

August 2010

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 62 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL SEITE 6

**Was das Urteil zur
Tarifeinheit bedeutet**

ARBEIT SEITE 13

**Wenn die Eltern
Pflege brauchen**

LEBEN SEITE 22

**Prüfung verpatzt?
Halb so schlimm.**

BEZIRK SEITE 28



PERSÖNLICH / PRIVATE/CONFIDENTIAL
(gilt nur bei Privat-Empfängern)

An den Betriebsrat

Abmahnung

**WIE
CHEFS DIE
MITBESTIMMUNG
AUSHEBELN
WOLLEN**

Aktuell

Tarifpolitik: Das Bundesarbeitsgericht hat die Regel »Ein Betrieb – ein Tarifvertrag« gekippt. Jetzt können mehrere Verträge nebeneinander bestehen. Doch die DGB-Gewerkschaften wollen, dass der Gesetzgeber das neu regelt: Der Tarifvertrag der Gewerkschaft, die die meisten Mitglieder hat, soll für alle im Betrieb gelten.

Auf den Seiten 6 und 7 »

Arbeit

Pflege von Angehörigen: Auf einmal wird ein naher Verwandter krank und braucht dauerhaft Pflege – für viele Beschäftigte ein Riesenproblem. Das Pflegezeitgesetz regelt die Rechte von Arbeitnehmern. **Auf Seite 13 »**

Titelthema

Angriffe auf Betriebsräte: In der Regel geht es zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten fair zu. Rechte und Pflichten für beide haben eine gesetzliche Basis.

Aber es gibt sie auch, die krassen Fälle, in denen Betriebsräten die Arbeit und auch das Leben schwer gemacht wird. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Leben

Durchgerasselt: In den letzten Wochen absolvierten viele Azubis ihre Prüfungen. Die einen freuen sich über ihren Abschluss, andere drehen eine »Ehrenrunde«. **Auf Seite 22 »**

Chancen

Perspektive IG Metall: In ihrem Traineeprogramm bereitet die IG Metall Nachwuchssekretäre in Theorie und Praxis auf die Arbeit vor. Das Ziel: Professionelle Betreuer für Aktive in den Betrieben und Mitglieder der IG Metall. **Auf Seite 26 »**

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Dettlef Wetzel, 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
(verantwortl. 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

Titelfoto: M&S Fotodesign / Fotolia.com; Titelbildgestaltung: Gudrun Wichelhaus; Foto Rückseite: Alicja Gola / lichtbox-passau.de

Immer bremsbereit sein metallzeitung 7/2010, Eine Bremse für den Finanzmarkt

»Der Markt wird es schon richten. Wer an dieses Märchen glaubt, hat nichts verstanden. Die Krise fraß sich rasend schnell durch alle Volkswirtschaften der Welt. Dennoch glauben einige noch immer an die Selbstheilungskräfte der Märkte. Wir brauchen Bremsen, um nicht wieder milliarden-schwere Rettungsanker schmieden zu müssen. Dass diese Erkenntnis bis in die höchsten Etagen mancher Banken vorge-dungen ist, wirkt zunächst erstaunlich, aber dennoch logisch. Auch sie sind Opfer der Krise. Torsten Windels hat wahrhaftig Lernfähigkeit bewiesen. Diese Fähigkeit wünsche ich unseren politischen Entscheidungsträgern auch, bevor sie die nächsten Rettungsanker werfen müssen.«

Jochen Sauer, Bad Hönningen

Familie geht vor metallzeitung 7/2010, Meetings und kein Ende

»Handys im Meeting auszuschalten finde ich nicht gut, es könnte wirklich mal ein Notfall sein. Ich werde mein Handy auf der Arbeit nie ausschalten. Familie geht vor Arbeit und ich werde nie die Arbeit der Familie vorziehen.«

Uwe Vogel, per E-Mail

Eure Wortwahl metallzeitung 7/2010, Metaller an der Spitze

»Wie immer habe ich gerne die **metallzeitung** gelesen. Lediglich eine Kleinigkeit ist mir aufgestoßen: das Wort Betriebsratschef. Jeder im Betriebsrat ist gleichberechtigt. Der Vorsitzende hat lediglich gewisse Zusatzfunktionen, von der Einladung zur BR-Sitzung bis zum Unterzeichnen von Dokumenten oder dem Hausrecht in der Betriebsversammlung. Meine Sorge bei dieser Wortwahl ist schlicht, dass sich die »normalen« Betriebsräte

hinter einem »Chef« verstecken oder sich nicht trauen, ihre eigene Meinung zu äußern. Dass das leider immer wieder so vor- kommt, liegt meines Erachtens auch daran, dass immer wieder solche Begriffe auftauchen.«

Gunar Fortwängler, Freiburg

Glatter Abflug metallzeitung 7/2010, Gesund den Job behalten

»Ich habe vor einigen Jahren einem Gleichstellungsantrag bei der Arbeitsagentur zugestimmt, weil ich schon diverse Einschläge zu verkraften hatte. Ich hatte mehrere Ellenbogen-Operationen und einen anerkannten Grad der Behinderung von 40. Leider gab es keinen Betriebsrat. Ich habe zwar versucht, einen zu gründen, hatte es aber nur mit Angsthasen zu tun. Der Arbeitgeber hat sich die Hände gerieben und mir prompt krankheitsbe- dingt gekündigt. Trotz juristi- scher Unterstützung. Eine glatte Abfuhr für mich. Ich hörte zwar später noch von einer Institution, die vom Arbeitgeber angespro- chen werden sollte [das Integra- tionsamt, Anm. d. Red]. War wohl nichts. Ich empfehle jedem Kollegen, der die Gleich- stellung benötigt, sich einen kom- petenten Partner zu suchen.«

Rolf-Dieter Wendrich, Hohenaspe

Mal etwas riskieren metallzeitung 7/2010,

»Das Spalt-Paket«

»Überall kritisieren Gewerk- schaftsvorsitzende und Mitglie- der des Vorstands das von der schwarz-gelben Regierung be- schlossene Sparpakt und werfen ihr vor, die Falschen zu belasten, nämlich den kleinen Mann. Vor den Wahlen haben die Gewerk- schaften nirgends eine Wahl- empfehlung für die Partei des kleinen Mannes (Die Linke) ab- gegeben. Jetzt über die Folgen des Wahlergebnisses zu jam- mern und die Regierung zu kri- tisieren ist so, als ob jemand, der

Wir brauchen mehr Mitbestimmung

**DRAN
BLEIBEN**

Betriebsräte leisten gute Arbeit. Das sieht auch unser neuer Bundespräsident so. Höchste Zeit, die Mitbestimmung in Deutschland weiter auszubauen.

mit dem Taxi zur Arbeit fährt statt mit dem Bus, sich anschließend über die hohen Fahrtkosten beschwert: Er hat es doch so gewollt. Ich bin sehr enttäuscht von meiner Gewerkschaft. Wer etwas ändern will, muss auch manchmal etwas riskieren. Darauf zu hoffen, dass sich die etablierten Parteien ändern, ist vergebene Liebesmüh.«

Klaus Negro, Haan

Wie lange geht das gut?

metallzeitung 7/2010,

Thema Leiharbeit

»In Eurer Juni-Ausgabe standen mehrere Leserbriefe über Leiharbeit. Es tut gut, die zu lesen. Aber nur mit Reden oder Schreiben wird es wohl nicht besser. Ich bin 53 Jahre alt und war 32 Jahre lang bei einem mittelständigen Unternehmen der Automobilzulieferindustrie beschäftigt. Zum 31. Mai 2009 bekam ich eine betriebsbedingte Kündigung (Wirtschaftskrise). Jetzt schickte mir die Bundesagentur das erste Stellenangebot. Zeitarbeit, 7,60 Euro pro Stunde. Die Arbeitsstelle wäre in der Nähe von Bielefeld. Das wären etwa 200 Kilometer in der Woche, im Monat etwa 80 Euro für Benzin. Wie soll man da von 7,60 Euro in der Stunde leben? Es kann nicht sein, dass der Staat diese Dumpinglöhne auch noch subventioniert. Da die Löhne und Gehälter immer tiefer sinken, wird der Staat den jungen Leute von heute finanziell unter die Arme greifen müssen, wenn sie in 30 oder 40 Jahren in Rente gehen. Wie lange wird das wohl gut gehen?«

Name der Redaktion bekannt

? FRAGE UND ANTWORT

Gut, dass Ihr Euch für faire Leiharbeit stark macht. Aber warum sprecht Ihr immer von Leiharbeit? Es heißt ja auch Zeitarbeits- und nicht Leiharbeitsfirma.
Henry H., Dresden



Foto: Svetlana Shapiro / iStockphoto

»Leiharbeit« stellt den Menschen in den Vordergrund, nicht die Zeit.

Antwort der Redaktion:

Seit langem wird darüber gestritten, ob man die Arbeitnehmerüberlassung treffender als Leiharbeit oder Zeitarbeit bezeichnen sollte. Arbeitgeber sprechen von Zeitarbeit, weil dieser Begriff neutral erscheint und eher »positive« Gedanken auslöst. Er setzt bei der technischen Größe Zeit an. Die Gewerkschaften hingegen setzen bei den Betroffenen an. Sie nennen die tatsächlichen Abhängigkeitsverhältnisse beim Namen und sprechen von Leiharbeit. Denn Beschäftigte eines Verleihunternehmens werden vorübergehend an einen Dritten verliehen. ■

Das Duell der Spitzenkandidaten hat die öffentliche Debatte bei der Bundespräsidentenwahl bestimmt. Die Antrittsrede des neuen Bundespräsidenten Christian Wulff ist deshalb etwas untergegangen. Das ist schade, denn der neue Bundespräsident hat bemerkenswerte Schlussfolgerungen aus seiner bisherigen politischen Biographie gezogen. Als Ministerpräsident von Niedersachsen und als Aufsichtsratsmitglied von VW hatte Christian Wulff mit Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaftern regelmäßig zusammengearbeitet. Die Stärke einer funktionierenden Mitbestimmungskultur hat er persönlich erlebt. Das Ergebnis dieser Kooperation hat er in seiner Antrittsrede am 7. Juli so formuliert: »Ich habe (...) bei Volkswagen und bei der IG Metall einiges Positives gelernt.« Offenbar kennt er auch unsere Positionen, denn im weiteren Verlauf seiner Antrittsrede hat sich Christian Wulff deutlich vom »Raubtierkapitalismus« abgegrenzt, für klare Finanzmarktregeln ausgesprochen und gefordert, die Verantwortlichen für die Bankenkrise zur Verantwortung zu ziehen.

Folgen Taten? Es wäre wichtig, wenn der Bundespräsident diesen Kurs mittels politischer Autorität seines Amtes konsequent weiter verfolgt. Die Ursachen der großen Wirtschaftskrise müssen endlich systematisch untersucht und öffentlich be-

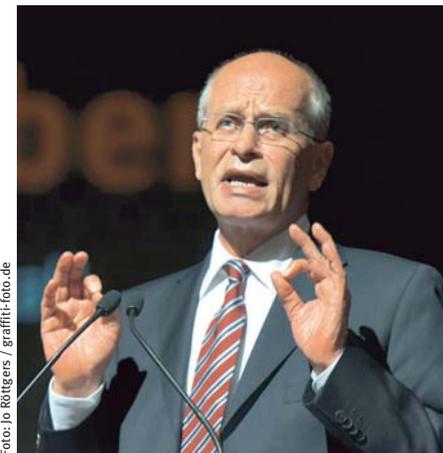


Foto: Jo Röttgers / graffiti-foto.de

Berthold Huber auf der Bezirkskonferenz in Baden-Württemberg

kannt gemacht werden. Die von Christian Wulff eingeforderten Konsequenzen – Finanzmarkt regulieren und Verantwortliche zur Rechenschaft ziehen – ergeben sich daraus sozusagen logisch. Der Einsatz für mehr Mitbestimmung wäre ebenfalls lohnend. Regelungen wie aus dem VW-Gesetz, nach denen etwa Verlagerungen nicht ohne die Stimme der Arbeitnehmervertreter beschlossen werden dürfen, nützen allen.

Notwendig ist auch, Menschen zu schützen, deren Existenz bedroht wird, weil sie ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen wollen. Die entsprechenden Fälle aus unserer Titelgeschichte ab Seite 18 dieser metallzeitung sind schlicht skandalös. Die IG Metall wird sich mit allen Mitteln dagegen wehren. Auch hier mit Christian Wulff an unserer Seite? Es wäre ein wichtiges Signal. ■

Berthold Huber

GEWONNEN HABEN

Juni-Rätsel

Lösungswörter: Linien-Richter, Elf-Meter, Pferde-Kuss, Torwart

Erster Preis: Karin Ehlis, Attendorn

Zweiter Preis: Clemens Bogner, Leinfelden-Echterdingen

Dritter Preis: Mario Bürk, Mönshheim



Textilarbeiterinnen und ihre Kollegen protestieren in Dhaka gegen Hungerlöhne.

BILD DES MONATS

Die große Wut der Textilarbeiter

Beschäftigte in Bangladesh wehren sich gegen unmenschliche Arbeitsbedingungen und miese Löhne.

Kämpferische junge Frauen und Männer färbten am 30. Juni die Straßen von Dhaka, der Hauptstadt Bangladeshs: Textilarbeiterinnen und -arbeiter, die für Mindestlöhne und gegen unmenschliche Arbeitsbedingungen protestierten.

Die Löhne in den rund 4500 Textilfabriken von Bangladesh, die für Firmen wie H&M und Zara arbeiten, gehören zu den niedrigsten der Welt. Viele Arbeiter – 85 Prozent sind Frauen – erhalten nur den Mindestlohn: umgerech-

net 19 Euro im Monat – für oft 14 Stunden Arbeit an sieben Tagen in der Woche. 19 Euro sind nicht mal halb soviel, wie sie brauchen, um (über-)leben zu können. Mindestens 58 Euro fordern sie. Den Firmen würde das kaum weh tun,

denn die Löhne machen nur 0,5 Prozent der Verkaufspreise aus.

Die Arbeitsbedingungen sind katastrophal: Immer wieder werden Arbeiterinnen von Vorarbeitern geschlagen oder sterben qualvoll bei Firmenbränden, weil

Falsch abgebogen

GESUNDHEIT | Wochenlang stritt die Berliner Koalition um die Kopfpauschale. »Mit uns nicht«, verkündete die CSU. Nun führt die FDP sie durch die Hintertür ein.

Besser, aber nicht teurer wollte Minister Philipp Rösler das Gesundheitssystem machen. An die Versicherten hatte er dabei wohl nicht gedacht und sie offenbar auch nicht gemeint. Seit die Bundesregierung ihre Pläne für das Gesundheitssystem aus dem Sack gelassen hat, steht nun fest: Für gesetzlich Krankenversicherte wird es teurer.

Einseitig. Die Koalition plant, den Beitragssatz um 0,6 Prozentpunkte zu erhöhen und den Arbeitgeberanteil bei 7,3 Prozent einzufrieren. Versicherte würden 8,2 Prozent zahlen, da sie schon jetzt 0,9 Prozent des Beitrags allein tragen. Reicht das Geld nicht, können es sich die Kassen nur bei den Versicherten über eine Pauschale in beliebiger Höhe

holen. Übersteigt die Durchschnittspauschale zwei Prozent des Einkommens, greift ein komplizierter Sozialausgleich.

Damit stellt die Regierung die Weichen für einen Richtungswechsel. Verschoben sich die Kosten bislang schrittweise in Richtung Arbeitnehmer, müssen sie nun alle Kostensteigerungen allein zahlen. Und das ist noch nicht das Ende. Rösler kündigte weitere Schritte an. So will er den Wechsel in die privaten Versicherungen wieder erleichtern.

