Februar 2011

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN

metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 63 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL SEITE 6
Mindestlohn: Jetzt wollen ihn alle

ARBEIT SEITE 13
Rente: Geld trotz der Babypause

LEBEN SEITE 24
Facebook: Nicht den Chef beschimpfen

BEZIRK SEITE 28

Junge raus aus der Misere

ARBEIT – SICHER UND FAIR

GLEICHE ARBEIT? GLEICHES GELD!

Aktionstag 24. Februar

Aus dem Inhalt

Aktuell

Aufwind Ost: Das neue Jahr brachte neue Ansichten über den Mindestlohn: Selbst für Liberale ist er nicht mehr reines Teufelswerk. Vielleicht weil im Mai die Grenzen nach Osteuropa fallen und Verleiher Billig-Konkurrenz bekommen? **Auf den Seiten 6 bis 7 »**

Arbeit

Kinder und Rente: Wer sein Kind in den ersten Jahren selbst zuhause betreut und im Job pausiert, schaut bei der Rente nicht in die Röhre. Drei Jahre werden als Kindererziehungszeiten angerechnet, welche die Altersbezüge erhöhen. **Auf Seite 13 »**

Titelthema

Auf der unsicheren Seite: Nach der Ausbildung nahtlos in den festen Job? Für viele junge Menschen ist das keine Selbstverständlichkeit mehr. Die Zahl der unsicheren Arbeitsverhältnisse hat in den vergangenen Jahren kontinuierlich zugenommen, vor allem bei den 18- bis 24-Jährigen. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Titelgestaltung: Gudrun Wichelhaus

Leben

Mit dem Chef vernetzt: Ein Leben im Internet ist möglich. Aber das hat manchmal genauso seine Tücken wie das reale. Wer in sozialen Netzwerken den Chef beschimpft, riskiert unter Umständen seinen Arbeitsplatz. **Auf den Seiten 24 bis 25 »**

Chancen

Büffeln für die Prüfung: Jede Ausbildung endet mit einer Abschlussprüfung. Auch wenn noch kein Meister vom Himmel gefallen ist – wer zeitig mit dem Lernen startet, übt entspannter. Lern- und Motivationstipps für Prüflinge. **Auf Seite 26 »**

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler, Beauftragter der Herausgeber: Jan Engelhardt

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

Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantw. i.S.d.P.)
Chefredakteurin: Susanne Rohmund

Chefin vom Dienst: Ilka Grobe
Redaktion: 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

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

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

Leser-Briefe:
Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Leserbriefe und Leser-E-Mails abzudrucken.

metallzeitung erscheint monatlich. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier, auf dem die **metall**zeitung 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.

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

Leserbriefe

Arbeitgeber sollen zahlen

metallzeitung 1/2011,
Die versteckte Gefahr

»Der Artikel verdeutlicht, was in der überwiegenden Mehrzahl der Betriebe vorgeht. Arbeitsschutz und ergonomische Arbeitsbedingungen stehen aufgrund der Profitmaximierung der Arbeitgeber oft immer noch an letzter Stelle. Das Arbeitsschutzgesetz, das alle Arbeitgeber auffordert, eine Gefährdungsanalyse und -beurteilung durchzuführen, wird unverhohlen missachtet. Hans-Jürgen Urban hat darauf hingewiesen, dass die IG Metall will, dass die Arbeitgeber mindestens 25 bis 35 Prozent der 28 Milliarden Euro Kosten, die für arbeitsbedingte Erkrankungen jährlich anfallen, in den neuen Gesundheitstopf einzahlen. Das würde die Bereitschaft der Arbeitgeber erhöhen, endlich für ordentliche Arbeitsbedingungen zu sorgen.«

Egon Mäurer, per E-Mail

Gesetz nötig

metallzeitung 1/2011,
Mehr als Equal Pay

»Dass im Arbeitsministerium ein Gesetzentwurf erstellt wird, der dem Niedriglohnsektor Tür und Tor öffnet und nicht einmal den Anforderungen der EU-Richtlinien genügt, zeigt doch ganz klar, was hier in unserem Land für eine Politik gemacht wird. Es beweist wieder einmal mehr, dass den verantwortlichen Politikern das Wohlergehen, die Nöte und Ängste des kleinen Mannes egal sind oder anders gesagt: Manche wollen es schon gar nicht wissen.«

Hans-Peter Baiker, Empfingen

Mit Behinderung raus

metallzeitung 1/2011,
Behinderung kein Hindernis

»Behinderte Jugendliche in eine betriebliche Ausbildung bringen finde ich gut. Allerdings habe ich den Umgang von Daimler mit ›Behinderten‹ ganz anders erlebt: Ich war in der Mercedes-Niederlassung Nürnberg 18 Jahre in der Fahrzeugauslieferung und erklärte Kunden die Technik. ›Unabkömmlich‹ nannten mich die Vorgesetzten.

2007 erlitt ich einen Schlaganfall und war unterhalb der Brust teilweise gelähmt. Nach der Reha hat mir der Niederlassungsleiter noch versprochen, dass er eine Lösung zur Weiterbeschäftigung findet. Ich hätte weiter die technische Fahrzeugerklärung, PC-Arbeit und so weiter machen können. Aber die Chance hat man mir nicht gegeben. Nicht mal auf 400 Euro-Basis als Zuverdienst zur Erwerbsminderungsrente. Der Niederlassungsleiter hatte plötzlich keinen Termin mehr für mich. Ich habe über ein Jahr prozessiert. Doch man hat mich aushungern lassen und mir nahegelegt zu kündigen, um wenigstens in Genuss der Daimler-Rente zu kommen.«

Bernd Vogel, per E-Mail

Kein Heilmittel

metallzeitung 1/2011,
Branche unter Strom

»Nichts gegen Elektroautos. Sie sind eine durchaus zu begrüßende Entwicklung. Aber die Schadstoffe in der Luft sind durch sie wohl kaum zu verringern, wenn der Wirkungsgrad und Schadstoffausstoß der Strom erzeugenden Kraftwerke nicht sinkt. Das Elektroauto wird gefördert. Dagegen sollen die mindestens so emissionsfreien Nachtspeicher-Heizgeräte bis spätestens 2020 mit Hinweis auf die schadstoffreichen Kraftwerke abgeschafft werden. Das empfinde ich als Witz.«

Günter Schmökel, Ottersberg

»Für die Zukunft ist entscheidend, wie wir umweltfreundliche Primärenergien nutzen und den Energieverbrauch insgesamt senken. Wenn Energiekonzerne und Autoproduzenten das Elektroauto dagegen als das Heilmittel für die Umwelt und Arbeitsplätze pushen, so verfolgen sie damit eher ihre Geschäftsinteressen. Die Automobilindustrie steckt in einer

FRAGE UND ANTWORT

Zum Thema Lärmbelästigung durch Drucker: Das wichtigere Thema ist doch, die gesundheitliche Belastung durch Tonerstaub. Gibt es dazu etwas Neues?
Klaus Otte, Hamburg

Antwort der Redaktion:
Das Thema Tonerstaub ist leider immer noch nicht genug erforscht. In den letzten Jahren gab es immerhin einige neue Messungen in realen Büroräumen. Sie lassen darauf schließen, dass in der Regel die Tonerstaubexposition im Akzeptanzbereich liegt, also unter 60 µg/m³. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hat den aktuellen Wissensstand zusammengefasst:
www.baua.de/tonerstaub

Foto: David Marchal/iStockphoto

Wieviel Druckerstaub gelangt in die Lungen? Es fehlen noch Daten.

Strukturkrise, die Märkte und Straßen in den entwickelten Industriestaaten sind gesättigt, Öl und Benzin werden immer teurer. Ein Ausweg ist, durch Lobbyarbeit den Staat zur Förderung des Elektroautos zu bewegen. Zwar sind wir heute auf unsere Arbeitsplätze in der Automobilindustrie angewiesen. Wenn wir uns aber dazu verleiten lassen, um der Arbeitsplätze willen Entwicklungen zu fördern, die nur dem kurzfristigen Geschäft dienen und für die Allgemeinheit schädlich sind, wird das uns allen schaden. Die Berücksichtigung des Gemeinwohls und eine kritische Haltung gegenüber der eigenen Branche ist durchaus mit der engagierten Interessenvertretung für die Arbeitnehmer vereinbar, die die Gewerkschaft wahrnehmen soll.«
Bernward Stoll, Frankfurt/Main

Neue Berufswege

metallzeitung 1/2011,
Der Weg zum »Wirt«

»Zu dem Artikel über Aufstiegsfortbildungen ist hinzuzufügen, dass man mit dem Fachkaufmann, Fachwirt oder Industriemeister mittlerweile in vielen Bundesländern studieren kann. Der Meister ist sozusagen das Fachabitur. Dieser Weg ist noch relativ unbekannt. Mein eigener Weg war: Industriekaufmann, dann technischer Fachwirt, jetzt Studium der Verkehrsbetriebswirtschaft.«
Manuel König, Ort

GEWONNEN HABEN

Dezember-Rätsel
Lösungswort: Sonderzahlung
Erster Preis: Bernd Ritter, Donaueschingen
Zweiter Preis: Werner Zink, Wuppertal
Dritter Preis: Ingrid Haßmüller, Kist

Verlosung aus metallzeitung 1/2011 – Aloe-Blacc-CDs
Edwin Brunn, Großwallstadt; Anika Dömland, Köckte; Jeannette Langner, Gersdorf; Werner Hanke, Köln; Frank Steudtner, Chemnitz; Manuela Müller, Westerstede Ocholt; Uwe Felser, Amberg; Karin Bockmann, Braunschweig; Silvia Brandt, Ingolstadt; Martin Dotzer, Kipfenberg

Arbeit muss sicher und fair sein

BESSER WERDEN

In den nächsten Wochen fallen wichtige politische Entscheidungen. Deshalb führt die IG Metall am 24. Februar deutschlandweit einen Aktionstag durch.

Foto: Frank Rumpenhorst

Berthold Huber, Erster Vorsitzender: »Macht endlich Politik für Arbeitnehmer!«

Der Aufschwung in Deutschland ist da. Viele Arbeitnehmer blicken wieder optimistischer in die Zukunft. Wir haben angepackt und die Krise überwunden. Das ist unser gemeinsamer Erfolg. Wir haben die Herausforderung gestemmt, weil alle Krisenbeiträge der Belegschaften tarifpolitisch abgesichert und von uns mitbestimmt wurden. Die IG Metall, die Politik und auch viele Arbeitgeber haben dabei vertrauensvoll zusammengearbeitet. Das ist ganz offensichtlich Schnee von gestern. Viele Unternehmen und Teile der Politik haben die erfolgreiche Zusammenarbeit mit den Beschäftigten aufgekündigt. Einseitig und ohne Not.

Schein und Sein. Nirgendwo ist das so deutlich sichtbar wie auf dem Arbeitsmarkt. Die Regierung lässt sich für die positive Entwicklung bei den Arbeitslosenzahlen feiern. Was sie verschweigt: Ein Großteil der Neueinstellungen in den Betrieben erfolgt über Befristungen oder über Leiharbeit. Vor allem junge Menschen, die anpacken wollen, müssen sich von Job zu Job hangeln. Das ist häufig ein zermürbender Existenzkampf. Wer Arbeit so zur Ramschware verkommen lässt, zerstört persönliche Lebensperspektiven. Er zerstört aber auch die Erfolgsformel, die Deutschland jahrzehntelang Wohlstand beschert und uns erfolgreich durch die Krise geführt hat. Arbeit muss sicher und fair sein! Wir brauchen dafür endlich wirksame Gesetze. Deshalb führt die IG Metall am 24. Februar deutschlandweit einen Aktionstag gegen Leiharbeit und prekäre Beschäftigung durch. Ich bitte alle Mitglieder: Beteiligt Euch an unseren Aktionen. Politik reagiert auf öffentlichen Druck. Insbesondere dann, wenn wie in diesem Jahr sieben Landtagswahlen und viele Kommunalwahlen anstehen.

Die IG Metall wird weiterhin parteiunabhängig die Interessen der Beschäftigten vertreten. Wir sind stabil, finanzstark und durchsetzungsfähig. Selbst in der Krise haben unsere Mitglieder uns die Treue gehalten. Dafür bedanke ich mich. Wir wollen dieses Vertrauen mit guter und sachkundiger Arbeit zurückgeben. Starke Arbeitnehmer und eine starke IG Metall bleiben auch 2011 ein erfolgreiches Team. ■

BILD DES MONATS

Fertig Winter?

Die Tage werden wieder länger. Das Frühjahr kommt. Das hoffen zumindest alle Pendler. Der Dezember und die ersten Tage im Januar haben alle, die mit Bahn, Bus oder Auto zur Arbeit fahren müssen, stark gebeutelt. Schnee soweit der Arbeitsweg reichte.

Gleitzeit und Baldrian. Wer wegen Glatteis oder Schnee seinen Arbeitsplatz nicht oder zu spät erreicht, hat keinen gesetzlichen Anspruch auf Lohnzahlung für diese Zeiten. Das Risiko für die Anfahrt zur Arbeit, das sogenannte Wegerisiko, liegt also beim Beschäftigten. Oft wird deshalb bei Schneechaos für die Fehlzeiten Urlaub oder Gleitzeit genommen. Und wer von der Bahn abhängig ist, nimmt in solchen Zeiten am besten Baldrian.

Weg mit dem Schnee. Der strenge Winter hat aber nicht nur die Autofahrer, sondern auch die Konjunktur gedrosselt. Doch trotz Kälte: Die deutsche Wirtschaft wächst so stark wie seit der Wiedervereinigung nicht. Das Bruttoinlandsprodukt, also der Wert aller Waren und Dienstleistungen, stieg im vergangenen Jahr um 3,6 Prozent. Von den vollen Auftragsbüchern profitierten auch die Metaller. Immer mehr Firmen ziehen die Tariferhöhung vor.

Doch jetzt – nach der Krise, nach Glatteis und Betriebsferien – haben viele Beschäftigte des Guten zu viel: Überstunden und Sonderschichten sind in vielen Firmen Alltag. Ein bisschen Schneechaos käme da ganz recht. Denn bleibt der Chef im Schnee stecken, wird unser Arbeitsleben wenigstens für einige Stunden deutlich entschleunigt. ■

Foto: Joerg Sarbach/dapd

PFLAUME DES MONATS

Kleines Wirtschafts-Einmaleins für Arme

Ehrlich, wir hatten es uns fest vorgenommen. Bei den Schluffen unserer toten Großmütter hatten wir geschworen: »Nie wieder werden wir über die FDP und/oder ihren Wirtschaftsminister an dieser Stelle schreiben.« Doch Rainer Brüderle schmiss sein ganzes geistiges Kampfgewicht in den Ring und schmetterte unsere guten Vorsätze zu Boden. Die neue Idee des Ministers: Damit Benzin wieder bezahlbar wird, sollen es Discounter wie Aldi und Lidl verkaufen. Vor soviel wirtschaftlichem Sachverstand müssen wir einfach den Hut ziehen. So könnte sich jeder demnächst echte Pelze leisten. Kik muss sie nur ins Sortiment nehmen. ■

Foto: R. Schlesinger/Picture-Alliance

Brüderle verzapft neue Ideen – zum Beispiel tanken bei Aldi.

Positive Bilanz

IG METALL

Stabil, finanzstark und durchsetzungsfähig – die IG Metall ist gut gerüstet für das Jahr 2011. Sorge bereitet allerdings die Politik der gelb-schwarzen Koalition.

Der Erste Vorsitzende, Berthold Huber, kritisierte auf der Jahrespressekonferenz der IG Metall die aktuelle Arbeitsmarktpolitik. Denn: Im derzeitigen Aufschwung gibt es zwar neue Arbeitsplätze. Zumeist sind das jedoch prekäre Jobs in der Leiharbeit, befristete Stellen oder Werkverträge. Und auch die Übernahme von Ausgelernten ist in vielen Unternehmen alles andere als selbstverständlich. Die IG Metall will das nicht akzeptieren. Deshalb führt sie am 24. Februar einen deutschlandweiten Aktionstag gegen Leiharbeit und prekäre Beschäftigung durch. »Arbeit ist der wertvollste Rohstoff, den Deutschland besitzt. Diesen gilt es zu pflegen und zu hegen«, erklärte Huber.

