#### **Januar 2015**



Aktuell

SEITE 8

**Arheit** 

SEITE 10 Leben

SEITE 22

Bezirk

SEITE 28

E-Auto: Das muss noch getan werden

Mindestlohn: Wer welchen bekommt

Freikarten: exklusiv für Mitglieder

# metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 67 | D 4713



5,5 Prozent mehr Geld Zeit und Geld für Bildung Neue Altersteilzeit

Leserbriefe Inhalt

#### Aktuell

Industriebündnis. Die starke industrielle Basis hat Deutschland gut durch die Krise gebracht. Damit sie auch die anstehenden Herausforderungen meistert, hat die IG Metall ein Bündnis zur Zukunft der Industrie ins Leben gerufen. Auf den Seiten 6 und 7 »

#### Arbeit

Ein Betrieb - ein Tarifvertrag. Die IG Metall hat das vom Kabinett vorgelegte Gesetz zur Tarifeinheit positiv bewertet. Im Sinne einer solidarischen Tarifpolitik werde das Ziel »Ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag« gestärkt. Auf Seite 11 »

### **Titelthema**

#### Metaller wollen mehr

Am 14. Januar starten die ersten Tarifverhandlungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Metall- und Elektroindustrie. Seit Ende November »stehen« die Forderungen: 5,5 Prozent mehr Geld, mehr Zeit und Geld für Bildung, neue Altersteilzeit. Worum es geht, erklärt der Zweite Vorsitzende Jörg Hof-



mann im Interview. Metallerinnen und Metaller schildern, warum Bildungs- und Altersteilzeit y für sie wichtig sind.

> Auf den Seiten 16 bis 21 »

#### Leben

Schutz und Zusammenhalt. Warum es gerade bei drohender Erwerbslosigkeit wichtig ist, Mitglied zu sein, was man als Betroffener beachten muss und welche Leistungen die IG Metall anbietet -Antworten gibt der Gute Rat. Auf den Seiten 24 und 25 »

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 16. Dezember 2014

#### Impressum\_

Herausgeber: Detlef Wetzel, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner Beauftragter der Herausgeber: Jan Engelhardt

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

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

Chefin vom Dienst: 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 vertrieb@igmetall.de

Anzeigen: Petra Wedel, Zweiplus Medienagentur, Pallaswiesenstraße 109, 64293 Darmstadt

info@zweiplus.de

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

#### Lesertelefon:

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

#### Leserbriefe:

Die Redaktion behält sich vor. Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Zuschriften abzudrucken.

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



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

#### Bedürfnisse verwirklichen metallzeitung 12/2014,

#### Wie Beteiligung wirkt

»Ziel von Beteiligung sollte niemals sein, dass auf diese Weise Einsparpotenziale gesucht werden, um so einzig und allein Profite zu erhöhen. Auch ist das Instrument der Beteiligung nicht dafür gedacht, Vorgaben >von oben« möglichst geräuschlos umzusetzen. Wichtig ist vielmehr, dass sowohl in der Wirtschaft als auch innerhalb der IG Metall selbst die Menschen gleichberechtigt entscheiden können, damit sie so besser ihre Bedürfnisse verwirklichen können.«

Rita Kring, Dresden

**Gudrun Wichelhaus-Decher** 

fitelbildgestaltung:

#### **IG Metall im Unterricht** metallzeitung 12/2014,

#### Ausbildungsplatz wechseln

»Danke für die Darstellung der Rechtslage zum Wechsel des Ausbildungsplatzes in der Rubrik Recht so. Als Lehrer in Berufsschulklassen für Kfz-Mechatroniker in Nordrhein-Westfalen kenne ich die geschilderte Situation genau. Eine Bestätigung für meine Kollegen und mich: Wir geben Auszubildenden die richtigen Tipps, sich bei Problemen im Ausbildungsbetrieb zunächst an uns Lehrer zu wenden - selbstverständlich mit dem Hinweis, sich von seiner Gewerkschaft rechtlich beraten zu lassen. Ich werde den

SMART-HOME 2015 Für fünf Euro mehr Toschengeld zeig' ich Dir, wie man mit der Heizungs-App auch den Fernsehsessel steuert

Artikel aus der metallzeitung für unsere Azubis aushängen und freue mich, dass Gewerkschaft so zu einem praktischen Thema im Unterricht wird.«

Norbert Büchel, per E-Mail

#### Ingenieurlücke ist Lüge metallzeitung 12/2014,

#### Facharbeiter werden rar

»Die Lücke bei Fachkräften im IT-Bereich und besonders bei Ingenieuren ist eine dreiste Lüge. Das weiß ich aus eigener Erfahrung. Ich bin Diplomingenieur mit 20 Jahren IT-Berufserfahrung, weltweit flexibel, inklusive Krisenregionen und sehr guten Referenzen bei großen deutschen Konzernen. Es ist kaum möglich, einen Job im IT-Bereich zu finden. Das gilt sowohl für Festanstellungen als auch für bessere

#### **AUSZEICHNUNG FÜR METALLZEITUNG**



metallzeitung hat erneut eine Auszeichnung erhalten: Für die Titelseite und die Titelstory der Ausgabe April 2014 im vergangenen Jahr (siehe Foto links) hat sie den »Award of Excellence«, den Preis für eine außergewöhnliche Leistung, verliehen bekommen. Vergeben wird er von einer Jury, die zum fünften Mal den Internationalen Preis für Kunden-, Mitarbeiter- und Mitgliederzeitungen vergibt. Fast 400 Publikationen haben sich beworben. Die Konkurrenz: weltbekannte Werbeagenturen. Die Redaktion der metallzeitung gestaltet das Layout übrigens selbst. ■

#### **FRAGE UND ANTWORT**

Im Dezember berichteten wir über ein Urteil, das sich mit der Kündigung eines Alkoholabhängigen befasste. Viele Leser wiesen uns in diesem Zusammenhang daraufhin, dass eine Alkoholsucht nicht heilbar sei.

#### **Antwort der Redaktion:**

Ja, medizinisch ist das richtig. Das bedeutet aber nicht, dass Alkoholiker wegen der Unheilbarkeit entlassen werden können. Nach der Rechtsprechung kommt es darauf an, ob zum Zeitpunkt der Kündigung eine Therapiebereitschaft bestand. Ist das der Fall, kann der Arbeitgeber nicht von einer negative Krankheitsprognose ausgehen. Dies ist aber Voraussetzung dafür, dass eine Kündigung wirksam wird. Das gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer schon im Entzug war, wieder rückfällig wurde und dadurch im Betrieb erhebliche Probleme bereitet hat.

Zeitarbeitsunternehmen und Ingenieurdienstleister. Weltweite Flexibilität und Bewerbungen im In- und Ausland helfen kaum weiter. Die Arbeitslosenzahlen sind geschönt, denn diverse Altersgruppen sowie Erwerbslose in Beschäftigungsgesellschaften und Qualifizierungsmaßnahmen werden herausgerechnet. Die Chancen für erfahrene Ingenieure und Informatiker sind tatsächlich gering. Bewerbungszeiträume von sechs Monaten bis ein Jahr sind die Regel.«

Dieter G., per E-Mail

#### Kalender- nicht Werktage metallzeitung 12/2014,

#### Richtig krankmelden

»Nach dem Gesetz müssen Beschäftigte bei einer voraussichtlichen Dauer von mehr als drei Kalendertagen dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Und nicht nach - wie im Artikel beschrieben - Werktagen. Das macht einen bedeutsamen Unterschied: Zu den Kalendertagen zählen alle Wochentage. Werktage sind dagegen nur Montag bis Samstag.« Wolfgang Gehring, Gehrden

#### **GEWONNEN HABEN**

#### November-Rätsel

Lösungswort: Weihnachtsgeld

- 1. Preis: Matthias Glatzer, Halle
- 2. Preis: Sandra Besold, Erlangen
- 3. Preis: Volker Jöhnke, Gettorf

#### Verlosung »Rieke«

Je ein Plüschtier von Steiff geht an: Hildegard Diederich, Bad Orb | Daniela Ebner, Rain | Heiko Wolfram, Gera

#### **Verlosung »Buch Duval«**

Je ein Buch »Modell Deutschland? Nein danke!« von Guillaume Duval geht an: Gerold Bey, Kenzingen | Fritz Liebelt, Halberstadt | Manuela Marquardt, Gärtringen | Mario Ribezzo, Höhr-Grenzhausen | Uwe Rohlfs, Eystrup | Frank Steltenpohl, Oldenburg | Markus Stauber, München | Joachim Süsselbeck, Bielefeld | Ulrike Veh, Backnang | Hans-Georg Weber, Wolfsburg

## Unsere Forderungen gestalten Zukunft

#### **TARIFRUNDE**

Mit den Forderungen in der Tarifrunde 2015 sichern und gestalten wir die berufliche Zukunft unserer Beschäftigten.

Unsere Forderungen für die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie sind mit großer Mehrheit bundesweit in allen Tarifkommissionen beschlossen worden. Mit einer Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um 5,5 Prozent sorgen wir für mehr Verteilungsgerechtigkeit. Eine Bildungsteilzeit bietet bessere Teilhabechancen an einer sich schnell verändernden Arbeitswelt. Und nicht zuletzt: Nach langem, oft belastendem Berufsleben haben unsere Kolleginnen und Kollegen faire Chancen auf einen flexiblen Übergang in die Rente mehr als verdient! Dafür steht unsere Forderung nach einer neuen Altersteilzeit. Und auch 2015 gilt: Unser Erfolg wird daran gemessen, dass wir für alle drei Forderungen gute Ergebnisse mit und für unsere Mitglieder erstreiten können.

Einfach wird das nicht. Die Arbeitgeber stellen sich stur. Und sie haben ihre alten Sprüche aus der Mottenkiste geholt: 5,5 Prozent seien völlig unrealistisch, würden die Konjunktur abwürgen. Das ist Unsinn. Die Konjunktur lebt seit Monaten vom privaten Konsum. Und nicht trotz, sondern wegen ordentlicher Lohnerhöhungen in den letzten Jahren sprudeln die Gewinne in der großen Mehrzahl der Betriebe. Daher passt unsere Forderung in die Zeit.

Berufliche Bildung und Altersteilzeit dürfen kein Gnaden-



Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall

akt des Arbeitgebers sein. Wir brauchen Ansprüche für die Beschäftigten jenseits der kurzfristigen Verwertungsinteressen der Arbeitgeber. Dagegen wehren sie sich: In Altersteilzeit gehen können sollen nur die, die ohnehin angeschlagen sind. Und darüber soll der Chef entscheiden. Die berufliche Bildung soll auf das Notwendigste begrenzt werden, damit am Ende des Tages die Stückzahl stimmt, das Projekt abgearbeitet ist. Die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen und die Chancen der Beschäftigten auf eine gute, sichere und qualifizierte Arbeit über ein langes Berufsleben spielen für die Arbeitgeber keine Rolle.

Die Arbeitgeber wollen die Rolle rückwärts. Das akzeptieren wir nicht. Die Beschäftigten haben Anspruch auf ein klares Plus im Entgelt und zeitgemäße Teilhaberechte: Faire Altersübergänge und berufliche Bildung gehören dazu!

plan

### **Aktuell**



## **Schatten aus Deutschland**

Könnten die 20 Meter hohen Sonnenschirme erzählen, woher sie kommen und was in ihnen steckt, sie würden ihren erstaunten Zuhörern vielleicht zuflüstern: »Ich war einmal ein Kran.« Der Kranhersteller Liebherr auf der schwäbischen Alb in Ehingen baute die Hightech-Geräte im orientalischen Outfit, die den Gläubigen im saudi-arabischen Medina Schatten und eine frische Brise spenden.

Liebherr liefert seit Jahren Kräne in den arabischen Raum. »Aus den Kontakten entwickelten sich Gespräche und aus den Gesprächen eine Idee«, erinnert sich Betriebsratsvorsitzender Rolf Ebe. »Ließe sich mit unserer Krantechnik nicht auch Schatten spenden?«, fragten sich die Ingenieure. Sie machten sich an die Arbeit und zauberten aus der Technik des Kranherstellers Sonnenschirme. Außen orientalische Ornamente, vergoldete Spitzen und Kronen, innen Technik, mit der sich das Schattendach innerhalb von 15 Minuten öffnen und schließen lässt.

Ventilatoren kühlen unterm Schirm. Insgesamt 250 Schirme lieferten die Schwaben nach Medina. Jeder beschattet eine Fläche von etwa 600 Quadratmetern. Unter jedem finden rund 800 Pilger Schutz vor der sengenden Sonne, die die Stadt im Sommer bis auf 50 Grad aufheizen kann. In jeder Säule stecken Ventilatoren. Sie versprühen Wasser und sorgen dafür, dass die Temperaturen unter den Schirmen angenehm bleiben und die Hitze sich nicht staut.

Fabienne.Melzer@igmetall.de



Außen luftig, innen Hightech: Die Sonnenschirme des schwäbischen Kranherstellers Liebherr schützen im saudi-arabischen Medina Pilger vor Sonne und Gluthitze.

## 10 000 Leihbeschäftigte

#### **NEUE MITGLIEDER**

Die IG Metall ist die Gewerkschaft für Leihbeschäftigte. Mehr als 10 000 sind 2014 der IG Metall beigetreten. Bei Claas Saulgau wurde die 10 000er-Marke geknackt.

Tausende Leihbeschäftigte entscheiden sich jedes Jahr für eine Mitgliedschaft in der IG Metall. Mehr als 10000 waren es 2014. Geknackt wurde die 10000er-Marke von den Betriebsräten bei Claas Saulgau. Bei dem Landmaschinenhersteller arbeiten rund 550 Stamm- und 89 Leihbeschäftigte. 40 von ihnen sind 2014 der IG Metall beigetreten. »Nicht zuletzt weil sie wissen, dass sich Betriebsrat und IG Metall für ihre Belange einsetzen«, sagt Andreas Schmid, Betriebsratsvorsitzender bei Claas. Etwa bei Fragen zur Eingruppierung oder zu den tariflichen Branchenzuschlägen für Leiharbeiter. Und eine Gesamtbetriebsvereinbarung regelt, dass der Zuschlag bei Unterbrechung und erneutem Einsatz im

Betrieb weitergezahlt wird. »Unsere Leiharbeiter erfahren direkt, dass die IG Metall eine starke Gemeinschaft ist und nur ein starker Betriebsrat ihre Interessen durchsetzen kann«, sagt Schmid. Die Beitritte zur IG Metall sind für ihn und seine Betriebsratskollegen ein Vertrauensbeweis für ihre Arbeit.

