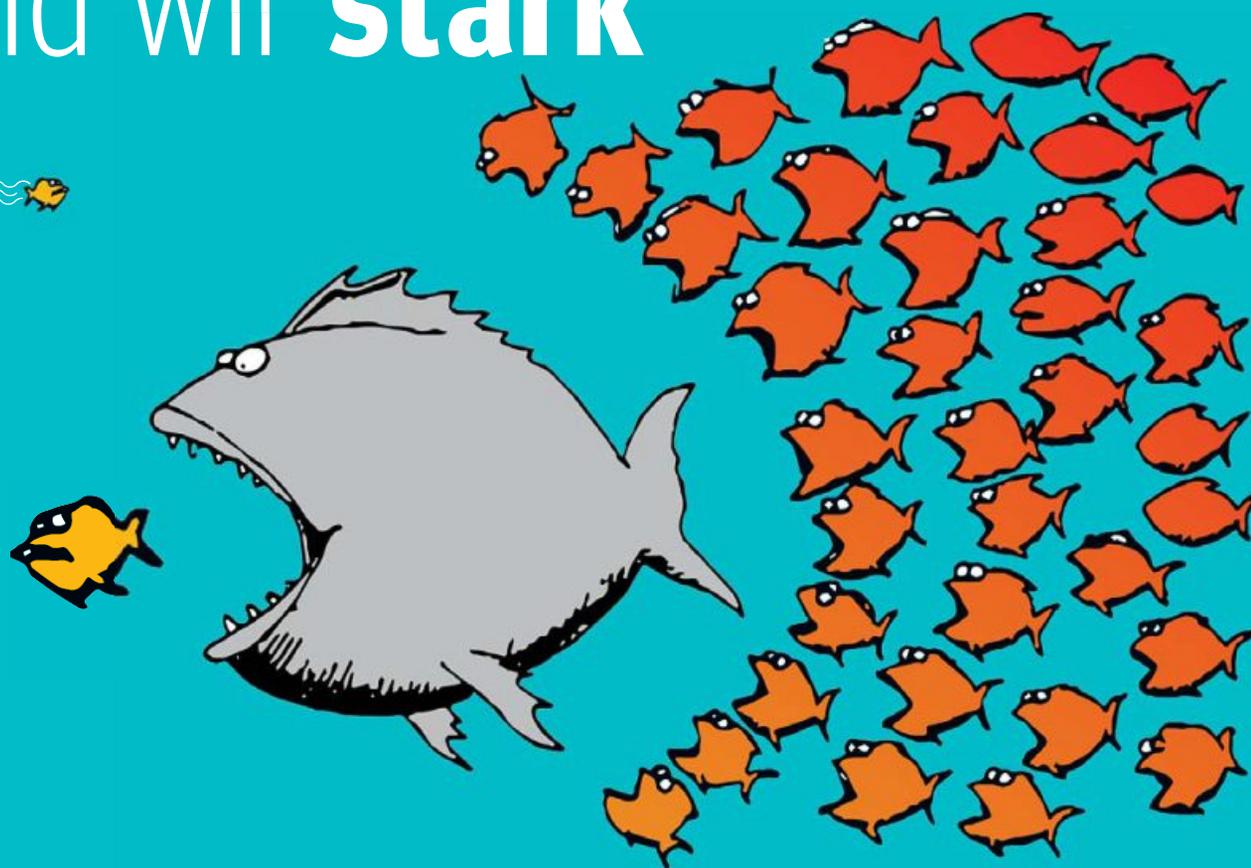


ERSCHLIESSUNGSPROJEKTE



Nur **gemeinsam** sind wir **stark**



Jubiläum 125 Jahre IG Metall: Kampf um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

→ Seite 4

Tarifbindung Tarifverträge müssen wieder selbstverständlich werden

→ Seite 20

Bezirk

→ Seite 28



INHALT

- 4 **125 Jahre IG Metall** Ernst Günter Petersen ist Auszubildender, als der Streik um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beginnt.
- 6 **Osteuropa** IG Metall vertieft Zusammenarbeit mit ungarischen Gewerkschaften.
- 7 **Homeoffice** Vor allem hoch Qualifizierte, Akademiker und Bildschirmarbeiter arbeiten öfter von zu Hause.
- 8 **Stahl** Die Europäische Union will den Emissionshandel reformieren und gefährdet damit Jobs und Investitionen.
- 10 **Kontraktlogistik** Beschäftigte bei Rhenus holen sich gemeinsam ihren Tarifvertrag.

Gemeinsam stark – Metallerinnen und Metaller werden selbst aktiv

TITEL 12 Die IG Metall hat sich zum Ziel gesetzt, faire Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung für alle Beschäftigten durchzusetzen. Am besten gelingt das in Betrieben mit starken Betriebsräten und vielen engagierten Mitgliedern. Deshalb wird die IG Metall ihre Erschließungsarbeit weiter ausbauen.

- 16 **Vaillant** Um die Rendite zu steigern, will das Unternehmen in Nordrhein-Westfalen 370 Jobs streichen.
- 17 **Opel** Erst ausgegliedert, dann eingegliedert. Beschäftigte der Dienstleister Neovia und Minacs sind zurück bei Opel.
- 18 **Schwabe aus Anatolien** Die Geschichte von Ergun Lümali erzählt von einem erfolgreichen Miteinander.
- 19 **Widerstand in Mannheim** General Electric will in Deutschland 1700 Arbeitsplätze abbauen.
- 20 **Tarifbindung** Tarifverträge sind für viele Beschäftigte nicht mehr selbstverständlich. Die IG Metall will das ändern.
- 22 **Recht so** Tjark Menssen vom DGB Rechtsschutz erklärt, wann eine Kündigung als zugestellt gilt.
- 23 **Ausbildung** Auch mehrmonatige Praktika im gleichen Betrieb werden nicht als Probezeit für eine Ausbildung angerechnet.
- 24 **Ratgeber** Durch die neuen Gesundheitsgesetze erhalten Patienten nach dem Krankenhausaufenthalt eine bessere Versorgung.
- 25 **Arbeiten während des Studiums** Auch Studierende haben meistens Anspruch auf den Mindestlohn.
- 26 **Gute Chancen** Arbeitgeber werben gezielt um Studienabbrecher für eine Ausbildung.
- 27 **Vom Schweißer zum Organisator** Metallbauerinnen und -bauer haben gute Aussichten auf dem Arbeitsmarkt.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Rätsel/Impressum**

REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:
20. Januar 2016



Foto: Viktor Capj/panthermedia.net



Foto: vosla GmbH, pl17615/panthermedia.net

Mobiles Arbeiten Die Arbeit im Homeoffice ist bisher nur in den wenigsten Betrieben geregelt. → Seite 7 und Seite 16

Besser mit Tarif Der Lampenhersteller vosla in Plauen ist eine der wenigen tarifgebundenen Firmen in einer Region und profitiert davon. → Seite 11

LESERBRIEFE

Auch Frauen arbeiten lange

metallzeitung 1/2016

»Selbstaubeutung«

Nicht nur, dass wir Frauen weniger verdienen (siehe Bericht »Gerechte Entgelte« auf Seite 7). Wir werden auch in dem Text und der Grafik »Selbstaubeutung« nicht berücksichtigt. Darin geht es nur um Männer mit überlangen Arbeitszeiten. So etwas sollte heute nicht mehr vorkommen. Meine Kolleginnen und ich arbeiten auch generell über 45 Stunden die Woche.

Martina Mendte, per E-Mail

Ohne Sachkenntnis

metallzeitung 1/2016

»Ein Jahr Mindestlohn«

Ihr schreibt zu einem Jahr Mindestlohn: »Anders als viele Arbeitgeber prophezeiten (...).«. Mir fehlt ein Hinweis auf die sogenannten Fachleute und Wissenschaftler, allen voran den Chef des Ifo-Instituts, Hans-Werner Sinn. Sie haben nämlich ganz offensichtlich ohne ausreichende Sachkenntnis in einem Maße versucht, populistisch Einfluss auszuüben, dass man es nur einen Skandal nennen konnte. Ihre Unfähigkeit, die reale Entwicklung auch nur im Ansatz richtig abzuschätzen, sollte dringend unterstrichen werden.

Peter Mayer, per E-Mail

Froh über offene Berichte

metallzeitung 1/2016

»Egal wo Du herkommst«

Ich habe Ihren Bericht über die IG Metall Jugend und deren Einsatz für Vielfalt und Aufklärung über Aids gelesen. Ich freue mich sehr, dass es in der IG Metall inzwischen so viele Menschen gibt, die sich auch mit schweren Themen auseinandersetzen und dass auch offen darüber berichtet wird.

Stefan Häbich, per E-Mail

Zweifel am Aufstieg

metallzeitung 1/2016

»Betrieb statt Hochschule«

Es werden zwar in den nächsten Jahren viele ältere Fachkräfte wie Meister und Techniker aus dem Berufsleben ausscheiden, weil sie in den Ruhestand gehen. Aber sie werden nicht durch ihresgleichen ersetzt, sondern, wie man feststellen muss, durch Hochschulabsolventen: Bachelor-, aber auch Masterabsolventen. Für sie sind die ehemaligen Meisterstellen die Einstiegsarbeitsplätze zur weiteren beruflichen Karriere. Die Meisterabsolventen fangen im Betrieb weiter unten an, nicht auf Meisterstellen. Ob sie diese ohne Studium noch erreichen können, steht in den Sternen.

Evelin Nerreter-Hanusch, Altdorf



Foto: Michael Jung/panthermedia.net



Illustration: ayzek/panthermedia.net

Tarifbindung Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – Voraussetzung dafür ist und bleibt die Tarifbindung. → Seite 20

Ratgeber Gesetzlich Krankenversicherte können Kurzzeitpflege und häusliche Krankenpflege in Anspruch nehmen. → Seite 24

GEWONNEN

Roadshow-Verlosung

Wie bereits in den Jahren zuvor war die Roadshow der IG Metall auch 2015 wieder in Deutschland unterwegs, um auf Marktplätzen, in Industrieparks, vor Betrieben oder bei Festivals über aktuelle Themen aus der Arbeitswelt zu informieren. Zahlreiche Besucher nahmen an dem Gewinnspiel der IG Metall-Roadshow teil.



Foto: IG Metall

Je ein Tablet haben gewonnen:
Anke Dorka, Bochum, Tilman Ehlers, Hermsdorf, Julia Jüngert, Bundorf, Ahmet Yagiz, Nordenham.

Auch in diesem Jahr tourt die Roadshow wieder ab April mit neuen Fahrzeugen durchs Land: beispielsweise während der Tarifrunde, zu Stadtfesten, bei Aktionen gegen rechts und bei Festivals. Rückblicke zu den Terminen 2015 sowie Ausblicke auf die Termine 2016 gibt es unter:

► wir.die-igmetall.de/service/roadshow/

Bundesweit unterwegs: die Roadshow und der Truck der IG Metall

Werbeaktion 2015 – Verlosung Sonderprämie

Je eine Reise für zwei Personen ins Allgäu haben gewonnen:

Marcus Ertl, Halle, Gabriela Scharfenberger, Chemnitz, Dieter Schnepfer, Kürnbach.

Je eine Reise für zwei Personen nach Berlin haben gewonnen:

Rainer Heise, Siemerode, Monika Meier, Hamburg, Eugen Urbach, Wolfsburg.

Je eine Reise für zwei Personen auf die Insel Rügen haben gewonnen:

Harald Breimaier, Aitach, Hermann Reisinger, Eichendorf, Birgit Stach, Olsberg.

Dezember-Rätsel – Lösungszahl: »44«

1. Preis: Monika Catalano, Heilbronn; 2. Preis: Uta Gocz, Zwickau
3. Preis: Udo Liegmann, Hannover

EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

IG Metall auf Erfolgskurs

Rückblick und Ausblick Die IG Metall ist zum fünften Mal in Folge gewachsen. Ein tolles Ergebnis, aber kein Grund, sich auszuruhen.

Die IG Metall blickt auf ein erfolgreiches Jahr 2015 zurück: Die Zahl der Mitglieder wuchs zum fünften Mal in Folge und am Jahresende betrug sie insgesamt 2 273 743. Darauf sind wir stolz.

Diesen Mitgliederzuwachs verdanken wir zum einen dem durch gute Arbeit erworbenen Ansehen unserer Gewerkschaft. Aber vor allem dem großen Engagement vieler aktiver Mitglieder vor Ort – gerade auch in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie zu Beginn des Jahres 2015. Mit unseren Forderungen erreichten wir viele Menschen und viele von ihnen traten ein. Diese Tarifrunde war damit ein Erfolgsfaktor für unsere gute Mitgliederentwicklung. Und allen, die an diesem Erfolg beteiligt waren, möchte ich an dieser Stelle herzlich danken.

Wir für mehr Auch das zeigte die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie 2015: Gute Mitgliederentwicklung zahlt sich für alle aus. Das Tarifergebnis brachte ein Einkommensplus von 3,4 Prozent sowie ein selbstbestimmteres Arbeitsleben durch die Neuregelung von flexiblen Altersübergängen und des Anspruchs auf Bildungsteilzeit. Jetzt stehen wir kurz vor der Tarifrunde 2016 der Metall- und Elektroindustrie und vor über 40 Tarifrunden in anderen Branchen. Wir werden auch in diesem Jahr auf eine Erhöhung der Realeinkommen setzen, die der guten Ertragslage der Unternehmen angemessen ist.

Was uns bewegen muss: Nur noch für jeden zweiten Beschäftigten gelten unsere Flächentarife. Jahrzehntlang haben die Arbeitgeber massiv Tarifflucht betrieben. Über 18 Prozent weniger Entgelt bedeutet es im Durchschnitt für die Beschäftigten, wenn ihr Betrieb nicht tarifgebunden ist. In den letzten Jahren gelang es uns, die Tarifbindung zu stabilisieren. Nun wollen wir die Trendwende. Denn: Gerechtfertigt geht nur mit Tarifvertrag.

Unsere Erfahrung sagt: Voraussetzung hierfür ist mehr Mitgliederstärke. Und aktives Handeln vor Ort. Tarifrunden dürfen an tariflosen Betrieben nicht spurlos vorbeigehen. Auch hier wollen wir in der Tarifbewegung 2016 Signale setzen.

125
JAHRE IG METALL
GEMEINSAM
FÜR EIN GUTES LEBEN.



Ihr 125-jähriges Jubiläum feiert die IG Metall in diesem Jahr. Im Januar blickte die metallzeitung auf die Gründung des Deutschen Metallarbeitersverbands 1891 zurück. Diesmal erinnern wir an den Kampf um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 1956. Ernst Günter Petersen war damals Auszubildender auf der Flensburger Werft. Er erinnert sich.

Von Fabienne Melzer



Krankheit **bedrohte** die Existenz

»Wir hatten damals gerade genug Geld, um über die Runden zu kommen. Und wenn es weniger gab, war das jedes Mal ein tiefer Einschnitt in Dein Leben. Wenn unser Vater krank wurde und drei Tage lang kein Geld bekam, fehlte es an allen Ecken und Kanten. Wir mussten an allem sparen, an Essen, an Kleidung, an allem.

Als der Streik begann, war ich im dritten Ausbildungsjahr auf der Flensburger Werft. Die Werft war vom ersten Tag an dicht, keiner arbeitete mehr außer uns Auszubildenden. Da ich neben dem Gewerkschaftshaus wohnte, ging ich jeden Abend hinüber. Dort wurde täglich berichtet, wie der Streik lief. Menschen aus ganz

Deutschland schickten Pakete, um die Streikenden zu unterstützen. Sie wurden dort verteilt.« So erinnert sich Ernst Günter Petersen an den Beginn des längsten Streiks in der Geschichte der IG Metall 1956/57 in Schleswig-Holstein. 16 Wochen lang streikten mehr als 34.000 Metallarbeiter an der Küste für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für alle Beschäftigten.

Aus heutiger Sicht klingt es unglaublich: Angestellte bekamen seit 1861 im Krankheitsfall sechs Wochen lang ihren Lohn weitergezahlt.

