



Vor Ort

SEITE 10

Rückenschmerzen?
Das rät die IG Metall

Arbeit

SEITE 12

Was tun bei
Abmahnung?

Leben

SEITE 24

Lisa will die Nazizeit
nicht vergessen

Bezirk

SEITE 28

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 67 | D 4713

Automobilbranche
Ein Netzwerk
kann Arbeitsplätze
retten

Aktuell

Demokratie unter Druck. Die Angriffe von Arbeitgebern auf die Mitbestimmung der Beschäftigten nehmen zu. Betriebsräte werden schikaniert und Arbeitnehmer aus Aufsichtsräten herausgehalten. Die IG Metall und der DGB gehen nun in die Offensive: Sie fordern mehr Anerkennung und bessere Gesetze. **Auf den Seiten 6 und 7 »**

Arbeit

Crowdworking. Die IG Metall setzt sich ein für faire und sichere Arbeit. Mit einer neuen Internetseite der IG Metall wird die Arbeit im Netz hoffentlich bald fairer. Beratung und Hilfe für Crowdworker unter faircrowdwork.org. **Auf Seite 13 »**

Titelthema



Für mehr Partnerschaft

In der Automobilbranche tobt ein harter Kampf um Kunden und Märkte. Die Hersteller stehen unter Druck, umweltfreundlichere Lösungen zu finden und den Märkten zu folgen. Sie fordern Preisnachlässe und versuchen, Risiken auf die Zulieferer abzuwälzen. Über Preisdruck bei den Zulieferern wird die Autobranche den Wandel nicht schaffen. Sie sind wichtiger Innovationsmotor der Branche und der wird dringend gebraucht. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Chancen

Praktika und Mindestlohn. Studierende haben keinen Anspruch auf Mindestlohn, wenn sie ein Pflichtpraktikum absolvieren. In vielen Großbetrieben gehen sie dennoch nicht leer aus. Im Bereich der IG Metall sind zwischen 500 und 800 Euro üblich. **Auf Seite 27 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 19. Mai 2015

Impressum

Herausgeber: Detlef Wetzels, Jörg Hofmann, 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

Vertrieb: Thomas Köhler
Telefon: 069 6693-22 24
Fax: 069 6693-25 38
► vertrieb@igmetall.de

Anzeigen: Petra Wedel, Zweiplus
Medienagentur, Pallaswiesenstraße 109,
64293 Darmstadt
► info@zweiplus.de

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

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

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

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



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

Titelfotos: dohtoor, Ruslan, destinacidem, homydesign, izalida, headoff, nicemonkey, jum bi, izalida/alle: panthermedia. net

Was bei Werkverträgen hilft **metallzeitung 5/2015,** Mittendrin und nicht dabei

»Wenn man das Problem der Werkverträge verringern will, muss man starke Gewerkschaften in den Betrieben haben. Und die Politik muss sich der Problematik der Werkverträge bewusst sein. Die **metallzeitung** hat mit der Titelgeschichte den Finger in eine klaffende Wunde gelegt. Es geht darum, dass eine Zwei- oder sogar Dreiklassengesellschaft in den Unternehmen nicht zur Dauer-einrichtung wird. Reguläre Arbeitsverhältnisse gehören zum Standard der sozialen Marktwirtschaft. Was man den Arbeitnehmern, die in der Falle von Werkverträgen stecken, erklären muss: Ohne Gewerkschaften gibt es keine besseren Löhne, keine bessere soziale Absicherung.«

Reinhard Wawziniak, Dortmund

Arbeit anders verteilen **metallzeitung 5/2015, Industrie** 4.0. Den Wandel gestalten

»Man braucht kein Experte zu sein, um die Auswirkungen von Industrie 4.0 zu erkennen. Diese digitale Technologie wird eingesetzt, wo es nur geht. Arbeitsplätze gehen verloren, und zwar in einer Größenordnung, die wir uns heute noch gar nicht vorstellen können. Zu sagen, monotone Handgriffe fallen weg, oder mehr Bildung anzumahnen, reicht bei Weitem nicht aus. Wir müssen die Arbeit anders verteilen. Angesichts der zu erwartenden Wertschöpfung müssen wir darüber diskutieren, ob nicht Wochenarbeitszeit von 30 oder 25 Stunden – natürlich bei vollem Lohnausgleich – die richtige Antwort wäre. Zudem müssen Unternehmen, die diese Technik einsetzen und dadurch Arbeitnehmer »freisetzen«, eine Wertschöpfungsabgabe (früher hieß das Maschinensteuer) zahlen, um damit die sozialen Brüche zu mildern.«

Willi Huckebrink, Beckum

Spricht mir aus der Seele **metallzeitung 5/2015,** Neue Kultur der Arbeitszeit

»Stefan Schaumburg spricht mir aus der Seele: Flexibilität – ja bitte, aber nur mit Zeiterfassung. Als Entwicklerin klotze ich gern mal für ein interessantes Projekt ein Jahr lang richtig ran, wenn ich die angesammelten Stunden im Anschluss als Freizeitausgleich nehmen und mich so wieder erholen kann. Aber welcher uns auch noch so wohlgesonnene Vorgesetzte könnte ohne Zeiterfassung für jeden Mitarbeiter einen Überblick über die geleistete Arbeit behalten, wenn Stundenauf- und -abbau individuell über längere Zeiträume erfolgen? Hier schafft die Zeiterfassung Klarheit und damit auch Vertrauen. Bei Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten müssen wir aber im Blick behalten, was bei einem Arbeitsplatzwechsel mit den Zeitguthaben geschieht. Insbesondere sollte all das nicht dazu führen, dass junge Kollegen durch zu hohe Wochenarbeitszeit überlastet werden, weil sie ja ansammeln können.«

Carmen Maurus, Ingolstadt

»Die Aussage: Wenn tatsächlich über 40 Stunden gearbeitet wird, macht es wenig Sinn, die 32-Stunden-Woche für alle zu fordern, ist für mich eine merkwürdige Logik. Als die IG Metall die 35 auf die Tagesordnung setzte, lag die Arbeitszeit bei den meisten weit über 40 Stunden. Ich kenne auch keine Befragung darüber, wie die Mitglieder über eine 32-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich denken. Das Argument, bei der 35-Stunden-Woche sei es darum gegangen, in einer Zeit der Massenarbeitslosigkeit die Arbeit gerechter zu verteilen, lässt sich auch heute für weitere Arbeitszeitverkürzungen anführen. Wir haben eine Arbeitslosenquote von 6,5 Prozent. Als die IG Metall die 35 forderte, lag sie bei 4,5 Prozent.«

Günther Griese, Bremen

Unterwegs und mittendrin

Die Saison beginnt: Die IG Metall ist 2015 bei vielen Festivals dabei.

Sommer, Sonne, draußen feiern – die IG Metall ist in diesem Sommer da, wo die Musik spielt. Und übrigens: Ein Besuch beim IG Metall-Stand lohnt sich immer. Es gibt Fragebogenaktionen, Sofortgewinne wie IG Metall-Tassen und viele Infos rund um das Thema Arbeit. Alle Termine auch unter:

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

Hier kannst Du gemeinsam mit der IG Metall feiern:

- **Köthen: 30. Mai**, Sachsen-Anhalt-Tag;
- **Regensburg: 11. Juni**, Campusfest;
- **Kempen: 14. Juni**, Altstadtfest;
- **Siegen: 24. bis 26. Juni**, Siegerländer Firmenlauf;
- **Kleve: 26. Juni**, WDR 2 für eine Stadt;
- **Bochum: 1. bis 5. Juli**, Bochum Total;
- **Sindelfingen: 5. Juli**, Werksfest Daimler, Sindelfingen;
- **Nordenham: 10. bis 11. Juli**, Fonsstock Festival;
- **Balingen: 16. bis 18. Juli**, Bang your Head;
- **Wacken: 28. Juli bis 1. August**, Wacken 2015;
- **Anröchte: 31. Juli bis 1. August** Big Day Out 8.0;
- **Haldern: 13. bis 14. August**, Haldern Pop Festival;
- **Stemwede: 14. bis 15. August**, Stemweder Open Air Festival;
- **Schweinfurt: 28. bis 29. August**, Stadtfest;
- **München: 4. bis 6. September**, Isar Inselfest;
- **Emsdetten: 11. bis 12. September**, DettenRockt;
- **Osnabrück: 13. September**, Fest der Kulturen;
- **Koblenz: 18. bis 19. September**, Koblenzer Schängelmarkt;
- **Frankfurt an der Oder: 19. bis 20. September**, Jugendcamp;
- **Haßfurt: 2. bis 3. Oktober**, Straßenfest;
- **Frankfurt am Main: 3. Oktober**, Tag der Deutschen Einheit;



Foto: Stephen Petrat

Die IG Metall ist diesen Sommer bei vielen Festivals vor Ort dabei.

GEWONNEN HABEN

April-Rätsel (Lösungswort: Technik):

1. Preis: Klaus Hugo, Emsdetten
2. Preis: Angelika Brand, Friedrichshafen
3. Preis: Yakup Uzun, Kelheim

Ruhrfestspiele 2015 (Antwort: Ingo Appelt)

Je zwei Karten für die Akrobatik-Show »Wings« haben gewonnen:
Gerrit Kilkowski, Attendorn
Petra Neumann, Niedernhall
Heinzpeter Wagner, Köln

Zuhören und Lernen, das ist das Motto

ZUKUNFT DER ARBEIT

Arbeit ändert sich und wird sich künftig noch rasanter verändern. Um zu verstehen, was das bedeutet, habe ich Beschäftigte besucht, ihnen zugehört und von ihnen gelernt, wie die Zukunft der Arbeit gestaltet werden kann.

Gute Arbeit ist möglich. Ich habe mich davon überzeugen können. Ich habe mit Menschen gesprochen, die Schicht arbeiten und dennoch genug Zeit für ihre Familie haben. Mit jungen Menschen, die eine Ausbildung geschafft haben, obwohl unser Bildungssystem sie schon aufgegeben hatte. Das alles geht, wenn es gewollt ist.



Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Die Menschen vor Ort haben die besten Ideen, was getan werden muss.«

Zuhören. Überall in unserem Land arbeiten kluge und innovative Menschen daran, die Probleme unserer heutigen und zukünftigen Arbeitswelt in den Griff zu bekommen. Sie setzen sich dafür ein, dass Beschäftigte über ihre Zeit bestimmen können, dass junge Menschen eine gute Ausbildung bekommen, dass Arbeit nicht krank macht und das Geld zum Leben reicht.

Lernen. Qualifizierung, Vereinbarkeit, Gesundheit und Technologieförderung sind für die Zukunft unserer Industrie und für die Zukunft guter Arbeit die entscheidenden Themen. Und nur durch gute Arbeit wird die Industrie in der Lage sein, die neuen Herausforderungen zu meistern.

Gute Arbeit. Der IG Metall kommt bei den künftigen Herausforderungen eine zentrale Rolle zu: Dabei setzt sie auf das praktische Wissen und die Erfahrungen ihrer Mitglieder, Betriebsräte und Vertrauensleute. Die Menschen vor Ort haben die besten Ideen, was getan werden muss, um gute Arbeitsbedingungen zu gestalten.

Wir wollen den Menschen zuhören, sie verstehen und von ihnen lernen. Nur wenn wir gemeinsam über die Zukunft diskutieren und gemeinsam Schlussfolgerungen ziehen, bleiben wir, die IG Metall, Gestalter guter Arbeit. ■

Ihr habt eine Frage an Detlef Wetzel ...

... zu Politik, Gesellschaft oder der Gewerkschaft? Schickt sie uns per E-Mail! Der Erste Vorsitzende der IG Metall beantwortet jeden Monat Eure Fragen auf: ► igmetall.de/gute-frage



BILD DES MONATS

Schuffen für die Fifa

Fußball ist ein großes Geschäft geworden unter dem umstrittenen Fifa-Präsidenten Sepp Blatter. So groß, dass die Rechte von Arbeitern ganz, ganz klein geschrieben werden. Auf den Baustellen der Stadien in Russland (WM 2018) und Katar (WM 2022) werden ausländischen Arbeitern Rechte genommen.

Die russische Regierung hat eigens ein »Fifa-Gesetz« durch das Parlament gebracht. Danach können Arbeitsmigranten so gut wie bedingungslos beschäftigt werden. Arbeitgeber können sie nachts und an Wochenenden einsetzen und zu Überstunden zwingen, Schutzbestimmungen zur Arbeitszeit gelten nicht. Gewerkschaften berichten, dass viele Arbeiter auf russischen Baustellen ohne Arbeitsvertrag arbeiten – und damit ohne Sicherheit, ohne Versicherung und ohne Gewissheit, ob sie ihren Lohn erhalten.

Ähnlich ging es schon auf den Baustellen für die Olympischen Winterspiele in Sotschi zu. 70 Arbeiter starben dort nach offiziellen Angaben. Es sei zu befürchten, »dass sich diese schreckliche Ausbeutung von Arbeitsmigranten in noch größerem Maßstab wiederholt«, sagt Jin Sook Lee von der Bau- und Holzarbeiter-Internationale (BHI).

Noch schlimmer ist die rechtliche Situation der Arbeiter an den WM-Stadien in Katar. Sie dürfen den Wüstenstaat nur mit Erlaubnis ihrer Arbeitgeber verlassen. Gewerkschaften nennen das moderne Sklaverei. Die BHI fordert deshalb: Rote Karte für die Fifa! Die IG Metall unterstützt die Forderungen der BHI. ■

Bernd Kupilas für
metallzeitung@igmetall.de



Foto: Anatoly Medved/RIA Novosti/pa

WM-Baustelle Sankt Petersburg: Bei fast 80 Subunternehmen arbeiten Beschäftigte oft unter schlechten Bedingungen.

Revolution reloaded

IG METALL JUGEND

Die »Revolution Bildung« der IG Metall Jugend geht weiter mit neuen Zielen: die Umsetzung der Bildungsteilzeit in den Betrieben und bessere Bildungsgesetze.

Die IG Metall Jugend setzt ihre Kampagne »Revolution Bildung« mit neuen Zielen fort. Das beschlossen die Delegierten der Jugendkonferenz. Nach dem Einstieg in die Bildungsteilzeit im Metalltarifabschluss Ende Februar geht es nun um die Umsetzung in den Betrieben.

»Ein Tarifvertrag nur auf dem Papier nützt uns wenig«, meint Michael Schmitzer, der das Ressort Junge IG Metall leitet. »Wir müssen die Bildungsteilzeit jetzt auch im Betrieb einfördern und dazu betriebliche Vereinbarungen durchsetzen.«

Bessere Gesetze. Zudem will die IG Metall Jugend für bessere Bildungsgesetze antreten: ein neues Weiterbildungsgesetz mit Anspruch auf Weiterbildung für

alle. Eine erweiterte BAföG-Studienförderung. Und ein besseres Berufsbildungsgesetz, das allen eine hochwertige, mindestens dreijährige Ausbildung sichert.

Mehr Zeit, Geld und Qualität soll es für das gesamte Bildungssystem geben. Die Jugendkonferenz beschloss auch Positionen zur Schul- und Hochschulpolitik – etwa gemeinsames, ganzheitliches Lernen statt Auslese. Die IG Metall unterstützt zudem die Forderungen der Kita-Erzieherinnen.

Ende 2015 will die IG Metall Jugend auswerten und entscheiden, wie es mit der »Revolution Bildung« weitergeht. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Nachrichten und Hintergrund:
🔗 igmetall-jugend.de

PFLAUME DES MONATS

Auf der Alm, da gibt's auch Wind

Die Idee von Bayerns Wirtschaftsministerin Ilse Aigner, CSU, die Trasse SuedLink, die Bayern mit Strom versorgen soll, durch Hessen und Baden-Württemberg statt durch Franken zu leiten, zeugt von provinzieller Kleinkariertheit. Wenn schon, sollte man große Semmeln backen und die Trasse durch Polen und Tschechien führen. Noch besser wäre es, die bayerische Industrie dahin zu verlegen, wo die Windenergie entsteht: an die Küste. Was der Freistaat dann noch bräuchte, ließe sich bequem aus bayerischen Biogasanlagen bestreiten. Mit der Energiegewinnung aus Methangas entstünden ganz neue, technisch innovative Verwertungsmöglichkeiten für die Almkühe. ■

**Ilse Aigner schwimmt
gegen den Strom.**



Foto: Marc Müller/dpa/pa

ZAHLEN UND FAKTEN

13 Schlechte Chancen für ältere Jobsuchende: Während die Zahl der Arbeitslosen insgesamt von Anfang 2007 bis Ende 2014 um 28 Prozent gesunken ist, hat sie bei den über 54-Jährigen um 13 Prozent zugenommen. Das ermittelte das Institut Wifor.

52 So viel Prozent der Bundesbürger sind laut TNS Emnid angesichts der Flüchtlingskatastrophe dafür, mehr Flüchtlinge aufzunehmen. Anhänger der Grünen sind zu 87 Prozent dafür, der SPD und Linken zu je 61, CDU/CSU 50 Prozent. Nur bei den Fans von FDP (21) und AfD (14) sind große Mehrheiten dagegen.

