



metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 63 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL SEITE 6

IG Metall sendet
Karlsruher Signal

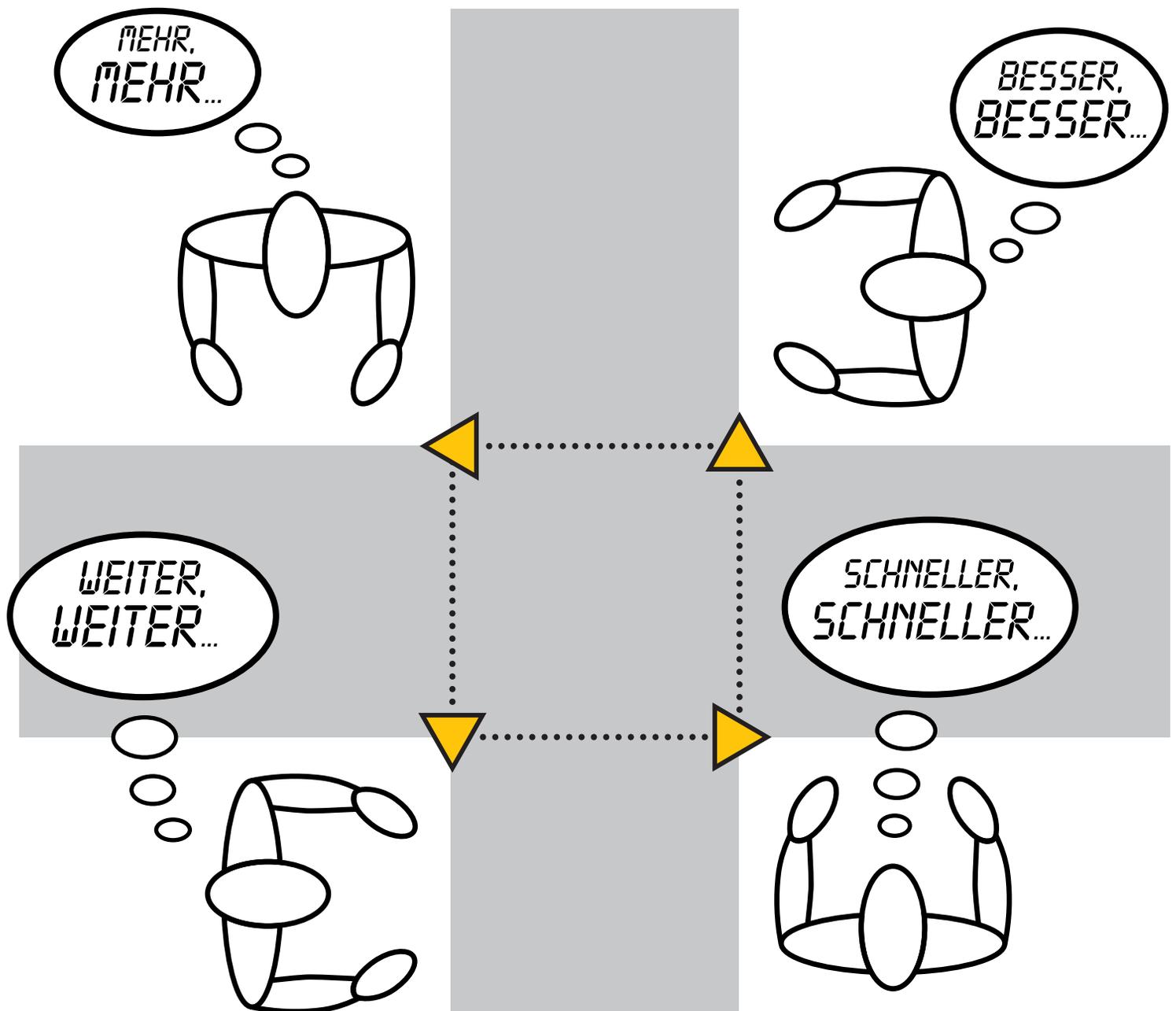
ARBEIT SEITE 12

Geschenke mit
Vorsicht genießen

LEBEN SEITE 24

Interkultur statt
Integration

BEZIRK SEITE 28



Mensch, **nicht** Maschine

Aktuell

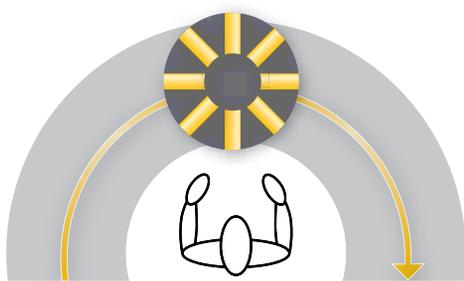
Rettung, aber bitte besser: Ist Europa zu retten? Im November einigten sich die Europäer auf ein neues Hilfspaket für Griechenland. Aus Sicht der IG Metall braucht Europa mehr Demokratie, wie der Gewerkschaftstag in Karlsruhe bestätigte. **Auf Seite 6 »**

Arbeit

Gefährliche Geschenke: Geschäftspartner beschenken sich gerne. Doch auf die Flasche Wein kann schnell die Kündigung folgen. Welche Präsente dürfen Arbeitnehmer annehmen? In der Rubrik »Recht so« gibt es die Antwort. **Auf Seite 12 »**

Titelthema

In der Tretmühle: Schneller, höher, weiter – im internationalen Wettbewerb fordern Arbeitgeber von ihren Beschäftigten immer mehr. An den Bändern werden die Takte von Jahr zu Jahr zu kürzer und selbst Angestellte und Entwickler arbeiten wie am Fließband. Dabei sind wirtschaftlicher Erfolg und gute Arbeit gar kein Widerspruch. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**



Quelle: Fraunhofer IAO, Stuttgart

In neuen Produktionssystemen wird der Mensch zum Strichmännchen. Einfach zu vervielfachen oder auszutauschen.

Leben

Gekommen, um zu bleiben: Können oder wollen sich die Migranten nicht integrieren? Weder noch: Sie müssen es nicht. Deutschland ist schon lange ein Einwanderungsland und die Migranten haben es bereichert. Was die Vielfalt für unsere Gesellschaft bedeutet, erklärt Mark Terkessidis. **Auf Seite 24 »**

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Dettlef Wetzels, Bertin Eichler, **Beauftragter der Herausgeber:** Jan Engelhardt

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

Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantw. i.S.d.P.)
Chefredakteurin: Susanne Rohmund
Chefin vom Dienst: Ilka Grobe
Redaktion: Volker Dank, Dirk Erb, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Heike Neumeister, Antonela Pelivan, Gabriele Röhrig, Sylvia Stahl-Schindler
Gestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher
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 abzurufen.

metallzeitung erscheint monatlich. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier, auf dem die **metallzeitung** gedruckt wird, besteht zu 70 Prozent aus Altpapier und zu 30 Prozent aus FSC- und PEFC-zertifiziertem Holz, das aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung in Süddeutschland und in der Schweiz stammt.



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

Debatte über die »35« im Osten nicht erwähnt

metallzeitung 11/2011, IG Metall-Gewerkschaftstag

»Ich bin zutiefst enttäuscht, dass bei der Berichterstattung vom Gewerkschaftstag beim Thema Tarifpolitik mit keiner Silbe erwähnt wird, dass es eine Debatte zur Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden in den Osttarifbezirken gegeben hat. Mit großer Zustimmung haben die Delegierten beschlossen, das Thema »Arbeitsverkürzung auf 35 Stunden« wieder aktiv anzugehen. Viele Delegierte aus den westlichen Tarifgebieten haben ihre Unterstützung für diesen schwierigen Weg bekundet. Das muss im Bericht vom Gewerkschaftstag vorkommen.«

Jens Köhler, Betriebsratsvorsitzender, BMW, Leipzig

Drei-Klassen-Gesellschaft

metallzeitung 11/2011, Leiharbeit

»Warum gibt es für die gleiche Arbeit am selben Arbeitsort eine Zwei- oder sogar Drei-Klassen-Gesellschaft in der Bezahlung? Ich gehe als Metallbaumeister (30 Jahre im Job) für 12,50 Euro arbeiten, bei einer 40-Stunden-Woche. Der frisch Ausgelernte bei Thyssen hat da bedeutend mehr. Das ist nicht gerecht. Und alle sehen weg. Solange es diese Zwei- oder eher Drei-Klassen-Gesellschaft gibt, wird der Frust immer größer. Ich werde die Welt nicht ändern können. Aber vielleicht kann ja die IG Metall etwas dagegen tun.«

Jens O., Duisburg

Nicht nur den großen Organisationen vertrauen

metallzeitung 11/2011, Zum Editorial und zu Occupy

»Es freut mich, dass Proteste positiv bewertet und unterstützt werden. Auch ich bin der Meinung, dass die Menschen selbst aktiv werden sollten und nicht nur Parlamenten, Regierungen und großen Organisationen vertrauen dürfen. Deshalb finde ich

auch die Forderung gut, dass Gewerkschaften »ihre Rolle wieder stärker ausüben und sich von der Politik lösen« sollten. Gut ist auch die Klarstellung: »Das System selbst ist das Problem.« Es geht nicht nur um eine Regulierung der Finanzmärkte, sondern auch um soziale Gerechtigkeit weltweit und unmittelbare Einflussmöglichkeiten der Bevölkerung.«

Uwe Schnabel, Coswig

Riskante Fräserei

metallzeitung 10/2011, Tödliche Manipulation

»An meiner CNC-Fräsmaschine ist der Türschalter überbrückt. Die Schließlasche an der Schiebetür wurde abgeschraubt und einfach in den Schlitz des Schalters gesteckt, der normalerweise dafür sorgt, dass sich bei automatischem CNC-Betrieb die Tür nicht öffnen lässt. Was wirklich gefährlich ist: Der Hersteller hat abnehmbare Abdeckungen in die Verkleidung meiner Fräsmaschine eingebaut. Ein Warnschild verbietet, niemals auch nur den Hauptstromschalter der Maschine einzuschalten, wenn eine dieser Abdeckungen geöffnet ist. Mein Abteilungsleiter zwingt mich immer wieder, diese Abdeckungen zu entfernen, um Teile zu fräsen, die zu groß sind. Sie ragen bis zu zwei Meter aus dem Gerät. Ich habe das Gefühl, die Abdeckungen wurden bewusst so angebracht, um genau diese riskante Fräserei möglich zu machen.«

Name ist der Redaktion bekannt.

Gierige Geier gehören gestoppt

»Es kann nicht genug auf die Probleme der Leiharbeit und die Dringlichkeit von Mindestlöhnen hingewiesen werden. Das sind schon amerikanische Zustände, und das gehört bekämpft. Jeder Arbeitnehmer muss seinen Lebensunterhalt durch seinen Lohn bestreiten können. Stoppt die Profitgeier und die menschenverachtenden Manager.«

Rolf Elste, Kraichtal

Wir brauchen einen Kurswechsel

UMBAU JETZT

Wer nur auf die Marktkräfte vertraut, hat schon verloren. Unsere Wirtschaft braucht verbindliche Regeln. Das gilt in Deutschland und international.



Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Die Menschen müssen die Politik bestimmen.«
Foto: Frank Rumpenhorst

Vom CDU-Parteitag in Leipzig gibt es interessante Signale. Die CDU steht nicht mehr wie beim Leipziger Parteitag 2003 für ein knallhartes neoliberales Programm. Damals hatten sich die Christdemokraten an Angriffen auf Gewerkschaften und Steuererklärungen auf Bierdeckelgröße geradezu selbst berauscht. Heute, acht Jahre später, leben wir in einer anderen Welt. Eine tiefe Weltwirtschaftskrise haben wir überwunden, die zweite versucht man gerade zu verhindern. Wir brauchen Regeln für die Wirtschaft, in Deutschland und international. Das ist auch bei der CDU angekommen.

Umstieg. Von unseren gewerkschaftlichen Forderungen zu einem lebenswürdigen Mindestlohn ist der jüngste CDU-Beschluss für verbindliche Lohnuntergrenzen noch weit entfernt. Er ist aber ein erster Einstieg in eine dringend notwendige neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt.

Unter Leiharbeit, Werkverträgen und Niedriglöhnen leiden Millionen Beschäftigte. Die CDU

muss jetzt beweisen, dass dieser Beschluss keine Beruhigungspille für kommende Wahlkämpfe ist. Notwendig ist zuerst, die vielfältigen Blockademöglichkeiten der Arbeitgeber bei der Festlegung von Lohnuntergrenzen in einzelnen Branchen abzuschaffen. Das wird die erste Nagelprobe für die Union. Die IG Metall wird sie daran messen. Verbindliche Regeln brauchen wir auch, um die europäische Finanzkrise in den Griff zu bekommen. Bevor eine europäische Regierung nach der anderen unter dem Druck der Finanzmärkte zerbricht, müssen die EU-Regierungen entschlossen gegensteuern. Der jüngst beschlossene Rettungsschirm reicht nicht aus. Kurzfristig gibt es keine Alternative: Schuldnerländer müssen durch die Europäische Zentralbank vom Markt abgeschirmt werden. Und langfristig muss Europa demokratischer werden.

Die Menschen müssen die Politik in Europa bestimmen, nicht die Banken und Konzerne. Ob Deutschland oder Europa: Ein politischer Kurswechsel ist überfällig. ■

Berthold Huber

? FRAGE UND ANTWORT

In der Oktober-Ausgabe berichtet Ihr über ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das entschieden hat, dass es am Oster- und Pfingstsonntag keine Zuschläge gibt, weil es sich im Bundesland des Arbeitsortes (Sachsen-Anhalt) nicht um einen gesetzlichen Feiertag handelt. Warum sind diese Tage in meinem Kalender in der ganzen Bundesrepublik als gesetzliche Feiertage vermerkt?

Manfred B., per E-Mail

Antwort der Redaktion:

Viele Menschen gehen vermutlich ohne lange zu überlegen davon aus, dass der Ostersonntag und der Pfingstsonntag gesetzliche Feiertage sind. Immerhin handelt es sich bei Pfingsten und Ostern um die ältesten und zugleich höchsten Feste der Christen. Die Krux: Abgesehen vom »Tag der Deutschen Einheit« am 3. Oktober und weiteren acht staatlichen Feiertagen, bestimmen die Bundesländer selbst darüber, welche religiösen Fest- und Gedenktage gesetzliche Feiertage sind. So wie in Brandenburg: Dort sind der Oster- und Pfingstsonntag gesetzliche Feiertage. In vielen Kalendern fin-

den sich neben den kirchlichen Sonntagsbezeichnungen auch religiöse Gedenk- und Festtage sowie gesetzliche Feiertage, die nicht überall ein arbeitsfreier Tag oder ein bundeseinheitlicher gesetzlicher Feiertag sind, aber dennoch als solche gekennzeichnet sind. Staatliche Feiertage sind in der Regel rot hinterlegt, viele gesetzliche dagegen grau. Allerdings findet sich in den meisten Kalendern bei den grau markierten Feiertagen kaum noch die Erläuterung, welche Bundesländer darunter fallen.

Die Hersteller von Kalendern tun dies wohl meist aus Platzgründen. ■

Ostersonntag: Feiern ja, aber ohne Zuschläge. Feiertagszuschläge gibt es aber, wenn Weihnachten auf einen Sonntag fällt. Erholungsurlaub wünscht Euch die Redaktion.



Foto: Imagebroker/Frontline

NEU IM HEFT

Mit Bildcode ins Internet: In diesem Heft gibt es wieder einige Bildcodes. Das sind kleine, schwarze Quadrate. Smartphone-Benutzer scannen mit einer Scan-App den Code und sind dann direkt im Internet.



BILD DES MONATS

»Übernahme unbefristet«

Für die Auszubildenden in den Stahlwerken war lange vor der Tarifrunde klar, was sie von ihr erwarten: »Übernahme – unbefristet«. Das demonstrierten rund 800 Azubis am 7. November, vor dem Start der zweiten Verhandlung, mit einem Mordsspektakel. Mit Fanclappern, selbst beschrifteten Plakaten und Transparenten waren sie aus ganz Nordrhein-Westfalen, Georgsmarienhütte und Bremen zum Verhandlungsort in Gelsenkirchen gekommen, um das den Arbeitgebern lautstark zu vermitteln. »Es ist höchste Zeit, dass wir uns in diesem Land um die Zukunft und Perspektiven der jungen Generation kümmern«, sagte IG Metall-Verhandlungsführer Oliver Burkhard. »Jeder Dritte unter 35 stand noch nie in einem festen Arbeitsverhältnis.«

17500 warnen. Die IG Metall hat für die Azubis und rund 83 000 Stahl-Beschäftigten in NRW, Bremen und Ostdeutschland außerdem sieben Prozent mehr Geld gefordert und für Ältere bessere Altersteilzeitregelungen. Die bisherigen Tarifverträge liefen Ende Oktober aus; bis Redaktionsschluss gab es noch keine Einigung über neue. Die Stahlwerker zeigten sich in Ost und West kampfbereit: In der ersten Novemberhälfte nahmen schon rund 17 500 Metaller aus 55 Stahlbetrieben an Warnstreiks teil. ■

Berichte, Fotos und Videos zur Stahltarifrunde:

▶ www.tarifrunde-stahl.de

Oder per Smartphone mit diesem Bildcode:



Foto: Thomas Range



Ebbe oder Flut?

