

Juli 2012

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 64 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL SEITE 6

**Iveco im Kampf
gegen Verlagerung**

ARBEIT SEITE 12

**Darf der Chef
einen maßregeln?**

CHANCEN SEITE 27

**Wo gibt es noch gute
Ausbildungsplätze?**

BEZIRK SEITE 28



In Zukunft
mobil-
vernetzt und
ökologisch

Aktuell

Der Wille fehlt: Die Energiewende der Bundesregierung kommt seit Monaten nicht vom Fleck. Der Regierung fehlt der Wille zur echten Wende, kritisiert Detlef Wetzell. Ein Gespräch mit dem Zweiten Vorsitzenden der IG Metall. **Auf den Seiten 8 und 9 »**

Arbeit

Dein gutes Recht: Das Maßregelungsverbot soll einen Arbeitnehmer davor schützen, keine Nachteile in Kauf nehmen zu müssen, wenn er ein ihm zustehendes Recht im Betrieb ausübt. Beispiele, wann das der Fall sein kann gibt es **auf Seite 12. »**

Titelthema

Sauber fahren: Klimawandel und schwindende Ölreserven sind eine große Herausforderung. Will die Menschheit ihre Lebensgrundlage nicht zerstören, muss sie weniger Schadstoffe produzieren. Doch ohne Verkehr funktioniert eine Weltwirtschaft nicht. Mobil bleiben und sauber werden, heißt die Aufgabe für die Verkehrsindustrie. **Auf den Seiten 16 bis 21 »**



Foto: Cybrain/Fotolia.de

Chancen

Last Minute zur Ausbildung: Anders als in früheren Jahren sind noch Ausbildungsplätze zum Ausbildungsstart 2012 frei, insbesondere im Osten, Süden und auf dem Land. In welchen Betrieben und welchen Berufen sich die Suche lohnt und wie ein guter Ausbildungsplatz aussieht. **Auf Seite 27 »**

Impressum

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

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

Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund (verantwortl. i.S.d.P.)
Chefredakteurin: Susanne Rohmund
Chefin vom Dienst: Ilka Grobe
Redaktion: Dirk Erb, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan, Sylvia Stahl-Schindler
Gestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion: Michael Schinke
Sekretariat: Beate Albrecht, Marion Brunsfeld

www.igmetall.de/metallzeitung

Vertrieb: Reinhold Weißmann,
Telefon: 069-66 93-22 24
Fax: 069-66 93-25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de
Anzeigen: Petra Wedel
Telefon: 06151-81 27-0
Fax: 06151-89 30 98,
E-Mail: info@zweiplus.de

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

Leser-Telefon:

0800-446 38 25
Montag bis Freitag:
9:00 Uhr bis 16:00 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069-66 93-20 02
E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

Leser-Briefe:

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

Opel kaufen statt reden

metallzeitung 6/2012,
Erpressung bei Opel

»Statt der schönen Reden von Ministerpräsidentin Hannelore Kraft auf Betriebsversammlungen, wäre der Kauf von Opel-Fahrzeugen für die nordrhein-westfälische Polizei hilfreicher gewesen. Die fährt leider keine in NRW gebauten Autos.«

Max Wischmann, per E-Mail

Fünf-Prozent-Hürde

metallzeitung 6/2012,
Pflaume des Monats für Roman Herzog

»Es ist erschreckend, wie wenig ein Bundesrichter und Bundespräsident a.D. von der Fünf-Prozent-Klausel versteht. Eine Anhebung der Fünf-Prozent-Hürde könnte wie bei den von Herzog aufgeführten Parteien auch die CSU treffen. Die CSU braucht im Bund wie alle anderen Parteien fünf Prozent der Stimmen. 2009 erhielt sie bundesweit umgerechnet 7,3 Prozent.«

Reinhold Schaefer, Bous

Gleiche Arbeit – gleiches Geld. Auch für den Osten?

metallzeitung 6/2012,
Titelthema Tarifabschluss

»Mit großem Interesse habe ich die Tarifrunde bis hin zum erfolgreichen Abschluss verfolgt. Unter der Überschrift ›Gleiches Geld für gleiche Arbeit‹ werden die Erfolge bei der Erhöhung der Tarifentgelte und Branchenzuschläge zurecht erwähnt. Dennoch: 22 Jahre nach der sogenannten politischen Wende hat man es noch immer nicht geschafft, die Löhne zwischen Ost- und West-Beschäftigten anzugleichen. Mieten, Verbraucherpreise, Energiekosten (speziell Benzin), Kosten für Wasser und Abwasser, Müllgebühren, Strom- und Heizkosten sind in gleicher Höhe wie im Westen. Als Eigentümer eines Einfamilienhauses musste ich sogar feststellen, dass die Betriebskosten des

Hauses sogar erheblich höher sind, etwa in Bayern. Wie begründet sich der weiter fortgeführte Unterschied? Sind Arbeiter und Angestellte in Ost und West nicht gleich? Ständig wird von Angleichung und Abbau von Unterschieden geredet, der Alltag sieht anders aus.«

Heiko M., per E-Mail

Ist Leiharbeit nach dem Tarifabschluss jetzt fair?

»Es ist bestehende Praxis etwa auf Montage-Baustellen, dass die ausleihende Firma oft nur drei bis vier Monteure entsendet, aber fünfmal so viele Leiharbeiter dort arbeiten. Viele Firmen haben schon seit Jahren Tochterfirmen, die auf Verleih-Basis arbeiten lassen. Die im Tarifabschluss vereinbarte Übernahme durch den Entleihbetrieb umgehen die Verleihfirmen doch, indem sie die Arbeiter vor Ablauf der zwei Jahre für einige Zeit vom Entleihbetrieb abmelden. Die Verleihfirmen werden zudem einen Teufel tun und die ausgehandelten Zuschläge weitergeben. Eher melden sie den einen Leiharbeiter ganz ab, um der Entleihfirma im Gegenzug einen anderen Leiharbeiter anzubieten.«

Jörg H., per E-Mail

Ein Stück aus dem Tollhaus

metallzeitung 6/2012,
Zuviel für Benzin

»Dass ausgerechnet diejenigen, die uns die Suppe mit den hohen Spritpreisen eingebrockt haben (5 Mark für den Liter Sprit war damals ein Slogan) jetzt eine Studie gegen die Abzocke mit den hohen Benzinpreisen in Auftrag geben, ist ja ein Stück aus dem Tollhaus. Hoffentlich vergessen die Wähler (speziell die Autofahrer) bei der nächsten Wahl nicht, warum der Liter Super E10 nach Pfingsten wieder 1,60 Euro kostete. Und die Sommerferien sind auch nicht weit, denn dann geht die Preis-Rallye wieder los.«

Bernt Walljes, per E-Mail

Titelfoto: Cybrain/Fotolia.de; Illustrationen: Barry Barnes/Fotolia.de; Titelbildgestaltung: Gudrun Wichelhaus

Gemeinsam können wir viel erreichen

ETWAS BEWEGEN

Die Tarifabschlüsse der letzten Wochen sind ein großer Erfolg. Auf dieser Basis muss der Einsatz für eine Neuordnung auf dem Arbeitsmarkt jetzt weitergehen.



»Eine Arbeitsgesellschaft muss auf Teilhabe, Fairness und sozialer Integration beruhen.«
Berthold Huber,
Erster Vorsitzender der IG Metall

Wir haben uns viel vorgenommen und wir haben viel erreicht. Nach der Metall- und Elektroindustrie haben wir auch bei Volkswagen einen guten Tarifabschluss erzielt. Dasselbe gilt für das Kfz-Handwerk in vielen Regionen. Überall gehören die Entgelterhöhungen zu den höchsten der letzten 20 Jahre. Zum ersten Mal ist der Grundsatz der unbefristeten Übernahme in einem Tarifvertrag festgelegt. Zum ersten Mal regelt ein Tarifvertrag die Einsatzbedingungen von Leiharbeit in den Betrieben. Bei den Verbänden der Verleiher haben wir gleichzeitig deutliche Branchenzuschläge für Leiharbeiter durchgesetzt. Dieses gute Ergebnis ist Euer Erfolg. Weit über 800 000 Beschäftigte haben sich an Warnstreiks beteiligt!

sere Tarifvereinbarung alle Regelungslücken bei der Leiharbeit geschlossen. Die Politik muss etwa verhindern, dass Leiharbeiter nur für einen Einsatz beschäftigt und anschließend gleich wieder entlassen werden können. Diese und andere gesetzlichen Regelungen sind überfällig! Neben der Leiharbeit stehen weitere arbeitspolitische Fragen dringend an. Wie regeln wir die wachsende Zahl von Werkverträgen? Es kann nicht sein, dass Arbeitgeber die neuen Regeln für Leiharbeit umgehen, indem sie die Arbeit per Werkvertrag an Fremdfirmen vergeben. Wie gestalten wir einen fairen Altersübergang? Klar ist doch, dass die Rente mit 67 für viele Beschäftigte überhaupt nicht zu erreichen ist. Sie haben sich jahrzehntelang kaputt gearbeitet und werden dafür mit einer faktischen Rentenkürzung bestraft. So kann es nicht gehen. Wir haben noch einen weiten Weg vor uns, um eine faire Ordnung auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Unsere letzte Tarifrunde macht dafür aber Mut: Was wir entschlossen anpacken, können wir auch umsetzen! ■

Erster Schritt. Trotz unserer tarifpolitischen Erfolge sind wir von einer fairen Ordnung auf dem Arbeitsmarkt noch weit entfernt. Die IG Metall kann nicht alle Versäumnisse der Politik beheben. Deshalb ist es auch unredlich, wenn Arbeitsministerin von der Leyen so tut, als seien durch un-

? FRAGE UND ANTWORT

Könnt Ihr das Thema Insolvenzversicherung von Betriebsrenten mal näher beleuchten? Viele Kollegen wissen oft nicht, was mit Betriebsrenten passiert, wenn der (frühere) Arbeitgeber pleite geht oder die Geschäftstätigkeit aufgibt.

Anja Müntz am Lesertelefon der Redaktion

Antwort der Redaktion:

Für diesen Fall hat der Gesetzgeber vorgesorgt. Betriebsrenten sowie unverfallbare Anwartschaften sind beim »Pensions-Sicherungs-Verein – Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit« (PSVaG) in Köln gegen Insolvenz abgesichert. Der PSVaG ist der gesetzliche Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung. Sein alleiniger Zweck ist die Gewährleistung der betrieblichen Altersversorgung für den Fall einer Pleite des Arbeitgebers. Das gilt für betriebliche Altersversorgungen, die als Direktzusage, Unterstützungskasse oder als Pensionsfonds aufgebaut werden. Der Arbeitgeber muss im PSVaG alle laufenden Betriebsrenten und unverfallbare Anwartschaften gegen Zahlungsunfähigkeit mit eigenen

Beiträgen absichern. Die Betriebsrentenansprüche bleiben damit weiter bestehen und können notfalls vom Arbeitnehmer selbst weiter finanziert werden. Eine Direktversicherung sowie Pensionskasse sind von der Insolvenz eines Arbeitgebers nicht betroffen, da es sich hier um wirtschaftlich unabhängige Versorgungseinrichtungen handelt. Geht ein Arbeitgeber pleite oder stellt seine Geschäftstätigkeit ein, erhalten Arbeitnehmer im Alter zumindest die garantierte betriebliche Altersversorgung. Beide Versorgungswege unterliegen – wie der Pensionsfonds auch – der Kontrolle der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Die Leistungen von Direktversicherungen sind seit 2005 zudem über einen gesetzlichen Sicherungsfonds geschützt. ■



Nicht im Tresor, aber genauso gut abgesichert: Betriebsrenten.

Merkblätter des PSVaG gibt es für Arbeitnehmer als PDF zum Herunterladen unter:

▶ www.psvag.de
→ Service

Foto: Kirsty Pargeter/panthermedia.net

GEWONNEN HABEN

Mai-Rätsel

Lösungswort: Tarifvertrag

1. Dieter Gröner, Bad Herrenalb
2. Josef Ils, Gemünden
3. Gerrit Kaltenbach, Siegen

Verlosung »Dunkles Feuer«

Je zwei Karten haben gewonnen:

- Bernd Janitschke, Kommen
Alexander Schneider, Erfstadt
Theresia Stühler, Schonungen

BILD DES MONATS

Setra-Busse bleiben hier

Riesen-Erleichterung bei 7000 Beschäftigten auf den Betriebsversammlungen in Mannheim und Ulm: Der Busbauer EvoBus wird auch weiterhin Reise- und Überlandbusse der Marke Setra (Foto) hier fertigen, als letzter Bushersteller in Deutschland überhaupt. Das haben Betriebsrat und IG Metall in Verhandlungen durchgesetzt.

Ursprünglich wollte das zu Daimler gehörende Unternehmen einen Großteil der Produktion in sein kostengünstigeres Werk in der Türkei verlagern. Der Abbau hätte insgesamt über 1000 Arbeitsplätze gekostet. Nun gehen jedoch lediglich die mittelpreisigen Mercedes-Reisebusse an den Bosphorus. Die Premium-Marke Setra bleibt in Ulm.

Bis 2018 gesichert. Personalabbau wird es zwar geben: 400 in Ulm und 200 in Mannheim. Aber: ohne Kündigungen, überwiegend über Altersteilzeit, darüber hinaus freiwillig mit hohen Abfindungen.

Alle übrigen Arbeitsplätze sind bis 2018 gesichert. Und anders als vom Management gefordert ohne Abstriche vom Tarif. So steht es in der neuen »Vereinbarung zur sozialen Gestaltung der Internationalisierung des Busgeschäfts«. Entscheidend für diesen Erfolg waren die vielen IG Metall-Mitglieder in den Betrieben, die Druck gemacht haben.

»Die Leute sind erleichtert. Sie hatten Schlimmeres erwartet«, sagt Friedrich Beck, Betriebsratsvorsitzender in Ulm. Sein Mannheimer Kollege Joachim Horner betont vor allem die Solidarität der Standorte: »Wir haben zusammengehalten und uns gemeinsam eine Zukunftsperspektive erkämpft, auch über 2018 hinaus.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de



Foto: Daimler AG



Mehr als nur Geld

EINIGUNG BEI VW

Für die 102 000 Beschäftigten bei VW und Financial Services gilt einer neuer Tarifvertrag. Damit profitieren Stamm- und Leihbeschäftigte vom Erfolg bei VW.

Mehr Geld, mehr Ausbildungsplätze und bessere Bedingungen für Leihbeschäftigte, das bekommen die Beschäftigten bei VW und Financial Services. Ende Mai einigte sich die IG Metall mit Volkswagen in Hannover auf einen Tarifvertrag. Danach erhalten die Beschäftigten und Auszubildenden seit 1. Juni 4,3 Prozent mehr Geld.

Früher gleich. Die Tarifierhöhung bekommen auch die Leihbeschäftigten. Außerdem gilt: Von Januar an erhalten Leiharbeiter nach 9 Monaten das gleiche Geld wie Stammbeschäftigte. (Bisher nach 19 Monaten.) Nach 36 Monaten muss VW sie fest einstellen. Zusätzlich übernimmt VW bis Mitte nächsten Jahres 3000 Leihbe-

schäftigte. Das vereinbarte der Gesamtbetriebsrat am Rande der Verhandlungen.

Damit mehr junge Menschen eine Ausbildung bekommen, wird VW die Zahl der Ausbildungsplätze für die nächsten zwei Jahre um zehn Prozent erhöhen. Auch darauf einigte sich der Konzern mit dem Gesamtbetriebsrat am Rande der Verhandlungen. Unterm Strich erhalten in Zukunft 1600 junge Menschen pro Jahr eine Ausbildung bei VW.

