September 2014

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN

Aktuell SEITE 5
Löhne: unerwarteter Rat von Bundesbank

Arbeit SEITE 10
Junge im Betrieb: Wählen gehen!

Leben SEITE 22
Wer kifft, riskiert den Job

Bezirk SEITE 28

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 66 | D 4713

JUGENDAUSGABE
Wir sind die **Macher** dieser Ausgabe

Zeit und Geld
für Bildung

Inhalt

Aktuell

Foto: Martin Leissl

metallzeitung von Jungen für Junge
Die vorliegende metallzeitung haben junge aktive Metallerinnen und Metaller aus Betrieben und Unis mitgestaltet. In unserem Jugend-Medienseminar »Mann beißt Hund« (Bild) lernten sie die Grundlagen der Medienarbeit: Artikel recherchieren, schreiben – und dann gedruckt oder online veröffentlichen. Heraus kamen eine eigene Internetseite und viele Artikel dieser metallzeitung, mit Themen von jungen Leuten für junge Leute. **Auf den Seiten 6 und 7 »**

Aktuell

Werkverträge. Eine Werkvertragsfirma ließ 100 griechische und bulgarische Wanderarbeiter ohne Lohn und Essen buchstäblich im Dreck zurück. Die IG Metall leistete Erste Hilfe. Sie fordert schärfere Gesetze für Werkverträge. **Auf den Seiten 8 und 9 »**

Leben

Bildung. Metallerinnen und Metaller in der Region rund um Esslingen engagieren sich für junge Ägypter. Dank Spenden und Ehrenamt können ab September 20 Männer eine Ausbildung zum Elektriker beginnen. **Auf den Seiten 22 und 23 »**

Chancen

Neue Wege gehen. Du suchst nach neuen Herausforderungen im Job? Hier gibt es Tipps, wie Du das Abitur nachholen kannst, ohne Schulden studieren kannst und ein Stipendium für ein Studium erhältst. **Auf Seite 27 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 19. August 2014

Titelfoto: Martin Leissl

Impressum

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

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

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

Chefin vom Dienst: Fabienne Melzer

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

igmetall.de/metallzeitung

Vertrieb: Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93-22 24
Fax: 069 66 93-25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Anzeigen: Petra Wedel, Zweiplus Medienagentur, Pallaswiesenstraße 109, 64293 Darmstadt,
E-Mail: 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
E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

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

metallzeitung erscheint monatlich. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier, auf dem die **metall**zeitung 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.

Leserbriefe

Karikatur: André Poloczek

Aufatmen bei Ford

metallzeitung 8/2014,
Glückwunsch!

»Mit großer Freude las ich, dass das Kleinwagenmodell Fiesta weiterhin in Köln gebaut wird. Damit bleiben Arbeitsplätze bei Ford zuzüglich der Arbeitsplätze bei Unterlieferanten in Deutschland. Dem erfolgreichen Verhandlungsteam sende ich herzliche Glückwünsche.«

Hans-Dieter Müller, Freiburg

E-Learning und Datenklau

metallzeitung 8/2014,
Per MOOC online lernen

»Im August-Heft weist Ihr auf die Möglichkeiten des Online-Lernens hin. Grundsätzlich finde ich diesen Weg zukunftsweisend und befürworte diese Möglichkeit ausdrücklich. Doch nachdem ich das Kursangebot und die Geschäftsbedingungen eingesehen habe, habe ich Abstand davon genommen, mich dort anzumelden – aus Datenschutzgründen. Insbesondere finde ich die Verwendung von Google Analytics problematisch. Vergleiche dazu Wikipedia: ›Google kann mit diesem Analysewerkzeug ein umfassendes Benutzerprofil von Besuchern einer Webseite anlegen. [...] So kann dieses Benutzerprofil auch bestimmten Personen zugeordnet werden‹.«