ENTWICKLUNG DER LÖHNE

Von Schrumpflöhnen bis »XL-Aufschwung« schwanken zurzeit die Bewertungen, ob die Arbeitnehmer gut oder schlecht verdienen. Was stimmt?

Wer die Inflation abzieht, stellt fest: Die Einkommen der Arbeitnehmer sind in den letzten Jahren geschrumpft, schreibt das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung in einer Studie. In der Metall- und der Stahlindustrie sieht die Situation jedoch anders aus: Seit 2000 sind die Tarifentgelte in beiden Branchen um 34 Prozent gewachsen, Einmalzahlungen nicht eingerechnet. Selbst »real«, also nach Abzug der Preissteigerungen, blieb ein Plus von 14 Prozent.

Auch dieses Jahr haben die Bruttoverdienste zugelegt, hat das Statistische Bundesamt errechnet: in der Gesamtwirtschaft um 4,1 Prozent, real um 1,9 Prozent. Ursache seien vor allem die »hohen Tarifabschlüsse« in der Chemieindustrie von

4,1 und in der Metallindustrie von 2,7 Prozent. Daneben spielten der Abbau von Kurzarbeit und höhere Sonderzahlungen eine Rolle. Die Medien jubelten die positive Entwicklung schon zum »XL-Aufschwung« hoch.

Druck auf Löhne. Dabei sind die Durchschnittsentgelte in der Gesamtwirtschaft seit 2000 tatsächlich gesunken: um etwa vier Prozent. Ein Grund dafür ist, dass immer mehr Firmen die Tariflöhne nicht zahlen. Hauptursache ist jedoch die starke Zunahme von Niedriglöhnen und Leiharbeit. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Mehr dazu findet sich unter:

► www.igmetall.de/lohnentwicklung

Kein Mut zum Mindestlohn

Vor dem CDU-Parteitag hatte sich die Kanzlerin noch für einen einheitlichen Mindestlohn ausgesprochen. Übrig blieb davon eine »Lohnuntergrenze«, die sich an regionalen und branchenspezifischen Gegebenheiten orientiert. In einigen Regionen und Branchen gibt es heute noch Stundenlöhne von vier bis fünf Euro.

Immerhin: Die CDU, die Mindestlöhne lange abgelehnt hatte, erkennt jetzt an, dass es ein Mindestniveau geben muss und dass Menschen soviel verdienen müssen, dass sie davon leben können. Aber ihr Partei-

tagsbeschluss ließ viele Fragen offen. Die Untergrenzen sollen zum Beispiel von den Tarifparteien in einer Kommission ausgehandelt werden. Was ist aber, wenn die Arbeitgeber sich weigern, Untergrenzen zuzustimmen? Oder was passiert in den Branchen, in denen »christliche« Gewerkschaften mit Arbeitgebern Tarifverträge mit Dumpinglöhnen abgeschlossen haben? Wenn aus dem Parteitagbeschluss ein Gesetz werden soll, dass Arbeitnehmern Existenz sichernde Löhne garantiert, ist noch viel Nacharbeit zu erledigen. ■

ZAHLEN UND FAKTEN

4,1

Höhere Tariflöhne

Viele Beschäftigte haben mehr Geld in der Lohntüte: Vier Prozent mehr gibt es seit November für Arbeitnehmer in der Holz- und Kunststoffindustrie im Südwesten sowie in Berlin, Brandenburg und Sachsen; sogar 4,1 Prozent mehr für ihre Kollegen in der Kunststoffindustrie in Lippe. In Baden-Württemberg erhalten 43 000 Beschäftigten im Metallbau und der Feinwerktechnik 3,2 Prozent plus. In der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie sind die Tarifentgelte schon im Oktober um 3,6 Prozent gestiegen.

79

Unbeliebte Rentenpolitik

Vier von fünf Bundesbürgern (79 Prozent) sind dagegen, dass der Rentenversicherungsbeitrag gesenkt wird. Sie wollen lieber, dass aus den aktuellen Überschüssen der Rentenversicherung die Altersarmut bekämpft wird. Das ergab eine repräsentative Umfrage des Instituts Forsa im Auftrag des DGB.

17,2

Große Bildungslücken

In der Bildung kommt die Bundesrepublik nur schleppend voran. Immer noch besitzen viele Menschen keinen Berufsabschluss. Unter den jungen Leuten zwischen 20 und 29 Jahren haben 17,2 Prozent keinen Beruf, berichtete der Bildungsforscher Klaus Klemm auf einem DGB-Kongress.

Hebeln reicht nicht

EUROKRISE |

Seit Beginn der Krise in Griechenland blasen die Euro-Staaten ihren Rettungsschirm beinahe halbjährlich auf. Zuletzt wieder im November. Nun soll ein »Hebel« auch größere Volkswirtschaften schützen. Wieder Flickwerk, kritisiert die IG Metall. Sie fordert mehr Demokratie in Europa.

Foto: E. Evria/AGE/Frontline



Geld regiert die Welt – und Europa.

Die Nachrichten klangen dramatisch: »Papandreou Plan lässt Dax abstürzen.« »Euro verliert gegenüber Dollar.« Dabei hatte der damalige griechische Ministerpräsident nur angekündigt, das Volk über das Rettungspaket der EU abstimmen zu lassen. Immerhin müssen die Bürger das Sparpaket tragen. Für Berthold Huber eine unglaubliche Reaktion: »Ich finde es makaber, wenn die Ausübung von Demokratie zu Unsicherheiten an den Märkten führt«, sagt der Erste Vorsitzende der IG Metall.

Banken und Staaten. Seit die Eurozone im Frühjahr 2010 in Schiefelage geriet, wiederholt sich das immer gleiche Schauspiel: Spekulanten treiben Zinsen einzelner Staaten in die Höhe, Ratingagenturen drohen, den Daumen zu senken, die europäi-

WISSEN

Karlsruher Signal für einen Kurswechsel in Europa

Die schwerste Finanzkrise seit 80 Jahren fiel nicht vom Himmel. Sie war Folge politischer Entscheidungen. Regierungen bauten Regeln für Finanzmärkte ab. Die Umverteilung von unten nach oben nahm zu, so dass immer mehr Kapital renditeträchtige Anlagen suchte. Mit dem Karlsruher Signal machten die Delegierten des IG Metall-Gewerkschaftstags klar: Europa muss demokratischer werden. Dazu gehört:

- Eine demokratisch legitimierte europäische Finanz- und Wirtschaftsregierung, die Korridore für die Einnahmen- und Ausgabenpolitik sowie Vorgaben für die Verschuldung der Länder vereinbaren und durchsetzen kann.
- Einheitliche Steuerkorridore für alle EU-Länder, vor allem bei Unternehmens-, Einkommens-, Vermögens- und Erbschaftssteuer.
- Regulierung und Aufsicht über alle Finanzmarktgeschäfte und Akteure.
- Zurückdrängen prekärer Beschäftigung auf nationaler Ebene, einheitliche soziale Mindeststandards für sichere und faire Arbeit.

Die gesamte Erklärung im Netz unter:

► www.igmetall.de/karlsruher-signal

schen Regierungen einigen sich auf neue Hilfen und warten angstvoll auf die Reaktion der Finanzmärkte.

Die letzte Aufführung fand im November statt. Bevor Papandreou die Volksbefragung in Griechenland ankündigte, hatten sich die Euro-Staaten auf ein neues Hilfspaket geeinigt. Das Land soll 100 Milliarden Euro bekommen, private Gläubiger sollen auf die Hälfte ihrer Forderungen verzichten und Sparprogramme stärker überwacht und durchgesetzt werden. Allzu schmerzhaft dürfte der Verzicht für Gläubiger nicht werden. Immerhin sichert der Rettungsschirm (EFSF) die neuen Anleihen mit 30 Milliarden Euro ab.

Damit der EFSF im Notfall auch größere Staaten wie Italien vor der Pleite abschirmen kann, haben die Euro-Staaten einen Hebel eingebaut. Mithilfe privaten

Kapitals soll der Schirm vergrößert werden. Dazu gibt es zwei Möglichkeiten. In der Versicherungslösung sichert der Rettungsschirm 20 Prozent jeder Anleihe ab. So könnten mit 20 Millionen Euro aus dem Rettungsfonds Staatsanleihen über 100 Millionen Euro auf dem Markt untergebracht werden. Die zweite Möglichkeit sieht eine Zweckgesellschaft vor, die Staatsanleihen aus Krisenländern zusammenpackt und als neue Papiere auf den Markt bringt.

Die IG Metall bezweifelt, dass eine der beiden Varianten funktioniert. Bei der Versicherungslösung ist fraglich, ob sich zu diesen Bedingungen Käufer für die Anleihen finden. Höchst riskant erscheint das Modell der Zweckgesellschaft. Denn ähnlich funktionierte das Geschäft mit US-Hypotheken, das als Auslöser der Finanzmarktkrise gilt.

Kreditgeber EZB. Statt eines Hebels fordert die IG Metall, Schuldnerländer durch die Europäische Zentralbank (EZB) vom Markt abzuschirmen. Nur wenn die EZB als letzter Kreditgeber auftritt, lassen sich Spekulationen gegen diese Länder verhindern. Außerdem brauchen sie Investitionen, damit ihre Wirtschaft wieder wächst. Bleibt die EU bei dem radikalen Sparkurs, führt das ganz Europa in die Rezession.

Doch aus Sicht der IG Metall geht es längst nicht mehr um die Krise einzelner Länder, sondern um die Krise der Union. Wenn sie nicht auseinanderbrechen soll, muss Europa demokratischer werden.

Das forderte auch der Gewerkschaftstag der IG Metall in seinem Karlsruher Signal (siehe Kasten). Die Menschen in Europa müssen die Politik bestimmen, nicht die Banken und Konzerne. Wenn notwendig, auch in Volksabstimmungen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

RECHT NAH DRAN

Echte Chefs dürfen in Satiren als »Urbilder« erkennbar sein

Meinungsfreiheit endet nicht am Firmentor. Jürgen Bucker, 51, kaufmännischer Angestellter in einer Küchenmöbelfirma in Löhne bei Herford, erfüllte sich einen »lang gehegten Traum«. Er schrieb ein Buch. Sein satirischer Roman »Wer die Hölle fürchtet, kennt das Büro nicht« soll die Leser zum Lachen bringen. Humor ist ja immer Geschmacksache. Einer seiner Chefs jedenfalls war gar nicht amüsiert. Er sah darin sich und Beschäftigte seines Betriebs durch den Kakao gezogen und verpasste Metaller Bucker die fristlose Kündigung.

Beleidigt. Begründung: Zwar erkläre Bucker in seinem Buch, die Personen seien frei erfunden, aber in einigen Charakteren seien eindeutig einer der Geschäftsführer und einige Beschäftigte zu erkennen. Zum Beispiel in dem Chef, der zur Vetternwirtschaft neigt. Oder in der Angestellten mit »bräunungsbedingten Hautrissen«, die eine »Spachtelmasse« überdeckt, und deren »Intellekt mehr mit den neuesten Modefarben« beschäftigt ist als mit »komplexen Vorgängen« ihrer Arbeit. Oder dem Joint-Genießer mit

Pferdeschwanz, der »alles geraucht hat, was ihm vor die Tüte kam«. Diese und andere angeblich erkennbare Belegschaftsangehörige und sich selbst sah der Geschäftsführer durch das Buch grob beleidigt und in ihrer Ehre verletzt.

Ein Jahr lang war Bucker, Vater von zwei Kindern, ohne Job. Jetzt, zwei Gerichtsentscheidungen später, ist er wieder an seinem Arbeitsplatz. Die Kündigung war unwirksam, entschied zuerst das Arbeitsgericht Herford und danach das Landesarbeitsgericht Hamm. Es sei nicht feststellbar, dass bestimmte Personen eindeutig erkennbar und damit beleidigt worden seien. In einem Roman dürften im Übrigen reale Personen als »Urbilder« erkennbar sein. Das Grundgesetz garantiere in Artikel 5 Abs. 1 die Meinungsfreiheit und in Artikel 5 Abs. 3 die Freiheit der Kunst. Und Anknüpfungen an die Wirklichkeit seien »typisch für die Kunstform des Romans«. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Das Urteil des LAG Hamm hat das Aktenzeichen 13 Sa 436/11 (vom 15. Juli 2011).

IG Metall warnte vor Terror-Nazis

Im Fall der drei Thüringer Terror-Nazis kritisiert die IG Metall Polizei und Politik scharf: Von einer »neuen Qualität« des Rechtsterrorismus könne keine Rede sein. Schon in den neunziger Jahren hat die Thüringer IG Metall vor der militanten Nazi-Szene gewarnt – auch vor den drei »Döner-Mord-Killern«, betont IG Metall-Bezirksleiter Armin Schild. »Dass diese drei polizei-

bekannten Terroristen untertauchen konnten, ist ein Skandal.«

In den letzten Jahren hat die IG Metall mit Bündnispartnern die Nazis in Thüringen zurückdrängen können, über Aufklärung, Beratung und Blockaden. Und mittlerweile auch mit Unterstützung der Lokalpolitik. ■

Hintergründe zum Nachlesen: www.igmetall.de/naziterror-stoppen

IN KÜRZE

IG Metall-Apps

Viele Infos von der IG Metall rund um Ausbildung, Arbeit und Tarif gibt es jetzt als App für iPhone und iPod Touch. Die Apps könnt Ihr kostenfrei im iTunes-Store herunterladen. Darüber erhaltet Ihr auch aktuelle News von www.igmetall.de. Versionen für Windows- und Android-Smartphones folgen zum Jahresanfang 2012.



Tantiemenliste ist da

Honorare aus Mitbestimmungsfunktionen führen Metallerinnen und Metaller an die Hans-Böckler-Stiftung ab. Der Nachweis wird jedes Jahr in der sogenannten Tantiemenliste veröffentlicht. Sie ist für Mitglieder der IG Metall einsehbar unter:

www.igmetall.de/tantiemenlisten

Augen auf Linksextreme

Wer »Umverteilung« will, hat laut einer Kampagne von Jugendministerin Schröder (CDU) eventuell linksextreme Einstellungen. Die Kampagne »Augen auf« liefert Material, das der Gewerkschaftsaufklärung gegen Rechts ähnelt, und prämiiert Schulprojekte gegen Links. Zugleich wurde die Förderung für Beratung gegen Rechts eingeschränkt.

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Mit Tarif gibt es öfter Weihnachtsgeld

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft erhält Weihnachtsgeld. Diese »Jahressonderzahlungen« bekommen soviel Prozent der Beschäftigten ...



Quelle: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung

Was 8,50 Euro Mindestlohn brächte

Fünf Millionen Menschen hätten höhere Einkommen:

Dadurch nähme der Staat mehr Steuern ein: ▲ 2,7 Milliarden

Renten- und andere Sozialversicherungen hätten mehr Beitragseinnahmen: ▲ 2,7 Milliarden

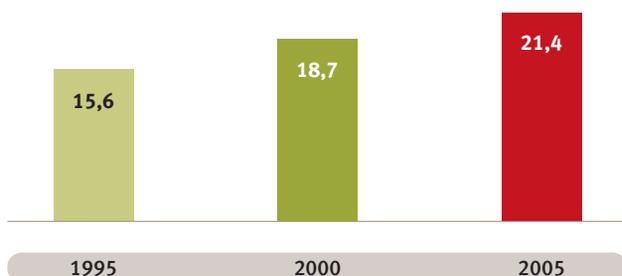
Der Staat würde Sozialausgaben sparen: ▼ 1,7 Milliarden

Mehr Geld der Betroffenen für Konsum bedeutet mehr Nachfrage und dadurch mehr Umsatzsteuer und Jobs: ▲ 0,7 Milliarden

Quelle: Prognose/Hans-Böckler-Stiftung

Immer mehr Arbeitsplätze hängen vom Export ab

Soviel Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland waren von ausländischer Nachfrage nach deutschen Waren und Dienstleistungen abhängig:



Quelle: Statistisches Bundesamt

Das Auto und sein Produzent

INTERVIEW

125 Jahre Automobilbau – wo bleiben die Beschäftigten? Der Soziologe Prof. Michael Schumann blickt zurück und fordert eine neue Debatte zu »innovativer Arbeitspolitik«.

