

Dezember 2012

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 64 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

Aktuell

Mehr Geld
für Textiler

SEITE 8

Arbeit

Ein Anker
für Europa

SEITE 14

Leben

Unisex
für alle

SEITE 24

Bezirk

SEITE 28



KURSWECHSEL
FÜR EIN GUTES
LEBEN

- ✓ für gute Arbeit
- ✓ für einen
sicheren Standort
- ✓ für grüne
Innovation

Aktuell

Gut abgeschnitten. In westdeutschen Textil- und Bekleidungsfirmen gibt es ab Januar mehr Lohn. Die IG Metall hat einen neuen Tarifvertrag für die Beschäftigten abgeschlossen. Die sind mit dem Geld zufrieden, aber etwas fehlt noch. Was, schildert der Verhandlungsführer der IG Metall Michael Jung. **Auf den Seiten 8 bis 9 »**

Arbeit

Ein Anker für Europa. Die Krise treibt einen tiefen Keil zwischen Ländern und Menschen in Europa. Jetzt kommt es darauf an, dass die Menschen in Europa zusammenrücken und gemeinsam den Abbau von Arbeitnehmerrechten verhindern. Europa braucht einen solidarischen Kurswechsel. **Auf den Seiten 14 bis 15 »**



Pete Gardner/Digital Vision/Getty Images

Titelthema

Zukunft denken. 40 Jahre nach ihrem Zukunftskongress in Oberhausen will die IG Metall erneut eine Debatte anstoßen. Vom 5. bis 7. Dezember diskutieren Expertinnen und Experten aus aller Welt über eine neue Richtung in Politik, Gesellschaft und Betrieben. Für gute Arbeit, Gerechtigkeit und einen ökologischen Wandel. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Leben

Versicherungsabschlüsse. Aufgepasst. Ab 21. Dezember muss es bei Versicherungen einheitliche Tarife für Männer und Frauen geben, sogenannte Unisex-Tarife. Experten gehen davon aus, dass die Beiträge für Frauen sinken werden, wohingegen die Versicherungsprämien für Männer eher steigen. **metallzeitung** beantwortet Fragen rund um das Thema. **Auf den Seiten 24 und 25 »**

Impressum

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

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

Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund
(verantwortl. i.S.d.P.)
Chefredakteurin: Susanne Rohmund

Chefin vom Dienst: Fabienne Melzer

Redaktion: Dirk Erb, Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan
Gestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion: Michael Schinke
Sekretariat: Beate Albrecht,
Marion Brunsfeld

www.igmetall.de/metallzeitung

Vertrieb: Thomas Köhler,
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 bis 16 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 Zuschriften 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

Titelfoto: Pete Gardner/Digital Vision/Getty Images

Jeden Monat viele Infos für die ganze Familie

metallzeitung 11/2012, Ausbildungsplatz wechseln

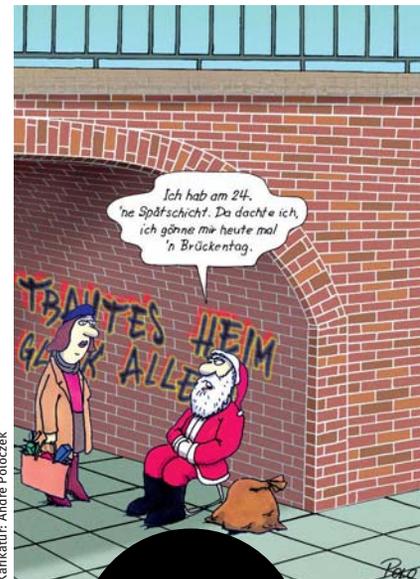
»Für mich lohnt es sich, Mitglied der IG Metall geworden zu sein und durch die **metallzeitung** interessante Informationen zu erhalten. Auch für meine 17-jährige Tochter waren nützliche Berichte dabei, etwa: »Wie bewerbe ich mich richtig« oder zuletzt in der Rubrik »Recht so« zum Wechsel des Ausbildungsbetriebs (sie lernt Zahntechnikerin, doch der Betrieb nimmt es mit dem Jugendarbeitsschutz nicht so genau).«
Bernhard Kremer, Nürnberg

Rente mit 67 ist nicht alternativlos

metallzeitung 11/2012, So kann's klappen

»Es ist lobenswert, dass in den Beiträgen darauf hingewiesen wird, dass die Leistungsverdichtung und der Anteil der älteren Beschäftigten in den Betrieben zugenommen haben. Auch die Maßnahmen kann ich nur befürworten. Was ich nicht akzeptieren kann, ist, dass suggeriert wird, dass die Rente mit 67 wegen des demografischen Wandels alternativlos ist. Das demografische Problem gibt es seit der Industrialisierung im 19. Jahrhundert und die gesetzliche Rente hat dies mit Bravour gemeistert. Der Kampf für eine tragfähige Rente gilt der Einnahmeseite, die spätestens seit den 1980er-Jahren durch die Bundesregierungen bewusst durch Gesetzesänderungen gemindert wurde.«

Kurt Probst, per E-Mail



Karikatur: André Poloczek

Karikatur zum Angucken:
igmetall.de/cartoon

Gesund in gute Rente

metallzeitung 10/2012, Aus dem Herzen gesprochen

»Als ehemaliger Schwerbehindertenvertreter eines Alupresswerks spreche ich mir aus dem Herzen. Gerade in puncto medizinischer Voraussetzungen zum Bezug einer Erwerbsminderungsrente müssen die Bedingungen erheblich erleichtert werden. Besonders für die Beschäftigten, die 35 Jahre und länger Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt haben. Denn gerade sie werden derzeit von den Rentenversicherungen regelrecht gepeinigt, bis sie endlich eine Erwerbsminderungsrente bekommen.«

Siegfried Lutz, per E-Mail

Recht so

metallzeitung 8/2012, Spezialist für Sicherheit

»Der Artikel zum Arbeitsschutz ist unvollständig. Sicher können



FROHE WEIHNACHTEN

Liebe Leserinnen und Leser,

die Redaktion wünscht Euch allen eine schöne Adventszeit und ein friedvolles Weihnachtsfest.

Fortschritt und Industrie – das passt

BESSER LEBEN

Industrie und Fortschritt, das gilt zu Unrecht als Gegensatz. Dabei geht es nicht um die Frage, ob, sondern wie industrieller Fortschritt garantiert wird.

Beharrlichkeit zahlt sich aus. Lange wurde Deutschland international verlacht, weil es an seinem hohen Industrieanteil festhielt. Heute sieht das anders aus: In den USA oder Großbritannien wird darüber nachgedacht, wie man dort wieder mehr Industrieproduktion aufbauen kann. Mehr und mehr setzt sich eine richtige Erkenntnis durch: Es geht nicht um die Frage, ob, sondern wie industrieller Fortschritt garantiert wird. Die IG Metall führt diese Debatte seit vielen Jahrzehnten. 1972, vor genau vierzig Jahren, fand in Oberhausen unser Kongress »Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens« statt. Damals war diese Frage so aktuell wie heute. Deshalb veranstalten wir im Dezember unter dem Motto »Kurswechsel für ein gutes Leben« wieder einen – internationalen – Zukunftskongress.

Ganzheitlich. Wir stehen an einer Zeitenwende. Fossile Rohstoffe werden knapp, ein zügelloser Finanzmarktkapitalismus hat die Weltwirtschaft an den Abgrund gebracht. Deshalb müssen wir Konzepte entwickeln, wie wir grundlegend umsteuern können – in der Politik, in der Gesellschaft und in den Betrieben. Positiv formuliert: Wie können wir mit gesellschaftlich und ökologisch sinnvollen Produkten gute Arbeitsplätze für alle schaffen? Darüber diskutieren Kongressteilnehmer aus über 60 Ländern mit inter-



Foto: Frank Rumpenhorst

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Wir stehen vor einer Zeitenwende.«

national renommierten Experten. Sie kommen übrigens aus Universitäten und aus den Betrieben. Nur mit diesem sinnvollen Mix kann die IG Metall ein zukunftspolitisches Programm entwickeln, das wir anschließend erfolgreich in die Tat umsetzen können.

Vorausschauende Überlegungen in praktische Politik zu übersetzen lohnt sich. 2012 haben wir gute Tariferhöhungen in all unseren Branchen durchgesetzt. Dazu mehr Gerechtigkeit für Leiharbeiter und bessere Zukunftsperspektiven für junge Menschen. Das ist uns gelungen, weil wir solidarisch zusammengestanden haben. In diesem Sinn wünsche ich allen Mitgliedern und ihren Familien ein besinnliches und friedliches Weihnachtsfest. ■

Berthold Huber

? FRAGE UND ANTWORT

metallzeitung 11/2012, Der Schichtkalender

Bisher lag der metallzeitung zum Ende des Jahres immer ein Schichtkalender bei. Ich vermisse mein Exemplar für 2013. Gibt es den Kalender nicht mehr?
Kollegin Britta am Leser-telefon der metallzeitung

Antwort der Redaktion:

Alle Mitglieder der IG Metall erhalten mit der metallzeitung den Schichtkalender in zweifacher Ausführung. Der praktische und übersichtliche Jahresplaner mit Ferienterminen für 2013 wurde mit der Novemberausgabe versendet. Man kann den Planer nicht nur benutzen, um seine Schichten im Betrieb zu notieren. Im nächsten Jahr – dem Jahr der Brückentage – kann man mit ihm auch Brückentage planen. Normalerweise erhalten ihn alle Mitglieder mit der Novemberausgabe. Sollte er auf dem Weg nach Hause aus der Zeitung gerutscht und verloren gegangen sein, gibt es ihn auch als PDF zum Herunterladen. Dafür kurz mit der Mitgliedsnummer und E-Mail-Adresse anmelden:

www.igmetall.de/schichtkalender

Betriebsräte da, wo sie vorhanden sind, bei Gefährdungsbeurteilungen mitwirken, jedoch Spezialisten sind sie nicht. Gesetzlich verlangt wird für die allermeisten Betriebe die Sicherheitsfachkraft. Diese wurde im Artikel überhaupt nicht erwähnt, doch sie ist der eigentliche Spezialist im Arbeitsschutz. Sie unterstützt die Vorgesetzten bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung. Da ich selbst Sicherheitsfachkraft bei den Ford-Werken bin, würde ich es sehr zu schätzen wissen, wenn die Kollegen Betriebsräte auch ein wenig aktiver beim Arbeitsschutz mitwirken würden. Arbeitsschutz muss auch dann noch interessant sein, wenn er den Mitarbeitern etwas abverlangt. Hierbei wünsche ich mir von den Betriebsräten und Vertrauensleuten kollegiale Unterstützung.«

Bernd Erdtmann, Wermelskirchen

Europa verdient Vertrauen

metallzeitung 11/2012,

Stete Reallohnsteigerungen

»Herr Bofinger schreibt, wir sollten uns glücklich schätzen ob des Euros, denn die Inflationsrate sei seit 1999 »deutlich niedriger als zu Zeiten der Bundesbankautonomie«. Wunderbar. Die Kehrseite können wir einer kleinen Notiz auf Seite 8 entnehmen: Die Realeinkommen sind im letzten Jahrzehnt dramatisch geschrumpft. Das war zu Zeiten der »Bundesbankautonomie« anders. Hier konnten sich alle Beschäftigten über stete Reallohnsteigerungen freuen. Heute ist das anders! Das kommt bei Bofinger nicht vor.«

Andreas Strasser, Bruckmühl

GEWONNEN HABEN

Oktober-Rätsel

Lösungswort: Cradle to Cradle

1. Preis: Steffi Steinike, Leipzig
2. Preis: Wolfgang Rönsch, Meckenheim
3. Preis: Marcel Loy, Cadolzburg

BILD DES MONATS

Windradbauer wollen Tarif

550 Beschäftigte des Windradherstellers Repower/PowerBlades waren bei der Warnstreikaktion in Hamburg (Bild). Sie kamen aus Bremerhaven, Eberswalde, Husum, Osterrönfeld und Trampe, um die Tarifverhandlung ihrer gewählten Tarifkommission mit der Konzernspitze zu unterstützen.

Zeitgleich traten Hunderte Beschäftigte bundesweit in den Warnstreik. Sogar in Frankreich, Kanada und den USA legten Repower-Beschäftigte solidarisch die Arbeit nieder.

Arbeitgeber mauert. Die Konzernspitze jedoch brach die Verhandlung überraschend ab. Ihre Begründung: »empörende« Berichte auf dem Windkraft-Blog der IG Metall windpower-aktiv.de. Als »vorgeschoben« bewertet das die IG Metall-Verhandlungsführerin Stefanie Schmoliner. Das Management will einfach keinen Tarifvertrag und sucht Vorwände.

Dabei hatte es in den bisherigen sechs Gesprächsrunden bereits Fortschritte gegeben. Seit Juli laufen die Verhandlungen, in denen die Repower/PowerBlades-Beschäftigten einen Tarifvertrag erreichen wollen. Damit endlich Schluss ist mit ungerechten, willkürlichen Löhnen und Arbeitszeiten. Am 2. Oktober gab es den ersten bundesweiten Warnstreik der Konzerngeschichte – einen Monat später nun den zweiten.

»Wir sind in der Lage, noch eine Schippe draufzulegen«, betont IG Metall-Bezirksleiter Meinhard Geiken. Beschäftigte und Tarifkommission sind entschlossen, weiter Druck zu machen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Berichte, Fotos und Videos:
www.windpower-aktiv.de



Foto: Peter Bisping

Schmutzige Wäsche

ERPRESSUNG IM TEXTILSERVICE

Die Großwäscherei Berendsen will an acht Standorten in Ost- und Westdeutschland die Löhne drücken und länger arbeiten lassen.

Schlechte Stimmung herrscht bei vielen Frauen und Männern, die bei der Großwäscherei Berendsen arbeiten. Rund 1000 Beschäftigte sollen künftig für weniger Geld länger arbeiten. Vor allem die ostdeutschen Standorte in Zerbst, Neustadt an der Orla, Fürstenwalde und Lübbenau sind betroffen.

Löhne runter. In Lübbenau gab die Geschäftsleitung schon Anfang November eine Vorstellung davon, wohin die Reise gehen soll. Die 120 Beschäftigten, überwiegend Frauen, sollen statt des tariflichen Mindestlohns von 9,22 Euro nur noch 7,50 Euro Stundenlohn erhalten, auf fünf Urlaubstage verzichten, 45 Stunden in der Woche und regelmäßig samstags arbeiten.

Der Textildienstleister, dessen Beschäftigte Berufskleidung, Krankenhaus- und Altenheimwäsche reinigen, hat die Tarifverträge gekündigt. Die IG Metall hat ihn sofort aufgefordert, das rückgängig zu machen und mit ihr zu verhandeln.

Berendsen begründet seine Streichpläne mit Preisdruck durch Dumpinglöhne zahlende Konkurrenten. »Öffentliche Einrichtungen haben mit ihrer Strategie, immer die billigsten Dienstleister zu beauftragen, gehörige Mitschuld an der Misere«, kritisiert Hans Wettengl, der bei der IG Metall für die Branche zuständig ist. Die Politik müsse dafür sorgen, dass überall nur Firmen öffentliche Aufträge erhalten, die Tariflöhne zahlen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

PFLAUME DES MONATS

Schwerter zu Pflugscharen – Panzer zu Lippenstiften

Gut, dass wir den Bundesrechnungshof nicht für den Friedensnobelpreis vorgeschlagen haben. Hat er doch gerade unsere Bundeswehr angegriffen. Weil sie Sonnencreme und Lippenstifte – Ausrüstungsgegenstände, die beim Einsatz eines deutschen Soldaten nicht fehlen dürfen – selbst produziert hat. Das habe Millionen Euro Mehrkosten verursacht. Die schicken Tragetüten, die die Armee bei Douglas gratis dazubekommen hätte – als sparsame Alternative zu Tornistern – sind wahrscheinlich noch nicht einmal eingerechnet. Aber dank Bundesrechnungshof haben wir jetzt immerhin eine Ahnung davon, was die Bundeswehr bei ihren Friedenseinsätzen so tut. ■



Foto: Stefan Sauer/ZB/pa

ZAHLEN UND FAKTEN

3,8 Die Rente mit 67 ist weit von der Realität entfernt. In den Metallbranchen sind gerade mal 3,8 Prozent der Beschäftigten älter als 60 Jahre und nur 1 Prozent über 63.