Hartmut Meine, Verhandlungsführer der IG Metall und Bezirksleiter in Niedersachsen, zeigte sich zufrieden: »Mit dem Ergebnis profitieren Stamm- und Leihbeschäftigte vom Erfolg des Unternehmens.« ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

PFLAUME DES MONATS

Endlich eine Lösung für Insolvenzopfer gefunden

Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen hat die Lösung für die rund 25 000 von der Schlecker-Insolvenz betroffenen Frauen gefunden: Sie sollen sich zu qualifizierten Erzieherinnen umschulen lassen, um ein weiteres Problem in den Griff zu bekommen, den Krippenausbau bis 2013! Dass die Ausbildung zur Erzieherin so zwei bis fünf Jahre dauert, weiß die Ministerin sicher. Ob sie auch schon überlegt, die ehemaligen Schlecker-Filialen in Kitas umzubauen? Und wie Frau von der Leyen der Forderung nach mehr männlichen Erziehern gerecht werden will, wollen wir lieber gar nicht wissen. Arbeitsplätze zu sichern sollte ihr jedenfalls wichtiger sein. ■

Ursula von der Leyen will zwei Fliegen mit einer Klappe schlagen.



ZAHLEN UND FAKTEN

46

Geld für Sand und Meer

46 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland erhalten Urlaubsgeld. So das DGB-nahe WSI-Tarifarchiv. Von den großen Firmen zahlen 56 Prozent das Zusatzgeld, von den kleinen nur 38 Prozent. Das höchste Urlaubsgeld wird in der Holz- und Kunststoff-, Metall- und Druckindustrie gezahlt. Ein Metallbeschäftigter mit mittlerem Einkommen erhält etwa 1590 Euro.

22

Goodbye China

Billiglohnland China – die Zeiten scheinen dem Ende entgegenzugehen. Jedes fünfte Unternehmen aus der EU, das Standorte in China hat, denkt daran, sie wieder zu schließen. Das ergab eine Umfrage der Europäischen Handelskammer. Ursachen sind neben Schwierigkeiten mit Behörden und der Auslegung von Gesetzen und Vorschriften: steigende Arbeitskosten.

50

Schuften für wenig

Jeder vierte Geringverdiener mit Vollzeitstelle schuftet mindestens 50 Stunden pro Woche, fand das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung heraus. Nach dem Gesetz darf die Arbeitszeit auf Dauer höchstens 48 Stunden betragen. Im Schnitt sind Niedriglöhner 45 Stunden im Einsatz, zwei Stunden länger als andere Vollzeitbeschäftigten.



Foto: IG Metall

Die IVECO-Beschäftigten nutzten die Warnstreiks in der Tarifrunde, um gegen die Kahlschlag-Pläne der Konzernspitze zu protestieren.

Opfer der Sparpolitik

IVECO MAGIRUS

Die Sparpolitik in Europa fällt auf die deutschen Beschäftigten zurück: Die Krisen-Länder sparen und kürzen Löhne. Unternehmen nutzen das und verlagern Jobs dorthin. So wie die LKW-Fertigung von Iveco Magirus in Ulm, die Ende September nach Spanien gehen soll.

Der Nutzfahrzeug-Hersteller Iveco Magirus will Ende September seine LKW-Produktion in Ulm dichtmachen und ins Schwesterwerk Madrid verlagern. Dies wird 670 der 1070 Arbeitsplätze in der Montage kosten. Dafür soll Ulm zum Zentrum für Feuerwehr-Fahrzeuge ausgebaut werden – wiederum auf Kosten anderer Werke: Weisweil im Breisgau mit 180 Arbeitsplätzen stünde dann vor dem Aus. Zudem sind Görlitz, Graz und das französische Chambéry bedroht.

Die Entscheidung verkündete das Management auf Betriebsversammlungen Anfang Mai. Die Begründung: Unterauslastung.

»Höchst fragwürdig«, findet das der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Wilfried Schmid. »Wir haben hier ein Netzwerk aus Forschung und Zulieferern vor der Haustür – und 95 Jahre Erfahrung

WISSEN

Einbruch der LKW-Neuzulassungen in Südeuropa

Krise und Sparpolitik wirken sich auf den LKW-Absatz vor allem in Südeuropa aus. Besonders in Italien und Spanien, ausgerechnet zwei zentrale Märkte für Iveco: Hier brachen die Neuzulassungen von LKWs im ersten Quartal 2012 massiv gegenüber dem Vorjahresquartal ein. (Angaben in Prozent; Quelle: ACEA)



Infografik: Julia Buschmann

im Nutzfahrzeugbau. Tatsächlich sieht Fiat doch nur die niedrigeren Lohnkosten in Spanien.«

Unfaire Sparkonkurrenz. Bislang haben Ulm und Madrid Produktion und Auslastung immer fair geteilt, erklärt Michael Braun von der IG Metall Ulm und Iveco-Konzernbetreuer. »Das hat in den letzten Jahren trotz Krise und Unterauslastung gut funktioniert.«

Dieses Abkommen bröckelt nun. Denn in Spanien ist die Arbeitslosigkeit extrem gestiegen und die Not groß. Nicht nur wegen der Wirtschaftskrise, sondern auch durch die Sparpolitik in Europa. Die Krisenländer reagieren mit Sozial- und Lohnabbau. In Spanien etwa dürfen Firmen Löhne kürzen, wenn ihr Gewinn neun Monate in Folge zurückgegangen ist. Ein klarer Anreiz für Verlagerungen.

»Merkels Sparpolitik fällt nun als unlauterer Standortwettbewerb auf uns zurück«, kritisiert Schmid.

Zudem führen Krise und Sparpolitik zu Absatzeinbrüchen in Südeuropa, unter den Iveco besonders leidet. In Italien und Spanien sind die LKW-Neuzulassungen massiv zurückgegangen (siehe Grafik).

Alternativen. Die Beschäftigten in Ulm und Weisweil wollen kämpfen. »Nicht mit Streiks«, betont Schmid. »Wir wollen ja arbeiten.« Sondern mit Aktionen in den Betrieben und auf den Straßen. Bis dato haben sie 21 000 Unterschriften gesammelt. Und sie planen eine Reihe weiterer öffentlichkeitswirksamer Aktionen.

Zugleich loten Betriebsrat und IG Metall gemeinsam mit Beratern seit Monaten fieberhaft Alternativkonzepte aus. Die baden-württembergische Landesregierung sitzt mit am Tisch. Sie wollen vor allem von Fiat wissen, wie die »Umstrukturierung« bis Ende September überhaupt funktionieren soll.

Die Feuerwehr-Fahrzeuge in Weisweil etwa werden als Einzelstücke und in Kleinserien gefertigt, derart spezialisiert, dass eine Hau-Ruck-Verlagerung eigentlich unmöglich ist, macht der dort zuständige IG Metall-Sekretär Thomas Bleile klar.

Zudem laufen noch Beschäftigungssicherungsverträge bis Ende November oder länger. Kündigungen können frühestens Anfang 2013 wirksam werden. »Fiat hat uns eine soziale Lösung versprochen – aber nicht gesagt, wie die aussehen soll«, kritisiert Michael Braun. »Wir wollen eine faire, solidarische Lösung ohne Entlassungen. Und dafür arbeiten wir auch weiter mit unseren europäischen Partnern.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Zur Soli-Seite auf Facebook:

► www.facebook.com/WirSindIvecoMagirus

AUTOMOBILINDUSTRIE

Deutschland-Plan für die Opel-Standorte

Alle sind sich einig, dass Opel wieder auf Kurs kommen muss. Die Frage ist nur, wie. Jetzt haben die Konzernmutter GM, der Opel-Vorstand, der Betriebsrat und die IG Metall Voraussetzungen für neue Verhandlungen geschaffen. Man einigte sich auf folgende Eckpunkte:

■ »Der Vorstand, IG Metall und Betriebsrat verhandeln bis Ende Oktober über den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis Ende 2016.« Das ist eine gute Nachricht für den Standort Bochum, weil wertvolle Zeit gewonnen wird. Hier stand bislang die Schließung des Werks in 2015 im Raum.

■ »Volle Auslastung der europäischen Werke im Dreischichtbetrieb ist geplant; Produktion von Modellen anderer Marken wird geprüft.« Hier geht es vor allem um hohe Investitionen in das Produktportfolio bis 2016. Dies beinhaltet neue Modelle, neue Motoren und Getriebe sowie weitere Fahrzeuge mit umweltfreundlicher Antriebstechnik.

Und: Auch sollen Autos wieder in Europa gebaut werden, deren Produktion in der Vergangenheit ins außereuropäische Ausland verlagert wurden. Dadurch erweitert sich die Produktpalette um Segmente, in denen Opel derzeit noch nicht vertreten ist. Neue Verkaufsstrategien sollen den Marktanteil steigern.

Dieser Wachstumsplan geht Hand in Hand mit Kostenreduzierungen, zum Beispiel bei den

Material-, Entwicklungs- und Produktionskosten, sowie einer neu aufgestellten Exportstrategie: Russland, Türkei, China, Australien stehen dabei im Fokus.

Löhne und Gehälter. Auch Teil der Verhandlungen ist das Angebot der Arbeitnehmerseite, bis Oktober die Tarifierhöhung von 4,3 Prozent an allen Standorten auszusetzen. Das schafft Opel etwas Zeit. Dieser Lohnstundung hat die IG Metall aber nur unter der Bedingung zugestimmt, dass es zu einer umfassenden Einigung kommt und vernünftige Perspektiven geschaffen werden. Diese Lohnstundung wird jedoch rückwirkend ausgezahlt, sollte es keine Einigung geben.

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall, beurteilt den Teilerfolg so: »Beide Seiten haben gezeigt, dass sie Verantwortung für die Beschäftigten übernehmen. Opel hat Zeit gewonnen, in der die Marke mit dem Know-how der Beschäftigten wieder entwickelt werden kann.«

Die IG Metall erwartet nun vom Management, dass es nicht bei einem bloßen Lippenbekenntnis bleibt, sondern dass GM und der Opel-Vorstand den Plan mit den notwendigen Investitionen untermauern. Es geht schließlich um die Perspektive aller Standorte und um das Ganze, nämlich um die Zukunft von Opel insgesamt. ■

Ilka.Grobe@igmetall.de



KURZ & BÜNDIG

Beitrag anpassen

Die gerade abgeschlossene Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie bringt den Beschäftigten 4,3 Prozent mehr Geld. Damit erhöhen sich gemäß der IG Metall-Satzung auch die Mitgliedsbeiträge entsprechend. Der Vorstand hat in seiner Sitzung am 11. Juni 2012 beschlossen, diese Beitragsanpassung spätestens ab dem Monat Juni 2012 vorzunehmen. Da die Beiträge in der Regel per Lastschrift eingezogen werden, müssen die meisten nicht aktiv werden.

Nur wer satzungsgemäßen Beitrag zahlt, hat auch Anspruch auf alle Leistungen: Rechtsberatung und Rechtsbeistand vor Gericht, das Streikgeld, Freizeitunfallversicherung und Betreuung vor Ort bei allen Fragen rund um die Arbeit.

Lesetipp

Er war und ist einer von uns: Franz Steinkühler. Er war von 1986 bis 1993 der Erste Vorsitzende der IG Metall. Zu seinem 75. Geburtstag habe einige seiner Wegbegleiter ihm ein Buch auf den Gabentisch geschrieben: Mit einem Überblick über die deutsche Gewerkschaftsgeschichte, aber auch mit dem Blick auf die politischen und gewerkschaftlichen Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft. ISBN: 9-783-894722357, 14,90 Euro.

Ein Buch zum Geburtstag von Franz Steinkühler



DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Lohn okay, Arbeitsbedingungen mittelprächtig

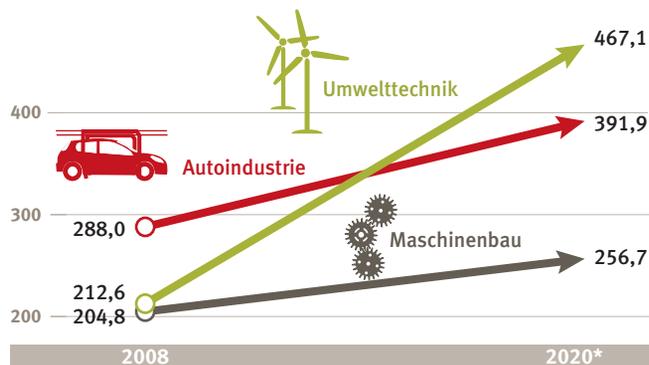
Wie junge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland ihre Arbeitssituation sehen (nach einer Umfrage 2011 im Auftrag des DGB):



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit 2012

Gewinner der Energiewende

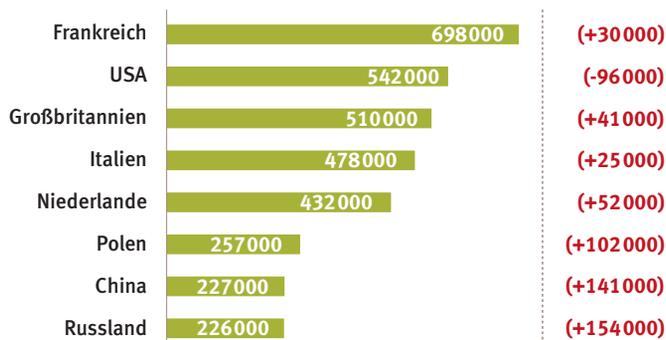
Wie sich die Umsätze in Branchen entwickeln, die langfristig auf effizienteren Einsatz von Energie und Rohstoffen, Umwelttechnik und Ökostrom setzen (in Milliarden Euro):



*Prognose | Quelle: Roland Berger/Handelsblatt

Franzosen sichern viele deutsche Jobs

Der Export deutscher Produkte in andere Länder sichert deutsche Arbeitsplätze. Die Entwicklung der Anzahl dieser Arbeitsplätze zwischen 2000 und 2007 (Zu-/Abnahme in Klammern.):



Quelle: Prognose Weltreport

Infografiken: Julia Buschmann

Wille zur Wende

INTERVIEW

Die IG Metall will die Energiewende in den nächsten Monaten zu einem ihrer Hauptthemen machen. Warum, das erklärt der Zweite Vorsitzende Detlef Wetzel.

Was hat die IG Metall vor?

Detlef Wetzel: Wir werden uns öffentlich einmischen, die Energiewende vorantreiben und von der Regierung einfordern, dass den Worten endlich die notwendigen Taten folgen. Aber wir wollen natürlich auch unsere Mitglieder für das Thema sensibilisieren. Es geht nicht nur um andere Energie, sondern auch darum, Energie zu sparen. In den Betrieben gibt es viele Möglichkeiten dazu.

Warum ist die Energiewende so wichtig für die IG Metall?

Wetzel: Weil sie die Abkehr von der gefährlichen Atomenergie bedeutet. Weil der CO₂-Ausstoß unsere Lebensgrundlagen zerstört. Weil Sonne und Wind uns unabhängig machen von den Rohstoffen anderer Länder. Aber vor allem auch, weil die Energiewende ein enormes Innovationspotenzial bietet. Die Wirtschaft kann zugleich etwas fürs Klima tun, die Kosten senken, ihre Wettbewerbsposition verbessern – und Arbeitsplätze sichern.

Wissenschaftler rechnen damit, dass es bald eine Million Stellen sein werden.

Wetzel: Bisher haben die Wind- und Solarindustrie rund 380 000 Arbeitsplätze erhalten oder neu geschaffen. Ob es eine Million werden, hängt davon ab, wie die Regierung die Energiewende gestaltet.

Die Energiewende wird gern mit einem Marathonlauf verglichen. Danach haben wir noch nicht mal die ersten 5 der 42-Kilometer-Strecke hinter uns.

Wetzel: Ich habe das nicht nachgemessen. Aber es stimmt: Der Regierung fehlt der Wille zu einer echten Wende. Erneuerbare Energie muss Leittechnologie werden. Und da hilft es nicht, zu dem Thema nur Blockierer einzuladen: die großen Energieversorgungskonzerne, die nur ihre konventionellen Großkraftwerke verteidigen und den Anteil der erneuerbaren Energie so klein wie möglich halten wollen. Das zeigt sich deutlich am Umgang mit der Photovoltaik: Statt sie voranzubringen, soll die Förderung gestrichen und der Ausbau begrenzt werden.

