

April 2012

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 64 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL SEITE 8

**Solarförderung:
Ex und hopp?**

ARBEIT SEITE 17

**Privat telefonieren
übers Diensthandy?**

LEBEN SEITE 24

**Licht fürs Arbeiten:
Wie ist das geregelt?**

BEZIRK SEITE 28



Aktuell

Solarbranche: Alle sind für die Energiewende. Die Regierung angeblich auch. Aber sie streicht der Solarbranche das Fördergeld und will den Neubau von Photovoltaikanlagen drosseln. In einer Zeit, in der viele Solarfirmen um ihre Existenz kämpfen. Ein Betriebsrat schildert, was auf dem Spiel steht. **Auf den Seiten 8 bis 9 »**

Arbeit

Diensthandy: Super Sache, so ein Firmenhandy. Aber ist hier der Name Programm? Oder darf man das Gerät auch privat nutzen? Telefonieren mit dem Diensthandy – Was ist erlaubt? Was nicht? Hier sind die Antworten. **Auf Seite 17 »**

Titelthema

Tarifrunde: Sie wollen mehr Geld, aber auch mehr Fairness für Leiharbeiter und Perspektiven für junge Kollegen. In dieser Ausgabe sagen Metaller, warum sie die Spaltung in sichere, gut bezahlte Arbeit einerseits und Billigjobs auf Zeit andererseits nicht akzeptieren. In der Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie soll für alle was herauskommen.

Auf den Seiten 18 bis 21 »



Foto: Thomas Renge

Leben

Das Recht auf Licht und Lux. Wieviel Licht steht mir zu? In der »Arbeitsstättenregel Beleuchtung« steht, dass man Anspruch hat auf genug Licht am Arbeitsplatz. Es handelt sich um eine detailliert ausgehandelte Bestimmung, an die sich Arbeitgeber halten müssen. **Auf Seite 24 »**

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Dettlef Wetzels, Bertin Eichler,
Beauftragter der Herausgeber: Jan Engelhardt
Anschrift: Redaktion **metallzeitung**
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main

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

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

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

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

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



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

Titelgestaltung: Gudrun Wichelhaus

Frauen in der DDR »durften« arbeiten

metallzeitung 3/2012, Frau verdient Geld

»Bei Beiträgen dieser Art vermisse ich immer den Zusatz ›in den alten Bundesländern«, denn in der DDR war es auch vor mehr als 35 Jahren selbstverständlich, dass ich – ohne meinen Ehemann zu fragen – erwerbstätig sein ›durfte.«
Margrit Reinert, Magdeburg

Ich möchte nicht mehr tauschen

metallzeitung 3/2012, Schicht und Familie

»Auch wir innerhalb der Volkswagen-AG wurden in einigen Bereichen in dieses ›kurzzyklische‹ Schichtsystem umgestellt. Ich bin begeistert. Keine komplette Woche mehr früh aufstehen, keine komplette Woche mehr Nachtschicht machen und vom Familienleben nichts mitbekommen. Ich möchte nicht mehr tauschen. Aber ich kenne auch Kollegen, die sagen, sie kommen überhaupt nicht damit zurecht.«
Andreas Zimmermann, Baunatal

Wir sind alle Griechen

metallzeitung 3/2012, Retten geht anders

»Zu diesem Artikel gibt es nur eine passende Antwort von Mikis Theodorakis, dem fast 87-jährigen griechischen Komponisten und Schriftsteller: Die Menschen in Griechenland gehören zu den kämpferischsten in Europa. Sie brachten viele Opfer im Kampf gegen die nazi-deutschen Besatzer und gegen die Junta. Nun gegen IWF und EU. An ihnen wird gecheckt und durchexerziert, was demnächst allen Menschen in Europa droht. ›Wir sind alle Griechen«, und wer es noch nicht gemerkt hat, wird demnächst dazu gemacht. ›Solidarität ist die Zärtlichkeit der Völker.«
Peter Schlender, Hattingen

Kaum Rentenanpassung metallzeitung 3/2012, Gewerkschaftsbeiträge von Rentnern sind Werbungskosten

»Es wäre schön, wenn Rentner an den Einkommenserhöhungen der Arbeitnehmer partizipieren würden. Leider ist dem nicht mehr so. In den vergangenen neun Jahren sind die Lebenshaltungskosten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes um 15,6 Prozent gestiegen. Die Rentenanpassung in dieser Zeit betrug gerade mal 6,5 Prozent. Ausschlaggebend für die Rentenerhöhung sind die Bruttolöhne der Beschäftigten, wozu leider auch die vielen prekären Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit oder Minijobs zählen, sodass sich ein ganz anderes Bild ergibt.«
Bernt Walljes, per E-Mail

»Dass Lohnerhöhungen automatisch zu Rentenerhöhungen führen, gehört wohl ins Reich der Fabel. Sind die ganzen Nullrunden oder der Wegfall des Zuschusses zur Pflegeversicherung vergessen? Bei Überschüssen in der Rentenversicherung sollte der Gesetzgeber mal überlegen die Beschäftigten und die Rentner gleichermaßen zu beteiligen. Beitragssenkung für die einen, Rentenanpassung für die anderen. Schließlich haben wir nicht mehr als 50 Jahre gearbeitet, um dann im Ruhestand auf Sozialhilfe angewiesen zu sein.«
Wolfgang Sobotta, per E-Mail

Gutes Heft

metallzeitung 3/2012

»Ihr habt ein wunderbares Heft gemacht. Wie Ihr das Frauenthema in der Breite fast aller Artikel platziert habt – wie Camila Vallejo, Özgül Ilgaz oder Carmen Dreher – ist klasse. Besonders gefallen haben mir die sieben Portraits und die wunderbare Idee mit dem Spiegel.«
Andreas Drinkuth, Schotten

? FRAGE UND ANTWORT

Mehr Wahlfreiheit dank Betreuungsgeld?

metallzeitung 3/2012, Pflaume des Monats an Familienministerin Schröder für das geplante »Betreuungsgeld«

Ich kann Frau Schröder nur Recht geben mit Ihrer »Wahlfreiheit« für Eltern! Solche Politiker sollten unterstützt und nicht als »Pflaume des Monats« dargestellt werden.

Kerstin Wende, per E-Mail

Frauen »vom Arbeitsmarkt auszugrenzen« ist eine bösertige Unterstellung. Denn diese Entscheidung für die häusliche Erziehung ist freiwillig.

Heinz Rütten, per E-Mail

»Herdprämie«? Was ist daran verwerflich, sich um seine Familie zu kümmern?

Klaus Manke, per E-Mail

Antwort der Redaktion:

Natürlich ist die IG Metall dafür, dass sich Eltern Zeit für ihre Kinder nehmen. Dafür gibt es jedoch bereits Elternzeit und Elterngeld, was die IG Metall schon immer unterstützt und vorantreibt: bis zu drei Jahre Auszeit. Rückkehr an den Arbeitsplatz garantiert. Top.

Wozu also noch ein »Betreuungsgeld«, das anders als die Elternzeit keine Brücken zurück in den Beruf bietet? Wer in der heutigen Arbeitswelt einmal raus ist, »auch noch mit Kindern«, kommt leider nur schwer wieder herein. Oft bleiben dann nur noch Mini-jobs, Niedriglöhne – oder »der Herd«. Sieht so »Wahlfreiheit« aus? Zudem ist das Betreuungsgeld mit bis zu 150 Euro im Monat nichts für Durchschnittseltern, die auf zwei Einkommen angewiesen sind. Das Geld nehmen Topverdiener mit, bei denen »Frau« sowieso im Haus bleibt. Sowie sozial Benachteiligte, Erwerbslose und Migranten, deren Kinder in Deutschland ohnehin schlechte Chancen haben. Später in die Kita verstärkt die Defizite hier noch. Fazit: Die zwei Milliarden Euro im Jahr besser anders anlegen. ■



Foto: Arne Trautmann / panthermedia.net

Elternzeit schlägt die Brücke zum beruflichen Wiedereinstieg.

Ein starkes Band der Solidarität

MEHR UND FAIR

Die Forderung für die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie steht. Wir wollen 6,5 Prozent mehr, faire Leiharbeit und eine sichere Zukunft für Junge.



Foto: Frank Rumpenhorst

Berthold Huber,
Erster Vorsitzender
der IG Metall:
»Drei gleichrangige
Tarifforderungen«

Deutschland hat einen neuen Bundespräsidenten. Die IG Metall wünscht Joachim Gauck viel Erfolg bei seiner Arbeit. Auch wir haben die Hoffnung, dass es ihm gelingt, dem Amt des Bundespräsidenten wieder das Ansehen zu verleihen, das es verdient. Der Bundespräsident will eine breite gesellschaftliche Debatte über Freiheit und Gerechtigkeit initiieren. Da hat er die IG Metall an seiner Seite. Wir brauchen solche öffentlichen, politischen Diskussionen in Deutschland unbedingt. Die wesentlichen Werte, die eine Gesellschaft zusammenhalten, kommen in der Tagespolitik leider viel zu kurz.

Solidarität. Das ist einer der zentralen Werte unserer Gewerkschaftsbewegung. Er spielt bei der laufenden Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie eine große Rolle. Wir haben drei gleichrangige Tarifforderungen beschlossen. Wir fordern neben einer Entgelterhöhung von 6,5 Prozent auch erweiterte Mitbestimmungsrechte bei der Leiharbeit und die unbefristete

Übernahme aller Ausgebildeten. Wir werden dafür kämpfen, weil alle Beschäftigten an der guten wirtschaftlichen Entwicklung in 2011 und 2012 beteiligt werden müssen. In den letzten 20 Jahren ist der Anteil der unbefristeten Vollzeitstellen um ein Fünftel gesunken. So genannte prekäre Beschäftigung, also etwa Leiharbeit, Werkverträge, Befristungen oder Mini-Jobs sind dagegen von 20 auf 33 Prozent aller Arbeitsverhältnisse gestiegen.

Diese Fehlentwicklung hat sich tief in unsere Gesellschaft hineingefressen. Fast jede und jeder kennt Verwandte oder Freunde, die keinen sicheren Arbeitsplatz haben. Auch deshalb bin ich überzeugt, dass wir uns gemeinsam und engagiert für alle drei Tarifforderungen einsetzen werden. Wir wollen mehr Geld. Das haben wir verdient. Aber wir wollen Gerechtigkeit für alle, nicht nur für uns selbst. Das nennen wir Solidarität. Sie macht uns seit über einhundert Jahren stark, auch in dieser Tarifrunde. ■

Berthold Huber

BILD DES MONATS

Schweigen gegen Rechts

Die Mordserie der Zwickauer Naziterrorgruppe hatte im November 2011 die Menschen schockiert. Mit einer Schweigeminute gedachten am 23. Februar die Arbeitnehmer in ganz Deutschland der Opfer rechter Gewalt. Zu dieser Aktion hatten die IG Metall, der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Arbeitgeberverbände gemeinsam aufgerufen.

Stillstand bei Porsche. Um 12 Uhr mittags war es soweit: Für eine Minute ließen die Beschäftigten, wie hier bei Porsche, die Arbeit ruhen und legten eine Schweigeminute ein.

Für Wilhelmine Fabich (vorne im Bild) eine Selbstverständlichkeit: »Hier bei Porsche sind wir alle Kollegen. Da spielt es keine Rolle, wo jemand herkommt. Jemanden wegen seiner Herkunft zu töten, ist für mich unbegreiflich.« Und ihr Kollege Christian Thiess (an der offenen Autotür) ergänzt: »Was da passiert ist, ist schrecklich und darf sich auf keinen Fall wiederholen. Wir leben in einer Gemeinschaft. Wir sollten voneinander lernen und uns mit Respekt begegnen.«

Bundesweit legten hunderttausende Beschäftigte in den Betrieben eine Schweigeminute ein. Damit traten sie für ein Deutschland ein, in dem rechtsextreme Gewalt und fremdenfeindliche Haltungen keinen Platz haben. Schutz von Leib und Leben gilt für jedermann.

Die IG Metall und ihre Betriebsräte engagieren sich dafür, dass Vielfalt in den Betrieben gelebte Realität ist. Sie ist in einer exportorientierten Wirtschaft ohnehin überlebenswichtig. ■

Volker.Dank@igmetall.de



Foto: Jürgen Pollak

Werkeln im Dunkeln

WERK- VERTRÄGE

Es werden immer mehr, doch niemand weiß genau wieviel: Werkverträge. Eine neue Studie der Otto Brenner Stiftung versucht Licht ins Dunkel zu bringen.

Immer mehr Betriebe gliedern Arbeit über sogenannte Werkverträge an Fremdfirmen aus. Die Alternative zur Leiharbeit, ohne Mindestlöhne, oft an Tarif und Betriebsräten vorbei. Doch wie viele Menschen die sogenannten Industriedienstleister beschäftigen, steht in keiner Statistik. Auch die Bundesregierung konnte keine Antwort auf Anfragen im Bundestag geben.

In einer Studie der IG Metall-nahen Otto Brenner Stiftung haben Forscher die »neue Masche Werkverträge« untersucht. Rest- und Sachkosten, unter denen Werkverträge in den Bilanzen laufen, haben seit den neunziger Jahren anteilig um 10 Prozent zu-, normale Lohnkosten um 10 Prozent abgenommen. Laut IG Metall-

Befragungen setzt ein Drittel der Betriebe Werkverträge ein. In einigen Autowerken wie BMW Leipzig und auf den Werften arbeiten bereits 40 Prozent Werk-Beschäftigte – oder mehr.

Oft illegal. Das bestätigen IG Metall-Betriebsbetreuer vor Ort und – inoffiziell – amtliche Kontrolleure: In vielen Bereichen gibt es bereits ebenso viele Werkverträge wie Leiharbeit. Und oft handelt es sich um sogenannte Scheinwerkverträge: Statt an separaten »Werken« arbeiten Werk-Beschäftigte voll integriert normal mit.

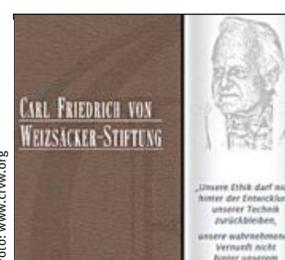
Die IG Metall will neben der Leiharbeit nun verstärkt die Werkverträge angehen. Projekte vor Ort laufen bereits. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

PFLAUME DES MONATS

Stell Dir vor, es ist Streik, und keiner wird nass.

Die Carl-Friedrich-von-Weizsäcker-Stiftung hat nichts gegen Streik, sie will ihn nur »gesellschaftsverträglich regeln« – zumindest, wenn es die Grundversorgung betrifft. So ein Streik, schlagen gleich drei Juristen vor, lässt sich im Terminkalender wichtiger Menschen viel besser einplanen, wenn die Gewerkschaften ihn



Die Stiftung: Streik ja, aber nur wenn's keiner merkt.

vier Tage vorher ankündigen. Und wenn schon Busse, Bahnen, Kindertagesstätten oder Müllabfuhr bestreikt werden, dann doch bitte so, dass Busse und Bahnen trotzdem fahren, Erzieherinnen Kinder trotzdem betreuen und Mülltonnen trotzdem geleert werden. Wem solche Streiks gefallen, der mag auch Wasserschlächen ohne Wasser. ■

ZAHLEN UND FAKTEN

69

Ungleiche Chancen

Nur etwa zehn Prozent aller Deutschen haben einen Hochschulabschluss. Aber 69 Prozent aller Studierenden sind Kinder von Akademikern. Das zeigt der kürzlich erschienene Eurostudent-Report des Hochschulinformationssystems. Nur zwei Prozent der Studenten kommen aus Familien, in denen die Eltern einen Hauptschulabschluss haben.

2

Produktive Ältere

Ein guter Altersmix nützt Betrieben, so eine Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung. Steigt der Anteil der 45- bis 50-Jährigen an der Belegschaft um ein Prozent, erhöht sich die Produktivität, also die Leistung je Beschäftigten, um 0,5 Prozent. Sind die Arbeitsplätze altersgerecht, steigt die Produktivität sogar um zwei Prozent.

