

Februar 2012

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 64 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL SEITE 8

**Erfolg für IG Metall:
Mitgliederzahl steigt**

ARBEIT SEITE 12

**Gehört umkleiden
zur Arbeitszeit?**

LEBEN SEITE 24

**So funktioniert das
mit dem Krankengeld**

BEZIRK SEITE 28



**VORSICHT!
RUTSCHGEFAHR**
WAS UNSERE ARBEIT
UNSICHER MACHT

Aktuell

Mitgliederwachstum: Die IG Metall wächst. Insgesamt hat die Organisation wieder 2,246 Millionen Mitglieder. »Wir sind damit die einzige politische Großorganisation, die die Wende in der Mitgliederentwicklung geschafft hat«, freut sich Detlef Wetzels, Zweiter Vorsitzender der IG Metall. **Auf Seite 8 und 9 »**

Arbeit

An- und Ausziehen: Wenn Beschäftigte im Betrieb Dienstkleidung anziehen müssen, stellt sich die Frage, ob sie die Kleidung vor oder nach dem Stechen anziehen müssen. Wann beginnt die Arbeitszeit? Antworten gibt es in der Rubrik »Recht so«. **Auf Seite 12 »**

Titelthema

Nicht abrutschen: Die Angst vor dem sozialen Absturz wächst. Wer einen festen Job hat, überlegt es sich dreimal, ob er den Arbeitsplatz wechselt. Selbst, wenn er unzufrieden ist. Denn der Arbeitsmarkt kann schnell zur Rutschbahn nach unten werden. Die IG Metall hält dagegen mit dem Tarifvertrag und Forderungen nach einen politischen Kurswechsel. **Auf den Seiten 16 bis 21 »**



Foto: Jens Braune

Leben

Krankengeld statt Lohn: Die gesetzlichen Krankenkassen springen ein, wenn Langzeiterkrankte von ihrem Arbeitgeber keinen Lohn und keine Lohnfortzahlung mehr bekommen. Wir erklären, wie das Krankengeld funktioniert, wer es bekommen kann und was zu beachten ist, wenn man es bezieht. **Auf Seite 24 »**

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler,
Bearbeiter 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: Volker Dank, Dirk Erb,
Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer,
Ellen Klement, Heike Neumeister,
Antonela Pelivan, Gabriele Röhrig,
Sylvia Stahl-Schindler
Gestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion: Michael Schinke
Sekretariat: Beate Albrecht,
Marion Brunsfeld
www.igmetall.de/metallzeitung

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

Leser-Telefon:

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

Leser-Briefe:

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

Rattenfängern politisch den Nährboden entziehen

metallzeitung 1/2012,

Nazis stoppen, NPD verbieten

»Die NPD zu verbieten ist falsch. Es wäre der politische Offenbarungseid der staatstragenden Parteien und der Regierung. Sehr wahrscheinlich würden viele dieser ›Verwirrten‹ dadurch motiviert in den Untergrund zu gehen, mit der Folge, dass die Gewaltbereitschaft und der Rechtsterrorismus weiter ansteigt. Wer die Rechten nachhaltig bekämpfen will, muss dies politisch tun. Den Rechten muss der Nährboden entzogen werden. Der Nährboden für den braunen Sumpf entsteht durch die verkorkte (falsche) Sozialpolitik der etablierten Parteien und der Regierung. Junge Menschen brauchen Bildung, Arbeit und positive Zukunftsperspektiven, dadurch, und nur dadurch, wird den rechten Rattenfängern und ihren Unterstützern der Nährboden entzogen.«

Werner Dziony, Hannover

Den Menschen eine Chance geben

metallzeitung 1/2012,

Von Machern und Kümmerern

»Ich habe 1996 selbst erfahren müssen, dass man als Hauptschülerin nur Absagen erhält. Ich hatte die 10. Klasse der Hauptschule mit einem Notendurchschnitt von 1,2 verlassen. Nach zahlreichen Bewerbungen und entsprechenden Absagen habe ich eine Praktikumsstelle in einem kleinen Maschinenbauunternehmen begonnen. Nach einem halben Jahr wurde mir die Ausbildung zur technischen Zeichnerin angeboten. Diese habe ich dann sogar um ein halbes Jahr verkürzt. Heute bin ich Maschinenbauingenieurin und bei einem Stahlkonzern beschäftigt. Es ist nicht wichtig von welcher Schule man kommt, sondern welche Chancen einem Menschen gegeben wird.«

Daniela Pfeiffer, per E-Mail

Für Falschbewertung haftbar machen

metallzeitung 1/2012,

Die Rating-Agentur

»Das Ziel, die Macht der Rating-Agenturen zu beschränken, halte ich für richtig, nicht jedoch den vorgeschlagenen Weg. Diese Agenturen bewerten Unternehmen und Staaten meist nach nicht nachvollziehbaren Regeln. Doch welche Leistung erbringen sie tatsächlich? Und welches Risiko müssen sie dafür übernehmen? Eine der Grundvoraussetzungen für eine Vergütung wäre für mich die Übernahme von Haftung bei Fehleinschätzungen.«

Johann Kögel, Otterbrunn

Arbeitsplätze der Stammebelegschaft sichern

metallzeitung 1/2012,

Arbeiten am Rand – Werkverträge – Die neue Masche

»Es ist schon seltsam: Kaum gab es im Bereich der Raumpfleger einen Mindestlohn, benannte man die Firmen flugs in ›Hausmeisterdienste‹ um und das Lohndrücken ging munter weiter. Nun das gleiche in der Leiharbeit. Aus Leiharbeitsverträgen werden Werkverträge gemacht und Unternehmen können fröhlich weiter kassieren. Und die Bundesregierung sieht tatenlos dabei zu, wie ihr hier Milliarden an Lohnsteuer verloren gehen. Hoffentlich erreichen die Gewerkschaften, dass diese Unsitten bald der Vergangenheit angehören.«

A. Frühauf, per E-Mail

»Ich bin Betriebsratsvorsitzende bei Nokia Siemens Networks (NSN) in Hamburg und für die Region Nord (Hamburg, Hannover, Bremen) zuständig. NSN beschäftigt immer weniger Leiharbeiter, dafür aber eine nicht definierte Anzahl an Werkverträgen. Auch bei uns kann die Personalabteilung keine verlässlichen Zahlen vorlegen. Das scheint für das Unternehmen aber kein Problem zu sein –

Fair & gut: Wir haben faire Löhne verdient

TARIF- RUNDE

Nach einem glänzenden Jahr 2011 schwächt sich die Wirtschaft in 2012 ab. Bei unserer Tarifforderung werden wir das berücksichtigen.



**Berthold Huber,
Erster Vorsitzender
der IG Metall:**
»Die Beschäftigten
sind in Vorleistung
gegangen.«

Foto: Frank Rumpenhorst

Über die vielen Widersprüche des Bundeswirtschaftsministers Philipp Rösler wundert sich niemand mehr. Kenner der politischen Szene in Berlin winken nur noch müde ab. So auch, als Herr Rösler Mitte Januar den Jahreswirtschaftsbericht der Bundesregierung präsentiert hat. Er lobte die robuste deutsche Wirtschaft, um anschließend vor Lohnerhöhungen zu warnen.

Wie passt das zusammen? Und seit wann trägt der Bundeswirtschaftsminister Verantwortung für die Tarifpolitik in Deutschland? Selbst andere FDP-Minister haben sich nie direkt in tarifpolitische Fragen eingemischt, sondern zu Recht auf die Zuständigkeit von Arbeitgebern und Gewerkschaften verwiesen. Genau so ist es. Unsere große Aufgabe in 2012 ist die anstehende Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie.

Rückblick. Der letzte Abschluss für die Metall- und Elektroindustrie stammt vom Februar 2010. Erinnern wir uns: Damals steckten wir noch mitten im tiefsten wirtschaftlichen Einbruch der Nachkriegszeit. Wir haben des-

halb über einen Abschluss mit langer Laufzeit für sicherere Arbeitsplätze und Planungssicherheit der Unternehmen gesorgt. Die Beschäftigten sind in Vorleistung gegangen. Unsere Tarifpolitik war einer der wesentlichen Stabilitätsanker im rasanten Auf und Ab einer turbulenten Wirtschaft.

Die IG Metall wird sich bei ihrer Forderung wie bisher an der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung orientieren. Unsere tarifpolitischen Wegmarken lauten: sichere Arbeitsplätze und eine angemessene Beteiligung der Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung. Ihnen folgen wir auch in diesem Jahr. Deshalb blicken wir nach einem Tarifvertrag mit langer Laufzeit nicht nur auf 2012, sondern bilanzieren auch das zurückliegende Jahr. 2011 war ein überaus erfolgreiches Jahr für die Metall- und Elektroindustrie. Das wird sich auch in den erfolgreichen Jahresabschlüssen für 2011 zeigen. Die Beschäftigten haben diesen Erfolg in der Metall- und Elektroindustrie erarbeitet. Sie haben eine faire Einkommens-erhöhung redlich verdient. ■

Berthold Huber

? FRAGE UND ANTWORT

Als ein bei Volkswagen beschäftigter türkisch Stämmiger habe ich mit Bewunderung Ihren Bericht »Alman zusammen« gelesen. Ich freue mich über jede Berichterstattung über meine Landsleute. In dem Beitrag hat sich aber anscheinend ein Fehlerteufel eingeschlichen: »Der Anfang. Damals, vor mehr als siebzig Jahren, gingen die ersten Arbeiter aus Ibrahims osttürkischer Heimatstadt Erzurum nach Deutschland.« Die Rechnung 2011 minus 70 Jahre ergibt das Jahr 1941. Ich kenne die Kriegsjahre nicht aber ich kann mir nicht vorstellen, dass die türkischen Mitarbeiter während der Kriegsjahre in Deutschland angekommen sind.

Şevket Akinlar, per E-Mail

Antwort der Redaktion:

Vielen aufmerksamen Leserinnen und Lesern ist dieser Fehler aufgefallen. Vielen Dank. Natürlich ist das deutsch-türkische Anwerbeabkommen 2011 50 Jahre alt geworden und nicht wie fälschlicherweise geschrieben 70 Jahre. 1961 kamen die ersten türkischen Kollegen nach Deutschland. Heute haben hier rund 2,6 Millionen Menschen türkische Wurzeln. ■

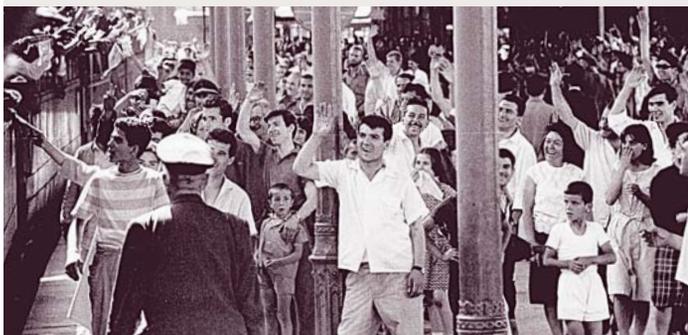


Foto: Colorvision/Jullstein bild

Abschied von der Heimat: Türkische Gastarbeiter fahren 1969 mit dem Orient-Express von Istanbul nach München.

Hauptsache die Projekte werden kostengünstig durchgeführt. Immer öfter übernehmen Externe, gestützt auf Werkverträge, die Arbeit der Stammebelegschaft. Und das nicht nur in »Einfach-tätigkeiten«. Sie haben zum Beispiel wichtige Positionen in Projekten, arbeiten nahezu »rund um die Uhr«. Und die eigene Belegschaft bekommt zu hören: »Ihr seid zu teuer«. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen fürchten um ihren Arbeitsplatz. Trotz sehr guter Ausbildung und Erfahrung werden sie nicht eingesetzt und müssen mit ansehen, wie Externe die Arbeit übernehmen. Ein ums andere Mal wird uns Betriebsräten neu-

erdings mitgeteilt, die eigene Belegschaft sei nicht fähig, die Tätigkeiten zu übernehmen. Dass die Kollegen in der Vergangenheit genau diese Projekte auch gestemmt haben, will keiner hören. Mitarbeiter sind mittlerweile nur noch Sachkosten. Betriebszugehörigkeit und Loyalität sind nicht mehr erwünscht (manchmal sogar hinderlich) – Kostengünstig lautet das Zauberwort. Wir sind das Thema Leiharbeit angegangen, um die Beschäftigung zu sichern. Jetzt müssen wir auch die Werkverträge angehen. Vorrangiges Ziel ist hier, die Stammarbeitsplätze zu sichern.«

Kerstin Sprengard, Hamburg

BILD DES MONATS

Das neue Leichtgewicht

Wenn Materialforscher in ihren Labors rumwerkeln, kommt ab und zu eine kleine Sensation dabei heraus: Hier zum Beispiel ein neues Metall-Polymer. Es besteht aus einer Metall-Kunststoff-Verbindung und ist so superleicht, dass es auf einer Pusteblume stehen bleibt. Es erfüllt sogar das Kriterium für die Bezeichnung »ultraleicht«, weil die Dichte geringer ist als 10 Milligramm pro Kubikzentimeter.

Leicht und stabil. Das metallische Polymer haben Forscher in Kalifornien synthetisiert und vor kurzem in der Zeitschrift »Sciencemag« vorgestellt. Es hat nützliche physikalische Eigenschaften: Es ist wärme-isolierend, dämpft Schwingungen und Stöße ab und ist elastisch. Es dehnt sich nach Krafterwirkung wieder aus.

Werkstoffe, die beides bieten – Leichtigkeit und Stabilität – finden zum Beispiel Anwendung in Batterieelektroden, als Katalysatormaterial und auch in der Wärmeisolation. ■

Ilka.Grobe@igmetall.de

Ein kurzer Film über die Deformationseigenschaften:

▶ www.sciencemag.org/magazine

- Previous issues
- Browse by Year → 2011
- 18 November 2011
- Table of Contents
- Reports
- Ultralight Metallic Microlattices

Oder per Smartphone mit diesem Bildcode:



Foto: Dan Little/HRL Laboratories LLC/Reuters



Kulturkampf um Abi

BILDUNGS- POLITIK

Streit beim neuen Qualifikationsrahmen. Die Kultusminister sagen: Das Abitur ist mehr wert als eine Ausbildung. Arbeitgeber und Gewerkschafter fassungslos.

Die zum 1. Januar geplante Einführung des neuen Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), mit dem Bildungsabschlüsse europaweit vergleichbar werden sollen, verzögert sich. Es gibt Streit: Die Kultusminister der Länder wollen das Abitur höher bewerten als eine Berufsausbildung. Bildungsexperten von Gewerkschaften und Arbeitgebern sind fassungslos: Sie sehen beide Abschlüsse als gleichwertig auf Stufe vier, auf der auch alle anderen europäischen Staaten das Abitur einordnen.

»Aus unser Sicht ist eine mehrjährige berufliche Qualifikation mindestens genauso viel wert, wie die mit dem Abi erworbene Allgemeinbildung. Auf dem Arbeitsmarkt sowieso«, meint Klaus Heimann, der

beim IG Metall-Vorstand für Berufsbildung zuständig ist. »Doch die Kultusminister führen hier offenbar einen Kulturkampf: Das deutsche Abi ist das beste und soll herausgehoben werden.«

Bildung in Europa. Der DQR ist Teil eines europäischen Bildungsbewertungssystems, das grenzübergreifendes Arbeiten und Studieren erleichtern soll. Gewerkschaften und Arbeitgeber wollen eine faire Einstufung der deutschen dualen Ausbildung. Denn viele deutsche Ausbildungsberufe sind in anderen Staaten sogar Studienfächer.