Wird es mit dem neuen Minister Peter Altmaier besser?

Wetzel: Es wird sich zeigen, ob er sich aus der Umklammerung der Lobbyisten befreit. Ich bin allerdings nicht sehr optimistisch. Es liegt ja jetzt ein Netzentwicklungsplan vor. Mal sehen, was dabei herauskommt.

In der Photovoltaik beherrschen Pleiten und Krisen das Bild. Was müsste passieren?

Wetzel: Wenn Länder wie China deutsche Anbieter mit Kampfpreisen unter den Herstellungskosten vom Markt drängen, muss die Politik gegensteuern. Die Förderung



Fotos: Frank Rumpfenhorst

Detlef Wetzel, der Zweite Vorsitzende der IG Metall, ist im IG Metall-Vorstand unter anderem für Branchenpolitik zuständig.

heimischer Produkte durch wettbewerbsgerechte Regeln sollte kein Tabu sein. Wir brauchen aber vor allem eine Industriepolitik, die erneuerbare Energie gezielt fördert. Das gilt vor allem für die Forschung und Entwicklung. »Made in Europe« muss ein Qualitätsiegel werden.

Auch die Kraftwerksbauer haben Probleme, leiden unter Auftragsmangel.

Wetzel: Wenn unklar ist, wohin die Reise bei der Energiewende geht, investieren die Kraftwerksbetreiber natürlich nicht in neue Anlagen. Da geht es schließlich um riesige Investitionssummen. In den nächsten 40 Jahren werden wir aber auf neue Kohle- und Gas-Kraftwerke nicht verzichten können. Die Politik muss endlich für eine verlässliche Planungsgrundlage für die Energieträger sorgen.

Die Menschen sind nicht nur begeistert davon, was sie als Energiewende erleben: Hochspannungsleitungen und durch Windräder »verspargelte« Landschaften.

Wetzel: Manche dieser Initiativen sind von bestimmten Kreisen gesteuert. Aber die Probleme gibt es natürlich. Man kann den Bürgern die Leitungen und »Spargel« nicht einfach vor die Nase setzen. Sie wollen mitreden. Den meisten Menschen ist ja klar, dass erneuerbare Energien Riesenvorteile bieten. Angesichts der Verknappung und Verteuerung der konventionellen Energie ist erneuerbare auf lange Sicht der einzige Weg, bezahlbaren Strom zu erzeugen.

Die Energiewende kostet aber auch Milliarden. Energieintensive Branchen wie Stahl kämpfen schon lange mit steigenden Energiekosten.

Wetzel: Deshalb ist es richtig, dass sie von der Umlage befreit sind. Denn andernfalls würde der Stahl in Deutschland so teuer, dass er nicht mehr konkurrenzfähig wäre. Dem Klima wäre nicht geholfen, wenn die Stahlproduktion in Länder verlagert würde, die billiger sind, weil sie den Umweltschutz nicht so wichtig nehmen. Aber was die Regierung gemacht hat, die Umlagebefreiung auch auf andere Unternehmen auszuweiten, ist der falsche Weg: Denn das müssen private Stromverbraucher wieder ausgleichen. Im Übrigen: Steigende Energiepreise nur den Erneuerbaren anzulasten, ist falsch. Die Kosten für alle fossilen Brennstoffe steigen seit Jahren, denn sie werden immer knapper.

Die Bürger zahlen schon einen Aufschlag beim Strom. Müssen sie noch mehr bezahlen?

Wetzel: Es kann nicht sein, dass Hartz-IV-Empfängern der Strom abgestellt wird, weil sie die Energie-Umlage nicht zahlen können. Die Kosten müssen gerecht verteilt werden zwischen Anbietern, Steuerzahlern und Verbrauchern. Auch die Atomenergie ist ja hochsubventioniert worden. Die Herstellungskosten bei der Wind- und Sonnenenergie werden immer geringer und der Rohstoff, Sonne und Wind, kostet nichts. Auf Dauer ist erneuerbare Energie deutlich preiswerter als herkömmliche. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

DIE ZAHL

50 Prozent Ökostrom

– so groß war der Anteil an Strom, den Sonne und Wind am zweiten Juni-Wochenende ins deutsche Stromnetz pumpeten. Bereits über Pfingsten hatten Sonne und Wind gezeigt, was in ihnen steckt. Über die Mittagszeit meldete die Leipziger Strombörse einen Rekord von 16 000 Megawatt Solarstrom. Das zeigt: Sonne und Wind haben in Deutschland viel Potenzial. Wichtig ist nun, an brauchbaren Zwischenspeichern zu arbeiten.

KURZ & BÜNDIG

Imtech Ost mit Tarif

Der tariflose Zustand bei Imtech Ost ist vorbei: Im Mai ist es gelungen, für die über 400 Beschäftigten in Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt einen Tarifvertrag abzuschließen. Eckpunkte: 6,5 Prozent mehr Geld für die nächsten zwei Jahre, Arbeitszeitverkürzung auf 39 Stunden, höhere Ausbildungsvergütungen, mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld und Urlaubstage.



Logo: Amnesty International

Amnesty unterstützen

Amnesty International setzt sich für strenge Regeln zur Kontrolle des Waffenhandels ein. 2009 beschlossen die UNO-Mitgliedsstaaten, dass es Zeit ist für einen weltweiten Vertrag zur Kontrolle des Waffenhandels. Im Juli kann dieser Vertrag in der UNO beschlossen werden. Mit einer Unterschrift unterstützen:

► www.amnesty.de/att

Schaeffler im Metalltarif

Der Autozulieferer Schaeffler hat den Metall-Flächentarif für seine 11 000 Beschäftigten an den Kernstandorten Herzogenaurach, Hirschaid und Höchststadt übernommen. Einziger Abstrich: 70 Prozent der Entwickler in Herzogenaurach dürfen bis zu 40 Stunden arbeiten. Mit Schaeffler hat nun der letzte große Autozulieferer in Bayern den Flächentarif der IG Metall anerkannt.

TARIFERGEBNISSE ZU ÜBERNAHME UND LEIHARBEIT

ERFOLG

ÜBERNAHME

1

Mit dem Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie im Mai hat die IG Metall die Zukunftsperspektiven für junge Menschen deutlich verbessert: Auszubildende werden nach erfolgreicher Abschlussprüfung im Grundsatz in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen, statt wie bisher nur befristet. Die Arbeitgeber haben sich lange dagegen gewehrt. Im Gegenzug haben sich IG Metall und Arbeitgeber auf Ausnahmen geeinigt: bei Ausbildung über Bedarf, in Krisen und personenbedingt. Das Wichtigste in Kürze.

Mit dem Metall-Tarifabschluss wird die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten, die früher die Ausnahme war, jetzt zur Regel. »Ein historischer Erfolg«, betont IG Metall-Bundesjugendsekretär Eric Leiderer. »Dafür haben wir mit unserer Operation Übernahme drei Jahre lang gekämpft, mit über 900 Jugend-Aktionen.«

Im Gegenzug haben sich IG Metall und Arbeitgeber auf Ausnahmen vom Grundsatz »unbefristet« geeinigt:

- Wenn der Betrieb über Bedarf ausbildet. Den Bedarf muss der Arbeitgeber bis spätestens sechs Monate vor Ausbildungsende mit dem Betriebsrat beraten. Den Azubis, die dann über Bedarf da sind, muss der Arbeitgeber zumindest auf 12 Monate befristete Verträge anbieten. **Beispiel:** Arbeitgeber und Betriebsrat einigen sich auf einen Bedarf von 14 Azubis. Der Betrieb hat jedoch 17 Azubis eingestellt. Dann

der Arbeitgeber in die tarifliche Konfliktlösung mit der IG Metall gehen.

- Wenn bei einem Azubi personenbedingte Gründe gegen eine unbefristete Übernahme sprechen. Dann muss der Arbeitgeber jedoch den Betriebsrat vorher darüber informieren.

»Personenbedingt« heißt zunächst, dass der Azubi wegen körperlichen Einschränkungen, etwa einer Allergie, den erlernten Beruf im Betrieb nicht ausüben kann. Viele Gerichte fassen »personenbedingt« jedoch weiter: Wer sich extrem danebenbenimmt, kann ebenfalls ausgenommen zu werden.

- Für die jetzigen Sommerausbilder gilt noch die befristete Übernahme als Regel. Die unbefristete Übernahme gilt dann erst für die Azubis, die ab 2013 die Ausbildung beenden.

Aber: Der Grundsatz »unbefristet« heißt nicht, dass alles automatisch kommt. Zuerst müssen die Betriebsräte dafür aktiv werden.

OPERATION ÜBERNAHME

DAS TARIFERGEBNIS ZUR ÜBERNAHME IN KÜRZE



Die neue Regel: Im Grundsatz erhalten Azubis nach bestandener Abschlussprüfung feste, unbefristete Arbeitsverträge.



Der Betrieb kann davon abweichen, wenn er über Bedarf ausbildet, in einer Krise steckt oder personenbedingte Gründe vorliegen.



Der Betriebsrat muss beteiligt und informiert werden. Er berät mit bei der Definition des Bedarfs und muss in Krisen gefragt werden.

erhalten 14 Azubis unbefristete Verträge und drei Azubis auf ein Jahr befristete Verträge. Alternativ können Arbeitgeber und Betriebsrat schon vor Ausbildungsbeginn den Bedarf und damit die Anzahl der unbefristet übernommenen Azubis fest vereinbaren. Azubis die über den Bedarf hinaus zusätzlich eingestellt werden, müssen dann nicht übernommen werden.

- Wenn der Betrieb in einer Krise ist und zu wenig Arbeit da ist. Dann muss jedoch erst der Betriebsrat zustimmen. Tut er das nicht, muss

Denn wie bei allen Tarifverträgen und sogar Gesetzen gilt: Wo keiner überwacht und einfordert, macht der Chef, was er will. »Die unbefristete Übernahme wird uns auch in Zukunft nicht geschenkt. Da müssen wir alle dranbleiben«, macht Leiderer klar. »Auch wenn die Operation Übernahme als bundesweite Kampagne jetzt über der Ziellinie ist: Wir werden auch in Zukunft in einzelnen Betrieben und anderen Branchen weiter für die Übernahme kämpfen.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

MAL ZWEI

LEIHARBEIT

2

Ihrem Ziel »Gleiches Geld für gleiche Arbeit« ist die IG Metall ein ganzes Stück näher gerückt. Die Tarifabschlüsse in der Verleihbranche und in der Metall- und Elektroindustrie bringen Leihbeschäftigten mehr Geld und mehr Sicherheit. Auch im europäischen Vergleich hat die IG Metall mit diesem Ergebnis die Nase ziemlich weit vorn.



Mit den Hartz-Gesetzen fielen sämtliche Schranken in der Leiharbeit und die Zahl unsicherer Arbeitsplätze schoss in die Höhe. Mit ihren Tarifabschlüssen für die Metall- und Elektroindustrie und die Verleihbranche hat die IG Metall die Hürden wieder ein Stück angehoben.

In der Metall- und Elektroindustrie erhalten Leihbeschäftigte ab dem 1. November einen Branchenzuschlag, der im Laufe des Einsatzes von 15 auf 50 Prozent steigt. Der Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie setzt Entleihern engere Grenzen. Sie dürfen Leihbeschäftigte nur zeitlich befristet einsetzen. Arbeitsplätze und Löhne der Stammbeschäftigten dürfen dadurch nicht gefährdet werden. Gibt es keine Betriebsvereinbarung zur Leiharbeit muss der Arbeitgeber Leihbeschäftigten nach 24 Monaten einen festen Arbeitsvertrag anbieten.

Damit hat die IG Metall auch im europäischen Vergleich die Nase vorn. Bart Samyn kennt in Europa keine andere Vereinbarung, die Leihbeschäftigten den Sprung in die Stammbeslegschaft nach 24 Monaten ermöglicht. Insgesamt wertet der stellvertretende Generalsekretär des europäischen Gewerkschaftsbundes »IndustriAll« die Ergebnisse als Fortschritt für die Kampagne der Gewerkschaften gegen unsichere Beschäftigung in Europa: »Für die Kampagne ist es gut, dass die IG Metall den Durchbruch ge-

schaft hat. Aber es ist vor allem gut für Leiharbeiter, die mehr Geld bekommen, und für Stammbeschäftigte, deren Löhne durch die Billig-Konkurrenz unter Druck geraten.« In fast allen europäischen Ländern kämpfen die Gewerkschaften gegen Niedriglöhne und unsichere Arbeit. Für Samyn ist das Metall-Ergebnis auch ein politisches Signal. Ein Signal, dass Gewerkschaften für Menschen mit unsicheren Jobs eintreten und für sie etwas erreichen. Etwa mehr Geld.

Mehr mit Zuschlag. Der Branchenzuschlag, den die IG Metall mit den Verleihern vereinbart hat, bringt zum Beispiel einem Facharbeiter zwischen 246 und 819 Euro mehr pro Monat. Wer im November 2012 bereits sechs Wochen oder länger in einem Betrieb arbeitet, bekommt dann 15 Prozent mehr. Nach drei Monaten sind es 20 Prozent, nach fünf Monaten 30 Prozent, nach sieben Monaten 45 Prozent und nach weiteren zwei 50 Prozent. Den Zuschlag bekommen Leihbeschäftigte, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

■ Für sie gilt der Tarifvertrag zwischen DGB-Gewerkschaften und IGZ oder BAP (BZA). Ob

das zutrifft, steht oft im Arbeitsvertrag. Falls nicht, hilft Mitgliedern ihre Verwaltungsstelle.

■ Sie sind in der Metall- und Elektroindustrie eingesetzt. Dazu gehören unter anderem die Elektronikindustrie, die

Medizintechnik, der Schiffsbau, die Weiße Ware, die IT-Industrie, die Metallverarbeitung und der Maschinenbau. Im Zweifel Betriebsrat oder Verwaltungsstelle fragen.

■ Sie arbeiten seit sechs Wochen bei ihrem Entleiher.

Die IG Metall bleibt auch bei der Politik am Ball. Sie fordert von der Bundesregierung, die Regel »gleiches Geld für gleiche Arbeit« ohne Ausnahme festzuschreiben, die Einsatzdauer in Betrieben zu begrenzen und das Synchronisationsverbot wieder einzuführen. Es untersagt Verleihern, Leihbeschäftigte nur für die Dauer eines Einsatzes einzustellen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

MACH DEN CHECK FÜR MEHR GELD

- ✓ Gibt es bei Deinem Verleiher einen Tarifvertrag mit den Arbeitgeberverbänden IGZ oder BAP?
- ✓ Arbeitest Du in einem Betrieb der Metall- und Elektroindustrie?
- ✓ Bist Du in einem Betrieb der Metall- und Elektroindustrie am 1. November 6 Wochen oder länger im Einsatz?



Das Maßregelungsverbot

RECHT SO | Das Gesetz schützt die Willensfreiheit eines Arbeitnehmers, damit er ohne Angst seine Rechte wahrnehmen kann. Also ohne Repressalien durch den Arbeitgeber befürchten zu müssen. Tjark Menssen zeigt, wann das der Fall ist.



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

Der Kündigungsschutz wirkt in Deutschland in Betrieben erst ab einer Größe von mehr als zehn Beschäftigten. Das bedeutet, dass sich in rund 80 Prozent der Firmen, die Beschäftigten nicht wirkungsvoll gegen eine Kündigung wehren können. In diesen Kleinstfirmen sind zwar nur etwa 20 Prozent der Beschäftigten insgesamt tätig. Nimmt man die Zahlen der Hans-Böckler Stiftung aber hinzu, nach denen mittlerweile jedes zweite neue Beschäftigungsverhältnis befristet abgeschlossen wird, dann kann man davon ausgehen, dass der Kündigungsschutz für einen immer größer werdenden Teil der Beschäftigten nicht gilt. Wer in einer solchen Situation trotzdem versucht, seine Rechte durchzusetzen, muss häufig fürchten, dafür die Quittung zu bekommen: Nämlich gekündigt zu werden.