24 Industrie bevorzugt Abiturienten: Nur 24 Prozent der Azubis in Industrie und Handel haben Hauptschulabschluss, 30 Prozent Abitur, zeigt eine DGB-Analyse. Im Handwerk haben 50,4 Prozent einen Hauptschulabschluss.

59 So viel Prozent aller Beschäftigten arbeiten nach einer DGB-Studie länger, als arbeitsvertraglich vereinbart.

8,8 Die Bundesbürger haben laut Statistischem Bundesamt 72 Millionen Fahrräder und fahren damit im Jahr 24,8 Milliarden Kilometer. Aber zur Arbeit strampeln nur 8,8 Prozent der Erwerbstätigen: Frauen (9,5 Prozent) häufiger als Männer (8,1 Prozent).

72 Die Zahl der »atypisch« Beschäftigten in Teilzeit, Leiharbeit, mit befristeten Verträgen oder Minijobs, ist nach Aussage der Bundesregierung innerhalb von 20 Jahren um mehr als 72 Prozent gestiegen: auf 7,6 Millionen (2013).



Foto: skyfotostock/panthermedia.net

Bespitzeln, schikanieren, kleinhalten: Die Angriffe von Arbeitgebern auf Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten nehmen zu.

Demokratie unter Druck

MITBESTIMMUNG

Die Angriffe von Arbeitgebern auf die Mitbestimmung der Beschäftigten nehmen zu. Sie jagen Betriebsräte und nutzen Schlupflöcher, um die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat loszuwerden. Die IG Metall und der DGB gehen nun für Mitbestimmung und Beteiligung in die Offensive.

Rudi Menges hat die fristlose Kündigung erhalten. Der Betriebsratsvorsitzende von Niveau-Fensterbau in Westerburg im Westerwald soll die Frau des Chefs beleidigt haben. Der wahre Grund: Menges, erst vor knapp einem Jahr gewählt, will nicht länger zulassen, dass die Beschäftigten bis zu 12 Stunden, auch am Wochenende arbeiten müssen.

Menges kämpft nun vor Gericht. Er hat die IG Metall Betzdorf an seiner Seite – sein Arbeitgeber die als Betriebsrats- und Gewerkschaftsjäger (englisch »Union Buster«) bekannte Anwaltskanzlei Schreiner und Partner.

Menges ist kein Einzelfall. Die IG Metall registriert zunehmend Angriffe auf die Mitbestimmung der Beschäftigten und ihre demokratisch gewählten Vertreter. Und oft engagieren Arbeitgeber dazu Union-Busting-Anwälte.

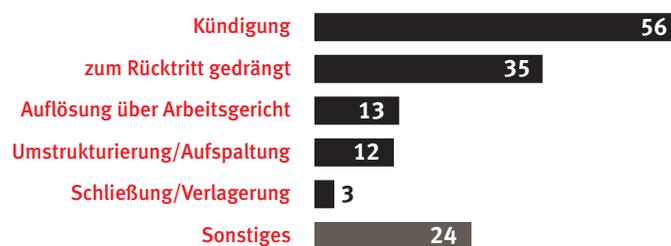
MACH MIT

Rechte der Beschäftigten auf Beteiligung missachtet

Werden auch in Eurem Betrieb die Beteiligungsrechte der Beschäftigten missachtet? Betriebsratswahlen behindert? Betriebsräte eingeschüchtert, gemobbt und gekündigt? Werden durch Umstrukturierungen Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat klein gehalten? Schreibt uns eine E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

Arbeitgeberangriffe auf Betriebsräte

So versuchen Arbeitgeber, gewählte Betriebsräte loszuwerden (Anteile in Prozent, mit Mehrfachnennungen):



Quelle: Behrens, Dribbusch, WSI-Mitteilung 2/2014, Hans-Böckler-Stiftung

Anwälte weggestreikt. Auch beim Autozulieferer Elco in Betzdorf, nur wenige Kilometer von Westerburg entfernt, kamen vor einigen Wochen Schreiner und Partner. Die Beschäftigten hatten gerade einen Tarifvertrag gefordert. Die Anwälte legten sofort in typischem Stil los: Alle Schritte der Betriebsräte wurden überwacht, ihre Sitzungen hinterfragt und Zeit für ihre Betriebsratsarbeit abgezogen.

Doch Betriebsrat und IG Metall reagierten schnell: »Wir haben sofort die Belegschaft informiert und Material über Union-Buster-Anwälte verteilt«, erzählt der Betriebsratsvorsitzende Rüdiger Peter. Aus der Betriebsversammlung zogen sie geschlossen vors Tor zum Warnstreik. Nach einer Stunde knickte die Geschäftsführung ein, nahm die Tarifverhandlungen wieder auf – und feuerte die Anwälte.

Teilhabe verteidigt. Auch in den Aufsichtsräten ist die Mitbestimmung unter Druck. Seit 2004 können sich Unternehmen in eine Europäische Aktiengesellschaft (SE) umwandeln, mit deutlich weicheren Mitbestimmungsregeln als in deutschen Kapitalgesellschaften. Das wollte anfangs auch der Raumfahrttechnikhersteller OHB, der unter anderem für die Ariane-Rakete zuliefert, durch SE-Umwandlung erreichen. Es sollte keine Stimme für Arbeitnehmer im neuen Aufsichtsrat geben.

Doch es kam anders: Betriebsräte und IG Metall organisierten ein gemeinsames Vorgehen der Arbeitnehmervertreter aller europäischen Standorte. »Seit Jahren haben wir uns mit für die Zukunft des Unternehmens und seiner Arbeitsplätze eingesetzt, auch gegenüber der Regierung«, erklärt IG Metall-Hauptkassierer Jürgen Kerner, der auch die Luft- und Raumfahrtindustrie verantwortlich ist. »Ich habe den Vorstandsvorsitzenden von OHB gefragt, ob er das alles aufs Spiel setzen will.«

In langen Verhandlungen konnte schließlich eine Einigung erreicht werden. Die Teilhabe der Arbeitnehmer in der neuen OHB SE ist gesichert.

In die Offensive. Bei Elco und OHB haben die Arbeitnehmer rasch und geschlossen reagiert. Doch insgesamt ist die Mitbestimmung unter Druck.

Das wollen die IG Metall und der DGB ändern. Sie haben eine Offensive für Mitbestimmung gestartet, für mehr Anerkennung, und bessere Gesetze: ein erneuertes Betriebsverfassungsgesetz mit mehr Arbeitnehmerrechten. Und ein korrigiertes SE-Gesetz, das die Flucht aus der Mitbestimmung verhindert. Auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober werden Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten zentrale Themen sein. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

RECHT NAH DRAN

Azubi streitet für faire Vergütung – durch alle Instanzen

Metaller sein lohnt sich schon für Azubis. Peter* hat sie sogar 20000 Euro gebracht. Diesen Betrag hat er mithilfe des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes erstritten – als nachträgliche Vergütung für seine Ausbildungszeit. Das Verfahren ging bis vor das Bundesarbeitsgericht (9 AZR 108/14).

Der inzwischen 25-jährige Metaller machte von September 2008 bis Februar 2012 eine Ausbildung zum Industriemechaniker bei einem oberfränkischen Kompressorenhersteller. Sein Vertrag lief aber auf einen Ausbildungsverein, der von Mittelständlern aus der Region getragen wird. Offizieller Zweck des Vereins: Er ermöglicht Jugendlichen eine berufliche Ausbildung, die auf dem regulären Arbeitsmarkt nicht unterkommen – weil sie zum Beispiel keinen Schulabschluss haben. Der Haken: Wer über diesen Verein ausgebildet wird, erhält eine weitaus geringere Vergütung als Azubis im Betrieb. Wie Peter. Seine Vergütung betrug rund 55 Prozent dessen, was der Tarifvertrag der

bayerischen Metall- und Elektroindustrie vorsieht. Der Arbeitgeber argumentierte vor Gericht, die Ausbildung sei ein sozialer Akt und die Vergütung eine Art Sozialleistung. Das sahen die Richter anders und stellten klar: Eine Vergütung ist in der Regel unangemessen, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelte Höhe um mehr als 20 Prozent unterschreitet. Um diese Regel ignorieren zu dürfen, muss der Betrieb »besondere Umstände« nachweisen, etwa die Förderung benachteiligter Jugendlicher. Hier konnte der Arbeitgeber nur vorbringen, dass Peter bereits eine Ausbildung abgebrochen hatte.

»Das ist ein schäbiges Vorgehen«, sagt Till Bender, Jurist beim DGB Rechtsschutz. »Wer eine Ausbildung abbricht, ist keine verkrachte Existenz.« Dass er das nicht ist, hat Peter selbst bewiesen – er absolvierte seine komplette Ausbildung bei dem Kompressorenhersteller und schloss sie auch erfolgreich ab. ■

Simon.Berberich@igmetall.de

*Name von der Redaktion geändert

Siemens-Aktionstag am 9. Juni

Am 9. Juni wollen die Beschäftigten des Siemens-Konzerns mit einem bundesweiten Aktionstag gegen den geplanten Stellenabbau demonstrieren. Die Konzernspitze will weltweit über 10000 Arbeitsplätze streichen, davon 6300 in Deutschland.

Beschäftigte und IG Metall kritisieren, dass Siemens einseitig auf Personalkürzungen, Verlagerung und Verkäufe setzt, um kurzfristige Renditeerwartungen der Anleger zu befriedigen. Sie

fordern stattdessen Investitionen in Innovationen und neue Produkte, die langfristig Standorte und Arbeitsplätze sichern.

Betriebsbedingte Kündigungen sind nach einer Vereinbarung vorerst ausgeschlossen. Erste Anleger stellen das jedoch bereits infrage. Dagegen wollen sich die Siemens-Beschäftigten am Aktionstag wehren – unter dem Motto »Standort D stärken. Margenwahn stoppen«. ■

igmetall.de/Siemens

KURZ & BÜNDIG

70 Jahre Befreiung

Krieg, Faschismus und Zwangsarbeit – das betraf vor mehr als 70 Jahren viele Menschen. Auch die Beschäftigten der Salzgitter Flachstahl. Im KZ Drütte arbeiteten und starben Tausende Häftlinge für die deutsche Rüstungsproduktion. Seit vielen Jahren engagiert sich der Betriebsrat: Vor mehr als 20 Jahren wurde auf dem Werksgelände eine Gedenkstätte errichtet. Den 70. Jahrestag der Befreiung nahm der Betriebsrat nun zum Anlass, eine Sonderausgabe der Betriebsratszeitung mittendrin zu veröffentlichen, die viele historische und aktuelle Infos bietet:

vkl-huette.de



Foto: Rothe

Mahnmal: IG Metall und Stadt Heidelberg erinnern an Gräueltaten

Gegen das Vergessen

Die IG Metall Heidelberg und die Stadt Heidelberg erinnern mit einem Mahnmal an ermordete Zwangsarbeiter. Das Mahnmal steht auf dem Gelände der ehemaligen Fuchs Waggonfabrik. Dort waren 1944 fünf junge russische Zwangsarbeiter hingerichtet worden. Sie sollen sich angeblich Lebensmittel beschafft haben, um nicht zu verhungern. Mirko Geiger, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Heidelberg: »Das Mahnmal soll dazu beitragen, dass junge Menschen solche Geschichten nicht vergessen.«

heidelberg.igm.de

Gute Arbeit 4.

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Was die Jungen von ihren Chefs erwarten

Die folgenden drei Faktoren bewerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 35 Jahren in Deutschland auf einer Skala von 1 (am wichtigsten) bis 9 (am unwichtigsten) als am wichtigsten:

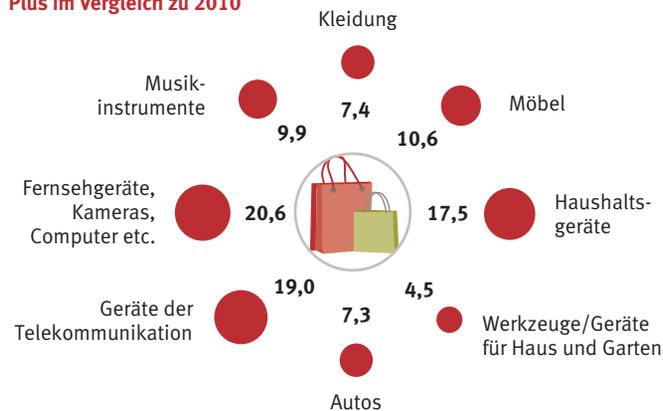


Quelle: Süddeutsche Zeitung (25. April) 2015

Privater Konsum gibt Metallbranchen Schwung

Dank steigender Reallöhne* und niedriger Energiekosten gaben die Deutschen 2014 mehr aus. Davon profitierten auch die Branchen, deren Produkte Metaller herstellen (in Prozent):

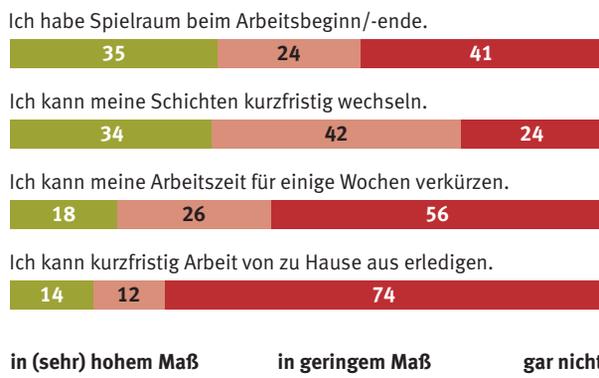
Plus im Vergleich zu 2010



* Entgelte nach Abzug der Inflationsrate, Gesamtwirtschaft
Quelle: Statistisches Bundesamt 2015

Wenig individuelle Spielräume bei der Arbeitszeit

Auf die Frage, wie stark sie ihre Arbeitszeit beeinflussen können, antworten von je 100 Beschäftigten:



Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2014

INTERVIEW

Wie sieht gute Arbeit 4.0 aus? Diese Frage stellte sich Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall, und besuchte Betriebe und Universitäten. Im Interview berichtet er von seinen Begegnungen, was ihn dabei besonders berührte und warum er ein Buch darüber schrieb.

Alle reden von der Digitalisierung der Arbeitswelt ...

Detlef Wetzel: ... und das ist auch gut so. Vor allem wir Gewerkschafter müssen über gute Arbeit 4.0 reden. Ich bin der Meinung, dass drei Megatrends – die Digitalisierung, der demografische Wandel und die Beschleunigung der Wirtschaft – die Arbeitswelt verändern werden. Damit müssen wir uns auseinandersetzen. Nur wenn wir auf den Wandel vorbereitet sind, können wir die Interessen der Beschäftigten vertreten.

Du hast einen persönlichen Zugang zum Thema gewählt.

Wetzel: Das Thema beschäftigt mich. Deshalb habe ich Betriebe, Universitäten und Menschen besucht. Ich wollte den Wandel der Arbeitswelt besser einschätzen können.

Was hast Du erlebt?

Wetzel: Es gibt bereits unglaublich viele Orte, wo nach Lösungen für die Arbeitswelt von morgen gesucht wird oder auch schon Lösungen gefunden wurden.

Welche Lösungen haben Dich besonders begeistert?

Wetzel: Bevor ich darauf antworte, muss ich erst einmal erklären, warum ich mich vor Ort umgesehen habe. Ich wollte mit Menschen sprechen, die Lösungen für gute Arbeit 4.0 suchen, ihre Ideen hören und von ihnen lernen. Diskussionen öffnen den Blick auf Chancen und Risiken der Industrie 4.0 und erweitern somit den Blick auf Möglichkeiten, Digitalisierung zu gestalten.

Gibt es bereits eine Fabrik 4.0?

Wetzel: Ich habe mir an der Technischen Universität in Darmstadt eine Lernfabrik angeschaut.

Was ist das denn?

Wetzel: Diese Lernfabrik dient seit 2007 als Aus- und Weiterbildungszentrum. Mehr als 2500 Studierenden und 1000 Beschäftigten aus der Industrie wurde dort bislang vermittelt, wie man Produktionsprozesse effizienter gestaltet. Die Umsetzung erfolgt anhand der kompletten Wertschöpfungskette eines Unternehmens: vom Wareneingang des Rohmaterials bis zum Versand der Fertigung.

Das alles wird dort auf 500 Quadratmetern simuliert.

Wetzel: Dort kann man bereits die Veränderungen der Arbeitsbedingungen durch cyberphysische Produktions- und Assistenzsysteme analysieren. Und es ist ein interessantes Modell, um geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für die Industrie 4.0 zu erkennen.

Konkret ...

Wetzel: ... wie müssen wir die betriebliche Ausbildung an die neuen Bedürfnisse anpassen? Eine innovative Industrie gibt es nur mit qualifizierten Fachkräften.

Gerade beim Thema Bildung liegt ja einiges im Argen.