»Die Kultusminister arbeiten da gegen uns«, kritisiert Heimann. »Die Bundesregierung ist immerhin auf unserer Seite.« ■

PFLAUME DES MONATS

Der Ohoven rät: Raucher schaden Ihrem Firmenprofit

Mario Ohoven, Präsident des BVMW (Bundesverband mittelständische Wirtschaft), meint, dass Raucherpausen während der Arbeitszeit »die Betriebe viel Geld kosten und den Arbeitsablauf stören«. Das ist ein wertvoller Hinweis – jetzt, da bald eine Tarifrunde ansteht und über Aktionsformen und Warnstreiks in den



Foto: Maurizio Gambarini/dpa/picture-alliance

Mario Ohoven ist so bekannt wie seine Ideen genial.

Betrieben nachgedacht werden muss. Alle raus in die Raucherecke! Diesen Denkanstoß wollte Ohoven mit seiner Bemerkung allerdings nicht geben. Er will Raucherpausen abschaffen. Wir ahnen schon, was demnächst noch von ihm kommt: Pinkelpausen abschaffen, Mittagspausen, Naseputzpausen, Denkpausen, Trinkpausen, Blaupausen ...

ZAHLEN UND FAKTEN

1,8

Regierung nix mehr wert

Die Wirtschaft hat wenig Lust, FDP und Union noch mit Spenden zu päppeln. Zwar strichen die Regierungsparteien 2011, wie üblich, den größten Batzen an Großspenden ein: 1,35 Millionen. Aber insgesamt gingen die Gaben zurück: von 2,5 Millionen 2010 auf 1,8 Millionen. Zu den größten Gebern gehörten Metall-Arbeitgeberverbände, BMW und Daimler. Die Grünen profitierten vom Regierungswechsel in Baden-Württemberg: Dank 60000 Euro von Südwestmetall nahmen sie doppelt soviel ein wie 2010.

63

Chefs keine Freunde

63 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und 50 Prozent aller Arbeitnehmer möchten nicht im Internet, etwa auf Facebook, mit ihren Vorgesetzten »befreundet« sein, ergab eine Umfrage. Insgesamt würden nur 19 Prozent eine Freundschaftsanfrage ihrer Chefs »mit Sicherheit« annehmen.

110

Mordende Neonazis

110 Morde haben Rechtsradikale laut »Netz gegen Nazis« allein seit 1996 in Deutschland verübt. 36 der Opfer waren Migranten oder Aussiedler, 20 Obdachlose, Arbeitslose oder Sozialhilfe-Empfänger, 5 Behinderte, 42 andere Deutsche, darunter Polizisten, Rentner, Punker und Homosexuelle. 7 kamen aus der rechten Szene.



Foto: Thomas Ränge

Die Stahl-Azubis haben die unbefristete Übernahme bereits erreicht (Foto). Nun sind die Metall-Azubis dran.

Feste Jobs für Azubis

TARIFRUNDE METALL-ELEKTRO

Die »Operation Übernahme« geht in die heiße Phase: Die IG Metall will in der Metall-Tarifrunde durchsetzen, dass Azubis nach erfolgreicher Prüfung in der Regel feste Jobs erhalten. Die Arbeitgeber lehnen das strikt als »Verbeamtung« ab. Die IG Metall-Jugend will sich das nicht bieten lassen.

Die Arbeitgeber sind derzeit noch strikt gegen die von der IG Metall geforderte unbefristete Übernahme nach der Ausbildung. Das sei wie »Verbeamtung«, meint der Chef des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall Martin Kannegiesser. Die Azubis müssten sich dann nicht mehr anstrengen. Außerdem würden die Betriebe dann weniger Ausbildungsplätze anbieten, drohten die Arbeitgeber in Vorgesprächen zur Metall-Tarifrunde mit den IG Metall-Tarifkommissionen.

Einfach nur normale Jobs. Die IG Metall-Jugend, die das Thema mit ihrer Kampagne »Operation Übernahme« ganz oben auf die Tagesordnung gesetzt hat, kritisiert die Arbeitgeber scharf. Schließlich gehe es lediglich um ganz normale, unbefristete Arbeitsverträge für die Ausgebildeten, wie für andere

DREI FRAGEN AN ...



Foto: IG Metall Jugend

... **Eric Leiderer**, IG Metall-Bundesjugendsekretär

Was sagst Du zu dem Vorwurf, die unbefristete Übernahme sei wie »Verbeamtung«?

Eric Leiderer: Eine Frechheit. Wir fordern doch keine lebenslange Unkündbarkeit. Sondern lediglich normale, unbefristete Arbeitsverträge für einen sicheren Berufseinstieg. Ausbildung muss mit Berufsperspektiven verbunden sein.

Unbefristete Übernahme senkt die Leistungsbereitschaft, sagen die Arbeitgeber. Können sich Azubis wirklich faul zurücklehnen?

Leiderer: Von Faulheit kann keine Rede sein. Nach meiner Erfahrung sind Azubis hochmotiviert. Die ersten Schritte auf dem Arbeitsmarkt sind eine aufregende Zeit mit hohen Leistungsanforderungen und Prüfungsstress. Wer sich nicht anstrengt, schafft das nicht.

Es heißt auch, »unbefristet« sei sowieso schon die Regel.

Leiderer: Wenn die unbefristete Übernahme die Regel wäre, dürften sich die Arbeitgeber auch über die Aufnahme in den Tarifvertrag nicht beschweren. Wahr ist genau das Gegenteil: Unbefristet ist leider die Ausnahme. Das werden wir jetzt verändern.

Beschäftigte im Betrieb auch, betont Bundesjugendsekretär Eric Leiderer (siehe Interview links).

Bisher erhalten Azubis nach erfolgreicher Ausbildung meist nur befristete Verträge. Das zeigen IG Metall-Umfragen. Die IG Metall will das ändern: »Unbefristet« soll zur Regel werden. Nachdem sie das in der Stahlindustrie bereits im November durchgesetzt hat, geht die IG Metall mit dieser Forderung nun auch in die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie.

Fachkräfte sichern. Dass die unbefristete Übernahme angeblich Ausbildungsplätze vernichten soll, macht aus Sicht der IG Metall keinen Sinn. Die Unternehmen klagen zunehmend über Fachkräftemangel und in immer mehr Regionen über zu wenige Ausbildungsbewerber. Dieser Trend wird sich durch

geburtenschwache Jahrgänge in Zukunft noch verschärfen.

»Betriebe, die eine sichere Perspektive bieten, sind attraktiver«, betont der Zweite Vorsitzende der IG Metall Detlef Wetzel. »Ausbildung und unbefristete Übernahme als Investition in die Fachkräfte von morgen sind daher auch im Interesse der Unternehmen.«

Regel mit Augenmaß. In der Stahl-Tarifrunde hat die IG Metall gezeigt, dass sie in Krisensituationen im Betrieb auch Abweichungen von der Regel »unbefristet« zulässt. Etwa ausnahmsweise befristet, jedoch nur mit Beteiligung und Zustimmung des Betriebsrats. Zudem ermöglicht bereits der letzte Metall-Tarifabschluss von 2010 Zwischenlösungen wie die Übernahme in Teilzeit, Kurzarbeit oder Weiterbildung. Das will die IG Metall fortführen und hat dazu ebenfalls bereits Gespräche aufgenommen.

Jugend gibt Gas. Die IG Metall-Jugend will mit ihrer »Operation Übernahme« in den nächsten Wochen Gas geben. Nach mehr als 300 Aktionen geht die Kampagne zur Metall-Tarifrunde in die heiße Phase.

»Wir werden die Tarifverhandlungen mit lauten, starken und kreativen Aktionen unterstützen«, kündigt Eric Leiderer an. »In den Betrieben, vor den Werkstoren und auf den Straßen.«

Derzeit laufen bundesweit Abstimmungen in den Betrieben zur unbefristeten Übernahme. Die Ergebnisse will die IG Metall-Jugend in diesen Wochen der Öffentlichkeit präsentieren. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Aktuelle Nachrichten zur Metall-Tarifrunde:

► www.igmetall.de/

metall-tarifrunde-2012

Berichte, Fotos und Videos zur Operation Übernahme:

► www.operationuebernahme.de

RECHT NAH DRAN

Leiharbeit: Verleiher dürfen nicht ans Zeitkonto

Viele Verleihunternehmen verrechnen verleiherfreie Zeiten als Minusstunden auf Arbeitszeitkonten. Damit wälzen sie ihr unternehmerisches Risiko auf die Beschäftigten ab. Dieses Vorgehen ist allerdings gesetzeswidrig.

Rechtswidrig. Die einsatzfreien Zeiten von Leiharbeitnehmern dürfen nicht auf deren Arbeitszeitkonto als Minusstunden verrechnet werden. So steht es im Gesetz. Weder dürfen Minusstunden verbucht noch zuvor geleistete Überstunden abgebaut werden. Das ergibt sich aus Paragraph 11 Absatz 4 des sogenannten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.

Da hier eine gesetzliche Regelung besteht, dürfen auch keine Gesamtbetriebsvereinbarungen, die anderes regeln, gelten. Viele Leiharbeitsfirmen halten sich nicht daran. Es lohnt sich hier aber, als Leiharbeitnehmer den Anspruch geltend zu machen.

Professor Peter Schüren, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht der Universität Münster, ist überzeugt, dass die Unternehmen wissen, dass eine

Verrechnung rechtswidrig ist. Wehren sich die Beschäftigten und fordern, dass die Kürzung des Entgeltes zurückgenommen wird, zahlen die Unternehmen meist sofort. Schüren glaubt, dass es die Unternehmen nicht auf eine Klage ankommen lassen wollen. Denn mit einem Urteil »wäre klar, dass diese Praxis rechtswidrig ist«.

Selbst große Leiharbeitsunternehmen wie Randstad verrechnen verleiherfreie Zeiten als Minusstunden auf Arbeitszeitkonten. Damit minimieren sie ihr unternehmerisches Risiko auf Kosten ihrer Beschäftigten. Das ist gesetzeswidrig, stellt die IG Metall klar.

Die Bundesregierung sieht trotz Bekanntwerden solcher Praktiken der Verleiher keinen Änderungsbedarf an den Leiharbeitsgesetzen. Das machte die Bundesregierung erst kürzlich erneut in ihrer Antwort auf eine Anfrage der Bundestagsfraktion der Grünen deutlich. ■

Heike.Neumeister@igmetall.de

Aktuelles rund um Leiharbeit:

► www.gleichearbeit-gleichesgeld.de

Junge Frauen im Nachteil

Während sich die Bilanz auf dem Ausbildungsmarkt für 2011 insgesamt verbessert hat, sind die Chancen von jungen Frauen auf eine betriebliche Ausbildung weiter gesunken. Das ergab die IG Metall-Ausbildungsbilanz für das Jahr 2011.

Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsangebote ist laut der Bilanz gestiegen, außerbetriebliche Ersatzmaßnahmen wurden

zurückgefahren. »Insgesamt ist das eine positive Entwicklung«, sagt Klaus Heimann, Bildungsexperte der IG Metall.

Vom Aufschwung am Ausbildungsmarkt konnten auch im vergangenen Jahr vor allem junge Männer profitieren. Die Auszubildendenverhältnisse mit jungen Frauen sanken um 2700. Damit setzt sich ein langjährig beobachteter Trend fort. ■

IN KÜRZE

Hängepartie geht weiter

Für das Werk Augsburg ist ein Käufer gefunden. Doch für die Manroland-Standorte Offenbach und Plauen geht das Bangen weiter. Bei dem insolventen Unternehmen sollen insgesamt 2000 Stellen wegfallen. Für die von Arbeitslosigkeit bedrohten Mitarbeiter fordert die IG Metall Beschäftigungsperspektiven. Aktuelles zu Manroland:

► www.igmetall.de

Foto: Sonica87/Dreamstime.com
Foto im iPhone: Florentine Sievers/fp works



Die neue App der IG Metall-Jugend zur Metall-Tarifrunde.

App zur Tarifrunde

Aktuelle Nachrichten zur Metall-Tarifrunde gibt's für Euer Smartphone: Die neue Tarif-App »Laut und stark« der IG Metall-Jugend für iPhone und Android bekommt Ihr gratis über die Webseite der »Operation Übernahme«:

► www.operationuebernahme.de

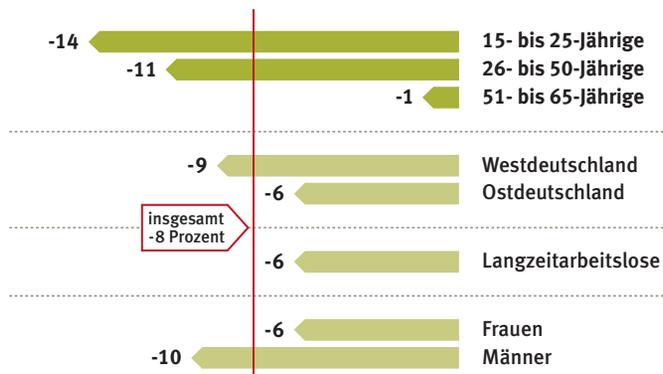
IAV-Ingenieure: Mehr Geld

Die IG Metall hat für die 3 500 Beschäftigten der Ingenieurgesellschaft Auto und Verkehr (IAV) in Gifhorn, Berlin, Chemnitz und München ein Ergebnis erzielt: Sie erhalten seit Januar 2012 4,1 Prozent mehr Geld und für Dezember 2011 eine Einmalzahlung von 150 Euro. Auszubildende bekommen ebenfalls eine Einmalzahlung (75 Euro). Und: die unbefristete Übernahme.

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Ältere profitieren kaum vom Job-Boom

Seit 1991 gab es noch nie so wenige Arbeitslose in Deutschland wie 2011. Aber nicht alle profitierten gleich davon. So stark ging die Arbeitslosigkeit 2011 im Vergleich zu 2010 zurück (in Prozent):



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Firmen wollen mehr Azubis einstellen

Auf die Frage »Wie wird sich die Zahl der Auszubildenden in Ihrem Unternehmen 2012 im Vergleich zu 2011 entwickeln?« antworteten in einer Umfrage so viel Prozent der Unternehmer:



Quelle: Handelsblatt

Autokonzerne erwirtschafteten Umsatz-Plus

Die Umsätze der acht größten internationalen Autohersteller im 3. Quartal 2011 in Milliarden Euro und wie sie sich im Vergleich zu 2010 verändert haben (in Prozent):

Hersteller	Umsatz in Milliarden Euro	Veränderung in Prozent
Toyota	41,6	- 4
Volkswagen	38,5	+ 25
Daimler	26,4	+ 5
General Motors	26,0	- 2
Ford	23,4	+ 1
Nissan	20,8	+ 2
Honda	17,2	- 16
BMW	16,5	+ 4

Quelle: Ernst&Young/Frankfurter Allgemeine Zeitung

Auf einem sehr guten Weg

INTERVIEW

Die IG Metall ist auf einem guten Weg, ihre Stärke zu behalten. Denn: Es gibt wieder mehr Mitglieder und die Neuaufnahmen steigen rasant. Das Ergebnis gilt es in den nächsten Jahren zu verstetigen, sagt der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzel.

Die Mitgliederentwicklung bei der IG Metall ist sehr positiv. Ende Dezember haben wir rund 6000 Mitglieder mehr im Bestand als ein Jahr zuvor. Bist Du zufrieden?