»Ein starker Betriebsrat, der für die Belegschaft verlässliche Arbeitsbedingungen schafft, ist die beste Werbung für die IG Metall«, sagt Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und zuständig für Mitglieder. »10000 Beitritte machen deutlich: Die IG Metall ist auch die Gewerkschaft für Leihbeschäftigte und wir tun gemeinsam etwas dafür, Leiharbeit fair zu gestalten.«■

#### PFLAUME DES MONATS

### Die Christlich-soziale Union: die Antwort auf alles

Das eine muss man der CSU ja lassen: Sie haben auf alles eine Antwort. Ihre Antwort auf Curry- heißt Weißwurst, ihre Antwort auf Merkel heißt Seehofer und ihre Antwort auf Kitaplatz Betreuungsgeld. Nur die üblichen Miesmacher granteln: Weißwurst wird ohne Tischmanieren verputzt, Seehofers Sakkos sind nicht bunt genug, ach und erst das Betreuungsgeld: Der Untergang der Integration! Statt in der Kita deutsch zu reden, sprechen die Migrantenkinder zu Hause ihre Muttersprache. Und was ist jetzt das Problem? Gar keins. Selbst darauf hat die CSU, namentlich Generalsekretär Scheuer, ei-

ne Antwort: Migranten sollen daheim deutsch sprechen. Kann doch nicht so schwer sein. Scheuer hat's ja auch gelernt. Ob dahoam, wissen wir leider nicht.

Motivator **Andreas** Scheuer

#### ZAHLEN UND FAKTEN

432000

Beschäftigte waren 2012 laut Bundesagentur für Arbeit in Altersteilzeit. Über 130000 mehr als 2001. Die größte Gruppe unter ihnen waren 2012 die 60-Jährigen: rund 90 000.

Über 40 Milliarden Euro investieren deutsche Unternehmen pro Jahr in die digitale Zukunft, so eine PwC-Umfrage. Für die nächsten 5 Jahre werden Mehrumsätze durch Industrie 4.0 von 150 Milliarden Euro erwartet.

In den Industrieländern verdienen Akademiker laut OECD im Mittel 74 Prozent mehr als Beschäftigte mit Berufsschulabschluss. Vor 12 Jahren betrug der Einkommensvorsprung erst 45 Prozent.

Textilarbeiterinnen und -arbeiter in Kambodscha sollen nach Streiks und Protesten ab diesem Januar 28 Prozent mehr Lohn erhalten. Sie bekommen dann umgerechnet rund 102 Euro im Monat.

Einwanderer verdienen laut DIW im Durchschnitt 1273 Euro netto in Deutschland. In ihren Herkunftsländern erhielten sie nur 506 Euro.

8 4 So viel Prozent aller Azubis in Firmen mit Betriebsrat und Jugendvertretung sind laut DGB mit der Qualität der Ausbildung (sehr) zufrieden. In anderen Betrieben sind das nur 61,1 Prozent.

0,6 Mit 10,6 Milliar-den Euro hat VW 2014 mehr in Forschung und Entwicklung investiert als jeder andere Großkonzern weltweit.

Industriepolitik gestalten

#### BÜNDNIS

Die Industrie steht vor einer Reihe von Herausforderungen. Um sie zu bewältigen, fordert die IG Metall eine aktive Industriepolitik. Sie hat dazu ein Bündnis zur Zukunft der Industrie ins Leben gerufen. Das Ziel: den Standort Deutschland und die Beschäftigung dauerhaft zu sichern.

Es geht um Industrie, um ihre Modernisierung, um Fortschritt und Nachhaltigkeit. Sie steht vor gewaltigen Umbrüchen wie der nächsten industriellen Revolution durch die Digitalisierung, die mit Chancen aber auch mit Risiken verbunden ist. Es geht um viel und doch immer um eins: um die Menschen, die in dieser Industrie arbeiten und in Zukunft dort arbeiten werden. Darum dreht sich der Kern des Bündnisses Zukunft der Industrie. Die IG Metall hat es auf Initiative ihres Ersten Vorsitzenden Detlef Wetzel mit dem Bundeswirtschaftsministerium und dem Bundesverband der Deutschen Industrie ins Leben gerufen. »Wenn wir Industrie sagen«, erklärt Wetzel, »meinen wir immer Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen und Einkommen sowie soziale Sicherheit.«

Drei Erfolgsfaktoren. Mit dem Bündnis will die IG Metall die Zukunft der Beschäftigten sichern. Eine Zukunft, in der das Einkommen zu einem guten Leben reicht und die Arbeit Grenzen kennt. Diese Zukunft ist eng mit der Zukunft der Industrie verknüpft. Der Industriesektor ist für 40 Prozent des Produktionswerts verantwortlich. Rechnet man die produktionsnahen industriellen Dienstleistungen hinzu, hängen 60 Prozent des Produktionswerts direkt oder indirekt von der Industrie ab.

Die leistungsstarke und wettbewerbsfähige Industrie ist für die IG Metall einer von drei Faktoren, dank derer Deutschland fünf Jahre nach der schweren Finanzkrise wirtschaftlich gut dasteht. Während der Anteil der Industrie in vielen Ländern zurückging, stieg ihr Anteil in Deutschland am Bruttoinlandsprodukt seit 1995. Die beiden anderen Faktoren sind:

- qualifizierte Fachkräfte
- faire Arbeitsbedingungen mit guten Tarifverträgen und modernen Mitbestimmungsrechten

Wandel gestalten. Doch Erfolg ist kein Selbstläufer. Unternehmen müssen mit einer steigenden Zahl älterer Beschäftigter arbeiten. Um die Lebensgrundlagen zukünftiger Generationen zu schonen, muss moderne Produktion sparsam mit Energie und Ressourcen umgehen. Die digitale Technik wird viele Arbeitsplätze verändern. Zum Guten oder zum Schlechten? Diese Entscheidung will die IG Metall nicht den Unternehmen überlassen. »Wenn monotone Arbeit zukünftig von Maschinen erledigt wird, ist das ein Fortschritt«, sagt Wetzel. »Entscheidend ist aber, dass der Mensch die Technik bestimmt und nicht die Technik ihn zum Sklaven macht. Darauf werden wir achten.«

Kräfte bündeln. Das Bündnis zur Zukunft der Industrie ist Startschuss und Plattform zur Modernisierung des Standorts. Es bündelt bestehende Initiativen wie die zur Elektromobilität und zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und setzt sich ein für:

- eine attraktive Industrie
- mehr Investitionen von Staat und Unternehmen (sie sinken seit 20 Jahren)
- Qualifizierung und Chancen für Beschäftigte in der digitalen Arbeitswelt
- eine Industrie, die die Beschäftigten auf dem Weg zu neuen,

vollständigen Wertschöpfungsketten mitnimmt

Damit die deutsche Wirtschaft kommende Hürden meistert, müssen sich einige Rahmenbedingungen verbessern. Das gelingt erfahrungsgemäß immer dann, wenn der Dreiklang aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften stimmt.

Fabienne.Melzer@igmetall.de





Digitaler Wandel, alternde Belegschaften, wachsender Fachkräftebedarf: Die Industrie steht vor neuen Herausforderungen. Damit sie die Hürden nimmt und die Beschäftigten und ihre Arbeitsbedingungen nicht auf der Strecke bleiben, hat die IG Metall das Bündnis zur Zukunft der Industrie ins Leben gerufen.

#### **RECHT NAH DRAN**

### Übernahme nach der Ausbildung mit der IG Metall durchgesetzt

Sretan S. atmet auf: Der frisch ausgebildete Elektroniker hat nun doch seinen festen Arbeitsplatz in seinem Betrieb, einem mittelständischen Elektronikhersteller in Erlangen. Anfang Oktober sah das noch anders aus: Obwohl Sretan S. seine Ausbildungsprüfung erfolgreich bestanden hatte, wollte sein Arbeitgeber ihn nicht übernehmen.

»Ich bin erst mal aus allen Wolken gefallen und wusste nicht mehr, was ich tun sollte«, erinnert sich Sretan S. Er ging zu seinem Betriebsrat. Dort erfuhr er, dass er nach dem im Unternehmen geltenden Tarifvertrag der IG Metall einen Rechtsanspruch auf die Übernahme nach der Ausbildung hat. Der Betriebsrat schickte ihn zur IG Metall vor Ort in Erlangen.

Tarifliches Recht. Nach der Rechtsberatung bei der IG Metall war für Sretan S. klar: Der Arbeitgeber muss ihn übernehmen. zumindest für zwölf Monate, sodass er zumindest noch genug Berufserfahrung für einen anderen Job oder ein Studium sammeln kann. Sretan S. entschloss sich, auf sein Recht zu bestehen und notfalls zu klagen. Der Anwalt der IG Metall kontaktierte seinen Arbeitgeber. Der lenkte schließlich ein und bot Sretan S. einen Arbeitsvertrag an.

Nach sechs Wochen Unsicherheit ist der Elektroniker nun wieder im Betrieb. Für diese Zeit hat er sogar rückwirkend sein volles Entgelt als Facharbeiter erhalten. Denn schließlich hätte ihn das Unternehmen direkt im Anschluss an die Ausbildung weiterbeschäftigen müssen.

»Meine Kollegen haben sich sehr gefreut, dass ich wieder da bin«, erzählt Sretan S. »Sie hatten großen Respekt davor, dass ich den Mut bewiesen habe, auf mein Recht zu pochen.«

Dirk.Erb@igmetall.de

Das Recht auf die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung hat die IG Metall vor rund drei Jahren in der Eisen- und Stahlindustrie sowie in der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt. Hintergründe und Details zum Rechtsanspruch auf die Übernahme:

( igmetall.de/uebernahme

→ Checkliste » Ausbildung und

## Neue Allianz für Ausbildung

Die Gewerkschaften haben gemeinsam mit den Arbeitgebern sowie Bund und Ländern eine Allianz für Aus- und Weiterbildung gegründet. Ziel ist es, mehr Jugendliche in eine betriebliche Ausbildung zu bringen. Die Allianz löst den bisherigen Ausbildungspakt von Politik und Arbeitgebern ab, den die Gewerkschaften als gescheitert ansehen: Die Zahl der Ausbil-

dungsplätze ist sogar gesunken - um 1,4 Prozent im Jahr 2014, nach minus 3,7 Prozent im Voriahr.

Die Gewerkschaften hatten ihre Beteiligung an der Allianz von Maßnahmen abhängig gemacht, die allen Jugendlichen Chancen auf eine Ausbildung geben. So wollen die Unternehmen dieses Jahr 20000 zusätzliche Ausbildungsplätze anbieten.

#### **KURZ & BÜNDIG**

#### **Zukunft** gesichert

Nach zahlreichen Protestaktionen sowie nach intensiven Verhandlungen mit der Konzernleitung ist die Zukunft des Sprinterwerks in Düsseldorf über das Jahr 2020 hinaus vertraglich gesichert. Die Beschäftigten organisierten über 15 Protestaktionen und übten damit massiven Druck auf den Daimler-Konzern aus.



Parkettleger erhalten ab April in Ost und West gleiche Löhne.

#### 13 Prozent mehr Geld

Die IG Metall konnte nach zehn Jahren wieder Tarifverträge für Parkettleger abschließen. Sie lösen »Christen«-Tarife ab und gelten fürs gesamte Bundesgebiet. Dank IG Metall-Abschluss steigen die Entgelte ab April im Westen um 4,4, im Osten um über 13 Prozent. Im Januar 2016 und 2017 steigen die Löhne für alle jeweils um weitere 2,6 Prozent.

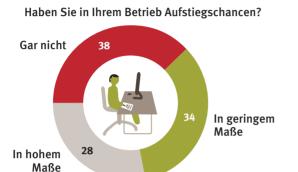
#### **Anonyme Bewerbung**

Die IG Metall kritisiert, dass die Bundesregierung und die Wirtschaft noch immer zu wenig unternehmen, junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte beim Berufseinstieg zu unterstützen. Eine Möglichkeit dazu sind aus Sicht der IG Metall anonymisierte Bewerbungen, die keine Rückschlüsse auf die Herkunft eines Bewerbers zulassen.

#### DIF ARBEITSWELT IN 7AHLEN

#### Wenig Chancen aufzusteigen

Ihre Chancen, sich in ihrem Betrieb beruflich weiterzuentwickeln. sehen die meisten Beschäftigten\* bisher eher negativ. So viel Prozent antworten auf die Frage:

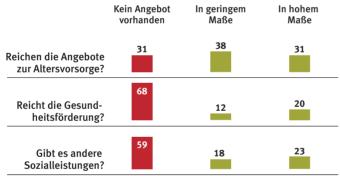


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Report 2013

\* in der Gesamtwirtschaft

#### Soziale Leistungen reichen meist nicht

Die betrieblichen Sozialleistungen sind aus Sicht der meisten Beschäftigten\* verbesserungswürdig. So viel Prozent antworten auf die Fragen:

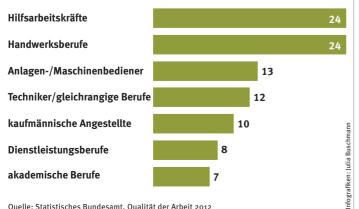


Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Report 2013

\* in der Gesamtwirtschaft

#### Leihbeschäftigte machen oft Hilfsarbeiterjobs

So hoch ist der Anteil der Leiharbeitnehmer und Leiharbeitnehmerinnen in einzelnen (ausgewählten) Berufsgruppen (in Prozent):



## Wir müssen Ve

#### **INTERVIEW**

Zwar gibt es mehr Fahrzeuge mit Elektroantrieb, doch ihr Marktanteil ist noch gering. Ein Gespräch mit Ford-Betriebsrat Hans Lawitzke darüber, wie eine Million Elektroautos noch zu schaffen sein könnten, auch wenn er selbst keins hat.

Bist Du schon mal ein Auto mit Elektroantrieb gefahren?

Hans Lawitzke: Ja klar. Wir haben den Batteriefocus entwickelt. Den habe ich gefahren.

#### Einen Unterschied bemerkt?

Lawitzke: Das Fahrzeug ist sehr leise und es beschleunigt sehr schnell. Das macht Spaß, gerade im Stadtverkehr, wenn man ständig anhalten und anfahren muss.

Schon mal darüber nachgedacht, ein E-Auto zu kaufen?

Lawitzke: Nein.

Im Ernst? Du klingst so begeistert. Warum nicht?

Lawitzke: Weil ich bisher nie ein eigenes Auto brauchte. Ein anderer Grund ist mein Hobby.

#### Was für ein Hobby?

Lawitzke: Regattasegeln. Dafür fahre ich am Wochenende schon mal nach Berlin oder Hamburg. Soweit reichen bezahlbare E-Autos nicht. Eine Batterie, die so weit reicht, wäre auch ein Gewichtsproblem. Ein 50-Liter-Tank entspricht einer Batterie von 2400 Kilogramm. Wir verbauen zurzeit Batterien von 300 Kilogramm.