Wetzel: Leider. Aber es gibt auch Leuchttürme. Zum Beispiel Porsche. Statt nur Abiturienten einzustellen – was das Unternehmen durchaus könnte – gehen Porsche und der Betriebsrat einen anderen

Infografiken: Julia Buschmann

0 ist möglich



Fotos: Frank Rumpenhorst

Detlef Wetzel ist Erster Vorsitzender der IG Metall. In seinem neuen Buch will er die Frage beantworten, wie gute Arbeit in Zukunft aussieht. Dafür hat er Betriebe und Wissenschaftler besucht.

Weg: Einen Teil der Ausbildungskapazitäten vergeben sie an Jugendliche, die sonst nirgendwo eine Chance bekommen hätten.

Wie funktioniert das?

Wetzel: Sie machen ein Förderjahr. Das erleichtert den Jugendlichen den Start in die Ausbildung. Mich hat es sehr berührt, als mir einer dieser Jugendlichen sagte: »Du kommst aus Deiner vorigen Welt, da bist Du eine Raupe – und im Förderjahr wirst Du zum Schmetterling.« Das zeigt: Förderung kann gelingen.

Hast Du auch gute Beispiele für Vereinbarkeit gesehen?

Wetzel: Einige. Ich habe mir das Vereinbarkeitsmodell bei Gothaer Systems in Köln angeschaut. Dort wurde mit den Beschäftigten ein Arbeitszeitsystem entwickelt, das ihnen eine weitgehende Balance zwischen Arbeit und Leben ermöglicht.

Was hat Dich noch bewegt?

Wetzel: Gesundheit ist ein großes Thema. Ob psychischer Stress, mobiles Arbeiten oder Schichtarbeit: Arbeit darf nicht krank machen. Bei Rasselstein in Neuwied haben sie einen Weg gefunden, gesünder zu arbeiten. Dort gibt es umfassende Angebote, wie Ernährungsberatung, Eingliederungsmanagement, Gesundheitschecks, Fitness sowie Stressbewältigung. Das alles finanziert, unterstützt und fördert das Unternehmen.

Sind diese Beispiele Modelle für die Zukunft?

Wetzel: Den einen richtigen Weg gibt es nicht. Dazu sind die Probleme in den Betrieben viel zu unterschiedlich. Worum es mir geht, ist, zu zeigen, dass wir schon heute auf die Zukunft der Arbeit einwirken und sie sozialer gestalten können. Doch dazu müssen wir uns um eine Agenda kümmern. Nur wenn wir die Zukunft der Arbeit gemeinsam mit allen Beteiligten gestalten, können wir etwas gegen die zunehmende Ungleichheit und für mehr faire Lebenschancen tun.

Warum hast Du ein Buch über Deine Erlebnisse vor Ort geschrieben?

Wetzel: Es gibt bereits kluge und innovative Lösungen für die künftige Arbeitswelt. Man muss sie nur der Öffentlichkeit zugänglich machen. Ich wünsche mir, mit meinem Buch einen Beitrag dazu zu leisten.

Was hast Du gelernt?

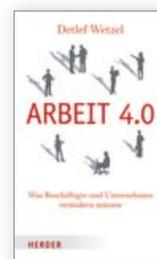
Wetzel: Die Gespräche haben mich in meiner Auffassung bestätigt, dass Ideen, Lösungen oder Papiere nicht aus allwissenden Expertenzirkeln oder Funktionsversammlungen kommen können. Wir müssen gemeinsam mit den Betroffenen und allen Interessierten in den Betrieben nach guten Ideen suchen. Je mehr dabei mitmachen, desto klarer werden die Ziele und desto eher erreichen wir unser gemeinsames Ziel: sichere und faire Arbeit. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

WISSEN

Auf der Suche nach guter Arbeit 4.0

Das Buch »Arbeit 4.0 – Was Beschäftigte und Unternehmen verändern müssen« erscheint im Herder Verlag. Es hat rund 160 Seiten und kostet 18,99 Euro. Ihr habt Fragen zum Buch? Schreibt Detlef eine E-Mail: guteFrage@igmetall.de



KURZ & BÜNDIG

Neue Bewerberrunde

Die Otto Brenner Stiftung (OBS) prämiert auch dieses Jahr wieder gut recherchierte journalistische Beiträge und Analysen, die für demokratische und gesellschaftspolitische Verantwortung stehen. Die Preise sind mit bis zu 10000 Euro dotiert. Einsendeschluss: 15. Juli. Außerdem vergibt die OBS drei Stipendien und Preise für junge Journalisten und Medienprojekte. Bewerbungsunterlagen und Infos unter:

otto-brenner-preis.de



Foto: Uli Deck/dpa/pa

Frauen bei Bardusch in Ettlingen hängen Wäsche zum Trocknen auf.

»Fünf« im Textilservice

Am 2. Juni starten Tarifverhandlungen für bundesweit 10000 tarifgebundene Beschäftigte in der Branche Textile Dienstleistungen. Dazu zählen vor allem Großwäschereien, die Berufskleidung reinigen und pflegen. Die IG Metall fordert fünf Prozent mehr Geld für zwölf Monate. Außerdem soll der Tarifvertrag zur Altersteilzeit weiterlaufen und Entgelte und Arbeitszeit im Osten sollen weiter ans Westniveau angeglichen werden. Die Branche ist auf Wachstumskurs. 2013 erzielte sie über drei Milliarden Euro Umsatz.

Verhandelt wird zentral. Die Friedenspflicht endet am 30. Juni.

Aktuelle Informationen zu den Tarifverhandlungen:

igmetall.de/textil-tarifrunde

Rückenalarm

Zwei von drei Erwachsenen erwischt es früher oder später. Erst leichte Verspannungen, dann Schmerzen und wenn es schlimm kommt: Bandscheibenvorfall, Arthrose oder andere Dauerschäden und am Ende Erwerbsunfähigkeit. Rückenschmerzen, die Volkskrankheit Nummer eins, sind der zweithäufigste Grund, warum Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wegen Krankheit ausfallen. Beschäftigte in Metall- und Holzbranchen sind besonders gefährdet. Dabei spielt es keine Rolle, ob sie im Büro, in der Fabrikhalle oder in der Werkstatt arbeiten. **Von Sylvia Koppelberg**

Stephan Klenzmann hat ausgerechnet, wie viele Arbeitstage in seinem Betrieb ausfallen, weil Kolleginnen oder Kollegen wegen Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) fehlen. Bei 2040 Beschäftigten insgesamt waren es 2010 bis 2012 pro Jahr im Schnitt insgesamt 9909 Tage. Betriebsrat Klenzmann ist Fachmann für Arbeitsschutz bei SMS Siemag in Hilchenbach bei Siegen.

In Metall- und Holzbetrieben sind MSE häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit. Warum haben so viele Menschen Probleme mit Nacken und Rücken, obwohl in Firmen viel passiert ist, um Arbeit gesünder zu machen? Die Gründe sind unterschiedlich. Ob Angestellte im Büro oder Arbeiterinnen in der Vormontage: Viele verbringen täglich acht Stunden im Sitzen, oft auf unbequemen Stühlen, in ungesunder Körperhaltung. Beschäftigte, die körperlich arbeiten, müssen schwere Lasten heben oder tragen oder lange stehen, hocken, knien, sich beugen oder andere Haltungen einnehmen, die auf Dauer den Rücken und die Gelenke schädigen. Auch zunehmende psychische Belastungen durch Zeit- und Leistungsdruck gehen auf den Rücken.

Außerdem wird Arbeitsschutz nicht immer ernst genommen. Zum Beispiel im Handwerk. »Das Bauhandwerk ist in Bezug auf Gesundheitsschutz weitgehend Brachland«, sagt Heinz Fritsche, Arbeitsschutzexperte der IG Metall. »Oft gibt es keinen Betriebsrat. Und die Behörden kontrollieren zu wenig, ob die Vorschriften eingehalten werden.« Auch in Unternehmen, die unter starkem Wettbewerbs- und Kostendruck stehen, unterbleibt oft zuerst der Arbeits- und Gesundheitsschutz. Etwa bei Zulieferfirmen: Während die schweren Batterien im Autowerk mit Hebehilfen in die Fahrzeuge gehoben werden, verzichten Lieferanten auf solche Vorrichtungen.

Zwar sagen Experten: Die Arbeit ist nicht an allem schuld. Oft sind es die Menschen selbst.

Sie ernähren sich ungesund, sind zu fett, bewegen sich zu wenig. Aber den großen Teil des Tages verbringen die meisten nun mal auf der Arbeit; die Probleme entstehen dort.

Arbeit verbessern. In Betrieben lässt sich eine Menge tun, um Erkrankungen vorzubeugen. Um gesundheitsschädliches Marathonsitzen zu vermeiden, können höhenverstellbare Schreibtische angeschafft werden, die es ermöglichen, wechselnd im Stehen und Sitzen zu arbeiten. Drucker und andere Geräte können etwas abseits stehen, damit die Arbeit öfter durch Gehen unterbrochen wird. Gegen starre Haltungen helfen ergonomische, schwingende Stühle.

Bei Teilen, die schwer wiegen, erleichtern Hilfsmittel wie Transportbänder und -rollen, Wagen, Saugheber und Hebekrane die Arbeit. Und besser organisierte Abläufe, die Wege verkürzen. Vibrationen lassen sich durch schwingungsarme Geräte und bei Fahrzeugen durch Sitze mit Schwingungsdämpfung verringern.

Wichtig sind Pausen, in denen Beschäftigte sich erholen und bewegen können. Wo möglich, sollte Arbeit zwischen mehreren Beschäftigten mit unterschiedlichen Tätigkeiten wechseln. »Wichtig ist eine gesunde Mischung aus Be- und Entlastung«, sagt Arbeitsschützer Fritsche.

Rechnet sich. Investitionen in die Gesundheit kosten Geld. So muss zum Beispiel für einen höhenverstellbaren Tisch mindestens 300 Euro mehr berappt werden. Weil Chefs solche Ausgaben scheuen, hat Stephan Klenzmann seinem Arbeitgeber einmal vorgerechnet, was die 9909 Ausfalltage durch Arbeitsunfähigkeit das Unternehmen im Jahr kosten: rund 4,5 Millionen Euro. Geld, das besser investiert ist, wenn es hilft, Krankheiten vorzubeugen.

Bei SMS Siemag führte diese Einsicht unter anderem dazu, dass die Gabelstaplerflotte komplett ausgetauscht wurde, nachdem

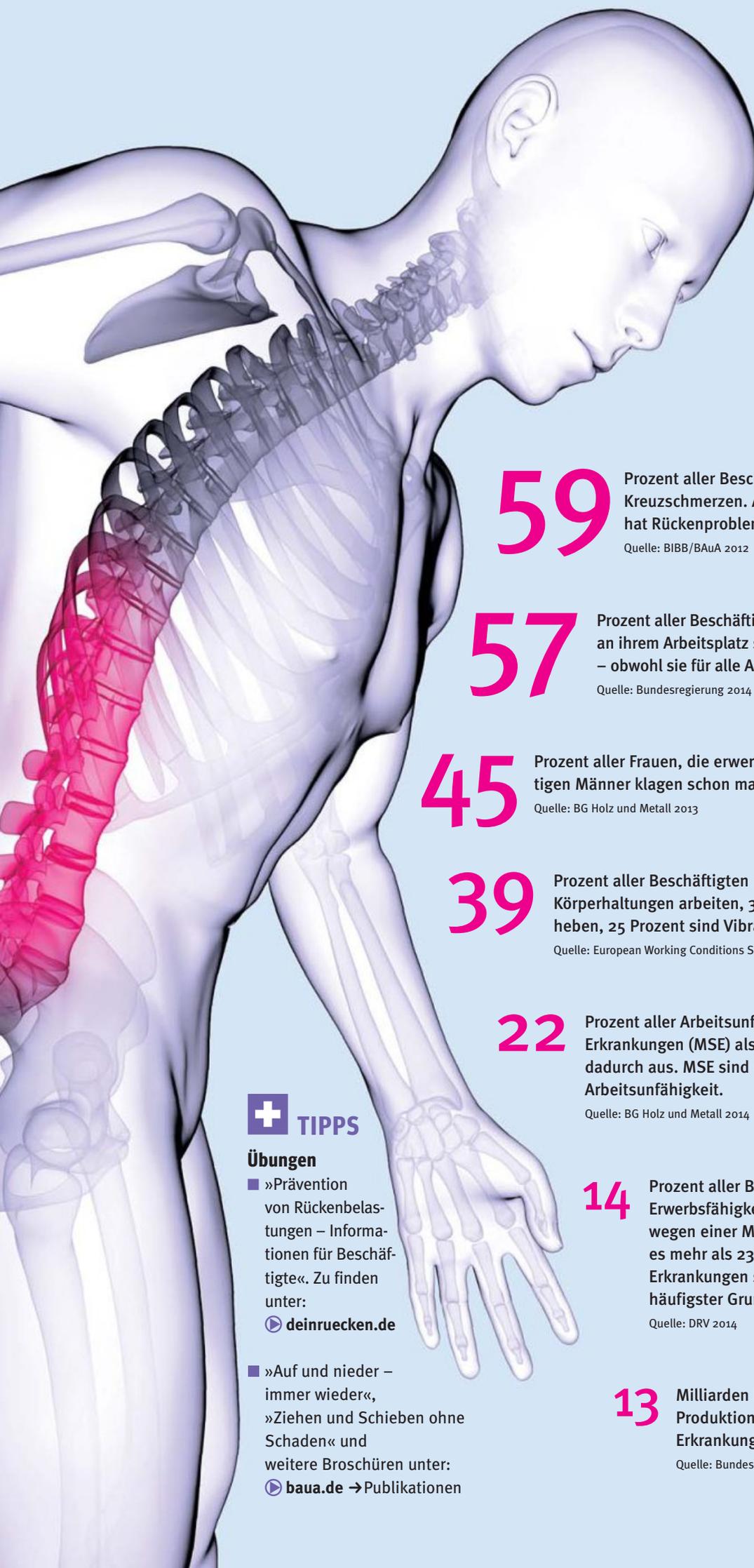
Messungen ergeben hatten, dass die Fahrer zu hohen Vibrationen ausgesetzt waren. Büroangestellte können höhenverstellbare Tische erhalten, wenn die Arbeitsmediziner sie empfehlen. Krankenkassen unterstützen Betriebe bei der Gesundheitsvorsorge. Sie finanzieren zum Beispiel Beratungen und Vorsorgeprogramme wie Rückenschulen.

Einmischen. Jeder hat das Recht sich zu beschweren, wenn seine Arbeitsbedingungen seiner Gesundheit schaden. Jeder kann sich an den Betriebsrat wenden, und, wo es keinen gibt, direkt an den Arbeitgeber. »Das sollten Beschäftigte ruhig öfter tun«, rät Fritsche. »Viele Arbeitgeber versäumen ihre Fürsorgepflicht nämlich nicht mit Absicht.«

Jeder sollte darauf dringen, dass an seinem Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung vorgenommen wird. Dazu sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet. Viele kümmern sich aber nicht darum. Wo bei Gefährdungsbeurteilungen Risiken für die Gesundheit festgestellt werden, muss Abhilfe geschaffen werden.

»Beschäftigte wissen selbst aus praktischer Erfahrung am besten, wo die Probleme an ihrem Arbeitsplatz liegen«, sagt Experte Fritsche. »Wer gesund durchs Arbeitsleben kommen will, sollte mitreden und sich einmischen.« ■





59 Prozent aller Beschäftigten mit Anlernertätigkeiten leiden unter Kreuzschmerzen. Aber auch jeder dritte hoch Qualifizierte hat Rückenprobleme.

Quelle: BIBB/BAuA 2012

57 Prozent aller Beschäftigten gaben in einer Befragung an, dass es an ihrem Arbeitsplatz schon mal eine Gefährdungsbeurteilung gab – obwohl sie für alle Arbeitsplätze gesetzlich vorgeschrieben ist.

Quelle: Bundesregierung 2014

45 Prozent aller Frauen, die erwerbstätig sind, und 40 Prozent aller berufstätigen Männer klagen schon mal über Rückenschmerzen.

Quelle: BG Holz und Metall 2013

39 Prozent aller Beschäftigten müssen in schmerzhaften und ermüdenden Körperhaltungen arbeiten, 30 Prozent schwere Lasten tragen oder heben, 25 Prozent sind Vibrationen ausgesetzt.

Quelle: European Working Conditions Survey/Eurofound 2010

22 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage hatten 2013 Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) als Ursache. 125 Millionen Arbeitstage fielen dadurch aus. MSE sind damit die zweithäufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit.

Quelle: BG Holz und Metall 2014

+ TIPPS

Übungen

- »Prävention von Rückenbelastungen – Informationen für Beschäftigte«. Zu finden unter:
 - ▶ deinruecken.de
- »Auf und nieder – immer wieder«, »Ziehen und Schieben ohne Schaden« und weitere Broschüren unter:
 - ▶ baua.de → Publikationen

14 Prozent aller Beschäftigten, die 2013 wegen verminderter Erwerbsfähigkeit vorzeitig in Rente gingen, taten das wegen einer Muskel-Skelett-Erkrankung. Insgesamt waren es mehr als 23 800 Menschen. Nach psychischen Erkrankungen sind Muskel-Skelett-Erkrankungen zweithäufigster Grund für eine Erwerbsminderungsrente.