3,7 Die Metall- und Elektroindustrie erlebte 2012 einen Beschäftigungsrekord. Die Stellen nahmen gegenüber 2011 um rund 100 000 auf 3,7 Millionen zu.

13 Nur 13 Prozent der Männer und 8 Prozent der Frauen mit Kindern finden, dass Firmen sie genug unterstützen, Zeit für die Familie zu finden.

8,8 Bei immer mehr Menschen reicht der Hauptberuf nicht zum Leben. Zwischen 2003 und 2012 haben sich die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Zweitjob von 1,2 Millionen (4,3 Prozent) auf 2,5 Millionen (8,8) mehr als verdoppelt.

37 Die Energiepreise haben zwischen 2005 und 2011 um 37 Prozent zugelegt. Großer Preistreiber war nicht der Strom, sondern Heizöl (plus 57 Prozent), gefolgt von Benzin und Diesel.

3,2 Jede vierte Überstunde ist für den Arbeitgeber gratis. Im Schnitt leistet ein Arbeitnehmer 12,3 Stunden Mehrarbeit im Monat, 3,2 Stunden davon werden nicht durch Freizeit oder Geld ausgeglichen.

4,3 Die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie erhalten dieses Jahr dank jüngstem Tarifabschluss ein 4,3 Prozent höheres Weihnachtsgeld als im letzten Jahr.



Foto: Leonie Albig/dpa/pa

Bis in die 70er-Jahre kam der wachsende Wohlstand auch in der breiten Bevölkerung an.

Gerechtigkeit, reloaded

DEBATTE

Zwei Bücher, eine Meinung. Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, und der Wirtschaftsweiser Peter Bofinger kommen zu ähnlichen Schlüssen: Große Ungleichheit in der Gesellschaft führt auf Dauer in die Krise. Da hilft nur eine neue soziale Marktwirtschaft.

In diesem Herbst erschienen zwei Bücher, die auf den ersten Blick nichts verbindet. »Mehr Gerechtigkeit wagen« von Detlef Wetzel, dem Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, und »Zurück zur D-Mark?« von Peter Bofinger, Wirtschaftsweiser und Professor an der Universität Würzburg. Ein Buch über den Euro, eins über Gewerkschaft – so weit, so verschieden. Dennoch gibt es eine Gemeinsamkeit. Kurz gefasst könnte sie lauten: Ludwig Erhard hatte Recht mit der sozialen Marktwirtschaft.

»Wohlstand für alle«. Der ehemalige deutsche Wirtschaftsminister und Bundeskanzler gilt als Vater der sozialen Marktwirtschaft. Sein Politikmodell ging als »Wohlstand für alle« in die Geschichte ein. Bofinger sieht darin einen Grund, dass die Weltwirt-

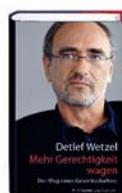


Foto: Cordula Kropke

Auf Lesereise: »Mehr Gerechtigkeit wagen« heißt das Buch von Detlef Wetzel, das er in mehreren Städten vorstellte. Mit dem CDU-Politiker Jürgen Rüttgers Ende Oktober in Düsseldorf. Die Frage nach Gerechtigkeit stand auch bei der Diskussion mit SPD-Kanzlerkandidat Peer Steinbrück in Hamburg (Foto) im Vordergrund.

schaft nach dem Zweiten Weltkrieg bis in die 70er-Jahre hinein stabil blieb. Denn nicht nur Erhard sorgte in dieser Zeit dafür, dass der wachsende Wohlstand die Breite der Bevölkerung erreichte. In den USA sank 1973 der Anteil, den das oberste Einkommensprozent am Volkseinkommen hält, auf den niedrigsten Stand aller Zeiten. Kurz vor der Großen Depression 1928 hatte dieser Anteil dagegen einen Höchststand erreicht. Eine gerechtere Einkommensverteilung sei daher ein wichtiges Element, um Wirtschaftswachstum weltweit zu stabilisieren.

Auch Detlef Wetzel sieht in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg bis in die Mitte der 70er-Jahre eine stabile Phase, in der »Wohlstand für alle« kein leeres Versprechen blieb. Damals funktionierte der Gesellschaftsvertrag »Leistung gegen



Bücher zu gewinnen

metallzeitung verlost zehn Exemplare des Buchs »Mehr Gerechtigkeit wagen« mit Widmung von Detlef Wetzel. Schreibt bis 10. Dezember eine E-Mail mit Eurer Adresse und dem Stichwort »Gerechtigkeit« an: metallzeitung@igmetall.de

Teilhaber« noch. Dieser Vertrag wurde gebrochen. »Das Prinzip ›Wohlstand für alle‹ hat die Politik vor drei Jahrzehnten eingefroren«, sagt Wetzel. »Sie hat es ersetzt durch ›Leistung muss sich wieder lohnen‹. Das Leistungsprinzip galt aber nie für die normalen Arbeitnehmer. Das galt für die Eliten. Für sie wurde der Spitzensteuersatz gesenkt.« Um wieder zu stabilen Verhältnissen zu kommen, fordert Wetzel einen neuen Gesellschaftsvertrag und eine erneuerte soziale Marktwirtschaft.

Neue Umverteilung. Reiner Zufall, dass zwei Autoren zu ähnlichen Schlüssen kommen? Für Detlef Wetzel nicht: »Es ist einfach offensichtlich, dass große Ungleichheit in einer Gesellschaft auf Dauer in die Krise führt.«

Die Lösung sieht Wetzel in einer neuen Umverteilung, und zwar in einer grundsätzlichen. Dabei geht es nicht nur darum, an einzelnen Stellschrauben zu drehen. »Es geht um eine Werteentscheidung«, sagt Wetzel. »Eine Politik nach dem Prinzip ›Wohlstand für alle‹ lässt Armut im Alter nicht zu und sie lässt auch nicht zu, dass Menschen für Löhne arbeiten müssen, von denen sie nicht leben können.«

Dass eine andere Politik möglich ist, habe die Krise 2009 gezeigt. Gewerkschaften, Arbeitgeber und Politik haben sie zusammen gemeistert und verhindert, dass Menschen ihre Arbeit verlieren. Auch bei der Altersarmut bewegt sich etwas. Arbeitsministerin Ursula von der Leyen hat das Thema auf ihre Tagesordnung gesetzt. Es gehe darum, dem Pendel eine andere Richtung zu geben, hin zu weniger Ungleichheit und zu mehr Chancengerechtigkeit. »Wohlstand für alle«, sagt Wetzel, »wäre auch das beste Konjunkturprogramm, das wir machen können.« ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

RECHT NAH DRAN

27 Kollegen erhalten 4,2 Millionen Euro

Bei Crown in Hilden stehen die Maschinen still. Der amerikanischen Druckfarbendosenhersteller schloss das Hildener Werk zum 30. November. 27 Beschäftigte haben ihren Arbeitsplatz verloren. Bereits 2011 war das Werk in Schieflage geraten. Geschäftsleitung und Betriebsrat ergriffen damals zwar Restrukturierungsmaßnahmen. 13 Arbeitnehmer mussten gehen. Dennoch verbesserte sich die wirtschaftliche Situation im Betrieb nicht.

Der Sozialplan. Yunus Öksüz, Betriebsratsvorsitzender bei Crown macht vor allem mangelnden Investitionswillen der amerikanischen Mutter für das Aus verantwortlich: »Als deutlich wurde, dass die Geschäftsleitung nicht mehr daran interessiert war, den Standort zu halten, war für uns und die IG Metall die Strategie klar: Wir setzen für die Belegschaft möglichst hohe Abfindungen durch.« Mit Erfolg: Die Belegschaft erhält vergleichsweise hohe Abfindungen und kann zum 1. Dezember

in eine Transfergesellschaft wechseln. Berechnungsformel ist das Jahresbrutto von 2011, die diesjährige Tarifierhöhung in der Metall- und Elektroindustrie von 4,3 Prozent und eine angenommene tarifliche Erhöhung von zusätzlichen 2 Prozent für 2013. Eine weiterer Erfolg: Alle haben – unabhängig von der Beschäftigungsdauer – eine Kündigungsfrist von sieben Monaten.

Tevfik Eryalcin, IG Metall Remscheid-Solingen, verhandelte den Sozialplan mit: »Zählt man alles zusammen, erhalten wir einen Berechnungsfaktor, der sich sehen lassen kann.« 4,2 Millionen Euro lässt sich der weltgrößte Verpackungshersteller die Schließung kosten. »Die Abfindung und der Wechsel in die Beschäftigungsgesellschaft ersetzen zwar nicht den alten Job, aber sie federn die Folgen der Schließung für die Belegschaft etwas ab. Lang ausgelernen und älteren Kollegen bietet die Beschäftigungsgesellschaft die Chance, ihr berufliches Wissen aufzufrischen.« ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Jobs bei Solar-Fabrik gesichert

Die IG Metall hat Kündigungen bei der Solar-Fabrik AG in Freiburg verhindert und die Arbeitsplätze bis Ende 2013 per Tarifvertrag gesichert. Die Beschäftigten verzichten dafür auf das halbe Weihnachtsgeld 2012.

Damit ist es erstmals in der kriselnden Branche gelungen, Jobs abzusichern. Entscheidend für diesen Erfolg war der hohe Anteil der IG Metall-Mitglieder

im Betrieb. »Zudem konnten wir den Arbeitgeber auch überzeugen: Wenn es nach der Flaute wieder aufwärtsgeht, braucht er die Leute und ihr »Know-how«, erklärt Marco Sprengler von der IG Metall Freiburg.

Die Solar-Fabrik war vor rund fünf Jahren der erste Solarproduzent, bei dem die IG Metall einen Betriebsrat und einen Tarifvertrag durchsetzen konnte. ■

KURZ & BÜNDIG

Weg mit den Naziläden

Die Bremer Stadtteilinitiative »Stephaniekreis Ladenschluss« hat sich erfolgreich gegen ein Sportartikelgeschäft der Neonaziszene gewehrt. Für Nachahmer bietet sie nun eine Art Protestanleitung an. Die Broschüre »Schluss. Punkt. Aus. Aktionsbeispiele gegen rechte Szeneläden« zum Download:

► www.rote-bunte-karte.de
→ Neues



Die IG Metall will bessere Arbeitsbedingungen im Handwerk.

Offensive im Handwerk

Die IG Metall startet eine Offensive im Handwerk, um gegen die zunehmend schlechteren Arbeitsbedingungen anzugehen: Niedriglöhne, steigender Leistungsdruck, mehr Fremdvergabe und kaum Weiterbildung. Eine Ursache: Immer mehr Betriebe sind aus den Tarifverträgen ausgestiegen. Das will die IG Metall nun stoppen und umkehren.

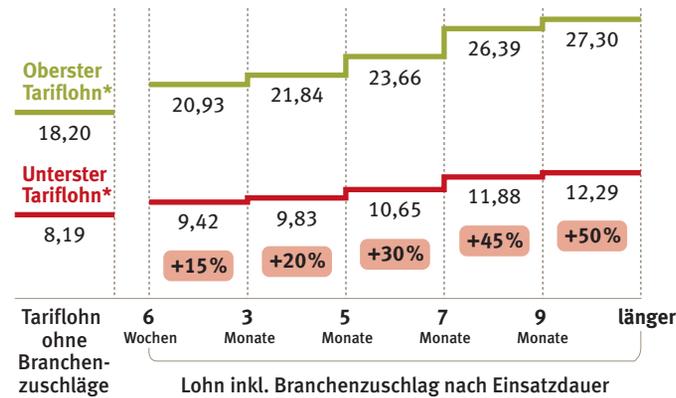
Europa ist für Quote

Für mehr Frauen in Aufsichtsräten ist auch die Europäische Kommission. Sie hat sich für eine verbindliche Quote ausgesprochen. Bis 2020 sollen auf 40 Prozent der Aufsichtsratsposten Frauen sitzen. Die IG Metall begrüßt den Vorstoß als ersten Schritt in die richtige Richtung. Parlament und Ministerrat müssen allerdings erst noch zustimmen.

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Steigende Tarifentgelte für Leihbeschäftigte

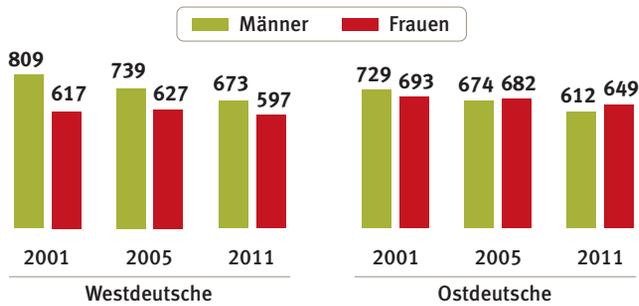
Seit 1. November 2012 erhalten Leiharbeitnehmer bei Einsätzen in der Metall- und Elektroindustrie Branchenzuschläge. Dadurch steigen die untersten und obersten Tarifentgelte so stark (in Euro):



* Stundenlöhne (brutto); Quelle: IG Metall

Erwerbsminderungsrenten im Sinkflug

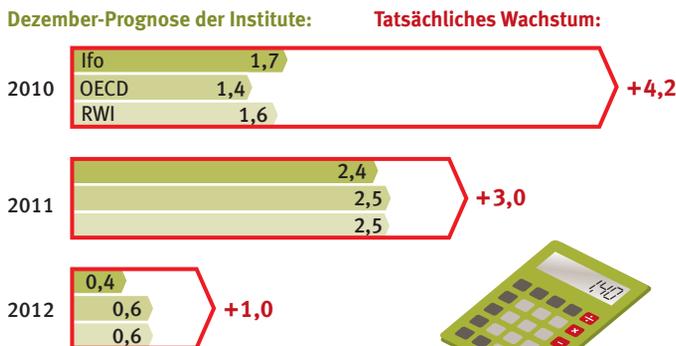
Das erhielten ehemalige Beschäftigte, die erstmals eine Rente wegen voller Erwerbsminderung erhielten, im Durchschnitt pro Monat (in Euro):



Quelle: IAQ-Altersübergangsreport 2012

Wachstumsprognosen und Wirklichkeit

Die Wirtschaft (das Bruttoinlandsprodukt) ist in den vergangenen drei Jahren immer stärker gewachsen als OECD und Wirtschaftsforschungsinstitute vorhersagten (jährlicher Anstieg in Prozent):



Quelle: Handelsblatt/IG Metall

Textil: gut a

INTERVIEW

Rund 120 000 Beschäftigte in westdeutschen Textil- und Bekleidungsfirmen erhalten ab Januar mehr Geld. Ein neuer Tarifvertrag macht's möglich. Für die IG Metall führte Michael Jung die Verhandlungen.

Von Januar bis April bekommen die Beschäftigten pro Monat 60 Euro zusätzlich, ab Mai 2013 drei Prozent mehr Geld, ab Juni 2014 weitere zwei Prozent. Azubis haben ab Januar bis April 25 Euro mehr in der Tasche und ab Juni 50 Euro. Ein gutes Ergebnis?

Michael Jung: Die Einmalzahlungen vorneweg machen für viele auch drei Prozent aus. Die 50 Euro für die Azubis sind sogar ein Plus von sechs bis acht Prozent.

Der Vertrag läuft ziemlich lange: 24 Monate.

Jung: Leider. Anders wären die drei Prozent nicht möglich gewesen. Aber nach 20 Monaten haben die Beschäftigten fünf Prozent dauerhafte Tarifierhöhung. Das ist ein gutes Ergebnis.