125 Jahre Automobilbau – wo bleiben bei all den Feierlichkeiten die Beschäftigten und ihr Anteil daran?

Michael Schumann: Die Beschäftigten, die ja letztlich die »Produzenten« der Autos sind, kommen meist zu kurz. Gefeierte werden technischer und ökonomischer Fortschritt der Branche. Für die »Produzenten« sind mit diesen Entwicklungen aber eben nicht nur positive, sondern auch durchaus höchst leidvolle Erfahrungen verbunden. Sie haben nicht nur gewonnen, sondern allzu oft gerade in Bezug auf die Arbeitsqualität verloren.

Was lässt sich aus der langen Geschichte für heute ablesen?

Schumann: Vergessen wird oft, dass bei der Erfindung des Autos die »Produzenten« gemeinsam in einer Reihe standen mit den Innovatoren: Sie waren zugleich Hersteller und Entwickler, Macher und Innovatoren, Handwerker und Techniker. Der gelernte Büchsenmacher Gottlieb Daimler vereinte das in einer Person. Durchaus in Kenntnis der damals üblichen überlangen Arbeitstage und extremen körperlichen Belastungen: kennzeichnend war in dieser Phase für die Mehrheit der »Produzenten« eine beruflich fordernde Arbeitssituation mit individuellem Spielraum, Selbstständigkeit und betrieblichem Expertenstatus.

Und dann kamen Henry Ford und Frederick Taylor.

Schumann: Ja, die ganzheitliche Arbeit wurde jäh beendet, als das Auto in die Massenproduktion ging – die Amerikaner waren nun die Innovatoren in der Produktion. Dieser Prozess verwandelte weltweit Automobilarbeit in »entfremdete Arbeit«. Aus dem »Produzenten« wurde unter den Vorzeichen der tayloristisch-fordistischen Produktionskonzepte mehrheitlich der repetitive Teilarbeiter. Das meint den Tätigkeitstyp mit reduziertem fachlichen Zuschnitt, dramatisch eingeschränktem Handlungs- und Entscheidungsspielraum und hohen, oft einseitigen physischen und psychischen Belastungen. Erst in den Siebzigern und Achtzigern gab es neue Initiativen gegen die tayloristische Arbeitspolitik – die IG Metall erkämpfte damals ja den ersten »Humanisierungs-Tarifvertrag«. Selbst die Unternehmen erkannten, dass eine solche restriktive Arbeit ineffizient war.

Die Ansätze für humane Arbeit wurden mit der Globalisierung und dem Siegeszug des Toyota-Systems zurückgedrängt. Was sind die Fehler dieses Systems?

Schumann: Das Toyota-Produktionssystem schien in den Neunzigern den Marktanforderungen am besten zu entsprechen. Bei minimalen Korrekturen baut es



Fotos: Joachim Röttgers/Graffiti

Professor Dr. Michael Schumann ist Senior-Präsident des Soziologischen Forschungsinstituts der Universität Göttingen. Zuletzt schrieb er mit Hartmut Meine und Hans-Jürgen Urban: »Mehr Wirtschaftsdemokratie wagen«; VSA-Verlag, Hamburg 2011.

jedoch weiter auf Kontrolle und Hierarchie, stützt die Deprofessionalisierung der »Produzenten«. Der Toyotismus nimmt ihnen Selbstständigkeit und belässt sie in untergeordneten Ausführungspositionen. Innovative Arbeitspolitik sucht Wettbewerbsvorteile aber gerade in der Aktivierung der Kompetenzen der Beschäftigten. Das erfordert eine ganzheitliche Arbeitsgestaltung und Innovation bei Aus- und Weiterbildung. Im Zeichen von Globalisierung und der Dominanz der Finanzmärkte mit den erhöhten Maßstäben an Rentabilität und dramatisch verkürzten Fristigkeiten zählt das nicht als Zukunftsinvestition, sondern nur als zu deckelnden Kostenfaktor.

Die Automobilproduktion steht vor einer Zeitenwende. Warum wird das »Auto ohne Emissionen« nur mit humaner Arbeitspolitik zu erreichen sein?

Schumann: In der restriktiven Arbeit steckt keine Zukunft. Die Komplexität der Prozesse nimmt weiter zu, mit strangulierten Arbeitskräften funktioniert das nicht mehr. Das Arbeitssystem darf sich nicht gegen die Interessen der Beschäftigten richten,

sondern muss auch ihnen Verbesserungen bringen. Wir brauchen die hohe Kompetenz der »Produzenten«. Wir brauchen eine produktive Zusammenführung ihres praktischen Know-hows und des theoretischen Wissens, das heißt, die gleichrangige Kooperation von »Produzenten«, Technikern und Ingenieuren. Das ist ein Standortvorteil für die deutsche Produktion, denn wir haben für diese Zusammenarbeit die besten Voraussetzungen. Mit einem kooperativen Produktionssystem könnte es gelingen, beim Produkt Auto und seiner Herstellung wieder in die Rolle des Innovators zu kommen.

Was sollten die Gewerkschaften auf den Weg bringen?

Schumann: Sie sollten die arbeitspolitische Debatte mit Nachdruck wieder aufnehmen. Die Ansprüche auf würdige Arbeit liegen erneut auf dem Tisch – jetzt, wo die Belastungen stark gestiegen sind, prekarierte Arbeit zunimmt. Die Perspektive der Befreiung in der Arbeit steht nach 125 Jahren Industriegeschichte erneut – genauer: unverändert auf der Tagesordnung. ■

uli.eberhardt@email.de

WISSEN

125 Jahre Arbeit und Leben bei Daimler und Benz:

Die wechselvolle Geschichte der Belegschaften im heutigen Daimler-Konzern ist nachzulesen in dem Buch:

- **»125 Jahre Arbeit und Leben in den Werken von Daimler und Benz – die Geschichte der Belegschaft und ihrer Interessenvertretung«.** Herausgeber sind der Gesamtbetriebsrat der Daimler AG und die IG Metall Baden-Württemberg. Der Bonner Historiker Dr. Rainer Fattmann hat den Text geschrieben, die Reportagen aus heutiger Zeit der Ludwigsburger Journalist Jochen Faber.

Die IG Metall Baden-Württemberg hat außerdem im Faksimile eine historische Untersuchung aus dem Jahr 1911 neu herausgegeben:

- **»Die Arbeiter der Daimler-Motoren-Gesellschaft Stuttgart-Untertürkheim«.** Der Autor Dr. Fritz Schumann (Michael Schumann ist nicht mit ihm verwandt) berichtet über Leben, Arbeitsbedingungen und Lohnverhältnisse der Arbeiter und die damalige Organisation der Fabrik. Beide Bücher sind 2011 im Verlag Info & Idee, Ludwigsburg erschienen und sind im Buchhandel erhältlich.

IN KÜRZE

Tarif für dual Studierende

Für Studierende der Dualen Hochschulen Baden-Württemberg gelten nun die tariflichen Azubi-Vergütungen des Metallbaus und der Feinwerktechnik Baden-Württemberg, von 650 bis 833 Euro. Im August hatte die IG Metall bereits im Metallhandwerk Niedersachsen Studenten in den Tarif geholt.

► www.hochschul-informationsbuero.de



Foto: Jürgen Seidel

ALNS-Aktionen zeigen Wirkung.

Lücken schließen

Mit Warnstreiks haben die 650 Beschäftigten von Alcatel-Lucent Networks Services (ALNS) einen Tarifvertrag durchgesetzt. Schrittweise gleicht er die Entgelt Nachteile gegenüber dem Mutterkonzern aus und senkt die Arbeitszeit für die Informationstechniker auf 38,5 Stunden.

► www.igmetall-nrw.de

Mehr aktive Frauen

Der aktuelle IG Metall-Gender-Bericht gibt einen Überblick über die Geschlechterverhältnisse bei den Beschäftigten, in den Gremien der IG Metall, den betrieblichen Interessenvertretungen sowie bei Mitgliedern. Der Trend: Immer mehr junge Frauen kommen hinzu. Aber: Nachholbedarf gibt es bei den Führungspositionen. Dazu hat die IG Metall bereits konkrete Schritte eingeleitet. Der Bericht:

► www.igmetall.de/shop

Ganz unten 2011

MIGRANTEN UND LEIHARBEIT

Sie verstehen die deutsche Sprache nur schlecht und brauchen die Arbeit für ihre Aufenthaltsgenehmigung. Migranten sind Verleihfirmen oft ausgeliefert und beißen lieber die Zähne zusammen, als sich über schlechte Behandlung zu beschweren.

Text: Fabienne Melzer

Putzen klingt harmlos. Ist es aber nicht. Von »putzen« spricht Ercan (Name geändert), wenn er Teile mit der Flex reinigen muss. Die Arbeit ist schwer. Und gefährlich. Vor ein paar Tagen ist wieder ein Kollege verunglückt. Er musste genäht werden. Gefährliche Arbeit überlassen die anderen gerne Ercan, dem Leiharbeiter, dem Ausländer. In der Hierarchie steht er ganz unten. Er riskiert seine Gesundheit, erledigt die schmutzigen Jobs und murren nicht, wenn er weniger Geld bekommt als der deutsche Kollege, der erst vor einer Woche an der Maschine angefangen hat. Ganz unten gibt es keinen Widerstand. Dort gibt es nur die Hoffnung, irgendwann nach oben zu kommen.

Was Ercan erzählt, erinnert an die Erlebnisse des Journalisten Günter Wallraff und seines Alter Egos, des Türken Ali. Vor 26 Jahren hatte sich Wallraff einen schwarzen Schnauzer angeklebt und dunkle Kontaktlinsen eingesetzt, um am eigenen Leib zu erfahren, unter welchen Bedingungen Migranten im Deutschland der 80er-Jahre arbeiteten. Sein Bericht erschütterte damals die Öffentlichkeit. Ein Vierteljahrhundert später hat sich Sandra Siebenhüter auf den Weg nach »ganz unten« gemacht. Die Soziologin der Universität Eichstätt befragte 116 Leiharbeiter, Arbeitgeber und Betriebsräte für eine Studie der Otto Brenner Stiftung. Das Ergebnis: Auch im Jahr 2011 werden Menschen, die ganz unten sind, ausgebeutet und diskriminiert.

Manche Verleiher machen gar keinen Hehl daraus. So antwortete eine Personaldisponentin auf die Frage, ob es Unterschiede zwischen Leiharnehmern gebe: »Die Aussiedler aus Russland kann ich überall hinschicken. Die machen alles, egal, wie dreckig die Arbeit ist.« Siebenhüters Arbeit zeigt: Migranten sind für viele Verleiher leichte Beute. Diese Arbeitnehmer kennen ihre Rechte nicht und beherrschen die deutsche Sprache zu schlecht, um komplizierte Verträge zu lesen. Sie unterschreiben Arbeitsverträge, nach denen ihr Lohn halbjährlich gekürzt wird. Oder ihre eigene Kündigung, in der das Datum offen gelassen ist. Werden sie krank, kann der Verleiher das Dokument einfach zurückdatieren. »Verleiher nutzen die Lage von Migranten aus und machen ein unheimliches Geschäft damit«, sagt Siebenhüter.

Denn bei vielen Migranten hängt an der Arbeit nicht nur das Familieneinkommen. Sie würden mit ihrem Job auch ihre Aufenthaltserlaubnis verlieren. Deshalb beißen sie lieber die Zähne zusammen, bevor sie sich über nicht bezahlte Krankentage beschweren.

Für Didem Gökdal (Name geändert) nicht immer leicht zu ertragen. Sie ist Betriebsrätin bei einem Verleiher. Bei ihr beklagen sich die Kollegen über unbezahlte Zeiten zwischen den Einsätzen, gefährliche



Der Journalist Günter Wallraff als Ali (links). Sein Buch »Ganz unten« sorgte vor 26 Jahren für Aufregung.

Foto: Günter Zint



Arbeit ohne Sicherheitseinweisung oder Schutzkleidung. Doch am Ende des Gesprächs folgt fast immer die Bitte: »Behalte es für dich. Ich brauch' den Job.«

»Es ist zum Verzweifeln«, sagt die Betriebsrätin. »Mit Leiharbeitern können sie alles machen. Das hat der Gesetzgeber gut hingekriegt.« Auch auf die Gesundheit der Menschen nimmt hier kaum einer Rücksicht, wie Didem am eigenen Leib erfuhr. Ihr erster Einsatz als Leiharbeitnehmerin endete nach zwei Wochen mit einer Vergiftung im Krankenhaus. »Wir mussten Teile mit einem aggressiven Putzmittel reinigen, ohne Mundschutz, ohne Handschuhe und ohne Schutzbrille.« Geändert hat sich seither nichts. »Viele ausländische Leiharbeiter bekommen keine vernünftige Sicherheitseinweisung. Und Drecksarbeiten, die Stammbeschäftigte nicht machen wollen, gibt es in fast jedem Betrieb.«

So auch in dem Stahlunternehmen, in dem Ercan arbeitet. »Ausländische Leiharbeitnehmer bekommen immer die schweren, stressigen Aufträge. Wenn man die Arbeit nicht schafft, heißt es, der Türke ist faul«, erzählt Ercan, der in der Türkei ein Betriebswirtschaftsstudium angefangen hatte. Immer wieder versprach ihm der Meister, dass er übernommen wird, aber erst müsse er die Zeichnungen lesen lernen. Ercan lernte die Zeichnungen, aber nichts geschah. Deutsche Kollegen, die nach ihm kamen, zogen an ihm vorbei und wurden übernommen. Als er den Meister fragte, bekam er zur Antwort, sein Deutsch sei zu schlecht. »Zu schlecht für eine Festanstellung«, lacht Ercan verbittert.

Seit drei Jahren arbeitet er als Leiharbeitnehmer bei dem Stahlunternehmen. Wenn er länger bleiben sollte, blieb er länger. Wenn er am Wochenende arbeiten sollte, kam er auch sonntags. »Ich habe zwölf Stunden am Tag, sechs bis sieben Tage die Woche gearbeitet. Wie soll ich da nebenbei noch Deutsch lernen?«, fragt der junge Mann.

Doppelte Ausgrenzung. Leiharbeit bedeutet aus Sicht der Soziologin Siebenhüter für Migranten doppelte Ausgrenzung. Für frühere Einwanderergenerationen war der Arbeitsplatz der erste Anker, über den sie auch Kontakte zu Deutschen knüpfen konnten. Das funktioniert bei Leiharbeit nicht. Ohne einen festen Arbeitsplatz fällt es schwer, Wurzeln zu schlagen. Selbst wer länger in einem Betrieb arbeitet, weiß nie, ob er am nächsten Tag wiederkommt. Hinzu komme die finanzielle Situation. »Viele arbeiten für 'nen Appel und 'n Ei und sind dafür 13 oder 14 Stunden am Tag unterwegs«, sagt Siebenhüter. Die Soziologin kann Politiker nicht verstehen, die Migranten vorwerfen, sich nicht zu integrieren. »Sie sollten erst einmal sicherstellen, dass diese Menschen überhaupt die Chance zur Integration bekommen.«

Für Ercan und seine türkischen Leiharbeitskollegen haben sich die Bedingungen in den letzten Monaten verbessert. Seit gut einem Jahr haben sie im Stahlwerk einen Betriebsrat. Vor acht Monaten trat Ercan in die IG Metall ein. »Mit der Gewerkschaft haben wir in den letzten Monaten einiges erreicht, wovon wir vor einem Jahr nicht einmal geträumt hätten.« Es gab mehr Geld, und der Arbeitgeber ordnet Überstunden nicht mehr einfach an. Die IG Metall gibt Ercan die Sicherheit, die er in Deutschland lange vermisst hat. »Bisher dachte ich: Wenn ich hier rausfliege, kräht kein Hahn danach. Jetzt interessiert es meine Gewerkschaft. ■

WISSEN



Die ganze Studie im Internet

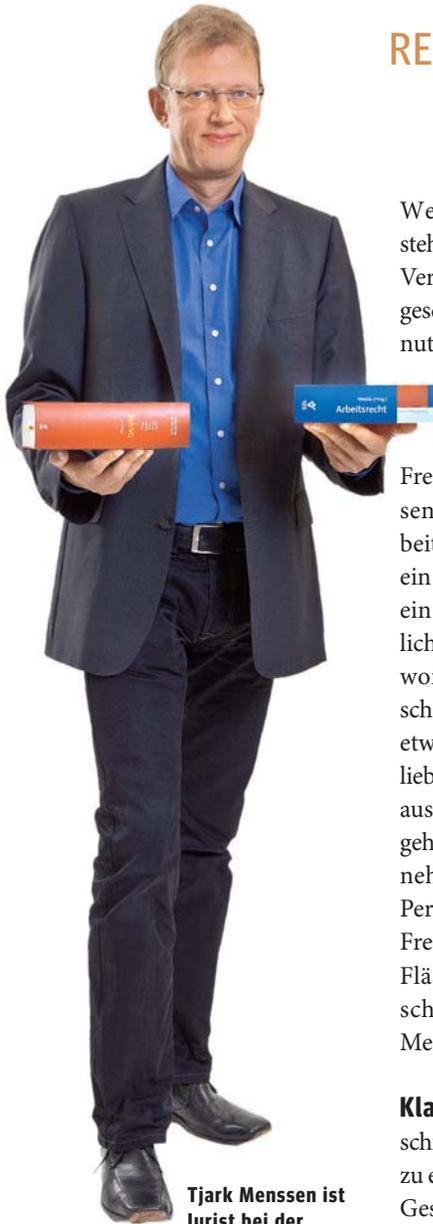
»Integrationshemmnis Leiharbeit« heißt die Studie von Sandra Siebenhüter. Das Heft kann über die Otto Brenner Stiftung bestellt werden. Auf der Internetseite gibt es sie auch als Download:

www.otto-brenner-stiftung.de

→ Integrationshemmnis Leiharbeit

Präsentkorb mit Tücken

RECHT SO | Weihnachtszeit ist Geschenkezeit – doch wie sieht es im Arbeitsleben aus? Dürfen Beschäftigte eigentlich Präsente von Kunden oder Geschäftspartnern annehmen? Tjark Menssen erläutert die Risiken solcher Gefälligkeiten.