Quelle: DRV 2014

13 Milliarden Euro Kosten kosteten 2013 Produktionsausfälle aufgrund von Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Quelle: Bundesregierung 2014

Was tun bei Abmahnung?

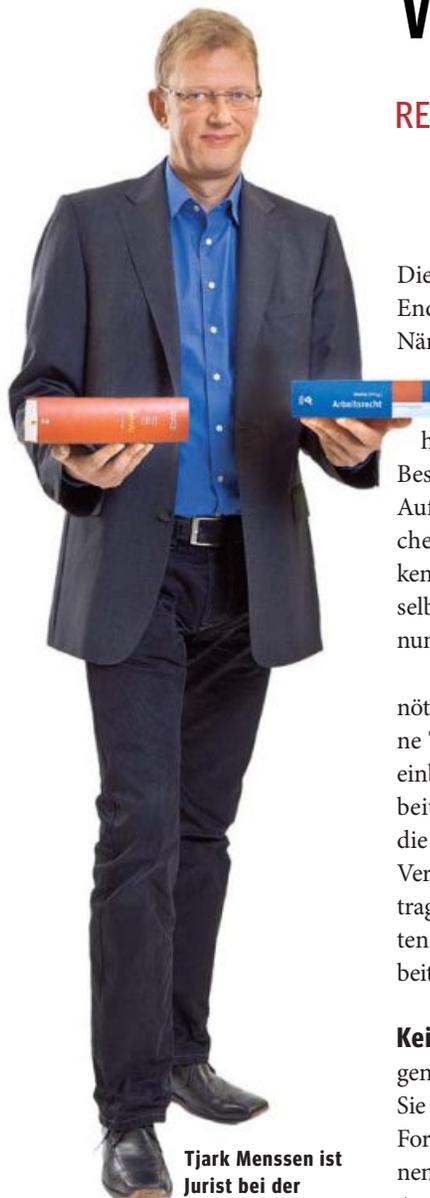


Foto: Olaf Herrmann

Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

RECHT SO

Die Abmahnung soll darauf hinweisen, dass der Arbeitgeber ein bestimmtes Verhalten des Beschäftigten nicht hinnehmen will. Ob man sich gegen diese »Gelbe Karte« wehren kann, erläutert Tjark Menssen.

Die Abmahnung steht häufig am Ende einer Auseinandersetzung. Nämlich immer dann, wenn die Gespräche gescheitert sind.

In einem intakten Arbeitsverhältnis versucht der Chef, einen Beschäftigten zu überzeugen, die Aufgaben richtig und gut zu machen. Kommt es zu Fehlern, erkennt dies der Arbeitnehmer meist selbst und braucht keine Abmahnung, um sein Verhalten zu ändern.

Arbeitsverträge regeln nur die nötigsten Bedingungen. Wenn keine Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen gelten, kann ein Arbeitgeber alles vorschreiben, um die Arbeit näher zu bestimmen. Verletzt ein Beschäftigter diese vertraglich oder mündlich formulierten Pflichten, dann muss der Arbeitgeber ihn darauf hinweisen.

Keine Spielregeln. Abmahnungen sind nicht gesetzlich geregelt. Sie müssen weder eine bestimmte Form haben, noch muss man sie so nennen. Auch ist keine bestimmte Anzahl von Abmahnungen vorge-

schrieben, bevor ein weisungsbefugter Vorgesetzter eine verhaltensbedingte Kündigung aussprechen kann. Gründe für eine Abmahnung können zum Beispiel Alkoholmissbrauch, unentschuldigtes Fehlen oder auch Verstöße gegen Geheimhaltungs- und Treuepflichten sein.

Eine Abmahnung muss das Fehlverhalten detailliert – samt Orts- und Zeitangabe – schildern. Der Arbeitnehmer muss genau erkennen können, was er falsch gemacht hat und wie er sich künftig zu verhalten hat. Es muss deutlich werden, dass die Stelle gefährdet ist oder eine Kündigung droht, wenn er den beschriebenen Vorwurf nicht ändert. Ein anderer Pflichtverstoß reicht hingegen nicht aus. Dieser (weitere) Vorwurf müsste zuvor ebenfalls abgemahnt werden.

Die Gegendarstellung. Wer zu unrecht abgemahnt wurde, sollte eine Gegendarstellung verfassen. Wichtig: Sich vom Vorgesetzten bestätigen lassen, dass er die Erklärung zur Personalakte genommen

hat. Eine Gegendarstellung macht dann Sinn, wenn man den abgemahnten Vorwurf bestreitet und den Sachverhalt aus seiner Sicht schildern will. Der Arbeitgeber kann sich dann im Wiederholungsfall nicht auf die erfolgte Abmahnung berufen, sondern muss beweisen, dass die Abmahnung zu Recht erfolgt ist.

Blick in die Personalakte. Ein Arbeitnehmer kann jederzeit verlangen, in seine Personalakte einzusehen. So lassen sich Inhalt und Zahl der Abmahnungen kontrollieren und ob die Gegendarstellung der Akte beiliegt. Zudem kann ein Richter bei einem eventuellen Kündigungsprozess feststellen, ob die Abmahnung gerechtfertigt war.

Wer zu Unrecht abgemahnt wurde, kann vom Chef verlangen, die Abmahnung aus der Akte zu entfernen. Eine rechtmäßige Abmahnung kann man nicht entfernen lassen. Sie ist bis zu drei Jahre wirksam. Danach wird sie gelöscht und gilt als wirkungslos. ■

Anzeige

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

ElterngeldPlus Die neue Generation Vereinbarkeit

Wer vom Leben mehr will,

bekommt jetzt neuen Spielraum.

Das ElterngeldPlus ist eine Familienleistung des Bundesfamilienministeriums – auf dem Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit in Familie, Beruf und Gesellschaft. Für Geburten ab dem 1. Juli 2015 www.elterngeld-plus.de



Mit der neuen Internetseite der IG Metall wird die Arbeit im Netz hoffentlich bald fairer.

Für faire Arbeit im Internet

CROWDWORKING | Millionen Menschen arbeiten inzwischen über das Internet. Oft als Solo-Selbstständige von zu Hause aus und nur für ein paar müde Euro. Gemeinsam mit der IG Metall können die Netzarbeiter ihre Situation jetzt verbessern.

Produktbeschreibungen texten, Adressen recherchieren – aber auch anspruchsvollere Programmierarbeiten: nur drei von Tausenden Tätigkeiten, die Unternehmen über das Internet ausschreiben. Die, die dann wie am Fließband tippen und klicken, nennt man Crowdworker. Viele von ihnen arbeiten von zu Hause als Solo-Selbstständige und haben daher bislang keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Auch ihre Arbeitsbedingungen sind oft mies. Darum hat die IG Metall jetzt die Internetseite

faircrowdwork.org ins Netz gestellt. Crowdworker können sich dort beraten lassen und sich untereinander austauschen.

Unfair. Dreh- und Angelpunkt sind sogenannte Crowdsourcing-Plattformen. Sie vermitteln die Arbeiten zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer und sind gleichzeitig virtuelle Werkstatt. In ihren Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) legen die Online-Portale fest, wie sie die erbrachten Leistungen bezahlen und beispielsweise die

Gewährleistungspflichten aussehen. Dabei sind die AGB oft unfair formuliert. Manche Plattformen behalten sich vor, erbrachte Leistungen ohne Begründung abzulehnen und kein Entgelt zu zahlen. Apropos: Der durchschnittliche Bruttolohn von Crowdworkern liegt laut der Zeitschrift c't bei nur 5 Euro pro Stunde.

Auf ihrer neuen Internetseite stellt die IG Metall den Netzarbeitern Rechtstipps und Ratgeber zur Verfügung. Experten sind über ein kostenloses Servicetelefon erreich-

bar und Plattformen können bewertet werden. So haben Crowdworker jetzt die Möglichkeit, gemeinsam mit der Gewerkschaft eine Gegenmacht aufzubauen. ■

Community, Beratung und Hilfe für Crowdworker jetzt hier: [faircrowdwork.org](https://www.faircrowdwork.org)

Oder per Smartphone mit diesem QR-Code:



Drei Prozent mehr im Kfz-Handwerk

In tarifgebundenen Kfz-Werkstätten und Autohäusern in Bayern gibt es ab Juni 3 Prozent mehr Geld. Im Oktober 2016 kommen weitere 2,8 Prozent dazu. Der Tarifvertrag läuft bis Mai 2017. Die Tarifkommission der IG Metall hat dem Ergebnis bereits zuge-

stimmt. Ob der Pilotabschluss auch auf andere Tarifgebiete übertragen wird, ist derzeit unklar. Zu Redaktionsschluss dauerten die Verhandlungen noch an. Vor allem in Baden-Württemberg gab es bereits mehrere Warnstreiks mit rund 3000 Teilnehmern. ■

Tischler fordern fünf Prozent

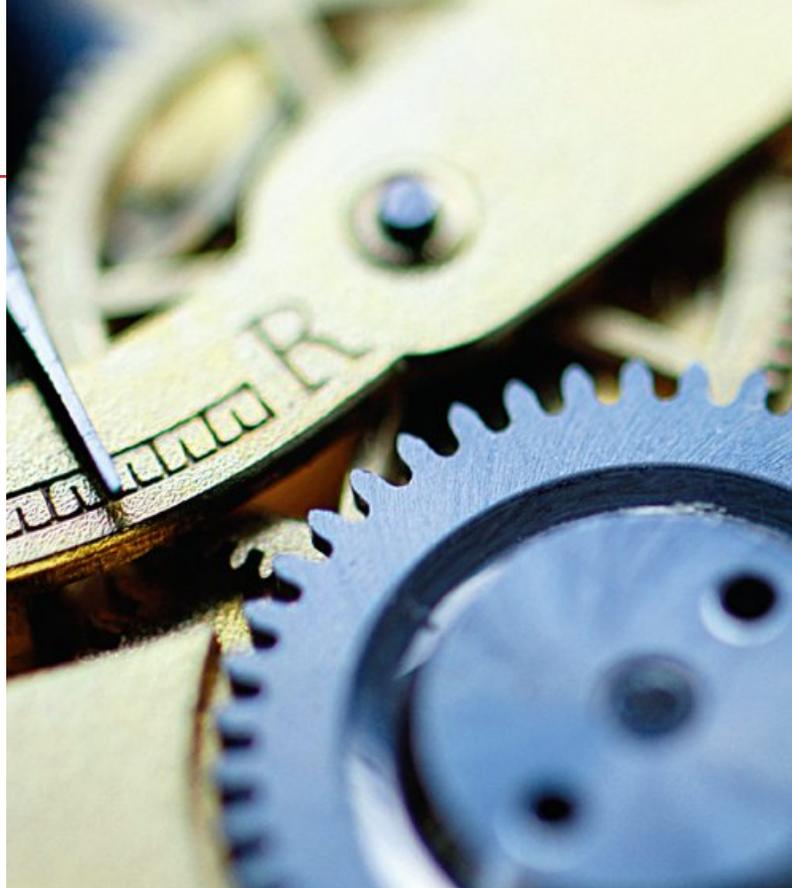
Die IG Metall fordert fünf Prozent mehr Geld im Tischler- und Schreinerhandwerk. Im Nordwesten und im Saarland starten die Verhandlungen Mitte Juni. In den östlichen Bundesländern und Berlin hingegen blockieren die Arbeitgeber derzeit. Jahrelang gab es

außer in Baden-Württemberg und im Saarland gar keine Tarifrunde mehr für die Tischler und Schreiner. Die Arbeitgeber schlossen stattdessen Billigtarife mit den sogenannten christlichen Gewerkschaften ab. Seit 2012 verhandelt wieder überall die IG Metall. ■

Zeit ist Leben

STANDPUNKT

Hat der Arbeitgeber einen Monopolanspruch auf die Lebenszeit erwachsener Menschen? Nein, sagt der Wissenschaftler Ulrich Mückenberger: Der Arbeitgeber muss das kostbare Gut Zeit mit Familie, Partnern, Ehrenamt, Nachbarschaft, Politik, Vereinen und Kultur teilen.



Solange feste und klar abgegrenzte Arbeitstage, freie Wochenenden und jährliche Urlaubs- und Weihnachtspausen noch das kollektive Zusammenleben strukturierten, war Solidarität zwischen den Menschen eine Frucht ihrer gemeinsamen Erfahrung von Arbeit und freier Zeit. Heute ist es anders: Arbeit hat sich zerfasert. Sie hat ihre abgrenzbaren Konturen verloren. Sie ist zerstückelt, flexibel zusammengesetzt und intensiviert worden. Früher gab es Grenzen. Heute braucht es neue Antworten für eine gelebte Normalität.

Beschäftigte sind Gestaltende.

Schauen wir doch nicht wie das Kaninchen auf die Schlange, weinen wir nicht den festen Regelungsformen nach, die mal die Normalität ausmachten. Wir sollten die Chancen des gewandelten Verständnisses von Arbeit zu verstärken versuchen. Gehen wir doch einmal von Individuen nicht als schutzlose Opfer, sondern als mit Bürgerrechten ausgestatteten Gestaltern aus.

Menschen sind außer in Erwerbsarbeit in vielerlei gesellschaftliche und familiäre Aufgaben und Engagements eingebunden. Sie sind unterschiedlich und legen Wert auf ihre Vielfalt. Sie wollen nicht Freiheit gegen Schutz

eintauschen, sondern verlangen beides: Autonomie und Verantwortung für ihre Lebensführung und gleichzeitig Verlässlichkeit und Schutz.

Klar ist eine solche Gestaltung nicht die Realität von hier und heute – es ist ein Wunsch, ein Ziel, eine Perspektive. Daher stellen sich viele Fragen. Welche Bedingungen müssen im Arbeits- und außerbetrieblichen gesellschaftlichen Leben geschaffen werden, um Chancen neuer Selbst- und Gesellschaftsfindung zu verwirklichen? Wie können wir zum Lernen und Gelingen neuer Lebensentwürfe beitragen und dafür sorgen, dass diese nicht zulasten anderer Menschen und folgender Generationen oder der Natur gehen?

Freiheit in der Arbeit ist nicht gegeben, sondern ein zukunftsbezogener Orientierungspunkt für gestaltendes Handeln in der Gegenwart. Dieser richtet sich an Regierungen und Parlamente, Tarifparteien, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, betriebliche Sozialpartner, einzelne Mitarbeiter und Vorgesetzte. Sie alle entscheiden heute und gestalten so das Leben von morgen.

Über Zeit verfügen. Fassen wir Freiheit in der Arbeit und ihre Bedingungen konkret zusammen,

dann landen wir unweigerlich bei Fragen der Zeit und der Verfügung über Zeit. Individualisierte und flexibilisierte Organisation der Arbeitszeit erfordert zusätzliche Zeit für Kommunikation und Koordination schon allein für die alltägliche Arbeitsverrichtung. Dienstleistungen beispielsweise erfordern gemeinsame Zeiträume. Und auch Lern- und Entwicklungsprozesse innerhalb wie außerhalb der bezahlten Arbeit brauchen ihre Zeit.

Verfügungsrechte über Zeit sind vor allem nötig, wenn wir Beschäftigte auch im außerbetrieblichen Bereich als Gestaltende anerkennen und unterstützen wollen. Hat der Arbeitgeber einen Monopolanspruch auf die Lebenszeit erwachsener Menschen? Nein: Der Arbeitgeber muss das kostbare Gut Zeit teilen. Er muss es teilen mit Familie, Partnern, Freunden, Nachbarn, aber auch mit Ehrenamt, Politik, Vereinen und Kultur. Sie alle verlangen zu ihrem Gelingen ebenfalls Zeit.

Zeit für Mitbestimmung. Über Lebenszeit kann und darf nicht über die Köpfe der Betroffenen hinweg entschieden werden: Wieder ist Zeit gefordert – Zeit für Partizipation, Zeit für Mitbestimmung. Die individualisierte Ge-

sellschaft erzeugt mit neuen Zeitbedarfen neue Zeitkonflikte, deren fruchtbare Schlichtung wiederum Zeit erfordert.

Diese zeitpolitischen Folgen werden brisant, wenn wir sie mit der Zeitkultur konfrontieren, die heute in Betrieben, Verwaltungen, Krankenhäusern oder Schulen herrscht. Überall das Gleiche. Dabei ist Zeit das Wertvollste, was wir haben. Doch mit ihr wird unachtsam umgegangen. Zeit wird als knappe Ressource gnadenlos durchrationiert. Deshalb kommt es unweigerlich zu Zeitkonflikten. Einen Vorgeschmack gab die letzte Tarifrunde mit dem Kampf um Bildungszeiten.