Aber auch außerhalb des Kündigungsschutzgesetzes kann man sich gegen eine unberechtigte Kündigungen wehren. Das Gesetz schützt jene, die ihre Rechte geltend machen, durch das sogenannte Maßregelungsverbot. Eine Kündigung, die deswegen ausgespro-

chen wird, weil ein Arbeitnehmer in berechtigter Weise seine Rechte geltend macht, verstößt gegen dieses Maßregelungsverbot und ist nichtig. Eine Klage gegen eine solche Kündigung muss innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht eingelegt werden. Problematisch ist in einem solchen Verfahren, dass nicht der Arbeitgeber die Wirksamkeit der Kündigung beweisen muss. Vielmehr hat der Arbeitnehmer nachzuweisen, dass die Kündigung tatsächlich deshalb erfolgt ist, weil er seine Rechte geltend gemacht hat. Hierbei

spielt der zeitliche Zusammenhang zwischen beiden Maßnahmen eine Rolle. Wenn die Kündigung unmittelbar im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Rechten, beispielsweise auch einer Teilnahme an einem Streik erfolgt, kann der sogenannte Anscheinsbeweis dafür sprechen, dass die Kündigung gegen das Maßregelungsverbot verstößt.

Bei Streik. Der Arbeitgeber darf aber auch keine anderen Nachteile gegen Arbeitnehmer bewirken. Unzulässig wäre es daher, wenn ein Arbeitgeber Beschäftigte, die nicht an einem Streik teilgenommen haben, mit einer Prämie belohnt. Die Streikenden könnten in einem solchen Fall ebenfalls die Zahlung verlangen.

Im Falle eines befristeten Arbeitsvertrags kann man sich mit dem Maßregelungsverbot allerdings keinen unbefristeten Vertrag erstreiten. Selbst wenn eine Maßregelung dadurch erfolgt, dass ein Vertrag nicht verlängert wird, hat das Bundesarbeitsgericht in einem solchen Fall aber einen Schadensersatzanspruch in Geld zugestanden (siehe Kasten). ■

WISSEN

Beispiel

Bietet ein Arbeitgeber bei Entscheidungen über eine Entfristung dem Arbeitnehmer keinen Folgevertrag an, weil dieser auf einer Betriebsversammlung kritische Äußerungen zum Abbau von Arbeitsplätzen gemacht hat, liegt ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot nach Paragraph 612a BGB vor.

Urlaub bescheinigen lassen

Bei einem Arbeitgeberwechsel sollten Arbeitnehmer nicht vergessen, sich eine Urlaubsbescheinigung ausstellen zu lassen. Dazu ist der alte Chef nach dem Bundesurlaubsgesetz nämlich verpflichtet.

In der Bescheinigung muss unter anderem ent-

halten sein, ob und wieviel Urlaubstage in dem Kalenderjahr bereits gewährt oder abgegolten wurden. Und ebenso, welchen Umfang das Arbeitsverhältnis hatte, wenn es von einer Fünf-Tage-Woche abweicht. ■



Nachuntersuchung bei Azubis

Das Jugendarbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass sich minderjährige Azubis ein Jahr nach Ausbildungsbeginn nachuntersuchen lassen müssen. In der Regel erinnern Chefs einen Jugendlichen bereits neun Monate nach Start an die Pflicht zur Nachuntersuchung.

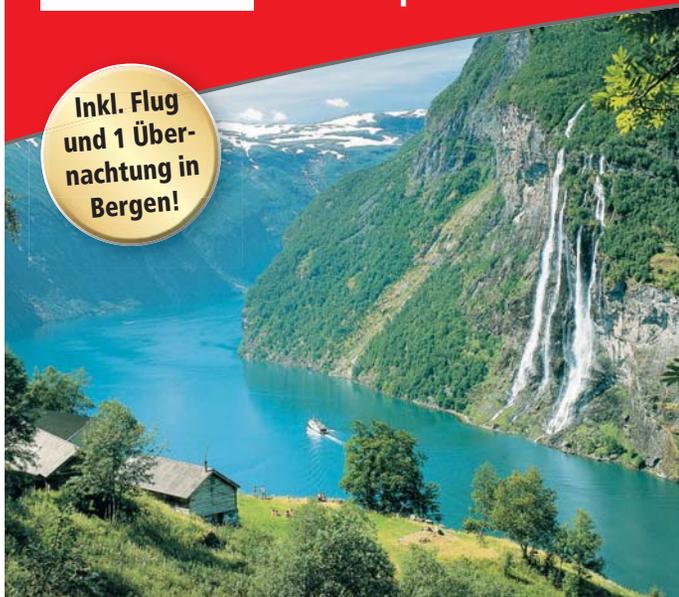
Der Arzt bestätigt nach dem Check, dass die Ausbildung für

den Minderjährigen gesundheitlich unbedenklich ist. Diese Bescheinigung ist dem Ausbilder vorzulegen und darf nicht älter als drei Monate sein. Achtung: Liegt dem Arbeitgeber auch nach Ende des 14. Ausbildungsmonats kein Nachweis über die Untersuchung vor, darf er einen Jugendlichen nicht weiterbeschäftigen. ■



Hurtigruten/ Nordkap

Inkl. Flug
und 1 Über-
nachtung in
Bergen!



13-tägige Kombinationsreise

ab € **1.499,-**

p. P. in der 2er Innenkabine



PRODUKT

Sommerzeit ist Baby-Zeit

In den Sommermonaten werden die meisten Babys in Deutschland geboren: Im Juli, August und September sind es meist über 60 000. Im August 2011 waren es zum Beispiel 64 000, im Januar des gleichen Jahres aber nur knapp 39 000.

Gutes fürs Kind. Wer seinem Baby oder Enkelkind einen guten Gefährten schenken will, kann sich mal die qualitativ hochwertigen Steiff-Produkte anschauen. Zum Beispiel den »kleinen Floppy Hase Hoppel«.

Die Firma Steiff produziert die Tiere im schwäbischen Gien- gen/Brenz mit etwa 200 Beschäftigten, die meisten sind in der IG Metall. In der Produktion arbeiten vor allem Frauen. Schon vor vielen Jahren haben sich Betriebsrat und Geschäftsleitung Gedanken gemacht, wie Mütter mit Kindern schnell wieder zurück in den Job kommen können. Seitdem gilt für alle, die wollen und Kinder unter 10 Jahren haben: Der Arbeitsbeginn kann von 7 Uhr auf 8 Uhr verschoben werden, damit die Familie morgens in Ruhe die Kinder in die Kita, den Kindergarten oder zur Schule bringen kann. ■

Ilka.Grobe@igmetall.de

Steiff-Tiere gibt es im Fachhandel oder hier:

► www.steiff.com

**Hase Floppy:
Kuscheliger
bester Freund
für Baby
und Kind.**



Foto: Steiff

Die schönste Seereise der Welt

Erleben Sie das Land der Trolle und Fjorde von seiner schönsten Seite: Mit Ihrem Hurtigruten-Schiff fahren Sie in kleinste Fjorde und meistern engste Schiffspassagen vor der Kulisse der Gletscher Norwegens. Auf dieser Traumreise besuchen Sie die malerischen Städtchen Bergen, Trondheim und Ålesund und überqueren zweimal den Polarkreis!

Ihr Schiff: MS Vesterålen

Das freundlich eingerichtete Hurtigruten-Schiff der mittleren Generation (Baujahr 1983, modernisiert 1995) fasst max. ca. 500 Gäste und verfügt über 7 Passagierdecks, Lift, Rezeption, Restaurant, Café, Lounges, Souvenirshop, Internetecke und Spielzimmer.

Die **Kabinen** verfügen größtenteils über zwei getrennte untere Betten (in Kategorie I und A teilweise je ein Ober- und Unterbett), Dusche/WC und Föhn. Die Innenkabinen sind ca. 6 – 10 qm, die Außenkabinen mit Bullauge oder Fenster ca. 6 – 13 qm groß. Die Bullaugen können je nach Wetterlage auf Anordnung des Kapitäns geschlossen werden.

Ihre **Vollpension** besteht aus einem reichhaltigen Frühstücksbuffet, einem Mittagsbuffet sowie einem 3-Gang Abendmenü.

Ihr Mittelklassehotel in Bergen:

Die zentral gelegenen Hotels der Mittelklasse bieten Rezeption, Restaurant und Bar. Die Zimmer sind mit Dusche/WC, Telefon, TV und Föhn ausgestattet.



- Inkl. Transfers und Rail & Fly
- Inkl. Vollpension an Bord
- Inkl. Trinkgelder an Bord

Inklusivleistungen pro Person

- Linienflug mit Lufthansa (oder gleichwertig, Umsteigeverbindung möglich) vom gebuchten Abflughafen nach Bergen und zurück in der Economy Class
- Rail & Fly (innerdeutsche An-/Abreise zum/vom Flughafen 2. Klasse inkl. ICE-Nutzung)
- Flughafensteuern, Sicherheitsgebühren und Luftverkehrssteuer
- Transfers gemäß Reiseverlauf
- Seereise gemäß Reiseverlauf
- 11 Übernachtungen in der gebuchten Kabinenkategorie
- Vollpension an Bord wie beschrieben
- Trinkgelder an Bord
- Teilnahme an allen Bordveranstaltungen
- Deutschspr. Reiseleitung an Bord
- 1 Übernachtung inkl. Frühstück in Bergen
- Eintritt in das Hurtigruten-Museum „Stokmarknes“
- Ein- und Ausschiffungsgebühren



Termine und Preise 2013 pro Person in €

Abflughäfen (Zuschläge)	Hamburg (0,-) / Düsseldorf (+20,-) / Frankfurt (+60,-) / München (+95,-)					
Kabinenkategorien (Kabinenbezeichnung der Reederei)	19.01.	21.02.	15.03. / 06.04.	28.04.	20.05. / 27.08.	11.06. / 03.07. / 25.07. / 05.08.
2er Innenkabine Kat. I	1.499,-	1.599,-	1.899,-	2.049,-	2.399,-	2.699,-
2er Außenkabine Kat. A	1.599,-	1.699,-	1.999,-	2.149,-	2.499,-	2.799,-
2er Außenkabine Kat. N	1.699,-	1.799,-	2.049,-	2.449,-	2.799,-	3.199,-
2er Außenkabine Kat. P	1.799,-	1.899,-	2.199,-	2.549,-	3.149,-	3.549,-
Zuschlag Einzel Innen	699,-	699,-	899,-	1.399,-	1.499,-	1.799,-
Zuschlag Einzel Außen Kat. A	699,-	699,-	899,-	1.399,-	1.499,-	1.799,-
Zuschlag Einzel Außen Kat. N+P	799,-	799,-	999,-	1.599,-	1.799,-	2.149,-

Kennziffer: 55571

Buchungscode: Z1N71P

Reisebestimmungen: Deutsche Staatsangehörige benötigen für diese Reise einen für die Dauer der Reise gültigen Personalausweis oder Reisepass. Bitte beachten Sie, dass sich die Einreisebestimmungen ständig ändern können. Aktuelle Informationen finden Sie auf www.auswaertiges-amt.de. Staatsangehörige anderer Länder wenden sich bitte an die zuständige Botschaft.

Reisetelefon (täglich von 8.00 – 22.00 Uhr)

01805 – 990 160

(Festnetzpreis 0,14 €/Min., höchstens 0,42 €/Min. aus Mobilfunknetzen)

www.dgb-reisen.de

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. Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund



Vertrauen seit 1961

Ohne Ausländer würde viel fehlen

STANDPUNKT

Zwischen 30 und 40 Millionen Deutsche empfinden ausländische Menschen als »Störung« im eigenen Land. Ihre Thesen: Ausländer nehmen Deutschen die Arbeitsplätze weg und wirtschaftlich wäre ohnehin alles besser ohne sie. Aber stimmt das? Fakt ist: Deutschland ohne diese sieben Millionen Menschen wäre ein Land, das nicht nur entvölkert wäre, sondern wirtschaftlich schnell am Boden läge.



Ein Deutschland ohne Ausländer – eine schreckliche Vorstellung oder doch der geheime Wunsch vieler Bundesbürger?

Mehr als sieben Millionen Ausländer haben in diesem Artikel Deutschland verlassen. Eines steht fest: Unser Land ist nicht wiederzuerkennen.

Es ist ein provozierendes Szenario, das wir Autoren, Matthias Thieme und ich, in unserem Buch »Deutschland ohne Ausländer« anhand von Zahlen, Fakten und zahlreichen Experten-Interviews beschreiben.

Schon lange hier. 3,371 Millionen Ausländer in Deutschland sind erwerbstätig. Ihre Arbeitskraft in der Industrie und am Bau, in Gaststätten und Banken ginge mit einem Schlag verloren. Das ist fast ein Zehntel der knapp 39 Millionen Menschen, die in der Bundesrepublik einer regulären Beschäftigung nachgehen, die Steuern und Abgaben zahlen.

Millionen Bürger ohne deutschen Pass leben schon sehr lange hier, mehr als zwei Drittel aller Ausländer wohnen seit mindestens zehn Jahren hier. Eine große Zahl von Ausländerinnen und Ausländern ist mit Deutschen verheiratet, viele haben Kinder mit deutschem Pass. Ein Deutschland ohne Ausländer wäre ein Land, das Liebende trennen und Familien auseinanderreißen würde.

Vor 20 Jahren berechnete die Stadt Düsseldorf für die eigene Kommune, welche Effekte es hätte, wenn die Ausländer von einem Tag auf den anderen fehlen würden. Ihr Fazit lautete: »Die Konsequenzen wären zusätzliche harte wirtschaftliche Nachteile und Einschränkungen der sozialen Infrastruktur und damit eine erhebliche Minderung der Lebensqualität und Attraktivität der Landeshauptstadt. In einigen Bereichen ginge in dieser Stadt buchstäblich das Licht aus.«

In Düsseldorf ging es damals theoretisch um den Verlust von »nur« 79 685 Ausländern.

Kein Fachkräftenachwuchs. In unserem Szenario ist vom Hundertfachen die Rede. Doch inhaltlich kommen wir in unserem Szenario »Deutschland ohne Ausländer« zu einem vergleichbaren Ergebnis für die gesamte Republik. »Zunächst einmal würden wir eine dramatische Arbeitskräfteknappheit in bestimmten Branchen haben«, fasst Professor Gerhard Bosch zusammen. Er leitet das Institut Arbeit und Qualifikation der Uni Duisburg-Essen und ist einer der Fachleute, die wir für unser Buch befragt haben. »Allein in der Gastronomie arbeiten 169 000

DIE ZAHL

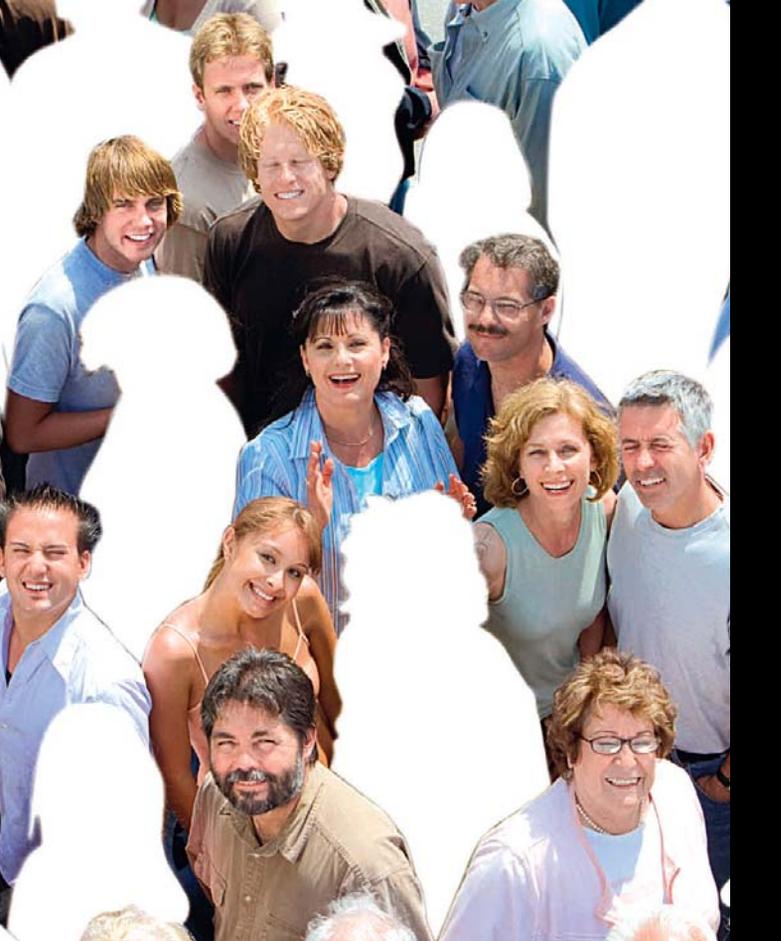
15,7

... Millionen Menschen

in Deutschland haben einen Migrationshintergrund. Zu ihnen zählt das Bundesamt für Statistik neben zugewanderten oder hier geborenen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit auch hier geborene Deutsche mit zumindest einem Elternteil ausländischer Herkunft, der also hierher zugewandert oder in Deutschland mit ausländischer Staatsangehörigkeit geboren ist. Im September 2011 zählten die Statistiker in Deutschland 7,37 Millionen Frauen und Männer mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt neun Prozent.