2,3

Blühende Spekulation

Während Europa unter der Euro- und Staatsschuldenkrise leidet, boomt die Spekulationsbranche. Laut Deutsche Bank setzen Hedge-Fonds, die mit Aktien, Anleihen, Devisen oder Rohstoffen spekulieren, dieses Jahr soviel Finanzmittel ein wie nie zuvor: weltweit rund 2,3 Billionen Dollar. Im bisherigen Spitzenjahr 2007 waren es 2,2 Billionen.



Foto: Image Source / Fronline

Prozess gewonnen! Der Rechtsbeistand für Gewerkschaftsmitglieder ist erfolgreich.

Kündigung, nein danke!

RECHTSSCHUTZ

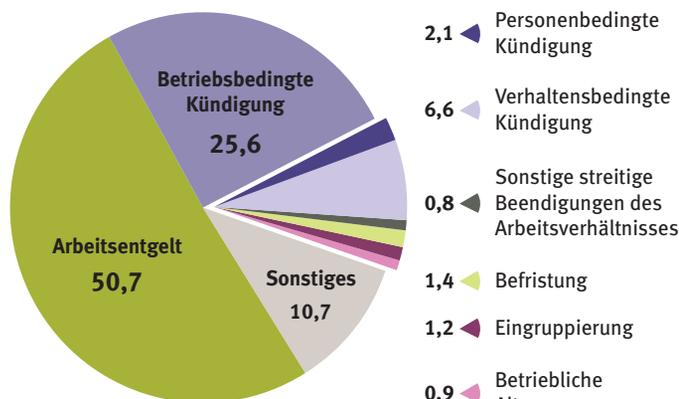
Matthias Weichendorn* wurde zu Unrecht entlassen. Er ging damit vor Gericht und bekam recht. Die Kündigung wurde mit Hilfe der IG Metall und des Rechtsschutzes abgeschmettert. Und auch Studien belegen, dass gewerkschaftlicher Rechtsbeistand Jobs sichert.

Matthias Weichendorn weiß, wie es sich anfühlt, gekündigt zu werden. »Das war völlig absurd«, erzählt er. »Die wollten meine Stelle streichen. Aber eine andere einrichten, für die ich angeblich nicht kompetent genug sei.« Der Diplom-Elektro-Ingenieur nahm das nicht einfach hin, ging in seine IG Metall-Verwaltungsstelle und ließ sich beraten. Nach mehreren Prozessen war klar: Die Kündigung war nicht gerechtfertigt. Er konnte seinen Job behalten. »Das wäre ohne den Rechtsschutz nicht so glatt gelaufen. Und dass ich das Recht auf Lohnfortzahlung habe, auf die Idee wäre ich alleine auch nicht gekommen.«



WISSEN

Fälle des DGB-Rechtsschutzes in Prozent



Quelle: DGB Rechtsschutz GmbH

Nicht alleine zum Gericht. Matthias wusste, dass er mit seinem »Fall« bei der IG Metall eine Anlaufstelle hat. In der Offenbacher Verwaltungsstelle hörte man ihm zu und vermittelte ihm den DGB-Rechtsschutz. Dort arbeiten Juristinnen und Juristen, die auf das Arbeits- und Sozialrecht spezialisiert sind. Und alle Gewerkschaftsmitglieder bekommen von ihnen kostenlosen Rechtsbeistand vor Gericht. Bei Matthias hieß das: außergerichtliche Anhörung ohne Einigung, anschließend Prozess vor dem Arbeitsgericht (erste Instanz), den er verlor. Dann prüften die Experten vom Ressort Arbeits- und Sozialrecht der IG Metall den Fall. Sie hielten das erstinstanzliche Ergebnis für falsch. Und sie sollten recht behalten: Vor dem Landgericht (zweite Instanz) gewann Matthias seinen Prozess.

Infografik: Julia Buschmann

Gute Noten von Mandanten.

Nicht nur Matthias hat gute Erfahrungen gemacht: Es gibt Fakten die belegen, wie gut der Gewerkschafts-Rechtsschutz ist. Der DGB-Rechtsschutz selbst fragt alle zwei Jahre ab, wie zufrieden die Mandanten waren. Und da gibt es Topnoten. 86 Prozent sagen, dass sie zufrieden oder sehr zufrieden waren. Von IG Metall-Mitgliedern gibt es im Durchschnitt die »Note 1,74«.

Gute Noten von Experten.

Und auch Wissenschaftler haben ermittelt, was der Rechtsschutz bringt. Die Technische Uni Darmstadt hat 221 Fälle analysiert und rausgefunden: Wer vor dem Arbeitsgericht von einem gewerkschaftlichen Juristen vertreten wird, hat bessere Chancen, den Prozess zu gewinnen, als wenn der Jurist nicht vom DGB-Rechtsschutz kommt.

Und auch von der Uni Trier gibt es eine Studie dazu, ob ein Zusammenhang besteht zwischen Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft und der Wahrscheinlichkeit, gekündigt zu werden. Das Ergebnis ist: Das Risiko, den Job durch eine individuelle Kündigung zu verlieren, ist um ein Drittel geringer, wenn man in einer Gewerkschaft ist. Für diesen Zusammenhang sehen sie den Grund hauptsächlich in dem starken Rechtsschutz.

Dieser hat ihrer Meinung nach gleich zwei schützende Effekte. Erstens: Gewerkschaftsmitglieder haben einen unkomplizierten und kostenlosen Zugang zum Rechtsbeistand. Zweitens: Deswegen scheuen Arbeitgeber bei ihnen eher eine Kündigung, denn sie müssen eventuell die Prozesskosten übernehmen oder zum Beispiel auch Abfindungen zahlen.

Kompetente Juristen für Gewerkschaftsmitglieder – im Fall der Fälle gut, dass es sie gibt. ■

Ilka.Grobe@igmetall.de

* Name von der Redaktion geändert

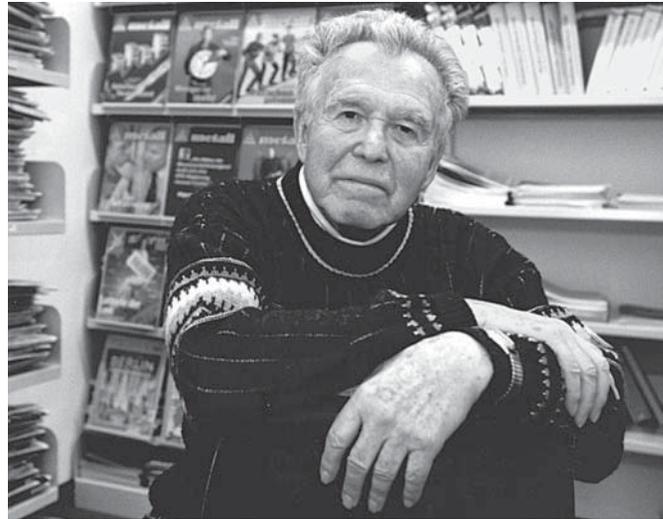
ABSCHIED**Ehemaliger Chefredakteur Jakob Moneta verstorben**

Foto: Sven Ehlers

Jakob Moneta zu Besuch in der Redaktion. Das war 1998.

Die Älteren unter Euch erinnern sich vielleicht an Jakob Moneta: Er war viele Jahre Chefredakteur der metallzeitung. Ein engagierter Sozialist, Widerständler und Gewerkschafter. Am 3. März starb er im Alter von 97 Jahren.

Suchen nach Alternativen. Jakob Moneta wollte an seinem 100sten Geburtstag auf die Welt blicken und sagen können: »Wir haben den Ausblick auf eine andere Gesellschaftsordnung.« Für seine sozialistischen Ideen ist Jakob Moneta sein Leben lang eingetreten. Und bis in sein hohes Alter hat er sich als Denker und Meinungsmacher gemischt. Für viele war er ein Vorbild im Kampf gegen kapitalistische Profitgier und gegen Ausbeutung von Arbeitnehmern, immer auf der Suche nach Alternativen für die Gesellschaft.

Geboren wurde Moneta in Blasow (damals Österreich, heute Polen), hinein in eine jüdisch-orthodoxe Familie. Von dort ging es – auf der Flucht vor Pogromen – nach Köln. Er engagierte sich in der Jugend der Sozialistischen Arbeiterpartei.

1933 ging er nach Palästina und suchte in einem Kibbuz den Sozialismus, kam in ein englisches Internierungslager. Als er 1948 nach Köln zurückkehrte begann er als Journalist zu arbeiten. Auf Vorschlag der Gewerkschaften ging er später in die deutsche Botschaft nach Paris.

Zur IG Metall kam er 1963 als Chefredakteur der »metall«, so hieß die metallzeitung damals. Er wurde Chronist einer Zeit der IG Metall, in der sie viele wichtige Meilensteine für Gerechtigkeit und Würde der Kolleginnen und Kollegen erreichte. Fünf Streiks gehörten dazu. Und neu war damals: Einwanderer traten der IG Metall bei. Es gab Sprachbarrieren. Um diese zu überwinden und ein Zusammenwirken aller für gewerkschaftliche Ziele möglich zu machen, ließ er die Zeitung in mehrere Sprachen übersetzen.

Ob Monteta an seinem 100sten Geburtstag eine andere Welt gesehen hätte als die heutige, bleibt abzuwarten. Aber vieles, was ihm wichtig war, ist weiterhin aktuell. ■

Die metallzeitungs-Redaktion

IN KÜRZE**Mehr mit Mindestlohn**

Von einem gesetzlichen Mindestlohn würde jeder fünfte Beschäftigte in Deutschland profitieren. Das rechnet das Institut für Arbeit in Qualifikation in einer neuen Studie zum Niedriglohnbereich vor. Danach verdienen fast acht Millionen Menschen weniger als 9,15 Euro pro Stunde. Fast ein Viertel aller Einkommen liegt somit deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle. Gut 4 Millionen Menschen verdienen weniger als 7 Euro pro Stunde und davon 1,4 Millionen sogar weniger als 5 Euro. Dabei trifft Niedriglohn oft Frauen und Minijobber.

► www.iaq.uni-due.de

→Aktuelles

Logistik wird Metall

Mehr Geld und mehr Urlaub bekommen die Beschäftigten des Logistikers Schnellecke. Für sie gilt seit kurzem ein Haustarifvertrag der IG Metall. Der ehemals reine Logistik-Dienstleister hat sich stark gewandelt: Er fertigt inzwischen Achsen, und liefert sie bei VW bis ans Band. Dort werden sie von Schnellecke-Beschäftigten eingebaut. So drang das Unternehmen in eine Branche vor, die in den Tarifbereich der IG Metall fällt. Nur die Beschäftigten blieben auf der Strecke und bei ihren alten Konditionen. Sie arbeiteten für viel weniger Geld als ihre VW-Kollegen. Nachdem viele Beschäftigte der IG Metall beitraten, hat sich das nun geändert.

Eine ähnliche Entwicklung nahm die Firma Rudolph Automotive Logistik, die für BMW in Leipzig arbeitet. Dort verhandelt die IG Metall ebenfalls über einen Tarifvertrag.

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Gesundheitsschutz im Betrieb lohnt sich

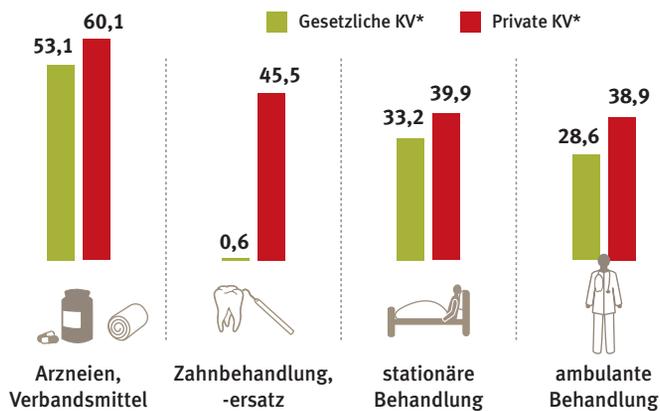
Eine Studie zeigt: Jeder Euro, den Betriebe in den Arbeits- und Gesundheitsschutz investieren, spart 2,20 Euro Kosten. Die Betriebe bewerten Schutzmaßnahmen so: Sie führen zu ...



Quelle: Internationale Vereinigung für soziale Sicherheit

Privatpatienten kosten mehr

Privat Krankenversicherte müssen wegen der explodierenden Kosten erheblich stärker steigende Beiträge in Kauf nehmen. Von 2000 bis 2010 sind die Ausgaben um soviel Prozent gestiegen:



*Krankenversicherung | Quelle: Verband der privaten Krankenversicherung

Beschäftigungsboom ist Teilzeitboom

Es ist nicht alles Gold, was glänzt: Die Zahl der Vollzeitstellen geht stetig zurück. So haben Arbeitsplätze und Arbeitsvolumen zwischen 1991 und 2011 zu- oder abgenommen (in Prozent):



Quelle: Bundesagentur für Arbeit/DGB

Infografiken: Julia Buschmann

»Man lässt uns einfach verhungern«

INTERVIEW

Die Solarbranche kämpft um ihre Existenz, während die Politik Fördermittel kürzt. Harald Frick, Betriebsrat in einer Solarfirma, fordert eine Sonnen-Energiewende.

Der Solarbranche geht es zurzeit insgesamt nicht gut. Wie geht es Euch bei Conergy?

Harald Frick: Auch nicht gut. Wir hatten in Spitzenzeiten 750 Beschäftigte, jetzt nur noch 330. Früher hatten wir die komplette Fertigung hier. Jetzt bauen wir nur noch Module.

Wie kommt's?

Frick: 2008 eröffneten die Chinesen mit ihren Solarmodulen einen rigorosen Preiskampf auf dem deutschen Markt. Den haben wir nur mit aufgeschürften Knien und blutigen Nasen überstanden. Allein 2011 haben sich die Modulpreise mehr als halbiert. So etwas ist in der modernen Industriegeschichte wahrscheinlich einmalig. In dieser schwierigen Situation wurden auch noch die Fördermittel gekürzt.

Und jetzt streicht die Regierung wieder bis zu 30 Prozent. Rund 11 000 Menschen haben dagegen am 5. März in Berlin protestiert. Warst Du dabei?

Frick: Natürlich. Das Problem sind nicht nur die Kürzungen. Hinzu kommt, dass der Ausbau der Solarenergie in den nächsten Jahren massiv eingedämmt wird. Außerdem wollen die Minister Rösler und Röttgen künftig über weitere Kürzungen allein entscheiden, ohne Parlament. Wenn das geschieht, werden die Finanzierungsbedingungen so unsicher, dass die

Banken für künftige Solarprojekte wohl kaum mehr Geld geben. Diese rabiate Politik wird enorme Schäden verursachen, vor allem im Osten.

Weil die meisten Solarfirmen in Ostdeutschland sind?

Frick: Ja, gerade wir im Osten wurden mit dem Versprechen gelockt: Hier gibt es gute Arbeitsplätze, Zukunft, Beschäftigung auf lange Sicht. Allein in Frankfurt/Oder wurden in den letzten sechs Jahren rund 2000 Arbeitsplätze in der Solarbranche geschaffen. Sie ist hier der größte Arbeitgeber. Und dann ist plötzlich Schluss. Man lässt uns verhungern. Das macht uns zornig. Wir sind doch kein Spielball der Politik. Wenn eine Regierung Versprechungen macht, muss sie sie einhalten.

Was erwartest Du denn von der Politik?

Frick: Zuerst einmal, dass sie nicht ausgerechnet mitten in einer schweren Krise auch noch die Fördermittel kürzt. Und dass sie die Solarindustrie schützt. Schließlich geht es um einen Wirtschaftszweig, der innovative Technologien für Zukunftsmärkte herstellt. Noch konzentriert sich der Absatzmarkt für die Photovoltaik auf Europa, besonders auf Deutschland. China schneidet sich große Stücke aus dem Förder-Kuchen nach dem Erneuerbare-Energie-Gesetz (EEG) ab. Als klar wurde,



Foto: Christian von Polentz / transifoto.de

Harald Frick, 44, ist Konzern-Betriebsratsvorsitzender von Conergy Deutschland und Betriebsratsvorsitzender des Werks Conergy Solar Module in Frankfurt/Oder. Conergy stellt Komponenten für Solaranlagen her. Das Unternehmen wurde 1998 gegründet, ist börsennotiert und beschäftigt in Deutschland rund 1000 Menschen.

dass die anderen Länder bei den erneuerbaren Energien nicht mitziehen und chinesische Firmen deutsche auf dem hiesigen Markt in einem knallharten Wettbewerb verdrängen, hätte die Politik handeln müssen. Es geht schließlich um eine Zukunftsbranche mit schon 100 000 Arbeitsplätzen. In Italien gilt zum Beispiel: In jedem Modul, das im Land gefördert und verschraubt wird, muss mindestens 50 Prozent Europa sein.