Zeit zum Leben. Mehr Freiheit in der Arbeit erfordert zwei radikale zeitpolitische Einschnitte. Zum einen: Dem Raubbau an der Lebenszeit muss durch Gegenwehr und zeitachtsame Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen entgegengetreten werden. Das erfordert im Arbeitsalltag Reflexionszeiten, also sozusagen Zeit für Zeit, sowie mehr direkte individuelle Beteiligung. Und zum anderen: In der Arbeitszeitgestaltung müssen die zeitlichen Bedürfnisse der Menschen innerhalb wie außerhalb des Erwerbslebens wirksam gemacht werden.



Foto: DOC-Photo/panthermedia.net

Zeit ist das kostbarste Gut, das wir haben. »Über Lebenszeit kann und darf nicht über die Köpfe der Beschäftigten hinweg entschieden werden«, sagt Ulrich Mückenberger.

»Jeder verteilt seine Arbeitszeit so über das Arbeitsleben, dass er sein Leben individuell gestalten kann«, sagte Tarifexperte Stefan Schaumburg in der Maiausgabe der metallzeitung (Seite 9). Er hat völlig Recht: Wann endlich ist es normal, dass im Erwerbsleben große Zeiteinheiten für persönliche gesellschaftliche Notwendigkeiten wie Bildung, Muße oder Ehrenamt zur Verfügung stehen? Klar: Freiheit in der Arbeitszeit ist ein dickes Brett – aber erst diese Freiheit humanisiert Arbeit und überwindet die Kluft zwischen Arbeit und Leben. ■

mueckenb@uni-bremen.de

Mehr zum Thema Arbeit und Zeit:

- Mückenberger, U. (2012), »Lebensqualität durch Zeitpolitik. Wie Zeitkonflikte gelöst werden können«, Hans-Böckler-Stiftung Forschung Bd. 142
- Mückenberger, U. (2015), »Arbeit vom Menschen her denken: Was wäre heute unter Humanisierung der Arbeit zu verstehen?« in: Hoffmann, R./Bogedan, C. (Hg.), »Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen«
- »Zeit ist Leben – zeitpolitisches Manifest«:
▶ zeitpolitik.de/pdfs/ZP_Manifest.pdf

Zum Autor



Foto: privat

Ulrich Mückenberger ist Rechts- und Politikwissenschaftler und emeritierter Professor für Arbeits- und Sozialrecht am Fachbereich Sozialökonomie der Universität Hamburg. Heute ist er Forschungsprofessor im Zentrum für europäische Rechtspolitik der Uni Bremen. Mückenberger ist unter anderem dafür bekannt, den Begriff Normalarbeitsverhältnis geprägt zu haben.

DAS STICHWORT

Ar|beits|zeit|ver|fall, der;

37,7 Stunden müssen Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Durchschnitt wöchentlich arbeiten, wenn für sie Tarifverträge gelten. Das gilt für die Gesamtwirtschaft. In der westdeutschen Metallindustrie sogar nur 35 Stunden. Tatsächlich arbeiten die Beschäftigten jedoch erheblich länger. 2014 machte in der Gesamtwirtschaft im Schnitt jeder 48,9 Überstunden. 27,8 Stunden davon ohne Gegenleistung in Form von Geld oder Freizeitausgleich.

Arbeit für lau. Eine der Ursachen für überlange und unbezahlte Arbeitszeit ist, dass sie teilweise nicht erfasst wird und einfach verfällt. Obwohl die Tarifverträge und das Arbeitszeitgesetz keinen Verfall von Arbeitszeit kennen und deutsche Gerichte keine unbezahlte Arbeitszeit tolerieren. Wie kann trotzdem sein, was eigentlich nicht sein darf? Die Gründe sind unterschiedlich. Zum Beispiel: »Vertrauensarbeitszeit«, bei der die Arbeitszeit nirgendwo dokumentiert wird.

Gleitzeitkonten, bei denen Arbeit etwa ab mehr als zehn Stunden täglich gekappt, also gestrichen wird. Arbeit, die jenseits der regulären Arbeitszeit geleistet wird, zum Beispiel abends zu Hause.

Beschäftigte tun das selten wirklich freiwillig. Meist zwingt sie Zeitdruck, oft als Folge von zu knapp bemessenem Personal, über die vereinbarte Zeit hinaus zu arbeiten, etwa bei Arbeitsprozessen, die über Ergebnisse gesteuert werden, wie Projektarbeit.

Folgen ausufernder und unregelmäßiger Arbeitszeit sind Stress, gesundheitliche Probleme und wenig Zeit für Privates. Das Leben ist nicht mehr planbar.

Die IG Metall setzt sich für betriebliche und tarifliche Regelungen ein, die verhindern, dass Arbeitszeit verfällt: Vertrauensarbeitszeit und Kappung müssen vermieden, alle Arbeitszeiten erfasst werden. Dabei können Zeitkonten helfen. Beschäftigte sollen Rechte erhalten, selbst zu entscheiden, wann sie zusätzlich geleistete Arbeitszeit durch freie Zeit ausgleichen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Mehrfachbelastungen reduzieren

Viele Beschäftigte leiden unter Stress und Leistungsdruck bei der Arbeit. Auch das Leben jenseits des Betriebs kostet sie oft Kraft – gerade wenn sie Kinder versorgen oder Eltern pflegen. Schnell entstehen so Mehrfachbelastungen, die die Gesundheit beeinträchtigen können.

Eine Broschüre der gesetzlichen Unfallversicherung zeigt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Möglichkeiten

und liefert Handlungshilfen, mit denen sie ihre Belastungen selbst einschätzen können. Dazu listet sie Handlungsoptionen und -empfehlungen für Arbeitgeber auf, die zeigen, was sie über die Gefährdungsbeurteilung hinaus tun können, um die Gesundheit der Beschäftigten zu stärken. ■

Weitere Informationen unter:

▶ publikationen.dguv.de

→ Suche »Mehrfachbelastung«



Foto: Frank Rumpenhorst

»Uns war es wichtig, dass die psychischen Belastungen in den Mittelpunkt rücken«, sagt Ralf Kronig, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei SAP.

Kampf gegen den Stress

DA GEHT WAS

Die Projektzyklen werden immer kürzer, der Leistungsdruck wächst und wächst – dem Betriebsrat wird klar: So kann es nicht bleiben. Ist es auch nicht. Beim Softwarehersteller SAP gibt es nun eine Betriebsvereinbarung gegen psychische Belastungen.

Als sie es schließlich schwarz auf weiß haben, die Analyse in den Händen halten, da ist ihnen klar, dass es so wie bisher nicht weitergehen kann – dafür sind die Ergebnisse zu eindeutig. Und, sagt Ralf Kronig, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender von SAP, zu beunruhigend. »Bei einer groß angelegten Befragung der Beschäftigten zeigte sich, dass diese erheblich unter Stress, Leistungsdruck leiden. Der Betriebsrat musste etwas tun.«

Sie haben etwas getan. Heute, gut drei Jahre nach der Studie, ist längst nicht alles gut bei SAP, dem Walldorfer Software-Unternehmen, bei dem allein deutschlandweit über 18000 Beschäftigte arbeiten – das nicht. Und doch ha-

ben sich Betriebsrat und Geschäftsführung zusammen auf den Weg gemacht: Jetzt gibt es bei SAP eine Betriebsvereinbarung gegen psychische Erkrankungen. Ziel der Vereinbarung ist, die Gesundheit der Beschäftigten, vor allem aber ihre psychischen Belastungen, intensiv in den Blick zu nehmen – und Stress vorzubeugen. »Es geht

darum, Arbeitsabläufe so zu organisieren, dass sie für den Einzelnen weniger belastend sind«, sagt Ralf Kronig. Damit das gelingt, gibt es regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen, mit denen physische und psychische Belastungen systematisch erfasst werden. »Uns war es wichtig, dass psychische Belastungen in den Mittelpunkt rücken«,



WISSEN

Gefährdungsbeurteilung

Ziel der Gefährdungsbeurteilung ist es, Gefährdungen bei der Arbeit früh zu erkennen und ihnen präventiv entgegenzuwirken. Hierzu ist eine systematische Ermittlung und Bewertung aller Gefährdungen notwendig, denen Beschäftigte am Arbeitsplatz ausgesetzt sind.

Gefährdungen können auch aus psychischen Belastungen entstehen.

sagt der Betriebsrat. »Es gibt deutliche Hinweise auf belastende Arbeitsbedingungen bei SAP.«

Alles immer schneller. Aufgedeckt und eingekreist wurden Stressfaktoren mit anonymisierten Fragebögen, die der Betriebsrat per E-Mail an alle Beschäftigten schickte. Es zeigte sich, dass vor allem die immer wieder gekürzten Entwicklungs- und Projektzeiten zu Stress und Leistungsdruck führen. »Früher gab es bei uns Projekte, die hatten Zyklen von drei Monaten«, sagt Ralf Kronig, »jetzt wird praktisch alles in Zwei-Wochen-Schritten abgearbeitet.« Die Folge: Pausenloser Druck, ständige Belastung, die Beschäftigten können niemals durchatmen, arbeiten unter permanentem Zeit- und Leistungsdruck.

Die Ergebnisse der Befragung hat der Betriebsrat in drei Pakete gepackt, die gemeinsam mit den Beschäftigten in Workshops diskutiert werden. Zusammen werden Handlungsempfehlungen aufgestellt, über die der Betriebsrat dann mit der Geschäftsleitung verhandelt. »Längere Projektzyklen sind den Beschäftigten am wichtigsten«, sagt Ralf Kronig. »Dazu wünschen sie sich von Vorgesetzten größere Wertschätzung ihrer Arbeit.« ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

Eins nach dem anderen

TIPP FÜR DEN JOB

Ständig klingelt das Telefon, dauernd blinkt eine E-Mail auf: Für viele Beschäftigte gehören Arbeitsunterbrechungen zum Alltag. Sie bringen Stress. Aber sie können reduziert werden.

Kaum ist der Rechner hochgefahren, blinken die ersten E-Mails auf; kaum hat man sich in die Arbeit vertieft, klingelt das Telefon. Ständige Arbeitsunterbrechungen gehören für viele zum Alltag: Immer müssen dann zwei Aufgaben miteinander koordiniert werden. Im Vergleich zur Bearbeitung nur einer Aufgabe ist das belastend.

Multitasking, das ist bekannt, funktioniert nicht; das menschliche Gehirn schafft es nicht, zwei Aufgaben gleichzeitig zu erledigen. Müssen sie dennoch bearbeitet werden, wechselt das Gehirn ständig zwischen den Aufgaben hin und her. Das kostet Energie. Und es stresst. Die Arbeitswissenschaft stuft Arbeitsunterbrechungen als psychische Belastung ein.

Damit Arbeitsunterbrechungen nicht zu permanentem Stress



führen und so ein Gesundheitsrisiko werden, ist es wichtig, frühzeitig entgegenzuwirken.

Nicht jede Unterbrechung ist ein Notfall, nicht alles muss sofort bearbeitet werden. Notwendig ist, selbst Prioritäten zu setzen. Etwa das Pop-up-Fenster im E-Mail-Programm abschalten, ein Blick pro Stunde reicht. Kann die Arbeit nicht abgeschlossen werden, ist es hilfreich, sie bis zu einem Punkt zu bearbeiten, an der sie gut unterbrochen werden kann. Noch besser aber, wenn es nicht zur Arbeitsunterbrechung kommt. Fehlende, unvollständige oder missverständliche Absprachen im Team oder zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten führen zu Nachfragen. Transparente Strukturen und klare Absprachen sind also keine Kleinigkeit – sie minimieren den Stress am Arbeitsplatz. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

TIPP

Notizen machen

Wichtig ist, sich nach einer Unterbrechung sehr schnell seiner Aufgabe zuzuwenden. Je länger man draußen ist, desto mehr muss man sich einarbeiten. Der gute alte Notizzettel eignet sich als Erinnerungshilfe vorzüglich.

KURZ & BÜNDIG

Mindestlohn am Feiertag

Mindestlöhne müssen auch bei Krankheit und an gesetzlichen Feiertagen, an denen nicht gearbeitet wird, gezahlt werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht am 13. Mai entschieden – unter Verweis auf das Entgeltfortzahlungsgesetz.

Geklagt hatte eine Pädagogin, die in der Weiterbildung arbeitete. Bei Krankheit und an Feiertagen hatte ihr der Arbeitgeber kein Entgelt gezahlt. Das Urteil betraf konkret einen schon länger bestehenden Mindestlohn für Beschäftigte in der Weiterbildung. Experten gehen aber davon aus, dass es auf den seit Jahresanfang geltenden allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn übertragen werden kann (10 AZR 191/14).

Kündigen nicht zulässig

Einem Arbeitnehmer darf nicht gekündigt werden, weil er den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro einfordert – wenn er ihm zusteht. Das hat das Arbeitsgericht Berlin am 17. April klargestellt.

Der Arbeitgeber hatte dem Hausmeister anstelle des Mindestlohns eine kürzere Arbeitszeit angeboten. Als der Betroffene das ablehnte, entließ ihn der Arbeitgeber. Die Berliner Richter sahen in der Kündigung eine (verbotene) Maßregelung und erklärten sie für unwirksam (28 Ca 2405/15).

Eine Milliarde gegen Jugendarbeitslosigkeit

BLICK AUF DIE WELT

Europa stellt früher Geld im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit bereit. Die IG Metall begrüßt das.

Sie spüren Europas Krise am härtesten: Sieben Millionen junge Menschen in der Europäischen Union (EU) sind erwerbslos. Deshalb rief die EU 2013 eine Beschäftigungsinitiative ins Leben. Ursprünglich sollten in diesem Jahr der Initiative ein Prozent der zur Verfügung stehenden Gelder zugeteilt werden.

Die EU-Kommission schlug im Februar vor, 30 Prozent der Mittel, nämlich eine Milliarde Euro, im laufenden Jahr auszuteilen. Das Parlament stimmte diesem Vorschlag nun zu. Die IG Metall begrüßt diesen Schritt. Angesichts der hohen Zahl junger Erwerbsloser ist diese Soforthilfe dringend notwendig. ■

MINDESTLOHN DRAN BLEIBEN

Logo: DGB

Slogan des DGB für den gesetzlichen Mindestlohn.

Ein Netzwe

Thomas van Aart kannte jeden Schritt, den der Arbeitgeber machte. Er merkte, wenn ihm das Blaue vom Himmel erzählt wurde. Wenn der Arbeitgeber behauptete: »Der Kunde hat die Produktion für die Verlagerung nach Rumänien schon freigegeben«, antwortete der Betriebsratsvorsitzende des Autozulieferers AB Elektronik in Werne: »Wir lassen das prüfen.« Über Alfons Eilers von der IG Metall in Hamm-Lippstadt und Babette Fröhlich vom IG Metall-Vorstand in Frankfurt tauschte van Aart sich mit den Betriebsräten der Autohersteller aus. So erfuhr er, wie die Kunden zur Verlagerung standen. Zehn Monate kämpften die Beschäftigten von AB Elektronik in Werne um ihre Arbeitsplätze. Dann gab der Arbeitgeber seinen Plan auf, die gesamte Produktion zu schließen, und verlagerte nur Teile nach Rumänien. Für Eilers auch ein Erfolg des Netzwerks IG Metall.

Markt verschiebt sich nach Osten. Nicht immer geht es für die Beschäftigten gut aus, so wie bei AB Elektronik. Manchmal können Zulieferer nur verlagern: weil es in Rumänien billiger ist und sie nur dort die Preisvorgaben der Autohersteller einhalten können oder weil sie dem Markt folgen müssen, der sich in den letzten Jahren vor allem nach China verlagert hat. Dass sich die Produktion nach Osten verschiebt, darauf deuten die Import- und Exportzahlen hin. Laut Wissenschaftszentrum Berlin exportierte Deutschland bis 2008 mehr Autokomponenten nach Osteuropa, als es importierte. Dann drehte sich das Verhältnis. Die Importe nach Deutschland liegen inzwischen deutlich über den Exporten.