Wurde ein Arbeiter krank, erhielt er in den ersten drei Tagen – den Karenztagen – gar kein Geld. Danach zahlte die Krankenkasse 26 Wochen lang die Hälfte seines Grundlohns. Ein Metallarbeiter, der 1956 vier Wochen krank wurde und davon zwölf Tage im Krankenhaus verbrachte, büßte die Hälfte seines Nettoeinkommens ein. Mütter mussten ihre Kinder, die einen warmen Mantel brauchten, mit den Worten trösten: »Du bekommst ihn, wenn Vater wieder gesund ist.«



**Eine für die Streikleitung
angemietete Barkasse im
Kieler Hafen beim Streik
um die Lohnfortzahlung im
Krankheitsfall 1956/57**

Foto: IG Metall

Die IG Metall hatte auf ihrem Gewerkschaftstag 1954 die Forderung nach einer Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für alle beschlossen. Doch in dieser Frage gaben die Metallarbeitgeber bei den Tarifverhandlungen 1956 nicht nach. Im Sommer 1956 schrieb die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände: »... dass eine Bestimmung, wonach den Arbeitern im Krankheitsfall für die Dauer von sechs Wochen der Lohn fortzu-

zahlen ist, die Neigung zum Krankfeiern ganz erheblich vergrößert.«

Der Streik begann am 24. Oktober, nachdem sich die Arbeitgeber vier Tage zuvor geweigert hatten, eine Schlichtungsstelle anzurufen. Um 6 Uhr morgens legten 18000 Metallarbeiter die Arbeit nieder. Nach 114 Streiktagen einigen sich IG Metall und Arbeitgeber auf einen Schlichtungsvorschlag. Zwar sah auch der Kompromiss drei

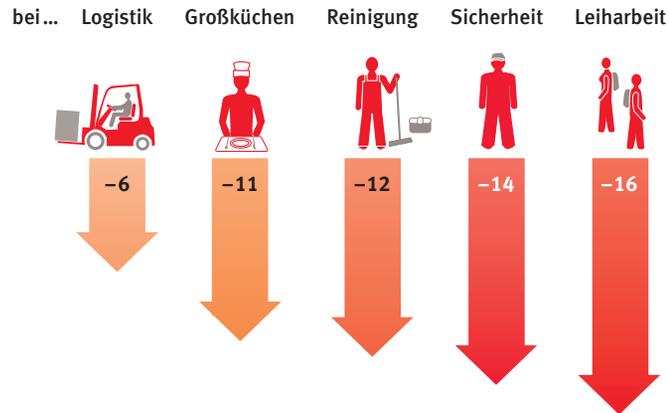
Karenztage vor. Nach einer Woche Krankheit wurden aber eineinhalb und nach zwei Wochen alle drei Tage voll bezahlt. Ein wichtiger Schritt in Richtung Lohnfortzahlung war getan. Bis Arbeiter im Krankheitsfall sechs Wochen lang ihren Lohn weiter erhielten, dauerte es noch bis 1970. Seither steht die Lohnfortzahlung für alle Beschäftigten im Gesetz. Doch sie muss immer wieder verteidigt werden. Als die Kohlregierung 1996 die Karenztage wieder einführen wollte, scheiterte sie am Widerstand der Gewerkschaften.



Cartoon: Stephan Rürup

Weniger Lohn Wenn Firmen Arbeiten an Fremdfirmen auslagern, sind die Beschäftigten die Leidtragenden.

Werden Bereiche ausgelagert, sinken die Löhne
Verringerung der Entgelte in der Gesamtwirtschaft, in Prozent



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2015

Outsourcing Kantine, Werk-
schutz, Gebäudereinigung oder
andere Tätigkeiten nicht mehr von
eigenem Personal machen zu las-
sen, sondern an andere Firmen zu
vergeben, ist ein beliebtes Mittel,
um Kosten zu sparen.

Für die betroffenen Beschäftigten bedeutet das: weniger Geld. Im Schnitt sanken die Entgelte in Deutschland innerhalb von zehn Jahren insgesamt um zehn Prozent. Das zeigt eine Studie der Boston University. Der Verlust ist in den einzelnen Bereichen unterschiedlich. Am größten ist er bei Leiharbeitnehmern: Sie erhalten für die gleiche Arbeit 16 Prozent weniger als die Stammbeschäftigten.

Osteuropa Die IG Metall vertieft ihre Zusammen-
arbeit mit der ungarischen Metallgewerkschaft VASAS. Mit
der Eröffnung einer gemeinsamen Bildungs- und Beratungs-
einrichtung in Győr, Mitte Januar, soll mehr Mitbestimmung
für die Beschäftigten erreicht werden. Ziel der sogenannten
Transnationalen Partnerschaftsinitiative: gemeinsam die
Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten zu verbessern, ins-
besondere an den ungarischen Standorten deutscher Auto-
mobillhersteller und -zulieferer. Schätzungsweise 50 000
Menschen arbeiten in Ungarn für deutsche Unternehmen –
nicht immer zu den besten Konditionen. »Ungarn ist eine Art
Labor für Arbeitsbedingungen für deutsche Hersteller«, kriti-
sierte IG Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Lemb bei der Er-
öffnung. »Hier wird ausprobiert, was in Deutschland nicht so
einfach möglich ist.« Globalisierung dürfe aber nicht heißen,
dass sich die Unternehmen in Deutschland an die Regeln hiel-
ten, woanders die Werke aber nach Gutsherrenart führten.



Begehrte Industriearbeitsplätze: Audi in der Győr
ist der größte Auslandsinvestor in Ungarn.

1,3

Auf Geld verzichtet

1,3 Milliarden Euro verlieren Beschäftigte in
Deutschland im Jahr, weil sie ihre Reisekosten
nicht geltend machen. Das ergab eine Studie
des Unternehmens Ruigrok – NetPanel. Als
Grund gaben ein Viertel der Befragten an, die
Abrechnung sei zu zeitaufwendig.

81 000

Noch auf der Suche

Fast 81 000 Jugendliche hatten im Herbst
noch keinen Ausbildungsplatz. Aber zum ers-
ten Mal seit Jahren ging die Zahl der Ausbil-
dungsplätze 2015 nicht zurück.

400 000

Heimat für Migranten

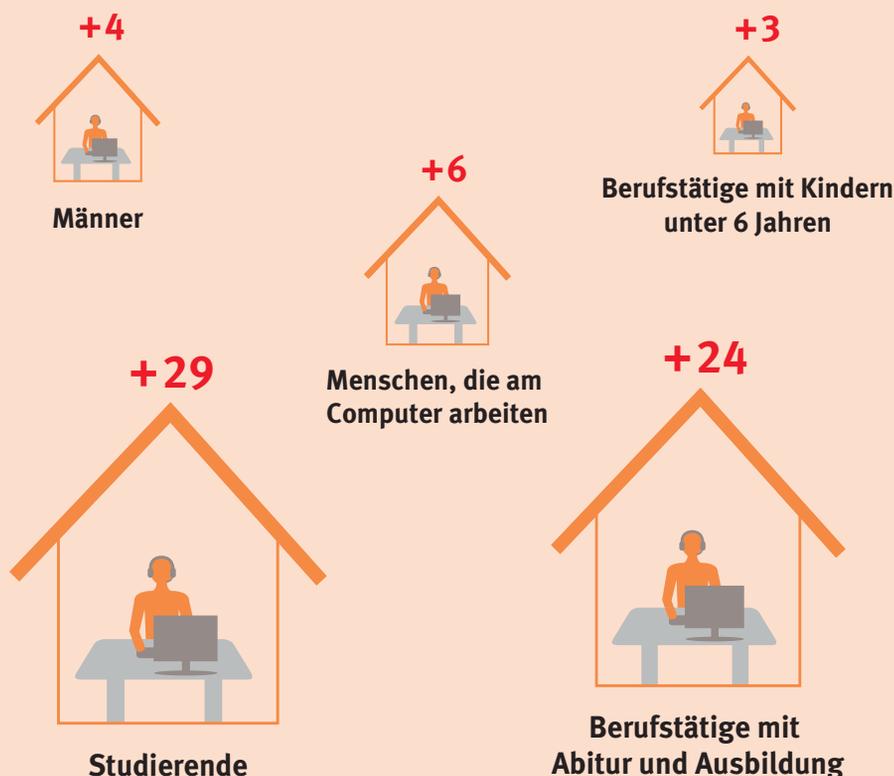
Rund 400 000 Mitglieder der IG Metall kom-
men aus Einwandererfamilien. Damit ist die
Gewerkschaft die größte Migrantenorganisa-
tion in Deutschland.

Arbeitsplatz Wohnung

»Homeoffice« – vor allem eine Sache für höher Qualifizierte

Telearbeit leisten vor allem höher Qualifizierte

Die Wahrscheinlichkeit, gelegentlich von zu Hause aus zu arbeiten, steigt bei diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Vergleich zum Durchschnitt um so viel Prozent:



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2015

Fast jede und jeder dritte Beschäftigte arbeitet zumindest gelegentlich von zu Hause aus für die Firma. In Vereinbarungen geregelt ist die Arbeit im Homeoffice nur in den wenigsten Betrieben (siehe hierzu auch Seite 16). Das hat Nachteile, zum Beispiel, dass bei Arbeit nach Feierabend Arbeitszeiten nicht erfasst werden.

Aber »Heimarbeit« an sich hat auch Vorteile. Wenn statt in der Firma zu Hause gearbeitet wird, entfallen Fahrwege, Beruf und Privates können besser ausbalanciert werden. Nach einer Studie für das Bundesinstitut für Berufsbildung und die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin nutzen die Möglichkeit vor allem ganz bestimmte Arbeitnehmertypen.

Männer arbeiten öfter als Frauen daheim und Ältere öfter als Junge unter 30 Jahren. Überdurchschnittlich stark vertreten unter mobil Arbeitenden sind auch Fachkräfte mit Abitur und Akademiker, Beschäftigte in Kleinbetrieben und – wenig überraschend – Angestellte, die am Computer arbeiten.

Obwohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Homeoffice unter Umständen viel Fahrzeit sparen, spielt die Länge des Arbeitswegs kaum eine Rolle bei der Entscheidung, zu Hause zu arbeiten.

Ausbildung im Handwerk bricht ein

Im Handwerk ist die Ausbildung stark zurückgegangen. Das beklagt Professor Gerhard Bosch, Direktor des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Uni Duisburg-Essen. »In vielen klassischen Berufen ist die Ausbildung praktisch zusammengebrochen.« Im gesamten Handwerk schrumpften die Abschlussprüfungen zwischen 1995 und 2014 um fast 38 Prozent: von 132 360 auf 82 635. Besonders ausgeprägt war der Rückgang in Gewerken, in denen – wie in den Tischlereien – die Meisterpflicht abgeschafft ist. Ausbilden können nur Fachkräfte, die eine Ausbildereignungsprüfung abgelegt haben. Das sind in der Regel Meister.

Eintagsfliegen Die Meisterpflicht hatte die rot-grüne Regierung 2004 mit der Agenda 2010 gestrichen. Sie hoffte, dadurch würden mehr neue Betriebe entstehen. Die Existenzgründungen nahmen seitdem nach einem Bericht des IAQ auch tatsächlich zu. Aber »meist handelte es sich um kurzlebige Ein-Mann-Unternehmen, die kaum ausbildeten«. Die Ausbildung im Handwerk geht zwar auch zurück, weil Betriebe wegen starken Wettbewerbsdrucks Personalkosten sparen und die Arbeitsplätze im Handwerk insgesamt weniger werden. In einigen Regionen haben die Betriebe zudem Schwierigkeiten, geeignete Auszubildende zu finden. Aber eine ganz erhebliche Rolle, sagt Gerhard Bosch, spielt der Wegfall der Meisterpflicht.



Werkzeuge der Tischler bleiben ungenutzt: Viele Betriebe bilden nicht mehr aus.

Mehr zum Thema im Bildungsportal WAP der IG Metall unter:

▶ wap.igmetall.de



Foto: IG Metall

Heiko Reese leitet das Zweigbüro der IG Metall in Düsseldorf und erklärt, was in der Branche los ist.

Stahl: keine Luft für Investitionen

Stahlindustrie Die Europäische Union (EU) will den Emissionshandel reformieren. Zertifikate sollen knapper und teurer werden. Die drohenden Kosten gefährden Investitionen und Jobs.

Die IG Metall rief die Beschäftigten im Januar zu einer Aktionswoche Stahl auf. Worum geht es?

Heiko Reese: Die EU-Kommission will den Handel mit CO₂-Verschmutzungsrechten neu justieren. Die Zahl dieser Zertifikate soll weiter verknappt werden. Das führt dazu, dass die Stahlunternehmen noch mehr Zertifikate kaufen müssen als bisher. Nach Berechnung der Wirtschaftsvereinigung Stahl bedeutet das Zusatzkosten von einer Milliarde Euro im Jahr.

Sind die drohenden Mehrkosten tragbar?

Reese: Wohl kaum. Das Investitionsvolumen der gesamten deutschen Stahlindustrie liegt bei rund einer Milliarde Euro pro Jahr. Die von der EU geplante Verteuerung des Emissionshandels würde bedeuten, dass keine Luft für Investitionen bleibt. Die Auswirkungen sind schon jetzt spürbar: Stahlunternehmen halten Investitionen zurück, weil sie nicht wissen, was auf sie zukommt.

Was bereitet den Beschäftigten noch Sorgen?

Reese: Bei der Aktionswoche forderten wir von der Stahlindustrie auch, im Umweltschutz nicht nachzulassen. Und wir machen Druck bei der EU in Brüssel, die Billigimporte von chinesischem Stahl zu regulieren.

Warum?

Reese: Rohstoffe und Stahlproduktion sind in China staatlich subventioniert. China wirft seinen Stahl in Europa zu Preisen auf den Markt, die nicht einmal die Produktionskosten decken. Das ist Dumping.

Simon.Berberich@igmetall.de

GE/Alstom: Widerstand gegen den Kahlschlag

General Electric will in Deutschland 1700 Jobs abbauen.

»Das ist eine Kampfansage an die Beschäftigten«, sagte Mannheims IG Metall-Bevollmächtigter Reinhold Götz. Gerade erst hatte General Electric (GE) die Energiesparte von Alstom übernommen, schon soll es an den deutschen GE/Alstom-Standorten einen Kahlschlag geben: Mehr als 1700 Arbeitsplätze wären betroffen. Konzernbetriebsratsvorsitzende der GE Power Aktiengesellschaft, Elisabeth Möller, und Kai Müller, Vorsitzender der Interim Representation Structure, zeigen sich mit Götz einig. »Wenn GE bei seiner Linie bleibt, wird das auf unseren erbitterten Widerstand stoßen.«

1066 Arbeitsplätze sind am größten deutschen Standort Mannheim gefährdet, wenn dort die Produktion aufgegeben wird. Die Werke im saarländischen Bexbach (170 Jobs) und in Mainz-Castel (80) sollen geschlossen werden. Vom Ingenieurstandort Stuttgart (minus 255 Jobs) bliebe weniger als ein Drittel übrig. Derzeit wird schon das Knowhow aus Stuttgart ins chinesische Wuhan übertragen und es wird befürchtet, dass es noch weiter abwärts geht. »Das ist eine Zerschlagung des Power-Sektors von Alstom«, sagt Möller, die auch in Mannheim Betriebsratschefin ist.

Wenn auch »unsere schlimmsten Befürchtungen noch übertroffen wurden«, sagt Möller, »die Pläne kamen nicht unerwartet«. Betriebsräte und IG Metall waren

vorbereitet und hatten beim Saarbrücker Info-Institut ein Zukunftskonzept in Auftrag gegeben. Eckpunkte daraus stellen klar, dass die Kraftwerksproduktion in Mannheim auch mit dem bisherigen konventionellen Produktmix wettbewerbsfähig bleiben kann. Außerdem werden viele neue Produkte vorgeschlagen, mit denen GE/Alstom sich der Energiewende stellen kann.

Dialog statt Abbau Betriebsräte und die IG Metall sehen in diesem Konzept die Basis für den Dialog zur Zukunft bei GE/Alstom. Aber GE ging gar nicht darauf ein. Die Restrukturierungsmaßnahmen wurden einfach verkündet, ohne sich vorher mit den Betroffenen an einen Tisch zu setzen. Marco Sprengler, GE-Konzernbetreuer der IG Metall, weiß, wie die Amerikaner ticken. »In den USA wird entschieden und die Geschäftsführer vor Ort setzen das um. Mitbestimmung ist ihnen fremd.« Der Zweite Bevollmächtigte der IG Metall Freiburg verlangt: »GE muss endlich unsere Regeln hier in Europa anerkennen. Es hängen viele Existenzen davon ab.«

»Gute Unternehmensführung sieht anders aus«, meinen Götz und die Betriebsräte. »Wir fordern GE auf, die Abbaupläne zurückzunehmen und konstruktive Gespräche zu führen.«

Aktuelle Infos: [ge.igmetall.de](https://www.ge.igmetall.de)



Foto: Helmut Roos

Nach der Ankündigung über den geplanten Stellenabbau starteten die Beschäftigten des GE/Alstom-Standorts Mannheim einen Protestzug quer durch die Stadt.