Detlef Wetzel: Ja. Vor gut vier Jahren haben wir begonnen, in der IG Metall die Voraussetzungen zu schaffen, dieses Ziel zu erreichen. Jetzt stellen wir nicht ganz ohne Stolz fest: Der eingeschlagene Weg hat zum Erfolg geführt. Die Zahl der betriebsangehörigen Mitglieder ist erstmals seit 22 Jahren stabil geblieben. Insgesamt liegen wir nun bei 2,246 Millionen Mitgliedern. Wir sind damit die einzige politische Großorganisation, die die Wende in der Mitgliederentwicklung geschafft hat.

»Die Mitgliederfrage ist die politischste Frage der IG Metall.« Diesen Satz hast Du geprägt, ja fast schon gepredigt in den vergangenen Jahren. Was genau meinst Du damit?

Wetzel (schmunzelt): Nur eine stabile, möglichst sogar wachsende IG Metall wird in den tarif- und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen durchsetzungsfähig sein. Und das ist unser wichtigstes Ziel. Deshalb ist die Mitgliederfrage die politischste Frage der IG Metall. Und

deshalb dürfen wir uns auf den neusten Mitgliederzahlen auch nicht ausruhen.

Sondern?

Wetzel: Es muss weitergehen in den Betrieben, auch in denen ohne Betriebsrat. Wir müssen uns weiter anstrengen noch mehr Mitglieder zu gewinnen und zu halten. Noch mehr Betriebe ohne Betriebsrat zu organisieren. Das ist harte Arbeit. Ich weiß das. Deshalb möchte ich an dieser Stelle aber auch mal allen Kolleginnen und Kollegen danken, die mit ihrem großartigen Einsatz im vergangenen Jahr dafür gesorgt haben, dass wir jetzt diese guten Zahlen präsentieren können.

Welche Zahl freut Dich ganz besonders?

Wetzel: Die IG Metall ist für junge Menschen attraktiv. Rund 42 Prozent der Neumitglieder sind unter 27 Jahren. Das ist ein ganz toller Erfolg.

Auch die Neuaufnahmen bei den Leiharbeitnehmern lassen sich sehen ...

Wetzel: ... wir haben um satte 130 Prozent zugelegt. Diese Zahlen zeigen, dass unsere Kampagnen, »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld« und »Junge Generation« Erfolg



Foto: Frank Rumpfenhorst

Detlef Wetzel, der Zweite Vorsitzende der IG Metall, freut sich über die gute Entwicklung der Mitgliederzahlen. Auf dieser positiven Mitglieder- und Beitragsentwicklung will er sich aber nicht ausruhen. In diesem Jahr will er weitere weiße Flecken für die IG Metall gewinnen.

haben. Und wir haben auch einen klaren Arbeitsauftrag von diesen Mitgliedern erhalten.

Was meinst Du damit?

Wetzel: Wir haben Leiharbeiternehmer gefragt, was sie von der IG Metall erwarten. 97 Prozent haben uns zu Tarifverhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden der Leiharbeit aufgefordert. 96 Prozent der Befragten haben gesagt, dass sie bereit sind, sich aktiv in die Tarifrunde einzubringen. Sie sind also hochmotiviert.

Welche Ziele hast Du für die Mitgliederentwicklung im Jahr 2012 gesetzt?

Wetzel: Dass wir diesen guten Weg weitergehen ...

... das ist aber leichter gesagt als getan.

Wetzel: Ja, das ist so. Aber wir haben zum Beispiel mit dem sogenannten Investitionsfonds neue Möglichkeiten geschaffen, indem wir dadurch 20 Millionen Euro pro Jahr für Erschließungsaktivitäten und eine positive Mitgliederentwicklung zur Verfügung stellen.

Das bedeutet konkret?

Wetzel: Das Geld geht dorthin wo Mitglieder gewonnen und betreut werden.

Vor Ort in unsere IG Metall-Verwaltungsstellen?

Wetzel: Richtig. Wir sind fest entschlossen, in strategische Zukunftsfelder der IG Metall zu investieren, damit wir eine starke Organisation bleiben. Erste größere Projekte haben wir Ende 2011 beschlossen und beginnen nun mit der Umsetzung.

Zum Beispiel?

Wetzel: Die IG Metall wird sich intensiv um die Studierendenarbeit kümmern. Die Hochschulen sind der größte Ausbildungsplatz für die von uns betreuten Branchen. Wir werden den Studierenden Angebote machen, um sie für eine Mitgliedschaft in der IG Metall zu gewinnen. Und selbstverständlich werden wir auch unsere Organizing-Aktivitäten ausbauen. Unsere Erfolge im Projekt »Betriebe ohne Betriebsrat« oder in der Solar- und Windindustrie zeigen: Neue Branchen und weiße Flecken erschließen – das geht.

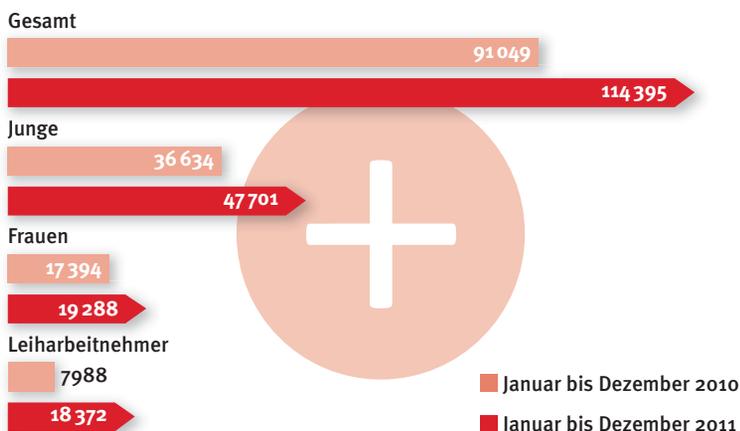
Und wie geht es 2012 weiter mit der Kampagne »Arbeit: Sicher und fair«?

Wetzel: Der Kern unserer Kampagnenarbeit ist und bleibt eine faire Ordnung auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Darum werden wir unter dem Kampagnentitel »Arbeit: Sicher und fair« unsere Aktivitäten zur Leiharbeit um die Themen »Werksverträge« und »Gute Arbeit – Gut in Rente« ergänzen. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Mitgliederentwicklung: positiver Trend

Die IG Metall hat von Januar bis Dezember 2011 insgesamt 25,6 Prozent mehr Mitglieder aufgenommen als im gleichen Zeitraum des Jahres 2010. Besonders positiv: die Entwicklung bei den Jungen, Leiharbeitnehmern und bei den Frauen.



Quelle: IG Metall-Statistik, Stand Dezember 2011

IN KÜRZE

Dresden stellt sich quer

Auch in diesem Jahr stellt sich Dresden quer – gegen den jährlichen Neonazi-Aufmarsch anlässlich der Bombardierung der Stadt am 13. Februar 1945. Zur Kundgebung gegen die geplante Neonazi-Demo am 18. Februar rechnet das Bündnis »Dresden nazifrei« mit 15 000 Teilnehmern. Bereits in den Wochen zuvor sind zahlreiche Veranstaltungen geplant. Das Bündnis »Dresden



Foto: Mark Mühlhaus/attentione

In Dresden treten auch in diesem Jahr Tausende den Nazis entgegen.

nazifrei« wird breit unterstützt, unter anderem von Politikern der Linken, SPD und Grünen, von kirchlichen Gruppen wie Pax Christi, über Attac, bis hin zu Rockbands wie den »Toten Hosen«. Die Gewerkschaften sind mit dabei. Auch die IG Metall-Jugend. Hintergründe, Material und Termine auf der Bündnis-Internetseite:

www.dresden-nazifrei.com

Arm trotz Arbeit

Laut einer DGB-Studie konnten 2011 rund 560 000 Beschäftigte in sozialversicherten Jobs nicht von ihrer Arbeit leben. Sie mussten deshalb Hartz IV in Anspruch nehmen. Rund 330 000 Beschäftigte davon gehen sogar einer Vollzeitbeschäftigung nach. Den Staat haben diese Aufstockungsbeträge 2011 rund 4 Milliarden Euro gekostet. Die komplette Studie:

www.dgb.de

Auf der Meyer-Werft: Arbeiter vor der neuen AIDA (oben), Betriebsratsvorsitzender Thomas Gelder (Mitte), die »Disney Fantasy« im Hafenecken und ein neues Schiff im Bau in Dock I.

Fotos:
Tristan Vankann



Äußerste Kraft voraus



SCHIFFBAU

Die Meyer-Werft produziert seit über 25 Jahren Kreuzfahrtschiffe. Bevor ein neuer Luxusliner mit Passagieren zur Vergnügungsreise starten kann, haben tausende Beschäftigte auf der Werft bis zu drei Jahre daran geplant und gebaut.

Text: Sylvia Koppelberg

Heftiger Wind durchpeitscht das Werksgelände und zerrt an den Schutzhelmen. Menschen in blauen und grauen Overalls erkämpfen sich ihren Weg zwischen langen weißen Hallen und dem riesigen Schiff. Besucher stehen am Hafenecken und bestaunen den Liner, seine orange-farbenen Ornamente, die Mickeymaus-Figur und geschwungene Aufschrift »Disney Fantasy« auf weiß und schwarz gestrichenen Rumpf. Am 8. Januar hatte ein Schlepper das Kreuzfahrtschiff aus dem Hallendock ins Freie gezogen, unter den Blicken tausender Neugieriger. Seitdem herrscht quirliges Treiben an Bord. Teppiche werden verlegt, Küchen eingerichtet, Lampen angeschlossen, Schauspieler proben ihre Auftritte. Am 10. Februar soll das Schiff einem amerikanischen Reeder übergeben werden. Der hat sich den Liner, der Familien in die Karibik entführen soll, 500 Millionen Euro kosten lassen. Es ist das größte Kreuzfahrtschiff, das die 2850 Beschäftigten der Meyer-Werft je gebaut haben: 340 Meter lang, 37 Meter breit, mit 19 Decks und 1250 Kabinen für etwa 4000 Passagiere. An Bord erwarten sie Spielplätze, Kinderbecken, sechs Restaurants, Pools, Fitness, Wellness, Kino, ein Theater mit 1000 Plätzen – und eine 230 Meter lange Tunnelrutsche aus Acrylglas, die streckenweise über dem offenen Meer schwebt.

Die Disney Fantasy ist das 32. Kreuzfahrtschiff, das die Meyer-Werft verlässt. Im April wird eine neue AIDA ausgedockt. Das Schiffbauunternehmen, 1795 gegründet und seitdem in Familienbesitz, ist ein »global Player«: 42 Prozent aller Passagierschiffe, die auf den Weltmeeren kreuzen, sind in Papenburg an der Ems gebaut. Urlaub auf dem Wasser ist ein Markt mit Zukunft, denn das Interesse nimmt zu. Die Meyer-Werft, die pro Jahr drei Schiffe bauen kann, hat schon Aufträge bis 2015.

Manöver proben. An der guten Konjunktur für Kreuzfahrtschiffe werden auch tragische Unglücke wie die Havarie der »Costa Concordia« nichts ändern. So wenig wie entgleiste Züge oder Karambolagen auf Autobahnen Einfluss auf die Zahl der gebauten Waggons oder Autos haben. »Das war eindeutig kein technisches, sondern menschliches Versagen«, sagt Thomas Gelder, Betriebsratsvorsitzender auf der Meyer-Werft. Der Kapitän des italienischen Schiffes hatte eine riskante, nicht erlaubte Route genommen. »Es muss aber grundsätzlich darüber geredet werden, wie die Sicherheit verbessert werden kann,

vor allem Personal besser geschult wird und Rettungsmanöver geübt werden«, mahnt Gelder.

Wer sieht, was die schwimmenden Luxus-hotels in Kleinstadtgröße alles bieten, muss sich wundern, dass vom Auftrag bis zur Ablieferung weniger als drei Jahre vergehen. Bis neun Monate dauert die Planung. Etwa 300 Techniker, Ingenieure und Konstrukteure sind damit beschäftigt. 10 000 bis 12 000 Menschen bauen die Schiffe, in etwa 14 Monaten. 75 Prozent liefern Fremdfirmen zu, Stahlbetriebe, Maschinenbau-firmen, Schiffsküchenhersteller und viele andere. »Unsere Werft gehört technologisch zu den besten der Welt«, ist Thomas Gelder überzeugt. Um auf dem hart umkämpften internationalen Markt vorne zu sein, steckt Firmenchef Bernard Meyer viel Geld in die Forschung und Entwicklung. In den letzten drei Jahren hat er über 250 Millionen investiert. Dieses Jahr kommen 30 Millionen hinzu.

Gearbeitet wird in zwei komplett über-dachten Docks. Das macht die Produktion wetterunabhängig. Die zweite, über einen



WISSEN

Alles für Luxus, nichts für Umwelt?

Kreuzfahrtschiffe sind Energiefresser. Der Naturschutzbund NABU hat Kreuzfahrtschiffen den unschmeichelhaften Preis »Umwelt-Dinosaurier des Jahres 2012« verliehen. Schwerster Vorwurf: Ein Schiff stößt mehr Schadstoffe aus als fünf Millionen Autos auf gleicher Strecke. Vor allem Schwefeldioxid aus dem Schweröl-Kraftstoff belastet die Umwelt.

Die IG Metall setzt sich seit langem für mehr Umweltfreundlichkeit im Schiffbau ein. Auch, weil sie darin eine große Chance sieht, den Schiffbau wettbewerbs- und zukunftsfähiger zu machen. Möglichkeiten gibt es viele, die zum Teil auch auf der Meyer-Werft erprobt oder umgesetzt werden. Etwa Umstellen auf (wenig schwefelhaltige) Dieselmotoren oder »Abgaswäsche« an Bord. Oder weniger Energieverbrauch durch neue Schiffhumpdesigns, die den Wasserwiderstand verringern. Solarkollektoren sind eine weitere Möglichkeit. Oder der Einsatz von Brennstoffzellen zur Energieversorgung an Bord.

halben Kilometer lang, 125 Meter breit und 75 Meter hoch, kam vor einigen Jahren dazu.

Die Beschäftigten bauen die Schiffe nicht in einem Stück, sondern nach dem Lego-Prinzip in einzelnen Teilen, die später zusammengesetzt werden. In einer Vorfertigungshalle entstehen die Stahlgerüste, die dann in etwa 70 Blöcken, jede fünf Decks hoch, in der Halle neben dem Baudock komplett ausgebaut werden, angefangen von den Rohren und Leitungen bis zu Balkonen und dem Außenanstrich. Der ganze Prozess ist computergesteuert. Kräne, die 600 bis 800 Tonnen Gewicht heben können, transportieren die Blöcke aufs Dock und schieben sie nach und nach aneinander. Und so wächst langsam das Schiff zusammen. Diese Methode spart Zeit und Wege. »Schlanke Schiffbau« ist die Devise. Das Ziel: besser und produktiver sein als die anderen.

Plus für Beschäftigte. Viele Arbeiter mussten sich bei den Umstrukturierungen auf neue Arbeitsabläufe und Versetzungen einlassen. »Bei manchen Kollegen führte das zu Ängsten, dass ihre Arbeit nichts mehr wert ist«, berichtet Ralf Bernhardt, Rohrschlosser auf der Werft. »Wenn so gravierende Veränderungsprozesse stattfinden, müssen Betriebsrat und Beschäftigte beteiligt werden«, sagt Evelyn Gerdes, die Erste Bevollmächtigte der IG Metall Leer-Papenburg.

