

Januar 2012

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 64 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL SEITE 6

Tarifrunden: Stahl ist durch, Metall kommt

ARBEIT SEITE 17

Gefahr im Lager: Wie stapelt man richtig?

LEBEN SEITE 23

Familie Gümüşgöz und ihre Geschichte

BEZIRK SEITE 28

Arbeiten am Rand

Erst Leiharbeit,
jetzt Werkverträge:
die neue Masche
der Chefs

Aktuell

Tarifrunde Metall- und Elektroindustrie: Ende März laufen die Entgelttarifverträge der Metall- und Elektrobranche aus. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer jetzt über ihre Forderungen beraten und Aktionen starten. **Auf Seite 6 »**

Arbeit

Sicheres Stapeln: Die Arbeit im Lager ist kein Zuckerschlecken: Wenn's ans Stapeln geht sind Grips und Erfahrung notwendig, damit nichts schief geht und kein Stapel kippt. Die Beschäftigten tragen Verantwortung für Mensch und Material. **Auf Seite 17 »**

Titelthema

Arbeiten am Rand: Werkverträge – die nächste Billig-Masche von immer mehr Arbeitgebern neben der Leiharbeit. Und immer mehr Menschen sind betroffen. So nicht, sagen Betriebsräte und die IG Metall. Nach der Leiharbeit packt sie nun zusätzlich auch die Werkverträge an. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Erst Leiharbeit, jetzt Werkverträge: Immer mehr Beschäftigte arbeiten als Externe oder Fremdkräfte. Oft für viel weniger Geld.

Leben

50 Jahre deutsch-türkisches Anwerbeabkommen: Vor 50 Jahren kamen die ersten türkischen Gastarbeiter nach Deutschland. Heute sind sie keine Gäste mehr, sondern Kollegen, Freunde und Nachbarn. Wie die Familie Gümüşgöz. Die metallzeitung hat sie in Hannover besucht. **Auf den Seiten 22 und 23 »**

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Dettlef Wetzel, 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: Dirk Erb, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Heike Neumeister, Antonela Pelivan, Gabriele Röhrig
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 abzudrucken.

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

Fotos: Andreas Gummerer (li), Thomas Härtrich (re)



Foto: Frank Rumpenhorst

Elektrifizierter Gewinner

Mit leuchtenden Augen saust Eric Föst aus Göda mit seinem neuen MZ-Hybridroller über den Hof des Vorstandsgebäudes der IG Metall. Der Hauptgewinn der Roadshow zur Kampagne »Arbeit: Sicher und fair« wurde ihm am 8. Dezember 2011 überreicht. Und? Eric hat ihn prompt getestet. Die drei MacBooks gehen an Daniel Benndorf aus Abensberg, Resul Boz aus Solingen und Sarah Scheffler aus Kücknitz.

Freund oder Feind?

metallzeitung 12/2011, Kooperation statt Streit

»Mit Verwunderung und auch Entsetzen habe ich den Bericht über Martin Kannegiesser in der Dezemberausgabe der metallzeitung gelesen. Die Laudatio auf diesen Herren wird ihm nicht gerecht, denn Herr Kannegiesser steht stellvertretend für die Herrschenden. Er steht als Sinnbild für die Forderungen der Arbeitgeber und Vermögenden, den Sozialstaat weiter zu beschneiden, die Märkte zu deregulieren und Steuern zu senken. Und er gründete die Denkfabrik »Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft«, kurz INSM, die es geschafft hat ein Umdenken in der Bevölkerung umzusetzen. Denn: Die INSM will den Sozialstaat abbauen, beziehungsweise so klein wie möglich halten.«

Friedrich Albers, Emden

»Als Mitglied einer Organisation, deren Stärke darin besteht, die Arbeitswelt zu verbessern und Hilfestellung für Mitglieder in praktischen Tipps, Berichten

und Beiträgen zu kommunizieren, sollte die Seiten ihrer Zeitung nicht für Glückwünsche vom Gesamtmetall-Präsident Martin Kannegiesser schmücken, sondern auf Gefahren und Krankheiten in der Berufswelt aufmerksam machen! Denn »Gute Arbeit« und sichere Arbeitsplätze ist unser Ziel! Das Zitat: »Du sollst dich nie vor einem lebenden Menschen bücken« von Willi Bleicher, ist mir spontan beim Lesen dieses Artikels eingefallen.«

Perry Braun, per E-Mail

Lasten gerecht verteilen

metallzeitung 12/2011, Ebbe oder Flut?

»Was Sie in Ihrem Artikel leider nicht erwähnt haben ist, dass von steigenden Bruttoentgelten ein immer kleinerer Anteil als Nettoentgelt ausgezahlt wird, wegen der nicht an die Inflation angepassten Progression im Steuersystem. Dies führt insbesondere bei kleinen und mittleren Einkommen zu Mehrbelastungen im Vergleich zu hohen Einkommen. Nun sind es ausgerechnet die bürgerlichen Parteien, die diese

Titelfoto: Andreas Gummerer (li), Thomas Härtrich (re)

Unsere Zukunft heißt Europa

VOLLER EINSATZ

Nur gemeinsam können wir die Krise in Europa bewältigen. Doch unsere Regierung scheint auf einem Auge blind zu sein.



Foto: Frank Rumpenhorst

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Gute Löhne sind Stabilitätsanker«

Haben Europas Regierungschefs den Ernst der Lage erkannt? Der Wille, sich der Finanzkrise geschlossen entgegenzustellen, scheint vorhanden. Europa ist nur stark, wenn eine gemeinsame Steuer-, Ausgaben- und Investitionspolitik betrieben wird. Insofern ist das Ergebnis des Krisengipfels, der Anfang Dezember in Brüssel stattfand, erfreulich. Nur: Den in Brüssel beschlossenen Maßnahmen, die vor allem von Bundeskanzlerin Merkel vorangetrieben wurden, liegt ein wesentlicher Denkfehler zugrunde.

Denkfehler. Die aktuelle Krise ist nicht nur in der Schuldenpolitik vieler europäischer Staaten begründet. Sie ist vor allem auf gravierenden Fehlentwicklungen der Finanzmärkte zurückzuführen. Deshalb dürfen die Euro-Länder nicht nur auf Sparprogramme verpflichtet werden. Eine Ausgabenkontrolle ist richtig. Sie muss aber durch ein klares Bekenntnis zum Euro ergänzt werden. Das bedeutet eine gemeinschaftliche Haftung innerhalb der Eurozone. Wir

benötigen einen gemeinsamen europäischen Schuldentilgungsfonds. Wir brauchen außerdem gezielte Investitionsprogramme in Europa, um die Wirtschaft in den Euro-Staaten zu beleben. Ein Aktionsprogramm gegen Jugendarbeitslosigkeit ist ebenso notwendig wie die überfällige Besteuerung der Finanzmärkte.

In dieser schweren Situation müssen auch die Vermögenden, deren Reichtum selbst in der Krise immer weiter wächst, jetzt besondere Verantwortung übernehmen. Neben höheren Steuern für Besserverdiener fordert die IG Metall deshalb eine verbindliche Anleihe bei den Besitzern großer Vermögen.

Wir selbst tragen mit unserer Tarifpolitik zur Stabilität bei. Die IG Metall setzt seit vielen Jahren gute Entgelterhöhungen durch, vor kurzem wieder in der Stahlindustrie. Außerdem haben junge Menschen dort jetzt eine sicherere Zukunft. Diese Tarifpolitik ist gleichermaßen unser Auftrag und wichtiger Beitrag zur Krisenbewältigung. Er bleibt es, versprochen, auch in 2012. ■

Berthold Huber

? FRAGE UND ANTWORT

Bisher lag der metallzeitung zum Ende des Jahres immer ein Schichtkalender bei. Ich vermisse mein Exemplar für 2012. Gibt es den Kalender nicht mehr? Kollege Gerhardt am Lesertelefon der metallzeitung

Antwort der Redaktion:

Alle Mitglieder der IG Metall erhalten mit der metallzeitung den Schichtkalender in zweifacher Ausführung. Der praktische und übersichtliche Jahresplaner mit Ferienterminen für 2012 wurde mit der November-Ausgabe versendet. Man kann den Planer nicht nur benutzen, um seine Schichten im Betrieb zu notieren. Der farbenfrohe Kalender ist vielseitig einsetzbar – ob als Geburtstagsmerker oder Kehrwochen- und Schneeräumdienst-Planer in Mehrfamilienhäusern. Ein PDF zum Herunterladen gibt es auf:

www.igmetall.de/schichtkalender



Weißer und graue Felder sind für die Zweischichtarbeit, grüne, blaue und gelbe für die Dreischicht.

Ungerechtigkeit im Steuersystem ändern wollen (sicher nicht ohne wahltaktisches Kalkül) und die Parteien links der Mitte wollen dies im Bundesrat blockieren, weil die Popularität der Regierung dadurch gewinnen könnte. Besser wäre eine Gegenfinanzierung der an sich richtigen Korrektur der Progression zu fordern, ohne jedoch die Zustimmung davon abhängig zu machen. Sicher, der Staat braucht Geld, insbesondere wenn er, wie unter anderem die IG Metall fordert (Eurobonds), auch noch in verstärktem Maße für die Schulden anderer Länder gerade zu stehen hat. Aber dann doch bitte die Lasten gerecht verteilen!«

Matthias Kassner, per E-Mail

Menschen in den Mittelpunkt metallzeitung 12/2011, Mensch, nicht Maschine

»Dieses Thema solltet Ihr öfter zur Diskussion stellen, weil der Mensch in den Mittelpunkt gehört und nicht der DAX. Dazu gehört auch, dass Fakten und Wahrheit nicht unter den Tisch gekehrt werden. Diese globale moderne Versklavung ist das Produkt von Managern, die ihre Mitarbeiter auspressen. Da taucht bei mir die Frage auf, wer uns vor diesen unmenschlichen Methoden schützen soll? Die Politiker, die zum Spielball von den Banken und Kapital geworden sind?

In meinem Betrieb hat man wie im 18. Jahrhundert meinen Schreibtisch gegen Stehtisch mit Stehhilfe ausgewechselt, da angeblich die Effizienz dadurch gesteigert wird. Da wird es wohl nicht mehr lange dauern, bis die Toiletten bei den Arbeitnehmern durch Steh-Aborte ersetzt werden.«

Günter Knapstein, Dortmund

GEWONNEN HABEN

November-Rätsel

Lösungswort: Migration

1. Preis: Tarik Sag, Duisburg
2. Preis: Manuel Christen, Berlin
3. Preis: Thomas Meyhöfer, Eisenach

BILD DES MONATS

Nazis stoppen, NPD verbieten

Die Zivilgesellschaft muss Nazis und ihren Terror stoppen, fordert die IG Metall. Dazu gehört auch ein Verbot der nach außen bieder und bürgerlich daherkommenden rechtsextremen Partei NPD. Das haben die Morde des Zwickauer Killertrios mit zahlreichen Helfern bis weit hinein in die NPD erneut klargemacht. In den letzten 20 Jahren ermordeten Neonazis 130 Menschen in Deutschland.

Dabei in den Bündnissen. Gegen Faschismus und Rassismus zu sein ist Grundsatz aller DGB-Gewerkschaften. Die IG Metall beteiligt sich an Bündnissen, wie in der Initiative »Respekt!« gegen Rassismus im Betrieb, in Beratungsnetzwerken gegen Rechts – aber auch bei lokalen Aktionen, Demos und Gegendemos (Bild: NPD-Demo in Bremen, April 2011).

Die IG Metall ist auch dabei beim Bündnis »Dresden nazifrei«, das sich dem jährlichen Neonazi-Großaufmarsch im Februar entgegenstellt. »Ein NPD-Verbot reicht nicht, weil sie dann im Untergrund weitermachen«, betont Manuela Bergmann von der IG Metall Dresden. »Wir, die Gewerkschaften und Bürger müssen ihnen auf der Straße entgegenreten. Auch mit Formen zivilen Ungehorsams wie Blockaden, wenn Polizei und Justiz wieder mal die Nazis schützen und ihre Gegner kriminalisieren.«

Letztes Jahr haben die Behörden Räume von »Dresden nazifrei« gestürmt und rund 200 Organisatoren angeklagt – aber bei Naziüberfällen weggeschaut. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Hintergründe und Aktionen:

► www.igmetall.de/naziterror-stoppen



Foto: Fabian Bimmer/Reuters, Illustration: Meseritsch Herby/panthermedia.net

Thüringen wählt

NEUE BETRIEBSRÄTE

18 neue Betriebsräte hat die IG Metall in Südthüringen 2011 an den Start gebracht. Kuschen war gestern. Die Belegschaften emanzipieren sich. Die Politik hilft dabei.

18 Betriebsratswahlen hat die IG Metall in Südthüringen im letzten Jahr eingeleitet. Alleamt in kleineren Betrieben, in denen die Chefs bislang gemacht haben, was sie wollten.

»Mittlerweile spricht sich das herum. Die Leute rufen von von sich aus bei uns an: Helft uns«, erzählt Martin Donat, der das IG Metall-Betriebsräteprojekt leitet. »Sie haben oft üble Arbeitsbedingungen, nicht selten Löhne unter sechs Euro.«

Die ersten Treffen finden geheim statt, in Kneipen oder zu Hause. Dort geht es um den Ablauf der Wahl, um Chancen und Risiken. Dann kommt die Einladung zur Wahl des Wahlvorstands. Viele Chefs wollen die Betriebsratswahl mit allen Mitteln verhindern. Doch die

IG Metall stützt die Kandidaten und macht ernst – notfalls bis vor Gericht. Bisher mit Erfolg.

»Eine sehr motivierende Erfahrung für die oft ängstlichen Kollegen«, betont Thomas Steinhäuser von der IG Metall Suhl-Sonneberg. »Sie erleben, dass es Gesetze gibt, mit denen sie den übermächtigen Chef einbremsen können. Und dass ein Betriebsrat ganz normal ist.«

Politik pro Betriebsrat. Hilfe kommt von Landeswirtschaftsminister Machnig (SPD), der Betriebsratswahlen öffentlich unterstützt. Zuletzt hat sein Ministerium einem Betrieb auf Anstoß der IG Metall sogar eine Auszeichnung aberkannt: kein Betriebsrat – kein Preis. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

PFLAUME DES MONATS

Der Stress, die Bahn und der Sommer – 2011 im Test

Auf der Suche nach dem Geist des Jahres 2011 stieß die Gesellschaft für deutsche Sprache diesmal auf das Wort »Stresstest«. Und in der Tat: Stress gab es 2011 reichlich. Stress mit den Griechen. Stress mit den Stuttgartern. Stress mit der Bahn? Sowieso. Stress mit Atomkraft. Stress mit Doktorarbeiten. Stress mit Privatkrediten. Stress mit dem Sommer und natürlich Stress mit den Kindern. Und dann sind beim Stresstest auch noch alle durchgefallen: die Atomkraftwerke, die Banken und der Sommer sowieso. Das wird dieses Jahr



Bei soviel Stress blieb 2011 nur eins: ab zum Stresstest.

besser. Die Bahn baut Stress mit leichtem Krafttraining ab, die Griechen mit Heilfasten und die Stuttgarter mit Tunnelblick. Nur der Sommer hat sich noch nicht geäußert. Er sollte sich für den nächsten Stresstest aber besser warm anziehen. ■

ZAHLEN UND FAKTEN

78

O, ihr Fröhlichen

Der Einzelhandel kann sich freuen: Er hat im Weihnachtsgeschäft nach eigenen Prognosen rund 78 Milliarden Euro Umsatz gemacht. Im Schnitt hat jeder 213 Euro in Socken, iPads, Bücher und was sonst noch unter den Baum kommt investiert. Geschätzte knapp 100 Millionen Euro gaben die Deutschen allein für Schoko-Weihnachtsmänner aus. Personenwaagen waren wohl eher kein beliebtes Geschenk.

71

O, ihr Armen

Aldi-Gründer Karl Albrecht, 91, war 2011 reichster Deutscher. Er ist aber mit einem Vermögen von 25,5 Milliarden, in US-Dollar gerechnet, ein Armer unter den 1210 Milliardären der Welt. Überhaupt sind nur 52 der Milliardäre (in Dollar) Deutsche. Reichster Mensch der Welt ist laut US-Magazin Forbes der mexikanische Unternehmer Carlos Slim Helu: Er muss sich das Hirn zermartern, was er mit 71 Milliarden anstellen soll.