Kann die Branche das gut verkraften?

Jung: Dass die Wirtschaft nicht mehr so boomt wie Anfang des Jahres, spiegelte sich schon in unserer Forderung von fünf Prozent wider. Der Abschluss passt zur wirtschaftlichen Lage. Für Betriebe mit Problemen haben wir eine Option in den Tarifvertrag eingebaut: Die Einmalzahlungen können verkürzt oder verschoben werden. Bis maximal ein Prozent der Entgelterhöhung kann per freiwilliger Betriebsvereinbarung um bis zu sechs Monate verschoben werden, wenn die Tarifparteien zustimmen. In dieser Zeit darf niemand entlassen werden, das ist die Bedingung. Betriebe, denen es gut geht, können die Erhöhung auch vorziehen oder die Einmalzahlungen verdoppeln.

Das Ergebnis kam schon zustande, als noch keine Warnstreiks zulässig waren. Das könnte auf die Idee bringen: Es geht auch, ohne die Mitglieder zu beteiligen.

Jung: Eben nicht. Die etwa 300 Metaller vor dem Verhandlungslokal und viele weitere zeitgleiche Aktionen bundesweit haben den Arbeitgebern schon vor Augen geführt, dass die Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie in der Lage sind, sie unter Druck zu setzen. Sonst hätten sie nicht vor dem Ende der Friedenspflicht ein Angebot gemacht.

Ein wichtiges Thema fehlt beim Tarifabschluss: die Übernahme. Azubis in Textil- und Bekleidungsfirmen werden nicht übernommen, auch nicht befristet.

Jung: Darüber sind wir auch sehr verärgert. Wir haben alles versucht, um den Arbeitgebern klarzumachen, dass eine Übernahme in ihrem eigenen Interesse ist. Denn jetzt haben sie beim Anwerben von jungen Fachkräften anderen Branchen gegenüber erhebliche Nachteile. Sie verhalten sich so, als wären sie an der Zukunft ihrer Branche nicht interessiert. Zwar nennen sie selbst ihre Unternehmen eine Zukunftsbranche. Doch das gilt nur für die Produkte, nicht für die Arbeitsbedingungen.

In Ostdeutschland habt Ihr im vergangenen Jahr zwölf Monate Übernahme erreicht.

Jung: Ja, dort waren die Arbeitgeber schon vernünftiger. Und jetzt nutzen sie die Übernahmeregelung eifrig, um Auszubildende zu werben.

Infografiken: Julia Buschmann

Wageschnitten



Verhandlungsführer Michael Jung (oben), Beschäftigte und Azubis aus Textil- und Bekleidungsfirmen bei der dritten Tarifverhandlung in Aktion.

Aber Ihr bleibt an dem Thema dran. Im Januar verhandelt Ihr über einen Demografie-Tarifvertrag. Worum geht es dabei?

Jung: Nach dem Tarifaabschluss 2011 haben wir mit den Arbeitgebern eine Arbeitsgruppe eingesetzt. Sie hat Eckpunkte vorgelegt. Darin geht es um bessere Perspektiven für Junge, wie Übernahme und Aufstiegsmöglichkeiten. Und um gesündere Arbeitsbedingungen. Ein dritter Punkt: Ausstiegsoptionen für Ältere.

Wie sieht es denn zurzeit bei der Altersteilzeit aus?

Jung: Beschäftigte, die gesundheitlich beeinträchtigt sind, können nur noch zu den gesetzlichen Bedingungen in Altersteilzeit gehen; es gibt keine tarifliche Regelung mehr. Das mindert natürlich auch die Attraktivität der Branche gegenüber anderen. Doch die Arbeitgeber weigern sich bisher, eine Aufstockung zu zahlen. Sie akzeptieren nur Regelungen, die für die Firmen freiwillig sind und die sie nichts kosten. Außerdem fordern sie unseriöse Gegenleistungen. So wollen sie zum Beispiel den tariflichen Kündigungsschutz für Ältere verschlechtern, die Arbeitszeit flexibler machen und erwei-

tern und weitere tarifliche Leistungen abschaffen.

Der neue Tarifvertrag gilt nur für den Westen. Ab Ende Februar verhandelt Ihr für die Kollegen in Ostdeutschland. Kommt da das Gleiche heraus?

Jung: Bis dahin kann sich die wirtschaftliche Lage verbessern. Wir versuchen, das Beste herauszuholen.

Im Dezember starten auch die regionalen Tarifverhandlungen für die fast 200 000 Beschäftigten in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Was ist die Forderung?

Jung: Auch hier haben sich die Tarifkommissionen für fünf Prozent für zwölf Monate ausgesprochen. Für die Auszubildenden wollen wir 60 Euro erreichen. In dieser Branche ist eine kräftige Lohnerhöhung erforderlich. Über Themen wie Altersteilzeit oder Ausbildungsförderung verhandelt zurzeit eine Arbeitsgruppe. ■

Sylvia Koppelberg@igmetall.de

Aktuelle Informationen über die Tarifrunden gibt es im Internet:

- ▶ www.textil-tarifrunde.de
- ▶ www.holz-tarifrunde.de

WISSEN

Leiharbeitzuschläge auch bei Textil und Holz

Ab April erhalten auch Leihbeschäftigte in der Textil- sowie in der Holz- und Kunststoffbranche Zuschläge. Und zwar – ähnlich wie in der Metallindustrie – wenn sie länger als sechs Wochen im selben Betrieb eingesetzt sind. Nach neun Monaten kommen sie in der Regel auf 80 bis 90 Prozent des Lohns vergleichbarer Stammbeschäftigter.

Das hat die IG Metall in Tarifverträgen mit der Verleihbranche erreicht. »Damit haben wir wieder ein Stück mehr Lohn-gerechtigkeit durchsetzen können«, sagt IG Metall-Vorstandsmitglied Helga Schwitzer. Sie führte die Verhandlungen.

Mehr Informationen zu den Branchenzuschlägen:

- ▶ www.igmetall.de

→Arbeit →Leiharbeit

KURZ & BÜNDIG

Deutschland rutscht ab

Bei der Gleichbehandlung von Frauen macht Deutschland Rückschritte: In der weltweiten Rangliste geht es von Platz 5 runter auf 13. Das zeigt der neue »Gender Gap Report« des Weltwirtschaftsforums, der die Bezahlung, Beteiligung sowie Bildungs- und Berufschancen von Frauen untersucht. Am gerechtesten sind die skandinavischen Länder.



Foto: Jürgen Seidel

20 000 demonstrieren für die Zukunft des Ford-Werks in Genk.

Solitour für Ford Genk

700 Kölner Ford-Beschäftigte kamen zum »Marsch für die Zukunft« des Ford-Werks im belgischen Genk. Ende Oktober hatte die Konzernspitze das Aus für Genk Ende 2014 verkündet und damit Investitionszusagen gebrochen. Seitdem protestieren die Belgier. Deutsche Fordler und die IG Metall stehen an ihrer Seite.

Hotline im Urlaub

Auch eine Hotline muss mal Urlaub machen und den Kolleginnen der IG Metall-Leiharbeitshotline seien ihre zwei freien Tage von Herzen gegönnt. Denn: Lediglich am 27. und 28. Dezember ist die Hotline nicht besetzt. Im neuen Jahr ist das Team dann ab dem 2. Januar wieder unter der kostenlosen Rufnummer erreichbar:

- ▶ **0800 446 34 88**

Keine Zeit verlieren

GUTE ARBEIT – GUT IN RENTE

Betriebsräte und Vertrauensleute machen sich stark für das Thema »Gute Arbeit – gut in Rente«. Anfang November gab es eine Aktionswoche. metallzeitung war vor Ort und hörte zu, wie sich die Beschäftigten einen altersgerechten Arbeitsplatz und ihre Rente vorstellen.

Von Marlis Dahne, Fabienne Melzer und Susanne Rohmund

Duisburg. Solche Kirchgänger hatten die Bewohner des Duisburger Stadtteils Marxloh noch nicht gesehen. Und so blieb mancher neugierig stehen, als sich vor der Kreuzeskirche Stahlarbeiter in silbernen Schutzmänteln mit Helmen und Gesichtsschutz aufstellten. Hinter ihnen erstrahlte der gotische Bogen des Kircheneingangs im flackernden Licht ihrer Fackeln. Vor den Stufen zur Kirche hatten sie einen Zebrastrreifen ausgerollt – für einen gesunden Übergang in die Rente. Wie jeden Monat trafen sich Stahlarbeiter von Thyssenkrupp Steel Europe zum »politi-

schen Nachtgebet« in der Kreuzeskirche. Diesmal ging es um »Gute Arbeit – gut in Rente«. Dabei überwog zumindest an diesem Abend der politische Teil gegenüber dem Gebet.

Eine rote IG Metall-Fahne bedeckte die Kanzel über dem Altar und von den Emporen hingen Transparente mit Aufschriften wie »Die Jungen von heute sind die Bettler von morgen«. Denn sie sind diejenigen, die die heutige Rentenpolitik am meisten zu spüren bekommen werden. So schaffte der Gesetzgeber in den letzten Jahren fast alle Möglichkeiten ab, vorzeitig in den Ruhestand zu gehen. Gleichzeitig setzte er das gesetzliche Rentenalter auf 67 Jahre hoch. Wer das nicht schafft, wird in Zukunft mit kleiner Rente leben müssen.

Mit Würde hat das für Knut Giesler nichts zu tun. »Würde ist für mich mehr als 950 Euro Rente im Monat«, sagte der IG Metall-Betriebsrat von Nordrhein-Westfalen. Das ist der Betrag, den ein Durchschnittsrentner zurzeit bekommt. Giesler diskutierte mit Wilfried Müller, Leiter der Vertrauensleute bei Thyssenkrupp, und Angelika Wagner, Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) Duisburg-Niederrhein, in der Kreuzeskirche. Er nannte die Rente mit 67 einen völligen Quatsch. »Wir sollen immer mehr in Schichten rund um die Uhr und hoch flexibel arbeiten. Das kann ich nicht bis 67. Da müssen sich Arbeitgeber entscheiden. Beides geht nicht.«

Giesler sieht bislang keine Anstrengungen der Firmen, sich auf ältere Beschäftigte einzustellen. Im Gegenteil: Im Moment steige die

Duisburg. Fest in Metallerhand war die Kreuzeskirche in Duisburg-Marxloh Anfang November. Beim politischen Nachtgebet ging es um »Gute Arbeit – gut in Rente«. Betriebsrat Peter Bours (links) und seine Kollegen kamen in voller Montur.



Foto: Reiner Voß/view

Homburg an der Saar. Mit einem Frühstück für Senioren starteten die Schaeffler-Betriebsräte ihre Aktionstage. Das Ziel: Beschäftigte für den demografischen Wandel sensibilisieren und Forderungen an den Arbeitgeber stellen.

Aktionstage in Duisburg, in Homburg an der Saar und in Gröditz.

Arbeitslosigkeit bei Älteren an. Giesler forderte, Arbeit so zu gestalten, dass Menschen sie auch mit 60 noch schaffen. »Wir müssen Arbeit entschleunigen und sie muss gut bezahlt sein. Nur dann reicht es auch für eine würdige Rente.«

Homburg an der Saar. Die Zahlen sind erschreckend: In zehn Jahren sind mehr als die Hälfte aller Beschäftigten bei Schaeffler in Homburg an der Saar älter als 55 Jahre.

Zum Vergleich: Heute sind erst rund 60 der insgesamt 2500 Beschäftigten über 60 Jahre alt. »Noch ist das demografische Problem nicht da, aber es kommt auf uns zu«, weiß Tho-



Foto: Thomas Range

mas Dettweiler, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Schaeffler in Homburg an der Saar. Grund genug für den Betriebsrat, sich des Themas anzunehmen. Und Grund genug für die IG Metall in Homburg an der Saar, eine Woche lang gemeinsam mit den Beschäftigten über Rente zu diskutieren.

Unter der Marke INA entwickelt und produziert die Schaeffler-Gruppe weltweit Wälzlager, Gleitlager und Linearsysteme sowie als Automobilzulieferer Präzisionselemente für Motor, Getriebe und Antriebsstrang. In Homburg an der Saar wird unter anderem im Vier-Schicht-System gearbeitet. Der Leistungsdruck ist enorm. Das ganzheitliche Produktionssystem ist auch bei den Saarländern eingezogen und das bedeutet: schlanke und schnelle Prozesse, ständige Verbesserung und Innovation, hohe Flexibilität, aber auch kürzere Takte. Das Resultat: Stress und Verschleiß schon bei den Jungen, beobachtet Betriebsrat Dettweiler.

Damit alle gut in Rente kommen, will sich der Betriebsrat in den kommenden Jahren ganz besonders um das Thema Gesundheit und altersgerechtes Arbeiten kümmern. Das Ziel des Betriebsrats: ein betriebliches Gesundheitsmanagement dauerhaft zu installieren sowie einen Arbeitsplatzindex zu erstellen, der eine physische, psychische und altersgerechte Bewertung der Belastungen für jeden Arbeitsplatz aufzeigt. Thomas Dettweiler: »Noch ist das demografische Problem nicht präsent. Aber wir müssen jetzt beginnen, es anzupacken. Zum Beispiel muss bei jedem Arbeitsplatz überprüft werden, ob an ihm bis 67 Jahre gearbeitet werden kann.«

Die Schaeffler-Rentner, die zum Frühstück der IG Metall kamen, beantworteten diese Frage im Nachhinein für sich: Könnte ich mir vorstellen, wieder an meinem früheren Arbeitsplatz zu arbeiten? Nein, sagten sie. Zu viel Stress, zu viel Lärm und für viele ist auch das Vier-Schichten-Modell gesundheitlich nicht mehr machbar.

Gröditz. Gute Arbeit – gut in Rente? Dafür machten sich die Betriebsräte und Vertrauensleute der Schmiedewerke Gröditz stark. Ihre Idee: Sie verteilten im Rahmen der bundesweiten Aktion vor ihrem Werktor 600 Beutel mit Informationen und Denkanstößen und sammelten Unterschriften.

Ihre Informationsoffensive kam bei der Belegschaft an. Lautstark wurde vor dem Werktor diskutiert. Über die Rente mit 67. Über die Rentenkürzungen. Und wie lange man auf seinem Arbeitsplatz wohl durchhält. »Natürlich können wir die Arbeitsbedingungen verbessern, um den gesundheitlichen Verschleiß weiter zu verringern. Da wurde viel getan«, betonte der Betriebsratsvorsitzende Uwe Jahn in Gesprächen. Die Kolleginnen und Kollegen könnten auch selbst etwas für ihre Gesundheit tun und die Möglichkeiten der zusätzlichen Altersvorsorge nutzen. Jahn: »Wir haben eine sehr gute Betriebsvereinbarung, um mit der Metall-Rente ein Plus fürs Alter anzulegen.«

Vielen Männern und Frauen, die von der Frühschicht kommen oder zur Mittagschicht gehen, steht es ins Gesicht geschrieben: Arbeiten im Stahlwerk ist ein Knochenjob. Große Gewichte und schwere Ketten bewegen, Pressluftwerkzeuge bedienen – den körperlichen Verschleiß im harten Alltag kann auch der beste Gesundheitsschutz nur mildern. Konzepte müssen her, gerade für die Jungen. »Wir müssen was bewegen«, sagt Mirko Bierbaum, stellvertretender Vertrauenskörperleiter. ■

Die Aktionswoche in Bildern

Fotos zu den Aktionen der Aktionswoche gibt es zum Angucken oder Runterladen auf Flickr:

www.flickr.com/photos/igmetall/
→Alben



Gröditz. Aktion und Diskussion – Betriebsratsvorsitzender Uwe Jahn diskutiert mit Beschäftigten über die Rentenkonzepte der IG Metall. Die Forderung: altersgerechte Arbeitsplätze und flexible Ausstiegsmöglichkeiten.