Ausländer. Dieser Sektor würde ohne sie zusammenbrechen. Gleiches gilt für den Pflegebereich und Teile der Landwirtschaft. Auch das Handwerk beschäftigt relativ viele Arbeitnehmer ohne deutschen Pass und setzt bei den Auszubildenden in hohem Maße auf Ausländer. Das bedeutet: Wenn hier die Ausländer verschwinden würden, hätten wir massive Probleme, für die handwerklichen Berufe Nachwuchs zu finden.« Ebenfalls nicht mehr angeboten werden könnten bestimmte Dienstleistungen, sagt Professor Bosch: »Das wäre eine dramatische Verschlechterung der Lebensqualität in Deutschland.«

Die Auswirkungen für die verbleibenden Deutschen wären drastisch. Zum Beispiel für pflegebedürftige Alte. »Würden die Ausländer das Land verlassen, bliebe vielen alten Menschen nichts anderes übrig, als den Ausländern hinterherzuziehen und sich in einem anderen Land pflegen zu lassen«, erklärt Professor Bosch – und bezeichnet das als eine »kleine Pflege-Emigration«.



Fotos: Verlag

Deutsche Autos. Ausländer spielen auch bei der Herstellung deutscher Autos eine wichtige Rolle. 2011 hatten in der deutschen Automobilindustrie 84 000 von den 792 000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen ausländischen Pass. Das entspricht einem Anteil von 10,6 Prozent. Wer bei Migranten in der Automobilindustrie nur an ausländische Kollegen in den Montagehallen denkt, liegt falsch. Längst werden viele hoch qualifizierte Tätigkeiten von Ausländern erbracht. Etwa beim Automobildesign. Dort gibt es eine regelrechte Tradition von Kreativen aus dem Ausland.

Die Bundesliga. Vieles würde fehlen in einem Deutschland ohne Ausländer. Und auch die »schönste Nebensache der Welt« würde leiden, der Fußball. Denn einer Bundesliga ohne Ausländer würden nicht nur Arjen Robben und Franck Ribery fehlen, wie uns der frühere Präsident des Deutschen Fußball-Bundes, Theo Zwanziger sagt. Fast die Hälfte aller Bundesliga-Fußballer sind keine Deutschen. Die Bundesliga-Samstage – sie wären längst nicht mehr so attraktiv in einem »Deutschland ohne Ausländer«. ■

Pitt.vonBebenburg@fr.de

Zum Autor



Pitt von Bebenburg schreibt seit 30 Jahren für die Frankfurter Rundschau. Gemeinsam mit seinem Kollegen Matthias Thieme hat der 51-jährige Journalist und Soziologe kürzlich das Buch »Deutschland ohne Ausländer – ein Szenario« veröffentlicht.

Das Buch zum Thema



Pitt von Bebenburg / Matthias Thieme: »Deutschland ohne Ausländer – ein Szenario.« Redline Verlag. 272 Seiten, 19,99 Euro.

DAS STICHWORT

Mon|ti-|II-|Verordnung; die;

Wer Monti II verstehen will, muss Laval kennen. Laval heißt ein lettisches Bauunternehmen, das vor ein paar Jahren den Auftrag übernahm, in Schweden eine Schule zu bauen. Auf der Baustelle arbeiteten lettische Bauarbeiter für lettische Löhne. Die schwedische Baugewerkschaft setzte daraufhin Laval mit Arbeitskämpfmaßnahmen unter Druck, sich an schwedische Tarifverträge zu halten.

Freiheit vor Grundrecht. Um den Streik entbrannte ein juristischer Streit, und der Fall landete vor dem Europäischen Gerichtshof (EuGH). Dieser entschied zwar, dass das Streikrecht ein Grundrecht ist, schob jedoch ein großes »aber« hinterher. Dieses Grundrecht dürfe die Dienstleistungs- und Niederlassungsfreiheit sowie den Personen- und Warenverkehr nicht über Gebühr einschränken.

Für europäische Gewerkschaften ein Schlag ins Gesicht. In Deutschland genießt das Recht auf Streik Verfassungsrang. Für Beschäftigte ist es die wichtigste Waffe im Kampf um ihre Rechte. Mit seiner Entscheidung hatte der EuGH

dieses Grundrecht eingeschränkt und es wirtschaftlichen Interessen untergeordnet. Das Grundrecht auf Streik sollte nur dann gelten, wenn die Behinderung unternehmerischer Freiheiten im allgemeinen Interesse seien. Praktisch also so gut wie nie.

Die EU-Kommission nahm sich der Frage an. Die sogenannte Monti-II-Verordnung sollte klären, in welchem Verhältnis das Recht auf Streik zur wirtschaftlichen Marktfreiheit steht. Das Ergebnis war aus Arbeitnehmersicht erschreckend: Das Papier, das die Kommission im März vorlegte, schrieb die Entscheidung des EuGH fest.

Anfang Juni konnten Beschäftigte und Gewerkschaften erst einmal aufatmen. Die nationalen Parlamente haben die Verordnung vorerst gestoppt. Mehr als ein Drittel sprach eine »Subsidiaritätsrüge« aus. Das heißt, die EU-Kommission hat mit ihrem Vorschlag unzulässig in Angelegenheiten der Mitgliedsländer eingegriffen. Praktisch heißt das, dass die Kommission ihren Vorschlag nun entweder neu begründen oder zurückziehen muss. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Verletzte richtig transportieren

Wer an seinem Arbeitsplatz verunglückt, muss auf jeden Fall mit dem Rettungswagen zum Arzt gebracht werden? Diese Annahme ist zwar weitverbreitet, aber falsch. Darauf weist die Berufsgenossenschaft Energie, Textil, Elektro hin.

Wer einem verletzten Kollegen hilft, entscheidet selbst, wie er ihn zu einem Arzt oder ins Krankenhaus bringt. Ob er ihn mit dem Rettungs- oder

dem Privatwagen transportiert, hat auf den Versicherungsschutz durch die Berufsgenossenschaft keinen Einfluss.

Im Zweifelsfall ist der Rettungswagen aber die bessere Wahl. Da der Verletzte schon auf dem Weg ins Krankenhaus versorgt wird. Wer sich nicht sicher ist, sollte daher den sicheren Transport wählen. Falsch machen können Helfer es nur, wenn sie nichts machen. ■



Alle Repower-Standorte gemeinsam für den Tarifvertrag: Die Betriebsräte Björn Volkmann, Service in Ostrohe (links), Alina Bohlemann, Service und Andreas Kessel, Systems in Eberswalde.

Foto: Christian v. Polentz/transifoto.de

Wind für den Tarifvertrag

DA GEHT WAS Die Beschäftigten des Windkraftanlagenbauers Repower/Powerblades haben die Nase voll von ungerechten Löhnen und Willkür. An allen deutschen Standorten haben sie sich in der IG Metall organisiert und fordern einen Tarifvertrag.

Der Wind pfeift beim Windradbauer Repower in Trampe, 100 Kilometer nordöstlich von Berlin. Die Frühschicht kommt raus. Viele holen sich eine Grillwurst oder Kaffee am IG Metall-Truck, der heute hier zum Aktionstag Station macht. Die meisten sind mittlerweile in die IG Metall eingetreten. Sie wollen endlich einen Tarifvertrag.

Vor allem haben sie die Nase voll von Löhnen nach »Nasenfaktor«: Bei Repower gibt es Lohnunterschiede von oftmals mehreren hundert Euro für die gleiche Arbeit. Und die Einführung eines neuen, angeblich gerechteren Entgeltsystems durch die Geschäftsführung vor ein paar Monaten hat alles noch schlimmer gemacht.

Gewissheit statt Willkür. »Die haben völligen Bockmist gebaut: für die gleiche Arbeit wurden Leute in drei verschiedene Lohngruppen eingestuft«, erzählt Daniel Nagel. Er ist letzten Herbst als IG Metall-Vertrauensmann gewählt worden, so wie über hundert andere Kollegen an allen Repower-Standorten. »Mit dem vermurksten

Entgeltsystem ist unsere Bewegung richtig ins Rollen gekommen. Alle haben verstanden: gerechte Löhne gibt es nur mit einem Tarifvertrag.«

Nicht nur die Bezahlung hängt von der Willkür der Chefs ab. Auch die Azubis hängen zwischen Tür und Angel. »Wir erfahren erst wenige Tage vor der Abschlussprüfung, ob wir übernommen

werden«, kritisiert Jugendvertreter Tommy Ewald. »Und dann ist noch die Frage: Wo? Vom Offshore-Windpark vor der Küste bis zum Servicestützpunkt Trier ist alles drin. Von heute auf morgen.«

Auch das wollen die Metaller bei Repower/Powerblades nun mit einem Tarifvertrag endlich klar und gerecht regeln. Zudem geht es um faire Leiharbeit: Viele – in Trampe sind es 40 von 130 Beschäftigten – arbeiten seit Jahren bei Repower, kommen aber niemals fest rein. Und um faires Arbeiten und Leben für die Monteure an den Servicestützpunkten: Sie müssen von früh morgens bis spät abends jederzeit einsatzbereit sein.

Jetzt wird verhandelt. 89 Prozent der Beschäftigten sind für den Tarifvertrag. Das zeigt eine aktuelle Umfrage. Und das zeigten auch hunderte Beschäftigte, die in den letzten Wochen zu Aktionstagen vor die Tore gingen: In Bremerhaven, in Husum, in Osterrönfeld, Büdelsfeld, Trampe, Eberswalde.

Das zeigt Wirkung: Die Metaller bei Repower/Powerblades haben aus ihrer Mitte eine Tarifkommission gewählt, die den Arbeitgeber nun zu Verhandlungen aufgefordert hat. Und die Chefetage musste einlenken: Jetzt wird über den Tarifvertrag verhandelt. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

WISSEN

Repower/Powerblades

Repower ist einer der größten Windkraftanlagenhersteller in Europa, mit rund 2400 Beschäftigten in Deutschland an 21 Standorten und Stützpunkten. Saubere Energie – aber keine sauberen Arbeitsbedingungen. Vor zwei Jahren sind aktive Beschäftigte mit Unterstützung der IG Metall angetreten, um das zu ändern.

Dresscode bei 30 Grad

TIPP FÜR DEN JOB

Während der Sommerzeit steigt bei vielen parallel zu den Temperaturen der Mut, den es für luftige Outfits braucht. Privat ist das in Ordnung, aber im Büro? Was bei 30 Grad geht und was nicht.

In der Sommerzeit stehen viele vor der Frage: Darf man jenseits der 30 Grad mehr Haut zeigen, oder sollte man sich lieber dem beruflichen Dresscode beugen? Fakt ist: Der Chef darf von seinen Beschäftigten verlangen, sich auch bei Hitze angemessen zu kleiden. Insbesondere in Berufen mit Kundenkontakt. Für diejenigen, die keinen Kundenkontakt haben, gelten zwar nicht so strenge Regeln, doch auch hier gibt es Richtlinien.

Luftig geht. Für Frauen gilt: Auf die Rocklänge achten. Bis eine Handbreite über dem Knie ist angemessen. Hotpants und bauchfreie Tops sind tabu, Flipflops erst recht. Peinlich wird's, wenn sich unter der Kleidung die Blümchenunterwäsche abzeichnet. Richtig ist, im Job mit einem wa-



chen Geist und nicht mit einem »Tiefguck-Dekolleté« aufzufallen. Ein Sommerkleid oder die Rock- und-Bluse-Kombination gehen jedoch immer.

Besser lang. Für die Herren gilt: Keinesfalls in der berühmten »Touristenmontur« aufschlagen. Wenn schon Sandalen, dann gepflegte Füße, ohne Socken. Auch Kurzarmhemden gehen nicht überall. Wer viel schwitzt, sollte Hemden zum Wechseln haben. Und auch wenn es einige immer wieder tun: Kurze Hosen bei Männern sind fast in jedem Arbeitsumfeld unpassend.

Und dort wo strikte Arbeits- oder Schutzkleidung Vorschrift ist, geht's nicht anders – da muss man durch. Ein kleiner Trost aber bleibt: Der nächste Winter kommt bestimmt! ■

Sylvia.Stahl-Schindler@igmetall.de

+ TIPP

Tipps für die heißen Tage

Ein Faltblatt mit Hinweisen, wie man sein Wohlbefinden am Arbeitsplatz selbst an heißen Sommertagen sichert, gibt es im Internet:

► www.baua.de

→ Publikationen/Faltblätter
»Sommerhitze im Büro«

Inklusion: Deutschland hinkt hinterher

BLICK AUF DIE WELT

Während in anderen Staaten behinderte Menschen längst normal teilhaben, sendert Deutschland weiter aus.

Seit 2008 gilt die UN-Konvention zur Inklusion behinderter Menschen: Sie sollen in allen Lebensbereichen normal teilhaben. Fast alle Industrieländer sind dabei weiter als Deutschland. In Skandinavien etwa besuchen 90 Prozent der behinderten Kinder reguläre Schulen, während Deutschland die meisten noch in Sonderschu-

len ausgrenzt. Dies setzt sich dann im Arbeitsleben fort.

Die Schwerbehindertenvertreter der deutschen Autoindustrie fordern die Politik nun auf, endlich zu handeln. Ein grundlegender Kulturwandel sei nötig, um die Inklusion von immer mehr Beschäftigten mit Behinderung in den Betrieben zu sichern.

KURZ & BÜNDIG

Arbeitsvolumen hoch

15 Milliarden Stunden: Soviel haben alle deutschen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zusammen gearbeitet, und zwar im ersten Quartal von 2012. Die Zahl ist seit 20 Jahren erstmals so hoch und 2,3 Prozent höher als 2011. Allerdings gab es dieses Jahr auch einen Feiertag weniger. Und die Zahl sagt nichts aus über die konjunkturelle Lage einzelner Branchen.

Anonym ist fairer

Mit dem »Pilotprojekt Anonymisierte Bewerbungsverfahren« wollte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wissen, ob anonyme Bewerbungen die Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund erhöhen. 8 Firmen und Organisationen haben über 12 Monate mitgemacht. Hinterher haben Personaler und Bewerber Auskunft gegeben, und das Ergebnis zeigt: Anonym bewerben macht die Auswahl fairer.