Und das sieht der Betriebsrat genauso. Er und die IG Metall Küste haben im Dezember mit der Geschäftsleitung einen »Zukunftstarifvertrag« geschlossen. Darin akzeptieren sie Veränderungen, die die Produktivität steigern. Doch künftig gibt es in allen Abteilungen Workshops, in denen die Belegschaft über ihre Arbeit mitreden kann. Außerdem wurde eine 1000-Euro-Prämie für alle vereinbart, eine Jobgarantie bis Sommer 2016, 100 Neueinstellungen und eine bis zu sechsjährige Altersteilzeit für alle Älteren, die früher ausscheiden möchten.

Darüber hinaus haben Betriebsrat und IG Metall Vereinbarungen zu zwei Themen erreicht, die die IG Metall auch in der nächsten Tarifrunde regeln will: Ausgelernte Azubis werden gleich fest eingestellt. Bei Meyer sind es 35. Auch in Richtung Mitbestimmung bei Leiharbeit haben IG Metall und Betriebsrat einen ersten Schritt geschafft. Ein »Kapazitätsausschuss« aus Betriebsrat und Geschäftsführung wird in allen Abteilungen checken, ob die Leiharbeit verringert werden kann.

Endlich AIDA. Am Freitag, den 13., ist das Konstruktionsbüro »Maschinenbau« bunt geschmückt. Es duftet nach Essen. Abschiedsfeier für Meyer-Urgestein Hermann Haarmann, der in Altersteilzeit geht, nach 46 Jahren auf der Werft. »Ich bin noch nie auf der AIDA gefahren«, sagt er. »Jetzt habe ich endlich Zeit dafür.« ■

Umkleidezeit im Betrieb

RECHT SO | In vielen Branchen ist es üblich, dass Beschäftigte eine einheitliche Kleidung im Betrieb tragen. Ob und wann das An- und Ausziehen solcher Dienstkleidung zur Arbeitszeit zählt, erläutert Tjark Menssen.



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

Aus Gründen des Arbeitsschutzes oder für ein einheitliches Auftreten kann der Chef Arbeitskleidung vorschreiben. Meist regeln Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, ob und wann das An- und Ausziehen von Firmenkleidung Arbeitszeit ist. Schreibt der Arbeitgeber eine bestimmte Kleidung vor, ist der Arbeitnehmer auch verpflichtet, diese zu tragen.

Grundsätzlich wird unterschieden zwischen der Persönlichen Schutzkleidung (PSA), der Arbeitskleidung, der Berufskleidung und der Dienstkleidung. Die Persönliche Schutzausrüstung soll den Beschäftigten vor Unfällen oder gesundheitlichen Schäden schützen. Wenn eine Tätigkeit nur mit entsprechender Sicherheitskleidung ausgeübt werden darf, ist das An- und Ausziehen im Betrieb Teil der bezahlten Arbeitszeit.

Im Allgemeinen nicht Teil der Arbeitszeit ist das Anlegen von Arbeitskleidung, zum Beispiel Kittel oder Schürzen. Diese sollen vor allem die persönliche Kleidung des Arbeitnehmers vor Schmutz schützen. Berufskleidung wird üblicherweise für bestimmte

Tätigkeiten getragen, etwa der Blauemann der Handwerker. Unter den Begriff Dienstkleidung fallen Uniformen, Jacken, Hosen oder Hemden, die den Beschäftigten ein einheitliches Erscheinungsbild geben – sei es durch ein auffälliges Logo oder unternehmensspezifische Farbkombinationen.

Schutz oder Marketing? Bei Berufs- und Dienstkleidung ist die Antwort auf die Frage, ob das Anlegen schon zur Arbeitszeit zählt, davon abhängig, welchen Zweck diese Kleidung erfüllt und wer

davon einen Vorteil hat. Die Rechtsprechung unterscheidet zudem, ob die Kleidung »auffällig« oder »unauffällig« ist.

Arbeitnehmer haben in der Regel kein Interesse daran, in der Freizeit auffällige Firmenkleidung zu tragen. Sie können daher nicht verpflichtet werden, derartige Kleidungsstücke zu Hause anzuziehen und auf dem Weg zur Arbeit zu tragen. Vor allem, wenn von ihr ein auffälliger Werbeeffect ausgeht. Für die Rechtsprechung ausschlaggebend ist dabei die Wahrnehmung der Öffentlichkeit. In solchen Fällen muss der Chef die Umkleidezeit vergüten – unabhängig davon, ob Beschäftigte sich bereits zu Hause umziehen oder im Betrieb.



WISSEN

PSA muss der Chef zahlen

Müssen Beschäftigte aus zwingenden rechtlichen Gründen bei der Arbeit eine Schutzausrüstung wie zum Beispiel Helme oder Sicherheitsschuhe tragen, muss der Chef diese Schutzkleidung kostenlos bereitstellen. Eine Kostenbeteiligung ist nur dann zulässig, wenn Arbeitnehmer die Schutzkleidung auch privat nutzen können.

Nur mit Betriebsrat. Über Beginn und Ende der Arbeitszeit bestimmt der Betriebsrat mit. Das gilt auch für die Frage, wann Arbeitskleidung anzuziehen ist. Vor allem, wenn sie besonders auffällig ist und deshalb nicht auf dem Arbeitsweg getragen wird. Der Chef darf nicht einseitig anordnen, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit erst nach dem Umziehen erfassen dürfen. ■

Worauf Narren während der tollen Tage achten sollten

Im Februar steuert die fünfte Jahreszeit ihrem Höhepunkt entgegen. Ob Weiberfastnacht, Rosenmontag oder Faschingsdienstag, in keinem Bundesland gelten diese Tage als gesetzliche Feiertage – auch nicht in närrischen Hochburgen wie Köln, Düsseldorf und Mainz.

Oft regeln Tarifverträge oder Betriebsvereinbarung, ob oder in

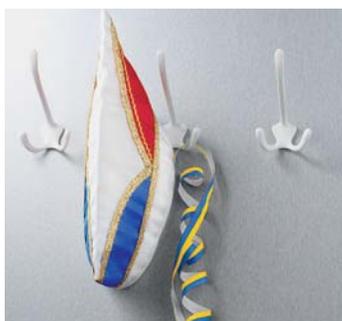


Foto: Image Source/Fronline

welchem Umfang an diesen Tagen gearbeitet werden muss. Dort, wo nichts geregelt ist, kann eine betriebliche Übung entstanden sein, wenn der Chef mindestens drei Jahre hintereinander eine Arbeitsbefreiung, zum Beispiel am Faschingsdienstag, gewährt hat.

Ob während der Arbeitszeit »ein Gläschen« Alkohol getrun-

ken werden darf, legt der Arbeitgeber fest. Gibt es einen Betriebsrat, darf der Chef ein generelles Alkoholverbot nur mit dessen Zustimmung anordnen.

Ein Jeck, der am nächsten Tag alkoholisiert zum Dienst erscheinen und deshalb seiner normalen Arbeit nicht nachkommen kann, riskiert allerdings den Job. ■

DAS PRODUKT

Das BHKW sichert Jobs

Im Volkswagenwerk Salzgitter springen Motoren an, brummen und surren. Nicht weiter erstaunlich, in einem Motorenwerk. Doch es geht nicht um Autos: Hier wird das Blockheizkraftwerk »EcoBlue« produziert. Dieses neue »Zuhause Kraftwerk« dient der Wärme- und Stromgewinnung unter anderem in Ein- und Mehrfamilienhäusern oder kommunalen Einrichtungen.

Engagement zahlt sich aus.

»Schon Mitte der 90er-Jahre hatten wir überlegt, wo unsere Motoren noch eingebaut werden könnten«, sagt Dirk Windmüller, stellvertretender VW-Betriebsrat. »Durch die Krise 1993/94 ging es uns um alternative Produkte, mit denen wir unsere Beschäftigung sichern und ausbauen konnten.« So entstand die Idee, Blockheizkraftwerke zu entwickeln, die mit einem Volkswagen-Motor betrieben werden und klimafreundlichen Strom produzieren. Vertrieb, Installation und Wartung des BHKW übernimmt der Hamburger Energieversorger »LichtBlick«. ■ Sylvia.Stahl-Schindler@igmetall.de

Mehr Infos zum BHKW:

► www.lichtblick.de
→ ZuhauseKraftwerk



Das »ZuhauseKraftwerk« wird von Metallern im VW-Werk Salzgitter produziert.



Foto: Juice Images/Frontline

Sonntags ist Familienzeit, das sieht das Grundgesetz so vor.

Immer wieder sonntags

FAMILIE UND BERUF

Die Sonntagsarbeit nimmt zu, warnen Gewerkschaften, Kirchen und Wissenschaftler. Auch in der Metall- und Elektroindustrie müssen immer mehr sonntags zur Schicht. Dagegen wehrt sich die IG Metall.

»Gott sei Dank, es ist Sonntag.« Das denken die meisten Beschäftigten, wenn sie sonntags morgens aufwachen und nicht zur Arbeit müssen. Leider dürfen sich aber mehr als 11 Millionen Menschen an Sonn- oder Feiertagen nicht noch einmal umdrehen: Sie arbeiten nicht nur in Kliniken, Restaurants oder Bäckereien, sondern auch am Band oder an der Werkbank.

Gegen Sonntagsarbeit. »Mit dem lapidaren Hinweis auf die internationale Konkurrenz werden immer mehr Ausnahmegenehmigungen zur Umgehung

des gesetzlichen Verbotes der Sonn- und Feiertagsarbeit beantragt«, erklärt Thomas Steinhäuser von der IG Metall Suhl-Sonneberg. Allein in Thüringen stieg seit dem Jahr 2000 die Zahl derer, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten, um 26 Prozent. Eine bundesweite Tendenz, belegen die Zahlen des Statistischen Bundesamtes. Und das, obwohl Deutschland eine im Grundgesetz verankerte Sonntagsruhe hat.

Da es nicht nur im Metallbereich, sondern auch bei den anderen Gewerkschaften immer mehr Sonntagsarbeit gibt, setzten

+ TIPPS

Dein gutes Recht

Immer mehr Ausnahmeregelungen machen Sonntagsarbeit möglich. Hier einige Tipps, um das Schlimmste zu vermeiden.

1. Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei sein.
2. Kollegen, die sonntags beschäftigt werden, haben Anspruch auf einen Ersatzruhetag, der innerhalb eines – den Beschäftigungstag einschließenden – Zeitraums von zwei Wochen zu gewähren ist.
3. Ohne Zustimmung des Betriebsrats gibt es keine Arbeit an Sonntagen und Feiertagen. Wer keinen Betriebsrat hat, hat diese Möglichkeit der Mitbestimmung nicht.

sich IG Metall, DGB, Verdi und NGG mit der Thüringer Sozialministerin Heike Taubert zusammen. Heraus kam ein neuer Kriterienkatalog. Der legt fest, dass Ausnahmegenehmigungen immer unter Vorbehalt, nur befristet und in der Regel für maximal ein Jahr bewilligt werden. Gefährdungsbeurteilungen sind zwingende Voraussetzung für die Beantragung. Und der Antragsteller hat eine Stellungnahme der zuständigen Gewerkschaft beizufügen. »Ein Beispiel, das Schule machen könnte«, findet Thomas Steinhäuser. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Foto: Volkswagen AG

Agenda 2010 für Europa

STANDPUNKT

Mit einem Frühwarnsystem will Europa schneller auf wirtschaftliche Ungleichgewichte zwischen den Euro-Ländern reagieren. Länder, die vom EU-Radar erfasst werden, müssen sich in ihre Haushaltspolitik reinreden lassen. Defizitländer sollen auf den deutschen Weg des Sparens gebracht werden. Dabei bleiben auch Tarifvertragssysteme nicht geschont.

Foto: Aristidis Vafeiadakis/AGE/Fronline



Baustelle Europa: Mit ihrer aktuellen Politik baut die EU viele soziale Standards in den Mitgliedsstaaten ab.

Die aktuelle Politik der EU-Kommission und der meisten EU-Mitgliedsstaaten zur Bekämpfung der Finanzmarktkrise setzt nicht bei deren Ursachen an. Sie treibt die Defizitländer vielmehr durch immer rigidere Sparprogramme weiter in die Krise. Die sechs Rechtsverordnungen des EU-Parlaments und des EU-Rates zur EU-Wirtschaftsregierung – auch bekannt als Sixpack – wurden im Herbst 2011 verabschiedet. Sie lesen sich über weite Strecken wie die deutsche Agenda 2010 zur Schleifung des Sozialstaats und Liberalisierung des Arbeitsmarktes.

Dahinter steckt eine simple Logik: Die Kommission vertritt die Auffassung, dass es nicht zur Krise gekommen wäre, wenn alle Mitgliedsstaaten die Vorgaben des Stabilitäts- und Währungspakts (SWP) erfüllt hätten. In Zukunft sollen Ungleichgewichte durch ein strengere Überwachung der nationalen Wirtschafts- und Budgetpläne frühzeitig aufgespürt

werden. Es soll stärkere Sanktionsmöglichkeiten geben, um die Mitgliedsstaaten zu zwingen, die Vorgaben des SWP zu erfüllen (jährliches Haushaltsdefizit von höchstens 3 Prozent des BIP und Begrenzung der öffentlichen Verschuldung auf 60 Prozent des BIP). Das bedeutet, dass die europäische wirtschaftspolitische Steuerung in die Haushaltsplanung, die Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie in

die Tarifpolitik der EU-Mitgliedsstaaten eingreifen kann.

Wenig bekannt ist, dass die Kommission auch die Tarifpolitik als mögliche Stellschraube im Visier hat. Ungleichgewichte zwischen Überschuss- und Defizitländern sollen auch durch die Anpassung der Lohnentwicklung ausgeglichen werden. Dabei geht es allerdings nicht darum, dass das Überschussland Deutschland seine

negative Effektivlohnentwicklung stoppt, die vor allem durch die Zunahme prekärer Beschäftigung, abnehmende Tarifbindung und Sozialabbau (Agenda 2010) ausgelöst wurde. Stattdessen soll den Defizitländern der deutsche Weg aufgezwungen werden. Sie sollen ihre Lohnentwicklung nach unten anpassen.

Mit ihren massiven Protesten haben die europäischen Gewerk-



WISSEN



So wurde in die Tarifvertragssysteme der Defizitländer eingegriffen:

- **In Spanien, Griechenland, Italien und Irland** werden Lohnverhandlungen für Arbeitnehmer des öffentlichen Sektors seit zwei bzw. drei Jahren blockiert.
- **In Griechenland, Spanien und Italien** wurden die Tarifverhandlungsstrukturen geändert. Unter dem Druck neoliberaler Kräfte wurden Gesetze verabschiedet, durch die Tarifverträge durch Vereinbarungen auf Unternehmensebene ersetzt werden können und Abweichungen von nationalen Verträgen und Gesetzen erleichtert werden.
- **In Griechenland** wurde der nationale Tarifvertrag bereits aufgehoben. Das schließt auch die Regelung über Mindestlöhne ein, die nach der Aufhebung gesenkt wurden.

schaften erreicht, dass sich Kommission und Rat zur Wahrung der Tarifautonomie bekannt haben und die nationale Praxis bezüglich Lohnbildung respektieren. Doch der Teufel steckt im Detail: So bleibt die Lohnpolitik weiter im Visier der Kommission und wird auch in der Verordnung über die Vermeidung und Korrektur makroökonomischer Ungleichgewichte (Teil des Six-packs) als mögliche Stellschraube genannt.