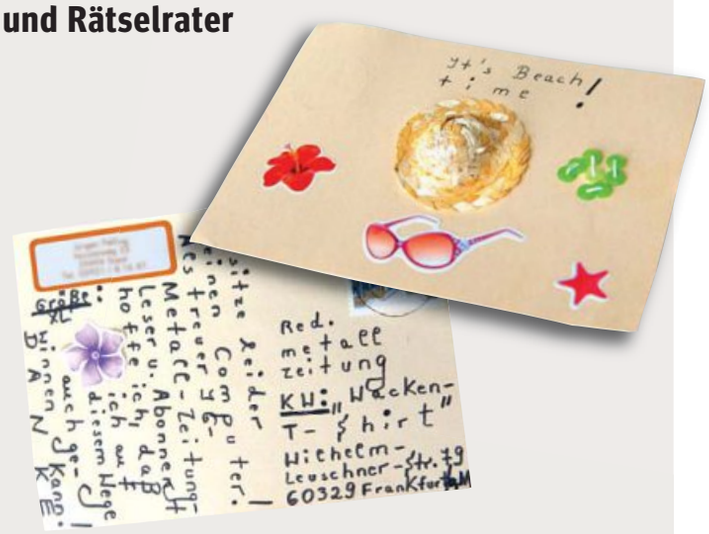
W. Würdig, per E-Mail

Gute Arbeit

metallzeitung 8/2014,
Neue Tarifgesetze

»Artikel 1 Absatz 1 unseres Grundgesetzes lautet: ›Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen

Danke, liebe Leserbriefschreiber und Rätselrater



Fotos: Michael Schinke

Die Redaktion der metallzeitung möchte sich auf diesem Weg einmal ganz herzlich bei allen fleißigen, kreativen Mitgliedern bedanken. Wir bekommen häufig sehr schön gestaltete Briefe und Postkarten. Wie diese Postkarte hier, die uns Cornelia Mijac und Jürgen Felling aus Soest geschickt haben.

Gewalt.‹ Nur ein gerechter Verdienst für geleistete Arbeit ermöglicht den Menschen ein gutes und selbstbestimmtes Leben. So dient die Einführung des Mindestlohns in Deutschland der Würde und Selbstachtung zahlloser Menschen in unserem Land. Der Kampf der Gewerkschaften hat sich gelohnt. Wir machen gute Arbeit.«
Peter Hendl, Dachau

Wesentliches fehlt

metallzeitung 8/2014, Titel zur Altersteilzeit

»Großes Lob, dass Ihr Altersteilzeit zum Titel gemacht habt. Mit diesem Thema können sich bei Schmitz Cargobull fast alle Kolleginnen und Kollegen identifizieren, auch die Jungen. Mir fehlen aber wesentliche Forderungen! Der TV FlexÜ (Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente) ist in erster Linie zur Entlastung der Beschäftigten mit dauerhaft belastenden Tätigkeiten gedacht. Sie können sich aber in der Regel vorzeitigen Ausstieg finanziell nicht leisten. Durch die Berechnung des Bruttoaufstockungsprozentsatzes ergibt sich die nächste gravierende Schlechterstellung: Beschäftigte mit Nachtarbeitszuschlägen erhalten weniger Entgelt als die ohne Zuschläge. Es ist für mich als Gewerkschafter außerdem nicht zu ertragen, dass Trittbrettfahrer (Nichtgewerkschafter) auch von diesem Tarifvertrag profitieren und – schlimmer – meinen Gewerkschaftskolleginnen und Gewerkschaftskollegen den Platz wegnehmen. Das müsste ebenfalls geändert werden.«
Charlie Röhricht, Betriebsratsvorsitzender, Altenberge

»Ihr schreibt an einer Stelle, ›das Durchschnittsalter ist so hoch, dass in den nächsten 15 Jahren ein Drittel der Belegschaft ausscheidet‹. An einer anderen Stelle: ›Etwa jeder dritte Beschäftigte ist über 45 Jahre alt.‹ Das klingt so, als seien zu viele in der Belegschaft über 45 Jahre, als gebe es zu viele Alte in den Betrieben. Das stört mich an Eurem Bericht. Wir müssen fast alle bis etwa 65 Jahre arbeiten. Darum ist es völlig normal, wenn ein Drittel über 45 Jahre alt ist und in den nächsten 15 Jahren in Rente geht. Dass jeder Dritte über 45 ist, zeugt von einem gleichmäßigen Verhältnis zwischen Jung und Alt.«
Marcel Monka, Berlin