45

O, ihr Unverbesserlichen

Um 45 Prozent sind die CO₂-Emissionen zwischen 1990 und 2010 weltweit gestiegen, schätzt das US-Energieministerium. 2010 wurde ein Rekordhoch von 33 Milliarden Tonnen erreicht. Während der Ausstoß in Afrika meist zwischen 0 und 1 Tonne pro Mensch liegt, betrug er in Deutschland 2008 rund 10,4 Tonnen, in den USA 18,6.



Foto: Martina Strilic

Die Jugend gibt ihr Votum für unbefristete Übernahme ab. Hier Anfang Dezember bei Evobus in Ulm.

Noch Fragezeichen

TARIFPOLITIK

Perspektiven für die junge Generation, faire Bezahlung für Leihbeschäftigte und höhere Löhne – die Metaller haben sich für die anstehenden Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie viel vorgenommen. In den Betrieben haben die Diskussionen begonnen, wieviel Geld es mehr sein soll.

In baden-württembergischen Betrieben sammeln Metallerinnen und Metaller »Bausteine«. Rund 160 haben sie schon zusammen. Die »Bausteine gegen prekäre Beschäftigung« sind Betriebsvereinbarungen. In ihnen haben die Metaller durchgesetzt, dass Arbeitgeber Azubis nach der Abschlussprüfung unbefristet einstellen. Oder dass sie sich verpflichten, nur eine begrenzte Zahl von Leihbeschäftigten einzustellen und denen gleiche Löhne zu zahlen.

Während es in der Stahl- und in der Miederindustrie schon gelang, die unbefristete Übernahme tariflich zu vereinbaren, sperren sich die Metall-Arbeitgeber dagegen. Viele Firmen schicken ihre ausgebildeten Azubis auf die Straße oder speisen sie mit befristeten Verträgen ab – trotz Klagen über Fachkräftemangel. Eine Umfrage der

WISSEN

Stahl ist schon geschafft: Unbefristete Verträge für Azubis

Rund 19 000 Stahlwerker hatten mit Warnstreiks Druck gemacht. Seit November gilt für 83 000 Beschäftigte in Ostdeutschland, Nordrhein-Westfalen, Bremen und Niedersachsen der neue Tarifvertrag. Die Einzelheiten:

1. Mehr Geld: Seit Dezember 2011 erhalten alle Beschäftigten und Auszubildenden ein um 3,8 Prozent höheres Entgelt. Der Vertrag gilt bis Ende Februar 2013.

2. Sicherheit und Perspektiven für Junge: Azubis, die im ersten, zweiten oder dritten Ausbildungsjahr sind oder 2012 neu eingestellt werden, werden in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet übernommen.

3. Fairer Ausstieg im Alter: Die bisherige Altersteilzeit ist weiter möglich. Der Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung wird von 95 auf 100 Prozent aufgestockt.

Wer mehr über den Tarifabschluss wissen will:

► www.tarifrunde-stahl.de

IG Metall in Niedersachsen hat das bestätigt: 75 Prozent der Jugendlichen, die die Ausbildung 2011 abgeschlossen, wurden befristet oder gar nicht übernommen. Viele kommen als Leihbeschäftigte zurück in die Betriebe.

Und überall gibt die Jugend ihr Votum zur unbefristeten Übernahme ab: Auf Plakaten, Schildern und bei Abstimmungen. Dazu hat die IG Metall-Jugend Baden-Württemberg schwarz-gelbe Wahlurnen entwickelt (Foto), die nun vom Breisgau bis nach Brandenburg in den Betrieben Stimmen einfangen.

Eingestimmt. Mit solchen Aktionen stimmen sich die Metaller auf die Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie ein. Perspektiven für die Jugend ist eines der großen Themen: Dazu gehören ein besserer Zugang zu Ausbildungsplätzen für

Lernschwache, die Übernahme und die Perspektiven danach mit guten Qualifizierungen.

In der Leiharbeit will die IG Metall in Verhandlungen mit den Verbänden der Zeitarbeit Branchenzuschläge und Einsatzzulagen durchsetzen. Und bei den Metall-Arbeitgebern, dass Betriebsräte mitbestimmen, wie viele Leiharbeiter eingestellt werden und unter welchen Bedingungen. Das und die Übernahme will sie vor der Lohnrunde klären.

Gespalten. Ab März geht es ums Geld. Ende März laufen die Entgelttarifverträge aus. Im Februar beschließen die Tarifkommissionen und der Vorstand die Forderung.

Anders als in der Stahlbranche ist die Konjunktur bei Metall und Elektro gespalten. Unternehmen, die viel in den Süden Europas exportieren, haben Auftragsrückgänge. Unternehmen, die ihre Produkte überwiegend in Südostasien absetzen, sitzen auf dicken Auftragspolstern. Der Sachverständigenrat sagte im Herbstgutachten für 2012 ein gesamtwirtschaftliches Wachstum von 0,9 Prozent voraus. Helga Schwitzer, im IG Metall-Vorstand für Tarifpolitik zuständig, geht davon aus, »dass die Wissenschaftler Recht behalten, die einen Konjunkturdämpfer voraussagen, aber weiter moderates Wachstum.«

Eine »angemessene Forderung« sei drin, sagt Schwitzer. Die Metallerrinnen und Metalller hätten ein Plus verdient; schließlich hätten sie »dafür gesorgt, dass Unternehmen 2011 gute Geschäfte gemacht haben und wieder glänzend dastehen.« Außerdem brauche die Inlandsnachfrage Schwung. Wie hoch am Ende die Forderung ausfällt, hängt aber auch davon ab, wofür die Beschäftigten zu kämpfen bereit sind. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

► www.igmetall.de/
Metall-Tarifrunde-2012

RECHT NAH DRAN

Nicht in der Gewerkschaft? Dann übernehmen wir Sie nicht!

Anfang Dezember 2010 machte Mike sich um seine nahe Zukunft noch keine Sorgen: In knapp zwei Monaten würde er die Abschlussprüfung machen und dann als Industriekaufmann in seiner Firma weiterarbeiten. Denn ein Tarifvertrag, den die IG Metall mit den Arbeitgebern abgeschlossen hat, verpflichtet tarifgebundene Metallbetriebe, Azubis, die die Prüfung bestanden haben, mindestens zwölf Monate zu übernehmen. Nur in Ausnahmefällen müssen sie sich nicht daran halten: Etwa, wenn es dem Betrieb schlecht geht oder wenn er viel mehr Jugendliche ausbildet als er braucht.

Irrtum mit Folgen. Doch am 7. Dezember 2010 kommt für Mike die schlechte Nachricht: Sein Arbeitgeber teilt ihm mit, dass er nicht übernommen wird. Mike behält einen kühlen Kopf und legt am 31. Januar 2011 seine Prüfung ab. Danach geht er zum Arbeitsgericht und verlangt, dass sein Ausbildungsbetrieb ihn weiterbeschäftigt. Er beruft sich auf den Tarifvertrag. Doch der Arbeitgeber weigert sich. Er sagt: Der Tarifvertrag gilt nur für Mit-

glieder der IG Metall. Und Mike sei während seiner Ausbildung nicht in der Gewerkschaft gewesen. Damit hatte sein Chef recht.

Mike war immer davon ausgegangen: Tarifverträge gelten für alle. Er muss nicht extra IG Metall-Mitglied werden. Ein folgenschwerer Irrtum. Jetzt hilft es ihm auch nicht, dass er am 1. Februar 2011 noch schnell in die IG Metall eingetreten war. Zu spät: Das hätte er spätestens am Tag der Prüfung, dem 31. Januar, bis Punkt 24 Uhr tun müssen, sagt der Richter.

Jetzt hat Mike begriffen, dass es sich bezahlt macht, in der IG Metall zu sein.

In Zukunft wird es sich für Azubis in Metallbetrieben wahrscheinlich noch mehr lohnen, Gewerkschaftsmitglied zu sein. Denn im Frühjahr verhandelt die IG Metall mit den Arbeitgebern über neue Tarifverträge. Die Ausbildungsbetriebe sollen ihre Azubis nicht mehr nur ein Jahr, sondern im Regelfall unbefristet übernehmen. In der Stahlindustrie ist das der IG Metall im November 2011 schon gelungen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Stimmen alle Deine Daten?

Umzug, Elternzeit, Altersteilzeit, Rente, neuer Betrieb, Umschulung oder Erwerbslosigkeit – das Leben hält viele Veränderungen bereit. Damit die IG Metall Dich gut beraten und gezielt informieren kann, benötigt sie stets Deine aktuellen Kontakt- und Statusdaten. Wichtig ist auch die richtige Schreibweise Deines Namens. Vor allem, wenn er einen Umlaut enthält. Prüfe hierfür die

Angaben auf der metallzeitung. Ist Dein Name korrekt geschrieben, also mit beziehungsweise ohne Umlautpunkte? Änderungen kannst Du Deiner IG Metall-Verwaltungsstelle telefonisch mitteilen. Oder mithilfe eines Formulars, das Du online ausfüllen, ausdrucken und der Verwaltungsstelle zusenden kannst. ■

► www.igmetall.de/
aenderungensformular

IN KÜRZE

Proteste bei ArcelorMittal

Tausende Beschäftigte aus acht Ländern beteiligten sich Mitte Dezember am europäischen Aktionstag bei ArcelorMittal. Mit Kundgebungen, Warnstreiks und Arbeitsniederlegungen demonstrierten sie gegen Arbeitsplatzabbau, Werkschließungen und Umstrukturierungspläne des weltgrößten Stahlkonzerns.

► www.igmetall.de/arcelor

Christian Beckmann ist
bester Industriemechanik-
Azubi 2011.

JAVi wird bester Azubi

Jugendvertreter (JAVi) sein und trotzdem eine Top-Ausbildung machen – das geht: Christian Beckmann, stellvertretender JAV-Vorsitzender bei Mahr in Göttingen ist von der IHK als bundesweit bester von 17000 Industriemechanik-Azubis in 2011 ausgezeichnet worden. Bei seiner Abschlussprüfung erreichte der Metaller satte 99,04 Prozent.



Foto: Per Schröter

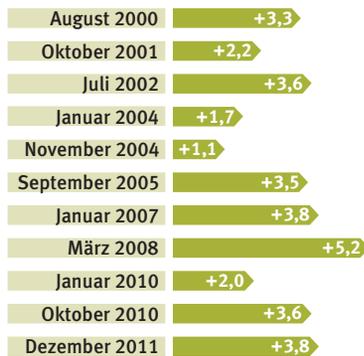
Auf Anhieb erfolgreich

Armin Schild, der IG Metall-Bezirksleiter für Hessen, Rheinland-Pfalz, Thüringen und Saarland, ist im Dezember im ersten Wahlgang in den Bundesvorstand der SPD gewählt worden. Schild: »Für mich ist wichtig, dass die SPD die Arbeitnehmer anspricht, die jeden Tag arbeiten gehen, um damit ihren Lebensunterhalt zu verdienen.«

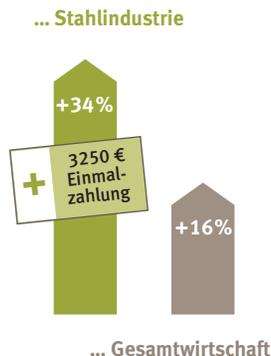
DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Löhne im Stahl überdurchschnittlich gestiegen

Tarifliche Entgelterhöhungen in der Stahlindustrie ohne Einmalzahlungen ab ... (Angaben in Prozent)



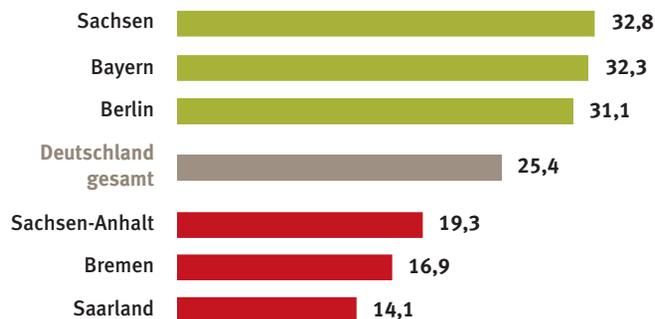
Lohnzuwächse der Arbeitnehmer 2000 bis 2010 in der ...



Quellen: IG Metall Nordrhein-Westfalen, WSI

Vätermonate regional sehr unterschiedlich

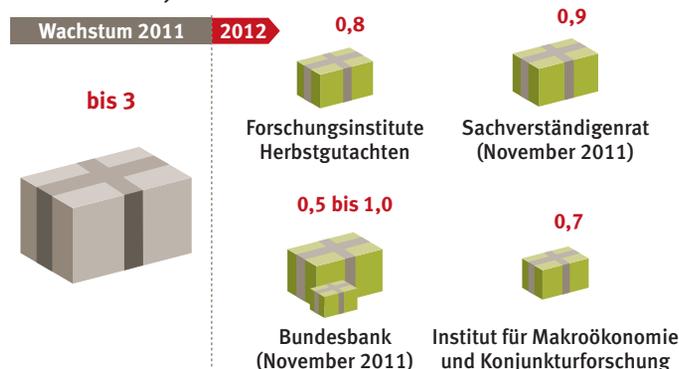
In Sachsen nimmt jeder dritte Vater Elternzeit, im Saarland nur etwa jeder siebte* (unten Angaben in Prozent). Allen Ländern gemein ist aber eine von Jahr zu Jahr steigende Tendenz.



*Die nicht aufgeführten Bundesländer liegen im Mittelfeld. Quelle: Statistisches Bundesamt 2011.

Wie entwickelt sich die Wirtschaft 2012?

So soll das Bruttoinlandsprodukt in Deutschland nach Prognosen der Wirtschaftsforschungsinstitute wachsen* (Anstieg gegenüber 2011 in Prozent):



*wegen Eurokrise sehr unsicher | Quellen: oben genannte Institute

VW-Gesetz: Wichtig für uns alle

INTERVIEW

Erneut stellt die EU-Kommission das VW-Gesetz in Frage. Tanja Jacquemin, Mitbestimmungsexpertin beim IG Metall-Vorstand erklärt, warum das Gesetz so wichtig ist für die Beschäftigten, für den Konzern und auch für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Was bedeutet der erneute Vorstoß der EU-Kommission gegen das VW-Gesetz? Geht es dabei wirklich um die Interessen der Beschäftigten oder mal wieder um die Kapitalverkehrsfreiheit, also um Vorfahrt für das Kapital?

Tanja Jacquemin: Um Letzteres. Dieser Vorstoß bringt lediglich der Anteilseignerseite Vorteile. Bei der paritätischen Besetzung von Aufsichtsräten nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 besteht nur scheinbar die Möglichkeit für die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter, Entscheidungen der Kapitalseite zu verhindern. Faktisch hat die Arbeitgeberbank immer die Durchsetzungsmacht durch das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden, der in aller Regel ein Vertreter des Kapitals ist. Diese Situation will der Markt auch für VW herstellen.

Warum ist denn das VW-Gesetz so wichtig? Was bringt es den VW-Beschäftigten?

Jacquemin: Das VW-Gesetz gibt den Beschäftigten über ihre Vertreterinnen und Vertreter im Aufsichtsrat die Möglichkeit einer realen Mitbestimmung. Mithilfe der Zwei-Drittel-Regelung können sie Alleingänge der

Kapitalseite in für sie wichtigen Fragestellungen verhindern. Oder anders herum ausgedrückt: Die Anteilseigner können in diesem Zusammenhang keine Maßnahmen gegen den Willen der Arbeitnehmerbank durchsetzen.

Will die IG Metall in allen Betrieben ein VW-Gesetz?

Jacquemin: Die IG Metall will echte Mitbestimmung in den Unternehmen. Das VW-Gesetz bietet sehr gute Ansatzpunkte.

Welche Rolle spielt denn die IG Metall bei der Diskussion um das VW-Gesetz?

Jacquemin: Die IG Metall ist durch den hervorragenden Organisationsgrad im VW-Konzern in der Lage, als Sprachrohr der Belegschaft auf den politischen Bühnen aufzutreten. Da sich die Beschäftigten fast alle mit ihrer Mitgliedschaft zur IG Metall bekennen, kommen die anderen Akteure im Prozess nicht an uns vorbei.