Eingriffe gibt es schon. Bereits vor der Verabschiedung des Six-packs veröffentlichte die EU-Kommission Empfehlungen für jeden Mitgliedstaat. Neben Vorschlägen für Kürzungen in den Sozialsystemen, wie die drastischen Reduzierungen des Arbeitslosengeldes, Kürzungen der Rentenbeiträge, Erhöhung des Rentenalters, finden sich auch hier lohnpolitische Richtlinien und die folgende Empfehlung: »erforderlichenfalls Anpassung der Lohnbildungsregeln und Indizierungsmechanismen im Gespräch mit den Sozialpartnern und gemäß den nationalen Praktiken, damit sich die Löhne analog zu Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungssituation entwickeln.«

Abwärtsspirale. Die wirtschaftspolitische Steuerung hat also bereits in Tarifvertragssysteme eingegriffen. Die EU-Empfehlungen wurden und werden trotz des Widerstandes der Gewerkschaften in den Defizitländern in nationales Recht umgesetzt (siehe Kasten links).

Damit wird die Kommission bei den Löhnen europaweit eine Abwärtsspirale in Gang setzen. Mitgliedsstaaten, die nicht unmittelbar von diesen lohnpolitischen Empfehlungen betroffen sind, bleiben dennoch gefährdet. Sie könnten auf die gekürzten Löhne in den Defizitländern ihrerseits mit Lohnzurückhaltung reagieren, um die eigene Wettbewerbsfähigkeit zu bewahren. In der deutschen Metall- und Elektroindustrie könnte eine Wieder-

auflage der Verlagerungsdebatte oder verstärkte Versuche der Arbeitgeber, vom Flächentarifvertrag abzuweichen, bevorstehen.

Gegen Lohndumping und Unterbietungswettbewerb setzen die IG Metall und die übrigen Mitgliedsorganisationen des Europäischen Metallgewerkschaftsbundes (EMB) eine solidarische Tarifpolitik in Europa. Ihr Kernstück ist die europäische Lohnkoordinierungsregel. Europaweit sollen die Entgelterhöhungen jeweils den verteilungsneutralen Spielraum

Zum Autor



Foto: Annette Hornischer

Uwe Fink, 46, arbeitet beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt/Main im Funktionsbereich Tarifpolitik. Er ist dort zuständig für europäische Tarifpolitik. Fink machte zunächst eine Ausbildung als Elektriker in einem Handwerksbetrieb und studierte in den 90er-Jahren Volkswirtschaftslehre an der Universität Erlangen-Nürnberg.

aus Inflationsrate und Produktivitätszuwachs voll ausschöpfen.

Dennoch käme es einer Überforderung der Tarifpolitik gleich, würde man die Last zur Lösung der Ungleichgewichte ausschließlich der Lohnpolitik zuweisen. Europa braucht deshalb eine Industrie- Sozial- und Wirtschaftspolitik, die folgende Ziele einschließt:

- Umkehrung der Deregulierung des Arbeitsmarktes,
- Eindämmen und Zurückdrängen prekärer Beschäftigung,
- eine aktive Industriepolitik und Zukunftsinvestitionsprogramme, die Zukunftsbranchen wie grüne Technologie fördern und neue Arbeitsplätze schaffen. ■

Uwe.Fink@igmetall.de

DAS STICHWORT

Lohn|for|mel|; die

Wenn die Metaller vor Tarifrunden darüber diskutieren, wieviel Prozent sie fordern wollen, berücksichtigen sie auch die aktuelle wirtschaftliche Lage. Denn die Tarifpolitik hat Einfluss darauf, wie sie sich in Zukunft entwickelt. Grundlage der Debatte ist eine Lohnformel aus drei Komponenten: der Inflationsrate, dem Produktivitätsanstieg und einer »Umverteilungskomponente«.

Bei der Inflationsrate zählt der Anstieg der Verbraucherpreise, nicht der Produktpreise. Der Produktivitätszuwachs ist das, was ein Arbeitnehmer im letzten Jahr in der gleichen Zeit mehr produziert hat als im Jahr davor. Es geht um das gesamtwirtschaftliche Produktivitätswachstum, nicht das in einzelnen Metallbranchen. Damit soll erreicht werden, dass alle Beschäftigten im gleichen Umfang am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben, unabhängig davon, in welchem Sektor sie arbeiten.

Verteilungsneutral. Tarifierhöhungen, die den Anstieg der Inflation und der Produktivität

ausgleichen, sind »verteilungsneutral«. Sie verändern nicht das Verhältnis zwischen dem Anteil der Arbeitnehmer und dem der Unternehmensgewinne am erwirtschafteten Volkseinkommen. Steigt die Inflation zum Beispiel um 2,3 Prozent, wie 2011, und die Produktivität um 1,3 Prozent, wären 3,6 Prozent also der »verteilungsneutrale Spielraum«.

Umverteilungskomponente.

Damit gibt sich die IG Metall bei Tarifforderungen aber nicht zufrieden. Hinzu kommt eine Umverteilungskomponente. Sie soll dafür sorgen, dass vor allem die Beschäftigten vom wirtschaftlichen Erfolg profitieren. Inwieweit das gelingt, hängt von verschiedenen Faktoren ab, etwa der Auftragslage, Gewinnsituation und den Wirtschaftsaussichten der Metall- und Elektroindustrie. Aber auch von der Mitgliederstärke der IG Metall und der Bereitschaft der Belegschaften, für ihren fairen Anteil an dem von ihnen erwirtschafteten Wohlstandszuwachs zu kämpfen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Wohlfühlen mit Familienfoto

Drei Studien aus England zeigen: Je individueller man seinen Arbeitsplatz einrichtet, desto besser. Denn wer seinen Arbeitsplatz nach eigenen Ideen gestalten darf, ist gesünder und zufriedener. Und wenn der Chef ein einheitliches Bürodesign vorschreibt, also zum Beispiel Pflanzen und Fotos verbietet, bremst er den »Erfolgsfaktor Mensch« sogar noch gegen sein eigenes Interesse aus. Das senkt

nämlich die Produktivität, wie eine der Studien belegt: An individuell gestalteten Arbeitsplätzen waren die beobachteten Beschäftigten um ein Drittel leistungsfähiger als in Räumen, die funktional und schlicht ausgestattet waren. Zudem steigt auch die Identifikation mit der Firma, wenn man sich wohlfühlt. Ein einheitliches Bürodesign anzunehmen, ist demnach für niemanden von Vorteil. ■



Foto: Stephen Petrat

Die Ford-Betriebsräte Uwe Pelzer (links) und Hans Lawitzke holen Entwickler aus Werkverträgen in feste Arbeitsplätze.

Endlich fest dazugehören

DA GEHT WAS | Jahrelang gab es in der Entwicklung bei Ford in Köln kaum Festeinstellungen. Die Hälfte der Ingenieure und IT-Leute kam über Leiharbeit und Werkverträge. Doch nun schafft es der Betriebsrat, das zu drehen. In feste Jobs.

Robert K.* ist erleichtert: »Endlich habe ich einen festen Job. Das war ein jahrelanger Kampf«.

Vor sechs Jahren kam der Ingenieur in die Entwicklung bei Ford, über ein externes Ingenieurdienstleistungsbüro auf Werkvertrags-Basis. Ganz normal hier: Die Hälfte der Beschäftigten sind Externe, mit weniger Urlaub, längerer Arbeitszeit, bis zu 2000 Euro brutto weniger als die Festen und ohne Sicherheit. Sie sind studierte Fachkräfte. Aber sie bekommen nicht mal einen Kredit. Familie, Haus – das ist für die meisten nicht drin.

Festeinstellungen gab es in den letzten Jahren kaum. Extern ist flexibler und billiger. Doch das ändert

* Name von der Redaktion geändert.

sich nun: Immer mehr Entwickler und IT-Leute erhalten feste Verträge. Das liegt vor allem auch an der Hartnäckigkeit des Betriebsrats, der sich seit Jahren kümmert.

Näher ranholen. »Das ist ein ganz zähes Geschäft. Weil wir bei Werkverträgen nur wenig Eingriffsrechte haben«, erzählt der

Betriebsrat Hans Lawitzke. »Allein schon Einblick in die Verträge zu erhalten, ist oft nicht einfach.«

Und viele der Werkverträge, die Lawitzke und seine Betriebsratskollegen einzeln durchgehen, sind nicht sauber: Die Dienstleister sind gar nicht in der Lage, selbstständig ein eigenes Werk zu entwickeln, wie vom Gesetz verlangt.

WISSEN

Was ist ein Werkvertrag?

Bei einem Werkvertrag (§§ 631ff BGB) vergibt der Auftraggeber ein definiertes Werk an den Auftragnehmer, etwa eine Firma, die selbstständig arbeitet und für das Ergebnis haftet. Immer öfter jedoch werden Werkverträge als Leiharbeit missbraucht. Beschäftigte des Auftragnehmers arbeiten voll integriert im Kundenbetrieb mit.

Und die Beschäftigten sind voll in die normale Arbeit integriert.

Daher macht der Betriebsrat etwas, was zunächst absurd klingt: »Wir wandeln die Verträge um in legale Leiharbeit. Als Zwischenschritt zur Festeinstellung«, erklärt Lawitzke, der selbst ITler ist. »Bei Leiharbeit haben wir mehr Mitbestimmung. So holen wir die Leute schon mal näher an Ford heran.«

Endlich fest dabei. Robert K. hat diesen Weg nun mit Mitte 30 geschafft: Vom Werkvertrag über Leiharbeit zur Festeinstellung. Er verdient jetzt 35 Prozent mehr. Und nicht nur das: Er gehört endlich richtig dazu. »In meinem Bekanntenkreis gab es da immer viel Kopfschütteln: Ein großer Autohersteller und trotzdem arbeitest Du da über externe Dienstleister? Das hat mir nie gefallen.«

Gefallen hat das kaum einem der Externen. Viele waren permanent auf dem Absprung und haben dann ihr Wissen mitgenommen, erzählt Robert K. Auch er hat bundesweit einen festen Job gesucht.

»Dabei habe ich mich all die Jahre immer Ford verbunden gefühlt. Nun bin ich endlich nicht mehr länger Arbeitssöldner, sondern fester Teil eines Unternehmens, das wirklich etwas selbst herstellt und Werte schafft.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Auch mal auf Aus

TIPP FÜR DEN JOB

Der Fluch des Handys: Immer mehr Beschäftigte sind auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit für Vorgesetzte, Kunden oder Kolleginnen und Kollegen per Internet oder E-Mail erreichbar.

Arbeiten an jedem Platz der Welt und das rund um die Uhr: Die Technik eines Smartphones macht es möglich. Das mobile Endgerät gleicht ständig Daten mit dem Netzwerkrechner im Betrieb ab und leitet E-Mails auch außerhalb des Büros an den Empfänger weiter. Rund 88 Prozent der Beschäftigten sind laut einer Umfrage auch nach Feierabend mobil erreichbar. Sie reagieren auf Arbeitsaufträge vom Vorgesetzten oder beantworten E-Mails von Kollegen oder Kunden. Doch selbst wer dienstlich mit einem Smartphone ausgestattet wird, ist nicht automatisch verpflichtet, am Abend, am Wochenende oder im Urlaub berufliche E-Mails zu lesen und zu bearbeiten. Ein Recht, auf das immer weniger Beschäftigte pochen,



weil sie die Grenzen der eigenen Leistungsfähigkeit kaum noch beachten. Der Druck auf Arbeitnehmer, permanent auf Draht zu sein, ist gestiegen. Hinzu kommt: Es fehlen meist klare Absprachen, wie und wann solche mobilen Datenträger genutzt werden sollen. Denn arbeitsrechtlich besteht keine Verpflichtung, ständig mobil verfügbar zu sein oder außerhalb des Betriebs elektronische Nachrichten zu bearbeiten. Zudem darf der Arbeitgeber den Gebrauch von Mobilgeräten nur anordnen, wenn der Betriebsrat zustimmt.

Lediglich wenn arbeits- oder tarifvertraglich eine sogenannte Rufbereitschaft für die Tätigkeit vereinbart wurde, muss man auf Abruf zur »unverzüglichen Arbeitsaufnahme« in der Lage sein. Die Einsatzzeit muss der Arbeitgeber dann besonders vergüten. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

WISSEN

Sperre nach Feierabend

Der Betriebsrat von VW hat durchgesetzt, dass für Beschäftigte, für die ein Tarifvertrag gilt und die ein Dienst-Blackberry besitzen, nach Feierabend die E-Mail-Funktion automatisch abgeschaltet wird.

IN KÜRZE

Ratgeber Arbeitsvertrag

Was darf, was soll und was muss im Arbeitsvertrag stehen? Ein IG Metall-Ratgeber hilft zu verstehen, was einem der Arbeitgeber da vorlegt und erklärt die einzelnen Klauseln. Außerdem hilft er, die Verhandlungsposition zu stärken. Die neue Auflage gibt es zum Bestellen und zum Download.

► www.igmetall.de/arbeitsvertrag

Elena-Daten gelöscht

Das Aus für das umstrittene Elena-Verfahren ist amtlich: Die bei der Rentenversicherung angesiedelte Zentrale Speicherstelle (ZSS) hat alle Kommunikationsverbindungen getrennt, sodass Arbeitgeber nichts mehr melden können. Zudem soll die ZSS die gespeicherten Daten gelöscht haben. Ein Erfolg auch für Gewerkschaften, die Elena wegen des Datenschutzes scharf kritisiert hatten.

Kürzeres Leben

Sie werden nicht nur mit den niedrigsten Löhnen abgespeist. Niedriglöhner sterben auch früher als Normalverdiener. Ihre Lebenserwartung sank in den letzten zehn Jahren um fast zwei Jahre, so die Deutsche Rentenversicherung. Die IG Metall fordert deshalb faire Jobs und eine faire Bezahlung statt Arbeit um jeden Preis.



Foto: Martina Berg/panthermedia.net
Niedriglöhner: geringere Lebenserwartung als Normalverdiener

Der Preis der Schnäppchen

BLICK AUF DIE WELT

Bei Aldi, Lidl und Kik bleibt alles beim Alten, jedenfalls für die Näherinnen der Textilschnäppchen.

Für Textilschnäppchen bei Aldi, Lidl und Kik zahlen die Näherinnen einen hohen Preis. Arbeitsrechtsverletzungen sind bei vielen Zulieferern noch immer die Regel. Sie reichen von nicht korrekt bezahlten Überstunden bis hin zu sexuellen Misshandlungen von Näherinnen. Das zeigt eine Befragung der Kampagne für saubere

Kleidung in Bangladesch. Seit fünf Jahren konfrontiert die Kampagne die Discounter mit den schlechten Arbeitsbedingungen. Während Aldi nichts unternahm, führten Lidl und Kik Sozialstandardtrainings bei ihren Zulieferern ein. Das Urteil der Kampagne: Alles Schönfärberei.

► www.sauberekleidung.de

VORSICHT! RUTSCHGEFAHR

WAS UNSERE ARBEIT
UNSICHER MACHT

Die Angst vor dem sozialen Absturz lähmt viele Menschen. Wer einen festen Job hat, überlegt es sich dreimal, ob er wechselt. Denn der Arbeitsmarkt kann heute schnell zur Rutschbahn nach unten werden. Überall lauern Falltüren: Sie heißen Leiharbeit, Werkverträge, Niedriglohn oder Hartz IV.

Die IG Metall hält dagegen: Mit dem Tarifvertrag. Und mit ihrer Forderung nach einem politischen Kurswechsel für sichere und faire Arbeit.