Gute Mitgliederbilanz. Gegenüber 2009 konnte die IG Metall im zurückliegenden Jahr ihre Neuaufnahmen um 7,9 Prozent erhöhen. Die Austritte konnten im gleichen Zeitraum um 7,6 Prozent reduziert werden.

»Die IG Metall hat ihre betriebliche Stärke erhalten«, sagte der Zweite Vorsitzende Detlef Wetzel. Die Mitgliederentwicklung sei ungleich besser als bei den früheren Wirtschaftskrisen. »Unsere strategischen Projekte zur Mitgliedergewinnung sind erfolgreich«, so Wetzel weiter, »2011 wollen wir deshalb noch besser werden und wachsen.«

Kassierer Bertin Eichler zog auf der Jahrespressekonferenz eine positive Bilanz zur Finanzlage der IG Metall. ■

ZAHLEN UND FAKTEN

1611956

Spendable Wirtschaft

Die Unionsparteien wurden 2010 wieder am großzügigsten mit Spenden bedacht. Allein ihre Einnahmen aus Großspenden beliefen sich auf mehr als 1,6 Millionen Euro. Den größten Batzen davon stifteten die süddeutschen Verbände der Metall- und Elektroindustrie. Das Unternehmen mit der größten Spendierhose war BMW; Nutznießer waren die Bundestagsparteien. Besonders förderungswürdig fanden Geldbesitzer auch die rechtsextreme DVU (1,03 Millionen Euro).

84

Allzeit bereit

84 Prozent der Berufstätigen sind auch in ihrer Freizeit für für Kunden, Vorgesetzte oder Kollegen erreichbar, fand der Bundesverband der Betriebskrankenkassen in einer Umfrage heraus. Selbst vor dem Schlafengehen liest oder schreibt noch jeder Fünfte dienstliche E-Mails oder SMS.

Anzeige

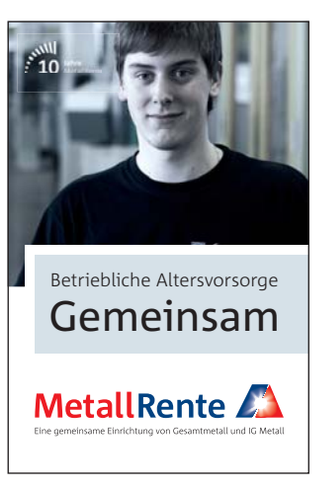


Foto: Bernhard Classen

Mindestlohn allein genügt nicht. Er darf auch nicht zu knapp bemessen sein.

Aufwind von Osten

MINDESTLOHN | Auf einmal sprechen alle vom Mindestlohn. Selbst mancher Liberale lenkt inzwischen ein. Ihr »Nein« sei kein Dogma, erklärte der sächsische FDP-Wirtschaftsminister. Der Aufwind für den Mindestlohn könnte von Osten kommen. Dort fallen im Mai die Hürden für Arbeitnehmer und Dienstleister.

So kannte man die Liberalen: Wo auch immer ein Befürworter des Mindestlohns auftauchte, holten sie sofort zum Gegenargument aus. Mindestlohn vernichtet Arbeitsplätze, erklärte FDP-Sozialexperte Heinrich Kolb vor noch nicht mal einem Jahr der Linksfraktion in der Bundestagsdebatte. Eine Nachhilfestunde in Wirtschaftstheorie nannten die Liberalen den Auftritt Kolbs.

Das kategorische »Nein« der FDP zum Mindestlohn stand fest wie ein Fels – bis vor ein paar Wochen. Da fiel es, zumindest teilweise. Kolb machte einen halben Rückzieher. Wenn die Union auf einen Mindestlohn in der Zeitarbeit bestehe, werde die FDP nicht im Weg stehen. Sachsens FDP-Wirtschaftsminister Sven Morlok hält es unter bestimmten Umständen nicht mehr für ausgeschlossen, dass seine Partei allgemeinen Mindestlöhnen zustimmt. In einem Interview sagte er, die Ablehnung sei schließlich kein Dogma.

Denn die Grenzen fallen. Der Sinneswandel kommt nicht von ungefähr. Am 1. Mai fallen die Grenzen für Arbeitnehmer aus Osteuropa. Deutschland und Österreich hatten als letzte Staaten in der Union die Freizügigkeit für diese Länder eingeschränkt. Deutschland fürchtete angesichts des niedrigen Lohnniveaus in den osteuropäischen Ländern Druck auf die eigenen Löhne. In drei Monaten können nun auch EU-Bürger aus Polen, Tschechien, Estland, Lettland, Litauen, der Slowakei, Ungarn, Rumänien und Slowenien in Deutschland arbeiten.

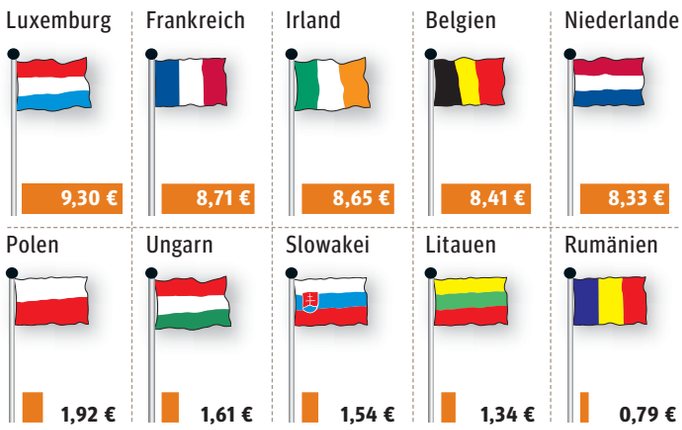
Doch die Grenzen öffnen sich nicht nur für Arbeitnehmer. Die

WISSEN

Überzeugende Argumente aus Amerika

Mindestlohn vernichtet keine Arbeitsplätze. Das hat eine umfangreiche Untersuchung der US-amerikanischen Universität Berkeley herausgefunden. Die Forscher zeigten außerdem, dass er sich positiv auf die Einkommen der Betroffenen auswirkt.

Mindestlöhne in Europa: Starkes Gefälle



Quelle: WSI Mindestlohndatenbank

Freizügigkeit gilt auch für Dienstleistungsunternehmen. Dies könnte der eigentliche Grund für die Neuentdeckung des Mindestlohns sein. Nach der Öffnung müssen sich deutsche Leiharbeitsfirmen gegen Konkurrenz aus Osteuropa behaupten. Und die könnte sie mit Stundenlöhnen um die vier Euro schnell platt machen.

Gegen Dumping. Die IG Metall fordert seit Jahren einen flächendeckenden Mindestlohn. Aus ihrer Sicht ist der heimische Arbeitsmarkt anfälliger für Lohndumping, weil Deutschland bislang eines der wenigen europäischen Länder ohne einen gesetzlichen Mindestlohn ist. Die IG Metall begrüßt die Signale aus der Politik. Ob es am Ende ein Erfolg für die Arbeitnehmer wird, bleibt allerdings erst noch abzuwarten. »Mit einem Mini-Mindestlohn ist keinem geholfen«, sagt Hans-Jürgen Urban, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Bislang gibt es noch keine Pläne, wie ein Mindestlohn in Deutschland genau aussehen könnte.

Dass sich die Politik bei diesem Thema bewegt, führt Urban auch auf die Gewerkschaften zurück. »Wir werden weiter Druck machen, damit am Ende ein echter Mindestlohn dabei herauskommt. Der Mindestlohn ist aber nur ein Baustein, um den Arbeitsmarkt neu zu ordnen.« Es geht darum, unsichere Arbeitsverhältnisse zurückzudrängen und gute Arbeit zu fördern. Dazu gehören für Urban auch neue Zumutbarkeitsregeln für Arbeitslose. Sie dürfen nicht mehr gezwungen werden, Arbeit zu jedem Preis zu verrichten. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Meinungen und Neues zum Mindestlohn steht auf der Internetseite des Deutschen Gewerkschaftsbunds:
www.mindestlohn.de

RECHT NAH DRAN

Azubi klagt gegen Billiglohn: 8378 Euro Nachzahlung

Raimund Meß hat den Prozess und viel Geld gewonnen: Sein ehemaliger Ausbildungsbetrieb, der Autozulieferer Alupress im thüringischen Hildburghausen, muss ihm 8 378 Euro tarifliche Ausbildungsvergütung nachzahlen. Das hat das Arbeitsgericht Suhl Anfang Januar entschieden.

410 Euro monatlich im ersten und 600 Euro im letzten Ausbildungsjahr hatte Alupress dem heute 20-jährigen Meß gezahlt – weit unter 80 Prozent des ortsüblichen Tarifs, die das Berufsbildungsgesetz als angemessene Vergütung fordert. Jetzt sind nicht nur 80 Prozent, sondern der volle IG Metall-Tarif fällig, obwohl Alupress nicht tarifgebunden ist. Ein voller Erfolg für Meß und seinen Prozessvertreter Thomas Steinhäuser von der IG Metall Suhl/Sonneberg.

Ein Azubi wehrt sich. Ende 2009 sah es noch düster aus: Meß wurde kurz vor der Abschlussprüfung gefeuert, wegen »Diebstahls«: Zum Lernen hatte er zwei Fachbücher aus dem Betrieb über das Wochenende ausgeliehen, dabei jedoch vergessen einen Leihschein auszufüllen. Fristlose Kündigung. Und dann brummte ihm die Arbeitsagentur auch noch eine Sperrzeit auf.

»Ich war erst einmal extrem schockiert. Das war's dann, dachte ich«, erzählt Meß. Doch ein Betriebsrat in der Familie gab ihm den Tipp: Geh doch mal zur IG Metall. Dort ist Meß seit 2008 Mitglied. »Thomas Steinhäuser hat sich sofort mit mir getroffen und gleich erkannt: Da stimmt einiges nicht. Da geht doch noch was.«

Nachdem Schlichtungsversuche gescheitert waren, zogen Meß und Steinhäuser vor Gericht und setzten in mehreren Verhandlungen durch: Alupress musste die Kündigung zurücknehmen, die Arbeitsagentur das volle Geld zahlen – und Meß machte seine Abschlussprüfung, als Jahrgangsbester in Südthüringen. Und schließlich die 8378 Euro. »Das hätte ich nie erwartet«, sagt Meß. IG Metall-Sekretär Steinhäuser will noch mehr Azubis ermutigen, sich zu wehren. Nicht nur in Thüringen: Das Gericht folgt mit seinem Urteil der gültigen Rechtsprechung des Bundesarbeitgerichts. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Fakten statt Behauptungen

Ganz im Sinne der IG Metall: Mitte Dezember hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) der Tarifgemeinschaft der Christlichen Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) die Tariffähigkeit abgesprochen. Auf Grundlage ihrer »Tarifverträge« wollten die Arbeitgeber das sogenannte Equal-Pay-Prinzip, also gleicher Lohn für gleiche Arbeit, umgehen. Die CGZP-Tarifverträge sind also unwirksam. Dennoch verunsichern einige Chefs ihre Beschäftigten weiterhin. Thomas Klebe, Justiziar der IG Metall, bietet im Internet Fakten:
www.igmetall.de/cgzp-urteil
Tipps für Leiharbeitnehmer:
in dieser Ausgabe auf Seite 12
Aktuelles und Ratschläge:
www.gleichearbeit-gleichesgeld.de

IN KÜRZE

Dioxin in Schmierfett?

Gift im Ei o weh, im Kühlschmierstoff okay? Im aktuellen Dioxinskandal hatte die Futtermittelfirma die Öffentlichkeit damit zu beruhigen versucht, dass die Abfälle aus der Biodiesel-Herstellung nicht für Lebensmittel gedacht gewesen seien, sondern für Schmierfette in der Industrie.

Für Arbeitsstoffe gelten in der Regel höhere Grenzwerte als für Lebensmittel. Bei Dioxin liegt der Wert 1000fach höher als für Futtermittel und sogar 2000fach höher als für Lebensmittel. Begründet wird das damit, dass Menschen bei der Arbeit weniger Gift aufnähmen als beim Essen. Für Beschäftigte in der Metallindustrie besteht »kein Grund zur Panik«, sagt Michael Rocker, Experte bei der Berufsgenossenschaft Holz und Metall. In der Metallindustrie kämen Fette auf pflanzlicher Basis, etwa Rapsöl, nicht oft zum Einsatz. Und wenn, sei der Grenzwert hoch genug, um Gesundheitsgefahren, etwa durch Hautkontakt oder Einatmen von Aerosolen, auszuschließen. Im Internet gibt es dazu ein ausführliches Interview:
www.igmetall.de/dioxinskandal

Anzeige

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

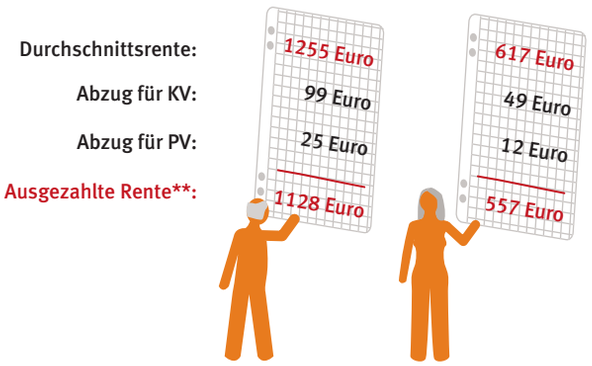
Für Ältere von »Jobwunder« keine Spur

Wie sich die Arbeitslosigkeit der Älteren im Vergleich zum Durchschnitt aller Altersgruppen verändert hat (Zu- und Abnahme im Vergleich zu 2009 in Prozent):

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Fast zehn Prozent der Rente für Versicherungen

Was Männern und Frauen mit Durchschnittsrente* von der Rente für die Kranken- (KV) und Pflegeversicherung (PV) abgezogen wird:



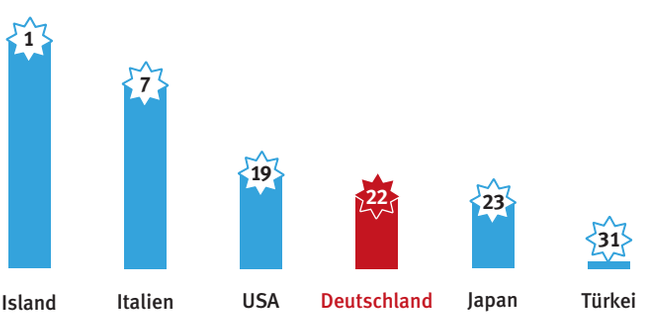
*statistischer Durchschnitt, Stand 31. Dezember 2009
**nach Berücksichtigung von Kindererziehungsleistungen etc.

Quelle: Rentenversicherung Bund

Deutschland bei Bildung besonders ungerecht

Eine Studie der OECD unter 31 Industrieländern zeigt: Die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen sind in Deutschland sozial ungerechter als in den meisten Ländern.

Rangfolge der sozialen Chancengleichheit an ausgewählten Beispielen:



Quelle: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)

Infografiken: Julia Buschmann

Am seidenen Faden

INTERVIEW

Das Jahr 2010 war für den Arbeitsmarkt das beste seit 1992. Doch was steckt hinter dem »Jobwunder«? Ein Gespräch mit dem Arbeitssoziologen Gerhard Bosch.

Die Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg hat im Januar ihre neusten Zahlen veröffentlicht: Das vergangene Jahr war für den Arbeitsmarkt das beste seit 1992. Im Jahresdurchschnitt registrierte die Bundesanstalt 3,2 Millionen Arbeitslose nach 3,4 Millionen im Vorjahr. Was halten Sie von den neuen Zahlen? Sind Sie wirklich so gut?

Gerhard Bosch: Zunächst einmal sollten wir uns freuen, dass im Unterschied zu fast allen anderen Ländern die Beschäftigung trotz der Finanzkrise gewachsen ist. Das ist in erster Linie ein Erfolg der Tarifpartner und der großen Koalition, die mit Kurzarbeit und flexiblen Arbeitszeitregelungen Entlassungen verhindert haben. Problematisch ist allerdings, dass gut bezahlte Arbeitsplätze verloren gehen. Zuwächse verzeichnen wir vor allem bei der Leiharbeit und in Dienstleistungsbranchen, in denen sich nur wenige Unternehmen an Tarife halten. Allein 2009 ist die Zahl der Niedriglohnbeschäftigten um mehr als 200 000 gestiegen.