»Ich finde die pauschale Forderung nach früheren Ausstiegsmöglichkeiten angesichts ständig steigender Lebenserwartung bei gleichzeitiger Stagnation der Bevölkerungszahl nicht zeitgemäß. Eine stärkere betriebliche Subventionierung eines vorgezogenen Ruhestandes würde den Druck auf diejenigen noch weiter erhöhen, die es erarbeiten müssen. Die Gewerkschaft sollte sich eher dafür engagieren, dass die Arbeitnehmer nicht vorzeitig verschlissen werden und dass stärker nach betrieblichen Modellen gesucht wird, die Anforderungen an die älteren Arbeitnehmer an ihre veränderten Fähigkeiten anzupassen.«
Thomas Gerbing, Ludwigsfelde

GEWONNEN HABEN

Juli-Rätsel
Lösungswort: Zukunft der Arbeit
1. Preis: Manfred Hagestedt, Lemwerder
2. Preis: Kathrin Biedermann, Salzatal
3. Preis: Hans-Jürgen Rösemeier, Oberhausen

Mehr Zeit und Geld für **gute Bildung**

BILDUNG | Bildung ist Voraussetzung für berufliche Perspektiven. Leider sind die Chancen auf Bildung ungleich verteilt. Die IG Metall will das ändern.

Wenn ich Betriebe besuche, berichten mir Beschäftigte und Betriebsräte immer wieder, wie wichtig für die jungen und mittleren Jahrgänge das Thema Bildung ist. Beschäftigte wollen sich entwickeln, aufsteigen oder mal was anderes machen.

Doch wer kann es sich schon leisten, ein Jahr auszusteigen, um einen Berufsabschluss nachzuholen, den Techniker oder Meister zu erwerben? Es mangelt sehr häufig an Zeit und Geld.

Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall

Zeit für Bildung. Bildung ist Voraussetzung für berufliche und damit auch persönliche Entwicklung. Unser Ziel ist es, Bedingungen zu schaffen, die allen Menschen einen Aufstieg ermöglichen. An- und Ungelernte sollen einen Berufsabschluss erwerben können; Facharbeiter Techniker werden; Junge nach der Ausbildung einen Bachelor oder Akademiker einen Master machen können.

Doch wie soll das funktionieren? Die IG Metall fordert zum einen die Politik auf, mehr zu tun und zum Beispiel eine neue Bildungsoffensive ins Leben zu rufen. Zum anderen wird die IG Metall auf der betrieblichen Seite handeln. Wir wollen per Tarifvertrag erreichen, dass Beschäftigte Zeit haben, sich weiterzubilden, und sie es sich finanziell auch leisten können.

Das kann zum Beispiel über eine Bildungsteilzeit verankert werden. Sie könnte vom Prinzip her wie die Altersteilzeit funktionieren: in Teilzeit oder als Blockmodell. Ganz klar: In beiden Modellen muss der Arbeitgeber Zeit und Geld zur Verfügung stellen.

Bessere Chancen. Uns geht es nicht um kurze Seminare oder schnelle Schulungen. Uns geht es um grundsätzlich bessere berufliche Entwicklungschancen für alle Menschen. ■

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

Workshops und Partys

Jeden Sommer veranstaltet die IG Metall Jugend bundesweit zahlreiche Jugendcamps. Die größten steigen in Markelfingen am Bodensee, im hessischen Mellnau und im bayerischen Reinwarzhofen. Tagsüber laufen zahlreiche Workshops und Diskussionsrunden. Abends wird gefeiert.

Diskutieren und abfeiern. Bei den Workshops in diesem Jahr wurde etwa die Fußballweltmeisterschaft in Brasilien und ihre Auswirkung auf die Bevölkerung kritisch betrachtet. Die Diskussion stand unter dem Motto »Respekt! Kein Platz für Rassismus«, nach der gleichnamigen Initiative gegen Diskriminierung im Fußball und im Betrieb. Außerdem ging es um die Kampagne »Revolution Bildung« der IG Metall Jugend für ein besseres, gerechteres Bildungssystem.

Tagsüber liefen Workshops zu Fotografie, Graffitis und Gesang sowie Kicker- und Volleyballturniere. Abends ging es dann trotz wolkenbruchartigem Regen weiter mit Party, Livemusik und »Poetry Slams«, in denen sich die Jugendlichen mit selbstgedichteten Rap-Texten heiße Duelle lieferten.