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

Wenn Weihnachten vor der Tür steht, bekommt man nicht nur von Verwandten und Freunden etwas geschenkt. Auch Geschäftspartner nutzen die Chance, sich wieder in Erinnerung zu bringen. Dabei bleibt es häufig nicht bei bloßen Grußkarten. Mehr Freude bereitet natürlich ein Präsent. Doch wie soll sich ein Arbeitnehmer verhalten, wenn ihm ein Kunde oder Geschäftspartner ein Geschenk überreicht? Rechtlich ist die Frage einfach zu beantworten: Ein Geschäftspartner schenkt einem Beschäftigten selten etwas aus persönlicher Nächstenliebe. Wenn man also ein Päckchen aus geschäftlichem Anlass erhält, gehört dieses der Firma. Da Unternehmen aber meist juristische Personen sind, haben diese keine Freude an einem Stift oder einem Fläschchen Schampus. Die Geschenke sollen natürlich den Menschen zu Gute kommen.

Klare Regeln helfen. Wie das geschieht, hat nicht der Arbeitnehmer zu entscheiden. Etwa, indem er das Geschenk einfach für sich behält. Schon gar nicht darf er es mit nach Hause nehmen. Vielmehr kann

der Arbeitgeber darüber bestimmen, wer das Päckchen bekommt. In großen Unternehmen gibt es meist sogenannte Ethik-Richtlinien, in denen die Annahme von Geschenken entweder verboten oder eindeutig festgeschrieben ist. Viele Arbeitgeber regeln das auch im Arbeitsvertrag oder in Betriebsvereinbarungen.

In kleineren Betrieben gibt es auch die Vereinbarung, Präsente im Rahmen einer Weihnachtstombola zu verlosen und den Erlös zu spenden. Das gilt jedenfalls für geringwertige Geschenke.

Bestechungsgefahr. Bei wertvollen Geschenken stellt sich bereits die Frage, ob Beschäftigte diese überhaupt annehmen dürfen. Klar ist, dass finanzielle Zuwendungen tabu sind. Doch eine klare rechtliche Grenze, wann die Annahme eines Geschenkes strafbar ist, gibt es nicht. Deshalb kann man nur versuchen, einen Richtwert festzuschreiben, an den sich alle – auch Vorgesetzte – halten müssen.

Werbematerial wie Kalender, Notizbücher oder Stifte, dürfte unproblematisch sein. Auch, weil diese Dinge oft am Arbeitsplatz genutzt werden. Kritisch wird es aber bei einem kostbaren Schreibset eines Markenherstellers.

Wer allzu sorglos mit dem Thema umgeht, läuft Gefahr, bestechlich zu sein. Betroffene riskieren dann nicht nur strafrechtliche Konsequenzen. Auch die Kündigung kann drohen, für die es nicht einmal einer Abmahnung bedarf. Darauf, ob man sich mit der Annahme des Geschenks beeinflussen lässt oder nicht, kommt es dabei nicht an. Auf der sicheren Seite bewegen sich Beschäftigte daher, nur, wenn sie sich eine Genehmigung des Chefs einholen. ■



WISSEN

Steuern auf Chef-Geschenke

Während das Weihnachtsgeld der Lohnsteuer unterliegt, sind kleinere Sachpräsente vom Chef, wie Blumen, ein Fläschchen Wein oder Sekt, ein Buch oder eine CD, bis zu einem Wert von 40 Euro für Arbeitnehmer steuerfrei. Geldgeschenke gehören hingegen stets zum Arbeitslohn, selbst wenn es nur zehn Euro sein sollten.

Jetzt Pfändungsschutzkonto einrichten

Ab 1. Januar 2012 fällt der bisherige, 14-tägige gesetzliche Pfändungsschutz von Sozialleistungen weg. Wer damit rechnen muss, dass Einkommen, Renten oder Sozialleistungen gepfändet werden, solltendaher noch im Dezember bei seiner Bank das Girokonto in ein Pfändungsschutzkonto, das sogenannte

P-Konto, umwandeln lassen. Durch eine Umwandlung wird automatisch der Grundfreibetrag von 1028,89 Euro geschützt. Der persönliche Freibetrag kann unter Umständen auch höher ausfallen. Etwa, wenn auf ein Konto für mehrere Personen Leistungen aus der Grundsicherung oder andere Transfer-

leistungen eingehen. P-Konten sind reine Guthabenkonten. Bei einer Pfändung können Schuldner über den Grundfreibetrag und mögliche weitere Freibeträge frei verfügen. Mehr Tipps zum P-Konto bietet die Verbraucherzentrale Hessen kostenfrei unter:

► www.verbraucher.de → Geld

DAS PRODUKT

Blaumänner für Frauen

Langsam, aber sicher erobern Frauen in der Industrie und im Handwerk Arbeitsplätze, in denen »Blaumänner« vorgeschrieben sind. Problem: Die sind auch in der Regel für Männer konzipiert: groß, in Schultern und Taillen geräumig, oft mit – für Frauen wenig vorteilhaften – voluminösen Latztaschen. Wer Kleidergröße XS oder S hat, müsste viel und kalorienreich essen, um in die Arbeitsjacken und -hosen hineinzuwachsen.

Damenkollektion. Das Kübler Bekleidungswerk in Plüderhausen, das auf Schutz- und Berufskleidung spezialisiert ist, hat das Problem erkannt und eine eigene Damenkollektion ins Programm aufgenommen. Die (nebenbei: tarifgebundene) Firma, in der von 218 Beschäftigten 177 Frauen sind, bietet Latz- und Bundhosen in Damenschnitten ab Größe 34 an. Sie sind, wie es sich gehört, schmutz- und wasserabweisend, und bieten auch sonst alles, was Arbeitshosen so an sich haben. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Wo Firmen solche Hosen bestellen können, ist zu erfahren unter: 07181/80030

► E-Mail: info@kuebler.eu



Foto: Monkey Business/shutterstock.com

Die Arbeitshose für die Frau ist feminin geschnitten und gibt's in kleinen Größen.



Unser beliebtestes Hotel an der Ostseeküste

Vitalurlaub an der Ostsee

Ihre Urlaubsinsel Usedom, die sonnenreichste Region Deutschlands, erwartet Sie mit jodhaltiger Seeluft und erfrischendem Reizklima. Verbringen Sie erholsame Urlaubstage in traumhafter Umgebung.

Ihr Komfort Sport- & Ferienhotel Baltic:

Ihr Urlaubshotel liegt direkt am ca. 3 km langen Sandstrand von Zinnowitz. Das Haus bietet Restaurant, Pub mit Wintergarten, Tanzbar, Brasserie mit Bistro sowie Cafétterasse, Beautyfarm, Fitnesscenter mit Sauna, Ayurveda-Vitalcenter, Boutiquen, Frisör und einen Fahrradverleih mit umfangreichem Service.

Alle 332 komfortablen Zimmer verfügen über Dusche/WC, TV, Telefon und Minibar. Weiches Holz und helle Pastelltöne verleihen den Räumen eine gemütliche Atmosphäre, in der auch Sie sich wohl fühlen werden. Die Zimmer zur Seeseite (1. - 3. Etage, geringer Aufpreis) oder die Zimmer mit Meerblick (4. - 6. Etage, geringer Aufpreis) verleihen Ihrem Urlaub das besondere Flair.

Die **Verpflegung** besteht aus einem reichhaltigen Frühstücksbuffet sowie einem abwechslungsreichen Abendbuffet.

Entspannen Sie im einzigartigen Ayurveda Vitalcenter und in der „Baltic Beauty World“. Es erwarten Sie hochwertige Anwendungen wie Thalasso, Ayurveda, Paradies-Kur, Entspannungsbäder, Aromabehandlung, unterschiedliche Massagen und vieles mehr zu fairen Preisen. Für unsere fitnessbegeisterten Gäste steht ein Fitnesscenter zur Verfügung. Ayurvedaspezialisten, Trainer und Physiotherapeuten stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

Gleich neben Ihrem Hotel und durch einen Bademantelgang verbunden, liegt die **Bernsteintherme** mit einer Gesamtwasserfläche von ca. 1.400 qm. Während Ihres Aufenthaltes ist die Nutzung der kompletten Therme bereits inklusive. Die Innen- und Außenbecken des Thermalbadebereiches (ca. 32 °C) sind mit heilsamer Sole angereichert. Um das Meerwasser auch im Winter genießen zu können erwartet Sie das Meerwasserbad bei ca. 28 °C mit 25 m Bahnen, Nichtschwimmer- und Kinderbecken sowie einem Strömungskanal. Versäumen Sie außerdem nicht einen Besuch im großen Saunabereich.

(Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr.)



Bernsteintherme

5-tägige Reise

ab € **199,-** p. P.

3 % Rabatt für IGM-Mitglieder und deren Mitreisende



Ihr Komfort Sport- und Ferienhotel Baltic

- Hotel direkt am Strand
- Täglich Halbpension
- Täglich freier Eintritt in die Bernsteintherme

Inklusivleistungen pro Person

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

Wunschleistungen p. P.:

- Einzelzimmerzuschlag 17,- €/Tag; ab 01.01.12: 20,- €/Tag
- Zuschlag Seeseite 6,- €/Tag, ab 01.01.12: 7,- €/Tag
- Zuschlag Meerblick 11,- €/Tag, ab 01.01.12: 15,- €/Tag



Zimmerbeispiel

Termine u. Preise p. P. im DZ in € im Komfort Sport- und Ferienhotel Baltic

Reisezeiträume	5 Tage/ 4 Nächte (Mi. oder So.)	Verl.- Nacht inkl. HP
A 01.12. – 22.12.11	199,-	55,-
B 04.11. – 30.11.12	239,-	57,-
C 01.01. – 28.01.12	259,-	57,-
D 29.01. – 16.05.12*, 30.09. – 03.11.12	289,-	61,-
E 17.05. – 23.06.12, 09.09. – 29.09.12	329,-	77,-
F 24.06. – 08.09.12	359,-	85,-

Kennziffer: 55571 Buchungscod: D17A080

Verlängerung: Der erste Tag der Verlängerung bestimmt wie ein neuer Anreisetag den Preis. *Weihnachten, Silvester und Ostern auf Anfrage. **Zusätzliche Kosten (vor Ort zahlbar):** Kurtaxe von ca. 2,- € p. P./Tag. Parkplatz ca. 6,- €/Tag. Hunde ca. 12,- €/Tag, auf Anfrage. **Kinderermäßigung:** auf Anfrage.

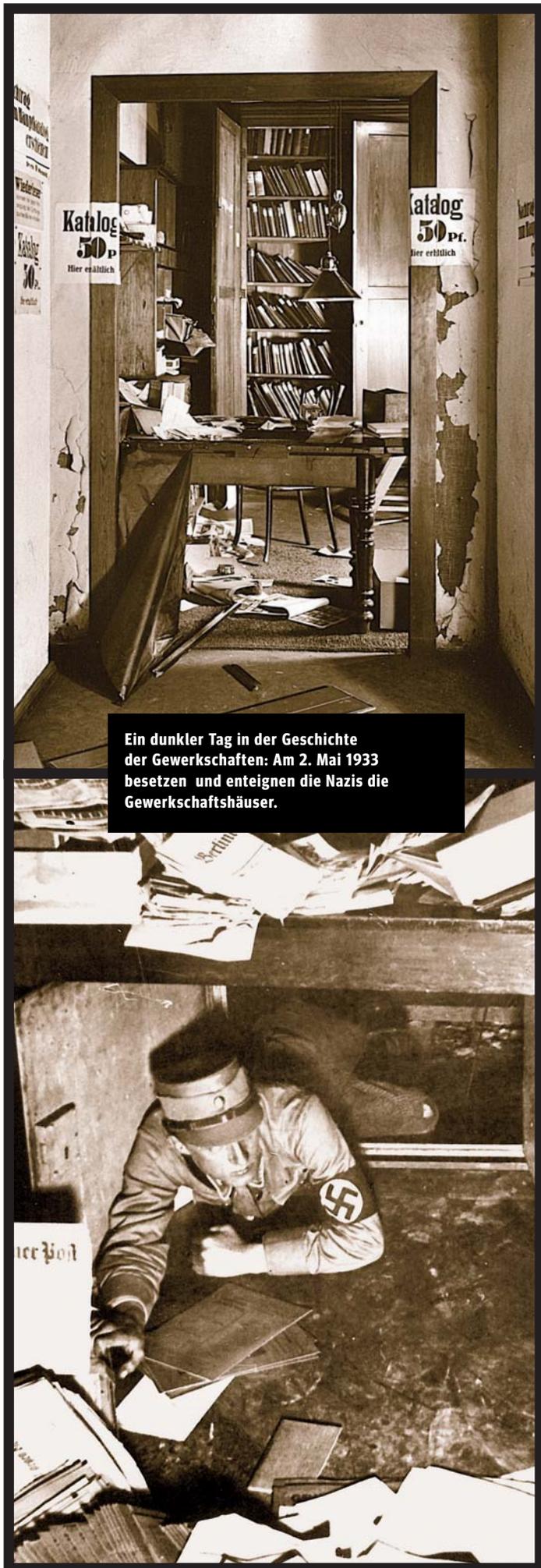
Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten. Daraufhin wird eine Anzahlung von 30 % (mind. 25,- €) auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen.

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



Ein dunkler Tag in der Geschichte der Gewerkschaften: Am 2. Mai 1933 besetzen und enteignen die Nazis die Gewerkschaftshäuser.

Auf den Spuren des Widerstands

DER ANDERE BLICK

Nazis im Land – das bedeutet Gewalt, Verfolgung, Mord. Auch für Gewerkschafter. Damit das ein Thema bleibt, werben Olivier Höbel und Günter Morsch aus Berlin für das »Projekt 2013«.

Am 2. Mai 1933 stürmten SA-Truppen die Häuser der freien deutschen Gewerkschaften.

Kurz darauf fanden sich Hunderttausende in der autoritären »Arbeitsfront« wieder. Und im KZ. Wehrte sich niemand?

Günter Morsch: Ihr Gewerkschafter könnt stolz sein auf eure Kolleginnen und Kollegen von damals. Sie haben widerstanden, viel mehr, als man heute noch weiß. Die Metalller gaben den Nazis das stärkste Kontra. Deshalb bildeten sie auch die größte Gruppe von Inhaftierten in Konzentrationslagern – beispielsweise hier in Sachsenhausen und Oranienburg bei Berlin. Gedenktafeln erinnern daran.

Warum weiß die breite Öffentlichkeit so wenig darüber?

Morsch: Weil sich Gewerkschaften bei uns seit der Nachkriegszeit stark auf ihre nächsten Ziele für ein besseres Leben ihrer Mitglieder orientierten. Ihre Errungenschaften stellen sie dabei kaum heraus. Das finde ich schade – als Geschichtswissenschaftler und als Gewerkschafter.

Was sagt der Metalller?

Olivier Höbel: Professor Morsch hat Recht. Jährlich erinnert sich die Republik an das Attentat der

Offiziere des 20. Juli 1944, mit dem Hitler beseitigt werden sollte. Verglichen mit dem bürgerlichen Widerstand ist der der Arbeiter und kleinen Angestellten seit 1933 einfach unterbelichtet.

Auf dem Gewerkschaftstag im Oktober hast Du eine Initiative gestartet, das zu ändern ...

Höbel: Ja. 2013, zum 80. Jahrestag der Erstürmung unserer Gewerkschaftshäuser, werden wir dem Widerstand unserer Kolleginnen und Kollegen von damals ein öffentliches Gesicht geben. In möglichst vielen Gewerkschaftshäusern wollen wir in Berlin, Brandenburg und Sachsen mit aussagekräftigen Ausstellungen und phantasievollen Aktionen daran erinnern. Wir regen an, dass das überall in der IG Metall aufgegriffen wird.