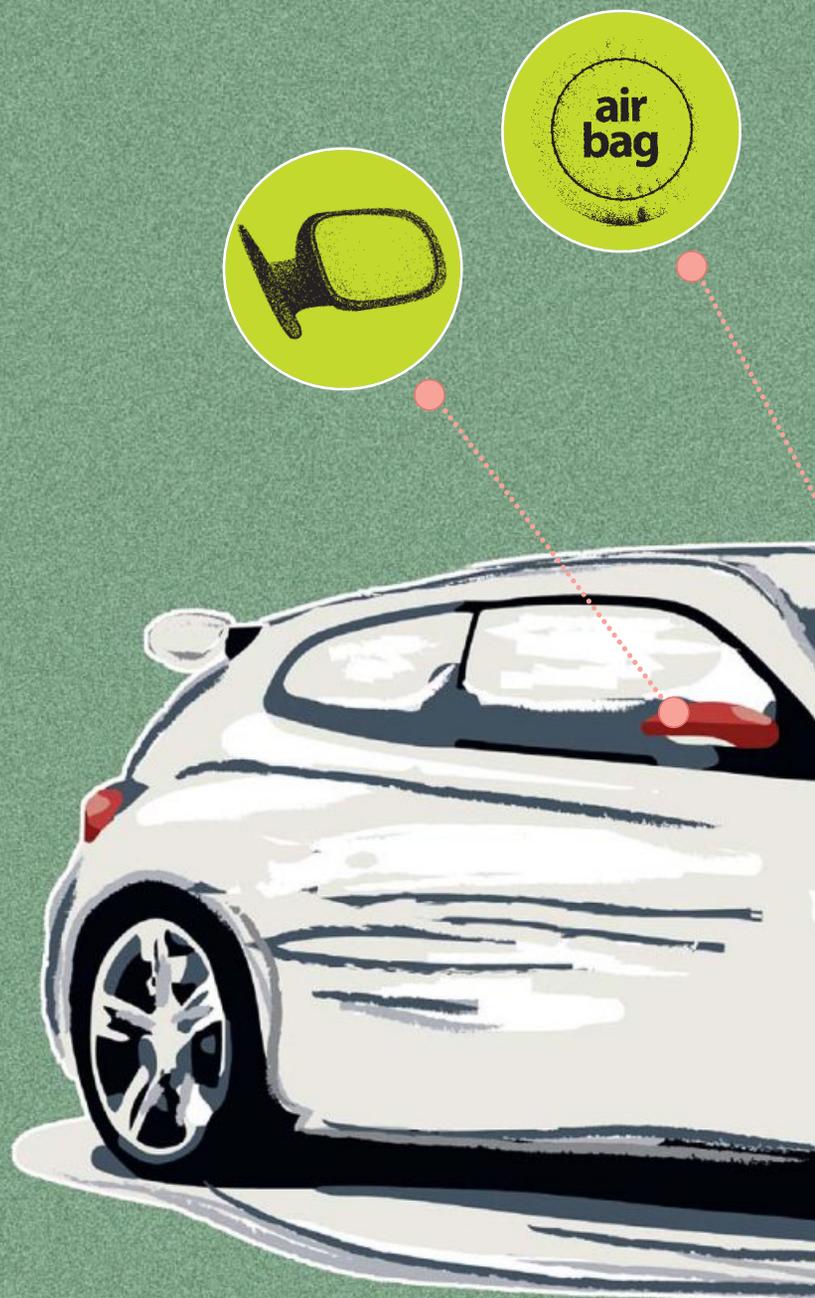
Dahinter steckt nicht nur Profitgier. Strengere CO₂-Grenzen fordern von Herstellern, mehr Autos mit neuen Antrieben wie Hybrid- oder Elektromotoren anzubieten und in Leichtbau zu investieren. Autokäufer halten sich noch zurück und wollen für die neue Technik nicht unbedingt mehrere Tausend Euro drauflegen. Zwischen Umweltschutz und Kundenwünschen schießt der Hersteller nach den Zulieferern, ob da nicht was zu holen ist. Schließlich beträgt die durchschnittliche Rendite der Zulieferer 7,5 Prozent, die der Autohersteller 5,6.

Hersteller verlangen immer wieder Preisnachlässe, feilschen um Entwicklungskosten und versuchen, Risiken auf die Zulieferer abzu-

 Fortsetzung auf Seite 20

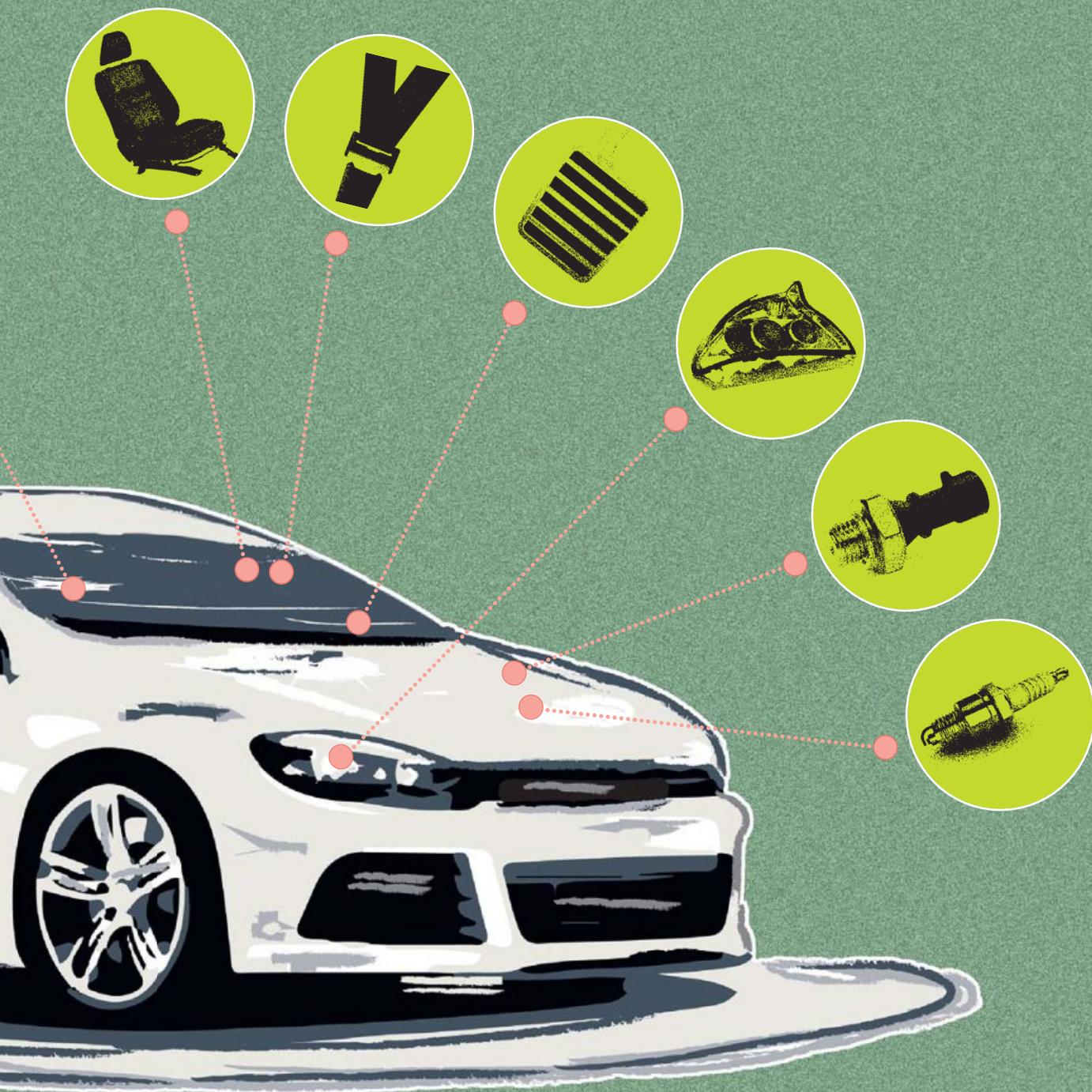
Ohne sie würden Autos ohne Licht fahren, ihre Fahrer auf dem Karosserieboden sitzen und beim Gas-Geben ins Leere treten – Zulieferer sind wichtig für die gesamte Automobilbranche.

Fotos: dohoor, Ruislen, destinaatdesign, isalda, headoff, nicemoney, lumbi, isalda/altie, panthermedia, net



rk kann Arbeitsplätze retten

Automobilbranche. In der Automobilbranche tobt ein harter Kampf. Technisch steht sie vor großen Umbrüchen, weg vom Verbrennungsmotor hin zu alternativen umweltfreundlicheren Antrieben. Gleichzeitig verschieben sich die Märkte. Wachstum findet vor allem in Asien statt. Die Hersteller versuchen, den Druck an die Zulieferer weiterzugeben, und setzen damit die Zukunft der Branche aufs Spiel. Denn die Zulieferer sind ein wichtiger Innovationsmotor, den die Branche gerade jetzt dringend braucht. **Von Fabienne Melzer**



→ Fortsetzung von Seite 18

wälzen. Dabei sagt der Durchschnitt wenig darüber, wo Gewinner und wo Verlierer sitzen. Martin Schwarz-Kocher vom IMU Institut in Stuttgart hat sich die Lage der Hersteller und ihrer Zulieferer angeschaut und kommt zu einem anderen Bild. Die deutschen Autohersteller Daimler, BMW und VW erreichen mit 7,8 Prozent eine höhere Rendite als der Durchschnitt. Auf der anderen Seite gibt es bei Zulieferern große Unterschiede. Hohe Renditen erzielen häufig innovative Unternehmen und jene, die Autobauer und -käufer beliefern, wie die Reifenhersteller. Kleine Zulieferer haben dagegen oft schmale Renditen oder kämpfen ums Überleben.

Der Tunnelblick auf Kosten und Preise könnte am Ende die ganze Branche gefährden, warnt Martin Schwarz-Kocher vom IMU Institut. Schließlich sind die Zulieferer der Innovationsmotor der Branche. Forschung und Entwicklung gehen zu 60 Prozent auf ihr Konto. Was geschieht, wenn man Forschung und Produktion trennt, untersucht Schwarz-Kocher noch. Es deutet aber viel darauf hin, dass es ihnen wie alten Ehepaaren ergehen würde, wenn man sie trennt: Keiner kann ohne den anderen.

Nicht ohne Produktion. Das aber war der Plan von AB Elektronik in Werne. Der Arbeitgeber wollte die Fertigung in Werne schließen, Forschung und Entwicklung dagegen aufbauen. Die Trennung von Entwicklung und Produktion war auch für Thomas van Aart und Alfons Eilers der Denkfehler des Arbeitgebers. Die IG Metall gab ein Gutachten in Auftrag. Das Ergebnis: Die Verlagerung gefährdet den ganzen Konzern. Sie schauten sich andere Zulieferer an. Überall das gleiche Bild: keine Entwicklung ohne Produktion.

Schützenhilfe bekamen sie ausgerechnet vom Automobilexperten Ferdinand Dudenhöffer, der sich zufällig zeitgleich mit der gleichen Botschaft zu Wort meldete. Eilers und van Aart fühlten sich bestätigt. Für sie standen mit der Verlagerung auch die Arbeitsplätze in der Forschung und Entwicklung auf dem Spiel. »Wir haben immer gesagt, wir kämpfen nicht um 420 Arbeitsplätze, sondern um 620«, sagt Eilers.

Das Problem kennt Eilers nicht nur von AB Elektronik. Ihn beschäftigt seit Jahren die Frage, wie die Arbeitsplätze in der Region erhalten bleiben können. Meist werde Produktion nicht von einem Tag auf den anderen verlagert. Oft ist es ein schleicher Prozess. »Wenn nichts geschieht, sind in der Region bis 2020 fast 30 Prozent der Arbeitsplätze gefährdet«, sagt Eilers. Über den Preis werden Zulieferer den Kampf um die Arbeitsplätze nicht gewinnen, über die Qualität schon.

Beim Scheinwerferhersteller Hella in Lippstadt setzen Betriebsrat und IG Metall da-



Foto: Hella/Liww/dpa/pa

Zulieferer Hella: Scheinwerfer aus Lippstadt

her auf die Idee des Leitwerks. Eilers nennt es die Denkfabrik innerhalb des Konzerns. »Das Leitwerk ist in seinem Geschäftsbereich allen anderen immer einen Schritt voraus«, sagt der Metalller. Es entwickelt nicht nur neue Produkte wie Scheinwerfer. Mit der Entwicklung wird auch die Produktion erforscht und ständig verbessert. Für Eilers der einzige vernünftige Weg, die Herstellerwünsche zu erfüllen: »Die Autobauer wollen, dass der Zulieferer in China produziert und die gleiche Qualität liefert wie in Deutschland.« Dazu braucht es erprobte Arbeitsabläufe, die im Leitwerk entwickelt und in alle Standorte exportiert werden.

Der Vorteil für die Beschäftigten: In Deutschland wird weiter produziert. Zwar schätzt Eilers, dass die Zahl der Arbeitsplätze in der Produktion kleiner wird. »Wichtig ist aber auch die indirekte Produktion«, sagt Eilers. Also jene Beschäftigten, die die Anlagen bauen, an denen produziert wird. Die meisten Zulieferer haben ihre Fertigung hoch automatisiert. Nur so können sie die hohen Qualitätsanforderungen erfüllen. Für den Gewerkschafter heißt das auch: Die Anforderungen an die Beschäftigten eines Leitwerks werden steigen. Wenn sie nicht auf der Strecke bleiben sollen, müssen sie sich qualifizieren können.

Doch auch das Leitwerk ist nicht die Antwort auf alle Fragen. So bleibt weiter ungewiss, wie sich die Nachfrage nach alternativen Antrieben entwickeln wird. »Keiner weiß, ob wir in fünf Jahren eine Million Elektroautos verkaufen«, sagt Eilers. »Aber die Unternehmen müssen sich darauf einstellen.« Deshalb wird der Druck auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen bleiben. Da hilft nur Gegendruck, und der funktioniert am besten, wenn sich die Beschäftigten der Branche vernetzen.

Nie gegeneinander gekämpft. Gute Erfahrungen haben damit auch die Beschäftigten im Industriepark vor den Toren des Autobauers Ford im Kölner Norden gemacht. Rund 1400 Beschäftigte arbeiten hier. Auf ihren Arbeitsanzügen steht Faurecia, Benteler, LKM oder SAS. Aber eigentlich, finden sie, haben sie alle einen Arbeitgeber: Und der heißt Ford.

Gegeneinander kämpft im Industriepark keiner. Alle 14 Tage treffen sich die Betriebsräte der Zulieferer. Mit ihnen am Tisch sitzt jedes Mal Ford-Betriebsrat Ali Cicek. Als sie vor mehr als zehn Jahren starteten, gab es in vielen Betrieben des Industrieparks keinen Betriebsrat und nur einige waren tarifgebunden. Das sieht inzwischen anders aus. »Alle Zulieferer



4 Fragen an Jörg Hofmann

Betriebe brauchen Verlässlichkeit

Die IG Metall hat die Betriebsräte der Autohersteller und der Zulieferer im Juni zu einer zweitägigen Konferenz nach Leipzig eingeladen. Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, zu den Herausforderungen der Branche und warum sie nur gemeinsam bewältigt werden können.

Die IG Metall lädt die Betriebsräte der Automobilbranche im Juni zu einer gemeinsamen Konferenz ein. Was ist das Ziel?

Jörg Hofmann: Die Branche ist im Umbruch. Nur wenn Hersteller und Zulieferer partnerschaftlich zusammenarbeiten, haben sie eine Chance, den Strukturwandel zu schaffen. Es geht um viel. Die Branche beschäftigt rund 800 000 Menschen. Die Unternehmen auf beiden Seiten brauchen Sicherheit und Verlässlichkeit. Das schafft auch Sicherheit für die Beschäftigten und ihre Familien.



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall

Welche Umbrüche sind das?

Hofmann: Steigende Umweltbelastungen verlangen eine Abkehr vom Verbrennungsmotor. Die Unternehmen müssen in alternative Antriebe wie Hybrid- oder Elektromotor und Leichtbau investieren. Autos sollen in Zukunft auch selbst fahren können, Daten sammeln und austauschen. Dadurch kommen neue Akteure ins Spiel, die bisher mit der Branche nichts oder wenig zu tun hatten. Die Märkte verschieben sich. Das Wachstum findet heute vor allem in Asien statt. Über Preisdruck bei Zulieferern wird die Autobranche den Wandel nicht schaffen.

Was muss sie tun, um den Wandel erfolgreich mitzugehen?

Hofmann: Die Unternehmen der Autobranche müssen den Wandel selbst mit

neuen Ideen und Innovationen vorantreiben. Sie dürfen sich nicht von Veränderungen treiben lassen. Und: Wir brauchen Sicherheit für die Beschäftigten. Sicherheit heißt auch, sich für neue Aufgaben qualifizieren zu können. Mit unserem Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit haben wir dafür eine wichtige Grundlage geschaffen.

Tun die Unternehmen da schon genug?

Hofmann: Einigen ist schon bewusst, dass sie etwas machen müssen. Aber nicht allen. Wir brauchen Mitbestimmung, die das fordert und darauf drängt. Viele Betriebsräte kennen die Schwachstellen und wissen, wohin sich ihr Unternehmen entwickeln kann. Sie müssen ihre Ideen und Forderungen einbringen. ■

haben heute einen Betriebsrat und die Löhne sind in den vergangenen sieben Jahren um 25 Prozent gestiegen. Das hätte allein keiner geschafft«, sagt Cicek.

Ob bei Ford, VW oder Daimler – die Betriebsräte der Hersteller wissen: Von einer engen Zusammenarbeit profitieren beide Seiten. Das bestätigen auch Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Daimler, und Markus Bieber, Referent des VW-Betriebsrats in Wolfsburg. »Wir haben alle ein Interesse, dass das Gesamtsystem funktioniert. Ein enges und faires Zusammenspiel zwischen den Herstellern und Zulieferern ist Voraussetzung und Grundlage für zukunftssichernde Innovationen und Wachstum in der Branche. Das sichert unsere Arbeitsplätze«, sagt Brecht. Deshalb ist es für Markus Bieber wichtig, dass Betriebsräte sich schnell und vertraulich austauschen.

