

Juli 2013

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



Aktuell

SEITE 8/9

Leben

SEITE 24/25

Chancen

SEITE 27

Bezirk

SEITE 28

**Schwerbehinderung:
immer mehr betroffen**

**Recht auf
Betreuung**

**Ferienjobs für
Studierende**

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 65 | D 4713



Unsere Beschäftigtenbefragung
Ergebnisse, Fakten, Zahlen

Aktuell

Kraftakt. Seit 2004 sind Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet, in ihren Unternehmen betriebliche Eingliederungsmaßnahmen für Beschäftigte anzubieten, die länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind. Für kleine Unternehmen ist das nicht leicht. Ein Besuch in der Stahlgießerei Gröditz. **Auf den Seiten 6 bis 7»**

Arbeit

Gewerkschaftszeiten. Da staunte mancher altgediente Metaller nicht schlecht: Angestellte in Hemd und Kragen, begehrte Computerspezialisten der Firma DEC, streikten gemeinsam mit der IG Metall für einen Tarifvertrag. Es war 1993 und es war der erste Streik in der ITK-Branche. Es folgten weitere Auseinandersetzungen und Tarifverträge. **Auf den Seiten 14 bis 15»**

Titelthema



Foto: Frank Rumpenhorst

Die Ergebnisse der Befragung

Mit ihrer Beschäftigtenbefragung hat die IG Metall die größte Umfrage zur Stimmung und zu den Erwartungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durchgeführt. Das Signal der Beschäftigten ist eindeutig: Sie sind es leid, dass an ihnen vorbeigehandelt wird. Sie wollen gefragt werden und mitmachen. Die IG Metall beteiligt ihre Mitglieder schon lange, will aber noch mehr Demokratie in den Betrieben. **Auf den Seiten 16 bis 21 »**

Chancen

Mechaniker der Lüfte. Verbindungen überprüfen, Leitungen legen, Schäden aufnehmen: Die Arbeit von Fluggerätmekanicern ist ebenso vielseitig wie anspruchsvoll. In den vergangenen Monaten wurde die Ausbildung grundlegend überarbeitet. Nun werden alle europäischen Rechtsvorschriften abgedeckt. **Auf Seite 26 »**

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

► 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 abzurufen.

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: Frank Rumpenhorst

Nicht gesundbeten

metallzeitung 6/2013,

Tarifergebnis: Plus für uns

»In der Tat haben wir eine Lohnerhöhung, aber nur nominal und nicht real. Ein guter Tarifabschluss muss nicht gesundbetet werden. Denn dieser spricht für sich selbst. Ist der Tarifabschluss gut, dann klappt das auch mit der Mitgliederentwicklung noch besser und leichter.«

Lothar Köller, per E-Mail

»Sich jetzt hinzustellen und zu sagen, wir haben einen guten Abschluss erzielt, ist mir zu einfach und zu kurz gedacht. Wäre es nicht unsere Pflicht, uns innerhalb der IG Metall kritisch damit auseinanderzusetzen, wie das Ergebnis zustande gekommen ist? Wenn wir dieses Tarifergebnis nicht vollständig, auch mit unseren Mitgliedern, aufarbeiten, leidet auf Dauer, meine Befürchtung, unsere IG Metall darunter.«

Lothar Harlacher, per E-Mail

Hinweis der Redaktion

Im Vorstand der IG Metall gab es eine breite Zustimmung zum Tarifergebnis. Gleichzeitig wurde verabredet, dass in den nächsten Monaten die bezirklichen Tarifkommissionen die aus ihrer Sicht kritischen Punkte der vergangenen Tarifrunde diskutieren und Vorschläge für das künftige Verfahren erarbeiten sollen.

»Wir vom Vertrauenskörper und Betriebsrat der Firma Stoll sind für einen Festbetrag, der für alle gleich hoch ist. Das Problem der prozentualen Lohnerhöhung ist, dass sie die Einkommensschere immer weiter öffnet. Welche Beschäftigte in welchen Entgeltgruppen gehen für mehr Lohn auf die Straße? In aller Regel die Kolleginnen und Kollegen in den niedrigeren Gruppen. Wer profitiert von der prozentualen Erhöhung am meisten? Die Kollegen in den höheren Gruppen, die im übrigen seltener in der IG Metall sind. Denen, die für Lohnerhöhungen



Karikatur: André Poloczek

Karikatur zum Angucken:
igmetall.de/cartoon

kämpfen, »stinkt« es, dass sie für Trittbrettfahrer kämpfen, die letztendlich mehr bekommen als sie.«

Frank Wittel, Reutlingen

Verleiher ausschalten

metallzeitung 6/2013,

Premiumkunde Leiharbeit

»Mein Arbeitsbetreuer hat mir gezeigt, wie ich die Stellenangebote der Leiharbeitsfirmen ausblenden kann: In der Ergebnisliste der Suche einfach »Ergebnisse nach Branchen filtern«: Hierbei die Punkte Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsvermittlung abwählen. Schon wird die Liste der Ergebnisse viel kürzer.«

Sven Cornils, per E-Mail

Durst geht an die Nieren

metallzeitung 6/2013,

Ein Glas pro Stunde

»Ein andauerndes Flüssigkeitsdefizit beeinträchtigt nicht nur Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden, sondern kann auch die Nieren schädigen, insbesondere im Zusammenwirken mit anderen Risikofaktoren, wie zum Beispiel dem ständigen Gebrauch von Schmerzmitteln. Grund genug also, um sich durch ausreichendes Trinken vor derartigen lebensbedrohlichen Organausfällen vorbeugend zu schützen.«

Herbert Weiß, Stahnsdorf

Sichere und faire Arbeit, das zählt!

KLARER AUFTRAG

514 134 – so viele Menschen haben an unserer Beschäftigtenbefragung teilgenommen. Sie haben klare Anforderungen an die IG Metall und die Politik.

Der bisherige Bundestagswahlkampf plätschert so dahin und außerdem vollständig an mir vorbei. Die einen kreisen um sich selbst, die anderen erschöpfen sich in Symbolpolitik. Offenbar empfinde das nicht nur ich so. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland interessieren ganz andere Fragen als die bemühten Wahlkämpfer.

Das ist jedenfalls das Ergebnis unserer großen Beschäftigtenbefragung. Über eine halbe Million Menschen hat sich daran beteiligt. Die Ergebnisse aus dieser Befragung sind die Grundlage für unsere Arbeit der nächsten Jahre. Sie fließen in unsere betriebs- und tarifpolitischen Schwerpunkte ein. Die IG Metall wird im Bundestagswahlkampf die Parteien mit den Ergebnissen konfrontieren und konkrete Antworten einfordern.

Eindeutig. Drei Themen haben sich als klare Schwerpunkte aus unserer Befragung herauskristallisiert: Beschäftigte fordern von der Politik klare Regeln für eine neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt. Sie wollen faire Altersübergänge und sie wollen Beruf und Familie vereinbaren.

Beschäftigte fordern gerechte Bildungschancen für sich und ihre Kinder. Auf diese Fragen erwarten die Menschen Antworten von der Politik. Sichere und faire Arbeit, das zählt! In den kommenden Wochen



Foto: Frank Rumpenhorst

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Wer nicht über die Zukunft der Arbeit spricht, diskutiert an den Menschen vorbei.«

und Monaten führt die IG Metall dazu zahlreiche lokale Aktionen und Veranstaltungen durch.

Klare Aussagen. Wir fragen die Politik: Was tut ihr gegen prekäre Arbeit? Wie dämmt ihr Leiharbeit und Werkverträge ein? Wie sichert ihr die Renten und schafft faire Altersübergänge? Wie garantiert ihr Bildung und Weiterbildung für alle? Wie fördert ihr junge Menschen und gebt ihnen sichere Zukunftsperspektiven? Nur wer darauf überzeugend antworten kann, gewinnt die Stimmen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Deshalb mein Appell an die Parteien: Macht klare Aussagen! Damit Beschäftigte eine echte Wahl haben. Ihre Stimmen werden am Ende entscheiden. ■

Berthold Huber

Stress nicht hinnehmen

metallzeitung 6/2013, Starke Nerven gegen Stress

»Es wurde Zeit, sich seitens der IG Metall ernsthaft um die nicht mehr zunehmenden psychischen Belastungen fast aller Beschäftigten zu kümmern. Bereits 2010 wurde bei Alstom Power Mannheim darauf hingewiesen, dass mit einer unter Beteiligung des Alstom-Betriebsrats entwickelten Handlungsanleitung jeder handlungsfähige Betriebsrat auch die psychischen Belastungen erfolgreich bekämpfen kann. Die bestehenden Bundesarbeitsgerichtsurteile seit 2004 bestätigten die Anwendung dieser Handlungsanleitung. Es kann nicht weiter angehen, dass jeden Tag über die Auswirkungen der psychischen Belastungen der Beschäftigten von Pseudoexperten berichtet wird, während die Bekämpfung der Ursachen nicht ansatzweise diskutiert wird.«

Egon Mäurer, per E-Mail

Hoffen auf schnellen Erfolg

metallzeitung 6/2013, Kürzere Rente für Mütter

»Mütter, die ihre Kinder vor 1992 geboren haben, bekommen deutlich geringere Beitragszeiten. Vor 1992 erhalten Mütter je Kind einen Rentenpunkt, ab 1992 je Kind drei Rentenpunkte. Das Sozialgericht lehnt aber eine Gleichstellung ab. Die Klägerin geht in Berufung. Ich wünsche ihr viel Glück und Erfolg und vor allem eine schnelle Entscheidung. Denn ältere Mütter werden von einem späteren Erfolg nichts mehr haben.«

Wolfgang Groll, per E-Mail

? FRAGE UND ANTWORT

metallzeitung 6/2013, Renten zu stark gekürzt

Warum geht die IG Metall nicht politisch oder gerichtlich dagegen vor, wenn die Riester-Kürzung, wie Johannes Steffen sagt, zu hoch ausgefallen ist? Werner Eibl, per E-Mail

Antwort der Redaktion:

Es gibt bereits eine höchst-richterliche Entscheidung zum Riester-Faktor. Nach Ansicht des Bundessozialgerichts (BSG) verstößt er nicht gegen Verfassungsrecht. Nach der Rechtsprechung des BSG durfte der Gesetzgeber den Riester-Faktor pauschal so in die Rentenanpassungsformel einsetzen, wie er den Aufbau einer privaten Altersvorsorge gesetzlich vorgesehen hat. Dabei spielt es keine Rolle, in welchem Umfang die Versicherten tatsächlich privat vorsorgen.

Für die IG Metall ist es die Aufgabe der Politik, den Riester-Faktor aus der Rentenanpassungsformel zu nehmen. Er ist ein reiner »Fantasiefaktor«, der die Realität nicht wiedergibt. Die Gewerkschaft fordert seit Langem, das Niveau der Renten stabil zu halten und wieder anzuheben. ■

GEWONNEN HABEN

Mai-Rätsel

Lösungswort: Nelke

1. Preis: Fabian Keßel, Ravensburg
2. Preis: Sonja Ickler, Eisenach
3. Preis: Karl-Heinz Pfeifer, Lich



Foto: Umit Betras / Reuters

Proteste in der Türkei

BILD DES MONATS

Verletzte und Tote forderte das brutale Vorgehen der türkischen Polizei gegen Demonstranten.

Mitte Juni erreichte die Gewalt im Gezi-Park im Zentrum von Istanbul ihren Höhepunkt. Mit Wasserwerfern und Tränengas ging die türkische Polizei gegen Demonstranten vor, die gegen ein geplantes Einkaufszentrum protestierten.

Seit Wochen breiten sich die Demonstrationen im ganzen Land aus. Dabei ging die Polizei von Anfang an mit extremer Härte vor. Der Unmut der Demonstranten richtet sich laut Medienberichten nicht nur gegen das geplante Einkaufs-

zentrum, sondern auch gegen den autoritären Regierungsstil des türkischen Ministerpräsidenten Erdogan. Mehrere Menschen starben inzwischen bei den Auseinandersetzungen. Mehrere Hundert wurden verhaftet. Die türkischen Gewerkschaftsverbände KESK und DISK riefen zum Generalstreik auf. (Stand Redaktionschluss am 18. Juni.)

Der europäische Gewerkschaftsbund Industrial Europe ruft die türkischen Behörden und die

Polizei auf, die Gewalt sofort zu beenden und Demonstranten, die festgehalten werden, freizulassen. Die Dachorganisation der europäischen Industriegewerkschaften kritisierte das Vorgehen der Polizei als Einschränkung der Versammlungs- und Meinungsfreiheit und somit als Angriff auf Menschenrechte und Demokratie. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Zur Resolution von Industrial: igmetall.de/Tuerkei



Gewalt gegen Demonstranten in der Türkei. Hier in Ankara tragen sie einen verletzten jungen Mann. Bei den Auseinandersetzungen kamen inzwischen mehrere Menschen ums Leben. Gewerkschaften verurteilen das Verhalten von Polizei und Behörden als einen Angriff auf die Demokratie.

Vorstand verjüngen

AUSSERORDENTLICHER GEWERKSCHAFTSTAG

Am 24. und 25. November findet in Frankfurt am Main der Außerordentliche Gewerkschaftstag statt.

Der Beirat der IG Metall hat Anfang Juni in Frankfurt einen Außerordentlichen Gewerkschaftstag für dieses Jahr beschlossen. Der Grund: Auf dem letzten Gewerkschaftstag vor zwei Jahren in Karlsruhe hatte die IG Metall eine weitere Verjüngung des Vorstands angekündigt.

Der Beschluss im Beirat schafft die dafür notwendigen satzungsrechtlichen Voraussetzungen. Der Außerordentliche Gewerkschaftstag findet am 24. und 25. November 2013 in Frankfurt am Main statt.

Die Delegierten. Zum Außerordentlichen Gewerkschaftstag werden gemäß Satzung die Delegierten des letzten Ordentlichen Gewerkschaftstages einge-

laden. Die Tagesordnung sieht folgenden Ablauf vor:

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Konstituierung
3. Berichte
4. Wahlen
 - 4.1 Wahl eines/einer Ersten Vorsitzenden
 - 4.2 Wahl eines/einer Zweiten Vorsitzenden
 - 4.3 Wahl eines/einer Hauptkassierers/-in
 - 4.4 Wahl von weiteren geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern
5. Verabschiedung ausscheidender Vorstandsmitglieder
6. Referat des/der Ersten Vorsitzenden
7. Aussprache
8. Schlusswort

PFLAUME DES MONATS

Betreuungsgeld heißt Bildungssparen

Politiker und auch Politikerinnen nennen die Dinge selten bei ihrem wirklichen Namen. Sie sprechen von Transparenz, wenn sie ausspionieren meinen. Und in Hessen zeigen Polizisten, die Demonstranten verprügeln, laut Innenminister ein »nachvollziehbares Verhalten«. Ganz anders Patrick Meinhardt. Der Mann ist bildungspolitischer Sprecher der FDP und schlägt vor: Wenn Eltern ihr Kind nicht in die Kita schicken, dafür Betreuungsgeld bekommen und dieses Geld nicht in nutzloses Gerät stecken, sondern für spätere Bildung sparen, bekommen sie jeden Monat noch 15 Euro oben drauf. Bildungssparen nennt Meinhardt das. Der Mann redet Klartext. Eltern, die ihre Kinder nicht in die Kita schicken, ersparen ihnen die Bildung. ■



Patrick Meinhardt

ZAHLEN UND FAKTEN

25 So viel Prozent der Beschäftigten leiden unter Schlafstörungen, sagt der Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte. Hauptursache ist Stress.

60 So viel Prozent der Arbeitnehmer, die tarifgebunden sind, bekommen Urlaubsgeld. Von den nicht tarifgebundenen nur 35 Prozent. Das höchste Urlaubsgeld erhalten Beschäftigte in Metall-, Holz- und Kunststoffbetrieben.