VON FABIENCE MELZER

Foto: Design Pics/plainpicture

Acht Mark pro Stunde, das war auch Ende der 90er-Jahre nicht üppig. Aber besser als nichts. Und es sollte ja nicht für immer sein. So dachte Marina Güther, als sie in der Produktion eines Elektronik-teileherstellers in der Nähe von Leipzig anfang. Das ist zwölf Jahre her und Marina arbeitet immer noch dort. Dabei wurde es in den letzten Jahren immer schlechter. »Es gibt kein Lob, keine Prämien«, sagt Marina. »Nur arbeiten, arbeiten, arbeiten.« Vom Geld ganz zu schweigen. Vor einem Jahr verglich sie ihre Stundenlöhne mit denen der Leiharbeitnehmer im Betrieb und stellte fest: »Mit ihrem Tarifvertrag der christlichen Gewerkschaft verdienen sie mehr als einige Festangestellte.« Ohne Tarifvertrag kam Marina auf 5,12 Euro pro Stunde. Ihre Leiharbeitskollegen auf 6,38 Euro. »Natürlich sind viele unzufrieden«, sagt die 51-Jährige. Aber die Grenze nach Tschechien ist nicht weit. Niemand muss Marina und ihren Kolleginnen drohen. Die Angst, dass der eigene Arbeitsplatz plötzlich weg sein könnte, ist da, und die Alternativen fehlen. Das einzige, was Marina von dem Arbeitsmarkt da draußen noch erwartet, ist Leiharbeit. Nein, da bleibt sie lieber, wo sie ist.

Angst lähmt. Wie Marina hält auch andere Menschen oft nur der Mangel an Alternativen an ihrem Arbeitsplatz. Das war einmal anders. Das Klischee vom Arbeiter, der von der Ausbildung bis zur Rente in einem Betrieb blieb, zeichnet ein falsches Bild älterer Jahrgänge. In den 50er-Jahren strömten die Menschen aus der Landwirtschaft und dem Handwerk in Scharen in die Industrie. Dort verdienten sie mehr. Gerhard Bosch, geschäftsführender Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) in Duisburg, sieht den Unterschied zwischen früher und heute daher weniger in langen Betriebszugehörigkeiten. »Wer früher den Arbeitsplatz wechselte, hat sich finanziell verbessert. Heute ist die Gefahr groß, abzustürzen.«

Diese Angst lähmt Menschen. So stellt das IAQ fest: Die Mobilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist eher gesunken. Mit den Hartz-Gesetzen entzog die Politik vielen Menschen den sicheren Boden, von dem aus sie einen Sprung wagen konnten. Wer einen festen Job hat, bleibt, auch wenn er unzufrieden ist. Aus Angst abzurutschen.

Die Inseln der Sicherheit schrumpfen. Das »Normalarbeitsverhältnis« in Form einer unbefristeten Vollzeitstelle ist auf dem Rückzug. Laut Statistischem Bundesamt nahm es zwischen 1991 und 2010 um 3,8 Millionen ab. Gleichzeitig stieg die Zahl der Teilzeit- und Minijobs, der Befristungen und der Leiharbeitnehmer. Während 2001 weniger als ein Drittel aller neuen Verträge befristet war, war es acht Jahre später schon fast jeder zweite.

►► Fortsetzung auf Seite 20

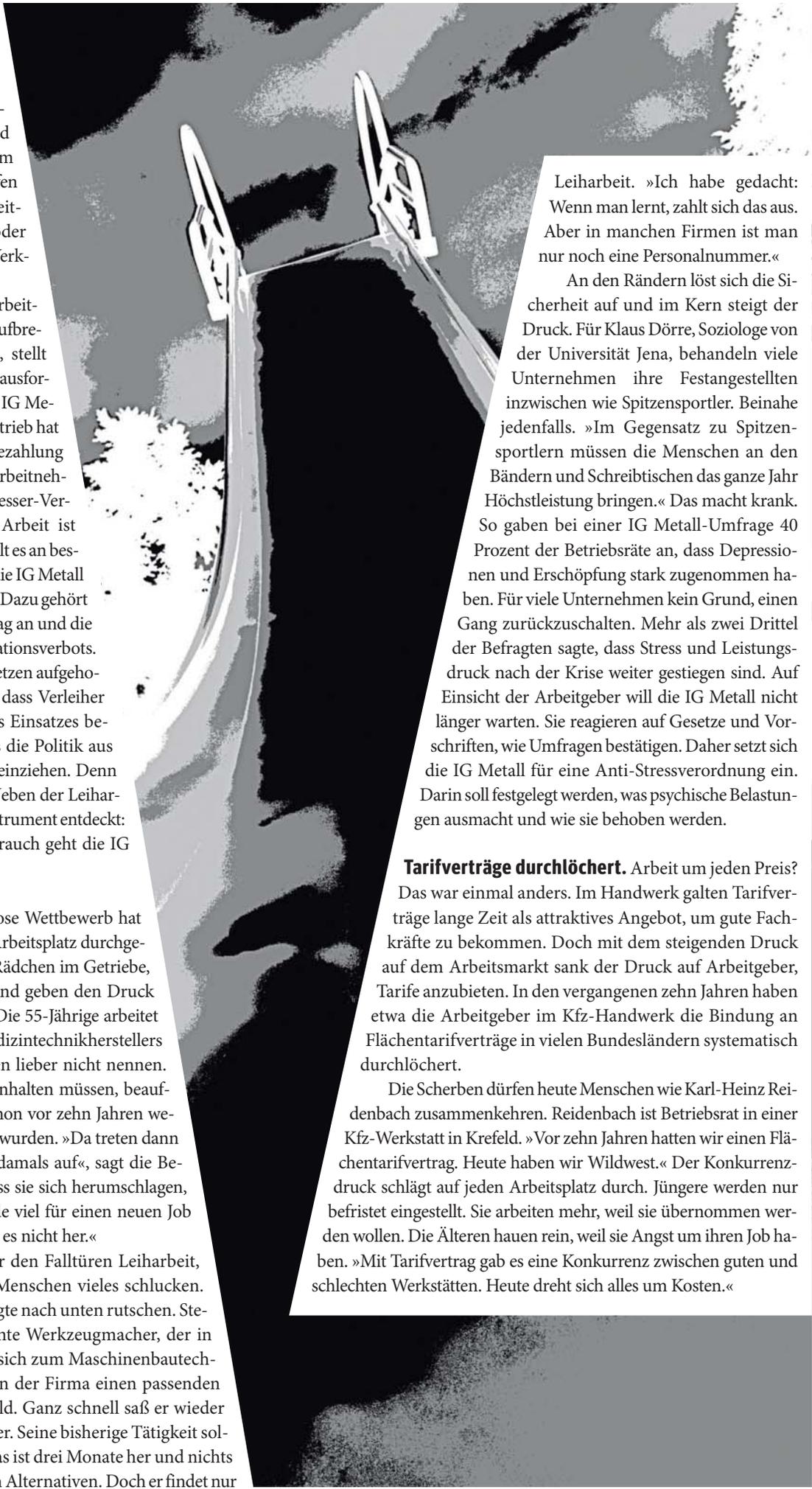
► Fortsetzung von Seite 19

Die Zahl der Leiharbeiter hat sich verdreifacht, die der Niedriglöhner stieg um mehr als zwei Millionen. Dabei liegen gute und schlechte Arbeit oft unter einem Dach. In vielen Betrieben schrumpfen die Stammbeschäftigten. Leiharbeiter, externe Dienstleister oder Scheinselbstständige mit billigen Werkverträgen füllen die Lücken auf.

Die Winkelzüge, mit denen Arbeitgeber stabile Arbeitsbedingungen aufbrechen und Tarifverträge umgehen, stellt Gewerkschaften seit Jahren vor Herausforderungen. In der Leiharbeit hat die IG Metall sie angenommen: Betrieb für Betrieb hat sie in den letzten Jahren bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter erkämpft und mehr als 1200 Besser-Verbindungen abgeschlossen. Die Arbeit ist noch nicht erledigt. Noch immer fehlt es an besseren Gesetzen. Seit Jahren fordert die IG Metall von der Politik, Leiharbeit zu regeln. Dazu gehört die gleiche Bezahlung vom ersten Tag an und die Wiedereinführung des Synchronisationsverbots. Letzteres wurde mit den Hartz-Gesetzen aufgehoben. Bis dahin hatte es verhindert, dass Verleiher Menschen nur für die Dauer eines Einsatzes beschäftigen. Auch beim Lohn muss die Politik aus Sicht der IG Metall eine Haltelinie einziehen. Denn Schlupflöcher finden sich immer. Neben der Leiharbeit haben Arbeitgeber ein neues Instrument entdeckt: Werkverträge. Gegen deren Missbrauch geht die IG Metall in den Betrieben vor.

Täglich bewerben. Der gnadenlose Wettbewerb hat sich längst bis zu jedem einzelnen Arbeitsplatz durchgefressen. Auch Vorgesetzte sind oft Rädchen im Getriebe, fürchten um ihren eigenen Kopf und geben den Druck weiter. Das spürt Sandra Bohnert. Die 55-Jährige arbeitet im Qualitätsmanagement eines Medizintechnikherstellers und möchte ihren richtigen Namen lieber nicht nennen. Wenn Vorgesetzte ihre Sparziele einhalten müssen, beauftragen sie sogar Lieferanten, die schon vor zehn Jahren wegen schlechter Produkte gestrichen wurden. »Da treten dann die gleichen Qualitätsmängel wie damals auf«, sagt die Betriebswirtin. Mit dem Problem muss sie sich herumschlagen, nicht die Entscheider. Sandra würde viel für einen neuen Job geben. »Aber der Arbeitsmarkt gibt es nicht her.«

Doch nicht nur die Angst vor den Falltüren Leiharbeit, Niedriglohn oder Hartz IV lässt Menschen vieles schlucken. Auch im Betrieb können Beschäftigte nach unten rutschen. Stefan Tönes hat es erlebt. Der gelernte Werkzeugmacher, der in Wirklichkeit anders heißt, bildete sich zum Maschinenbautechniker weiter. Zunächst bekam er in der Firma einen passenden Job. Dann fragte er nach mehr Geld. Ganz schnell saß er wieder an einem Arbeitsplatz für Zerspaner. Seine bisherige Tätigkeit sollte outsourct werden, hieß es. »Das ist drei Monate her und nichts wurde verlagert.« Stefan sucht nach Alternativen. Doch er findet nur



Leiharbeit. »Ich habe gedacht: Wenn man lernt, zahlt sich das aus. Aber in manchen Firmen ist man nur noch eine Personalnummer.«

An den Rändern löst sich die Sicherheit auf und im Kern steigt der Druck. Für Klaus Dörre, Soziologe von der Universität Jena, behandeln viele Unternehmen ihre Festangestellten inzwischen wie Spitzensportler. Beinahe jedenfalls. »Im Gegensatz zu Spitzensportlern müssen die Menschen an den Bändern und Schreibtischen das ganze Jahr Höchstleistung bringen.« Das macht krank. So gaben bei einer IG Metall-Umfrage 40 Prozent der Betriebsräte an, dass Depressionen und Erschöpfung stark zugenommen haben. Für viele Unternehmen kein Grund, einen Gang zurückzuschalten. Mehr als zwei Drittel der Befragten sagte, dass Stress und Leistungsdruck nach der Krise weiter gestiegen sind. Auf Einsicht der Arbeitgeber will die IG Metall nicht länger warten. Sie reagieren auf Gesetze und Vorschriften, wie Umfragen bestätigen. Daher setzt sich die IG Metall für eine Anti-Stressverordnung ein. Darin soll festgelegt werden, was psychische Belastungen ausmacht und wie sie behoben werden.

Tarifverträge durchlöchert. Arbeit um jeden Preis?

Das war einmal anders. Im Handwerk galten Tarifverträge lange Zeit als attraktives Angebot, um gute Fachkräfte zu bekommen. Doch mit dem steigenden Druck auf dem Arbeitsmarkt sank der Druck auf Arbeitgeber, Tarife anzubieten. In den vergangenen zehn Jahren haben etwa die Arbeitgeber im Kfz-Handwerk die Bindung an Flächentarifverträge in vielen Bundesländern systematisch durchlöchert.

Die Scherben dürfen heute Menschen wie Karl-Heinz Reidenbach zusammenkehren. Reidenbach ist Betriebsrat in einer Kfz-Werkstatt in Krefeld. »Vor zehn Jahren hatten wir einen Flächentarifvertrag. Heute haben wir Wildwest.« Der Konkurrenzdruck schlägt auf jeden Arbeitsplatz durch. Jüngere werden nur befristet eingestellt. Sie arbeiten mehr, weil sie übernommen werden wollen. Die Älteren hauen rein, weil sie Angst um ihren Job haben. »Mit Tarifvertrag gab es eine Konkurrenz zwischen guten und schlechten Werkstätten. Heute dreht sich alles um Kosten.«

In Reidenbachs Betrieb gilt die 36,5-Stunden-Woche. Dennoch schloss kürzlich ein neu eingestellter Kollege einen Arbeitsvertrag mit 40 Stunden ab. Der Betriebsrat fragte ihn, warum er das unterschrieben hat. Der Kollege schaute ihn groß an und antwortete: »Ich habe mich verbessert, in meinem alten Betrieb hatte ich eine 44-Stunden-Woche.«

Wo Arbeitnehmer auf Druck des Arbeitgebers schlechtere Bedingungen unterschreiben, greifen klassische Instrumente nicht mehr. Für Oliver Burkhard, IG Metall-Bezirksleiter in Nordrhein-Westfalen, bleibt der Flächentarifvertrag im Kfz-Handwerk zwar oberstes Ziel. »Aber nicht um jeden Preis. Wenn auf einem Tarifvertrag IG Metall steht, muss auch IG Metall drin sein.« Solange sich die Arbeitgeber hier nicht bewegen, bleibt der Weg über die Betriebe. Für Beschäftigte heißt das: Sie müssen sich das Recht auf tarifliche Bedingungen wieder Betrieb für Betrieb zurückholen.

Manchmal hilft allerdings auch der Chef. Beispiel Autohaus Wolfsburg. Seit fünf Jahren hat die Mannschaft einen Haustarifvertrag. Die beste Aktion dafür hat der Arbeitgeber gemacht, erinnert sich Betriebsrat Helge Fahr. »Nachdem er sein Zukunftspaket vorgestellt hatte, kamen die Leute in Scharen zu uns.« Darin hatte er eine 40-Stunden-Woche und die Anrechnung von Krankentagen auf den Urlaub angekündigt. Alles Schnee von gestern. Im Wolfsburger Autohaus gilt ein Haustarifvertrag. Fahr ist sich sicher: Ohne den Betriebsrat und die starke IG Metall hätten sie den Tarifvertrag nicht.