»Industrie 4.0 braucht Arbeit 4.0«

In diesem Jahr ist ein ganzes Fußballstadion in die IG Metall eingetreten.

Jörg Hofmann (lacht): Ja. Und wir spielen in der Champions League ganz oben. Genau 120 568 Beschäftigte konnten wir als neue Mitglieder gewinnen. Das sind mehr Menschen, als in Europas größtes Fußballstadion in Barcelona passen. Darauf sind wir stolz.

Was prägte diese Entwicklung?

Hofmann: Drei Faktoren: erstens die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie. Zweitens, dass wir uns um die gekümmert haben, die eher am Rande stehen: also Leiharbeiter und Werkverträger. Und drittens, dass wir unseren Fokus auf junge Menschen legen.

Gute Mitgliederentwicklung und gute Tarifergebnisse hängen ja zusammen.

Hofmann: Richtig, und ich finde, dass sich unsere Tarifergebnisse aus dem vergangenen Jahr alle sehen lassen können.

Die neue Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie steht vor der Tür.

Hofmann: Der IG Metall-Vorstand wird am 2. Februar eine Forderungsempfehlung beschließen. Zwei Anmerkungen möchte ich dennoch machen: Die stabile wirtschaftliche Situation wird auch 2016 vor allem vom privaten Konsum getragen werden. Schon daher gibt es keinen Grund, von der verlässlichen Einkommenspolitik der IG Metall abzuweichen. Wir werden auch 2016 auf eine Erhöhung der Realeinkommen setzen, die der guten Ertragslage der Unternehmen angemessen ist.

Und zweitens?

Hofmann: Die IG Metall wird in dieser Tarifrunde stärker wie bisher auf eine Ausweitung der Tarifbewegung auch auf nicht tarifgebundene Betriebe zielen. Seit einigen Jahren ist es uns gelungen, die Tarifbindung zu stabilisieren, nachdem sie sich jahrzehntelang im Tiefflug befand. Nun gilt es, sie wieder zu steigern. Denn ohne Tarifbindung gibt es keine Gerechtigkeit, nicht im Entgelt, nicht bei der Bildung, keine fairen und sicheren Arbeitsplätze.

Welche Antworten hat die IG Metall auf die digitale Arbeitswelt?

Hofmann: Die digitale Arbeitswelt wirft Fragen auf, die wir nicht am grünen Tisch beantworten, sondern uns nur durch das

IG Metall Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Zum fünften Mal in Folge wächst die IG Metall. Auch für das Jahr 2016 hat sich die Gewerkschaft viel vorgenommen, erklärt der Erste Vorsitzende, Jörg Hofmann.



**Jörg Hofmann,
Erster Vorsitzender
der IG Metall**

Foto: Frank Rumpenhorst

Starke Organisation Die IG Metall blickt auf ein erfolgreiches Jahr zurück. Hier die Bilanz in Zahlen:

2 273 743 Mitglieder hat die IG Metall insgesamt. Das ist der höchste Wert seit zehn Jahren.

1 567 362 Mitglieder hatte die IG Metall bis zum Jahresende in den Betrieben. Das ist der Höchststand der letzten zehn Jahre.

120 568 Beschäftigte haben sich im vergangenen Jahr entschieden, Mitglied in der IG Metall zu werden.

405 984 Frauen gehören zur IG Metall. Ihre Zahl wird seit Jahren größer. Im Vergleich zum Vorjahr: ein Plus von 0,8 Prozent.

318 399 Angestellte sind Mitglieder der IG Metall.

Im vergangenen Jahr legten sie um 1,8 Prozent zu.

233 000 junge Menschen zählt die IG Metall und ist damit nach wie vor die größte politische Jugendorganisation in Deutschland.

Lernen im Gehen erarbeiten können. Das bedarf unbedingt der Beteiligung der Beschäftigten. Ich halte weder was von Horrorszenarien noch von Glücksversprechen, wenn es um die Interessen der Beschäftigten in der digitalen Welt geht. Ich halte aber viel davon sich einzumischen, Ansprüche zu formulieren, Gestaltungsmacht zu organisieren, damit Beschäftigteninteressen nicht durch den Rost fallen. Und das beginnt im Betrieb.

Und wie sieht das in der politischen und öffentlichen Diskussion aus?

Hofmann: Wir müssen es schaffen, ein Gegengewicht zu einer technokratischen und profitgetriebenen Vereinnahmung der

Möglichkeiten digitalen Arbeitens zu entwickeln. Und genau das ist auch der Spirit, mit dem wir erfolgreich die politisch-öffentliche Debatte beeinflusst haben und weiter tun. Darum ist heute die IG Metall gefragter Mitgestalter in den Plattformen und Entscheidungsgremien der Ministerien. In unserem dem Beirat »Zukunft der Arbeit« versammeln sich wesentliche Promotoren aus Unternehmen, Wissenschaft und Politik, zusammen mit Betriebsräten. Industrie 4.0 braucht Arbeit 4.0 – diese wichtige Erkenntnis in der gesellschaftlichen Debatte haben wir erfolgreich durchgesetzt.

Wo will sich die IG Metall in der politischen Debatte noch einmischen?

Hofmann: Arbeit 4.0 verlangt auch neue Regeln für einen funktionierenden Sozialstaat. Die IG Metall wird sich hierzu 2016, in der Vorbereitung der Bundestagswahl 2017, aktiv einmischen. Weiterentwicklung des Arbeitszeitgesetzes, Umgang mit wachsender Soloselbstständigkeit, Absicherung von Brüchen in der Erwerbsbiografie, armuts-sichere und ausreichende Rentenniveaus, Beschäftigtendatenschutz sind Stichworte.

Viele Zusagen des Koalitionsvertrags sind noch nicht eingelöst ...

Hofmann: Wir erwarten von der Bundesregierung ein Verhalten, das jeder Beschäftigte jeden Tag beweisen muss: bis zum Schichtende arbeiten. Bis zur nächsten Bundestagswahl sind es noch 18 Monate. Ich verweise nur auf das versprochene Rückkehrrecht aus Teilzeit.

Welche Position vertritt die IG Metall in der Flüchtlingsdebatte?

Hofmann: Wir nehmen die Sorgen und Ängste unserer Mitglieder ernst. Die IG Metall ist hier ein Spiegelbild der Gesellschaft. Und schon deshalb beteiligen wir uns am Ringen um Antworten.

Welche Antworten hat die IG Metall?

Hofmann: Die Integration in Arbeit durch Ausbildung war und ist ein bewährter Erfolgsschlüssel. Wir haben zahlreiche gute Projekte. Aber wir brauchen mehr passgenaue arbeitsmarktpolitische Programme, die keinen Unterschied zwischen Flüchtling und hier ansässigen Arbeitssuchenden machen. Die IG Metall wird in den nächsten Wochen einen Plan »Integration durch Ausbildung in Arbeit« vorlegen.



Jahresrückblick

Zahlen, Fakten, Statements und die Pläne der IG Metall für 2016:

► igmetall.de/jahresrueckblick2016

Oder per Smartphone mit dem QR-Code.

Kontraktlogistiker bei Daimler setzen Tarifvertrag durch

Die Beschäftigten von Rhenus Contract Logistics in Stuttgart traten in die IG Metall ein, drohten mit Warnstreik – und gewannen.

IG Metall und Verdi kooperieren Mitte Januar haben IG Metall und Verdi vereinbart, dass sie in der industriellen Kontraktlogistik zusammenarbeiten. Das gemeinsame Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch mehr und stabile Tarifverträge. Dazu regelten die Gewerkschaften, wer sich um welche Kontraktlogistik-Firmen kümmert und Tarifverträge aushandelt. Die IG Metall ist zuständig für Kontraktlogistiker, die hauptsächlich für Endkunden im Organisationsbereich der IG Metall arbeiten oder Fertigung und Montage leisten. Für Kontraktlogistiker, die ausschließlich Logistik leisten und mehrere Endkunden bedienen, ist Verdi zuständig.

Damit reagieren IG Metall und Verdi auf den Strukturwandel in Wirtschaft und Arbeitswelt. Industrieunternehmen gliedern immer mehr Arbeit über Werkverträge an Logistik-Unternehmen aus. »Dies stellt neue Anforderungen an die Gewerkschaften, die wir gemeinsam innerhalb des DGB lösen wollen«, erklärt der Verdi-Vorsitzende Frank Bsirske. »Wir haben nun klare Zuständigkeiten festgelegt – und damit auch eine gute Grundlage für eine Kooperation, die in Zukunft immer wichtiger wird.«

Details zur neuen Kooperationsvereinbarung:

► igmetall.de/werkvertraege

Die Beschäftigten von Rhenus Contract Logistics, einer Werkvertragsfirma bei Daimler in Stuttgart, haben sich ihren Tarifvertrag geholt: Seit 1. Januar gibt es mindestens 2170 Euro im Monat bei 37,5 Stunden in der Woche. Der Urlaub steigt schrittweise von 25 auf 30 Tage im Jahr. Es gibt Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Überstunden- und Nachtzuschläge.

Die Rhenus-Beschäftigten versorgen die Montagebänder im Daimler-Getriebewerk Stuttgart-Hedelfingen mit Teilen, Seite an Seite mit Daimler-Beschäftigten.

Durchbruch kurz vor Warnstreik Den Tarifabschluss erzielte die Verhandlungskommission Mitte Dezember. Die Vorbereitung für einen Warnstreik lief schon. Der Warnstreik hätte die Bänder bei Daimler nach einer halben Stunde zum Stehen gebracht. Das war nur möglich, weil innerhalb weniger Monate 270 der 430 Rhenus-Beschäftigten und viele der 160 Leiharbeiter in die IG Metall eingetreten waren.

»Uns war klar: Sichere und faire Arbeitsbedingungen bekommen wir nur mit einem Tarifvertrag«, erklärt der Betriebsratsvorsitzende Ihsan-Tolga Basgül. »Und einen guten Tarifabschluss gibt es nur mit einem starken Mandat für die IG Metall.«

Ganz wichtig war auch die Solidarität der Daimler-Beschäftigten. Alles fing damit an, dass Betriebsräte von Daimler

mit Basgül und Kollegen ins Gespräch kamen und sie an einen Tisch mit der IG Metall brachten. Beim Aktionstag gegen den Missbrauch von Werkverträgen im September demonstrierten bereits 40 Rhenus-Beschäftigte gemeinsam mit den Daimler-Beschäftigten.

Solidarität und öffentlicher Druck Auf der Betriebsversammlung Anfang Dezember bei Daimler berichtete Uwe Meinhardt, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Stuttgart, über die Rhenus-Kollegen und warb für Solidarität. »Das hat auch den Druck auf die Arbeitgeberseite erhöht«, erklärt Meinhardt. »Dazu kam, dass es in der Vergangenheit bereits kritische Medienberichte über schlecht bezahlte Werkvertragsarbeit bei Daimler gab.«

Unter dem Druck lenkte die Arbeitgeberseite schließlich ein. Die Rhenus-Beschäftigten haben nun tariflich gesichert 400 bis 500 Euro mehr als früher, als sie noch als »Logistiker« bezahlt wurden.

Und ihr Beispiel macht Schule: Die Belegschaften weiterer Kontraktlogistiker bei Daimler wenden sich nun ebenfalls an die IG Metall Stuttgart. Besonders freut Meinhardt, dass die neuen Metaller bei Rhenus langfristig in der Gewerkschaft mitarbeiten wollen. Betriebsrat Basgül ist gerade als Delegierter der IG Metall Stuttgart gewählt worden.

Dirk.Erb@igmetall.de



Foto: Jürgen Pollak

IG Metall-Mitglieder bei Rhenus bei ihrer Mitgliederversammlung Mitte Januar. Dort stimmten sie ihrem Tarifergebnis mit großer Mehrheit zu. Auch während der Verhandlungen waren sie an allen Entscheidungen beteiligt.

Ein Leuchtturm im Vogtland

Tarifbindung Der Lampenhersteller vosla GmbH in Plauen ist eine der wenigen tarifgebundenen Firmen in einer Region, deren Industrie einen empfindlichen Aderlass erlebte.



Fotos: Igor Pastierovic

Bei vosla im Vogtland werden Leuchtmittel hergestellt.

Das Vogtland hat Tausende Arbeitsplätze verloren. Neue entstanden, aber häufig zu schlechteren Bedingungen als zuvor. vosla ist geblieben. Rund 360 Männer und Frauen stellen hier zu Tariflöhnen Qualitätslampen her. »Für gutes Geld gibt's gute Arbeit«, bringt es der Betriebsratsvorsitzende Andreas Rother (Foto rechts) auf den Punkt.

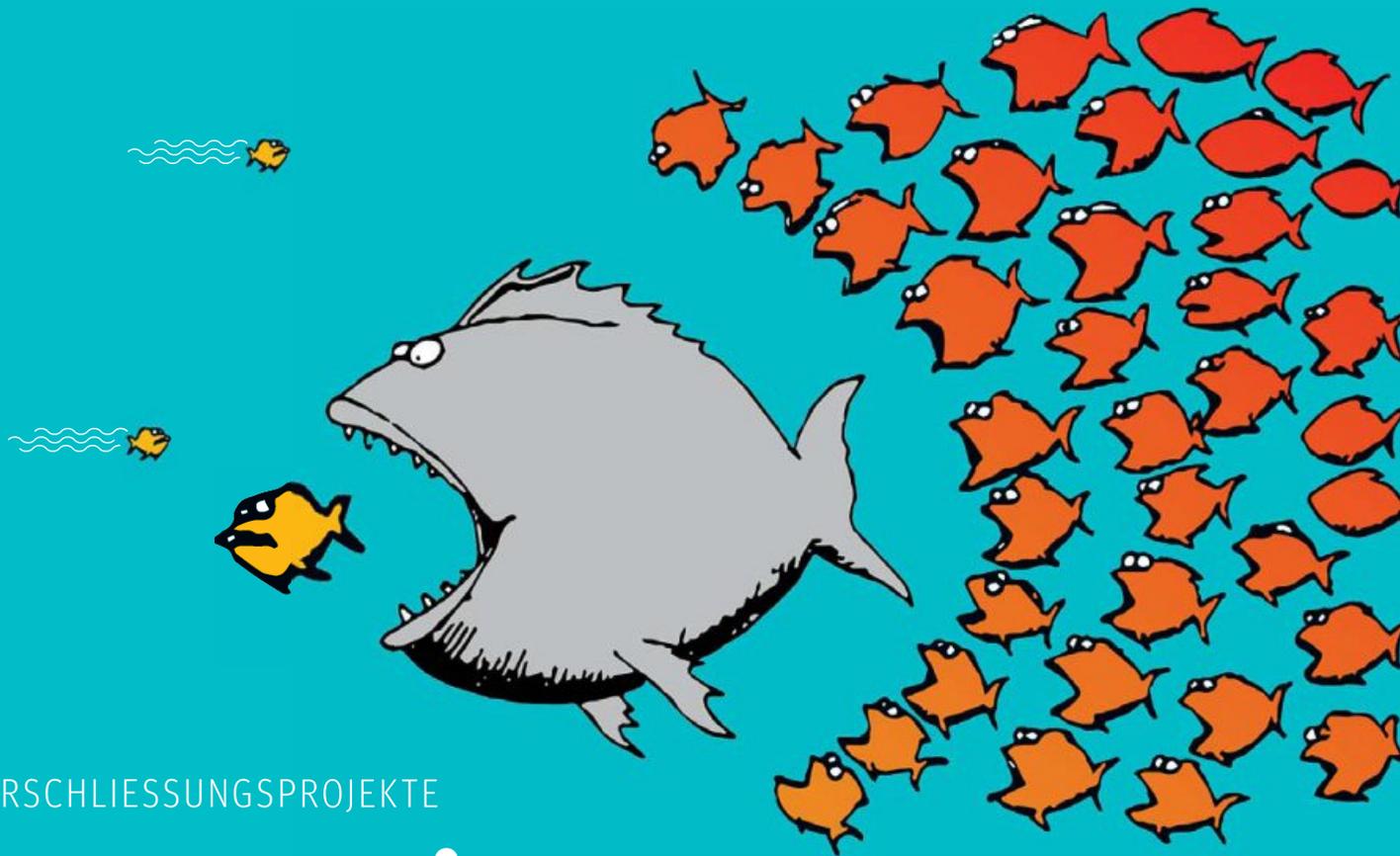
Geschäftsführer Gerhard Liebscher (links) findet es nicht so gut, mit seinen Tariflöhnen fast allein dazustehen. »Wären mehr Betriebe tarifgebunden, würde die Lebensqualität in unserer Region steigen.« Das würde mehr qualifizierte Mitarbeiter für komplexe Aufgaben anziehen, die hier dringend gesucht werden – nicht nur bei vosla. Er weiß, Bewerberinnen und Bewerber entscheiden so: Wer gut zahlt, macht das Rennen. Liebscher ist geblieben. 2005 kam er aus Tübingen als Werkleiter ins damalige Philips-Werk nach Plauen, erhöhte die Profitabilität und merkte schnell: Das interessierte die Bosse in der Zentrale nicht. 130 von 550 Leuten mussten gehen. »Das tat weh«, sagt er. Dann sollte das Werk, in dem seit 1948 Lampen für Autos, große Säle und Wohnräume gebaut wurden, geschlossen werden. »Nein«, sagte Liebscher. Mit seinen Erfahrungen aus einem langen Managerleben wagte er den Sprung ins Unternehmerlager. »Wir überzeugten Philips, dass Verkaufen besser war als Schließen, und suchten zügig neue Investoren.«