Gibt es auch Unterstützung von Seiten der niedersächsischen Landesregierung und der Bundesregierung?

Jacquemin: Auf jeden Fall besteht mit Sicherheit auch bei Land und Bund ein großes Interesse daran,

Infografikern: Julia Buschmann



Fotos: Frank Rumpenhorst

Tanja Jacquemin ist Mitbestimmungsexpertin und Ressortleiterin beim IG Metall-Vorstand. Sie erklärt, warum auch das Land Niedersachsen und der Bund ein großes Interesse haben, das VW-Gesetz zu schützen.

das VW-Gesetz zu halten. Der VW-Konzern ist einer der weltweit größten und somit einer der wichtigsten Spieler in der deutschen Wirtschaft. Das Kapital hat in den letzten 20 Jahren eindrucksvoll bewiesen, dass es dort hingehet wo es sich am schnellsten vermehren kann. Arbeitsplätze und Menschen spielen da oft keine Rolle. Das VW-Gesetz garantiert, dass Arbeitsplätze und Produktion nicht beliebig ins Ausland verlagert werden.

Was passiert, sollte der Europäische Gerichtshof die Sperrminorität bei 20 Prozent kassieren?

Jacquemin: Das Land Niedersachsen würde die alleinige

Sperrminorität verlieren. Es würde somit schwieriger, Hauptversammlungsbeschlüsse im Sinne der Beschäftigten und gegen die Kapitaleseite zu beeinflussen. Wesentlich problematischer wäre jedoch das Signal einer solchen Entscheidung hinsichtlich der Mitbestimmung. Auf europäischer Ebene werden immer wieder Vorstöße unternommen, die deutsche Mitbestimmung auf ein niedrigeres Niveau zu drücken. Das dürfen wir als IG Metall nicht zulassen. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Aktuelles zum VW-Gesetz unter:

► www.igmetall.de

→ Suchbegriff: »VW-Gesetz«



Das VW-Gesetz sichert die Mitbestimmung

Das VW-Gesetz regelt die Mehrheitsverhältnisse im Aufsichtsrat der Volkswagen AG. Kein Aktionär kann mehr als 20 Prozent der Stimmrechte ausüben, auch wenn er mehr Anteile besitzt. Somit ist die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in wichtigen Punkten gesichert: Produktionsverlagerungen sind beispielsweise nur mit zwei Dritteln der Aufsichtsratsstimmen möglich und gegen die Arbeitnehmerbank nicht durchzusetzen.

Was bisher geschah:

Die Bundesregierung war bereits 2007 vom Europäischen Gerichtshof in Luxemburg zu Änderungen am VW-Gesetz verurteilt worden. Seither dürfen Bund und Land nicht mehr zwei Vertreter in den Aufsichtsrat entsenden. Zudem wurde die Vorschrift aufgehoben, dass jeder Aktionär maximal 20 Prozent Stimmrechte ausüben darf – unabhängig davon, wieviele Anteile er hat. In dem novellierten Gesetz blieb aber die 20-Prozent-Sperrminorität. Da nach dem Aktienrecht dies in der Regel 25 Prozent sind, weigert sich die EU-Kommission seither, das Verfahren einzustellen. Auch die Regelung, dass die Errichtung und Verlegung von Produktionsstätten einer Zwei-Drittel-Mehrheit im Aufsichtsrat bedarf und damit nur mit Zustimmung der Arbeitnehmerseite beschlossen werden kann, ist in der Neufassung enthalten.

IN KÜRZE

Audi übernimmt alle

Die Beschäftigten der deutschen Audi-Standorte, Ingolstadt und Neckarsulm, profitieren ab jetzt von drei neuen Regelungen: Erstens werden alle Azubis in Zukunft unbefristet übernommen. Zweitens wird es auch weiterhin eine Ergebnisbeteiligung für die tariflich Beschäftigten geben. Und drittens besteht weiterhin die Möglichkeit eine attraktive, betriebliche Altersteilzeitregelung in Anspruch zu nehmen.



Foto: Frank Rumpenhorst

1500 manroland-Beschäftigte demonstrierten in Frankfurt.

manroland: Jobs sichern

Der Druckmaschinenhersteller manroland hat Insolvenz angemeldet. Nun müssen vorrangig die Jobs der 6600 Beschäftigten in Augsburg, Offenbach und Plauen gesichert werden. Dafür sind in den vergangenen Wochen die Beschäftigten auf die Straße gegangen. Die IG Metall fordert eine koordinierte industriepolitische Strategie. Mehr:

► www.igmetall.de

Wader und Wecker

Zwei Charakterköpfe mit politischen Liedern und stürmischen Lebensläufen: Die Liedermacher Konstantin Wecker und Hannes Wader waren zusammen auf Tour. Ein Filmteam war dabei. Im Kino kann man das jetzt in dem Film »Wader Wecker Vaterland« sehen. Filmstart war der 14. Dezember.

► www.waderweckerfilm.de

Von Machern und Kümmerern

AUSBILDUNG | Mit Hauptschulabschluss finden Schulabgänger oft keine Ausbildung. Dabei leisten sie viel, wenn sie die Chance bekommen.
Text: Fabienne Melzer

Josef Thomas gehört nicht zu den Menschen, die viel über Probleme reden. Er löst sie lieber. Viele Jahre saß der Metalller in Prüfungsausschüssen. Er sah, was die Auszubildenden konnten und auch was sie nicht konnten. Irgendwann schoss ihm dieser Gedanke durch den Kopf: »Wir müssen früher anfangen, den jungen Menschen etwas beizubringen.«

Gedacht, gemacht. In der Kölner Kurt-Tucholsky-Schule richtete er vor fünf Jahren eine Metall-Werkstatt ein. Der gelernte Karosserie- und Fahrzeugbauer bringt Hauptschülerinnen und -schülern bei, was er selbst einmal gelernt hat. 17 Jungen und Mädchen stehen einmal pro Woche an den Werkbänken – freiwillig, nach Schulschluss. Thomas zeigt ihnen, wie man mit einer Feile umgeht oder wie viel Druck sie auf die Säge ausüben müssen, damit der Schnitt nicht schief wird. Probleme hatte er bislang nicht. »Ich erwarte zwei Dinge: Pünktlichkeit und Sauberkeit. Wer sich daran nicht hält, kann gehen.« Obwohl er es allen nur einmal sagt, musste er in den letzten fünf Jahren nur zwei durch die Tür schicken.

Chefs rufen ihn an. In der Werkstatt liegen Metallteile, Werkzeuge und: aufgerissene Plätzchenpackungen. Die Jungen und Mädchen kommen direkt nach der Schule hierher – viele mit leerem Magen. Der Metalller lamentiert nicht über gedankenlose Eltern. Er bringt etwas zu essen mit. Thomas fühlt sich verantwortlich, über die Schule hinaus. Er vermittelt Praktika und Ausbildungsplätze. Jedes Jahr bringt er 30 bis 35 Jungen und Mädchen unter. Anfangs musste der Rentner noch Klinken putzen. Inzwischen rufen die Chefs ihn an und fragen: »Hast Du einen Auszubildenden für uns?«

Ein Hauptschulabschluss ist keine Eintrittskarte erster Klasse auf dem Ausbildungsmarkt. Mehr als die Hälfte der Hauptschülerinnen und -schüler, die im Jahr 2010 eine Ausbildung suchten, landete in Warteschleifen. Michael Friedrich vom Bundesinstitut für berufliche Bildung beobachtet, wo junge Menschen nach der Schule

verbleiben. Die Hauptschule hat bei vielen Chefs einen schlechten Ruf. »Auf Dauer können wir es uns aber nicht leisten, diese Menschen nicht auszubilden«, sagt Friedrich.

Das sieht Gesamtmetall-Chef Martin Kannegiesser offenbar ähnlich. Angesichts sinkender Schülerzahlen müssten Betriebe auch lernschwachen Jugendlichen eine Chance geben, sagte er. Die IG Metall möchte ihn nicht nur beim Wort nehmen. Sie hätte es gerne schriftlich. In Nordrhein-Westfalen gibt es dazu einen Tarifvertrag, den die Gewerkschaft in der anstehenden Tarifrunde auf alle Bezirke ausweiten will. Er funktioniert nach dem »Prin-

zip 1+3«. Ein Jahr lang werden lernschwache Jugendliche im Betrieb gefördert und steigen dann in die dreijährige Ausbildung ein.

Schließlich muss auf einen Schulmisserfolg nicht zwangsläufig das berufliche Scheitern folgen. Bei Metalller Thomas entdeckten viele ihre Rechenfähigkeiten. In der Metallwerkstatt wussten sie, warum sie etwas berechneten. »Ich hatte Schüler mit Vieren und Fünfen auf dem Zeugnis. Die machen jetzt ihren Meister«, sagt der 66-Jährige nicht ohne Stolz.

Auch bei Porsche bekommen Hauptschüler eine Chance. Dabei könnte es sich der Autohersteller leisten, wählerisch zu sein. Auf 100 Ausbildungsplätze bewarben sich im vergangenen Jahr 6000 junge Menschen. Und tatsächlich suchte sich Porsche den Nachwuchs lange Zeit ähnlich handverlesen aus wie der Porschekunde seinen Wagen.

Vor zehn Jahren schauten sich Werner Weresch, Leiter der Vertrauensleute, und der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Uwe Hück die Schulabschlüsse ihrer Auszubildenden an. »Da gab es selbst unter Lackierern nur Leute mit



Jascha Klein macht bei Porsche eine Ausbildung zum Industriemechaniker. Er findet es gut, dass Porsche auch Hauptschülern eine Chance gibt.

Foto: Jürgen Pollack

Realschulabschluss.« Diese Auslese ärgerte Hück. »Wer hier Geld verdient, hat auch eine soziale Verantwortung, in Menschen zu investieren«, sagt Hück. Da sollte jeder eine Chance bekommen. Für den Betriebsratschef eine Selbstverständlichkeit. »Aber in diesem Land ist es leider nicht selbstverständlich.« Auch nicht bei Porsche. Hück musste hart darum kämpfen, das zu ändern. 2002 gelang ihm der Durchbruch. Seither gibt es eine Betriebsvereinbarung, wonach Porsche 40 Prozent der Ausbildungsplätze mit Hauptschülern besetzt.

In der Ausbildungswerkstatt wimmelt es zwischen den Sportwagen von »Graumännern«. Wer von welcher Schule kommt, spielt keine Rolle. Alle lernen zusammen und einige rollen das Feld auch von hinten auf. Kevin Huber von der Jugend- und Auszubildendenvertretung hat es in seiner Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker erlebt. »In unserer Gruppe hat ein Hauptschüler den besten Abschluss gemacht.«

Uwe Hück wundert das nicht: »Viele sind doch nicht auf der Hauptschule, weil sie dumm sind.« Das sagt nicht nur der Betriebsratschef. Das zeigen auch internationale Studien: In kaum einem anderen Land hängt schulischer Erfolg so stark vom Elternhaus ab wie in Deutschland. Der Schulabschluss sagt oft mehr über die soziale Herkunft als über die Fähigkeiten eines Menschen.

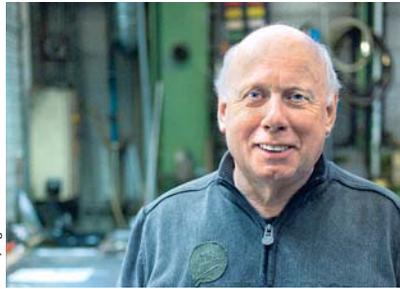


Foto: Jürgen Seidel

» In der Werkstatt fällt Schülern das Rechnen leichter. Sie wissen, warum sie es machen.«

Josef Thomas



Foto: Jürgen Pollack

» Wir wollen, dass jeder eine Chance bekommt. Ich gebe jedenfalls keinen Menschen auf.«

Uwe Hück

Uwe Hück kennt das von sich selbst. Auch bei ihm lief in der Schule nicht immer alles glatt. Er hat daraus die Lehre gezogen: »Ich gebe keinen Menschen auf. Jeder braucht jemanden, der zu ihm steht.«

Für Patrick Detamble war das auch Metzger Josef Thomas. Der 17-Jährige macht seit September eine Ausbildung bei der Firma BCK in Köln-Vingst. Bei Thomas hat er nicht nur feilen und sägen gelernt. »Herr Thomas hat mich gelobt, da wollte ich das nächste Stück natürlich noch besser machen.« Ohne seine Unterstützung, ist sich Patrick sicher, hätte er so schnell keine Ausbildung gefunden.

Doch auch Macher wie Josef Thomas brauchen Unterstützer. Die Schule stellte ihm zwar den Raum zur Verfügung, um Werkzeug und Material muss er sich aber selbst kümmern. Seinen Besuch bei Patrick nutzt er dafür. Ein Stapel Metallplatten liegt bei der Firma BCK dort für den Metzger bereit. »Das Material für die Praxis-Station bekomme ich komplett von der BCK. Ohne sie könnte ich das nicht machen.«

Auch in der Ausbildung hat Josef Thomas ein Auge auf seine Mädchen und Jungs. »Wenn die Übernahme nicht klappt, setze ich mich mit dem Chef noch mal zusammen.« Dann klopfert er Patrick väterlich auf die Schulter und sagt: »Du machst das hier aber ordentlich.« Josef Thomas ist auch ein Kümmerer. ■

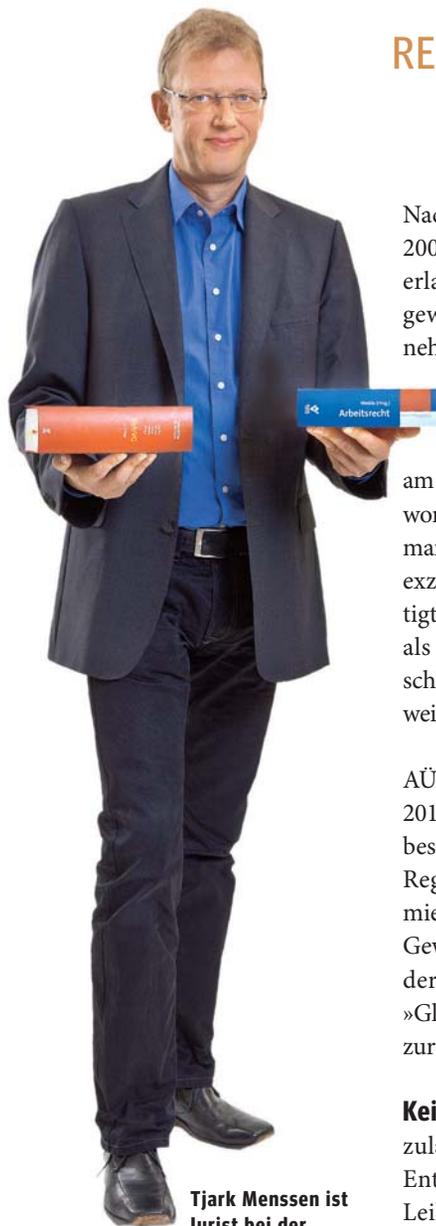


Foto: Jürgen Seidel

Auszubildender Patrick Detamble und Josef Thomas. Der junge Mann ist sich sicher, dass er ohne den Metzger nicht so schnell eine Ausbildungsstelle gefunden hätte.

Neue Regeln in der Leiharbeit

RECHT SO | In der Leiharbeit hat der Gesetzgeber die Regeln verändert. Die neuen Regeln gelten überwiegend seit Dezember 2011. Tjark Messen gibt einen Überblick, was sich bei der Arbeitnehmerüberlassung für Leiharbeitnehmer geändert hat.



Tjark Messen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

Nachdem die Europäische Union 2008 eine Richtlinie zur Leiharbeit erlassen hat, war es notwendig geworden, das deutsche Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) anzupassen.

Heftige Kritik an der nationalen Regelung war zuletzt am Fall Schlecker öffentlich laut geworden. Die Inhaber der Drogeriemarktkette hatten die Möglichkeit exzessiv genutzt, Stammbeschäftigte zu entlassen, um sie sogleich als Leiharbeitnehmer und mit schlechteren Bedingungen wieder weiter zu beschäftigen.

Die meisten Änderungen des AÜG gelten seit dem 1. Dezember 2011. Auch wenn es minimale Verbesserungen gegenüber der alten Regelung gibt, bleibt das reformierte Gesetz weit hinter den von Gewerkschaften formulierten Forderungen – wie dem Grundsatz »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld« – zurück.