»Schwarz-Gelb gefährdet Ihre Gesundheit«, urteilt die IG Metall. Sie kritisiert die einseitige Belastung der Versicherten. Für bessere Gesundheit braucht es aus ihrer Sicht mehr Solidarität, mehr Prävention und Qualität. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

PFLAUME DES MONATS

Perückenschafe und Fettgondeln

Da kriegen Union und FDP schon politisch nichts Vernünftiges auf die Reihe. Und dann fällt ihnen auf dem einzigen Feld, auf dem sie zurzeit Leidenschaft zeigen, auch nichts Cooles ein: beim Beschimpfen. Erst nennen sie sich gegenseitig »Wildsau« und »Gurkentruppe«. (Das ist fies, aber schnarchig.) Dann schmeißen sie, um mal von ihrer Gurkentruppe abzulenken, ein schäbiges »faules Ei« in Richtung Chefin der rotgrünen NRW-Landesregierung. Wir raten Schwarz-Gelb, sich doch lieber auf sich selbst zu konzentrieren. Die Liste der beliebtesten Schimpfwörter bietet eine Fülle von Anregungen: Perückenschaf, Fettgondel, Evolutionsbremse,

Steckdosenbefruchter ... ■

Foto: R. Jensen / Picture-Alliance



Kanzlerin und Vize muffeln lieber statt zu schimpfen.

die Türen abgesperrt sind. Wer sich gewerkschaftlich organisiert, muss mit Kündigung rechnen. Seit Jahren prangert die »Kampagne für saubere Kleidung« diese Zustände an. ■
Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

ZAHLEN UND FAKTEN

120

Höhere Bankenabgabe

Diesen Monat will die Bundesregierung die Abgabe für Banken beschließen – sie sollen bei künftigen Krisen mitzahlen: ab 2011 insgesamt jährlich eine bis 1,2 Milliarden Euro. Die Expertengruppe der Bundesregierung hatte eine viel höhere Abgabe empfohlen: bis fünf Prozent des Bruttoinlandsprodukts; das wären 120 Milliarden. Nur so ließe sich das Verhalten der Bankmanager beeinflussen, sagten die Experten. ■

101

Mehr Morde

Die globale Krise hatte auch für Gewerkschafter Folgen: Schikane, Einschüchterungen und Morde nahmen zu. 101 aktive Gewerkschafter wurden 2009 ermordet, 30 Prozent mehr als 2008, berichtet der Internationale Gewerkschaftsbund. Vor allem in Mittel- und Südamerika mussten Arbeitnehmervertreter um ihr Leben fürchten. ■

22

Papa beim kranken Kind

Mehr Männer kümmern sich inzwischen selbst, wenn das Kind krank wird. Der Anteil der Väter, die Kinderkrankengeld bekommen haben, stieg laut Techniker Krankenkasse von 18 Prozent im Jahr 2005 auf 22 Prozent 2009. Das Kinderkrankengeld kompensiert den Verdienstaufschlag des Elternteils. ■



Foto: DB AG / Heiner Müller-Elsner

Richter haben die Weichen neu gestellt: Bei der Eisenbahn zum Beispiel sind mehrere Tarifverträge für Lokführer erlaubt.

Die Mehrheit zählt

TARIFPOLITIK

Das Bundesarbeitsgericht hat zwar die bisherige Regel »Ein Betrieb – ein Tarifvertrag« gekippt. Das letzte Wort ist darüber jedoch noch nicht gesprochen. Die DGB-Gewerkschaften und eine Reihe Politiker wollen, dass die »Tarifeinheit« gesetzlich neu geregelt wird. Dafür spricht einiges.

»Sehr betroffen« habe ihn die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) gemacht, sagte Kurt Beck, der Ministerpräsident von Rheinland-Pfalz. Seine SPD-geführte Landesregierung hat im Bundesrat eine Initiative gestartet, den Richterspruch zur »Tarifeinheit« zu korrigieren.

Im Juni hatte das BAG den Grundsatz, dass in einem Betrieb nur ein Tarifvertrag gelten darf, abgeschafft. Begründung: Das widerspreche dem Grundgesetz, das die »Koalitionsfreiheit« schützt, also das Recht von Arbeitnehmern, sich frei zusammenzuschließen und ihre Interessen zu vertreten.

Künftig können also in einem Betrieb mehrere Tarifverträge unterschiedlicher Gewerkschaften nebeneinander gelten. »Das ist auf jeden Fall besser als die bisherige Praxis«, sagt Thomas Klebe, der

WISSEN

Ein Tarifvertrag oder mehrere: Was ist die beste Lösung?

■ Das war bisher:

Prinzip »Ein Betrieb – ein Tarifvertrag«. In einem Betrieb gelten nur die Tarifverträge einer Gewerkschaft. Bestehen konkurrierende Verträge, gelten immer die spezielleren, also Haustarif geht vor Flächentarif.

■ Das ist jetzt:

Wenn mehrere Gewerkschaften Tarifverträge für einen Betrieb abschließen, gelten alle nebeneinander.

■ Das fordern IG Metall und DGB:

»Ein Betrieb – ein Tarifvertrag«, nach dem Mehrheitsprinzip. Es gelten nur die Tarifverträge der Gewerkschaft, die die meisten Mitglieder im Betrieb hat.

Welche Vorteile das Mehrheitsprinzip hat:

- Für kleine Berufsgewerkschaften (etwa für Ärzte im Krankenhaus) wird es schwieriger, große Vorteile zu Lasten der Masse der Beschäftigten herauszuholen. Eine solidarische und demokratische Tarifpolitik wird erleichtert.
- Es ist für alle im Betrieb klar, welcher Tarifvertrag gilt.

beim IG Metall-Vorstand Experte für Rechtspolitik ist. Denn wenn bisher konkurrierende Gewerkschaften einen Tarifvertrag abschlossen, galt der, der spezieller auf den Betrieb abgestimmt war. Das aber konnte für Beschäftigte schmerzhaft Folgen haben. Der Chef einer Metallfirma musste nur mit der arbeitgeberfreundlichen »Christlichen Gewerkschaft Metall« (CGM) einen Haustarifvertrag abschließen und schon galt der – bessere – Flächentarifvertrag der IG Metall nicht mehr. Ihre Mitglieder bekamen weniger Geld, weniger Urlaub oder mussten plötzlich fürs gleiche Geld wie vorher länger arbeiten – oder das alles zusammen.

So geschehen zum Beispiel 2005 bei der Kabelfirma Nexans. Nach einem von der CGM heimlich mit der Geschäftsleitung ausgehandelten Vertrag sollten die

Arbeitnehmer unterm Strich 400 bis 700 Euro weniger verdienen. Nur der Widerstand der streikbereiten Belegschaften hinderte Nexans daran, den CGM-Vertrag anzuwenden.

Anders als der IG Metall machen den Gewerkschaften Verdi und Transnet nicht Dumpingverträge »christlicher« Konkurrenten zu schaffen. Sondern es sind kleine Gewerkschaften, die sich nicht um die Interessen aller Berufsgruppen ihrer Branche scheeren, sondern nur um ihre eigenen, die sie bei den großen Branchengewerkschaften nicht gut vertreten sehen. Wie Lokführer, Piloten oder Ärzte – Hochqualifizierte, die sich abspalten, um mehr für sich herauszuholen, unter Umständen zu Lasten anderer Kollegen. Solche Gruppen profitieren von der BAG-Entscheidung.

Solidarisch. Damit die Tarifpolitik weiter solidarisch alle Beschäftigten angemessen berücksichtigt, fordern IG Metall sowie der DGB, dass die Regierungskoalition das Tarifvertragsgesetz ändert. In jedem Betrieb soll weiter nur ein Tarifvertrag gelten. Wo es mehrere gibt, soll der Vertrag, der für die meisten Beschäftigten gilt, für alle gelten – also der Vertrag der Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern. »Der ist am stärksten demokratisch legitimiert«, argumentiert Klebe.

Außerdem ist so für jeden im Betrieb klar, welcher Tarifvertrag gilt. Weiterer Vorteil: Das Mehrheitsprinzip sichert betriebliche Regelungen, die in Tarifverträgen festgelegt sind, zum Beispiel zur Kurzarbeit, oder betriebsverfassungsrechtliche, wie Mitbestimmungsrechte bei der Arbeitszeit.

Für das Mehrheitsprinzip setzt sich auch Becks Landesregierung ein. Arbeitsministerin Ursula von der Leyen will eine Gesetzesänderung »wohlwollend« prüfen. Hat sie gesagt. Fehlen nur noch die Taten. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

RECHT NAH DRAN

»Wenn ich nicht geklagt hätte, wäre ich heute auf Hartz IV«

Es war ein langer Weg durch die Instanzen für Christoph Lauber. Mit 54 Jahren hatte der gelernte Feinwerkmechaniker seinen Job verloren. Seine Firma Schmidhelm in Heidelberg hatte die Produktion in die Slowakei verlagert und 2007 das gesamte Werk geschlossen.

Gleich nachdem er arbeitslos wurde, hatte Lauber eine Umschulung bei der Agentur für Arbeit beantragt. Er wollte auf Goldschmied oder Arbeitserzieher umsatteln und hatte sich auch schon um eine entsprechende Schule gekümmert.

Doch die Arbeitsagentur wollte die Umschulung nicht bezahlen. Sie argumentierte, Laubers Chancen auf einen neuen Job seien nahezu aussichtslos, wenn er die Umschulung mit 56 oder 57 abschließen würde. »Die Agentur hat einfach versucht, mich abzuwimmeln, weil ich schon älter bin«, sagt Christoph Lauber.

Die IG Metall und der DGB Rechtsschutz Mannheim halfen ihm weiter. Es folgten zwei Verhandlungen vor dem Sozialgericht. Dabei stellte das Gericht fest, dass die Arbeits-

agentur ihren Ermessensspielraum nicht ausreichend genutzt habe. Eine Umschulung mache sehr wohl Sinn.

Die Motivation macht's. »Das fortgeschrittene Lebensalter wird durch die hohe Motivation und das große Engagement und die breit gefächerte Lebenserfahrung des Klägers kompensiert«, heißt es in dem Urteil. In einem Vergleich verpflichtete sich die Arbeitsagentur dann, für die zweijährige Umschulung einen Kostenanteil von 5400 Euro aufzubringen.

Seit April diesen Jahres macht Lauber jetzt eine Umschulung an einer Fachschule in Heidelberg zum Arbeitserzieher. Ziel seiner späteren Tätigkeit ist es, Menschen mit Handicaps zu helfen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Das können Menschen mit Behinderungen und psychischen Erkrankungen oder aus dem Strafvollzug sein.

»Wenn ich nicht geklagt hätte«, erklärt Lauber rückblickend, »wäre ich leer ausgegangen und jetzt auf Hartz IV.« ■

Martina.Helmerich@igmetall.de

Mit Bockwürsten zum Tarif

Die Beschäftigten des Ingenieursdienstleisters IAV staunten nicht schlecht: Betriebsrat und IG Metall standen mit Wischern und Schwämmen am Werkstor. Bei der Aktion »Wir sorgen für Durchblick« putzten sie Autoscheiben und informierten die Kollegen über die Kündigung des Haustarifvertrags. Kreativ ging es in die letzte Verhandlungsrunde. Unter dem Motto »Jetzt geht's

um die Wurst« gab es kostenlose Bockwürste, selbst die Vertreter der Geschäftsführung griffen zu.

Erfolg der Aktionen: Der Haustarifvertrag ist wieder eingesetzt, das Entgelt steigt analog zum Abschluss der Metall- und Elektroindustrie. Auch bei den Beschäftigten sorgten die geputzten Scheiben für Durchblick, mehr als 300 sind in kürzester Zeit Metaller geworden. ■

IN KÜRZE

Nein zu Leiharbeit

Die Betriebsräte von Bosch TT wollen Leiharbeit künftig mit allen (zulässigen) Mitteln verhindern. Das haben sie auf einer Konferenz beschlossen. Im größten Werk, in Lollar, gelang ihnen das schon letzten Mai, als rund 25 Leiharbeiter in der Produktion eingestellt werden sollten. ■



Foto: D. Owusu-Ansah / F-Stockphoto

Herrenmaßschneider: Für diese Branche gibt's mehr Geld.

Maßgeschneidert

Auch sie gehören zur IG Metall: die Herrenmaßschneiderinnen und -schneider. Von diesem Monat an erhalten sie zwei Prozent mehr Geld. Im März 2011 kommen noch mal zwei Prozent drauf. Diesen Monat gibt es auch zusätzliches Urlaubsgeld. Ab Oktober erhalten die Rollladen- und Markisen-Macher 2,3 Prozent mehr. Die IG Metall hat das tariflich durchgesetzt. ■

Elena muss (ganz) weg

Die umstrittenen Freitextfelder im »Datenbaustein Kündigung und Entlassung« im Elena-Verfahren sind vorerst vom Tisch. Seit 1. Juli mussten Betriebe jede Kündigung oder Entlassung an das System melden. Jetzt müssen bereits erfasste Daten gelöscht werden. Aus Sicht der IG Metall eine kleine Verbesserung. Sie fordert weiter, Elena ganz zu streichen. ■

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Deutsche kaufen weiterhin kleinere Autos

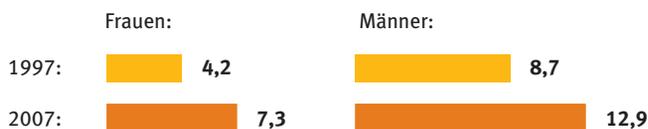
Nachdem die Abwrackprämie ausgelaufen ist, werden weniger kleinere Autos gekauft als vor gut einem Jahr. Trotzdem sind sie bei den Neuzulassungen immer noch vorn.

Kategorie	Anteil an allen Neuzulassungen im Mai 2010 (in Prozent):	Zu-/Abnahme im Vergleich zu Mai 2009 (in Prozent):
Kompaktklasse (z.B. VW Golf)	27,4	-42,0
Kleinwagen (z.B. Ford Fiesta)	18,6	-51,9
Mittelklasse (z.B. VW Passat)	15,1	-14,4
Geländewagen (z.B. Mercedes Benz G)	8,5	+1,7
Obere Mittelklasse (z.B. Audi A6)	5,1	+9,0
Oberklasse (z.B. Porsche)	0,7	-4,6

Quelle: Kraftfahrtbundesamt

Immer mehr Rentner arbeiten weiter

Laut Berechnungen des Instituts für Wirtschaftsforschung droht 2023 bis zu 17 Prozent der Rentner Altersarmut. Soviel Prozent aller Rentner/innen* arbeiten schon jetzt (meist in Teilzeit):



*zwischen 65 und 69 Jahren
Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen 2010

Kurzarbeit geht zurück

Die Wirtschaft in Deutschland erholt sich langsam wieder. Das zeigt sich auch bei der Kurzarbeit. Als Kurzarbeiter waren bei den Arbeitsagenturen gemeldet (Zahlen gerundet):



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (aktuellste Zahlen)

Infografiken: Julia Buschmann

Leiharbeit die Krallen schneiden

INTERVIEW

Der Sozialstaat funktioniert, wenn man ihn nicht als Spendentopf für Arbeitgeber missbraucht, sagt Ex-Minister Norbert Blüm. Er tritt für einen Kurswechsel ein.

Du hast bald ein 60-Jahres-Jubiläum. Weißt Du, welches?

Norbert Blüm: Klar. So lange bin ich in der IG Metall.

Du bist schon mit 15 Jahren eingetreten, als Azubi bei Opel in Rüsselsheim.

Blüm: Ich bin damals mit vier Pfadfindern zur Jugendvertreterwahl angetreten – gegen die Konkurrenz von der DGB-Jugend. Wir gewannen alle fünf Sitze. Aber nach kurzer Zeit stellte ich fest, dass Jugendvertretung kein Geländespiel ist. Dafür braucht man Wissen über Tarifverträge, Arbeitsrecht und vieles mehr. Darum bin ich in die IG Metall eingetreten.

Und wie stehst Du heute dazu?

Blüm: In der Gewerkschaft zu sein, finde ich wichtiger denn je. Arbeitnehmer sind zunehmend Figuren auf dem Mensch-ärgere-dich-nicht-Spiel des Kapitalismus. Unternehmen degenerieren zu Kapitalsammelstellen und Menschen zu auswechselbaren Ersatzteilen. Das Kapital ist stärker und globaler geworden. Ein Gleichgewicht kann erst wieder entstehen, wenn auch die Gewerkschaften stärker werden.

Du bist einer der Schirmherren der IG Metall-Initiative »Gleiche Arbeit – gleiches Geld«. Warum?