Besser mit Betriebsrat Zum »Wir« gehörten für ihn auch der Betriebsrat und die IG Metall Zwickau. Mitbestimmung und gemeinsames Marschieren führten zum Erfolg: Aus einem Konzernableger wurde 2012 eine eigenständige Firma mit Sitz in Plauen – mit eigener Forschungs- und Entwicklungsabteilung. Diese Entscheidung, die so viele Neustarter anders getroffen hatten, wurde belohnt: 2014 bekam vosla den weltweit begehrten Red Dot Design Award – eine Auszeichnung für neue Industrieprodukte, bei denen einfach alles stimmt in Form und Funktion. vosla hatte als eine der ersten Firmen eine LED-Glühbirne auf den Markt gebracht, die aussah und warm strahlte wie die alten Glühlampen. Im gleichen Jahr erhielt vosla auch den Bundespreis Eco-Design. 2015 und 2016 folgten der A'Design Award und der German Design Award. »Das tat uns gut«, sagen Liebscher und Betriebsrat Rother. Tarifbindung, Qualitätsarbeit und Gewinnerzielung gehen bei vosla Hand in Hand. »Philips ist heute unser größter Kunde«, berichtet Liebscher. Er hat mit seiner Firma das Geld für alle Tarifierhöhungen verdient und dazu zehn Millionen Euro aus eigenen Erträgen investiert.

Dass es nun wieder um Tarifforderungen der IG Metall geht, rote Fahnen an seinem Werkstor wehen und Warnstreiks Aufmerksamkeit erregen, findet Liebscher immer noch nicht so gut. Aber er hält es aus.

Marlis.Dahne@igmetall.de





ERSCHLIESSUNGSPROJEKTE

Nur **gemeinsam** sind wir **stark**

Organizing Die IG Metall hat sich zum Ziel gesetzt, faire Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung für alle Beschäftigten durchzusetzen. Am besten gelingt das in Betrieben mit starken Betriebsräten und vielen engagierten Mitgliedern. Und wo es die nicht gibt? Da müssen sie aufgebaut werden – mit systematischer Erschließungsarbeit. Diese zielt darauf, Beschäftigte zu aktivieren, ihre eigenen Interessen gemeinsam durchzusetzen. Oft, das zeigt die Erfahrung, ist das ein langer, manchmal auch ein mühseliger Weg. Aber er lohnt sich. Deshalb wird die IG Metall ihre Erschließungsarbeit weiter ausbauen. **Von Jan Chaberny**



Den Vormittag im Pausenraum wird er nicht vergessen. Knapp fünf Jahre ist das jetzt her, aber wenn Torsten Lenz heute darüber spricht, an einem kalten Januarmorgen in seinem kleinen Betriebsratsbüro, dann ist es, als sei der Tag erst gestern gewesen. So nah ist alles. So überwältigend.

»Mit dieser Reaktion hätten wir niemals gerechnet«, sagt der 50-Jährige, und dann erzählt er von den Tagen, Wochen, Monaten davor, von der Zeit, als die ganze Sache anfing, als der Plan entstand, als sie sich in den Kopf gesetzt hatten: Wir gründen einen Betriebsrat! Hier bei Hackerodt, wo es noch nie einen Betriebsrat gab und Mitbestimmung auch nicht. »So etwas brauchen wir nicht«, sagte die Eigentümerfamilie, »wozu soll so etwas denn gut sein?«

Eine kleine Gruppe von Kolleginnen und Kollegen wusste sehr genau, warum sie für die Gründung eines Betriebsrats kämpfen wollten, es gab im Unternehmen eine ganze Reihe Probleme. Knapp 100 Beschäftigte arbeiteten damals in dem metallverarbeitenden Handwerksbetrieb in Langenhagen, kurz zuvor waren sie mit dem Maschinenbauunternehmen Albert Hackerodt fusioniert. »Die hatten einen Tarifvertrag«, sagt Torsten Lenz. »Aber der wurde bei uns nicht umgesetzt.« Die Folge? Zu hohe Arbeitszeiten, zu geringe Löhne, wachsende Verbitterung, Frust in der Belegschaft. »Wir mussten unser Schicksal in die Hand nehmen.«

Als sie ihren Entschluss gefasst hatten, damals, Ende 2010, war Torsten Lenz mulmig zumute. Drei Monate später jedoch, an jenem Vormittag im Pausenraum, als sie sich vor die Belegschaft stellten und den Plan verkündeten, wusste er, dass es gelingt. »Die Kolleginnen und Kollegen waren begeistert, sie sagten, dass sie sich freuen, dass sich endlich ein Betriebsrat für sie einsetzt. Da haben wir geantwortet: Wenn ihr nicht mitmacht, wird das nichts. Das haben sie getan.« Seit 2011 nun gibt es bei Hackerodt einen Betriebsrat. Der Tarifvertrag ist umgesetzt. Und 70 Prozent der Beschäftigten sind mittlerweile IG Metall-Mitglieder.

Vertrauliche Gespräche Bis dahin war es ein langer Weg. Eine arbeitsreiche, intensive Zeit, in der sie unzählige vertrauliche Gespräche führten, in Arbeitspausen und auf dem Heimweg, in der Kantine und auf der Toilette. Eine Zeit, die gleichermaßen hoffnungsvoll wie ungewiss war, in der es immer wieder auch Rückschläge gab, Enttäuschungen und Überraschungen. »Aber das ist ja nichts Besonderes«, sagt Torsten Lenz. »Das ist bei Erschließungsarbeit immer so.«

Erschließungsarbeit, ein kompliziertes Wort. Es meint etwas sehr Konkretes, sehr Greifbares: Ziel von Erschließungsarbeit ist es, Mitbestimmung und faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten durchzusetzen. Die Umsetzung dieses Ziels gelingt am besten in Betrieben mit vielen engagierten Mitgliedern und starken Betriebsräten. Erschließungsarbeit setzt deshalb darauf, konsequent neue Mitglieder zu gewinnen und nachhaltig Betriebsratsgremien zu gründen, Beschäftigte sollen gemeinsam Probleme anpacken und ihre eigenen Interessen kraftvoll durchsetzen.

Die IG Metall hat sich schon seit Langem auf den Weg gemacht, Erschließungsarbeit systematisch voranzutreiben – mit großem Erfolg: Allein mit den Be-

triebsratswahlen im letzten Jahr konnten in 1045 Betrieben Betriebsratsgremien neu gegründet werden. Gemeinsam gelang es, in den vergangenen Jahren etwa die Windbranche oder aber die industriellen Dienstleister rund um BMW und Porsche in Leipzig ins Visier zu nehmen: In vielen Betrieben haben dort Metallerinnen und Metaller Mitglieder gewonnen, gewerkschaftliche Strukturen aufgebaut, Betriebsratsgremien gegründet und mitbestimmungsfeindlichen Arbeitgebern Grenzen aufgezeigt. »In den letzten Jahren haben wir unsere Erschließungsarbeit erfolgreich etabliert«, sagt Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Nun geht es darum, diese erfolgreiche Arbeit auszubauen und zu erweitern.«

Das ist dringend nötig, die Herausforderungen nehmen zu: Vor allem in der Automobilindustrie, aber längst nicht nur da, sind die Beschäftigten mit Outsourcing von Kernkompetenzen an Dienstleistungsunternehmen konfrontiert. Fortschreitende Digitalisierung und umfassende Vernetzung der Produktion werden, so viel ist gewiss, ganz neue Wertschöpfungsketten und Arbeitsprozesse schaffen und große Auswirkungen auf die Arbeit der Beschäftigten haben.

Neue Mitglieder Inwieweit diese Veränderungen zu einem Abbau von Mitbestimmung und Tarifbindung führen, ist nicht ausgemacht. Die Gefahr aber besteht, dass es so kommt. »Deshalb haben wir in allen Bezirken Erschließungskonzepte entwickelt, um uns in unseren Branchen auch in Zukunft stark aufzustellen«, sagt Irene Schulz. »Wir müssen auch in Zukunft so erfolgreich sein, wie wir es etwa in der Kontraktlogistik waren. Dort haben wir es allein im vergangenen Jahr geschafft, mehr als 5000 Mitglieder zu gewinnen.«

Solche Erfolge kommen nicht von ungefähr, sie geschehen nicht spontan und sie sind nicht das Werk einzelner Engagierter. Das sagt Sina Kunz. So hat es bei ihr im Betrieb geklappt. Ihr Betrieb, das ist Seifert Logistics, ▶



Als sie den Beschluss gefasst hatten, einen Betriebsrat zu gründen, war Torsten Lenz (zweiter von links) und seinen Mitstreitern ein bisschen mulmig zumute – ihr Engagement aber hat sich gelohnt: Seit 2011 gibt es beim Maschinenbauer Hackerodt einen Betriebsrat, 70 Prozent der Belegschaft sind Mitglieder.



Foto: Franz Fendler



Seit Anfang Oktober des vergangenen Jahres ist Sina Kunz Betriebsratsvorsitzende bei Seifert Logistics in Malsch. Frederic Striegler von der IG Metall Karlsruhe begleitete die Beschäftigten des Logistikdienstleisters bei der Gründung eines Betriebsrats.

► 371 Beschäftigte arbeiten bei dem Logistikdienstleister am Standort in Malsch. »Viele Vorgesetzte waren Beschäftigten gegenüber respektlos, es herrschte Willkür bei der Urlaubsgewährung, die Arbeitsbelastung war extrem. So ziemlich jeder hat unter den Arbeitsbedingungen gelitten.«

In der gemeinsamen Not sich also schnell zusammenschließen, sofort lautstark gegen die Arbeitsbedingungen aufbegehren? Keine Frage, das wäre das Beste. Aber so einfach ist es nicht. Angst kann lähmen, Sorge sprachlos machen, Verunsicherung dazu führen, dass man, obwohl oder gerade weil man leidet, keinen Mut findet, sich mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen und zu verbünden.

Diese Erfahrung macht Frederic Striegler von der IG Metall Karlsruhe immer wieder, wenn er in Betriebe geht, wenn er versucht, die Beschäftigten dort zu aktivieren – so war er nicht sonderlich überrascht, dass es

auch bei Seifert anfangs so war. »Zum ersten Treffen, zu dem wir einluden, kamen fünf Interessierte.« Mit fünf Unterstützern lässt sich kein Betriebsrat gründen, aber darum geht es am Anfang auch nicht. Worum es geht? »Darum, sich erst mal zurückzunehmen und zuzuhören«, sagt Frederic Striegler. »Man muss herausfinden, welches Problem die Kolleginnen und Kollegen bei ihrer täglichen Arbeit am meisten umtreibt. Man muss langsam Vertrauen aufbauen, man braucht ein Team. Und niemals darf man etwas über die Köpfe der Beschäftigten hinweg unternehmen, niemals stellvertretend für sie handeln. Nur so kann es klappen.«

Beschäftigte beteiligen Bei Seifert Logistics hat es geklappt, mittlerweile gibt es einen Betriebsrat, Sina Kunz ist die Vorsitzende. Wenn die 25-Jährige heute gemeinsam mit Frederic Striegler erzählt, was sie auf dem Weg bis zur Wahl gemacht haben, wie sie es angegangen sind, wird schnell klar, dass Erschließung nur gelingt, wenn professionell, strukturiert und durchdacht vorgegangen wird – mit dem Rüstzeug des »Organizing«.

Organizing ist ein methodisch strukturiertes Vorgehen, das gezielte Ansprechen und Aktivieren von Beschäftigten. Es umfasst unterschiedliche, häufig aufeinander aufbauende Phasen, die aber auch parallel ablaufen können. Erfolgreiche Organizing-Kampagnen brauchen intensive Vorbereitung und eine tiefe Recherche. Elementar aber ist der Zugang zu den Beschäftigten, ein aktueller Missstand, der aufgegriffen und gelöst werden kann und vor allem: Beschäftigte, die in die Kampagne einbezogen werden und die sich engagieren.

All das gab es bei Seifert Logistics, all das wurde aufgebaut – und wuchs rasant: 25. April 2015, Gespräch mit 5 Interessierten. 9. Mai, erstes »Aktiventreffen« mit 12 Beschäftigten. 20. Juni, zweites »Aktiventreffen«, nun sind 50 Kolleginnen und Kollegen dabei. Jetzt geht es Schlag auf Schlag. Am 2. Juli wird die Betriebsratswahl eingeleitet, am 10. Juli gibt es eine Versammlung zur Wahl, am 2. Oktober wird der Betriebsrat gewählt. »Mit



Foto: Gustavo Alábisio

Phasen einer Organizing-Kampagne

Erschließungskampagnen lassen sich in sechs, teilweise parallel stattfindende Phasen unterteilen:

1. Vorbereitung und Planung:

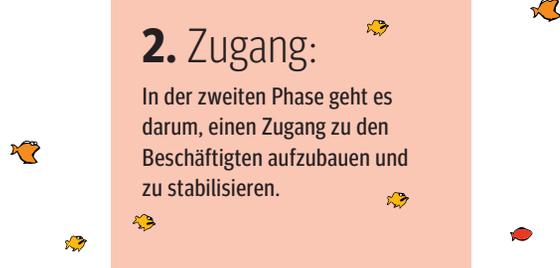
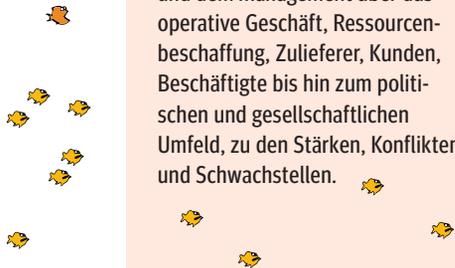
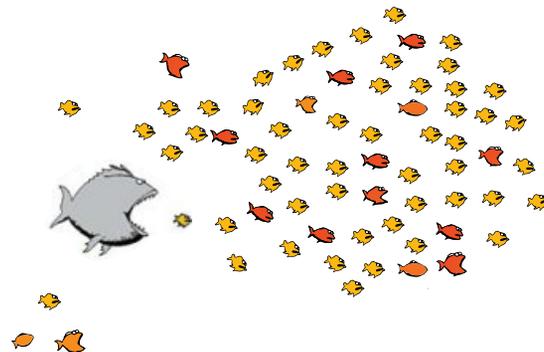
Hier wird ein für die IG Metall strategisch relevanter Zielbetrieb oder eine Zielbranche für die Erschließung ausgemacht. Eine intensive Recherche liefert Informationen über das Unternehmen und sein Umfeld: von der Größe, den Eigentumsverhältnissen und dem Management über das operative Geschäft, Ressourcenbeschaffung, Zulieferer, Kunden, Beschäftigte bis hin zum politischen und gesellschaftlichen Umfeld, zu den Stärken, Konflikten und Schwachstellen.