AKWs abschalten, Energiewende versprechen, dann aber die Solarförderung kürzen: Es sieht aus, als hätte die Regierung keinen Plan. Oder doch?

Frick: Das Problem ist, dass die großen Energiekonzerne E.ON, RWE, EnBW und Vattenfall hier nicht im Markt sind. Solarstrom ist dezentral, die Firmen sind relativ klein. Die Solarbranche kann sieben Gigawatt in einem Jahr aufbauen; das entspricht sieben Großkraftwerken. Das ist für die Großkonzerne, deren Bilanzen die Energiewende ohnehin nicht verbessert hat, eine Bedrohung.

Das heißt, hinter dieser Politik stehen aus Deiner Sicht starke Lobby-Interessen?

Frick: Das sehe ich so. Die großen

Energiekonzerne versuchen, die Solarbranche in die Ecke zu drängen.

Da könnte die Nationale Plattform, die die IG Metall fordert, doch helfen und gegensteuern?

Frick: Wenn Politik, Arbeitgeber und Gewerkschaften gemeinsam Lösungen erarbeiten, die unsere Arbeitsplätze sichern, würde ich als Gewerkschafter diese Bühne gern mit der IG Metall betreten.

Apropos Gewerkschaft. Habt Ihr schon viele Mitglieder?

Frick: Das Pflänzchen ist noch klein, aber es wächst. Wir brauchen noch etwas Zeit. Die Beschäftigten sind froh, in der Solarbranche Arbeit zu haben. Doch immer mehr Kollegen sehen, dass die Gewerkschaft gebraucht wird. Wir haben keinen Tarifvertrag; die Löhne und Arbeitsbedingungen sind verbesserungsbedürftig. Aber am wichtigsten ist natürlich, dass die Arbeitsplätze erhalten bleiben. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Informationen und Positionen der IG Metall zur Solarbranche und zur Energiewende:

► www.igmetall.de

→ Arbeit → Wirtschaft

WISSEN

Kein sonniges Klima in der Solarbranche

Bei einer Umfrage der IG Metall sagten von insgesamt 840 Beschäftigten in der deutschen Solarindustrie ...

77,6 Prozent: Die Energiepolitik trägt »wenig« bis »gar nichts« zum Erhalt ihrer Arbeitsplätze bei.

5,8 Prozent in der Produktion: Sie können von ihrem Einkommen gut leben. (Leihbeschäftigte: sogar nur 3,7 Prozent)

11,3 Prozent: Sie haben gleich einen festen Vertrag erhalten.

27,6 Prozent: Sie leisten regelmäßig bis zu fünf Stunden Mehrarbeit.

13,3 Prozent: Sie leisten regelmäßig bis zu zehn Stunden Mehrarbeit.

72,5 Prozent: Sie sind mit den Schichtplänen unzufrieden.

79,3 Prozent: Auf den Arbeitsschutz wird in ihrem Betrieb »stark« geachtet.

IN KÜRZE

Schnuppertag im Betrieb

Technik kann faszinieren – nicht nur Jungen, sondern auch Mädchen. Am 26. April ist es wieder so weit: Zum zwölften Mal bietet der Girls' Day Schülerinnen ab der fünften Klasse Gelegenheit, sich in der Arbeitswelt von Ingenieuren, Mechatronikern und Mechanikern umzuschauen. Auch Dein Betrieb kann dabei sein. Und wer weiß – vielleicht trifft man das eine oder andere Girl als Azubi an der Werkbank wieder. Details im Internet:

► www.girls-day.de



Foto: danstar / Shutterstock.com

Nah dran und kompetent



Wählt Vertrauensleute

Der Endspurt zur Wahl Eurer IG Metall-Vertrauensleute in den Betrieben läuft. Leute aus Eurer Abteilung, die Eure Probleme kennen. Enorm wichtig für die derzeit laufende Metall-Tarifrunde. Hintergründe:

► www.igmetall.de/vl-wahl

Fachkräfte: Politik schläft

Die Politik tut zu wenig gegen Fachkräftemangel, sagen zwei von Bundesregierung und Gewerkschaften beauftragte Expertenkreise. Vor allem müsse studieren für beruflich qualifizierte ohne Abi leichter werden. Die Gewerkschafter kritisieren zudem, dass die zunehmende Leiharbeit Weiterbildung abwürgt. Mehr zu den Studien:

► www.igmetall.de/Qualifizierung

Bei Nirosta in Düsseldorf arbeiten Jung und Alt im Tandem. So können junge Leute wie Mergim Tuba (Mitte) von dem Wissen Älterer wie Dieter Rettkowski (links) und Detlef Augustin (rechts) profitieren.



Arbeitnehmer in der Zange

DEMOGRAFIE

In vielen Betrieben tickt eine Zeitbombe: Die Belegschaften werden älter, der Leistungsdruck steigt und Türen zum vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben schließen sich. Als ob das nicht schon genug Probleme wären, werden in diesem Jahr die Rentenaltersgrenzen angehoben. Für die IG Metall gibt es einen Ausweg: gesunde Arbeit und flexible Ausstiege für alle.

Text: Fabienne Melzer

Das Datum hat Ali Haouas nicht im Kopf. Irgendwann im April 2015. Aber er weiß genau, wie alt er dann ist: 65 Jahre, vier Monate und zehn Tage. Dann hat er sein gesetzliches Rentenalter erreicht. Ali Haouas ist Vorarbeiter in der Gießerei von Hydro Aluminium in Hamburg. Seit 32 Jahren arbeitet er dort, 32 Jahre im Rhythmus des Schichtplans. Er steht mit

den Hühnern auf oder arbeitet, wenn seine Familie schläft – alles nach Plan.

Schichtarbeit geht auf die Knochen. Dennoch ist der 62-Jährige optimistisch. »Wenn ich gesund bleibe, arbeite ich bis zum letzten Tag.« Denn vor zwei Jahren stieg er in ein neues System ein. Statt eine Woche eine Schicht am Stück wechselt er alle zwei Tage von Früh-, auf Spät-

auf Nachtschicht. Anschließend hat er vier Tage frei. »Das neue System ist wunderbar«, schwärmt Ali Haouas und seine Begeisterung lässt seine Worte förmlich durch die Luft fliegen. »Nach vier freien Tagen fühle ich mich erholt.«

Das neue Schichtmodell ist ein Baustein eines Pakets, das der Betriebsrat aushandelte. Peter Camin nennt es das »kleine Humanisierungspaket«. Für den Konzernbetriebsratsvorsitzenden ist es ein Anfang – nicht die allumfassende Antwort auf die Frage, wie Menschen ein ganzes Arbeitsleben lang gesund bleiben und finanziell gesichert in Rente gehen können. »Streng genommen sorgen wir nicht vor. Wir kümmern uns um die Probleme der Leute.«

Beliebte »Opa-Schichten«. Kümern heißt vor allem: ältere Schichtarbeiter entlasten. Der Betriebsrat konnte die Quote für Altersteilzeit erhöhen. Drei Schichten pro Jahr werden für Schulungen genutzt und jenseits der 55 gibt es zusätzliche freie Nachtschichten. Bei Hydro Aluminium heißen sie kurz: »die Opa-Schichten«. Der Betriebsrat hat das Paket mit allen diskutiert. Jemand muss die Nachtschichten der Älteren schließlich übernehmen. Doch auch da schaute er genau hin: Muss nachts wirklich die gleiche Mannschaft antreten wie tagsüber? Nein, fand der Betriebsrat und verteilte Arbeit um.



Foto: Thomas Range

nicht einmal jeder zehnte Betrieb in der Metall- und Elektroindustrie spezielle Arbeitsregelungen oder Weiterbildungsangebote für Ältere. In vielen Unternehmen ist das Thema über Hochglanzprospekte und Vorzeigeprojekte nicht hinausgekommen. Ein Schön-Wetter-Thema, für das immer gerade keine Zeit ist, weil anderes wichtiger ist. In vielen Betrieben dreht sich das Rad sogar in die entgegengesetzte Richtung. Im rasanten Wettlauf um Marktanteile und Gewinne kommen gesunde Arbeitsbedingungen immer weiter unter die Räder. Während die Leistungsschraube in vielen Betrieben anzieht, schließt der Gesetzgeber einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben nach dem anderen. Zusätzlich verschärft durch die Anhebung der Rentengrenze auf 67, die in diesem Jahr zum ersten Mal greift. Dabei haben ältere Menschen noch immer wenig Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Für Matthias Knuth vom Institut Arbeit und Qualifikation in Duisburg tickt da eine Zeitbombe. »Ein Teil der Menschen schafft bereits heute die 65 nicht und die 67 schon gar nicht.« Besonders hart trifft es die, die von Anfang an durchs Rost rutschen. All jene, die in der Schule nach unten durchgereicht werden, keine Ausbildung finden, häufiger in unsicheren Arbeitsverhältnissen landen und immer wieder arbeitslos werden. »Sie stehen am Ende mit ruinierter Gesundheit und kleiner Rente da.«

Arbeitsmarkt und Gesetzgeber nehmen Beschäftigte so immer mehr in die Zange. Eine Zange, die Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, von beiden Seiten öffnen möchte. Arbeitgeber müssen mehr dafür tun, dass Menschen auch mit 60 noch gesund zur Arbeit gehen. Und: Es wird weiter Beschäftigte geben, die vorzeitig aussteigen müssen. »Statt einer Einheitsgrenze für alle brauchen wir Wahlmöglichkeiten

für jeden«, sagt Urban. Die Forderung geht an die Politik. Aber auch an die Arbeitgeber. Möglichkeiten gibt es.

Beispiel Nirosta: Dort verhandelt der Betriebsrat zurzeit über eine Sozialplanvereinbarung. Der Arbeitgeber soll älteren Beschäftigten den vorzeitigen Ausstieg erleichtern, indem er Abschläge bei der Rente verringert. Wer hier arbeitet, hat im Schnitt 1200 Euro Rente pro Monat zu erwarten. Abschläge von zehn Prozent sind da kaum zu verkraften.

Um ältere Arbeitnehmer kümmert man sich bei Nirosta schon länger. Sie sind ein wichtiges Kapital, vor allem an Erfahrung. Als Mergim Tuba in seine Abteilung bei Nirosta kam, hatte er einen älteren Kollegen an seiner Seite. Ihm schaute der Industriemechaniker eine Weile über die Schulter. Dann forderte der Ältere ihn auf: »Jetzt machst Du mal, und ich schaue Dir zu.« Tandem-Modell heißt der Wissenstransfer von Alt zu Jung bei Nirosta. Auch nach seiner Ausbildung nutzt der 24-Jährige das. »In der Praxis sind ältere Kollegen oft im Vorteil. Sie können vieles einfach im Schlaf.«

Rückkehr der »Über-Kopf-Arbeit«. Auch andere Stahlunternehmen stellen sich in kleinen Schritten auf älter werdende Belegschaften ein. Ein Grund ist sicher der Tarifvertrag zum demografischen Wandel, den die IG Metall abschloss. Aber vielleicht ist der Druck auch größer. Ein Arbeitsplatz im Stahlwerk hat immer noch ein schlechtes Image, sagen Betriebsräte, auch wenn das mit der Wirklichkeit gar nichts mehr zu tun hat. Wer Nachwuchs finden will, muss sich mehr anstrengen.

Mehr als etwa große Autohersteller. Auf die Frage nach altersgerechten Arbeitsplätzen fällt die Antwort von Joachim Nisch knapp aus: »Es gibt sie nicht.« Seit fast zehn Jahren werden die Takte am Band bei Daimler wieder kürzer. In der C-Klasse sind sie inzwischen bei 73 Sekunden. Arbeit, die enorm belastet, sagt Nisch, Leiter der Vertrauensleute in Sindelfingen. »Da steckt man nicht nur körperlich in der Mühle, man wird auch jeder Entscheidung beraubt, weil jede Handbewegung vorgegeben ist.«

Und es gibt auch Rückschritte: An einigen Arbeitsplätzen wurde die Über-Kopf-Arbeit gegen Zuschläge wieder eingeführt, nachdem man sie Jahre zuvor abgeschafft hatte. Auch die Steinkühler-Pause – Kurzpause in der Produktion in Baden-Württemberg – ist den Arbeitgebern ein Dorn im Auge. »Sie rechnen uns das ständig vor, weil die Konkurrenz es nicht hat.« Mit dem Wettbewerbsargument können Arbeitgeber jede Diskussion um gesunde Arbeit abwürgen. Aus dieser Falle führt für Nisch nur ein Weg heraus, der gemeinsame Weg aller Autohersteller: »Wir müssen uns auf Arbeitsbedingungen einigen und niemand darf davon abweichen.« ■

Alle stimmten dem Paket zu, auch die Jungen und die Angestellten.

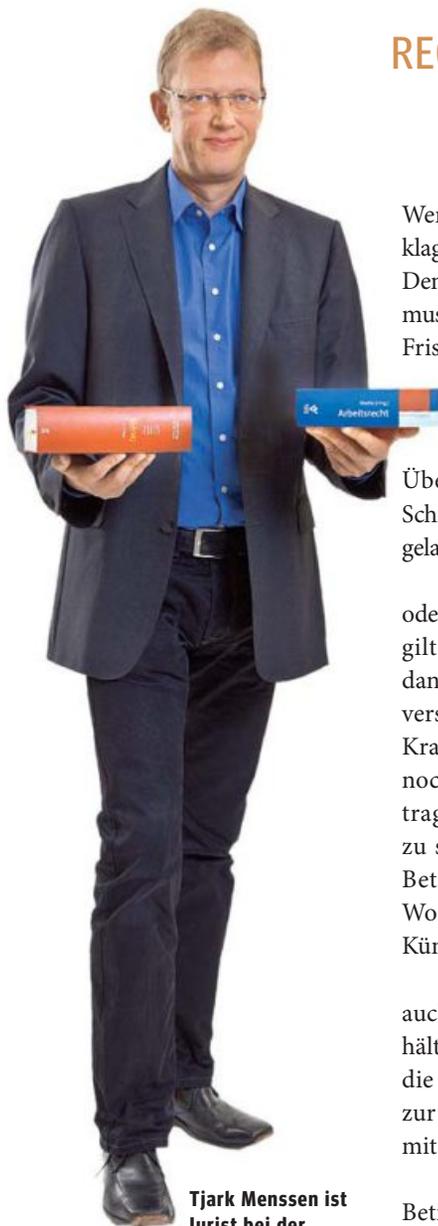
Während Betriebsräte wie Peter Camin sich kümmern, bewegen sich Arbeitgeber wenig. Zwar ist vielen klar, dass sie sich auf älter werdende Belegschaften einstellen müssen. Doch Antworten haben die wenigsten. Das weiß auch die Bundesregierung. Wie sie auf eine Anfrage der Grünen einräumen musste, hat



Foto: Cordula Kropke

Noch lange nicht zum alten Eisen gehören Ali Haouas (rechts) und seine Kollegen Thomas Dondrup (links) und Remo Gawenda (Mitte). Wenn die Gesundheit mitspielt, möchte keiner vorzeitig aussteigen.

Fristen nicht verfallen lassen



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

RECHT SO | Das Arbeitsrecht steckt voller Fristen. Die Ausschlussfristen für Vergütungsansprüche und die Fristen nach dem Kündigungsschutzgesetz zählen zu den wichtigsten im Arbeitsleben. Was regeln diese Fristen im Einzelnen?