Also wird jetzt Geschichte von unten geschrieben?

Höbel: Genau. Gewerkschaftsaktivisten gehörten zu den ersten Opfern des Naziterrors. In vielen regionalen Projekten sollten wir vor Ort genau nachschauen: Wird in meiner Stadt, meiner Verwaltungsstelle, meiner Region an Metalllerinnen und Metalller erinnert, die im Widerstand waren? Können wir über diese Personen, ihr

Foto: Otto Hagemann/Landesarchiv Berlin

Foto: Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

Im Gespräch



Foto: www.stiftung-bg.de

Prof. Dr. Günter Morsch leitet die Gedenkstätte in Sachsenhausen und ist Direktor der Stiftung Brandenburgische Gedenkstätten:

»Gegenwehr im Nationalsozialismus ist eine starke Tradition der Gewerkschaften. Sie kommen aus dem Widerstand.«



Foto: Christian von Polentz/transistfoto.de

Olivier Höbel, Bezirksleiter der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen:

»Alle reden vom bürgerlichen Widerstand in der NS-Zeit. Wir wollen die Schicksale der Gewerkschafter zeigen. Sie sind gute Vorbilder für den Kampf gegen Neonazis heute.«

Handeln und ihr Schicksal mehr herausfinden? Wie können wir ihre Zivilcourage und ihren Mut ehren und sichtbar machen? Ihr Beispiel ist Vorbild im Kampf gegen Neonazis heute.

Was schließt der Historiker aus den Schicksalen der verfolgten Gewerkschafter?

Morsch: Die Gewerkschaften, besonders die IG Metall, kommen aus dem Widerstand. Er ist Teil ihrer Kultur. Die Erinnerung daran aufzufrischen ist wichtig. Seit ich 1993 die Leitung der Gedenkstätte im ehemaligen KZ Sachsenhausen übernahm, war mein Anliegen, an die gefolterten und ermordeten Gewerkschafter zu erinnern, dies zu dokumentieren und das Gedenken an diese zum Schweigen gebrachten Widerstandskämpfer zu popularisieren. In Zusammenarbeit mit Studenten der Freien Universität Berlin entstanden drei Bände mit Biografien von Gewerkschaftern aus den Lagern in Oranienburg und Sachsenhausen. Daraus entwickelten wir eine Wanderausstellung. Diese wird nun »von unten« aufgefüllt – dank des Engagements der IG Metall. Wir helfen Interessierten bei ihrer Recherche gern weiter: Es gibt viel Material,

mit dem sie ihre Verfolgten vor Ort identifizieren können.

Wie kann man sich beteiligen? Und wie sieht die weitere Planung des Projekts aus?

Höbel: Drei Initiativen werden die Chance erhalten, mit Unterstützung unseres Bildungszentrums Berlin sowie der Gedenkstätte und des Museums in Sachsenhausen an ihrem Projekt auch nach 2013 weiterzuarbeiten. Sie können zum Beispiel eine Gedenktafel, eine Ausstellung oder eine Broschüre erstellen.

Egal ob Einzelperson, Verwaltungsstelle oder eine Interessengruppe: Alle können sich melden und bei dem »Projekt 2013: Auf den Spuren des Widerstands« mitmachen. ■

Marlis.Dahne@igmetall.de

Meldet Euch per E-Mail bei:

► bodo.grzonka@igmetall.de

Mehr Informationen

► www.igmetall-bbs.de
→ Projekt 2013

Oder per Smartphone mit diesem Bildcode:



DAS STICHWORT

Organi|sati|ons|wahl; die

Von Januar bis Juni 2012 können die Mitglieder der IG Metall ihre Vertreter in die Gremien der IG Metall wählen. Diese Wahl heißt Organisationswahl.

Was wählen die Mitglieder?

Alle Mitglieder, die an ihren Mitgliederversammlungen teilnehmen, wählen dort die Delegiertenversammlung ihrer IG Metall vor Ort. Die Delegiertenversammlung ist das Parlament der Verwaltungsstelle. Es entscheidet über alle örtlichen Gewerkschaftsangelegenheiten.

Die Verwaltungsstellen geben Ort und Termin der Wahl bekannt. Wählbar ist, wer mindestens zwölf Monate Mitglied der IG Metall ist. Und wählen darf, wer mindestens drei Monate der IG Metall angehört. Frauen sind gemäß ihres Mitgliedanteils in der Verwaltungsstelle zu wählen.

Wer kandidieren will, soll sich bei seiner Verwaltungsstelle melden. Vor allem sind auch junge Kolleginnen und Kollegen willkommen, die sich für ihre Region stark machen wollen.

Warum wählen gehen? Eine hohe Wahlbeteiligung garantiert ein breites Meinungsspektrum. Und: Aktive Beteiligung aller Mitgliedergruppen bringt die gewerkschaftliche Arbeit der IG Metall weiter.

Wer wählt was? Die Delegiertenversammlung wählt die Bevollmächtigten und Kassierer sowie die Beisitzer in den Ortsvorstand. Der vertritt die Verwaltungsstelle sowohl gegenüber den Mitgliedern als auch gegenüber Dritten. Er leitet die Verwaltungsstelle und tagt einmal im Monat.

Auch die Mitglieder der Tarifkommissionen und die Delegierten für die Bezirkskonferenz werden von der Delegiertenversammlung gewählt.

Die Mitgliedergruppen Jugend, Frauen, Migranten, Angestellte, Handwerk, Senioren und Erwerbslose können Ausschüsse bilden, um ihre Interessen besser zu vertreten. In der Regel werden diese Ausschüsse auf der Delegiertenversammlung gebildet. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Fiese Chefs gehen ans Herz

ARBEIT UND GESUNDHEIT



Weil Herzen eben nicht aus Plüsch sind, reagieren sie auf Chefs.

Wissenschaftler aus Stockholm haben zehn Jahre lang die Gesundheit von 3000 männlichen Angestellten beobachtet. Außerdem mussten diese Versuchspersonen aufschreiben, wie sie den Führungsstil ihres Chefs oder ihrer Chefin finden. Dabei kam heraus: Je schlechter die Chefs, desto größer die Gefahr für einen Herzinfarkt. Insbesondere schlugen die Unfähigkeiten »Zielvorgaben machen« und »Feedback geben« zu buche. Wer darunter leidet, hat ein um 65 Prozent erhöhtes Herzinfarkt-Risiko. Die Forscher raten Vorgesetzten, den Mitarbeitern klare Ziele zu geben und ihnen so viele Befugnisse und Gestaltungsmöglichkeiten zu geben wie möglich. ■

Foto: Birgit R./panthermedia.net



Foto: Cordula Kropke

Ingenieure reden mit: im Engineering-Forum von Airbus.

Eine feste Institution

DA GEHT WAS | Wie war das? Angestellte und Ingenieure sind »gewerkschaftsscheu« und interessieren sich wenig für Betriebsratsarbeit? Dass es doch geht, beweist das Engineering-Forum beim Flugzeugbauer Airbus in Hamburg.

»Seit zwei Jahren treffen wir uns regelmäßig einmal im Monat. Die Leute sind motiviert, alle kommen wieder«, verrät Rainer Brodersen stolz. Der Betriebsrat war damals Vertrauensmann und einer der Initiatoren des Engineering-Forums bei Airbus Operations in Hamburg.

Wie es anfang. Fast die Hälfte der Airbus-Belegschaft sind Angestellte und Ingenieure. »Wir wollten die Ingenieure beteiligen und ihnen zeigen, dass die IG Metall auch was für sie ist und nicht nur für gewerbliche Mitarbeiter«, erklärt Betriebsrätin Sophia Jacobsen. Ihr Ziel: Betroffene zu Beteiligten machen. Zu Fünft machten sie sich an die Arbeit. Jeder von ihnen

war in seinem Engineering-Bereich Vertrauensmann- oder frau.

Als erstes brachen sie mit der »Stellvertreterpolitik«: Der Betriebsrat sagt, was für die Leute gut ist. Die Fünf: Wir wollten, dass man mit uns spricht und nicht über uns. Zusammen mit dem Betriebsrat luden sie zum Auftakt ein. Der Raum umfasste 400 Plätze. Ab

450 mussten sie aus feuerpolizeilichen Gründen Leute rausschicken. Das war das Startsignal. »Wir sagten: Bei einer so großen Beteiligung machen wir das jetzt regelmäßig«, erzählt Sophia.

Auf Augenhöhe. Beatrix Fernau ist eine von den rund 80 Ingenieuren, die immer dabei sind:

WISSEN

Gold für die Betriebsräte von Airbus

Für ihr Engineering-Forum haben die Airbus-Betriebsräte im Oktober den Deutschen Betriebsrätepreis 2011 in Gold erhalten. Mehr zum Forum unter: <http://vimeo.com/29435615>.

Der vereinbarte Zukunftstarifvertrag sichert für die 165 000 Beschäftigten die vier deutschen Standorte und die Arbeitsplätze.

»Wir kriegen mit was läuft und können uns einbringen.« Auch ihr Kollege Marc Effenberg findet es gut, mitreden zu können. Für ihn ist das Forum eine »feste Institution«, die eine Plattform bietet für Probleme, die »unter den Nägeln brennen«. Und davon gibt es einige, wie zum Beispiel »Subcontracting«. Diese Fremdvergabe von Arbeitspaketen bedroht die Qualität ihrer Arbeit. Da hat jemand Luft- und Raumfahrt studiert, um hinterher nur zu checken, ob der Lieferant pünktlich liefert statt Flügel zu entwickeln. Beim nächsten Treffen will der deutsche Engineering-Chef die geplanten Unternehmensstrategien hierzu erklären. Diesen »Kulturwandel« gibt es seit dem neuen Zukunftstarifvertrag. In ihm finden sich fast 60 Prozent der Forderungen aus dem Engineering-Forum.

Aber auch sonst sind die Ingenieure emsig: »Früher schauten die Angestellten aus dem Fenster, wenn es IG Metall-Aktionen gab«, sagt Rainer. Heute sind die Fenstergucker Aktive: Beim Warnstreik zum Zukunftstarifvertrag beteiligten sich 200 Engineering-Leute mit 20 IG Metall-Fahnen.

Was ist das Erfolgsrezept? Ganz einfach, meint Rainer: »Hört den Leuten zu und sagt ihnen nicht, was sie machen sollen.« ■

Gabriele.Roehrig@igmetall.de

Bis hier und nicht weiter

TIPP FÜR DEN JOB

Mitmenschen können manchmal richtig nerven. Auch bei der Arbeit. Aber sich jeden Tag über den gleichen Nervbolzen aufzuregen, bringt nichts. Manchmal hilft nur, seine Grenzen klar aufzustellen.

Es gibt sie überall: Frau Sabbel Herrn Laber und Frau Klatschtante: Menschen, die mehr reden möchten als man selbst und einem ungefragt aus ihrem Leben erzählen. Oder von ihrer Arbeit. Oder die neuesten Gerüchte über den Chef. Wer hier nicht seine Grenze zieht, ist selber Schuld.

Das will ich jetzt nicht. Spätestens wenn man sich dauerhaft gestört oder überinformiert fühlt oder sogar unfreiwillig zu einem »Mitwisser« geworden ist, ist es Zeit, seine Grenze zu zeigen. Das ist nicht so leicht. Es reicht nicht immer, sich einfach aus einer Gesprächsrunde zu entfernen oder sich der Arbeit zu widmen. Aktives Neinsagen ist gefragt. Und »Ich will das jetzt nicht« ist die Botschaft, die überkommen soll.



Aus der Ich-Perspektive. Der Ton macht dabei die Musik. Wer seine Grenze zieht, sollte sensibel sein für die Stimmung des Kollegen oder Kollegin. Schließlich ist in deren Wahrnehmung alles okay, es ist keine böse Absicht, jemanden etwas zu erzählen. Im Gegenteil: Viele empfinden sich als kontaktfreudig und ihre Geschichten als wahnsinnig interessant. Auch kann es sein, dass jemand einfach bloß Kontakte und Anerkennung sucht. Dafür muss man sich nicht zuständig fühlen, trotzdem gilt es, niemanden zu beleidigen. Die beste Variante ist immer, etwas aus der Ich-Perspektive zu sagen. »Ich habe jetzt keinen Kopf für Privates«, zum Beispiel, oder »Ich spreche nicht so gerne über Dritte, wenn sie nicht dabei sind.« Das muss man dann aber auch so meinen. ■

Ilka.Grobe@igmetall.de

+ TIPP

Konkret statt generell

Bei einer Abgrenzung bezieht man sich am besten auf die konkrete Situation. Also lieber eine Formulierung machen wie »Soviele Details brauche ich jetzt gar nicht« statt »Immer erzählst Du mir alles bis ins unwichtigste Detail«.

IN KÜRZE

Mehr Pflichten als Rechte

Arbeitsvermittler müssen mit allen Arbeitssuchenden sogenannte Eingliederungsvereinbarungen abschließen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat kritisiert, dass die Kundenpflichten und mögliche Sanktionen meist konkret formuliert, die Leistungen der Jobcenter dagegen eher vage benannt sind.

► www.iab.de

Schwere Jobsuche

Wer jenseits der 50 seinen Job verliert, hat es auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor schwer. 41 Prozent der Über-50-Jährigen waren 2010 länger als ein Jahr arbeitslos. Zwar nahm die Zahl erwerbstätiger Älterer zu. Das liegt laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung an höherer Erwerbsbeteiligung älterer Frauen und geburtenstarken Jahrgängen, die zunehmend zu den Älteren zählen.

► www.iab.de

Nix Rabenmutter

Wenn eine Mutter arbeitet, wirkt sich dies eher positiv auf das Kind aus. Das drückt sich in Schulnoten, Sozialverhalten und psychischer Stabilität aus. Ein Grund dafür ist der, dass dann (auch) die Mutter Vorbild ist für gute Organisation, für lebenslanges Lernen und für das Lösen von Aufgaben.



Studien zeigen: Eine arbeitende Mutter fördert ihre Kinder, anstatt sie zu vernachlässigen.

ThyssenKrupp mobbt Gewerkschaft in US-Werk

BLICK AUF DIE WELT

Das Management bedroht Gewerkschaftsanhänger bei ThyssenKrupp-Stahl USA. Die IG Metall protestiert.

Im Dezember sollen die Beschäftigten im neuen ThyssenKrupp-Stahlwerk in Alabama wählen: Gewerkschaft – ja oder nein? Doch statt freier Wahlen gab es im Vorfeld massiven Druck des Managements. Professionelle »Union Busters« (Gewerkschaftsjäger) schüchterten die Belegschaft ein. Der Stahl-Gesamtbetriebsrat und

die IG Metall forderten ThyssenKrupp dazu auf, auch im Ausland Arbeitnehmerrechte achten.