Sonntags-Stress

Der DGB-Index Gute Arbeit ermittelt jedes Jahr die Belastung am Arbeitsplatz. Befragt werden dazu 6000 Menschen. Dieses Jahr gibt es eine Sonderauswertung zum »Stressfaktor Wochenend-Arbeit«. Das wichtigste Ergebnis: Nur noch jeder Dritte hat wirklich samstags und sonntags frei. Stress durch Wochenend-Arbeit wächst. Details vom DGB:

► www.igmetall.de/sonntag

MOBILITÄT IN DER ZUKUNFT:

Zu

Handelswege und Schiffsstraßen bilden seit jeher die Lebensadern der Wirtschaft. Daran hat sich im 21. Jahrhundert nicht viel geändert. Nur die Entfernungen sind größer geworden. Doch die Mobilität stößt an ökologische Grenzen. Sie lassen sich nur mit alternativen Techniken und Ideen überwinden. Die Verkehrsindustrie muss sich auf den Weg in die Zukunft machen.

Wasser, zu Land, in der Luft

Von Fabienne Melzer

Die Zukunft beginnt mit Handarbeit: In den endlosen Tiefen des Volkswagen-Werks in Kassel, hinter einer Glastür, die nur Befugte hineinlässt und Kameras streng verbietet. Hier rollen Teile nicht im Sekundentakt vom Band. Hier werden Drahtbündel von Hand verflochten, mit Isolierband umwickelt und verknötet. Jedes Stück einmalig. Die Arbeit erinnert an vorindustrielle Zeiten, das Ergebnis soll das Auto der Zukunft antreiben. Es ist der Prototyp eines Elektroantriebs, mit dem VW im nächsten Jahr seinen E-Up und seinen E-Golf auf den Markt bringen will.

Wer in Zukunft beim Geschäft mit der Mobilität dabei sein will, muss mehr können als viel PS. Nicht nur in der Autoindustrie. Im Schiffsbau, in der Luftfahrtindustrie, bei den Nutzfahrzeugbauern – überall tüfteln Spezialisten an modernen Antrieben, experimentieren mit Wind- und Sonnenkraft und testen leichte Materialien. In der Zukunft sollen Flugzeuge, Schiffe, Laster, Autos oder Züge Menschen und Waren mindestens genauso schnell und bequem wie heute von einem Ort zum anderen bringen. Nur stinken sollen sie nicht mehr und weniger Lärm machen.

Schnecke braucht einen Turbo. Von diesem Kunststück hängt nicht weniger als die Zukunft der modernen Gesellschaft ab. Klimawandel, schwindende Öl- und Gasvorkommen, verstopfte Straßen und Luftwege weisen die grenzenlose Mobilität immer mehr in Schranken. Auf der einen Seite ist Wirtschaft ohne Verkehr nicht denkbar. Auf der anderen Seite bedroht der Klimawandel das Überleben vieler Menschen und ist bereits jetzt kaum noch aufzuhalten.

Zu lange hat sich die Staatengemeinschaft davor gedrückt, den Ausstoß von Treibhausgasen ernsthaft zu verringern. Vor fast genau 20 Jahren traf sich die Welt zum ersten Klimagipfel in Rio. Viel passiert ist seither nicht. Das Zwei-Grad-Ziel war ein bescheidenes Ziel. Wissenschaftler haben es fast aufgegeben. 2011 erreichte der weltweite Ausstoß des Klimakillers CO₂ mit 31,6 Milliarden Tonnen einen neuen Rekord. Der Fortschritt ist eine

Schnecke. Doch wenn sie beim Klimaschutz nicht bald den Turbo einschaltet, könnte die Erde sich unumkehrbar aufheizen.

Der Verkehr ist nicht der einzige Klima-feind. Aber einer der Schlimmeren. Während in den 27 EU-Staaten zwischen 1990 und 2007 der Treibhausgasausstoß bei fast allen Verursachern, wie Haushalten und Industrie, zurückging, nahm er beim Verkehr um 25 Prozent zu. Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache: Ohne sauberen Verkehr bekommt die Welt das CO₂-Problem nicht in den Griff.

Die Botschaft ist angekommen. Auf dem Papier hat sich die EU einiges vorgenommen. In ihrem Weißbuch »Verkehr« formuliert sie zehn Ziele für eine europäische Verkehrspolitik. Unter anderem sollen 2050 in europäischen Städten keine Fahrzeuge mehr mit fossilen Brennstoffen fahren. Das europäische Hochgeschwindigkeitsnetz wird ausgebaut und Flug- und Seehäfen werden an das Schienennetz angeschlossen. Damit will die EU bis 2050 den CO₂-Ausstoß des Verkehrs um 60 Prozent senken und Europa unabhängiger vom Öl machen.

Jürgen Kerner findet die Ziele der EU ambitioniert. Allerdings vermisst das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall einen wichtigen Punkt: die Beschäftigten der Verkehrsindustrie. »Aus dem Weißbuch spricht die übliche Politik in Europa. Wettbewerb und Privatisierung haben Vorrang. Zusammenhänge mit der Verkehrsindustrie tauchen nicht auf. Die Beschäftigten kommen nicht vor. Ihre Gewerkschaften nur als Störer des freien Marktes.« Tatsächlich beschäftigt sich das Weißbuch nur an einer Stelle mit Gewerkschaften. Die EU will sie ermutigen, Konflikte zu vermeiden. »Der EU ist es scheinbar egal, wo die Technik der Zukunft gebaut wird«, kritisiert Kerner. »Uns nicht.« »

Zu Land: Seit Jahrhunderten bewegt sich der Mensch auf vier Rädern fort. Anfangs mit nur wenigen Pferdestärken (Bild oben). Der VW-Käfer hatte schon mehr Pferdchen unter der Haube. Die Zukunft setzt auf Elektroautos wie hier bei der IAA in Frankfurt (unten).



Fotos von oben nach unten: Helga Schmitt/panthermedia.net, Lougassi Giltes/panthermedia.net, Jan Hübner/pa



Zu Wasser: Mit Wind begann die Geschichte der Seeschifffahrt (oben) und mit Wind könnte sie heute weitergehen. Zumindest experimentieren Schiffsbauer mit Rotoren, die den Wind einfangen und Schiffe antreiben (unten). Für Tanker und Kreuzfahrtschiffe suchen die Hersteller nach sparsamer und umweltfreundlicher Technik.

Fotos von oben nach unten: Anton Balazh/Fotolia.com, Catmando/Fotolia.com, Angellika Beniti/panthermedia.net, Carschteu/Wikimedia Commons

»In Deutschland arbeiten 846 000 Menschen in der Verkehrsindustrie. Mehr als 700 000 bei den Autoherstellern und ihren Zulieferern. Bahn- und Luftfahrtindustrie sind im Vergleich dazu klein, aber nicht weniger wichtig. Die Beschäftigung in der Bahnindustrie wuchs im vergangenen Jahr um sieben Prozent. Auch die Luftfahrt zählt zu den Wachstumsbranchen. Hinzu kommen Arbeitsplätze, die indirekt von der Verkehrsbranche abhängen, im Maschinenbau, in der Textilindustrie oder in Gießereien.

Umwelt wird Verkaufsschlager. Was die EU als große Vision verkauft, ist für Betriebsrat Thomas Gelder von der Meyer-Werft in Papenburg nicht neu. Ihm ist klar: »Wenn wir auf sinkende Energiepreise hoffen, können wir lange warten.« Große Tanker fahren mit Schweröl, das mehr Schmutz in die Luft bläst als Diesel. Naturschützern sind auch Kreuzfahrtschiffe ein Dorn im Auge. Gelder kennt die Kritik. Die Laune vermisst sie ihm nicht. »Kreuzfahrtschiffe stoßen im Verhältnis weniger Schadstoffe aus als Containerschiffe. Und wir verbessern sie weiter.« Die Entwickler setzen auf Gasmotoren und sogenannte »Scrubber«, die wie Katalysatoren arbeiten. Auch bei anderen Energiefressern an Bord wie Klimaanlage suchen die Hersteller nach sparsamer Technik und umweltfreundlichen Energiequellen. Getrieben wird der Fortschritt von Energiepreisen und politischen Beschränkungen: In sogenannten Control-Areas dürfen nur Schiffe fahren, die bestimmte Emissionsgrenzen einhalten. »Wenn wir beim Umweltschutz vorankommen, sehe ich einen großen Wettbewerbsvorteil für uns«, sagt Gelder. »In China haben Reeder zwar billig eingekauft. Aber sie haben Technik von gestern bekommen. Der Umweltaspekt kann ein Verkaufsschlager werden.«

Zu den größeren Umweltsündern zählen auch Flieger. Im Vergleich schneidet das Flugzeug schlechter ab als das Schiff. Die Branche ist sich ihrer schlechten Bilanz bewusst und hat sich selbst Umweltziele gesteckt: Bis 2020 sollen Flugzeuge

nur noch die Hälfte des Kraftstoffs verbrauchen und halb soviel Treibhausgase ausstoßen. Technisch soll das vor allem über verbesserte Triebwerke, alternative Treibstoffe wie Bio-Kerosin und den Leichtbau gelingen. Auch in der Luftfahrt sehen Betriebsräte wie Thomas Busch von Aerotec den Umweltschutz als Chance. In der Forschung ist die Nachfrage nach Fachkräften groß. Beim Leichtbau konkurrieren Flugzeugbauer und Autohersteller um die besten Spezialisten. »Will die Luftfahrt ihre Ziele erreichen, muss sie ihre Flotten erneuern. Da wartet viel Arbeit«, sagt Busch.

Auf der Suche nach der Mobilität der Zukunft entdecken Entwickler auch alte Techniken neu. Flugzeuge könnten den Aufwind nutzen. Für Schiffe wird mit Rotoren experimentiert, in denen sich der Wind fängt. In der Autoindustrie erlebt der Elektromotor nach fast 100 Jahren ein Comeback. Eine Millionen Elektroautos auf deutschen Straßen bis 2020, lautet das Ziel. Die »Nationale Plattform Elektromobilität«, an der auch die IG Metall beteiligt ist, hatte dazu letztes Jahr Vorschläge gemacht. Von den Plänen elektrisiert, breitete sich Euphorie aus. Vier Regionen wurden für Schaufensterprojekte ausgewählt. Sie erhalten Fördergelder.

Mehr zum Verkehr

Verschiedene Arbeitskreise beschäftigen sich mit den Herausforderungen der Verkehrsindustrie. Wer mehr zum Thema wissen möchte, kann sich an Astrid Ziegler wenden, Verkehrsexpertin beim Vorstand der IG Metall:

► Astrid.Ziegler@igmetall.de



Von dem Rückenwind des vergangenen Jahres spürt Jürgen Stumpf heute weniger. »Die Euphorie hat sich bisher nicht in Bestellungen niedergeschlagen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende bei VW in Kassel. Zwar bleibt das Unternehmen bei der Elektromobilität am Ball: In Kassel geht der Antrieb für den E-Up und den E-Golf nächstes Jahr in Serie. Aber bei den Stückzahlen sind die Erwartungen inzwischen gedämpfter. »Neben dem Elektromotor gewinnen Übergangstechnologien wie der Hybrid an Bedeutung.«

Für Nutzfahrzeugbauer ohnehin die wichtigste Alternative. Laster und Busse werden in auch absehbarer Zeit nicht mit reinen Elektromotoren fahren. Deshalb setzen sie auf sparsame Diesel- und Hybrid-Motoren. Dabei sieht MAN-Betriebsratsvorsitzender Jürgen Dorn Umwelt und Beschäftigte: »Unterm Strich bleibt die Zahl der Arbeitsplätze vielleicht gleich. Aber wir wollen, dass die neuen Arbeitsplätze auch bei uns entstehen.« Neue Techniken verlangen neue Qualifikationen. Wer mit einem Hybrid arbeitet, braucht eine Starkstromzulassung, erklärt Dorn. »Deshalb müssen wir Beschäftigte rechtzeitig weiterbilden.«

Im Gegensatz zu anderen Verkehrsmitteln leidet die Bahn nicht unter einem schlechten Umweltimage. Laut Weißbuch will die EU 50 Prozent des Personen- und Güterverkehrs über 300 Kilometer bis 2050 auf Schiene und Schiff verlagern. Die Botschaft hat Johannes Hauber gehört, allein er glaubt sie nicht recht. Der Vorsitzende des Europäischen Betriebsrats bei Bombardier muss nicht nachschauen, um seine Skepsis zu begründen. Er hat die wichtigen Zahlen im Kopf. »Seit 2001 werden in Europa

jährlich 500 Kilometer Schiene abgebaut und 1400 Kilometer Straße hinzugebaut.« Das Auto ist nach wie vor die Nummer eins. Skeptisch sieht Hauber auch die EU-Pläne, nur auf Hochgeschwindigkeitsstrecken zu setzen. »Schieneverkehr in der Fläche existiert im Weißbuch nicht. Ein Fahrplan, der Verbindungen aufeinander abstimmt, fehlt.« Eine Politik, die Hauber von der deutschen Bahn kennt. »Große Investitionen fließen in Prestigeobjekte. Nur selten fällt etwas für regionale Projekte ab.« Die Bahn könnte an vielen Stellen investieren, ins Schienennetz oder in leisere Güterzüge. Der regionale Ausbau des Schienenverkehrs würde viele qualifizierte Arbeitsplätze bringen. In der Bahnindustrie arbeiten nicht nur viele Ingenieure. Auch Facharbeiter werden in der arbeitsintensiven Produktion gebraucht.

Das Geschäft Mobilität. Elektromotor oder Hybrid? Nicht die einzige Frage, vor der Hersteller stehen. Viele Metropolen außerhalb Europas stehen schon heute vor dem Verkehrskollaps. Wenn sich die deutschen Hersteller auf diesen Märkten halten wollen, müssen sie mehr bieten. In Zukunft wollen Menschen Fahrzeuge nicht immer besitzen, aber nutzen. Die Frage lautet: Wer wird ihnen diese Mobilität verkaufen? Die Bahn, die Autohersteller oder Google? Erste Versuche gibt es. Mit »Car2go« bietet Daimler seit 2008 Großstadtbewohnern Mobilität auf Abruf an. VW will nicht nur Elektroautos bauen, sondern auch grünen Strom dazu anbieten. In den nächsten fünf Jahren will Volkswagen 660 Millionen Euro in erneuerbare Energie investieren. Nicht nur die Produkte, auch die Produktion soll grüner werden.

Für Jürgen Kerner vom IG Metall-Vorstand ist das Fenster noch offen, um der Verkehrsindustrie und den Beschäftigten die Pole-Position zu sichern. »Aber wir müssen uns jetzt auf den Weg machen zu einer branchenübergreifenden Industriepolitik im Verkehrssektor. Der Wandel wird kommen. Wir entscheiden, ob wir ihn treiben oder er uns.« ■

In der Luft: Der Traum vom Fliegen hat Menschen schon immer fasziniert. Otto Lilienthal hat ihn als erster wahr gemacht (Bild oben). Um Flieger umweltfreundlicher zu machen, setzen viele Hersteller auf verbesserte Triebwerke und Leichtbau. Auch ein Solarflugzeug (unten) hat seinen Testflug bestanden.



Foto: Vincent Callebaut Architectures/www.vincent.callebaut.org



Fotos von oben nach unten: Michael Roszkoth/panthermedia.net, Frank Koszienski/panthermedia.net, Mikael Damker/panthermedia.net, Solar Impulse/EPFL Claudio Leonardi/pa



Foto: Westend61/Foniline

Durch Widerspruch können Rechtsnachteile vermieden und Kassenbeiträge zurückgefordert werden.

Kassenbeiträge auf Pensionskassen?

Möglicherweise entfällt bei Pensionskassen der betriebliche Bezug, wenn Beschäftigte die Versicherung auf sich übertragen lassen und die Beiträge selbst weiter zahlen.

Wer eine zunächst als betriebliche Altersversorgung geführte Direktversicherung privat weiterfinanziert hat und zudem den Vorsorgevertrag des Anbieters auf sich übertragen lässt, muss im Alter auf den selbstfinanzierten Teil keinen Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung leisten. Das hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) 2010 in einer Entscheidung klargestellt. Die Krankenkassen wenden diese Rechtsprechung aber nunmehr ausschließlich auf Leistungen aus einer Direktversicherung an.