Kein Dauereinsatz. Nicht mehr zulässig ist es, Arbeitsplätze im Entleiherbetrieb dauerhaft mit Leiharbeitnehmern zu besetzen. Diese Vorschrift ist ein wichtiger Ansatzpunkt, um Leiharbeit ein-

zuschränken und wieder auf ihre ursprüngliche Funktion, nämlich Personalengpässe kurzfristig zu überbrücken, zurückzuführen. So schreibt das Gesetz jetzt ausdrücklich vor, dass der Einsatz von Leiharbeitnehmern nur vorübergehend erfolgen darf. Eine Höchstüberlassungsdauer hat der Gesetzgeber allerdings nicht definiert. Die IG Metall fordert zu Recht, dass ein arbeitsplatzbezogener Einsatz auf drei Monate zu begrenzen ist. In der Praxis bleibt es den Arbeitsgerichten überlassen, wie der Begriff »vorübergehend« auszulegen ist.

Freie Arbeitsplätze. Informationen über freie Stellen muss der Entleiher jetzt an Leiharbeitnehmer weitergeben. Entleiher sind jedoch nicht verpflichtet, diese persönlich darüber zu informieren. Eine allgemeine Bekanntgabe kann an geeigneter, dem Leiharbeitnehmer zugänglicher Stelle im Betrieb und Unternehmen erfolgen. Möglich wäre ein Aushang am Schwarzen Brett.

Räume und Dienste. Ferner ist Leiharbeitnehmern der gleiche Zugang zu den Gemeinschaftseinrichtungen oder -diensten zu gewähren, wie der Stammebelegschaft des Entleihers. Hierzu zählen ausdrücklich Kinderbetreuungseinrichtungen, Gemeinschaftsverpflegung und Beförderungsmittel.

Der Entleiher darf den Zugang nur bei einem sachlichen Grund verwehren. Etwa, wenn ein sehr kurzer Einsatz geplant ist und gemessen daran, der organisatorische Aufwand unverhältnismäßig hoch wäre. Kein Grund sind Mehrkosten des Entleihers.

Wird der Zugang grundlos verwehrt, droht dem Entleiher nunmehr ein Bußgeld. ■



WISSEN

Lohnuntergrenze kommt

Eine weitere Neuerung im AÜG ist, für die Leiharbeitsbranche eine flächendeckende Lohnuntergrenze einzuführen. Die Tarifvertragsparteien einigten sich am 8. Dezember 2011. Mit dem Erlass der Rechtsverordnung liegen die Lohnuntergrenzen dann bei 7,89 Euro (West) und 7,01 Euro (Ost) und steigen ab 1. November 2012 auf 8,19 bzw. 7,50 Euro.

Kindergeld trotz Einkommen

Für unter 25-Jährige, aber volljährige Kinder in Erstausbildung muss man ab 2012 keinen Einkommensnachweis mehr vorlegen, wenn man Kindergeld beantragt.

Von dieser Neuregelung aus dem Steuervereinfachungsgesetz 2011 profitieren vor allem Auszubildende aber auch Studierende mit Ferien- oder Nebenjobs, die

bisher nachweisen mussten, dass ihre Einkünfte weniger als 8004 Euro im Jahr betragen. ■



Foto: Yuri Arcurs/panthermedia.net

Die Kindergeld-Grenze fällt nun weg.

Gesellenstück gehört dem Azubi

Wenn Azubis ihre Abschlussprüfung machen, müssen sie in vielen Berufen auch ihr praktisches Können unter Beweis stellen und ein Gesellenstück fertigen. Die Materialien dafür muss der Arbeitgeber kostenfrei zur Verfügung stellen. Auch wenn der Chef zahlt: Nach Paragraph 950 BGB wird der Geselle Eigen-

tümer des Gesellenstücks, weil er Stoffe so verarbeitet oder umbildet, dass er daraus eine neue bewegliche Sache herstellt. Nur wenn das Material deutlich mehr wert ist als die Arbeitsleistung oder das Gesellenstück nicht transportiert werden kann, ist der ausbildende Betrieb als Eigentümer anzusehen. ■

PRÜFSTAND

Rolltreppen von Schindler

Jeder stand bestimmt schon mal in einem Aufzug von Schindler: Die Berliner Firma, ein weltweit agierendes Unternehmen für Aufzüge und Fahrtreppen, fuhr selbst im Krisenjahr 2009 Rekordgewinne ein und wird »als Dank dafür« 1600 Mitarbeiter entlassen. Die Beschäftigten sind über solch ein rücksichtsloses Vorgehen geschockt. Denn das Unternehmen schwimmt weiterhin auf der Erfolgs- und Wachstumswelle. Das Management plant jetzt eine erneute »Straffung« der Organisation. Das bedeutet eine weitere Gewinnmaximierung, voraussichtlich nur auf Kosten der Mitarbeiter. Gerech ist das nicht: Wer außer ihnen hat einen guten Job im Krisenjahr 2009 gemacht? Oder wo sonst kam der Rekordgewinn her?

Der Widerstand geht los. Die Betriebsräte wehren sich mit aller Macht gegen weitere »effiziente Prozesse«. Sie akzeptieren kein Engerziehen der Schlinge um den Hals der Kolleginnen und Kollegen. Als erstes Zeichen ihres Widerstandes haben sie auf der Betriebsrätekonferenz im September eine Mauer symbolisch einstürzen lassen und im November dem Aufsichtsrat ein Memorandum übergeben. ■

Peter Henrich
für metallzeitung@igmetall.de



Foto: vladfoto/panthermedia.net

Schindler: Das Management fährt stetig die Gewinne nach oben, während es die Beschäftigten unten stehen lässt.



Gemeinsam für die Energiewende.

entega

Energie der nächsten Generation

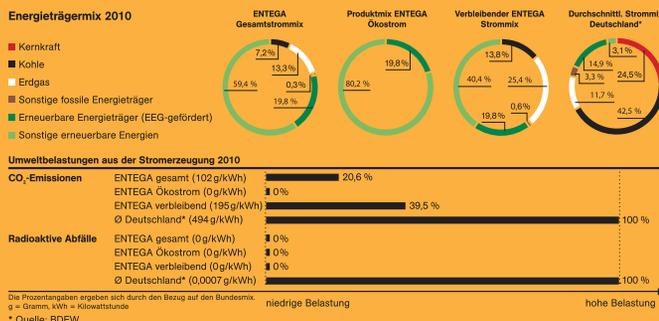


ENTEGA Ökostrom zu Sonderkonditionen für IG Metall-Mitglieder

- Atomstromfrei und CO₂-neutral erzeugt
- Erzeugt aus regenerativen Quellen: Wasserkraft, Windkraft, Solarenergie und Biomasse
- 10%* Rabatt auf den IG Metall Ökostromtarif von ENTEGA
- ok-power zertifiziert

Jetzt wechseln:
Tel. 0800 9011 821 (kostenfrei)
www.entega.de/igmservice

Produktion des durchschnittlichen Strommix der Bundesrepublik Deutschland 2010.
Stromkennzeichnung der ENTEGA Privatkunden GmbH & Co. KG, Darmstadt, gemäß § 42 Energiewirtschaftsgesetz:



*Der Ökostromtarif ENTEGA NATURpur Strom IGM 10 ist exklusiv erhältlich für Neukunden, die Mitglied bei der IG Metall sind und die eine durchschnittliche jährliche Stromverbrauchsmenge von bis zu 50.000 kWh haben. Neukunden bekommen ab Lieferbeginn bis zum 31.12.2012 einen 10%igen Rabatt auf den Grund- und Arbeitspreis. Vom 01.01.2013 bis 31.12.2014 beträgt der Rabatt auf Grund- und Arbeitspreis dann 3%. Die Rabatte werden auf der Jahresabrechnung ausgewiesen. Grundpreis €/Jahr 75,63 (netto) bzw. 90,00 (brutto), Arbeitspreis ct/kWh 19,58 (netto) bzw. 23,30 (brutto), Aufschlag bei Nichterteilung der Einzugsermächtigung in €/Jahr 15,13 (netto) bzw. 18,00 (brutto). Preisstand: 01. Oktober 2011.

Für ENTEGA Kunden, die Mitglied der IG Metall sind, gibt es ein besonderes Angebot, das wir Ihnen gern am Telefon oder per E-Mail unterbreiten.

Ein Angebot der ENTEGA Privatkunden GmbH & Co. KG, Darmstadt.

DETLEF WETZEL
ZUM THEMA



Foto: Christian v. Polentz

Warum wir die Energiewende brauchen:

Rund 200 Betriebsräte und Wissenschaftler diskutierten über Chancen und Risiken der Energiewende auf einer Tagung der IG Metall in Berlin. Der Zweite Vorsitzende Detlef Wetzel erklärte, warum sie gelingen kann und muss.

»Ein Wohlstandsmodell, das auf unbegrenztem Energieverbrauch beruht, hat sehr wahrscheinlich keine Zukunft. Wir brauchen weiterhin Wachstum, aber in einer anderen Form. Die IG Metall steht hinter der Energiewende, hinter dem Ausbau erneuerbarer Energien und moderner Technik, die den Verbrauch fossiler Brennstoffe verringert und das Klima schont.

Die Energiewende kann nur gelingen, wenn sich alle gesellschaftlichen Gruppen daran beteiligen. Die IG Metall fordert dazu eine »Nationale Plattform Energiewende«. Ohne Ideen wird es keine Innovationen geben. Wir brauchen qualifizierte Beschäftigte, die an neuen Ideen arbeiten. Hierzu will die IG Metall in den Betriebsprojekten zum Thema Energiewende schaffen.« ■

Alle Reden, Zahlen, Fakten und Berichte aus den Arbeitsgruppen der IG Metall-Tagung »Chancen nutzen – Energiewende gestalten«:

► www.igmetall.de/energiewende-jetzt

Energiewende jetzt gestalten

STANDPUNKTE

Die Energiewende kommt. Weltweit. Und sie trifft jeden als Stromverbraucher. Und viele als Arbeitnehmer. Schaden hohe Strompreise dem Wettbewerb? Was wird aus den Arbeitsplätzen der Kohle-Kraftwerksbauer? Die Energiewende hat viele Facetten. Und Chancen. Für die IG Metall ist sie eines der Topthemen der Zukunft.



Foto: Bildagentur-o/pa

Trotz Energiewende: Auch künftig braucht die Wirtschaft Aluminiumbarren, die die energieintensiven Branchen herstellen.

Standpunkt I

Wir brauchen die Produkte aus den energieintensiven Branchen



Hannelore Elze, Leiterin des IG Metall-Zweigtüros Stahl

Die Beschäftigten aus den energieintensiven Branchen – dazu gehören neben Stahl auch die Gießereien, die Schmieden sowie die Aluminiumindustrie – haben Angst vor der Energiewende.

Warum? Der Umbau der Energiewirtschaft wird für sie nicht konfliktfrei verlaufen. Deshalb müssen alle Betroffenen in einen breiten Dialog eingebunden werden.

Die IG Metall hat dafür Forderungen: Die Kosten der Energiewende, konkret vor allem die steigenden Strompreise, müssen gerecht verteilt werden. Der Emissionshandel darf die Wettbewerbsfähigkeit energieintensiver Unternehmen nicht einschränken. Und: Solange nicht genug Strom aus erneuerbaren Energien zur Ver-

fügung steht, müssen Kohle und auch Gas die Grundlastversorgung sichern. Wenn nicht, bleiben die energieintensiven Branchen auf der Strecke. Und das können wir uns nicht leisten. Denn: Wir brauchen die Produkte aus diesen Branchen für den Maschinenbau, die Windbranche, die Autoindustrie, die Verkehrstechnik sowie auch für die Infrastruktur. Wir brauchen sie, damit beispielsweise Windkraftträder auch künftig in Deutschland hergestellt werden können. ■

Hannelore.Elze@igmetall.de

Standpunkt II

Für Energieanlagenbauer gilt: Besser statt billiger



Frank Peter,
Senior-
Projektleiter
Energietechnik,
Institut
Prognos,
Berlin

In 40 Jahren wird der meiste Strom aus erneuerbaren Energien stammen. In diesen Branchen können Tausende neuer Arbeitsplätze entstehen. Die großen Zukunftsmärkte sind in Asien. Das Problem für deutsche Hersteller ist, dass China, Taiwan und Korea immer stärker ins Geschäft einsteigen und mit niedrigeren Kosten Wettbewerbsvorteile erzielen.

Die Folgen zeigen sich schon in der deutschen Solarbranche, können künftig aber auch die Erbauer von Windenergieanlagen treffen. Doch durch einen Wettbewerb um die niedrigsten Löhne werden die deutschen Hersteller

keine Spitzenposition im globalen Wettbewerb gewinnen, sondern nur dadurch, dass sie technisch besser sind. Der Innovationsdruck ist extrem hoch.

»Konventionelle« Kraftwerke werden zumindest für eine längere Übergangszeit auch noch eine wichtige Rolle spielen. Zurzeit herrscht allerdings auf dem deutschen Markt große Unsicherheit, Aufträge zum Neubau von Anlagen werden kaum erteilt. Der Grund: Erneuerbare Energie muss vorrangig ins Netz eingespeist werden. Dadurch kommt es bei konventionellen Kraftwerken zu langen Stillstandszeiten, die ihre Rentabilität senkt. Die Politik müsste schnell Regelungen schaffen, um diese Nachteile auszugleichen. Unterstützt sie den Wandel, könnten auch die konventionellen Kraftwerksbauer zu Profiteuren der Energiewende werden. ■

Frank.Peter@prognos.de

Standpunkt III

Ressourceneffizienz: Auf die Beschäftigten setzen



Dr. Christof
Oberender,
VDI-Zentrum
Ressourceneffizienz,
Berlin

»Ressourceneffizienz« ist der Einsatz von weniger Energie oder Material für die gleiche produzierte Menge. Sie gewinnt eine starke Rolle im globalen Wettbewerb. Auch Beschäftigte müssen an effizienterem Ressourceneinsatz ein Interesse haben: Es ist wirtschaftlich effektiver, beim Material zu sparen als bei den Personalkosten. Denn Material verursacht im verarbeitenden Gewerbe 42,9 Prozent der Kosten, Energie weitere 2,4 Prozent, dagegen Personal nur 20,5 Prozent.

Aus der Qualifizierung von Beratern zum Thema Ressourceneffizienz wissen wir, dass es

gut ist, immer zuerst mit den Beschäftigten zu reden. Sie kennen oftmals wertvolle Einsparmöglichkeiten.

Auf dieser Tagung berichtete zum Beispiel ein Betriebsrat, dass es in seinem Betrieb gelang, allein dadurch 100 000 Euro jährlich einzusparen, dass die Beleuchtung in der Halle ausgeschaltet wurde, wenn sie nicht nötig war.

Die Beschäftigten spielen auch deswegen eine wichtige Rolle, weil sie diejenigen sind, die Veränderungen umsetzen müssen. Ideen aus der Belegschaft sollten gefördert, umgesetzt und belohnt werden. ■

industrie@vdi-zre.de

Der VDI hat einen Ressourcencheck erarbeitet, der Betriebe dabei unterstützt, Einsparmöglichkeiten zu finden:

► www.vdi-zre.de

DAS STICHWORT

Rating | – | Agentur; die

Niemand kauft gerne die Katze im Sack, schon gar nicht wenn es um Geldanlagen geht. Deshalb verteilen Rating-Agenturen Noten an Finanzprodukte. »AAA« signalisiert: »Das könnte ein gutes Geschäft sein.« »D« heißt: »Lieber Finger weg.« Da Unternehmen und Staaten Aktien und Anleihen ausgeben, bewerten die Agenturen auch deren Kreditwürdigkeit.

Verlassen kann man sich auf die Noten allerdings nicht. Denn Rating-Agenturen bewerten aufgrund heutiger Daten. Sie wissen nicht, welche Unternehmen abstürzen, in welche Richtung die Arbeitslosenkurve eines Landes übernächstes Jahr zeigt oder welcher Trend aus kleinen Krautern Weltunternehmen macht.