**VORSICHT!
RUTSCHGEFAHR
WAS UNSERE ARBEIT
UNSICHER MACHT**

Überall in der Republik stemmen sich Metaller gegen den Dambruch in den Betrieben. Zum Beispiel beim saarländischen Autozulieferer Johnson Controls Schwalbach. Seit Jahren beobachtet Betriebsrat Jörg Jungbluth, wie der Leistungsdruck in der Produktion steigt. Die Arbeit wird dichter, mehr Arbeitsschritte in kürzerer Zeit, die Belastung steigt. Rücken, Handgelenke und Schultern verschleifen im Takt der Maschine. »Das ist Gewinnmaximierung auf Kosten der Leute«, sagt Jungbluth. Wenn der Betriebsrat nicht mitzieht, droht das Unternehmen mit der Konkurrenz. Doch für Jungbluth gibt es eine rote Linie, die nicht überschritten werden darf: der Tarifvertrag. Bislang konnte der Betriebsrat alle Angriffe abwehren. »Wir hatten die Stärke, uns zu wehren, weil die Belegschaft hinter uns steht. Und weil wir uns im IG Metall-Arbeitskreis mit den Kollegen anderer Zulieferer austauschen. So einfach können Arbeitgeber uns nicht gegeneinander ausspielen.«

Solidarität hilft. Solidarität ist eine starke Waffe. Doch sie muss immer wieder geschärft werden. Für Gewerkschafterin Susanne Kim heißt das: Mit dem Ohr an der Basis bleiben und Aufbauarbeit in den Betrieben leisten. Kim gehört zum Organizing-Team der IG Metall. »Wir gehen zu den Leuten, fragen sie nach ihren Anliegen und entwickeln Ideen, wie sie gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen etwas verändern können und zwar zum Guten.«

Denn die Gewerkschaft kann mit einem Flächentarifvertrag den Rahmen schaffen. Im Betrieb müssen ihn Beschäftigte immer öfter selbst durchsetzen. Das gilt in neuen Branchen wie der Windenergie, wo Gewerkschaften oft vor verschlossenen Toren stehen. Aber eben auch in traditionellen Bereichen wie dem Kfz-Handwerk.

Gerade, wenn der Wind in der Arbeitswelt rauer wird, ist es wichtig, sich zu organisieren. »Die Arbeitgeber sitzen am längeren Hebel«, sagt Kim. »Dagegen kommen wir nur an, wenn wir uns zusammenschließen und ein Gegengewicht auf der anderen Seite des Hebels schaffen.«

Das hilft selbst bei schweren Fällen wie dem Betrieb von Marina Güther in Sachsen. Als der Arbeitgeber die Schichtzuschläge strich, hatten selbst geduldigste Kollegen die Nase voll. Mehr als die Hälfte trat in die IG Metall ein. Sie wählten einen Betriebsrat und Marina zur stellvertretenden Vorsitzenden. Einiges konnten sie bereits verbessern. »Die Kolleginnen sind schon froh, dass sie nicht mehr mit Überstunden drangsaliiert werden und Wochenendarbeit jetzt frühzeitig angekündigt wird.« Auch beim Lohn tat sich was. Marina etwa kommt jetzt auf 6,50 Euro pro Stunde. »Für mich ein Riesenschritt.« ■



Foto: Westend61/Fontline

Nach EU-Rechtsprechung können Urlaubsansprüche nicht verfallen, aber zeitlich begrenzt werden.

Kranke können Urlaub sammeln

Langzeitkranke können ihre Urlaubsansprüche über Jahre ansparen. Der Europäische Gerichtshof entschied aber, dass eine Verfallsfrist von 15 Monaten zulässig sein kann.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat seine bisherige Rechtsprechung zum Verfall von Urlaubsansprüchen wegen Krankheit fortentwickelt. Er entschied am 22. November 2011, dass es nach EU-Recht keine Begrenzung der Übertragung gibt, es jedoch den Mitgliedsstaaten frei steht, durch Tarifvertrag oder Gesetz eine solche vorzunehmen.

Konkret handelt es sich um die Forderung eines deutschen Arbeitnehmers, der nach langer Krankheit aus dem Betrieb ausschied und seinen ungenutzten Urlaub für drei Jahre ausgezahlt haben wollte. Er argumentierte, dass aufgrund neuerer Rechtsprechung des EuGH und des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sein Urlaub nicht verfallen sei. Das BAG hatte 2009 entschieden: Wenn die Arbeitsfähigkeit eines Kranken bis zum Ende seines Beschäftigungsverhältnisses nicht

wiederhergestellt ist, muss der nicht genommene Urlaub ausgezahlt werden. Das gilt jedoch nur für den gesetzlichen Urlaubsanspruch von 24 Werktagen.

In dem jetzt strittigen Fall vertrat der Chef den Standpunkt, dass zumindest ein Teil des Urlaubs wegen einer entsprechenden tariflichen Regel verfallen sei.

Maximal 15 Monate. Mit seiner Entscheidung zu diesem Fall stellte der EuGH nun fest, dass die hier strittige tarifliche Befristung der Übertragung auf insgesamt 15 Monate ein geeigneter Zeitraum und mit EU-Recht vereinbar sei. Der EuGH hat aber keine grundsätzliche Begrenzung der Frist für das Übertragen von Urlaubsansprüchen gesetzt. Vielmehr können jetzt der Gesetzgeber und die Tarifparteien überlegen, eine Verfallsklausel festzuschreiben. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Arbeiterführer auf High Heels

ZU BESUCH BEI ULLA MÜLLER

Ulla Müller ist Berlinerin mit einer großen Klappe. Sie kämpfte mehr als zwanzig Jahre auf High Heels für bessere Arbeitsbedingungen. Heute kümmert sie sich um die Berliner IG Metall-Senioren.

Ulla Müller sieht aus wie aus dem Ei gepellt: Langes, schwarzes Haar. Rosa Lippenstift, der perfekt zum Nagellack passt. Ohrringe, Halskette, ein schicker Hosenanzug und stets braungebrannt. »Ich gehe nicht mal zum Bäcker ohne Wimperntusche. So bin ich eben, ich war schon immer eitel und eigensinnig«, sagt sie und lacht.

Die Arbeiterführerin. Wer Ulla Müller zum ersten Mal sieht, glaubt nicht, dass diese Frau eine stadtbekannte, kampferprobte und mit allen Wassern gewaschene Metallerin ist. Aber es ist wie so oft im Leben: Der erste Eindruck täuscht. Denn sobald Ulla loslegt, bescheinigt ihr jeder, dass sie eine sehr gelungene Mischung zwischen einem Feldwebel und Mutter Theresa ist. »Ich hatte schon immer eine große Klappe, einmischen wo Unrecht geschieht und helfen, wo Hilfe gebraucht wird«, beschreibt sie sich selbst. »Deshalb haben die mich damals wohl auch zur Betriebsratsvorsitzenden gewählt.«

Damals, das war 1970, als sie Telefone zusammenbaute bei der Kreuzberger Firma Bosse Telefonbau. Damals, als sie von der Vertrauensfrau zur Betriebsrätin und schließlich zur Betriebsratsvorsitzenden gewählt wurde. Damals, als sie dafür sorgte, dass 90 Prozent der gewerblichen Beschäftigten Mitglieder der IG Metall waren. Damals, als sie mit ihren

Leuten bei Warnstreiks in der Tarifrunde oder bei Demos für die 35-Stunden-Woche an vorderster Front marschierte. Damals, als Ulla Müller fast alle Funktionen in Betrieb und Gewerkschaft innehatte, die man innehaben kann. »Also vom Wirtschaftsausschuss bis zum Aufsichtsrat, vom Ortsvorstand, Tarifkommission, Frauenausschuss bis hin zur Arbeits- und Sozialrichterin.«

Vor mehr als 30 Jahren, 1980, kam der erste Schicksalsschlag für Ulla Müller. Krebs. »Ich war immer für andere da. Und als ich krank wurde, waren andere für mich da.« Eine tröstende Erfahrung für die Gewerkschafterin. Trotz der Therapien macht sie weiter mit ihrer politischen Arbeit.

Eine schwere Zeit nicht nur für sie. Auch für ihre Kolleginnen und Kollegen: Ihr Betrieb will die Tore schließen. Entlassungen. Kampf um Abfindungen. Viele Stellen können vorerst noch gehalten werden. Der Betrieb krank, aber Ulla wird gesund.

Die Kämpferin. Zehn Jahre später, der nächste Schicksalsschlag. Der Krebs ist wieder da. Ulla Müller zieht sich aus allen Ämtern zurück. Stille. Auch jemand wie Ulla Müller stößt irgendwann mal an seine Grenzen.

Die Einsamkeit ist nichts für die Berlinerin. Als sie ihre Krankheit wieder im Griff hat, macht sie weiter. »Damals haben mich alle

rin els



gefragt: »Ulla, warum tust Du dir das an?«, »Ich kann nicht anders«, habe ich geantwortet.« Mit Mitte 50 ist sie zwar erwerbsunfähig. Aber sie gehört noch lange nicht zum alten Eisen. Deshalb entschließt sie sich 1992, in dem 1991 neugegründeten Seniorenarbeitskreis der IG Metall mitzumischen.

Die Seniorin. Einmal im Monat, kein Problem dachte sie. Ergebnis: Kleiner Finger, ganze Hand bis hin zur zweiten Sprecherin des Seniorenarbeitskreises. Die 38 Mitglieder des Berliner Arbeitskreises sind in sechs Arbeitsgruppen aufgeteilt und beraten mittlerweile zu Themen wie Renten, Mieten, Wohnen und Pflege. Sie organisieren politische Vorträge und haben eigene Seiten im Internet. Sie bieten Sprechstunden, eine Zeitung, Ausflüge, Besichtigungen sowie Opern- und Theaterbesuche an.

Ganz klar. Diese monatlichen Aktivitäten sind der Höhepunkt für die Berliner IG Metall-Senioren, an denen oft mehr als 60 Menschen teilnehmen. Solche Fahrten müssen organisiert werden. Zur Besichtigung des Flughafens Tempelhof kamen sogar 120 Mitglieder im Rentenalter. Ein Rekord. »Das sind große Projekte. Danach sind wir Organisatoren alle fix und fertig«, sagt die heute 73-Jährige. Die Stunden, die das alles kostet, hat Ulla Müller noch nie gezählt. Sie merkt, dass sie älter wird. Manchmal hat sie keine Geduld mehr, wenn was nicht klappt.

Sie will demnächst kürzer treten. »Ich wünsche mir mehr Zeit für mich«, erklärt sie. Aber dann wirft sie den Kopf zurück und lacht. »Ach was, es sind im Seniorenarbeitskreis und während der Ausflüge so tolle Freundschaften entstanden. Was wäre ich denn ohne meine IG Metall?« ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Ist die IG Metall nur im Betrieb aktiv? Nein. Mitglieder wie Ulla Müller bieten ehrenamtlich Unterstützung für Senioren oder Arbeitslose an. Angebote vor Ort über die Verwaltungsstellen:

► www.igmetall.de

→IG Metall →vor Ort

Gewerkschafterin Ulla Müller besitzt High Heels, Wimperntusche, Ohrringe und das Bundesverdienstkreuz.

»Menschen handeln aus Liebe oder Angst«

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Respekt spielt für die Sängerin Kaye-Ree eine große Rolle. Mit ihrem neuen Song unterstützt sie nun die Initiative »Respekt! Kein Platz für Rassismus«.



Foto: Frank Rumpenhorst/dpa/Picture-Alliance

»Musik ist ein Bindemittel.« Die Soul-Musikerin Kaye-Ree will die Menschen erreichen.

Welche Rolle spielt für Dich Respekt?

Kaye-Ree: Respekt spielt für mich nicht nur im Alltag eine ganz große Rolle. Jeder Mensch sollte den anderen so behandeln, wie er selbst behandelt werden möchte.

Das kann man in jeden Lebensbereich übertragen. Es gilt sowohl in der Musik als auch im Berufsleben, auf der Straße oder in der Familie. Besonders wichtig ist es, ein Bewusstsein dafür zu haben, was Respekt für die Gesellschaft und die Menschheit insgesamt bedeutet.

Von Dir stammt der Satz »Angst ist der Kern des Übels«. Was meinst Du damit?

Kaye-Ree: Menschen handeln aus zwei verschiedenen Motiven heraus, aus Liebe oder Angst. Aus Angst, beispielsweise vor etwas Fremden, agieren sie unüberlegt, eventuell respektlos oder sogar aggressiv.

Doch nicht nur im Privaten ist das von Übel. Wer im Beruf oder in der Arbeitswelt Angst hat, seine Position zu verlieren, verhält sich ebenfalls oft unintelligent und schlägt um sich, wenn auch vielleicht nur mit Worten.

Du hast einen Song über Respekt geschrieben. Was willst Du damit erreichen?

Kaye-Ree: Mein Lied »Respekt« soll den Menschen das Thema zunächst einmal nahe bringen. Ich möchte sie darauf aufmerksam machen, wie wichtig Respekt in unser aller Leben ist.

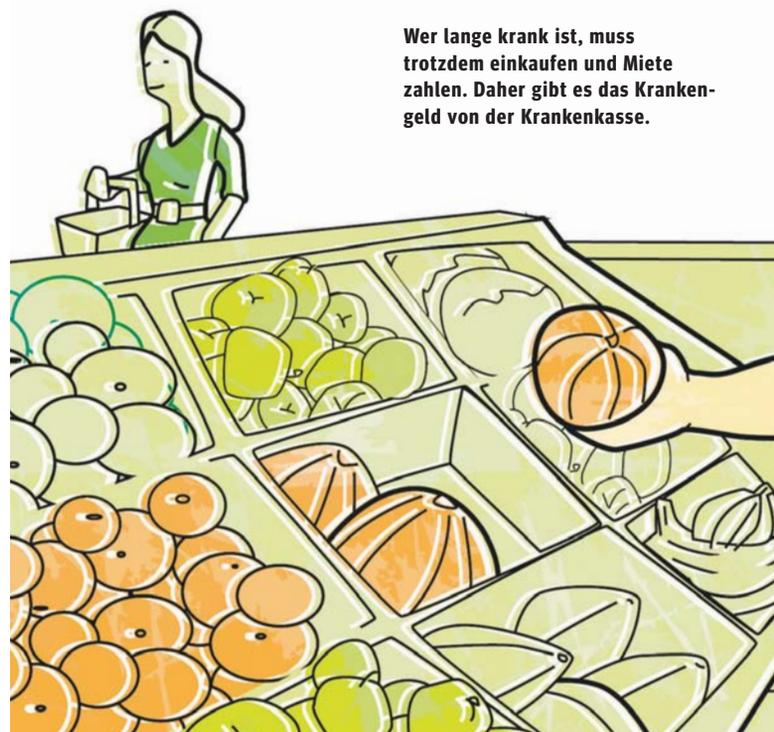
Mit Musik ist es immer ein bisschen einfacher, Menschen zu erreichen. Es geht jedenfalls besser, als sich irgendwo hinzustellen und nur zu reden. Musik ist ein wunderbar emotionales Mittel, das die meisten instinktiv verstehen. Damit ist sie verbindendes Element und kann Grenzen überwinden, sei es im Kopf oder auch real. Und genau das wünsche ich mir von meinem Song: Ein respektvoller Umgang untereinander macht das Leben leichter.

Natürlich gehört das auch zu den Grundfesten von Erziehung und Bildung. Aber wir können gar nicht genug darauf achten. ■

Volker.Dank@igmetall.de

Eine längere Version des Interviews und das Video zu dem Lied »Respekt« findet Ihr unter:

🔗 www.igmetall.de/respekt



Wer lange krank ist, muss trotzdem einkaufen und Miete zahlen. Daher gibt es das Krankengeld von der Krankenkasse.

Die Kasse sichert das Einkommen

GUTER RAT

Krankengeld ist eine Lohnersatzleistung der gesetzlichen Krankenkassen. Bei Arbeitsunfähigkeit sichert es bis zu eineinhalb Jahre lang ein Einkommen.

Wer hat Anspruch?

Gesetzlich versicherte Arbeitnehmer und Bezieher von Arbeitslosengeld I können Krankengeld beziehen. Beschäftigte, deren Arbeitsvertrag von vorneherein auf nicht mehr als vier Wochen befristet ist, haben keinen Krankengeldanspruch. Freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse versicherte Selbstständige müssen Krankengeld durch Wahltarif extra versichern.