Blüm: Was für eine Frage! Weil ich den Sozialstaat verteidige. Die

Stammebelegschaften arbeiten unter Druck, weil sie Angst haben, durch Leiharbeiter ersetzt zu werden. Junge Leute, die von Leiharbeit leben, trauen sich nicht, eine Familie zu gründen, weil sie kein gesichertes Einkommen und keine kalkulierbare Zukunft haben. Und schlecht bezahlte Jobs ruinieren die Sozialversicherung: Aus Hungerlöhnen können auch nur Hungerrenten entstehen.

Wenn der Sozialstaat nicht einspringen würde.

Blüm: Der Sozialstaat ist nicht die Reparaturschlosserei der Wirtschaft, nicht das Alibi für wirtschaftliches Versagen. Er soll zum Beispiel Hungerlöhne nicht aufstocken, sondern verhindern.

Du warst 1982 bis 1998 Bundesminister. Was war damals anders bei der Leiharbeit?

Blüm: Sie war die Ausnahme. Aber aus der Ausnahme wurde die Regel und aus der Regel wurden Arbeitsplätze zweiter Klasse. Damals war Leiharbeit zeitlich begrenzt. Erst die Regierung Schröder hat alle Bremsklötze weggehauen.

Die ersten Klötze verschwanden, als Du Minister warst. Die Einsatzzeit wurde ausgeweitet.

Blüm: Da sage ich jetzt, das war falsch. Ich hatte geglaubt, befristete Einsätze sind eine Brücke zu unbefristeter Arbeit. Ist man erst mal im Betrieb, ist es leichter, auch



Fotos: Jürgen Seidel

Norbert Blüm, 75, hat nach einer Werkzeugmacher-Lehre bei Opel und dem Abendgymnasium Philosophie, Germanistik, Geschichte und Theologie studiert. Seit 1950 ist er in der CDU. Von 1982 bis 1998 war er Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

drin zu bleiben. Diese Annahme hat sich als falsch erwiesen. Leiharbeit führt nicht zur Festanstellung, sondern zum Wechsel der Stammebelegschaft in Leiharbeit. Aber der eigentliche Dammbbruch kam später. Er fing damit an, dass die Schröder-Regierung unbegrenzte Einsatzzeiten erlaubte.

Du kritisierst wieder die Regierung Schröder. Aber die ersten Weichen hat doch das Kohl-Kabinett gestellt.

Blüm: Es ist richtig, dass sich das Denken aller Parteien schon früher verändert hatte. Die neoliberale Welle ist rund um den Globus geschwappt und hat alle erfasst: Parteien, Wissenschaftler, Kirchen – übrigens auch Gewerkschafter. Wir waren Teil eines Paradigmenwechsels. Dessen Zauberworte hießen Deregulierung, Privatisierung, Kostensenkung. Aber ich denke, diese Zeit geht zu Ende.

Welche Fehler würdest Du heute rückgängig machen?

Blüm: Wir haben im Bündnis für Arbeit den Kündigungsschutz gelockert. Das war ein Fehler. Auf die 300 000 Arbeitsplätze, die mir der Handwerkskammer-Präsident dafür versprochen hatte, warte ich heute noch.

Was muss die Politik jetzt tun?

Blüm: Wir brauchen den Mindestlohn. Natürlich ist es besser, wenn die Tarifparteien die Löhne regeln. Aber wenn das nicht funktioniert, muss der Staat die Arbeitnehmer und die Sozialkassen vor der Ausbeutung durch die Arbeitgeber schützen.

Warum tut sich Deine Partei, die CDU, denn so schwer mit dem Mindestlohn?

Blüm: Weiß ich auch nicht. Aber lasst mich noch etwas zur Leiharbeit sagen: Wenn ich sie nicht wegbekomme, muss ich ihr die Krallen schneiden: Gleicher Lohn, Kündigungsschutz in den Betrieben und alle anderen elementaren Arbeitnehmerrechte müssen auch für Leiharbeitnehmer gelten.

Die IG Metall startet im Herbst ihre Kampagne »Kurswechsel für ein Gutes Leben«. Was ist für Dich »Gutes Leben«?

Blüm: Sichere Arbeit. Dass ich mir keine Sorgen machen muss, wie es übermorgen weitergeht. Gerechter Lohn – der ja nicht nur einen materiellen Wert hat, sondern auch Anerkennung bedeutet. Dass ich mitbestimmen kann.

Mit der schwarz-gelben Koalition dürfte es doch wohl schwierig werden, da etwas zu verbessern.

Blüm: Ich bin Optimist. Ich glaube, wer die öffentliche Meinung auf seiner Seite hat, kann Politik beeinflussen. Angela Merkel hat bei der Regulierung der Finanzmärkte gezeigt, dass sie lernfähig ist. Und: Alle Politiker wollen ja auch wiedergewählt werden.

Bis auf die der FDP offenbar.

Blüm: Also, da muss ich mal etwas zur Ehrenrettung der Liberalen sagen: Die, mit denen ich früher zusammengearbeitet habe, waren nicht ganz so schmalspurig wirtschaftsliberal wie die heutigen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Fabienne Melzer@igmetall.de

MACH MIT

Die IG Metall-Initiative für Leiharbeitnehmer

Die IG Metall ist wieder auf Info-Tour. Dieses Mal mit einem Zelt. Wann sie in Deiner Stadt ist, erfährst Du unter:

 www.gleichearbeit-gleichesgeld.de

Dort ist auch eine Liste für die Initiative »Gleiches Geld – Gleiche Arbeit«. Wer sie unterstützt, kann sich dort eintragen. Außerdem: eine E-Card an Politiker.

■ Die IG Metall hat eine Hotline für Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer eingerichtet.

Wer Fragen hat, anrufen unter:

01802-22 22 06.

IN KÜRZE

Präventionsmuffel

Nur jedes siebte deutsche Unternehmen unternimmt etwas, um dem zunehmenden Stress am Arbeitsplatz vorzubeugen. Das sind im europäischen Vergleich wenige. Im Schnitt engagiert sich in der EU immerhin jeder vierte Betrieb gegen krank machenden Stress im Job. Das fand die Europäische Gesundheitsschutzagentur EU-OSHA heraus. ■



Foto: Manfred Bünig

Französische Boschler radelten von Lyon nach Gerlingen.

Radtour der Solidarität

Ein dutzend Boschler aus Frankreich sind über 700 Kilometer zur Bosch-Zentrale in Gerlingen geradelt. Sie kämpften für den Erhalt der 600 Arbeitsplätze an ihrem gefährdeten Standort Vénissieux bei Lyon. Ab Straßburg wurden die Franzosen ständig von Boschlern deutscher Standorte solidarisch begleitet. ■

ALG II: Umziehen erlaubt

Auch ALG-II-Empfänger genießen die volle Freizügigkeit. Das heißt, sie dürfen ihren Wohnort frei wählen. Die Jobcenter können nur innerhalb einer Kommune Einschränkungen machen. Das entschied das Bundessozialgericht in Kassel. Wenn man in eine teurere Stadt umzieht, muss das Jobcenter die Miete zahlen, sofern sie laut Mitspiegel angemessen ist. AZ: B4 AS 60/09 R. ■



Sozialbetrieb-Beschäftigte bei Ilsenburg Grobblech. Im Walzwerk ging es gesundheitlich nicht mehr. Nun leisten sie hier in der Probefebrennung wertvolle Arbeit.

Auf uns kann keiner verzichten

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Alt, krank, kaputt – und Tschüss? Es geht auch anders: An den Standorten von Salzgitter Stahl in Salzgitter, Peine und Ilsenburg gibt es Sozialbetriebe, in denen leistungsgeminderte Beschäftigte wertvolle Arbeit machen, die anderswo fremdvergeben wird: etwa Reparaturen, Reinigung, Landschaftspflege und Sonderanfertigungen.

von Dirk Erb; Fotos: Stefan Sobotta

Der Acht-Tonnen-Portalkran fährt das Stahlblech hinüber zur Schneidemaschine. Klirren, Zischen. Der letzte Schnitt für heute ist fertig und passt. Bald ist Feierabend für die fünf Beschäftigten, die hier Proben für die Qualitätskontrolle brennen. Früher haben sie im Walzwerk in der Halle nebenan gearbeitet.

Doch nun ist die Arbeit dort zu schwer für sie: Ein 58-Jähriger, der bei einem Arbeitsunfall einen schweren Splitterbruch am Bein erlitten hat. Eine 53-Jährige, die durch 34 Jahre Schichtarbeit krank wurde. Ein 54-Jähriger, dem Magen und Milz herausoperiert wurden. Und doch leisten sie trotz ihrer gesundheitlichen Einschränkungen wichtige Arbeit für ihr Unternehmen. Genauso wie ihre anderen 21 Kollegen im

»Technischen Sozialbetrieb« von Ilsenburger Grobblech in Sachsen-Anhalt, am Ostrand des Harz: Sie sind zuständig für Reparaturen, Schwertransporte im Werk, Winter- und Grünanlagenendienst.

Beschäftigung sichern. Auch Olaf Schmiedeck hat Einschränkungen. Er ist stark sehbehindert. Sein Arbeitsplatz ist gerade neu eingerichtet worden: PC mit Super-Zoom-Bildschirm, Scanner zum Vergrößern von Gedrucktem, ein sprechendes Handy, das Texte scannen und vorlesen kann. Seit der »Wende« im Jahr 1990 ist Schmiedeck Schwerbehindertervertreter bei Ilsenburger Grobblech. Er erinnert sich noch an ganz andere Zeiten: Als die Treuhand in der Wende-Flaute den Betrieb 1992 an die Preussag, heute Salzgitter AG verkaufte, platzte die Bombe: »Die neue Personalleitung kam an und wollte prompt 12 Schwerbehinderte entlassen. Wir mussten etwas tun.«

Heute denkt die Personalleitung anders: »Wir suchen ständig neue Projekte, mit denen wir dauerhaft Beschäftigung für Leistungsgeminderte sichern können«, sagt Personalleiter Harald Geef. »Gleichzeitig versuchen wir jedoch alles, damit die Beschäftigten, auch Schwerbehinderte, an ihrem alten Arbeitsplatz

weiterarbeiten können. Oft über eine vorübergehende Wiedereingliederung und Reha im Sozialbetrieb.«

Über geeignete Maßnahmen beraten Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung und Personalleitung im Einzelfall, gemeinsam mit den Beschäftigten. Das ist seit drei Jahren in einer Vereinbarung zum »betrieblichen Eingliederungsmanagement« geregelt. Heute arbeiten in Ilsenburg 46 Schwerbehinderte und Gleichgestellte, bei 750 Beschäftigten insgesamt.

»Seit der Gründung des Sozialbetriebs 1994 ist kein einziger Beschäftigter wegen Krankheit oder Behinderung gekündigt worden«, zieht Schmiedeck zufrieden Bilanz.

Die Idee zum Sozialbetrieb kam Betriebsrat und Schwerbehindertenvertretung schon 1991 bei einem Besuch im heutigen Schwesterbetrieb Salzgitter Flachstahl, 50 Kilometer entfernt in Niedersachsen.

Selbst machen statt fremd vergeben. 260 der 4800 Beschäftigten bei Salzgitter Flachstahl sind schwerbehindert und gleichgestellt. Seit 1987 gibt es hier einen »Technischen Sozialbetrieb« mit heute 234 Beschäftigten in mehreren Bereichen.

Das Team »Industrielle Dienstleistungen« ist ständig in den Werkhallen unterwegs: Maschinen reinigen, ausgelaufenes Öl absaugen, Lackbeschichtungen erneuern. In der Tischlerei fertigen gelernte Tischler und Zimmerleute Möbel, Kisten und sogar Fußböden. Zuvor haben sie in Produktion oder Instandhaltung gearbeitet, wurden krank und arbeiten nun wieder in ihrem erlernten Beruf. Haushandwerker streichen, tapezieren, bauen um oder reparieren Sanitäranlagen. Auch Umzüge mit dem werkeigenen 7,5-Tonnen-Umzugswagen sind Sache des Sozialbetriebs. Und sogar Feste organisiert der Haustechnik-Bereich, mit einem großen Festzelt, eigener Beschallungstechnik und Bestuhlung – nicht nur im Werk, sondern auch außerhalb, etwa bei Vereinsfesten. Natürlich alles gesundheitsgerecht, betont die Bereichsleiterin. »Schwere Lasten heben wir mit Gabelstaplern. Und jeder macht nur das, was seine Gesundheit zulässt.«

Die Sozialbetrieb-Wäscherei wäscht nicht nur die Arbeitskleidung aus Salzgitter selbst, sondern auch die der Schwesterbetriebe in Peine und Ilsenburg in großen Maschinen. »Richtig gewaschen«, betont der Meister, »nicht chemisch gereinigt, wie bei externen Wäschereidienstleistern üblich, an die wir die Wäsche früher herausgegeben haben.« In einem Extraraum wird gerade ein neuer Arbeitsplatz eingerichtet: Ein Rollstuhlfahrer wird dort an einer computergesteuerten Stickmaschine Namensschriftzüge und Logos auf die Blau-männer auftragen. Ein zweiter Rollstuhlfahrer



Drei Sozialbetrieb-Männer für alle Fälle: Michael Pistulla (oben) in der Tischlerei und Wolfgang Jordan (Mitte) beim Ölabsaugen in einer Werkhalle in Salzgitter. Ingolf Schneider (unten) steuert einen 100-Tonnen-Palettenlader in Ilsenburg.

wird demnächst als Sachbearbeiter im Reinigungsdienst eingestellt.

Im ältesten Bereich des Sozialbetriebs, der Werkstatt, arbeiten fast 60 Schlosser, Sattler und Elektriker. Sie reparieren Bürostühle und Elektrowerkzeuge, fertigen Schilder und sogar Treppen und Geländer – auch für die beiden Schwesterwerke in Peine und Ilsenburg.

Sinn und Wertschätzung. Die Unternehmensleitung investiert: allein 200 000 Euro in eine neue CNC-Brennmaschine in der Werkstatt. Dazu kommen öffentliche Fördergelder. »Wir sind unter dem Strich oft billiger als die Fremdvergabe«, erklärt der Leiter des Sozialbetriebs, Roland Staab. »Wir überprüfen jeden Monat die Liste der fremd vergebenen Aufträge, und schlagen vor, was wir übernehmen können. Mittlerweile werden wir sogar gezielt aus Produktion und Instandhaltung angefragt.«

»Insourcing« statt »Outsourcing«. Das Geld geht nicht nach draußen, sondern bleibt im Betrieb. Vor allem aber sichert das Jobs für kranke und behinderte Beschäftigte. »Und vor allem sinnvolle Arbeit«, betont der Vorsitzende der Konzernschwerbehindertenvertretung Peter Reich. »Früher hieß es: Du bist abgeschoben zu den »Kaputten«. Heute werden die Kollegen für ihre Leistung geschätzt und sind engagiert. Das Ansehen des Sozialbetriebs ist mächtig gestiegen.«

»Miteinander, statt gegeneinander« ist für die Schwerbehindertenvertreter Reich und Schmiedeck das zentrale Motto. Doch beide wissen: Dies alles ist vor allem möglich, weil Arbeitnehmer in der Stahlindustrie deutlich mehr Mitbestimmungsrechte als anderswo haben. Beispielsweise sitzen Arbeitsdirektoren, die von der IG Metall kommen, mit im Vorstand. Bei der Salzgitter AG ist das Peter-Jürgen Schneider und bei Salzgitter Stahl Michael Kieckbusch. »Das sagen wir auch allen sehr deutlich: Woanders, ohne Schwerbehindertenvertretung und IG Metall, sieht das ganz anders aus.« ■



MACH MIT

Schwerbehindertenvertreter-Wahl 2010

Sie vertritt die Interessen der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten im Betrieb: Die Schwerbehindertenvertretung (SBV). Im Herbst 2010 wird wieder in den Betrieben gewählt. Alles zur SBV-Wahl:

► www.igmetall.de/sbv-wahl2010

Wer klaut, fliegt – nicht immer

RECHT SO | Mit der Entlassung der Kassiererin »Emmely« wurden Bagatellkündigungen zum Politikum. Das Bundesarbeitsgericht hat nun entschieden: Die Kündigung wegen des Einlösens von Pfandbons im Wert von 1,30 Euro ist unwirksam. Carsten Schuld erläutert, was das für Beschäftigte bedeutet.