#### Ist die Reichweite der Grund, warum bei uns erst 24 000 Autos mit Elektroantrieb fahren?

Lawitzke: Das Auto ist für Deutschlands Familien immer noch ein Komfortfaktor. Auch wenn sie es in 90 Prozent aller Fälle für kurze Fahrten brauchen, wichtig ist: Mit dem Auto kann man mal eben die Oma in Hannover besuchen oder am Wochenende an die Ostsee fahren.

Das geht auch mit E-Auto, man muss vielleicht besser planen, wo man auflädt ...

Lawitzke: ... und alle 200 Kilometer zwei Stunden Pause machen. um das Auto aufzuladen. Das will ich aber nicht, wenn ich Freitagabend nach Hamburg fahre.

#### Sind eine Million Elektroautos bis 2020 noch zu schaffen?

Lawitzke: Noch ist nicht 2020. Wir können den Sprung nicht ausschließen, aber wir können auch nicht einfach damit rechnen.

#### Was könnte dem Elektroauto einen richtigen Schub geben?

Lawitzke: Bislang haben alle zu stark auf Privatnutzer gesetzt. Die Hersteller sollten sich mehr damit befassen, wie sie Kleingewerbetreibende wie Kurierdienste, Taxiunternehmen oder Pflegedienste mit E-Autos ausstatten können. Sie fahren Kurzstrecken und haben oft feste Haltepunkte, an denen sie laden können.

#### Und wenn ihnen die Autos zu teuer sind? Schließlich kostet das Elektroauto einiges mehr.

Lawitzke: Der Mehrpreis rechnet sich, wenn man die Kraftstoffkosten dagegenhält. Beim derzeitigen Strompreis spare ich pro Ladung acht Euro. Da ist auch Kreativität gefragt von allen Seiten. Man kann den Kauf mit Sonderabschreibungen fördern. Die Autohersteller könnten aber auch mit den Kleingewerbetreibenden Leasingverträge abschließen, die die höheren Anschaffungskosten so verteilen, dass sie sich mit den Einsparungen ausgleichen. Die Hersteller

## rkehr neu denken









Hans Lawitzke ist freigestellter Betriebsrat beim Autobauer Ford in Köln. Der gelernte Informatiker betreut seit 2006 als Betriebsrat 900 Ingenieurinnen und Ingenieure in der Produktentwicklung.

denken häufig noch: Wir verkaufen ein Produkt und fertig.

Wer kann das ändern?

Lawitzke: Die Nationale Plattform Elektromobilität oder kurz NPE. in der Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gewerkschaften zusammenarbeiten, ist der richtige Ansatz. Wir müssen alle Beteiligten zusammenbringen. Aber wir müssen vor allem Geld in die Hand nehmen. Mit der Die-schwarze-Null-istheilig-Politik unserer Regierung kommen wir nicht weiter.

Warum sollen Steuerzahler die Entwicklung von Produkten

Lawitzke: Weil es den Unternehmen egal ist, ob wir ersticken oder absaufen. Wenn das Elektroauto politisch gewollt ist, um den Klimawandel aufzuhalten, muss es die Politik in die Hand nehmen. Der Markt wird es nicht richten. Nach 100 Jahren Pkw-Entwicklung ist der Automarkt gesättigt. Die Entwicklung eines neuen Fahrzeugs kostet etwa eine halbe Milliarde. Das Risiko kann existenzbedrohend werden.

Mit mehr Geld wird alles gut? Lawitzke: Irgendwer muss die Infrastruktur mal schaffen. Wir müssen dabei aber breiter denken. Ein Elektroauto, das nur in Solingen fährt, nützt mir nichts. Berufstätigen ist es ziemlich egal, ob sie mit einem Elektro- oder einem Verbrennungsmotor vor der Leverkusener Brücke im Stau stehen. Wir bleiben mit unserem Denken zu sehr in der heutigen Verkehrsstruktur stecken. Ich bin fest davon überzeugt, dass wir die Klima- und Mobilitätsherausforderungen nur mit einer neuen Verkehrsstruktur lösen werden. Dabei wird das Elektroauto einen wichtigen Baustein bilden und den Marktzugang schaffen. Um solche Ideen zu entwickeln, ist es wichtig, dass es die NPE gibt.

Was bedeutet das für die Arbeitsplätze der Autoindustrie?

Lawitzke: Wir stehen vor einem Wandel und wie jeder Wandel birgt auch dieser Chancen und Risiken.Wir müssen uns einmischen, dafür sorgen, dass am Ende mehr Chancen als Risiken bleiben.

Fabienne.Melzer@igmetall.de

#### KUR7 & BÜNDIG

#### Altersteilzeit im Osten

Beschäftigte in tarifgebundenen ostdeutschen Textilbetrieben können künftig Altersteilzeit beantragen. Das sieht ein neuer Tarifvertrag vor. Der Teilzeitlohn wird einheitlich um 390 Euro aufgestockt. Altersteilzeitler, die vorher in der untersten Lohngruppe waren, erhalten damit 90 Prozent des vorherigen Nettoentgelts. Außerdem wurde ein Tarifvertrag über Mindestlöhne vereinbart. Das Mindestentgelt in der ostdeutschen Textilindustrie beträgt ab diesem Januar 7,50 Euro und ab Januar nächsten Jahres 8,25 Euro. Ab November 2016 gilt dann in Ost und West ein Mindestlohn von 8,75 Euro. Es sei denn, bis dahin ist der gesetzliche Mindestlohn höher, dann gilt der gesetzliche. Der Tarifvertrag über Mindestentgelte gilt, nachdem er für allgemeinverbindlich erklärt ist, auch für nicht tarifgebundene Betriebe.



Neues für Textilbeschäftigte

#### Noch mal wählen

Der Betriebsrat des Karlsruher Fenster- und Türenbauers Aluplast muss neu gewählt werden, urteilte das Arbeitsgericht. Eine Entscheidung im Sinne der Beschäftigten, so die IG Metall. Der Arbeitgeber habe die Wahl im Mai unzulässig beeinflusst. Er hatte gedroht, dass falls die IG Metall-Liste gewinnen würde, Jobs gefährdet seien.

karlsruhe.igm.de

#### WISSEN

#### letzt nicht auf halber Strecke stecken bleiben

Die deutsche Industrie befindet sich auf einem guten Weg, bei der Elektromobilität internationaler Leitanbieter zu werden, heißt es im vierten Bericht der Nationalen Plattform Elektromobilität (NPE). 17 Fahrzeugmodelle deutscher Hersteller entstanden in den vergangenen 4 Jahren. Weitere 12 Modelle haben die Autobauer für nächstes Jahr angekündigt. Die IG Metall hat sich von Anfang an an der NPE beteiligt, da der Weg vom Verbrennungs- zum Elektromotor die gesamte Metall- und Elektroindustrie verändern wird. Sie setzt sich dafür ein, dass die gesamte Produktion von der Batterie bis zum Elektroauto in Deutschland bleibt. Nur so kann Beschäftigung gesichert werden.

Um auf dem Weg zur Elektromobilität voranzukommen, schlägt die NPE unter anderem folgende zusätzliche Maßnahmen vor:

- Einführung einer Sonderabschreibung für gewerbliche Nutzer,
- Kofinanzierung von öffentlich zugänglicher Ladeinfrastruktur,
- Batteriezellfertigung in Deutschland gemeinsam erforschen und vorantreiben

## Der gesetzliche Mindestlohn kommt

RECHT SO |

Im Januar 2015 tritt das Mindestlohngesetz in Kraft. Danach sollen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich mindestens 8,50 Euro brutto pro Stunde erhalten. Doch nicht alle Beschäftigten wissen, wie viel ihnen künftig zusteht. Tjark Menssen erläutert die neue Rechtslage.

Endlich ist es so weit: Ab 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto die Stunde. 2016 wird eine Kommission aus Gewerkschaftsvertretern und Arbeitgebern klären, um wie viel der Mindestlohn anzuheben ist. Ausnahmen, die einige Branchen durchgesetzt haben, betreffen nicht mehr die Frage ob der Mindestlohn gilt, sondern ab wann.

Branchen. Tariflich ausgehandelte Branchenmindestlöhne liegen vielfach über 8,50 Euro und bleiben weiterhin gültig. So gilt für das Elektrohandwerk ab 1. Januar 2015 ein Mindestlohn von 9,35 Euro im Osten und 10,10 Euro im Westen. Für Leiharbeitnehmer gilt die Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Sie beträgt im Westen derzeit 8,50 Euro pro Stunde und im Osten (einschließlich Berlin) 7,86 Euro.

Ausnahmen. Für Auszubildende. junge Leute in Einstiegsqualifizierungen (egal, ob öffentlich gefördert oder tariflich vereinbart) oder Pflichtpraktikanten im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums gilt der Mindestlohn nicht. Hierbei handelt es sich um ein Bildungs- und kein Arbeitsverhältnis. Bei freiwilligen Praktika, die nicht länger als drei Monate dauern, besteht kein Anspruch auf Mindestlohn, wenn sie der Berufsorientierung dienen oder ausbildungs- oder studienbegleitend geleistet werden. Dauert ein ausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum länger als drei Monate und ist nicht in Ausbildungsoder Studienordnung vorgesehen,

ist der Mindestlohn ab dem ersten Tag der Beschäftigung zu zahlen. Ausnahmen gelten auch für

Zeitungsboten. Sie erhalten ab 2015 mindestens 75 Prozent des Mindestlohns (6,38 Euro), der ab 2016 auf 85 Prozent (7,23 Euro) steigt. 2017 gibt es dann mindestens 8,50 Euro pro Stunde. Die gesetzliche Ausnahme gilt aber nur für Zusteller, die ausschließlich Zei-

tungen oder Anzeigenblätter in Briefkästen werfen. Wer neben dem Hauptprodukt Zeitung auch Werbeprospekte oder Briefe austrägt, muss den vollen Mindestlohn erhalten.

Zulagen. Bei der rechtlichen Bewertung einiger Fragen im Zusammenhang mit dem Mindestlohn ist noch einiges unklar. Weil es im Gesetz nicht ausdrücklich so geregelt sei, stellen einige Arbeitgeber die Frage, ob sich der Mindestlohn aus unterschiedlichen Bestandteilen zusammensetzen kann. Und zwar, ob und in welchem Umfang Zulagen auf den

Tiark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Mindestlohn anrechenbar sind.

#### DGB-Hotline beantwortet Fragen rund um den Mindestlohn

Der Deutsche Gewerkschaftsbund schaltet ab 2. Januar bis 31. März 2015 eine Telefonhotline für Ratsuchende. Fragen zum Mindestlohn werden in den Sprachen Bulgarisch, Deutsch, Englisch, Kroatisch, Mazedonisch, Polnisch, Rumänisch, Serbisch, Türkisch und Ungarisch beantwortet. Die Hotline ist montags bis freitags von 7 bis 20 Uhr und samstags von 9 bis 16 Uhr unter der Rufnummer 0391 408 80 03 erreichbar. Infos und Tipps gibt es auch unter: ( mindestlohn.de

Diejenigen, die dies vertreten, meinen, dass der Mindestlohn sich aus allen Zahlungen des Arbeitgebers an den Beschäftigten errechnet und so 8,50 Euro nur im Durchschnitt pro Stunde gezahlt werden müssten. Aus der Rechtsprechung, die zu den tariflichen Mindestlöhnen ergangen ist, kann man aber schon folgern, dass Zulagen, die für eine besondere Arbeitsleistung zugesagt werden, auch nicht anzurechnen sind. Das gilt für Erschwerniszulagen, Nacht- und Feiertagszuschläge sowie Überstunden.

Ein 13. Monatseinkommen soll nach bisheriger Rechtsprechung aber dann anrechenbar sein, wenn dieses für die erbrachte Arbeit des Jahres gezahlt wird und nicht als Belohnung für eine Betriebstreue oder als Sonderzahlung wegen höherer Ausgaben, etwa im Urlaub oder zu Weihnachten. Dies ist nur schwer nachvollziehbar. weil es sich dann bei dem 13. Monatseinkommen nicht mehr um eine Sonderzahlung handeln würde, sondern um vorenthaltenen Lohn. In der Praxis werden vermutlich die Arbeitsgerichte das letzte Wort haben.

Fristen. Der Mindestlohn kann bis zur gesetzlichen Verjährungsfrist von drei Jahren geltend gemacht werden. Demgegenüber unterliegen die meisten tarifvertraglichen Ansprüche Ausschlussfristen. Weil auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht verzichtet werden kann, ist er wie ein Sockelbetrag zu sehen, der jedem Beschäftigten künftig zusteht. Selbst dort, wo Tarifverträge gelten, dürften Ansprüche, die den Mindestlohn unterschreiten, künftig bis zur gesetzlichen Verjährung durchsetzbar sein.



Die IG Metall bewertet das vom Bundeskabinett im Dezember vorgelegte Gesetz zur Tarifeinheit positiv. Nach diesem Gesetz bestimmen die im Betrieb Beschäftigten mit ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, welcher Tarifvertrag gilt, und nicht die Arbeitgeber. Und: Es gibt keinen Eingriff in das Streikrecht. metallzeitung gibt Antworten auf fünf häufig gestellte Fragen zum Thema Tarifeinheit.

#### 1. Frage: Tarifeinheit – was ist das eigentlich?

Unter Tarifeinheit versteht man den gewerkschaftspolitischen Grundsatz: »ein Betrieb - eine Gewerkschaft- ein Tarifvertrag«. Dem haben sich alle sieben Gewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) verpflichtet. Das bedeutet: Jede Gewerkschaft wird im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereichs tätig. Bei Überschneidungen von Zuständigkeitsbereichen erfolgen Absprachen der beteiligten Gewerkschaften oder auch ein Schiedsverfahren über den DGB. Für die IG Metall ist das Prinzip »ein Betrieb – eine Gewerkschaft« politische Grundlage ihres Handelns.

#### 2. Frage: Wie bewertet die IG Metall das neue Gesetz?

Die IG Metall bewertet das vom Kabinett vorgelegte Gesetz zur Tarifeinheit positiv. Es verankert das Mehrheitsprinzip. Damit bestimmen die Beschäftigten mit ihrer Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, welcher Tarifvertrag gilt.

#### 3. Frage: Hat die IG Metall Einfluss auf das Gesetz nehmen können?

Ja. Nicht zuletzt durch die Bemühungen der IG Metall bleibt das Arbeitskampfrecht unverändert. Selbst wenn es in der Öffentlichkeit oft immer noch anders dargestellt wird: Auch zwischen den Zeilen ist eine Einschränkung von Streiks nicht zu lesen. »Wir haben massiv dafür geworben, dass alle Bezüge zum Streikrecht aus dem Entwurf entfernt werden. Dem ist der Gesetzgeber gefolgt«, sagt Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall. Es sei gut, dass die Friedenspflicht eines vereinbarten Tarifvertrags nicht automatisch für andere Gewerkschaften gelte.

#### 4. Frage: In den Diskussionen rund um die Tarifeinheit wurde auch von einer solidarischen Tarifpolitik gesprochen. Was ist das?