Wer eine Kündigung erhält und klagen will, muss schnell reagieren: Denn eine Kündigungsschutzklage muss innerhalb der Drei-Wochen-Frist beim Arbeitsgericht eingehen. Diese läuft ab dem Erhalt der Kündigung. Zugegangen ist sie bei persönlicher Übergabe oder dann, wenn das Schreiben zu Hause im Briefkasten gelandet ist.

Auch während des Urlaubs oder eines Krankenhausaufenthalts gilt diese Frist. Versäumt man dann die Drei-Wochen-Frist unverschuldet (also bei Urlaub oder Krankenhausaufenthalt), besteht noch die Möglichkeit, einen Antrag auf verspätete Zulassung zu stellen. In diesem Fall haben Betroffene aber lediglich zwei Wochen Zeit, um sich gegen die Kündigung gerichtlich zu wehren.

Die Drei-Wochen-Frist gilt auch bei befristeten Arbeitsverhältnissen, wenn man sich gegen die Wirksamkeit der Befristung zur Wehr setzen will. Sie beginnt mit dem Ende der Befristung.

Gekündigte sollten sofort den Betriebsrat informieren und sich zudem bei ihrer IG Metall vor Ort rechtlich beraten lassen.

Verfallsfristen. Bei Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis handelt es sich auch häufig um Geldforderungen. Beispielsweise ausstehender Arbeitslohn, Urlaubsgeld oder Zulagen. Solche Vergütungsansprüche aus Arbeitsverträgen verjähren nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch nach drei Jahren. Dabei zählt das Jahr, in dem die Forderung entstanden ist, nicht mit.

Tarifvereinbarungen und Arbeitsverträge sehen häufig kürzere Fristen – sogenannte Ausschluss- oder Verfallsfristen – vor. Diese bestimmen, dass Ansprüche verfal-

len, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist geltend gemacht worden sind.

Ausschlussfristen für die Geltendmachung tariflicher Rechte können nur im Tarifvertrag vereinbart werden und sind meist in den »Mantel- oder Rahmentarifverträgen« geregelt. Sie können unterschiedlich lang sein. So sehen Tarifverträge zwei- oder dreimonatige Fristen vor. Sind im Arbeitsvertrag kürzere Fristen als drei Monate vereinbart, ist die Ausschlussfrist unwirksam. Dann gilt die gesetzliche Frist von drei Jahren.

In der Regel beginnt die Frist, wenn der Arbeitnehmer den Anspruch vom Arbeitgeber einfordern kann. Sie endet, wenn der letzte Tag der Frist vergangen ist.

Um die Frist zu wahren, ist es deshalb auch erforderlich, den Anspruch näher zu bezeichnen. Der Arbeitgeber muss gleich erkennen können, welche Forderungen ein Arbeitnehmer erhebt und – wenn dem Arbeitgeber das nicht bekannt ist – wie hoch sie ungefähr sind. Erst wenn der Arbeitgeber die Ansprüche ablehnt, läuft eine Klagefrist. ■



WISSEN

Verfallsfristen kennen

Ausschlussklauseln sollten nicht unterschätzt werden. Denn selbst wenn Beschäftigte die Klauseln nicht kennen, gelten die Fristen und können gegebenenfalls verfallen. Wer Ansprüche geltend machen will, kontaktiert den Betriebsrat und vereinbart einen Termin bei seiner IG Metall, um die schriftliche Geltendmachung vorzubereiten.

Trotz Streik im Nahverkehr pünktlich zur Arbeit

Wenn der öffentliche Nahverkehr lahm liegt, ist es für die meisten Berufspendler fast unmöglich pünktlich im Betrieb zu erscheinen. Welche Rechte haben Beschäftigte, wenn sie wegen Streik im öffentlichen Nahverkehr nicht rechtzeitig zur Arbeit kommen? Grundsätzlich sind Beschäftigte selbst dafür verantwortlich, dass sie pünktlich



Liegt der Nahverkehr lahm, müssen Pendler andere Anreisewege finden.

Foto: Hoger Hollemani / Picture-Alliance

zur Arbeit erscheinen. Sie tragen das sogenannte Wegerisiko. Arbeitsrechtliche Sanktionen müssen Berufspendler bei einer Verspätung in der Regel nicht befürchten. Denn sie haben keine Schuld für die Verspätung aufgrund eines Bahnstreiks. Allerdings müssen sie sofort dem Vorgesetzten Bescheid geben, dass sie zu spät kommen werden.

Wer über die Medien erfährt, dass Bus oder Bahn am nächsten Tag ausfallen, muss sich kümmern und andere Anreisewege checken. Der Grund: Hier kann der Chef verlangen, dass Pendler alternative Möglichkeiten (etwa Auto, Rad oder Fahrgemeinschaft) nutzen, damit sie ihre Arbeit trotz des Streiks pünktlich aufnehmen können. ■



Kurgarten

4-tägige Reise
ab € **139,-** p. P./DZ

3 % Rabatt für IGM-Mitglieder und deren Mitreisende



Urlaubsfreude pur



DAS PRODUKT

Kühlen mit Köpfchen

Kühlschränke sind treue Mitbewohner, denn ihre Lebenserwartung liegt bei 10 bis 15 Jahren. Nun muss ein neuer her? Die Wahl für das richtige Gerät sollte kühl überlegt sein. Neben den Anschaffungskosten verursachen Kühlschränke auch Stromkosten – und die sind nicht zu verachten. Immerhin läuft der treue Gefährte 24 Stunden am Tag, 52 Wochen im Jahr ohne Pause.

Perspektiven für Azubis. Bei den hochwertigen Energiespar-Kühlschränken hat die Firma Liebherr Bestnoten durch die Stiftung Warentest erhalten: Beispielsweise für den KP 3620. Hergestellt wird das Gerät im Oberschwäbischen Ochsenhausen. 1764 Kolleginnen und Kollegen produzieren jährlich rund 90 000 Stand- und Einbaugeräte der Kühl- und Gefriertechnik. Darunter derzeit 56 Auszubildende, die bei Liebherr einer sicheren Zukunft entgegen sehen. »Von unseren Azubis werden alle übernommen. Noch nie musste bei uns einer gehen«, bestätigt der Betriebsrat. ■

Sylvia.Stahl-Schindler@igmetall.de

Stromfresser Altgerät:

► www.stiftung-warentest.de
→ Umwelt und Energie/Tests

Erholung in Bad Kissingen

Bad Kissingen ist Deutschlands bekanntester Kur- und Wellness-Ort, mit einer jahrhundertealten Tradition, zahlreichen Rad- und Wanderwegen sowie nahe gelegenen Sport- und Ausflugsmöglichkeiten. Ob groß oder klein – hier findet jeder ein passendes Angebot.

Ihr 3-Sterne-superior-Hotel Sonnenhügel

Die großzügige Hotelanlage liegt eingebettet in herrlicher Natur am Stadtrand von Bad Kissingen (ca. 3 km bis zum Zentrum) und unweit der Burgruine „Botenlauben“. Das Hotel bietet Restaurant, Tanzlokal, Minigolfanlage, Kegelbahnen, Tennisplätze, die „Sonnenhügel WasserWelt & Saunagarten“ sowie einen 1.200 qm großen Indoor-Spielplatz.

Die 380 Zimmer verfügen über Bad/WC, TV, Sitzecke und Balkon/Terrasse.

Die **Halbpension** besteht aus einem sehr reichhaltigen Frühstücksbuffet und einem großen Abendbuffet (an den Tagen mit Kinderbetreuung gibt es ein betreutes Kinder-Abendessen).

Im großen Areal der „Sonnenhügel WasserWelt“ erwarten Sie grenzenloser Badespaß! Dieser Bereich bietet zwei Innen- und ein Außenbecken, Wasser-Attraktionen wie Wasserfall, Luftsprudelbad, Whirlpool und Wasserfontainen sowie eine traumhafte Saunalandschaft. Der Kinderbereich mit Elefantenturmschlitten und Wasserpilz sorgt dafür, dass der Aufenthalt auch für Ihre Kleinen zum Highlight wird. Wellnessanwendungen wie Massagen oder Schönheitsanwendungen in der BeautyWelt runden das vielseitige Angebot ab.

Freizeitprogramm: Bad Kissingen ist idealer Ausgangspunkt für Ausflüge in die Umgebung. Die Städte Würzburg, Bamberg und Erfurt erreichen Sie nach einer guten Stunde Fahrzeit. Auch Bad Kissingen selbst bietet unzählige Möglichkeiten seine Urlaubstage abwechslungsreich zu gestalten, wie z. B. das Casino, die KissSalis Therme oder eine Dampfschiffahrt auf der fränkischen Saale.

(Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr.)



„Sonnenhügel WasserWelt“



Entspannung im Whirlpool

Inklusivleistungen pro Person

- Übernachtungen im Hotel Sonnenhügel im Standard-Zimmer
- Täglich Halbpension wie beschrieben
- 1 x Bioenergetische Massage (ca. 25 Min.) pro Erwachsenen
- Leihbademantel
- Nutzung der Minigolf-Anlage im Hotelgarten
- Sport- und Freizeitprogramm (lt. Ausschreibung vor Ort)
- Nutzung der „Sonnenhügel WasserWelt & Saunagarten“ (Zutritt der Sauna ab 16 Jahre)
- Nutzung des Indoor-Spielplatzes „Sonni Kinderwelt made by eibe“
- Kinderbetreuung/-animation (nicht vom 24.04. – 28.04., 12.06. – 16.06., 18.09. – 29.09., 11.12. – 15.12.)

Wunschleistungen pro Person

- Einzelzimmerzuschlag 14,- €/Nacht
- Bahnreise zum Bahnhof Bad Kissingen und zurück ab 44,- € (Transfer vom Bhf. in Eigenregie)

Termine und Preise p. P. im DZ in € im 3-Sterne-superior-Hotel Sonnenhügel

Anreise: täglich	4 Tage/ 3 Nächte	5 Tage/ 4 Nächte
A 04.11. – 18.12.12	139,-	179,-
15.04. – 10.05.12		
B 10.06. – 30.06.12, 09.09. – 03.11.12	149,-	189,-
06.04. – 14.04.12,		
C 11.05. – 09.06.12, 01.07. – 08.09.12	159,-	199,-

Kennziffer: 55571 Buchungscod: D97A03A

Verlängerung: Der erste Tag der Verlängerung bestimmt wie ein neuer Anreisetag den Preis. **Zusätzliche Kosten (vor Ort zahlbar):** Kurtaxe ca. 3,40 €/Tag, Haustiere ca. 9,- €/Tag. **Kinderermäßigung:** Es gelten folgende Kinderpreise (inkl.: Frühstück, Mittag- und Abendessen, ausgewählte Softgetränke mit dem „Sonni-Becher“, Nutzung des 1.200 qm Indoor-Spielplatzes „Sonni KinderWelt made by eibe“), Kinderbetreuung in 2 Altersgruppen von Di – Sa (44 Wochen/Jahr): Kinder von 3 bis Ende 10 Jahre 10,- €/Nacht. Kinder von 11 bis Ende 15 Jahre 25,- €/Nacht. (Bei ermäßigt reisenden Kindern Wellnessleistungen nicht inklusive.)



**Cooler
Energiesparer
mit Bestnote:
der KP 3620**

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

Gewerkschafter? Besser als ihr Ruf

STANDPUNKT

Die Funktionärswelt ist nicht so trist, wie viele denken. Das sagt der Publizist Stefan Remeke. Seine These: Die Welt der Gewerkschafter ist nicht grau, sondern wenn man genau hinsieht durchaus bunt. Wie zum Beispiel das Leben des Metallers Gerd Muhr. Sein Engagement hat auch heute noch aktuelle Bezüge zur Tages- und Weltpolitik.



Dieser Tage flimmern bekannte Fernsehbilder in unsere Wohnstuben: von streikenden Gewerkschaftern und von Menschen, die sich – auf Bus, Bahn oder Flugzeug vergeblich wartend – in ihrem Alltag schikaniert sehen. »Alle Räder stehen still, wenn sein starker Arm es will«, heißt es sinnentstellt – und gemeint ist der Gewerkschaftsfunktionär. Dahinter steht ein Bild: der Funktionär, der zum Vorteil weniger und zum Nachteil der Allgemeinheit seine vermeintliche Macht missbraucht.

Das Vorurteil hat Geschichte: vom angesehenen Soziologen Helmut Schelsky, der in den 1980er-Jahren den Gewerkschaftsfunktionären eine Mentalität des Rechtsmissbrauchs unterstellte, bis zur SED-fixierten Funktionärsschelte in der alten Bundesrepublik und zur Gewerkschaftshetze der Nationalsozialisten. Denn das prägende

Element des Stereotyps lebt bis heute fort. Womit Gewerkschafter tatsächlich befasst sind, wissen wenige. Was viele sehen können, hat keinen guten Ruf.

Der Funktionär Muhr. Es liegt nahe, in geschichtlicher Perspektive genauer zu fragen, was Funktionäre denn tatsächlich taten, was sie zu bewirken versuchten und zu bewirken vermochten. Und es liegt nahe, dabei Bereiche der Gewerkschaftswelt auszuleuchten, die weniger im Blick der Öffentlichkeit liegen: die politische Gewerkschaftsarbeit etwa, in welcher der Deutsche Gewerkschaftsbund die wichtige Aufgabe der Interessenvertretung in der staatlichen Sozialpolitik organisierte.

Hier lag das Aufgabenfeld des Metallgewerkschafters Gerd Muhr. Sein sozialpolitisches Metier hat er bei der IG Metall von der

Pike aufgelernt. Seit 1955 war er in der Frankfurter Gewerkschaftszentrale – ab dem Jahr 1963 als Vorstandsmitglied unter Otto Brenner – dafür verantwortlich. Muhr zog es 1969 zum DGB nach Düsseldorf, wo er bis zur Wiedervereinigung gewerkschaftlicher Cheflobbyist der Sozialpolitik war.

Wichtige Gesetze in der Ära Willy Brandt trugen seine Handschrift. Doch da Gerd Muhr als Schattenmann agierte, nahmen das nur einige wenige wahr. Westdeutschland wurde in jenen Jahren vor der Ölkrise sozialer. Es war auch das Verdienst Gerd Muhrs.

Großer Wirkungsgrad. Seine Einflussmöglichkeiten waren begrenzt. Dennoch war sein Wirkungsgrad beachtlich. Das galt auch für seine atemberaubende internationale Karriere in den United Nations of Labour, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Zügig stieg er in den 1980er-Jahren bis zum ranghöchsten Diplomaten hinter dem ILO-Generaldirektor auf. Der Metaller Gerd Muhr war sendungsbewusst.

Er zählte zur Generation der Hitlerjungen, die man in die Uniform gezwungen hatte, und die, aus einem linken, katholischen Arbeitermilieu stammend, die von ihnen als solche empfundene Scharte auswetzen wollten. Er woll-

te sich am Ausbau der demokratischen Welt beteiligen. In der ILO, wo Muhr in der Tradition Wilhelm Leuschners stand, spürte er die Bedeutung der Sozialpolitik für jede Demokratisierung im Besonderen. Die Arbeit als außenpolitischer Diplomat für die Sozialpolitik wurde für ihn zur Königsdisziplin eines Demokraten.

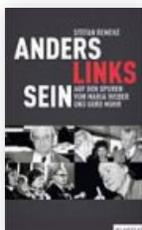
Freie Gewerkschaften. Dabei spielten in einer vielfach unfreien Welt der 1970er- und 1980er-Jahre freie Gewerkschaften als Agenten des Sozialen eine für Gerd Muhr entscheidende Rolle.

Auch deshalb wandte er sich in der ILO beharrlich gegen die Unterdrückung freier Gewerkschaftsbewegungen im Spanien Francisco Francos oder in Zeiten der griechischen Militärdiktatur. Mit beachtlichen diplomatischen Initiativen unterstützte Muhr in Genf die polnische Befreiungsbewegung der Solidarność oder den Anti-Apartheid-Kampf des ANC und Nelson Mandelas.

Gute Politik. Gerd Muhr glaubte, dass der Mensch Ausgangspunkt und Mittelpunkt guter Politik sein musste. Menschenunwürdige Zustände und Systeme hatte er selbst zur Genüge erlebt.

Menschlichkeit war, wie er es selbst nannte, seine Gesinnung.