Die IG Metall vertritt die Auffassung, dass dieses Prinzip auch gilt, wenn es sich um Bezüge aus einer Pensionskasse handelt, welche unter den gleichen Voraussetzungen erworben wurden, die auch der Entscheidung des BVerfG für die Direktversicherungen zugrunde lagen.

Pensionskassen. Eine Pensionskasse ist eine Sonderform einer Lebensversicherungsgesellschaft. Es gibt Betriebs-, Unternehmens- und auch Konzernpensionskassen, aber auch sogenannte überbetriebliche branchenbezogene Pensionskassen. Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber, die versicherte Person der Arbeitnehmer.

Die Frage, ob der betriebliche Bezug auch bei einer Pensionskasse durch einen Versicherungsnehmerwechsel und die Fortführung mit Beiträgen aus eigenen Mitteln entfällt, ist höchst richterlich noch nicht geklärt. Wer die Versicherung vom Arbeitgeber auf sich hat übertragen lassen und aus eigener Tasche weiterfinanziert hat, sollte der Festsetzung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf die Pensionskassenbezüge widersprechen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Lore braucht viel Action

ZU BESUCH BEI LORE BÄSTLEIN

Fast 90 und kein bisschen müde: Die Suhlerin Lore Bästlein steht für ihre IG Metall ein, wo sie gebraucht wird: bei Demos, am Info-stand zum 1. Mai, bei Jugendaktionen und im Arbeitskreis Senioren.

Gemälde an den Wänden, Gedichtbände auf dem Wohnzimmertisch, am Fenster die Staffelei – in Lore Bästleins Wohnung geben sich die Musen ein Stelldichein. Wen wundert's – liegen die künstlerischen Wurzeln der 90-Jährigen doch in der Familie. Der Schweizer Großvater Fritz Widmann, mit Hermann Hesse befreundet, war Maler und Schriftsteller. Von der Großmutter Gret Widmann, einer Fotografin, stammt das von Plakaten bekannte Hesse-Foto.

Geboren am 26. August 1922 in Überlingen am Bodensee, bekam Lore als 13-Jährige in Breslau hautnah die Nürnberger Rassengesetze der Nazis zu spüren. Ihre Mutter wurde als »Halbjüdin« verunglimpft. Die Träume von einem Fotografie-studium musste Lore begraben. Dafür mit 16 Jahren Handelsschule, mit 18 Arbeitsdienst. Sie war Anfang 20, als ihre Familie aus Schlesien vertrieben wurde. »Schlimme Zeiten!«, sagt sie. Nie wird sie den langen Zug der ausgemergelten Häftlinge des KZ Groß-Rosen vergessen, die in ihren dünnen gestreiften Anzügen bei grimmiger Kälte an ihrem Flüchtlingstreck vorbeigepeitscht wurden.

1945 kam die Familie im thüringischen Altenburg an. Bei Hermann Duncker an der Gewerkschaftsschule Bernau lernt sie das Einmaleins der Gewerk-

schaftsarbeit. In Suhl, der Kleinstadt im Thüringer Wald, wird sie dann heimisch.

Die Junggebliebene. Spaziert die Seniorin heute durch Suhl, gibt's viele Hallos. Der frühere Betriebsratsvorsitzende Günther Kriesel freut sich über die Begegnung. »Ich frage mich, wo Lore ihre Power hernimmt«, staunt er. Der Stahlbauschlosser erinnert sich voller Wärme an seine streitbare Kollegin: »1976 kam ich als Jungspund ins Hebezeugwerk. Lore, in der Firma »Mädchen für alles« und auch verantwortlich für die Lehrwerkstatt, hat sich wie eine Glucke um mich gekümmert. Wir Lehrlinge waren ihr Ein und Alles. Wenn nicht genug Jugendliche im Werk anfangen wollten, ist sie treppauf, treppab zu ihnen in die Wohnungen gegangen und hat sie geworben.«

Der Jugend gehört bis heute ihr Herz. Keine »Aktion Übernahme« in Suhl ohne Lore. Der neue Tarifabschluss ist deshalb auch sowas wie ein »persönlicher« Sieg für sie. Nach einem langen Leben kann sie beurteilen, wie wichtig die unbefristete Übernahme ist: »Ich bin stolz darauf, dass meine Gewerkschaft der Jugend eine Zukunftsperspektive gibt«, freut sie sich. »Wir müssen noch mehr junge Leute gewinnen!« Die Arbeit nah an den Menschen, das sei stets ihr Ding gewesen, sagt sie.



Das Energiebündel. Keine Delegiertenkonferenz ohne Lore, keine Jubilärfest ohne ihre Rezipitation, kein 1. Mai ohne ihre mitreißende Präsenz. Am Tag der Arbeit ist sie die Erste am Info-stand und diskutiert mit den Passanten.

Penibel und sehr zuverlässig nimmt Lore die Termine der IG Metall wahr. Steckt voller Ideen für ihren Seniorenarbeitskreis. Ein fest strukturierter Tagesablauf ist dafür unerlässlich. Fünf Uhr startet die Frühaufsteherin in den Tag und legt erst wieder gegen 22 Uhr die Beine hoch. »Ich möchte nicht fehlen«, ist ihr Motto, »die IG Metall braucht mich. In meinem Leben ist sie die treibende Kraft.« Sie solle doch vernünftig sein und kürzer treten, sagt der eine oder andere. »Wenn ich jetzt Vernunft annähme, wäre das ein böses Zeichen«, entgegnet sie dann schlagfertig.

Unverbesserliche Optimistin.

Ehe man sich versieht, verpasst Lore ihrem Gegenüber ein Häppchen Bildung. »Du kennst doch das ›Wintermärchen‹ von Heine, oder?«, fragt sie und linst prüfend über den Brillenrand. Dann legt sie los: »Im traurigen Monat November war 's, die Tage wurden trüber, der Wind riss von den Bäumen das Laub, da reist ich nach Deutschland hinüber.« Auch der Schöpfer des Rennsteig-Liedes, Karl Müller, kommt in ihrem Vortrag zu seinem Recht. Sein Gedicht »Gedanken zum Lebensbuch« hat er Lore gewidmet. Darin heißt es: »Einfach nur da gewesen zu sein für sich und den anderen, das entscheidet im Leben.« Einer der Gründe, warum Lore ihrer IG Metall die Treue hält. »Ich will nicht leise leben«, sagt sie und freut sich am Dasein. Und ist zuversichtlich, dass sie in ihrem Lebensbuch noch so manche Seiten aufschlagen wird. Sie sollen vom Malen, Rezitieren, und vor allem von ihrem solidarischen Wirken in der IG Metall erzählen. ■

Foto: Klaus Nüßlein

Jutta Donat für
metallzeitung@igmetall.de

Wo die IG Metall ist, ist auch sie: Unter den IG Metall-Aktiven ist Lore Bästlein wohl eine der Erfahrensten.

»Wir sehen uns als Scharniere«

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Seit über 25 Jahren macht sich die KOS für Erwerbslose stark. Angelika Klahr vernetzt viele gewerkschaftliche Initiativen und berät sie auch fachlich.



Foto: Christian v. Polentz/transitfoto.de

Metallerin Angelika Klahr ist Referentin in der Koordinierungsstelle in Berlin.

1986 gründeten erwerbslose Gewerkschafter den Förderverein als Träger für die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS). Ihr habt maßgeblich die Beteiligung Erwerbsloser in den Gewerkschaften vorangetrieben und wurdet zu einem wichtigen Knotenpunkt im Netzwerk der sozialen Bewegungen. Inwieweit hat sich die Arbeit der KOS verändert?

Angelika Klahr: Unsere damals formulierten Ziele sind heute gültiger denn je: Wir setzen auf unmittelbare Beteiligung und die Selbstorganisation von Erwerbslosen. Wir verstehen uns als Dienstleister für die gewerkschaftlichen Erwerbslosengruppen und als Scharnier zwischen Gewerkschaften und Erwerbsloseninitiativen.

Die gemeinsamen Interessen von Beschäftigten und Erwerbslosen stehen also im Zentrum Eurer Arbeit?

Klahr: Der Verlust des Arbeitsplatzes bedeutet für viele nicht nur wirtschaftliche Einbußen, sondern auch soziale Ausgrenzung. Betroffene geraten dann leicht in die Isolation. Und selbst wer Arbeit hat: Viele können sich deshalb längst kein Leben in Saus und Braus leisten. Ich kenne befristet Beschäftigte, die ständig befürchten, sich morgen arbeitssuchend melden zu müssen.

Sozialberatung erfordert eine hohe fachliche und soziale Kompetenz. Schult die KOS ehrenamtliche Sozialberater?

Klahr: Ja. Gemeinsam mit der IG Metall finden zum Beispiel zweimal im Jahr spezielle Schulungen für Betriebsräte statt. Zudem bieten wir ihnen Ratgeber mit betriebsnahen Themen an, damit sie die Belegschaft kompetent unterstützen können, etwa, wenn Arbeitslosigkeit wegen auslaufenden Befristungen im Betrieb drohen.

Wie finanziert die KOS ihren Service?

Klahr: Vom DGB und seinen Einzelgewerkschaften erhalten wir eine Grundfinanzierung. Solidarität erfahren wir auch von beschäftigten und erwerbslosen Gewerkschaftsmitgliedern sowie Betriebsräten. Sie werden Vereinsmitglied oder spenden, um unsere Arbeit zu unterstützen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Infos zur KOS, Flyer und Arbeitshilfen gibt es unter:

🔗 www.erwerbslos.de



Illustration: Leonardo Pellegrino

Wenn aus Arbeit Liebe wird

GUTER RAT

Fast jede dritte Beziehung entsteht am Arbeitsplatz. Und manchmal beginnen da auch gleich die Probleme. Was ist erlaubt, und was gilt, wenn der Chef verliebt ist?

Gar nicht so dumm, sich den Schnuckelbären direkt am Arbeitsplatz zu suchen. Man kann ihn im Vorfeld super kennenlernen – sogar in alltäglichen oder auch stressigen Situationen. Ein weiterer Vorteil: Beruflich liegt man schon mal auf einer Wellenlänge. Das ist gerade bei Jobs, die im Schichtbetrieb laufen oder mit Wochenendarbeit verbunden sind, keine schlechte Sache.

Die Motivation steigt. Grundsätzlich können sich Arbeitgeber

angesichts solcher Liebeleien die Hände reiben, denn Studien zeigen: Die Motivation steigt überdurchschnittlich, Überstunden sind kein Problem mehr, die Arbeitsplatz-Romanze schlägt voll auf die gute Laune durch und flirten mindert akuten Stress. Obendrein sind verliebte Mitarbeiter engagierter und übernehmen gerne Zusatzaufgaben, um länger in der Nähe des oder der Angebeteten zu sein. Die Liebe am Arbeitsplatz wirkt sich zudem positiv auf das Arbeitstempo aus.

Rosaroter Büroalltag –
Gelegenheit macht Liebe



Heimlich war gestern. Liebe unter Kollegen ist sicher keine Seltenheit. Trotzdem trauen sich viele nicht, über die Beziehung zu sprechen – sei es aus Furcht vor Restriktionen des Chefs oder vor dem Getratsche der Kollegen. Aber: Verliebte brauchen heute keine Angst mehr um den Job zu haben.

Wer sich sicher ist, den Partner fürs Leben getroffen zu haben, sollte offen mit der Beziehung umgehen. Denn wenn der Chef über den Flurfunk von der Geschichte erfährt, wird er sicher gereizter reagieren, als wenn man ihm in einem persönlichen Gespräch reinen Wein einschenkt.

Liebe als »Chefsache«. Eine amouröse Annäherung an den Chef oder die Chefin sorgt fast immer für böses Blut und Hochbetrieb in der Gerüchteküche. Solche Konstellationen führen häufig zu Neid und Missgunst im unmittelbaren Umfeld des untergebenen Partners. Reflexartig nehmen die Kollegen an, dass man nur auf Grund der Liaison beruflich vorankommt. Auch hier gilt: Mit offenen Karten spielen.

+ TIPPS

Verliebt? So klappt's im Job

- Keine intimen Details ausplaudern. Welche Unterhose der Liebste trägt, will wirklich niemand im Betrieb wissen.
- Privates und Berufliches strikt trennen. Paarprobleme haben im Job nichts verloren und betriebliche Interna gehören nicht nach Hause.
- Arbeit hat Priorität. Wer zuviel turtelt, schafft Neid. Ein kollegiales, freundliches Miteinander ist aber okay.
- »Dream-Team-Auftritte« vermeiden. Andere sind auch noch da.
- Das E-Mail-Postfach nicht zum Liebesboten werden lassen.
- Vorsicht in sozialen Netzwerken wie Facebook & Co: Bevor man Bilder und Statusmeldungen über die neue Beziehung postet, lieber erst die Kollegen und den Chef persönlich informieren.

Der einzig richtige Weg ist es, in diesem Fall den nächsthöheren Vorgesetzten und die Kollegen von der Beziehung zu informieren.

Paar-Knigge im Büro. Bei aller Liebe – die Arbeitsleistung darf nicht unter der Beziehung leiden. Dann nämlich kann der Chef eingreifen. Heimliche Treffen während der Arbeitszeit und das »Knutschen« am Kopierer besser vermeiden. Schließlich zählt das als Ablenkung von den beruflichen Tätigkeiten und kann sogar zu einer Abmahnung führen. Auch ist der Chef dazu berechtigt, kleine Änderungen in der Arbeitsorganisation vorzunehmen. Laut Arbeitsrecht dürften diese Veränderungen aber keine Verschlechterung für die betroffenen Arbeitnehmer bedeuten. Es darf also niemand aufgrund einer Liebschaft im Büro gänzlich andere Aufgaben zugeteilt bekommen oder von einem Einzelnen in ein Großraumbüro versetzt werden.

Möchten Verliebte gleichzeitig Urlaub nehmen, so ist der Chef verpflichtet, die individuellen Urlaubswünsche zu berücksichtigen. Das einzige, was den gemeinsamen Ferien im Weg stehen könnte, sind dringende betriebliche Belange.

Nach dem Aus. Wer sich schon am Arbeitsplatz stundenlang auf der Pelle sitzt läuft Gefahr, sich irgendwann auf die Nerven zu gehen. Sollte das Liebesverhältnis also in einer Enttäuschung enden, gibt es nur einen Rat: Haltung bewahren, denn da muss man jetzt durch. Schmutzige Beziehungswäsche im Büro waschen ist absolut tabu. Wenn beide Ex-Partner in der Lage sind, sich im Job professionell zu verhalten, kann das die Basis der Zusammenarbeit erhalten. Und aus so manchen Ex-Paaren sind schon richtig gute Teamplayer geworden. ■

Sylvia-Stahl-Schindler@igmetall.de

KURZ & BÜNDIG

Familie zuerst

Dem britischen Prinzen William sind Kinder wichtiger als Karriere, schreibt die Bildzeitung. Damit gehört er zu einer Mehrheit: Für viele junge Menschen stehen Privatleben und Gesundheit an erster Stelle. Das ergab eine Studie des Zentrums für Sozialforschung Halle in der Chemiebranche. Ihre Empfehlung an Unternehmen: Wer Fachkräfte gewinnen will, sollte familienfreundliche Arbeitsbedingungen anbieten.

Foto: Laura Boese/panthermedia.net



**Das Baby ist da.
Das Elterngeld noch nicht.**

Warten aufs Elterngeld

Die Regierung will die Berechnung des Elterngelds vereinfachen. Durch Pauschalierung von Steuern und Abgaben soll das Nettoeinkommen schneller ermittelt und Wartezeiten verringert werden. Dem Gesetzentwurf muss der Bundestag noch zustimmen. Kritiker bemängeln, dass dabei Freibeträge unter den Tisch fallen.

Zuwanderer früh beraten

Eine frühe und umfassende Beratung verbessert die berufliche Situation von Migranten. Nach einer Bilanz des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge suchten 2011 etwa 144 375 Zuwanderer eine Migrationsberatungsstelle auf. Der Anteil der Zuwanderer, die bei Beratungsbeginn ALG II bezogen hatten, verringerte sich bis zum Ende von 55 auf 39 Prozent.