Die IG Metall versteht unter einer solidarischen Tarifpolitik, dass ein Tarifvertrag nicht nur durch und für starke Belegschaftsgruppen gestaltet wird, sondern dass ein Tarifvertrag die gesamte Belegschaft im Auge hat.

#### 5. Frage: Muss das Gesetz noch nachgebessert werden?

Ja. Die IG Metall sieht zwar in den gegenüber dem Referentenentwurf veränderten Regeln zu Fragen der Abgrenzung von Betrieben und dem Nachzeichnungsrecht wichtige Schritte, um Missbrauch zu verhindern. Die Gewerkschaft kritisiert aber, dass im Gesetz noch nicht ausreichend beschrieben ist, mit welchem Verfahren im Konfliktfall die entsprechende gewerkschaftliche Mehrheit unter den Beschäftigten festgestellt würde. »Dies ist keine Petitesse und darf deshalb nicht der Fantasie der Beteiligten überlassen bleiben«, forderte der Zweite Vorsitzende, Jörg Hofmann. Der Entwurf macht hier außer der grundsätzlichen Möglichkeit, den Nachweis über einen Notar zu führen, keine Vorgaben.

Die IG Metall fordert hier eigenständige Verfahrensregelungen, da es sich bei der Feststellung der Mehrheit um eine Kernfrage handelt. Hofmann: »Wir werden darauf drängen, dass unsere Vorstellungen hierzu im parlamentarischen Verfahren berücksichtigt werden.«



#### Solidarische Tarifpolitik

Die IG Metall ist der Meinung, dass sich Spezialistengruppen keine Sondervorteile zu Lasten der großen Mehrheit der Beschäftigten verschaffen sollten. Die IG Metall steht für eine Differenzierung in den Tarifverträgen, aber gegen eine Spaltung der Belegschaften. Mehr zur Tarifeinheit: **()** igmetall.de → Suche: »Tarifeinheit«

## Mensch mit Maschine

#### **STANDPUNKT**

Industrie 4.0 ist mehr als ein Schlagwort. Vernetzung und Digitalisierung werden die Rolle menschlicher Arbeitskraft in der Produktion verändern. In welche Richtung, ist ungewiss. Sicher ist: Auf den betrieblichen Gesundheitsschutz kommen neue Aufgaben zu. Die Zusammenarbeit mit intelligenter Technologie kann zu Gefährdungen für die Gesundheit führen.



Wenn heute über die Zukunft der Industriearbeit diskutiert wird, fällt schnell der Begriff »Industrie 4.0«. Arbeitswissenschaftler, Gewerkschafter und Politiker verbinden damit eine völlig veränderte Arbeitswelt: Kernstück ist eine rundum vernetzte und voll automatisiert gesteuerte Produktion. Sie beruht auf technologischer Intelligenz, die in Produkten und Maschinen eingebunden wird. Es gibt Produkte, bei denen schon der Rohling weiß, was er einmal werden soll, und sich eigenständig seinen Weg durch die Produktion sucht. Dabei wird er von Maschinen unterstützt, die untereinander und mit dem entstehenden Produkt kommunizieren.

So verstanden bedeutet Industrie 4.0 nichts weniger als den Abschied von grundlegenden Prinzipien der industriellen Produktion. Aufgegeben wird die Linienfertigung mit einer festgelegten Bearbeitungsreihenfolge. Aufgegeben wird darüber hinaus das Ziel einer zentralen Steuerung. Entscheidungen darüber, was zu welchem Zeitpunkt an welchem Ort und mit welchen Werkzeugen gefertigt wird, fallen künftig technologisch automatisiert an vielen Stellen direkt in der Produktion. Den Menschen braucht diese Fabrik nur noch für die Systemgestaltung, Überwachung, Wartung, Störungsbeseitigung sowie für nicht automatisierbare Fertigungsaufgaben.

Ob das alles exakt so eintritt, ob es tatsächlich jemals so weit kommt, kann heute niemand mit Gewissheit sagen. Sicher aber ist: Wird die Industrie 4.0 Realität, hat dies weitreichende Veränderungen von Arbeit zur Folge. Weitreichend wären auch die Auswirkungen auf die Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Grund dafür ist, dass die Industrie 4.0 die Rolle der menschlichen Arbeitskraft in der Produktion erneuert. Im günstigen Fall wird der Mensch zum Herrscher über die Produktion. Es besteht jedoch auch die Gefahr, dass er zum bloßen Anhängsel der Technologie wird. Noch ist nicht ausgemacht, in welche Richtung die Entwicklung geht. In jedem Fall aber werden Menschen in der Industrie 4.0 in sogenannten hybriden Systemen arbeiten. Hybride Systeme zeichnen sich dadurch aus, dass neben den Arbeitskräften, den Beschäftigten, auch die Technologie Prozesse steuert. Bekannt ist die Zusammenarbeit von Mensch und automatisierter Steuerung etwa durch die Arbeit von Piloten.

Bekannt ist zudem: Die Zusammenarbeit mit intelligenter Technologie kann neue Ursachen psychischer Belastungen mit sich bringen. Menschen werden in hybriden Systemen eine hohe Verantwortung tragen, während sie zugleich der Technologie unterlegen sind. Sie können weit weniger Daten verarbeiten und weniger Komplexität berücksichtigen als Maschinen - zugleich aber wird von ihnen erwartet, Fehler der technologischen Systeme schnell zu korrigieren. Dies können sie aber immer weniger, weil ihnen durch die Automatisierung eigene Erfahrungen mit der Prozesssteuerung und damit Kompetenzen verloren gehen.

Extrem flexibel arbeiten. Eine weitere Gefährdung entsteht, wenn die Industrie 4.0 mit dem Ziel einer nahezu unbegrenzten Flexibilität der Produktion verbunden wird. Es ist sehr wahrscheinlich, dass die technologischen Systeme bestimmen werden, wann die Beschäftigten welche Aufgaben bearbeiten. Arbeitskräfte in der Industrie 4.0 werden voraussichtlich extrem flexibel arbeiten, jedoch kaum über ihre Zeit bestimmen können.

Schon heute erleben wir eine rasche Verbreitung unterschiedlicher Formen von Automatisierung. Und auch diese sind in der Lage, den Gesundheitsschutz vor große Herausforderungen zu stellen. Ein Beispiel sind Roboter, die nicht mehr innerhalb von Schutzkäfigen

#### Unfälle in Betrieben beim Einsatz von Robotern

Zwischen 2005 bis 2012 hat es in Deutschland laut Hochrechnungen der gesetzlichen Unfallversicherung 773 Unfälle mit Robotern

gegeben. In dieser Zeit sollen zwischen 126 000 und 162 000 Roboter im Einsatz gewesen sein. Verletzte Körnerteile 40 10 bei Unfällen ▶ Hand mit Robotern ► Kopf (Angaben gerundet Schulter, Oberarm, Elle in Prozent) ► Unterarm-, Handgelenk-, -wurzel ► Brustkorb, -organe, Rücken ► Hals, Wirbelsäule Kniegelenk, Unterschenkel Knöchel, Fuß ► Bauch-, Organe, Becken

Quelle: Björn Ostermann, Dissertation, Universität Wuppertal, 2014



In der Industrie 4.0 arbeiten, wie hier im VW-Werk Salzgitter. Menschen und Maschinen Hand in Hand. Auf den betrieblichen Gesundheitsschutz kommen neue Herausforderungen zu.

eingesetzt werden, sondern als »kollaborierende Roboter« Hand in Hand mit den Beschäftigten arbeiten. Diese Leichtbauroboter können Zusammenstöße und Quetschungen verursachen. Solche Unfälle zu verhindern ist derzeit eine große Aufgabe für die Arbeitsgestaltung. Der Arbeitsschutz fordert, dass Menschen nicht durch die Technologie gefährdet werden.

#### Denken ist nicht nötig. Ein zweites Beispiel sind Assistenzsysteme, die den Beschäftigten Daten, Diagnosen und Arbeitsanweisungen präsentieren. Assistenzsysteme können Arbeit erheblich erleichtern. Es zeichnet sich jedoch gegenwärtig ab, dass ein Teil der Assistenzsysteme mit dem Ziel entwickelt wird, jegliche Denkanforderung im Ar-

beitsprozess zu beseitigen. Industrie 4.0 und andere Formen der Automatisierung können so gestaltet werden, dass sie mit guter Arbeit vereinbar sind. Voraussetzung ist, dass Gewerkschaften mit den Beschäftigten den technologischen Wandel gestalten, Vorstellungen einer wünschbaren Arbeit durchsetzen und konsequent das Mittel der Gefährdungsbeurteilung nutzen.

Detlef.Gerst@igmetall.de

#### Zum Autor\_



#### **Detlef Gerst**

arbeitet im Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz beim Vorstand der IG Metall.

Er studierte Sozialwirtschaft, promovierte in Soziologie und ist zuständig für das Thema Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation.

Zu seinen Arbeitsschwerpunkten gehören die Gestaltung von Produktionssystemen sowie die gesundheitsförderliche Gestaltung von Wissensarbeit.

#### DAS STICHWORT

#### Ar|beit|neh|mer|da|ten|schutz, der;

Die technischen Möglichkeiten zur Erhebung und Verarbeitung von Daten wachsen rasant: Video, GPS-Ortung, IT-Systeme. Arbeitgeber nutzen das natürlich. Arbeitnehmer sind eher sorglos. Vor Gericht geht es selten - und meist erst dann, wenn die Kündigung schon auf dem Tisch liegt.

Dabei sind die Gesetze bei Daten relativ streng. Es gilt Datensparsamkeit. Laut Bundesdatenschutzgesetz dürfen nur Daten erhoben werden, die für das Arbeitsverhältnis unbedingt erforderlich und angemessen sind.

Mehr noch: Die Erhebung von Beschäftigtendaten ist zunächst einmal grundsätzlich unzulässig, außer der Beschäftigte willigt »in freiem Willen« ein. Oder es existiert eine Rechtsvorschrift, die die Erhebung erlaubt oder anordnet. Die Abgabenordnung etwa schreibt das Speichern von Beschäftigtendaten zur Entgeltabrechnung vor.

Doch in der Realität ist das Recht auf informelle Selbstbestimmung für Beschäftigte nicht so leicht durchzusetzen. Wer verweigert beim Unterschreiben des

Arbeitsvertrags schon »in freiem Willen« die Erhebung von Daten? Wer geht im laufenden Arbeitsverhältnis gegen den Chef vor? Ganz schwierig wird es, wenn das Unternehmen Daten an Drittunternehmen weitergibt oder gar ins Ausland verschiebt.

Der Betriebsrat wacht. Umso wichtiger ist ein kompetenter Betriebsrat. Er hat die Aufgabe, die Einhaltung von Gesetzen zu überwachen - und starke Mitbestimmungsrechte bei der Erhebung von Daten, vor allem wenn diese die Kontrolle von Verhalten und Leistung ermöglichen. Ohne die Zustimmung des Betriebsrats, etwa durch eine Betriebsvereinbarung, darf der Arbeitgeber nicht schnüffeln.

Aber die restriktive deutsche Gesetzeslage wackelt. Die EU erarbeitet gerade eine neue Verordnung zum Datenschutz, die mehr zulässt. Diese muss dann auch in Deutschland umgesetzt werden, wenn es nicht gelingt, Öffnungsklauseln für strengere nationale Regelungen durchzusetzen.

Dirk.Erb@igmetall.de

#### ARBEIT UND GESUNDHEIT

#### Studie »DGB-Index Gute Arbeit«

Die Befunde sind eindeutig: Die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland, nämlich 62 Prozent, arbeitet mehr als 40 Stunden pro Woche. Aber nur für 42 Prozent ist das auch die vertragliche Arbeitszeit. Reale Arbeitszeiten, vertragliche Regelungen und Wunscharbeitszeiten klaffen teilweise erheblich auseinander.

Das zeigt der neue »DGB-Index Gute Arbeit«, für den mehr als 5800 Menschen befragt wur-

den. Die IG Metall fordert deshalb eine gerechtere Verteilung des Arbeitszeitvolumens. Weniger erzwungene Teilzeit und dafür kürzere Arbeitszeiten in Vollzeitarbeitsverhältnissen sei der Wunsch vieler Beschäftigter. »Beschäftigte wünschen sich eine lebensphasenorientierte Gestaltung von Arbeitszeiten«, so Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall.

(F) dgb-index-gute-arbeit.de



Erfolgreiche Verhandlungsführer (von links): Michael Kraus, Gabriele König-Jamm, Holger Junge, Heiko Meibohm und Florian Mayer

## Gemeinsam Zukunft gestalten

DA GEHT WAS

Bei Airbus in Hamburg sollen bald mehr Flugzeuge gebaut werden. Als Voraussetzung für die nötigen Investitionen verlangt der Arbeitgeber Kostensenkungen. Der Betriebsrat beteiligt die Kollegen - und erarbeitet ein eigenes Konzept.

Eine »Einladung zum Dialog« sei das gewesen, sagt Sophia Jacobsen. Zumindest nannte die Geschäftsführung es so. Anfang September bestellte der Arbeitgeber den Betriebsrat zu sich und sagte, dass bei Airbus in Hamburg die Aussicht bestehe, künftig mehr Flugzeuge zu bauen - vorausgesetzt, die Belegschaft trage dazu etwas bei. »Wir sollten zehn bis zwölf Prozent der Kosten in der Rumpfmontage einsparen«, sagt Betriebsrätin Jacobsen. »Das war eine Forderung.«

Auf die, das ist allen Betriebsratsmitgliedern klar, mussten sie rasch reagieren. Und auch das ist klar: Sie mussten die Beschäftigten beteiligen, aktivieren. Nur wenn die Kolleginnen und Kollegen hinter ihnen stehen, können sie hart verhandeln. Erst wenn alle Ideen einbringen, ist die Chance groß, ein eigenes Konzept durchzusetzen.

Das haben sie geschafft. Anfang Dezember verständigten sich Geschäftsführung und Betriebsrat – jetzt fließen Investitionen in Höhe von rund 80 Millionen Euro. Mit dem Geld wird eine Fertigungshalle komplett neu ausgestattet. Dazu werden Arbeitsplätze ergonomisch weiter ausgerüstet. Dank der Investition sollen am Standort Hamburg bald mehr Rumpfteile für den Airbus A-320 gebaut werden; derzeit sind es im Monat etwa 23 Stück, künftig sollen es drei bis vier mehr sein. »Wir sind sehr zufrieden«, sagt Sophia Jacob-

## WISSEN

#### **Airbus Deutschland**

Airbus Deutschland besteht aus vier Standorten. Am Standort Hamburg arbeiten 16485 Beschäftigte (inklusive Leiharbeitskräfte). Es werden die Flugzeuge der »Single Aisle Familie« (A318, A319, A320, A321) gefertigt sowie die A380-Maschinen für die Auslieferung in Europa und Asien. Für die A350 fertigt Hamburg die Rumpfteile.

sen, »aber es war hart.« Ursprünglich wollte der Arbeitgeber an die Arbeitszeit rangehen. Er wollte starre Arbeitszeiten einführen und den Abteilungsleitern die Möglichkeit geben, täglich anordnen zu können, welche Beschäftigte am selben Tag noch bis zu zwei Stunden länger bleiben müssen. Dazu sollte die »Verteilzeit«, also die Zeit, die dem Beschäftigten frei zur Verfügung steht, reduziert werden. »Beides war für uns nicht zu machen«, sagt Sophia Jacobsen.