Wie beurteilen Sie die Zunahme von Minijobs und auch von Teilzeitstellen?

Bosch: In manchen Branchen, wie dem Einzelhandel oder der Gastronomie, geht die Vollzeitbeschäftigung seit Jahren zurück. Es werden fast nur noch Teilzeit- oder Minijobs angeboten. Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt in der Praxis für Minijobber nicht. Sie werden fast durchgängig schlechter bezahlt als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Außerdem erhalten sie meistens kein Krankengeld und keinen bezahlten Urlaub. Dadurch sind sie erheblich billiger für die Unternehmen.

Was bedeutet die gute Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt für den Fachkräftemangel? Kommt der Fachkräftemangel jetzt noch schneller?

Bosch: In einer Marktwirtschaft führt ein Mangel zu Preissteigerungen. Auch bei Arbeitskräften. Bis jetzt sind die Löhne von Facharbeitern noch nicht überproportional angestiegen. Wenn wir allerdings nicht mehr in Aus- und Weiterbildung investieren, wird es in den nächsten Jahren bei gutem Wachstum zweifellos zu Fachkräfteengpässen kommen.

Insgesamt ist laut Statistischem Bundesamt die Zahl der in Deutschland geleisteten Stunden auf 57,4 Milliarden gesunken. 1991 waren es noch fast 60 Milliarden. Das heißt, die Menge der Arbeit nimmt ab. Ist das gut oder schlecht?

Bosch: Es ist gut, wenn wir produktiver werden. Der gleiche Wohlstand kann in weniger Stunden produziert werden. Allerdings muss die Arbeitszeit

Fotos: Thomas Range

Professor Gerhard Bosch ist Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen. Seine Forschungsgebiete: Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik, Arbeitszeit sowie Personalpolitik

auch entsprechend verkürzt werden, damit die Arbeitslosigkeit nicht zunimmt. Die heutige Form der Arbeitszeitverkürzung in Form nicht existenzsichernder Minijobs ist aber keine nachhaltige Lösung. Besser wäre ein Abbau überlanger Arbeitszeiten und eine Art kurze Vollzeitarbeit zwischen 30 und 37 Stunden für Männer und Frauen.

Zwischen 2005 und 2010 sind 800 000 mehr Ältere aus dem Berufsleben ausgeschieden als Jüngere nachrückten. Ist der Arbeitsmarkt durch die Alterung entlastet?

Bosch: Zweifellos! Auch in den nächsten Jahren wird die demografische Entwicklung den Abbau von Arbeitslosigkeit erleichtern. Allerdings werden sich damit die Arbeitsbedingungen nicht automatisch verbessern. In den schwach organisierten Dienstleistungsbranchen brauchen wir Mindestlöhne und allgemeinverbindliche Tarifverträge, damit wieder vernünftig bezahlt wird. Außerdem muss der Sonderstatus der Minijobs abgeschafft werden.

Und was bedeutet die gute Konjunktur eigentlich für die Leiharbeitnehmer?

Bosch: Leiharbeit ist heute in erster Linie wegen der geringen Löhne so attraktiv für Unternehmen. Es ist nicht akzeptabel, dass gut bezahlte Beschäftigte durch billige Leihkräfte ersetzt werden. Überdies wird das noch mit rund 500 Millionen Euro pro Jahr durch Steuergelder subventioniert. Soviel erhalten schlecht verdienende Leiharbeitnehmer als Aufstocker vom Arbeitsamt. Wenn Leiharbeitnehmer den gleichen Lohn wie Stammkräfte erhalten (Equal Pay), dann wird Leiharbeit vor allem zur Abdeckung von Auftragsspitzen und Vertretungen eingesetzt. Dies, und nicht Lohndrückerei, ist die eigentliche Funktion von Leiharbeit in einem Sozialstaat.

Wie wird es Ihrer Meinung nach mit dem »Jobwunder« weitergehen?

Bosch: Das deutsche Jobwunder hängt an einem seidenen Faden, nämlich dem Export in andere Länder. Bisher hatten wir Glück, dass viele Länder, etwa in Asien, von der Finanzkrise kaum etwas gespürt haben. Der deutsche Aufschwung wird jetzt durch die Sparpakete in Europa und den USA gefährdet. Wenn nur Leiharbeit und befristete Beschäftigung zunehmen, wird sich dass »Jobwunder« nicht wiederholen. Die Unternehmen werden sich dann zu allererst von diesen Arbeitskräften trennen und weniger auf Kurzarbeit setzen als im Jahr 2009. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Boschs Veröffentlichungen zu den Themen Arbeitsmarkt, Arbeitszeit und auch Arbeitsorganisaton unter:
www.iaq.uni-due.de

WISSEN

So urteilt Gerhard Bosch über die Industriearbeitsplätze in Deutschland:
»Rechnet man alle mit dem produzierenden Gewerbe verbundenen Dienstleistungen hinzu, hängt fast jeder zweite Arbeitsplatz von der Industrie ab. ›Made in Germany‹ ist wegen der hohen Innovationsfähigkeit, der guten Ausbildung der Facharbeiter und der Qualität der Produkte weiterhin ein Markenartikel, der unseren Wohlstand sichert. Das muss durch eine aktive Industriepolitik gesichert werden. Damit meine ich nicht Subventionen, sondern Investitionen in Bildung, Forschung und Infrastruktur, aber auch schärfere Regeln gegen feindliche Übernahmen. Es kann nicht in unserem Interesse sein, die Abwanderung von Arbeitsplätzen und Know-how durch laxe Regeln zu erleichtern.«

IN KÜRZE

Ausbildung kriselt weiter

Trotz Aufschwung ist die Zahl der Ausbildungsplätze 2010 weiter gesunken: Mit 560 000 neuen Ausbildungsverträgen liegt sie noch unter dem Krisenjahr 2009. Besonders die Metallindustrie lässt trotz des steigenden Fachkräftemangels ein »Riesenpotenzial brachliegen«, kritisiert die IG Metall. 196 000 Bewerber kamen dort auf 178 000 angebotene Stellen.

Alles China – oder was?

Deutsche Maschinenbauunternehmen – wie etwa Gildemeister oder Heidelberger Druckmaschinen – sollten nach einer Studie von Roland Berger mehr direkt in China produzieren. Die IG Metall warnt hingegen, Produktionen zu verlagern. Zum einen könnten kleine und mittlere Betriebe schnell überfordert werden. Zum anderen könnte die Abwanderung von Produktion die von Forschung und Entwicklung nach sich ziehen. Die IG Metall rät stattdessen zu Kooperationen vor Ort, Technologietransfer und Weiterbildung von Fachkräften.
www.igmetall.de/maschinenbau-china

Anzeige

Mitreden über **die Zukunft**

METALLER WÄHLEN

Es ist das wichtigste Ereignis in der IG Metall: der Gewerkschaftstag. Im Herbst ist es wieder so weit. Fast 500 Vertreter der Mitglieder diskutieren – und entscheiden, wo es in der IG Metall in den nächsten vier Jahren lang gehen soll. Bis Ende März wählen die IG Metall-Mitglieder ihre Delegierten.

Mitteilenswert: Zig Journalisten aus dem In- und Ausland berichten über den Gewerkschaftstag.

Kontaktfreudig: Gewerkschaftstage sind immer auch Treffpunkte, um Erfahrungen auszutauschen.

Entschieden: Wie 2007 in Leipzig werden auch die Delegierten in Karlsruhe viel abzustimmen haben.

Zur Demokratie in einer Gewerkschaft gehört, dass ihre Mitglieder regelmäßig darüber diskutieren und entscheiden, welche Aufgaben die Organisation angehen soll – und mit welchen Köpfen an ihrer Spitze. Das Parlament, in dem sie ihre Beschlüsse darüber fassen und ihren Vorstand wählen, ist der Gewerkschaftstag. Den nächsten beruft der jetzige Vorstand zum 9. bis 15. Oktober ein. Es ist der 22. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall. Er steht diesmal unter dem Motto: »Kurswechsel: Gemeinsam für ein gutes Leben«.

Schon jetzt zeigen sich die Vorboten dieses Ereignisses: Damit die Mitglieder Zeit genug haben, sich vorzubereiten, muss der Vorstand sie mindestens 26 Wochen vorher über die metallzeitung darüber informieren, was auf der Tagesordnung stehen wird, welche Themen auf dem Gewerkschaftstag behandelt werden und nach welchen Regeln die Delegierten, also die Vertreter der mehr als zwei Millionen Mitglieder, gewählt werden. So steht es in der Satzung der IG Metall. Die Wahl der Delegierten hat schon angefangen. Gewählt wird bis Ende März. Die Termine sind in den Verwaltungsstellen zu erfahren.

Wie wird ein Mitglied Delegierte oder Delegierter? Erste Voraussetzung ist, dass er oder sie am Tag der Wahl schon mindestens 36 Monate ununterbrochen IG Metall-Mitglied ist. Nur bei Jungen unter 27 Jahren kann eine Ausnahme gemacht werden: Sie können »in besonderen Fällen« auch nach zwölf Monaten Delegierte werden. Für alle gilt natürlich auch, dass sie ihre Beiträge immer »satzungsgemäß« gezahlt haben müssen.

WISSEN

Informationen zum Gewerkschaftstag

Der 22. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall »Kurswechsel: Gemeinsam für ein gutes Leben« ist vom 9. bis 15. Oktober in Karlsruhe. Die »Themen und Thesen« für die inhaltliche Debatte gibt es in den Verwaltungsstellen.

Wer Delegierter werden will und diese Bedingungen erfüllt, muss sich in der örtlichen Delegiertenversammlung zur Wahl stellen. In diesem Gremium sind Menschen, die die IG Metall-Mitglieder vor Ort vorher gewählt haben. Die Versammlung wählt die Delegierten – und genauso viele Stellvertreter – für den Gewerkschaftstag in geheimer Abstimmung.

Wie viele Delegierte gewählt werden, hängt davon ab, wie viele Mitglieder die IG Metall in den einzelnen Wahlbezirken hat (siehe nächste Seite rechte Spalte). Jeder Delegierte repräsentiert auf dem Gewerkschaftstag 5000 Mitglieder aus seiner Region. Gibt es in einem Wahlbezirk zum Beispiel 20 000 Mitglieder, reisen vier Delegierte zum Messe- und Kongresszentrum nach Karlsruhe. Dort geht die Veranstaltung dieses Jahr über die Bühne. Wenn nach diesem Schlüssel mehr als 2500 Mitglieder übrig bleiben, erhält der Wahlbezirk einen weiteren Delegierten.

481 Sprecher der Mitglieder. Die Wahlbezirke hat der Vorstand, wie die Satzung es erfordert, zusammen mit der Bezirksleiterin der Küste und den sechs Leitern der anderen Bezirke festgelegt. 481 Delegierte werden dieses Jahr auf dem Gewerkschaftstag sein. Das bevölkerungsreichste Bundesland Nordrhein-Westfalen ist am stärksten vertreten: Gut jeder Vierte

»Zukunft braucht Gerechtigkeit« war das Motto vor vier Jahren auf dem Gewerkschaftstag in Leipzig. Dieses Jahr heißt es »Kurswechsel: Gemeinsam für ein gutes Leben«.

Fotos: fmz

kommt von dort. Auch Baden-Württemberg stellt mit 18,5 Prozent eine große Gruppe.

Mindestens 85 Mandate müssen Frauen erhalten – laut Satzung muss ihr Anteil an den Delegierten mindestens so hoch sein wie ihr Mitgliederanteil in der IG Metall. Der letzte Gewerkschaftstag, 2007 in Leipzig, hat die künftigen Delegiertenversammlungen aufgefordert, auch dafür zu sorgen, dass Jugendliche entsprechend ihrem Mitgliederanteil berücksichtigt werden. Diesen Beschluss hat der IG Metall-Vorstand im Januar dieses Jahres noch einmal ausdrücklich unterstützt.

Erfahrungsgemäß wird es eine Menge Anträge geben. Um die Debatte zu strukturieren, hat der Vorstand Themen und Thesen dazu beschlossen. Die meisten Anträge werden sich mit der Arbeitswelt befassen, mit sicherer und qualifizierter Arbeit, Einkommen, die zum Leben reichen, Chancen für junge Leute, gesunden Arbeitsbedingungen (»Gute Arbeit«) und mehr Demokratie im Betrieb.

Und damit, wie die IG Metall noch stärker werden kann, um in möglichst vielen Betrieben gute Tarifverträge durchsetzen zu können. Darum ist damit zu rechnen, dass in den Diskussionen ein großes Thema sein wird, wie die IG Metall mehr Mitglieder gewinnen kann. Zum Beispiel durch erfolgreiche Kampagnen, wie etwa die Kampagne für Leiharbeitnehmer »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld«.

Politisch etwas bewegen. Aber es geht auch darum, wie die IG Metall ihren politischen Einfluss verbessern kann, um – zum Beispiel – sozialpolitische Verbesserungen durchzusetzen. Etwa, dass die Rente ab 67 Jahre wieder zurückgenommen wird. Dass die Kranken- und Rentenversicherung finanziell auf eine solidere Basis gestellt wird. Und dass die Finanzmärkte kontrolliert werden, damit sich Krisen wie die 2009 nicht mehr wiederholen. Mindestlöhne und Reformen an den Hartz-IV-Gesetzen dürften auch eine größere Rolle spielen.

Bis 1. Mai müssen die Anträge beschlossen und an den Vorstand gestellt sein. Eine spannende Zeit beginnt. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

DIE TAGESORDNUNG

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Konstituierung des Gewerkschaftstags
3. Bericht des Vorstands
4. Bericht der Revision
5. Bericht des Kontrollausschusses
6. Aussprache zu den Berichten
7. Beratung der Anträge zu den Tagesordnungspunkten 3 und 5 betreffend die Entlastung des Vorstandes und des Kontrollausschusses
8. Beratung und Beschlussfassung über Anträge zu den Paragrafen 18 und 21 der Satzung der IG Metall
9. Wahlen
10. Beratung und Beschlussfassung der Anträge zur Satzung der IG Metall
11. Referat der/des Ersten Vorsitzenden
12. Beratung und Beschlussfassung der weiteren Anträge
13. Abschluss des 22. Ordentlichen Gewerkschaftstags

So viele Delegierte werden in den Verwaltungsstellen gewählt:

Angegeben ist jeweils die Gesamtzahl der Delegierten, davon Frauen in der Klammer

Bezirk Nordrhein-Westfalen 123 Delegierte
Bielefeld 4 (1), Bocholt 4 (1), Bochum 5 (1), Detmold 3 (1), Dortmund 5 (1), Düsseldorf-Neuss 5 (1), Duisburg-Dinslaken 9 (2), Essen 3 (1), Gelsenkirchen 2 (0), Gütersloh 2 (0), Hamm 2 (0), Herford 3 (1), Herne 1 (0), Minden 2 (0), Mülheim 2 (0), Münster 2 (0), Oberhausen 1 (0), Oelde-Ahlen 2 (0), Paderborn 2 (0), Recklinghausen 2 (0), Rheine 3 (1), Unna 2 (0), Witten 2 (0), Aachen 2 (0), Arnsberg 2 (0), Düren 1 (0), Gevelsberg-Hattingen 2 (0), Gummersbach 3 (1), Hagen 3 (1), Köln-Leverkusen 9 (2), Krefeld 3 (1), Lippstadt 2 (0), Lüdenscheid 2 (0), Mönchengladbach 3 (1), Olpe 2 (0), Olsberg 1 (0), Remscheid-Solingen 3 (1), Bonn-Rhein-Sieg 3 (1), Siegen 5 (1), Stolberg 1 (0), Velbert 2 (0), Werdohl-Iserlohn 3 (1), Wuppertal 3 (1)

Bezirk Frankfurt 67 Delegierte
Koblenz 2 (0), Betzdorf 1 (0), Darmstadt 5 (2), Ludwigshafen-Frankenthal 2 (0), Frankfurt am Main 3 (1), Mittelhessen 3 (1), Hanau 2 (0), Herborn 2 (0), Kaiserslautern 2 (0), Nordhessen 9 (2), Bad Kreuznach 1 (0), Mainz-Worms 1 (1), Neustadt 3 (1), Neuwied 2 (0), Offenbach 2 (0), Trier 1 (0), Wiesbaden-Limburg 2 (1), Homburg-Saarpfalz 3 (1), Saarbrücken 3 (1), Neunkirchen 1 (0), Völklingen 6 (2), Eisenach 2 (0), Erfurt 2 (0), Gera 2 (0), Jena-Saalfeld 2 (0), Nordhausen 1 (0), Suhl-Sonneberg 2 (0).
Der Stellvertreter/die Stellvertreterin des/der Delegierten für:
den Wahlbezirk Mittelhessen, Neunkirchen, Nordhessen wird in der Verwaltungsstelle (VS) Neunkirchen gewählt,
den Wahlbezirk Homburg-Saarpfalz, Völklingen wird in der VS Homburg-Saarpfalz gewählt,
den Wahlbezirk Herborn, Neuwied wird in der VS Herborn gewählt,
den Wahlbezirk Bad Kreuznach, Gera, Saarbrücken wird in der VS Bad Kreuznach gewählt.