20 2012 wurden laut Tageszeitung taz in Kolumbien 20 Gewerkschafter ermordet, seit Mitte der 1980er-Jahre fast 3000.

27,3 So viel Prozent der Väter aller 2011 geborenen Kinder nahmen Elterngeld in Anspruch. Ein Rekord. 77 Prozent von ihnen allerdings lediglich zwei Monate, nur sieben Prozent zwölf Monate (Frauen: 90 Prozent).

14 Migranten in Deutschland zahlen pro Jahr 14 Milliarden Euro in die Sozialkassen, im Schnitt 2000 Euro pro Person.

2278 So viele schädliche Produkte fanden Verbraucherschützer 2012, 26 Prozent mehr als 2011. Es waren meist Kleidungsstücke mit giftigen Chemikalien, gefährliches Spielzeug und riskante Elektrogeräte. Die meisten Produkte waren made in China.

77 So viel Prozent der Bundesbürger sind dafür, dass Gutverdiener höhere Steuern zahlen, um damit zusätzliche Bildungs- und Sozialausgaben zu finanzieren.

Foto: Jens Kalaene/dpa/pa



Foto: Oliver Klüg

»Jede Maßnahme ist ein Kraftakt.« Betriebsrätin Petra Mißbach, hier auf dem Werksgelände von Stahlguss Gröditz, kämpft für betriebliches Eingliederungsmanagement.

Gemeinsamer Kraftakt

BETRIEBLICHER GESUNDHEITSSCHUTZ

Beschäftigte, die länger als sechs Wochen arbeitsunfähig sind, müssen betriebliche Eingliederungsmaßnahmen angeboten bekommen. Dazu sind Arbeitgeber verpflichtet. Für Konzerne ist das kein Problem. Wie aber sieht die Situation in Kleinbetrieben aus? Zu Besuch bei Stahlguss Gröditz.

Am Ende, nach zwei Stunden, in denen viel von Maßnahmen die Rede war, von Prozessen, die verbessert werden müssen, am Ende des Gesprächs, sagt Petra Mißbach einen einfachen Satz – plötzlich wird es still. Der Satz lautet: »Wir wissen nicht, ob es gelingt.«

Dabei, könnte man denken, geht es doch um gar nicht viel. Um eine Rotation in der Gießerei, darum, dass die Kollegen, an deren Arbeitsplätzen Temperaturen bis zu 300 Grad herrschen, ein bisschen entlastet werden. Dafür haben sie ja diesen klimatisierten Abschwitzraum gebaut, 2011, es war ihre erste Maßnahme. »Wir haben den Raum für unseren Kohler und Brenner geschaffen«, sagt Petra Mißbach, »aber so eine Eingliederung macht nur dann richtig Sinn, wenn die Kollegen durch sie auch

WISSEN

Aktuelle Umfragen zur steigenden Arbeitsbelastung sowie zur zukünftigen Arbeitsfähigkeit finden sich in der Studie: »Arbeitsfähig bis zur Rente? DGB-Index Gute Arbeit – Der Report. Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012 zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit.« Sämtliche Informationen unter: dgb-index-gute-arbeit.de

Zukünftige Arbeitsfähigkeit



Frage: »Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können?«

Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2012

entlastet werden. Noch ist unklar, ob wir das schaffen. Jede Maßnahme hier ist ein Kraftakt.«

Ein warmer Nachmittag, Besuch bei der kleinen Gießerei in Gröditz, Besuch bei Petra Mißbach. Die 54-Jährige will erzählen, wie das gelingen kann: Betriebliches Eingliederungsmanagement, kurz BEM, in einem kleinen Betrieb aufzubauen. Was es da für spezielle Herausforderungen gibt.

Dass es die gibt, davon kann die Betriebsrätin berichten. Ebenso davon, wie fatal es wäre, darauf zu warten, dass sich alles allein regelt. »Wir sind 74 Beschäftigte«, sagt Petra Mißbach, »wenn zwei ausfallen, haben wir ein Problem.«

Seit 2004 sind Unternehmen gesetzlich verpflichtet, Beschäftigten, die länger als sechs Wochen ausfallen, eine Maßnahme zur Eingliederung anzubieten. »Für

uns hat das BEM einen besonderen Stellenwert, weil die Beschäftigten körperlich schwere Arbeit leisten und gegen Hitze, Lärm und Staub ankämpfen müssen«, sagt Petra Mißbach. »Wir wollen Krankheiten vorbeugen und die Arbeit der Kollegen erleichtern.«

Klingt gut – die Sache ist nur: So einfach ist das nicht. Anders als bei Konzernen, in denen oft Integrationsabteilungen mit dem Abfassen von Gefährdungsanalysen oder dem Überwachen von Maßnahmen befasst sind, gibt es in Gröditz lediglich: Petra Mißbach, Horst Rüsing und Günter Dietze. Die Betriebsrätin, den Personalleiter und den Schwerbehindertenvertreter.

Kurzer Dienstweg. Die drei treffen sich, wenn was anliegt. »Wir haben keinen Apparat, wir regeln viel über den kurzen Dienstweg«, sagt Petra Mißbach. Briefe an Betroffene schicken? Zu umständlich. »Wir sprechen die Kollegen an.« Fünf BEM-Fälle hatten sie bislang im Betrieb – und in vier der fünf Fälle war die spezifische Belastung am Arbeitsplatz Ursache der Arbeitsunfähigkeit des Kollegen.

Viel Geld haben sie nicht. Tun aber können sie doch eine Menge. Vieles, was hilft, ist ja nicht teuer: Knieschoner, stabile Arbeitskleidung, so etwas. Für anderes braucht es Kreativität und Beharrlichkeit, das Einrichten des Abschwitzraums war so eine Sache. Und eines, sagt Petra Mißbach, ist klar: Ohne das Verständnis der Geschäftsführung und ohne die Mitarbeit des Betroffenen geht nichts. »BEM ist keine Anordnung, sondern ein Dialog«, sagt Petra Mißbach, »alle wissen, dass wir die Betroffenen nicht wie in einem Konzern auf andere Stellen setzen können.«

Nein, die Möglichkeit haben sie nicht. Zeit zum Klagen auch nicht. Es gibt viel zu tun. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

HOCHWASSER

Soforthilfe für Mitglieder – Spendenkonto für Unterstützer

Straßen, die nur noch per Boot passiert werden konnten. Menschen, die Türen und Fenster mit Sandsäcken abdichteten – so es sah in vielen Orten im Juni in Deutschland aus. Elf Jahre nach der »Jahrhundertflut« in Ostdeutschland erreichten in diesem Sommer die Pegel vieler Flüsse erneut Rekordstände. In Süd- und Ostdeutschland verloren viele Menschen ihr Hab und Gut in den Fluten. Mancher schon zum zweiten Mal.

Um die Folgen zu mildern, unterstützt die IG Metall Mitglieder, die von der Flut betroffen sind. Die Satzung der IG Metall sieht eine Unterstützung in Notfällen vor. Sie kann jeder beantragen, der seit zwölf Monaten Mitglied ist.

Damit die Hilfe möglichst schnell bei den Menschen ankommt, hat die IG Metall beschlossen, Betroffene ab einem Schaden von 5000 Euro mit einer Einmalzahlung zu helfen und das Antragsverfahren zu vereinfachen. Flutopfer können die Unterstützung bei ihrer Verwaltungsstelle beantragen. Die Höhe der Einmalzahlung hängt von der Schadenshöhe ab.

Bei einem Schaden ab 5000 Euro kann auch der Mitgliedsbeitrag bis Jahresende verringert werden, von einem Prozent des Bruttoentgelts auf monatlich 1,53 Euro.

Für alle, die nicht betroffen sind und helfen möchten, hat die IG Metall ein Spendenkonto eingerichtet: IG Metall-Vorstand, Kontonummer 1040, Landesbank Hessen-Thüringen, Bankleitzahl 50050000, Verwendungszweck: Fluthilfe 2013.

Steuererleichterungen. Um Härten zu vermeiden, haben sich die betroffenen Bundesländer auf steuerliche Erleichterungen für Hochwassergeschädigte verständigt. Zu den wichtigsten gehören die Stundung fälliger Steuern, erleichterte Abschreibung von Ersatzbeschaffungen und die steuerliche Berücksichtigung der Kosten für die Wiederbeschaffung von Hausrat und Kleidung. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Spendenkonto, Infos zu Steuererleichterungen und Unterstützung der IG Metall:

► igmetall.de/Flut2013

Botschaft an die CDU

»Der Mensch als Maßstab«, diese Botschaft richtete die Arbeitsgemeinschaft christlich-demokratischer Kolleginnen und Kollegen der IG Metall vor der Bundestagswahl an die CDU.

Die Debatte auf ihrer Bundeskonferenz in Berlin drehte sich daher auch um Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit, Mindestlohn und flexiblen Altersausstieg. »Wenn Arbeitge-

ber nicht in die Hufe kommen, muss ihnen die Politik auf die Sprünge helfen. Das fordern wir«, sagte Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall. Darüber diskutierten die Metaller mit Karl-Josef Laumann, CDA-Vorsitzender, Hermann Gröhe, CDU-Generalsekretär und Peter Weiß, Arbeitnehmergruppe CDU/CSU-Fraktion. ■

► igmetall.de/CDA-2013

TARIFSPITTER

❖ KFZ-Handwerk

Ab Juli mehr Geld

Am 22. Mai gab es in Bayern einen Pilotabschluss für die Beschäftigten im Kfz-Handwerk. Von Juli an erhalten sie 2,8 Prozent mehr Geld, ab August 2014 weitere 2,8 Prozent. Für Mai und Juni 2013 gibt es keine Erhöhungen. Der Tarifvertrag läuft 24 Monate. Im Kfz-Gewerbe arbeiten rund 450 000 Menschen.

► igmetall.de/kfz-tarifrunde-2013



Foto: IG Metall

Warnstreik bei VW in Osnabrück.

❖ Volkswagen

Ab September ein Plus

Die Entgelte für die rund 102 000 Beschäftigten bei den westdeutschen VW-Werken und Financial Services steigen ab September um 3,4 Prozent, im Juli 2014 um 2,2 Prozent. Im Juli und August 2013 bleibt es bei den bisherigen Einkommen. Aber es gibt zusätzlich einen Rentenbaustein von 300 Euro oder alternativ 275 Euro Einmalzahlung.

► igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

❖ Metall und Elektro

Ab Juli für alle mehr

Der Pilotabschluss von Bayern für die 3,7 Millionen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie ist inzwischen bundesweit übernommen worden. Informationen zu den Tarifverhandlungen:

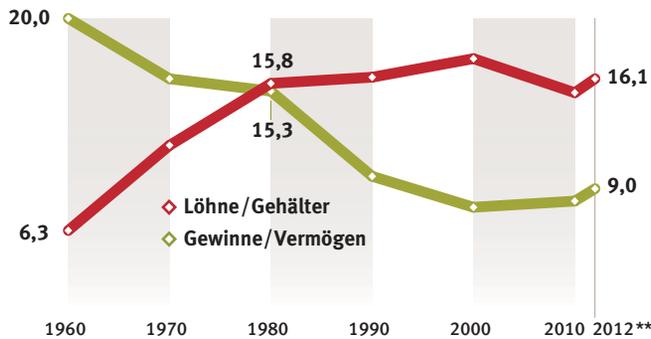
► metall-tarifrunde-2013.de

Behindert mu

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Steuern auf Löhne rauf, auf Vermögen runter

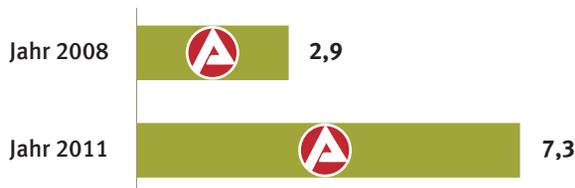
Wie sich die Steuerquote bei den Löhnen und Gehältern und den Einkommen aus Gewinnen und Vermögen* entwickelt hat (in Prozent, bis 1990 nur Westdeutschland):



* direkte Steuern, ** 1. Halbjahr
Quelle: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Ältere sind immer öfter arbeitslos

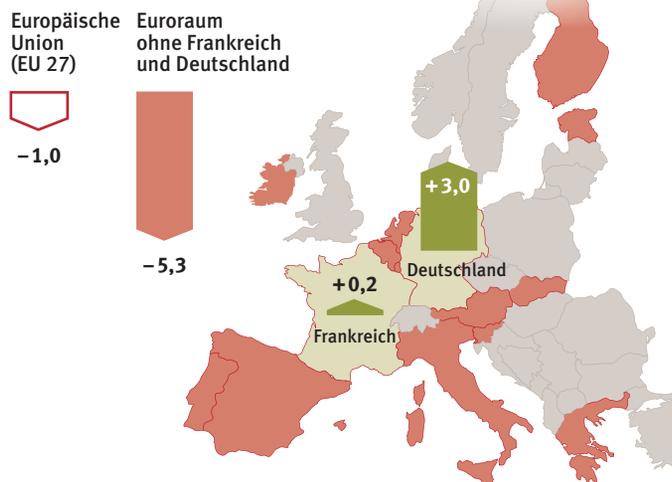
Von allen erwerbsfähigen 60- bis 64-Jährigen waren 2008 und 2011 bei den Arbeitsagenturen als Arbeit suchend gemeldet (Anteil in Prozent):



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

Der tiefe Riss durch Europa

Wie sich die Wirtschaftsleistung der europäischen Länder 2013 im Vergleich zu 2008 nach Prognosen der Kommission der Europäischen Union (EU) verändert (Zu- oder Abnahme in Prozent):



Quelle: EU-Kommission (Nicht mehr auf der Karte: Zypern)

Infografiken: Julia Buschmann

INTERVIEW

metallzeitung traf Alfons Adam, Sprecher der Schwerbehindertenvertretungen in der Autoindustrie. Als Sachverständiger im Bundestag forderte er härtere Gesetze, um das Menschenrecht auf Teilhabe für behinderte Menschen durchzusetzen.

Wir haben fast eine Million schwerbehinderte Beschäftigte in Deutschland – Tendenz steigend. Warum so viele?

Alfons Adam: »Schwerbehindert« ist eben nicht nur der Rollifahrer, sondern auch ein äußerlich gesunder Mensch, der dauerhafte gesundheitliche Einschränkungen hat. Und das kann jeden von uns treffen. Durch einen Unfall. Oder durch Erkrankungen, die mit dem Alter kommen.

... und die Belegschaften werden ja immer älter.

Adam: Ja. Dazu kommen immer mehr psychische Erkrankungen. In meinem Betrieb, bei Mercedes in Bremen hatten wir vor 20 Jahren rund 200 schwerbehinderte Beschäftigte. Heute kümmern wir uns als Schwerbehindertenvertretung um 850 Leute, 1000 weitere sind gefährdet. Mein Kollege sagt immer: Irgendwann landet jeder aus dem Werk mal bei uns.

Wie stellen sich die Betriebe auf mehr Behinderungen ein?

Adam: In großen Betrieben, etwa in der Autoindustrie, haben wir einiges erreicht, bei gesundheitsgerechter Arbeitsgestaltung und Personalpolitik. Bei Daimler haben wir seit 2006 über 200 schwerbehinderte Azubis ganz normal ausgebildet. Doch in den meisten Firmen sieht es schlecht für Menschen mit Behinderung aus.

Es gibt doch eine gesetzliche Quote von fünf Prozent schwerbehinderten Beschäftigten?

Adam: Aber drei Viertel aller Betriebe halten sich nicht daran. Ein Drittel hat gar keine Schwerbehin-

deten. Zudem nehmen die Kündigungen von gesundheitlich angeschlagenen Beschäftigten zu. Ergebnis: Nur ein Drittel der 3,3 Millionen erwerbsfähigen schwerbehinderten Menschen arbeitet.

Raus? Weg? Wie kann das sein?