Viele Teilnehmer reisen Hunderte Kilometer weit zu den Jugendcamps an. Neben den großen Zeltfestivals gibt es in vielen Regionen auch kleinere Camps für die neuen Azubis. Fragt Eure IG Metall vor Ort. ■

Alex für
metallzeitung@igmetall.de

Hier findet Ihr Fotos von den Jugendcamps der IG Metall:
flickr.de/igmetalljugend
→Aktuell

Foto: Frank Rumpenhorst

Auf Jugendcamps der IG Metall lernen angehende Sprayer, wie ein Graffiti-Kunstwerk entsteht.

Unerwartete Ratgeber

DEBATTE UM LÖHNE

Ein Bundesbanker fordert höhere Löhne, die den wirtschaftlichen Spielraum voll ausschöpfen. Die IG Metall sagt: Das ist richtig, aber für uns nichts Neues.

Ende November wird die IG Metall beschließen, wie viel Prozent mehr Geld sie für ihre Mitglieder in der Metall- und Elektroindustrie 2015 fordert. Doch schon im Juli erhielt sie – unerwartet und unverlangt – einen Rat der Bundesbank. Deren Präsident Jens Weidmann empfahl kräftige Lohnerhöhungen. Die Gewerkschaften, so Weidmann, sollen den »verteilungsneutralen Spielraum« aus Inflationsrate und gesamtwirtschaftlichem Produktivitätswachstum voll ausschöpfen.

Unnötig. Weidmanns Vorstoß war ungewöhnlich. Rufen Wirtschafts- und Finanzexperten doch normalerweise vor Lohnrunden zu Bescheidenheit auf.

Die IG Metall lässt sich von derlei Ratschlägen allerdings nicht beeindrucken. Sie braucht sie auch nicht. Denn am verteilungsneutralen Spielraum orientiert sie sich ohnehin bei ihren Tarifforderungen. Hinzu kommt eine Umverteilungskomponente, die die jeweilige wirtschaftliche Situation der Branche berücksichtigt.

In den vergangenen Jahren bewegten sich die Tarifabschlüsse der Metall- und Elektroindustrie immer im verteilungsneutralen Rahmen.

Mehr mit Tarif. Die Löhne der Beschäftigten, die nach Tarif bezahlt werden, stiegen in den vergangenen Jahren erheblich stärker als die Löhne insgesamt. Das gilt besonders für die Metall- und Elektroindustrie. Aber auch für die Gesamtwirtschaft: Hier stiegen die Tarifentgelte zwischen 2000 und 2013 nach Abzug der Preissteigerungen um 6,9 Prozent. Die Löhne insgesamt schrumpften dagegen um 1,8 Prozent. Das hat das gewerkschaftsnahe Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) errechnet.

Die Unterschiede belegen, wie vorteilhaft es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist, tarifgebunden zu sein.

Dass die allgemeine Lohnentwicklung hinter der der Tarifentgelte zurückblieb, ist vor allem Folge einer schwindenden Tarifbindung und einer Zunahme von Niedriglöhnen. Etwas wird sich der Abstand durch den gesetzlichen Mindestlohn künftig verkleinern.

Die Bundesbank hatte mit ihrem Appell eigene Interessen im Blick. Die Tarifparteien sollen schaffen, was die Banken mit ihrer Geldpolitik nicht hinkriegen: Ihre Lohnerhöhungen sollen die Gefahr einer Deflation, also sinkender Preise, bannen.

Passend. Tarifpolitik werden jedoch auch in Zukunft die Tarifparteien gestalten und nicht die Banken – aus gutem Grund. Wie Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, sagt, ist »einer der Vorteile der Tarifautonomie, dass am Verhandlungstisch nah an den wirtschaftlichen Bedingungen der Branche und vor allem den Interessen der dort Beschäftigten um die passende Lohnerhöhung gerungen wird«. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

ZAHLEN UND FAKTEN

56 In Deutschland haben laut EU-Statistikamt Eurostat 56,3 Prozent aller Beschäftigten unter 25 Jahren befristete Verträge, im EU-Durchschnitt »nur« 39,4 Prozent.