Zwar hat die Konzernspitze jetzt zugesichert, sich von nun an »neutral« zu verhalten. Doch die Angst ist groß. IG Metall und Gesamtbetriebsrat wollen die US-Gewerkschaft auch bei einem Scheitern weiter unterstützen. ■

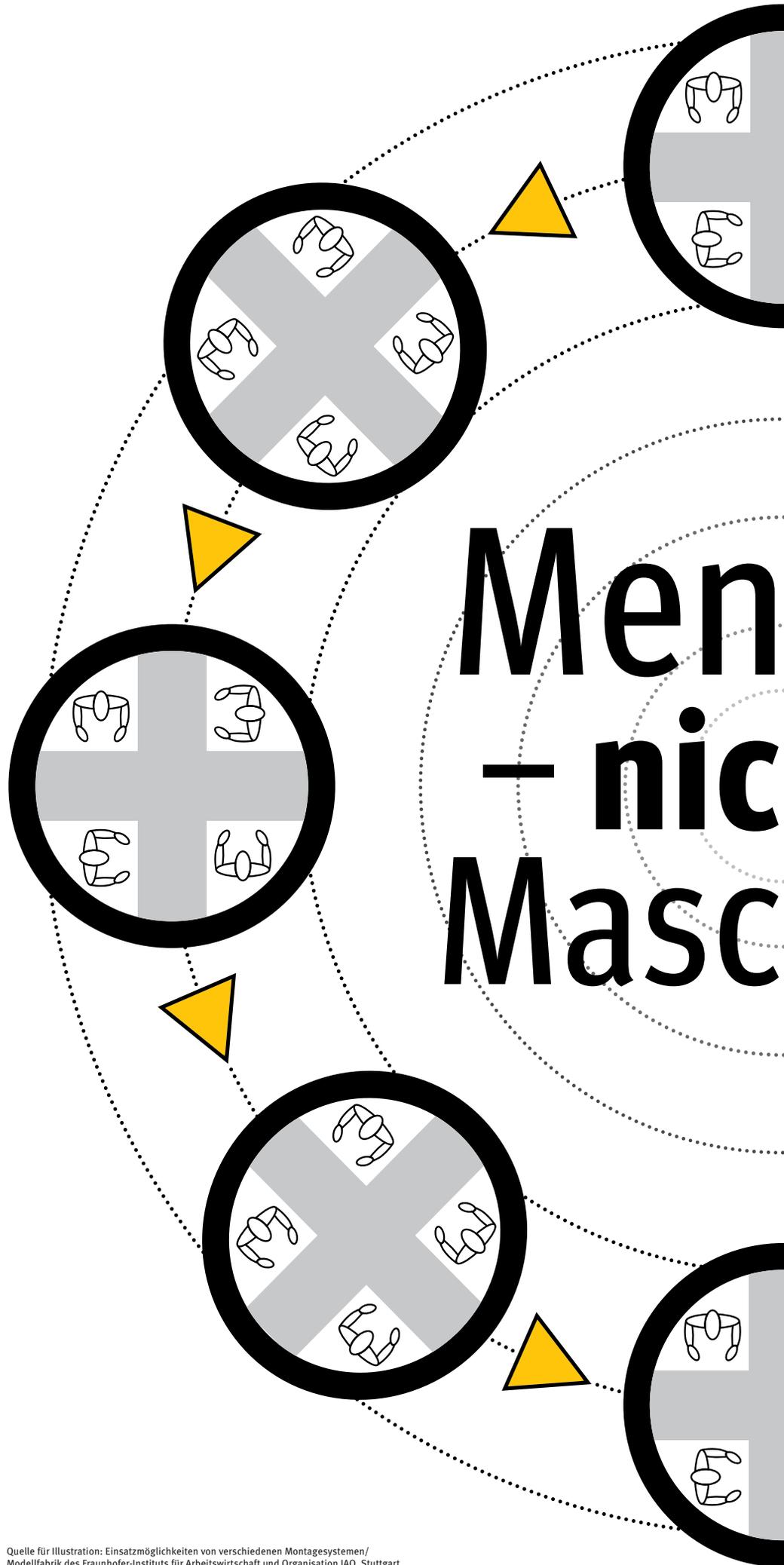
VON FABIENNE MELZER

Höher, schneller, weiter – im internationalen Wettlauf zählt nur eins: Erster werden. Seit Jahren drehen Arbeitgeber die Leistungsschraube in den Betrieben höher. An den Bändern werden die Takte immer kürzer. Und selbst Entwickler arbeiten inzwischen wie am Fließband. Ihre Arbeit wird von außen gesteuert, Ziele auf der Führungsebene festgelegt und nach unten durchgereicht. Doch wer sich fremdbestimmt fühlt, wird auf Dauer krank. Dabei sind wirtschaftlicher Erfolg und gesunde Arbeit gar kein Widerspruch.

Das Band steht still. Für Ulrich Hedtke das Schlimmste, was passieren kann. »Wahrscheinlich wieder Fehlalarm«, grummelt der 51-Jährige. »Die Kontrollkameras reagieren sehr empfindlich. Da muss nur ein bisschen Staub drauf sein und schon melden sie einen Fehler am Bauteil.« Im schnellen Takt der Fahrwerkproduktion bei Daimler in Bremen ist eigentlich jede Pause willkommen. Aber sie ist nicht vorgesehen. Sie zerreißt den Takt des Bandes. Sie bedroht fein kalkulierte Ziele und Zahlen. Deshalb muss jede Störung sofort behoben werden. Wenn das Band steht, kriegt der Vorgesetzte einen Anruf. Ein Dauerton, der an den Nerven zerrt.

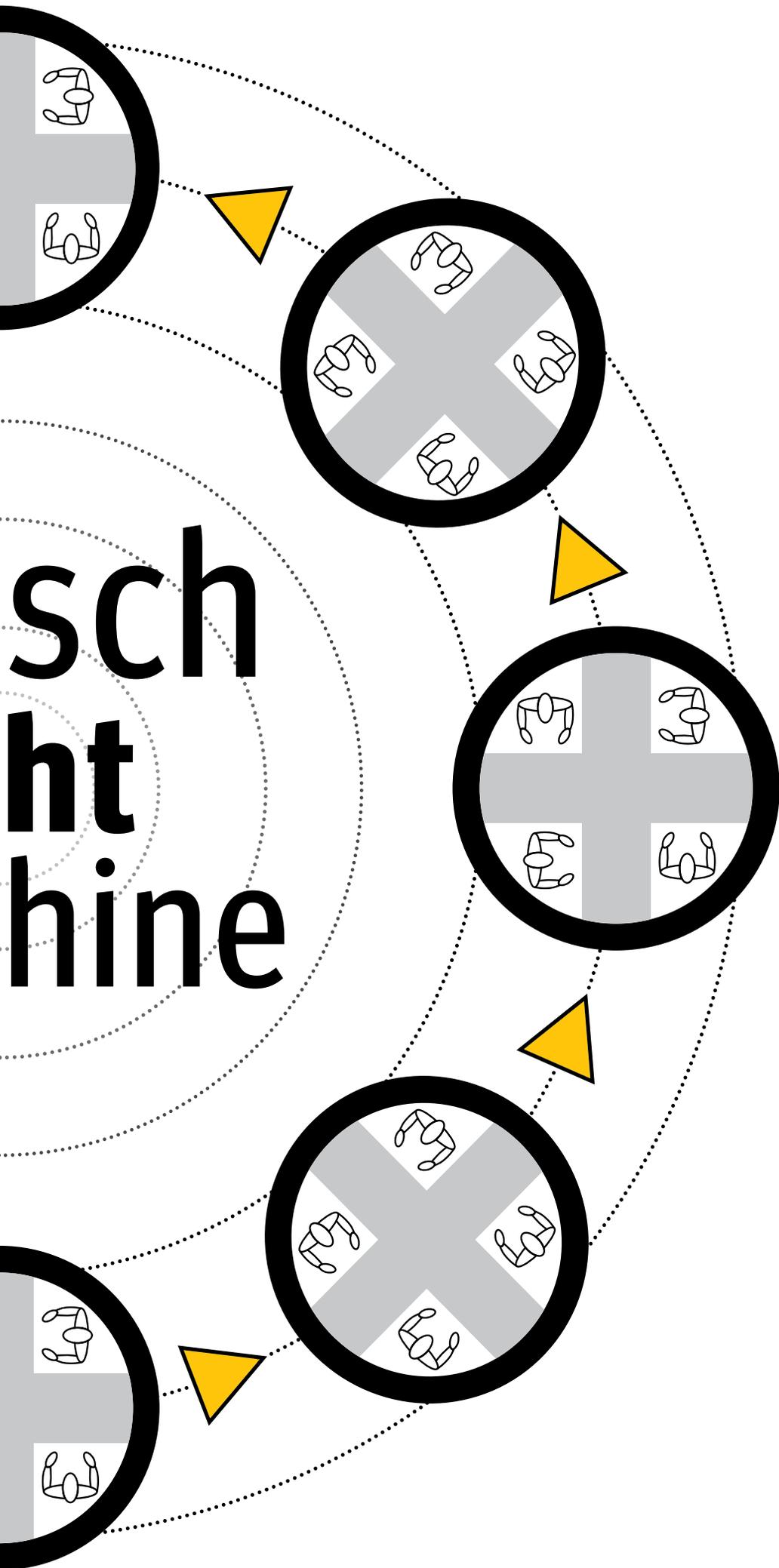
Beim Autobauer steigt der Arbeitsdruck mit jedem neuen Modell. Die Triebfeder dafür sieht Ralf Wilke, Leiter der Vertrauensleute bei Daimler in Bremen, im Weltmarkt. »Da wird verglichen, was brauchen andere Hersteller für diese Baureihe, was brauchen wir.« Bei jedem Modellwechsel wird ein bisschen mehr Zeit eingespart und wieder mehr aus den Menschen herausgeholt. Das Ziel heißt: Erster werden. Und so rennt Ulrich Hedtke nicht nur mit dem Band in Bremen um die Wette, sondern auch mit seinen Kollegen in Autofabriken rund um die Welt.

Als Hedtke vor 25 Jahren bei Daimler anfang, gab es noch Viertelstunden-Takte. In den letzten Jahren schrumpften Takt und Arbeitsinhalte im gleichen Rhythmus. Heute bleiben ihm weniger als 80 Sekunden, um seinen Teil



Quelle für Illustration: Einsatzmöglichkeiten von verschiedenen Montagesystemen/ Modellfabrik des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Stuttgart

sch ht hine



der Arbeit an einem Fahrzeug zu erledigen. »In der Halle, in der ich vorher war, hatte ich vier Minuten. Als ich hierher wechselte, musste ich vier Mal so oft routieren. Anfangs wurde mir richtig schwindelig.« Dennoch hat er es gut getroffen, findet der Kfz-Mechaniker: »Andere haben Arbeitsplätze mit 98 Prozent Auslastung.« Übersetzt bedeutet das: Sie können sich zwischendurch nicht einmal die Nase putzen.

Arbeitswissenschaftler wie Wolfgang Menz vom Münchner Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) beobachten solche Entwicklungen bei vielen Unternehmen. Arbeitgeber schauen nicht mehr darauf, was ihre Belegschaft schaffen kann, sondern geben Ziele vor. Immer mehr, immer besser, immer schneller, mit immer weniger Leuten.

Viele setzen dafür auf eine neue Zauberformel: Ganzheitliche Produktionssysteme. Was klingt wie ein anthroposophisches Wohlfühlprogramm, ist in der Praxis vieler Betriebe Synonym für harte Fließbandarbeit. Oft wird die Arbeit in kleine Einheiten zerstückelt, die in immer kürzerer Zeit erledigt werden müssen. Dabei treibt das System unmenschliche Blüten. Nicht nur der Takt wird festgelegt, sondern auch jeder Schritt und jeder Handgriff innerhalb einer Arbeitseinheit. »Nur Parallelbewegungen, kein Vor oder Zurück«, heißt es beispielsweise in den Regeln zum Aufbau einer Produktionslinie. Manchem Betriebsrat bleibt da nur Zynismus: »Die Menschen sind mit einer Maschine verheiratet, mit der sie doch nicht einmal befreundet sein wollten.«

Die Hölle ist überall. Viele Beschäftigte spüren die Peitsche, die die internationale Konkurrenz in ihrem Rücken schwingt. So manche Halle heißt in der Belegschaft nur noch »Hölle«. Die Unterschiede sind minimal: In dem einen Betrieb ist es die Hölle 9 und im anderen die Hölle 1. Der Gesundheit schadet jede Hölle. Denn für viele Arbeitsmediziner steht der Zusammenhang zwischen einer Arbeitswelt, in der mit immer härteren Bandagen gekämpft wird, und den seit Jahren steigenden psychischen Erkrankungen längst fest. Angesichts ständig neuer Anforderungen belastet viele Beschäftigte vor allem der Blick in die Zukunft, sagt der Arbeitswissenschaftler Menz. »Was ich heute geleistet habe, reicht morgen nicht mehr.« Da frage sich mancher: Wie soll das weitergehen?

Lange kann es nicht mehr weitergehen, denkt Daimler-Vertrauensmann Ralf Wilke. »Natürlich können wir heute nicht mehr produzieren wie vor 20 Jahren. Aber es gibt Grenzen.« Und die sieht er langsam erreichen. Die

Fortsetzung auf Seite 20 ►►►



GLOSSAR I

■ Taylorismus

Vom Amerikaner Taylor Anfang des 20. Jahrhunderts entwickelte Arbeitsorganisation, bei der alle Abläufe nach wissenschaftlichen Kriterien vorgegeben werden. Die Arbeit – am Fließband – wird in kleinsten Einheiten zerstückelt. Jeder macht immer denselben monotonen Handgriff. Wissen, Qualifikationen und Fähigkeiten spielen keine Rolle mehr. Die Taktzeit wird stetig verkürzt. Das System treibt Arbeiter an die Grenzen der Erschöpfung.

■ Gruppenarbeit

Löste das Taylorsystem in den 1980er- und 90er-Jahren ab. Abkehr von Fließband und engen Taktzeiten. Eine Gruppe von Beschäftigten arbeitet einen umfangreicheren Arbeitskomplex gemeinsam ab. Sie entscheidet selbst, wie sie die Arbeit untereinander regelt. Die Arbeitsinhalte werden abwechslungsreicher. Die Gewerkschaften sehen eine Chance zu humanerer Arbeit.

■ Retaylorisierung

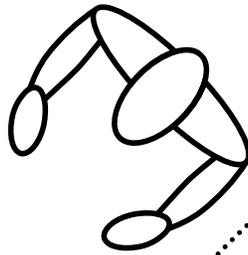
Rolle rückwärts ab Mitte der 90er-Jahre. Die Arbeit in der Produktion wird wieder in kleine Schritte zerlegt, das Fließband und kurze Taktzeiten kehren zurück.

■ Ganzheitliches Produktionssystem

Die Rückkehr zu »Taylor« geschieht oft durch »Ganzheitliche Produktionssysteme« (GPS). Ausgehend von der Autoindustrie breiten sie sich zurzeit rasant aus: in der Fertigung und Montage – und in Büros. GPS sind kein neues Konzept, sondern der Versuch, in den Unternehmen vorhandene unterschiedliche Methoden und Konzepte optimal aufeinander abzustimmen.

■ Toyota-System

GPS orientieren sich in Deutschland fast durchweg am – aus Japan stammenden – Toyota-Produktionssystem. Ziel: »Verschwendung« vermeiden, optimale Produktivität, Flexibilität und Qualität erreichen. Produziert wird in Fließfertigung, »ziehend«, das heißt: nur wenn der nachfolgende Arbeitsprozess die Vorarbeiten erfordert, nicht auf Vorrat, ohne Puffer. Produziert wird kundenorientiert in kleinen Mengen, mit großer Produktvielfalt. Alles, was nicht Produzieren ist, wie Transport, Lagern, Suchen, muss als Verschwendung systematisch verringert werden. Die Beschäftigten werden in »kontinuierliche Verbesserungprozesse« eingebunden.



Fortsetzung
von Seite 19

Mannschaft in Bremen wird älter, in einigen Bereichen liegt das Durchschnittsalter bereits bei 46 Jahren. »Wir müssen wieder zu längeren Takten kommen«, sagt Wilke. »Und auch zu mehr Abwechslung bei der Arbeit.« Die enge Taktung, das ständige Wiederholen einzelner Handgriffe in immer kürzerer Zeit verschleißt Körper und Geist. »Die Arbeit ist sinnentleert. Wer das zehn Jahre gemacht hat, wird Schwierigkeiten bekommen, noch einmal etwas anderes zu machen, geschweige denn etwas Neues zu lernen.«

Rädchen im Getriebe. Arbeitnehmer, die nur ein Rädchen im Getriebe sind und jederzeit austauschbar – bei diesem Bild denken viele wohl eher an Beschäftigte in der Produktion. Nun greift das System auch auf die Schreibtische von Angestellten und Entwicklern über. Zum Beispiel beim badischen Softwarehersteller SAP in Walldorf. Vor etwa drei Jahren führte das Unternehmen in großem Stil »Scrum« ein. Danach sollen sich Teams zusammenfinden und festlegen, was sie leisten können. Doris Vielsack, Betriebsrätin und Entwicklerin bei SAP, ahnte schon, dass sich dahinter nicht allzu viel Gutes verbirgt. »In der Praxis gibt es Termine, die von außen festgelegt werden und innerhalb eines Taktes erledigt werden müssen.« Je nach Team dauert der Takt zwei oder vier Wochen. Das heißt: Alle zwei oder vier Wochen müssen die Teams Ergebnisse liefern. Alle zwei oder vier Wochen legen sie neue Ziele fest. Im sogenannten »daily scrum« muss jeder täglich berichten, was er bislang geschafft hat. »Das setzt natürlich alle unter Druck.«

Doris

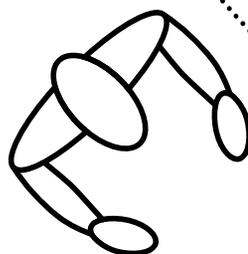


Foto: Frank Rumpfenhorst

»Aus den Leuten wird immer mehr herausgepresst. Die Leute arbeiten trotzdem weiter. Manche bis zum Umfallen.«

Ralf Kronig

zentpunkte. Und das sind nur die offiziellen Zahlen des Unternehmens.«

Unsicherheit macht krank. Nicht nur bei SAP, auch in vielen anderen Betrieben wird ständig restrukturiert. Personalabbau, Outsourcing oder der Umbau einzelner Abteilungen folgen in immer kürzeren Abständen aufeinander. Bei einer Befragung hatten bereits im Jahr 2006 fast die Hälfte der Betriebsräte innerhalb von zehn Jahren zwischen 5 und 17 Restrukturierungen erlebt.