WISSEN



Das Buch: Stefan Remeke hat im Klartext-Verlag die Doppelbiografie »Anders links sein« veröffentlicht. Darin erzählt er aus dem Leben der Gewerkschafterin Maria Weber und des Metallers Gerd Muhr. Zwei spannende Menschen, die im Deutschen Gewerkschaftsbund zwischen 1950 und 1990 Karriere machten. Die Welt der Funktionäre war schon damals alles andere als grau. ISBN: 978-3-8375-0488-0, Preis: 42 Euro



Foto: Privater Nachlass Gerd Muhr: Die Redaktion der metalleitung hat sich bemüht, die Rechteinhaber des Fotos ausfindig zu machen. Sollten dennoch geltende Ansprüche nicht berücksichtigt sein, bitten wir um Nachricht.

Der Metaller Gerd Muhr (links) kämpfte gegen das Apartheidsregime in Südafrika. Solches Wirken bleibt in der Öffentlichkeit oft verborgen. Die Akteure jedoch – wie auf dem Bild Nelson Mandela (rechts, am 8. Juni 1990 in Genf) – schätzen den Weg der kleinen Schritte.

Damit war bei ihm eine glaubwürdige Politik angelegt, die sichtbar lebensgeschichtlich geprägt war, in der das persönliche und auch das institutionelle Engagement mit den eigenen Erfahrun-

gen und der eigenen Persönlichkeit sich vereinte zu dem, was man wohl nur mit einem Begriff annähernd treffend beschreiben kann – Haltung.

Die politische Elite. Dies ist die Lebensbilanz eines Gewerkschaftsfunktionärs. Und wenn damit ein technokratischer Typus gemeint sein sollte, der hohe Sachkunde auf seinem Gebiet angesammelt hat und einen Gegenentwurf zum Populisten markiert, trifft auch das auf Gerd Muhr zu. In Zeiten ernster Probleme hat dieser Typus wieder Konjunktur, wie die Ablösung einer populistischen durch eine technokratische politische Elite im Süden Europas gerade zeigt.

Funktionäre müssen nicht nach ihrem populären Ruf schießen. Es gibt andere Gründe, den Titel mit Würde zu tragen. Gerd Muhr hilft dabei. ■

remeke@afhp.net

Die Redaktion verlost zwei Remeke-Bücher »Anders links sein«. Bis zum 5. April E-Mail mit Betreff »Anders links sein« an: metalleitung@igmetall.de

Zum Autor



Foto: www.afhp.net

Stefan Remeke, geboren im Jahr 1968, hat bei Klaus Tenfelde und Norbert Frei mit einer Arbeit über die Ära Willy Brandt promoviert. Über die deutschen Gewerkschaften hat er mehrere Publikationen verfasst. Er beschäftigt sich außerdem mit deutscher Wirtschafts- und Sozialpolitik, den Biografien gesellschaftlicher Eliten sowie der Zeitgeschichte politischer und wirtschaftlichen Organisationen. Stefan Remeke ist Leiter der Agentur für Historische Publizistik in Werther.

DAS STICHWORT

Ta|rif|ver|trag, der

Die IG Metall handelt, wie andere Gewerkschaften, regelmäßig mit den Arbeitgebern neue Tarifverträge für ihre Mitglieder aus. Was sie in Tarifverhandlungen fordert, haben die Mitglieder vorher in den Betrieben diskutiert und ihre gewählten Vertreter in den Tarifkommissionen beschlossen.

Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Tarifverträge. In den Entgelt-Tarifverträgen sind die Löhne und Gehälter geregelt. In Mantel-Tarifverträgen geht es um die Arbeitsbedingungen, wie Urlaub, Arbeitszeit und Weihnachtsgeld. Beschäftigungssicherungs-Tarifverträge verbieten für eine bestimmte Zeit betriebsbedingte Kündigungen.

Wo es keine Tarifverträge gibt, müssen sich die Firmen nur an den Gesetzen orientieren. Und die erlauben zum Beispiel 48 Stunden Wochenarbeit. Tarifgebundene Beschäftigte in der Metallindustrie müssen dagegen in der Regel nur 35 Stunden arbeiten. Und statt der gesetzlichen 20 haben sie 30 Arbeitstage Urlaub im Jahr. Anspruch auf

Urlaubs-, Weihnachtsgeld oder Übernahme der Azubis hätten sie nach dem Gesetz gar nicht.

Es gibt reine Firmen-Tarifverträge, aber im Regelfall werden Tarifverträge für bestimmte Branchen ausgehandelt (»Flächentarifverträge«), in einigen für einzelne Regionen, in anderen bundesweit.

Auf das, was die IG Metall in Tarifverträgen durchsetzt, haben alle Mitglieder, für die der Vertrag gilt und deren Arbeitgeber tarifgebunden ist, einen Rechtsanspruch. Zwar gewähren Arbeitgeber tarifliche Leistungen oft der gesamten Belegschaft, aber die Nicht-Mitglieder können die Ansprüche im Konfliktfall nicht vor Gericht einklagen.

Der Schutz. Indem Tarifverträge einheitliche Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen festlegen, schützen sie die Beschäftigten vor Unterbietungskonkurrenz und ungerechten Willkürentscheidungen der Arbeitgeber und schaffen für alle gleichwertige Lebensbedingungen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Lärm, Krach und Co

Am 25. April ist der »Tag gegen Lärm«. Wie wär's, den eigenen Gehörschutz mal zu überprüfen? Denn Lärm kann einerseits Hörschäden verursachen und andererseits auf die Psyche schlagen. Alles, was über 80 dB liegt – das entspricht dem Geräusch eines vorbeifahrenden LKWs –, ist schädigend für das Innenohr. Daher muss der Arbeitgeber für die Beschäftigten ab diesem Wert einen Gehörschutz bereitstellen.

Die Hersteller geben für den Gehörschutz die Dämmleistung an. Auf der Packung steht etwa: »Mittlere Dämmung 20 dB«. Kontrollen haben aber ergeben, dass diese Werte in der Praxis meist nicht erfüllt werden. Bei mehrfach verwendbaren Gehörschutzstöpseln sowie bei Gehörschutzkapseln sollte man 5 dB abziehen, bei Otoplastiken 3 dB. (Empfehlung der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung.) ■



Foto: Jürgen Pollak

Für Sinan Yürük (links) und Vincenzo Esposito (rechts) geht es nach ihrer Ausbildung weiter zum Techniker und Ingenieur – mit Jobgarantie.

Fester Job klar durch Bildung

DA GEHT WAS Feste Jobs für Azubis nach der Ausbildung? Geht doch: Bei Bosch in Stuttgart-Feuerbach lernen Ausgebildete einfach weiter, machen ihren Techniker oder gar ein Studium. Und auch die Firma hat etwas davon: fertige Top-Fachkräfte.

Seine Industriemechaniker-Ausbildung bei Bosch in Stuttgart-Feuerbach hat Sinan Yürük geschafft. Doch damit ist nicht Schluss. Nächstes Jahr geht der 19-Jährige auf die Techniker-Schule. »Ich stehe nun mal auf planen, entwerfen und verbessern. Ich will kreativ arbeiten.«

Zwei Jahre dauert die Techniker-Schule. Doch Sinan muss dafür nicht raus aus dem Betrieb, wie viele andere, die ihren Techniker machen. Wenn er fertig ist, kommt er zurück zu Bosch, in einen sicheren, festen Job. Während der Schulzeit erhält Sinan weiter Lohn: die nächsten vier Jahre 50 Prozent seines normalen Bruttos. Zwei Jahre in der Firma, zwei in der Schule. Das hat er sich ausgesucht, aus mehreren

Modellen nach einem speziellen Tarifvertrag, den die IG Metall in Baden-Württemberg vor zwei Jahren in der Krise durchgesetzt hat.

Job sicher mit Fortbildung. Die Idee: Bei Problemen können Betriebe ihre Azubis erstmal in eine Fortbildung gehen lassen. Sogar ein Studium ist drin. Diesen Weg hat

der 20-jährige Mechatroniker Vincenzo Esposito gewählt. Er macht Fachabitur, studiert danach Wirtschaftsingenieur und kommt dann nach fünf Jahren zu Bosch zurück.

»Ein Traum für mich. Ohne diese Sicherheit hätte ich das nie machen können«, erklärt Vincenzo. Und die Firma hat schließlich auch etwas davon: Top-Fachkräfte,

nicht von irgendwo her, sondern aus der eigenen Ausbildung.

Hart erkämpft. Nur einen Winter zuvor, Ende 2010, sah es für Sinan und Vincenzo noch anders aus. Der sichere Job nach der Ausbildung, eigentlich Grundsatz bei Bosch, stand wegen Krise auf der Kippe.

Doch die Azubis kämpften gemeinsam mit den älteren Beschäftigten für ihre Zukunft. Nach mehreren Mahnwachen vor dem Werktor setzten sie schließlich eine Betriebsvereinbarung durch: Jeder Ausgebildete bei Bosch in Feuerbach erhält ein Angebot auf einen unbefristeten Arbeitsplatz.

Jetzt für die anderen. Sie haben ihre sichere Zukunft. Doch für die IG Metall-Tarifforderung »unbefristete Übernahme« werden Sinan und Vincenzo trotzdem auf die Straße gehen. »Wir wollen, dass auch unsere Freunde und alle anderen außerhalb von Bosch das bekommen«, macht Sinan klar. »Wir wissen ja, wie das ist: nach der Ausbildung ohne Perspektive zu sein.«

Und schließlich ist die unbefristete Übernahme per Tarif auch für die Bosch-Azubis wichtig, die nach Sinan und Vincenzo kommen. Denn die Betriebsvereinbarung läuft ja nur bis 2013. Was dann ist, weiß noch keiner sicher. ■

Dirk.Erb@igmetall.de



WISSEN

Übernahme in Qualifizierungs-Maßnahmen

Eine von vielen Lösungen zur unbefristeten Übernahme: Betriebe können Azubis auch in Qualifizierungs-Maßnahmen übernehmen. Das hat die IG Metall bereits vor zwei Jahren zur Bewältigung der Krise in Tarifabschlüssen durchgesetzt. Beispielfhaft im Tarifvertrag »Kurzarbeit, Qualifizierung, Beschäftigung« in Baden-Württemberg.

Handy: Dienst ist Dienst

TIPP FÜR DEN JOB

Ein Diensthandy zu besitzen kann Vorteile bringen. Aber sind auch private Gespräche erlaubt? Was mit dem Firmenhandy geht und was nicht.

Eben einmal kurz bei den Lieben zu Hause nachgefragt, ob alles in Ordnung ist. Hier eine kurze Nachricht, dort ein kleiner Gruß. Ehe man sich versieht, hat man am Ende eines langen Arbeitstages ein Dutzend Mal die Taste »Senden« gedrückt. Solange das mit dem privaten Handy geschieht – kein Problem. Mit einem Diensthandy kann hingegen Ärger drohen.

Alles im Rahmen. Grundsätzlich gilt: Die private Nutzung des Diensthandys ist nur dann nicht erlaubt, wenn der Arbeitgeber seine Mitarbeiter ausdrücklich darauf hinweist und dies im Nachhinein auch nachweisen kann.

Ein fehlendes Verbot ist aber kein Freifahrtschein zum hemmungslosen Quatschen in privater Mission. Privatgespräche müssen sich im Rahmen halten. Nehmen die Kosten für die



private Nutzung Dimensionen an, die der Chef nicht mehr tragen will, kann es Ärger geben. Hat der Arbeitgeber das Telefonverhalten erst einmal angeordnet, heißt es Vorsicht: Wer dann weiterhin privat telefoniert, muss unter Umständen mit einer Kündigung rechnen.

Absprachen helfen. Chefs, die unangenehme Mitarbeiter loswerden wollen, kommt ein solches »Fehlverhalten« gerade recht. Daher sollte man rechtzeitig Klarheit schaffen. Auf der sicheren Seite ist, wer bei Erhalt des Firmenhandys mit seinem Arbeitgeber klärt, wie dieser zum Thema Privatnutzung steht. Am besten, man hält die getroffene Vereinbarung schriftlich fest. So kann man späteren Streitigkeiten aus dem Weg gehen. ■

Sylvia.Stahl-Schindler@igmetall.de

+ TIPP

Ratgeber Diensthandy

Auf den Internetseiten der IG Metall gibt es einen ausführlichen Ratgeber zum Thema »Diensthandy« für Mitglieder.

► www.igmetall.de/mitglieder
→ Ratgeber

IN KÜRZE

Laden zu und abhauen

Die Bosse von Teka Küchentechnik im hessischen Haiger wollen dichtmachen. Doch statt den 191 Beschäftigten per Betriebsversammlung Rede und Antwort zu stehen, schickten die Bosse einen Brief und hielten von Bodyguards begleitet ab. Die IG Metall fordert nun Verhandlungen. Protestaktionen laufen. Aktuelle Berichte:

► www.herborn.igmetall.de

Ernesto Kroch gestorben

Der jüdische Widerstandskämpfer, deutsch-uruguayischer Kommunist, politischer Aktivist, Gewerkschafter und Globalisierungskritiker Ernesto Kroch ist im Alter von 95 Jahren gestorben. Bereits vor 1933 hat Kroch gegen die Nazis gekämpft und dafür im KZ gesessen. Später gelang ihm die Flucht nach Südamerika. Kroch lebte in Montevideo, Uruguay und auch in Frankfurt am Main, wo er am 11. März starb.

Zuletzt stritt Kroch gegen eine unkontrollierte Globalisierung. Darüber drehte der Filmemacher Martin Keßler einen Film in zwei Teilen »Ernesto alias Ernst – Der Langstreckenkämpfer«. Eine Kurzversion der Dokumentation sowie die DVD zum Bestellen gibt es unter:

► www.neuwut.de
→ Filmproduktion



Ernesto Kroch: Der Gewerkschafter starb im Alter von 95 Jahren.

Ein Standard für alle – weltweit

BLICK AUF DIE WELT

Bei MAN ist eine Erklärung zur sozialen und unternehmerischen Verantwortung unterzeichnet worden.

Die internationale Rahmenvereinbarung definiert elementare Menschen- und Arbeitnehmerrechte und gilt für alle 52.000 MAN-Beschäftigten weltweit. Das Unternehmen verpflichtet sich laut der »Gemeinsamen Erklärung zur sozialen und unternehmerischen Verantwortung in der MAN-Gruppe«, die Kernar-

beitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation einzuhalten. Diese beinhalten die allgemeinen Menschenrechte, schließen Diskriminierung aus und verbieten Kinder- und Zwangsarbeit. Auch schreibt es weltweit das Recht der Beschäftigten fest, sich in Gewerkschaften zusammenzuschließen.

Hintergrundfoto: BMW Group

» Ich gehöre über 30 Jahre zur Stammbeschäftigung in meinem Betrieb. Aber wir haben auch etwa 200 Leiharbeiter. Sie bekommen natürlich weniger Geld für die gleiche Arbeit. Und das kann niemand fair finden. Ein Mensch muss von seiner Hände Arbeit leben können. Ich weiß aus Betrieben mit höherem Leiharbeiteranteil, dass die Beschäftigten sich gegenseitig ausspielen, Leiharbeiter nicht den Mut haben, sich für ihre Rechte einzusetzen und krank zur Arbeit kommen. Und damit setzen sie auch die Stammbeschäftigten unter Druck. So leiden alle darunter. Darum bin ich mir sicher, dass die Kollegen mit festen Stellen und die Leiharbeiter in der Tarifrunde solidarisch sind, wenn es drauf ankommt.«

Bernhard Wimberger, 58,
Stammbeschäftigter bei ZF in Passau

» Etwa 70 Prozent der Leihbeschäftigten bei uns sind 20 bis Anfang 30. Unbefristete Übernahme ist ganz wichtig, damit junge Kolleginnen und Kollegen gar nicht erst in der Leiharbeit landen. Denn etwas anderes wird hier kaum angeboten. Meine Tochter und ihr Freund sind nach Bayern gegangen, weil es für ihn als Mechatroniker hier auch nur Jobs bei Zeitarbeitsfirmen gab. Meine Tochter hätte hier für 7,50 Euro arbeiten können, in Bayern verdient sie 12,50 Euro. Gerade die Firmen im Osten müssen gute Arbeit bieten, damit die Jungen nicht abwandern, sondern an eine Zukunft hier glauben. Motivation geht über Geld und über Sicherheit. Mit den 6,5 Prozent, der unbefristeten Übernahme und den Tarifforderungen zur Leiharbeit setzen wir richtige Signale.«

Jens Möncher, 42, Bandarbeiter,
fest angestellt bei Opel in Eisenach

+++ 6,5 % mehr Lohn +++ Faire Leiharbeit +++ Unbefristete Üb

Fotos von links nach rechts: Andreas Gummerer; Heiko Meyer/ Foto Kreativ Kassel; Cordula Kropke; Christian von Polentz/ transifoto.de

Miteinander füreinander **mehr** erreichen

TARIFRUNDE 2012

Alle wollen mehr Geld. Zu Recht. Den meisten Firmen geht es gut und das Leben wird teurer. Aber was würde der beste Tarifabschluss nützen, wenn ein Teil der Belegschaft nichts davon hat? Junge Menschen, die nach der Ausbildung nur befristete Verträge hatten und vor dem Aus stehen? Leihbeschäftigte, für die die Tarifverträge nicht gelten? Viele Stammbeschäftigte haben Leiharbeiter in der Familie oder im Freundeskreis. Und Kinder, die um berufliche Perspektiven kämpfen. In dieser Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie soll für alle etwas herauskommen.