32 So viel Prozent des gesamten Vermögens in Deutschland befindet sich nach einer Studie der EZB in den Händen von nur einem Prozent der Haushalte.

57 2013 gab es laut BIBB 64 358 dual Studierende, also junge Leute, die betriebliche Ausbildung und Studium verbinden, 57 Prozent mehr als vor zehn Jahren. Häufigste Fächer: Wirtschaftswissenschaften, Maschinenbau, Informatik und Elektrotechnik.

22 So viel Prozent der Bundesbürger klagten 2012 über Umweltbelastungen in ihrem Wohnviertel, berichtet das Statistische Bundesamt. Hauptverursacher: Industrie, Straßen- und Flugverkehr.

12 Fast 12 Milliarden Euro Schaden erleidet die deutsche Wirtschaft durch Industriespionage, so Corporate Trust. Als besonders neugierig gelten China, Russland und die USA. Fast 30 Prozent der Spionageversuche kommen aber aus Deutschland selbst.

28 Im Jahr 2000 wurden laut IAB etwa 22 Prozent aller Leiharbeitsverhältnisse für länger als 9 Monate abgeschlossen, 2010 schon 28 Prozent. Länger als 18 Monate dauerten 2000 nur 9 Prozent, 2010 schon 14 Prozent.

310 So viele unterschiedliche Modelle produziert der VW-Konzern.

Fotos: Martin Leissl

Ein Großteil dieser metallzeitung entstand in unserem Jugend-Medienseminar.

Jugend macht metallzeitung

MAKING OF

In unserem Jugend-Medienseminar lernten Azubis, junge Beschäftigte und Studierende, wie man journalistisch schreibt sowie Zeitungen und Webseiten gestaltet. Viele Artikel dieser metallzeitung sind von ihnen.

Eine metallzeitung von Jugendlichen – für Jugendliche. Pünktlich zum Ausbildungsstart in den Betrieben. Diese Idee steckt hinter dieser Ausgabe der metallzeitung. Zehn Azubis, junge Beschäftigte und Studierende haben dafür ihre Ideen eingebracht und zahlreiche Artikel geschrieben.

Die Artikel entstanden in unserem Jugend-Medienseminar »Mann beißt Hund«. Dort lernten die Teilnehmer Grundlagen der Medienarbeit: Wann ist ein Thema einen Artikel wert? (Wenn ein Hund einen Mann beißt, nicht, umgekehrt schon). Wie bauen wir einen Artikel auf und schreiben ihn? Welche Bilder brauchen wir und was müssen wir beachten? Und wie veröffentlichen wir das Ganze, gedruckt oder online?

Die Teilnehmer produzierten dabei nicht für die Tonne – sondern echte Artikel für die 2,3 Millionen Leser der metallzeitung. Und für ihre eigene Internetseite mit zahlreichen zusätzlichen Inhalten.

Junge Themen am Start. Alle Seminarteilnehmerinnen sind aktive Metaller, Jugendvertreter oder junge Betriebsräte. Ziel des Seminars war es, sie fit zu machen für die Medienarbeit vor Ort: für ihre Betriebszeitung, die Internetseite der regionalen IG Metall Jugend oder den Newsletter an ihrer Uni.

Doch auch die metallzeitung ist dadurch besser geworden. Die jungen Aktiven wissen am besten, welche Themen junge Leute bewegen: junge Beschäftigte, Studierende

Wir haben die metallzeitung gestaltet

Dorina

Alex

Maja

Roger

Sandra

Christian

Die Macher

Dorina Schermer
Coriant, Berlin
Alexander Sänger
Volkswagen, Kassel
Maja Schulze
Universität Halle
Christian Kühl Hülsta, Ahaus
Sandra Schuster
Universität Halle
Franziska Blendin
Tecsis, Offenbach a.M. **Roger Schollmeyer**
Schaeffler, Wuppertal
Matthias Baumgarten
Siemens, Leipzig
Robin Lörcher
(ohne Bild)
Audi, Neckarsulm

und vor allem die gut 50 000 neuen Azubis, die jetzt in die Betriebe kommen.