Adam: Die Gesetze sind zu weich. Betriebe müssen erst barrierefrei sein, wenn sie schon schwerbehinderte Beschäftigte haben. Deshalb wiederum stellen sie auch keinen ein: Tut uns leid. Wir haben kein Behindertenklo. Auch Versorgungsämter und Gerichte sind zu weich. Vier von fünf krankheitsbedingten Kündigungen gehen durch, obwohl Eingliederung gesetzlich Vorrang hat.

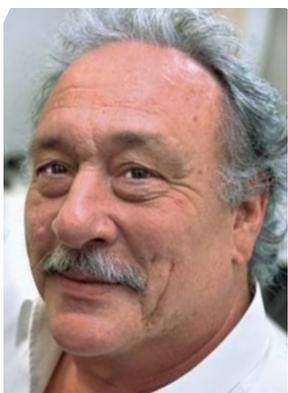
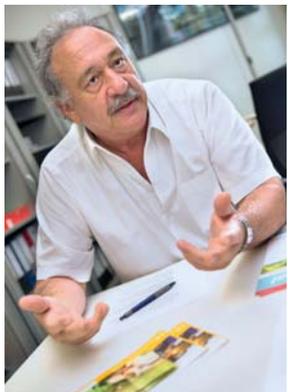
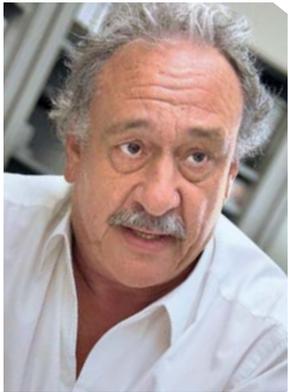
Und was ist mit Verstößen gegen die Quote? Hilft anzeigen?

Adam: Von den Anzeigen haben weniger als 0,1 Prozent Erfolg. Zudem können sich Arbeitgeber über eine Ausgleichsabgabe von der Quote freikaufen, für 115 bis 290 Euro je Arbeitsplatz. Und auch da kommen sie heraus, wenn sie Arbeit an Behindertenwerkstätten vergeben. Die Beschäftigten verdienen dort rund 300 Euro im Monat. Und die Werkstätten wachsen, allein letztes Jahr um 6000 Beschäftigte. Dabei sind viele von ihnen qualifiziert und leistungsfähig genug für den ersten Arbeitsmarkt. Doch diese Wahlmöglichkeit bekommen sie nicht.

Verstößt diese Ausgrenzung nicht sogar gegen Völkerrecht?

Adam: So ist es. Die UN-Behindertenrechtskonvention gilt bei uns seit 2009: Behinderte Menschen sollen von Anfang an in der

ss ganz normal sein



Fotos: Carmen Jasperen

Alfons Adam ist Gesamt-schwerbehindertenvertreter bei Daimler und Sprecher des Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen in der Automobilindustrie.

Mitte der Gesellschaft teilhaben, statt in Sonderschulen und Behindertenwerkstätten ausgegrenzt zu werden. Doch in Deutschland tut sich da fast nichts. Ein Skandal.

Wer ist schuld daran?

Adam: Den Arbeitgebern mache ich keinen großen Vorwurf. Auch wenn der Staat Maßnahmen im Betrieb fördert, ist das gerade für kleinere Betriebe sehr aufwendig. Daher machen sie nur, was sie müssen. In erster Linie ist also die Politik gefragt. Doch die hat sich da bislang rausgehalten und gesagt: Regelt Ihr das mal in den Betrieben. Dafür wird viel geredet, etwa über gute Beispiele. Aber die reichen nicht. Das kennen wir ja vom Arbeitsschutz: Wenn wir da keine harten Gesetze hätten, würden die Arbeitgeber freiwillig nicht so viel tun. Das geben sie selbst in Umfragen zu. Solche Gesetze brauchen wir auch zur Inklusion behinderter Menschen.

Was muss sich genau ändern?

Adam: Wir Schwerbehindertenvertreter der Autoindustrie haben mit der IG Metall Reformvorschläge zum Sozialgesetzbuch IX gemacht: Betriebe müssen von vornherein barrierefrei sein. Die Ämter müssen die Quote in den Betrieben wirklich durchsetzen. Die Ausgleichsabgabe für Betriebe, die wenig tun, muss deutlich steigen. Und Arbeitgeber müssen

die Schwerbehindertenvertretung bei allen Maßnahmen, die behinderte Menschen betreffen, von Anfang an beteiligen – nicht erst, wenn schon alles entschieden ist.

Immerhin wurdest Du kürzlich als Sachverständiger in den Bundestag eingeladen. Wie kam das? Was hat es gebracht?

Adam: Wir haben in den letzten Jahren beharrlich Kontakte in die Politik geknüpft. Die sehen mittlerweile, dass Schwerbehindertenvertreter nah dran sind und sich auskennen. Ich war überrascht, dass Vertreter aller Parteien viel nachgefragt und zugehört haben. Die Reform des Sozialgesetzbuchs IX soll bis 2015 kommen.

Schaffen wir dann mit der Reform die Inklusion von immer mehr behinderten Menschen?

Adam: Das ist ja auch eine Frage der Kultur. Seit Jahrzehnten werden behinderte Menschen ausgegrenzt. Die anderen Menschen haben kaum Berührungspunkte mit ihnen. Daher muss die Politik die Inklusion in Kitas und Schulen schnell umsetzen. In meinem Heimatort bin ich da seit Jahren im Gemeinderat dran, trotz vieler Widerstände. Wenn die Menschen von Kindheit an mit behinderten Menschen in ihrer Mitte vertraut sind, dann wird das auch später im Betrieb ganz normal. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

WISSEN

Das Behindertenrecht in Deutschland

- Die UN-Behindertenrechtskonvention fordert Inklusion: Behinderte Menschen sollen in Leben und Arbeit überall gleichberechtigt teilhaben. Das erkennt Deutschland zwar seit 2009 als Menschenrecht an, grenzt behinderte Menschen jedoch weiter aus.
- Das Sozialgesetzbuch IX regelt die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen sowie die Rechte der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb. Das Gesetz soll nun reformiert werden, um echte Inklusion zu sichern. Nur die FDP hält das bisherige Gesetz für ausreichend. Mehr Hintergründe und Rechtstipps: igmetall.de/behinderte

KURZ & BÜNDIG

Wachstum für alle

Viele Politiker scheinen sich mit der Eurokrise arrangiert zu haben. Doch eigentlich müssten sie sich der Frage stellen: Wie lässt sich ein demokratisches und soziales Europa gestalten? Führende Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler unserer Zeit geben Antworten in dem Buch »Kurswechsel für ein gutes Leben«, Hrsg.: Berthold Huber, Campus.



Foto: Fredrik von Erichsen/dpa/pa

Auch Metaller wurden in Frankfurt von der Polizei eingekesselt.

Schläge und Pfefferspray

Die IG Metall verurteilt den Polizeieinsatz Ende Mai gegen friedliche Demonstranten anlässlich der Blockupy-Protesttage. Die Polizisten gingen mit Schlägen und Pfefferspray auf Metaller sowie auf Kinder und ältere Menschen los. Viele wurden gewaltsam abgeführt und Dutzende dabei verletzt. Die IG Metall fordert eine lückenlose Aufklärung.

Gute Aussichten

Die Vorstandsverwaltung der IG Metall öffnete in diesem Jahr die Aufzugstüren und machte beim Frankfurter Wolkenkratzer-Festival mit. Zwei Tage lang konnten Besucher Hochhäuser und ihre Aussichten besteigen. Wer im nächsten Jahr auch mal gucken will, hier gibt's Fotos von ganz oben:

[facebook.com/igmetall](https://www.facebook.com/igmetall)

BeimWolkenkratzerFestival

Sommeraktion:
Mitglieder werben
Mitglieder

Die IG Metall ist eine starke Gewerkschaft. Im Betrieb, in den Branchen und in der Gesellschaft. Stark sind wir, weil wir viele sind. Und viele sind wir nur, wenn viele Menschen bei uns auch Mitglied sind. In den vergangenen beiden Jahren haben wir viele neue Mitglieder gewonnen. Aus zahlreichen Gesprächen und auch aus unserer Beschäftigtenbefragung (siehe Seiten 16 bis 21) wissen wir: Viele Kolleginnen und Kollegen finden unsere Arbeit, unsere Ziele und die Ergebnisse sehr gut und wichtig. Sie brauchen nur noch einen konkreten Anlass oder ein Gespräch, um den entscheidenden Schritt zu tun und Mitglied zu werden. Sprecht zuerst mit den Kolleginnen und Kollegen, die bei den Warnstreiks immer dabei sind, die mit unserer Arbeit offen sympathisieren. Viele gute Gründe sprechen für die Mitgliedschaft in der IG Metall – **hundert Gründe** haben wir **hier** schon mal aufgeführt. Dazu kommen die vielen betrieblichen Erfolge, die Betriebsräte und Vertrauensleute durchsetzen konnten.

Einzelne zählt +++ weil der Arbeitgeber nötige Schutzkleidung bezahlen soll +++ weil wir mit unseren politischen Kampagnen immer auch den Betrieb vor Augen haben +++ weil der Ein-Prozent-Mitgliedsbeitrag nicht wirklich hoch und steuerlich absetzbar ist +++ weil wir für den ökologischen Wandel der Industrie stehen +++ weil wir die Gewerkschaft der Energiewende sind +++ weil bei uns Delegierte vor Ort demokratisch den Kurs bestimmen +++ weil unsere Jugendvertreter Power und Spaß in die Betriebe bringen +++ weil uns Leiharbeiter, Werkvertrager und Stammbeschäftigte genauso wichtig sind +++ weil wir mit großen Demos unsere Meinung auf die Straße tragen +++ weil es die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nicht einfach auf Rezept gab +++ weil wir für gute Arbeit und Berufe statt schnöden Jobs eintreten +++ weil wir für die **Vereinbarkeit von Arbeit und Familie,** Kindern und Engagement kämpfen +++ weil wir uns gegen die starre Rente mit 67 wehren und Alternativen bieten +++ weil wir Weiterbildung und lebenslanges Lernen fördern +++ weil wir **Demokratie** nicht mit Wahlen erledigt sehen +++ weil wir die Beschäftigten nicht gegeneinander ausspielen lassen +++ weil wir nicht uns dem neoliberalen Zeitgeist ergeben +++ weil die junge Generation unter 35 besonders belastet ist +++ weil Arbeit nicht krank machen darf +++ weil auch Beschäftigte Flexibilität brauchen +++ weil Scheinwerkverträge alle Beschäftigten bedrohen +++ weil wir unsere Stimme für **Würde** erheben +++ weil wir bessere Regeln gegen Burn-out brauchen +++ weil die Pflege von Angehörigen machbar sein soll +++ weil wir uns den Mund nicht verbieten lassen +++ weil Arbeit mehr ist als nur Geldverdienen +++ weil nichts »alternativlos« ist +++ weil Einzelkämpfer keine Verhandlungsmacht haben +++ weil Arbeitnehmer mehr

Es gibt viele g Mitglied zu

... weil wir Metaller trotz über 120 Jahren Geschichte keinen Rost angesetzt haben +++ weil wir eine starke Gemeinschaft und keine Versicherung sind +++ weil uns Befristungen unendlich aufregen +++ weil wir auch bei Arbeitslosigkeit und in der Rente beraten +++ weil wir neben Trillerpfeifen die gesamte Klaviatur der Diplomatie beherrschen +++ weil Teilzeit vollkommen freiwillig sein soll +++ weil Arbeit auch Freude bereiten soll +++ weil **gleiche Arbeit gleiches Geld** bedeuten muss +++ weil für uns die Sicherheit von Jobs im Mittelpunkt steht +++ weil unsere Aufsichtsräte ihre Vergütung spenden müssen +++ weil unsere **Rechtsschutz-**Juristen viel mehr Erfahrung als dahergelaufene Anwälte haben +++ weil 130 000 Ehrenamtliche in den Betrieben für **Mitbestimmung** eintreten +++ weil wir ohne Gewerkschaften noch immer Leibeigene wären +++ weil bei der Solidarität der über 2,2 Millionen Mitglieder auch jeder

ute Gründe werden ...

Anerkennung

brauchen +++ weil niemand noch mit dem Rollator am Fließband schuften soll +++ weil wir entschieden gegen Neonazis eintreten +++ weil wir unsere aktiven Mitglieder kostenlos weiterbilden +++ weil wir unterschiedlich sind +++ weil wir Paragrafen verstehen +++ weil wir für die Gleichstellung von Frauen kämpfen +++ weil wir für die Beschäftigten in der Werkhalle da sind +++ weil wir für die Beschäftigten im Büro da sind +++ weil wir für die Beschäftigten im Labor da sind +++ weil wir für die Beschäftigten im Großkonzern da sind +++ weil wir für die Beschäftigten im Kleinbetrieb da sind +++ weil wir für Studierende da sind +++ weil wir für Azubis da sind +++ weil wir für Praktikanten da sind +++ weil wir für Befristete da sind +++ weil wir für Vollzeitbeschäftigte da sind +++ weil wir für Altersteilzeitler da sind +++ weil nur eine

Gewerkschaft Arbeit menschenwürdig gestalten kann +++ weil wir **qualifizierte Interessenvertretungen** brauchen +++ weil wir über den Tag hinausblicken +++ weil wir beteiligungsorientiert denken und handeln +++ weil wir für bessere statt billigere Produkte eintreten +++ weil es ein gutes Leben nicht als Geburtstagsgeschenk gibt +++ weil Betriebsrat mit uns wissen statt raten bedeutet +++ weil wir uns international vernetzen +++ weil Beschäftigte bei den Produkten mehr mitsprechen sollen +++ weil wir unsere Finanzen offenlegen +++ weil wir über 2500 Profis beschäftigen +++ weil wir mehr Mitglieder haben als alle Parteien zusammen +++ weil die für die Krise zahlen sollen, die vorher die Geschäfte gemacht haben +++ weil wir die Politik nicht der Lobby der Banken und Unternehmen überlassen wollen +++ weil wir politisch unabhängig sind und uns vor keinen Karren spannen lassen +++ weil mit uns die Folgen der Krise 2008 glimpflich vorübergingen +++ weil wir unsere Mitglieder direkt beteiligen +++ weil wir neben den Betrieben auch die Politik in die Pflicht nehmen +++

weil Mitglieder **starke Leistungen** über die Servicegesellschaft erhalten +++ weil unsere 155 Verwaltungsstellen vor Ort und schnell erreichbar sind +++ weil wir Mitgliedern auch in Notlagen wie der Flut helfen +++ weil die Mitgliedschaft auch Freizeitunfälle absichert +++ weil wir auch bei der Steuererklärung helfen +++ weil Mitglieder auf igmetall.de exklusive Informationen bekommen +++ weil wir Hilfe bei Mobbing und sexueller Belästigung bieten +++ weil sich auch die Arbeitgeber organisieren +++ weil sich gute Löhne nur mit vielen Mitgliedern durchsetzen lassen +++ weil Chefs kaum freiwillig mehr bezahlen +++ weil **gute Tarifverträge** keine Selbstverständlichkeit sind +++ weil es auch für gute Haustarifverträge viele Mitglieder braucht +++ weil Lohnerhöhungen nicht automatisch im Kalender stehen +++ weil tarifliche Leistungen nur für Mitglieder Recht statt Gnade sind +++ weil das Urlaubsgeld nicht am Strand angespült wird +++ weil die Branchenzuschläge für Leiharbeiter ein erster Schritt sind +++ weil Azubis nun eine Perspektive auf Übernahme haben +++ weil unsere Flächentarifverträge trotzdem auch Nöte einzelner Betriebe berücksichtigen +++ weil unsere Kampfkraft von jedem Einzelnen abhängt +++ weil wir mit Streiks ein Grundrecht wahrnehmen +++ weil wir die 35-Stunden-Woche nicht geschenkt bekamen +++ weil das Weihnachtsgeld nicht der Nikolaus bringt.