Immer daneben. Sehr erfolgreich war der wissenschaftliche Blick in die Glaskugel bislang jedenfalls nicht. Der Ruf der Agenturen gilt nicht erst seit der Finanzkrise 2008 als ruiniert: Damals trugen sie zur Eskalation der Krise bei, da sie hochriskante Anlagen und angeschlagene

Unternehmen selbst kurz vor dem Zusammenbruch noch mit Bestnoten bewertet hatten. Auch in der Gesamtbilanz stehen sie schlecht da: Ihre Analysten haben keine der großen Finanz- und Wirtschaftskrisen der letzten Jahrzehnte vorausgesehen. In letzter Zeit machten sie auch noch durch Pannen von sich reden. So stuften sie im November Frankreich herab, sorgten für viel Wirbel, um schließlich zu verkünden: Es war nur ein Versehen.

Dennoch ist ihre Macht ungebrochen. Verliehen hat sie ihnen die Politik, die institutionellen Anlegern vorschreibt, sich nach den Ratings zu richten. Dabei beherrschen die drei Privatunternehmen Standard & Poors, Moody's und Fitch den Markt. Von ihrem Urteil hängt ab, zu welchen Konditionen etwa Staaten Kredite bekommen.

Um die Macht der Agenturen zu beschränken, fordert die IG Metall die Finanzaufsicht zu stärken und Finanzgeschäfte besser zu regulieren. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Kühlschmierstoffe: Neue Liste

Täglich wird in metallbearbeitenden Betrieben gedreht, gefräst, gebohrt und geschliffen. Wenn es »läuft wie geschmiert« ist das in der Regel Kühlschmierstoffen zu verdanken. Doch die haben es in sich. Die Stoffliste Kühlschmierstoffe (kurz: KSS) hilft dabei, die Schmiermittel gesundheits- und umweltgerecht anzuwenden.

Gemeinsam mit dem Verbraucherkreis Industrieschmier-

stoffe sowie dem Verband Schmierstoff-Industrie e.V. überarbeitet die IG Metall einmal jährlich die »Stoffliste Kühlschmierstoffe nach DIN 51385 für die Metallbearbeitung«. Dabei ist es jetzt wieder gelungen, die Liste zu erweitern und zu verbessern. Sie wurde Anfang Dezember 2011 neu aufgelegt. ■

► www.igmetall.de/kuehlschmierstoffe



Heinrich Bartenstein und Jennifer Stettner (Mitte) vom A-Team bei Schaeffler in Schweinfurt beraten eine Kollegin im Bürobereich.

Das A-Team weiß weiter

DA GEHT WAS Fach- und Führungskräfte haben mit Gewerkschaft nichts am Hut? Doch: Die Betriebsräte und Vertrauensleute im Angestellten-Team bei Schaeffler in Schweinfurt erreichen die Angestellten. Mit deren Themen. Nah dran und kompetent.

Heute Abend sind wieder etwa 40 Leute dabei: Ingenieure, Entwickler, Kaufleute. Bei dem Vortrag geht es um die Zukunft der Büroarbeit: wachsenden Arbeitsdruck, Zielvorgaben nach Zahlen, immer komplexere Systeme und Burn-out. Das trifft den Nerv. »Wir sind immer mehr Getriebene«, bestätigt ein Teilnehmer in der Diskussion.

Die Veranstaltung hat das Angestellten-(A-)Team bei Schaeffler in Schweinfurt organisiert: IG Metall-Vertrauensleute im Angestelltenbereich. Seit etwa 20 Jahren spricht das A-Team gezielt Angestellte mit ihren Themen und in ihrer Sprache an. 50 Betriebsräte und Vertrauensleute sind an den Arbeitsplätzen für das A-Team aktiv.

Kompetent informieren. »Wenn ich vom Betriebsrat zurückkomme, sprechen mich alle an: ›Hast Du heute Infos?‹«, erzählt Jennifer Stettner. Die 25-jährige Werkstoffprüferin ist täglich im Forschungszentrum unterwegs. Die Firma selbst informiert wenig, selbst ihre Führungskräfte. Die Vertrauensleute und Betriebsräte jedoch be-

kommen wöchentlich aktuelle Infos darüber, was gerade im Betrieb läuft. »Selbst die Chefs fragen mich: ›Haben Sie da Infos vom Betriebsrat?‹«, berichtet Jennifer.

Das spricht sich herum: Entwickler, Ingenieure, Kaufleute – sie alle kommen zu den Betriebsräten und Vertrauensleuten im A-Team, wenn es Fragen oder Probleme gibt.

Nah dran und kompetent
Vertrauensleute der IG Metall



Wählt Euch Eure Vertrauensleute

Beschäftigte brauchen Interessenvertreter, die nah an ihnen dran sind. Deshalb gibt es bei Schaeffler in Schweinfurt Angestellte, die sich als Vertrauensleute um Angestellten-Themen kümmern. Auch Ihr könnt Euch Eure Vertrauensleute wählen. So geht's:

► www.igmetall.de/vertrauensleute-wahlen2012

Erfolge sprechen lassen. »Klar, die jüngeren Ingenieure, die frisch von der Uni kommen, sind anfangs meist noch skeptisch«, sagt Heinrich Bartenstein. »Doch wenn wir erzählen, wie wir in der Wirtschaftskrise Entlassungen verhindert haben, horchen sie auf.«

Der 59-jährige Ingenieur ist seit fast 20 Jahren Vertrauensmann. Auch damals war Krise. Betriebsrat und IG Metall haben bei Schaeffler Arbeitsplätze gerettet. Das ist bis heute in den Köpfen geblieben.

Damals gründete sich auch das A-Team. »Uns wurde klar, dass wir permanent aufpassen und aktiv sein müssen«, erinnert sich der Betriebsrat Klaus Hofmann. »Wir wollen von den Angestellten als kompetenter Ansprechpartner wahrgenommen werden. Das ist oft ein längerer Prozess. Die Beschäftigten müssen uns als zuverlässig und glaubwürdig kennenlernen, um uns vertrauen zu können.«

Beteiligen. Leistungsverdichtung und Burn-out nehmen massiv zu. Das interessiert alle. Das weiß das A-Team aus vielen Gesprächen. Deshalb ist mit der Abendveranstaltung nicht Schluss. Das A-Team will jetzt in einem Projekt Lösungen erarbeiten. Nicht für die Angestellten – sondern gemeinsam mit ihnen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Gekonnte Hochstapelei

TIPP FÜR DEN JOB

In Produktion und Versand kommt es oft vor, dass Güter hoch gestapelt werden. Bricht ein Stapel zusammen, geht das meist mit einer Gefahr für Leib und Leben einher. Ein paar Tipps für richtiges Stapeln.

Paletten müssen auftretende Lasten sicher aufnehmen. Deswegen müssen sie mindestens das Zweifache der vorgesehenen Belastung tragen können. Die notwendigen Kenndaten, wie zulässige Nutzlast, Auflast und Stapelhöhe, müssen in der Betriebsanleitung des Palettenherstellers angegeben sein. Die Kennzeichnung an der Palette selbst muss neben dem Hersteller das Baujahr und die Tragfähigkeit der Palette enthalten. Besondere Aufmerksamkeit ist gefragt, wenn Teile oder Waren in nicht normgerechten Paletten angeliefert oder ausgeliefert werden. Dann sind die erforderlichen Daten oft nicht bekannt.

Des Weiteren müssen Paletten eine ausreichende Steifigkeit aufweisen. Sie ist vor allem dann



ein Thema, wenn das Packgut nicht die ganze Palettenfläche bedeckt. Hier kann dann der Einsatz von Lastverteilungsplatten Abhilfe schaffen.

Achtung Kippgefahr. Damit ein Palettenstapel nicht kippt, muss er standsicher sein. Aufgepasst bei unebenen Böden: Wichtig für die Standsicherheit ist, dass die Stapel möglichst senkrecht errichtet sind. Neigungen von mehr als zwei Prozent sind nach Vorschrift der Berufsgenossenschaft nicht zulässig. Im Freien ist zusätzlich darauf zu achten, dass der Stapel kleiner sein muss, wenn zum Beispiel starker Wind herrscht. ■

Peter Henrich für
metallzeitung@igmetall

► www.bgn.de
→ Suchwort »Stapeln«

+ TIPP

Die BG empfiehlt

Auf einen ebenen Boden im Lager und auf gleichmäßige Beladung achten, die fest gesichert ist.

Aus Sicherheitsgründen dürfen sich keine unberechtigten Personen im Stapelbereich aufhalten.

Spenden für Erdbebenregion Van

BLICK AUF DIE WELT

Die IG Metall sammelt Spenden für den Bau von Fertighäusern in der Osttürkei.

Nach den Erdbeben in der Türkei sind immer noch zehntausende Menschen obdachlos. Der Winter ist streng in der Osttürkei, die Menschen brauchen dringend winterfeste Unterkünfte. Auf Initiative des Betriebsrats von Opel Rüsselsheim und in Zusammenarbeit mit der türkischen Gewerkschaft Birlesik Metal ruft die

IG Metall zu Spenden auf für den Bau von Fertighäusern im Wert von je rund 3000 bis 4000 Euro.

Spenden mit dem Verwendungszweck »Erdbebenhilfe Türkei« können auf das Konto der IG Metall, Kontonummer 10 40, bei der Helaba, BLZ: 500 500 00, überwiesen werden.

► www.igmetall.de/tuerkei

IN KÜRZE

Falsche Entscheidungen

Die Arbeitnehmervertretung von Nokia Siemens Networks fordert schon seit Monaten eine vernünftigeren Geschäftsstrategie. Es fehlt eine strategische Führung, die Strukturen sind zu komplex. Und nun das: Der Bereich für die Ausrüstung von Breitband-Festnetzen soll an die US-Firma Adtran verkauft werden. Genau solche Ausgliederungen von Technologiefeldern halten Betriebsrat und IG Metall für die falsche Entscheidung.

Die Firma hatte im November angekündigt, weltweit 17 000 Stellen abzubauen und Bereiche auszugliedern. Und das, obwohl derartige Maßnahmen in der Vergangenheit überhaupt nichts gebracht haben. Da müsste es ja langsam mal klingeln, bei der Geschäftsführung!

► www.nsn-dialog.de

50 Jahre DGB-Reisen

Nach Malta zum Sonnenbaden, oder doch lieber mit dem Schiff nach Oslo? Die Servicegesellschaft der IG Metall bietet auch dieses Jahr wieder über ihren Partner DGB-Reisen jedem Urlaubsherz etwas. Hinter den DGB-Reisen stecken 50 Jahre Erfahrung: DGB-Reisen wurde 1961 von Gewerkschaftern gegründet und hat gerade das fünfzigjährige Jubiläum gefeiert.

► www.igmservice.de



Keinen Plan für den Urlaub? Die Servicegesellschaft hat Ideen.

Arbeiten am Rand

WERKVERTRÄGE – DIE NEUE MASCHE

Die Masche Leiharbeit funktioniert nicht mehr ganz so billig. IG Metall und Betriebsräte setzen in immer mehr Betrieben bessere Regeln und Bezahlung für Leihbeschäftigte durch. Und seit 2011 gilt ein Mindestlohn. Daher setzen immer mehr Arbeitgeber auf Werkverträge. Darüber geben sie Arbeit raus an »Dienstleistungs«-Firmen. Trickreich an Mindestlöhnen, Tarifverträgen und Betriebsräten vorbei. Die nächste Masche, um Menschen billig in unsichere Jobs und an den Rand der Betriebe zu drängen. So nicht, sagt die IG Metall, und packt die Werkverträge nun an.

VON DIRK ERB



Foto: Thomas Härtrich

Montageband bei BMW in Leipzig: Der Beschäftigte der Logistik-Werkvertrags-Firma (vorne) bringt Teile für den BMWler (hinten). Nur wenige Meter – aber fast tausend Euro weniger.

Der Parkplatz am BMW-Werk Leipzig ist rappellvoll. Viele steigen schon in Arbeitsmontur aus – doch nur ein Teil in BMW-Overalls. Der Rest trägt Faurecia, SAS, Kühne und Nagel und wie sie alle heißen. 26 Dienstleistungsfirmen lassen hier über Werkverträge Menschen für BMW arbeiten. Längst nicht mehr nur in der Kantine oder an der Pforte, sondern bis tief in der Produktion. Für bis zu 1000 Euro weniger im Monat als die festen BMWler.

Die Hälfte der 5000 Menschen hier kommt mittlerweile von Werkvertrags-Firmen wie der Wisag Produktionsservice. 200 Wisag-Beschäftigte bauen in einer Halle Achsen zusammen, keine hundert Meter vom BMW-Montageband entfernt. Antriebswelle und Getriebe hochheben. Zusammenschrauben. Alles im 67-Sekunden Takt. Sie sind im Schnitt 33 Jahre alt. Länger halten ihre Knochen nicht durch. Sie haben zwar einen Betriebsrat, doch der kann wenig machen. »Halle, Teile, Maschinen – alles gehört dem Auftraggeber BMW, der auch die Takte vorgibt. Da haben wir keinen Zugriff, um Arbeitsplätze weniger belastend zu gestalten«, kritisiert der Wisag-Betriebsratsvorsitzende Patrick Wohlfeld.

Nach 67 Sekunden fährt die fertige Achse ein paar Meter rüber in die nächste Halle. Nicht zu BMW. Sondern zur nächsten Werkvertrags-Firma HQM, die die Achse mit dem Motor »verlobt« und dann ans BMW-Band weiterliefert.

Die Wisag, ursprünglich eine Gebäudereinigungsfirma, ist heute mit 5000 Leuten bundesweit als Industrie-Dienstleister unterwegs. Das Geschäft mit den Werkverträgen boomt, von Unternehmensberatern und Anwälten als Alternative zur Leiharbeit empfohlen. Denn Werkverträge sind weniger reguliert als Leiharbeit, in der seit Mai 2011 ein Mindestlohn gilt. Und wo Betriebsräte und IG Metall immer öfter bessere Bedingungen durchsetzen.

Werkverträge – die neue Leiharbeit? Bei BMW in Leipzig gibt es Werkverträge schon seit Jahren, neben Leiharbeit. Beides lässt sich auch bestens kombinieren: Die Wisag arbeitet nicht für BMW direkt, sondern im Auftrag der ThyssenKrupp Automotive, die mit BMW den Achsen-Werkvertrag geschlossen hat und wiederum die Beschäftigten von der Wisag ausleiht. Ein schlauer Kniff: Denn eigentlich erhalten Leihbeschäftigte bei BMW den IG Metall-Tariflohn. Das hat der BMW-Betriebsrat vor vier Jahren durchgesetzt. Doch das gilt rechtlich nur für Leiharbeiter direkt bei BMW. Nicht für Leiharbeiter, die formal für andere Unternehmen arbeiten, nämlich für die Werkvertrags-Firmen.

Die Zwei-Klassen-Belegschaft war gestern. Heute gibt es vier Klassen: BMW-Stamm- und BMW-Leihbeschäftigte, feste Werkvertragsleute und Werkvertrag-Leihbeschäftigte. Rund um

die Kernbelegschaft wuchert ein bunter Rand. Ein Flickenteppich aus zig Vertragsarten. Viele stolpern seit Jahren von einem Rand-Flicken zum nächsten. Ein fester BMW-Job ist dabei unerreichbar.

»Das geht fast jedem hier so«, erzählt der gelernte Lackierer Daniel O.* »Als ich vor vier Jahren mit Leiharbeit angefangen habe, konnte ich höchstens ein halbes Jahr planen. Jetzt habe ich endlich einen festen Vertrag bei HQM und habe Sicherheit. Anders als viele Leihleute, die zu Weihnachten weggeschickt werden.«

Besser mit Betriebsräten. Daniel O. hat vor allem deshalb mehr Sicherheit, weil HQM wie viele andere Werkvertrags-Firmen hier mittlerweile einen Betriebsrat hat. Die IG Metall und der BMW-Betriebsrat haben systematisch Wahlen angestoßen. Alle Betriebsräte am Standort treffen und koordinieren sich. Und es wird besser: Mehr Selbstbewusstsein, mehr IG Metall-Mitglieder, Warnstreiks, bessere Bedingungen und Tarifverträge. Bei der Wisag Produktionsservice ist der Stundenlohn in den letzten Jahren immerhin von 6,50 Euro auf 10 Euro gestiegen.