Diese metallzeitung ist die sechste Ausgabe seit 2009, die in unserem Seminar »Mann beißt Hund« entstanden ist. Viele ehemalige »Hundebeißer« machen heute Medien in ihrer Uni, in ihrem Betrieb, bei der IG Metall vor Ort oder im Arbeitskreis Medien der IG Metall Jugend, der Demos und Veranstaltungen live im Netz begleitet. Auch am Jugendaktionstag am 27. September (Seite 16) ist der Arbeitskreis Medien am Start. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Die Internetseite zum Seminar:
2014.mann-beisst-hund.net

RECHT NAH DRAN

Wie Laura mit dem Rechtsschutz ihre Übernahme erkämpfte

Nach dreijähriger Ausbildung besteht Laura ihre Abschlussprüfung zur Industriekauffrau mit der Note »sehr gut«. Die 22-Jährige ist glücklich, sie glaubt, sie brauche sich über ihre weitere Beschäftigung vorerst keine Gedanken zu machen. Laura ist Mitglied der IG Metall und durch einen Beschäftigungssicherungstarifvertrag ihrer Gewerkschaft ist eine Übernahme wenigstens für ein Jahr gesichert.

Doch dann kommt das böse Erwachen: Ihr Chef verweigert Laura die weitere Beschäftigung. Die 22-Jährige hat sich nichts zuschulden kommen lassen, jetzt soll sie auf die Straße gesetzt werden. Vom mageren Arbeitslosengeld könnte Laura nicht mal ihre Miete bezahlen.

Schnell wendet sie sich an ihre IG Metall vor Ort – dort bekommt sie Hilfe. Entschlossen, die Sache nicht hinzunehmen, geht sie mit IG Metall-Gewerkschaftssekretärin Jenny Schmidt zur örtlichen DGB Rechtsschutz-Vertretung in Hagen.

Der dortige Rechtsschutzsekretär Michael Mey weiß Rat. Weil der Betriebsrat in der Maschinenfabrik nicht zugestimmt hatte, konnte sich der Arbeitgeber nicht auf betriebliche Beschäftigungsprobleme berufen und musste die Industriekauffrau wenigstens für ein Jahr beschäftigen. Der Rechtsschutzsekretär leitet ein Klageverfahren ein. Um den Arbeitgeber zur sofortigen Weiterbeschäftigung zu zwingen, leitet Michael Mey auch ein zweites Gerichtsverfahren ein: eine einstweilige Verfügung auf sofortige Beschäftigung als Industriekauffrau.

Der Prozessvertreter des Arbeitgebers will noch die Notbremse ziehen. Er ruft die tarifliche Einigungsstelle an, damit diese den Arbeitgeber von der tariflichen Beschäftigungspflicht entbindet. Diese Möglichkeit war im Tarifvertrag vorgesehen – in diesem Fall aber wurde die Einigungsstelle zu spät angerufen. Das ist nicht nur die Meinung von Gewerkschaftsjurist Michael Mey. So urteilt schließlich auch das Arbeitsgericht.

Kurz vor ihrem 23. Geburtstag ist es so weit: Der Arbeitgeber fordert das Gewerkschaftsmitglied auf, am nächsten Tag zur Arbeit zu kommen. Laura hat es geschafft. Sie ist glücklich. ■

Textiler wollen fünf Prozent

Für die IG Metall steht bald die nächste Tarifrunde an: Ab 30. September wird zentral für die mehr als 80 000 Beschäftigten der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie über höhere Entgelte und Ausbildungsvergütungen verhandelt. Die aktuellen Tarifverträge laufen Ende Oktober aus.

Als erste Tarifkommission hatte die baden-württembergische im Juli ihr Votum abgegeben, wie viel mehr Geld die IG Metall fordern soll: fünf Prozent, bei zwölf Monaten Laufzeit. Die letzten Kommissionen entscheiden in den nächsten Tagen.

Die schon laufenden »Demografiegespräche« mit den Arbeitgebern will die IG Metall weiterführen. In ihnen geht es unter anderem um neue Tarifverträge über Altersteilzeit. ■

KURZ & BÜNDIG

Illustration: dfg-vk.de

Den Antikriegstag begehen die Gewerkschaften seit 1957.

Nie wieder Krieg

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ruft auch in diesem Jahr wieder unter dem Motto »Nie wieder Krieg« am 1. September zu Veranstaltungen und Kundgebungen auf.