2. Zugang:

In der zweiten Phase geht es darum, einen Zugang zu den Beschäftigten aufzubauen und zu stabilisieren.

3. Basisaufbau:

Indem potenziell Aktive innerhalb des Betriebs identifiziert, in die Kampagne einbezogen und zu Aktiventreffen eingeladen werden, entwickelt sich eine selbsttragende Struktur als gewerkschaftliche Basis im Unternehmen.



der Wahl ist nicht über Nacht alles anders und besser geworden«, sagt Sina Kunz, »wir sind erst am Anfang des Wegs. Es braucht eine Menge Zeit.«

Zeit, die benötigen sie auch beim Windkraftanlagenbauer Vestas. Vor jetzt sechs Jahren hat sich Ralf Nissen mit seinen Mitstreitern auf den Weg gemacht, nun sind sie dabei, ein wichtiges Etappenziel in Angriff zu nehmen. »Wir brauchen einen Tarifvertrag«, sagt Ralf Nissen, »mit ihm können wir endlich die noch unterschiedlichen Zahlungen von Urlaubs- und Weihnachtsgeld regeln und für planbare Arbeitszeiten sorgen.«

Langsam Vertrauen aufbauen Der 52-Jährige ist stellvertretender Betriebsratsvorsitzender, seit 14 Jahren arbeitet er bei Vestas, er kennt das Unternehmen, er kennt die Kolleginnen und Kollegen – und trotzdem war es zu Beginn nicht leicht, diese davon zu überzeugen, dass es wichtig ist, sich zu engagieren. »Wir hatten hier zwar einen Betriebsrat, aber der wollte mit der IG Metall nichts zu tun haben.«

So kann es nicht bleiben. So wird es nicht bleiben. Ralf Nissen trifft sich mit Florian Mahler von der IG Metall Rendsburg, 2010 ist das, rasch sind die beiden sich einig, dass es wichtig ist, bei Vestas gewerkschaftliche Strukturen und nachhaltige Betriebsratsarbeit aufzubauen. Sie ahnen aber, dass sie viel Geduld haben müssen. Dass es nicht schnell gehen wird.

»Es war eine langwierige, intensive und manchmal mühselige Arbeit«, sagt Florian Mahler. 13 IG Metall-Mitglieder gibt es zu Anfang im gesamten Unternehmen. 13 Mitglieder. Die besucht Florian Mahler einzeln, er fragt, was bewegt Dich, er fragt, was bewegt Deine Kolleginnen und Kollegen – und bekommt ein Bündel von Antworten, große und nicht ganz so große Anliegen. Oft sind es gerade die kleinen, scheinbar geringen Dinge, die für die Beschäftigten große Bedeutung haben: Dass die Monteure Helme auch bei Arbeiten tragen müssen, bei denen keine Gefahr droht zum Beispiel. »Wir haben die Antworten ausgewertet und in fünf Themenbereiche

gebündelt«, sagt Florian Mahler. »Wir schickten jedem Beschäftigten eine Karte mit den fünf Themen zu. Sie sollten ankreuzen, welches Thema für sie am wichtigsten ist, und uns die Karte zurückschicken.«

Der Rücklauf der Karten ist enorm, die Aktion, sagt Ralf Nissen, wird ein »erster Durchbruch«. »Die Kolleginnen und Kollegen haben gespürt, dass wir es ernst meinen, dass wir sie ernst nehmen, dass sie sich beteiligen können und sollen, dass ihre Meinung zählt.«

Seither läuft es bei Vestas. Sie wachsen kontinuierlich. Und seit den Betriebsratswahlen 2014 nochmals rasanter, was auch damit zu tun hat, dass es nun zwei freigestellte Metaller gibt, die auf die Kolleginnen und Kollegen zugehen. »Die anfängliche Scheu ist weg«, sagt Ralf Nissen, »viele Beschäftigte kommen von sich aus zu uns und wollen Mitglieder werden. Das ist sehr schön.«

Ist sie also jetzt abgeschlossen, die Erschließungsarbeit bei Vestas? Da lacht Ralf Nissen. »Abgeschlossen? Niemals! Jetzt wollen wir erst mal unseren Tarifvertrag.« Und dann geht es weiter.

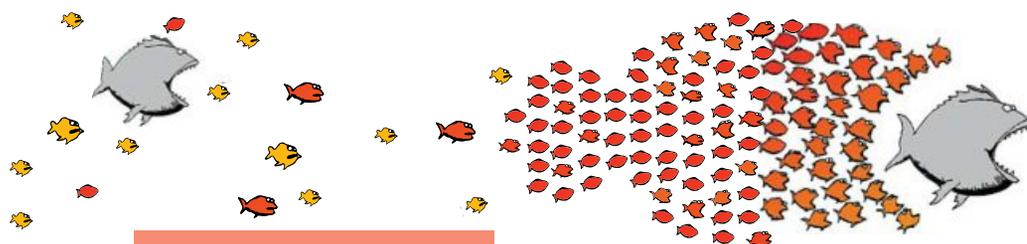
 [igmetall-mehr-werden.de](http://www.igmetall-mehr-werden.de)



»Wir brauchen hier einen Tarifvertrag«, sagt Ralf Nissen, »er gibt uns eine sichere und gerechte Zukunft.« Seit jetzt 14 Jahren arbeitet der 52-Jährige bei Vestas, er ist stellvertretender Betriebsratsvorsitzender.



Foto: Cordula Kropke



4. Heißes Thema:

Anhand der Benennung – und der Lösung – eines konkreten aktuellen Missstands werden die Beschäftigten mobilisiert und organisiert.

5. Eskalation:

In dieser Phase wird so viel Druck aufgebaut, dass der Arbeitgeber sich gezwungen sieht, an einer Lösung mitzuarbeiten.



6. Erfolg:

Zum Schluss müssen die Ergebnisse der Kampagne nachhaltig gesichert werden.



Foto: Thomas Range

Protest gegen die geplante Schließung des Vaillant-Werks in Gelsenkirchen

Vaillant: Profitgier kostet 370 Jobs

Vaillant Um die Rendite zu steigern, lässt Vaillant 370 Arbeitsplätze in NRW über die Klinge springen – am Firmensitz Remscheid und in Gelsenkirchen.

Vaillant, das ist die Firma mit dem Hasenkopf im Logo. Sie ist »grün«, stellt energieeffiziente Heizungen her, ist weltweit tätig – und hat seit ihrer Gründung 1874 immer schwarze Zahlen geschrieben. Egal, die Rendite ist wegen Sonderabschreibungen auf acht Prozent gesunken und muss wieder hoch auf zehn Prozent. Sagt die Geschäftsleitung.

Deshalb will das Familienunternehmen den Standort Gelsenkirchen 2018 schließen. 200 Menschen würden ihren Arbeitsplatz verlieren – in der Stadt mit der höchsten Arbeitslosenquote Deutschlands (16,6 Prozent). In Remscheid sollen 170 von knapp 2000 Arbeitsplätzen der Profitgier zum Opfer fallen.

Fördermittel? Gelsenkirchen soll nach Frankreich und in die Slowakei (Trenčín) verlagert werden. Trenčín ist mit 58 000 Einwohnern eine der größten Städte der Slowakei, dort hat Vaillant bereits einen Standort. Und die staatliche Investitions- und Handelsförderungsagentur Sario wirbt mit »attraktiven Investitionsanreizen«: Investitionen werden zur Hälfte erstattet, lockt das slowakische Investitionshilfegesetz.

Als EU-Mitglied hat die Slowakei Zugang zu den EU-Strukturfonds EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) und ESF (Europäischer Sozialfonds). Beide funktionieren nach dem Prinzip der Kofinanzierung: Ein Land, das gefördert werden will, muss eigene Mittel beisteuern. Also: Gut möglich, dass die Produktionsverlagerung von Gelsenkirchen in die Slowakei mit EU-Geld finanziert wird. Allerdings ist der Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat von Vaillant nicht bekannt, »ob die Geschäftsleitung Investitionshilfe beantragt hat«. Selbst wenn nicht: Gewinne müssen in der Slowakei nicht versteuert werden. Und die Arbeitskosten dort sind niedrig. Sie betragen 9,80 Euro, in Deutschland 37 Euro.

norbert.huesson@t-online.de

Bei Bosch kann jeder mobil arbeiten – aber niemand muss

Arbeit von unterwegs und zu Hause muss fair geregelt werden.

Abends auf dem Sofa E-Mails beantworten. Im Zug auf der Fahrt zur Arbeit den Rechner aufklappen und die Präsentation für die nächste Sitzung fertigstellen – Arbeitszeit, die viele Menschen ihrem Arbeitgeber schenken. Für die IG Metall geht es deshalb längst nicht mehr um die Frage, ob Menschen mobil arbeiten, sondern, ob mobile Arbeit fair und im Interesse von Beschäftigten geregelt ist.

Der Gesamtbetriebsrat von Bosch griff dieses Anliegen auf und handelte mit dem Unternehmen 2014 eine Betriebsvereinbarung zu mobiler Arbeit aus. Grundsätzlich kann bei Bosch jeder Beschäftigte außerhalb des Betriebs mobil arbeiten, sofern es die Arbeit zulässt. Mobil arbeitet, wer unterwegs oder zu Hause am Laptop oder Smartphone sitzt, recherchiert oder beruflich ein Buch liest.

Wann Beschäftigte wo arbeiten und wie sie erreichbar sind, legen sie bei Bosch mit ihren Vorgesetzten fest. Vorgesetzte können mobile Arbeit ablehnen, wenn organisatorische Gründe dagegen sprechen. Sie müssen ihre Ablehnung aber begründen und nach Alternativen suchen. Jeder kann bei Bosch mobil arbeiten, aber niemand muss mobil arbeiten. Außerhalb der regulären Arbeitszeit müssen mobil Arbeitende weder telefonisch erreichbar sein noch E-Mails beantworten. Für Alfred Löckle, Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Bosch, ein entscheidender Punkt: »Wir haben den Beschäftigten nicht nur das Recht zum mobilen Arbeiten gesichert, sondern auch die Entscheidungsfreiheit darüber.«

Mobile Arbeit im Interesse aller zu regeln, bedeutete für den Betriebsrat von Bosch nicht weniger als eine Abkehr von der Präsenzkultur. Noch immer gibt es Vorgesetzte, die jeden Morgen ihre Schäfchen am Arbeitsplatz zählen wollen und sich dagegen sträuben, wenn Beschäftigte Ort und Zeitpunkt ihrer Arbeit selbst bestimmen. Damit mobile Arbeit funktioniert, müssen Vorgesetzte ihr Denken ändern und Beschäftigten vertrauen, dass sie auch außerhalb des Betriebs ihre Arbeit erledigen.

Dagegen müssen Beschäftigte außerhalb des Büros selbst verstärkt darauf achten, gesetzlich vorgeschriebene Arbeitszeitgrenzen nicht zu überschreiten, Ruhezeiten zwischen dem Ende des einen und dem Beginn des nächsten Arbeitstags einzuhalten und an Sonn- und Feiertagen nicht zu arbeiten.

Viele Beschäftigte wollen mobil arbeiten, um ihre Zeit für Arbeit und Privatleben selbst einzuteilen. Pendler mit langen Fahrtzeiten können Zeit sparen, weil die ein oder andere Fahrt zum Arbeitsplatz entfällt. Doch mobile Arbeit birgt auch Risiken. Über mobile Geräte sind sie jederzeit erreichbar. Arbeit verliert ihre Grenzen. Wer im ständigen Stand-by-Modus lebt, riskiert seine Gesundheit. Deshalb befragen sich bei Bosch mobile Arbeiter regelmäßig selbst, wie ihre Woche abläuft und wie gut es ihnen damit geht. Viele Beschäftigte sind bereit, flexibel zu arbeiten. Allerdings darf Flexibilität keine Einbahnstraße sein und muss sich auch nach ihren Interessen richten.

Fabienne.Melzer@igmetall.de



Dank Laptop oder Smartphone arbeiten viele Menschen mobil – oft ohne Regeln.

Foto: Ignacio Gonzalez Prado/panthermedia.net



Opel übernimmt seine Ersatzteillager und seinen technischen Kundensupport wieder selbst. Bislang haben die Dienstleister Neovia und Minacs diese Arbeit gemacht. Ihre 1200 Beschäftigten werden von Opel übernommen.



Illustrationen: molchunja, Norbert Buchholz, Ihor Obratsov, lintor, ilusaart/alle - panthermedia.net; Logo: Opel PR

Dienstleister wieder zurück bei Opel

Werkverträge Einst wurden sie ausgegliedert – jetzt kommen sie wieder rein: 1200 Beschäftigte der Dienstleister Neovia Logistics und Minacs sind zurück bei Opel. Das haben IG Metall und Betriebsrat durchgesetzt.

Immer mehr Unternehmen gliedern Arbeit an Fremdfirmen aus – bei Opel läuft es jetzt andersherum: Insourcing statt Outsourcing. Der Autobauer gliedert seine Ersatzteillager wieder ein, die bislang an

den Kontraktlogistik-Dienstleister Neovia Logistics vergeben waren. Davon profitieren 700 Neovia-Beschäftigte in Bochum und 400 in Rüsselsheim. Seit dem 1. Januar sind sie wieder Teil der Opel-Gruppe.

Das haben IG Metall und Betriebsrat durchgesetzt.

Die Wiedereingliederung haben IG Metall und Betriebsrat bereits 2013 und 2014 in zwei Tarifverträgen festgeschrieben. Opel hatte die Ersatzteillager vor rund zehn Jahren an einen externen Dienstleister ausgegliedert. Doch jetzt zählt der Autobauer seine Ersatzteillager wieder zu seinen »Kernkompetenzen«.

Insourcing rechnet sich IG Metall und Betriebsrat hatten die Wiedereingliederung der Teilelager schon seit längerer Zeit gefordert.

»Wir wussten, dass sich das wirtschaftlich für Opel rechnet«, erklärt Wolfgang Schäfer-Klug, Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Opel. »Doch es geht mir um mehr als nur Wirtschaftlichkeit: Gerade in den Teilelagern sind viele Kolleginnen und Kollegen beschäftigt, die leistungsgemindert sind oder nur in Teilzeit arbeiten können. Auch für diese Beschäftigtengruppen müssen wir langfristig Arbeitsplätze im Unternehmen sichern.«

Auch Callcenter kommt zurück Neben den Ersatzteillagern gliedert Opel auch das Callcenter für die Opel-Kundenbetreuung in Rüsselsheim wieder ein. Die 100 Beschäftigten waren bislang beim Dienstleister Minacs beschäftigt, der den technischen Kundensupport per Werkvertrag über Hewlett-Packard für Opel übernahm. »Auch bei den Kollegen im Callcenter war die Identifikation immer sehr hoch«, betont Schäfer-Klug. »Seit Ende Januar sind auch sie wieder Teil der Opel-Familie.«

Dirk.Erb@igmetall.de



Wissen

»Outsourcing« bedeutet, dass Unternehmen Arbeit ausgliedern – an Fremdfirmen, mit denen sie dazu Werkverträge abschließen. Umgekehrt bedeutet »Insourcing«, dass Unternehmen bereits ausgegliederte Arbeit wieder hereinholen und selbst machen.

Schwabe aus Anatolien

Migration Als Kind kam er nach Deutschland. Heute vertritt Ergun Lümalı die Interessen Tausender Daimler-Beschäftigter. Sein persönlicher Werdegang zeigt, was für eine Erfolgsgeschichte das Miteinander von Deutschen und Migranten sein kann.

Geboren ist er in der Großstadt Eskişehir, einer modernen Universitätsstadt in Anatolien, wohnhaft im schwäbischen Aidlingen, einem idyllisch gelegenen Ort mit hübschen Fachwerkhäusern aus dem 17. und 18. Jahrhundert. Mit knapp acht Jahren kam Ergun Lümalı aus der Türkei nach Deutschland. Sein Vater schaffte bei Daimler und holte seine Frau und den Sohn 1970 nach.

Als er ankam, konnte er schon gut lesen, aber kein Wort Deutsch. Inzwischen spricht er »Honoratiorenschwäbisch«, wie die Frankfurter Allgemeine Zeitung schrieb: gepflegtes Hochdeutsch mit leichter Dialektfärbung, in dem es kein »ist« gibt, sondern nur »ischt«.