weil Mitglieder **starke Leistungen** über die Servicegesellschaft erhalten +++ weil unsere 155 Verwaltungsstellen vor Ort und schnell erreichbar sind +++ weil wir Mitgliedern auch in Notlagen wie der Flut helfen +++ weil die Mitgliedschaft auch Freizeitunfälle absichert +++ weil wir auch bei der Steuererklärung helfen +++ weil Mitglieder auf igmetall.de exklusive Informationen bekommen +++ weil wir Hilfe bei Mobbing und sexueller Belästigung bieten +++ weil sich auch die Arbeitgeber organisieren +++

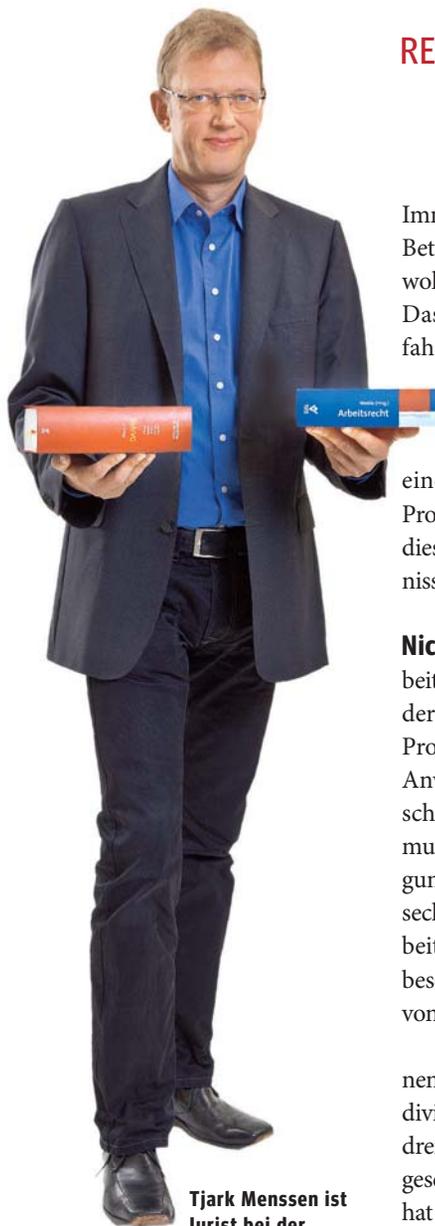
weil sich gute Löhne nur mit vielen Mitgliedern durchsetzen lassen +++ weil Chefs kaum freiwillig mehr bezahlen +++ weil **gute Tarifverträge** keine Selbstverständlichkeit sind +++ weil es auch für gute Haustarifverträge viele Mitglieder braucht +++ weil Lohnerhöhungen nicht automatisch im Kalender stehen +++ weil tarifliche Leistungen nur für Mitglieder Recht statt Gnade sind +++ weil das Urlaubsgeld nicht am Strand angespült wird +++ weil die Branchenzuschläge für Leiharbeiter ein erster Schritt sind +++ weil Azubis nun eine Perspektive auf Übernahme haben +++ weil unsere Flächentarifverträge trotzdem auch Nöte einzelner Betriebe berücksichtigen +++ weil unsere Kampfkraft von jedem Einzelnen abhängt +++ weil wir mit Streiks ein Grundrecht wahrnehmen +++ weil wir die 35-Stunden-Woche nicht geschenkt bekamen +++ weil das Weihnachtsgeld nicht der Nikolaus bringt.



Prämien und Infopakete

Für alle, die bis zum 30. September 2013 Mitglieder werden, gibt es je gewonnenes Mitglied einen Gutschein im Wert von 15 Euro. Das Geld kann auch gespendet werden. Das komplette Infopaket gibt es unter:
▶ wir.die-igmetall.de/infopaket
▶ igmetall.de/sommeraktion
■ Und: Schreib uns eine E-Mail, wie Du Mitglieder gewinnst: metallzeitung@igmetall.de

Arbeiten auf Probe



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

RECHT SO | Immer mehr Bewerber werden vor einer Festeinstellung aufgefordert, die Bedingungen des neuen Arbeitsplatzes vorab praktisch zu testen, also auf Probe zu arbeiten. Ob solche Schnuppertage erlaubt sind, erklärt Tjark Menssen.

Immer wieder kommt es vor, dass Betriebe Arbeitnehmer erst testen wollen, bevor man sie fest einstellt. Das geschieht über Auswahlverfahren oder sogenannte Assessment-Center. Ebenso gibt es Fälle, in denen Arbeitgeber Bewerber auffordern, vor einer Einstellung kurzzeitig zur Probe zu arbeiten. Das Gesetz sieht diese Art des Probearbeitsverhältnisses nicht vor.

Nicht verwechseln. Ein Probearbeitsverhältnis darf man nicht mit der Probezeit verwechseln. Die Probezeit ist die Zeit, die bis zur Anwendbarkeit des Kündigungsschutzgesetzes abgelaufen sein muss. Danach beginnt der Kündigungsschutz erst nach Ablauf von sechs Monaten. Zuvor kann der Arbeitgeber tatsächlich ohne einen besonderen Grund mit einer Frist von zwei Wochen kündigen.

Die Länge der Probezeit können die Parteien grundsätzlich individuell vereinbaren. Üblich sind drei Monate. Danach gilt die volle gesetzliche Kündigungsfrist. Diese hat mit der Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes aber nichts zu tun. Der Kündigungsschutz

greift für Beschäftigte, die in einem Betrieb länger als sechs Monate tätig waren, in dem mindestens elf Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Schnuppertag. Arbeitgeber, die vor der eigentlichen Einstellung ein Probearbeitsverhältnis verabreden, wollen in möglichst kurzer Zeit einen Bewerber in der natürlichen Arbeitsumgebung begutachten. Aber auch testen, wie künftige Abteilungskollegen auf den potenziellen Stellenbesetzer reagieren. Diese Art der Probearbeit wird also dann geleistet, wenn es für eine

Stelle noch mehrere Bewerber gibt, unter denen man auswählen will. Dieser Schnuppertag hat für den Arbeitgeber aber keinen anderen Nutzen, als einen ersten Eindruck vom Bewerber zu erhalten. Darum gibt es für eine solche Arbeitsprobe meist keine Bezahlung und die kann auch nicht verlangt werden.

Etwas anderes gilt, wenn das Probearbeitsverhältnis offenbar nur ein Vorwand ist, kostenlose Arbeitsleistungen zu erhalten. Anzeichen für eine Entgeltspflicht können sein, wenn entweder kein weiterer Bewerber vorhanden ist oder unverhältnismäßig viele für ein und dieselbe Stelle zur Probe arbeiten.



WISSEN

Gesetzlich unfallversichert

- Bei einem Unfall sind Bewerber, die zur Probe im Betrieb mitarbeiten, nicht gesetzlich unfallversichert.
- Erwerbslose Bewerber müssen eine bezahlte Probearbeit der Arbeitsagentur melden, weil der Arbeitslosengeldanspruch in dieser Zeit nicht besteht. Während dieser Maßnahme besteht Unfallversicherungsschutz.

Maximal einen Tag. Die Probearbeit sollte nicht länger als einen Tag dauern. Maßgeblich wird aber der Einzelfall bleiben. Auf keinen Fall sollten sich Arbeitnehmer darauf einlassen, mehrere Wochen ohne Bezahlung zur Probe tätig zu sein.

Unter Umständen kann bei mehrwöchiger Probearbeit sogar ein Beschäftigungsverhältnis entstanden sein. Dieses endet dann erst, wenn der Arbeitgeber schriftlich mit einer zweiwöchigen Frist kündigt. ■

Inflationsausgleich auf Betriebsrenten gibt es nur auf Antrag

Etwa jeder zweite Beschäftigte bezieht eine Betriebsrente. Was viele nicht wissen: Der ehemalige Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Betriebsrenten zu überprüfen und gegebenenfalls zu erhöhen. Festgelegt ist die Anpassungsprüfungspflicht in Paragraph 16 des Betriebsrentengesetzes. Es schreibt vor, dass Unternehmen



Betriebsrentenanpassung: Bares Geld, auf das Rentner Anspruch haben.

alle drei Jahre die Anpassung der betrieblichen Altersversorgung überprüfen und an die allgemeinen Preissteigerungen anpassen müssen. Ausnahme: Dem Betrieb geht es wirtschaftlich schlecht. Dann kann der Arbeitgeber die Erhöhung verweigern. Für Zusagen ab 1999 entfällt die Anpassungspflicht, wenn der ehema-

lige Arbeitgeber die Betriebsrente freiwillig jedes Jahr um mindestens ein Prozent anhebt.

Doch immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber die Betriebsrenten nicht anpassen und ihre Senioren hierüber nicht informieren. Darum müssen Rentner selbst aktiv werden und die Anpassung zum jeweiligen Stichtag beantragen. ■



Ihr Burghotel Am Hohen Bogen

4-tägige Reise
statt ~~190,- €~~
ab € 169,- p. P.

3% Rabatt für IGM-Mitglieder und deren Mitreisende



Hallenbad

PRODUKT

Sicherer Aufstieg

Natürlich kann man so ziemlich alles als Leiter benutzen, aufeinandergestapelte Kisten, einen hastig herangerückten Stuhl, die verschränkten Hände des Komplizen, äh: Partners, vor der Mauer – nur: Das sind wacklige Angelegenheiten.

Um sicher in die Höhe zu gelangen, und sei es zum Anbohren einer Gardinenstange, empfiehlt es sich, auf festem Boden zu stehen. Und eine sichere Leiter für den Aufstieg zu wählen.

Starre Verbindung. Die Firma Zarges in Weilheim, 1933 als erstes Leichtmetall-Unternehmen Europas gegründet, hat sich darauf spezialisiert, Leitern zu bauen, die den höchsten Sicherheitsanforderungen genügen. Das besondere an den Leitern? »Eine ganze Reihe von Dingen«, sagt Betriebsrat Peter Wolf. Bei Zarges-Leitern sind die Sprossen in der Mitte der Leiter angebracht, das erhöht die Steifigkeit. Aluminium-Verbindungen zwischen den Holmen sorgen für zusätzliche Stabilität. Schließlich verhindert die Riffelung der Sprossen, dass man abrutscht. Hinaufsteigen aber muss man weiter alleine. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

Weitere Informationen unter:

zarges.de

Trittfest: Mit Leitern der Firma Zarges gelangt man sicher in die Höhe.

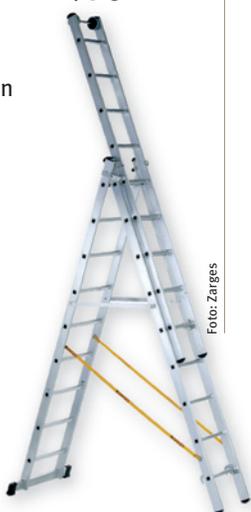


Foto: Zarges

Geheimtipp zum Sparpreis

Neukirchen beim Heiligen Blut liegt inmitten der wunderschönen Landschaft des Bayerischen Waldes. Die Lage am Hohenbogenwinkel bietet beste Voraussetzungen für gelungene Urlaubstage.

Ihr Burghotel Am Hohen Bogen

Das **Wellnesshotel** ist ruhig am Waldrand gelegen und umgeben von den Bergen Hohenbogen, Arber und Össer. Der nächste Bahnhof ist Furth im Wald und liegt ca. 15 km entfernt.

Die stilvoll eingerichtete Hotelanlage besteht aus 4 mit dem Haupthaus verbundenen Häusern und verfügt über Rezeption, Nichtraucherrestaurant, Dachterrasse, Klassik-Cocktailbar in der Lobby mit offenem Kamin, Internetterminal (ohne Gebühr), WLAN im Lobbybereich (gegen Gebühr) und Lift.

Die komfortablen **Doppelzimmer** (max. 2 Erw.) sind mit Bad oder Dusche/WC, Föhn, Kosmetikspiegel, TV, Minibar (auf Anfrage), Safe, Telefon sowie Balkon bzw. Terrasse ausgestattet. Die **Doppelzimmer Komfort** (max. 2 Erw. + 1 Kind) sowie **Familienzimmer** (max. 2 Erw. + 2 Kinder) sind bei gleicher Ausstattung etwas größer.

Ihre **Ultra-All-Inclusive Verpflegung** besteht aus einem reichhaltigen Frühstücks- und Abendbuffet, Mittagssnack, Gebäck am Nachmittag, lokalen alkoholfreien und alkoholischen Getränken von 10 bis 24 Uhr sowie zusätzlich Hefeweizen, Prosecco und lokalen Spirituosen von 15:30 bis 24 Uhr.

Tauchen Sie ein in die hoteleigene, fast 2.000 qm große **Bade- und Wellnesslandschaft** mit Innen- und Außenpool (in den Sommermonaten), Whirlpool, Saunen, Dampfbad und eigener Beautyfarm.

(Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr.)



Zimmerbeispiel



Außenpool

- Ausgesuchtes Wellnesshotel
- 2 Kinder bis 6 Jahre frei
- Inkl. Wellnessgutschein

Inklusivleistungen pro Person

- 3 Übernachtungen im Doppelzimmer
- 1 Flasche Wasser bei Anreise auf dem Zimmer
- Täglich Frühstücksbuffet
- 2 x Mittagssnack (z. B. Suppe oder Salat)
- 2 x Kaffee/Tee und Gebäck am Nachmittag
- Täglich Abendbuffet
- Diverse alkoholfreie sowie alkoholische Getränke (von 10 bis 24 Uhr)
- Hefeweizen, Prosecco sowie lokale Spirituosen wie Bärwurz (von 15:30 bis 24 Uhr)
- Wellnessgutschein im Wert von 15,- €/Vollzahler
- Nutzung der Badelandschaft
- 1 x Wassergymnastik und 1 x Nordic Walking (je nach Teilnehmerzahl)
- Parkplatz (nach Verfügbarkeit)

Kinderermäßigung: Bei Unterbringung im Zimmer mit zwei Vollzahlern erhalten 1 – 2 Kinder bis 6 Jahre 100%, von 7 – 14 Jahren 50% und von 15 – 17 Jahren 20% Ermäßigung.

Termine und Preise pro Person im DZ in €

Anreisezeiträume (Anreise: täglich)	4 Tage / 3 Nächte	Verl.-nacht
A 04.11. – 21.12.13	169,- 190,-	52,-
B 06.07. – 03.11.13 07.01. – 24.04.14	189,- 210,-	58,-
C 02.01. – 06.01.14	209,- 230,-	65,-

Kennziffer: 55571

Buchungscode: D93C02G

Verlängerung: Der erste Tag der Verlängerung bestimmt wie ein neuer Anreisetag den Preis. **Wunschleistungen p. P./Nacht:** Zuschlag Doppelzimmer Komfort 7,- €. Zuschlag Familienzimmer 10,- €. Einzelzimmer auf Anfrage. **Zusatzkosten (zahlbar vor Ort):** Kurtaxe: ca. 1,50 € p. P./Tag (ab 18 Jahre).