Wann gibt es Krankengeld?

Hat das Arbeitsverhältnis vor Ein-

tritt der Arbeitsunfähigkeit mindestens vier Wochen bestanden, ist der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, sechs Wochen lang das Entgelt weiter zu zahlen. Danach muss Krankengeld beantragt werden. Nach weniger als vier Wochen Beschäftigung gibt es sofort Krankengeld. Bei ALG-I-Beziehern bezahlt die Agentur für Arbeit die Leistungen in den ersten sechs Wochen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit weiter, danach springt auch hier die Krankenkasse ein.



Illustration: Gerald Moll

Wie wird beantragt?

Nach sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit stellt der Arzt einen Auszahlungsschein aus. Den schicken die Krankenkassen langzeiterkrankten Versicherten meist automatisch zu. Darin bestätigt der Arzt die Erkrankung und macht Angaben über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Der Versicherte sendet diesen Schein an die Krankenkasse, und bekommt dann das Krankengeld. Das wird immer rückwirkend und bis zum Tag des letzten Arztbesuchs ausbezahlt.

Wie lange gibt es Krankengeld?

Aufgrund ein- und derselben Krankheit kann innerhalb von drei Jahren für längstens 78 Wochen Krankengeld bezogen werden. In den meisten Fällen sind die ersten sechs Wochen durch Entgeltfortzahlung abgedeckt, danach bleiben noch 72 Wochen, in denen die Kasse ein Einkommen sichert. Ein erneuter Anspruch entsteht danach erst, wenn der Versicherte mindestens sechs Monate lang nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig war. Hindert aber eine andere Krankheit den Versicher-

ten daran, arbeiten zu gehen, so besteht für diese Krankheit eine eigene Drei-Jahres-Frist. Die neue Erkrankung darf aber nicht schon während der vorangegangenen entstanden sein.

Wie viel Geld gibt es?

Das Krankengeld beträgt 70 Prozent des letzten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts, maximal aber 90 Prozent des Nettoarbeitsentgelts. Obergrenze pro Kalendertag ist 89,25 Euro (im Jahr 2012). Vom Krankengeld abgezogen werden Beiträge zur Renten-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, Beiträge für die Krankenversicherung fallen nicht an. Die Abzüge werden von der Krankenkasse einbehalten und abgeführt.

Was ist Kinderkrankengeld?

Versicherte, die selbst Anspruch auf Krankengeld haben, können diese Leistung auch bekommen, wenn sie ihr erkranktes Kind zu Hause versorgen. Voraussetzung: das Kind ist jünger als zwölf und selbst gesetzlich versichert. In der Regel muss der Arbeitgeber Beschäftigte für zehn Tage pro Kind und Jahr – bei mehr als zwei Kindern maximal 25 Tage – von der Arbeit freistellen. Alleinerziehende haben Anspruch auf doppelt so viele Tage. Wenn für diese Zeit kein Gehalt bezahlt wird, kann Kinderkrankengeld bezogen werden. Mit der entsprechenden Bestätigung des Kinderarztes wird Kinderkrankengeld bei der Kasse beantragt.

Und danach?

Nach 78 Monaten ist der Anspruch auf Krankengeld ausgeschöpft, die Krankenkasse stellt ihre Zahlungen ein – man nennt das die Aussteuerung. Danach muss sich der Erkrankte an die Agentur für Arbeit wenden und Arbeitslosengeld bei Arbeitsunfähigkeit beantragen. Das ist auch dann möglich, wenn das Arbeitsverhältnis nicht beendet wurde. ■

+ TIPPS

Gibt es einen Zuschuss vom Chef?

- Einige Arbeitgeber zahlen ihren Beschäftigten einen Zuschuss zum Krankengeld – das kann im Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder in den Anstellungsbedingungen stehen. Der Zuschuss gleicht die Differenz des Krankengeldes zum Nettoarbeitsentgelt aus. Nachfragen kann sich lohnen.

Onlinerechner für das Krankengeld

- Die gesetzlichen Krankenkassen bieten auf ihren Internetseiten in der Regel viele Informationen über das Krankengeld an. Manche, zum Beispiel die Techniker Krankenkasse, haben einen Onlinerechner, der anhand persönlicher Angaben die voraussichtliche Höhe des Krankengeldes berechnet.

IN KÜRZE

Sozialgeld für Kinder

Kinder von Hartz-IV-Empfängern haben einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II. Der Kinderregelsatz (Sozialgeld) liegt – je nach Alter – bei 219, 251 oder 287 Euro im Monat. Einkommen der Kinder wird beim Sozialgeld angerechnet. Was als Einkommen gilt erläutert der Flyer der Koordinierungsstelle (KOS) »Anrechnung vom Einkommen bei Kindern im SGB II«. PDF zum Herunterladen gibt es unter:

► www.erwerbslos.de



Foto: Ellobox/Dreamstime.com

Jeder eingezahlte Euro zählt in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Rente berechnen

Wie viel Rente gibt es für meine Beiträge? Das ist einfach auszurechnen: Der eigene Verdienst wird dazu dem Durchschnittsentgelt aller Versicherten gegenübergestellt. Wer einen Jahresverdienst in Höhe des Durchschnittsentgelts hatte, bekommt dafür einen Versicherungspunkt auf seinem Rentenkonto gutgeschrieben. Wer mehr verdient hat, bekommt mehr, wer weniger verdient hat, entsprechend weniger. Zu Rentenbeginn werden alle gesammelten Punkte mit dem dann geltenden Rentenwert – das sind derzeit 27,47 Euro (alte Länder) bzw. 24,37 Euro (neue Länder) – multipliziert. Das Ergebnis dieser Rechnung entspricht der monatlichen Rente.

► www.ihre-vorsorge.de



Foto: Till Lemminger/BMW AG

Beim Ausbildungsberuf »Produktdesigner« steht das Konstruieren am PC im Mittelpunkt.

Entwickler ohne Studium

TECHNISCHER PRODUKT-DESIGNER

Am Computer Fahrzeuge, Maschinen und Bauteile in 3D konstruieren, im Team mit Ingenieuren – das geht auch ganz ohne Studium, mit einer Berufsausbildung im Betrieb zum technischen Produktdesigner.

»Ich wollte schon immer in der Entwicklung arbeiten und Maschinenbau studieren«, erzählt Carina Land. Doch leider hatte sie nur einen Realschulabschluss. Beim Autozulieferer ZF Lemförder fand sie dann vor vier Jahren einen Ausbildungsplatz als technische Produktdesignerin. Das war damals neu im Betrieb. Und anders als in anderen Metallberufen waren die meisten ihrer Mitazubis ebenfalls Frauen.

In ihrer Ausbildung lernte Carina vor allem Konstruieren am PC mit einer sogenannten CAD (computer-aided design)-Software. Und keineswegs für den Papierkorb: »Ich war schon während der

Ausbildung in mehrere Projekte eingebunden«, erläutert Carina. Nach der Ausbildung ging es für sie dann nahtlos mit der Projektarbeit weiter, gemeinsam mit Ingenieuren in der Entwicklung von Achssystemen.

Konstruieren im Fokus. Der Beruf »technischer Produktdesigner« ist neben dem neuen »technischen Systemplaner« eine Weiterentwicklung des alten technischen Zeichners, den es seit August 2011 nicht mehr gibt. Statt lediglich Vorgaben der Ingenieure als Zeichnung auszufertigen, sind Produktdesigner im gesamten Prozess integriert – dabei jedoch mehr auf die prakti-

sche Umsetzung der 3D-Konstruktion spezialisiert.

»Wir wollten einen Beruf, der moderne Anforderungen erfüllt«, betont Ute Schmoltdt-Ritter, Ausbilderin beim Maschinenbauer Hauni. Sie war als Expertin für die IG Metall bei der Neukonzeption des Berufs dabei. »Zugleich wollten wir aber auch die Facharbeit in der Konstruktion erhalten. Davon profitieren alle: Technikfans können auch ohne Abitur professionell entwickeln. Und Ingenieure haben praktische Spezialisten neben sich. Dadurch steigt die Qualität.«

Brücke zum Ingenieur. Carina Land macht nun den nächsten

Schritt: Sie studiert ihren Wunschberuf Maschinenbau. Ein Jahr lang hat sie halbtags gearbeitet und parallel die Fachoberschule besucht. »Da fällt im Studium vieles leichter, weil Du im Lernen drinbleibst. Und ich konnte schon mit einem Jahr Berufserfahrung studieren.«

Pflicht ist das Fachabi nicht: Heute können beruflich qualifizierte mit mindestens zwei Jahren Berufspraxis in allen Bundesländern in ihrem Fachgebiet studieren.

In ihrem Maschinenbau-Studium hilft Carina ihre Erfahrung als Produktdesignerin sehr. »Vieles kenne ich schon. Sogar die CAD-Software ist die gleiche.«

Dirk.Erb@igmetall.de

+ TIPP

So sieht der Beruf aus

Den Beruf »Technischer Produktdesigner« gibt es seit 2005. Er wurde 2011 mit Beteiligung von Experten der IG Metall neu konzipiert und ersetzt seither (gemeinsam mit dem »Technischen Systemplaner«) den alten »Technischen Zeichner«.

Das Berufs-Profil

Unterstützung von Ingenieuren in der Entwicklung. Konstruktion von 3D-CAD-Modellen, unter Beachtung des Fertigungsprozesses.

Fachrichtungen

- Produktgestaltung und -konstruktion (PK)
- Maschinen- und Anlagenkonstruktion (MA)

Die Ausbildung

Dreieinhalb Jahre in Betrieb und Berufsschule. Nach der Zwischenprüfung im zweiten Jahr folgt die Praxisphase mit realen Konstruktions-Projekten.

Wie und wo geht's hin?

Neustart in vielen Betrieben ab Sommer 2012. Mehr Details:

www.berufenet.de



Rostock



5-tägige Reise

nur € **199,-** p. P./DZ

3 % Rabatt für Mitglieder und deren Mitreisende



HOLIDAYCHECK Stand: 01/2012
Weiterempfehlungsrate:
95 % 4-Sterne-superior TRIHOTEL
am Schweizer Wald

Erlebnis-Urlaub an der Ostsee

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

Ihr 4-Sterne-superior TRIHOTEL am Schweizer Wald

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

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

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

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

(Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr.)



Ihr TRIHOTEL am Schweizer Wald



Zimmerbeispiel

- Inkl. 1 x Captains Dinner
- Inkl. 1 x große Hafenrundfahrt
- Inkl. 1 x Nachtwächter-Erlebnisführung (ab Mai)

Ihr inkludiertes Erlebnis-Programm:

Genießen Sie eine aufregende Erlebnisführung durch die Altstadt mit dem Rostocker Nachtwächter im historischen Gewand und erfahren Sie mehr über die wohl schönste Stadt Mecklenburg-Vorpommerns (für Anreisen ab dem 01.05.12). Eine romantische Hafenrundfahrt ist ebenfalls für Sie im Preis inkludiert.



Nachtwächter vor Petrikirche

Inklusivleistungen pro Person

- Übernachtungen im 4-Sterne-superior TRIHOTEL am Schweizer Wald im Doppelzimmer
- Täglich reichhaltiges Vital-Frühstücksbuffet
- 1 x maritimes Captains Dinner (3-Gang Menü)
- 1 x große Hafenrundfahrt ab Warnemünde (saisonbedingt; Transfer in Eigenregie)
- 1 x Nachtwächterführung durch die Rostocker Altstadt (immer Mo., Mi., Fr., So./vom 16.02. – 30.04.12 ist stattdessen eine Stadtrundfahrt vorgesehen)
- Kneipp-Tea an der Vitalbar
- Nutzung der Wellness-Oase AQUA
- Leihbademantel, -badetuch und -badeschuhe
- Sky-TV und WLAN kostenfrei

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

	5 Tage/4 Nächte (So. – Do.)
	4 Tage/3 Nächte (Do. – So.)
Anreisezeitraum:	
A 16.02. – 25.10.12	199,-
Kennziffer: 55571	Code: D18B01H

Wunschleistungen p. P.: Zuschlag Doppelzimmer Superior 30,- €/Arrangement. Bahnreise zum Bahnhof Rostock und zurück ab 44,- €. Einzelzimmer auf Anfrage.

IN KÜRZE

Neue Regeln für Duale

Seit 2012 sind alle dual Studierenden den Auszubildenden im Betrieb gleichgestellt und generell sozialversicherungspflichtig. Ist das monatliche Entgelt höher als 325 Euro, führt der Chef also anteilig Beiträge in die Arbeitslosen-, Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung ab. »Duale« haben jetzt Ansprüche in der Arbeitslosen- und Krankenversicherung und ihre spätere Rente erhöht sich zudem. Mehr zu den neuen Regeln:

www.dgb-jugend.de/studium



Foto: Cusp/Frontline

Die modernisierte Ausbildung für Kaufleute im Büro kommt ab 2012.

Neue Büroberufe kommen

Experten der Gewerkschaften und der Arbeitgeber arbeiten an einer Modernisierung der Büroberufe. Sie führen die bisherigen Bürokaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation zusammen und passen sie der Entwicklung an: prozessorientierter und fit in IT-Steuerung. Voraussichtlicher Start des neuen Berufs »Kaufmann/frau für Büromanagement« ist im Sommer 2013.

Bewertungsplattform

Die Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu gibt jetzt auch Azubis die Möglichkeit, anonym ihren Ausbildungsbetrieb zu loben oder zu kritisieren. Jugendliche oder Bewerber erfahren dort aber auch etwas zur Vergütung oder welche Entwicklungsmöglichkeiten es im Unternehmen nach der Ausbildung gibt.

www.kununu.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.

Reisetelefon: 01805 – 990 160

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

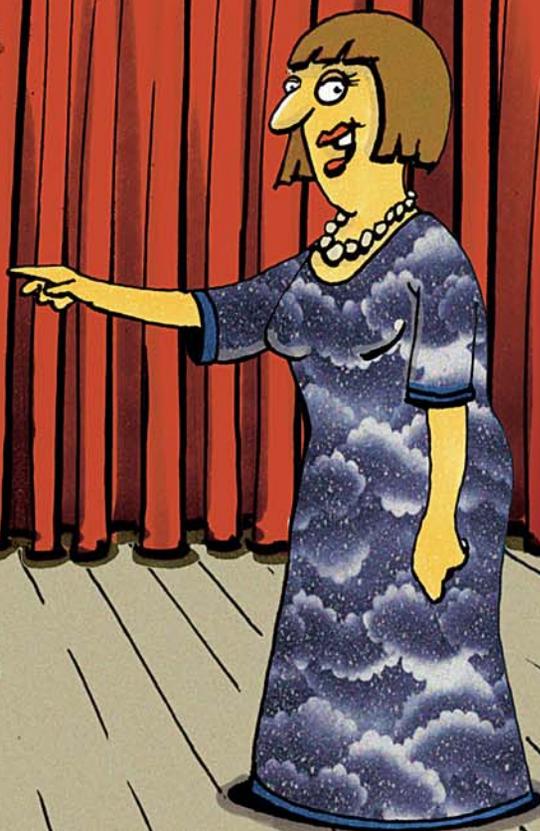
Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund · www.dgb-reisen.de



Vertrauen seit 1961

Großer
GESAMTMETALL
Kostümwettbewerb

Der erste Preis geht an Horst.
Als „Nackter Mann mit leerer Tasche“
wird er uns auch in der nächsten
Tarifrunde vertreten.



POLO

Karikatur: André Poloczek