Vor 75 Jahren begann der Zweite Weltkrieg mit dem Einmarsch Deutschlands in Polen. Der Krieg forderte 60 Millionen Menschenleben. Besonders in diesem Jahr – 100 Jahre nach dem Beginn des Ersten und 75 Jahre nach Beginn des Zweiten Weltkriegs – wird der Zerbrechlichkeit des Friedens gedacht und daran, ihn zu schützen.

Auch die IG Metall beteiligt sich wieder an vielen Aktionen. Informationen zu Kundgebungen und Veranstaltungen erhältst Du bei Deiner zuständigen IG Metall-Verwaltungsstelle.
igmetall.de/vor-ort

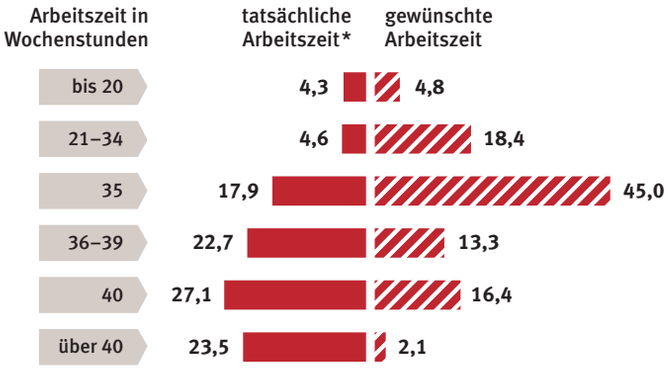
Mehr Bildung

Unternehmen bieten mehr Weiterbildung an, wenn es einen Betriebsrat gibt. Dadurch steigt die Innovationskraft, zeigt eine aktuelle Studie von Wirtschaftswissenschaftlern der Universitäten in Jena und Odense. Die Wissenschaftler sprachen mit 350 Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern. Hier die Studie:
boeckler.de
→Suche: Innovationskraft

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

35-Stunden-Woche: mehr Wunsch als Wirklichkeit

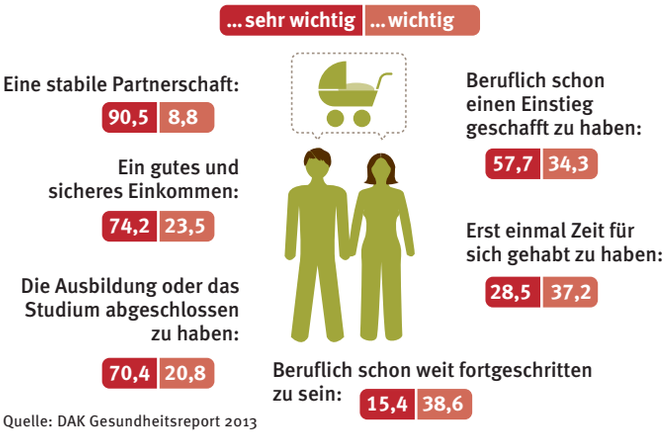
Welche wöchentlichen Arbeitszeiten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer haben und welche sie sich wünschen (Anteile in Prozent):



*rundungsbedingt 100,1 Prozent | Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013

Kinder nur bei sicherem Einkommen

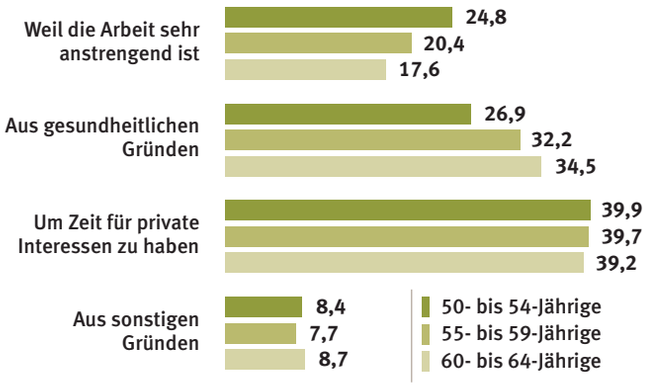
Damit sie sich entscheiden können, Eltern zu werden, ist für Kinderlose im Alter von 25 bis 40 Jahren (Angaben in Prozent)...