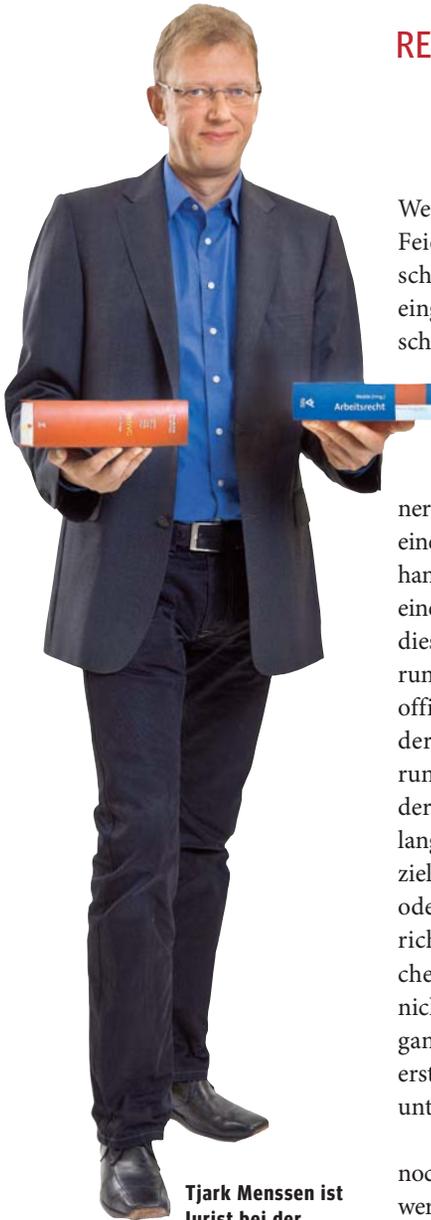
**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**

Gute Arbeit
gut in Rente

Foto: Thomas Härtrich/transit

Feiern mit Santa und Claus

RECHT SO | Um das Jahr mit einem gemütlichen Beisammensein ausklingen zu lassen, finden in vielen Betrieben Weihnachtsfeiern statt. Was Beschäftigte im Detail wissen sollten, um das Fest in vollen Zügen zu genießen:



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Hermann

Wenn es sich um eine offizielle Feier handelt, zu der die Geschäfts- oder Abteilungsleitung eingeladen hat und die jeder Beschäftigte besuchen kann, besteht bei Unfällen in der Regel der gesetzliche Unfallversicherungsschutz.

Laden einzelne Kollegen zu einer Feier ein oder organisiert diese eine Abteilung eigenständig, dann handelt es sich rechtlich nicht um eine betriebliche Veranstaltung. In diesem Fall entfällt der Versicherungsschutz. Aber auch bei einer offiziellen betrieblichen Feier ist der gesetzliche Unfallversicherungsschutz zeitlich begrenzt. Auf der sicheren Seite ist, wer nur so lange bleibt, bis der Chef den offiziellen Teil für beendet erklärt hat oder selber geht. Für das Sozialgericht Mainz endet ein betriebliches Weihnachtsfest allerdings nicht automatisch mit dem Weggang der Vorgesetzten, sondern erst, wenn die Teilnehmerzahl auf unter 20 Prozent gesunken ist.

Weitere zwei Stunden können noch als betriebsbedingt angesehen werden, wenn ein Arbeitnehmer in dieser Zeit den direkten Heimweg antritt.

Das Biertrinken oder ein Essen in einer Kneipe gehören nach einem Urteil des Verwaltungsgerichts Hamburg nicht zu den Unterbrechungen, die typischerweise auf dem Heimweg auftreten.

Trinkfester Chef. Das Sozialgericht Frankfurt entschied, dass bei Betriebsfesten Beschäftigte auch zu später Stunde gesetzlich unfallversichert sind, solange der Vorgesetzte noch die Stellung hält. Davon profitierte ein Arbeitnehmer, der auf einem Betriebsfest betrunken die Treppe hinunter-

fiel. Die Unfallversicherung musste für den entstandenen Schaden aufkommen, weil der Chef als Letzter am Zapfhahn durchhielt und die Feier somit offiziell noch nicht beendet war.

Bitte mit Stil. Mit Konsequenzen muss rechnen, wer verbal entgleist. Das Landesarbeitsgericht Hamm sah eine fristlose Kündigung als gerechtfertigt an, weil ein (betrunken) Mitarbeiter auf einem Fest den Vorgesetzten »Arschloch« nannte und ihm den Mittelfinger zeigte. Die Rede des Chefs durch Buhrufe zu stören, reicht indes nicht, so das Hessische Landesarbeitsgericht. Vorgesetzte sind aber nicht verpflichtet, aufzupassen und Sauftrinken zu unterbinden. Selbst dann nicht, wenn Flüssiges unbegrenzt zur Verfügung gestellt wird.

Schlimmer als der Kater am nächsten Tag können Lästereien von Kollegen oder Führungskräften sein – die man sich aber nicht immer gefallen lassen muss. Das Arbeitsgericht Bocholt verurteilte einen Chef zu einer Schmerzensgeldzahlung, weil er behauptete, eine Mitarbeiterin habe den Lambada wie eine Dirne getanzt. ■



WISSEN

Kein Partyzwang

Wer nun wegen all dieser »Gefahren« die Weihnachtsfeier lieber meiden möchte, dem sei gesagt: Beschäftigte sind nicht dazu verpflichtet teilzunehmen – außer vielleicht die Kantinenbelegschaft. Wer wegbleiben will, kann das tun, muss aber eventuell alleine weiterarbeiten, wenn das Fest in die betriebliche Arbeitszeit fällt.

2013: das Jahr der Brückentage

Wenige Urlaubstage nehmen und viel Freizeit genießen? Kein Problem im neuen Jahr. Alle bundesweiten Feiertage fallen auf einen Wochentag.

Dank »Brücke« gibt es Freizeit, ohne viel Urlaub nehmen zu müssen.

Kollegial ist, wer sich zeitig mit der Abteilung zusammensetzt, um gemeinsam die Brückentage zu planen. Es gibt im nächsten Jahr so viele Möglichkeiten, Feiertage für lange Wochenenden oder einen Kurzurlaub zu nutzen, dass jeder mal an die Reihe kommen kann.

➔ www.kalender-infos.de/brueckentage

Foto: babimu/Fotolia.com

Elterngeld bei Arbeitsfreistellung

Eine Arbeitnehmerin, die wegen eines Aufhebungsvertrags bei vollem Gehalt von ihrer Arbeit freigestellt ist, hat Anspruch auf den Grundbetrag des Elterngelds von 300 Euro, wenn sie in dieser Zeit Nachwuchs bekommt.

Das Bundessozialgericht entschied am 29. August, dass auch während einer Freistellung die

Anspruchsgründe des Bundeselterngeldgesetzes (BEEG) erfüllt seien, wenn man keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübe. Nicht voll erwerbstätig ist nach dem BEEG unter anderem, wer die wöchentliche Arbeitszeit von 30 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats nicht überschreitet (AZ: B 10 EG 7/11 R). ■



PRÜFSTAND

Waschbare Tastatur

Ob Krümel vom letzten Frühstücksbrötchen, der umgefallene Saft- oder Kaffeebecher oder Staub aus der Werkhalle: Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, eine Computertastatur unbrauchbar zu machen. In der Tiefe der Tastatur führen nicht nur Essensreste ein Eigenleben, sondern auch zahlreiche Bakterien.

Abhilfe verspricht Logitech. Der Hersteller will sich nicht mehr mit dem bloßen Ausklopfen und Abwischen einer Computer-Tastatur zufriedengeben. Mit dem »Washable Keyboard K310« hat Logitech jetzt für Windows-Nutzer eine Tastatur für knapp 40 Euro auf den Markt gebracht, die sich problemlos und ohne Folgeschäden im Spülbecken reinigen lassen soll. Damit die Beschriftung beim Waschen nicht verblasst, sind die Tasten laserbedruckt und UV-beschichtet.

50 Grad Celsius. Die »Handwäsche« ist bei einer Wassertiefe bis maximal 30 Zentimeter und einer Temperatur bis zu 50 Grad Celsius möglich. Als Reinigungsmittel eignet sich handelsübliches Spülmittel.

Löcher auf der Rückseite der Tastatur sorgen dafür, dass das Wasser leicht abläuft. Das Keyboard keinesfalls mit dem Fön trocknen, sondern über Nacht bei Zimmertemperatur liegen und trocknen lassen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Foto: Logitech



Kratzfest dank laserbedruckter und UV-beschichteter Tasten



Thermenlandschaft des Johannesbades

Viele
Inklusiv-
leistungen

6-tägige Reise
ab € **199,-** p. P.
statt 259,- €

3% Rabatt für IGM-Mitglieder und deren Mitreisende



Wohltuende Rückenmassage inklusive

Deutschlands Urlaubsort Nr. 1 zum Sparpreis

Erleben Sie Erholung pur und lassen Sie den Alltag hinter sich! Baden und entspannen Sie im bekannten Johannesbad und genießen Sie die heilsame Wirkung der natürlichen Schwefelquelle.

Ihre Hotels

Das beliebte **Kurhotel Königshof** liegt zentral in Bad Füssing, das idyllisch gelegene **Vital-Hotel Jagdhof** befindet sich in der Nachbargemeinde Kirchham (kostenloser, regelmäßiger Buspendelverkehr).

Die **Nichtraucherzimmer** sind mit Bad oder Dusche/WC, Föhn, Telefon, TV mit Radio, Kühlschrank, Terrasse oder Balkon ausgestattet.

Ihre **Halbpension** besteht aus Frühstücks- und Abendbuffets inkl. Tischgetränken (offene Hausweine, Bier, Softdrinks, Mineralwasser).

Entspannen Sie in der **4.500 qm großen Thermenlandschaft des bekannten Johannesbades** in insgesamt 13 Becken mit unterschiedlichen Temperaturen und Funktionen.

(Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr.)



Ihr Vital-Hotel Jagdhof



Ihr Kurhotel Königshof

Termine und Preise 2013 pro Person im Doppelzimmer in €

Anreisezeiträume (Anreise: Samstag oder Montag)	6 Tage / 5 Nächte	
	Vital-Hotel Jagdhof	Kurhotel Königshof
A 05.01. – 01.02.13	199,- 259,-	–
B 02.02. – 18.03.13	229,- 289,-	249,- 319,-
C 01.04. – 10.05.13	249,- 319,-	299,- 349,-
D 11.05. – 19.07.13	299,- 349,-	369,- 409,-
E 20.07. – 23.09.13	349,- 409,-	389,- 449,-
Kennziffer: 55571	Buchungscode: D94A02I	Buchungscode: D94A01I

Die gestrichelten Preise entsprechen dem regulären Preis. **Kinderermäßigung:** Auf Anfrage.

- Inkl. Halbpension und Tischgetränke
- Inkl. 4 x Eintritt in die Johannesbad Therme
- Inkl. 1 x Rückenmassage



Inklusivleistungen pro Person

- 5 Übernachtungen im gebuchten Hotel im Doppelzimmer
- Halbpension wie beschrieben
- 4 x Eintritt in die Johannesbad Therme
- 1 x Rückenmassage (ca. 20 Min.)
- Nutzung des hoteleigenen Wellnessbereiches
- Vorteile der Kur- und Gästekarte im Wert von 100,- € (z. B. Teilnahme am geführten Rad- und Wanderprogramm u. v. m.)
- Teilnahme an ärztlichen Vorträgen und Kursen
- Reiseleitung und Servicebüro vor Ort

Wunschleistungen pro Person

- Bahnreise zum Bahnhof Pocking und zurück ab 69,- € (Taxi-Transfer vom Bahnhof zum Hotel in Eigenregie, ca. 15,- €)

Zusatzkosten (zahlbar vor Ort):

- Kurtaxe von ca. 2,40 € p. P./Tag



Zimmerbeispiel Jagdhof



Zimmerbeispiel Königshof

Reisetelefon (täglich von 8.00 – 22.00 Uhr)

0231 – 95 85 555

(Ortsstarf)

www.dgb-reisen.de

Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten. Daraufhin wird eine Anzahlung von 30 % (mind. 25,- €) auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen. Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund

DGB
Reisen
Vertrauen seit 1961

Ein Anker für Europa

STANDPUNKT

Die IG Metall fordert einen Kurswechsel für ein solidarisches Europa. Als größte Volkswirtschaft der Europäischen Union kann Deutschland dabei zum Wachstumsanker für Europa werden. Vorausgesetzt, die Politik schafft wieder Ordnung auf dem Arbeitsmarkt, unterstützt Investitionen in die Zukunft und sorgt für mehr Gerechtigkeit.



Die Krise spaltet Europa: in Nord und Süd, in Jung und Alt. In Südeuropa leiden vor allem jene Menschen unter der Krise, die sie nicht verschuldet haben. Beschäftigte und Rentner bezahlen die einseitige Sparpolitik mit Lohnkürzungen, schrumpfenden Renten und sinkenden Sozialleistungen. Rechte von Arbeitnehmern werden beschnitten. Das zahlt sich nicht aus. Die Krise verschärft sich weiter. Die Arbeitslosigkeit hat schwindelerregende Höhen erreicht. Vor allem junge Menschen sind betroffen. Gerade jetzt kommt es darauf an, dass die Menschen in Europa zusammenrücken und gemeinsam den Abbau von Arbeitnehmerrechten und sozialen Standards verhindern.

Gemeinsam stark. Schon bei der Einführung des Euros kritisierten Experten, dass vor der Währungsunion die politische Union stehen müsse. Es spricht viel dafür, diesen Schritt nachzuholen. Nur über eine politische und soziale Union kann der Kurswechsel zu einem solidarischen Europa gelingen. Dazu braucht die Europäische Union (EU) eine gemeinsame Wirtschafts- und Sozialpolitik sowie eine koordinierte Industriepolitik, die nachhaltiges Wachstum fördert. Diese Aufgabe kann

eine gemeinsame Wirtschaftsregierung übernehmen, die auf demokratischen Füßen steht. Ziel dieser Regierung muss es sein, einheitliche Bedingungen etwa bei Steuern oder sozialrechtlichen Standards zu schaffen.

Gemeinschaft heißt auch: Mitglieder übernehmen gemeinsam Verantwortung. Wenn die Union den Euro sichern will, braucht sie eine Gemeinschaftshaftung. Gemeinschaftshaftung heißt

natürlich nicht, dass sich alle aus der Kasse bedienen können. Basis der Gemeinschaftshaftung ist Vertrauen. Das schaffen die Länder untereinander nur, wenn sie mit offenen Karten spielen. Deshalb gehört zur Gemeinschaftshaftung die gemeinsame Kontrolle der nationalen Haushalte.

Als größte Volkswirtschaft in Europa kann Deutschland für die Union ein Wachstumsanker sein. Dazu muss die Bundesregierung

jetzt alles tun, um die deutsche Wirtschaft zu stabilisieren. Die stabile Lage auf dem Arbeitsmarkt treibt zurzeit die Wirtschaft in Deutschland an. Wenn die Beschäftigung Konjunkturmotor bleiben soll, müssen Unternehmen Arbeitsplätze schaffen, Entlassungen müssen verhindert und Einkommen gesichert werden. Eine stabile Beschäftigung in Deutschland sichert den europäischen Nachbarn einen wichtigen Absatzmarkt für ihre Produkte. Die IG Metall wird mit ihrer Lohnpolitik ihren Beitrag leisten. Allerdings ist auch die Politik gefordert.

Regelung verlängern. So drückt vor allem der Niedriglohnssektor und die Zunahme unsicherer Beschäftigung die Einkommen in Deutschland. Mit ihrem Tarifvertrag zur Leiharbeit hat die IG Metall hier deutliche Verbesserungen erzielt. Das entlässt die Bundesregierung aber nicht aus der Verantwortung. Sie muss Beschäftigte mit einem gesetzlichen Mindestlohn und einer Regelung zur gleichen Bezahlung von Leiharbeitnehmern vor dem Fall unter das Existenzminimum schützen.