Der Betriebsrat hat die Vertrauensleute zusammengerufen und sie über die Pläne informiert. »Die Vertrauensleute kennen die Kolleginnen und Kollegen in den Abteilungen gut«, sagt Sophia Jacobsen, »sie hören sich Sorgen an, notieren Wünsche, sammeln Ideen.« Am Ende konnte die Betriebsrats-Arbeitsgruppe ein Konzept vorlegen. Und sich durchsetzen.

»Es ist uns gelungen, Kosten zu senken, ohne in die Arbeitszeit einzugreifen«, sagt Sophia Jacobsen. Auch die »Verteilzeit« ist geblieben. In die fließt nun aber das tägliche Qualitätsgespräch der Abteilungen und die Schichtübergabe mit rein. »Ohne die Beschäftigten, ohne unsere Vertrauensleute hätten wir das niemals geschafft.« ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

## Pausen machen schneller

### TIPP FÜR **DEN IOB**

Zu viel zu tun, um mal kurz abzuschalten? Mehr als ein Viertel der Beschäftigten verzichtet aus diesem Grund auf Pausen. Mehr Zeit gewinnen sie damit nicht.

Als der Mensch noch stundenlang hinter seiner Beute herrannte, sagte ihm sein Körper deutlich, wann er eine Pause brauchte. Die moderne Arbeit strengt zwar genauso an, die Signale des Körpers sind aber oft weniger eindeutig und äußern sich eher durch nachlassende Konzentration. Viele verzichten daher auf Pausen. Sie glauben, mehr zu schaffen, wenn sie durchackern. Ein Irrtum: Ohne Pausen muss der Mensch sich für die gleiche Leistung im Laufe des Tages immer mehr anstrengen. Und: Die Erschöpfung summiert sich. Je länger Pausen aufgeschoben werden, desto länger braucht der Mensch, um sich zu erholen. Die Wissenschaft spricht von einer Erholschuld.

Nicht gesund. Im Vergleich zu Menschen, die nicht auf ihre







Pausen verzichten, klagen Pausenschwänzer deutlich häufiger über Müdigkeit, Erschöpfung und Schlafstörungen.

Genauso wichtig wie eine längere Mittagspause sind regelmäßige Kurzpausen. Der Erholungseffekt setzt bereits nach kurzer Zeit ein. Fünf Minuten Pause pro Stunde steigern die Leistungsfähigkeit. Wichtig ist, bewusst etwas anderes zu tun. Etwa vom Arbeitsplatz aufstehen, sich strecken und dehnen. Bewegung verhindert, dass man weiter an die Arbeit denkt, und beugt Muskelverspannungen vor. Wer körperlich arbeitet, sollte sich dagegen in der Pause ausruhen.

Ein Gespräch mit Kollegen, oder ein Blick ins Grüne hilft, sich zu entspannen. Ein Spaziergang im Park entspannt besser als ein Gang durch Einkaufsstraßen.

Fabienne.Melzer@igmetall.de



#### Recht rund um Pausen

Welche Rechte Beschäftigte auf Pausen haben, berichtete unser Rechtsexperte Tjark Menssen in der metallzeitung Juli 2014. Im Internet findet Ihr den Bericht unter:

**igmetall.de** → Suche: metallzeitung Juli 2014

#### KUR7 & BÜNDIG

#### **Anklage und Ratgeber**

Jedes Jahr sterben Menschen weltweit an den Folgen von Asbest. Die Bremer Politikerin Silvia Schön und der Arbeitsmediziner Hans-Joachim Woitowitz lassen in ihrem Buch 14 Betroffene erzählen, geben Ratschläge und plädieren für gesetzliche Änderungen. Silvia Schön, Hans-Joachim Woitowitz (Hrsg.): »Asbest und seine Opfer«, Bremen, 9,90 Euro.

#### Lohnsteuerermäßigung

Wer will, dass Freibeträge schon beim Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden - etwa Freibeträge bei Berufspendlern - muss sie grundsätzlich neu beim Finanzamt beantragen. Die Lohnsteuerermäßigung für 2015 wird rückwirkend zum 1. Januar gewährt, wenn der Antrag spätestens im Januar gestellt wird. Infos und ausfüllbare Formulare:

(Fig. 1) formulare-bfiny.de

#### Einschlafen bei der Arbeit

Wer nach Dienstantritt einschläft, darf nicht ohne Weiteres gekündigt werden. Das Arbeitsgericht Köln unterscheidet in einem Urteil vom 19. November 2014 zwischen dem Verschlafen des Dienstbeginns und dem Einschlafen während der Arbeit. In beiden Fällen muss der Arbeitgeber zuerst abmahnen (7 Ca 2114/14 nicht rechtskräftig).



Verschlafen oder eingeschlafen? Juristisch ein Unterschied.

## Rana Plaza: Noch immer haben nicht alle gezahlt

#### BLICK AUF **DIE WELT**

Knapp zwei Jahre nach dem Einsturz des Rana Plaza in Bangladesch fehlen noch Millionen an Entschädigung. Im April 2013 schockte der Einsturz des Rana-Plaza-Komplexes in Bangladesch die Welt: Das Gebäude war mit mehreren Textilfabriken völlig überfüllt. 1138 Menschen kamen in den Trümmern ums Leben, 2400 wurden verletzt.

Um Opfer und Hinterbliebene zu entschädigen, wurde ein Fonds eingerichtet. Doch bis heudie im Rana Plaza Kleidung produzieren ließen, in ihn eingezahlt. Berechnungen zufolge fehlen rund 15 Millionen Dollar, Von den fünf deutschen Firmen hatten bis September die Adler Modemärkte, NKD und Kanz-Kids-Fashion nach wie vor keinen Cent an den Fonds gezahlt.

te haben nicht alle Unternehmen,



In zwei Wochen starten die Tarifverhandlungen für die mehr als 3,7 Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie. Ende November hatte der IG Metall-Vorstand die Forderungen endgültig beschlossen: 5,5 Prozent mehr Geld für eine Laufzeit von zwölf Monaten. Außerdem: ein verbesserter Tarifvertrag zur Altersteilzeit und eine Bildungsteilzeit.

Bis 28. Januar herrscht Friedenspflicht, ab 29. Januar sind Warnstreiks möglich. In den Betrieben laufen schon die Vorbereitungen. Jetzt sind alle gefordert, sich an Aktionen zu beteiligen und Druck zu machen.

Von Sylvia Koppelberg und Susanne Rohmund

## **ZEIT UND GELD FÜR** ARBEIT **UND LEBEN**

Geld ist wichtig für ein gutes Leben. Über die Arbeit, berufliche Chancen und den Ausstieg aus dem Erwerbsleben mitentscheiden zu können auch. Das sagt Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, im Interview zur anstehenden Tarifrunde.

5,5 Prozent sind »unrealistisch«, sagen die Arbeitgeber.

Jörg Hofmann: Das sagen sie vor jeder Tarifrunde über unsere Forderungen. 5,5 Prozent sind absolut realistisch und für die Firmen bezahlbar - und gerecht. Die Wirtschaftsexperten erwarten stabiles Wachstum, die Betriebe machen im Durchschnitt gute bis sehr gute Gewinne. Die Beschäftigten haben einen



#### N, ZWEITER VORSITZENDER DER IG METALL

den. Es gibt also keinen Grund zur Lohnzurückhaltung, sondern allen Grund, bei unserer bewährten verlässlichen Lohnpolitik zu bleiben.

#### Was heißt verlässlich?

Hofmann: Dass wir uns nicht an Zahlen orientieren, die uns aktuell am besten in den Kram passen, sondern an festen, nachvollziehbaren Größen: erstens an der mittelfristigen Produktivitätsentwicklung in der Gesamtwirtschaft und zweitens an der - von aktuellen Schwankungen unabhängigen -Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank. Diese Grunddaten ergeben mit der Umverteilungskomponente, die wir für gerecht und angemessen halten, 5,5 Prozent. Da die Metall- und Elektroindustrie oft durch unterschiedliche Branchenentwicklungen geprägt ist, ist die Gesamtwirtschaft Grundlage für eine gemeinsame solidarische Tarifpolitik.

#### Die IG Metall fordert auch bessere Altersteilzeit und etwas Neues: Bildungsteilzeit.

Hofmann: Und diese beiden Themen sind uns genauso wichtig wie höhere Einkommen. Dieses Dreierpaket wird nicht aufgeschnürt. Wir brauchen in der Tarifrunde 2015 zu allen drei Elementen Ergebnisse.





Jörg Hofmann ist im IG Metall-Vorstand für Tarifpolitik zuständig.

Gesamtmetall-Präsident Rainer Dulger hat verkündet, dass er keine tariflichen Ansprüche auf Altersteilzeit mehr will.

Hofmann: Die Arbeitgeber wollen Herr im Haus spielen und allein entscheiden, wem sie gnädig Altersteilzeit gewähren.

#### Und wir ...

Hofmann: ... wollen verbindliche Ansprüche. Und individuelle Wahlmöglichkeiten. Der eine möchte vielleicht zum frühestmöglichen Rentenbeginn ausscheiden, der andere erst mit der Rente ohne Abschläge. Die eine will erst Vollzeit arbeiten und dann in die Freistellung gehen und die andere die Arbeitszeit allmählich verringern. Es sollte möglich sein, dass jeder seine Altersteilzeit so gestaltet, dass sie optimal zu seiner Lebensplanung passt. Außerdem wollen wir eine soziale Komponente erreichen: Die Aufstockung des Entgelts soll nach Einkommen gestaffelt werden. Bei Beschäftigten mit geringem Verdienst soll das Entgelt höher aufgestockt werden, damit auch sie sich Altersteilzeit leisten können.

Von Bildungsteilzeit wollen die Arbeitgeber auch nichts wissen. Sie sagen, bei der Weiterbildung leisten sie schon genug.

**Hofmann:** Daran glauben sie doch selber nicht. Ihnen geht es darum, auf diesem Spielfeld allein spielen zu können, genauso wie bei der Altersteilzeit. Fakt ist aber: Sie tun zu wenig, und wenn, dann das Falsche, und sie entscheiden selektiv. Im Berufsbildungsbericht von 2014 wird festgestellt, dass die Teilnahmequoten an beruflicher Weiterbildung auf dem Stand von

1997 stehen geblieben sind. Wenn Firmen in Qualifizierung investieren, dann meist nur, wenn sie direkt davon profitieren.

#### Warum ist berufliche Bildung denn überhaupt so wichtig?

**Hofmann:** Bildung sichert Teilhabechancen. Sie entscheidet über Einkommen und über sichere Arbeit in der Zukunft. Nach Studien wird der technologische Wandel, der unter dem Stichwort Industrie 4.0 diskutiert wird, bis zu 48 Prozent der bisherigen Tätigkeiten überflüssig machen. Wer heute in den Beruf einsteigt, muss damit rechnen, dass ihn das trifft. Für An- und Ungelernte gilt das besonders. Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen sich auf die Anforderungen der Arbeitswelt von morgen vorbereiten und berufliche Abschlüsse erzielen können, die auch außerhalb des Betriebs verwertbar sind. Und die ihnen Chancen eröffnen, beruflich mal etwas anderes zu machen. Sie müssen sich von einer Bildung, die nur dem unmittelbaren kurzfristigen Verwertungsinteresse des Betriebs dient, emanzipieren.

#### Profitieren die Firmen nicht auch von einer tariflichen Regelung zur Bildungsteilzeit?

Hofmann: Doch, natürlich. Angesichts der demografischen Entwicklung und technologischer Veränderungen ist eine solche Weiterbildung auch im Interesse der Arbeitgeber. Sie sichert ihnen die Fachkräfte, die sie künftig dringend brauchen. Ihre Bockigkeit ist Machtpolitik, die leider sowohl zulasten der Firmen als auch der Beschäftigten geht.

Serena Möller, Heuchelheim, in Nachqualifizierung zur Maschinen- und Anlagenführerin, 26 Jahre

> Über eine Leiharbeitsfirma bin ich zur Firma Schunk gekommen. Die stellen in Mittelhessen Bauteile her. Ich habe dort eine Arbeit als Angelernte. Aber so kann ich mich auf Dauer ia nicht weiterentwickeln. Als dann das Angebot kam, eine zweijährige Nachqualifizierung zur Maschinen- und Anlagenführerin zu machen, habe ich gleich Ja gesagt. Aber ich muss schon zugeben: Ich hatte es mir leichter vorgestellt. Jeden Samstag von 7 bis 13 Uhr fahre ich ins Berufsfortbildungswerk nach Wetzlar ... und dann noch zu Hause lernen. Das ist hart. Aber in unserer Klasse unterstützen wir uns gegenseitig und treffen uns nach der Arbeit in der Kantine. Ich werde das auf jeden Fall durchziehen. Aber für mich wäre es gut, ich hätte mehr Zeit zum Lernen. Auch andere Ungelernte bei Schunk scheuen die Qualifizierung, weil sie die Zeit einfach nicht haben. Aber Teilzeit arbeiten? Das können wir uns nicht leisten.«

## **BILDUNG SICHERT** ZUKUNFT

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sagen: Weiterbilden ist gut und wichtig für mich - aber zu teuer und mein Betrieb bietet nichts an. Arbeitgeber erklären auch: Qualifizierung ist gut und wichtig - für den Betrieb. Darum investieren sie schon viel in berufliche Weiterbildung – das behaupten sie jedenfalls. Leider sieht die Wahrheit anders aus.