Was ständige Veränderungen am Arbeitsplatz bei den Menschen anrichten, ist noch wenig erforscht. Dennoch sind sich Psychologen und Arbeitsmediziner sicher, dass es die Gesundheit belastet. Restrukturierungen haben alles, was Menschen krank macht: Sie schaffen Unsicherheit, sie verteilen oft mehr Arbeit auf weniger Schultern, und nicht selten müssen die Beschäftigten auf Geld verzichten. Die Wirkung solcher Belastungen kennt die Wissenschaft. Sie können zu Depressionen, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Magengeschwüren

GLOSSAR II

■ Kaizen

Das japanische Wort Kaizen steht für »kontinuierlicher Verbesserungsprozess«. Wichtiges Prinzip bei ganzheitlichen Produktionssystemen. Den Beschäftigten soll in Fleisch und Blut übergehen, ständig daran zu denken, Abläufe zu verbessern. Verbesserungen werden zu verbindlichen Standards für künftige Arbeitsprozesse.

■ Standardisierung

Alle machen die gleichen Handgriffe, alle die gleichen Bewegungen: Arbeitsprozesse vereinheitlichen (standardisieren) ist ein wichtiges Element ganzheitlicher Produktionssysteme. Dadurch sollen die einzelnen Abläufe im Gesamtsystem optimal ineinandergreifen. Mit effizientem Menschen- und Materialeinsatz (wenig »Verschwendung«) werden beste Ergebnisse von gleichbleibender Qualität angestrebt – völlig unabhängig davon, welches Individuum die Arbeit gerade ausführt. Die Standards gelten, bis der kontinuierliche Verbesserungsprozess Änderungen nahelegt.

■ 5-S-Methode

Die fünf »S« stehen für Sortieren, Systematisieren, Säubern, Standardisieren, Selbstdisziplin. Arbeitsplätze sollen ordentlich und sauber sein und hohe Arbeitssicherheit bieten, damit besser in standardisierten Abläufen ohne Verschwendung gearbeitet werden kann.

■ U-Linien-Montage

Fließfertigung von Einzelstücken (»One-Piece-Flow«) in Einzel- oder Gruppenarbeit: Maschinen werden so aufgestellt, dass »Verschwendung« – wie vermeidbare Bewegungen oder Handgriffe – ausgeschaltet werden: Alle Arbeitsstationen werden auf einer überschaubaren, zusammenhängenden Fläche u-förmig, in der Reihenfolge der aufeinanderfolgenden Bearbeitungsschritte, angeordnet. Ein Beschäftigter bedient mehrere Maschinen (»ziehend«) und bewegt sich dabei im »Idealfall« die ganze Zeit auf der Stelle. Teile (wie Schrauben) muss er nicht selbst suchen und sortieren, sie werden satzweise pro Stück angeliefert.

■ Chaku-Chaku-Linien

Bei Chaku-Chaku-Linien (japanisch: legen, legen) legen die Monteure das Werkstück nur noch ein und drücken auf den Startschalter. Alles Weitere läuft automatisch.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

und Skeletterkrankungen führen.

Dabei lösen Restrukturierungen manchmal nur Probleme, die man ohne sie nicht gehabt hätte. So brach zum Beispiel in einem Betrieb die Liefertreue ein, nachdem die Geschäftsleitung Arbeitsplätze gestrichen hatte. Es folgten mehr als 100 Veränderungsprozesse pro Jahr. Inzwischen hat sich die Liefertreue verbessert. Für die Beschäftigten bedeutete das allerdings: Wer in den Urlaub ging, musste damit rechnen, seinen Arbeitsplatz bei seiner Rückkehr nicht wiederzuerkennen. So schnell wie sich die Arbeitsplätze veränderten, konnte der Gesundheitsschutz gar nicht reagieren.

Mediziner wie Wolfgang Panter warnen davor, Beschäftigte in der Umstrukturierung zu



Foto: Privat

»Früher fühlte man sich als Kapazität. Jetzt ist man nur noch die kleine Entwicklerin, jederzeit austauschbar.«

Doris Vielsack

vergessen. »Wer den Mensch nur als Kostenfaktor sieht, hat ein Problem. Langfristig schadet das dem Unternehmen«, sagt der Präsident des Betriebs- und Werksärzterverbandes. Viele Unternehmen unterschätzen einfach, wie wichtig die Menschen und ihr Engagement für den wirtschaftlichen Erfolg sind.

Wirtschaftlichkeit und gute Arbeitsbedingungen sind kein Widerspruch. Für die Exper-



Foto: Privat

»Wir müssen wieder zu längeren Takten kommen und zu mehr Abwechslung bei der Arbeit.«

Ralf Wilke

ten der IG Metall gehören sie unbedingt zusammen. Neue Produktionssysteme müssen Arbeitsbedingungen nicht automatisch verschlechtern. Wie Betriebsräte dabei sogar Missstände beheben oder verbessern können, zeigt ein Projekt der IG Metall. Wichtigste Grundzutat: Zuerst die Beschäftigten fragen.

Diesen Ansatz verfolgt auch Kai Beutler. Betriebsräte holen den Berater aus Würselen, wenn das Unternehmen in Schieflage geraten ist. Dann legt Beutler immer zwei Ziele fest: »Wir wollen die wirtschaftliche Situation und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten verbessern.« Mit ihm gibt es nur das ganze Paket. Tretmühlen gibt es schon genug, dazu brauchen

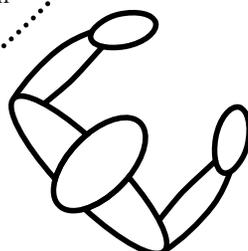
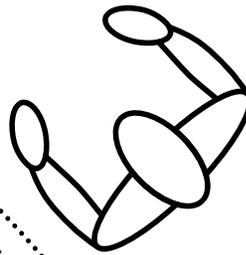
die Unternehmen ihn nicht. Denn wirtschaftlich bringen sie Betriebe nicht voran.

»In vielen Unternehmen wird nur geguckt, wie man aus den Leuten mehr herausholen kann. Da wird die Gesundheit der Menschen verprasst. Auf Dauer hält das keiner durch.« Beutler setzt auf das IG Metall-Prinzip »Besser statt billiger« mit guten Arbeitsbedingungen.

Zu seinem Konzept gehört immer: Als erstes die Beschäftigten einbeziehen. »Wenn wir die Leute fragen, was sie an ihrer Arbeit stört, sind es zuerst Abläufe, die nicht funktionieren. Da kann man schon eine Menge machen.« Zurzeit berät Beutler einen Betrieb, der mit der IG Metall einen Abweichungstarifvertrag abgeschlossen hat. Die Firma muss ihre Wertschöpfung um 1,8 Millionen Euro erhöhen. Kai Beutler hat im Betrieb ein Konzept erarbeitet. Dazu gehören ein neues Schichtsystem mit kurzen Zyklen und Teamarbeit. »Wenn der Betrieb das umsetzt, kann er bald wieder Tarif zahlen.« Und die Arbeit ist gesünder.

Nicht nur schuftten. Ein paar Dinge versucht auch Ulrich Hedtke bei Daimler zu verbessern. Im engen Taktsystem gibt es für jeden Handgriff Zeitvorgaben. »Wir kontrollieren einmal im Monat, ob das zu schaffen ist.«

Auch für sich selbst tut er etwas. Nach Tagen im Takt der Maschine unternahm er immer seltener etwas in seiner Freizeit. »Da willst Du nur noch pennen.« Schuftten, schlafen, schuftten – in diesem Rhythmus lebte er, bis er einen Plan machte. Jetzt nimmt er sich jeden Tag etwas vor. Sport treiben, im Garten arbeiten oder Freunde besuchen. Hängen lassen tut er sich nicht. ■



Kooperation statt Streit

ZU BESUCH BEI MARTIN KANNEGIESSER

Am 10. November wurde der Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser 70 Jahre alt. Die IG Metall gratuliert ihm herzlich. Und blickt zurück. Zurück auf viele gemeinsame Jahre.

Martin Kannegiesser ist Ostwestfalen. Und damit ist eigentlich über den Präsidenten vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall alles gesagt. Ostwestfalen sind ein sturer Menschenschlag. Sie sind aber auch verlässlich, bodenständig und fleißig. Und – wie auch Martin Kannegiesser – werden Ostwestfalen auf den ersten Blick wegen ihrer Freundlichkeit und ihrem Humor oft unterschätzt.

Der Unternehmer. Kannegiesser studierte Betriebswirtschaftslehre. Sein Vater, der kurze Zeit später schwer erkrankt, bittet ihn 1966, in sein Unternehmen einzusteigen. Mit 29 Jahren übernimmt er dann die Führung des Unternehmens. Vier Jahre später stirbt der Vater. Und der Sohn macht das Unternehmen im ostwestfälischen Vlotho zum Weltmarktführer. Rund 1300 Beschäftigte stellen heute an fünf Standorten in Deutschland und in einem Werk in England industrielle Faltschneidemaschinen, Trockner, Mangeln, Waschstraßen, Entwässerungspresen sowie Waschscheidermaschinen her. Es gibt weltweit nur zwei Hersteller, die solche Komplettssysteme anbieten.

Bis zum Erfolg war es ein langer Weg: Strukturkrise in der deutschen Textilindustrie, Globalisierung, Restrukturierung. Anfang der 90er-Jahre wurden 300 Jobs abgebaut. Kein Wunder, dass es harte Auseinandersetzungen zwischen Martin Kannegiesser

und dem Betriebsratsvorsitzenden Friedhard Fichtner gab.

Bis beide Seiten genug hatten von der ständigen Konfrontation. Sie setzten auf Kooperation. Der Betriebsrat machte eigene Vorschläge zur Umstrukturierung. Die Mitarbeiter bekamen mehr Freiraum, aber auch mehr Verantwortung. Es entstand eine Kultur des Miteinanders. Heute gerät Fichtner bei aller Distanz zu seinem Arbeitgeber auch schon mal ins Schwärmen: »Wären alle Chefs so wie der Martin Kannegiesser, dann gäbe es nur halb so viele Arbeitslose in Deutschland. Und Kannegiesser? Der wiederum lobt die deutsche Mitbestimmung in den Himmel. Faire und sichere Jobs, dafür stehen beide, Betriebsrat und Unternehmer.

Der Arbeitgeberchef. Eine Kultur, die nicht auf Konfrontation sondern auf Kooperation setzt, das ist Kannegiessers Credo. Nicht nur als Unternehmer, sondern auch als Arbeitgeberchef. Viele Metaller haben ihm in langen, zähen Nächten gegenübergesessen. Am Ende solcher Tage muss ein Konsens stehen. Ein Kompromiss, mit dem beide Seiten leben können. Wie zum Beispiel in der Tarifrunde 2010, wo es der IG Metall noch vor der großen Krise gelang, ein Plus für die Mitglieder rauszuholen – zum damaligen Zeitpunkt eine mutige Zusage. Aber auch das zeichnet den Gesamtmetall-Präsidenten, der seit elf Jahren an der



Das neue Gesetz zur Leiharbeit bringt nur wenige Verbesserungen.

Foto: Westend61/Fonoline

Die Richtlinie nicht eingehalten

In der Leiharbeit hat der Gesetzgeber die Regeln verändert. Für Leiharbeiter verbessert sich allerdings wenig und die Richtlinie der EU hätte auch noch mehr hergegeben.

Die Überschrift versprach viel. Das Gesetz hält wenig. »Zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit«, lautet der Titel des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Am 1. Dezember tritt es in Kraft, doch für Leiharbeiter bringt es nur wenige Verbesserungen. Arbeitgeber können weiter vom Grundsatz »gleiche Arbeit – gleiches Geld« abweichen.

Rechtsverstoß. Dabei hätte die Vorlage der EU mehr hergegeben. Nach Ansicht von Thomas Klebe, Justiziar der IG Metall, verstößt das AÜG in drei Punkten gegen die EU-Richtlinie. So dürfen Arbeitgeber zwar nach der Richtlinie durch einen Tarifvertrag vom Prinzip der gleichen Bezahlung abweichen. Allerdings muss der Gesamtschutz erhalten bleiben. »Wenn Leiharbeiter halb soviel wie Festangestellte verdienen, kann davon keine

Rede sein«, sagt Klebe. Mit einem Arbeitsvertrag können Arbeitgeber nur dann von der gleichen Bezahlung abweichen, wenn der Vertrag mit dem Verleiher unbefristet ist. Außerdem müssen Leiharbeiter an Weiterbildungen des Entleihers teilnehmen können. »All das erfüllt das neue AÜG nicht«, sagt Klebe, »deshalb werden wir zum Europäischen Gerichtshof gehen.«

Neu im AÜG ist, dass Leiharbeiter nicht dauerhaft in einem Betrieb eingesetzt werden dürfen. Ob dadurch weniger Stammarbeitsplätze verdrängt werden, ist fraglich. Denn was »nicht dauerhaft« bedeutet, müssen die Gerichte entscheiden. Entleiher müssen Leiharbeiter nun über freie Arbeitsplätze informieren und ihnen Zugang zu allen Gemeinschaftseinrichtungen bieten. Dazu gehören etwa Betriebskindergärten. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de



Spitze des Verbands steht, aus. Eine faire, verlässliche Tarifpolitik.

Der Visionär. Oft klingt er wie ein Gewerkschafter, schrieb der »Tagesspiegel«. Stimmt. Zum Beispiel beim Thema Vereinbarkeit. Seine weitere Vision: attraktive Jobs auch in ländlichen Regionen. Und mit Volldampf schiebt er im eigenen Verband etwas an, worüber die meisten nur reden: das Fördern von Frauen in Führungspositionen. Die Geschäftsführerin von Gesamtmetall ist eine Frau.

In seiner Ära gründeten IG Metall und Gesamtmetall das gemeinsame Versorgungswerk Metallrente. Metallrente bietet Beschäftigten Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge an.

Die IG Metall und er unterschrieben 2004 das »Pforzheimer-Abkommen«. Ein Tarifvertrag, der unter bestimmten Bedingungen den Beschäftigten unter anderem Gehaltskürzungen und dem Arbeitgeber Jobgarantien abverlangt.

Und in der Wirtschaftskrise 2009/2010 machten sich Kannegiesser und Berthold Huber »im Schulterschluss« stark, mit Kurzarbeit die Beschäftigten möglichst sanft durch die Krise zu bringen.

Der Funktionär. Bei einigen Themen kommen Gesamtmetall und IG Metall bisher aber nicht zusammen: wie zum Beispiel Leiharbeit oder die unbefristete Übernahme für Azubis. Ein weiterer Streitpunkt: Kannegiesser wünscht sich noch mehr Flexibilität für Unternehmer. Und da hört dann für die meisten Metallerinnen und Metaller die Sympathie auf.

Manche Gewerkschafter finden deshalb, der Mann geht ja gar nicht. Am Ende sei er doch nur ein ausgekochter Funktionär. Die meisten aber respektieren ihn. Manche mögen Martin Kannegiesser sogar. Und viele Gewerkschafter, die ihn auch persönlich kennen, haben eine klare Meinung: »Schade, dass er einer von der anderen Seite ist.« ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Gesamtmetall-Präsident Kannegiesser: ein harter, aber kompromissbereiter Verhandler und ausgekochter Funktionär.

Foto: Thomas Futscher/photothek.net

Die neue Vielfalt in der Gesellschaft

WAS MICH BESCHÄFTIGT

metallzeitung hat mit dem Migrationsexperten Mark Terkessidis über Integration, Rassismus und die Frage, was deutsch ist, gesprochen.

Wie stellen Sie sich gelungene Integration vor?

Mark Terkessidis: Mich stört der Begriff der »Integration«. Er setzt voraus, dass es einen Teil der Gesellschaft gibt, der Defizite hat und sich an eine Norm anpassen muss, die es so gar nicht mehr gibt.

Sollen die Einwanderer sich demnach nicht der deutschen Mehrheit anpassen?

Terkessidis: Es ist doch so, dass der Begriff »Deutsch sein« mittlerweile vollkommen unklar ist. Es gibt Untersuchungen, die zeigen, dass die Leute recht klischeehafte Vorstellungen davon haben, was »deutsch« ist. Außerdem stehen wir vor einem dramatischen demografischen Wandel: In den Städten haben teilweise über 60 Prozent der Kinder unter sechs Jahren einen Migrationshintergrund. Das be-

verändern uns alle gemeinsam in Richtung Zukunft.

Sie machen sich für das Konzept der Interkultur stark. Wie können wir uns das vorstellen?

Terkessidis: »Interkultur« richtet nicht den Blick auf Gruppen mit ihren Problemen, sondern auf die Individuen, die sehr unterschiedlich sind. Außerdem wirft man bei diesem Konzept einen Blick auf die Institutionen und überlegt sich, wie man sie so verändern kann, dass sie diesen Individuen gerecht werden.