Reisetelefon (täglich von 8.00 – 22.00 Uhr)

0231 – 95 85 555

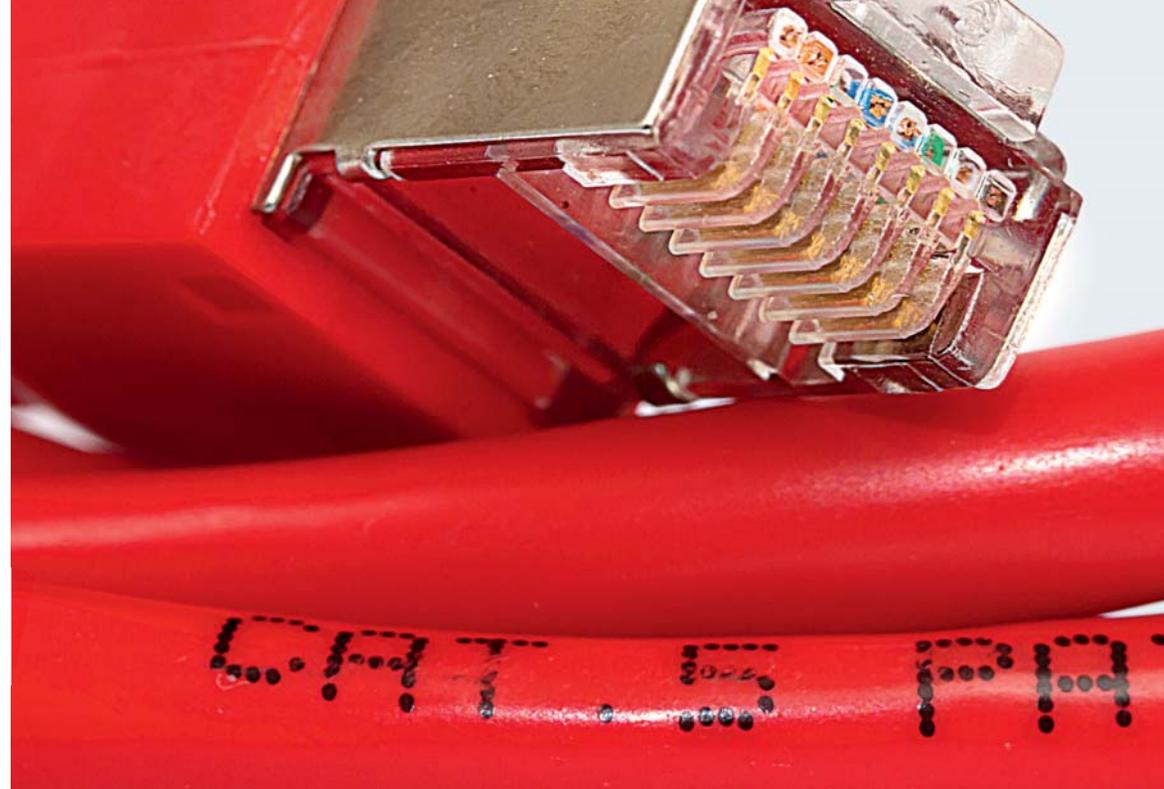
(Ortsstarif)

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

Technisch vernetzt und solidarisch. In immer mehr Betrieben der ITK-Branche kämpfen Beschäftigte für Tarifverträge. Zum ersten Mal beim Streik von DEC vor 20 Jahren.



Bis in die 1990er-Jahre herrschte in den IT- und Kommunikationsunternehmen eine Aufbruch- und Goldgräberstimmung. Alles war fortschrittlich, jung, unkonventionell und erfolgreich. So fühlten sich auch die Beschäftigten. Sie identifizierten sich mit ihrer Arbeit und ihrem Unternehmen. Sie waren gefragte Experten und verdienten deutlich mehr als in anderen Branchen. Gewerkschaften schienen ihnen uninteressant. Konnten sie ihre Interessen doch sehr gut selbst durchsetzen.

Zeitenwende. Doch der anfängliche Boom fand Anfang der 1990er-Jahre ein Ende. Die Informationstechnologie- und Kommunikationsbranche, kurz ITK, erlebte ihren ersten schweren Einbruch. Die heile Welt der Computerexperten geriet aus den Fugen. Neben dem technologischen Wandel hin zum PC, veränderten sich unter dem Erfolgs- und Margendruck Unternehmenspolitik und Managementstrategien. In den Unternehmen stieg der Leistungsdruck durch Rationalisierungen und Arbeitsplätze waren bedroht.

Die Beschäftigten wurden immer unzufriedener. Das führte beim Computerhersteller DEC zum ersten Streik in der Branche. Die Streikenden wehrten sich gegen sinnlose Managementstrategien, Umstrukturierungen und drohenden Arbeitsplatzverlust,

Solidarität reloaded

STANDPUNKT

Das Staunen war groß, als vor 20 Jahren gut verdienende, hoch qualifizierte Beschäftigte des Computerherstellers Digital Equipment Corporation (DEC) in den Streik traten. Der erste Streik in der Informationstechnologie- und Kommunikationsbranche in Deutschland läutete eine Zeitenwende in der damals noch jungen Branche ein.



Arbeitskampf bei DEC 1993. Computerexperten streiken für einen Tarifvertrag.

und sie wollten bei Entscheidungen mitreden. 14 Tage lang demonstrierten sie vor ihren Büros und erreichten mit der IG Metall einen Tarifvertrag. Sie vereinbarten unter anderem die 36-Stunden-Woche, gesicherte Einkommen bei Umstrukturierungen, eine Vorruhestandsregelung und die erste tarifliche Regelung zu Sabbaticals. Möglich war das, weil die Beschäftigten sich für einen gemeinsamen solidarischen Weg entschieden hatten. Was einige nicht für möglich hielten, funktionierte: Gut organisiert und vernetzt kämpfte die Belegschaft für ihre Interessen.

Der Streik bei DEC markiert in mehrerlei Hinsicht eine Wende: Es war die erste Krise in der ITK-Branche und ein neuer Weg der Beschäftigten, für ihre Interessen einzustehen. In einer Industrie, die so modern war, griffen die Menschen zu klassischen Mitteln. Es war der erste Streik, der nur von Angestellten bestritten wurde. Das Erstaunen in der damals noch stärker gewerkschaftlich geprägten IG Metall war entsprechend groß.

Für die IG Metall begann mit dem Streik bei DEC eine Lernkurve über die ITK-Branche hinaus. Die Gewerkschaft hat gelernt, dass Beschäftigte in Hightech-Branchen, Angestellte und Hochqualifizierte solidarisch handeln können und wollen, dass sie mit passenden Angeboten zu begeistern sind und sie die IG Metall bereichern.

Foto: IG Metall



Foto: Sascha Preußner/panthermedia.net

die mit fast 900 000 Beschäftigten zweitgrößte Branche Deutschlands seit Jahren. Sie befindet sich aber in einem gravierenden Wandel. Zum einen durch technologische Entwicklungen wie Cloudcomputing, Smartphones, Tablets oder mobiles Internet. Gleichzeitig verändert sich die Art und Weise, wie heute Produkte global erstellt werden und Wertschöpfung organisiert wird. Im Ergebnis sehen sich viele Beschäftigte mit Umstrukturierungen, Verlagerungen, hoher Arbeitsbelastung und teilweise erschreckend hohem Stellenabbau konfrontiert.

Die Beschäftigten bei DEC und anderen ITK-Unternehmen haben erfahren, dass Gewerkschaft und ihre uralte Idee der Solidarität immer noch modern und erfolgreich ist. Dass es aber sehr anstrengend sein kann, Menschen zu gewinnen und dass man für die eigenen Interessen kämpfen muss. Der Streik bei DEC war der erste, zuletzt streikten 2009 die Beschäftigten von EDS für einen Tarifvertrag. Es folgten weitere Tarifverträge bei Debis Systemhaus, Compaq, Gedas und Atos.

Umbrüche und Wandel. ITK-Technologien nehmen in allen Branchen zu. Ob in der Automobilindustrie, dem Maschinenbau oder im Energiesektor – sie treiben die Entwicklung voran und werden zur Schlüsseltechnologie, auch für die Industrie 4.0. Entsprechend wächst

Ausblick. Mit dem Streik vor zwanzig Jahren machten die ITK-Beschäftigten von sich reden. In Zukunft wird ITK in der gesamten Wirtschaft prägend sein, technologisch, aber auch als Vorreiter für neue Arbeitsformen. Für gute Arbeit müssen sich Beschäftigte stärker als bisher organisieren. Umgekehrt wird die IG Metall auch in Zukunft von engagierten Frauen und Männern in der ITK-Branche lernen. IT-Netzwerke und -Arbeitskreise, der IG Metall-Auftritt auf der Computermesse CeBIT und IT- und Engineering-Tagungen haben sich als eine gute Plattform dafür erwiesen. ■

itk@igmetall.de

Foto: Ingvor Björk/panthermedia.net



Zu den Autoren



Foto: Michael Schinke

Juan-Carlos Rio Antas arbeitet beim Vorstand im Ressort Angestellte, IT, Studierende. Er ist verantwortlich für die Koordination der Informations- und Telekommunikationsbranche. Davor war er im Bereich Tarifpolitik für die ITK-Branche zuständig und unter anderem in der Streikleitung bei EDS 2009.



Foto: Privat

Dieter Jung ist promovierter Diplomchemiker und war bei Digital Equipment in München beschäftigt. Ab Mitte der 1970er-Jahre engagierte er sich als Betriebsrat und war bis 1994 GBR-Vorsitzender bei DEC. Beim Streik 1993 war er einer der führenden Köpfe und aktiv in der Verhandlungskommission und in der Streikleitung.

DAS STICHWORT

Ta|rif|ver|trag Leih|ar|beit, der

Vor einigen Jahren haben IG Metall und andere DGB-Gewerkschaften als Tarifgemeinschaft Tarifverträge mit Arbeitgeberverbänden in der Verleihbranche abgeschlossen. Darunter Entgeltverträge. Sie wurden gekündigt und laufen Ende Oktober aus. Seit April verhandelt die Tarifgemeinschaft mit den Verbänden IGZ und BAP über neue Verträge.

Ein Ziel sind höhere Entgelte. Die Löhne und Gehälter im Tarifvertrag Leiharbeit sind die Grundlage, auf der bei Einsätzen in Metallbetrieben Branchenzuschläge gezahlt werden. Die Zuschläge hatte die IG Metall 2012 in einem eigenen Tarifvertrag ausgehandelt.

Zudem will die DGB-Tarifgemeinschaft einen neuen – in West und Ost einheitlichen – Mindestlohn von 8,50 Euro für Leihbeschäftigte. Bisher beträgt die Lohnuntergrenze 8,19 Euro im Westen, 7,50 Euro im Osten.

Außerdem wollen die Gewerkschaften unter anderem die Arbeitszeitkonten besser regeln und die Kriterien für Eingruppierungen klarer bestimmen.

Die IG Metall hat eine Tarifkommission gebildet, die die Verhandlungen begleitet. In ihr sind auch Leihbeschäftigte vertreten.

Überflüssig? Warum verhandeln die Gewerkschaften? Warum verzichten sie nicht auf Tarifverträge? Denn wenn es keine gibt, müssen Entleihfirmen Leihbeschäftigten die gleichen Löhne zahlen wie Stammbeschafteten. Das regelt das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Andere als die DGB-Tarifverträge bestehen zurzeit nicht. In der Vergangenheit musste der DGB Leihbeschäftigte vor Dumpinglöhnen schützen, mit denen sich »christliche Gewerkschaften« der Verleihbranche ange-

dient hatten. Doch nachdem das Bundesarbeitsgericht diese Tarife 2010 für unwirksam erklärte, haben die »Christen« das Tarifgeschäft aufgegeben.

Gute Gründe. Trotzdem gibt es gute Gründe für Tarifverträge.

■ Tarifverträge schaffen Klarheit: Das Gesetz beschreibt nicht, wie Equal Pay im Betrieb funktionieren soll. Für Beschäftigte wäre nicht transparent, welche Ansprüche sie haben. Das können Arbeitgeber ausnutzen. Leiharbeiter müssten unter Umständen bei jedem Einsatz ihre Ansprüche selbst ermitteln, geltend machen und notfalls vor Gericht einklagen. Im Tarifvertrag ist alles klar geregelt. Er schafft Rechtssicherheit.

■ Im Gesetz gilt das Equal-Pay-Gebot nicht für Zeiten, in denen Leihbeschäftigte nicht in Einsatzbetriebe entliehen sind. Anders als im Tarifvertrag ist dazu im Gesetz nichts geregelt.

■ Der Mindestlohn in der Leiharbeit basiert auf Tarifverträgen. Der Gesetzgeber hat den Tariflohn als Lohnuntergrenze in der Branche anerkannt. Daran müssen sich auch Verleihfirmen etwa mit Sitz in Polen halten. Ohne Tarifverträge könnten sie ihre Arbeitskräfte zu den niedrigeren polnischen Löhnen nach Deutschland schicken.

■ Ohne Tarifverträge würden die Gewerkschaften es allein der Politik überlassen, Arbeitsbedingungen der Leihbeschäftigten zu regeln. Die Folgen wären unalkalulierbar. Bisher hat die Politik meist auf Druck der Gewerkschaften etwas getan. Mit Tarifverträgen setzen die Gewerkschaften Messlaten auch für bessere politische Regelungen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Die Befragung

»Arbeit: sicher und fair! Die Befragung.« So lautete das Motto der Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Wahljahr 2013. Mehr als eine halbe Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer antwortete auf die Fragen: Was fordern Sie von der Politik? Was sind Ihre Erfahrungen im Betrieb? Welche Erwartungen haben Sie an Ihre berufliche Zukunft? Damit ist die Beschäftigtenbefragung der IG Metall die umfangreichste und größte in Deutschland. Und damit ist auch klar: Die Ergebnisse sind eine wesentliche Grundlage für die künftige Arbeit der IG Metall.

Von Susanne Rohmund



Foto: Sascha Rheker

Metallerinnen und Metaller forderten 2009 während der letzten Bundestagswahl die Politiker auf: »Macht endlich Politik für die Menschen«. Grundlage für die Veranstaltung in der Commerzbank-Arena in Frankfurt am Main und die IG Metall-Kampagnen der vergangenen Jahre war ebenfalls eine Befragung.

Die Beschäftigten **wollen** einen politischen Kurswechsel

75% 67% 53% 48%

Erhalt und Stärkung der sozialen Sicherungssysteme

Für 75 Prozent der Befragten ist ein starker und handlungsfähiger Sozialstaat sehr wichtig. Weiteren 22 Prozent ist er wichtig. Damit fordern 97 Prozent eine gerechte und solidarische Gesellschaft.

Gleiche Bildungschancen

Bildungspolitik sehen die Befragten als Kernaufgabe des Staats: Für 67 Prozent ist Chancengleichheit ein sehr wichtiges Thema. Weiteren 27 Prozent ist sie wichtig. Damit fordern 94 Prozent eine gerechte Bildungspolitik.

Nachhaltiges Wachstum

Für 53 Prozent der Beschäftigten ist ökologisches und sozial nachhaltiges Wachstum ein sehr wichtiges Thema. Weiteren 41 Prozent ist es wichtig. Damit fordern 94 Prozent nachhaltiges Wachstum.

Gleichstellung von Mann und Frau

48 Prozent der Befragten ist eine stärkere Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sehr wichtig. Weitere 35 Prozent halten das Thema für ein wichtiges Thema der Politik. Damit fordern 83 Prozent Gleichberechtigung.

Eine halbe Million Menschen hat mitgemacht bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Dafür an dieser Stelle nochmals herzlichen Dank!

Beteiligen konnten sich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Überraschend: Rund ein Drittel der Teilnehmer ist kein Mitglied der IG Metall. Das heißt, die Umfrage ist repräsentativ, denn es gelang im großen Umfang, alle Beschäftigten einzubeziehen. Und: Ein hoher Rücklauf garantiert verlässliche Aussagen.

»Das Ergebnis hat unsere Erwartungen weit übertroffen«, freut sich Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall. Es zeigt, dass die Beschäftigten mitreden und Vorschläge rund um

das Thema Arbeitsplatz machen wollen. »Der Rücklauf bestätigt auch, dass unser Weg in Richtung Beteiligungsgewerkschaft richtig ist: Mitglieder und Beschäftigte wollen ihre Erfahrungen einbringen, mitmachen und mitgestalten. Sie wollen über Fragen in ihrem Arbeitsleben selbst mitbestimmen«, betont der Zweite Vorsitzende Detlef Wetzel.