## Dennis Hüneke, Mannheim, Technischer Fachwirt, 24 Jahre

Ich war als Bandarbeiter beim Landtechnikhersteller John Deere in Mannheim beschäftigt. Früher gehörte die Endfertigung der bekannten gelbgrünen Traktoren zu meinem Job, Akkordarbeit halt. Die Schule habe ich mit einem Hauptschulabschluss abgeschlossen und dann eine Ausbildung zum Industriemechaniker gemacht. Inzwischen darf ich mich dank einer Weiterbildung »Technischer Fachwirt« nennen. Außerdem arbeite ich jetzt seit rund einem Jahr im Bereich »Kontinuierlicher Verbesserungsprozess« mit. Meine konkrete Aufgabe sieht jetzt so aus: Haben die Ingenieure neue Maschinen entworfen, wird deren Montage an den Bändern zunächst geplant. In einem Projektteam dokumentiere ich dann Probleme, die in der Praxis auftauchen, und mache Lösungsvorschläge. Das ist super und macht total viel Spaß. Die Weiterbildung hat mir so einerseits im Unternehmen neue Perspektiven eröffnet. Andererseits bin ich jetzt aber auch generell besser für den Arbeitsmarkt aufgestellt. In Baden-Württemberg haben Beschäftigte dank Tarifvertrag Anspruch auf Weiterbildung und im Anschluss ein Recht auf Wiedereinstellung.«



### **Titelthema**

it so großem Interesse hatte Lea Marquardt nicht gerechnet, als sie vor etwa einem Jahr mit anderen jungen Metallerinnen und Metallern eine Umfrage unter Auszubildenden und dual Studierenden in Baden-Württemberg startete. Sie wollten wissen, welche Themen ihnen besonders wichtig sind. Schon wenige Wochen später hatten 7250 Azubis und dual Studierende reagiert. Ganz vorn stand bei ihren Antworten Weiterbildung. Gewundert hat sich Lea, Jugendsekretärin bei der IG Metall, darüber nicht. Schon die Beschäftigtenbefragung der IG Metall hatte 2013 gezeigt, wie wichtig es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist, sich zu qualifizieren. 70 Prozent hatten erklärt, sie bräuchten Weiterbildung für ihre Arbeit.

Die Gründe für den Lerneifer sind vielfältig. Der eine will nicht sein ganzes Leben immer dasselbe machen. Die andere merkt im Beruf, dass mehr in ihr steckt, als von ihr gefordert wird. Der Nächste will sein Einkommen verbessern, eine andere langfristige Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Es gibt aber auch handfeste wirtschaftliche Gründe. Arbeitsmarktprognosen besagen, dass die Wirtschaft gering Qualifizierte immer seltener braucht. Experten schätzen, dass in zehn Jahren 1,3 Millionen Un- und Angelernte keine Arbeit mehr haben. Andererseits steigt der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften. Schon heute können nach Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Metallfirmen 18 Prozent der Stellen nicht besetzt werden, im Maschinenbau sogar 23 Prozent.

Wer will, dass Menschen länger arbeiten können, muss auch etwas für ihre Qualifizierung tun. Technologische Entwicklungen, neue Produkte und automatisierte Abläufe

machen bisherige Tätigkeiten überflüssig oder verändern sie und lassen neue Berufsbilder entstehen. Die Arbeit von Oberflächenbeschichtern im Autowerk haben Lackierroboter übernommen. Die Zweiradmechanikerin, die ihre Ausbildung gemacht hat, als Fahrräder allein durch menschliche Muskelkraft angetrieben wurden, muss jetzt mit Elektromotoren umgehen können. Ähnlich wandeln sich die Tätigkeitsfelder von Kraftfahrzeugmechatronikern. Sie werden künftig öfter Fahrzeuge mit Elektro- oder Hybridantrieb herstellen, prüfen, nachrüsten oder reparieren.

Rasant wandeln wird sich die Arbeitswelt durch die Digitalisierung der Arbeit und die Industrie 4.0. Vielen erscheint sie als Zukunftsmusik, aber die Unternehmen bereiten sich längst darauf vor. Wenn künftig digital erfasst wird, wann wo in der Produktion welche Materialien gebraucht werden, und sie automatisch für den Transport zusammengestellt werden, muss der Gabelstaplerfahrer sich darum nicht mehr kümmern. Als Fachkraft für Lagerlogistik steuert er am Tablet oder Computerterminal den Warenfluss und liest ab, was er wohin transportieren muss. Die Arbeit muss er lernen.

Neue Chancen. Bisher bestimmt die erste Ausbildung in der Jugend oft über die gesamte künftige berufliche Entwicklung. Da sich die Anforderungen wandeln, benötigen Beschäftigte jedoch mehr Bildungsmöglichkeiten, um in der Arbeitswelt der Zukunft ihren Platz behaupten zu können.

Un- und Angelernte brauchen die Chance, zertifizierte Berufsabschlüsse nachzuholen. Junge Berufseinsteiger müssen nach der Ausbildung studieren können. Erfahrene Fachkräfte müssen die Möglichkeit haben, sich zum Meister, Techniker oder Fachwirt weiterzu-

bilden oder an der Hochschule einen Abschluss zu erwerben.

Beschäftigte brauchen Weiterbildung und wollen sie auch, das hat die Beschäftigtenbefragung eindeutig gezeigt. Aber die Praxis sieht oft anders aus. Nur die Hälfte aller Metallbetriebe bieten überhaupt Weiterbildung an. Und wo es Angebote gibt, lässt der Arbeitsdruck oft keine Zeit, sie zu nutzen. Viele können sich Weiterbildung finanziell nicht

Roman Huljina, München, Betriebswirt, 37 Jahre

Ich habe nach der Schule eine Ausbildung zum Energieelektroniker gemacht und bald danach auch meinen Meister. Dann wollte ich aber mehr. Und auch was anderes. Jetzt studiere ich nebenbei an der Hochschule München Unternehmensführung. Ziel: Bachelor of Arts. Weiterbildung ist eine harte Zeit. Man muss einen eisernen Willen haben. Und eine Partnerin, die Verständnis aufbringt. Warum mache ich das alles? Egal in welchem Alter, Bildung bringt mehr Sicherheit, Perspektiven und Chancen, mal etwas anderes machen zu können. Und natürlich auch: aufzusteigen. Dieser Ausblick motiviert mich schon sehr. Und davon profitiert auch der Betrieb. Ich finde deshalb, dass sich die Firmen an den Kursgebühren beteiligen sollten und einen von der Arbeit freistellen sollten. Weiterbildung bringt doch schließlich was für beide Seiten.«





leisten. Keine Zeit und zu wenig Geld – das sind die größten Hemmnisse, vor allem für Beschäftigte, die wenig verdienen und diejenigen, die Familie haben.

> Zeit und Geld zum Lernen. Darum will die IG Metall in der anstehenden Tarifrunde eine Bildungsteilzeit durchsetzen. Wer sich weiterbildet, so die Idee, kann eine Zeit lang echte Teilzeit arbeiten, also die Arbeitszeit auf die Hälfte verringern. Er kann aber auch zuerst einige Jahre voll arbeiten und sich dann einige Jahre freistellen lassen. In der ganzen Zeit erhält er Teilzeitentgelt, das der Arbeitgeber aber - wie bei der Altersteilzeit – aufstockt. Will jemand sich für ein Studium freistellen lassen, soll der Arbeitgeber das durch Stipendien fördern.

> Dass Firmen sich an den Kosten beteiligen, ist eine berechtigte Forderung. Schließlich kommt es ihnen zugute, wenn Beschäftigte sich qualifizieren. Arbeitgeber betonen auch selbst gern, wie sehr sie qualifizierte Mitarbeiter brauchen. Im Dezember hat das Institut der Deut-

schen Wirtschaft (IW) eine Erhebung veröffentlicht. Es hatte Unternehmen zur Weiterbildung befragt. Danach erklären 65 Prozent der Arbeitgeber, dass Weiterbildung für ihre Wettbewerbsfähigkeit »sehr wichtig« ist, weitere 30 Prozent halten sie für »wichtig«. Über 80 Prozent sagen, dass sie zur Wertschöpfung und zum Geschäftserfolg beiträgt. Als weiterer Pluspunkt gilt: Sie macht Betriebe für Fachkräfte attraktiv und bindet sie ans Unternehmen.

Machtfrage. Eigentlich müsste die IG Metall also offene Türen bei den Arbeitgeberverbänden einrennen. Das Gegenteil ist aber der Fall. Sie wehren sich vehement dagegen, mit der IG Metall Tarifverträge abzuschließen. Für sie ist es eine reine Machtfrage. Sie wollen alleine entscheiden, wer sich weiterbilden darf und damit Chancen auf gute Zukunftsperspektiven erhält.

Außerdem behaupten die Arbeitgeber, sie täten eh schon genug. Ihre eigenen Zahlen zeigen aber, dass die Unternehmen 2013 nicht mehr für berufliche Weiterbildung ausgegeben haben als 1998. Ihre eigene IW-Studie belegt, dass viele Betriebe gar nichts anbieten, weil sie

»keinen Bedarf« sehen. Die Erhebung bestätigt zudem, dass vor allem diejenigen weitergebildet werden, die schon gut qualifiziert sind. Genau das hat die IG Metall auch festgestellt. Und darum will sie, dass Un- und Angelernte besonders gefördert werden.

Laut Gesamtmetall investiert die Metallund Elektroindustrie pro Jahr acht Milliarden Euro in die Qualifikation ihrer Beschäftigten, davon vier Milliarden in Weiterbildung. Selbst wenn diese Zahlen, die nicht belegt sind, stimmen würden, wären sie kein Ruhmesblatt. Die Metallbranchen erwirtschaften eine Billion Euro Jahresumsatz. Im Verhältnis dazu lägen die Ausgaben für Weiterbildung gerade mal bei 0,4 Prozent. Den angeblich acht Milliarden stehen 33 Milliarden Euro an Sachinvestitionen gegenüber. Anders ausgedrückt: Von zehn Euro Investitionen in die Zukunft fließen acht Euro in Maschinen und Bauten und nur je ein Euro in Ausund Weiterbildung. Ein besonderes Problem ist: Unternehmen interessiert nur Weiterbildung, die sich aktuell im Betrieb verwerten lässt. Arbeitsprozesse und Anforderungen ändern sich aber so grundlegend, dass reine Anpassungsund Erhaltungsqualifikationen nicht ausreichen.

**Druck nötig.** »Was die IG Metall fordert, hilft den Arbeitnehmern, der Wirtschaft und letztlich dem Land«, schrieb die Zeitschrift Stern. Dafür habe die IG Metall »fast schon ein Denkmal verdient.« Durchweg sehr positiv war das öffentliche Echo auf das Forderungspaket.

Nur: Die Medien sind nicht die Verhandlungspartner. Und die Arbeitgeber erklären die Entgeltforderung – wie immer – für viel zu hoch. Bei der Bildung wollen sie Beschäftigten weder Zeit noch Geld zugestehen. Die Altersteilzeit wollen sie beschneiden. Darum ist Handeln gefragt: Aktionen, Warnstreiks, Kundgebungen. Wer noch nicht in der IG Metall ist: Mitglied werden! Sprecht Eure Kolleginnen und Kollegen an. Jetzt gilt es, Druck zu machen.

Aktuelle Informationen, Fotos, Video rund um die Tarifrunde findet Ihr im Internet unter:

- metall-tarifrunde-2015.de und:
- ♠ facebook.com/igmetall

Gibt es auch wieder: Videofilme, die anschaulich unsere Forderungen erklären:

igmetall.de/video-atz-btz

Dein Foto hochladen fürs große WIR-Bild:

wirfuermehr.de



Mir ging es vor ein paar Jahren nicht anders als vielen anderen: Ich hatte großes Interesse an Weiterbildung - dafür aber weder Zeit noch Geld. Einen Ausweg bot mir der Tarifvertrag zur Qualifizierung in Baden-Württemberg. Der bietet bis zu fünf Jahren Freistellung und Jobgarantie. Klar wird dieser Tarifvertrag beim Elektronikkonzern Bosch in Stuttgart rege genutzt. Und ich kann nur sagen: Dieser Tarifvertrag hat auch mein Leben verändert. Ich habe Mechatroniker gelernt, nach der Lehre war ich im Dreischichtbetrieb in der Produktion. Mir war klar, das mache ich nicht bis zur Rente. Deshalb und dank Tarifvertrag habe ich vor zwei Jahren angefangen zu studieren, und das Studium auch durchgezogen.«



## **ALTERSTEILZEIT** MUSS BESSER WERDEN

Die IG Metall will die Altersteilzeit verbessern. Dagegen wollen die Arbeitgeber sie einschränken. Und sie wollen künftig allein entscheiden, wer gehen darf. Harte Auseinandersetzungen stehen in der Tarifrunde bevor.

Die IG Metall will auch bei der Altersteilzeit mehr Chancengleichheit und darum soziale Kriterien stärker berücksichtigen. Beschäftigte mit geringem Einkommen und gesundheitsschädlichen Tätigkeiten sollen früher aussteigen können.

Soziale Lösung. Zurzeit können nur Schichtarbeiter eine sechsjährige Altersteilzeit vereinbaren, alle anderen eine vierjährige. Künftig

> sollen auch andere Beschäftigte mit belastenden Tätigkeiten Verträge über sechs Jahre abschließen können. Zum Beispiel Menschen, die ständig bei Lärm, Hitze oder Nässe oder in einseitiger

Körperhaltung arbeiten oder schwere Lasten heben müssen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den unteren Einkommensgruppen sollen die Entgelte bei Altersteilzeit höher aufgestockt werden, damit der frühere Ausstieg bei ihnen nicht an finanziellen Hürden scheitert. Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall, findet solche Verbesserungen völlig überflüssig, weil - so seine Begründung - in der Metall- und Elektroindustrie durchweg viel verdient wird.

Verbindliche Ansprüche. Nach den geltenden Tarifverträgen gibt es für bis zu vier Prozent der Belegschaft einen verbindlichen Anspruch auf Altersteilzeit. Dulger will diesen tariflichen Anspruch abschaffen. Vorzeitigen Ausstieg soll es nur noch auf freiwilliger Basis geben, also wenn der Chef ihn gnädig gewährt. Außerdem wollen die Arbeitgeber Altersteilzeit auf die Beschäftigten begrenzen, »die nicht mehr können«. Wer dazugehört und wer nicht,

das wollen sie bestimmen. »Ich will als Arbeitgeber entscheiden können: Der will nicht mehr, der muss noch« sagt der Vorsitzende von Südwestmetall Stefan Wolf.

Wenn die Arbeitgeber es nicht hinbekommen, Altersteilzeit auf die zu beschränken, die »nicht mehr können«, dürfe es für die, die gehen, weil sie »keine Lust mehr haben«, nicht mehr die gleichen Leistungen geben, findet Dulger. Doch damit wird er bei der IG Metall auf Granit beißen.