Die Urteilsbegründung liegt noch nicht vor, sondern nur eine Pressemitteilung des Gerichts. So ist noch unklar, ob das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine wirkliche Änderung der Rechtsprechung herbeiführen wollte.

Durch mehrere Urteile der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte war bei vielen Menschen der Eindruck entstanden, dass jedes noch so geringe Vergehen gegen das Eigentum des Arbeitgebers einen »absoluten« Kündigungsgrund darstellen würde. Absolut wäre ein Kündigungsgrund dann, wenn andere Aspekte wie die Betriebszugehörigkeit oder besondere Leistungen überhaupt keine Rolle mehr spielen würden.

Umstände prüfen. Das BAG hat nun jedenfalls klargestellt, dass das Gesetz in diesem Zusammenhang keine »absoluten Kündigungsgründe« kenne. Für eine außerordentliche, fristlose Kündigung muss ein »wichtiger Grund« vorliegen. Ob das der Fall ist, muss »unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen



Foto: Olaf Hermann

Carsten Schuld ist Jurist beim DGB-Rechtsschutz.

beider Vertragsteile« beurteilt werden. Zu beachten sind dabei das gegebene Maß der Beschädigung des Vertrauens, das vom Arbeitnehmer erworbene »Vertrauenkapital«, aber auch die wirtschaftlichen Folgen des Vertragsverstoßes. Dabei kann sich erweisen, dass die Kündigung unangemessen ist. Eine Abmahnung kann ausreichend sein, beschädigtes Vertrauen wieder herzustellen.

Kein Freibrief. Der Arbeitgeber muss die Besonderheiten des Einzelfalls beachten. Gerade bei älteren, unbequemen oder ordentlich unkündbaren Arbeitnehmern werden die Arbeitsgerichte genauer hinschauen müssen. Ist der Vorfall wirklich so gravierend, dass der Arbeitgeber dadurch alles Vertrauen verlieren konnte? Oder würde ein verständiger Arbeitgeber es zunächst bei einer Abmahnung belassen?

Der Wert einer beschädigten oder entnommenen Sache kann nach dieser Entscheidung des BAG nicht (mehr) außer Acht bleiben. Der Satz »wer klaut, fliegt« ist relativiert – ganz falsch ist er aber

auch nicht. Die Arbeitsgerichte sehen Delikte gegen das Eigentum des Arbeitgebers immer noch als besonders schwere Vertragsverletzungen an.

Und so beginnt das Bundesarbeitsgericht seine Pressemitteilung auch mit dem fast warnenden Hinweis, dass auch Vermögensdelikte im Bagatellbereich weiterhin eine fristlose Kündigung rechtfertigen können. ■

WISSEN

Nicht ohne Betriebsrat

Auch bei einer Bagatellkündigung muss der Betriebsrat gehört werden. Der Arbeitgeber hat diesem deutlich zu machen, dass es sich um eine Verdachts- und keine Tatkündigung handelt. Dem Betriebsrat müssen alle befalls auch entlastenden Verdachtsmomente und Zeugen genannt werden. Stellt sich später die Unschuld des Gekündigten heraus, kann dieser unter Umständen die Wiedereinstellung verlangen.

Vorsicht bei Online-Bewerbung

Wer elektronische Bewerbungen verschickt, sollte auf die Datensicherheit achten. Denn schließlich sollen ja die Angaben in den Weiten des Internets nicht in falsche Hände geraten. Die Empfehlung: bei Unternehmen und Behörden vorher prü-

fen, was mit den Daten geschieht und wann sie gelöscht werden. Denn: Nicht jedes Stellenportal verschlüsselt die Daten so, dass Unbefugte keinen Zugriff haben. Im Zweifelsfall lieber Hände weg vom Online-Bewerbungsformular. ■



Foto: F. Online / Corbis Super CF

AGG-Rechtsübersicht im Netz

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat wichtige Urteile deutscher und europäischer Gerichte, gesetzliche Regelungen und Initiativen des Antidiskriminierungsrechts veröffentlicht. Insbesondere Regelungen, die ältere Beschäftigte betreffen, standen 2009 vermehrt auf dem Prüfstand der Gerichte.

Die Jahresübersicht enthält zudem Entscheidungen zu Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität. ■

 **www.antidiskriminierungsstelle.de**
→Service →Publikationen

PRÜFSTAND

Akkubohrer, Flex und Co.

Sie sind im Betrieb unentbehrlich – aber auch gefährlich: »Ortsveränderliche elektrische Handmaschinen« waren im Jahr 2008 der Grund für 5374 meldepflichtige Arbeitsunfälle. Unfälle, die häufig mit schweren Verletzungen enden. Durch Schläge, Stöße, Schnitte, aber auch durch Strom, Staub und Dämpfe.

Sicher arbeiten. Dabei lassen sich Unfälle ganz leicht vermeiden, wenn der Benutzer das Werkzeug vor jedem Einsatz auf sichtbare Mängel und gültige Prüfzeichen untersucht – neben den CE-, GS- und VDE-Siegeln auch Kurzzeichen für Wasser-, Staub- und Spannungsschutz sowie Belastungsfähigkeit. Besonders wichtig: Nur Elektrofachkräfte dürfen die Werkzeuge warten und reparieren.

Die meisten Unfälle passieren jedoch, weil die Geräte falsch benutzt werden, etwa die Trennscheibe: Diese ist für das Schruppschleifen nicht geeignet. Die Scheibe kann sonst brechen, und die Bruchstücke landen im eigenen Gesicht oder im Rücken eines Kollegen oder einer Kollegin. ■

Christian Thönes
für metallzeitung@igmetall.de



Foto: FLEX-Elektrowerkzeuge GmbH

Damit die Trennscheibe nicht zum tödlichen Geschoss wird, müssen Beschäftigte einiges beachten.



Foto: Ft. Online / Fancy

Wer Angehörige zu Hause pflegt, nimmt eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe wahr und braucht dabei Unterstützung.

Wenn Mutter krank wird

FAMILIE UND BERUF

Wenn nahe Verwandte plötzlich krank werden und dauerhaft Pflege brauchen, stehen Beschäftigte vor einem Riesenproblem. Wie bringt man Beruf und die Betreuung eines Pflegefalls unter einen Hut?

Es kam ganz dicke für Thomas M. Innerhalb einer Woche wurden seine Mutter und Schwiegermutter pflegebedürftig. Von jetzt auf gleich musste er die Betreuung für die beiden organisieren. Seine Mutter wohnt jetzt bei ihm, für die Schwiegermutter hat er eine Pflegekraft organisiert. »Die ersten Wochen waren hart«, sagt der Betriebsrat. Der Sommerurlaub fällt flach.

Von jetzt auf gleich. Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege ist für die Betroffenen eine große Herausforderung. Der Beginn von Pflegebedürftigkeit ist

nicht vorhersehbar und kann von jetzt auf gleich auf einen zukommen. Die Betreuung zu Hause kann sich über Jahre hinziehen. Wie soll man seinen Job weiter ausüben?

Freistellung ist möglich. Das Pflegezeitgesetz regelt zweierlei Arten der Arbeitsbefreiung. Zum einen die Kurzzeitpflege bis zu zehn Tagen, zum anderen die längerfristige Freistellung bis zu sechs Monaten. Beide Formen sind dem Gesetz nach unbezahlt. Es gibt jedoch eine Reihe von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen mit besseren Rege-

WISSEN

Pflegezeitgesetz

Beschäftigte, die sich um kranke Angehörige kümmern, haben folgende Rechte:

1. Kurzzeitpflege: Im Akutfall dürfen Beschäftigte kurzzeitig bis zu zehn Tage der Arbeit fernbleiben. Das gilt auch für Kleinbetriebe.
2. Eine längere Pflegezeit von bis zu sechs Monaten muss zehn Arbeitstage im Voraus schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden.
3. Anspruch auf teilweise oder vollständige Freistellung für Pflege gibt es nur in Betrieben mit mehr als 15 Mitarbeitern.

lungen. Der Wäschedienstleister CWS Boco etwa bezahlt bis zu drei Tage im Jahr, die Mitarbeiter für die Pflege brauchen. Bosch-Mitarbeiter im Großraum Stuttgart mit einem Langzeitkonto können dieses auch für Pflegezwecke belasten und bezahlt freinehmen. Bosch gewährt zudem Pflegezeit für jeden Pflegefall bis zu drei Jahre. Beschäftigte haben vom Zeitpunkt der Ankündigung bis zur Beendigung der Pflegezeit Sonderkündigungsschutz. ■

Martina.Helmerich@igmetall.de

DGB-Broschüre zum Thema unter:
www.dgb-bestellservice.de

Trau schau wem

DER ANDERE BLICK

Seit zehn Jahren versucht die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft, Bevölkerung und Politik zu beeinflussen. Angeblich werden Ludwig Erhards Ideale hochgehalten – tatsächlich geht es aber um Lobbying für Wirtschaftsinteressen. Die Initiative schreckt dabei auch nicht vor der Manipulation Jugendlicher zurück und stellt Leiharbeit sehr einseitig dar.

»Die Zeitarbeit ist eine besonders interessante Branche, denn sie schafft sogar in Krisenzeiten eine beträchtliche Zahl neuer Arbeitsplätze. Das Erfolgsgeheimnis: Sie verhilft den Kundenunternehmen zu mehr Flexibilität beim Einsatz ihres Personals.« Dieser Satz stammt nicht etwa aus der Werbebroschüre eines Zeitarbeitsverbandes. Vielmehr wird so das Lernziel im Heft Nr. 108 der Reihe »Thema Wirtschaft« des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) beschrieben – Titel: »Warum die Zeitarbeit boomt«. Die Reihe richtet sich an Lehrer, »Informationen für Pädagogen in Schule und Betrieb« heißt es im Untertitel. Zeitarbeitnehmer seien sozial genauso abgesichert wie Arbeitnehmer in anderen Branchen. Kein Wort darüber, dass sie in Krisenzeiten ihren Job als

Erste verlieren. Nichts über die vielen Unternehmen, die Tochterfirmen gründen, um schlechter bezahlte Leiharbeiter an sich selbst ausleihen zu können.

Lehrer als Multiplikatoren. Zu finden ist das Heft über die Webseite »Wirtschaft und Schule« der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM): »In unserer Datenbank finden Sie Unterrichtsmaterial, das von Lehrern für Lehrer entwickelt worden ist«, heißt es da. Davon kann keine Rede sein: Der Autor des Zeitarbeits-Heftes ist kein Lehrer, sondern IW-Mitarbeiter. Trotz der selektiven Darstellung fungiert die Bundesarbeitsgemeinschaft Schule-Wirtschaft neben dem IW als Herausgeber. Das heißt: Über die angeschlossenen Landesarbeitsgemeinschaften und regionale Arbeitskreise gelangt solches Propagandamaterial in die Klassenzimmer – mitgetragen von den Ländern und finanziert unter anderem vom Bundesinnenmi-

nisterium. Bemerkenswert sind auch Quellen, die fürs Zeitarbeits-Heft herangezogen wurden – beispielsweise wird ein Text der Arbeitsrechts-Anwältin Ann-Charlotte Ebener zitiert, der sich beinahe wie eine Anleitung für Arbeitgeber liest: »Vor Einführung des Equal-Pay-Gebots geschlossene Arbeitsverträge (sogenannte Altfälle) enthalten häufig keinen Verweis auf einen Tarifvertrag. Eine nachträgliche Ergänzung des Arbeitsvertrages um einen solchen Verweis, um damit das Diskriminierungsverbot zu umgehen, können die Zeitarbeitgeber meist nicht

erzwingen.« Dieser Duktus überrascht wenig, wenn man sich nach Ebeners sonstigen Aktivitäten erkundigt: Die Anwältin gibt Seminare zu Themen wie »Kündigung ›unkündbarer‹ Mitarbeiter«.

Equal Pay wird in dem Heft als vollkommen unmögliche Idee dargestellt. Sogar Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser kommt zu Wort: »Sollten Zeitarbeiter das gleiche Geld wie ein Stammarbeiter bekommen, dann wird dies für die Zeitarbeitsfirma teurer als der Stammarbeiter. Das kann nicht gewollt sein.« Kann es nicht? Wenn es vor allem um die Bewältigung von



Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft spinnt mit ihren Botschaften ein kaum sichtbares Netz.

Zum Autor

Günter Bartsch, Jahrgang 1979, arbeitet als Journalist in Berlin und ist Geschäftsführer der Journalistenvereinigung Netzwerk Recherche, die sich für eine strikte Trennung von PR und Journalismus einsetzt. Die Otto-Brenner-Stiftung würdigte Bartsch für seine Arbeit zum Thema Moderne Lobby-Strukturen mit einem Recherchestipendium. www.netzwerkrecherche.de



Foto: Privat



Foto: Emil Jacobsen / iStockphoto

der Jahrestagung 2009 der Otto-Brenner-Stiftung. Wie diese auszu- sehen hat, soll wohl schon in den Köpfen der Jüngsten verankert werden: 2002 zahlte die INSM 58 670 Euro für versteckte Botschaften in der ARD-Serie Marienhof – auch da ging es unter anderem um die Leiharbeit: Jenny schwärmt von ihrer neuen Stelle bei einer Zeitarbeitsfirma. Als die Schleichwerbung 2005 öffentlich wurde, ruderte die INSM halbherzig zurück: Aus heutiger Sicht sei die Kooperation ein Fehler gewesen, schrieb die Initiative. Den Vorwurf der Manipulation wies sie allerdings zurück.

Neue Strategien. Die Aktivitäten der INSM haben sich in den vergangenen Jahren stärker ins Internet verlagert, wo man Menschen »abholt«, die auf der Suche nach Informationen zu Wirtschaftsthemen sind. Gern werden dabei Volkshochschul-Flair und Promi-Faktor kombiniert: »Barbara Eligmann erklärt Wirtschaft« in Videos. Anschaulich und allgemein verständlich erkläre die Fernsehmoderatorin hier »zentrale Begriffe der Sozialen Marktwirtschaft«. Die systematische Irreführung hindert viele Journalisten nicht daran, die Rankings und Studien der INSM in Schlagzeilen zu verwandeln. Auf die inzwischen rund hundert Millionen Euro, die Gesamtmetall seit 2000 für die INSM gezahlt hat, wird äußerst selten hingewiesen, die meisten Medien begnügen sich mit der Charakterisierung »arbeitgebernah« – so gut wie nie wird Methodik der Studien hinterfragt. Spitzenreiter ist die Wirtschaftswoche, die quasi Dauerpublisher der INSM ist.

Auch Jugendmedien arbeiten mit der INSM zusammen: Auf der Webseite »Was soll werden« prangt ein großes Logo des Musik-TV-Senders MTV. Das Jugendmedienzentrum Deutschland veranstaltete 2009 gemeinsam mit der INSM sogar einen Schülerzeitungswettbewerb – sein Titel: »Enterprize – Unternehmen entdecken«. ■

post@guenterbartsch.de

Auftragsspitzen geht, was Kanne- giesser stets betont, warum sollte ein Unternehmen für die flexiblen Zeitarbeiter dann nicht mehr Geld in die Hand nehmen müssen?

Jugend beeinflussen. Es gehe bei der INSM darum, für das System »Soziale Marktwirtschaft« zu werben, sagte Kannegiesser bei



MACH MIT

Sauberer Journalismus

Jedes Jahr vergibt die Otto-Brenner-Stiftung Preise für guten Journalismus unter dem Titel: »Kritischer Journalismus – Gründliche Recherche statt bestellter Wahrheiten.«

■ Noch bis zum 13. August kann jeder Vorschläge einreichen, wer den Preis bekommen soll.

► www.otto-brenner-preis.de

DAS STICHWORT

Das VW-Gesetz

Vor 50 Jahren, am 21. Juli 1960, trat das Gesetz zur Umwandlung des Staatsbetriebs Volkswagen in eine Aktiengesellschaft, das »VW-Gesetz«, in Kraft. Allerdings mit besonderen Regeln:

■ Standortentscheidungen nur mit Zwei-Drittel-Mehrheit im Aufsichtsrat. Die Arbeitnehmervertreter haben damit faktisch ein Vetorecht.