Doch das Grundproblem bleibt: der Missbrauch von Werkverträgen. »Wir werden unserem Auftraggeber ThyssenKrupp Automotive zu stark«, sagt Wisag-Betriebsrat Wohlfeld. »Daher holen die sich Leiharbeiter von woanders. 50 Neue sind schon da. Und wir können formal nichts dagegen tun.«

Menschen werden zu Sachkosten. BMW in Leipzig ist kein Einzelfall. Überall werden die Werkverträger – die »Fremdkräfte« und »Externen« – immer mehr. Dahinter steckt Strategie. Und Chaos:

»Die Konzernspitze deckelt die Personalkosten. Es gibt zu wenig Festeinstellungen, obwohl die Arbeit immer mehr wird. Da müssen sich Abteilungsleiter vor Ort eben irgendwie die Leute extern besorgen, erklärt Johann Horn, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Ingolstadt und Mitglied des Aufsichtsrats bei Audi.

Besonders groß ist der Bedarf im IT- und Ingenieurbereich, wo Werkverträge schon seit vielen Jahren üblich sind. Bei Audi in Ingolstadt arbeiten hier geschätzt genauso viele Externe wie Interne. Durchblick hat kaum noch jemand. Denn die Werkverträge laufen nicht über die Personalabteilungen, sondern am Betriebsrat vorbei über den Einkauf, als »Sachkosten«.

* Name von der Redaktion geändert

Fortsetzung auf Seite 20 >>>

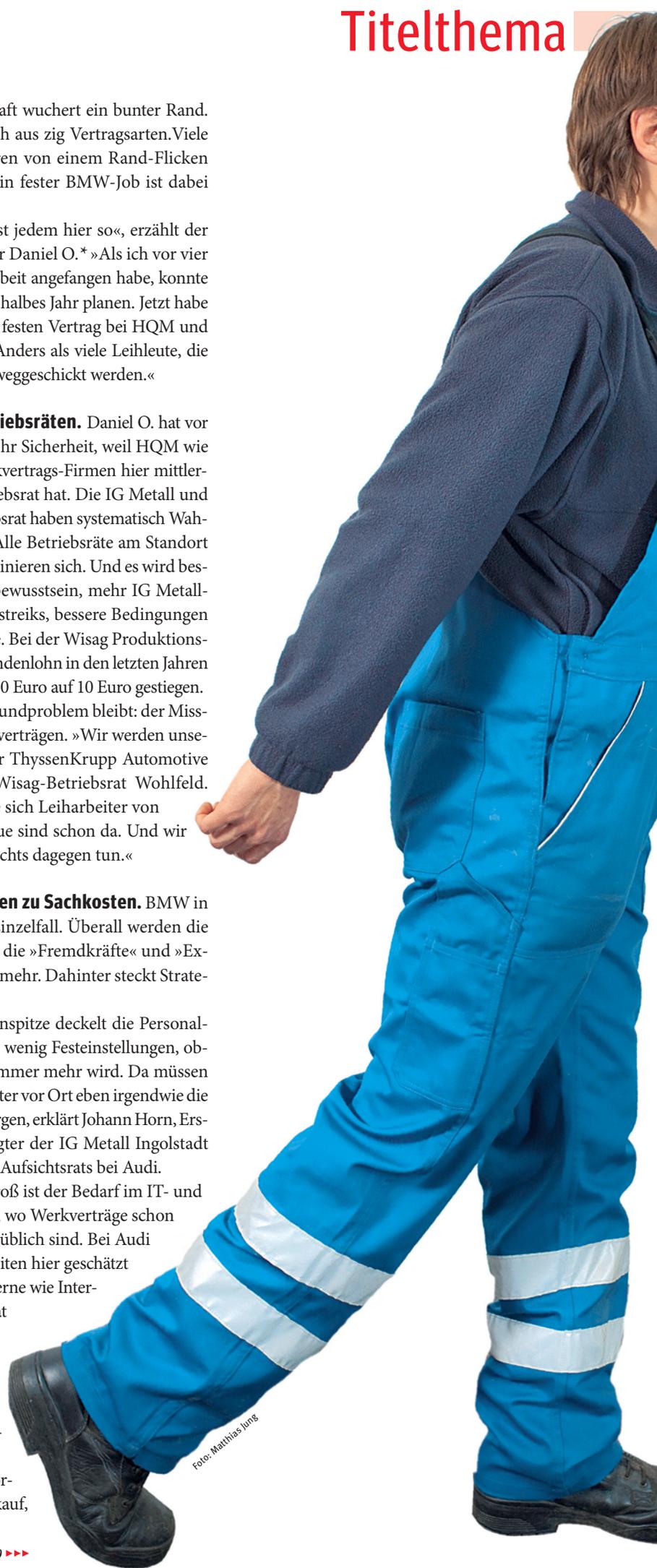


Foto: Matthias Junts

Werkvertrags-
beschäftigter
Produktion

Leiharbeiter bei
Werkvertragsfirma
Produktion

Werkvertrags-
beschäftigter
Produktion

Werkvertrags-
beschäftigte
Gastronomie

Werkvertrags-
beschäftigter
Logistik



Foto: Thomas Härrich

Bunte Randbelegschaft bei BMW in Leipzig. 26 Dienstleistungs-Firmen sind hier über Werkverträge dabei. Sie stellen bereits die Hälfte der über 5000 Beschäftigten im Werk.

»» Fortsetzung von Seite 19

»Die Personalleute wissen selbst nicht, wie viele Externe da sind – und wo. So wird Planung unmöglich. Es gibt zu wenig Parkplätze und kaum noch Stühle in der Kantine«, erzählt Horn.

Immer »normaler«. Die Externen sind längst Teil der normalen Belegschaft geworden. Dabei muss der Werkvertragsnehmer doch laut Gesetz selbstständig arbeiten, sonst ist der Werkvertrag illegal und in Wahrheit verdeckte Leiharbeit. Doch das scheint niemanden mehr zu stören.

»Wir sind hier fest eingebunden in die Projekte. Ohne die Externen würde gar nichts mehr laufen. Das merkt man immer wieder, wenn welche gehen und ihr Know-how mitnehmen, das dann plötzlich fehlt«, sagt Software-Entwickler Niklas E.*, der gemeinsam mit vielen anderen Externen in der Entwicklung Tisch an Tisch mit Audi-Leuten arbeitet.

Dass die Externen gerne unabhängig bleiben, ist ein Märchen. »Es gibt kaum jemand, der nicht gerne fest bei Audi wäre«, bestätigt Tanja W.*, externe Projektassistentin. Externe verdienen 500 bis 800 Euro im Monat weniger, rechnet die Betriebswirtschaftlerin vor. Sie arbeiten 40 statt 35 Stunden. Betriebliche Altersvorsorge oder gar eine Erfolgsbeteiligung – dieses Jahr im Schnitt satte 6500 Euro pro Mitarbeiter – gibt es

nur für Interne. Die Werkverträger bleiben bei Betriebsversammlungen und Infos außen vor, bekommen keine Plätze im Werkskindergarten. Und in der Kantine zahlen sie den doppelten Preis. »Am Arbeitsplatz sieht man den Unterschied kaum«, meint Tanja W. »Aber wir werden nicht mal zur Weihnachtsfeier eingeladen.«

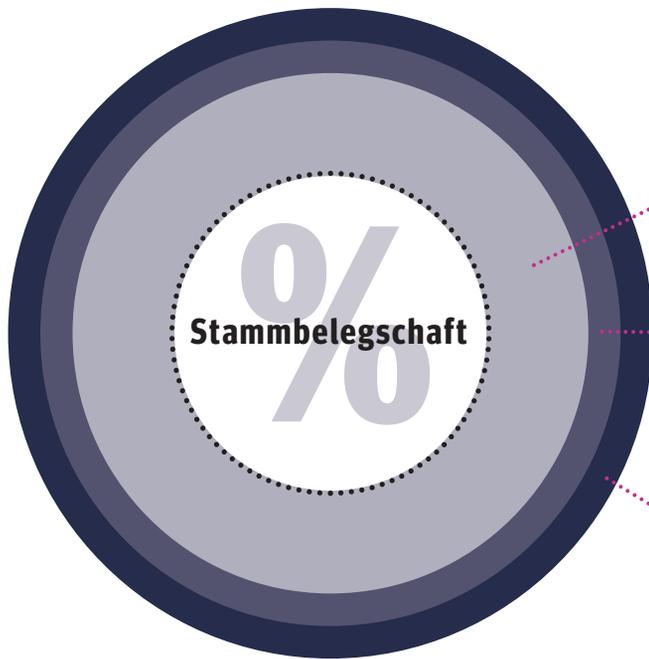
In ihren eigentlichen Firmen, ein paar Kilometer weiter draußen, wo die Bürogebäude aus dem Boden schießen, sind Niklas E. und Tanja W. so gut wie nie. »Von wegen Dienstleister«, meint Niklas E. »Da soll man doch offen sagen wie es ist: Wir sind einfach Leiharbeiter.«

Johann Horn ist sich sicher: Hier in Ingolstadt gibt es schon deutlich mehr Werkverträge als Leiharbeit. »Die Ordnung auf dem Arbeitsmarkt ist völlig aus den Fugen geraten.«

Die IG Metall Ingolstadt hat daher nun die Werkverträge auf die Tagesordnung gesetzt. Das Ziel: weniger Fremdvergabe, mehr Mitsprache. Und Tarifverträge. »Das haben wir bei den Leihfirmen ja auch schon geschafft.«

Immer billiger. Was »Große« wie BMW oder Audi vormachen, machen die »Kleinen« nach.

»Wir haben erst vor ein paar Tagen erfahren, dass wir nun nicht mehr Leiharbeiter sind, sondern ab jetzt auf Werkvertrag arbeiten«, erzählt Andreas O.* Der Kfz-Mechaniker inspiert Autos bei W.*, einem Kfz-Betrieb in



Leihbeschäftigte direkt im Hauptbetrieb
etwa zehn Prozent im Zuständigkeitsbereich der IG Metall.

Beschäftigte bei Werkvertrags-Firmen
Keine genauen Zahlen.
Etwa acht Prozent laut einer IG Metall-Betriebsräte-Umfrage in der Stahlindustrie.
Tatsächlich wohl eher mehr.

Leihbeschäftigte bei Werkvertrags-Firmen
Keine Zahlen ermittelbar.

Immer weiter am Rand. Immer mehr Betriebe haben gesplante Mehrklassen-Belegschaften: Leihbeschäftigte, Werkvertrags-Beschäftigte bei Sub- und Sub-Sub-Unternehmen, die sich ebenfalls wiederum Leihbeschäftigte holen. Das gefährdet auch die Stammebelegschaft und ihre Arbeitsbedingungen.

Nordrhein-Westfalen. Auch wenn Andreas O. nicht versteht, dass er nicht endlich fest übernommen wird – weil »Arbeit ist doch genug da« – ist er froh. Er hat im Internet geschaut. »Werkvertrag« klingt schon mal besser als »Leiharbeit«. »Und die Leihfirma hat uns versichert, dass wir ab jetzt nicht mehr von heute auf morgen nach Hause geschickt werden können.«

Eine Illusion, wie sich bald herausstellt, als der Betriebsrat endlich Einsicht in die Werkverträge erhält: Die Verträge sind leicht und kurzfristig kündbar. Andreas O. kann genauso schnell auf der Straße landen wie zuvor. Auch sonst hat sich nichts geändert. Andreas O. macht exakt die gleiche Arbeit wie die fest angestellten Mechaniker neben ihm – nur für weniger Geld. Der Auftraggeber W.* gibt alles vor, bis hin zu den Pausenzeiten, stellt Werkzeug, Material und Raum. Von Trennung der Arbeit oder Haftung der Werkvertrags-Firma für Fehler, wie im Gesetz vorgeschrieben, keine Spur.

»Natürlich ist das illegaler Werkvertrag, um uns auszubooten«, ist sich der Betriebsrat sicher.

»Wir waren gerade dabei, eine Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit durchzusetzen. Nun hat uns der Arbeitgeber wenige Tage vorher eröffnet: Wir schwenken um auf Werkvertrag.«

Christian Iwanowski von der IG Metall Nordrhein-Westfalen, der den Betriebsrat berät, kennt das: »Arbeitgeber nutzen Werkverträge gezielt, um Mitbestimmung zu umgehen. Das zeigen unsere Umfragen. Und viele Betriebsräte glauben leider, dass sie bei Werkverträgen nichts zu melden hätten – was zum Glück nicht stimmt. So schneidet der Arbeitgeber Scheibchen für Scheibchen von der Kernbelegschaft ab.«

Der Betriebsrat geht die Werkverträge nun gemeinsam mit der IG Metall an. Höchste Zeit. Denn immer mehr Beschäftigte arbeiten hier am Rand. Und immer billiger. Aus dem IG Metall-Kfz-Tarif ist der Arbeitgeber schon vor Jahren ausgestiegen.

Und es geht immer noch billiger: Nun sind auch Mechaniker einer polnischen Werkvertrags-Firma hier. Wieviel sie verdienen, weiß keiner so genau. Ende nach unten offen. ■

* Namen von der Redaktion geändert



MACH MIT

Die IG Metall packt Werkverträge an

»Nur um Kosten zu senken und Bilanzen zu schönen, werden hunderttausende Beschäftigte an den Rand gedrängt. Mit weniger Geld und ohne Schutz«, kritisiert der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzel. »Wir wollen faire Bedingungen, IG Metall-Tarifverträge und Mitbestimmung für alle Beschäftigten im Betrieb. Egal ob fest beschäftigt, in Leiharbeit oder bei Werkvertrags-Firmen.«

Seid Ihr selbst betroffen? An den Rand gedrängt? Wie denkt Ihr darüber?

Schreibt uns: metallzeitung@igmetall.de



Foto: Thomas Hähnlich



MS Sofia – beliebt bei deutschen Gästen

**Bahn-
anreise
inklusive!**

5 Nächte Kreuzfahrt
ab € 349,- p. P.

3 % Rabatt für IGM-Mitglieder und deren Mitreisende



Ihre Reiseroute

Alman

ZU BESUCH
BEI FAMILIE
GÜMÜSGÖZ

Vor mehr als vierzig Jahren kam Ibrahim Gümüşgöz nach Deutschland. Heute leben drei Generationen seiner Familie in Hannover. Drei seiner Söhne und ein Enkel arbeiten – wie einst er – bei Volkswagen-Nutzfahrzeuge. Und: Sie sind alle Metaller.

Donau erleben mit MS Sofia

Lernen Sie auf dieser Donaukreuzfahrt in kurzer Zeit die Höhepunkte der Donau kennen. Diese Kreuzfahrt eignet sich besonders für den Urlaub zwischendurch oder um einfach mal eine Flussreise auszuprobieren und kennenzulernen.

Ihr Schiff: Gehobene Mittelklasse MS Sofia

MS Sofia ist ein Schiff zum Wohlfühlen. Es bietet Ihnen:
4 Passagierdecks • Restaurant (eine Tischzeit) • Panoramabar (Musiksalon)
• Pianobar mit Lesecke • Eingangsbereich mit Rezeption • Kiosk • Friseur
• Sauna und Massagesalon • Großes Sonnendeck mit Gartenmöbeln, Liegestühlen und Sonnenschutz • Kleiner beheizbarer Swimmingpool • Großes Schachspiel • Überdachte Seitenpromenaden mit Sitzgelegenheiten
• Schiffsarzt • Animationsprogramm • Bulgarischer Mannschaftsabend
• Kleine Bücherei • Brett-/Kartenspiele • Das Schiff ist vollklimatisiert
• Gemütliche und ungezwungene Atmosphäre.

Alle Kabinen liegen außen und sind gemütlich eingerichtet. Je nach Decklage verfügen sie auf dem Europadeck über kleine Fenster, auf dem Hauptdeck über große Fenster zum Öffnen • Dusche/WC • Abgeteiltes Waschbecken in der Kabine, Fön zum Ausleihen • Regulierbare Klimaanlage/Luftzufuhr • Radio, TV, Schiffstelefon • 220 V Wechselstrom • Safe gibt es an der Rezeption • Am Tag lässt sich das Sofabett umklappen, so dass eine gemütliche Sitzecke entsteht.

Verpflegung: Vollpension • Reichhaltiges Frühstücksbuffet, Mittagessen, Nachmittagstee/Kaffee, Abendessen, Mitternachtsnack • Gute europäische Küche mit mehrgängigen Menüs und landestypischen Spezialitäten.

Termine und Preise 2012 pro Person in € Donauimpressionen mit MS Sofia

NS: 18.10.
ZS: 05.04./10.04./13.10.
HS: 01.05./06.05./11.05./16.05./21.05./26.05./31.05./05.06./12.07./17.07./07.09./12.09./17.09./22.09.