Die verlängerte Kurzarbeiterregelung hat sich in der Krise bewährt. Die Regierung muss die Regelung zur Kurzarbeit deshalb

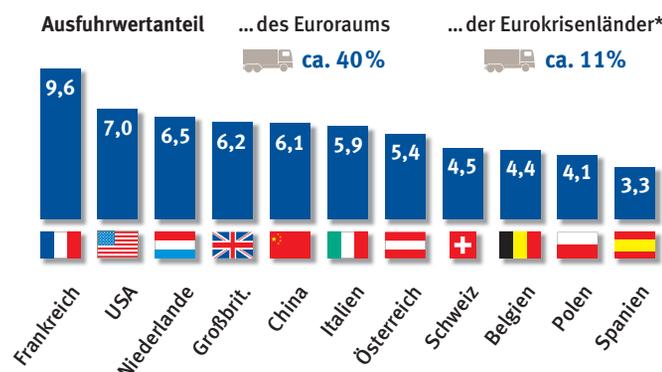
WISSEN

Solidarität in Europa

Die Resolution der IG Metall zum europäischen Aktionstag am 14. November gibt es im Internet: www.igmetall.de/international

Die elf wichtigsten Handelspartner Deutschlands

Anteile am Gesamtausfuhrwert 2011 in Prozent



*Griechenland, Irland, Italien, Portugal, Spanien | Quelle: Statistisches Bundesamt



Foto: Jose Manuel Ribeiro/Reuters

Die Krise treibt Menschen in Europa auf die Straße, wie hier in Lissabon. Ende Oktober demonstrierten Hunderte Portugiesen gegen die Politik ihrer Regierung.

erstens verlängern und zweitens auf Leihbeschäftigte ausweiten. Denn sie sind die Ersten, die auf der Straße stehen, wenn die Aufträge zurückgehen.

Um die Wirtschaft zu stabilisieren, brauchen Unternehmen Unterstützung bei Zukunftsinvestitionen, etwa durch flexible Sonderabschreibungen auf Produkte und Prozesse, die Energie und Rohstoffe sparen. Ein weiterer kritischer Punkt könnte die Eigenkapitalbasis sein. Die Krise ging vielen Unternehmen an die Substanz. Mit einem »Public Equity Fonds« kann die Regierung vor allem den Mittelstand stärken.

Auch bei öffentlichen Investitionen gibt es Nachholbedarf, etwa bei Infrastruktur, Bildung und Wissenschaft. Das können Städte und Gemeinden nur bezahlen, wenn sie Geld dafür bekommen. Es ist eine Frage der Gerechtigkeit, zur Finanzierung dieser Aufgaben Vermögende heranzuziehen – etwa durch eine Vermögenssteuer von zwei Prozent, einer Erhöhung des Reichensteuersatzes und der Erbschaftssteuer. Das wäre auch Krisenschutz. Als Investition in Schulen, öffentliche Einrichtungen oder Forschung würde das Geld Wachstum fördern und die Wirtschaft stabilisieren. ■

Babette.Froehlich@igmetall.de

Zur Autorin



Foto: Michael Schinke

Babette Fröhlich, 47, arbeitet beim Vorstand der IG Metall im Bereich Koordination der Vorstandsaufgaben und Planung. Babette Fröhlich ist Wirtschaftswissenschaftlerin mit Schwerpunkt Automobilindustrie. Sie ist Mitglied im Aufsichtsrat der Volkswagen AG und der MTU Aero Engines Holding AG sowie Mitglied des Redaktionsteams der Nationalen Plattform Elektromobilität.

DAS STICHWORT

Be|triebs|ver|fas|sungs|ge|setz

Am 14. November ist das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 60 Jahre alt geworden. Seit 1952 regelt es die Beteiligung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betrieb. Beschäftigte können Vertreter aus ihrer Mitte wählen, die vor Kündigung geschützt sind und den Mund aufmachen: Betriebsräte. Sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Mit dem BetrVG kam Demokratie in den Betrieb, wo früher der Chef allein das Sagen hatte. Heute muss er den Betriebsrat anhören, bevor er kündigt oder versetzt. Der Betriebsrat redet mit bei Umstrukturierungen und kann selbst Maßnahmen zur Arbeitsplatzsicherung verlangen. Er gestaltet mit bei Arbeitszeit, Entgelt, Arbeits- und Gesundheitsschutz. Davon hat jeder einzelne Beschäftigte etwas.

Start als Rückschritt. Als jedoch das BetrVG 1952 in Kraft trat, waren die Gewerkschafter enttäuscht: Es war ein Rückschritt gegenüber den ersten Nachkriegsjahren, als viele Chefs, oft ehemalige Nazis, abgetaucht oder

inhaftiert waren und Betriebsräte den Wiederaufbau in die Hand nahmen. Im neuen Gesetz hatten Betriebsräte weniger Rechte. Vor allem keine wirtschaftliche Mitbestimmung darüber, was und wo produziert wird. Und Gewerkschaften hatten nur begrenzt Zutritt zum Betrieb.

Das besserte sich mit der Neuauflage des Gesetzes 1972: Gewerkschaften erhielten gesicherte Zutrittsrechte, Betriebsräte mehr Mitsprache, etwa bei Personalplanung, Kündigung, und Lohngestaltung, und die Azubis eine echte Vertretung. Die Neufassung 2001 brachte dann noch weitere Verbesserungen.

Heute erkennen sogar Arbeitgeber die Mitbestimmung an. Betriebsräte haben »Hunderttausende Arbeitsplätze gerettet«, sagte kürzlich Luitwin Mallmann, Präsident der NRW-Metallarbeitsgeber. Allerdings: In der Praxis versuchen viele Arbeitgeber alles, um die Neugründung von Betriebsräten zu verhindern. Strafen für Verstöße gegen das BetrVG sind eher selten. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Frieren bei der Arbeit schadet

Kälte am Arbeitsplatz schadet der Gesundheit. Das sagen alle Studien. Trotzdem klagen immer wieder Beschäftigte über zu kalte Büros oder Werkhallen.

Das darf nicht sein. Die Arbeitsstättenregel A3.5 schreibt Mindesttemperaturen in Arbeitsräumen vor: im Sitzen 20 Grad für leichte und 19 Grad für mittelschwere Arbeit. Im Stehen gelten 19 Grad für leichte und 17 Grad für mittelschwere Tätig-

keit – und als Untergrenze schließlich 12 Grad für schwere Arbeit. Diese Richtwerte sind für die gesamte Arbeitszeit gültig, also nicht erst ab mittags. Auch dauerhafte kalte Zugluft ist zu vermeiden (siehe Seite 17).

Wer trotz aller Vorschriften bibbert, sollte sich an seinen Betriebsrat wenden – oder ruhig mal mit dem Chef reden: Alle Studien sagen auch klar, dass Frieren die Leistung mindert. ■



Foto: Jürgen Loesel/Infineon

Beschäftigte bei Infineon in Dresden: ein langer Weg zurück zum Acht-Stunden-Tag

Zurück zum Acht-Stunden-Tag

DA GEHT WAS

Die Arbeitstage von 1200 Infineon-Beschäftigten in Dresden zählen zwölf Stunden. Was wie eine Nachricht aus einem früheren Jahrhundert klingt, ist bei dem Chiphersteller noch real. Die kräfteaubenden Zwölf-Stunden-Schichten sind aber dank IG Metall ab dem 1. Januar Geschichte.

Es ist eine lange Geschichte: Die Zwölf-Stunden-Schichten bei Infineon waren im Jahr 2006 auf Wunsch des Arbeitgebers eingeführt und vom damaligen Betriebsrat besiegelt worden – gegen die Stimmen der Metaller im Gremium. Und natürlich gegen den Widerstand der Belegschaft.

»Den Beschluss von damals haben wir jetzt gekippt«, sagt Betriebsrätin Sabine Marx. »Seit 2006 mussten unsere Kolleginnen und Kollegen in Zwölf-Stunden-Schichten arbeiten. Das zehrte sehr an der Gesundheit der Beschäftigten, schließlich ist auch ein Acht-Stunden-Arbeitstag für viele kein Kinderspiel.«

2008 stand bei Infineon ein Interessenausgleich an und die Betriebsleitung signalisierte ihre Absicht, das bestehende Schichtmodell zu modifizieren. Die Verhandlungen darüber sollten im Dezember 2008 abgeschlossen sein. Nichts geschah. Im November 2009 wurde diese Verhand-

lungspflicht wieder aufgelegt: Die Zutaten für eine unendliche Geschichte waren nun alle beisammen. Und die Stimmung der Infineon-Beschäftigten wurde immer schlechter.

Durchbruch der Metaller. Nachdem die Metaller zur Betriebsrats-

wahl 2010 erstmals die absolute Mehrheit errangen, kündigten sie als Erstes die ungeliebte Betriebsvereinbarung und forderten die Betriebsleitung zu ernsthaften Verhandlungen auf.

Es funktionierte. »Im Juni 2012 erreichten wir ein flexibles Acht-Stunden-Schichtsystem für alle Kolleginnen und Kollegen. Außerdem haben wir zwölf Teilzeitmodelle ausgehandelt«, sagt Sabine Marx.

Im nächsten Jahr läuft zunächst eine Pilotphase. In zwei Umfragen geben die Infineon-Beschäftigten Rückmeldungen dazu. Der neue Acht-Stunden-Rhythmus steht dabei nicht mehr infrage. Einige Beschäftigte hätten sich zwar das ganz alte Acht-Stunden-Modell zurückgewünscht, weiß Sabine Marx. »Aber um das zu erreichen, müssen alle mitmachen, an einem Strang ziehen und für einen Tarifvertrag kämpfen«, sagt sie.

Ab 1. Januar haben die Infineon-Beschäftigten in Dresden mehr Zeit für Familie und Freizeit. Sabine Marx: »Wir Betriebsräte der IG Metall sind stolz auf dieses Ergebnis aus sieben Jahren Kampf. Wir bedanken uns bei allen Vertrauensleuten, bei allen Kolleginnen und Kollegen, die uns auf diesem langen Weg unterstützt haben.« ■

Marlis.Dahne@igmetall.de



WISSEN

Wie gesundheitsverträglich sind Eure Arbeitszeiten?

Ob Schichtarbeiter oder Normalbeschäftigte: Die IG Metall bietet auf ihrer Internetseite einen persönlichen Arbeitszeitcheck, der gemeinsam mit dem TÜV erarbeitet wurde.

► www.igmetall.de

→Arbeit →Arbeitszeit-Check

Frischer Wind im Büro

TIPP FÜR DEN JOB

Eiszeit draußen – kuschelige Wärme im Büro. Bei rauen Außentemperaturen wird das Thema »Lüften« schnell zum Streitpunkt unter den lieben Kollegen.

FrISCHE Luft ist auch im Winter wichtig. Und gerade am Arbeitsplatz kann man besser denken und sich eher konzentrieren, wenn ein frischer Wind weht – klare Sache, wenn da nicht Kollege »Frostbeule« wäre.

Prima Klima. Die richtige Temperatur für das Büro zu finden ist nicht leicht. Gerade in den Wintermonaten kann man es nicht allein recht machen. Irgendeiner meckert immer.

Zunächst gilt für Büroarbeit eine Mindesttemperatur von 20 Grad, gemäß Arbeitsstättenrichtlinie (siehe Seite 15). Bei 22 bis 24 Grad Raumtemperatur fühlen wir uns so richtig wohl und sind voll leistungsfähig. Bollernde Heizkörper, Computer, Kopier- und Faxgeräte tragen jedoch dazu bei, dass die Raumluft schnell verbraucht und trocken wird. Mit zunehmendem Koh-



lendioxidgehalt in der Büroluft sinkt die Konzentration.

Kurz und kräftig. Wenn schon lüften, dann richtig: Mehrmals täglich dreiminütiges Stoßlüften reicht aus. Dabei wird zwar die Luft ausgetauscht, die Wände kühlen jedoch nicht aus. Das schont nicht nur die Gesundheit, sondern angesichts der Energiepreise auch den Geldbeutel.

Zartbesaiteten Kollegen kann man entgegenkommen und beispielsweise die Bildschirmpause zum Lüften nutzen. Zwischenzeitlich ist der Gang zum Kaffeeautomaten oder ein kurzes Gespräch auf dem Flur drin. Das fördert auch die Kommunikation.

Ständige Zugluft geht jedoch nicht. Laut Arbeitsstättenrichtlinie A3.6 muss der Chef für geeignete Lüftungsanlagen sorgen. ■

Sylvia.Stahl-Schindler@igmetall.de

TIPP

Lüftungsregelungen für freies Lüften

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und -medizin hat geforscht, wie man am besten Frischluft ins Büro bekommt. Zur Internetseite geht's hier lang:

www.baua.de

KURZ & BÜNDIG

Mit Tarif gibt's mehr

Tarifverträge zahlen sich für Ingenieure aus. In Unternehmen, die Tarif zahlen, verdienen sie im Schnitt 17 Prozent mehr als in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind. Das zeigen die Gehaltsübersichten, die die IG Metall gemeinsam mit dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut zusammengestellt hat. Jeder Bezirk bietet Ingenieurinnen und Ingenieuren die Übersicht als Flyer an. Hier steht, wie viel sie je nach Fachrichtung verdienen. Die Flyer können im Internet heruntergeladen oder bestellt werden. Wie das funktioniert, steht hier:

www.igmetall.de/engineering

Anzeige

DEKRA



Sie brauchen eine Weiterbildung oder Zusatzqualifizierung?

Oder Sie müssen Ihre Wiederholungsprüfung ablegen? Dann ist unsere Qualifizierung

„Schweißtechnik“

mit Prüfung nach DIN EN 287-1 (Stahl) oder DIN EN ISO 9606 (Alu) die Lösung! Eine Förderung durch die Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter ist möglich.

Informieren Sie sich jetzt!

DEKRA Akademie GmbH
Infotelefon: 0711.7861-3939

www.dekra-akademie.de

Mehr Arbeitssicherheit für Textilarbeiterinnen

BLICK AUF DIE WELT

Beschäftigte in Textilfabriken in Pakistan, Russland oder Bangladesch brauchen mehr Arbeitsschutz.

Immer wieder Tote und Verletzte: Zuletzt starben im September 250 Menschen bei Bränden in Textilfabriken in Russland und Pakistan. »Es gab keine Notausgänge oder sie waren verschlossen und die Arbeiter eingeschlossen«, berichtet Ineke Zeldenrust, die Koordinatorin der internationalen Clean Cloth Campaign (CCC).

Arbeitssicherheit ist für viele Beschäftigte in Produktionsländern wie Pakistan, Bangladesch oder Russland ein Fremdwort. Deshalb fordert die CCC Unternehmen wie Kik, Regierungen und Arbeitgeber auf, für die Verbesserung der Gebäudeinfrastruktur zu sorgen. Zur CCC: www.saubere-kleidung.de



KURSWECHSEL FÜR EIN GUTES LEBEN

Alle schimpfen auf die Finanzmärkte, die mit ihren Spekulationsspielen Firmen ruinieren und Risiken Staaten und Steuerzahlern aufnötigen. Auch auf dem Arbeitsmarkt, beim Ressourcenverbrauch und bei der Verteilungsgerechtigkeit liegt vieles im Argen. Aber schimpfen reicht nicht. Die Politik muss eine andere Richtung nehmen, eine soziale und ökologische. Die IG Metall will dabei Initiative ergreifen und alternative Entwicklungen anstoßen.