■ Mindestens 80 Prozent Mehrheit in der Aktionärsversammlung. Damit hat das Bundesland Niedersachsen mit 20,2 Prozent eine »Sperrminorität«.

■ Stimmrecht von Aktionären ist auf 20 Prozent beschränkt.

In den letzten Jahren verlangten EU und Kapitalvertreter die Abschaffung des VW-Gesetzes. Doch IG Metall, Betriebsrat und Belegschaft kämp-

ften, vor allem für die erweiterte Mitbestimmung bei Standortfragen, die der Europäische Gerichtshof auch gar nicht moniert hatte. Ihr Argument: VW ist kein Konzern wie jeder andere. Die Nazis haben das Volkswagenwerk 1938 mit dem geraubten Vermögen der Gewerkschaften aufgebaut. Die Gewerkschaften stimmten daher 1959 der Privatisierung nur unter der Bedingung zu, dass Arbeitnehmer bei VW eine erweiterte Mitbestimmung haben.

Ein zentrales Ziel ist erreicht: Im Dezember 2008 beschloss der Bundestag eine fast unveränderte Neufassung des Gesetzes, das nun sicherer gegen neue Angriffe aus EU und Wirtschaft ist. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

JAHRE DER MITBESTIMMUNG

50 Jahre VW-Gesetz: Sie haben zu Tausenden dafür demonstriert und die Politik überzeugt. VW-Beschäftigte und IG Metall feiern in Wolfsburg mit einer Reihe von Veranstaltungen zum Jubiläum und zum »Jahr der Mitbestimmung 2010«, mit Gästen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft. Dabei geht es darum, wie die Mitbestimmung weiterentwickelt werden kann, als echte Demokratie im Betrieb. Die Position der IG Metall zum VW-Gesetz, wie sie der Erste Vorsitzende Berthold Huber bei einer Demo formuliert hat: »Wir brauchen in Zeiten des Finanzmarktkapitalismus nicht weniger, sondern mehr VW-Gesetze in unserem Land.«

Mehr zu 50 Jahre VW-Gesetz und zum Mitbestimmungsjahr 2010:

► www.igmetall-wob.de



Foto: Kay Niefeld / Picture-Alliance

Ende 2008 demonstrierten 40 000 VWler in Wolfsburg für das VW-Gesetz.



Foto: Norbert Hüsson

Nedim Belgeli, Beate Brandt und Siegmund Ekelhoff: Drei Ex-Betriebsräte machten sich nach Firmenpleite selbstständig.

Selbstständig statt arbeitslos

DA GEHT WAS | Voll normal und doch ganz anders: Die Firma »Kfz-Technik in Rehme« in Bad Oeynhausen in Nordrhein-Westfalen repariert Autos. Sie gehört drei ehemaligen Beschäftigten des Autohauses Corsmann, das 2009 pleite gegangen ist.

Die Adam-Opel-Straße ist eine Seitenstraße: viel Grün, viel Vogelgezwitscher. Auf dem Gelände des stillgelegten Autohauses Corsmann steht »Kfz-Technik in Rehme«. Eine Werkstatt mit drei Hebebühnen und einem Diagnose-Stellplatz, daneben das Büro. Nedim Belgeli, 46, repariert gerade den Nockenwellensensor eines Opel Omegas. Siegmund Ekelhoff, 44, ersetzt den Auspuffkrümmer eines Opel Vectras. Im Büro sitzt Beate Brandt, 49, an PC und Telefon, schreibt Rechnungen und vereinbart Termine.

Die beiden Kfz-Mechatroniker und die gelernte Kauffrau sind seit

März Inhaber der Werkstatt. Den Entschluss, sich selbstständig zu machen, fassten sie im Juni 2009 – kurz bevor ihr Ex-Arbeitgeber Corsmann dicht machte. »Wir waren nur mit Kämpfen beschäftigt«, erinnert sich Beate Brandt.

Metaller und Malocher. Brandt, Belgeli und Ekelhoff waren der Betriebsrat von Corsmann. Für zuletzt noch 23 Beschäftigte. Mit IG Metall-Hilfe verhandelten die drei einen Sozialplan und die Gründung einer Transfergesellschaft.

WISSEN

Wieder mehr Firmengründer

Die Zahl der Existenzgründer ist 2009 auf 872 000 gestiegen – auf zehn Prozent mehr als 2008. Jeder fünfte Gründer war zuvor arbeitslos. Die DGB-Broschüre »Tipps für Selbstständige – Soziale Sicherheit und wenn das Geld nicht reicht« gibt es hier:

 www.dgb-bestellservice.de → »Tipps für Selbstständige«

Die Zeit in der Transfergesellschaft nutzte das Trio zur Qualifizierung, besuchte einen Workshop für Existenzgründer, erarbeitete einen 80-seitigen Unternehmensplan, redete mit der Handwerkskammer, dem Arbeitsamt und mehreren Banken.

Corsmann war gescheitert, warum sollten die drei Jungunternehmer es schaffen? »Weil wir keine Wasserköpfe tragen müssen«, sagt Ekelhoff. »Niemand hat gesagt: ›Das haut nicht hin‹«, erinnert sich Belgeli.

Verändert haben sich die drei Metaller nicht, sagen sie. »Wir sind Malocher – nach wie vor.« Sie müssen aber jetzt ihren eigenen Betrieb am Laufen halten: Die Werkstatt ist montags bis freitags von 8 bis 17 Uhr und samstags bis 12 Uhr geöffnet, also 49 Stunden. Und sie verdienen weniger, zurzeit leben sie vom Existenzgründerzuschuss. Ihr Ziel: So viel zu verdienen wie früher, als abhängig Beschäftigte mit Tarifvertrag.

Bisher sind alle drei zufrieden, niemand bereut den Sprung in die Selbstständigkeit. Und sollte ihre Firma wachsen, sagt Beate Brandt, »dann greifen wir als erstes auf unsere früheren Kollegen zurück.« ■

Norbert.Huesson@t-online.de

Schweiß lass nach

TIPP FÜR DEN JOB

Hitze am Arbeitsplatz ist nicht nur eine Qual. Sie macht auch krank. Die Konzentration leidet und die Unfallgefahr steigt. Eine neue Regel schützt jetzt besser vor Hitze.

Egal, wie sehr die Sonne brennt, der Schweiß auf der Stirn perlt oder die Füße in den Socken qualmen – der arbeitende Mensch muss ins Büro oder die Fabrikhalle. Anders als für Schüler gibt es für ihn kein »Hitzefrei«. Das ist aber kein Freibrief für Arbeitgeber, Beschäftigte im Schweiß sitzen zu lassen. Davor schützt sie die »Arbeitsstättenregel Raumtemperatur« seit Ende Juni noch besser.

Kühl bleiben. Bisher galt: Wo Menschen arbeiten, darf die Raumtemperatur nur in Ausnahmefällen 26 Grad übersteigen. Doch was genau diese Ausnahmen sind, blieb schwammig. So schwitzten Büromenschen schon im Frühjahr hinter großen Glasscheiben, obwohl es draußen noch angenehm war.

Nach der neuen Regel darf die Zimmertemperatur 26 Grad nur noch dann übersteigen, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Das Gebäude ist gut isoliert.
- Die Fenster verfügen über geeigneten Sonnenschutz.
- Draußen ist die Lufttemperatur wärmer als 26 Grad.

+ TIPP

Zum Nachlesen

Für alle, die für ihren Betrieb arbeiten, aber nicht schwitzen wollen, hat die IG Metall einen Ratgeber zum Thema »Raumtemperaturen«. Ratgeber unter Suchbegriff »Sommerhitze«:

▶ www.igmetall.de

Arbeitgeber müssen nun vorsorgen, damit es nicht zu heiß wird.

Reißen die Temperaturen trotzdem die 26-Grad-Marke, ist der Arbeitgeber nicht aus dem Schneider. Je nachdem, auf wieviel Grad das Thermometer klettert, muss er für Abkühlung sorgen, Gleitzeitregelungen nutzen und Arbeit in die Morgenstunden legen. In Räumen mit mehr als 35 Grad kann nicht gearbeitet werden. Lässt sich das nicht vermeiden, muss der Arbeitgeber Hilfsmittel wie Luftduschen oder Hitzepausen anbieten.

Sorgt der Arbeitgeber nicht für Abkühlung, können sich Arbeitnehmer an den Betriebsrat wenden. Für angenehme Temperaturen sind auch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit zuständig. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de



Streikwelle in chinesischen Autofirmen

BLICK AUF DIE WELT

Chinesische Arbeiter wollen sich miese Löhne und Arbeitsbedingungen nicht länger gefallen lassen.

Zuerst begehrten in Südchina Arbeiter bei einem Zulieferer für den japanischen Autohersteller Honda auf. Dann legten Beschäftigte bei einem Toyota-Zulieferer die Arbeit nieder. Es waren Startsignale für etliche weitere Streiks im Land. Am 23. Juni wurde auch ein BMW-Autohaus in der Nähe von Peking bestreikt. Die Beschäftigten

bei dem BMW-Händler wollten Abfindungen für entlassene Kollegen durchsetzen. Bei den anderen Streiks ging es meist vor allem um höhere Löhne und gegen unzumutbare Arbeitsbedingungen.

Nicht nur Geld. Der Lohn eines Arbeitnehmers in China liegt im Schnitt nur bei etwa sieben Prozent

des Durchschnittseinkommens in Deutschland. Die Löhne werden oft einseitig vom Management des Unternehmens festgesetzt.

Von den staatlichen Gewerkschaften fühlen sich chinesische Arbeitnehmer oft schlecht bis gar nicht vertreten. Die Streikenden forderten darum auch Reformen des Gewerkschaftssystems. ■

Von hinten durch die Brust

Betriebsräte leisten wertvolle Arbeit. Und bekommen manchmal nicht nur Steine in den Weg gelegt, sondern ganze Felsbrocken. Mobbing, Abmahnung, Kündigung. Diese Beispiele zeigen exemplarisch, was Betriebsräte aushalten müssen. Oft stecken sogar juristische Beratungsstrategien dahinter, die der Mitbestimmung systematisch schaden sollen.



Texte: zusammengestellt von den metallzeitungs-Korrespondenten

Mit ausgestreckten Krallen stürzt ein Raubvogel auf seine unsichtbare Beute. Mit diesem Bild wirbt die Rechtsanwaltskanzlei Dr. Schreiner + Partner auf ihrer Internetseite. Das Bild ist treffend gewählt: Die Kanzlei vertritt »das Recht des Stärkeren«, sprich der Arbeitgeber, und will ihre Gegner – aufmüpfige Beschäftigte und Betriebsräte – vernichten: Sie vergleicht sich selbst mit Hagen, der den Nibelungenhelden Siegfried hinterrücks erstach. Die Kanzlei hat ihren Stammsitz in Attendorn und weitere Büros in Hamburg, Köln, Dresden, Frankfurt, Stuttgart und München. Sie macht »nicht alles, was Recht ist«, schreibt sie, »sondern Arbeitsrecht für Arbeitgeber«.

Schreiners Anwälte arbeiten beispielsweise für die Firma Lingemann, einen Hersteller von Alu-Fensterprofilen mit knapp 200 Beschäftigten. Die Kanzlei zog in dem Wuppertaler Familienunternehmen alle Register, um eine Betriebsratswahl zu verhindern. Zunächst mit einer Verzögerungstaktik: Im April 2009 sollte die Wahl des Wahlvorstands stattfinden. Die

DER FALL **SAXAS**, WERDAU

Die Chefs des Nutzfahrzeugherstellers Saxas im sächsischen Werdau wollten ihr Unternehmen mit der Brechstange zur mitbestimmungsfreien Zone machen: Alle Mitglieder des Betriebsrats wurden im Frühjahr 2010 fristlos gekündigt, inklusive des Ersatzmanns. Der Betriebsfrieden sei »massiv gestört«, weil leitende Angestellte nicht mehr mit dem Betriebsrat zusammen-

arbeiten könnten, lautete die fadenscheinige Begründung. Damit organisierte sich die Firma üble Negativ-Werbung, und es wurde öffentlich, dass die Beschäftigten seit 2009 mit konstruierten Kündigungsgründen traktiert wurden.

Auf dem Höhepunkt der Auseinandersetzung gingen sie und viele Betriebsräte auf die Straße. Selbst der sächsische

Metallarbeitsgeberverband, sonst nicht als Vorreiter für Arbeitnehmerrechte berühmt, ging hinter den Kulissen auf Distanz. »Hinter diesem rabiaten Vorgehen steckt die Kanzlei Naujoks, die bundesweit damit wirbt, sie könne die Kündigung von Unkündbaren durchsetzen«, sagt Thomas Knabel, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Zwickau. Der Saxas-Betriebsratsvorsitzende Jens Kasten



» Beratung, wenn Gewerkschaftsfunktionäre ihre Rechte in Ihrem Unternehmen missbrauchen. Hausverbot gegen Gewerkschaftsfunktionäre. Die außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung von Betriebsratsmitgliedern. «

Aus dem Beratungsprofil der Anwaltskanzlei Naujoks

Foto: khz / Fotolia.com

Metaller Burghardt Bergmann und Stanislaw Kazojc hatten monatelang für die Wahl eines Betriebsrats geworben, weil im Betrieb ein Klima der Angst herrschte. Wer den Mund aufmachte, bekam zu hören: »Sie sind ersetzbar, draußen warten Millionen.«

Es ging lautstark zu auf der Wahlversammlung. Der Geschäftsführer hatte dort zwar nichts verloren, war aber anwesend und putzte die Wahlvorstandskandidaten der IG Metall herunter. Er warf ihnen vor, »Brandstifter« zu sein und mit der Wahl nur ihre Jobs retten zu wollen. Auch Rebekka Miriam Oberdräing, die Mitarbeiterin des Geschäftsführers, war gegen einen Betriebsrat – und schrie den anwesenden IG Metall-Sekretär an: »Sie haben hier nichts zu suchen!« Per Handzeichen wurde abgestimmt. Es gab keine Mehrheit für die Wahl eines Wahlvorstands.

Wahlvorstand eingeklagt. Die IG Metall Wuppertal beantragte noch am selben Tag beim Arbeitsgericht die Einsetzung eines Wahlvorstands. Erfolgreich: Dem Antrag wurde stattgegeben. Kaum war das geschehen, spaltete die Firma ihre Schlosserei und ihre

Elektrowerkstatt ab – dort arbeiteten Bergmann und Kazojc – und inszenierte einen Übergang beider Betriebsteile auf das neu gegründete Tochterunternehmen Lingemann Maschinenbau. Bergmann und Kazojc widersprachen dem Betriebsübergang, zusammen mit zwei Kollegen, Edmund Teunissen und Helmut Levy, die ebenfalls für die Betriebsratswahl kandidieren wollten. Alle Vier erhielten Ende September 2009 die Kündigung, wurden freigestellt inklusive Hausverbot.

Aber die Verzögerungstaktik der Anwälte stieß an ihre Grenzen: Das Landesarbeitsgericht stand kurz davor, den Metaller-Wahlvorstand einzusetzen. So kam es plötzlich zu einem Strategiewechsel: Rebekka Miriam Oberdräing, die rechte Hand des Chefs, die sich vehement gegen einen Betriebsrat ausgesprochen hatte, warb auf einmal dafür und kandidierte im Dezember selbst für den Wahlvorstand. Der Betriebsleiter leitete die Versammlung und ließ die ebenfalls kandidierenden Metaller einfach nicht zur Wahl zu, der Antrag auf geheime Wahl wurde abgelehnt.