Am Ende sind beide Seiten aufeinander angewiesen. Als der Betriebsratsvorsitzende Thomas van Aart um die Arbeitsplätze bei AB Elektronik in Werne kämpfte, unterstützten ihn die Autokollegen mit Informationen. In Werne lehnte der Betriebsrat zwar Wochenend- und Mehrarbeit ab. Er sorgte aber immer dafür, dass bei den Autoherstellern die Bänder nie stehenblieben. ■

Automobilbranche in Zahlen

5,6
7,8

Die Hersteller: Bei den Autobauern beträgt die durchschnittliche Rendite 5,6 Prozent. Deutlich besser sieht es bei deutschen Herstellern aus: Ihre Rendite liegt im Schnitt bei 7,8 Prozent.

5,4
7,9

Die Kleinen und die Großen: Die Rendite kleiner Zulieferer mit einem Umsatz von weniger als 500 Millionen Euro beträgt laut IMU Institut 5,4 Prozent. Bei den Größten beträgt sie 7,9 Prozent.

9,4
5,5

Das bringt Rendite: Reifenhersteller liegen mit einer durchschnittlichen Rendite von 9,4 Prozent laut IMU Institut weit vorn. Autoelektrik kommt dagegen auf eine durchschnittliche Rendite von 5,5 Prozent.

DER RECHTSFALL

Jobcenter: Achtung, Datenkrake

Jobcenter dürfen die Daten von Hartz-IV-Empfängern mit den Daten anderer Behörden abgleichen. Das Bundessozialgericht hält diese Praxis verfassungsrechtlich für unbedenklich.

Die Daten von Hartz-IV-Empfängern mit den Daten anderer staatlicher Stellen abzugleichen ist in Jobcentern gängige Praxis. Mit diesem Verfahren will die Arbeitsagentur herausfinden, ob Empfänger von Hartz IV nebenher jobben gehen, Einkommen beziehen oder Kapitalerträge aus Vermögen erzielen, aber der Behörde verheimlichen.

Das Bundessozialgericht entschied im April, dass der automatisierte Datenabgleich gerechtfertigt und verfassungskonform sei, auch wenn er in das Recht auf informationelle Selbstbestimmung eingreife. Geklagt hatte ein Hartz-IV-Empfänger, der sich gegen den regelmäßigen Abgleich seiner Daten mit dem Bundeszentralamt für Steuern wehren wollte (B 4 AS 39/14 R).

Nach Auffassung der Richter ist die Regelung nach dem Sozialgesetzbuch geeignet, erforderlich und angemessen, Leistungsmissbrauch zu vermeiden. Sie diene somit dem Gemeinwohl. Der Gesetzgeber müsse nicht allein auf die Angaben von Sozialleistungsbeziehern vertrauen,

sondern könne ein verhältnismäßig ausgestaltetes Überprüfungsverfahren vorsehen.

Einmal pro Quartal. Wer staatliche Leistungen beantragt oder erhält, muss ohne Wenn und Aber seine familiären und finanziellen Verhältnisse offenlegen. Ungeachtet dessen gleichen Jobcenter automatisch zum 1. Januar, 1. April, 1. Juli und 1. Oktober Daten bei verschiedenen staatlichen Stellen ab. Dazu gehören das Bundeszentralamt für Steuern, wo es um Kapitalerträge geht, für die Freistellungsaufträge erteilt wurden. Geprüft wird auch, ob ein Hartz-IV-Bezieher Zahlungen von der gesetzlichen Unfall- und Rentenversicherung oder noch andere Sozialleistungen erhalten hat.

Die wirtschaftlichen Verhältnisse werden nicht nur mit dem ersten Antrag auf Hartz IV geprüft, sondern über den gesamten Bezugszeitraum. Diese Prüfung müssen auch Personen hinnehmen, die mit einem Antragsteller zusammenleben. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de



WISSEN

Paragraf 52 SGB II: Automatisierter Datenabgleich

Rechtsgrundlage für den automatisierten Datenabgleich der Jobcenter ist Paragraf 52 SGB II. Bei dem Abgleich sendet die Arbeitsagentur Name und Vorname, Geburtsdatum und Anschrift des Leistungsempfängers an die andere Behörde. Ergeben sich dabei Auffälligkeiten, ist das Jobcenter befugt zu ermitteln, ob weitere Einnahmen oder Vermögenswerte vorhanden sind.

»Gut leben will jeder«

ZU BESUCH BEI MARTIN PASSUTH

Martin Passuth ist 17 und Auszubildender im sächsischen Gröditz. Wenn es um Flüchtlinge geht, kennen manche Menschen in seiner Umgebung nur eine Meinung: Sie wollen sie nicht. Martin möchte das ändern und hat auch schon Ideen.

Es macht Martin Passuth wütend, wenn die NPD Zettel verteilt, weil in Gröditz Flüchtlinge untergebracht werden sollen. Wenn Jugendliche die Rechten cool finden und Flüchtlinge Verbrecher nennen. Wenn ihm ein Flüchtling aus dem Irak erzählt, dass er acht Jahre gebraucht hat, um deutscher Staatsbürger zu werden und hier ein Studium anzufangen. »Er hat dadurch zwei Jahre verloren. Das macht mich wütend«, sagt Martin dann. Aber er klingt gar nicht wütend. Darauf angesprochen lacht der 17-Jährige und sagt: »Ich will ja nicht mit dem Kopf durch die Wand. Ich will etwas verändern.«

Kein Sex mit Nazis. Sebastian Müller von der IG Metall in Riesa fiel Martin schon beim ersten Grillabend der Azubis beim Schmiedewerk in Gröditz auf. Der angehende Elektroniker hatte zu vielem eine klare politische Meinung und Sebastian dachte: »Mensch, der interessiert sich wirklich für Politik und Gewerkschaften.«

Er musste den Azubi auch nicht erst einladen, sich zu engagieren. Bei der nächsten Sitzung des Ortsjugendausschusses der IG Metall stand Martin einfach in der Tür. »Ein 17-Jähriger zahlt von seinem Azubi-Verdienst 15 Euro für eine Fahrkarte, ohne zu wissen, dass er das Geld erstattet bekommt. Er fährt eine Stunde Zug, um an unserer Sitzung teilzuneh-

men. Das war schon ungewöhnlich«, sagt Sebastian.

Doch offenbar fragt Martin nicht lange: »Was kostet mich das?« Er fragt sich auch nicht, was andere davon halten, wenn er Flüchtlinge verteidigt. »Wir sind ein reiches Land. Wir können diesen Menschen helfen.« Er weiß, dass viele seine Meinung nicht teilen. Das hält ihn nicht davon ab, sie offen durch die Welt zu tragen. Zum Beispiel das Schlüsselband mit der Aufschrift »Kein Sex mit Nazis«, Sebastian Müller kennt viele, die den Spruch gut finden, ihn aber nie im Betrieb tragen würden. Martin trägt ihn überall. Über jene, die Flüchtlinge ablehnen, die mit NPD-Aufklebern auf dem Auto durchs Dorf fahren, sagt er: »Sie sind wenig weltoffen.«

Jeder will ein gutes Leben. Als vor einem Jahr in Gröditz die ersten Flüchtlinge ankamen und einige in Martins Schule rechte Parolen schwangen, fragte er: »Was soll das? Versucht doch mal, Euch in die Lage dieser Menschen zu versetzen.« Sprüche wie, die wollen doch nur ein besseres Leben, findet er zynisch. »Ein gutes Leben wollen wir alle.«

Martin besuchte die Flüchtlinge. Ein junger Mann, der vor dem Krieg in Syrien geflohen war, erzählte, dass er der letzte seiner Familie sei, der überlebt habe. »Ich möchte nicht in seiner Haut stecken«, sagt Martin. Und: Es macht ihn wütend, dass die



Welt zuschaut, was in Syrien passiert, oder dass Menschen mit Schlepperbanden übers Mittelmeer fliehen müssen und ihr Leben riskieren.

Martin schaut nicht zu. In Gröditz kann man nicht viel machen, das Freizeitangebot ist nicht sehr groß. »Da gibts nur Kino. Aber das kostet Geld, das Flüchtlinge nicht haben«, sagt der 17-Jährige. Bei der Stadt fragte er nach, ob sich die Flüchtlinge nicht etwas dazuverdienen können, um auch mal etwas zu unternehmen. Sie bekamen Ein-Euro-Jobs. Als die Pegida-Demonstrationen in Dresden mehrere Tausend Menschen anzogen, setzte Martin sich jeden Montag nach der Arbeit in den Zug nach Dresden, ging zur Gegendemo und zu den Pegida-Demonstrationen. »Ich habe immer die angesprochen, die am normalsten aussahen und habe versucht, mit ihnen zu reden.«

Willkommen fühlen. Am 6. Juni ist Martin bei der Flüchtlingskonferenz der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen. Dort will er ein Begrüßungskomitee vorschlagen, das die Flüchtlinge willkommen heißt, die demnächst in seinen Heimatort kommen.

Denn als die Flüchtlinge in Gröditz ankamen, standen viele nur da und beäugten die Neuen misstrauisch. »Das muss ein schreckliches Gefühl sein, so stumm empfangen zu werden«, sagt Martin. Er möchte nicht sprachlos daneben stehen. Er will den Menschen Hilfe anbieten, damit sie sich in seiner Heimat willkommen fühlen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Am 20. Juni ist Weltflüchtlings-tag. Die UN hat den Tag Flüchtlingen gewidmet, um ihre Hoffnung auf ein besseres Leben zu würdigen. An den Außengrenzen Europas sterben jedes Jahr Menschen auf der Flucht. Ein Heft der Initiative Respekt zum Thema Flüchtlinge und Ausgaben der IG Migration findet Ihr unter:

igmetall.de

→Suche: »IG Migration«

Martin Passuth findet den Spruch »Flüchtlinge wollen doch nur ein besseres Leben« zynisch. Ein gutes Leben will doch jeder.

Foto: Oliver Kilig

Wir haben keine Schuld, aber Verantwortung

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Lisa Hartinger ist fast 50 Jahre nach dem Ende des Faschismus geboren. Aber sie engagiert sich dafür, dass die Nazi-Verbrechen in Erinnerung bleiben.

Am 8. Mai kamen 1200 Menschen zu einer Gedenkveranstaltung der IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt ins ehemalige Konzentrationslager Bergen-Belsen. Du warst dort. Was hast Du gemacht?

Lisa Hartinger: Eine Rede gehalten und darin darüber berichtet, wie sich junge Leute, vor allem Auszubildende, engagieren und das Gedenken an die Opfer des Nationalsozialismus wachhalten. In unserem Betrieb Salzgitter Flachstahl, aber auch in anderen Unternehmen, wie VW.

Wie sieht Euer Engagement denn aus?

Hartinger: Wir bereiten jedes Jahr eine Ausstellung für eine Gedenkveranstaltung im April im Werk vor. Darin zeigen wir, wie unser Betrieb von den Nazi-verbrechen profitiert hat. Die heutige Salzgitter Flachstahl GmbH hieß in der Nazizeit »Hermann Göring Werke« und produzierte Stahl für die Kriegswirtschaft. Auf dem Werksge-

lände befand sich ein KZ. Wir bringen ans Licht, wie die Häftlinge gelebt haben.

Hast Du Überlebende kennengelernt?

Hartinger: Ja. An der Veranstaltung in Bergen-Belsen nahmen zwei Überlebende teil. Vorher habe ich zwei Frauen aus Polen kennengelernt. Man kennt die Berichte aus Dokumentationen. Aber wenn jemand, der das alles persönlich erlebt hat, erzählt – das geht unter die Haut. Das hat mich stark berührt. Und die beiden Polinnen hat berührt, dass wir Jungen uns so engagieren.

Du bist 21 Jahre alt. Die Befreiung vom Faschismus ist 70 Jahre her. Warum beschäftigt Dich das Thema?

Hartinger: Natürlich hat unsere Generation keine Schuld an den Verbrechen der Nazis. Aber wir sind verantwortlich dafür, dass so etwas nicht wieder passiert. Darum müssen wir dafür sorgen, dass es nicht vergessen wird.

Engagiert Ihr Euch auch über die Gedenktage hinaus?

Hartinger: Ja, natürlich. Wir setzen uns im Betrieb und in der IG Metall Jugend mit Rassismus und Faschismus in der Gegenwart auseinander. Viele Junge bei uns kommen aus Migrantenfamilien. Wir dulden keine rassistischen Äußerungen im Betrieb. Azubis von Salzgitter nehmen auch an Gegendemos gegen die Bragida in Braunschweig teil. ■
Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



Lisa Hartinger war wie viele andere junge Leute auf der Gedenkveranstaltung in Bergen-Belsen.



Schmökern, informieren, mehr wissen

GUTER RAT

Wer auf Bücher steht, sollte das neue Angebot der IG Metall-Servicegesellschaft kennen. Ob als Buch, E-Book oder Hörbuch – für jeden Geschmack ist was dabei.

Mitglieder der IG Metall profitieren von guten Tarifverträgen, die gesunde und faire Arbeitsbedingungen, kürzere Arbeitszeiten, mehr Urlaub und ein höheres Einkommen bieten. Außerdem erhalten sie über die IG Metall-Servicegesellschaft Produkte und Dienstleistungen rund um das Privat- und Arbeitsleben zu fairen Konditionen. Die Servicegesellschaft versteht sich als Dienstleister für die Mitglieder der IG Metall. Sie prüft und verhandelt Angebote und Leistungen im Interesse der Mitglieder.

Hierbei steht nicht nur ein günstiges Preis-Leistungs-Verhältnis im Vordergrund. Denn auch für die Kooperationspartner der Servicegesellschaft gilt: Soziale Gerechtigkeit, ökologische Verantwortung sowie die Beachtung von Tarifverträgen bei Herstellern und Dienstleistern sind Bedingungen für eine Kooperation oder einen Vertragsabschluss.

Jetzt neu im Angebot: der IG Metall-Fachbuch-Shop und der Mitglieder-Buchshop. Möglich macht es eine Kooperation mit der Versandbuchhandlung

Ob Jung oder Alt oder Hund, Katze, Maus: Ein gutes Buch geht immer.



Illustration: Leonardo Pellegrino

des Bund-Verlags, Buch & Mehr und Libri.

Ob für die Arbeit im Betriebsrat, die gewerkschaftliche Beratung oder die Unterhaltung nach Feierabend – die Servicegesellschaft bietet für jeden etwas.

Fachwissen. Im Fachbuch-Shop des Bund-Verlags gibt es Literatur, die Interessenvertreter für ihre Arbeit brauchen. Rund 2000 Bücher, Zeitschriften, elektronische Medien und Lizenzen für Onlineprodukte verschiedener Verlage zum Arbeits- und Sozialrecht, benachbarter Rechtsgebiete sowie Publikationen rund um den Beruf finden sich im Shop. Der Fokus liegt auf Medien mit arbeitnehmerfreundlicher Orientierung.

In der Rubrik »IGM spezial« finden sich außerdem weitere Angebote speziell für Mitglieder der IG Metall. Etwa das Jahrbuch »Gute Arbeit«. Wer das Buch zum Vorzugspreis kaufen will, muss sich mit seiner Mitgliedsnummer registrieren.

Künftig werden in dieser Rubrik weitere Publikationen angeboten, die in unterschiedlichen Verlagen erschienen sind. Dabei handelt es sich vorrangig um Veröffentlichungen von Kolleginnen und Kollegen aus der

TIPPS

Im Mitgliederbereich registrieren

- Viele Vorteilsangebote der Servicegesellschaft sind auf der Internetseite nur für jene einsehbar, die sich zuvor im Mitgliederbereich online registriert haben. Darum: IG Metall-Mitgliedsnummer bereit halten. igmservice.de

Aktuelle Angebote der Servicegesellschaft

- Wer regelmäßig etwas über die aktuellen Angebote der IG Metall-Servicegesellschaft für Mitglieder erfahren will, kann sich über den Newsletter informieren lassen. Interessierte melden sich über die Internetseite der Servicegesellschaft an: igmservice.de/newsletter Oder schreiben eine E-Mail an: info@igmservice.de

IG Metall, die gewerkschaftliche Positionen zu politischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Themen spiegeln. Aber auch andere Produkte gibt es zum Sonderpreis. Etwa die von der IG Metall entwickelten Quartette mit wichtigen Menschen aus der Arbeiterbewegung und aus dem Kreis der großen Kapitalisten.

Mitglieder bezahlen ihre Ware auf Rechnung, per Lastschrift oder per Kreditkarte. Ein weiterer Vorteil: Die Lieferung ist versandkostenfrei.