Nach der Schule träumte Ergun wie viele Jugendliche von einer Stelle bei Daimler. Er bewarb sich um einen Ausbildungsplatz im Werk Sindelfingen und bekam ihn. Heute ist der gelernte Konstruktionsmechaniker Betriebsratsvorsitzender in Sindelfingen. Als stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Mitglied im Aufsichtsrat von Daimler vertritt er die Interessen von rund 280 000 Beschäftigten. Wenn es um wichtige Standortfragen und die wirtschaftliche Zukunft des Unternehmens geht, redet er mit. Auch in der IG Metall hat seine Stimme Gewicht: Seit 2010 ist er im Vorstand. »Ich würde heute nicht da sein, wo ich bin, wenn ich von meinem Umfeld nicht so

Foto: Frank Rumpenhorst



Ergun Lümalı, Vorstandsmitglied der IG Metall, in einer Sitzungspause in Frankfurt am Main. Der Betriebsrat bei Daimler in Sindelfingen hat viel zum Thema Migration zu sagen.

freundlich aufgenommen worden wäre«, sagt der 53-Jährige. Als er und seine Mutter ins fremde Almanya kamen, waren das »Umfeld« die deutschen Nachbarn. »Sie haben sich sehr um uns bemüht.« Seine Eltern hatten sich bewusst dafür entschieden, nicht in ein Wohnviertel zu ziehen, in dem sich Migranten konzentrieren. Sie zogen nach Gechingen bei Calw in eine ganz bürgerliche Siedlung. Ergun wuchs mit deutschen Kindern auf, kickte im Fußballverein mit ihnen und lernte die neue Sprache so spielend.

Als die Schulzeit vorbei war, kam ein neues Umfeld dazu, im Mercedeswerk in Sindelfingen. Viele der Menschen, mit denen er jetzt täglich zusammen arbeitete, waren Migranten wie er. Anfangs gehörten sie oft noch zur ersten Einwanderergeneration. Sie verstanden kaum Deutsch. Ergun übernahm die Rolle, zu vermitteln. Er kümmerte sich, wenn Kollegen Probleme hatten, half ihnen, so gut er konnte. Auf seine ruhige, fast sanfte, freundliche Art. So kam er mit vielen Kolleginnen und Kollegen in Kontakt und wurde bekannt im Betrieb. Eine gute Voraussetzung, um Vertrauensmann der IG Metall zu werden – und das wurde er.

Die IG Metall Die Gewerkschaft gehört für ihn auch zu dem »Umfeld«, genauso wie die Nachbarn und Kollegen. »Sie war die Organisation, in der ich angehört wurde und meine Stimme einbringen konnte.«

Als Einwanderer in einer Studie in Nordrhein-Westfalen gefragt wurden, wie sie in Kontakt zur deutschen Bevölkerung kommen, standen Gewerkschaften bei den Antworten an erster Stelle. In keinem anderen Verband in Deutschland sind so viele Migrantinnen und Migranten wie in der IG Metall. »Für alle Beschäftigten, egal ob Migranten oder nicht, ist es ganz wichtig, die große Solidargemeinschaft IG Metall zu haben«, sagt Ergun Lümali. »Alle wollen gerechte Entgelte und Beschäftigungsbedingungen und eine Gesellschaftspolitik, die für Chancengleichheit sorgt. Dass sie die gleichen Interessen haben und sich gemeinsam dafür einsetzen können, das verbindet die Menschen und bringt sie einander näher.«

Ergun Lümali gefällt es nicht, wenn Alteingesessene und Zuwanderer in getrennten Welten nebeneinander her leben. »Migranten müssen Deutsch lernen und

sich mit der deutschen Kultur, ihren Werten und Traditionen beschäftigen«, findet er.

Er lebt mit seiner türkischen Frau in Aidlingen in einem Haus mit kleinem Garten in der Nachbarschaft von Deutschen. Die beiden Töchter haben Fachabitur, die ältere hat Wirtschaftsinformatik studiert und ist Prozessmanagerin, die jüngere lernt Industriekauffrau. Eine Zeitung, die über Integration am Beispiel von Stuttgart berichtete, stellte Ergun Lümali in einem Bericht als Beispiel für gelungene Integration vor. Er selbst sieht in seinem Werdegang nichts Besonderes. Migranten in Aufsichtsräten oder anderen Führungspositionen – noch keine Normalität, aber auch nicht mehr exotisch. In der bunt gemischten Belegschaft bei Daim-

ler gibt es sie längst auf allen Ebenen. Sie sind Teamleiter, Abteilungs- und Centerleiter.

Ergun Lümali hat nach der Ausbildung lange als Schichtarbeiter im Karosserierohbau

am Band gearbeitet. Doch er war ehrgeizig und wollte weiterkommen, wurde Vorarbeiter, Meisterstellvertreter und wollte die Meisterprüfung ablegen. Die Wahl in den Betriebsrat veränderte seine Zukunftspläne. Die neue Aufgabe verlangte viel Einsatz, er musste sich qualifizieren und ständig weiterbilden. Jetzt nicht für die eigene Karriere, sondern für die Belegschaft.

Nicht gleichgültig Wer sich wie er für andere Menschen einsetzt und erlebt hat, wie es ist, in ein neues Land zu kommen, dem ist auch das Schicksal der Flüchtlinge nicht gleichgültig. »Wir müssen sie so schnell wie möglich integrieren. Aber ohne die Sorgen der Menschen aus den Augen zu verlieren, die schon hier leben und unsere Unterstützung genauso brauchen. Die, die arbeitslos sind, schlechte Jobs haben oder zu wenig Rente. Wenn wir diese Balance bekommen, geht die Bevölkerung mit«, ist er überzeugt.

Vor einiger Zeit ging eine Frau mit ihrer kleinen Tochter an seinem Haus vorbei. Sie wohnt in einer Flüchtlingsunterkunft in seiner Straße. Sie lächelten und winkten sich zu. Dann kam die Frau wieder, stellte sich vor und berichtete, dass sie aus Syrien kommt. Die Lümali haben sie zum Essen eingeladen. »Wir haben versucht zu erklären, wie das Leben in Deutschland so funktioniert.« Inzwischen sind sie ihnen ans Herz gewachsen. Sie kommen jetzt oft.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



Foto: kallinsky/panthermedia.net

Beschäftigte im Außendienst arbeiten immer seltener zu guten, tariflichen Bedingungen.

IG Metall packt Montagearbeit an

Auswärtstätigkeit Immer länger, immer weiter, für immer weniger Geld: Die Arbeitsbedingungen im Außendienst sind deutlich schlechter geworden. Die IG Metall will das ändern.

Die IG Metall will sich stärker um Beschäftigte kümmern, die im Außendienst und auf Montage arbeiten. Ihre Arbeitsbedingungen haben sich in den letzten Jahren deutlich verschlechtert. Das berichten Betriebsräte aus betroffenen Unternehmen: Die Beschäftigten sind immer länger und weiter unterwegs, immer öfter auch im Ausland. Der Leistungsdruck wächst, die Bezahlung stagniert. Vor allem im Handwerk gibt es nur noch wenige Branchen mit Tarifverträgen.

Die IG Metall geht davon aus, dass rund eine Million Beschäftigte in Industrie und Handwerk betroffen sind. Nicht nur klassische Monteure, sondern auch Ingenieure und Techniker, etwa Spezialisten für Maschinen, die regelmäßig bei Kunden unterwegs sind.

»Wir müssen das Thema Montage und Außendienst tarifpolitisch vorantreiben und in unsere Arbeitszeitdebatte einbringen«, fordert der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann. »Vor allem brauchen wir bundesweit einheitliche tarifliche Normen. Nur so erreichen wir einen gerechten Wettbewerb und bessere Arbeitsbedingungen.«

Das erste konkrete Ziel ist, dass Fahrtzeiten bezahlt werden. Oft gehen Fahrten allein zulasten der Beschäftigten. Dabei hat der Europäische Gerichtshof kürzlich entschieden: Dienstreisen sind unter Umständen als Arbeitszeit zu werten. Ein weiteres Ziel sind betriebliche Regelungen für Auslandseinsätze.

Zudem will die IG Metall die Politik in den Fokus nehmen. Viele Regelungen sind in den letzten Jahren zulasten der Arbeitnehmer verschlechtert worden. Die Steuerfreibeträge für Dienstreisen etwa wurden trotz steigender Lebenshaltungskosten nicht erhöht.

»Das alles können wir nur durchsetzen, wenn sich mehr Beschäftigte in der IG Metall organisieren«, macht Hofmann klar. »Nur so können wir Druck auf die Arbeitgeber und den Gesetzgeber ausüben.«

Eine Frage der Gerechtigkeit

Tarifbindung Jörg Hofmann nennt die Tarifbindung die Gerechtigkeitsfrage Nummer eins. Der Erfolg gewerkschaftlicher Arbeit hängt für den Ersten Vorsitzenden der IG Metall auch davon ab, wie viele Menschen sie mit ihren Tarifverträgen erreicht. Zurzeit rund 20 Prozent weniger als noch Anfang der 90er-Jahre. Das will die IG Metall ändern. **Von Fabienne Melzer**

Für die Beschäftigten des VDE Prüf- und Zertifizierungsinstituts in Offenbach war es wie die Vertreibung aus dem Paradies: 35-Stunden-Woche, Weihnachts- und Urlaubsgeld – von einem Tag auf den anderen stand alles auf der Kippe. Das Institut, das die Sicherheit elektronischer Artikel prüft, hatte sich immer am Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie orientiert. Nur tarifgebunden war es nie. 2015 kündigte VDE alle Betriebsvereinbarungen und plötzlich war nichts mehr sicher.

Nadine Stenger, die im Kundenservice bei VDE arbeitet, und ihre Kollegen hatten sich früher nie Gedanken über einen Tarifvertrag gemacht. Sie bekamen jede Tarifierhöhung und auch sonst vieles, was der Tarifvertrag regelt. Bis das alles wegfallen sollte. »Da sind die Leute aufgewacht«, sagt die 33-jährige Industriefachwirtin. »Da wurde jedem klar, dass das alles nicht selbstverständlich ist.«



Fahrplan Tarifrunde

In den nächsten Wochen beginnen die Tarifverhandlungen für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie. Die wichtigsten Termine:

- **2. Februar:** Der Vorstand empfiehlt einen Forderungsrahmen.
- **23. Februar:** Die Tarifkommissionen beschließen bundesweit ihre Forderung.
- **29. Februar:** Der Vorstand beschließt die Forderung.
- **Mitte bis Ende März:** Erste Verhandlungen und Auslaufen der Entgelttarifverträge.
- **28. April:** Die Friedenspflicht für die Metall- und Elektroindustrie endet.

Nicht selbstverständlich Tarifierhöhungen und andere Vorteile von Tarifverträgen sind für immer weniger Beschäftigte selbstverständlich. Von Mitte der 90er bis Mitte der 2000er-Jahre nahm die Zahl der tarifgebundenen Betriebe kontinuierlich ab. Im Vergleich zu 1990 arbeiten heute 20 Prozent weniger Beschäftigte mit einem Tarifvertrag. Der Niedergang ist gestoppt, die Anzahl der Betriebe mit einem Tarifvertrag hält sich seit einigen Jahren bei etwa 50 Prozent. In der Metall- und Elektroindustrie fielen im vergangenen Jahr 54 Prozent der Beschäftigten unter einen Flächen- und weitere 5 Prozent unter einen Haustarifvertrag.

Zwar orientiert sich laut Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung etwa die Hälfte der nicht tarifgebundenen Unternehmen wie der Betrieb von Nadine Stenger am Tarifvertrag. Die meisten richten sich allerdings nur beim Lohn danach. Vereinbarungen zu Arbeitszeit, Altersteilzeit oder mehr Mutterschutz fallen oft genauso unter den Tisch wie Ansprüche auf Qualifizierung und Weiterbildung. Unterm Strich entgeht Beschäftigten ohne Tarifvertrag eine Menge. Sie arbeiten oft

länger und bekommen für die gleiche Arbeit meist weniger Geld. So verdiente ein Facharbeiter 2010 in den Industriebranchen der IG Metall ohne Tarifvertrag im Schnitt 18 Prozent weniger als sein Kollege in einem tarifgebundenen Betrieb, ein Beschäftigter in der Montage sogar 28 Prozent weniger.

Auch zwischen Frauen und Männern schaffen Tarifverträge mehr Gerechtigkeit. Zwar verdienen sie auch in tarifgebundenen Betrieben weniger als ihre Kollegen – im Schnitt 3,7 Prozent. In nicht tarifgebundenen ist die Lücke allerdings deutlich größer, nämlich 14,2 Prozent.

Tarifbindung wieder erhöhen Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, hatte bereits auf dem Gewerkschaftstag im Oktober angekündigt, wieder mehr Beschäftigte in den Tarifvertrag zu holen. Starten wird die IG Metall damit in dieser Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie. Sie will die Tarifbewegung diesmal auch auf nichttarifgebundene Betriebe ausweiten.

Für Jörg Hofmann misst sich der Erfolg gewerkschaftlicher Arbeit auch daran, wie wirksam Tarifverträge sind. »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – Voraussetzung ist



und bleibt die Tarifbindung. Sie ist die Gerechtigkeitsfrage Nummer eins«, sagte Hofmann auf dem Gewerkschaftstag in Frankfurt am Main. Ohne Tarifvertrag driften nicht nur die Einkommen zwischen verschiedenen Unternehmen auseinander. Auch innerhalb eines Betriebs werden die Unterschiede größer, wenn Beschäftigte nach Gutdünken des Arbeitgebers und nicht nach transparenten und nachvollziehbaren Regeln bezahlt werden. Tarifbindung



Foto: Goodluz/panthermedia.net

- ohne Tarif
- mit Tarif
- ohne Tarif
- mit Tarif

Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung, 2010, Vollzeitarbeitskräfte

Foto: Michael Jung/panthermedia.net



Foto: Corepics/panthermedia.net



Foto: Marko Volkmann/panthermedia.net

schaft aber nicht nur mehr Lohngerechtigkeit. Sie stärkt auch die Rolle der Tarifvertragsparteien auf politischer Ebene.

Nachdem sich die Tarifbindung in den vergangenen Jahren stabilisiert hat, sieht Jörg Hofmann gute Chancen, den Trend umzudrehen. Da Fachkräfte in einigen Regionen und Branchen knapper werden, sehen inzwischen auch Arbeitgeber, die sich lange nicht an Flächentarifverträge binden wollten, die Vorteile im Wettbewerb

um begehrte Fachleute auf dem Arbeitsmarkt. So stieg die Tarifbindung im Handwerk zuletzt auch in Branchen, die lange Zeit tarifpolitisch brachlagen.

Auf die Einsicht der Arbeitgeber will sich die IG Metall allerdings nicht verlassen, sondern vielmehr auf die eigene Stärke. Sie hängt von der Zahl der Mitglieder ab, die seit einigen Jahren wieder steigt. Die IG Metall will Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifvertrag informieren, was ihnen der Tarifvertrag bringt, wie sie ihn bekommen und was sie selbst dafür tun müssen. Der erste Schritt ist immer: sich in der IG Metall zu organisieren.

Tarifbindung geschafft Das war auch den Beschäftigten bei VDE in Offenbach schnell klar. Nachdem der Arbeitgeber angekündigt hatte, alle Vereinbarungen zu streichen, traten sie reihenweise in die IG Metall ein. Sie gründeten eine Tarif-

kommission, um mit dem Arbeitgeber über einen Tarifvertrag zu verhandeln. Luis Sergio von der IG Metall Offenbach unterstützte sie dabei. »Das Ziel war ein Anerkennungstarifvertrag«, sagt Sergio. Das Ergebnis: Der Arbeitgeber trat in den Arbeitgeberverband ein und ist seit 1. Januar tarifgebunden.

Die Beschäftigten bekamen nicht alle tariflichen Regelungen, sie mussten auch Zugeständnisse machen, unter anderem bei der Altersvorsorge und der Altersteilzeit. Aber das war es wert, findet Nadine Stenger: »Wir wollten nicht mehr vom guten Willen des Arbeitgebers abhängen. Der Tarifvertrag gibt uns Sicherheit.« Die Industriefachwirtin fühlt sich mit Tarifvertrag einfach besser. Für sie heißt das, sie kann sich auf das Geld verlassen, mit dem Urlaub und dem Weihnachtsgeld planen. »Wir sind jetzt tarifgebunden und darauf sind wir stolz.«



Tarifunde im Internet

Wie es in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie weitergeht, könnt Ihr im Internet verfolgen. Aktuelle Infos unter:

metall-tarifrunde-2016.de

Wann gilt die Kündigung als zugestellt?