Fortsetzung auf Seite 20 »



vermutet, die Chefs wollten unliebsame Mitarbeiter hinausdrängen und sie durch Leiharbeitskräfte ersetzen. Zur Betriebsratswahl im Mai zeigte die Belegschaft des 100-Mann-Unternehmens, was sie davon hielt. Alle Betriebsräte wurden mit nahezu 100 Prozent der Stimmen wiedergewählt. Die IG Metall hat sie für den »Betriebsrätepreis 2010«

vorgeschlagen. Die Widersprüche gegen die Kündigungen laufen noch.
Marlis.Dahne@igmetall.de

Foto: khz / Fotolia.com

» Angriffe

auf die Betriebsräte sind die Ausnahme. Aber es gibt schwarze Schafe. Dabei ist eine neue Dimension zu beobachten: Es gibt Berater, die darauf spezialisiert sind, Betriebsräte systematisch zu vernichten. Das ist zu einem Geschäftsmodell geworden und hat mit einer fairen Auseinandersetzung im Rahmen der Mitbestimmung und des Betriebsverfassungsgesetzes nichts mehr zu tun. Man versucht, engagierte Kolleginnen und Kollegen persönlich anzugreifen, mit Prozessen zu überziehen, sie zu isolieren und die Belegschaft gegen sie aufzubringen. Das kann zu einem inakzeptablen Nervenkrieg auf persönlicher Ebene führen. Hier heißt es nicht nur Nerven behalten und rechtliche und personelle Unterstützung organisieren. Für solche Machenschaften brauchen wir wirksamere Strafbestimmungen und vor allem auf diesem Gebiet besser ausgebildete Staatsanwälte, die zeitnah reagieren.«

Peter Donath, IG Metall-Experte für Betriebs- und Mitbestimmungspolitik.



» Hervorgetreten ist Rechtsanwalt Helmut Naujoks in den vergangenen Jahren mit einer Vielzahl von Fällen, in denen er Arbeitgeber in zum Teil erbittert geführten Auseinandersetzungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften vertreten hat und in denen es Naujoks gelungen ist, die Auseinandersetzungen im Sinne der Arbeitgeber beizulegen. «

Zur Person Helmut Naujoks auf der Internetseite seiner Kanzlei

» Verschiedene Betriebsratstypen (vom Gewerkschaftsdogmatiker bis zum windelweichen Betriebsrat). Die Auflösung des Betriebsrats. Ausschluss eines Mitglieds aus dem Betriebsrat. «

Programmpunkte aus dem Seminar »In Zukunft ohne Betriebsrat« der Anwaltskanzlei Dr. Schreiner + Partner

» Grenzen des Betriebsrats – So weisen Sie Ihren Betriebsrat in die Schranken. «

Seminarangebot der Anwaltskanzlei Dr. Schreiner + Partner

» Wir sind eine der wenigen europäischen Anwaltskanzleien, die sich ausschließlich auf das Arbeitsrecht konzentriert und dabei allein Arbeitgeberinteressen vertritt. «

Aus der »Philosophie« der Anwaltskanzlei Naujoks

» Das Recht des Stärkeren liegt in der Natur einer jeden Sache. «

Slogan auf der Internetseite der Kanzlei Dr. Schreiner + Partner

Fortsetzung von Seite 19 »

Dagegen klagte die IG Metall Wuppertal ebenfalls. Das Arbeitsgericht schlug einen Kompromiss vor: Der Wahlvorstand bleibt, dafür findet definitiv am 10. März die Betriebsratswahl statt. Drei Listen standen zur Wahl; die meisten Stimmen erhielt die von Rebekka Miriam Oberdräing, sie wurde Betriebsratsvorsitzende.

Bergmann und die anderen drei Kollegen sind jetzt arbeitslos. Ein Lichtblick: Ihre Kündigungsschutzklagen waren erfolgreich, am 29. Juni hat das Arbeitsgericht ihre Kündigungen aufgehoben. Die Anwaltskanzlei Dr. Schreiner + Partner will dagegen Berufung einlegen, der Psychokrieg geht weiter. »Wir hoffen auf den Rechtsstaat«, sagt Bergmann, »wir wollen zurück in den Betrieb, wir sind keine Feinde der Firma.«

Satte 48 Abmahnungen. Die Anwaltskanzlei Dr. Schreiner + Partner treibt nicht nur bei Lingemann ihr Unwesen. Sie steckte auch hinter der Jagd auf Erich Koch, den ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden von Müller Umwelttechnik in Schwalenberg bei Detmold. 48 Abmahnungen und 25 Anträge auf fristlose Kündigung kassierte Koch in den Jahren 2007 und 2008 – wegen angeblicher Arbeitsverweigerung. Tatsächlich war er als Betriebsrat oder Arbeitsrichter tätig. Alle Versuche, ihn loszuwerden, scheiterten. Weder Betriebsrat noch Gericht stimmten den Kündigungen und Abmahnungen zu.

Erich Koch ist jetzt IG Metall-Sekretär in Detmold. »Wir haben zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen«, sagt der Detmolder IG Metall-Bevollmächtigter Reinhard Seiler,

DER FALL **AMBAU**, CUXHAVE



Es war der Abend des 30. April 2010, als Ali Can ahnungslos zur Nachtschicht ging und mit einer schriftlichen Kündigung – unbegründet und fristgerecht – in der Hand den Betrieb wieder verließ. Inclusive Hausverbot. Der Werksleiter hat nur gesagt: »Herr Can, Sie wissen warum.« Der Metaller wollte nämlich in seiner Firma Ambau Cuxhaven GmbH zusammen mit Kollegen einen

DER FALL **ENFUMO**, GEISLINGEN

Im baden-württembergischen Geislingen wurde eine Belegschaft mit einer planmäßigen Insolvenz »entsorgt«. Die 70 Betroffenen gehörten bis Herbst 2009 zum österreichischen Konzern Hella-Arabella, der Sonnenschutzsysteme herstellt. Ihre Abteilung wurde, wie sich später zeigte, an einen »Strohmann« verkauft, die neue Firma in Enfumo umbenannt. Über den Jahreswechsel 2010 schickte man die Beschäftigten in den Urlaub. Sie ahnten nicht, dass in ihren Ferien die Maschinen abgebaut und zu Hella nach Osttirol geschafft wurden, samt Patenten und Aufträgen. Der Betriebsrat wurde weder über Verkauf noch Insolvenz informiert, sagt

der Betriebsratsvorsitzende Hans-Helmut Strauß. Später kam heraus: Schon im Juni 2009, vor dem Verkauf, war der Vertrag mit dem einzigen Kunden – Hella – zu Ende 2009 gekündigt worden. »Die Verantwortlichen wussten ein halbes Jahr vorher, dass die Beschäftigten arbeitslos werden«, erklärt Bernd Rattay, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Göppingen-Geislingen. Weil die Produktion vor dem Insolvenzantrag verlagert wurde, sieht die IG Metall einen Betriebsübergang. Wie es weitergeht, muss nun das Arbeitsgericht befinden. Die Proteste von

Betriebsrat, Beschäftigten und IG Metall hält Hella für eine »Geschäftsschädigung«. Wer eine solche meldet, sollte tausend Euro Belohnung erhalten. Unterschlagene Informationen plus unmoralisches Angebot: An Hinterhältigkeit kaum zu überbieten!
uli.eberhardt@email.de



»wir haben verhindert, dass ein Kollege kaputt gemacht wird – und außerdem brauchten wir einen guten Mann.«

Sticheleien vergiften das gute Klima. Derzeit vergiften Schreiner + Partner beim Werkzeugbauer Hasco in Lüdenscheid das Betriebsklima. Die Angst vor Kündigungen wird geschürt. Ein Insider berichtet, viele Beschäftigte trauten sich nicht, im Konfliktfall den Betriebsrat einzuschalten. Auch die Beziehung zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung hat sich verschlechtert. Früher hätte das gesprochene Wort und ein Handschlag gegolten, heute werde auf Paragraphen herumgeritten. Es wird gegen den Betriebsrat gestichelt und dessen Mitbestimmung ausgebremst. Die Geschäftsführung und Kanzlei spielen auf

Zeit. Entscheidungen werden immer wieder verzögert. »Das geht an die Psyche«, sagt ein Betroffener. Das ist Absicht. Schreiner & Co bieten für 795 Euro am Tag Praxis-Seminare an mit Titeln wie »In Zukunft ohne Betriebsrat – Wege zur Vermeidung, Auflösung und Neuwahl des Betriebsrats«.

Neben der Kanzlei Schreiner arbeitet auch der Düsseldorfer Anwalt Helmut Naujoks gegen Betriebsräte. Er ist aus Arbeitgebersicht »der Mann fürs Grobe« (siehe metallzeitung 1/2009) und zählt laut Wirtschaftswoche »zu den schillerndsten und umstrittensten Vertretern seiner Zunft«. Naujoks selbst rühmt sich, Arbeitgeber »in zum Teil erbittert geführten Auseinandersetzungen mit Betriebsräten und Gewerkschaften« erfolgreich vertreten zu haben. Im Untertitel seines neuen

Buches »Schwarzbuch Betriebsrat« nennt er Arbeitnehmervertreter »Schattenbosse zwischen Macht und Machtmissbrauch«. Und zu seinem Beratungsprofil zählt auch »die außerordentliche verhaltensbedingte Kündigung von Betriebsratsmitgliedern«.

In die Schranken weisen. Doch auch Männer wie Naujoks scheitern. Beispielsweise an Petros Mentis, dem Betriebsratsvorsitzenden des Wohnmobile-Innenausstatters Westfalia Van Conversion in Rheda-Wiedenbrück bei Gütersloh. Als die neue Firmenleitung – trotz eines geltenden Sanierungsstarifvertrags – von der Belegschaft weiteren Verzicht erwartete und außerdem Leiharbeitnehmer ohne Zustimmung des Betriebsrats einstellte, kam es 2008 zum Streit. Die Geschäftsführung widerrief eine Zusage, nach welcher Petros Mentis für die Betriebsratstätigkeit von der Arbeit freigestellt war, obwohl die Firma weniger als 200 Beschäftigte zählte. Mentis akzeptierte den Widerruf erst, nachdem die Freistellung ordnungsgemäß mit dreimonatiger Frist gekündigt worden war.

Zwischenzeitlich jedoch fuhr Naujoks starke Geschütze gegen Mentis auf: Das Gehalt wurde um 25 Prozent gekürzt. Mentis klagte dagegen – und bekam vom Landesarbeitsgericht Hamm Recht. Das Gehalt musste nachgezahlt werden, mit Zinsen. Belegschaft und Betriebsrat standen immer hinter Mentis. Im Mai wählten sie ihn wieder zum Vorsitzenden.

Die Schreiners und Naujoks' unserer Arbeitswelt verdienen den Zusatz »Unrechtsanwälte«. Sie gefährden eine wichtige Säule der gewerkschaftlichen Vertretung in den Betrieben – die Betriebsräte. Die IG Metall verhindert das, wo immer es geht. ■

Norbert.Huesson@t-online.de

N Betriebsrat etablieren, und warb offensiv dafür. Was dem Arbeitgeber offenbar nicht passte. Letztendlich haben die Beschäftigten Can in den Wahlvorstand gewählt. Von zu Hause hat er bis Ende Mai die Betriebsratswahlen vorbereitet, die am 4. August stattfinden. Im Juni kam dann noch eine zweite Kündigung – fristlos und außerordentlich. »Mehr als arbeitslos kann ich zwar nicht werden, aber die Geschäftsführung versucht nun durch eine Kettenkündigung zu verhindern, dass ich zur Firma zurückkehre.« Denn Ali Can klagt mit

Hilfe vom DGB-Rechtsschutz. Er hat zwar eine neue Arbeit, will aber für seine Rechte kämpfen. Er freut sich, dass die Wahlen stattfinden und dass viele Beschäftigte der IG Metall beigetreten sind: »Die Kollegen entdecken auf einmal ihre eigene Kraft. Und es findet eine öffentliche und politische Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber statt.«

Heiko.Messerschmidt@igmetall.de

Ein ausführliches Interview mit Ali Can mit Video sowie weitere Infos gibt es hier:

► www.igmetall.de/ambau

Weitermachen

DER RECHTSFALL

Ob Azubis die Fertigkeit besitzen, die der Beruf von ihnen verlangt, wissen sie spätestens dann, wenn sie ihre Prüfungsergebnisse erhalten. Für einige läuft es nicht immer glatt – was keine Katastrophe ist.

Diese letzte Hürde muss jeder Azubi nehmen: die Prüfung am Ende der Berufsausbildung. Die einen bestehen sie mit Bravour, andere packen es »gerade so« und so manch einer raselt sogar durch.

Letzteres bedeutet für Betroffene, dass sich der Start ins Berufsleben erstmal noch verzögert. Das ist natürlich nicht gerade prickelnd, aber auch keine Katastrophe.

Kein Nachsitzen. Wer durchraselt, kann nach dem Berufsbildungsgesetz zwei weitere Anläufe nehmen. Unerheblich ist, warum ein Auszubildender die Prüfung nicht bestanden hat. Ob Prüfungsangst, schlechte oder keine Vorbereitung, aber auch Krankheit: »Durchgeraselte« haben einen Anspruch auf Verlängerung der Ausbildungszeit. Und zwar bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr. Sobald die Prüfungs-

ergebnisse vorliegen, sollten Auszubildende die durchgefallen sind dem Arbeitgeber schriftlich die Verlängerung mitteilen. Klar ist, dass ein Wiederholungsver-

such keine Strafarbeit oder Nachsitzen ist. Deshalb ist die Vergütung in der zuletzt gezahlten Höhe weiter zu zahlen.

Nach den meisten IG Metall-Tarifverträgen müssen Betriebe die Azubis mit bestandener Prüfung für mindestens ein Jahr übernehmen.



Durchgefallen? Dann lautet die Devise: Weitermachen und Prüfung wiederholen.



Foto: porcorex / i-Stockphoto

MACH MIT

Nach dem Prüfungsstress

Bei einigen rauchen die Köpfe noch, anderen haben den Prüfungsstress schon hinter sich gebracht. Sie warten jetzt auf die Ergebnisse. Volle Punktzahl, gerade so gepackt oder doch durchgefallen? Oder habt Ihr Zoff mit dem Prüfer?

Schreibt uns eine E-Mail, wie es bei Euch gelaufen ist:

metallzeitung@igmetall.de

Übernahme ade? Doch was gilt für Wiederholungsprüflinge? Müssen sie um eine Übernahme fürchten? Nein, denn auch für Jugendliche, die ihre Ausbildung im zweiten oder dritten Anlauf packen, gilt die Übernahmeverpflichtung. Wer die Prüfung auch beim dritten Versuch nicht schafft, hat allerdings keine Chance mehr, einen Abschluss in dem erlernten Beruf zu machen. Die Tätigkeit ausüben darf man aber. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Tipps und Broschüren für Azubis: www.igmetall-jugend.de

Der U

ZU BESUCH BEI GÜNTER WALLRAFF

Egal, ob als türkischer Leiharbeiternehmer Ali, als Hans Esser bei der Bild-Zeitung, als Obdachloser im Winter oder als Afrikaner in Deutschland: Der Metaller Günter Wallraff deckt in seinen Reportagen Missstände auf und gibt Menschen »ganz unten« ein Gesicht.

Die Bücher von Günter Wallraff sind Bestseller mit Millionenauf- lage und wurden in 38 Sprachen übersetzt. In Brasilien, Frank- reich, Ghana oder Italien berufen sich Menschen auf sie und gehen selbst verdeckt gegen Missstände vor. Die Schweden kennen den Begriff »Wallraffa«. Er bedeutet, in eine andere Rolle zu schlüpfen und so die Gesellschaft zu durchleuchten.

Unabhängig. Seine Karriere als investigativer Journalist fing bei der metallzeitung an. Hier stellte er seine Industriereportagen einem größeren Publikum vor. Von Millionenauf- lagen und Bestsellerlisten war damals noch keine Rede. Trotzdem lehnte Wallraff das »freundliche Ange- bot« eines Unternehmers ab – der bot ihm das Zehnfache des- sen, was die metallzeitung be- zahlte, und die Veröffentlichung unter Pseudonym. »Das war ein ganz klarer Bestechungsver- such«, erinnert sich Wallraff, der immer viel Wert auf seine Un- abhängigkeit legte.