Die Umfrage zeigt aber auch: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertrauen darauf, dass die IG Metall ihren Forderungen

bei Politikern und Arbeitgebern eine unüberhörbare Stimme verleiht. »Diesen Auftrag nehmen wir gerne an«, sagt Wetzel. Deshalb steht für ihn und Huber fest: Die Befragungsergebnisse bilden im Bundestagswahlkampf und danach die Grundlage dafür, was die IG Metall von der Bundesregierung erwartet. Die Zahlen sprechen eine klare Sprache. Die Botschaften an Politiker und IG Metall sind eindeutig:

- Die Beschäftigten wollen einen politischen Kurswechsel.
- Die Beschäftigten fordern eine neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt.
- Und die Beschäftigten fordern gute und sichere Arbeitsbedingungen. ■



Arbeit: sicher und fair!

Ergebnisse, Zahlen, Fakten

**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**

Eine Kampagne
der IG Metall

Die Beschäftigten **fordern** eine **neue Ordnung** auf d

Erstaunlich: Nicht Konsum oder Urlaub – nein, unsere Arbeit ist entscheidender Dreh- und Angelpunkt in unserem Leben. Dabei geht es nicht nur um die finanzielle Absicherung. Die Beschäftigten haben einen hohen Anspruch an ihre Tätigkeit: Sie wollen eine sichere, gute und interessante Arbeit. Und das bedeutet: Nach wie vor ist die Erwerbstätigkeit ein zentraler Faktor im Leben der Menschen in unserer Gesellschaft.

Besonders wichtig sind ihnen deshalb ein gutes Arbeitsumfeld und Betriebsklima. Und: die Wertschätzung der Kolleginnen, Kollegen und auch des Arbeitgebers.

Doch die Realität sieht ganz anders aus: Monotone, techniklastige Innovations- und Modernisierungsprozesse entfremden. Der sinnstiftende »Wert der Arbeit« muss mehr Bedeutung bekommen, fordern deshalb die Beschäftigten. Innovations- und Modernisierungsprozesse müssen deshalb auch Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung im Sinne der Beschäftigten abbilden.

Das Fazit. Die Arbeitgeber sind gefordert, die Leistung der Menschen mehr als bisher wertzuschätzen und ihren Beitrag zu einem guten Betriebsklima zu leisten. Zudem erwarten die Beschäftigten ein hohes Maß an Beteiligung und Mitbestimmung, das sie noch nicht ausreichend verwirklicht sehen. ■

Arbeit hat eine große Bedeutung und trägt zu einem erfüllten Leben bei. **Frage:** Wenn Sie an gute Arbeit denken, was ist Ihnen wichtig?



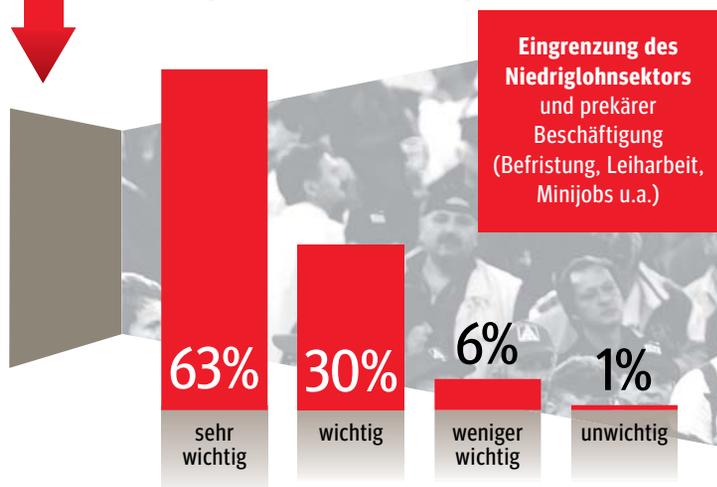
	Ein unbefristeter Arbeitsvertrag	Ein ausreichendes und verlässliches Einkommen	Ein gutes Betriebsklima in der Abteilung	Eine interessante Arbeit
sehr wichtig	88%	83%	65%	47%
wichtig	11%	17%	34%	48%
weniger wichtig	1%	0%	1%	5%
unwichtig	0%	0%	0%	0%



Anmerkung zu den Prozentzahlen: Durch Rundungsdifferenzen ergibt die Summe nicht immer genau 100 Prozent. Das gilt für alle Grafiken und Tabellen.

Leiharbeit und Werkverträge sollen reguliert werden.

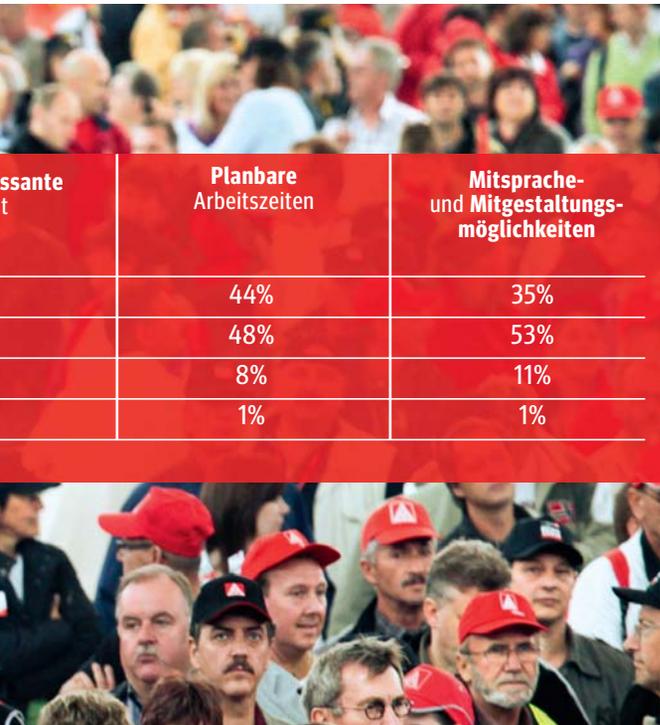
Frage: Die IG Metall fordert einen Kurswechsel in der Politik. Wie wichtig ist für Sie das Handlungsfeld?



Die Befragung zeigt, dass Arbeitnehmer genau wissen, dass Werkverträge, Leiharbeit und Minijobs die Chancen auf sichere Beschäftigung – und damit auf ein planbares Leben – behindern statt fördern. Die Konsequenz: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer lehnen Niedriglohn und prekäre Beschäftigung ab. Ihre Forderung: Die Politikerinnen und Politiker sollen Leiharbeit und Werkverträge regulieren. Grundsätzlich muss gelten: »Gleiche Arbeit – gleiches Geld«. ■



em Arbeitsmarkt



essante t	Planbare Arbeitszeiten	Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten
	44%	35%
	48%	53%
	8%	11%
	1%	1%

Mindestlohn soll eingeführt werden.

Frage: Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen unabhängig von Ihrer persönlichen Situation?



Die Beschäftigten unterstützen die Forderung nach Regulierung der prekären Arbeit. Sie fordern den gesetzlichen Mindestlohn für alle Beschäftigten. Der Aussage »Wir brauchen einen gesetzlichen Mindestlohn von anfänglich mindestens 8,50 Euro«, stimmten 67 Prozent der Befragten voll und ganz zu. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben also nicht nur die eigene soziale Absicherung im Blick. Die Beschäftigten wollen, dass es in dieser Gesellschaft sozial gerechter zugeht. ■

Flexible Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Erwerbsleben statt starrer Rente mit 67 für alle.

Frage: Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen unabhängig von Ihrer persönlichen Situation?



Nur ein Drittel der Beschäftigten geht davon aus, bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können. Je größer die eigene körperliche Belastung im Beruf ist, desto eher gehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer davon aus, nicht bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter arbeiten zu können.

Nicht nur altersgerechte Arbeit, sondern auch Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Beruf müssen an Bedeutung gewinnen und Teil eines Gesamtkonzepts der altersgerechten Arbeitszeitgestaltung werden. Hierzu muss es dauerhafte und belastbare Rechtsansprüche sowie Modelle geben. Flexible Altersübergänge sind machbarer, wenn sie nicht mit Entgeltverlusten verbunden sind. ■

**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**

Eine Kampagne der IG Metall

Die Beschäftigten **fordern gute und sichere** Arbeitsbedingungen

Die Umfrage zeigt: Die Befragten sind hohen Anforderungen in Sachen Einsatzbereitschaft, Leistungsfähigkeit sowie großen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Ein Teil hat erhebliche Sorge, ob er dem wachsenden Stress und Leistungsdruck gewachsen ist. Um langfristig arbeitsfähig bleiben zu können, sind Maßnahmen zur besseren Arbeitsgestaltung erforderlich. Denn: Eine bessere Arbeitsgestaltung muss Belastungen begrenzen.

➔ Mehr altersgerechte Arbeitsplätze sind notwendig

48%

Fast jeder Zweite ist sehr skeptisch, wenn es um die Frage geht, ob sein Betrieb auf älter werdende Belegschaften vorbereitet ist.

Die große Mehrheit der Betriebe ist nicht ausreichend auf älter werdende Belegschaften vorbereitet. Aber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben klare Vorstellungen, welche Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Trotz aller Beteuerungen der Arbeitgeber ist das Thema altersgerechtes Arbeiten noch nicht ausreichend in den Betrieben angekommen. Die Arbeitgeber haben die gesetzliche Verlängerung der Lebensarbeitszeit gewollt – weigern sich aber jetzt, in den Be-

trieben die Voraussetzungen zu schaffen.

Politik und Arbeitgeber müssen nun ran an das Problem. Denn die Experten – das sind die Beschäftigten, wenn es um die Gestaltung ihres Arbeitsplatzes geht – haben in der Befragung klar gesagt, was sie fordern: Sie erwarten sowohl ergonomische wie technische Erleichterungen sowie die Umgestaltung der Arbeitsorganisation. Dies sind wichtige Ansatzpunkte zur Schaffung altersgerechter Arbeitsplätze. ■

4%

Nur 4 Prozent der Befragten halten den eigenen Betrieb für »sehr gut« und 29 Prozent immerhin für »gut« vorbereitet.

➔ Eine bessere Arbeitsgestaltung muss Anforderungen und Belastungen begrenzen

79%

Fast 80 Prozent der Beschäftigten geben an, immer mehr arbeiten zu müssen.

Die Befragten sind großen Anforderungen an ihre Einsatzbereitschaft, Leistungsfähigkeit sowie physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Wachsender Stress und Leistungsdruck versetzen einen Teil in erhebliche Sorge, ob sie dem gewachsen sind.

Hier die Zahlen: Für fast jeden Dritten ändert sich die tägliche Arbeitszeit »ständig« oder »häufig« kurzfristig. Jeder Dritte arbeitet »ständig« beziehungsweise »häufig« körperlich schwer.

Unter diesen Bedingungen fühlt sich mehr als die Hälfte der Beschäftigten bei der Arbeit »ständig« oder »häufig« gehetzt oder unter Zeitdruck.

Für bessere Arbeit sind mehr eigenständige Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie faire Leistungsvorgaben notwendig. Erforderlich sind Arbeitsorganisationen, die neue Arbeitsformen und beteiligungsorientierte Führungs- und Personaleinsatzstrategien umsetzen. ■

11%

Schon jetzt fühlen sich 11 Prozent der Befragten den wachsenden Anforderungen nicht mehr gewachsen.



Flexibilität braucht fairen Ausgleich

Die Beschäftigten akzeptieren die betriebliche Forderung nach Flexibilität und können in einem hohen Maße damit umgehen. Aber sie verlangen einen verbindlichen Gestaltungsrahmen. Sie gehen eigenständig und pragmatisch mit den wachsenden Flexibilitätsanforderungen im Betrieb um und knüpfen Bedingungen an ihre Be-

reitschaft, diesen Erwartungen nachzukommen.

Die Befragung zeigt, dass eine neue Balance zwischen den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen und denen der Beschäftigten geschaffen werden muss. Dies setzt voraus, dass die Wünsche der Beschäftigten gleichberechtigt neben den betrieblichen

Anforderungen stehen. Um dies zu gewährleisten, sind rechtliche und tarifpolitische Rahmenbedingungen erforderlich.

Diese müssen betrieblich passgenaue Vereinbarungen ermöglichen. Besonders wichtig dabei: Erfassung und Zeitausgleich beziehungsweise finanzielle Vergütung der geleisteten Arbeitszeit. ■

93%

Ein Ausgleich durch Freizeit ist insgesamt wichtiger (93 Prozent) als Entgeltzuschläge (88 Prozent).

Vereinbarkeit von Arbeit und Leben muss gewährleistet werden

40%

Fast 40 Prozent der auf Kinderbetreuung angewiesenen Befragten stimmten der Forderung, vorübergehend die Arbeitszeit absenken zu können, »voll und ganz« zu.

Den betrieblichen Flexibilitätsanforderungen stehen die Lebenssituationen der Beschäftigten gegenüber: Patchworkfamilien, Singlehaushalte, pflegebedürftige Angehörige, die steigende Zahl erwerbstätiger Frauen und – absehbar – die zunehmende Beschäftigung Älterer erfordern breit gefächerte Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Ein Schlüssel dafür ist mehr individuelle Zeitsouveränität der Beschäftigten. ■

Weiterbildung braucht Perspektiven

50%

Fast die Hälfte kann sich eine Auszeit zur Fortbildung nicht leisten.

Ein Teil der Befragten gibt an, dass sie für ihre Arbeit keine Weiterbildung brauchen, dafür keine Zeit oder keine ausreichenden Möglichkeiten haben. Die Menschen werden zu wenig unterstützt und sehen keine berufliche Perspektive, für die sie sich weiterbilden könnten.

Ihre Forderung: Der Gesetzgeber muss anhand dieser Anforderungen einen Rahmen schaffen für tarifpolitische Vereinbarungen über betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen. ■

Betriebsräte und IG Metall sind gefragt und gefordert

Die Beschäftigten wollen an Entscheidungen beteiligt werden.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben hohe Erwartungen an ihre Interessenvertretungen. Sie gehen deshalb selbstbewusst mit Betriebsräten und IG Metall um.

Und: Sie wollen in Entscheidungsfindungen einbezogen, statt nur über Ergebnisse informiert werden. Daraus entstehen neue Anforderungen



Foto: Thomas Range

an die Arbeit der IG Metall und der Betriebsräte. Sie müssen die Beschäftigten in großem Umfang und über die bisher vorhandenen

Möglichkeiten hinaus stärker an Entscheidungen beteiligen. Den direkten Einfluss der Mitglieder zu erhöhen, stärkt und erweitert die bestehenden demokratischen Strukturen der IG Metall.

Mehr Beteiligung ist also eine Möglichkeit, betriebliche sowie auch die gewerkschaftliche Vertretungsstruktur und die Gremienarbeit zu verbessern. ■

15%

15 Prozent der Befragten sind bereit, sich in der IG Metall stärker einzubringen. Ihnen muss die Möglichkeit gegeben werden, aktiv zu werden.

Die Beschäftigten wollen mehr Demokratie im Betrieb.

Die Broschüre zur Befragung gibt es im Internet unter:

igmetall.de/befragung2013

**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**

Eine Kampagne
der IG Metall

DER RECHTSFALL

Steuersplitting für Lebenspartnerschaften

Eingetragene Lebenspartnerschaften sind nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im Steuerrecht Eheleuten gleichzustellen. Was bedeutet das für Betroffene?

Die Ungleichbehandlung von Verheirateten und eingetragenen Lebenspartnern im Einkommenssteuerrecht ist mit dem allgemeinen Gleichheitssatz des Artikels 3 Absatz 1 Grundgesetz nicht vereinbar. Dies hat das Bundesverfassungsgericht am 7. Mai 2013 entschieden. Es verpflichtet den Gesetzgeber, die Rechtslage rückwirkend zum 1. August 2001 zu ändern. Damals trat das Gesetz zu eingetragenen Lebenspartnerschaften für gleichgeschlechtliche Paare in Kraft. Die Verfassungsrichter kritisierten nicht das Splitting als solches, sondern vielmehr, dass eingetragene Lebenspartner von diesem steuerlichen Vorteil ausgeschlossen werden.