Gibt es einen institutionellen Rassismus in Deutschland?

Terkessidis: Es gibt Routinen in Deutschland, die Einwanderer diskriminieren. Da sind beispielsweise Leute, die in Personalbüros sitzen und entscheiden, keine Menschen mit türkischem Namen einzustellen. Un-



Mark Terkessidis, Jahrgang 1966, widmet sich leidenschaftlich dem Thema Interkultur.

Foto: Privat

deutet, wir müssen uns auf eine neue Situation einstellen. Wir müssen uns darauf einstellen, dass es Vielfalt in der Gesellschaft gibt. Stattdessen hält man den Einwanderern einen Begriff von »Deutsch sein« vor, der an der Realität vorbei geht. Da ist es doch viel besser zu sagen, es gibt eine neue Bevölkerung, und wir

tersuchungen zeigen, dass Bewerber mit türkischem Hintergrund deutlich öfter zu Job-Gesprächen eingeladen werden, wenn man die Bewerbungen anonymisiert. ■

Volker.Dank@igmetall.de

Das vollständige Interview: www.igmetall.de/respekt

zur Umsetzung der geförderten Vorsorge?

MetallRente

Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall



Die Azubis von Oerlikon und MetallRenten-Experte Peter Krauß beim Beratungstag.

Jetzt schon fürs Alter vorsorgen

GUTER RAT

Welche Gedanken machen sich Jugendliche um ihr Auskommen im Alter? metallzeitung wollte es genau wissen und fragte Azubis bei Oerlikon Leybold Vacuum in Köln.

Was muss ich tun, damit es im Alter zum Leben reicht? Sparstrumpf oder doch besser betrieblich vorsorgen? Wie sicher ist die Betriebsrente? Was ist eine Entgeltumwandlung? Und was passiert mit meinem Geld, wenn ich den Arbeitgeber wechsel oder meinen Job verliere?

Die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge sind vielfältig. Dass man da leicht den Überblick verliert, wissen auch die zwölf Azubis von Oerlikon Leybold Vacuum in Köln.

Sie verschafften sich beim Beratungstag der MetallRente, dem Versorgungswerk von Gesamtmetall und IG Metall, einen Durchblick im Vorsorgedschungel. Und allen ist schnell klar: Wer in jungen Jahren fürs Alter vorsorgt, profitiert schon heute davon. Nicht nur, weil der Staat die zusätzliche Vorsorge fördert, sondern weil Beschäftigte Steuern sparen. Und auch vom Chef gibt es Geld dazu. Möglich macht das der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL).



Foto: Stephen Petrat

AVWL – Geld vom Chef. Auszubildende erhalten jährlich 159,48 Euro AVWL vom Arbeitgeber, Ausgelernte 319,08 Euro. Dafür sieht der Tarifvertrag drei verschiedene Sparwege vor: Die Entgeltumwandlung, die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge (Betriebsrenten) und die private Riester-Rente.

Beschäftigte sollten zunächst prüfen, ob in ihrem Unternehmen bereits eine Betriebsvereinbarung über eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage existiert. Ist das der Fall, fließt die AVWL in die Betriebsrente.

Gibt es eine solche Vereinbarung nicht, bleibt die Wahl zwischen der Entgeltumwandlung oder einem privaten Vertrag, für den es nach der Riester-Förderung Zulagen gibt. Welche Anlageart die günstigste ist, hängt vor allem vom Einkommen, der Steuerklasse, dem Familienstand und gegebenenfalls von der Zahl der Kinder ab.

Aufstocken lohnt sich. Die AVWL vom Arbeitgeber bietet Beschäftigten ein schönes Startkapital, um mit dem Geld zusätzlich fürs Alter vorzusorgen. Denn Sparwillige zahlen wenig aus eigener Tasche – im Spartopf kommt aber mehr an.

+ TIPPS

Noch 2011 eine Zusatzrente mit 60 sichern

■ Ab 2012 können Sparer, die eine neue betriebliche Entgeltumwandlung oder einen Riester-Vertrag abschließen, diesen frühestens ab dem 62. Lebensjahr in Anspruch nehmen. Wer ohnehin plant, zusätzlich fürs Alter vorzusorgen und bis 31. Dezember 2011 einen Neuvertrag abschließt, erhält die Zusatzrente mit 60 Jahren. Selbst wenn ein Arbeitnehmer die Zusatzversorgung erst später beansprucht, sichert sich dieser zumindest die größere Flexibilität.

Mehr Infos zu den Produkten der MetallRente und die IG Metall-Broschüre »10 Fragen zur Tarifrente« gibt es unter:
www.metallrente.de

Oder per Smartphone mit diesem Bildcode:



Wer Entgelt umwandeln will, muss mindestens 191,63 Euro (Wert für 2011) im Jahr ansparen. Steuer- und sozialabgabenfrei sind maximal 2640 Euro im Jahr, steuerfrei weitere 1800 Euro.

Für ledige junge Menschen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen, empfiehlt sich die betriebliche Altersversorgung mit Entgeltumwandlung. Hierfür stockt man die AVWL auf, indem man einen Teil der Bruttovergütung für die Altersvorsorge anlegt.

Für Gering- und Durchschnittsverdiener oder Arbeitnehmer mit Kindern kann sich auch die Nettoentgeltumwandlung mit einem Riester-Renten-Vertrag rechnen, den der Staat mit Zulagen fördert. Um die volle Zulage zu erhalten, müssen Beschäftigte mindestens vier Prozent ihres rentenversicherungspflichtigen Vorjahreseinkommens – abzüglich der staatlichen Zulagen – in einen Riester-Vertrag einzahlen. Dafür gibt es vom Staat jährlich 154 Euro Grundzulage, Kinderzulage von 185 Euro je Kind und für ab 2008 Geborene 300 Euro.

Ob Jobwechsel oder Arbeitslosigkeit: Alle Beiträge, die ein Arbeitnehmer per Entgeltumwandlung selbst für eine Betriebsrente einzahlte, bleiben ihm.

Besser nicht privat. Wer seine zusätzliche Altersvorsorge selbst in die Hand nehmen will, kann auch mit einem Anbieter seiner Wahl (Bank, Sparkasse oder Versicherung) einen Riester-Vertrag abschließen. Berufsstarter sollten aber langfristige Anlageprodukte, etwa eine Kapitallebensversicherung, eher meiden. Bei Banken und Versicherungen unbedingt ein Beratungsprotokoll führen und schriftliche Infos fordern.

Unser Rat: Vorher besser Betriebsrat oder Personalabteilung fragen, ob der Arbeitgeber zum Beispiel mit dem Versorgungswerk MetallRente günstige Gruppenverträge geschlossen hat. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

IN KÜRZE

Messe-Freikarten 2012

Für Eure Planung 2012: Die CeBIT findet vom 6. bis 10. März statt, die Hannover-Messe vom 23. bis 27. April. Auf beiden Messen ist die IG Metall wieder mit einem Messestand vertreten. Wie jedes Jahr erhalten Metaller auf Nachfrage bei der zuständigen Verwaltungsstelle eine Freikarte zu beiden Messen. metallzeitung wird noch ankündigen, wo jeweils die IG Metall-Infostände sein werden.



Foto: Sebastian Willnow/ddp/dapd

Unbezahltes Praktikum für Weihnachtsaushilfen bei Amazon.

Unbezahltes Praktikum

Für das Weihnachtsgeschäft braucht Amazon viele Hände. Diese arbeiteten nach Informationen des Erwerbslosenforums allerdings teilweise umsonst. Aushilfskräfte, die der Konzern über die Arbeitsagenturen rekrutiert hatte, sollen zunächst ein unbezahltes zweiwöchiges Praktikum absolviert haben.

Mehrsprachige Beratung

Türkisch- und russischsprachige Patienten können sich jetzt zu Gesundheitsfragen in ihrer Muttersprache telefonisch beraten lassen. Die Experten der Unabhängigen Patientenberatung Deutschland (UPD) sind montags und mittwochs von 10 bis 12 Uhr und 15 bis 17 Uhr über das kostenfreie Beratungstelefon erreichbar:

Türkisch: 0800-011 77 23

Russisch: 0800-011 77 24



Foto: Cultura Images/Fonline

Wozu Bücherwände in der Uni-Bibliothek so alles gut sein können, wissen Studentinnen und Studenten, wenn sie ihr Kind mitbringen.

Zwischen Uni und Kita

STUDIERN MIT KIND

Vorlesungen besuchen, Windeln wechseln, organisieren und die Finanzen im Griff behalten: Wer Kind und Studium unter einen Hut bringen will, braucht Topmanager-Qualitäten. Und doch: Studieren mit Kind ist möglich.

Wenn die Kommilitonen morgens um zehn verschlafen im Seminar sitzen und jammern, dass sie mal wieder ihr Pensum nicht schaffen, kann Carina nur schmunzeln. Um diese Zeit hat die 22-jährige Politikstudentin schon erste Tränen getrocknet, Nutella-Brote geschmiert und den drei Jahre alten Paul in die Kita gebracht. Diesen Balanceakt bekommt aber nicht jede hin: Die Abbrecherquote unter Studierenden mit Kind steigt insbesondere bei Frauen.

Wohin mit Paul? Viele nehmen nach der Entbindung eine mehrsemestrige Auszeit, bevor sie das Studium wieder aufnehmen. Für

Carina kam das nicht in Frage. Anfangs war Paulchens Unterbringung schwierig. Zum Glück sprangen die Großeltern ein und in Notfällen passten Freunde auf Paul auf. Zwar haben viele Universitäten Kitas und Betreuungseinrichtungen in der Nähe, die sind jedoch meist voll und haben lange Wartezeiten.

Auch Carina bekam erst nach einem Jahr Wartezeit einen Kita-Platz für Paul. Gerade Angebote für Kleinkinder sind rar gesät. An manchen Unis stehen Mutter-Kind-Räume mit Spielsachen, Wickeltisch und Betten zur Verfügung, die die Studenten in Eigenregie zur Kinderbetreuung nutzen

können. In einigen Städten existieren private Krabbelgruppen, die die Kleinen aufnehmen. Eine Alternative bieten Tagesmütter, die durch das Jugendamt bezuschusst werden. Einen Antrag kann man beim zuständigen Jugendamt stellen.

Kindergeld & Co. Vor Pauls Geburt jobbte Carina stundenweise in einer Kneipe. Nun muss sie ohne Mehreinnahmen auskommen. Aber was kann eine alleinerziehende Studierende an Unterstützung erwarten? Carina hat sich auf der Beratungsstelle für Studierende mit Kind an ihrer Uni informiert und dort wertvolle Tipps

erhalten: So gibt es an allen Unis für Studenten mit Kind eine Studienbeitragsbefreiung. Diese wird unterschiedlich geregelt. Manche Unis befreien nur zwei Semester, andere die komplette Regelstudienzeit. Auch Vater Staat greift Studierenden mit Kind unter die Arme (siehe Kasten). Weitere Anlaufstellen für Ratsuchende sind das örtliche Studentenwerk oder Studentenvertretungen wie der Asta oder der Studentenrat. ■

Sylvia.Stahl-Schindler@igmetall.de

IG Metall-Broschüre mit vielen Tipps zum Bestellen:

► www.igmetall.de/shop
»Studieren mit Kind«

✚ TIPP

Hilfe vom Staat

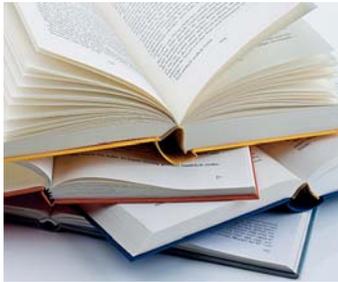
Nutzt Eure Möglichkeiten. Studenten mit Kind haben Anspruch auf:

- **Eltern- und Kindergeld**
Während es beim Kindergeld feste Sätze gibt, richtet sich das Elterngeld nach dem bisherigen Einkommen. Wer bisher kein festes Einkommen hatte, bekommt für die Dauer von 12 Monaten 300 Euro im Monat.
- **Kinderzuschlag**
Für Geringverdiener, die keinen Anspruch auf Sozialgeld haben. Die Anträge gibt es beim Jugendamt.
- **BAföG-Empfänger**
BAföG-Empfänger erhalten einen Kinderbetreuungszuschlag.
- **Mutterschaftsgeld**
Für Studentinnen, die in irgendeiner Form gearbeitet haben (auch ein Mini-job zählt).
- **Unterhaltsvorschuss**
Wer fürs Kind keinen Unterhalt bekommt, kann beim Jugendamt einen Vorschuss beantragen.

Fortbilden mit Lernmentor

BESSER MIT BILDUNG

Lebenslang lernen sollen wir. Aber was, wie und warum? Die IG Metall bildet nun »Lernmentoren« in den Betrieben aus, die beraten und begleiten. Erste Projekte laufen bereits.



Lernmentoren in den Betrieben sollen helfen, den richtigen Weg für die fachliche und persönliche Weiterbildung zu finden.

Lebenslanges Lernen ist in. Aber wozu? Warum ich? Was? Und wie? Diese Fragen sollen bald spezielle Lernmentoren im Betrieb beantworten, die mit den Beschäftigten persönliche Entwicklungspläne und Fortbildungen auf den Weg bringen. Keine externen Berater, sondern Kollegen. Die IG Metall schiebt die Lernmentoren

in einem europäischen Projekt an und bietet Lernmentor-Seminare für aktive und engagierte Metaller.

In Großbritannien und Irland gibt es seit einigen Jahren »Union Learning Representatives« (Gewerkschafts-Lernvertreter) – heute über 25 000. Ihre Erfahrungen: Anfangs ist es schwer, Beschäftigte zum Lernen zu bewegen, aus

Zeit- oder Personalmangel. Doch bald etabliert sich eine neue Lernkultur, auch im Management.

In Deutschland gibt es erste Projekte. Bei Mercedes in Mannheim helfen künftig Lernbegleiter und -paten bei der Einarbeitungs- und Qualifizierung in ihrer Arbeitsgruppe. Doch Betriebsräte wollen auch Experten, die die langfristige Qualifizierung im Blick haben: Lernmentoren. Als Berater auch für Vorgesetzte und Lotsen zu Bildungsanbietern. Und da das Unternehmen was davon hat – breit qualifizierte Beschäftigte für Innovationen, soll es sich daran beteiligen.

Erste Unternehmer haben erkannt, wie wichtig Bildungs-Kümmerner sind. Das Metallhandwerk Niedersachsen schult nach einem neuen Tarifvertrag mit der IG Metall in einem gemeinsamen Projekt »Weiterbildungspromotoren«.

Dirk.Erb@igmetall.de

Hintergründe zum Lernmentor :

▶ www.learningmentor.eu

Willst Du Lernmentor werden?

▶ lernmentor@igmetall.de

IN KÜRZE

IG Metall-Infos für Studis

Auf der Webseite des Hochschulinformationsbüros der IG Metall finden Studierende Nachrichten, Rat und Material zu Hochschule und Beruf. Etwa die Zeitung »Schnittstelle« für angehende Ingenieure. Oder IG Metall-Seminare zum Übergang vom Studium in den Beruf – und umgekehrt. Sowie Kontakte zur Beratung in 50 Hochschulbüros vor Ort.

▶ www.hochschulinformationsbuero.de



Foto: S. Oehlschläger

Die EAdA in Frankfurt.

Studieren ohne Abitur

In der Europäischen Akademie der Arbeit (EAdA) in Frankfurt können sich Metaller fit machen für einen Gewerkschaftsjob – und das in elf Monaten und ohne Abitur. Das nächste Studium beginnt im Oktober 2012. Bewerbungsfrist: 31. März 2012.

▶ www.igmetall.de/studieren-ohne-abitur-2012

Mechatroniker reloaded

Die Abschlussprüfung der Mechatroniker-Ausbildung wird aufgeteilt: Der erste Teil findet nun vor Ende des zweiten Ausbildungsjahres statt und zählt 40 Prozent. Die bisherige Orientierungs-Zwischenprüfung entfällt. Darauf einigten sich die Experten von IG Metall und Arbeitgebern nach Anregung aus den Betrieben. Hintergründe im Berufsbildungs-Portal:

▶ www.igmetall-wap.de

Anzeige

10 Jahre Metallrente

Betriebliche Altersvorsorge

Gemeinsam

www.metallrente.de

MetallRente

Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

10 Jahre Metallrente

Berufsunfähigkeitsvorsorge

besser

20.000 Unternehmen machen bereits mit!

MetallRente

Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

10 Jahre Metallrente

Zukunft. Aber sicher.

vorsorgen.

Jetzt auch auf YouTube!

MetallRente

Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall



Wie war eure
Weihnachtsfeier?

Wie immer! Ich duz'
mich mit Dr. Solbach un'
bei Frau Berger un' Frau
Rosemann muss ich mich
Montach entschuldigen.

POLO

Karikatur: André Poloczek