Bezirk Küste 38 Delegierte
Bremen 6 (2), Bremerhaven 1 (0), Unterelbe 1 (0), Emden 3 (0), Flensburg 1 (0), Region Hamburg 9 (2), Kiel 2 (0), Leer-Papenburg 2 (0), Lübeck/Wismar 2 (0), Neumünster 1 (0), Wesermarsch 1 (0), Oldenburg 3 (1), Rendsburg 1 (0), Wilhelmshaven 1 (0), Rostock 1 (0), Schwerin 1 (0), Stralsund 1 (0), Neubrandenburg 1 (0)

Bezirk Niedersachsen-Sachsen-Anhalt 56 Delegierte
Braunschweig 4 (1), Celle 1 (1), Süd-Niedersachsen-Harz 4 (0), Alfeld-Hameln-Hildesheim 4 (1), Hannover 7 (2), Lüneburg 1 (1), Nienburg-Stadthagen 2 (0), Osnabrück 4 (0), Salzgitter-Peine 6 (1), Wolfsburg 15 (3), Dessau 1 (0), Halle 2 (1), Magdeburg-Schönebeck 3 (0), Halberstadt 2 (1)

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen 33 Delegierte
Berlin 8 (2), Cottbus 1 (0), Südbrandenburg 1 (0), Ostbrandenburg 2 (0), Oranienburg 1 (0), Potsdam 1 (0), Ludwigsfelde 1 (0), Bautzen 2 (0), Chemnitz 4 (2), Dresden 3 (1), Leipzig 3 (1), Riesa 1 (0), Zwickau 5 (2)
Der Stellvertreter/die Stellvertreterin des/der Delegierten für den Wahlbezirk Berlin, Potsdam, Oranienburg wird in der VS Potsdam gewählt.

Bezirk Bayern 75 Delegierte
Amberg 3 (1), Aschaffenburg 3 (1), Augsburg 5 (1), Bamberg 3 (1), Ostoberfranken 3 (1), Coburg 2 (0), Erlangen 2 (0), Fürth 2 (0), Ingolstadt 9 (2), Kempten 2 (0), Landshut 5 (2), München 8 (2), Nürnberg 6 (2), Regensburg 5 (1), Rosenheim 2 (1), Schwabach 1 (0), Schweinfurt 5 (1), Würzburg 3 (0), Passau 3 (1), Neu-Ulm-Günzburg 2 (0), Weilheim 1 (0)

Bezirk Baden Württemberg 89 Delegierte
Aalen 3 (1), Bruchsal 2 (0), Freudenstadt 3 (0), Albstadt 3 (1), Esslingen 3 (1), Freiburg 2 (0), Friedrichshafen-Oberschwaben 3 (1), Gaggenau 4 (1), Göppingen-Geislingen 3 (1), Heidelberg 4 (1), Heidenheim 3 (1), Karlsruhe 2 (0), Lörrach 1 (0), Mannheim 6 (1), Heilbronn-Neckarsulm 6 (1), Offenburg 3 (1), Pforzheim 2 (0), Reutlingen-Tübingen 3 (0), Singen 2 (0), Schwäbisch Gmünd 2 (0), Schwäbisch Hall 2 (0), Stuttgart 14 (3), Ulm 4 (1), Villingen-Schwenningen 2 (0), Waiblingen 2 (0), Tauberbischofsheim 2 (0), Ludwigsburg 3 (1)

Lohndifferenz jetzt nachfordern

RECHT SO | **Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass die mit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen geschlossenen Tarifverträge unwirksam sind. Carsten Schuld erklärt, wie man mit der IG Metall zu seinem Geld kommt.**

Leiharbeitnehmer haben nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) einen Anspruch auf Gewährung der wesentlichen Arbeitsbedingungen, die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer gelten. Sie können deshalb all das fordern, was auch einem vergleichbaren Stammbeschäftigten des Unternehmens gewährt wird. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 14. Dezember 2010 ermöglicht betroffenen Leiharbeitnehmern also, die Entgeltdifferenz nachzufordern.

»Equal Pay«. Der Anspruch auf den gleichen Arbeitslohn gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2004. Jedoch sind hier die dreijährige Verjährungsfrist und – je nach Vertrag – auch Verfallfristen zu beachten. Betroffene Leiharbeitnehmer sollten mindestens ihren Anspruch ab 2008 bis heute geltend machen und notfalls gerichtlich einklagen.

Die Geltendmachung muss den Anspruch und die Höhe genau beschreiben und beziffern und eine konkrete Zahlungsaufforderung enthalten. Mangels Kenntnis des vergleichbaren Lohns im Entleihbetrieb, wird es einigen Betroffenen nicht möglich sein, ihren Anspruch auszurechnen. In diesem Fall verlangen betroffene Leiharbeitnehmer vom Entleiher eine Auskunft über die wesentlichen Arbeitsbedingungen (einschließlich des Entgelts) die im Betrieb für einen vergleichbaren Stammbeschäftigten gelten. Kommt der Entleiher dieser Pflicht nicht nach, macht er sich schadensersatzpflichtig.

Foto: Olaf Hermann

Carsten Schuld ist Jurist beim DGB-Rechtsschutz.

Gewerkschaft hilft. Die IG Metall berät und hilft Leiharbeitnehmern dabei, ihre Ansprüche richtig zu berechnen und nachzufordern.

TIPP

Lass Dir helfen

- Betroffene Leiharbeitnehmer wenden sich schnell an ihre zuständige IG Metall-Verwaltungsstelle. Sie erhalten dort Beratung und Unterstützung.
- Weitere Tipps zur BAG-Entscheidung sowie Musterbriefe gibt es im Mitgliederbereich unter: **www.igmetall.de/leiharbeit**

Auch Kassenbeiträge. Ein Verleiher schuldet neben der Lohndifferenz auch die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge. Und zwar unabhängig davon, ob man die Lohndifferenz nachfordert. Hier gilt das Prinzip der Entstehungshaftung. Darum muss der Arbeitgeber die Beiträge zur Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung für seine versicherungspflichtigen Beschäftigten an die Krankenkasse nachzahlen.

Jeder betroffene Versicherte kann von der Krankenkasse verlangen, dass der Arbeitgeber die Beiträge nachzahlt, wenn der Versicherte an der Entrichtung der Beiträge ein unmittelbares rechtliches Interesse hat. Das Bundessozialgericht hat solch ein Interesse für die Entrichtung von Sozialversicherungsbeiträgen anerkannt und den Versicherten gegenüber der Einzugsstelle für klageberechtigt angesehen. Leiharbeitnehmer können also nicht nur ihre Entgeltansprüche gegenüber dem Arbeitgeber vor den Arbeitsgerichten einklagen, sondern auch eigenständig ihre Ansprüche auf Erhebung von Sozialversicherungsbeiträgen bei der Einzugsstelle geltend machen. ■

Mehr Gerechtigkeit, weniger Krise

In den vergangenen Jahren ist es Neokonservativen und Neoliberalen gelungen, die Position der Wirtschaftskompetenz für sich zu reklamieren. Zu Unrecht, meint der Journalist Robert Misik. In seinem Gastbeitrag für den Kurswechsel-Blog schreibt er, warum die progressiven Kräfte die Experten für die Wirtschaft sind und die Neoliberalen lediglich Spezialisten für Hokuspokus. Zu lesen unter **www.kurswechsel-deutschland.de**

Foto: Wikipedia

Mit Kurswechsel in die richtige Richtung

Ökonomie als Religion?

Der Literaturwissenschaftler Joseph Vogl fragt angesichts der Finanzkrise, ob diese lediglich als »Unfall« oder als Normalzustand kapitalistischer Ökonomie verstanden werden kann.

Wie kann Ökonomie beanspruchen Wissenschaft zu sein, wo es doch verschiedene widerstreitende Theorien gibt? In seinem lesenswerten Essay sieht er die Entwicklung der ökonomischen Theorien als Herausbildung einer Glaubenslehre an, die mächtiger und folgenreicher ist, als eine Religion es je war. Das Buch von Joseph Vogl, »Das Gespenst des Kapitals«, kostet 14,90 Euro. Eine Leseprobe gibt´s hier: **www.diaphanes.de**

PRÜFSTAND

Sicherheit, aber schick

Die Arme in die Höhe und den Kopf in den Nacken gelegt – an dieser Position sind die sogenannten Überkopfarbeiten unschwer zu erkennen. Sie gehören bei vielen handwerklichen Berufen zum Arbeitsalltag. Wer sich beim arbeiten den Kopf an harten, feststehenden Gegenständen stoßen kann, sollten eine Industrie-Anstoßkappe tragen. Beschäftigte in der Lagerlogistik, in der Autoproduktion oder in Kfz-Werkstätten arbeiten oft überkopf. Sie und Arbeiter in vielen weiteren Berufen haben ein höheres Risiko, sich den Kopf zu verletzen. Da ist ein guter Schutz unverzichtbar.

Prima Klima. Sicherheit kann auch gut aussehen. Anstoßkappen ähneln einer Baseballkappe und sind mit einer Schutzschale ausgestattet. Die Schale ist größenverstellbar und passt sich in kurzer Zeit dem Kopf des Trägers an. Die Ausrüster für Arbeitsschutz versprechen einen sicheren, bequemen Sitz und ein prima Klima auf dem Kopf – selbst bei Hitze oder Kälte. Aber: Die Anstoßkappe darf nur dort zum Einsatz kommen, wo die ermittelte Gefährdung eines Arbeitsplatzes keinen Industrieschutzhelm vorschreibt. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Foto: Schuberth GmbH

Schutzkappen gibt es von verschiedenen Herstellern im Fachhandel.

Foto: ICB P./panthermedia.net

Auch Väter erhöhen ihre Rente, wenn sie fürs Baby pausieren.

Kids sind gut für die Rente

FAMILIE UND BERUF

Wer eine Babypause macht, sammelt Rentenpunkte, auch wenn er nicht in die Rentenkasse einzahlt. Denn die Erziehung von Kindern ist eine Leistung für die Gesellschaft, die Anerkennung verdient.

Wer ein Kind bekommt, steht vor der bangen Frage, ob er durch eine Babypause im Alter weniger Rente bekommt. Doch eine Auszeit ist weniger dramatisch als viele befürchten. Denn die ersten drei Jahre nach der Geburt werden als Kindererziehungszeit auf die spätere Rente angerechnet. Das gilt für Geburten ab 1992.

Bei Geburten vor 1992 wird nur ein Jahr als Kindererziehungszeit angerechnet. Kindererziehungszeiten werden so bewertet, als würde man den Durchschnitt aller Versicherten von zurzeit 30 268 Euro im Jahr verdienen. Die Beiträge an die Rentenkasse übernimmt währenddessen der Staat. Für jedes Jahr Kindererziehungszeit wird ein Rentenpunkt angerechnet.

Durch Kindererziehungszeiten steigt die jeweilige Rente. In den alten Bundesländern macht das monatlich gut 27 Euro aus. 24 Euro sind es in den neuen Bundesländern. Wer keine Babypause einlegt, sondern sozialversichert voll oder Teilzeit weiter arbeitet, erwirbt zusätzliche Rentenansprüche.

Mehrere Kinder. Für Eltern, die gleichzeitig mehrere Kinder erziehen – durch Mehrlingsgeburten oder wenn ein weiteres Kind geboren, adoptiert oder in Pflege genommen wird – verlängert sich die Kindererziehungszeit.

Neben der Kindererziehungszeit bekommt man zusätzlich bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes eine sogenannte Kinderberücksichtigungszeit gutgeschrieben. Sie erhöht nicht direkt die Rente, wirkt sich aber positiv bei Wartezeiten oder der Bewertung beitragsfreier Zeiten aus. ■

Martina.Helmerich@igmetall.de

Ausführliche Broschüren unter:
www.deutsche-rentenversicherung.de

CHECKLISTE

Kindererziehungszeiten
Wer Kinder erzieht, steigert die Rente, weil Kindererziehungszeiten angerechnet werden.

1. Kindererziehungszeit wird dem zugeordnet, der das Kind überwiegend erzogen hat. Erziehen Mutter und Vater gemeinsam, erhält grundsätzlich die Mutter die Kindererziehungszeit.
2. Soll der Vater den Anspruch auf Kindererziehungszeit erhalten, müssen beide Elternteile eine übereinstimmende Erklärung unterschreiben.
3. Anspruch auf Kindererziehungszeit haben auch Eltern, die ein Pflege-, Stief- oder Adoptivkind erziehen.

Zehn Jahre Metall-Rente

Foto: Design Pics Inc/Photolibrary

Je besser Beschäftigte fürs Alter vorsorgen, umso entspannter können sie in die Zukunft blicken.

DER ANDERE BLICK

Es war am 4. September 2001, als die Verandlungsführer spät in der Nacht den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Metall- und Elektroindustrie unterschrieben. Damit wurde es für alle Beschäftigten möglich, Teile ihres Einkommens in eine betriebliche Altersversorgung einzubringen. Das ist fast zehn Jahre her. Zeit zurück und voraus zu blicken.

Die Rentenreform 2001 verursachte einige Aufregung. Walter Riester, der seit 1998 Arbeitsminister war, ging ursprünglich mit einem Tariffondskonzept zum Aufbau von Alterskapital in die politische Debatte. Kanzler und SPD-Fraktion lehnten dies ebenso ab wie ein bereits 1999 von Riester vorgelegtes Eckpunktepapier, mit dem eine obligatorische betriebliche Versorgung für alle eingeführt werden sollte. Auch die IG Metall war damals gegen die »Zwangsrente«. Im Herbst 2000 gab es einen ersten Gesetzentwurf. Danach sollte jeder Beschäftigte vier Prozent aus seinem persönlichen Einkommen in eine zusätzliche Altersversorgung sparen, um den Lebensstandard auch als Rentner halten zu können. Faktisch war dies der Einstieg in den Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung des Sozialversicherungssystems.

Nicht ohne Wirkung. »In den Betrieben rumort es« lautete der Titel eines Flugblatts des IG Metall-Bezirks Baden-Württemberg. 20 000 bei Daimler in Sindelfingen, 12 000 beim Benz in Mannheim, 3 000 bei Porsche und viele, viele andere Metallerinnen und Metaller protestierten im November und Dezember 2000 bundesweit gegen die Aufgabe eines der Grundprinzipien des deutschen Sozialstaats. Zwar konnte man die Gesamtreform nicht umdrehen. Doch im letzten Moment wurden Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung sowie der sogenannte Tarifvorbehalt in das Gesetz aufgenommen. Dieser besagt, dass Tarifentgelte nur auf Grundlage eines Tarifvertrages in Renten umgewandelt werden können. Damit hatte die IG Metall den Fuß in der Tür.

Theorie und Praxis. Es folgten schwierige Verhandlungen. Aber sie waren erfolgreich: Erstmals war die Altersvorsorge Gegenstand eines Metall-Tarifvertrages. Doch der IG Metall wurde schnell klar, dass der Tarifvertrag das eine, die Umsetzung in der Praxis aber das weitaus größere Problem ist. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen

TELEFONAKTION

3.2.2011 von 15 bis 18 Uhr Ruf an!