Kabinett legt Gesetz vor. Die schwarz-gelbe Regierung hat jetzt einen Gesetzentwurf auf den Weg gebracht. Danach sollen die einkommensteuerrechtlichen Vorschriften für Eheleute nach Maßgabe des Gerichts auch für Lebenspartnerschaften gültig sein. Zudem soll die Neuregelung rückwirkend für noch nicht be-

standskräftige Steuerbescheide gelten. Das heißt: Von einer Zusammenveranlagung profitiert man nur dann ab August 2001, wenn gegen einen früheren Bescheid noch ein Widerspruch- oder Klageverfahren läuft.

Der Splittingeffekt. Bei der Zusammenveranlagung rechnet der Fiskus das Einkommen von Ehegatten zusammen, sodass die Steuer in der Regel niedriger ausfällt als bei getrennter Veranlagung. Das Splitting bringt nur dann einen Steuervorteil, wenn Ehegatten und Partnerschaften Einkünfte in unterschiedlicher Höhe erzielen. Beispiel: A verdient 50 000 Euro im Jahr und B 10 000 Euro. Bei getrennter Veranlagung würde der Fiskus von A 12 823 Euro und von B 294 Euro insgesamt also 13 117 Euro kassieren. Nach dem Splittingverfahren müsste das Paar lediglich 11 202 Euro Einkommenssteuer im Jahr zahlen, also 1915 Euro weniger. Paare mit gleich hohem Einkommen haben dagegen nichts vom Splitting. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de



WISSEN

Die Emanzipation eingetragener Lebenspartnerschaften

Die Rechte eingetragener Lebenspartner wurden bereits mehrfach gestärkt. Paare sind unter anderem voll erb- und unterhaltsberechtig. Auch bei der gesetzlichen und betrieblichen Hinterbliebenenrente genießen Lebenspartner die gleichen Rechte wie Eheleute. Dasselbe gilt im Steuerrecht, und zwar beim Grunderwerb, bei Schenkungen sowie bei Erbschaften.

Alles sicher geregelt

ZU BESUCH BEI DANIEL NAGEL

Daniel Nagel arbeitet als Elektriker beim Windradbauer Repower. In seiner Freizeit ist er Taucher. Sicherheit ist für ihn das Wichtigste. Deshalb hat er vier Jahre lang für einen Tarifvertrag für sicher geregelte Arbeit und Löhne bei Repower gekämpft.

Mitten im Feld, am Rande von Trampe, tief im Osten Brandenburgs, baut der Windkraftanlagenhersteller Repower mit rund 100 Beschäftigten mittelgroße und große Onshore-Windräder. Daniel Nagel, 42, verkabelt die Stromgeneratoren der »Mühlen«.

Seit fünf Jahren arbeitet der Elektriker hier. Und er ist einer der aktiven Metaller, die zahlreiche Mitglieder für die IG Metall geworben haben, um gegen viele Widerstände endlich einen Tarifvertrag im Repower-Konzern durchzusetzen. Nagel ist Leiter der IG Metall-Vertrauensleute in Trampe und war Mitglied der Verhandlungskommission, die der Konzernleitung ein Dreivierteljahr lang gegenüber saß.

Ruhe bewahren. Nagel selbst macht nie viel Wind. Er ist Taucher. Und unter Wasser, in 30, 40 Metern Tiefe, heißt es vor allem: Ruhe bewahren. Und am wichtigsten ist die Sicherheit, betont er. »Du weißt, Du bist in einem Element, wo Du eigentlich nicht hingehörst. In völliger Stille, dunkel und kalt. Du hörst jeden Atemzug und achtest auf die Regler, ob wirklich alles in Ordnung ist. Mit Angst oder Adrenalin bist Du da unten verkehrt.«

Mindestens einmal in der Woche geht Nagel tauchen. In einem der vielen fischreichen Seen in der Umgebung. Oder im glasklaren Wasser alter Steinbrüche in Sachsen, wo Du noch in 30 Metern Tiefe ohne Lampe aus-

kommst. Und im Urlaub geht's an die Adria oder ans Rote Meer.

Seit sechs Jahren ist Nagel Sporttaucher. Das hat ihn seit seiner Kindheit fasziniert. Doch in der DDR konnten das nur ausgesuchte Leute bei der Nationalen Volksarmee machen. Nach dem Ende der DDR war Nagel dann öfter beim Schnuppertauchen. Bis er 2007 seinen Tauchschein machte. Zu einer Zeit, in der es in seiner alten Firma drunter und drüber ging: Insolvenz. Und Nagel mitdendrin. Als einer von denen, die mit dem Arbeitgeber über einen Tarifvertrag zur Sicherung der Arbeitsplätze verhandelten. Bis die Firma schließlich doch absoff.

Sicherheit als A und O. 16 Jahre lang hatte der Elektriker Nagel hier gearbeitet: im Kabelbau. 70, 80 Stunden Maloche in der Woche waren normal. Bei Störungen gab es auch mal 24-Stunden-Notschichten im Kabelschacht, auch bei Minus 20 Grad. Und am Ende der Insolvenz gab es dann über Monate keinen Lohn mehr.

Bei Repower, wo Nagel dann durch Glück reinkam, war es im Vergleich dazu locker: halbwegs geregelte Arbeitszeiten. Freizeit. Zeit für die Familie. Das hatte es bei der Kabelbaufirma nicht gegeben. Und dennoch: Irgendetwas passte einfach nicht. Alles war hier bei Repower so willkürlich. Mal mehr, mal weniger Lohn. Immer der Nase nach. »Ich will aber wissen, woran ich bin und meine Arbeitsbedingungen si-



cher machen«, sagt Nagel. »Das ist bei mir wie beim Tauchen: Sicherheit ist das A und O.«

Deshalb ist Nagel sofort wieder mittendrin, als Anfang 2009 junge Leute von der IG Metall vorbeikommen und mit den anfangs nur wenigen IG Metall-Mitgliedern über einen Tarifvertrag für Repower sprechen.

Nicht stressen lassen. Von nun an ist Nagel fast immer dabei, bei den regelmäßigen Aktiventreffen. Und er spricht mit den Kollegen am Arbeitsplatz über den Tarifvertrag und die Mitgliedschaft in der IG Metall. »Ich hab denen gesagt: Wenn wir etwas erreichen wollen, müssen wir einfach stärker werden.«

Und gerade, weil er keiner ist, der mit wehender Fahne laute Reden schwingt, erreicht er die Leute. »Trotz vieler Höhen und Tiefen hatte ich in den drei Jahren niemals Zweifel: Irjendwann wird etwat mit dem Tarifvertrag.«

Schließlich hat Repower dem Druck nachgeben müssen: Seit Mai gilt nun der neue Tarifvertrag.

Doch jetzt droht neue Unsicherheit: Die Aufträge sind eingebrochen. Wegen des Schlinger-kurses der Bundesregierung bei der Energiewende traut sich kaum noch jemand, in Windräder zu investieren. Nagel und seine Kollegen haben bereits die Arbeitszeit reduziert. Und Repower will Personal abbauen. Das ärgert Nagel zwar. Aber er bleibt ruhig. Er hat erlebt, wie seine alte Firma zusammengeknallt ist, trotz aller Mühe. Und fast alle seine Kollegen haben Ähnliches erlebt. »So ist das hier im Osten. Was sollen wir uns stressen? Wir können ja doch nur unser Bestes geben und hoffen.«

Vom Stress lässt Nagel sich nicht fressen. In den letzten Monaten, während der heißen Phase der Verhandlungen, hat er 27 Kilo abgenommen, durch gesunde Ernährung und Radfahren. Bevor der Stress ihn überspült, taucht er ab und entspannt, am besten tief, dunkel und kalt: »Du hörst nichts, du siehst nichts. Hier hörste mal nur in Dich 'rin.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Daniel Nagel ist Leiter des Vertrauenskörpers beim Windradhersteller Repower im brandenburgischen Trampe.

Wenn Spanien weiter Löhne drückt, seid auch Ihr betroffen

WAS MICH BESCHÄFTIGT

metallzeitung sprach mit den Gewerkschaftern Juan Blanco und Javier Urbina über die Misere in Spanien. Sie fordern einen europäischen Beschäftigungspakt.

Wir lesen und hören viel über die schlimme Lage in Spanien. Wie sieht es denn wirklich aus?

Juan Blanco: Die Löhne sind um 25 Prozent gesunken, die Sozialleistungen um 15 Prozent. Bis vor ein paar Monaten regte sich noch eine große soziale Unzufriedenheit. Aber jetzt ist die Stimmung nur noch depressiv. Die Leute sind entmutigt und haben keine Hoffnung mehr.

Javier Urbina: Vor allem sehen sie, dass all ihre Opfer keine Besserung bringen. Das Problem ist, dass die Zahlen in Spanien jeden Tag schlechter werden. Dennoch wird ständig nur über noch mehr Sparen geredet. Die Arbeitnehmerrechte sind völlig demonstrieren kaum noch Politik machen.

Die Arbeitgeber können Arbeitsbedingungen und Löhne diktieren. Doch die Lage der Menschen ist so verzweifelt, dass sie keinen Widerstand mehr leisten. Hauptsache Arbeit.

Wer hat Schuld an der Lage? Und was tut die Regierung?

Urbina: Statt über den Sinn der Sparpolitik zu diskutieren, werden Sündenböcke in den Medien gejagt: Arbeitslose, die zu faul sind. Rentner, die über ihre Verhältnisse leben.

Blanco: Dabei sind es doch die Reichen, die über ihre Verhältnisse gelebt haben. Und die Finanzmärkte. Doch genau die sind jetzt Berater bei den »Reformen«. Vertreter privater Versicherungen entscheiden nun mit über die Pri-

vatisierung des Rentensystems und des Gesundheitssystems.

53 Prozent der jungen Menschen sind arbeitslos. Die deutsche Arbeitsministerin von der Leyen hat nun kürzlich verkündet, dass 5000 eine Ausbildung in Deutschland bekommen sollen. Wie findet Ihr das?

Urbina: Das ist doch reine Symbolpolitik. Unsere Arbeitsministerin hat bei der Gelegenheit den »Unternehmergeist« der spanischen Jugendlichen gelobt, die nach Deutschland gehen. Das soll nur von den wahren Problemen ablenken. Solange die Sparpolitik weitergeht, haben nur die eine Chance, die einen Uniabschluss haben und ins Ausland gehen. Was ist mit den Übrigen?

Was muss stattdessen passieren? Was können wir tun?

Urbina: Investitionen müssen da hin, wo die Menschen sind. Die spanische Regierung soll mit uns in einen sozialen Dialog über ein Beschäftigungsprogramm treten. Und wir brauchen einen europäischen Beschäftigungspakt.

Blanco: Das fordern ja auch die deutschen Gewerkschaften. Wir müssen europäisch denken. Denn wenn in Spanien die Löhne weiter gedrückt werden, wird auch Deutschland betroffen sein. Es gibt jetzt schon eine Tendenz, dass etwa Autoproduktion ins billigere Spanien verlagert wird – wie letztes Jahr die Lkw-Produktion bei Iveco von Ulm nach Madrid. ■

Dirk.Erb@igmetall.de



Die maximale Gruppengröße und den Erzieher-Kind-Schlüssel legt das jeweilige Bundesland fest.

Betreuu

GUTER RAT

In wenigen Wochen haben Eltern von Kleinkindern einen gesetzlichen Anspruch auf einen Kitaplatz. Obwohl der Ausbau der Kindertagesstätten mit Hochdruck vorangetrieben wird, fehlen vielerorts Plätze. Eltern sollten daher möglichst frühzeitig einen Antrag stellen.



Foto: Michael Schinke

Juan Blanco (links) von der FM-CCOO und Javier Urbina von der MGA-UGT.



ng für Kleinkinder

Ab 1. August haben Eltern mit Kleinkindern einen Rechtsanspruch auf die Betreuung ihres Nachwuchses. Dieser gesetzliche Anspruch besteht für alle ein- bis dreijährigen Kinder in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege. Die gesetzliche Grundlage wurde mit dem Kinderförderungsgesetz (KiFöG) geschaffen.

Die IG Metall hat sich für das neue Gesetz eingesetzt. Nicht zuletzt hat sie auch das Gesetzgebungsverfahren begleitet. Für die IG Metall war die gesetzliche Regelung dieses Anspruchs ein wichtiges politisches Anliegen, denn mit ihm erhöht sich die Chance insbesondere berufstätiger

Mütter, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Eine Gleichbehandlung von Frauen im Beruf wird greifbarer. Mütter und Väter werden weniger gezwungen sein, ihre Arbeitstätigkeit längerfristig aufzugeben, die Elternzeit vollständig auszuschöpfen oder Teilzeit weiterzuarbeiten.

Frühzeitig beantragen. Obwohl es einen Rechtsanspruch gibt, werden wahrscheinlich viele Eltern große Mühe haben, einen Kitaplatz zu finden. Um einen der gefragten Betreuungsplätze zu ergattern, ist es wichtig, dass Eltern den Antrag frühzeitig stellen. Nur so sind Jugendämter in der Lage, den Bedarf langfristig zu planen.



WISSEN

Wegweiser für Eltern

Auf der Internetseite des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend finden Eltern eine Zusammenstellung von Kinderbetreuungsangeboten im Einzugsgebiet ihres zuständigen Jugendamtes. Zudem zeigt die Suche über die Wohnpostleitzahl auch Internetlinks und Kontakte zu den zuständigen Stellen von Städten und Kommunen an:

► familien-wegweiser.de

→ Familie Regional

→ Kinderbetreuung

Antrag beim Jugendamt. Die Sozialrechtsexperten der IG Metall empfehlen Eltern, den Antrag mindestens vier Monate vor dem Betreuungstermin beim Jugendamt zu stellen. Das machen sie stellvertretend für das anspruchsberechtigte Kind. Nach bundesrechtlichen Vorgaben reicht ein formloser Antrag aus. Eltern sollten sich daher nach den landesrechtlichen Bestimmungen zur Antragstellung erkundigen. In jedem Fall sollte der Antrag aber schriftlich gestellt werden. Darin geben Eltern an, ab wann sie die Leistung benötigen und in welchem zeitlichen Umfang das Kind, also halb- oder ganztags, zu betreuen ist, ob sie eine Betreuung in einer Kita oder bei einer Tagesmutter wünschen und die Einrichtung ein bestimmtes pädagogisches Konzept erfüllen soll. Eltern sollten das Jugendamt auffordern, die Entscheidung innerhalb von vier Wochen schriftlich mitzuteilen. Zudem sollten sie vorsorglich verlangen, dass das Jugendamt die Gruppengröße der Kitas erhöht. Ratsam ist, dass Eltern nicht nur den formellen Antrag beim Jugendamt stellen. Sie sollten unabhängig davon bei Kitas oder Tagespflegeeinrichtungen selbst einen Platz für das Kind beantragen oder es auf Wartelisten setzen lassen. Das kann im Streitfall helfen zu beweisen, dass Eltern sich intensiv um eine Betreuung bemüht haben.

Das Amt entscheidet. Über den Antrag entscheidet das Jugendamt. Es kann die Leistung bewilligen oder sie ganz ablehnen. Auch möglich: Es bewilligt die Leistung, verändert aber die beantragten Rahmenbedingungen, etwa indem es die Leistungen erst zu einem späteren Datum zuspricht oder Wunsch- und Wahlrecht abweichen. Lehnt das Jugendamt den Antrag ab, können Eltern für das Kind den Platz oder die Kosten einklagen, die ihnen durch eine anderweitige Betreuung entstehen. In den meisten Bundesländern ist vor der Klage ein Widerspruchsverfahren notwendig. Klage erheben Eltern stellvertretend für ihr Kind beim zuständigen Verwaltungsgericht. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de



Foto: MTU Aero Engines

Verbindungen prüfen, Schäden aufnehmen, Leitungen legen: Die Arbeit von Fluggerätmechanikern ist vielseitig.