Bestechung war nicht die einzige Methode, ihn zu diskre- ditieren. Der Arbeitgeberver- band BDA veröffentlichte in

Designpreis für tolle Töpfe aus Frauenhand

DAS PRODUKT

Es ist das besondere Design, das die Töpfe auszeichnet, die in den Silit-Werken gefertigt werden. Sie sind außen polarweiß, innen schwarz und mit Hightech-Keramik ausgekleidet. Die Kochgeschirrs- reihe wurde 2010 mit dem iF-Preis für Produktdesign prämiert. Die Töpfe werden komplett am Silit-Standort Riedlingen gefertigt. In dem tarifgebundenen Metallbetrieb arbeiten viele Frauen in Produktion und Montage. Das Traditions- unternehmen gehört zum WMF-Konzern. ■



Foto: Silit Werke GmbH & Co. KG

nbestechliche

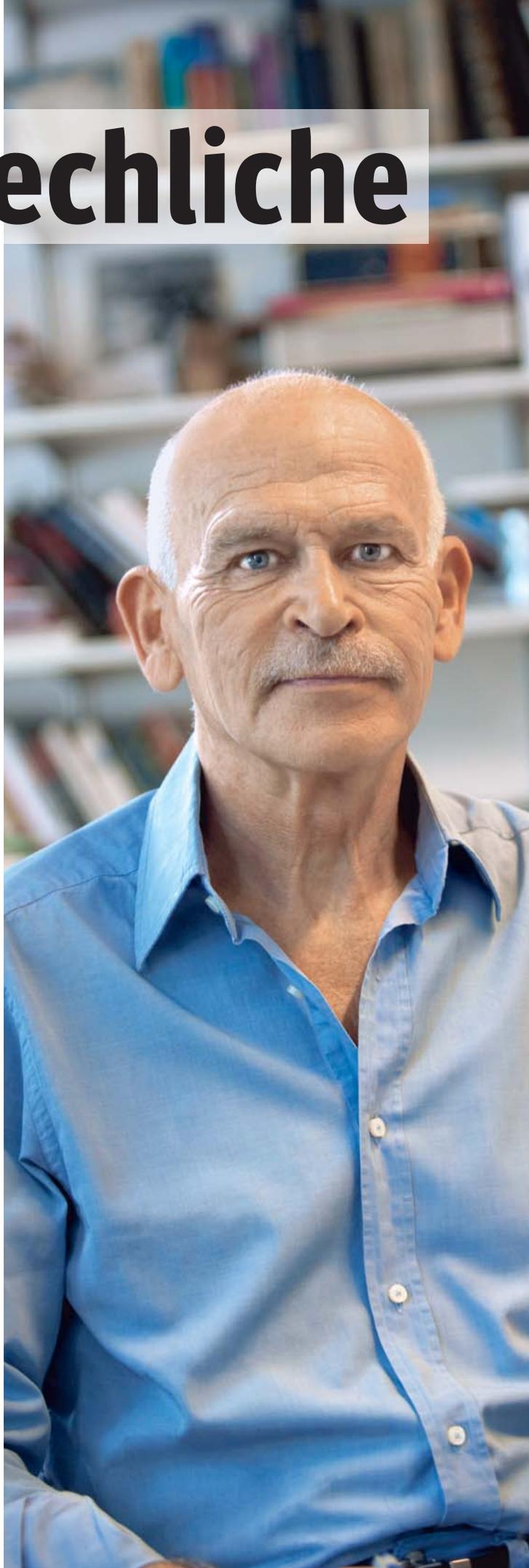
Zusammenarbeit mit dem Gerling-Konzern eine Schmähschrift mit dem Titel »Dichtung als Waffe im Klassenkampf am Beispiel Wallraff«. Das war ein unfreiwilliges Kompliment für ihn. »Da wurden meine Reportagen in den Rang der Dichtung erhoben.«

Fast bei jedem Buch wurde er mit Kampagnen und Prozessen überzogen. Wallraff hat sie alle gewonnen, auch gegen die Bildzeitung. Sein neuester Bestseller »Aus der schönen neuen Welt« blieb bis jetzt ohne Prozess. Es hat sich herumgesprochen, dass ein Prozess noch größere Aufmerksamkeit auf die Missstände lenkt. »Eigentlich schade. Ich hätte gerne den Unrechts-Anwalt Naujoks vor Gericht getroffen«, bedauert Wallraff. Zu gerne hätte er Zeugen aufgebeten vor Gericht, die der »Betriebsrats-Killer« durch gezielte Schikanen und detektivische Bespitzelung drangsaliert hatte, bis hin zum Selbstmordversuch. Viele waren danach für ihr ganzes weitere Leben traumatisiert.

» Gewerkschaften sind die Basis jeder politischen Betätigung und Pflicht für jeden, der sich einbringen will.«

Erfolgreich. Mit seinen Büchern hat Wallraff viel bewegt. Seine Enthüllungen über die Bildzeitung führten zum »Lex-Wallraff«-Urteil des Bundesgerichtshofs. Zum ersten Mal bewertete der BGH das Interesse der Allgemeinheit an Missständen höher als wirtschaftliche Interessen.

Auch »Ganz unten«, das Buch über seine Erfahrungen als »Türke Ali« in Deutschland, veränderte einiges. Betriebe können die Verantwortung für ihre Leiharbeiter seither nicht mehr auf die Subunternehmen abwälzen. »Ali« wurde 1985 zur beliebtes-



ten Figur im Ruhrgebiet gewählt. »Für viele türkische Kollegen war es das erste Buch, das sie auf Deutsch lasen. Es gab ihnen Selbstbewusstsein«, erinnert sich Wallraff. Nachdem er selbst erlebt hat, was es heißt, Leiharbeiter zu sein, unterstützt er jetzt voller Überzeugung die Leiharbeiternehmer-Initiative der IG Metall »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld«.

Sein neuestes Buch »Aus der schönen neuen Welt« ist eine Sammlung verschiedener Reportagen. Für eine schlüpfte er im Winter in die Rolle eines Obdachlosen. Am bittersten waren für ihn die Nächte, eingesperrt in einem alten Bunker in Hannover ohne Frischluft. Der öffentliche Druck durch das Buch sorgte dafür, dass der Bunker geschlossen wird.

Zäh. Mit über 60 nochmal für eine Reportage in einer Backfabrik zu schufteln, sich in Call-Centern nerven zu lassen und Kunden übers Ohr hauen zu müssen, sich mit Starbucks und der Bahn anzulegen, das braucht viel Kraft. Wallraff hält sich fit mit Laufen und Hochseekajak-Touren. ■

Volker.Beck@igmetall.de



MACH MIT



Buch zu gewinnen

In seinem neuesten Buch »Aus der schönen neuen Welt« schlüpfte Günter Wallraff wieder in viele Rollen. Fünf Exemplare mit Autogramm gibt es zu gewinnen. Mail an:

▶ **metallzeitung**
@igmetall.de

→ Stichwort »Wallraff«

Der Erfolgsautor Günter Wallraff schrieb zuerst für die metallzeitung.

Foto: Paul Schmitz

Der Ernstfall braucht die Solidarität

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Wenn Krankenkassen fusionieren, geht es nicht immer um Versicherte. Bei der AOK Hessen trat Angelika Beier für die Mitglieder und für Solidarität ein.



Foto: Michael Schinke

Angelika Beier arbeitet beim Vorstand der IG Metall im Bereich Sozialpolitik.

Du bist Versichertenvertreterin im Verwaltungsrat der AOK Hessen. Ihr fusioniert mit der AOK Sachsen/Thüringen. Worauf kommt es an?

Angelika Beier: Ich hatte kurz zuvor einen Ratgeber geschrieben, worauf Versichertenvertreter bei der Fusion achten müssen. Nun stand ich vor der Aufgabe, das umzusetzen, was ich selbst so schön aufgeschrieben hatte.

Und? Wie läuft's?

Beier: Gut für die Versicherten. Oft werden Fusionen zwischen den Vorständen beim Bier entschieden. Wir haben es hingekriegt, als Versichertenvertreter eine wichtige Rolle zu spielen und einige Ziele durchzusetzen.

Welche Ziele habt Ihr erreicht?

Beier: Wir konnten die Wahltarife einschränken. Durch solche Angebote entwickeln sich die gesetzlichen Krankensicherer immer mehr in Richtung Privatkassen. Wahltarife sollen

gesunde Gutverdiener in der Kasse halten. Je nach Tarif können sie bis zu 600 Euro im Jahr von ihren Beiträgen zurückbekommen, wenn sie nicht zum Arzt gehen. Aber die Idee der sozialen Krankenversicherung ist nicht, Gesunde zu belohnen. Es geht darum, sich gemeinschaftlich gegen den Ernstfall Krankheit zu versichern.

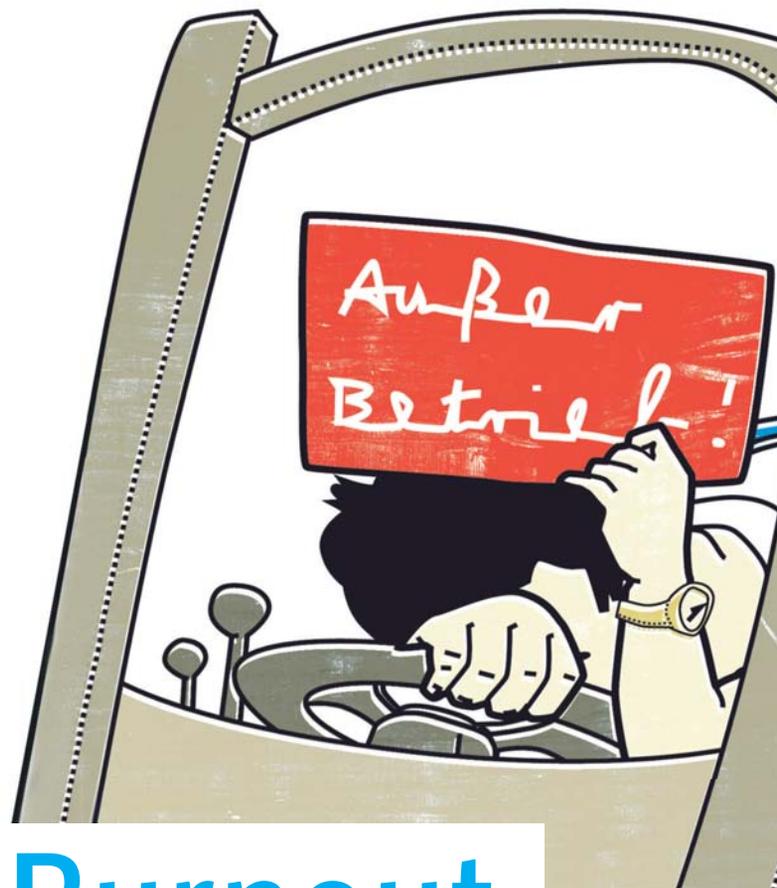
Aber könntet Ihr Euch Versicherte damit nicht vergraulen?

Beier: Sicher. Auch unter den Versichertenvertretern waren wir uns lange nicht einig. Viele sagten, wir brauchen solche Tarife, weil alle anderen Kassen sie auch haben. Aber die solidarische Krankenversicherung darf nicht Gesunde belohnen und Kranke bestrafen. Ohne Schutz der Solidargemeinschaft wird jede Erkrankung zum persönlichen Risiko. Wer es tragen kann, hängt allein vom Geldbeutel ab.

Habt Ihr noch mehr erreicht?

Beier: Uns war wichtig, dass die Beratungsstellen erhalten bleiben. Das haben wir geschafft. Außerdem wird sich die AOK mehr um innovative Versorgung kümmern, etwa bei der Vorsorge und Behandlung bestimmter Krankheiten. Die Vernetzung zwischen ambulanter, stationärer und Reha-Behandlung soll ausgebaut werden. Bei der AOK Thüringen gibt es schon das Modell der Versichertenberater. Das wollen wir für alle Versicherten anbieten. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de



Burnout ist keine Grippe

GUTER RAT

Ausgebrannt und ausgelutscht. Wenn die Arbeit über den Kopf wächst, ist das kein Fall für Internet-Selbsttests. Menschen mit Burnout brauchen Hilfe – und zwar schnell.

Anfang des Jahres gab Miriam Meckel den Anstoß. Die einst jüngste Professorin Deutschlands und Lebensgefährtin von TV-Moderatorin Anne Will erwischte der Burnout. Kaum hatte sie im Frühjahr ein Buch über ihr Leiden geschrieben, berichteten auch die Zeitungen seitenweise über den Krankmacher Stress.

Damit der Leser gleich feststellen konnte, ob er zu den Berufstätigen am Rande des Nervenzusammenbruchs gehört, lieferten vor allem Online-Aus-

gaben einen Selbsttest mit und fragten in besorgtem Ton: »Fühlen auch Sie sich ausgebrannt?«

Für jeden etwas. Arbeitsmedizinern wie Detlef Glomm entlocken solche Tests bestenfalls ein Schmunzeln. Zu allgemein, kritisiert der Vizepräsident des Verbands Deutscher Betriebs- und Werksärzte. »In solchen Tests wird sich jeder wiederfinden.« Glomm rät davon ab. Danach könnten sich selbst gesunde Menschen ganz krank fühlen.

Der Totalausfall steht am Ende eines langen Erschöpfungsprozesses. Burnout kommt nicht über Nacht.

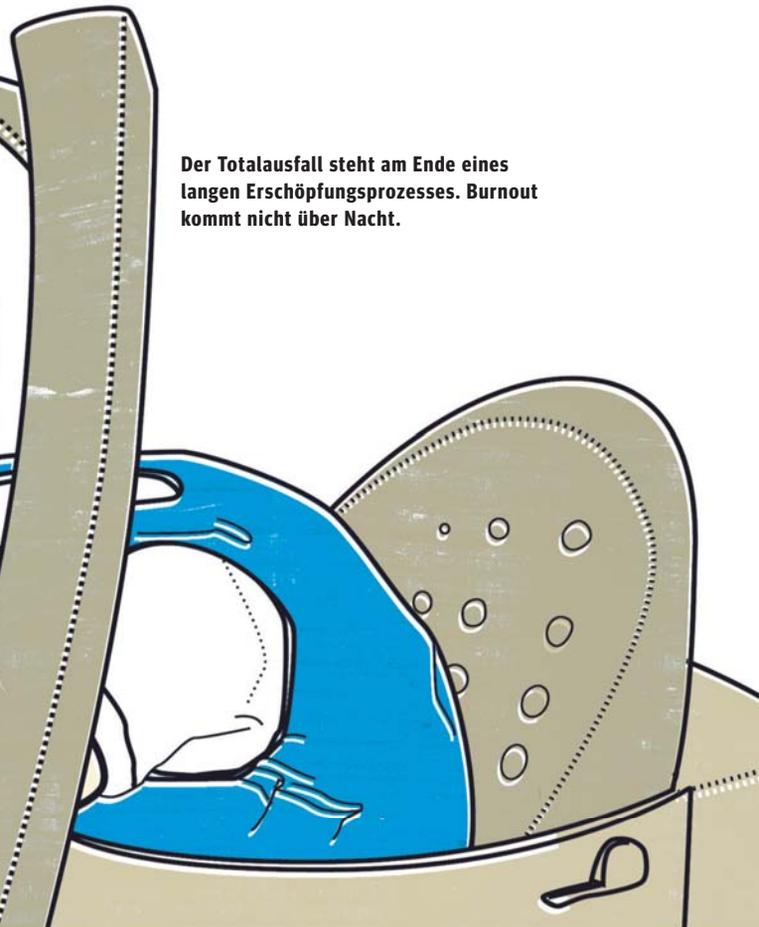


Illustration: Gerald Moll

Auch der Hamburger Facharzt für Psychologie, Hans-Peter Unger, würde solche Testergebnisse nicht überbewerten. Denn selbst harte Fälle rutschen hier schon mal durchs Raster. »Es gibt immer wieder Männer, die sind laut Fragebogen kerngesund und in Wahrheit schwer erkrankt.« Eine Diagnostik kann der Test nicht ersetzen. Wer sich ausgebrannt fühlt, sollte zur Beratung gehen. Und zwar so früh wie möglich.

Früh löschen. Burnout fängt sich niemand wie eine Grippe ein. Es ist ein Erschöpfungsprozess, der oft einige Jahre dauert. Erst am Ende stehen Erkrankungen wie Bluthochdruck, Herzinfarkt oder eine Depression. »Je früher der Brand gelöscht wird, desto besser«, sagt Unger. Deshalb rät er, Warnsignale ernst zu nehmen. Sie äußern sich oft in Schlafstörungen, einem Gefühl von Energieverlust oder Appetitlosigkeit. Männer reagieren auch aggressiv oder werden zynisch.