Experten zu Entgeltumwandlung und AVWL

Wir alle wissen, dass wir heute zur gesetzlichen Rente zusätzlich vorsorgen müssen. Möglichkeiten gibt es viele, doch was muss ich tun, damit es im Alter zum Leben reicht? Sparstrumpf oder doch besser betrieblich vorsorgen? Und wie sicher ist eine Betriebsrente? Was ist der Unterschied zwischen einer klassischen und einer fondsgebundenen Versicherung? Kann Metall-Rente auch von nicht tarifgebunden Betrieben genutzt werden? Und was passiert mit meinem Geld, wenn ich den Arbeitgeber wechsele oder meinen Job verliere?

0800 – 446 63 97

metallzeitung beantwortet am **3. Februar von 15 bis 18 Uhr** Eure Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung. Am gebührenfreien Telefon: Experten der IG Metall. Allgemeine Rentenversicherungsfragen können wir während der Aktion leider nicht beantworten.

hätte die Mischung aus Steuer-, Sozialversicherungs- und Betriebsrentenrecht kombiniert mit Versicherungs- und Haftungsfragen bei fünf Durchführungswegen erhebliche Kopfschmerzen verursacht. Zudem stand die gesamte Versicherungswirtschaft der IG Metall auf den Füßen. Der Grund: Wer das Geschäft mit der Rente für 3,6 Millionen Metall-Beschäftigte machen konnte, hätte die Goldgrube des Jahrhunderts gefunden.

Das Versorgungswerk. Ergebnis im Einvernehmen mit Gesamtmetall war, dass die IG Metall angesichts der komplizierten Materie gerade für Klein- und Mittelbetriebe ein Angebot machen musste und sie für solche Angebote Regelungen und Konditionen vorgibt. Geboren wurde die gemeinsame Einrichtung »Metall-Rente«. Ein kleiner effizienter Apparat, der für die Umsetzung des Tarifvertrages sorgen und mit seiner Marktmacht günstige Versicherungstarife für die Beschäftigten herausholen sollte. Die IG Metall und Gesamtmetall machten sich an die Ausschreibung für das Versorgungswerk. Gefunden wurde ein Konsortium von damals fünf Versicherern, unter Federführung der Allianz. Warum gerade Allianz? Martin Kannegiesser, Präsident von Gesamtmetall, brachte es auf den Punkt: »Nur mit Wallachen lässt sich keine Pferdezucht aufbauen«.

Eine Erfolgsgeschichte? Ja und Nein. Erfolg ist, dass inzwischen in über 16 000 Betrieben Metall-Rente von 360 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Anspruch genommen wird. Vor allem mittelständische Unternehmen sind über die Metall-Renten-Beratungseinheit gut bedient worden. Die Vertriebstruppe arbeitet bis heute ausschließlich für die Metall-Rente und genießt bei Verbänden, Unternehmen und Betriebsräten einen guten Ruf.

Trotzdem konnte die Gewerkschaft mit dem Tarifvertrag Entgeltumwandlung – selbst nach Abschluss des Tarifvertrags über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) von 2006 – das durch die Rentenreform entstandene sozialpolitische Problem nicht lösen.

Alles deutet darauf hin, dass sehr viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer trotz dieser guten Angebote nichts für ihre zusätzliche Altersvorsorge tun beziehungsweise nichts tun können. Das trifft gerade Beschäftigte mit geringeren Einkommen. Langfristig zeichnet sich damit für breite Schichten Altersarmut ab.

Zum Autor

Foto: Annette Hornischer

Antonius Engberding arbeitet beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt/Main im Funktionsbereich Tarifpolitik. Er ist dort unter anderem für die Themen Entgeltumwandlung sowie altersvorsorgewirksame Leistungen zuständig.

Die nächsten Schritte. Umso wichtiger wird die nächste Dekade. Zum 31. Dezember 2012 können mit einer Frist von sechs Monaten die Tarifverträge zur Entgeltumwandlung und zu AVWL gekündigt werden.

Die IG Metall muss sich nach wie vor für eine gerechte Rentenpolitik stark machen. Die Mitglieder der IG Metall erwarten aber auch – und das zu Recht –, dass ihre Gewerkschaft sie bei aller Kritik an der Rentenpolitik unterstützt und ihnen Angebote macht, um ihre Rentenlücke zu schließen. ■

Antonius.Engberding@igmetall.de

Informationen und Broschüren zur Entgeltumwandlung und zu AVWL sowie einen interaktiven Rechner findet man unter:
www.metallrente.de

DAS STICHWORT

Sozialwahl 2011

Die Sozialversicherungen werden von ihren Mitgliedern finanziert. Damit diese nicht nur zahlen, sondern auch mitbestimmen, gibt es bei der Deutschen Rentenversicherung, den Krankenkassen und Unfallversicherungen ein Versichertenparlament. Es entscheidet über den Haushalt und wählt den Vorstand. Die Parlamentsmitglieder kümmern sich um Einsprüche der Versicherten, verbessern den Arbeits- und Gesundheitsschutz, sorgen für Reha-Maßnahmen und neue Modelle der Gesundheitsversorgung.

Bei Kranken- und Pflegekassen heißen die Parlamente Verwaltungsrat, bei der Renten- und Unfallversicherung Vertreterversammlung. Sie werden je zur Hälfte von Versicherten und Arbeitgebern besetzt. Ausnahme: Bei einigen Ersatzkassen gibt es nur Versichertenvertreter.

Gewählt werden sie alle sechs Jahre bei den Sozialwahlen. DGB, IG Metall, Verdi und IG Bau schicken ihre Kandidaten ins Rennen. Allein 1600 Metallerinnen und Metaller vertreten zurzeit die Interessen der Versicherten. Sie setzen sich dafür ein, dass Gesundheit für jeden bezahlbar bleibt und junge Menschen später eine gute Rente bekommen. Zwar sind die meisten Leistungen und ihre Finanzierung gesetzlich geregelt. Doch so mischen sich Gewerkschafter auch in die politische Debatte ein.

Per Post wählen. Fast 50 Millionen Versicherte werden im Frühjahr ihre Vertreter per Post wählen. Bei der Rentenversicherung Bund, sechs Krankenkassen und einer Unfallversicherung finden Ur-Wahlen statt. Hier wählen die Versicherten direkt. Bei allen anderen gibt es sogenannte Friedenswahlen. Dort gibt es nicht mehr Kandidaten als Sitze. Arbeitgeber- und Versichertenvertreter einigen sich, wie die Mandate verteilt werden. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Antworten auf Fragen rund um die Sozialwahl stehen hier:
www.igmetall.de/Sozialwahl-2011

Lass Dich (nicht) stören!

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Foto: Martina Berg/panthermedia.net

Bei schwierigen Aufgaben: Nicht stören lassen.

Es gibt innerhalb der Arbeitswissenschaft ein exotisches Unterthema: Die Interruption Science, also die »Unterbrechungswissenschaft«. Hier wird geguckt, was Störungen beim Arbeiten bewirken. Klingt erst mal komisch, bringt aber tatsächlich Überraschendes ans Licht: Störungen – also ungeplante Unterbrechungen wie eingehende Telefonanrufe oder Kollegen, die einen ansprechen – sind nicht immer schlecht. Bei einfachen Aufgaben ist es nämlich so, dass man nach der Störung konzentrierter an der Ursprungsaufgabe weiterarbeitet und weniger Fehler macht. Bei als schwierig empfundenen Aufgaben sind Störungen aber kontraproduktiv und können psychischen Stress auslösen. ■

Foto: Jürgen Seidel

Einige der 44 Leiharbeitnehmer, die von Mannstaedt einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten haben.

Auf einen Schlag

DA GEHT WAS

Die Mannstaedt-Werke in Troisdorf bei Bonn haben alle ihre Leiharbeitnehmer zum 1. Januar fest eingestellt – ein Verdienst von Betriebsrat und IG Metall. Zudem: Künftige Leihkräfte müssen gleich bezahlt werden.

Elmir Djedović ist »total zufrieden«. Der 31-jährige Verfahrensmechaniker zählt zu den 44 Leiharbeitnehmern, die von der Firma Mannstaedt einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten haben. Sie alle waren schon einmal für Mannstaedt tätig. Bis zur Krise 2009: Damals wurden 300 Mitarbeiter entlassen.

Endlich fest. Manche wechselten in eine Qualifizierungsgesellschaft, auf die der Betriebsrat gedrungen hatte, manche fanden einen neuen Job, manche wurden arbeitslos. Wie Elmir Djedović. Der junge Familienvater hatte sich kurz vor der Entlassung ein Haus gekauft. Nach dem Job-Verlust war er lange arbeitslos, bezog Hartz IV, arbeitete dann – für einen Hungerlohn – als Lkw-Fahrer.

Der 43-jährige Petro Nalbantis war noch arbeitslos – und »überglücklich«, als er erfuhr, dass er wieder bei Mannstaedt arbeiten konnte. 136 Bewerbungen hatte er geschrieben, alle umsonst. Da zuckt Manfred Stombrowsky, 58, nur mit den Schultern; er habe sich über 200 Mal beworben, berichtet der Logistik-Fachmann. Letztlich kam er in einer Leiharbeitsfirma unter. Und kündigte sofort, als er das Angebot von Mannstaedt erhielt. »Hier verdiene ich das Doppelte.«

Wie kam es zur Übernahme der 44 Leiharbeitnehmer? Im Interessenausgleich und Sozialplan von 2009 vereinbarten Betriebsrat und Geschäftsleitung: Falls die Firma wieder Leute einstellt, werden die neuen Stellen erst einmal den Ex-Mitarbeitern angeboten. Mit dem Stellenabbau von damals war die Krise aber nicht überwunden, ein Sanierungstarifvertrag musste her: Er sah vor, dass die Firma bis Ende 2010 auf Leiharbeit verzichtet. Doch schon im Frühjahr 2010 deutete sich der Aufschwung an – und die Geschäftsführung wollte Leiharbeiternehmer einstellen. Die IG Metall-Vertrauensleute diskutierten das Problem intensiv: auf den Sanierungstarifvertrag pochen und Leiharbeit strikt ablehnen oder sie doch akzeptieren?

Geschickter Vertrag. Heraus kam ein »Ja, aber«. Man akzeptiert Leiharbeit unter drei Bedingungen: Erstens können nur ehemalige Mannstaedt-Beschäftigte als Leiharbeitnehmer tätig werden, zweitens wird ihre Beschäftigung bis Ende 2010 befristet, und drittens gelten für die Leiharbeitnehmer »Equal Pay« und »Equal Treatment«, sie arbeiten für dasselbe Geld und zu denselben Arbeitsbedingungen wie die Stammleute.

Grundlage für diese völlige Gleichstellung ist ein geschickte Vertragskonstruktion: Die IG Metall Bonn-Rhein-Sieg schloss darüber mit der Zeitarbeitsfirma Start einen Tarifvertrag ab. Und der Betriebsrat vereinbarte mit dem Arbeitgeber, dass nur Leiharbeitnehmer eingestellt werden, die unter diesen Tarifvertrag fallen. ■

Norbert Hüsson für
metallzeitung@igmetall.de

WISSEN

Lange Tradition

Mannstaedt beschäftigt 650 Mitarbeiter. Sie walzen Spezialprofile aus Stahl für die Automobil-, Nutzfahrzeug- und Bauindustrie. Für sie gelten traditionell die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie. Die Firma, 1825 gegründet, gehört seit 2006 zur Unternehmensgruppe Georgsmarienhütte.

Bewerben mit Baby

TIPP FÜR DEN JOB

Frauen, aber auch Männer, haben in der Babypause und Elternzeit wichtige Erfahrungen gesammelt. Trotzdem muss der Wiedereinstieg in den Beruf gut vorbereitet sein.

Cartoon: Stephan Rürup

Eigentlich haben Eltern durch die Babypause und Elternzeit wichtige Sozialkompetenzen erworben: Sie sind flexibler, innovativ, behalten auch in stressigen Situationen den Überblick und können Konflikte besser lösen. Dennoch kann der berufliche Wiedereinstieg schwerfallen, vor allem, wenn man lange »draußen« war.

Profil erstellen. Egal, ob beim ehemaligen Arbeitgeber, in der gleichen Branche oder für eine völlig andere Tätigkeit, ob in Voll- oder Teilzeit oder als Minijob: Vor der Stellensuche nach der Elternzeit steht zunächst eine ehrliche Selbsteinschätzung. »Was will ich?«, »Wie beurteile ich meine Stärken und Schwächen?«, »Reichen meine Kenntnisse und Fähigkeiten in meinem Beruf noch aus?«, »Habe ich Weiterbildungen gemacht?«, »Wie mobil bin ich?« – diese Fragen sollte man sich vorab stellen, um ein Profil zu entwickeln.

Bewerben. Wer seine Stärken und Schwächen kennt und weiß, was er will, der kann sich gezielter bewerben. Die Babypause in der Bewerbung nicht verstecken, sondern als zusätzliche Kompetenz betonen. Weitere gute Signale im Bewerbungsgespräch: Man hat einen Plan für die Kinderbetreuung und man hat sich fachlich fitgehalten. Zum Beispiel mit einer Fortbildung, Fachliteratur oder auch über den fortlaufenden Kontakt mit ehemaligen Kollegen oder Führungskräften. ■

Volker.Beck@igmetall.de

IG Metall-Checkliste »Elternzeit«:
www.igmetall.de/elternzeit

TIPP

Lotsenportal für Frauen
Ein Angebot des Bundesfamilienministeriums und der Bundesagentur für Arbeit unterstützt Frauen vor, während und nach dem Wiedereinstieg. Alle Informationen:
www.perspektive-wiedereinstieg.de

US-Gewerkschaft startet Kampagne

BLICK AUF DIE WELT

Die US-Fabriken von BMW, Daimler und VW sind noch ohne Gewerkschaft. Das will die UAW jetzt ändern.

Die amerikanische Autogewerkschaft UAW startet eine Kampagne in den Werken ausländischer Autohersteller, insbesondere der deutschen: BMW, Daimler und VW. Die Fabriken im Süden der USA sind bislang nicht gewerkschaftlich organisiert, was vor allem am gewerkschaftsfeindlichen Umfeld und Arbeitsrecht liegt.

Die IG Metall und die deutschen Betriebsräte wollen helfen. »Wir haben größtes Interesse daran, dass die UAW erfolgreich ist«, sagt der Daimler-Konzernbetriebsratsvorsitzende Erich Klemm. Behinderungen durch das Management sollen unterbleiben. Hintergründe zur Kampagne:
www.igmetall.de/uaw

IN KÜRZE

Frauen mit Power

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit? Mit dieser Forderung eckten schon 1968 Frauen des Ford-Werks im britischen Dagenham an. Dabei verlangten sie nicht mehr, als ihnen zustand: den Lohn, den ihre männlichen Kollegen schon lange bekamen. Regisseur Nigel Cole erzählt ihre Geschichte in seinem neuen Film »We want Sex«. Kinostart war 13. Januar.

Klagewelle vermeiden

Auf Sozialgerichte könnte in diesen Wochen eine Klagewelle zurollen. Da die Hartz-IV-Reform im Vermittlungsausschuss hängt, könnten Antragsteller gegen ihre Bescheide Widerspruch einlegen und auch klagen. Aus Sicht der IG Metall ließe es sich leicht vermeiden: Die Agenturen müssten die Bescheide nur mit einem Vorläufigkeitsvermerk verschicken.
www.igmetall.de
→IG Metall

Wahl: Titelbild 2010

Die metallzeitungs-Macher wollen es wissen: Welches Titelbild hat den Leserinnen und Lesern im Jahr 2010 am besten gefallen? Im Mitgliederbereich des IG Metall-Internets kann man bis zum 15. Februar seine Stimme abgeben.
www.igmetall.de

Deine Meinung: Was war das beste Titelbild im Jahr 2010?

PREKÄR IST NICHT FAIR

Immer mehr junge Menschen stehen auf der Schattenseite: Sie arbeiten in unsicheren Arbeitsverhältnissen. Das ist nicht fair. Die IG Metall fordert sichere Jobs.