Für Leseratten. Im IG Metall Mitglieder-Buchshop von Buch & Mehr gibt es Lesestoff für Groß und Klein. Ob Krimis und Thriller, Romane, Kinder- und Jugendbücher, Reiseführer oder Ratgeber für jede Lebenslage: Im Shop gibt es mehr als 600 000 Titel, die sofort lieferbar sind. Die Bücher gibt es auf Papier, als E-Book oder Hörbuch. Filme auf DVD oder Blu-ray Disc sowie Musik-CDs runden das Angebot ab.

Reine Buchbestellungen und Bestellungen, die mindestens ein Buch (ausgenommen E-Books), ein Hörbuch oder einen preisgebundenen Kalender enthalten, sind innerhalb Deutschlands versandkostenfrei. Die Ware kann auf Rechnung, per Bankeinzug, per Kreditkarte oder Pay Pal bezahlt werden.

Anmelden und bestellen. Wie bei anderen Internetschops, müssen sich Kaufwillige auch im IG Metall-Fachbuch-Shop beziehungsweise im Mitglieder-Buchshop als Neukunde anmelden und ein Kundenkonto einrichten.

Nach erfolgreicher Anmeldung können Leseratten nach Lust und Laune im Sortiment stöbern und bestellen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Zu den Buchshops gelangen Mitglieder über die Internetseite der Servicegesellschaft:

igmservice.de/shops/

KURZ & BÜNDIG

Waisenrente: neue Regeln

Bei volljährigen Waisen entfällt künftig die Anrechnung des eigenen Einkommens auf die Waisenrente. Die gesetzliche Neuregelung gilt ab 1. Juli. In der Regel werden Waisenrenten längstens bis zum 27. Lebensjahr gezahlt. Durch die Neuregelung werden die Leistungen jetzt unabhängig von den Einkommensverhältnissen immer in voller Höhe gezahlt. Ein Antrag ist hierfür nicht erforderlich.



Foto: BAGSO

Auf dem Seniorentag geht es um Rente, Gesundheit und mehr.

IG Metall bei Seniorentag

Auf dem Deutschen Seniorentag vom 2. bis 4. Juli in Frankfurt am Main ist die IG Metall mit einem Stand vor Ort. Außerdem mit dabei: Bundeskanzlerin Merkel und rund 300 Aussteller mit rund 60 Einzelveranstaltungen. Programm und Eintrittskarten:

deutscher-seniorentag.de

Ratgeber für Erwerbslose

Die Arbeitskammer des Saarlands hat ihre Broschüre »Arbeitslosengeld« neu aufgelegt. Sie versetzt Betroffene in die Lage, ihre Rechte und Pflichten gegenüber der Behörde wahrzunehmen. Anhand von Beispielen wird gezeigt, wie hoch das Arbeitslosengeld ist. PDF zum Herunterladen:

arbeitskammer.de

→ Publikationen

→ Online-Broschüren



Foto: auremar/panthermedia.net

Elektrotechnikermeister planen Projekte, kalkulieren Angebote, verhandeln mit Kunden, leiten Personal an und bilden aus.

Meister für Elektrotechnik

BERUF UND KARRIERE

Elektrotechnikermeister sind klassische Fach- und Führungskräfte im Elektrohandwerk. Sie planen und leiten Projekte, führen Personal und bilden aus. Der Fortbildungsberuf steht ausgebildeten Beschäftigten im Elektrohandwerk und in den industriellen Elektroberufen offen.

Elektrotechnikermeister sind die Experten für Strom, Telefon, Fernsehen und Netzwerke. Sie planen, installieren und reparieren elektrotechnische Anlagen in Werkstätten, auf Baustellen und im Haus. Dabei übernehmen sie Fach- und Führungsaufgaben. Sie beraten Kunden, kalkulieren Angebote, verhandeln und schließen Verträge. Sie leiten Beschäftigte an und bilden Azubis aus. Elektrotechnikermeister arbeiten zwar auch in Industriebetrieben, sie sind jedoch die klassischen Betriebsleiter im Elektrohandwerk.

Wer eine Fortbildung zum Elektromeister machen will, muss zunächst eine Ausbildung im Elek-

trohandwerk oder in einem industriellen Elektroberuf absolvieren – etwa zum Elektroniker oder Mechatroniker. Sie können sich auch ohne praktische Berufserfahrung direkt nach der Ausbildung zur Meisterprüfung anmelden.

Alternativ sind Beschäftigte mit einer anderen Berufsausbildung zur Elektromeisterprüfung zugelassen, wenn sie mehrere Jahre im Elektrohandwerk gearbeitet haben.

Fortbildung. Ziel der Meisterprüfung ist: Elektrotechnikermeister müssen in der Lage sein, einen Betrieb zu führen. Dazu gehören neben Elektrotechnik in Theorie und

Praxis (Teil I und II) auch Betriebswirtschaft, Recht und Personalleitung (Teil III) – und schließlich auch die Fähigkeit, Azubis auszubilden (Teil IV).

In der Regel besuchen angehende Elektromeister vor der Prüfung Vorbereitungskurse. Das dauert in Vollzeit etwa ein Jahr. Es gibt jedoch auch diverse Teilzeitmodelle, abends oder am Wochenende, über anderthalb bis zwei Jahre.

Die Kurse sind mit insgesamt 6000 bis 10000 Euro für alle vier Teile vergleichsweise teuer. In einigen Regionen bieten öffentliche Schulen jedoch auch deutlich billigere Kurse an. Zur Finanzierung der Fortbildung gibt es verschie-

dene Fördermöglichkeiten. Etwa das sogenannte Meister-BAföG nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz. Für Alleinstehende etwa bringt das in Vollzeit 697 Euro im Monat, für Verheiratete mit zwei Kindern 1332 Euro.

Perspektive. Auch als abhängig Beschäftigte verdienen Elektrotechnikermeister deutlich mehr als Gesellen. Nach Tarifen der IG Metall ist noch einmal mehr drin. Im Elektrohandwerk Bayern etwa steigen Elektromeister mit 3291 Euro ein, mit Berufserfahrung und Führungsaufgaben sind dann mindestens 4393 Euro brutto fällig.

Und der Elektromeister öffnet weitere Türen. Beispielsweise eine weitere Fortbildung zum Fachwirt oder Betriebswirt. Zudem erwerben Elektrotechnikermeister die allgemeine Studienberechtigung. Das bedeutet: Sie dürfen jedes beliebige Fach studieren. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Fortbildungskurse finden:

▶ [kursnet-](#)

[finden.arbeitsagentur.de](#)

Mehr zu Berufsinhalten und Finanzierungsmöglichkeiten:

▶ [wap.igmetall.de](#)

→ Weiterbildung

Finanzielle Hürden meistern

PRAKTIKUM IM STUDIUM

Das Praktikum ist ein Lernverhältnis. So wird es seit Januar 2015 im Mindestlohngesetz definiert. Hier erfahren Studierende, was sie beachten müssen, wenn sie ein Pflichtpraktikum machen.

Schlechte Nachrichten für junge Menschen, die im Rahmen ihrer Ausbildung oder ihres Studiums ein Pflichtpraktikum absolvieren müssen: Sie haben generell keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, der seit Januar 2015 gilt. Der Grund: Weil das Pflichtpraktikum Teil der Hochschulausbildung ist, entsteht hieraus kein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Vergütung, Urlaub oder Entgeltfortzahlung. Unabhängig davon gelten allerdings die gesetzlichen Regelungen zur Wochenarbeitszeit und zum Arbeitsschutz. Für alle Praktika gilt zudem, dass der Arbeitgeber die Vertragsinhalte schriftlich mitteilen muss, insbesondere die Lern- und Ausbildungsziele.

Auch wer keinen Anspruch auf den Mindestlohn hat, muss nicht leer ausgehen. In vielen Großbetrieben im Organisationsbereich der IG Metall sind Vergütungen zwischen 500 bis 800 Euro üblich; teilweise zahlen Betriebe ihren Praktikanten sogar aus freien Stücken den Mindestlohn. Und bei freiwilligen Praktika besteht zumindest ein Anspruch auf eine angemessene Vergütung.

Sozialabgaben. Bei einem vorgeschriebenen Praktikum während des Studiums müssen keine Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden. Hier bleibt der Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag für Studierende von zurzeit rund 80 Euro bestehen.

Aufpassen müssen Studis, die über ihre Eltern gesetzlich krankenversichert sind. Ihr Einkommen sollte nicht höher als 405 Euro im Monat sein. Wer

mehr verdient, erfüllt nicht mehr die Kriterien der Familienversicherung und muss sich selbst krankenversichern.

Achtung: Studis, die BAföG erhalten, müssen dem Amt das Praktikum melden. Einkommen aus einem Pflichtpraktikum wird beim BAföG voll angerechnet.

Wohngeld. Oft müssen sich Studierende für die Praktikumszeit eine zweite Unterkunft suchen. Nicht selten stoßen sie dabei an ihre finanziellen Grenzen.

Wer ein geringes Einkommen hat, kann Wohngeld bekommen, um die Kosten für eine Wohnung zu zahlen. Studis bekommen Wohngeld aber nur unter bestimmten Voraussetzungen. Nämlich dann, wenn sie keinen Grundanspruch auf BAföG haben. Das ist etwa der Fall, wenn zum Beispiel die Förderhöchst-

dauer wegen wiederholtem Nichtbestehen oder mehrfachem Fachwechsel überschritten wurde.

Wer das BAföG komplett als verzinsliches Bankdarlehen erhält, hat ebenfalls Anspruch auf Wohngeld. Wohngeld gibt es auch, wenn man gemeinsam mit anderen Familienmitglieder, die keinen Anspruch auf BAföG haben, in einer Hausgemeinschaft lebt.

Vom Wohngeld ausgeschlossen ist dagegen, wer kein BAföG erhält, weil das eigene Einkommen oder das der Eltern zu hoch ist. In diesem Fall sind Eltern, Ehe- oder Lebenspartner zum Unterhalt verpflichtet. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Nützliche Tipps enthält der IG Metall-Flyer »Informationen fürs Praktikum«. PDF unter:
[▶ hochschulinformationsbuero.de](http://hochschulinformationsbuero.de)
 →Material für Studierende



Die IG Metall berät Studierende bei Fragen rund um das Praktikum.

KURZ & BÜNDIG



Logo des neuen Jobnavigators der IG Metall zur Berufsorientierung

Jobnavigator hilft weiter

Wer beruflich weiterkommen oder sich neu orientieren will, kann dazu den neuen Jobnavigator der IG Metall nutzen. Auf der Internetseite könnt Ihr eure eigenen Fähigkeiten und Potenziale analysieren sowie hochwertige Weiterbildungskurse in Eurer Nähe finden. Außerdem gibt der Jobnavigator Tipps zu Bewerbung und Vertragsverhandlung.
 ▶ jobnavigator.igmetall.de

Online und kostenlos

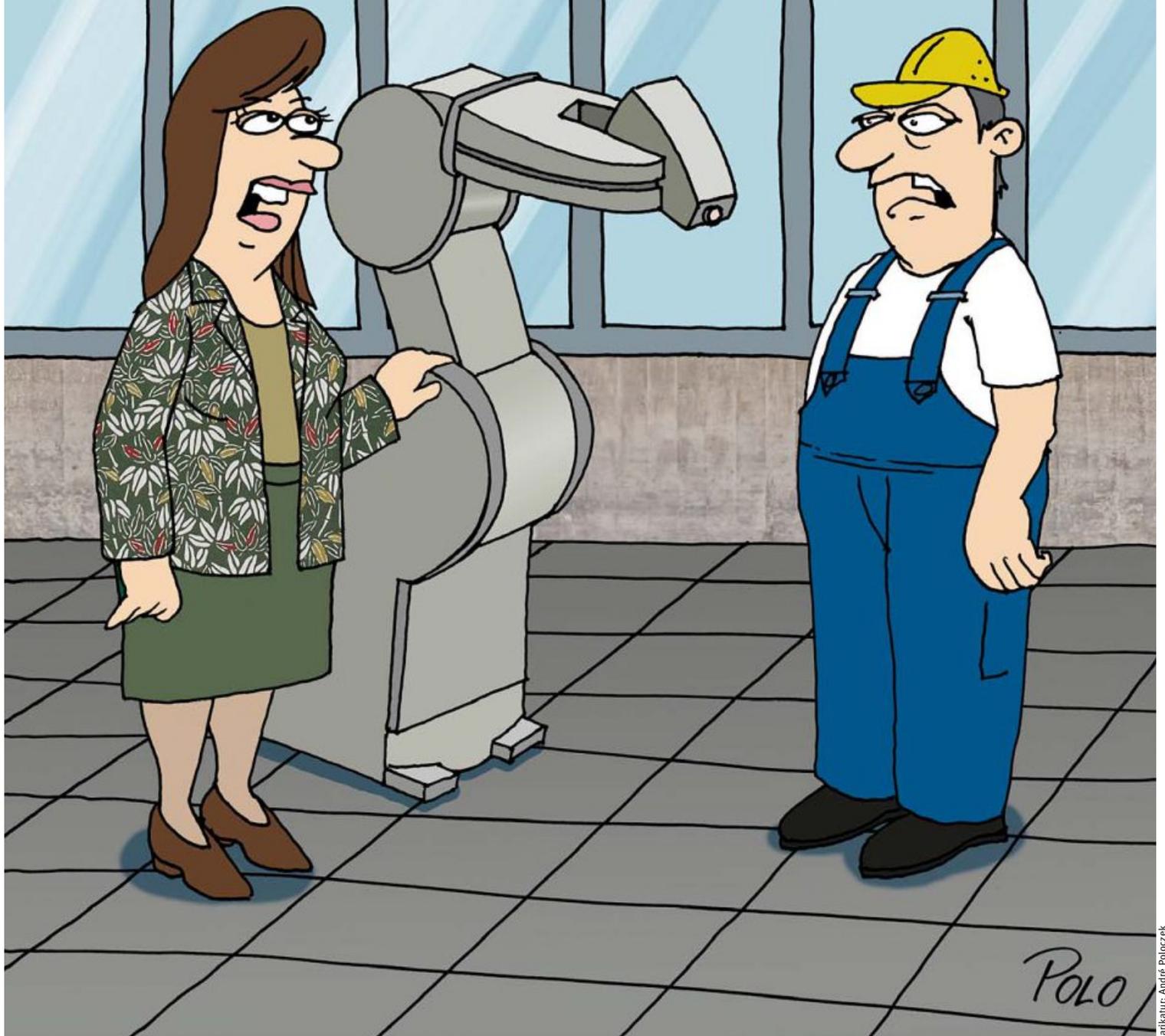
Überall studieren und das auch noch kostenlos? Das bietet die Internetplattform iversity.org. Ob Mathematik, Spanisch oder wissenschaftliches Denken – das Angebot ist vielfältig und gegen Gebühr gibt es sogar Qualifikationsnachweise. Es lohnt sich, immer mal wieder reinzuschauen, ob neue Kurse starten:
 ▶ iversity.org

Geld für Absolventen

Wie viel Geld kann ich fordern? Das fragen sich viele Akademiker, die gerade fertig studiert haben und sich bewerben. Der Flyer »Einstiegsgehälter für Absolvent/innen« gibt Antworten in klaren Zahlen. Beim IG Metall-Hochschulinformationsbüro zum Herunterladen:
 ▶ hochschulinformationsbuero.de
 →Material für Studierende

Ihr Kollege hier
arbeitet 24 Stunden,
braucht keinen Urlaub
und ist trotzdem
nie überlastet.

Er denkt nie
mit, frisst Strom
und zahlt keine
Steuern.



Die Bilder geben Hinweise auf die einzelnen gesuchten Begriffe.

$\cancel{1} 5 = K$



$+Z 1 = E \cancel{4}$



$1 = H$



$4 + 5$



	2								
				17		11			

	5							9	
--	---	--	--	--	--	--	--	---	--

$B + 4 = R \cancel{5}$



$\cancel{3}$



$1 + 2$



			8				4			1	
--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	---	--

$3 = S \cancel{4}$

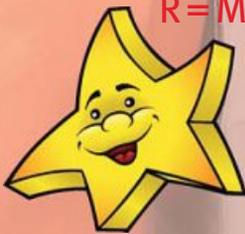


$\cancel{7}$



			10					12	
--	--	--	----	--	--	--	--	----	--

$R = M \cancel{5}$



$\cancel{7} R = L \cancel{5}$



14				6				3		15
----	--	--	--	---	--	--	--	---	--	----

$1 = T$
 $M = E$



$G = F$
 $\cancel{4} \cancel{5} \cancel{6}$



			13				16			7				18
--	--	--	----	--	--	--	----	--	--	---	--	--	--	----

Lösung:

1	2	M	3	I	4	S	5	6
---	---	---	---	---	---	---	---	---

7	Ü	8
---	---	---

9	10	N
---	----	---

G	11	12	13	14	15	16	B	17	18
---	----	----	----	----	----	----	---	----	----

Die Preise im Juni:

1. Preis: eine IG Metall-Tasche »Respekt!«
2. Preis: ein Fallminenbleistift
3. Preis: ein Schweizer Taschenmesser (mini)

Einsenden an:

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