WISSEN

Das Prüfungswesen in der beruflichen Bildung

Etwa 300 000 ehrenamtliche Prüfer bundesweit übernehmen Verantwortung für die Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

- **Voraussetzungen**
Sachkunde und persönliche Eignung
- **Berufung durch die Kammern**
Die Gewerkschaften schlagen den Kammern (IHK, HWK) Prüfer vor.
- **Paritätische regionale Prüfungsausschüsse**
Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter zu gleichen Teilen sowie mindestens ein Berufsschullehrer im Prüfungsausschuss einer Fachrichtung vor Ort.
- **Prüfungsaufgaben in Theorie und Praxis**
Der Prüfungsausschuss verantwortet die Prüfung, stellt teilweise selbst Arbeitsaufgaben, genehmigt betriebliche Aufträge, führt Fachgespräche und bewertet das Ergebnis.
- **Ziel: berufliche Handlungsfähigkeit**



Foto: Cornelia Benz

Ein Kfz-Mechatronik-Azubi bei der praktischen Prüfung. Die Prüfer (hinten) sind erfahrene Kollegen aus der Praxis.

Prüfer werden und fair prüfen

BERUFSBILDUNG

Prüfer in der Aus- und Weiterbildung prüfen Jahr für Jahr tausende Azubis und Weiterbildende. Damit die Prüfungen fair laufen, sucht die IG Metall Prüfer aus der Berufspraxis. Deren Betreuung und Beratung hat sie deutlich erweitert.

Prüfer in der Aus- und Weiterbildung werden ist nicht schwer: Dafür reichen eine abgeschlossene Berufsausbildung, einige Jahre Erfahrung und Verantwortungsgefühl. Für die Azubis und Fortbildungs-Prüflinge ist es wichtig, dass ihnen in der Prüfung Kollegen aus der Betriebspraxis gegenüber sitzen, die selbst eine Ausbildung gemacht haben. Doch derzeit gibt es davon zu wenige. Daher sucht und betreut die IG Metall Interessierte, die sich für diese wichtige Aufgabe ehrenamtlich engagieren wollen.

So funktioniert es. Melde Dich bei Deiner IG Metall vor Ort oder unter www.pruefmit.de an. Bei

passender Eignung übernehmen Deine IG Metall vor Ort und das IG Metall-Prüferteam dann alles Weitere: Die IG Metall benennt Dich über den DGB als Prüfer bei der vor Ort zuständigen Industrie- und Handelskammer (IHK) oder dem Gesellenausschuss der Handwerkskammer (HWK). Die Kammern berufen dann die Prüfungsausschüsse, mit gleich vielen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern aus den Betrieben, sowie mindestens einem Berufsschullehrer.

Wenn Du bereits Prüfer bist, kannst Du Dich unter pruefmit.de registrieren. Du hast dann Zugang zum Beratungs- und Bildungsangebot der IG Metall.

Das bietet die IG Metall. Bei der IG Metall bekommst Du kostenlose Seminare speziell für Prüfer, Fachinformationen und Beratung in einem großen Netzwerk von Berufsbildungs-Experten. Seit Anfang dieses Jahres gibt es auch ein spezielles Beratergremium in Sachen Prüfung: ehrenamtliche Fachleute aus den Betrieben verschiedener Fachrichtungen, die das ganze Bundesgebiet abdecken.

Das bringt es. Im Schnitt musst Du mit vier Tagen im Jahr plus Vorbereitungszeit für Dein Prüferamt rechnen. Dafür bringt es Dir auch persönlich etwas: Du frischst Dein Fachwissen permanent auf, lernst

Neues dazu und vernetzt Dich mit Experten aus anderen Betrieben.

Zudem ist es üblich, dass Arbeitgeber Prüfer für ihre Arbeit freistellen. Denn der Betrieb hat ja auch etwas davon: praxisnahe und faire Prüfungen für seine zukünftigen Fachkräfte. Und umgekehrt auch die Rückkopplung mit den Prüfungsanforderungen und der Ausbildung in anderen Betrieben. So wird auch die Ausbildung selbst besser und fairer. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Registrierung, Nachrichten und Fachinfos im Prüferportal der IG Metall:

 www.pruefmit.de

Last Minute zur Ausbildung

AUSBILDUNG In wenigen Wochen startet das neue Ausbildungsjahr in den Betrieben. Und anders als in früheren Jahren gibt es noch freie Plätze. Fragt sich nur: Wo? Und wie gut sind sie?



Auf Qualität achten. Ausbildung ist nicht gleich Ausbildung. Es kommt auf Inhalte, Vertrag und Bedingungen im Betrieb an. Eine schlechte Ausbildung in einer unorganisierten »Klitsche« bedeutet nicht nur Stress und Geldmangel, sondern auch schlechte Chancen danach.

Eine gute Berufsausbildung

- dauert mindestens drei Jahre. Zweijährige Schmalspur-Ausbildungen sind meist auf enge Aufgaben im Betrieb zugeschnitten und daher woanders nichts wert.

Ein guter Ausbildungsbetrieb

- hat spezielle, geprüfte Ausbilder, die sich um Azubis kümmern;
- hält sich an die Ausbildungs-Rahmenpläne, statt Azubis als billige Hilfskraft zu missbrauchen;
- hält sich an Gesetze und lässt nicht etwa Azubis alleine mit gefährlichen Maschinen hantieren;
- ist geprüft von der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder der Handwerkskammer (HWK);
- hat einen Betriebsrat und noch besser sogar eine Jugend- und Auszubildendenvertretung;
- bietet gute Ausbildungsbedingungen und Vergütung;
- hat einen IG Metall-Tarifvertrag, der gute Bedingungen, Vergütung und sogar die Übernahme nach der Ausbildung regelt.

Fragt nach bei der IG Metall vor Ort, die die Betriebe kennt. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Ausbildungsplätze findet Ihr auf der Jobbörse der Arbeitsagentur: jobboerse.arbeitsagentur.de

Profile und Erklärvideos zu Berufen von A–Z findet Ihr hier: www.berufe.tv

Ob im Büro oder in der Produktion: Es gibt noch freie Ausbildungsplätze.

Wer jetzt noch einen Ausbildungsplatz ab September sucht, kann noch etwas finden. Denn anders als in früheren Jahren gibt es noch freie Stellen. Der Rückgang der Schulabgängerzahlen macht es möglich.

Osten, Süden, Land. Die Ausbildungsplatz-Situation ist allerdings regional unterschiedlich: Freie Stellen gibt es oft noch im Osten – und erstmals in diesem Jahr auch in Baden-Württemberg und Bayern. In anderen westdeutschen Bundesländern sieht es hingegen nicht so gut aus.

Wer bereit ist, sich in ländlichen Regionen umzusehen, findet auch noch oft etwas.

Und nicht nur Handwerk, Handel oder Gaststätten, sondern auch große, bekannte Industriebetriebe haben bereits Probleme, Ausbildungsplätze zu besetzen. Viele schrauben ihre früher oft sehr hohen Ansprüche an die

Bewerber gerade herunter. Also keine Angst vor großen Namen.

Berufe genau anschauen. In welchen Berufen habe ich eine Zukunft? Was ist gefragt? Wo kann ich weiterkommen, eventuell später studieren? Ein Tipp sind die Berufe, die die Berufemacher von Gewerkschaften und Arbeitgebern erst kürzlich nach aktuellen Anforderungen in den Betrieben neugestaltet oder modernisiert haben. Etwa Fachleute für neue Verfahren wie dem Kohlfaser-Bau oder im Bereich Elektronik/Mechatronik. Auch die Büroberufe sind gerade in der Neuordnung.

Wenn der Traumjob nicht mehr frei ist, lohnt sich der Blick auf verwandte Berufe. Wer etwa keinen Mechatronik-Platz findet, sollte nach anderen Berufen im Bereich Elektronik schauen. Sie bieten nach der Ausbildung oft Zugang zu den gleichen Weiterbildungen und Karrierewegen.

KURZ & BÜNDIG

Start mit Hilfe

Die Ersten haben es immer schwerer. Auch im Studium. Die Hans-Böckler-Stiftung unterstützt daher Stipendiatinnen und Stipendiaten, die in ihrer Familie als erstes studieren oder aus einer Zuwandererfamilie kommen. Sie erhalten Tipps von älteren Studierenden und lernen in Seminaren alles über den wissenschaftlichen Habitus. Zum Stipendienprogramm der Stiftung:

www.boeckler.de

Ratgeber der Bundesregierung rund ums Arbeitsleben.



Tipps fürs Arbeitsleben

»Erfolgreich arbeiten« heißt ein Ratgeber der Bundesregierung rund ums Arbeitsleben auf 156 Seiten: Wie ich in den Beruf komme. Welche Rechte und Pflichten ich habe. Wo ich Beratung, Maßnahmen und Geld bekomme. Die Broschüre gibt es kostenlos unter:

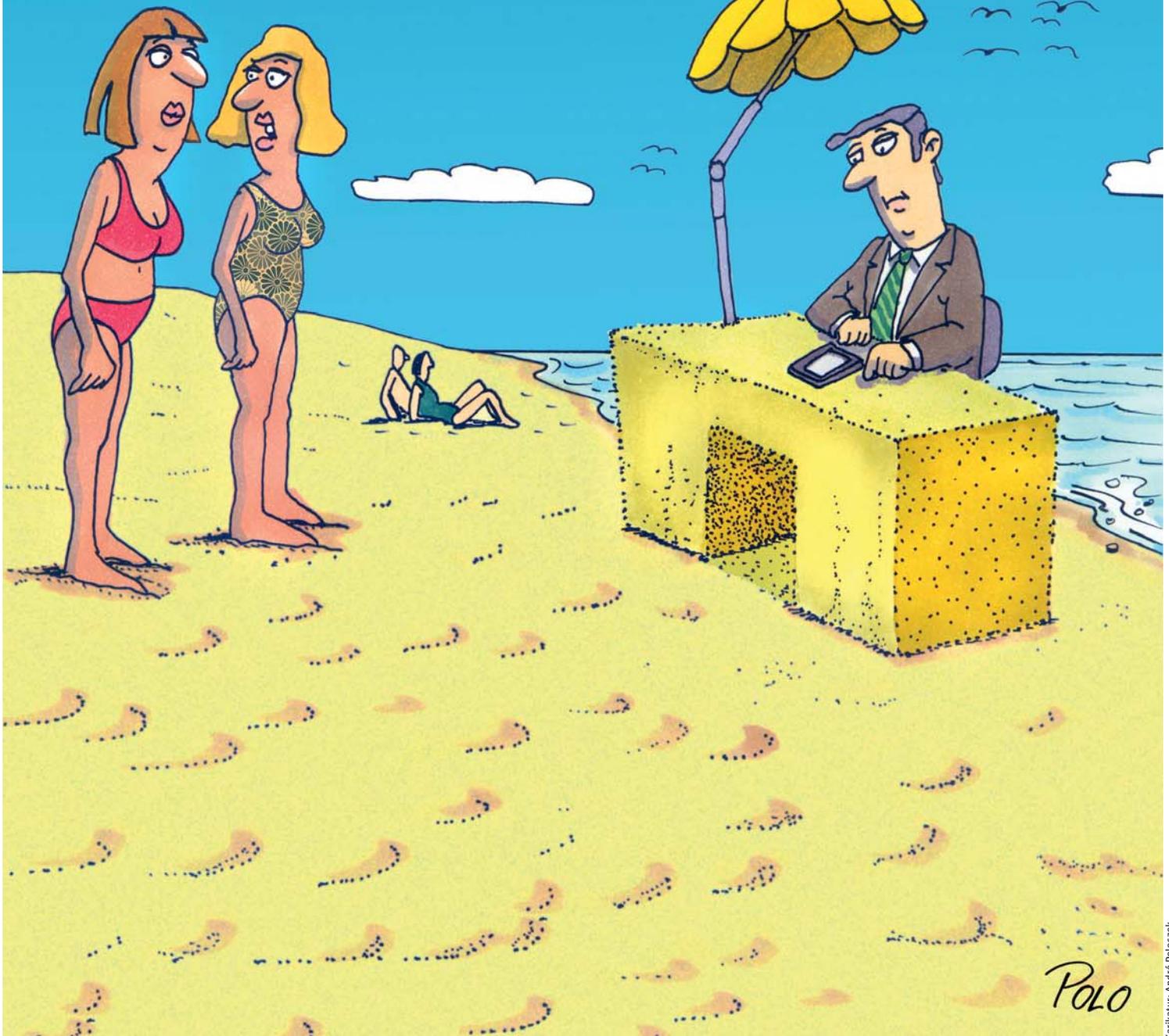
www.bundesregierung.de
→ Service → Publikationen
→ Broschüren

Neues Bildungsportal

Die IG Metall hat ihr Bildungsportal WAP neu aufgelegt. IG Metall-Mitglieder finden dort exklusive Nachrichten, Material und Diskussionen rund um die Themen Bildungspolitik, berufliche Aus- und Weiterbildung, Schule und Hochschule. Unter anderem zu Ausbildungs- und Prüfungsinhalten, Rahmenplänen und Neuordnungen.

www.wap.igmetall.de

Ulrich kann nur ganz
schlecht abschalten, aber
sein Chef ruft auch alle
zwei Tage an !



POLO

Karikatur: André Poloczek

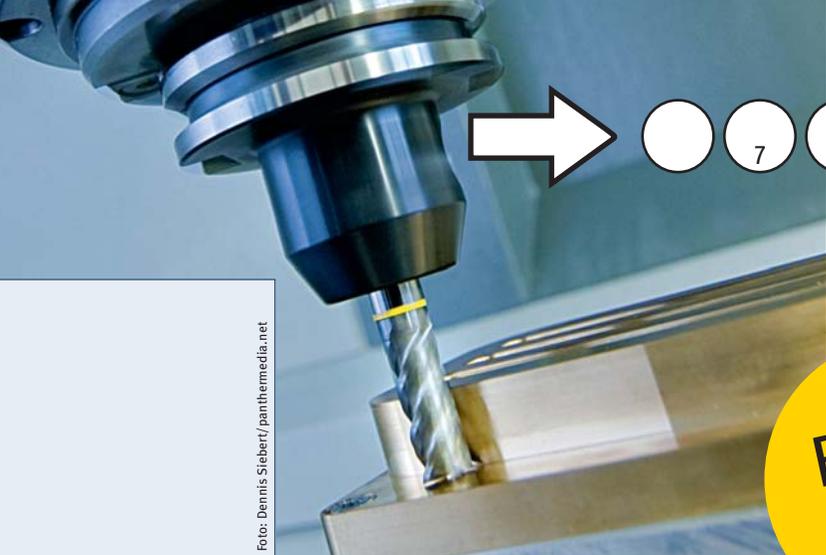


Foto: Dennis Siebert/panthermedia.net



○ 7 ○ Ä ○ 3 ○ M ○ ○ ○ C ○ ○ 2 ○ ○ ○

Bilder-Rätsel

Die Bilder zeigen Details von Arbeitsmitteln. Die Lösungsbuchstaben ergeben einen Rohstoff, den man für die Herstellung eines wichtigen Metalls benötigt.



Foto: Michael Kempf/panthermedia.net



Foto: Ingo Dumreicher/panthermedia.net

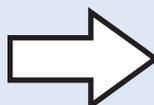


○ K ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ 8 ○ ○ ○ 5 ○ G ○ 4



○ ○ ○ S ○ ○ ○ 6 ○ ○ ○ W ○ ○ ○ ○ ○ 1

Lösungswort



○ 1 ○ 2 ○ 3 ○ 4 ○ 5 ○ 6 ○ 7 ○ 8

Bitte das Lösungswort bis zum **24. Juli** 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 Juli



1. Ein Holzkohle-Kaminzug-Grill »Toronto« von Thüros



2. Ein »Herbertz-Multitool« mit Bit-satz im Lederetui



3. Ein Englisch-Bildwörterlernbuch »Shaun das Schaf«