VON SYLVIA KOPPELBERG





» Meine Mutter und meine Schwester sind Leiharbeiterinnen. Ich hatte Glück: Ich wurde nach der Ausbildung und einem Jahr mit befristetem Vertrag fest übernommen, weil sich mein Abteilungsleiter sehr für mich eingesetzt hat. Er fand es nicht gut, dass jemand, der sich gut eingearbeitet hat, nach einem Jahr vor die Tür gesetzt wird. Ich halte es für absolut richtig, tariflich eine unbefristete Übernahme zum Regelfall zu machen. In der Ausbildung sollte man den Kopf frei haben, um sich ganz auf den Lernstoff zu konzentrieren. Wenn ich weiß, dass ich übernommen werde, wenn ich meine Ausbildung gut mache, motiviert mich das doch viel mehr.«

Miriam Gosch, 22, technische Zeichnerin bei Sterling SIHI in Itzehoe

» Bei uns ist die Produktion zurzeit leicht rückläufig. Aber das Unternehmen steigert weiterhin die Gewinne und nach dem letzten Tarifabschluss, der ja nicht so hoch war, wollen die Kolleginnen und Kollegen jetzt vor allem mehr Geld sehen. Aber viele sehen auch, dass wir einen Facharbeiter-Engpass haben. Darum müssen wir solidarisch mit den jungen Leuten sein, die nicht fest eingestellt werden – und mit den Leiharbeiternern.

Ich kann natürlich nicht für alle sprechen, aber bestimmt für die meisten. Sie wollen nicht mit Kollegen Seite an Seite arbeiten, die das Gleiche tun und dafür weniger Geld verdienen. Im übrigen ist auch vielen bewusst, dass es ihnen mal genauso gehen könnte.«

Michael Kutz, 54, Procter & Gamble in Berlin



ernahme +++ 6,5 % mehr Lohn +++ Faire Leiharbeit +++ Unbef

in Spitzenzeiten. »Da bauen Betriebe eine zweite, eine Billigmannschaft auf, die die Stammbeschaften auch unter Druck setzt.« »Moderne Sklavenarbeit« sei das. Würdelos. Ungerecht.

Nicht nur in den Betrieben erleben ältere Arbeitnehmer wie Bernhard Wimberger, wie sich die Zeiten geändert haben. »Jeder hat doch in seiner Familie oder in seinem Bekanntenkreis jemand, der einen Billigjob hat.«

Es geht nahe. So wie Miriam Gosch. Die technische Zeichnerin muss sich im Augenblick selbst keine Sorgen um die berufliche Zukunft machen. Ihr Ausbildungsbetrieb hat sie fest übernommen. Aber ihre ältere Schwester und ihre Mutter sind beide Leiharbeiterinnen. Miriam sagt, die Beschäftigten brauchen mehr Geld. Klar, denn das Leben wird teurer. 6,5 Prozent – die Forderung der IG Metall hält sie für richtig. Aber genauso eine bessere Bezahlung der Leihbeschäftigten. »Jeder soll sein Leben gut bestreiten können. Und das geht mit Leiharbeit nicht. Das weiß ich ja von meiner Familie. Auch wenn es mich persönlich nicht betrifft, würde ich mich immer für sichere Arbeit einsetzen und dafür, dass Leiharbeit ordentlich bezahlt wird.«

ALLE SIND ERSTE KLASSE



Nach dem Gesetz sollen Firmen Leiharbeiter einsetzen können, wenn sie vorübergehend ungewöhnlich viele Aufträge abzarbeiten haben. Dagegen ist auch nichts zu sagen. Doch der betriebliche Alltag sieht oft anders aus: Arbeitgeber setzen Leihbeschäftigte ein, um sie als billige Arbeitskräfte zu missbrauchen und schaffen so ein Zwei-Klassen-System von Arbeitnehmern. Oder sie ersetzen gleich Stammbeschäftigte durch Leiharbeiter, die sie beliebig heuern und feuern können.

Beides ist unfair – sowohl für Stammbeschäftigte als auch für Leiharbeiter: Darum will die IG Metall, dass Betriebsräte künftig darüber mitbestimmen, ob, wo und wie lange Leihkräfte eingesetzt werden. Und unter welchen Bedingungen. Das will sie in einem Tarifvertrag verbindlich regeln.

Damit will sie Leiharbeiter nicht aus den Betrieben heraushalten, sondern sie will, dass sie sichere, fair bezahlte Arbeit erhalten.

Existenzangst hab ich nie gehabt«, sagt Bernhard Wimberger. »Ich musste mich nie um meinen Job sorgen.« Seine erste Arbeit gab der gelernte Koch selbst auf, mit Mitte 20. Nach seiner Heirat wollte er »ein normales Leben anfangen«, auf einer Stelle mit geregelten Arbeitszeiten. Und die bot ZF in Passau. Über 30 Jahre ist er dort geblieben. Bis jetzt. Seit 1. April genießt der 58-Jährige sein Leben als freigestellter Altersteilzeiter.

Was viele junge Menschen heute erleben und erleiden – befristete Stellen, Leiharbeit, Minijobs, Phasen von Arbeitslosigkeit – ist für Bernhard Wimberger fremd. Und trotzdem geht es ihm nahe. Und zwar so nahe, dass er sich richtig in Rage reden kann, wenn er darauf angesprochen wird. Von wegen, Leiharbeit nur

Hintergrundfoto: TRW Automotive GmbH

» Nach der Ausbildung fand ich nur Jobs als Leiharbeiter. Mal war ich sieben Monate irgendwo im Einsatz, mal nur ein paar Tage, dazwischen arbeitslos. Das ging jahrelang so. Unter der permanenten Unsicherheit habe ich sehr gelitten. Im April 2011 bekam ich eine befristete Stelle bei Daimler im Untertürkheim. Die festangestellten Kollegen haben sich sehr kollegial verhalten, mir Mut zugesprochen. Und im Oktober wurde ich tatsächlich fest eingestellt. Das war wie ein Sechser im Lotto. Ich kann es immer noch nicht fassen. Ich verdiene bis zu 400 Euro netto mehr. Aber das Wichtigste ist die Sicherheit. Ich habe eine Freundin und jetzt kann ich endlich ernsthaft darüber nachdenken, eine Familie zu gründen.«

Uwe Weber, 26, früher Leiharbeiter, jetzt fest bei Daimler, Untertürkheim

» Wir haben gute betriebliche Vereinbarungen: sowohl zur unbefristeten Übernahme der Azubis als auch zu fairem Lohn für Leiharbeitnehmer. Aber die sind ja nicht in Stein gemeißelt. Alle Jahre wieder müssen wir um sie kämpfen, weil die Geschäftsführung sie streichen will. Tarifverträge sind eine viel bessere Grundlage, um etwas Gutes auf Dauer durchzusetzen. Und die Kollegen stehen dahinter, auch wenn sie etwas dafür geben müssten. Niemand sagt: Ich will nur Knete; was gehen mich die Leiharbeitnehmer und die Jugendlichen an. Ist ja auch verständlich: Fast jeder hat selber Kinder und möchte, dass sie eine genauso gute, sichere Arbeit haben wie man selbst.«

Reinhard Pilk, 42, Betriebsrat bei Walter Hundhausen in Schwerte

+++ 6,5 % mehr Lohn +++ Faire Leiharbeit +++ Unbefristete Üb

Fotos von links nach rechts: Thomas Bernhard; Thomas Range; Matthias Jung; Martina Strlic

Fortsetzung von Seite 19 >>>

»Arbeitgeber missbrauchen Leiharbeit zum Lohndumping. Ihr Verhalten verletzt die Würde der Betroffenen und beschädigt den Zusammenhalt unserer Gesellschaft«, sagt Helga Schwitzer, die im IG Metall-Vorstand für Tarifpolitik zuständig ist. Sie führt seit März Verhandlungen mit den Arbeitgeberverbänden der Zeitarbeitsbranche über einen Branchenzuschlag für Leiharbeitnehmer, die in Metallbetrieben eingesetzt sind. »Wir fordern faire Bezahlung.« Vollzeit beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben im Jahr 2010 in der Gesamtwirtschaft im Schnitt rund 2700 Euro brutto im Monat verdient, Leihkräfte nur rund 1420 Euro.

Rund 1200 »Besservereinbarungen« haben IG Metall und Betriebsräte schon in Firmen für Leiharbeitnehmer abgeschlossen. Das ist schon was, aber es gibt noch viele weiße Flecken. Wenn Betriebsräte nicht in allen Betrieben stärker darüber mitreden können, ob und wo Leiharbeitnehmer wie lange eingesetzt werden, breitet sich die Zeitarbeit immer weiter aus. Gerade hat die Beratungsagentur Rölfs Partner eine Studie vorgelegt, nach der die jahresdurchschnittliche Zahl der Leihbeschäftigten 2012 die Eine-Million-

JA ZU FESTEN VERTRÄGEN



Super Ausbildung und trotzdem nach einem Jahr wieder draußen. Das erleben immer noch viele Jugendliche. Keine feste Stelle, kein Einkommen, von dem man leben kann, keine Perspektive. Azubis in der Metall- und Elektroindustrie werden immerhin zwölf Monate übernommen – dank Tarifverträgen, in denen die IG Metall das für sie durchgesetzt hat. Jetzt geht es um mehr: Künftig sollen sie im Normalfall unbefristet eingestellt werden, wenn sie ihre Abschlussprüfung bestanden haben.

So können sie Erfahrungen in ihrem Beruf sammeln – wichtig für den weiteren Werdegang – und ihre Zukunft planen. Die Übernahme hilft auch Firmen; viele klagen über Fachkräftemangel. Um ihn zu beheben, müssen sie jungen Leuten Ausbildungsplätze – und Perspektiven danach – bieten. Die Stahlindustrie hat 2011 vorge gemacht, dass es geht. Hier steht die unbefristete Übernahme jetzt im Tarifvertrag.

Grenze überschreitet. Die IG Metall in Nordrhein-Westfalen hat Betriebsräte befragt, welche Rolle Leiharbeit in ihren Betrieben spielt. Dabei kam heraus, dass 80 Prozent der befragten 389 Firmen Leiharbeiter haben. In fast drei von zehn Betrieben sind sie dauerhaft eingesetzt und ersetzen Stammbeschäftigte.

Die NRW-IG Metall hat auch in den Betrieben nachgefragt, wieviele ihre Azubis nach der Ausbildung gleich fest einstellen. Und es zeigte sich: Die meisten Azubis werden nur befristet übernommen. Viele erhalten nach dem ersten noch einen zweiten befristeten Vertrag und werden erst danach fest eingestellt – oder vor die Tür gesetzt.

Es funktioniert. In Baden-Württemberg erhalten nach einer IG Metall-Umfrage immerhin 55 Prozent der jungen Fachkräfte feste Verträge. Ein Grund dafür, dass im Südwesten jeder zweite gleich fest eingestellt wird, sind die vielen betrieblichen Vereinbarungen, in denen IG Metall und Betriebsräte die unbefristete Übernahme mit den Arbeitgebern geregelt haben. Sie zeigen, dass die Betriebe durchaus in der Lage sind, Jugendlichen eine sichere Perspektive zu bieten.



» Die Zukunft planen fällt schwer, wenn man nicht weiß, wie es nach der Ausbildung weitergeht. Beim letzten Abschlussjahrgang wurden bei uns 15 Prozent gleich fest übernommen, die anderen zunächst befristet. Im Vergleich zu Jugendlichen in anderen Betrieben geht es uns in unserem Betrieb ja relativ gut. Aber ich denke auch an die Azubis anderswo. Wir alle wollen Sicherheit nach der Ausbildung. Vor kurzem war ich auf einer Veranstaltung der IG Metall. Dort hat gleich eine Reihe älterer Kollegen gesagt, sie würden die Forderung der Jugend nach Übernahme immer voll unterstützen. Sie hätten selber Kinder und die Jungen müssten auch das Recht auf sichere Arbeit und Perspektiven haben. Das fand ich total cool.«

Inga Schneider, 20, lernt Industriekaufrau bei SMS Siemag bei Siegen

» Ich habe zwar jetzt eine feste Stelle, aber ich weiß, was es bedeutet, Leiharbeiter zu sein. Denn ich habe acht Jahre Leiharbeit hinter mir. Bei Liebherr in Ehingen bekam ich endlich wenigstens einen befristeten Vertrag, und nach insgesamt 30 Monaten einen festen. Vorher hatte ich weniger als die Hälfte in der Tasche. Das ist mächtig ungerecht. Meine Frau und meine Stieftochter sind noch Leiharbeiterinnen, meine Frau mit 7,50 Euro Stundenlohn. Sie haben sich schon auf zig Stellen beworben – keine Chance. In jeder Familie kann es einen treffen. Darum müssen Stammbeschäftigte und Leiharbeiter solidarisch zusammenhalten.«

Jürgen Elies, 50, fest bei Liebherr, Ehingen



Übernahme +++ 6,5 % mehr Lohn +++ Faire Leiharbeit +++ Unbefristet

»Es geht uns nicht darum, Betriebe, die aus gesellschaftlicher Verantwortung zusätzlich über ihren Bedarf ausbilden, mit einer Übernahmeverpflichtung zu überziehen«, stellt der Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg Jörg Hofmann klar. »Auch in Zukunft muss in den Betrieben nach Lösungen gesucht werden, wenn zum Zeitpunkt der Übernahme akute Beschäftigungsprobleme bestehen.« Klar ist auch, dass die Jugendlichen die Prüfungen bestehen und die erforderlichen Leistungen bringen müssen. Entscheidend sei, dass im Grundsatz die unbefristete Übernahme gilt und Betriebsräte wirksam widersprechen können, wenn die tarifliche Regelung betrieblich nicht umgesetzt wird. Letztere kennen die betriebliche Situation gut genug, um beurteilen zu können, was geht und was nicht.

»Junge Menschen sind unsere Zukunft«, sagt Bernhard Wimberger. »Die Firmen jammern über Fachkräftemangel – dann sollen sie sie auch übernehmen.« Und dafür seien Tarifverträge nötig. »Es muss immer Tinte drunter.« Ob Azubis um ihre Zukunft kämpfen oder Leiharbeiter fair behandelt werden wollen: Kollegen wie Bernhard Wimberger haben ihre Probleme zum Glück nicht selbst erlebt, aber sie lassen sie jetzt nicht im Regen stehen. ■

DIE TARIFBEWEGUNG

In Tarifrunden sind die IG Metall-Mitglieder von Anfang an beteiligt: Von ihrem Engagement hängt der Erfolg maßgeblich ab.

Tarifkommission: Im Januar und Februar haben die IG Metall-Mitglieder in Betrieben und regionalen Tarifkommissionen (TK) mögliche Forderungen für die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie diskutiert. Die Tarifkommissionen wurden vorher von den Mitgliedern vor Ort gewählt. Die TK-Mitglieder haben aus ihren Reihen die Verhandlungskommissionen gewählt.