	NS	ZS	HS
Kat. B, Doppel (Stockbetten), Europadeck vorne	349,-	399,-	499,-
Kat. D, 2-Bett, Europadeck	549,-	599,-	699,-
Kat. H, 2-Bett, Hauptdeck	629,-	699,-	799,-

Kennziffer: 55571 Buchungscod: Z8C001

Weitere Kabinenkategorien u. Einzelkabinen auf Anfrage buchbar. **Zusätzliche Kosten:** Zusätzliche Ausflüge (an Bord buchbar). **Reisebestimmungen für deutsche Staatsangehörige:** Für alle Reisen ist ein gültiger Personalausweis oder Reisepass erforderlich. Bitte beachten Sie, dass sich die Einreisebestimmungen ständig ändern können.

- Vollpension an Bord
- Nur Außenkabinen
- DGB-Reisen Extra: Bahnreise 2. Klasse bis/ab Passau

Auch als 16 Nächte Kreuzfahrt buchbar!

Die Route führt Sie dann weiter über den Balkan bis zum Schwarzen Meer.

Termine von April - September 2012
buchbar ab € 1.399,- p. P./Doppelkabine

Ihr Reiseverlauf

Tag	Reiseverlauf/Schiffsrouten
1	Passau, Einschiffung ab 14.30 h Flussfahrt stromabwärts Schlögenger Schlinge
2	Wien (Österreich)
3	Esztergom (Ungarn) Budapest (Ungarn)
4	Flussfahrt stromaufwärts Bratislava (Slowakei)
5	Dürnstein (Österreich) Flussfahrt durch die Wachau
6	Passau, Ausschiffung bis ca. 10.00 h

Routenänderungen vorbehalten

Inklusivleistungen pro Person

- Kreuzfahrt gemäß Reiseverlauf
- 5 Übernachtungen in der gebuchten Kabinenkategorie
- Vollpension an Bord
- DGB-Reisen Extra: Bahnreise bis/ab Passau (2. Klasse)
- Alle Ein- und Ausschiffungsgebühren
- Hafentaxen
- Deutschsprachige Reiseleitung an Bord



Blick auf Budapest



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

zusammen

Der Wohnzimmertisch bricht fast auseinander: Nüsse, getrocknete Früchte, Datteln, Kuchen, Kekse, Kaffee und Tee. »Bitte bedienen Sie sich«, sagt Ibrahim Gümüşgöz. Und dann fängt er an zu erzählen.

Der Anfang. Damals, vor mehr als siebzig Jahren, gingen die ersten Arbeiter aus Ibrahims osttürkischer Heimatstadt Erzurum nach Deutschland. Das deutsch-türkische Anwerbeabkommen machte es möglich. »Es gibt dort gute Arbeit und gutes Geld«, erzählten ihm seine Nachbarn. Ibrahim war neugierig. Und mit 25 Jahren packte er die Koffer. Er bekam einen Job bei Audi und später einen bei VW-Nutzfahrzeuge in Hannover. Zehn lange Jahre blieb er allein. »Ich wollte ja nur kurz bleiben und dann wieder zurück.« Doch es kam doch anders.

Die Entscheidung. Zehn Jahre ohne seine Frau Zinnet. Seine drei Söhne, Ismail, damals zehn Jahre, und Hanifi, sechs Jahre, und Sait, drei Jahre, sah er nur im Urlaub. »Das wollten meine Frau und ich ändern«, sagt Ibrahim. »Zusammen trafen wir die Entscheidung unsere Heimat zu verlassen.« Dass es für immer sein sollte, ist ihm erst heute klar. »Jetzt als Rentner könnte ich ja zurück. Doch meine Kinder, Enkel, Freunde und Nachbarn leben hier. Jetzt ist dies meine Heimat.«

Die ersten Jahre waren nicht einfach. Die neue Sprache. Die Schule. Eine viel zu kleine Wohnung. Die Behördengänge. Die Familie biss sich durch. Zwei weitere Kinder, ein Sohn und eine Tochter, wurden in Deutschland geboren. Ibrahim Gümüşgöz: »Ich hatte nie Probleme. Im Gegenteil.«

Nachbarn, Lehrer und Kollegen halfen, dass sich die Familie zurecht fand. Und auch die IG Metall leistete ihren Beitrag. »Es gab eine gewerkschaftliche Anlaufstelle. Die haben uns im Betrieb, aber auch im Alltag unterstützt. Und wenn es manchmal nur um die Übersetzung eines Briefs ging.« Ibrahim wird das nie vergessen. Als Kinder hat uns Vater mit zu den Maidemos genommen«, erinnert sich Sohn Hanifi. Der internationale Tag der Arbeit wurde zum Familien-Event und die Söhne sowie der Enkel Ömer ebenfalls aktive Mitglieder der IG Metall.

Die Identität. »Die Gewerkschaften sind die Integrationstreiber«, davon ist Hanifi, Vertrauensmann bei VW-Nutzfahrzeuge, überzeugt. Und sein Bruder Ismail ergänzt:

»Der Arbeitsplatz, die gemeinsame Zeit im Betrieb, gute oder schlechte Chefs – das verbindet.« Auch heute noch, beobachten die beiden.

Doch was ist der Schlüssel zur Integration? »Wir müssen mit unserer eigenen Identität gesellschaftsfähig sein«, ist Hanifis Erfolgsrezept. Seine zwölfjährige Tochter Tugba singt Adventslieder und feiert das Opferfest. Und das ist auch für den 20-jährigen VW-Azubi Ömer »ganz normal.«

Genau. Alles normal. Die Familie Gümüşgöz ist eine deutsche Familie mit türkischer Identität. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Deine Eltern oder Großeltern sind auch aus der Türkei oder aus einem anderen Land gekommen? Schick uns Deine Familiengeschichte oder alte Fotos!



Alman zusammen bedeutet »Alleman zusammen«, denkt man. Falsch. Das ist »deutsch« zusammen auf türkisch und passt genau zur Familie Gümüşgöz: Von links nach rechts: Schwiegetochter Katharina mit Iljas, Cetin, Ismail, Oma Zinnet, Opa Ibrahim, Enkelin Tugba und Hanifi.

Foto: Cordula Kropke

Arbeitszeit: Im Osten wieder Thema

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Wie lange haben wir noch die »38«? Die Arbeitszeitfrage beschäftigt im Osten wieder mehr Mitglieder, auch bei BMW Leipzig. Wir fragten nach.



Foto: Thomas Härtrich/transist

Seit das BMW-Werk Leipzig 2002 gegründet wurde, ist Jens Köhler, 47, dort Betriebsratsvorsitzender.

Du hast auf dem Gewerkschaftstag ein heißes Eisen angefasst: die Arbeitszeit. Warum?

Jens Köhler: Ich finde, die Zeit ist reif für eine neue Debatte. Viele Unternehmen haben wie wir Standorte in Ost und West. Trotzdem gibt es diese Unterschiede bei der Arbeitszeit. Das spaltet uns.

Warum wird das gerade bei BMW so thematisiert?

Köhler: Unsere Leute haben bei ihrer Einarbeitung in München die 35-Stunden-Woche kennen und schätzen gelernt. Die 38 hier in Leipzig erscheint ihnen als Rückschritt. Gleichzeitig sehen sie, dass ihre Arbeit in diesem hochmodernen Werk sehr viel stärker verdichtet ist als an anderen BMW-Standorten.

Also entsteht eine doppelte Ungerechtigkeit?

Köhler: Ja. Das Gerechtigkeitsempfinden ist groß. Hinzu kommt: Die Zulieferfirmen auf

unserem Werkgelände haben nochmals andere Bedingungen als wir. Diese ewigen Diskussionen – das macht keinen Spaß.

Aber die 35 für alle macht Spaß?

Köhler: Klar. Aber in erster Linie geht es um etwas Ernstes. In der Krise seit 2008 konnten wir es praktisch mit den Händen greifen: Arbeitszeitverkürzung sichert Arbeitsplätze.

Gegen solche Argumente waren die Arbeitgeber aber schon immer immun ...

Köhler: Stimmt. Das wird sich aber ändern, wenn sie verstehen, dass qualifizierte Arbeitskräfte und eingespielte Teams auch vor den Personalbüros der Metall- und Elektroindustrie nicht mehr Schlange stehen. Dass die Belegschaften älter werden und gesund bleiben müssen. Weniger Last und mehr Zufriedenheit bei der Arbeit sind da wichtiger denn je – vor allem für unsere jungen Leute, die bei attraktiveren Arbeitsbedingungen nicht so zahlreich in den Westen und ins Ausland abwandern würden.

Was werdet Ihr tun?

Köhler: Die neue selbstbewusste Diskussion weiter führen, Argumente sammeln und eine gute Strategie entwickeln, wie wir zur »35« kommen. ■

Marlis.Dahne@igmetall.de

www.igmetall-bbs.de
→Aktuelles/Tarif



Elternzeit rechtzeitig beantragen

GUTER RAT

Alle berufstätigen Eltern haben einen Anspruch auf Elternzeit. Sie muss allerdings rechtzeitig beim Arbeitgeber beantragt werden.

Elternzeit bietet Müttern und Vätern die Möglichkeit, im Beruf zu pausieren, um ein Kind in den ersten Lebensjahren zu betreuen. Anspruch auf Elternzeit haben alle Mütter und Väter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen. Hierfür stellt der Chef den Arbeitnehmer unbezahlt von der Arbeit frei.

Beschäftigte können die Elternzeit in jeder Art von Arbeitsverhältnis nehmen, also auch bei befristeten Verträgen, bei Teilzeitarbeitsverträgen und bei geringfügigen Beschäftigungen. Auch

Azubis, Umschüler oder zur beruflichen Fortbildung sowie in Heimarbeit Beschäftigte können Elternzeit nehmen.

Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis und ist grundsätzlich unkündbar. Nur in Ausnahmefällen und wenn die oberste Landesbehörde zustimmt ist eine Kündigung zulässig, zum Beispiel bei einer Betriebsstilllegung. Lediglich die Arbeitnehmer selbst dürfen mit einer Frist von drei Monaten zum Ende der Elternzeit kündigen.



Illustration: Leonardo Pellegrino

metallzeitung beantwortet die wichtigsten Fragen rund um den Antrag auf Elternzeit.

Wie lange kann man Elternzeit nehmen?

Je Kind maximal drei Jahre. Die Zeit darf auf zwei Abschnitte verteilt werden. 24 Monate der Elternzeit muss man in den ersten drei Lebensjahren eines Kindes nehmen. Mütter oder Väter sollten Elternzeit aber grundsätzlich erstmal nur für zwei Jahre anmelden. Die verbleibende Zeit von zwölf Monaten lässt sich nämlich mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zum achten Lebensjahr des Kindes übertragen. So bleiben Eltern flexibel. Sie können noch einmal neu entscheiden, ob jemand zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes Elternzeit nimmt.

Wie meldet man Elternzeit an?

Der Arbeitgeber muss der Elternzeit bis zum dritten Lebensjahr des Kindes zwar nicht zustimmen. Man muss ihn aber fristgerecht informieren. Und zwar spätestens sieben Wochen vorher, wenn die Elternzeit unmittelbar nach der Geburt oder nach der Mutter-

Drei Jahre pro Kind darf man Elternzeit nehmen. Dafür stellt der Arbeitgeber einen frei.

schutzfrist beginnen soll. Bei einer Frühgeburt oder Adoption ist ausnahmsweise eine kürzere Anmeldefrist möglich. Die Mutter oder der Vater muss zudem für die ersten zwei Lebensjahre des Kindes erklären, wann die Elternzeit beginnen und wann sie enden soll.

Wann kann die Elternzeit verändert werden?

Eine verbindlich festgelegte Elternzeit lässt sich nur mit Zustimmung des Arbeitgebers oder in bestimmten Härtefällen verändern. Etwa bei schwerer Krankheit, Schwerbehinderung, Tod eines Elternteils oder des Kindes oder wenn die Existenz der Eltern wirtschaftlich erheblich gefährdet ist. Bei Geburt eines weiteren Kindes während der laufenden Elternzeit endet diese nicht automatisch, sondern schließt sich an an die abgelaufene Elternzeit des ersten Kindes an. Wenn der Chef zustimmt ist es möglich, die laufende Elternzeit vorzeitig zu beenden, damit die Kinderbetreuung unter den Eltern neu geregelt werden kann. Arbeitgeber können eine vorzeitige Beendigung nur innerhalb von vier Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen schriftlich ablehnen.

Der Arbeitgeber muss einer Verlängerung allerdings zustimmen, wenn Paare die Elternzeit aufgeteilt haben und der geplante Wechsel (von der Mutter zum Vater) aus einem wichtigen Grund nicht klappt.

Wer weniger als zwei Jahre Elternzeit beantragt hat, kann für den Rest des Zweijahreszeitraums nur mit Zustimmung verlängern. Allerdings hat das Bundesarbeitsgericht jetzt entschieden, dass der Arbeitgeber eine Verlängerung nicht einfach ablehnen kann. Vielmehr hat er sich ernsthafte Gedanken darüber zu machen, ob im Einzelfall seine betrieblichen Interessen oder die familiären Interessen des Beschäftigten vorrangig sind. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

+ TIPPS

Frist und Form beachten

Gewisse Regeln sind beim Antrag einzuhalten:

- Spätestens sieben Wochen vor Beginn die Elternzeit schriftlich beantragen. Früher ist nicht ratsam, da der besondere Kündigungsschutz mit Antrag, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn besteht.
- Schriftlich vom Arbeitgeber bestätigen lassen, dass der Antrag eingegangen ist. Oder per Einschreiben mit Rückschein versenden.
- Geht der Antrag zu spät ein, heißt das nicht, dass er unwirksam ist. Wenn der Chef nicht aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnt, verschiebt sich die Elternzeit wegen der Sieben-Wochen-Frist lediglich nach hinten. Bis dahin ist man deshalb zur Arbeitsleistung verpflichtet.
- Tipps und Broschüren zur Elternzeit gibt es unter: www.igmetall.de/elternzeit

IN KÜRZE

ELStAM startet erst 2013

Wegen unerwarteter technischer Probleme verschiebt sich der Start der elektronischen Lohnsteuerkarte (ELStAM) um ein Jahr. Sie soll erst zum 1. Januar 2013 eingeführt werden. Bis dahin gilt die Papierlohnsteuerkarte 2010 samt aller eingetragenen Freibeträge weiter. Stimmen die Abzugsmerkmale, wie Steuerklasse, Kinderzahl oder -freibeträge nicht mehr, müssen Arbeitnehmer diese beim Finanzamt ändern lassen.



Foto: totalpics/panthermedia.net

Kein tageweiser Vergleich von Ticketkosten für Autopendler

Kosten für Fahrscheine

Pendler, die für den Arbeitsweg abwechselnd öffentliche Verkehrsmittel und Pkw nutzen, können ab 2012 die Entfernungspauschale nicht mehr tageweise mit den tatsächlichen Kosten für die Tickets vergleichen und den höheren Betrag steuerlich absetzen. Jetzt gilt die jährliche Vergleichsrechnung.

Kinderbetreuungskosten

Der Abzug von Kosten für die Betreuung für Kinder bis zum 14. Lebensjahr vereinfacht sich ab 2012. Es müssen nicht mehr beide Elternteile berufstätig, in Ausbildung oder krank sein, um zwei Drittel der Kosten (maximal 4000 Euro) je Kind, steuerlich geltend machen zu können. Selbst wenn ein Elternteil nicht erwerbstätig ist, sind die Beträge künftig als Sonderausgaben abziehbar.



Foto: Frank Waßerführer/panthermedia.net

Fest im Sattel sitzen und den Überblick nicht verlieren. Im Beruf kann ein Coach dabei helfen.

Mit Trainer geht's leichter

COACHING

Wieder eine gute Idee gehabt und nicht damit durchgekommen? Oder den Sprung nach oben geschafft? Bei beruflichen Veränderungen kann ein Coaching nützlich sein. Dazu gehört auch Mut. Denn man lernt sich selbst besser kennen.

Bei Führungskräften zählt es fast schon zum guten Ton: Wer aufsteigt, bekommt häufig einen Coach zur Seite gestellt. Nicht jeder oder jede ist für die neue Aufgabe geboren und in Teams hakt es immer mal. Mit einem Coach können frisch gebackene Chefs knifflige Situationen beleuchten oder erkennen, welche Rolle sie selbst spielen, wenn Mitarbeiter ihre Vorschläge ständig abschmettern.