Sich informieren und mitdiskutieren über die Themen des IG Metall-Kongresses und die Argumente der Experten – das geht im neuen Onlineportal:

▶ www.igmetall-kurswechselkongress.de



Von Sylvia Koppelberg und Fabienne Melzer

Genau 40 Jahre ist es her, als die IG Metall in Oberhausen ihren ersten großen Zukunftskongress veranstaltete. »Aufgabe Zukunft: Qualität des Lebens« hieß er. Der Glanz des bundesdeutschen »Wirtschaftswunders« war Anfang der 70er-Jahre matt geworden. Schon 1969 hatte der neu gewählte Kanzler Willy Brandt seinen berühmten Satz gesagt: »Wir wollen mehr Demokratie wagen.« Denn im Alltagsleben, vor allem in der Wirtschaft, hatten die angeblich »mündigen Bürger« nicht viel zu vermelden. Arbeiterkinder hatten kaum Chancen auf Bildung. Das Verkehrssystem kam mit dem Autoboom nicht mit und zwang Berufspendlern nervtötende Wartezeiten im Stau auf. Industrieabwässer verdreckten Flüsse und Seen, der Qualm aus Fabrikschlotten und Auspuffen verpestete die Luft. Die Nachkriegsgesellschaft hatte »viel privaten Reichtum und große öffentliche Ar-

mut« produziert, wie der damalige IG Metall-Vorsitzende Eugen Loderer diagnostizierte. »Dringende Gemeinschaftsaufgaben« kamen »zu kurz«. Im Jahr des IG Metall-Kongresses stellte der Club of Rome seine Studie über die Grenzen des Wachstums vor, in dem er Raubbau an der Natur, Rohstoffausbeutung und Umweltschäden anprangerte. Vielen war damals klar: Ein »Weiter so« ging nicht mehr.

Seit 1972 ist viel passiert. Die Flüsse sind sauberer geworden. Smogalarm ist kein Thema mehr. Die Wälder sind immer noch geschädigt, aber das große »Waldsterben« blieb aus. Eine Reihe von gefährlichen Giftstoffen, wie Asbest und Fluorchlorkohlenwasserstoffe, sind weitgehend aus der Produktion und den Produkten verschwunden. Autos fahren heute bleifrei und mit Rußfilter.

Neue und alte Probleme. Aber viele Probleme sind geblieben, einige tauchten wieder auf, neue kamen hinzu. Berufspendler stehen immer noch täglich im Stau. Die Rohstoffe werden weiter ausgebeutet. Mit den aufstrebenden Industrieländern in Asien und Südamerika nimmt der Hunger nach Energie, Metallen und seltenen Erden weltweit zu.

Umweltprobleme sind nicht aufgehoben. Sie haben sich verschoben. Im globalen Wettbewerb machen Schwellenländer europäischen Standorten Konkurrenz, indem sie auf Umweltschutz verzichten. Den Preis zahlen die Menschen in diesen Ländern mit verschmutzten Flüssen und Seen oder gerodeten Wäldern.

In der Bildungspolitik gab es eine kurze Zeit des Aufbruchs. Die sozialliberale Koalition ermöglichte in den 70er-Jahren mehr Kindern aus Arbeiterfamilien höhere Bildungsabschlüsse. Die OECD stellte fest, dass die Chancengerechtigkeit im deutschen Bildungssystem nie größer war als in den 70er-Jahren.

Mit den Änderungen des Betriebsverfassungsgesetzes wurde in den 70er-Jahren die Mitbestimmung verbessert. Aber später gab es auf dem Arbeitsmarkt große Rückschritte. Die rot-grüne Agenda-Politik brachte neue

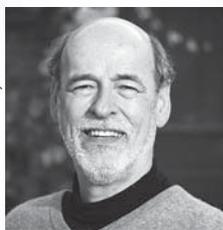
Probleme. Niedriglohn und Leiharbeit breiteten sich aus.

Klimawandel war noch kein Dauerthema, als die IG Metall vor 40 Jahren die Fragen der Zukunft diskutierte. Seit 20 Jahren will die Staatengemeinschaft die Emissionen von Treibhausgas verringern. Das Gegenteil ist passiert: 2011 erreichte der weltweite Ausstoß des Klimakillers CO₂ einen neuen Rekord.

Die IG Metall hat die Zukunftsfragen nie aus den Augen verloren. 1991 formulierte sie »zehn Vorschläge und Forderungen zu Auto, Umwelt und Verkehr«. Sie sind erstaunlich aktuell. Da ist etwa von besserer Vernetzung von Autos, Bahnen und anderen Verkehrsträgern die Rede. Und von einem Auto, das wenig Sprit verbraucht, möglichst abgasfrei fährt, mit Elektro- oder Hybridmotor auf Basis erneuerbarer Energiequellen angetrieben wird und dessen Teile recycelbar sind.

Fortschritt war für die IG Metall nie Selbstzweck. Sie hatte dabei immer die Beschäftigten im Blick. So brachte die Informationstechnologie zahlreiche neue Arbeitsplätze. Hohe Erwartungen haben Experten auch an die Energiewende. Sie könnte in den nächsten 13 Jahren bis zu einer Million neue Stellen in Deutschland schaffen.

Neue Chancen. Die Diskussion über die Zukunft geht in Berlin weiter. Die IG Metall will mit Experten und Expertinnen aus aller Welt vom 5. bis 7. Dezember neue und alte Fragen erörtern. Es geht um eine neue Richtung in der Politik, in den Betrieben und in der Gesellschaft. Das sind die Ziele: »Gute Arbeit«, die gesund ist, von der man leben kann, und die genug Zeit für Privates lässt. Eine Gesellschaft, die gerecht und solidarisch ist und allen Menschen Chancengleichheit bietet und die ihnen als Bürgern und Arbeitnehmern mehr Mitspracherechte gibt. Eine Wirtschaft, die den notwendigen ökologischen Wandel und die Energiewende als Chance begreift, um technologisch, ökologisch und sozial erfolgreiche Zukunftsprojekte zu starten. ■



»Noch ist das Hauptproblem der Menschheit Armut und Arbeitslosigkeit. Noch braucht der größte Teil der Menschheit Wachstum. Deswegen geht es im Augenblick darum, die Technologien und Produkte zu entwickeln, mit denen das möglich ist. Wo sollen denn die Autos für den global wachsenden Markt entwickelt werden, die weniger CO₂ ausstoßen, wenn nicht in den technologisch führenden Ländern wie Deutschland?«

Professor Carlo Jaeger, Vorsitzender des Global Climate Forum

Wachstum bleibt möglich und nötig

Wenn die Industrialisierung mit Umweltverschmutzung und Ausbeutung von Rohstoffen unverändert anhält, stößt die Erde in etwa 60 Jahren an Wachstumsgrenzen. Mit dieser Prognose in einer Studie für den Club of Rome schockierten Wissenschaftler 1972 die Öffentlichkeit. Zwar streiten die Experten heute darüber, wie lange zum Beispiel die Ölvorräte noch reichen. Klar ist jedoch, dass irgendwann Schluss ist. Aber noch steigt der Ölbedarf weltweit, und zwar dramatisch: Zurzeit liegt er bei rund vier Milliarden Tonnen pro Jahr. Wissenschaftler schätzen, dass er bis 2050 auf 28 Milliarden Tonnen zunehmen würde, wenn alles so weiterginge wie bisher. Und damit würde das Wachstum tatsächlich an Grenzen stoßen.

Doch die Menschen in Schwellen- und Entwicklungsländern fordern zu Recht den gleichen Lebensstandard wie in den Industrieländern ein. Darauf weist Professor Carlo Jaeger vom Global Climate Forum in Berlin in einem Beitrag für das Kurswechselforum der IG Metall im Internet hin. Wachstum ist auch in Zukunft möglich, aber nur, wenn es viel weniger Energie verbraucht und die Umwelt schont. Darin sind sich alle Experten einig, die sich in der »Kurswechseldebatte« der IG Metall schon dazu geäußert haben.

Der Konsum wird weltweit steigen. So werden zum Beispiel 2050 nicht mehr wie heute 800 Millionen Autos auf dem Globus kurven, sondern nach Schätzungen 4,5 Milliarden. Ein Riesenmarkt für die Autoindustrie.

Zu ungleiche Einkommen. Ein zukunftsorientiertes »nachhaltiges« Wachstum muss aber auch ein soziales sein. Es setzt voraus, dass die zunehmende Armut und Ungleichheit bei den Einkommen beseitigt wird. Denn sie sind nicht nur ungerecht und mit der Würde der Menschen nicht vereinbar. Sie sind auch wirtschaftlich fatal, weil sie die Nachfrage nach Wirtschaftsgütern schwächen. Die globale Kluft bei den Einkommen, sagen die US-Ökonomen und Nobelpreisträger Paul Krugman und Joseph Stiglitz, gehört zu den Hauptursachen für Wirtschaftskrisen. ■

Ökologie



Foto: privat

»Deutschland ist für grünes Wachstum gut aufgestellt. Bei »grünen Patenten« rangiert es hinter den USA an zweiter Stelle. Der Anteil des »grünen Sektors« am Bruttoinlandsprodukt beträgt etwa zehn Prozent. Prognosen gehen davon aus, dass er bis 2020 auf 14 Prozent steigt. So gesehen ist grünes Wachstum kein Zukunftstraum, sondern bereits Gegenwart.«

Professor Kurt Hübner, University of British Columbia, Vancouver/Kanada

Energiewende geht alle Bürger an

Dass es in der Ostsee Schweinswale gibt, wissen viele erst, seit die Offshore-Windenergie, also Windanlagen auf See, kräftig ausgebaut wird. Wenn die Pfähle für die Anlagen in den Meeresboden gerammt werden, leiden die Wale unter dem Lärm und Naturschützer mit ihnen. Bürger wehren sich gegen die Verschandelung der Landschaft durch Stromtrassen und ihre »Verspargelung« durch Windräder. Auch wirtschaftlich läuft vieles schief bei der Energiewende. »Windräder in Seenot«, »Solarbetriebe reihenweise pleite«, »Forschungsförderung für Elektroautos ohne Navigator«, titeln Zeitungen.

Zwar ist die große Mehrheit der Deutschen laut Umfragen für die Energiewende, aber gegen Stromtrassen, »Spargel« und Umlagen für Ökostrom gibt es Widerstand. Zwar sagen Politiker und Wissenschaftler, die Energiewende sichert oder schafft »Hunderttausende Arbeitsplätze«, wie die Berliner Wissenschaftlerin Claudia Kemfert im Kurswechselforum der IG Metall schreibt. Aber in der Wind- und Solarbranche erhalten Beschäftigte die Kündigung.

Das »Auto der Zukunft« mit alternativem Antriebssystem kommt bisher nur im Schnecken-tempo voran. Die CO₂-Emissionen durch Pkw sind seit 1993 nur um rund sechs Prozent gesunken. Weil Autos immer schwerer und schneller werden, schlucken sie trotz technischer Verbesserungen fast so viel Sprit wie früher. Elektro- und Hybridautos, Karosserien aus leichteren Materialien, intelligente Vernetzung von Autos, Bahn und anderen Verkehrsmitteln: viele intelligente Lösungen sind längst da, werden aber nicht umgesetzt.

Kein Plan. Auch die Energiewende läuft noch ohne klaren Plan. Der Staat muss sie besser steuern. »Klimaschutz ist Gemeinschaftsaufgabe«, sagt Johannes Remmel, der nordrhein-westfälische Umweltminister. Und sie müsse ein »transparenter Prozess sein, an dem Industrie, Gewerkschaften, Umwelt- und Naturschutzverbände und Vertreter der Bürger beteiligt werden«. ■

Ökonomie

Foto: Eurofound



»Wenn die europäischen Staaten das Rentenalter heraufsetzen, müssen sie auch dafür sorgen, dass die Qualität der Arbeit besser wird. Unter den derzeitigen Bedingungen kann sich kaum jemand vorstellen, bis zum 60. Lebensjahr durchzuhalten.«

Erika Mezger,
Stellvertretende
Direktorin von
Eurofound

Niedriglohn wirkt wie ein Sog

Detlef Wetzel kann sich noch gut an die Worte erinnern: Leiharbeit, beschwichtigte den Arbeitgeber vor drei Jahren, sei nur ein Krisenphänomen. Sobald die Wirtschaft wieder wachse, würden die Betriebe wieder fest einstellen. »Nichts als leere Versprechen«, sagt der Zweite Vorsitzende der IG Metall. Nach der Krise hat sich auf dem Arbeitsmarkt wenig verbessert, aber vieles verschlechtert.

Selbst gute Nachrichten haben einen bitteren Beigeschmack. So schafften im vergangenen Jahr 41 Prozent der Betriebe im Bereich der IG Metall neue Arbeitsplätze. Jeder zweite war allerdings befristet und jeder dritte wurde mit Leihbeschäftigten besetzt. Vor allem junge Menschen müssen sich mit unsicheren Jobs abspesen lassen. Und: Niedriglohn ist kein Schicksal von Menschen ohne Abschluss. 80 Prozent der Geringverdiener haben eine Ausbildung.

Die Folgen beschreibt der Arbeitsmarktexperte Gerhard Bosch von der Universität Duisburg-Essen im Kurswechselforum der IG Metall. »In Deutschland ist die Zahl der Geringverdiener unter allen OECD-Ländern am stärksten gestiegen.« Niedriglöhne wirken wie ein Sog auf alle anderen Löhne. Je mehr sie sich ausbreiten, desto stärker konkurrieren Firmen um die niedrigsten Lohnkosten. Mit einzelnen Änderungen lässt sich das nicht stoppen, sagt Bosch und fordert ein ganzes Bündel an Maßnahmen. Dazu gehören neben einem gesetzlichen Mindestlohn und der gleichen Bezahlung von Leihbeschäftigten auch die Stärkung des Tarifsystems und eine bessere Kontrolle in den Betrieben.

Arbeitszeit sinkt – Druck steigt. Einkommen, die nicht zum Leben reichen, sind das eine Problem. Ein anderes ist die Qualität der Arbeit. Sie hat sich in den letzten Jahren nicht verbessert, stellt Erika Mezger fest. »Zwar ist europaweit die durchschnittliche Arbeitszeit gesunken, dafür sind Arbeitsintensität und psychischer Druck gestiegen«, sagt die stellvertretende Direktorin von Eurofound. Mezger sieht die größte Herausforderung darin, Arbeit in Zukunft so zu gestalten, dass Menschen sie auch mit 60 noch ausüben können. ■

Politik

Politik ist nie alternativlos

Damals, 2008, waren sich alle einig: Die Finanzmärkte müssen an die Kandare gelegt werden und die Umverteilung von unten nach oben darf so nicht weitergehen. Solche Ansichten teilten Banker und Wirtschaftswissenschaftler mit Gewerkschaftern und linken Protestgruppen. Keine drei Jahre später steht zumindest die deutsche Wirtschaft wieder gut da. Vergessen scheinen die Versprechen, nun alles anders zu machen. 2012 herrscht in vielen Köpfen wieder die Ideologie: »Der Markt regelt alles am besten.«

Tut er nicht, sagt der Wiener Wirtschaftswissenschaftler Stephan Schulmeister auf dem Kurswechselforum der IG Metall. »Nach der Theorie müssten die Preise für fossile Brennstoffe nach oben gehen, schließlich werden sie knapper und verursachen mit dem Klimawandel enorme Kosten. Tatsächlich schwanken sie enorm und völlig unberechenbar.« Deshalb dürfe Politik die Finanzierung des Gemeinwesens nicht dem Markt überlassen.