Forderung: Am 23. Februar haben die TK und einen Tag später der Vorstand die endgültigen Forderungen beschlossen: 6,5 Prozent mehr Geld – Laufzeit: 12 Monate, unbefristete Übernahme der Azubis und mehr Mitbestimmung der Betriebsräte beim Einsatz von Leihbeschäftigten.

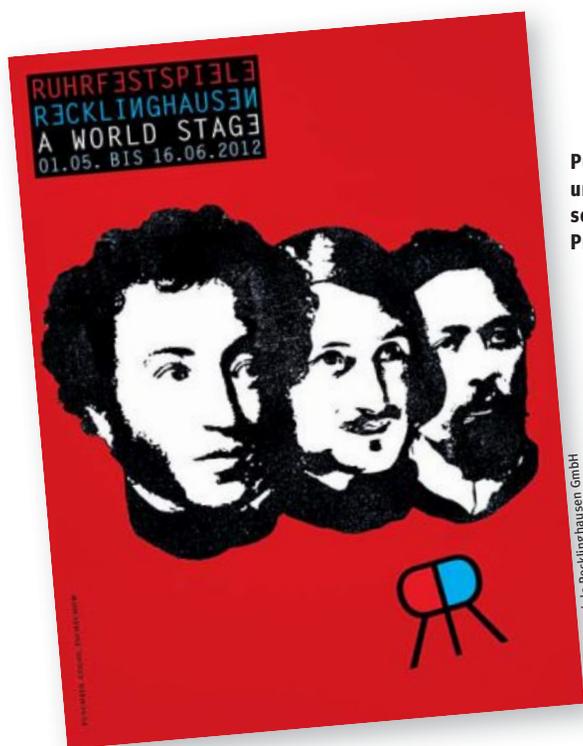
Verhandlungen: Seit 6. März wird regional verhandelt. Tausende IG Metall-Mitglieder haben die Verhandlungen schon mit Aktionen »begleitet«. Bis Redaktionsschluss legten die Arbeitgeber kein Angebot vor.

Friedenspflicht und Streiks: Am 31. März laufen die Entgelt-Tarifverträge aus. Bis 28. April besteht »Friedenspflicht«. Danach könnten die Beschäftigten in Warnstreiks gehen. Legen die Arbeitgeber in den folgenden Wochen immer noch keine akzeptablen Angebote vor, kann die IG Metall ihre Mitglieder in den Betrieben über einen richtigen Arbeitskampf abstimmen lassen.

Parallele Verhandlung: Besonderheit dieser Tarifrunde: Die IG Metall verhandelt auch mit der Zeitarbeitsbranche: über Branchenzuschläge für Leihbeschäftigte in Metall- und Elektrobetrieben. Sie sind ein Schritt auf dem Weg zu Equal Pay.

Und noch zwei Verhandlungen: Auch für VW sowie Kfz-Werkstätten und Autohäuser starten die Tarifverhandlungen. Bei VW geht es ebenfalls um 6,5 Prozent mehr Geld. In der Kfz-Branche zeichnete sich bei Redaktionsschluss 6 bis 6,5 Prozent ab.





Puschkin, Gogol und Tschechow schmücken das Programm 2012.

Foto: Ruhrfestspiele Recklinghausen GmbH

Tiefe Einblicke in die russische Seele

Bei den 66. Ruhrfestspielen Recklinghausen liefern Inszenierungen großer russischer Denker vom 1. Mai bis 16. Juni einen Blick in die sprichwörtliche russische Seele.

Unter dem Motto »Im Osten was Neues: Von den fernen Tagen des russischen Theaters in die Zukunft« stellen die Ruhrfestspiele Recklinghausen in diesem Jahr bedeutende russische Autoren in den Fokus der Spielzeit. Gogol, Puschkin und Tschechow werden in herausragenden Inszenierungen vorgestellt.

Buntes Programm. Auf dem Programm stehen heitere Verwechslungskomödien, melancholische Liebesgeschichten und historische Epen. Die Schauspielerin Heike Makatsch steht in Tolstois Klassiker »Krieg und Frieden« auf der Bühne. In Botcho Strauß' »Groß und Klein« übernimmt Hollywoodstar Cate Blanchett die Hauptrolle.

Im Großen Haus läuft Kabarett als Late-Night-Veranstaltung mit Matthias Richling oder Dr. Eckhart von Hirschhausen. Im Theaterzelt zeigen unter

anderem Ingo Oschmann, Horst Schroth, Florian Schroeder oder Fatih Cevikkollu ihr Programm.

Arthur Millers »Tod eines Handlungsreisenden« wird im Kleinen Theater als Gastspiel des St. Pauli-Theaters aufgeführt.

Das Open-Air-Konzert von BAP bildet den krönenden Abschluss der Ruhrfestspiele.

Karten und Verlosung. Unter www.ruhrfestspiele.de gibt es das Programm und Karten. Mitglieder einer DGB-Gewerkschaft, also auch der IG Metall, erhalten eine Ermäßigung.

metallzeitung verlost dreimal zwei Karten für das Stück »Tod eines Handlungsreisenden« am 15. Juni. Die Preisfrage: Wie lautet der Nachname des Sängers von BAP? Die Antwort bis zum 15. April an metallzeitung@igmetall.de senden mit dem Betreff »Ruhrfestspiele 2012«. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Operation Achterbahn

ZU BESUCH BEI MATTHIAS GABRISCH

Flashes und Splashes für die Zukunft: Matthias Gabrisch war von Anfang an bei der »Operation Übernahme« der IG Metall-Jugend dabei. Drei Aktive des Jugend-Arbeitskreises Medien haben ihn besucht.

Ein Sticker aufs Schaufenster. Den nächsten hoch aufs Straßenschild. Noch schnell einen auf die vorbeifahrende Tram. Infozettel in die Briefkästen. Die Krämpferstraße wird zur »Kämpferstraße« überklebt. Hundertfünfzig junge Metallerrinnen und Metaller in schwarzgelben Kapuzenpullis übernehmen die Erfurter Innenstadt. Die Polizei ist völlig verduzt. Aber dann ist es okay: frech, bunt und laut – aber friedlich. Der Auftakt der »Operation Übernahme« (OPÜ) der IG Metall-Jugend.

Das war vor drei Jahren. Matthias Gabrisch, damals Jugendvertreter, war dabei. Er hat die gesamte Kampagne miterlebt.

Mit Leib und Seele. Wir treffen Matthias, heute 27, im Gewerkschaftshaus in Hamburg. Er wirkt ruhig und gefasst. Mit Brille und der unauffälligen Kleidung statt Kapuzenpulli ist er nicht sofort als junger Metaller erkennbar. Man sieht ihm an, dass er nicht leichtfertig daherredet. Er denkt über seine Aussagen nach, ringt nach dem passenden Ausdruck. Er ist jetzt Referent für Jugendbildung im IG Metall-Bezirk Küste und unterrichtet junge Mitglieder auf Seminaren. Beim Gabelstaplerhersteller Still in Hamburg ist Matthias mittlerweile IG Metall-Vertrauensmann in der Belegschaft. Den Kontakt zur Jugend hat er jedoch nie verloren.

Als wir ihn fragen, was für ihn der Höhepunkt der letzten

drei Jahre »Operation Übernahme« war, beginnen seine Augen zu leuchten: »Das war Erfurt – ganz klar.« Das Gefühl etwas zu bewegen, statt hinter verschlossenen Türen abzustimmen, das hat ihn mitgerissen.

Auf der Achterbahn. Nach dem Start in Erfurt rollt die »Operation Übernahme« an. Mit hunderten Aktionen in den Betrieben und auf den Straßen. »Alle haben darüber gesprochen. Die Internetpräsenz war fast erschreckend. In Seminaren hatten plötzlich alle OPÜ-Pullis an«, erzählt Matthias.

Auf der Jugendkonferenz der IG Metall vor einem Jahr sollte dann eigentlich Schluss sein – Ende der Operation. Aber: Die jungen Delegierten wollen es anders. Matthias erinnert sich an die Stimmen: »Seid ihr wahnsinnig? Eine wie von selbst laufende Kampagne einstampfen? Das zentrale Problem der Jugend unter den Tisch fallen lassen? Nein. Wir kämpfen für Perspektiven nach der Ausbildung. Punkt.« Das Ergebnis ist klar: Die »Operation Übernahme« geht weiter. Und die IG Metall-Jugend will mehr: Die unbefristete Übernahme – feste Jobs nach der Ausbildung.

Im Oktober 2011 kommen 20 000 zum Jugend-Aktionstag nach Köln. »Ich war Ordner und habe anfangs gar nicht so viel mitgekriegt. Später sind wir von der Innenstadt in die Arena eingelaufen, zu einem Konzert mit



Matthias Gabrisch, IG Metall-Vertrauensmann bei Still in Hamburg. Er war von Anfang an bei der Operation Übernahme dabei.

Bands, die genau unsere Themen ansprechen. Alte Scheiße, Köln war richtig cool«, findet Matthias. »Nur die Boxhandschuhe hätten wir uns sparen sollen. Die lagen hinterher überall als Müll auf den Straßen.«

Neues Wir-Gefühl. »Ich find es klasse, was wir als IG Metall-Jugend in den letzten drei Jahren auf die Beine gestellt haben: Ein ganz neues ›Wir-Gefühl‹, wie wir es lange nicht mehr gehabt haben«, schwärmt Matthias. »Wir sind die Jugend bei der IG Metall! Überall, in den kleinsten Regionen Deutschlands, haben wir Neue dazubekommen, die mitrudern.«

Die schwarz-gelben Mützen, Pullis und Kulis sind überall. Vor allem die Resonanz im Internet begeistert Matthias: Facebook, Apps für Smartphones, die eigene Operation Übernahme-Webseite mit Videos, die er für seine Seminare nutzt.

Aufstehen. Mitmachen. Heute, im Frühjahr 2012, ist die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung eine der drei Forderungen der IG Metall für die Metall-Tarifrunde. Ob er glaubt, dass die Forderung durchgesetzt wird? Matthias ist zuversichtlich: »In der Vergangenheit hat die IG Metall oft Jugend-Forderungen geopfert. Aber in dieser Tarifrunde ist es anders. Ich bin ein vorsichtiger Optimist.«

Ob er denn noch etwas zu sagen hat an die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben? »Geht raus und kämpft! Aufstehen, mitmachen. Gemeinsam kämpfen heißt gemeinsam gewinnen. Wenn alles klappt – und ihr dann irgendwann mal alle unbefristet übernommen werdet – dann lacht ihr später über die Zeit und freut Euch, dass befristete Jobs und unsichere Zukunft nach der Ausbildung Vergangenheit sind.« ■

Judith Häuser, Anne Grählert und Fritz Stadler

Foto: Cordula Kropke

Aktuelle Berichte, Videos und Fotos zur Operation Übernahme: www.operationuebernahme.de

»Respekt vor den jungen Kollegen«

WAS MICH BESCHÄFTIGT

metallzeitung sprach mit Horst Klaus, einst im IG Metall-Vorstand für Jugend verantwortlich, über die Tarifforderung »unbefristete Übernahme« für Azubis.



Foto: Roland Wehner

Horst Klaus, 81, war von 1983 bis 1992 im IG Metall-Vorstand. Immer noch im Blick: die Jugend.

Horst, die IG Metall fordert von den Metall-Arbeitgebern, dass sie Azubis in der Regel in feste Arbeitsverträge übernehmen. Wie findest Du das?

Horst Klaus: Es freut mich sehr, dass die Übernahme im Zentrum der Tarifverhandlungen steht. Das war nicht immer so. Höchstens die Ausbildungsvergütungen spielten früher eine wichtige Rolle. Themen wie die Übernahme weniger. Da waren Lohn und Gehalt immer wichtiger.

Wie war das bei Dir? War Übernahme nach der Ausbildung bei Dir ein Problem?

Klaus: Nein. Da hatten wir andere Probleme. Ich habe in einem Handwerksbetrieb gelernt, für anfangs 25 Mark »Erziehungshilfe« im Monat. Dort habe ich für den Meister Holz gehackt und Futter für seine Karnickel gesucht. Ich war da einfach nur der »Stift« für Hilfsarbeiten oder Bontengänge. Gerlernt habe ich wenig. Dort wollte ich gar nicht

übernommen werden, sondern bin nach der Lehre abgehauen. Bis Ende der 60er-Jahre hatte sich wenig an der Lage der Lehrlinge geändert. Daraus entstand dann die Lehrlingsbewegung. Und die Gewerkschaften haben mehr Rechte für Auszubildende und Jugendvertreter erkämpft.

Zu Deiner Zeit im IG Metall-Vorstand in den achtziger Jahren wurde die Übernahme dann doch zum Problem.

Klaus: Ja das stimmt. Bis in die 70er-Jahre war es noch die Regel, dass Azubis nach ihrer Prüfung in feste Arbeitsverträge übernommen wurden. Doch Anfang der 80er-Jahre hat sich das massiv gewandelt: Plötzlich hatten wir viel mehr Bewerber als Ausbildungsplätze. 50 000 Azubis landeten allein in der Metallindustrie nach der Ausbildung auf der Straße. Doch die Arbeitgeber stellten uns schon damals vor die Wahl: Entweder mehr ausbilden – oder mehr übernehmen.

1995 erreichte die IG Metall dann die tarifliche Übernahme. Erst für sechs, 2000 dann für zwölf Monate. Und jetzt unbefristet? Was ist Dein Gefühl?

Klaus: Ich habe viel Respekt und Sympathie für die jungen Kolleginnen und Kollegen, die das mit so viel Nachdruck vorangetrieben haben. Ich habe die jungen Leute ja schon öfter hier in Nürnberg bei Demonstrationen erlebt. Ich hoffe wirklich, dass wir uns da durchsetzen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Mit geputzten Fenstern arbeitet es sich gleich viel besser. Man hat sogar das Recht auf genug Licht am Arbeitsplatz.



Arbeiten im richtigen Licht

GUTER RAT

Im Dunkeln lässt es sich schlecht arbeiten. Für das richtige Licht am Arbeitsplatz gibt es Regeln. Je nach Art der Tätigkeit muss es ein Minimum an Helligkeit geben.

Wer operiert wird ist daran interessiert, dass das OP-Team genug Licht hat. Bei schlechter Beleuchtung wird womöglich zuviel weggeschnitten oder eine Pinzette bleibt im Bauch. Gut, dass es die »Arbeitsstättenregel Beleuchtung« gibt. Sie schreibt vor, dass die Lampen im Operationssaal mindestens 1000 Lux hergeben müssen.

Solche Licht-Mindeststandards gibt es für alle Arbeitsplätze. Zum Beispiel auch für Büros, Gießereien, Lager, Küchen und Montagearbeitsplätze.

Die Beleuchtungsstärke. Bei Licht am Arbeitsplatz geht es um die sogenannte Beleuchtungsstärke. Sie wird in Lux angegeben und ist die Kombination des Lichts aus allen Lichtquellen und deren Entfernung zu einem bestimmten Punkt im Raum. (Ein Lux ist soviel Licht wie eine Kerze im Abstand von zwei Metern macht.) Anders erklärt: Es reicht nicht, in einer riesigen Werkhalle ein paar Lampen hinzustellen. Sondern das Licht muss auch dort ankommen, wo jemand tat-



Illustration: Leonardo Pellegrino

sächlich arbeitet. Und wenn es im hintersten Winkel ist, dann muss der Arbeitgeber auch dort für genug Licht sorgen. Wenn dort etwa jemand schweißt, dann braucht er eine Beleuchtungsstärke von mindestens 300 Lux. Kurz: Zu jedem Zeitpunkt des Tages hat jeder Arbeitnehmer das Recht auf angemessenes Licht.

Jeder Arbeit ihr Licht. In der »Arbeitsstättenregel Beleuchtung« gibt es zu jeder Art von Arbeit einen Lux-Wert. Beim Autobau (Karosseriebau und Montage) muss der Arbeitgeber zum Beispiel für 500 Lux sorgen, wer lackiert braucht 750 Lux. In einem Lager beim Verpacken reichen 300 Lux. Wer mit Präzisionsmechanik in der Metallverarbeitung zu tun hat, braucht 1000 Lux – also so viel Licht wie im OP.