Recht so Immer wieder kommt es vor, dass bei einer Kündigung mit dem Arbeitgeber darüber gestritten wird, ob das Schreiben per Post oder Boten rechtzeitig zugeht. Tjark Menssen erläutert, was unter Zugang zu verstehen ist, und ob Beschäftigte sonntags den Briefkasten leeren müssen.

Arbeitnehmer, die eine schriftliche Kündigung erhalten haben und dagegen Klage erheben wollen, müssen schnell reagieren. Denn eine Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht eingehen, sonst ist die Kündigung wirksam. Diese Dreiwochenfrist läuft ab dem Zugang der Kündigung. Das ist der Fall bei persönlicher Übergabe oder dann, wenn das Schreiben zu Hause im Briefkasten gelandet ist.

Unter Zugang ist zu verstehen, dass das Kündigungsschreiben so in den Machtbereich des Empfängers gelangt und dass dieser unter gewöhnlichen Umständen von ihm Kenntnis nehmen kann. Eine um 22 Uhr in den Briefkasten eingeworfene Kündigung geht daher erst am nächsten Tag zu, weil um diese Uhrzeit gewöhnlich niemand mehr seinen Briefkasten leert.

Vorsicht ist geboten, wenn man nicht zu Hause ist. Auch während des Urlaubs oder eines Krankenhausaufenthalts kann der Zugang einer Kündigung stattfinden. Versäumt man dann die Drei-Wochen-Frist unverschuldet, besteht die Möglichkeit, einen Antrag auf nachträgliche Klagezulassung zu stellen. In diesem Fall haben Betroffene aber lediglich zwei Wochen nach Wegfall des Hinderungsgrunds Zeit, um sich gerichtlich gegen die Kündigung zu wehren.

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

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

Sonntag kein Zugang Kürzlich hat das Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein rechtskräftig entschieden, dass Beschäftigte nicht verpflichtet sind, ihren Briefkasten sonntags zu leeren. Deshalb gilt ein Kündigungsschreiben, das am Sonntag durch einen Boten in den Hausbriefkasten geworfen wird, frühestens am darauf folgenden Tag zur üblichen Briefkastenleerungszeit als zugegangen.

Das LAG führte aus, dass dies selbst dann gilt, wenn gerade an diesem Tag die Probezeit des Beschäftigten abläuft und bekannt ist, dass der Arbeitgeber auch sonntags arbeitet. Die Arbeitsrichter folgten auch nicht der Argumentation des Arbeitgebers, dass die Beschäftigten sonntags mit dem Zugang von Sendungen rechnen müssen, weil die Haushalte vor Ort regelmäßig über die Briefkästen mit sogenannten Wochenblättern versorgt werden und es daher üblich sei, diese auch an Wochenenden zu sichten und zu leeren.

Das LAG entschied, dass eine Briefkastennachschau an einem Sonntagverkehrsüblich nicht zu erwarten ist, selbst wenn am Wochenende sogenannte Wochenblätter verteilt werden. Der Einwurf von Wochenblättern ist nicht mit dem Zugang von Briefsendungen gleichzusetzen, so die Richter (2 Sa 149/15).

Mündliche Kündigung Entlässt der Arbeitgeber einen Beschäftigten mündlich, kommt es nicht auf den Zugang der Kündigung an. Der Grund: Paragraph 623 Bürgerliches Gesetzbuch verlangt zwingend die Schriftform einer Kündigung. Bei einer nur mündlich ausgesprochenen Kündigung gilt deshalb die dreiwöchige Klagefrist nicht.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Alles, was Recht ist



›Elterngeld



›BERUFSAUSBILDUNG

Mehrmonatiges Praktikum vor der Ausbildung keine Probezeit

Die Dauer eines vorausgegangenen Praktikums im selben Betrieb ist nicht auf die Probezeit in einem folgenden Ausbildungsverhältnis anzurechnen – unabhängig von seinem Inhalt. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden. Eine Tätigkeit vor der Ausbildung ist auch dann nicht zu berücksichtigen, wenn es sich nicht um ein Praktikum, sondern um ein Arbeitsverhältnis gehandelt hätte.

► **BAG vom 19. November 2015 – 6 AZR 844/14**



›AUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Weniger als Tarif: 3000 Euro für Azubis erstritten

Das freute die Azubis der Lohnhärterei Hanomag in Hannover: Jeder von ihnen erhielt vergangenen Monat 550 bis 600 Euro zusätzlich aufs Konto. Der Grund: eine Nachzahlung durch den Arbeitgeber, der zu wenig Ausbildungsvergütung gezahlt hatte.

Hanomag hatte seinen Azubis 20 Prozent weniger Ausbildungsvergütung gezahlt, als es im Tarifvertrag steht. Den sieben Azubis des Unternehmens war von April bis Juni 2015 zu wenig gezahlt worden. Deshalb gab es einen Rechtsanspruch auf Nachzahlung. Denn das Berufsbildungsgesetz regelt: Eine Ausbildungsvergütung muss mindestens 80 Prozent von der tarifvertraglichen Vergütung betragen. Der Arbeitgeber weigerte sich zunächst, die volle Differenz zwischen gezahlter Ausbildungsvergütung und Tariflohn zu zahlen. Somit landete der Fall vor der Schlichtungsstelle der Industrie- und Handelskammer Hannover. In einem Vergleich wurde die Nachzahlung dann vereinbart. Siehe auch:

► **BAG vom 29. April 2015 – 9 AZR 108/14**



›VERFASSUNGSBESCHWERDE

Krankenkassenbeiträge auf Leistungen einer Pensionskasse

Müssen Beschäftigte im Alter auf den selbst finanzierten Teil einer Pensionskasse Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung leisten? Diese Frage soll nun das Bundesverfassungsgericht klären. Hintergrund ist, dass das Bundessozialgericht im Juli 2014 entschieden hat, dass auf die gesamten Leistungen einer Pensionskasse – egal aus welchen Mitteln sie finanziert wurden – Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Pensionskassen seien – anders als Kapital- und Lebensversicherungsunternehmen – in ihren Aktivitäten von vornherein auf den Zweck der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung beschränkt.

Wer einen Vertrag mit der Pensionskasse auf sich hat übertragen lassen und aus eigener Tasche weiterfinanziert hat, sollte gegen den Beitragsbescheid der Krankenkasse Widerspruch einlegen. Das Aktenzeichen der Verfassungsbeschwerde lautet:

► **1 BvR 249/15**



›KRANKHEITSKOSTEN

Zumutbare Belastung ist verfassungsgemäß

Ausgaben etwa für Medikamente, Praxisgebühren oder Physiotherapie sind erst dann von der Steuer absetzbar, wenn sie eine bestimmte Höhe überschreiten. Der Bundesfinanzhof entschied, dass Krankheitskosten zwar grundsätzlich zu den außergewöhnlichen Belastungen gehören, aber auch sie steuerrechtlich nur zu berücksichtigen sind, soweit sie die zumutbare Belastung nach Paragraph 33 Einkommenssteuergesetz überschreiten.

► **VI R 32/13 und VI R 33/13**

Falsche Steuerklasse kostet Eltern bares Geld

Rund 99 Prozent der steuerpflichtigen Ehepaare bevorzugen die Steuerklassenkombination III und V. Der Grund: Diese Kombination verspricht dem besser verdienenden Partner ein erheblich höheres Nettogehalt. Das Nettogehalt des geringer verdienenden Partners in der Steuerklasse V sinkt aber drastisch. Die Steuerklasse entscheidet also über die Höhe des Nettogehalts. Daraus wiederum errechnet sich die Höhe der Lohnersatzleistungen wie etwa Arbeitslosengeld, Krankengeld und auch Elterngeld. Das heißt, diese Leistungen werden mit sinkendem Nettogehalt ebenfalls sinken.

Steuerklassenwechsel Mehr Netto zum Leben dank Steuerklassenkombination V/III, das ist für die meisten Paare so lange okay, bis sie Lohnersatzleistungen wie beispielsweise Elterngeld beantragen. Dann stellen sie fest: Ups, wir verlieren bares Geld. Der Grund: Das Elterngeld berechnet sich aus dem durchschnittlichen monatlichen Nettoeinkommen des betreuenden Elternteils, und das ist in der Regel immer noch der schlechter verdienende Ehepartner, häufig immer noch die Ehefrau.

Was das genau bedeutet, macht ein Rechenbeispiel klar: Bei einem Bruttojahresgehalt für den Ehemann von 48 000 Euro und von 24 000 Euro für seine Partnerin ist ihr Nettogehalt in der Steuerklasse V um 2872 Euro pro Jahr geringer als in der Steuerklasse IV. Ihr Anspruch auf Elterngeld sinkt monatlich in diesem Rechenbeispiel um 140 Euro. Aber auch ihr Krankengeld ist niedriger (um 243 Euro monatlich) und ihr Arbeitslosengeld ist um 149 Euro niedriger als in der Steuerklasse IV.

Was tun? Wer demnächst Elterngeld oder Arbeitslosengeld oder Mutterschaftsgeld erhält oder plant, in Altersteilzeit zu gehen, der sollte genau rechnen: Bevor eine Steuerklassenkombination gewählt wird, sollte genau geprüft werden, wie sich das auf die Höhe der Lohnersatzleistungen auswirkt.

Übrigens beim Elterngeld: Der Antrag auf den Wechsel in die Steuerklasse III muss spätestens sieben Monate vor dem Monat gestellt werden, in dem der Mutterschutz beginnt. Die Elterngeldstelle behandelt die Frau dann so, als sei sie während der relevanten zwölf Monate vor der Geburt, dem Bemessungszeitraum des Elterngelds, in der Steuerklasse III gewesen. Auf Basis dieses fiktiven Nettogehalts errechnet die Behörde dann das Elterngeld.

Für Mitglieder: Hilfe dank Steuerexperten

► igmservice.de/beratung/lohnsteuerberatung/

Tipps zum Steuerklassenwechsel

► test.de → Suche: Steuerklassenwechseln

Krankenkassen

Neue Leistungen für Versicherte

Gesundheit Wer aus dem Krankenhaus entlassen wird, ist nicht immer fit genug, sich selbst versorgen zu können. Seit Anfang des Jahres können gesetzlich Krankenversicherte eine Kurzzeitpflege, eine häusliche Krankenpflege und eine Haushaltshilfe in Anspruch nehmen.

Mit dem sogenannten Krankenhausstrukturgesetz treten für Patientinnen und Patienten wesentliche Verbesserungen ein: So können Versicherte seit Januar 2016 auch bei fehlender Pflegebedürftigkeit eine Kurzzeitpflege erhalten. Ergänzend dazu wurden die Ansprüche auf häusliche Krankenpflege und Haushaltshilfe erweitert.

Damit hat der Gesetzgeber Versorgungslücken für Patientinnen und Patienten geschlossen, die im Sinn der sozialen Pflegeversicherung nicht pflegebedürftig sind und deshalb keinen Anspruch auf Leistungen aus der Pflegeversicherung haben.

Vor allem Menschen, die alleine leben oder deren Lebenspartner oder Verwandte berufstätig sind, profitieren von den neuen Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen. Aber auch Alleinerziehende, die wegen einer schweren Erkrankung nicht in der Lage sind, den Haushalt zu versorgen und die Betreuung ihrer Kinder sicherzustellen.

Umfang der Leistung Ab sofort erhalten Versicherte, die wegen schwerer Krankheit oder wegen akuter Verschlimmerung einer Krankheit, insbesondere nach einem längeren Krankenhausaufenthalt, einer ambulanten Operation oder einer ambulanten Krankenhausbehandlung, vorübergehend weiter versorgt werden müssen, für bis zu vier Wochen eine Haushaltshilfe, auch ohne Kind im Haushalt. Der Anspruch verlängert sich auf längstens 26 Wochen, wenn im Haushalt ein Kind unter zwölf Jahren lebt oder es behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

Die häusliche Krankenpflege mit Grundpflege und hauswirtschaftlicher Versorgung gibt es bis zu vier Wochen je Krankheitsfall. Sie kann von der Krankenkasse in begründeten Ausnahmefällen nach Einschaltung des Medizinischen Dienstes verlängert werden.

Diese Leistung wurde bisher von einzelnen Krankenkassen als Satzungsleistung angeboten. Jetzt ist der Leistungsanspruch bei allen Kassen gleich.

Neu eingeführt wurde ferner ein Anspruch auf Kurzzeitpflege in zugelassenen Pflegeeinrichtungen. Diese kommt



nach einem Krankenhausaufenthalt, einer ambulanten Operation oder ambulanten Krankenhausbehandlung in Betracht. Die Kasse erbringt die erforderliche Kurzzeitpflege, wenn wegen schwerer oder Verschlimmerung einer Krankheit Patienten zu Hause nicht ausreichend versorgt werden können und sie nicht pflegebedürftig sind.

Die Krankenkasse übernimmt die Kosten für Pflege, soziale Betreuung und für medizinische Behandlungspflege für maximal vier Wochen im Jahr. Hierfür stellt sie den gesetzlich festgelegten Höchstbeitrag von derzeit 1612 Euro im Jahr zur Verfügung. Unterkunft, Verpflegung und sogenannte Investitionskosten muss ein Patient allerdings selbst tragen.

Krankenkasse zuständig Sämtliche pflegerische Maßnahmen im Rahmen des Krankenhausstrukturgesetzes sind Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen und müssen von Versicherten dort beantragt werden.

Entlassmanagement Bisher konnte es für die Patienten nach einer Entlassung aus dem Krankenhaus zu Versorgungslücken kommen. Etwa wenn Patienten wegen ihrer körperlichen Verfassung nicht in der Lage waren, ihren behandelnden Arzt aufzusuchen oder wenn die Praxis schlicht schon geschlossen war. Mit dem Gesetz zur Stärkung der Versorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-VSG) wurde nun die Möglichkeit geschaffen, dass Krankenhäuser im Rahmen des Entlassmanagements ambulante Leistungen verordnen und Arbeitsunfähigkeit feststellen dürfen.

Das Entlassmanagement soll eine lückenlose Anschlussversorgung des Patienten beim Übergang von der stationären Versorgung im Krankenhaus in die ambulante Versorgung zu Hause beziehungsweise in Pflege- oder Rehaeinrichtungen sicherstellen und die notwendige Kommunikation zwischen den verschiedenen Leistungserbringern gewährleisten.

Nun können Krankenhäuser ihren Patientinnen und Patienten bei Entlassung für einen Zeitraum von bis zu sieben Tagen häusliche Krankenpflege, Heilmittel, Hilfsmittel und Soziotherapie verordnen oder eine Krankmeldung ausstellen. Dabei handelt es sich

aber immer nur um eine notwendige Überbrückung, bis Patienten ihren behandelnden Arzt aufsuchen können.

So können vom Krankenhaus zum Beispiel Hilfsmittel wie Krankenbetten oder Ähnliches, die nicht der individuellen Anfertigung bedürfen, auch dauerhaft verordnet werden, um unnötigen Aufwand und Belastungen der Patienten durch Neuverordnungen nach sieben Tagen zu vermeiden. Außerdem ist es Krankenhausärzten jetzt erlaubt, Medikamente für bis zu sieben Tage nach der Entlassung zu verschreiben.

Richtlinien in Arbeit Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat den Auftrag, Näheres in seinen Richtlinien zu regeln. Die Details sind den Beschlusstexten sowie den Tragenden Gründen zu entnehmen, die in Kürze auf den Internetseiten des G-BA veröffentlicht werden.

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Auf den Internetseiten des G-BA finden sich ausführliche Details zum GKV-Versorgungsstärkungsgesetz:

🔗 g-ba.de/institution/presse/pressemitteilungen/595



Der G-BA

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) ist das oberste Beschlussgremium der gemeinsamen Selbstverwaltung der Ärztinnen und Ärzte, Zahnärztinnen und Zahnärzte, Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten, Krankenhäuser und Krankenkassen in Deutschland. Er bestimmt in Form von Richtlinien den Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) für etwa 70 Millionen Versicherte. Der G-BA legt fest, welche Leistungen der medizinischen Versorgung von der GKV übernommen werden. Rechtsgrundlage für die Arbeit des G-BA ist das Fünfte Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB V).