Mechaniker der Lüfte

BERUF UND KARRIERE

Die Ausbildung zum Fluggerätmechaniker wurde grundlegend überarbeitet. Jugendliche, die sich für eine Tätigkeit in der Luft- und Raumfahrtbranche interessieren, bietet der Beruf ein breit gefächertes Arbeitsspektrum. Auch gibt es zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten.

Sie sorgen dafür, dass andere sicher und sorglos abheben können – sie selbst aber bleiben, zumindest bei ihrer Arbeit, stets mit beiden Beinen auf dem Boden: Fluggerätmechanikerinnen und Fluggerätmechaniker arbeiten bei Herstellern von Luftfahrzeugen, in der Wartung und Instandsetzung von Flugzeugen sowie in Zulieferbetrieben für Geräte und Systeme der Luftfahrttechnik. Ein breit gefächertes Arbeitsspektrum, das Berufseinsteigern viele Möglichkeiten bietet. Und eine Vielzahl von Fähigkeiten und Fertigkeiten verlangt.

Zu den Aufgaben von Fluggerätmechanikern gehört vornehm-

lich das Ausrüsten von Flugzeugen mit mechanischen, pneumatischen, hydraulischen, elektrischen und elektronischen Systemen sowie Montagetätigkeiten an aerodynamischen Geräten. Dazu führen sie Arbeiten an den Antriebs- und Energieversorgungsanlagen des Flugzeugs aus. Sie überprüfen Verbindungen, nehmen Schäden und Verschleiß am Flugzeug und dessen Antriebsanlagen auf und führen Instandsetzungsmaßnahmen durch.

In den vergangenen Monaten wurden Inhalt und Ablauf der Ausbildung zum Fluggerätmechaniker und zur Fluggerätmechanikerin grundlegend überarbeitet, dazu sind zum Ausbildungsstart am

1. August zusätzliche Mindestanforderungen aufgenommen worden. Die Inhalte wurden so gestaltet, dass künftig alle theoretischen Teile und teilweise erforderliche Praxiszeiten von der Europäischen Agentur für Flugsicherheit (EASA) anerkannt werden. Damit sind alle europäischen Rechtsvorschriften durch die Ausbildungsordnung abgedeckt. Einstiegsvoraussetzung ist ein Realschulabschluss oder ein sehr guter Hauptschulabschluss.

Viele Kenntnisse. Aufgrund der Vielzahl von Kenntnissen, die gelernt werden müssen, beträgt die Ausbildungszeit dreieinhalb Jahre: Neben den üblichen Vorschriften

für Metall- und Elektroberufe lernen die Azubis zusätzlich die internationalen luftfahrttechnischen Regeln. Ebenfalls wichtig: sehr gutes Englisch – denn im Beruf läuft die Kommunikation meist international. Der Verdienst richtet sich nach den Tarifverträgen in der Metall- und Elektroindustrie. Berufstarter erhalten nach ihrer Ausbildung 2561 Euro monatliches Gehalt sowie nach vier Monaten eine Zulage von neun Prozent.

Fluggerätmechanikern stehen viele Aufstiegsmöglichkeiten offen. Wer mag, kann sich zum Industriemeister im Bereich Flugzeugbau/Luftfahrttechnik weiterbilden. Ein anderer Weg ist, Lehrer an einer Berufsschule zu werden oder, innerhalb der betrieblichen Laufbahn, ein geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge und danach Berufspädagoge. Schließlich besteht die Möglichkeit, ein Studium der »Luft- und Raumfahrttechnik« an einer ganzen Reihe von technischen Universitäten und Fachhochschulen im In- und Ausland aufzunehmen. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

Infos zur Aus- und Weiterbildung bietet die IG Metall: wap.igmetall.de

Arbeiten, hier und woanders

SOMMER, SONNE, JOB

Im Sommer denken die meisten an Strand und Urlaub. Für Schüler und Studierende ist es aber auch eine Zeit, um Geld zu verdienen oder sich sozial zu engagieren.

Sommerferien oder vorlesungsfreie Zeit – viele junge Menschen nutzen die Wochen von Juli bis September, um Geld zu verdienen. Arbeiten dürfen Jugendliche ab 15 Jahren. Wenn sie noch zur Schule gehen, maximal vier Wochen pro Jahr. Wer noch keine 18 ist, darf nicht am Wochenende und nach 20 Uhr arbeiten. Schwere körperliche und gefährliche Arbeit ist in diesem Alter ebenfalls tabu.

Steuern und mehr. Studierende, die nebenbei jobben, müssen verschiedene Grenzen beachten. Bei Ferienjobs bleiben sie von der Sozialversicherungspflicht befreit, wenn sie innerhalb eines Jahres maximal 2 Monate oder 50 Tage arbeiten. Ledige zahlen ab einem Jahreseinkommen von 8130 Euro Steuern. Wer unterhalb der Grenze liegt und Steuern gezahlt hat, bekommt sie mit dem Lohnsteuerjahresausgleich zurück. Ein Antrag lohnt sich auch bei höheren Einkommen, da Kosten den Freibetrag erhöhen können. Das Einkommen kann sich auf andere Leistungen, etwa BAföG, auswirken. Keine Rolle spielt es dagegen seit 2012 beim Kindergeld.

Arbeiten kann man auch im Ausland. Die Jobbörse der Arbeitsagentur findet hier Angebote, etwa als Animateur in Malaga. Im Internet gibt es Tipps, wie man ins Ausland kommt und worauf man achten muss. Denn auch unter der Sonne des Südens haben Beschäftigte Rechte.

Wem es nicht ums Geldverdienen geht, kann auch an sozia-

len Projekten arbeiten. In Workcamps sanieren Menschen aus verschiedenen Ländern Gedenkstätten in Tschechien oder legen Wildblumenbeete in Irland an. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Tipps zu Job und Studium:

► dgb-jugend.de/studium

Ausland und Workcamps:

► rausvonzuhause.de



Arbeiten, wenn andere Urlaub machen: Ferienjobs im In- und Ausland.



Fotos: Dmitry Kalinovsky, Piotr Marcinski, Pavel Losevsky, Elena Elisseeva / alle: panthermedia.net

KURZ & BÜNDIG



Azubis sollen nicht nur machen, sondern auch wissen wozu.

Neue Berichtshefte

Ab Sommer führen die Kammern neue Berichtshefte für Azubis ein. Als Ausbildungsnachweis steht nicht mehr nur die Tätigkeit im Heft, sondern auch, welchen Punkt des Ausbildungsrahmenplans die Tätigkeit erfüllt. Dadurch können Azubis ihre Bildungswege selbstständiger und bewusster mitdenken. Zudem ist nun auch das elektronische Berichtsheft offiziell geregelt.

Ausbildung garantiert

Jugendliche in Thüringen haben ab sofort eine Ausbildungsgarantie. Das haben die Gewerkschaften durchgesetzt, gegen anfänglichen Widerstand der Arbeitgeber. Thüringen ist das erste Bundesland mit Ausbildungsgarantie. Wer keinen betrieblichen Ausbildungsplatz findet, hat Anspruch auf eine überbetriebliche Ausbildung.

► wap.igmetall.de

Assistierte Ausbildung

Auch für benachteiligte Jugendliche mit Behinderung oder Lernschwäche gibt es Chancen auf eine Ausbildung: Etwa durch eine »Assistierte Ausbildung«, bei der die Azubis spezielle Förderung und sozialpädagogische Betreuung erhalten. Mittlerweile gibt es zahlreiche Modellprojekte.

► good-practice.bibb.de

→ Good-Practice-Lösungen

Handys haben bei Prüfungen nichts verloren

Wer während einer Prüfung unerlaubterweise ein Handy dabei hat, macht sich eines Täuschungsversuchs schuldig und muss mit Sanktionen rechnen. Sie müssen aber verhältnismäßig sein. Es macht einen Unterschied, ob das Handy ein- oder ausgeschaltet ist und ob der Prüfer zuvor auf ein Verbot hingewiesen hat. Auch

kann ein Handy bei einer mündlichen Prüfung weniger nutzen als bei einer schriftlichen.

Die herabsetzende Bewertung einer mündlichen Prüfung auf die Note »ungenügend« ist deshalb, das entschied das Verwaltungsgericht Karlsruhe, nicht immer gerechtfertigt. Grundlage der Entscheidung war der Fall ei-

ner Fachhochschulabsolventin, die zu ihrer mündlichen Prüfung ein Handy im Rucksack hatte, das vor der Prüfung klingelte. Die Prüfung war mit »gut« bewertet worden, später wurde das Ergebnis in ein »ungenügend« korrigiert. Zu Unrecht, so die Richter, denn das Handy war in der Tasche geblieben. ■

Hast Du schon eine Idee,
wie wir dieses Jahr das drohende
Sommerloch füllen sollen?

... und zur Not setz
ich wieder das Krokodil
im Badesee aus!

Mach Dir bloß keinen Stress.
Irgendein Regierungsmitglied findet
schon ein passendes Fettnäpfchen...





200.000 Arbeitsplätze sind in Gefahr –
Deutschland braucht die

Energiewende jetzt!

*Sehr geehrte Frau Bundeskanzlerin,
sehr geehrter Herr Bundesminister Altmaier,
sehr geehrter Herr Bundesminister Rösler,*

die Energiewende ist ein gewaltiges Umbauprojekt. Es geht um mehr als Strom, seinen Preis und seine Herkunft. Im Kern geht es um die energetische Basis unserer Industriegesellschaft und ihrer Produkte. Die Energiewende ist die Entwicklung eines Technologie- und Wohlstandsmodells, das auf den Erhalt und nicht auf den Verbrauch der endlichen natürlichen Ressourcen ausgelegt ist. Dazu gehören Strom aus erneuerbaren Quellen, CO₂-arme besser noch CO₂-neutrale Produktion und Mobilität ebenso wie Energieeinsparung in Gewerbe, privaten Haushalten sowie Gebäuden.

Chancen ergreifen – Arbeitsplätze sichern

Für die Technologiebranchen ist die Energiewende eine herausragende Chance. Konsequenter umgesetzt, kann sie Motor für eine ökologische Modernisierung der industriellen Wertschöpfung sein. Neue Technologien eröffnen den Unternehmen nicht nur Märkte der Zukunft, sondern sichern bereits heute hunderttausende Arbeitsplätze. Sie leisten einen unverzichtbaren Beitrag für den Klima- und Umweltschutz. Wer die industrielle Leistungsfähigkeit stärken will, muss grüne Innovation durch die Energiewende fördern und das zu wettbewerbsfähigen Preisen. Sie muss ein Leitmotiv im industrie- und energiepolitischen Handeln der Bundesregierung sein.

Bei der Umsetzung hakt es

Viele Unternehmen und ihre Beschäftigten haben diese Herausforderungen angenommen: Sie haben sich als grüne Unternehmen positioniert, sind innovativ, sie haben Energie und Material effizienter eingesetzt, neue Geschäftsmodelle entwickelt und dafür viel investiert. Dies ist eine gute Ausgangssituation, um Vorreiter auf wichtigen „grünen“ Märkten mit Zukunftspotenzial zu sein.

Indes gibt die aktuelle Entwicklung in Branchen und Betrieben Anlass zur Sorge. Innovationen werden zurückgefahren oder zögerlich betrieben. Geschäftsfelder werden aufgegeben oder in Frage gestellt. Standorte werden geschlossen oder restrukturiert. Akut werden bereits tausende Arbeitsplätze abgebaut. Über zweihunderttausend sind bedroht. Betroffen sind insbesondere die Unternehmen, die sich konsequent für grüne Zukunftstechnologien eingesetzt haben, die regenerative Energien, neue Werkstoffe, innovative Speicher- und Stromübertragungstechnologien, effiziente Gas- und Dampfturbinenkraftwerke entwickeln und produzieren.

Stillstand schadet – Politik muss steuern

Märkte allein können eine grüne Transformation der Wirtschaft nicht schaffen. Es bedarf national und international eines verlässlichen politischen Ordnungs- und Regulierungsrahmens. Daran hapert es bereits auf nationaler Ebene: von der Netzentwicklung, über ungeklärte Fragen des Strommarktes bis zu unzulänglichen Forschungs- und Fördermaßnahmen. Der Effekt: Es wird nicht mehr investiert, sondern weniger investiert, während Dumping-Strategien zunehmen ebenso wie die Gefahr von Know-how- und Beschäftigungsverlusten.

Die Bremse lösen – Zukunft gestalten

Wir, die Unterzeichnenden, wollen nicht zusehen wie der Klimawandel und ein weltweit steigender Energiebedarf die Probleme verschärfen. Wir wollen an ihrer Lösung mitwirken und mehr und bessere Arbeitsplätze schaffen. Dafür brauchen wir eine Bundesregierung, die die Energiewende voranbringt. Stehen Sie nicht auf der Bremse, sondern gestalten Sie die Zukunft mit uns. Erarbeiten Sie einen Masterplan, um die Energiewende zu einem industriellen Erfolg zu machen. Nur so sichern Sie Arbeit in Deutschland.

Wir sind dabei!

Berthold Huber
1. Vorsitzender der IG Metall

Detlef Wetzels
2. Vorsitzender der IG Metall

Liste der Unterzeichner:

Adler, Lothar, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Siemens AG; Ahr, Stephan, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats SHS Stahl-Holding-Saar; Andreas, Lothar, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Repower Systems SE; Bechtel, Friedrich, Vorsitzender des Betriebsrats Rudolf Fritz Elektrotechnik GmbH; Belz, Udo, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Alstom Power GmbH; Cakir, Hasan, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Salzgitter AG; Camin, Peter, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Hydro Aluminium Deutschland; Claessen, Josef, Vizepräsident Handwerkskammer Düsseldorf; Dennenmoser, Alfred, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Pfeiderer Holzwerkstoffe GmbH; Dorn, Jürgen, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats MAN AG; Fischl, Hans, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Continental AG; Freund, Elmar, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats BSH Hausgeräte GmbH; Frick, Harald, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Conergy AG; Hering, Klaus, Vorsitzender des Betriebsrats ArcelorMittal Bremen GmbH; Hinkelmann, Dieter, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Ford Werke GmbH; Hofmaier-Schaefer, Bernd, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats MAHLE Industriemotoren-Komponenten GmbH; Jahn, Uwe, Vorsitzender des Betriebsrats Schmiedewerke Gröditz GmbH; Janz, Albert, Vorsitzender des Betriebsrats Hoppmann Autohaus GmbH; Klemm, Erich, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Daimler AG; Krainhöfner, Mario, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Gildemeister AG; Kuhlmann, Sabine, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats Oerlikon Textile GmbH & Co. KG; Kuper, Wilhelm, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats ABB AG; Lenhard, Norbert, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Schaeffler Technologies AG & Co. KG; Löckle, Alfred, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Robert Bosch GmbH; Magdanz, Donald, Vorsitzender des Betriebsrats Vestas Nacelles Deutschland GmbH; Mosch, Peter, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Audi AG; Osterloh, Bernd, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats VW AG; Redlich, Eckhard, Vorsitzender des Betriebsrats Hogoe GmbH & Co. KG; Rief, Edwin, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Imtech Deutschland; Ringelband, Wolfgang, Vorsitzender des Betriebsrats Hitachi Power Europe GmbH; Sandkämper, Ludwig, Vorsitzender des Betriebsrats Georgsmarienhütte GmbH; Sattler, Willi, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats OSRAM GmbH; Schleger, Andreas, Vorsitzender des Betriebsrats Power Blades GmbH; Schoch, Manfred, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats BMW AG; Segerath, Willi, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats Thyssen Krupp AG; Siebert, Yvonne, Vorsitzende des Betriebsrats SMA Solar Technology AG; Sürken, Heinrich, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats Miele & Cie. KG; Ueckert, Beate, Vorsitzende des Betriebsrats Bugatti GmbH; Völkl, Norbert, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats SKF GmbH