Tageslicht ist am besten. Arbeitsmediziner haben herausgefunden, dass Tageslicht aufgrund seiner spektralen Zusammensetzung – der »Lichtfarbe« – die Gesundheit am besten fördert. Dies ist neu in der Arbeitsstättenregel berücksichtigt: Der Arbeitgeber muss das »echte« Tageslicht dem

künstlichen Licht vorziehen. Er kann nicht einfach eine Werkstatt oder einen Pausenraum in den Keller verbannen. Auch zu wenig oder zu kleine Fenster oder Milchglas reichen unter Umständen nicht aus, um die Tageslicht-Regel zu erfüllen: Nämlich dann nicht, wenn der Tageslichtquotient (Verhältnis der Beleuchtungsstärke drinnen zu draußen) zu klein ist.

Ersetzen und putzen. Neu in der Arbeitsstättenregel ist seit April 2011 (siehe Kasten) auch, dass die Lux-Werte nun ein Minimum sind. Früher musste der Chef lediglich für Durchschnittswerte sorgen. In den Betrieben kann man das als Anlass nehmen, die Licht-Situation mal zu überprüfen.

Apropos überprüfen: Neu festgelegt sind auch die Instandhaltungsmaßnahmen. Regelmäßig muss geprüft werden, ob die Lichtquellen die Anforderungen noch erfüllen. Schließlich können Lampen kaputt gehen oder schwächer werden. Beim Tageslicht heißt es: »Fenster und Dachoberlichter sind regelmäßig zu reinigen«. Wer also sein Büro an einer vielbefahrenen Straße hat und durch den Dreck an der Scheibe im Trüben sitzt, darf darauf bestehen, dass die Fenster geputzt werden.

Fensterputzen muss man nicht selbst: Alle Maßnahmen in punkto Licht muss der Arbeitgeber durchführen oder durchführen lassen. Denn alle Arbeitsstättenregeln fallen unter die Arbeitsstättenverordnung, und die hat der Arbeitgeber zu erfüllen. ■

Ilka.Grobe@igmetall.de

Die komplette Arbeitsstättenregel für Beleuchtung mit den Anforderungen für alle Arten von Arbeitsplätzen finden Interessierte hier:

► www.baua.de

→ Als Suchbegriff:

ASR A3.4 eingeben



WISSEN

IG Metall ist dabei

Für die Arbeitsstättenregeln ist der Ausschuss für Arbeitsstätten zuständig (kurz: ASTA). Das ist eine Arbeitsgruppe mit Vertretern von:

- öffentlichen und privaten Arbeitgebern,
- den Gewerkschaften,
- den Länderbehörden,
- den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung
- und der Wissenschaft.

Die Beleuchtungs-Regel hat der ASTA im April 2011 neu verhandelt. Für die IG Metall war Andrea Fergen vom Ressort Arbeits- und Gesundheitsschutz dabei. Sie ist stellvertretende Vorsitzende des ASTAs.

Frag den Betriebsrat

Wer »Licht-Probleme« hat, kann sich an den Chef, den Betriebsrat oder die Sicherheitsfachkraft in seinem Unternehmen wenden. Der Betriebsrat hat umfangreiche Überwachungs- und Mitbestimmungsrechte.

IN KÜRZE

Hartz IV – Tipps für U25

Junge Erwachsene unter 25 Jahren müssen bei Hartz IV verschärfte Pflichten beachten. Bei »Verstößen« drohen extreme Kürzungen. Was bei Sanktionen zu beachten ist oder wann das Jobcenter einen Auszug aus dem Elternhaus genehmigt – Antworten gibt der Flyer der Koordinierungsstelle »Sonderregelungen für Junge Erwachsene unter 25 Jahren«.

PDF zum Herunterladen:

► www.erwerbslos.de

→ Ratgeber und Flyer

facebook



IG Metall-Jugend gefällt

Von 6000 auf 9600 Fans innerhalb weniger Wochen: Damit ist die Facebook-Fanseite der IG Metall-Jugend die weltgrößte Gewerkschafts-Community im Netz. Zudem erreicht die Seite über »Liken« und »Teilen« ein Vielfaches an Benutzern.

► www.facebook.com/igmetalljugend

Schulden – was tun?

Übersteigen die laufenden Ausgaben regelmäßig die Einnahmen, entsteht eine finanzielle Schieflage, die in der Regel zur Verschuldung führt. Der Ratgeber »Schulden abbauen – Schulden vermeiden« der Bundesregierung gibt Tipps, wie Betroffene schneller aus der Misere gelangen. Die Broschüre gibt es als PDF unter:

► www.bundesregierung.de

→ Service → Publikationen



Foto: Ojo Images/ Fronline

Weiterbildung ist wichtig, kostet aber auch. Wenn Arbeitgeber sie bezahlen, verlangen sie oft eine Bindung an das Unternehmen. Die Länge hängt von Kosten und Dauer der Weiterbildung ab.

Drum prüfe wer sich ewig bindet ...

FORTBILDUNG

Aufwendige Fortbildungen, die der Arbeitgeber zahlt, werden immer üblicher. Ob Fortbildungsvertrag und Rückzahlungsklauseln rechtens sind, können Beschäftigte durch die Rechtsberatung der IG Metall prüfen lassen.

Sabine hat lange überlegt. Auf ihre Ausbildung zur Zerspanungsmechanikerin würde sie gerne noch was draufsetzen. Zum Beispiel die »Industriemeisterin in der Fachrichtung Metall«. Rund 6000 Euro ohne Prüfungsgebühren und Lernmittel kostet so eine Ausbildung. Viel Geld. Sabines Chef findet die Idee auch gut und will die Kosten tragen. Er schlägt eine Vereinbarung vor. Die beinhaltet, dass Sabine zwölf Monate nach der Ausbildung im Unternehmen bleiben muss. »Darf er das überhaupt?«, will Sabine wissen.

Ganz klar: In der Regel sollte der Arbeitgeber die Kosten für die Fortbildung tragen. Schließlich

profitiert ja das Unternehmen am meisten von der Qualifikation des Beschäftigten.

Der Fortbildungsvertrag. Doch was, wenn der Chef zahlt, der Beschäftigte aber einen geldwerten Vorteil von der Fortbildung hat – sprich mehr Lohn oder bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt? Was, wenn der eigene Marktwert dank Fortbildung massiv steigt, der Chef aber allein die Kosten sowie eine Freistellung tragen soll?

In diesem Fall kommen alle Beteiligten um einen Fortbildungsvertrag nicht herum. Dieser legt den Umfang der Freistellung, den Lohn während der Fortbildung

sowie die Spesen und die Kosten fest. Darüber hinaus ist eine Rückzahlungsklausel häufig Bestandteil dieses Vertrags. Rückzahlungsklauseln sind allerdings nicht zulässig, für interne Fortbildungen, die nur dem Arbeitgeber zugutekommen. Beispielsweise eine Einarbeitung an einer speziellen, nur bei diesem Arbeitgeber stehenden Maschine.

Das Bundesarbeitsgericht sagt: Rückzahlungsklauseln sind nur dann wirksam, wenn dem Beschäftigten durch die Klausel deutlich gemacht wird, welche Folgen auf ihn zu kommen können. Das heißt, er muss abwägen können zwischen Vorteilen, die er durch die Fortbildung erlangt und den Nachteilen,

wie beispielsweise die Bindung an den Arbeitgeber oder die Übernahme von Kosten bei Kündigung.

Auch bei der Bindung gibt es übrigens Faustregeln: Bei einer Fortbildungsdauer bis zu einem Monat bei Freistellung mit vollem Lohn ist eine Bindungsdauer bis zu sechs Monaten zulässig. Und wer bis zu zwei Monate lang lernt, kann bis zu einem Jahr ans Unternehmen gebunden werden.

Lange, arbeitgeberfinanzierte Fortbildungen werden immer beliebter. Gerade deshalb prüfe, wer sich ewig bindet, bei der IG Metall-Verwaltungsstelle, ob der Vertrag auch wirklich fair ist. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

+ TIPP

Die Vereinbarung

Enthält die Rückzahlungsvereinbarung einen dieser Punkte nicht, so ist sie unwirksam. Eine Rückzahlungsverpflichtung besteht dann nicht.

■ Nennung der Maßnahme

Inhalt, Dauer, Abschluss

■ Höhe der Kosten

■ Kostenübernahme

In welcher Höhe der Arbeitgeber sie übernimmt

■ Rückzahlungsverpflichtung

a) Unter welchen Voraussetzungen muss man zurückzahlen?

b) Bereits in der Rückzahlungsvereinbarung muss erkennbar sein, zu welchen Arbeitsbedingungen später beschäftigt werden soll.

c) Die Vereinbarung muss vorsehen, dass sich mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses, die Höhe der Rückzahlungsverpflichtung in Raten verringert. Beispielsweise bei der Bindungsdauer von zwei Jahren monatlich um 1/24 der Höhe der Kosten.

■ Bindungsdauer

Krise gut gemeistert

ITK-GEHÄLTER

Die ITK-Entgeltanalyse der IG Metall ist jedes Jahr der Renner auf der Computermesse CeBIT. Die Kernaussagen diesmal: Die Krise ist vorbei, die Tarifgehälter steigen.

In den Unternehmen der ITK-Branche profitiert vor allem der kaufmännische Bereich von Lohnzuwächsen: Controller verdienen 4 Prozent mehr. Moderat steigen die Gehälter in den Bereichen Software Engineering, Beratung/Consulting und Vertrieb. Die Gehälter im Bereich Marketing und bei Call-Center-Agents sind dagegen unverändert. Insgesamt sind die Gehälter 2011 im Durchschnitt um 2,2 Prozent gestiegen. Etwa ein Viertel der rund 858 000 Beschäftig-

ten der Computerbranche arbeiten in einem Unternehmen mit gültigem Tarifvertrag.

Tarifbindung bringt's. Die Ergebnisse der ITK-Entgeltanalyse belegen, dass die Beschäftigten, für die ein Tarifvertrag gilt, am meisten von Gehaltserhöhungen profitieren. Tarifverträge sichern am effektivsten Entgelterhöhungen ab. Während nach der Erhebung die Gehälter in nicht tarifgebundenen Unternehmen nur um 0,5 Prozent gestiegen

sind, haben die Beschäftigten in Unternehmen mit Tarifvertrag ihre Bezüge um 2,4 Prozent steigern können.

Tarifverträge schützen auch besser gegen die Tendenz zu entgrenzten Arbeitszeiten und überhöhten Leistungsanforderungen. In tarifgebundenen Unternehmen haben zwei Drittel der Beschäftigten eine vertragliche Arbeitszeit von bis zu 37 Stunden in der Woche. In nicht tarifgebundenen Unternehmen wird deutlich länger gearbeitet. Fast 80 Prozent haben eine Arbeitszeit von mehr als 37 Stunden.

Kritisch ist die Situation am Ausbildungsmarkt. Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen reicht bei weitem nicht aus. Bei jungen Frauen verlieren IT-Berufe außerdem an Attraktivität. »Es wählen zu wenig Frauen diese wachsende Branche«, erklärte IG Metall-Vorstandsmitglied Christiane Benner und forderte die Unternehmen auf, mehr auszubilden. ■

Martina.Helmerich@igmetall.de

Mehr zur ITK-Entgeltanalyse:
 www.igmetall.de/tarife

Quelle: IG Metall

TÄTIGKEIT	ERHEBUNGSJAHR		
	2009	2010	2011
SERVICETECHNIK Service Techniker/in	39 322	39 831	40 576
KAUFMÄNNISCHE ADMINISTRATION Sachbearbeiter/in II	45 051	46 127	47 687
SOFTWAREENTWICKLUNG Software Ingenieur/in II	52 955	53 106	54 373
BERATUNG/CONSULTING Senior-Berater/in	66 242	67 400	68 526

Portal für ausländische Berufsqualifikationen

Ein neues Informationsportal soll in Zukunft die Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen erleichtern. Bis zum 31. März hatten nur wenige Personengruppen mit ausländischen Berufsabschlüssen Zugang zu einem Verfahren zur Bewertung ihrer Qualifikationen. Mit dem Inkrafttreten des »Gesetzes zur

Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen« zum 1. April wird der Rechtsanspruch ausgeweitet.

Das BQ-Portal ist ein wichtiger Baustein, um die Bewertung ausländischer Abschlüsse zu verbessern und unterstützt Personen mit ausländischem

Berufsabschluss bei der Anerkennung ihrer Qualifizierung. Das Portal enthält Länder- und Berufsprofile sowie Angaben über ausländische Berufsbildungssysteme und -qualifikationen. Bisher waren solche Infos nicht zentral und in systematisierter Form zugänglich.

 www.bq-portal.de

IN KÜRZE

Aus für Studiengebühren

Baden-Württemberg und Hamburg schaffen die Studiengebühren wieder ab. Im »Ländle« ist das Studieren ab sofort gebührenfrei, in der Hansestadt ab dem Wintersemester. Die Gewerkschaften begrüßen dies, da Gebühren aus ihrer Sicht Kinder weniger reicher Eltern benachteiligen und vom Studium abhalten. Nunmehr halten nur noch Bayern und Niedersachsen als letzte Bundesländer an Studiengebühren fest.

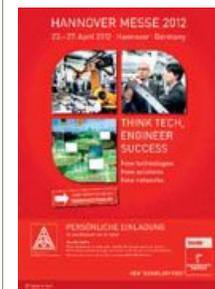


Foto: Deutsche Messe AG

Diskussion auf der Messe

»Fachkräftemangel – neue Chancen für die junge Generation« ist das Thema einer Podiumsdiskussion am 24. April auf der Hannover-Messe. Es geht um die absurde Arbeitsmarktlage: Leiharbeit, Befristungen und Minijobs auf der einen Seite – Gejammer über fehlende Fachkräfte auf der anderen. Was tun? Wie sieht nachhaltige Personalpolitik aus? Und wie können junge Menschen eine gute Arbeit bekommen?

Die IG Metall Niedersachsen-Sachsen-Anhalt hat Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft eingeladen. Mit dabei: IG Metall-Bezirksleiter Hartmut Meine und der Zweite Vorsitzende Detlef Wetzel. Teilnehmer der Diskussion erhalten per Post Freikarten für die Hannover-Messe.

Anmelden könnt Ihr Euch bei:
 Karin.Boehme@igmetall.de



Rätsel

FINANZAMT

- 1. Welche Steuer wird in Deutschland nicht erhoben?**
- a) Mehrwertsteuer A B
 - b) Tabaksteuer R E
 - c) Vermögenssteuer F I

- 2. Welche Steuer gab es bis 1993 tatsächlich in Deutschland?**
- a) Prostitutionssteuer N
 - b) Leuchtmittelsteuer S
 - c) Atemluftsteuer G

- 3. An welcher Stelle der Steuereinnahmen liegt die von Unternehmen gezahlte Körperschaftssteuer (2010)?**
- a) An erster Stelle mit 180.041,6 Milliarden Euro N
 - b) An achter Stelle mit 12.041,0 Milliarden Euro K
 - c) An 21. Stelle mit 712,5 Millionen Euro T

- 4. Welche kulturelle Aufgabe wird durch Steuern finanziert?**
- a) Casting-Shows E
 - b) Bildung U
 - c) Politisches Kabarett A

- 5. Welche Steuer gehört ausschließlich den Gemeinden?**
- a) Mehrwertsteuer D
 - b) Lohn- und Einkommensteuer N
 - c) Gewerbesteuer S

Lösungswort:

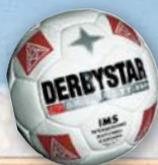
1	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Bitte die Lösung bis zum **23. April** unter Angabe von Vor-, Nachname und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: **Redaktion metallzeitung**, Preisrätsel, 60244 Frankfurt. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de

Die Preise



1. Ein Stereo-Ohrbügel-
hörer von Sennheiser
»OMX 90 VC«



2. Ein IG Metall-
Fußball
»Derbystar«



3. Englisch-Übungs-
buch mit MP3-CD
»Shaun das Schaf«