UNSICHERE ARBEIT

Prekär: Das sind jene dazwischen. Sie strampeln, um nicht nach unten abzurutschen. Und sie strecken sich, um nach oben aufzusteigen. Seit den 90er-Jahren wächst die Zahl der Menschen in unsicheren Arbeitsverhältnissen. Manche Soziologen sehen darin vor allem ein Instrument, um Beschäftigten immer mehr abzuverlangen. Denn zu groß ist die Angst, auch noch diesen Job zu verlieren. Und die Hoffnung, den Sprung unter die Abgesicherten doch noch zu schaffen, ist noch nicht klein genug. Prekär ist nicht fair – deshalb will die IG Metall mit einem bundesweiten Aktionstag Druck auf die Politik machen. Denn für faire und sichere Arbeit braucht es auch gute Gesetze.

VON FABIENNE MELZER

Das Leben hatte keinen festen Rhythmus mehr. Den Takt der Woche bestimmten die Anrufe des Arbeitgebers, der André seinen nächsten Einsatz mitteilte. Ein halbes Jahr lang arbeitete der 23-Jährige als Leiharbeitnehmer in einer Tierfuttermittelfabrik. Dann hatte er die Nase voll. »Ich lebte nur von einem Tag auf den anderen, konnte nichts mehr planen. Schließlich habe ich immer erst zwei oder drei Tage im Voraus erfahren, wann ich arbeiten muss.« André wollte sich bewerben, als Kfz-Mechatroniker, diesen Beruf hat er gelernt. Doch wie sollte er Vorstellungsgespräche planen, wenn er immer auf Abruf für den nächsten Einsatz bereit stand? Jetzt schreibt er wieder Bewerbungen, schaut sich um. Eine feste Stelle, das wär's.

Angst vor dem Schicksal »prekär«. Selten hatten junge Menschen so genaue Vorstellungen von ihrer Zukunft, doch selten war sie so ungewiss. Wenn Klaus Dörre, Professor an der Universität in Jena, seine Studenten fragt, ob sie sich eine feste Stelle wünschen, heben immer alle die Hand. Wenn er dann fragt, wieviele von ihnen glauben, nach dem Studium eine zu finden, melden sich nur noch drei oder vier. Die Angst vor dem »Schicksal prekär« wächst – vor allem unter jungen Menschen.

Foto: Izabela Harbur/iStockphoto

Prekär meint jene dazwischen. Sie gehören nicht zu den Abgehängten, und nicht zu den Abgesicherten. Unsichere Arbeitsverhältnisse beginnen nicht erst mit Niedriglöhnen. Auch befristete Stellen, fehlende Übernahmechancen nach der Ausbildung und Werkverträge machen das Leben für viele zu einem täglichen Tanz übers Hochseil – ohne Sicherheitsnetz.

Noch nicht die Regel. Noch ist der Arbeitsplatz ohne Schutz und Rechte die Ausnahme und die Festanstellung die Regel. Doch das ändert sich. 1997 arbeiteten etwa 17 Prozent der Beschäftigten in einem unsicheren Arbeitsverhältnis. Zehn Jahre später waren es schon ein Viertel. Die Zahl der Leiharbeitnehmer übersprang in diesem Frühjahr zum ersten Mal die Millionengrenze und wuchs innerhalb nur eines Jahres um 40 Prozentpunkte. Es trifft vor allem junge Menschen. Fast ein Drittel der 14- bis 34-Jährigen arbeitete 2010 in der Leiharbeit oder befristet. Etwa die Hälfte aller Auszubildenden wird nach der Ausbildung nicht von ihrem Betrieb übernommen.

Die Lage spitzt sich zu, aber der große Aufschrei blieb bislang aus. Kein Wunder, meint Dörre, denn unsichere Beschäftigung diszipliniert Menschen gleich doppelt. Sie haben Angst, das Wenige, was sie haben, zu verlieren. Aber sie geben die Hoffnung nicht auf, irgendwann einmal aufzusteigen. »Der Befristete träumt vom unbefristeten Vertrag, und der Leiharbeiter träumt von der Festanstellung«, sagt Dörre. Und gleichzeitig fürchten Festangestellte sich vor dem Abstieg. Denn oft sind Leiharbeiter und Befristete die stumme Drohung der Arbeitgeber an die Stammbelegschaft, dass ihr sicherer Arbeitsplatz jederzeit enden kann.

Bereits Ende der 90er-Jahre sahen Soziologen in dem Trend zu unsicheren Arbeitsverhältnissen nicht die logische Folge marktwirtschaftlichen Denkens, sondern ein Instrument, Beschäftigten immer mehr zuzumuten. Unsichere Beschäftigung ist kein ökonomisches Grundgesetz. Ein wirtschaftliches Überleben ohne Leiharbeit ist möglich. In einer Umfrage der IG Metall unter 5000 Betrieben gaben immerhin 1500 an, überhaupt keine Leiharbeitnehmer einzusetzen.

Vor der Lobby eingeknickt. Dennoch weigert sich die Bundesregierung bisher, Arbeitnehmer besser zu schützen. (Stand Redaktionsschluss 19. Januar). Dabei verlangt selbst die Europäische Union von ihren Mitgliedsländern, unfaire Leiharbeit einzudämmen. Arbeitsministerin Ursula von der Leyen legte daraufhin einen Gesetzentwurf vor. Die Vorgaben aus Brüssel suchte Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, darin jedoch vergeblich. Nach der EU-Richtlinie haben Leiharbeitnehmer das Recht auf gleiche Bezahlung und Arbeitsbedingungen wie die Stammbelegschaft. Davon können Arbeitgeber nur unter ganz engen Voraussetzungen abweichen. »Dieser Anforderung entspricht der Gesetzentwurf nicht«, kritisiert Wetzel. »Die Arbeitsministerin ist vor der Leiharbeitslobby eingeknickt.«

Fortsetzung auf Seite 20 ▸▸▸

WIE EIN LEIBEIGENER

Heiko W., 47 Jahre, hat Tischler gelernt.

»Seit einigen Jahren arbeite ich auf der Basis von Werkverträgen. Kurz nach meiner Arbeitslosigkeit bekam ich meinen ersten Werkvertrag angeboten. Nicht schlecht, dachte ich. Davon kann ich leben, rechnete ich mir aus. Doch dann merkte ich, wie mich die Küchenhersteller, -planer und -studios ausquetschen. Sie behandeln mich wie einen Leibeigenen, diktieren Lohn und Bedingungen. Zum Beispiel, dass ich keine Werbung machen darf. Ich verdiene pro Stunde rund 13 Euro weniger als vergleichbare Handwerker. Im vergangenen Jahr haben sie bei meinen Kollegen dem Stundenlohn einfach einen Euro abgezogen. Wenn ich nicht mehr weitermachen wolle, dann könne ich ja gehen, hieß es. Der Druck der Hersteller ist groß, und wir haben keine Lobby. Die Auftraggeber schauen nur auf die Rendite. Die Menschen sind egal. Teilweise übernachten die Monteure im Bulli. Mittlerweile gibt es Monteure, die ihre Arbeitskraft im Internet versteigern. Für eine Handvoll Euros am Tag.«

Foto: Godehard Jaraschek

HUNGERZEIT ZU ENDE

Stefan Haehner, 26,
Kfz-Mechaniker

»Es ist finanziell eng bei uns. Ich habe zwei Töchter im Alter von drei und neun Jahren. Wir kaufen meistens bei Lidl ein. Was anderes können wir uns nicht leisten. Ins Kino, abends ausgehen, Urlaub haben meine Frau Daniela und ich uns abgeschminkt. Du guckst wie besessen immer auf dein Konto und fragst dich, ob es diesen Monat reicht. Manchmal helfen meine Eltern aus. Aber mit 26 möchte ich endlich auf eigenen Beinen stehen. Gelernt habe ich Kfz-Mechaniker. Leider wurde der Betrieb Georg von Opel insolvent. Nach der Lehre habe ich mich von einer Befristung zur nächsten gehangelt. Als Leiharbeiter hatte ich zeitweilig nur 7 Euro in der Stunde. Als Aushilfe bei Stabilus in Koblenz war es etwas besser. Doch dann kam die Krise und alle Aushilfen mussten gehen. Danach war ich ein Jahr arbeitslos. Ich kam als Leiharbeitnehmer wieder zu Stabilus. Der Betriebsrat hat sich für mich eingesetzt, jetzt habe ich Aussicht auf einen festen Vertrag. Die Hungerzeit hat dann hoffentlich ein Ende.«

LEBEN AUF ZEIT

Florian S. hat Philosophie, Logik und Logistik studiert.

»Mein Wunschberuf nach dem Studium war es, Software-Entwickler zu werden. Zwei Jahre lang habe ich versucht, eine Anstellung zu finden. Zwischenzeitlich habe ich als Nachtportier und Behindertenbetreuer gearbeitet. Dann erhielt ich Arbeit. Aber nur ein Praktikum. Anschließend bekam ich einen Vertrag für zwölf Monate. In dem Job konnte ich aber nicht das tun, was ich erhofft hatte. Insgesamt habe ich seit fünf Jahren nur kurzfristige Verträge. Zuerst habe ich das alles ja noch ertragen, weil ich mir sagte: Nach einem Philosophiestudium eine Stelle zu finden ist ja nicht so einfach. Aber wenn sich das über Jahre hinzieht, zehrt das ganz schön an den Nerven. Ich habe keine Hobbys mehr gepflegt, keine Musik gemacht. Sondern ich habe nur noch versucht, in der Programmierung weiterzukommen. Inzwischen bin ich völlig desillusioniert. Die Energie, die ich eigentlich ins Arbeiten und in meine berufliche Zukunft stecken möchte, verwende ich jetzt darauf, nicht allzu sehr ins Bodenlose abzusacken.«

▸▸▸ *Fortsetzung von Seite 19*

Die IG Metall fordert, Leiharbeitnehmer per Gesetz den Stammbeschäftigten gleichzustellen. Nur so ließe sich auch der Missbrauch etwa nach dem »Schlecker-Prinzip« verhindern. Die Drogeriekette hatte mit dem Versuch, Festangestellte zu entlassen und sie dann als billige Leiharbeitnehmer wieder einzustellen, bundesweit für Empörung gesorgt. »Mit dem jetzigen Gesetzentwurf leistet die Arbeitsministerin Unternehmen lediglich Hilfestellung, das Recht auf gleiche Bezahlung zu umgehen«, sagt Wetzel.

Aktionstag 24. Februar

Arbeit – sicher und fair

Für sichere und faire Arbeitsbedingungen stehen Metallerinnen und Metaller in ihren Betrieben ein. Wer wissen will, was am 24. wo geplant ist, wendet sich an seine Verwaltungsstelle. Aktuelles findet Ihr hier:

www.igmetall.de

Noch bleibt Zeit, etwas zu ändern, das neue Gesetz ist noch nicht in trockenen Tüchern. Bereits im Herbst zeigten tausende Metallerinnen und Metaller, was sie von dieser Politik halten. Am 24. Februar geht es weiter mit einem bundesweiten Aktionstag in den Betrieben. »Wir werden nicht locker lassen, bis wir unser Ziel erreicht haben«, sagt Wetzel. »Und das heißt: sichere und faire Arbeit für alle.«

Wo die IG Metall die Möglichkeit hat, setzt sie sich für dieses Ziel ein. In den Betrieben schloss sie fast 700 Vereinbarungen ab, die Leiharbeitnehmer besser stellen. In der Stahlbranche gelang es ihr Anfang 2010, gleiche Bezahlung für Leiharbeitnehmer erstmals tariflich zu regeln. »Natürlich nehmen wir die Unternehmen in die Pflicht«, sagt Wetzel. »Doch nur ein vernünftiger gesetzlicher

Material zum Aktionstag

Lesestoff für Metaller

Damit Metallerinnen und Metaller nicht mit leeren Händen dastehen, gibt's von der IG Metall noch was zu lesen:

Extrablatt

Die IG Metall hat ein Flugblatt erstellt. Darin informiert sie, wie sich die Zahl der Leiharbeitnehmer entwickelt hat, wie Chancen junger Menschen auf einen sicheren Arbeitsplatz aussehen und was die Politik ändern muss. Das Flugblatt kann über die Verwaltungsstellen bezogen werden.

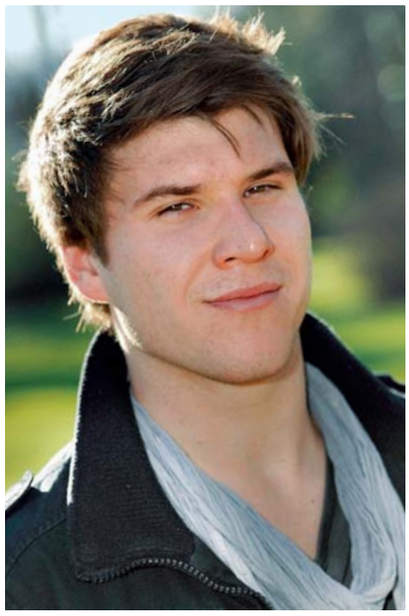


Foto: Andreas Gummerer

IMMER FRÜH AUFSTEHEN

Andre Burda, 19, Zerspanungsmechaniker

»Als ich 2008 mit meiner Ausbildung angefangen habe, war Boom und Arbeit ohne Ende da. Und Manroland ist eine der Top-Adressen in Augsburg und Umgebung. Doch haben wir mitgekriegt, wie es immer enger wurde. Der Jahrgang vor uns ist bereits komplett in Kurzarbeit übernommen worden. Da habe ich erst gar keine persönlichen Pläne gemacht. Und doch waren wir schockiert, als es Ende November hieß: Keine Übernahme nach der Ausbildung. Wir haben Bewerbungen geschrieben. Ich war auch bei der Arbeitsagentur. Aber die hatten fast nur Leiharbeit im Angebot. Zum Glück hat dann unsere Jugendvertretung schnell mit dem Betriebsrat und der IG Metall eine Riesenaktion gestartet. Wir haben demonstriert und Plakate geklebt. Unter dem Motto »Qualifikation sucht Zukunft« haben wir Betriebe in der Region angeschrieben. Die Medien – Zeitung, Radio und Fernsehen – waren da. Mittlerweile sind die meisten von uns untergekommen. In guten Betrieben mit IG Metall-Tarif.«

Rahmen schafft Sicherheit für alle.« Sonst suchen sich Arbeitgeber nur das nächste Schlupfloch. So beobachtet Christian Iwanowski von der IG Metall in Nordrhein-Westfalen einen neuen Trend. »Wenn unsere Betriebsräte Druck machen wegen Leiharbeit, weichen manche Arbeitgeber auf Werkverträge aus.«

Mit Werkverträgen vergeben Unternehmen bestimmte Aufgaben an Subunternehmer. Dafür kann es gute Gründe geben. Schwierig wird es allerdings, wenn Subunternehmer keine Tariflöhne zahlen oder aus ehemaligen Beschäftigten per Werkvertrag plötzlich selbstständige Unternehmer werden. In Nordrhein-Westfalen hat die IG Metall angefangen, bei den Werkverträgen aufzuräumen. Bei Vodafone in Ratingen gelang ihr ein erster Erfolg: Das Unternehmen hatte Arbeit nach Indien verlagert. Trotzdem musste kaum einer gehen. Der Betriebsrat hatte sich Werkverträge vorgeknöpft und damit drohende Kündigungen verhindert. Den Betroffenen wurden Ersatzarbeitsplätze angeboten.

Raus aus der Misere, rein in sichere und faire Arbeit – davon profitieren auch die Unternehmen. Davon ist Klaus Dörre von der Uni Jena überzeugt. Unternehmenserfolg ist kein reines Rechenexempel. »Manche Arbeitgeber unterschätzen, wie wichtig Faktoren wie Loyalität und Verantwortung sind. Wer sich als Zeisianer fühlt, setzt sich mehr für sein Unternehmen ein, als jemand, der eigentlich nur darauf wartet, dass er etwas Besseres findet.« Arbeitgeber könnten zwar mehr Leistung erzwingen, Leidenschaft für die Arbeit und ein gutes Ergebnis bekommen sie mit allgemeiner Verunsicherung aber nicht.