Doch nicht nur der berufliche Aufstieg kann Anlass sein, einen Coach zu engagieren. Nach der Uni müssen sich junge Menschen entscheiden: »Wo will ich hin?« Wer seit Jahren fest im Sattel sitzt, fragt sich: »War's das

jetzt?« Viele kennen diese innere Stimme, die Zweifel sät, aber keine Antworten gibt. Für alle, die in solchen Sackgassen stecken, bietet der Markt ein großes Angebot. Daher ist es nicht immer leicht, den richtigen Coach zu finden und nicht in die Hände eines Scharlatans zu geraten. Eine erste Orientierung geben die Fachverbände, die eigene Richtlinien entwickelt haben (siehe Tipp).

Selbst zur Lösung. Das Hauptaugenmerk des Coaches liegt auf dem Beruf. Aber es gibt auch Überschneidungen mit dem Privatleben, etwa bei der Vereinbarkeit. Das Ziel bestimmen die

Kunden. Am Anfang steht meist eine Frage. »Kann ich da, wo ich bin, das erreichen, was ich will?« Oder: »Ich bin unzufrieden. Soll ich gehen oder bleiben?« Dabei bietet der Coach keine fertigen Lösungen an. Im Idealfall hilft er Beschäftigten, selbst Strategien zu entwickeln. Oft reichen dazu vier oder fünf Termine. Wichtig ist, dass dazwischen Pausen liegen, in denen Beschäftigte über Lösungen nachdenken können. Manchmal kann die Antwort auch lauten: Alles ist gut, so wie es ist.

Ein Coaching ist nicht billig. Die Preise beginnen bei etwa 80 Euro pro Stunde, nach oben offen. Dabei sagen sie nichts über die

Qualität aus. Wer neue Aufgaben übernommen oder die Abteilung gewechselt hat und ein Coaching machen möchte, sollte auf jeden Fall nachfragen, ob der Betrieb die Kosten trägt. Manchmal kann es sinnvoll sein, ein ganzes Team zu coachen. In diesem Fall zahlt der Arbeitgeber ohnehin.

Vertraulichkeit. Ist der Arbeitgeber mit im Boot, sollten Beschäftigte bei Vertragsabschluss allerdings auf einige Details achten. So sollte festgehalten werden, was der Arbeitgeber erfahren kann und was zwischen Coach und Beschäftigten vertraulich bleibt. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

+ TIPP

Den Richtigen finden

Coaching ist modern und das Angebot ist groß. Wer einen Coach sucht, kann sich auf den Seiten der Verbände umschauen. Wichtig: Immer erst eine Probestunde vereinbaren. Denn auch beim beruflichen Training muss die Chemie stimmen.

■ Die Checkliste

Der Deutsche Bundesverband Coaching bietet im Internet eine Checkliste für Auftraggeber und Klienten an. Außerdem: eine Liste mit Coaches.

► www.dbvc.de

■ Auf der Suche

Auch auf den Seiten der DGSF und des DVCT finden sich Listen mit Coaches.

► www.dvct.org

► www.dgsf.org

→ Service

→ Systemische Fachleute

→ Coaching

■ Die Ausbilder

Das Wieslocher Institut bildet Coaches aus und kann bei der Suche helfen.

► www.systemische-professionalitaet.de

Einladung zur Messe

**CEBIT UND
HANNOVER
MESSE**

Auf Messen geht es um Trends und um die Zukunft:
Um Produkte, Technologien, Dienstleistungen und um
Energiesysteme. Die IG Metall stellt Freikarten zur Verfügung.



Die Freikarten für die Messen liegen bereit.

Mitglieder der IG Metall können auch dieses Jahr wieder kostenlos die CeBIT und die Hannover Messe besuchen. Die Karten kosten normalerweise 34 (CeBIT) und 25 (Hannover Messe) Euro.

CeBIT. Die internationale Computermesse findet dieses Jahr vom 6. bis 10. März statt. Wie immer in Hannover. Themenschwerpunkt diesmal: »Managing Trust«. Es geht also um das Thema Vertrauen und Sicherheit in der digitalen Welt, beides steht im Interesse von Staat, Wirtschaft und Verbrauchern gleich-

maßen. Dieses Hauptthema wird sich wie ein roter Faden durch die Messe ziehen. Die IG Metall findet Ihr in Halle 9.

Hannover Messe. Die Hannover Messe findet vom 23. bis 27. April statt. Hier geht es zum Beispiel um Prozess- und Fertigungsautomation oder Energieerzeugung und -verteilung. Neu dabei: »Industrial GreenTec«. Das ist eine Plattform für alle Umweltechnologien entlang der industriellen Wertschöpfungskette. Die IG Metall wird in Halle 6 einen Infostand haben: im Bereich »Job and Career Market«.

Vor allem Berufseinsteiger sollten hier mal vorbeischaun, denn es wird Vorträge zu den Themen »Einstiegsgehälter« und »Tipps zum Arbeitsvertrag« geben.

Fachbesucher-Status. Die Freikarten, die die IG Metall organisiert, sind Fachbesucher-Tickets. Deshalb muss man einen Betrieb oder eine Hochschule angeben. Wer Zeit sparen will: Die Registrierung kann man vorher im Internet machen. Wo und wie steht hinten auf den Tickets.

Wer interessiert ist, meldet sich bei seiner Verwaltungsstelle. In manchen Betrieben organisieren die Betriebsräte gleich einen ganzen Schwung für ihre Kolleginnen und Kollegen. ■

Alle Details über die Messen:

► www.igmetall-niedersachsen-anhalt.de

Oder per Smartphone mit diesem Bildcode:



Mit sechs Klicks in Deutschland

»Mit sechs Klicks in Deutschland« – so lautet ein neuer Service der Bundesagentur für Arbeit (BA). Mit dem sogenannten Migration-Check können einwanderungswillige Arbeitskräfte und Arbeitgeber mit sechs Klicks erfahren, ob es in ihrem Fall möglich ist, eine Arbeitserlaubnis zu erhalten. Die Zentrale Auslands-

und Fachvermittlung der BA berät Einwanderungswillige bereits rund um das Thema Zuwanderung. Dabei geht es zum Beispiel um Fragen wie: Gibt es in Deutschland eine geeignete Stelle für mich? Wird meine Qualifikation anerkannt und kann ich überhaupt eine Arbeitserlaubnis erhalten? Besonders zur letzten

Frage liefert die neue Plattform einfach und unkompliziert Hilfe durch den Paragrafendschudel.

Mit höchstens sechs Klicks erhalten Interessierte Informationen in deutscher und in englischer Sprache, wie es in ihrem Fall um eine Arbeitserlaubnis steht.

► www.arbeitsagentur.de/migration-check-arbeitnehmer

IN KÜRZE

BAföG-Broschüre online

Eine gute Ausbildung ist mehr denn je Voraussetzung für den beruflichen Erfolg, bringt aber auch finanzielle Belastungen mit sich. Die Broschüre »Finanzielle Förderung für Schüler und Studenten« der Arbeitskammer des Saarlandes informiert über die staatlichen Fördermöglichkeiten und hilft, die Höhe der Mittel zu errechnen. Das PDF gibt es unter: ► www.arbeitskammer.de/bafog-online



Foto: Klaus Rein/panthermedia.net

Beim Elektroauto ist vieles anders. Neue Technik, neue Arbeitsinhalte.

Bilden fürs Elektroauto

Das Elektroauto kommt. Und mit ihm neue Anforderungen – aber auch Chancen durch neue Weiterbildungsgänge: vom »Systemspezialist Elektrotechnik« bis zur »Fachkraft für Energiemanagement«. Den Überblick findet Ihr hier:

► www.igmetall.de/Elektroauto-Bildung

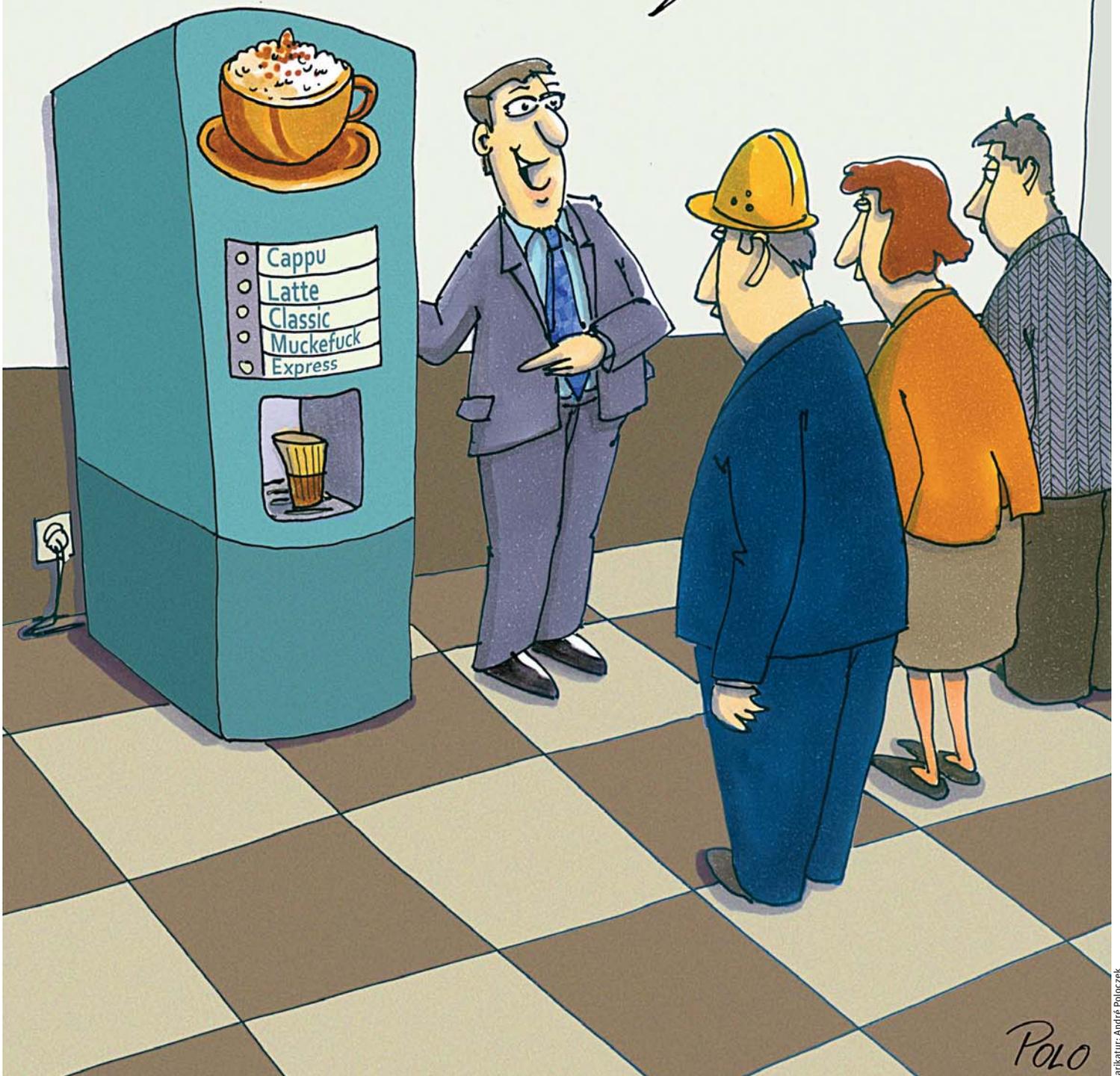
Fit auf dem PC machen

Auf der Lernplattform »IT-Fitness« könnt Ihr Euch kostenlos online in Windows und Office-Anwendungen schulen. Die Plattform haben Microsoft und Bildungsexperten gemeinsam entwickelt. Mit Einführungsfilmen, Übungen und Tests für Anfänger und Fortgeschrittene. Ein anerkanntes Zertifikat gibt es auch – das kostet aber. Hier geht's zur Internetseite:

► www.it-fitness.de

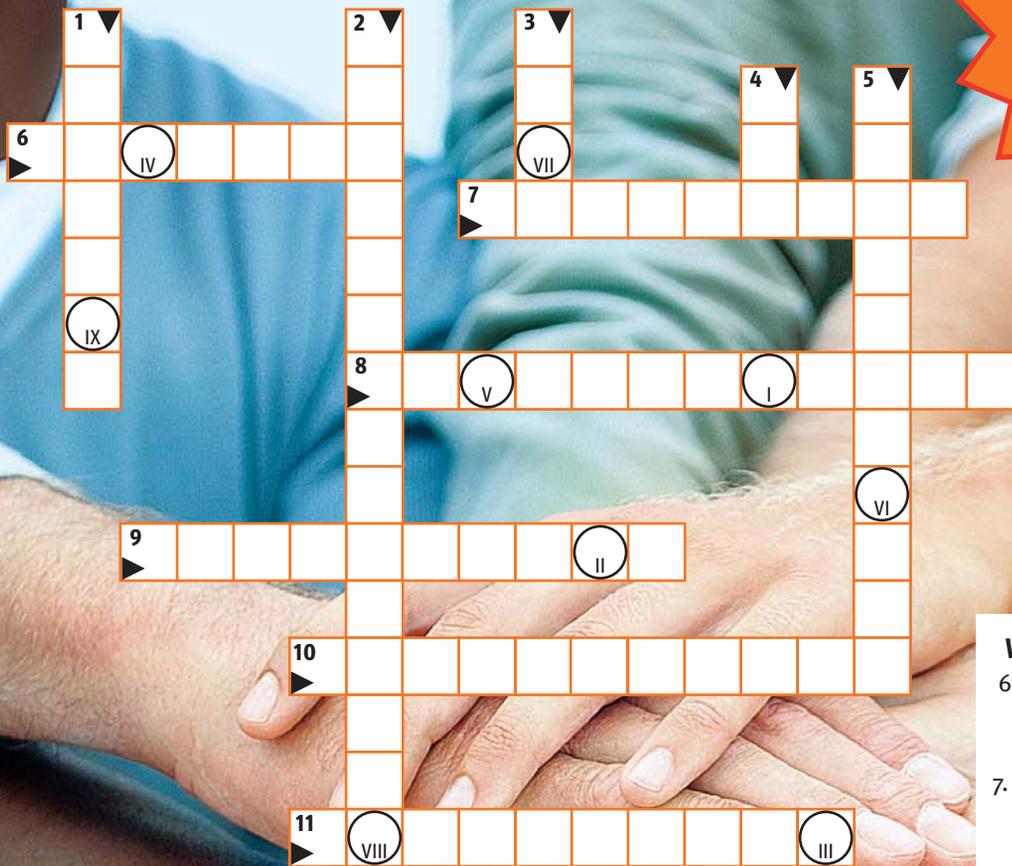
Guter Vorsatz: Arbeitgeber wollen fettes Plus anbieten

Lohnerhöhung war mir zu einfallslos. Stattdessen hab' ich Ihnen den Fettgehalt der Kaffeesahne auf 7,5% angehoben!



POLO

Karikatur: André Poloczek



Waagrecht

6. Schulung, bei der sich Vertrauensleute fit machen.
7. Handzettel, mit dem Information transportiert und verbreitet werden.
8. Votum der Gewerkschaftsmitglieder für oder gegen Streik.
9. Druckmittel gegen Arbeitgeber in Tarifrunden.
10. Vereinbarung zur Fremdvergabe von Arbeit.
11. Für viele Chefs sind Werkverträge heute eine Alternative zur ...

Senkrecht

1. Anderes Wort für Besprechung.
2. Aktive IG Metall-Mitglieder im Betrieb.
3. Verfahren zur Bestimmung der gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Betrieb.
4. Leitung der gewählten aktiven Gewerkschaftsmitglieder im Betrieb (Abkürzung).
5. Vergabe von Arbeit an ein externes Unternehmen (englisch).

Foto: Yuri Arcurs/clipdealer

Nah dran und kompetent
Vertrauensleute der IG Metall



LÖSUNGSWORT



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

Die Preise im Januar



1. Ein iPod Touch von Apple



2. Eine Anstoßkappe »Profi Base Cap 1« von Schubert



3. Ein Brettspiel »Betriebsrat ärgere Dich nicht!«