Innovativ, nicht billig. Doch alle Zweifel scheinen verflogen. Erst im November empfahl der Sachverständigenrat der Bundesregierung, die Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt auszubauen. Auch im Kampf gegen die Krise des Euro setzen Regierungen vor allem darauf, die Löhne zu senken und Sozialleistungen abzubauen. Während Politik wieder so tut, als gäbe es keinen anderen Weg, sehen Experten durchaus Alternativen. Nicht Niedriglohn und Flexibilität haben die deutsche Wirtschaft wettbewerbsfähig gemacht, sagt der Arbeitsmarktexperte Bosch, sondern innovative und qualifizierte Beschäftigte. Der Wirtschaftsweisen Peter Bofinger fordert, wachsende Ungleichheit zu stoppen. Einige Politiker wollen sich von Finanzmärkten nicht mehr auf der Nase herumtanzen lassen. Sie sind für bessere Regeln und die Finanztransaktionssteuer. Und der italienische Politiker Nichi Vendola fordert eine »Internationale des Fortschritts«. Industrie und Gesellschaft müssen sich nachhaltig wandeln, wenn sie erfolgreich bleiben wollen. Darin sind sich dann wieder fast alle einig. ■



Foto: Daniela Kloock, Berlin

»Die Eliten lernen erst, wenn ihnen das Wasser bis zum Hals steht. Und das ist noch lange nicht der Fall. Die Wirtschaftspresse glaubt zwar nicht mehr an die Effizienz der Finanzmärkte. Deshalb glaubt sie aber noch lange nicht an die Effizienz der Politik.«

Stephan Schulmeister,
Wirtschaftswissenschaftler am Institut für
Wirtschaftsforschung
(Wifo) in Wien

Soziales

Wenn Verleiher bei Zuschlägen tricksen

Manche Verleiher versuchen, die neuen Branchenzuschläge für Leihbeschäftigte zu umgehen. Meistens haben sie rechtlich schlechte Karten. Sich wehren lohnt sich.

»Ich als Leiharbeiterin empfinde Ihren Tarifvertrag Branchenzuschlag als völlig verfehlt«, schrieb Tanja Müller* Ende Oktober an den IG Metall-Vorstand. Grund für die Enttäuschung der 27-Jährigen, die in einem Berliner Metallbetrieb arbeitet: Ihre Verleihfirma war zwar zähneknirschend bereit, ihr die Zuschläge zu zahlen, aber im gleichen Maß wollte sie das Kilometergeld kürzen, sodass am Ende immer 0,00 Euro Lohnerhöhung herausgekommen wären.

Aus dem gleichen Grund sollte der Schweißer Lars Gerdes*, Leiharbeiter im Münsterland, einer Abgruppierung von Entgeltgruppe 5 auf 3 zustimmen.

Krumme Touren. Sie waren nicht die Einzigen, deren Verleiher sich um die Zuschläge herummogeln wollten. Manche behaupteten, der Tarifvertrag gelte für sie nicht. Andere zahlten die Zuschläge einfach nicht oder tricksten wie in den Fällen oben.

Meist verstoßen Verleiher damit klar gegen den Tarifvertrag. Etwa bei einer Abgruppierung: Im Tarifvertrag steht eindeutig, dass bestehende arbeitsvertragliche Regelungen, zu denen Eingruppierungen gehören, von dem neuen Tarifver-

trag nicht berührt werden. Der Arbeitgeber darf den Tarifvertrag nicht missbrauchen, um Leistungen in Arbeitsverträgen zu verschlechtern.

Auch im Fall von Tanja Müller hatte der Arbeitgeber rechtlich schlechte Karten. Denn übertarifliche Leistungen dürfen nur auf den Branchenzuschlag angerechnet werden, wenn es sich um Vergütungsbestandteile handelt, also etwa ein höheres Stundenentgelt. Kilometergeld dagegen ersetzt nur zusätzlichen Aufwand für Fahrten. Es anzurechnen ist nicht zulässig.

Die IG Metall rät: Sobald die Entgeltabrechnungen da sind, sie genau prüfen. Bei Zweifeln sich an den Betriebsrat wenden, rechtliche Fragen schnell mit der IG Metall klären. Denn Ansprüche müssen – je nach Arbeitgeberverband – innerhalb von ein bis zwei Monaten schriftlich beim Arbeitgeber, also dem Verleiher, geltend gemacht werden.

»Sich informieren und wehren lohnt sich«, schrieb Tanja Müller im November der IG Metall. Sie hatte ihrer Firma mit einer Klage gedroht: »Und siehe da, plötzlich kann das Kilometergeld weiter bezahlt werden.« ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

* Namen geändert

TIPP

Rat und Informationen zu den Branchenzuschlägen

Hotline für Leihbeschäftigte: montags, dienstags, donnerstags 10 bis 16 Uhr, mittwochs 10 bis 18 Uhr, freitags 9 bis 12 Uhr:

0800 446 34 88

BETRIEBSRÄTE- PREIS

Auf Initiative der Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« wird einmal jährlich der »Deutsche Betriebsräte-Preis« verliehen. Er zeichnet die vorbildliche Arbeit von Betriebsräten aus. In diesem Jahr gewannen vier Firmen mit IG Metall-Betriebsräten.

Weitere Infos zum Betriebsräte-Preis 2012 und auch zu den Teilnahmebedingungen 2013 gibt es unter:

www.deutscherbetriebsraete-preis.de

Oder per Smartphone mit diesem QR-Code:



Foto: Dirk Baumbach/Bund Verlag



Bei der Siegerehrung: Der Vorwerk-Betriebsrat und die Vorsitzende Heidi Schenk freuen sich riesig über den Deutschen Betriebsräte-Preis in Gold. Rechts im Bild: Peter Donath vom IG Metall-Vorstand zuständig für Betriebspolitik

VORWERK DEUTSCHLAND, WUPPERTAL

1. Preis für Projekt »Expansion statt Schließung«



Foto: Privat

»Mit allen Mitteln, die uns zur Verfügung stehen, kämpfen wir um die Standorte und die Arbeitsplätze.«
Heidrun Schenk, Betriebsratsvorsitzende

Drei Monate lang trafen sich die Vorwerk-Beschäftigten nach Feierabend im Wuppertaler Brauhaus. Dort brauten sie Argumente und Ideen zusammen.

Der Grund für ihren Widerstand: Vor zwei Jahren sanken die Verkaufszahlen des Staubsaugerherstellers stark. Die wirtschaftliche Lage sah für Vorwerk alles andere als rosig aus. »Da konfrontierte uns der Arbeitgeber mit einem Sozialplan«, erzählt die Betriebsratsvorsitzende Heidi Schenk. Der Vorstand wollte Shops sowie Werkstätten schließen und Mitarbeiter entlassen.

»Wir sagten: Nur über unsere Leichen akzeptieren wir diese Maßnahme«, blickt die Betriebs-

ratsvorsitzende zurück. »Mit allen Mitteln, die uns zur Verfügung stehen, kämpfen wir um die Standorte und die Arbeitsplätze.« Gesagt – getan.

Sechzehnmal verhandelte der Betriebsrat mit dem Vorwerk-Vorstand. Irgendwann musste er nachgeben und einsehen: Seine Beschäftigten hatten einfach die besseren Argumente und Ideen. Sie hielten dem Vorstand den Spiegel vors Gesicht und zeigten, was alles möglich ist.

Am Ende das Ergebnis: Von den 63 bedrohten Servicezentren wurden nur 11 geschlossen. Und: Ein Expansionsplan sieht 50 neue Shops vor. Ein klarer Fall für den Betriebsräte-Preis. ■



AusGezeichnet

VW, BRAUNSCHWEIG

Sonderpreis: Wie schafft man es, das Thema »Arbeitsbedingungen« groß in Szene zu setzen? Der Betriebsrat bei Volkswagen in Braunschweig hatte eine Idee und startete einen Fotowettbewerb. Jedes Team – es gibt über 200 am Standort – konnte mitmachen und drei Aussagen erarbeiten:

- Gute Arbeit ist für uns, wenn ...
- Wir finden Arbeit nicht gut, wenn ...
- Uns zeichnet als Gruppe aus, dass wir ...

Die Teams schrieben ihre Antworten auf Plakate und ließen sich fotografieren. So entstand eine riesige Wand mit Ideen, Meinungen und Forderungen. Mathias Möreke, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, ist stolz: »Das ist nicht nur eine beeindruckende Fotodokumentation eines Beteiligungsprozesses. Es wurden auch konkrete Missstände aufgezeigt, die wir jetzt angehen.« ■

FESTO, ESSLINGEN

3. Preis für Entgeltgleichheit



Foto: Privat

»Da, wo es um Leitung und Führungsverantwortung geht, stoßen Frauen an eine gläserne Decke.«
Monika Heim, Betriebsrätin

Frauen werden schlechter bezahlt. Das ist bekannt. Doch wie kann man das ändern? Betriebsrätinnen bei Festo suchten Antworten: »Wir vom Ausschuss ›Arbeit & Familie‹ bei Festo wollten es genau wissen.«

Der Ausschuss startete ein Projekt zur Entgeltgleichheit. Gemeinsam mit Geschäftsführung und Datenschutzbeauftragten erstellten sie einen Datensatz, um zu prüfen, ob und gegebenenfalls wo sich Diskriminierung in ihrem Betrieb manifestiert.

2011 erfolgte die Auswertung durch das IMU-Institut Stuttgart. Die Analyse der Daten zeigte, dass bei gleicher Aufgabenstellung Männer und Frauen gleich bezahlt

werden, es aber eine Ungleichbehandlung bei der Aufgabenverteilung gibt. »Es gibt zwar keine bewusste Diskriminierung von Frauen. Aber da, wo es um Leitung und Führungsverantwortung geht, die dann auch besser entlohnt wird, stoßen Frauen an eine gläserne Decke«, stellt Monika Heim fest.

»Mit einem Ergebnis in dieser Klarheit hatten wir allerdings nicht gerechnet«, sagt Betriebsrätin Heim. Betriebsrat, Beschäftigte und Geschäftsleitung haben jetzt mehr Transparenz über das Entgeltsystem. Gemeinsam wollen sie nun diese Zustände analysieren und vor allem Maßnahmen für Folgeprojekte abstimmen. ■

STERLING SIHI, TÖNNING

Sonderpreis: Fachkräftemangel und demografischer Wandel – das kommt auch auf uns zu, wusste der Betriebsrat von Sterling SIHI in Tönning. »Ein Drittel der Belegschaft kann vom Alter her in den nächsten fünf Jahren Altersteilzeit beantragen«, erklärt Betriebsratsmitglied Sönke Martens. Man hätte nun bei Sterling einfach einen Deckel auf das Thema Altersteilzeit machen können, um dem drohenden Fachkräftemangel vorzubeugen.

Doch das kam für den Betriebsrat nicht infrage. In Verhandlungen mit dem Arbeitgeber setzte das Gremium ein Konzept durch, das die Möglichkeit zur Altersteilzeit deutlich ausweitet.

Und auf der anderen Seite werden nun jedes Jahr zwei Auszubildende eingestellt. Die Übernahme ist gesichert. Dem Betriebsrat ist es mit dem Modell gelungen, eine Beschäftigungsbrücke zu bauen. ■

Böse Chefs, Bomben und eine Tote

BUCHTIPPS

Metallerinnen und Metaller können vieles. Einige von ihnen sogar sehr gut schreiben. Die metallzeitung stellt drei Bücher von ihnen vor.



»Ene mene mu und raus bist du«, Cornelia Leymann
BoD, 16,90 Euro

■ **Ene mene mu und raus bist du.** Der tägliche Wahnsinn in der Software-Entwicklung einer Druckmaschinenbude wird zum Albtraum: Nach der 100-Jahr-Feier zündet der Boss die Bombe. 100 der 500 Beschäftigten sollen raus. »Sonst ist der Laden dicht!« Der Betriebsrat steckt in der Klemme: Kämpfen? Oder kuschen? Mittendrin die eher naive IT-Frau und Betriebsrätin Kathrin, die schließlich die entscheidenden Leichen im Keller aufspürt. Von Cornelia Leymann, die selbst Betriebsrätin war, bevor ihr Betrieb ausgeknipst wurde. Seither schreibt sie Bücher. ■



»Der Traum des kleinen Häuptlings«, Björn Harmening, Aavaa, 11,95 Euro

■ **Der Traum des kleinen Häuptlings.** Einen Schreibtisch für Hitler soll der Tischler und Dorfobernazi Heinrich Seidl bauen. Davon erfährt der US-Geheimdienst und schickt einen Agenten in das bayerische Dorf, um eine Bombe in Hitlers Schreibtisch zu verstecken. Er findet dort Verbündete: den Pfarrer, Seidls Haushälterin und Seidls zehnjährigen Sohn Julius. Von Björn Harmening, IG Metall-Vertrauenskörperleiter bei VW Salzgitter, der nebenher Bücher schreibt. Sein neuestes Werk: ein Krimi im alten Rom. ■



»Tod einer guten Freundin«, Klaus Struck, Tredition, 18,95 Euro

■ **Tod einer guten Freundin.** Für Fred Bauske verläuft das Leben im grünen Bereich: seit 13 Jahren glücklich verheiratet, zwei Kinder und ein Reihenhaus am Stadtrand von Hamburg. Doch dann begegnet der Maschinenbauingenieur an einer Raststätte nahe Polen Alina, stürzt sich in ein Abenteuer und steht plötzlich unter Mordverdacht. Klaus Struck hat seinen Krimi im Arbeitsumfeld eines Autozulieferers angesiedelt. Dort kennt der Metaller sich aus. Struck ist Ingenieur und arbeitet seit 17 Jahren in dieser Branche. ■



Gleiche Tarife für alle

GUTER RAT

Ab 21. Dezember muss es in der Versicherung einheitliche Tarife für Männer und Frauen geben. Für Männer wird's entweder teurer oder die Rente geringer.

Frauen leben länger als Männer – zumindest im Durchschnitt. Deshalb zahlen sie für private Lebens-, Renten- oder Krankenversicherungen mehr. Mit dieser Praxis ist ab 21. Dezember Schluss. Der Grund: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied 2011, dass der Faktor Geschlecht spätestens ab dem 21. Dezember 2012 bei der Berechnung der Prämien keine Rolle mehr spielen darf. Versicherer müssen dann sogenannte

Unisex-Tarife anbieten. Das heißt: Männer und Frauen zahlen einen Preis, egal wofür oder wogegen sie sich versichern. Experten gehen davon aus, dass die Beiträge für Frauen sinken werden, wohingegen Prämien für Männer eher steigen.

Die Entscheidung gilt formal zwar nur für private Versicherungsverträge. Nach Ansicht der IG Metall hat die Einführung von Unisex-Tarifen aufgrund von Europa-Recht auch Bedeu-



Illustration: Igor Lubnenskiy/panthermedia.net



Illustration: Gerald Meil

Männer profitieren, wenn sie einen Vertrag noch 2012 abschließen.

tion für alle Formen betrieblicher Altersversorgung. Unmittelbar betroffen sind hierbei vor allem Direktversicherungen und Pensionskassen. Dagegen werden Pensionsfonds nur in geringem Maße von der Angleichung beeinflusst.

Viele sparwillige Arbeitnehmer sind jetzt verunsichert und fragen sich: Soll ich jetzt oder besser erst 2013 beginnen, finanziell fürs Alter vorzusorgen? Und worauf muss ich bei einem bestehenden oder neuen Versorgungsabschluss achten?

Davor und danach. Vor allem Direktversicherer werden vom 21. Dezember an Unisex-Tarife anbieten. Bis dahin gibt es für sparwillige Beschäftigte in der Regel noch geschlechtsabhängige Tarife. Eine rückwirkende Anwendung von Unisex-Tarifen hat der EuGH aber nicht verlangt. Auch Metall-Rente, das gemeinsame Versorgungswerk von IG Metall und Gesamtmetall, fährt bis zum Stichtag weiter zweigleisig.

Beschäftigte sollten zuerst prüfen, ob in ihrem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung über

eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage existiert. Gibt es eine solche Vereinbarung nicht, bleibt die Qual der Wahl zwischen der Entgeltumwandlung oder einem privaten Vertrag.