Auch Kfz-Mechatroniker André hofft, dass ihm der Arbeitsmarkt mehr zubieten hat, als Arbeit ohne Schutz und Rechte. Einen sicheren Arbeitsplatz mit fairer Bezahlung muss es doch irgendwo geben. ■

WISSEN

Was ist ein Werkvertrag?

Bei einem Werkvertrag verpflichtet sich ein Auftragnehmer, für einen Auftraggeber eigenständig ein »Werk« zu erbringen. Wichtiger Unterschied zur Leiharbeit: Beschäftigte mit Werkvertrag üben ihre Tätigkeit nicht nach Weisung des Auftraggebers aus. Sie sind auch nicht an den Betrieb des Auftraggebers gebunden, sondern können ihren Arbeitsort selbst bestimmen. Leiharbeitnehmer arbeiten dagegen nach Weisung des Entleihbetriebs.

■ Leiharbeit, Befristung, Werkvertrag. Welche Erfahrungen habt Ihr gemacht? Schreibt uns an diese E-Mail-Adresse: **metallzeitung@igmetall.de**

Aufgaben gut beschreiben

DER RECHTSFALL

Vorgesetzte ordnen oft Arbeiten oder interne Versetzungen an und berufen sich dabei auf ihr Direktionsrecht. Nicht selten landen solche Fälle vor Gericht. Je genauer eine Stellenbeschreibung, desto geringer der Spielraum für Arbeitgeber.

In einer Stellenbeschreibung hält der Arbeitgeber schriftlich fest, welche Ziele, Aufgaben und Kompetenzen einer Arbeitsstelle zuzuordnen sind und in welcher Beziehung sie zu anderen Stellen steht. Die beschriebenen Aufgaben sind Bestandteil des Arbeitsvertrags, an den sich beide Parteien halten müssen. Das sogenannte Direktionsrecht des Arbeitgebers erlaubt es, Aufgaben von Beschäftigten zu ergänzen oder zu konkretisieren. Übt man bereits seit längerer Zeit immer dieselben Tätigkeiten aus, liegt unter Umständen eine betriebliche Übung vor, was das Direktionsrecht einschränken kann.

Kaum Schranken. Ist eine Stelle gar nicht oder nur grob umschrieben, sind die Aufgaben zuerst am Berufsprofil festzumachen. Zudem kann der Chef weitere Inhalte wie die Art und Weise einzelner Arbeitsschritte bestimmen. Hierbei hat er nicht nur die eigenen, sondern auch die Interessen des Beschäftigten (wie die familiäre Situation) und dessen Fähigkeiten angemessen zu berücksichtigen.

Foto: Andy Dean Photography/shutterstock.com

Eine Stellenbeschreibung regelt den Inhalt der Arbeit.

Doch je allgemeiner die Stelle beschrieben ist, desto leichter kann man gegen seinen Willen versetzt oder mit weniger qualifizierten Arbeiten betraut werden.

Weniger Macht. Je genauer eine Stelle beschrieben ist, desto geringer also der Spielraum des Vorgesetzten, sein Direktionsrecht auszuüben. Ist eine Stelle exakt beschrieben, kann der Chef diese nur einvernehmlich oder mittels Änderungskündigung mit einem Beschäftigten neu regeln. Wurde jemand als Vertriebsleiter eingestellt, kann man diesen nicht einfach per Weisung als Lagerist einsetzen. Selbst, wenn keine materiellen Einbußen drohen. Bei einer gleichwertigen Stelle ist die Versetzung in der Regel erlaubt.

Besser mit Tarif. Gilt für einen Beschäftigten ein IG Metall-Tarifvertrag, ist die Beschreibung einer Tätigkeit vorgeschrieben. Diese ist auch Grundlage, um einen bestimmten Arbeitsplatz einer Entgeltgruppe zuzuordnen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

WISSEN

Betriebsrat bestimmt mit

- Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht und kann einer Versetzung in begründeten Fällen auch widersprechen.
- Wo eine Versetzung zur Abgruppierung in eine schlechter bezahlte Gehaltsgruppe führt, schreiben viele Tarifverträge vor, das alte Gehalt für eine gewisse Zeit weiterzuzahlen.

Flüsterleise Elektroroller für den Stadtverkehr

DAS PRODUKT

Foto: SMART GmbH

Nicht nur bei Autos, sondern auch bei Zweirädern macht der Elektroantrieb Furore. Der Roller Escooter von Smart fährt mit Batteriestrom. Die Reichweite liegt bei 100 Kilometern, die Geschwindigkeit bei maximal 45 km/h. An jeder Steckdose lässt er sich auftanken. Bereits nach einer Zapfphase von drei bis fünf Stunden geht es weiter. Der leise Elektroroller, der sich vor allem für den Stadtverkehr eignet, ist ein technisches Wunderding: Wegfahrsperre und Griffheizung aktiviert man über das Smartphone, das am Lenker angedockt wird. ■

Skeps

ZU BESUCH BEI PETER CAMIN

Arbeitsplätze und Umwelt – für Peter Camin ist das kein Gegensatz. Arbeit muss gesund sein. Und Beschäftigte wollen, dass ihr Produkt sinnvoll ist, menschlich und ökologisch. Camin setzt sich seit 35 Jahren dafür ein, als Betriebsrat bei Hydro Aluminium, von der Elbe bis zum Amazonas.

Peter Camin kommt viel herum: Diese Woche nach Oslo zu einer Konzerntagung. Danach privat nach Brasilien zu einem Treffen mit Ureinwohnern und Gewerkschaftern. Und zurück ins Aluminiumwalzwerk in Hamburg, um mit der Belegschaft neue altersgerechte Schichtmodelle zu diskutieren. Jetzt wo Krise, Kurzarbeit und ein Kampf um die Schichtzulagen gut durchgestanden sind.

Im Aluminiumwalzwerk arbeitet der heute 58-Jährige seit 1976. Damals war dort ein Konflikt neuer Art entbrannt: Arbeitsplätze gegen Umwelt. Und erstmals gingen die Beschäftigten auf die Gegner zu und sahen die Umweltfolgen ihres Produkts kritisch. Das hat ihn als linksalternativen »68er« interessiert. Überhaupt gab es im Aluwalzwerk, das damals zum US-Konzern Reynolds gehörte, viele Kämpfe und wilde Streiks.

Eigentlich will Camin hier nur mal kurz Geld verdienen und weiter durch die Welt touren. Er war mit dem Rucksack in Afghanistan, Indien und Südamerika, um »Abstand von der Bundeswehr zu gewinnen«. Der gelernte Elektrotechniker

is gehört dazu

Foto: Peter Frischmuth/argus Fotoarchiv GmbH

Peter Camin bei Hydro-Aluminium in Hamburg. In Signal-Rot zur Sicherheit.

hatte sich auf Zeit verpflichtet, um das »Handwerk« zu erlernen, für den Freiheitskampf in Nicaragua. »Doch die Bundeswehr hat mich mehr verändert, als ich wollte.«

Kritisch engagieren. Mit »kurz mal« arbeiten war dann doch nichts. Camin wird rasch zum IG Metall-Vertrauensmann und Betriebsrat gewählt. »Ich bin irgendwie immer von Leuten ausgeguckt worden, als Schülersprecher oder Mannschaftssprecher beim Bund.« Im Betriebsrat wird Camin Fachmann für Arbeitsschutz. Er bildet sich zum Mess- und Regeltechniker fort und studiert nebenbei Sicherheitstechnik. Damals gab es in ganz Europa Linksalternative, die wie er Arbeitsschützer wurden. Mit ihnen trifft er sich bis heute. »Das Image des Arbeitsschutzes hat sich in den 70er-Jahren gewandelt«, erklärt Camin. »Zuvor war das ein Abstellgleis. Doch nun kamen komplexe Umwelt-Themen wie Radioaktivität und Gefahrstoffe dazu.«

In der Belegschaft bleiben Arbeitsschutz und Umweltschutz all die Jahre immer Thema. Beschäftigte diskutieren auf Seminaren über Schichtmodelle und die Probleme des Aluminiums: Die Produktion verbraucht viel Strom und hinterlässt giftigen Abfall, den sogenannten »Rotschlamm«.

Camin gilt als Rotschlamm-Experte. Als im Sommer 2010 die Bilder der Rotschlamm-Katastrophe in Ungarn um die Welt gehen, klingelt bei ihm laufend das Telefon. Für die IG Metall und den DGB arbeitet er in vielen Arbeitskreisen und Projekten mit. So kam er auch nach Brasilien: Am Amazonas bauen große Konzerne immer neue Aluminiumwerke und Kraftwerke. Ureinwohner werden vertrieben, es gibt Kämpfe und Umweltskandale. Camin unterstützt Aktivisten und kritische Gewerkschafter. Gemeinsam haben sie einige Verbesserungen beim Umweltschutz und bei den Arbeitsbedingungen und erreicht.

Aufrütteln. Camin sieht jetzt eine neue Chance für die Menschen und die Umwelt: Der norwegische Hydro-Konzern, dem das Hamburger Werk heute gehört, hat einen Großteil der brasilianischen Aluminiumproduktion gekauft. Hydro nimmt den Arbeits- und Umweltschutz sehr ernst, betont Camin, der auch Hydro-Konzernbetriebsratsvorsitzender ist. »Das hat in der norwegischen Öffentlichkeit viel mehr Bedeutung. Arbeitsunfälle sind sogar Thema im Fernsehen. Während in Deutschland Arbeitsschutz an Bedeutung verliert, dereguliert wird und sich gerade in kleineren Betrieben wieder verschlechtert.«

Camin will weiter öffentlich aufrütteln, wie letztes Jahr beim Weltsozialforum in Brasilien. Seine Kollegen wissen: Er setzt sich ebenso für Arbeitsplätze ein, wie kürzlich für den Erhalt der Aluminiumhütte in Neuss. Andere, etwa der Aluminium-Verband, schätzen ihn weniger. »Klar sehen mich einige als Nestbeschmutzer«, sagt Camin. »Aber es ist doch ein Verlust an Menschenwürde, wenn du, nur weil du hier arbeitest, ein Produkt loben musst. Skepsis gehört einfach dazu.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

WISSEN

Aluminium und Ökologie

Nicht öko sind der Stromverbrauch und der giftige Abfall der Erstproduktion. Recycling-Alu ist jedoch ökologisch. Mehr zum Thema:
www.igmetall.de/aluminium-und-oeko
Dort findet Ihr auch weitere Hintergründe zu Brasilien sowie Artikel von Peter Camin zum Arbeits- und Umweltschutz.

Polen und Deutsche sitzen im selben Boot

WAS MICH BESCHÄFTIGT

metallzeitung sprach mit Marek Berdychowski, Betriebsrat bei MAN Krakau. In Polen sind die Sorgen die selben: Krise, Löhne und Verlagerung.

Was beschäftigt Euch gerade bei MAN in Polen?

Marek Berdychowski: Die Krise hat uns in Krakau, Posen und Starachowice sehr stark getroffen, ebenso wie die deutschen Nutzfahrzeug-Standorte. Doch wir konnten die Arbeitsplätze über Arbeitszeitkonten halten. Die Beschäftigten haben in einer Urabstimmung unserer Vereinbarung zugestimmt: Sie haben kürzer gearbeitet und auf die für sie sehr wichtigen Überstunden verzichtet. Dafür haben wir Arbeitsplatzgarantien und feste statt befristeter Jobs bekommen.

Foto: privat

Berdychowski ist Vorsitzender des neuen Gesamtbetriebsrats-Gremiums von MAN in Polen.

In Deutschland sind immer noch viele der Meinung, dass die Polen ihnen mit Billiglöhnen die Arbeit wegnehmen wollen. Wie ist Eure Einschätzung dazu?

Berdychowski: Nein, so ist das nicht. Auch wir kämpfen für höhere Löhne. Gerade haben wir eine Lohnerhöhung von sechs Prozent erreicht. Mittlerweile liegen wir bei im Schnitt 900 Euro im Monat. Und auch wir sind von Verlagerungen bedroht, etwa nach Russland oder in die Ukraine. Wir sitzen im selben Boot. Deshalb arbeiten wir auch mit unseren Betriebsratskollegen in Deutschland, Österreich und Dänemark zusammen. Damit uns der Arbeitgeber nicht mit Verlagerungsdrohungen gegeneinander ausspielen kann.

Wie sieht die europäische Zusammenarbeit bei MAN aus?

Berdychowski: Wir treffen uns regelmäßig mit den europäischen Betriebsratskollegen zum Erfahrungsaustausch. Gerade von der IG Metall bekommen wir Unterstützung von Fachleuten, die uns etwa dabei geholfen haben, eine Art Gesamtbetriebsrat für die polnischen Werke zu gründen. Und auch wir wollen Euch unterstützen, wo wir können.

Unterstützen polnische Beschäftigte denn deutsche? Und wie kann das funktionieren?

Berdychowski: Als letztes Jahr das Opel-Werk in Gleiwitz zugunsten von Opel Bochum auf Produktion verzichtet hat, haben wir das auch bei uns thematisiert. Ich bin sicher: Die Mehrheit unserer Belegschaft würde für einen Verzicht stimmen. Wir Gewerkschafter und Betriebsräte sind uns da jedenfalls einig: Wir wollen, dass es für alle Standorte im MAN-Konzern gerecht zugeht. Wir wollen uns nicht gegeneinander ausspielen lassen, sondern Arbeit solidarisch teilen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Wenn sich Chefs über Bewerber informieren, nutzen sie oft das Internet. Denn dort erzählen manche Menschen fast alles über sich.

Hilfe, mein Chef gruschelt

GUTER RAT

Soziale Netzwerke haben etwas Heimeliges: Man trifft Freunde und beklagt sich auch mal über den eigenen Chef. Doch Vorsicht, vielleicht ist er auch vernetzt.

Im Zeitalter sozialer Netzwerke stellen sich ganz neue Fragen. Etwa diese: »Will ich der Freund meines Chefs sein? Und wenn nein – wie sag ich's ihm, ohne als Edeka(Ende-der Karriere)-Mitarbeiter zu enden?«

Eine Freundschaftsanfrage vom Vorgesetzten ist zunächst ein psychologisches Problem. Schließlich: Wer will den Chef schon vor der virtuellen Tür stehen lassen oder sogar abweisen? Andererseits, auf die eigene Seite mit den wilden Partyfotos einladen? Das wollen die meisten auch nicht. Eine Entscheidung, vor die gute Vorgesetzte ihre Mitarbeiter gar nicht stellen sollten, findet Peter Wedde, Direktor der Europäischen Akademie der Arbeit in Frankfurt. Sie taucht dennoch auf. »Das Gefühl für Distanz ist vielen Menschen verloren gegangen. Jeder ist mit jedem ständig verbunden. Da merken Vorgesetzte nicht mehr, wenn sie eine Grenze überschreiten.« Man kann das bedauern – in der Praxis hilft nur eins: ein

Illustration: Leonardo Pellegrino

vernünftiger Umgang mit neuen Medien. Denn aus dem psychologischen kann leicht ein arbeitsrechtliches Problem werden.

Zwar gab es in Deutschland bislang noch keine gerichtlichen Auseinandersetzungen um Facebook, Twitter & Co., in anderen Ländern schon. In den USA und England landeten Arbeitnehmer schneller als sie gucken konnten auf der Straße, nachdem sie bei Facebook über Vorgesetzte oder ihren Job gelästert hatten.

Kritik ist erlaubt. In einigen Fällen hoben Arbeitsgerichte die Kündigungen zwar wieder auf. Doch verlassen würde sich Peter Wedde darauf nicht: »Die schnöde Wahrheit lautet: Jeder ist für das, was er sagt, verantwortlich, auch im Internet.« Deshalb gilt hier wie überall: Kritik ist erlaubt. Beleidigungen oder das Ausplaudern von Firmeninterna nicht.

Zwar haben Arbeitnehmer ein Recht auf freie Meinungsäußerung, doch kann sie durch die besondere Rücksichtsnahmepflicht im Arbeitsverhältnis begrenzt werden. Beschäftigte können in ihrer Freizeit ihren Chef kritisieren, müssen dabei aber sachlich bleiben. Drohungen, Beleidigungen und Aussagen, die dem Ruf des Unternehmens schaden oder Interna öffentlich machen, sind dadurch nicht gedeckt.