### Rainer Dörr, Wetter, Industriekaufmann, 60 Jahre

Der Sohn wird Koch, entschied Rainer Dörrs Vater. Schlechte Arbeitsbedingungen, mieser Lohn. Rainer ging zur Demag, erst als Lagerarbeiter, dann ins Büro. In der Abendschule holte er mit Mitte 30 die Ausbildung zum Industriekaufmann nach. Ab sechs Uhr arbeiten, nach Feierabend die Schulbank drücken. Zu Hause wartete die Familie. »Ich war chronisch müde. Hätte es damals eine Bildungsteilzeit gegeben – das hätte mir alles sehr erleichtert«, meint er. Jetzt ist er 60 und

> gesundheitlich angeschlagen. Sein »größter Wunsch«, in Altersteilzeit zu gehen, wurde nach mehreren Ablehnungen und 46 Arbeitsjahren erfüllt. »Die Jungen haben uns geholfen, die Altersteilzeit durchzusetzen«, sagt er. »Für mich ist es selbstverständlich, dass wir uns ietzt solidarisch mit ihnen für **Bildungsteilzeit** einsetzen.«

Alfred Stübling, Eisenach, Schlosser, 60 Jahre

Ich arbeite seit 40 Jahren, seit 23 Jahren bei Rege Motorenteile in Eisenach. Ich bin 60 Jahre und gesundheitlich angeschlagen, habe Diabetes, Schulter-, Rücken- und Knieprobleme. Aber ich zweifle noch, ob ich Altersteilzeit machen soll. Mein Haus ist noch nicht abbezahlt, die anderen festen Ausgaben werden auch kaum weniger. In Altersteilzeit hätte ich kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld mehr. Bei meiner privaten Altersvorsorge würde die Entgeltumwandlung wegfallen; die Lücke müsste ich dann selbst schließen. Kurzum: Ich kann mir Altersteilzeit zu den heutigen Bedingungen einfach nicht leisten.«

Foto: Heiko Meve

## Freikarten für Cebit und Hannover Messe

**EXKLUSIV** FÜR **MITGLIEDER**  Messen zeigen neuste Trends: Es geht um Produkte, Technik, Innovationen, Dienstleistungen und um Energiesysteme. Die IG Metall stellt Freikarten zur Verfügung.

Mitglieder der IG Metall können auch dieses Jahr wieder kostenlos die Cebit und die Hannover Messe besuchen. Die Karten kosten normalerweise 60 (Cebit) und 35 Euro (Hannover Messe). Das Geld können IG Metall-Mitglieder sparen.

Cebit. Die internationale Computermesse Cebit findet dieses Jahr vom 16. bis 20. März statt. Der Infostand der IG Metall befindet sich in Halle 9 auf der Standfläche zum Thema Jobs & Karriere der Computerwoche. Die IG Metall bietet den interessierten Besuchern hier wieder aktuelle Vorträge und ein interessantes Angebot zu Fragen rund um den Job.

Hannover Messe. Die Hannover Messe (13. bis 17. April), die weltweit wichtigste Industriemesse, beschäftigt sich mit »Integrated Industry - Join the Network«. Die Messe will die Industrie 4.0 mit digital vernetzten Fertigungsanlagen und Robotern erlebbar machen. Der Stand der IG Metall ist in Halle 2, Stand B 65. Er bietet Beratung und Informationen sowie Vorträge rund um die - besonders für Hochschulabsolventen und Berufsanfänger - interessanten Themen Einstiegsgehälter und Arbeitsvertrag.





#### So kommt Ihr an die Freikarten

Wer interessiert ist, meldet sich bei seiner Verwaltungsstelle. Eure IG Metall vor Ort findet Ihr unter: Digmetall.de/vor-ort

■ Übrigens: Die Freikarten sind Tickets für Fachbesucher. Deshalb muss man einen Betrieb oder eine Hochschule angeben. Wer Zeit sparen will, kann sich vorher im Internet registrieren. Wie, steht hinten auf den Tickets.

## Gemeinsam gewinnen

**ZU BESUCH | BEI KAI SAALER** 

Er ist Mountainbike-Europameister über zwölf Stunden, weil es ihm Spaß macht. Und Betriebsrat und Metaller, weil es nur gemeinsam geht. Er redet viel mit Leuten. Nur »Hinterradlutscher«, die im Windschatten fahren, mag Kai Saaler gar nicht.

Zwölf Stunden lang muss Kai Saaler strampeln, rund um den Ammersee. Bergauf, bergab, über Stock und Stein, im Regen, gegen den Wind, klettern, abfahren, meterweit springen, und nebenbei im Fahren trinken und essen.

Nach 280 Kilometern hat er es geschafft: Kai Saaler ist Europameister über zwölf Stunden auf dem Mountainbike. Dabei hatte er in den Wochen vor dem Rennen kaum trainiert. Nach zwei 24-Stunden-Rennen im Sommer wollte er erst mal langsamer treten, einfach Spaß haben und mal schauen, wo er landet.

Vor allem wollte er auf den letzten Runden seinen erschöpften, von Krämpfen geplagten Kontrahenten Florian mitziehen. Damit er vor dem Dritten bleibt, der sich an sein Hinterrad geklettet hatte und nicht mithelfen wollte. »Das war mir noch wichtiger, als selbst zu gewinnen«, erklärt Kai Saaler, »den Flo vor dem Hinterradlutscher ins Ziel bringen.«

»Hinterradlutscher« - Leute, die im Windschatten bleiben und andere für sich strampeln lassen. Die mag der Gewerkschafter gar nicht. Als Jugend- und Auszubildendenvertreter bei Hella im Schwarzwalddorf Wembach hat er stets seine Auszubildenden in der IG Metall organisiert. Nicht nur die klassischen Azubis, sondern auch die dual Studierenden. Die gehören dazu. Klar.

Gemeinsam haben sie schon viel gewonnen. Der Autoleuchtenhersteller Hella hat hier in Wembach bereits Ende 2011 einen Tarifvertrag unterschrieben, der den Azubis eine unbefristete Stelle nach der Ausbildung sichert. Ein gutes Vierteljahr vor der übrigen Metall- und Elektroindustrie.

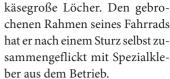
»Die Geschäftsleitung weiß, wie wir drauf sind«, meint Saaler. »Denen war klar: Wenn wir uns etwas vorgenommen haben, lassen wir nicht locker.«

Im Sommer ist er in den Betriebsrat gewählt worden, mit 27 Jahren. Fast alle 691 Beschäftigten kennen ihn. Weil er auf Betriebsversammlungen den Mund aufmacht. Und weil er auf alle zugeht.

Saalers Arbeitsplatz ist in der Vorserienfertigung. Dort leitet der Mechatroniker die Heimarbeiter und externen Dienstleister an. Den Leitungsposten bekam er, obwohl er keinen Meister in der Tasche hat. Weil er sich einfach mit den Maschinen auskennt und gut mit Leuten kann. »Es hilft schon, die Kollegen in ihrer Sprache zu grüßen«, meint Saaler. »Günaydın, dzień dobry, bom dia, καλημέρα, guten Morgen.«

**500 Kilometer am Stück.** Von seinem Erfolg als Mountainbiker weiß bislang kaum einer seiner Kollegen. Er kommt ohne Rampenlicht aus, ohne Profivertrag, ohne Trainer, Manager und ohne Sponsoren. 20 Prozent Rabatt bekommt er beim lokalen Fahrradhändler. Dafür trägt er den Namen des Händlers auf seinem schon etwas abgewetzten Trikot. Seine Handschuhe haben innen





Das Fotoshooting auf dem Hof und die Blicke der Kollegen sind ihm eher peinlich. »Zeig mal, dass Du Champion bist«, fordert der Fotograf. Doch Siegerposen sind überhaupt nicht Saalers Ding.

Dabei hat der Schreinersohn aus Hasel im Schwarzwald schon oft gewonnen. Wenige Wochen vor der 12-Stunden-EM wurde er in Italien Europameister über 24 Stunden bei den unter 30-Jährigen, über 380 Kilometer an der ligurischen Steilküste. Das nächste Rennen zwei Wochen später war sogar fast 500 Kilometer lang.

Spaß statt Schmerz. Ehrgeizig ist er. Er trainiert hart. Im Sommer spult er Tausende Kilometer im Sattel ab. Jetzt im Winter joggt er: morgens 21 Kilometer zur Arbeit und abends wieder zurück. Oft hängt er noch »eine Runde« dran und kommt so auf 35 Kilometer. Auch zu Camps und Seminaren der IG Metall fährt er oft mit dem Rad. Einmal auch zu einer Klausur seines Ortsjugendausschusses am Lago Maggiore in Norditalien: an einem Tag 300 Kilometer über die Alpen und den 2100 Meter hohen Gotthardpass - und ein paar Tage später wieder zurück.

Doch verbissen ist Kai Saaler nicht. Während andere Mountainbiker auch mit Schmerzen trainieren, hört er auf seinen Körper und gönnt ihm Pausen.

»Ich will vor allem Spaß haben«, betont der Europameister. So hat ja auch alles angefangen: Vor fünf Jahren kam Saaler beim Bier die Idee zur Initiative »Unsere Abteilung soll schlanker werden«. Er und vier Kollegen fuhren mit den Rädern nach Paris. Nach und nach wurde es immer mehr. Bis Saaler in der Weltspitze fuhr.

Doch der Spaß ist geblieben: Er albert mit Mitfahrern herum, klatscht mit Zuschauern ab, so wie er es aus dem Betrieb kennt. Und am Ende gewinnt er doch. Vielleicht genau deswegen.

Dirk.Erb@igmetall.de



## Gemeinsam Signale gegen Gewalt setzen

**WAS MICH BESCHÄFTIGT** 

Neonazis und Hooligans marschieren neuerdings gemeinsam auf. In Hannover war Metaller Jost Bartholomäus unter den Gegendemonstranten.

In Hannover hat das DGB-Ründnis »Runt statt braun« am 15. November beim Aufmarsch der Hooligans eine Gegenkundgebung veranstaltet. Du warst dabei. Wie hast du das erlebt?

Jost Bartholomäus: Etwa 3000 Rechten standen 6000 Gegendemonstranten gegenüber. Anders als in Köln hatten Hooligans und Neonazis aber keine Chance. Vor allem, weil die Polizei ihre Taktik geändert hat. Statt die Rechten zu schützen, kesselte sie sie ein. Geholfen hat auch, dass die Gewerkschaften breite Unterstützung hatten: aus der Landesregierung, allen demokratischen Parteien, Kirchen, weiteren konfessionellen Verbänden. Übrigens auch aus der Fußballfanszene. Wir haben gemeinsam ein Signal gesetzt: Wir repräsentieren die Mehrheit und wehren uns gegen Gewalt und Intoleranz.

Habt Ihr viele Mitstreiter in den Betrieben?

Bartholomäus: Bei VW wird Rechtsextremismus als wichtiges Thema gesehen. In Wolfsburg



Jost-Alexander Bartholomäus ist Vertrauensmann der IG Metall bei Volkswagen in Hannover.

und Salzgitter haben wir Arbeitskreise gegen rechts. In Hannover arbeiten wir noch daran.

Gibt es bei VW Hooligans oder sogar Neonazis?

Bartholomäus: Neonazis sind hier noch nicht aufgefallen, aber Hooligans gibt es sicher, wie in jedem Großbetrieb. Wenn bekannt wird, dass ein Kollege auf einer rechten Veranstaltung war, sprechen wir ihn natürlich direkt an. Mir gegenüber haben Kollegen auch schon Sympathien für die Hools geäußert. Sie seien doch nur gegen Salafisten. Ich sage dann, dass die Rechten die Salafisten nur als taktisches Manöver benutzen, um in die Mitte der Gesellschaft vorzudringen. Dass es ihnen in Wirklichkeit darum geht, Stimmung gegen Migranten und Flüchtlinge zu machen.

#### Was tun dagegen?

Bartholomäus: Es bleibt ständiger Einsatz gefordert. Wir müssen aber auch in der Flüchtlingspolitik die Bürger mitnehmen, damit sie nicht das Gefühl haben, überrollt zu werden. Bei uns gibt es in allen Stadtteilen Komitees, die Asylbewerber unterstützen. Die Regierung muss die Kürzung der Gelder für Aussteiger- und Aufklärungsprojekte und antifaschistische Arbeit insgesamt wieder zurücknehmen. Aufklärung ist wichtiger denn je, vor allem in den Schulen. Wenn es Neonazis und Salafisten - gelingt, ihr Gedankengut in Kinder einzupflanzen, wird es gefährlich.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



## **Guter Rat** gar nicht teuer

#### **GUTER RAT** I

Wer seine Arbeit verliert, hat viele Fragen. Antworten findet er bei seiner Gewerkschaft. Denn: Für Erwerbslose gibt es viele Gründe, Mitglied der IG Metall zu bleiben.

Wer seine Arbeit verliert, muss einiges erledigen. Erwerbslose müssen Fristen beachten, Anträge stellen, sich persönlich, telefonisch oder schriftlich melden oder vorsprechen, Verpflichtungen unterschreiben und Verträge mit der Arbeitsagentur eingehen. Wer sich da nicht auskennt, verliert leicht den Überblick, verpasst wichtige Termine oder Fristen.

Für die meisten Menschen ist der Verlust des Arbeitsplatzes schon schwer zu verdauen. In dieser Lage fällt es besonders schwer, sich mit Formalitäten zu

befassen. Die IG Metall berät ihre Mitglieder bei Anträgen, prüft Bescheide und hilft ihnen, ihr Recht gegenüber Arbeitsagenturen oder Sozialversicherungsträgern geltend zu machen. Deshalb lohnt es sich für Mitglieder, die ihre Arbeit verlieren, in der IG Metall zu bleiben.

Alles rechtens? Der erste Weg nach einer Kündigung sollte Betroffene zum Betriebsrat führen. Sie müssen zuerst klären, ob die Kündigung rechtmäßig ist, der Arbeitgeber den Betriebsrat an-



gehört sowie sich an Form und Fristen gehalten hat.

Wer gekündigt wird, muss sich spätestens drei Monate, bevor das Arbeitsverhältnis endet, bei der Arbeitsagentur arbeitssuchend melden. Tut er das nicht, riskiert er eine Sperre des Arbeitslosengelds. Um die Frist zu wahren, reicht zunächst ein Anruf. Besser: Wer persönlich erscheint, kann sich die Meldung bestätigen lassen. Die Drei-Monats-Frist gilt auch bei befristeten Arbeitsverträgen oder laufenden Kündigungsschutzklagen. Spätestens am ersten Tag der Erwerbslosigkeit müssen Betroffene persönlich bei der Arbeitsagentur erscheinen und einen Antrag auf Arbeitslosengeld stellen.

Bescheide prüfen. Wer gekündigt hat oder vom Chef fristlos gekündigt wurde, muss begründen, warum die Beschäftigung endete. Wenn die Erwerbslosigkeit aus Sicht der Arbeitsagentur selbst verschuldet ist, droht in der Regel eine Sperre von zwölf Wochen. Ob es so weit kommt, hängt oft von der Begründung ab. Mitglieder können sich von der IG Metall dabei beraten und Bescheide der Arbeitsagentur prüfen lassen. Denn nicht alles, was in einem offiziel-

## WISSEN

#### An der Grenze dessen. was zum Leben reicht

Zum 1. Januar 2015 hebt der Gesetzgeber die Regelsätze für Bezieher von Hartz IV, Grundsicherung und Sozialhilfe leicht an. Sie steigen um acht Euro im Monat für Alleinstehende und fünf Euro für Kinder. Es handelt sich um eine turnusgemäße Anpassung, die nach einem vorgegebenen Mechanismus läuft.