SGB V

Die bisherige Regelung zum Entlassmanagement wurde in Paragraph 39 Absatz 1a SGB V mit dem GKV-Versorgungsstärkungsgesetz neu gefasst. Mit dem Krankenhausstrukturgesetz wurde die pflegerische Übergangsvorsorge durch Ergänzungen der Paragraphen 37, 38 und 39b SGB V neu geregelt.



Foto: Viktor Cap/panthermedia.net

Jobben während des Studiums: Auch Studierende erhalten meist den Mindestlohn.

Studentenjob? Dann gilt auch der Mindestlohn!

Faire Nebenjobs Studierende sollten beim Thema Mindestlohn genau hinschauen und auf eine faire, gesetzliche Bezahlung bestehen.

Studierende, die abhängig beschäftigt sind, haben Anspruch auf den Mindestlohn. Ausgenommen vom Mindestlohn sind Pflichtpraktika sowie der Praxisteil während des dualen Studiums.

Euer gutes Recht Doch wann genau haben Studierende ein Recht auf den Mindestlohn oder mehr?

■ **Werkstudierende:** Sie dürfen während der Vorlesungszeit maximal 20 Stunden pro Woche arbeiten. Laut Bundesarbeitsgericht müssen Werkstudierende in tarifgebundenen Unternehmen bei ihrer Einstellung entsprechend in die Vergütungsordnung eingruppiert werden. Die Eingruppierung muss dem Betriebsrat zur Zustimmung vorgelegt werden. Bei Fragen hilft der Betriebsrat oder die IG Metall vor Ort. Sie prüft auch, ob der Arbeitsvertrag mit den gesetzlichen und den tariflichen Bestimmungen übereinstimmt.

■ **Minijob:** Auch hier gilt der Mindestlohn. Bleibt der monatliche Verdienst unverändert, muss sich die Anzahl der Arbeitsstunden im Monat verringern. Bei einem Verdienst von 450 Euro ergeben sich maximal 52,9 Stunden pro Monat. Die Arbeitszeit sollte deshalb genau erfasst werden.

■ **Freiwillige Praktika:** Anspruch auf den Mindestlohn haben alle, die nach dem Studienabschluss ein freiwilliges Praktikum machen oder bei freiwilligen Praktika im Studium, die länger als drei Monate dauern.

■ **Pflichtpraktika:** Alle Praktika, die in der Studienordnung geregelt sind, sind vom Mindestlohn ausgenommen. Für Praktika, die freiwillig bis zu drei Monate parallel zur Hochschulausbildung geleistet werden, gilt der Mindestlohn ebenfalls nicht. Gleiches gilt für ein Praktikum zur Orientierung vor Beginn des Studiums. Dauert dieses Praktikum länger als drei Monate, muss der Mindestlohn ab dem ersten Tag bezahlt werden.

🔗 hochschulinformationsbuero.de

Zum Wunschjob navigieren

Ich will mich weiterbilden, meinen Beruf wechseln, wieder einsteigen oder aufsteigen: Welche interessanten Berufe gibt es und welche Beschäftigungschancen bieten sie? Wo will ich nach Möglichkeiten suchen? Umfassende, auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Infos bietet BEN, der Berufsentwicklungsnavigator der Bundesagentur für Arbeit.

► ben.arbeitsagentur.de

Wegbegleiter: die Ankommen-App

Welche Schritte durch das Asylverfahren muss ich beachten? Wann muss mein Kind in die Schule? Wie erhalte ich eine Arbeitserlaubnis? Was tun, wenn ich krank werde? Antworten auf diese und weitere Fragen erhalten Flüchtlinge in der App »Ankommen« der Bundesagentur für Arbeit. Die kostenlose Service- und Lern-App steht in den Sprachen Arabisch, Englisch, Farsi, Französisch und Deutsch zur Verfügung.

► ankommenapp.de

Übers Praktikum zur Ausbildung

Jeder vierte Jugendliche findet seinen Ausbildungsplatz über ein Praktikum. Vor allem für Hauptschulabsolventen sind Praktika wichtig. Das zeigt die Analyse »Erfolgreich zur Ausbildungsstelle« des Bundesinstituts für Berufsbildung. Noch wichtiger als Praktika ist die persönliche Unterstützung – durch Berufsberater (29 Prozent) sowie Eltern und Verwandte (21 Prozent).



Foto: ikonoklas/panthermedia.net

Metallteile zu schweißen will gelernt sein. Metallbauer, die sich zum Meister weiterbilden, bilden den Nachwuchs aus und leiten die Fachkräfte an. Aber sie tun noch vieles mehr.

Gute Chancen für Studienabbrecher

Zu theoretisch, zu schwer, zu teuer: Rund 100 000 Studierende brechen jährlich ihr Studium ab. Das ist kein Beinbruch: Die Chancen für Studienabbrecher sind gut. Arbeitgeber werben gezielt um sie als Auszubildende und künftige Fachkräfte. Ein wesentlicher Grund: Aus ihrem Studium bringen sie wichtige Fertigkeiten mit, etwa sich selbstständig in Themen einzuarbeiten. Studienabbrecher haben auch formale Vorteile:

Sie können ihre Ausbildung auf die Hälfte verkürzen, da ihnen etwa das Abitur angerechnet wird.

Die Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern bieten spezielle Programme für Studienabbrecher an. Ebenso das Bundesbildungsministerium mit dem Programm »Jobstarter plus«. Mehr Infos und Beratungsstellen auf der Sonderseite der Stiftung Warentest: ► test.de/studienabbrecher

Infotelefon zur Weiterbildung

Das Bundesbildungsministerium hat ein Infotelefon zur Weiterbildung eingerichtet. Experten beraten kostenlos zu Fragen wie: Welche Weiterbildung soll ich wählen? Welche Förderprogramme kann ich nutzen? Wo gibt es Beratung vor Ort?

► **Telefon: 030 20 17 90 90**

Als Gebärdentelefon für Gehörlose: ► gebaerde@gbt.de
weiterbildungsratgeber.de

Vom Schweißer zum Organisator

Metallbauermeister Ihre Tätigkeiten und Einsatzorte sind vielfältig, ihr Betrieb meistens im Handwerk. Metallbauerinnen und -bauer haben gute Berufschancen und können sich zu Meisterinnen und Meistern weiterbilden.

Metallbauer gehören zu den ältesten Handwerksberufen. Schon im 14. Jahrhundert bildeten sie eine eigene Zunft. Damals hießen sie noch Kleinschmiede. 1989 wurden die Schmiede mit den Schlossern zu »Metallbauern« zusammengefasst. Ihre Arbeit besteht darin, Metalle mit anderen Werkstoffen zu verarbeiten. Sie spanen, formen, schmieden, verschweißen, vernieten oder verschrauben Bauteile wie Fenster, Türen, Überdachungen, Gitter, Bühnen oder Aufbauten an Lkw oder Landmaschinen.

Metallbauerinnen und -bauer können sich zu Meisterinnen und Meistern weiterbilden. Meister organisieren Arbeitsabläufe, leiten Fachkräfte an und sind für die betriebliche Ausbildung verantwortlich. Sie übernehmen kaufmännische und Verwaltungsaufgaben, verhandeln mit Lieferanten, kalkulieren Angebote und beraten Kunden. Vor allem in kleineren Betrieben arbeiten sie auch praktisch mit.

Metallbauermeister sind meistens in Handwerksbetrieben des Metallbaus angestellt oder bei Dachde-

cker-, Fassadenbau- und in Betrieben, die Spezialfahrzeuge und Sondermaschinen herstellen.

Die Meisterprüfung ist bundesweit einheitlich geregelt. Wer zur Prüfung zugelassen werden will, ist nicht verpflichtet, vorher einen Lehrgang zu besuchen. Voraussetzung ist aber in der Regel die Gesellenprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf wie Metallbauer oder Landmaschinenmechaniker.

Die Prüfung Sie gliedert sich in vier Teile. Im praktischen Teil müssen die Prüflinge eine Metallarbeit entwerfen, planen und kalkulieren und ein Teilstück fertigen. Im theoretischen Teil wird ihr Wissen in Metallbautechnik, Auftragsabwicklung, Betriebsführung und -organisation getestet. Im betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Teil sind die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu beurteilen, eine Gründung und Übernahme zu organisieren und zu bewerten und Unternehmensführungsstrategien zu entwickeln. Im vierten Teil müssen sie eine Ausbildung planen und leiten.

Meister haben noch die Möglichkeit, sich mit einem Lehrgang Betriebswirtin und Betriebswirt HWK weiterzuqualifizieren. HWK heißt: Der Lehrgang endet mit einer Prüfung vor der Handwerkskammer. Der Abschluss qualifiziert zu einer Führungskraft.

Das Einkommen Im Handwerk erhalten Meister, wenn sie nach Tarif bezahlt werden, zum Beispiel in Niedersachsen etwa 2878 Euro Einstiegsgehalt und können es mit steigender Berufserfahrung und Verantwortung auf 3454 Euro steigern. Handwerksbetriebe sind allerdings leider oft nicht tarifgebunden. In der Industrie beträgt das Durchschnittsentgelt zum Beispiel in Bayern zwischen 3960 und 5042 Euro.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Persönliche Beratung bietet die örtliche Arbeitsagentur:

👉 arbeitsagentur.de

Eine genaue Beschreibung des Berufs findet sich bei:

👉 berufenet.arbeitsagentur.de

Berufsabschluss wird weiter gefördert

Wer keinen Beruf erlernt hat oder wer seit mindestens vier Jahren eine an- oder ungelernete Tätigkeit ausübt und im erlernten Beruf nicht mehr arbeiten kann, für den kann WeGebAU interessant sein.

Mit diesem Programm fördern Arbeitsagenturen vor allem gering Qualifizierte und ältere Beschäftigte, die einen Berufsabschluss machen oder sich weiterbilden möchten. Für das Programm stehen jedes Jahr 280

Millionen Euro bereit. Die Arbeitsagentur erstattet Weiterbildungskosten oder zahlt gering Qualifizierten Zuschüsse zum Entgelt und zu Sozialbeiträgen für die Zeit, in der sie nicht im Betrieb arbeiten können.

Genaue Informationen gibt es bei den Arbeitsagenturen und auf der Website der Bundesagentur für Arbeit unter dem Suchbegriff »WeGebAU«:

👉 arbeitsagentur.de

Bildungsteilzeit richtig nutzen

Durch die tarifliche Bildungsteilzeit in der Metall- und Elektroindustrie habt Ihr die Chance, Euch weiterzubilden oder zu studieren, ohne dazu den Betrieb verlassen zu müssen.

Laut den Bildungs- und Qualifizierungstarifverträgen der IG Metall haben ihre Mitglieder ein Anrecht auf Freistellung für ihre Bildung von ein paar Stunden in Teilzeit neben der Arbeit bis hin zu einer siebenjährigen Auszeit. Der Arbeitgeber muss Euch nach der Bildungsmaßnahme mindestens gleichwertig weiterbeschäftigen.

Ansparen für Bildung Der Haken: Wenn es sich nicht um eine betrieblich notwendige Weiterbildung handelt, müsst Ihr selbst Geld und Zeit aufbringen. Die Bildungstarifverträge bieten dazu die Möglichkeit, vor der Weiterbildung ein Bildungskonto anzusparsen – und sogar einen Teil als Kredit zu nehmen und später abzarbeiten.

Zusätzlich könnt Ihr eine Reihe von öffentlichen Förderprogrammen nutzen. In einigen Betrieben gibt der Arbeitgeber auch etwas dazu, insbesondere wenn der Betriebsrat eine Förderung der Bildungsteilzeit ausgehandelt hat.

Eure Weiterbildung, Freistellung, Finanzierung und Rückkehr bespricht Ihr mit dem Arbeitgeber in einem Qualifizierungsgespräch und haltet alles in einer Bildungsvereinbarung fest. Dazu haben IG Metall-Mitglieder das Recht.

Zieht unbedingt von Anfang an Euren Betriebsrat hinzu. Er berät und unterstützt Euch – ebenso wie Eure IG Metall vor Ort.

👉 igmetall.de/bildungsteilzeit

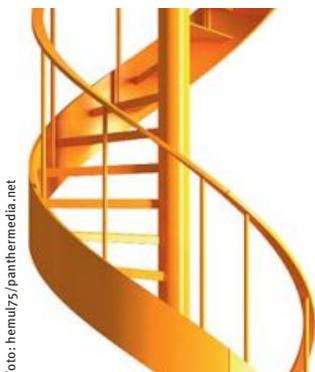


Foto: hemul75/panthermedia.net

**Aufstiegchancen dank
gefördertem Berufsabschluss**

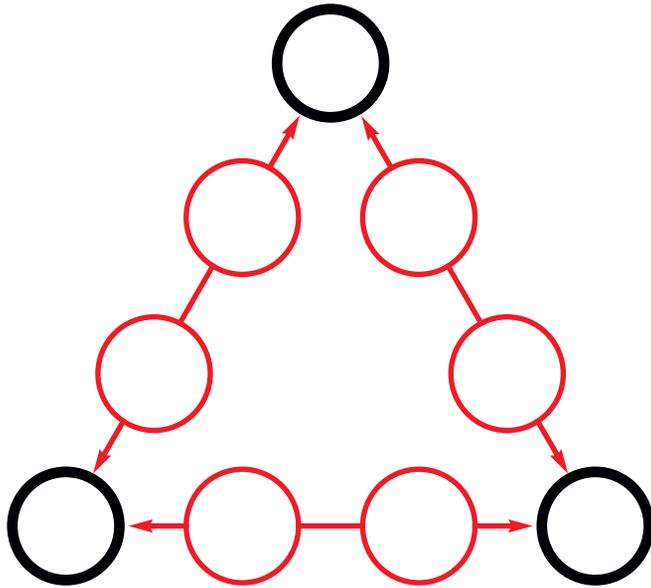
Chef, wir finden, mit
den neuen Schutzbrillen
sehen wir aus wie...

Stellt Euch nicht
so an, außerdem ist
Karneval.



Kreisrechenen

5
6
8
8
9
16
17
18
25



Wie sind die Zahlen in die leeren Kreise einzusetzen, damit sie in jeder Reihe zusammengerechnet **47** ergeben? Schickt als Lösung die **Summe der drei Zahlen** in den **schwarzen Kreisen** ein.

Die Preise im Februar

Erster Preis:

eine Isolierkanne von Emsa

Zweiter Preis:

zwei IG Metall-Porzellan-Kaffeebecher

Dritter Preis:

ein Pixi-Buch »Carla, Fabio und Mama streiken«

Einsenden

Bitte die Summe bis 24. Februar 2016 unter Angabe von Vor-, Nachnamen und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

Beauftragter der

Herausgeber:
Jan Engelhardt

Anschrift:

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

Redaktionsleiterin:

Susanne Rohmund
(verantwortl. i. S. d. P.)

Chefredakteurin:

Susanne Rohmund

Chefin vom Dienst:

Fabienne Melzer

Redaktion:

Jan Chaberny,
Dirk Erb, Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan

Gestaltung:

Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:

Michael Schinke

Sekretariat:

Beate Albrecht,
Marion Brunsfeld

igmetall.de/metallzeitung

Angebot für Sehbehinderte:

Die **metallzeitung** gibt es auch als Word- oder PDF-Datei:

metallzeitung@igmetall.de

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



Papier:

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.

SCHWERPUNKTE IM INTERNET



Die Arbeitswelt wandelt sich rasant – Bildung und Qualifizierung sind wichtig, um am Ball zu bleiben. Was die IG Metall dazu bietet:

igmetall.de/bildung

INFOS IM INTERNET



In diesem Jahr steht in den Betrieben die Wahl der Vertrauensleute an. Mehr zu ihrer Arbeit und zu den Wahlen gibt es hier:

igmetall.de
Suche: Vertrauensleutewahlen 2016

DEINE GESCHÄFTSSTELLE



Hier findest Du Deine IG Metall-Geschäftsstelle:

igmetall.de/vor-ort

HIER WIRST DU MITGLIED



Hier kannst Du Mitglied werden:

igmetall.de/beitreten

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. Leserbriefe geben nicht die Meinung der Redaktion wieder.