In sozialen Netzwerken vergessen viele Menschen diese Regeln, weil sie sich wie zu Hause fühlen, fürchtet Wedde. Sie denken, sie lästern über ihren Chef in der Teeküche, dabei stehen sie mit einem Megaphon vor der Betriebsversammlung. Und nicht nur das, warnt der Frankfurter Arbeitsrechtler: »Vielen fehlt nicht nur der Überblick, wie weit dieses Kommunikationsmittel reicht und wer alles mitliest. Ihnen ist auch nicht bewusst, dass das Internet nichts vergisst. Was einmal im Netz steht, wird man kaum wieder los.«

Selbst neu erschaffen. Arbeitgeber nutzen die Unendlichkeit des virtuellen Gedächtnis inzwischen, um sich über Bewerber vorab zu informieren. Fast die Hälfte aller Firmen durchleuchtet im Internet Bewerber. Rund 45 Prozent gehen über die Suchmaschine Google, bereits 17 Prozent über soziale Netzwerke.

Wer sich nicht ausspionieren lassen möchte, sollte einen alten Datenschützergrundsatz beherzigen und so wenig Spuren im Netz wie möglich hinterlassen. Auf sozialen Netzwerken umgehen einige Nutzer inzwischen das Problem, indem sie dort unter Pseudonymen oder Kürzeln erscheinen, die sie nur ihren Freunden mitteilen.

Im Netz kann sich jeder aber auch selbst neu erschaffen. Etwa mit zwei verschiedenen Facebook-Zugängen. Unter einem Pseudonym spielt das wahre Leben. Auf der Seite mit dem richtigen Namen stehen dann nur die »Ich-bin-ein-netter-Mensch«-Fotos und die »Ich-liebe-meine-Arbeit«-Sprüche. Auf diese Seite kann man auch ruhigen Gewissens seien Chef einladen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

TIPPS

Sich selbst schützen

Immer auf das Kleingedruckte schauen. Um sich selbst und Freunde vor zu viel Transparenz zu schützen, hilft schon ein Blick in die Allgemeinen Geschäftsbedingungen sozialer Netzwerke. Hier besonders auf die Abschnitte zum Umgang mit persönlichen Daten achten. Über persönliche Einstellungen können Nutzer verhindern, dass sie über Suchmaschinen gefunden werden. In vielen Netzwerken können sie auch Listen einrichten. Da können echte Freunde mehr sehen als etwa Kollegen oder der Chef. Tipps zur Nutzung gibt's auch bei der IG Metall.

www.igmetall.de/social-media

■ Im Netz gibt es auch Aussteiger. Wie man seine virtuelle Identität wieder los wird und was dabei passiert, steht hier:

www.ausgestiegen.com

IN KÜRZE

Wer erhält Sozialhilfe?

Die Sozialhilfe ist im Gesetz in sieben Kapitel gegliedert, die jeweils die Leistungen für bestimmte Lebenslagen der bedürftigen Bürger regeln. Doch was bedeuten diese Leistungen? Und wer kann sie erhalten? Antworten liefert der Flyer »Informationen zur Sozialhilfe« der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen. Das PDF-Dokument zum Herunterladen unter:

www.erwerbslos.de

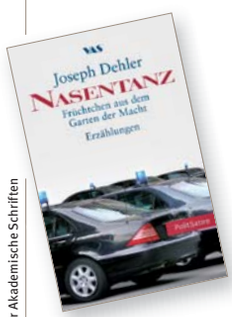


Foto: VAS Verlag für Akademische Schriften

Hinter den Kulissen: »Nasentanz« guckt Politikern ins Gehirn.

Ein Insider plaudert ...

Joseph Dehler war einer von ihnen: Als Mitarbeiter in Bundes- und Landesregierungen hat er 30 Jahre Politiker und Staatsdiener beobachten können. Auf satirische Weise rechnet er ab: Mit seinen »Früchtchen aus dem Garten der Macht« klärt er uns auf über Machtspiele, Selbstgerechtigkeit und sonstige Entgleisungen der gewählten Volksvertreter. Dehler rüttelt wach und zeigt, wie dringend sich die Menschen mehr einmischen sollten. »Unsere gewählten Entscheidungsträger nutzen ihre Macht viel zu wenig zum Wohle der der Gesellschaft«, sagt er. Und: »Den Politikern fehlt es allzu häufig an Lebenserfahrungen, die denen der Masse der Menschen im Lande entsprechen.« Das Buch kostet 19,50 Euro. VAS-Verlag. ISBN: 978-3-88864-492-4.

Foto: Corbis/Photolibrary

Wer den inneren Schweinehund überwunden hat merkt schnell, dass es sich entspannt leichter lernen lässt.

Üben mit System

LERNEN FÜR DIE PRÜFUNG

»Hintern hoch, jetzt wird gelernt.« Sich fürs Lernen aufzuraffen ist gar nicht so leicht. Es gibt aber einige Kniffe, wie sein Lernen organsieren kann. Damit man den Stoff auch bis zur Prüfung schafft, ohne in Panik zu geraten.

Jeder sollte selbst am besten wissen, wie viel Zeit er zum Lernen benötigt. Die wichtigste Regel lautet aber: Lieber jeden Tag 30 Minuten konzentriert lernen, als über viele Stunden an nur einem Wochentag. So lässt sich leichter feststellen, welche Inhalte noch unklar sind. Und es bleibt genügend Zeit, Lehrer, Dozenten oder Mitschüler zu bestimmten Themen zu befragen. Zudem empfiehlt sich, sich feste Lernzeiten zu suchen und sich jeden Tag zur gleichen Zeit hinzusetzen. Das Gehirn stellt sich dann automatisch auf das Lernen ein.

Etwa acht bis sechs Wochen vor einer Prüfung sollte man damit starten, das Material zu sichten und durchzulesen. So erhält man einen ersten Eindruck über die nötige Vorbereitung und kann den Stoff gut strukturieren.

Theorie lernen. Bei vielen Abschlussprüfungen werden mehrere Fächer oder Themen geprüft. Darum sollte sehr ähnlicher Stoff nicht hintereinander gelernt werden, weil es sonst leicht zu Verwechslungen kommt. Wer ein As in Mathe ist, braucht darin zwar weniger Vorbereitung als in einem anderen Fach, trotzdem sollte man mit dem leichtesten oder interessantesten Teil starten. Der Einstieg ist dann leichter und das Gehirn wird für schwierigere Aufgaben »hochgefahren«. Sinnvoll ist das Üben mit ehemaligen Prüfungsaufgaben. Sie geben einen guten Einblick in die Detailtiefe einzelner Themen. Solche Aufgaben bieten die Chance, sich unter realistischen Zeitvorgaben zu testen und sich gezielt vorzubereiten.

Alleine büffeln kann öde sein. Wer nicht gerne alleine übt, für den bietet sich eine Lerngruppe an. Viele lernen den Stoff so leichter – auch, weil es mehr Spaß macht. Kommen nicht genügend Leute zusammen, empfiehlt sich auch ein Lernpartner. Ob Gruppe oder Partner: Alle können sich abfragen und gemeinsam Lösungen finden. Zudem lässt sich in einer Gruppe auch gut eine mündliche Prüfung nachstellen. Einer spielt den Absolventen, der Rest die Lehrer, die laut die Fragen stellen. Diese Übung eignet sich vor allem für Prüflinge mit Lampenfieber.

Üben im Betrieb. Bei einer betrieblichen Ausbildung kommt auch ein praktischer Teil auf viele Azubis zu. In der Prüfungsordnung können sie nachlesen, was von ihnen verlangt wird. Ob Projekt, Präsentation oder Gesellenstück: Prüflinge sollten sich eine entsprechende Aufgabe im Betrieb stellen sowie üben und die Ergebnisse vom Ausbilder checken lassen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

TIPP

Tricks zur Vorbereitung

- **Die Lernumgebung**
  Für Ruhe sorgen. Alles wegpacken oder ausschalten, was mit dem Lernen nichts zu tun hat.
- **Die Pausen**
  Wenn die Konzentration nachlässt sollte man eine Pause einlegen. Sport hilft dem Geist wieder auf die Sprünge. Danach lässt sich motivierter weiterlernen.
- **Der Tag davor**
  Am letzten Tag vor der Prüfung nichts Neues mehr lernen, sondern Gelerntes nur wiederholen.
- **Die Nacht davor**
  Die Nacht davor verbringt man im Bett und nicht am Schreibtisch. Ausgeschlafen zu sein hilft mehr, als bis zur letzten Minute zu büffeln.
- **Bei Angst: Atemtraining**
  Wer Angst hat, braucht Entspannung. In den Bauch zu atmen beruhigt. Die Hand auf den Bauch legen, komplett ausatmen, langsam tief einatmen bis sich die Hand hebt. Öfter wiederholen.

Ein Projekt für Benachteiligte

In kaum einen Land ist der Bildungserfolg der Kinder so stark von der sozialen Herkunft abhängig wie in Deutschland. Obwohl sie die Voraussetzungen mitbringen, schrecken vor allem Kinder aus Nicht-Akademikerhaushalten oder mit Migrationshintergrund vor einem Studium zurück.

Chance², ein Projekt der Universität Duisburg-Essen (UDE), will die Chancen benachteiligter Jugendlicher verbessern. Es richtet sich an Schüler ab der neunten Klasse (G8) beziehungsweise ab der zehnten Klasse (G9 und Gesamtschulen), die passable Noten, erkennbares Potenzial und Migrationshintergrund haben oder aus bildungsfernen Elternhäusern kommen.

In der Schule. In den vier Jahren bis zum Abitur werden die Teilnehmenden in Fach-, Sprach- und Lernkompetenz, Mentoring und Studieren »auf Probe« geschult. Wer Defizite in einzelnen Fächern hat, kann Förderunterricht bekommen. Das Ziel ist: Die Bereitschaft zu einem Studium erhöhen, Hemmschwellen und Defizite abbauen. Eltern werden von Anfang an mit ins Boot geholt.

An der Uni. Entscheiden sich die Schüler für ein Studium an der UDE, so bekommen sie bis zum Bachelor-Abschluss monatlich 300 Euro. Das Geld wird nicht auf BAföG oder andere Leistungen angerechnet.

Neben der finanziellen Förderung gibt es Kurse in Zeitmanagement und Karriereplanung sowie Informationen zu Auslandsaufenthalten. Diese Angebote helfen den jungen Leuten, ihr Studium erfolgreich zu meistern. ■

Das Projekt im Internet:
www.uni-due.de/chancehoch2/

Anzeige

SERVICE Rostock-Warnemünde

Strand von Warnemünde

5-tägige Reise
nur € 179,– p. P./DZ

3 % Rabatt für Mitglieder und deren Mitreisende

HOLIDAYCHECK Stand: 01/2011
Weiterempfehlungsrate:
96 % 4-Sterne-superior TRIHOTEL am Schweizer Wald

Erlebnis-Urlaub an der Ostsee

- Inkl. 1 x Captains Dinner
- Inkl. 1 x große Hafenrundfahrt
- Inkl. 1 x Nachtwächter Erlebnisführung (ab Mai)
- Inkl. Nutzung der 1.800 qm Wellnessoase

Rostock liegt im Zentrum der deutschen Ostsee-Bäder. Entdecken Sie die fast 800 Jahre alte Universitäts- und Hansestadt. Der breite und weiße Strand von Warnemünde machte das Seebad im letzten Jahrhundert zu einem mondänen Badeort. Genießen Sie die herrlich klare Ostseeluft, Ihr ausgezeichnetes Hotel und die vielen Ausflugsmöglichkeiten in der Region.

Ihr 4-Sterne-superior TRIHOTEL am Schweizer Wald

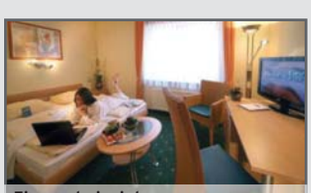
Das inhabergeführte First-class-Superior Privathotel ist Gewinner zahlreicher Gäste-Beliebtheitspreise und liegt an der Ostseeküste in direkter Waldlage, mit hervorragender Anbindung, zugleich idyllisch und zentral. Sowohl das ca. 1,3 km entfernte Stadtzentrum von Rostock als auch die Strände um Warnemünde (ca. 12 km) sind schnell zu erreichen. Das Haus bietet Restaurant, Wintergarten, Waldterrasse, Bar „SPOT 66", Kaminzimmer mit Bibliothek, Raucherlounge, Business-Corner, Lift, Shop und Friseursalon.

Die 101 **Zimmer** sind elegant, sehr geschmackvoll eingerichtet und mit Bad oder Dusche/WC, Haartrockner, Telefon, TV, Radio, Minibar und Safe ausgestattet. Zu Ihrem Komfort sind Leihbademäntel, -badetücher und -badeschuhe sowie WLAN und Sky-TV im Preis enthalten. Die Standardzimmer liegen zur Straße hinaus, die Superior Zimmer mit romantischem Himmelbett zur Waldseite.

Ihre **Verpflegung** umfasst täglich ein reichhaltiges Vital-Frühstücksbuffet und einmal ein maritimes Captains Dinner.

Die in Mecklenburg-Vorpommern einmalige **Wellnessoase AQUA** des Hotels bietet auf 1.800 qm eine geprüfte und zertifizierte Angebotsvielfalt, die ihresgleichen sucht. Verbringen Sie entspannte Stunden im Pool mit Sternenhimmel, Panorama- und Blocksauna, Aroma-Dampfbad, Kräuterbad, Tepidarium, Kneipp-Rondell, Cardio-Fitness-Studio, Erlebnisduschen, Chillout-Lounge, Wintergarten und Terrasse etc. (Die Wellnessoase ist nur für Erwachsene zugänglich). Gegen Gebühr sind vor Ort verschiedene Anwendungen buchbar.
(Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr.)

Ihr TRIHOTEL am Schweizer Wald


Zimmerbeispiel

Ihr inkludiertes Erlebnis-Programm:
Genießen Sie eine aufregende Erlebnisführung durch die Altstadt mit dem Rostocker Nachtwächter im historischen Gewand und erfahren Sie mehr über die wohl schönste Stadt Mecklenburg-Vorpommerns (für Anreisen ab dem 01.05.11). Eine romantische Hafenrundfahrt ist ebenfalls für Sie im Preis inkludiert.

Nachtwächter vor Petrikirche

Inklusivleistungen pro Person

- Übernachtungen im 4-Sterne-superior TRIHOTEL am Schweizer Wald im Doppelzimmer
- Täglich reichhaltiges Vital-Frühstücksbuffet
- 1 x maritimes Captains Dinner (3-Gang Menü)
- 1 x große Hafenrundfahrt ab Warnemünde (Transfer in Eigenregie)
- 1 x Nachtwächter-Erlebnisführung durch die Rostocker Altstadt (vom 15.02. – 30.04.11 ist stattdessen eine Stadtrundfahrt vorgesehen)
- Kneipp-Tee an der Vitalbar
- Nutzung der Wellnessoase AQUA
- Leihbademantel, -badetuch und -badeschuhe
- Reisepreis-Sicherungsschein

Termine und Preise pro Person im DZ in € im TRIHOTEL am Schweizer Wald

Anreisezeitraum:	5 Tage/4 Nächte (So. – Do.) / 4 Tage/3 Nächte (Do. – So.)
A 15.02. – 31.10.11	179,–

Kennziffer: 55571 **Code: D18B01H**

Wunschleistungen p. P.: Einzelzimmerzuschlag 20,– €/Tag. Zuschlag Doppelzimmer Superior 20,– €/Arrangement. Bahnanreise zum Bahnhof Rostock und zurück ab 44,– €. **Zusätzliche Kosten:** Hunde ca. 10,– €/ Tag, vor Ort zahlbar, auf Anfrage.

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

Reisetelefon: 01805 – 990 160
(Festnetzpreis 0,14 €/Min., höchstens 0,42 €/Min. aus Mobilfunknetzen), Täglich von 8.00 – 22.00 Uhr

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

DGB Reisen Vertrauen seit 1961

Karikatur: André Poloczek