Die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen kritisiert, dass Hartz-IV-Bezieher damit weitere Kaufkraftverluste erleiden. Das Bundesverfassungsgericht hatte die Sätze in seinem Beschluss vom 23. Juli 2014 zwar nicht beanstandet, allerdings erklärt, dass sie an der Grenze dessen seien, was verfassungsrechtlich zum Existenzminimum gehöre (Az. 1 BvL 10/12, 1 BvL 12/12, 1 BvR 1691/13).

len Schreiben steht, ist automatisch richtig. Nach den Erfahrungen der IG Metall waren in der Vergangenheit eine Reihe von Bescheiden fehlerhaft oder sogar rechtswidrig. Mitglieder können mithilfe ihrer IG Metall Widerspruch gegen einen Bescheid einlegen. Landet ein Streit mit der Arbeitsagentur, dem Jobcenter, dem Sozialamt oder dem Rentenversicherungsträger vor Gericht, können Mitglieder eine kostenlose arbeits- und sozialrechtliche Vertretung bekommen.

Die Bescheide zu prüfen lohnt sich. 40 Prozent der Widersprüche gegen Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld sind erfolgreich. 43 Prozent gewinnen ihre Klage gegen eine Sperrzeit. Empfänger von Arbeitslosengeld II, gegen die die Agentur Sanktionen verhängte, wehren sich ebenfalls in vielen Fällen erfolgreich. In 37 Prozent der Widersprüche und 47 Prozent der Klagen müssen die Agenturen die Sanktionen aufheben.

Zurück in den Job. Nach dem Papierkram folgt die Suche nach einer neuen Stelle. Je nachdem wie lange die letzte Bewerbung zurückliegt, kann das für viele Neuland sein. Auch auf dem Weg zurück in den Job hilft die IG Metall ihren Mitgliedern. Sie prüft den Arbeitsvertrag oder beantwortet Fragen zum Tarifrecht.

Neben der Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen behalten Mitglieder, auch wenn sie erwerbslos sind, ihren Anspruch auf alle satzungsgemäßen Leistungen. Und zwar für einen geringen Beitrag. Denn Erwerbslose zahlen 1,53 Euro pro Monat. Sie müssen es nur bei ihrer IG Metall vor Ort melden.

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Urteile, Adressen von Beratungsstellen und mehr bietet die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen unter:

erwerbslos.de

#### **KURZ & BÜNDIG**

#### Karte mit Foto rechtmäßig

Die elektronische Gesundheitskarte (eGK) mit Foto ist rechtmäßig und verletzt nicht das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung. Dies entschied das Bundessozialgericht. Der Kläger wollte seiner Kasse kein Foto für die eGK überlassen. Zudem bezweifelte er, dass die gespeicherten Daten auf der Karte sicher sind. Die Richter führten aus, dass die Daten durch das geltende Recht vor Missbrauch geschützt seien (B 1 KR 35/13 R[1]).



Urlaub zu fairen Konditionen gibt es über die Servicegesellschaft.

#### **Attraktive Hotelangebote**

Die Servicegesellschaft der IG Metall hat ihr Angebot erweitert. Mitglieder können ab sofort über den Kooperationspartner Hotel Reservation Service (HRS) auch für Privatreisen in den Genuss der Preisvorteile kommen. HRS betreibt ein weltweites elektronisches Reservierungssystem auf Basis einer Datenbank von über 250 000 Hotels in allen Preiskategorien. Auf der Internetseite der Servicegesellschaft erfahren IG Metall-Mitglieder mehr über das neue Reiseangebot. Die angegebenen Preise sind tagesaktuell und können aufgrund unterschiedlicher Konditionen variieren. Hinweis: Vorteilsangebote kann nur einsehen, wer sich zuvor im Mitgliederbereich der IG Metall online registriert.

igmservice.de/reisen

## Chancen



Logistikmeister steuern Waren vom Eingang durch das Lager bis zum Ausgang. Sie leiten Personal und bilden aus.

## Meister in der Logistik

BERUF UND **KARRIFRF** 

Logistikmeister planen und steuern den Warenstrom im Betrieb. Als Führungskräfte leiten sie Beschäftigte an und bilden Azubis aus. Die Weiterbildung steht allen qualifizierten Beschäftigten in der Logistik offen, ermöglicht mehr Geld und Perspektiven bis hin zum Studium.

Logistikmeister steuern und überwachen Transport und Lagerung, vom Wareneingang bis zum Versand. Sie arbeiten bei Logistik- und Transportunternehmen sowie in Industriebetrieben. Als Führungskräfte organisieren sie den Einsatz von Hilfsmitteln, etwa von Staplern und Verpackungsmaschinen, und den Personaleinsatz. Außerdem sind sie Ausbilder in der Logistik.

Je nach Verantwortung verdienen Logistikmeister 2500 bis 3000 Euro brutto, in der Metall- und Elektroindustrie mit IG Metall-Tarif bis zu 4500 Euro plus Zulagen.

Zugang. Voraussetzung für die Zulassung zur Prüfung ist eine abgeschlossene Ausbildung im Bereich Logistik - oder alternativ jede andere Berufsausbildung, wenn der Beschäftigte mindestens ein Jahr Berufspraxis in der Logistik nachweisen kann. Und schließlich steht die Weiterbildung auch Beschäftigten ohne Ausbildung offen, wenn sie mindestens vier Jahre in der Logistik gearbeitet haben.

Die Prüfung ist in zwei Teile gegliedert: Im ersten Teil weist der Prüfling grundlegende Qualifikationen in Betriebswirtschaft, Teamarbeit und Recht nach. Im zweiten Teil geht es dann um handlungsspezifische Qualifikationen wie die Steuerung von Logistikprozessen und die Leitung von Personal.

Kurse und Finanzierung. Ein vorbereitender Kurs vor der Prüfung ist nicht vorgeschrieben, aber sinnvoll und die Regel. Weiterbildungskurse zum Logistikmeister dauern etwa sechs Monate in Vollzeit sowie 24 Monate in Teilzeit neben der Arbeit. Insgesamt kosten die Kurse 4500 bis 5000 Euro.

Im günstigsten Fall fördern Arbeitgeber die Aufstiegsfortbildung, vor allem in Betrieben, wo die IG Metall-Tarifverträge zur Qualifizierung gelten. Ansonsten gibt es öffentliche Fördergelder, etwa das Meister-BAföG nach dem Aufstiegsförderungsgesetz: monatlich 697 Euro für Singles, 912 Euro für Verheiratete plus 210 Euro je Kind.

Schließlich müssen Logistikmeister auch nachweisen, dass sie pädagogisch in der Lage sind, Auszubildende anzuleiten - mit einer Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO). Die AEVO-Kurse sind in vielen Weiterbildungskursen zum Logistikmeister integriert. Ansonsten dauern die AEVO-Kurse 115 Stunden und kosten 300 bis 600 Euro. Die IG Metall bietet für ihre Mitglieder kostenlose AEVO-Kurse an.

Perspektiven. Logistikmeister entsprechen dem Qualifikationsniveau sechs des Deutschen Qualifizierungsrahmens und stehen damit auf einer Stufe mit dem Techniker, Fachwirt, Betriebswirt und dem Bachelor. Sie können daher jede Art von Weiterbildung draufsatteln und auch ohne Abitur in jedem beliebigen Fach studieren.

Dirk.Erb@igmetall.de

Ausführliche Informationen zum Zugang und zum Berufsbild:

- **berufenet.arbeitsagentur.de** Weiterbildungskurse finden:
- kursnet.arbeitsagentur.de Finanzierung der Fortbildung:
- wap.igmetall.de
  - →Weiterbildung
  - → Finanzierung & Förderung

## Berufsabschluss nachholen

#### **BESSER MIT BILDUNG**

Wer keine Ausbildung hat, kann das später nachholen, auch in Teilzeit neben der Arbeit. Dafür gibt es diverse Förderprogramme und Angebote zur Nachqualifizierung.

Fünf Millionen Erwerbsfähige in Deutschland sind ohne Berufsabschluss. Sie haben schlechtere Jobs und sind dreimal so oft arbeitslos wie Ausgebildete. Das wird sich weiter verschärfen: In der Fabrik der Zukunft wird ungelernte Arbeit immer weniger gebraucht. Wer also keine Berufsausbildung hat, sollte sie bald nachholen.

Immerhin haben Politik und Wirtschaft erkannt, dass sie zur Sicherung des Fachkräftebedarfs auch die heute noch An- und Ungelernten brauchen. Es gibt neue Programme, die die Nachqualifizierung sowohl von Erwerbslosen als auch Beschäftigten fördern: etwa das Programm »Spätstarter gesucht«, zur Erstausbildung junger Erwachsener zwischen 25 und 35 Jahren, übrigens auch in Teilzeit. Sowie die Initiative »Perspektive Berufsabschluss«, bei der regionale Projektträger Nachqualifizierungen in Kooperation mit Betrieben vor Ort anschieben.

Selbst engagieren. Ein Problem ist, dass alles von den Arbeitgebern abhängt. Obwohl die Beratungsstellen oft sogar einen Großteil des Papierkrams übernehmen, engagieren sich bislang nur wenige Betriebe. Wer bereits beschäftigt ist, sollte daher seinen Betriebsrat auf die Nachqualifizierung ansprechen.

Wer schließlich die Nachqualifizierung bekommt, muss dafür oft selbst viel Zeit abends und am Wochenende einbringen. Eine Freistellung bieten bislang nur wenige Betriebe. Das soll sich mit

der von der IG Metall geforderten Bildungsteilzeit ändern. Dirk.Erb@igmetall.de

Zum Programm »Spätstarter«:

arbeitsagentur.de/ Erstausbildung-Arbeitnehmer Projektträger vor Ort:

perspektiveberufsabschluss.de









Von der Nachqualifizierung profitieren beide: Beschäftigte und Betriebe.

## Navigator für Beruf und Karriere

Der neue Berufsentwicklungsnavigator »Ben« der Arbeitsagentur hilft bei der Suche nach dem Wunschberuf. Hier findet Ihr alle Infos zum Berufswechsel. zum Aufstieg, zum Wiedereinstieg und zur Weiterbildung.

Der Navigator bündelt dazu Informationen aus verschiedenen Angeboten der Arbeitsagentur:

Per Mausklick erscheinen mögliche weitere Karriere- und Bildungswege, Infos zur Tätigkeit und zu Verdienstmöglichkeiten sowie die Beschäftigungschancen nach Bundesland aus der Statistik der Arbeitsagentur.

Schließlich spuckt »Ben« dann auch die passenden Stellenangebote aus der Jobbörse aus. Insgesamt braucht der Berufsentwicklungsnavigator lediglich zwei Angaben von Euch: je nach Suche Euren Wunschjob oder aktuellen Beruf sowie den Ort. Dirk.Erb@igmetall.de

Zum Berufsentwicklungsnavigator der Arbeitsagentur:

ben.arbeitsagentur.de

#### **KURZ & BÜNDIG**



Weiterbildungskosten können voll von der Steuer abgesetzt werden.

#### Weiterbildung absetzen

Wer bereits einen Beruf ausübt und sich in diesem Rahmen weiterbildet, kann - anders als bei der Erstausbildung - sämtliche Kosten als Werbungskosten von der Steuer absetzen. Inklusive Lehrmittel, Fahrten und Verpflegung. Dies gilt für alle Weiterbildungsmaßnahmen, die die Erwerbsfähigkeit sichern, also etwa auch für Computer- und Sprachkurse.

#### Eine Woche Uni testen

Studierende nehmen Studieninteressierte zum Schnuppern für eine Woche mit an ihre Hochschule. So können die meist jüngeren Studieninteressierten schauen, ob der Studiengang für sie passt. Diese Idee steckt hinter der Initiative »One Week Student«. Derzeit sind 2600 Interessierte und 1300 Studierende registriert.

#### neweekstudent.de

#### Bei Krankheit umschulen

Wer seine Arbeit wegen einer Krankheit nicht mehr ausüben kann, kann sich über die Rentenversicherung fortbilden oder umschulen. Voraussetzung sind 15 Versicherungsjahre. Ausführliche Informationen liefert die Broschüre »Berufliche Rehabilitation: Ihre neue Chance«:

#### ( deutsche-

#### rentenversicherung.de

- →Services →Broschüren
- → Rehabilitation → Beruflich



## Rätsel

#### Für wen gilt ein Tarifvertrag rechtlich?

- Für alle Beschäftigten eines tarifgebundenen Betriebs
- Für alle IG Metall-Mitglieder, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten
- Für alle Beschäftigten in den Betrieben der betreffenden Branche
- Für alle, die es verdient haben

## Wer beschließt die Tarifforderung?

- Der Erste Vorsitzende der IG Metall
- Die Deutsche Bundesbank
- Die gewählten Mitglieder der Tarifkommissionen
- Die fünf Wirtschaftsweisen

### Was ist die Voraussetzung für einen »echten« Streik (nicht Warnstreik)?

- Mindestens 75 Prozent der betroffenen Gewerkschaftsmitglieder stimmen per Urabstimmung dafür.
- Die Friedenspflicht endet, ohne dass die Arbeitgeber ein Tarifangebot auf den Tisch gelegt haben.
- Ε Die IG Metall hat genügend Fahnen, Mützen, Trillerpfeifen und Streikwesten verteilt.
- Die dritte Verhandlungsrunde mit den Arbeitgebern sowie die anschließende Schlichtung scheitern.

#### Woran orientieren sich die Entgeltforderungen der IG Metall in Tarifrunden?

- An den Umsatz- und Gewinnentwicklung sowie am Aktienkurs der Unternehmen
- An der durchschnittlichen Einkommensentwicklung der Unternehmensvorstände und Aufsichtsräte
- An Umfragen unter Beschäftigten in den Betrieben
- An Inflation und Produktivitätsentwicklung zuzüglich Umverteilungskomponente

## Was ist überhaupt »Entgelt«?

- **E** R Sonderzahlung zum Ausscheiden aus dem Berufsleben
- Nettolohn oder -gehalt nach Abzug aller Steuern und Sozialabgaben Ε
- Einheitlicher Oberbegriff für Lohn und Gehalt
- Gewerkschaftsbeitrag an die IG Metall

#### Die Preise im Januar

Wir verlosen sechs Bücher: je drei Exemplare von zwei Bänden des Lappan-Verlags mit Cartoons verschiedener Zeichner. Unter anderem mit den Cartoonisten André Poloczek, Stephan Rürup und Harm Bengen, die auch für die Publikationen der IG Metall zeichnen.





#### Lösungswort:

Trage die Anfangsbuchstaben der gelösten Fragen 1 bis 5 in die jeweiligen Kästchen ein.



#### Einsenden an:

Bitte das Lösungswort bis zum 24. Januar unter Angabe von Vor-, Nachnamen und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de