Dauerstress kann sich in körperlichen Beschwerden äußern. Dabei tritt der Schmerz meist dort auf, wo der Mensch ohnehin empfindlich ist. Je nach

Typ streikt der Magen oder der Rücken schmerzt. Doch nicht jedes Zipperlein ist ein Indiz für Burnout. »Jeder hat mal Schlafstörungen«, erklärt Unger. »Aber wenn die Beschwerden länger als 14 Tage dauern, sollte man etwas unternehmen.«

Unter Dauerstrom. Wer sich ausgebrannt fühlt und zu Arbeitsmediziner Glomm kommt, muss zunächst viele Fragen beantworten. Glomm erstellt ein Stressprofil vom Privat- und Berufsleben. Manchmal reicht es, wenn Betroffene ihr Privatleben umkrempeln. Meist liegt es aber an der Arbeit. »Das sind oft Menschen mit Zwölf-Stunden-Tagen, die am Wochenende Arbeit mit nach Hause nehmen.«

Wenn die Arbeit objektiv zu viel ist, muss sie verringert werden. Doch nicht immer ist es die Menge, die Beschäftigte unter Dauerstrom setzt. Manchmal liegt es auch an Vorgesetzten und deren Art, Aufgaben zu erteilen oder das Team zu leiten. So erlebte Glomm, wie sich in einer Abteilung der Stress in Luft auflöste, nachdem der Chef ausgetauscht worden war. Doch auf diesem Weg lässt sich das Problem nur selten lösen.

Faktor Gefühl. Nach den Erfahrungen von Hans-Peter Unger spielen emotionale Faktoren eine wichtige Rolle. Ob Beschäftigte mit ihrer Arbeit zurecht kommen, hängt auch davon ab, ob sie sich anerkannt fühlen, wieviel Entscheidungsspielraum sie haben und wie gerecht sie sich behandelt fühlen. Deshalb lassen sich schlechte Arbeitsbedingungen nicht einfach durch mehr Freizeit ausgleichen. Arbeitsmediziner Glomm hält nicht viel von Begriffen wie »Work-Life-Balance«. »Das klingt, als müsse man sich in seiner Freizeit fit für den Job machen. Dabei muss die Arbeit so sein, dass man einfach gerne hingeht.«

Fabienne.Melzer@igmetall.de



TIPP

Hilfe für Ausgebrannte

Wenn die Arbeit über den Kopf wächst, brauchen Beschäftigte Hilfe. Erste Anlaufstelle ist der Betriebsrat. Er sollte auf jeden Fall dabei sein, wenn Betroffene das Problem mit Vorgesetzten besprechen.

Gibt es keinen Betriebsrat, können sich Arbeitnehmer außerhalb des eigenen Unternehmens Hilfe suchen. Zum Thema Burnout beraten auch Mobbingstellen. Falls gewünscht, nehmen die Fachleute dort Kontakt mit dem Betrieb auf.

Bei Fragen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz hilft auch die IG Metall-Verwaltungsstelle vor Ort weiter.

Tipps, Hilfen und Adressen gibt es bei Ergo online:

▶ www.ergo-online.de

- Gesundheitsvorsorge
- Belastungen und Erkrankungen
- Burnout

IN KÜRZE

Krise und Protest im Film

Wer zahlt nun für die Krise? Sparpaket zu Lasten der Kleinen? Weiter so? Oder geht es auch anders? Der neue Dokumentarfilm »Krisen-Splitter« von Martin Keßler zeigt die Stimmung, lässt Demonstranten und Experten zu Wort kommen. Die DVD gibt es ab 2011. Ausschnitte schon jetzt unter

▶ www.neueut.de ■



Foto: Franzel Depper / Artverlisse

Auch der Kater der Eikenkötters, »Shorty«, ist ein Briefmarkenfän.

Briefmarken für Bethel

Schon seit 1991 sammeln die Metaller Martina und Antonius Eikenkötter bereits die Briefmarken der Rätselpost der Metallzeitung. Sie helfen dabei, etwa 130 Arbeitsplätze von behinderten Menschen in den Bodelschwingschen Anstalten Bethel in Bielefeld zu erhalten. Wer die Aktion unterstützen will, schickt entwertete Briefmarken an: Familie Eikenkötter, Bodelschwingstr. 49 in 48231 Warendorf-Freckenhorst. ■

Zeit für Pflege und Beruf

Wer kranke Angehörige pflegt und gleichzeitig seinem Beruf nachgeht, hat oft besondere Wünsche an seine Arbeitszeit. Das Institut Sowitra will dazu einige Eckpunkte zusammenstellen, die Pflegenden die Vereinbarkeit erleichtern. Es sucht Betroffene, die sich zu diesem Thema befragen lassen. ■

Bei Interesse informiert:

▶ **SowitTra, Stefan Reuyl**

Tel.: 030 – 530 14-279



Foto: Martina Strilic

Liane Papaioannou hat das Traineeprogramm der IG Metall absolviert und ist heute Gewerkschaftssekretärin in Ulm.

Als Trainee zur IG Metall

IG METALL-AUSBILDUNG

Seit zehn Jahren bildet die IG Metall gezielt Nachwuchs-Gewerkschaftssekretäre aus. Ein Jahr in Seminaren, Betrieben und Projekten. Die Bewerber: gewerkschaftlich engagierte Studierende und fitte Aktive aus den Betrieben.

Liane Papaioannou arbeitet als Gewerkschaftssekretärin bei der IG Metall Ulm. Sie betreut Betriebe, berät Betriebsräte und IG Metall-Mitglieder – und übernimmt als Zweite Bevollmächtigte Verantwortung. In ihrem »früheren Leben« machte sie eine Ausbildung als Feinoptikerin und arbeitete 16 Jahre in einem mittelständischen Betrieb, war dort Jugendvertreterin und Betriebsrätin. Vor fünf Jahren bewarb sie sich dann für das Trainee-Programm der IG Metall.

»Ich habe ja schon immer ehrenamtlich in Arbeitskreisen und bei Projekten der IG Metall mitgearbeitet«, erklärt Liane Papaioannou. »Mit dem Einstieg in

das Trainee-Programm habe ich mein Hobby zum Beruf gemacht: sich für andere einsetzen und gemeinsam Interessen durchsetzen.«

Ein Jahr Theorie und Praxis. So wie Liane Papaioannou haben 250 andere Trainees den Weg zur IG Metall gefunden. Seit zehn Jahren bildet die IG Metall gezielt Gewerkschaftssekretäre in ihrem Trainee-Programm aus, in Theorie und Praxis. Solide Kenntnisse in Gesellschafts- und Tarifpolitik, Arbeits- und Sozialrecht oder Wirtschaft gehören genauso dazu wie die Fähigkeit, Menschen in einer immer komplexeren Gesellschaft und Arbeitswelt für gemeinsame

Ziele und die Beteiligung in der IG Metall zu aktivieren.

Die Mehrzahl der Trainees kommt wie Papaioannou aus der betrieblichen Interessenvertretung und über eine theoretische Weiterbildung, etwa an der Europäischen Akademie der Arbeit in Frankfurt am Main, ins Programm. Ein Teil kommt von der Uni, meist mit rechts-, wirtschafts- oder sozialwissenschaftlichem Abschluss. Voraussetzung für alle Bewerber, aus Betrieb und Uni, ist gewerkschaftliches und politisches Engagement, Organisationstalent, Durchsetzungs- und Teamfähigkeit.

Jedes Jahr beginnen zwei Trainee-Kurse mit der Ausbildung –

einer im Mai, der andere im November. Das Programm dauert ein Jahr, in Theorie, mit zahlreichen Seminaren – und Praxis: Einsätze auf allen Ebenen der IG Metall – und in Projekten und Betrieben, wo es besonders um die gewerkschaftliche Erschließung geht: etwa Beschäftigte für ein konkretes Ziel zusammenbringen und zu organisieren oder einen Betriebsrat gründen.

Genau hier liegt seit einigen Jahren auch der Schwerpunkt: Die meisten Trainees gehen im Anschluss in die Betriebsbetreuung und in die Projektarbeit in den Verwaltungsstellen vor Ort. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

+ TIPP

Als Trainee bewerben

Willst Du auch »Dein Hobby zum Beruf machen« und bei der IG Metall professionell Mitglieder und Betriebsräte aktivieren und betreuen?

Die Anforderungen

- Gewerkschaftliches und politisches Engagement.
- Erfahrung in aktiver Gewerkschaftsarbeit, in der Jugendvertretung oder im Betriebsrat.
- Studienabschluss oder Berufserfahrung und Weiterbildung, etwa an der Europäischen Akademie der Arbeit.
- Organisationstalent, Team- und Durchsetzungsfähigkeit.

Das Programm

- Zwölf Monate Trainee-Programm bundesweit.
- Gezielte Seminare.
- Individuelle Praxiseinsätze auf den verschiedenen IG Metall-Ebenen und bei Projekten in Betrieben.

Mehr Infos und Bewerbung:

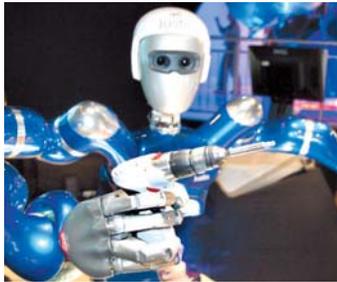
🔗 www.igmetall.de/Traineeprogramm

Bewerbungszeitraum:
15. August bis 8. Oktober 2010

Mit »Zimt« in die Zukunft

MODERNE ARBEIT

Der Name klingt verführerisch. »Zimt-Campus« heißt eine neue Weiterbildungsreihe für entlassene Hochqualifizierte in Heidelberg. Damit schlägt die IG Metall neue Wege ein.



Fotos: Weif Schröter, Rainer Weisflog (unten rechts)

Entlassene Hochqualifizierte lernen für die Technik der Zukunft.

Professor Rüdiger Dillmann von der Universität Karlsruhe gehört zu den führenden Forschern in der humanoiden Robotik. Seine Vorlesung auf dem »Zimt-Campus« beschäftigte sich mit dem Forschungsstand dieser Technologie, die Qualifizierten gute Berufschancen verspricht.

Wer räumt künftig die Geschirrspülmaschine ein oder assistiert in der Fertigung? Noch

werde experimentiert und entwickelt, in wenigen Jahren werden Roboter auch produziert und eingesetzt, da ist sich Dillmann sicher.

Weitere Themen im Campus waren zum Beispiel: Welche Potenziale hat die Umwelttechnik? Oder: Wie entwickelt sich das Berufsbild »Ingenieur«?

»Weitblick«, die bundesweite Transfergesellschaft mit Ableger

in Heidelberg, und die regionale Initiative »Zimt« tragen den Campus gemeinsam.

»Zimt« steht für Zukunftsvisionen über Beschäftigungschancen von morgen. Dahinter stecken die IG Metall in der Region Heidelberg-Mannheim, der Bezirk Baden-Württemberg mit dem Projekt Engineering und das Forum Soziale Technikgestaltung beim Landes-DGB.

Humane Arbeitswelt. Ulrike Zenke vom Projekt Engineering sagt: »Wir möchten Ingenieure, Wissenschaftler, Techniker ansprechen – eben jene Fachleute, die sich mit diesen neuen Technologien befassen.« Auch die Fragen der humanen Gestaltung dieser neuen Arbeitswelt stehen dabei im Fokus. Mit den Sommerferien endete der erste Campus. Die Reihe wird nach Bedarf fortgesetzt. ■

uli.eberhardt@email.de

Über »Zimt« und »Campus« informiert auch die IG Metall in Heidelberg:

► www.heidelberg.igm.de
→ Zimt

IN KÜRZE

BAföG bleibt gleich

Das durchschnittliche BAföG lag 2009 bei 434 Euro im Monat. Das bleibt erst mal so. Denn einer Anhebung des Betrags um zwei und der Freibeträge um drei Prozent widersetzen sich die Bundesländer wegen der Mehrkosten. Andererseits hat der Bundesrat das Nationale Stipendienprogramm durchgewunken. Das heißt: Elitestudenten sacken ein, Benachteiligte müssen weiter auf mehr Geld hoffen. ■



Foto: Thorsten Rust / i-Stockphoto

Ohne Moos nix los. Azubis legen Wert auf ihr Einkommen.

Das erste eigene Geld

Geld spielt für Azubis eine große Rolle. Fast Dreiviertel empfinden es als wichtig oder sehr wichtig, in der Ausbildung zu verdienen. Woran das liegt und wie zufrieden sie sind, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung untersucht. ■

Der ganze Bericht steht hier:

► www.bibb.de/bibbreport
→ Heft 14/10

Probearbeit: Chance oder Ausbeutung

Nach dem Vorstellungsgespräch die Einladung zur Probearbeit – eine ernsthafte Chance oder droht Ausbeutung als billige Hilfskraft?

Damit die Probearbeit nicht zur Ausbeutung wird, im Vorfeld die Details absprechen. Dazu gehören die Dauer, die Bezahlung und die auszuführende Tätigkeit. Wichtig: Abklären, ob die Probe-

arbeit eine realistische Chance auf einen Job oder eine Ausbildung bietet. Der Betriebsrat oder die JAVs des Betriebes helfen bei Fragen und Problemen weiter.

Dauert die Probearbeit mehr als ein bis drei Tage oder sollen viele für eine freie Stelle zur Probe arbeiten, dann sollte man das »Angebot« besser ablehnen. Hier

lauert die Gefahr, als billige Hilfskraft ausgebeutet zu werden.

Arbeitslose müssen vor Beginn der Probearbeit zwingend die Arbeitsagentur informieren. Hält die Arbeitsagentur die Probearbeit für sinnvoll, dann kann sie bis zu vier Wochen die Kosten für Fahrten, für Kinderbetreuung und den Lohn übernehmen. ■

Weiterbildung rückläufig

Die Zahl der Betriebe, die ihre Belegschaft weiterbilden, geht nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zurück. Mit 45 Prozent lag der Anteil der Firmen, die ihren Beschäftigten regelmäßig Weiterbildung anbieten, im Jahr 2009 vier Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Es wurden jeweils 16 000 Betriebe befragt. ■

REISEBÜRO

Wo soll's denn hingehen, Frau Merkel?

Jetzt fangen Sie auch noch an!



Vor welchen Strahlen sollte man sich in der Sonne schützen?

1

- F Infrarote Strahlen
- M Ultraviolette Strahlen
- H Sandstrahlen
- J Laserstrahlen
- S Wasserstrahlen

Ist ein Arbeitnehmer verpflichtet seinen Urlaub auf »Balkonien« zu verbringen, wenn das Auswärtige Amt vor Reisen in bestimmte Gebiete warnt?

3

- N Ja, es sei denn, die Deutsche Bundeswehr ist im Krisengebiet im Einsatz.
- E In welchen Urlaubsort ein Arbeitnehmer reist, ist seine persönliche Angelegenheit.
- U Nicht wenn man dem Chef garantiert, unverletzt und erholt aus dem Urlaub zurückzukehren.

In welchen vier Bundesländern gibt es keinen Anspruch auf bezahlten Bildungsurlaub?

4

- K Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen
- S Bayern, Thüringen, Sachsen und Berlin
- R Baden-Württemberg, Bayern, Thüringen und Sachsen
- D Baden-Württemberg, Saarland, Hessen und Rheinland-Pfalz

Rätsel

Wieviel Tage Urlaub im Jahr gibt es für erwachsene Beschäftigte nach dem Bundesurlaubsgesetz?

2

- T 22
- V 26
- A 30
- E 24
- W 28
- Y 32

Lösungswort:

1	2	3	4

Bitte das Lösungswort bis zum **25. August 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 August



Foto: Dick GmbH

1. Eine japanische Tischler-Klappsäge »Ishinoko 210«
2. Ein IG Metall-Fußball »Derbystar«
3. Ein Brettspiel »Betriebsrat ärgere Dich nicht«



RIESE AUF TOUR

Gehst Du hin? Warst Du da?

Die Kampagne
»**Gleiche Arbeit – Gleiches Geld**«
ist wieder auf Tour.

Wo und wann der Riese mit seinem Zelt in Deiner
Nähe steht, erfährst Du unter:

 www.gleichearbeit-gleichesgeld.de