Gut für Jungs. Wer als Mann den Abschluss eines derartigen Vertrags plant, sollte sein Vorhaben noch vor dem Stichtag realisieren. Danach nämlich könnten die Prämien aus dem Unisex-Tarif für Männer spürbar teurer werden. Wer also rechtzeitig sein Entgelt per Direktversicherung, Pensionskasse oder einer anderen Form der betrieblichen Altersversorgung umwandelt der sichert sich die günstigeren »Männerkonditionen« dauerhaft. Gleiches gilt für einen bestehenden Vertrag, in den man höhere Beiträge einzahlen will – zum Beispiel, wenn ein Beschäftigter demnächst ein höheres Einkommen erwartet. Auch hier gilt dann der sogenannte Bestandsschutz.

Dynamisch. Ist in der bisherigen Police keine automatische Beitragsanhebung (Dynamik) oder Nachversicherungsgarantie vereinbart, können Änderungen im Nachhinein wie Neuabschlüsse behandelt werden. Für den geänderten Teil gelten dann künftig auch die Unisex-Tarife.

Dies geschieht jedoch nicht klammheimlich, vielmehr muss der Versicherte oder die Versicherte ausdrücklich zustimmen. Die Dynamik kann jederzeit gestoppt werden, wenn der Vertrag nicht weiter erhöht werden soll.

Keine Eile für Frauen. Für Frauen werden Policen nach der Umstellungsfrist entweder günstiger oder sie bekommen eine höhere Leistung garantiert. Eine Arbeitnehmerin sollte Entgelt erst nach dem 21. Dezember umwandeln. Sie kann sich dann absolut sicher sein, einen geschlechtsneutralen Tarif vereinbart zu haben. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

TIPPS

Was Sparwillige wissen sollten

- Grundsätzlich hat jeder Beschäftigte Anspruch auf eine Betriebsrente. Über die Ausgestaltung dieser entscheidet stets der Chef.
- Welche Anlageart die günstigste ist, hängt vor allem vom Einkommen, der Steuerklasse, dem Familienstand und gegebenenfalls von der Zahl der Kinder ab.
- Für ledige junge Beschäftigte, die am Anfang ihres Berufslebens stehen, empfiehlt sich die betriebliche Altersversorgung mit Entgeltumwandlung.

Hier fließt ein Teil des Bruttos in die Altersvorsorge.

- Infos zum Versorgungswerk Metall-Rente, Tarifübersichten und Onlinerechner gibt es im Internet unter:

 www.metallrente.de

KURZ & BÜNDIG

Erdgas zu fairen Preisen

Mitglieder können jetzt von den speziellen Konditionen der IG Metall-Servicegesellschaft und des Kooperationspartners Entega profitieren. Neben dem Ökostromtarif gibt es ab sofort auch klimaneutrales Erdgas im Angebot.

Beim Umstieg auf den sogenannten Klimaneutral-Erdgastarif von Entega erhalten IG Metall-Mitglieder neben einem fairen Preis auch besondere Konditionen auf den Arbeits- und Grundpreis. Für die ersten zwölf Monate sechs Prozent ab Lieferbeginn und für die Zeit darüber hinaus drei Prozent.

Im Internet finden Interessierte zahlreiche Rechenbeispiele. Die Entega berät auch telefonisch. Ganz wichtig: Ob am Telefon oder online – bitte immer die Mitgliedsnummer bereithalten.

 **Telefon: 0800 901 18 21**
(gebührenfrei)

 www.entega.de/igmservice

Hohle Idole

Sie sind nicht einfach nur Stars irgendeiner Fernsehsendung. Gerade Jugendliche sehen die Shows von Bohlen, Klum und Katzenberger und lassen sich beeinflussen.

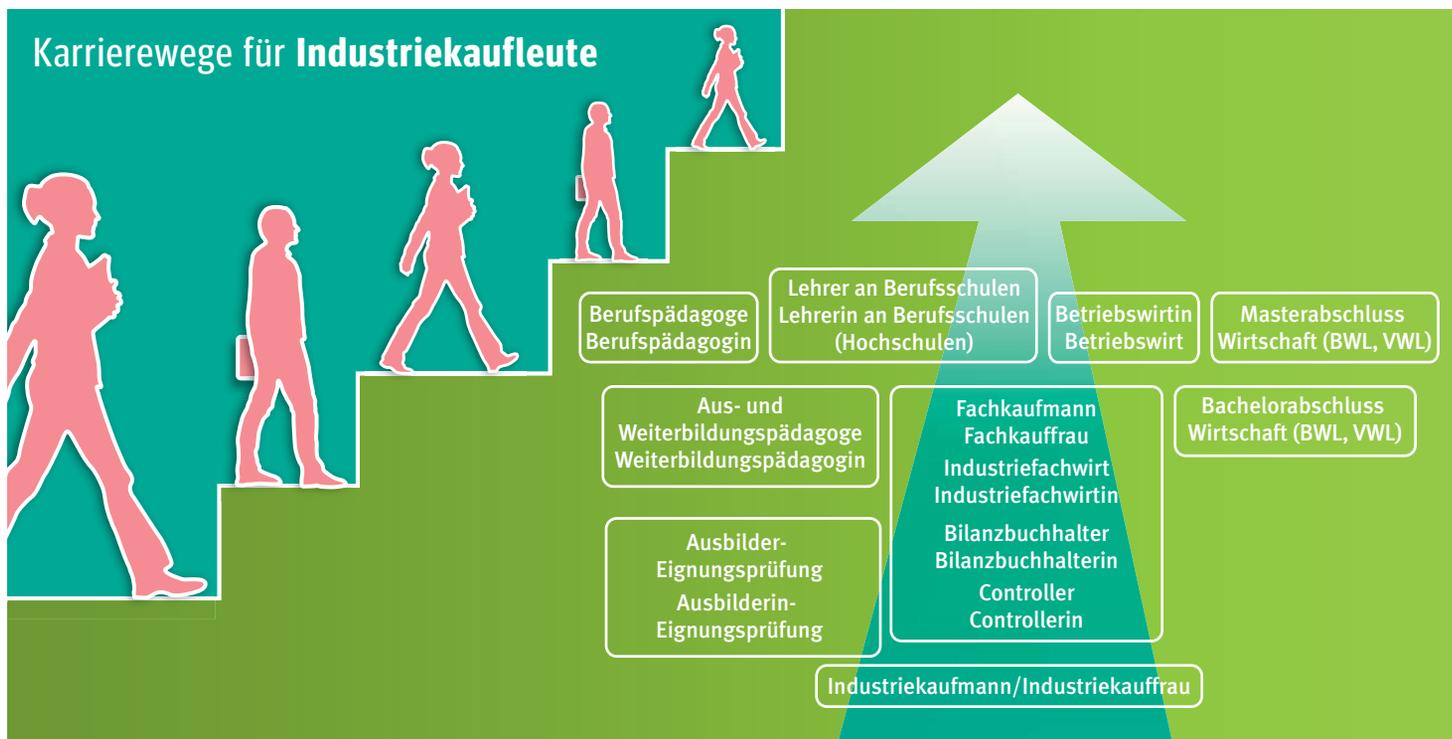
Weshalb das so ist und was die Stars dieser Sendungen so erfolgreich macht, das erläutert Professor Bernd Gäbler in der Otto-Brenner-Studie »Hohle Idole«. Die Studie gibt's unter:

 www.otto-brenner-stiftung.de
→ Aktuelles

TV-Sternchen
Daniela
Katzenberger



Foto: dpa/pa



Infografik: Gudrun Wichelhaus-Decher, Illustration Menschen: scusi/foolalia.com

Kaufleute für die Industrie

BERUFE metallzeitung stellt Ausbildungsberufe mit Zukunft mit ihren Weiterbildungs- und Aufstiegswegen vor. In dieser Ausgabe einen Beruf, bei dem es um das kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Planen, Kalkulieren und Steuern von Betriebsabläufen geht: Industriekaufmann/-frau.

Rund 50 000 Auszubildende sind derzeit dabei, Industriekaufleute zu werden. Nach regulär drei Jahren Ausbildungsdauer legen sie ihre Abschlussprüfung bei der regionalen Industrie- und Handelskammer (IHK) ab. Im Betrieb steuern sie dann betriebswirtschaftliche Abläufe, etwa in der Produktion, im Einkauf und Verkauf oder in der Logistik. Sie kalkulieren Aufträge, Material- und Personalaufwand sowie Angebote für Kunden.

Neben Kommunikations- und Verhandlungsgeschick sind vor allem Mathematik wichtig. Die meisten Industriekaufleutezubis haben Abitur (2010: 62 Prozent).

Hauptschüler haben immer noch eher geringe Chancen, auch wenn sich die Lage demografisch bedingt gerade etwas dreht.

Berufsperspektiven nach der Ausbildung gibt es nicht nur in der Industrie, sondern auch im Handel und im Handwerk.

Weiterbilden. Industriekaufleuten stehen eine Reihe von Weiterbildungen offen: unter anderem zum Fachkaufmann, Industriefachwirt, Betriebswirt, Controller oder Bilanzbuchhalter. Voraussetzung ist in der Regel eine ausreichende Berufserfahrung, je nach Weiterbildung ein bis drei Jahre. Dabei stehen verschiedene Formen

von Weiterbildungsgängen bei einer Reihe von zertifizierten Anbietern zur Wahl: von dreimonatigen Vollzeitkursen bis hin zu zweijährigen Abend-, Wochenend-, Fern- und »E-Learning«-Kursen.

Die Kurse kosten 3000 Euro oder mehr. Es gibt jedoch öffentliche Zuschüsse, insbesondere das »Meister-BAföG«. Und häufig Förderung durch den Arbeitgeber – vor allem dort, wo die IG Metall-Tarifverträge zur Qualifizierung gelten. Fragt Euren Betriebsrat oder Eure IG Metall vor Ort.

Studieren. Industriekaufleute können aber auch an der Fachhochschule oder Uni Wirtschafts-

wissenschaften, also etwa Betriebs- oder Volkswirtschaftslehre (BWL, VWL) studieren. Auch ohne Abitur. Berufserfahrung genügt, je nach Bundesland und Hochschule in der Regel zwei Jahre.

Verdienen. Während der Ausbildung fangen die Vergütungen etwa bei 700 Euro an. In tarifgebundenen Betrieben gibt es mehr Geld: in der Metall- und Elektroindustrie je nach Tarifgebiet bis zu rund 1000 Euro im dritten Ausbildungsjahr.

Fertig ausgebildete Industriekaufleute steigen im Schnitt bei 2000 bis 2500 Euro Bruttogrundentgelt ein. Auch hier gibt es mit Metalltarif vom Start weg mehr Geld: 2500 bis 2800 Euro.

Nach einer Aufstiegsweiterbildung geht es bei 3000 Euro (Fachwirte) bis 4000 Euro (Bilanzbuchhalter) los.

Dirk.Erb@igmetall.de

Umfassende Steckbriefe und Videos zu Aus- und Weiterbildungsberufen von A bis Z auf den Portalen der Arbeitsagentur: berufenet.arbeitsagentur.de berufe.tv Detaillierte Hintergründe zu Berufen im IG Metall-Bildungsportal: wap.igmetall.de

Bewerbung 2.0

AKTUELLE TRENDS

Mit einer kreativ gestalteten Bewerbung Aufmerksamkeit erregen und beim künftigen Arbeitgeber punkten – warum eigentlich nicht? Möglichkeiten bieten sich viele, vor allem im Internet.



Plattformen«. Wer sich zeigt, wird auch gesehen. Gerade kleine und mittlere IT-Firmen suchen ihre Kandidaten im Internet.

Auch die Bewerbungshomepage, der eigene Webblog oder das Video statt der Bewerbungsmappe erfreuen sich zunehmender Beliebtheit.

Alles hat Grenzen. Wie viel Kreativität geboten ist, hängt vom angestrebten Job ab. Buchhalter oder Steuerberater sollten sich eher an die klassische Bewerbungsmappe halten – bei Werbeagenturen oder in anderen kreativen Berufen darf man hingegen schon zeigen, wie viel Ideenreichtum in einem steckt.

Witz und Farbe machen mangelnde Qualifikation jedoch nicht wett: Wer die notwendigen Voraussetzungen nicht mitbringt, steht trotz Amüsierfaktor schnell im Aus. Und egal wie bunt, frech, durchgestylt und kreativ die Bewerbung ist – es gelten dieselben Grundsätze, wie bei jeder Bewerbung: Sie muss korrekt und natürlich ohne grammatikalische Fehler sein. ■

Sylvia.Stahl-Schindler@igmetall.de

Bewerben heute: Lass Dir etwas einfallen, um aufzufallen.

Die gute alte Papierbewerbung verliert zusehends an Bedeutung. Bewerben heute geht bunter, grafischer, frecher und läuft per E-Mail oder über das Internet.

Kreativ zum Job. Nicht nur in der Werbebranche sind Personalchefs einiges gewohnt. Wenn etwa Lebensläufe auf Toilettenpapier geschrieben oder im Pizzakarton verpackt eintreffen. Mit

einer Kreativbewerbung auf sich aufmerksam zu machen, kann eine Erfolg versprechende Taktik bei der Jobsuche sein – wenn man dabei den Geschmack des künftigen Arbeitgebers trifft.

Im Netz geht was. Ein weiterer Trend, der sich mehr und mehr durchsetzt, ist die Selbstpräsentation in sozialen Netzwerken und auf speziellen »Business-

Arbeitslosengeld bis Vorlesungsbeginn

Arbeitslosengeld kann nur beanspruchen, wer dem Arbeitsmarkt auch zur Verfügung steht. Bei Studierenden wird diese »Verfügbarkeit« regelmäßig von den Arbeitsagenturen verneint, weil sie – so die Vermutung – nur versicherungsfreie Beschäftigungen ausüben können. Das Hessische Landessozialgericht entschied

am 2. Oktober, dass diese Vermutung widerlegt sei, wenn ein Studienanfänger nachweise, dass er bis Vorlesungsbeginn nicht in studiumsrelevante Aktivitäten eingebunden war.

Der Fall betraf eine Krankenschwester, die sich nach einer Zeit der Arbeitsunfähigkeit arbeitslos meldete. Sie beantragte –

mit Hinweis auf ihre Einschreibung – Arbeitslosengeld bis zum Vorlesungsstart. Die Arbeitsagentur gewährte ihr dieses nur bis August mit der Begründung, ab September könne die eingeschriebene Studentin nur noch eine versicherungsfreie Tätigkeit ausüben. ■

AZ: L 7 AL 3/12 (rechtskräftig)

KURZ UND BÜNDIG

Vorwärtsdenken – Weiterbilden

Ob überlange Arbeitszeiten, psychische Belastungen oder Zielvereinbarungen: Für Ingenieure, technische Experten und Angestellte hat die IG Metall ein spezielles Bildungsangebot entwickelt. Neu im Programm 2013: »Cradle to Cradle« – ein Konzept, nach dem Materialien in Kreisläufen nachhaltig und wiederverwertbar hergestellt werden können.

www.igmetall.de/bildung

E-Learning voll im Trend

Lernen via Internet boomt. 500 Millionen Euro haben Anbieter von E-Learning 2011 umgesetzt. Immer mehr Betriebe sind dabei. E-Kurse findet Ihr auf der Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung:

<https://eldoc.bibb.de>

Die Handwerkskammern setzen schon seit Jahren auf E-Learning. Zum Angebot:

www.zwh.de



PONS: »Englisch live«, Buch und MP3-CD, 24,99 Euro, ISBN: 978-3-12-560815-3

Englisch live erleben

Englisch lernen und gleich sprechen – möglich macht's der Sprachkurs »PONS Englisch live«. Zunächst über ein Lernbuch und Audiomaterial und dann live im Onlineforum von busuu.com. Dort kann man das Gelernte sofort anwenden, andere Schüler treffen und Texte von Muttersprachlern korrigieren lassen.



Ich hab am 24.
'ne Spätschicht. Da dachte ich,
ich gönne mir heute mal
'n Brückentag.

TRAUTES HEIM
GLÜCK ALLEN

Poloczek