Quelle: DAK Gesundheitsreport 2013

Früher Zeit für private Interessen

Als Hauptgründe, warum sie vorzeitig in Rente gehen wollen, geben Erwerbstätige über 50 Jahre an (Anteile in Prozent):



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2014

Infografiken: Julia Buschmann

Wanderarbeiter

WERK-VERTRÄGE

Erneuter Skandal um Werkverträge: Die Subfirma Paan Industrieservice ließ 100 griechische und bulgarische Arbeiter ohne Lohn buchstäblich im Dreck zurück. Die Auftraggeber wollen von nichts wissen.

Das Wasser tropft auf den Boden. Schimmel überall. Vier bis fünf Leute teilen sich ein Zimmer. Die 25 Arbeiter aus Griechenland ernähren sich von Toastbrot und Tütensuppen. Seit Monaten warten sie auf ihren Lohn.

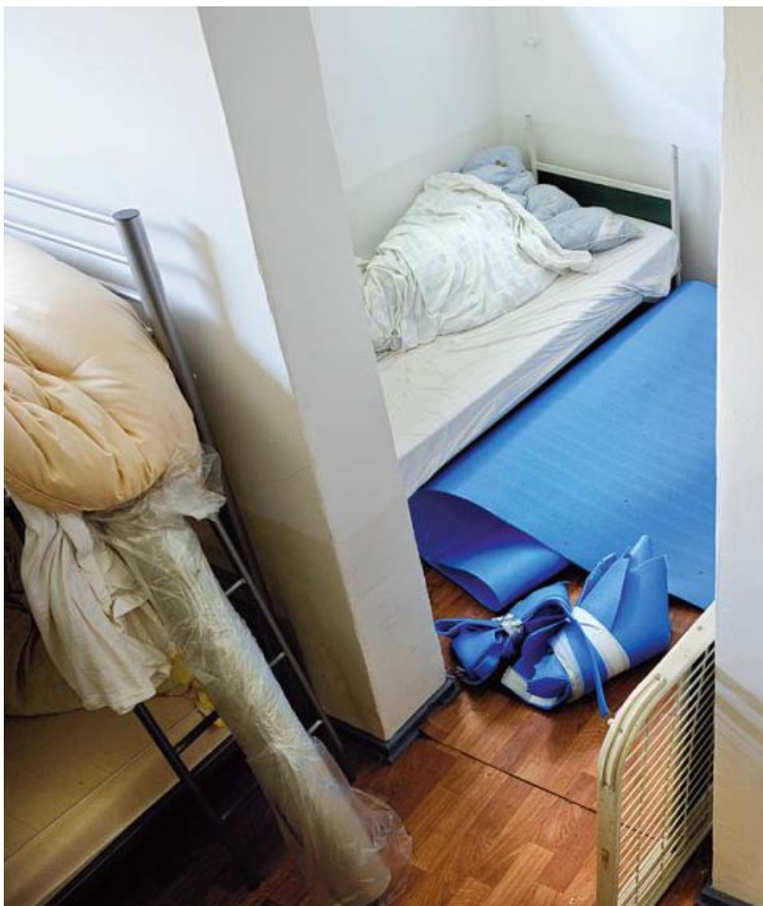
So fand Peter Hlawaty, Sekretär der IG Metall Rostock-Schwerin, die Männer in ihrer Unterkunft in Groß Stieten bei Wismar in Mecklenburg-Vorpommern. Die 25 Arbeiter sind von ihrem Arbeitgeber, der Firma Paan Industrieservice hier einquartiert worden. Ihr Job: Sie entrosten und beschichten Schiffe und Windräder. Eine Drecksarbeit.

Den Auftrag hat Paan von der Firma Krebs erhalten. Per Werkvertrag. Krebs bekommt die Aufträge wiederum per Werkvertrag von Werften und Windkraftfirmen. Zuletzt waren die 25 Arbeiter auf dem Gelände der Nordic-Yards-Werft in Wismar eingesetzt.

Aufgedeckt wurde der Skandal durch einen anonymen Anruf beim DGB Nord.

Erste Hilfe der IG Metall. Als Frank Prenzlau von der IG Metall Stralsund davon hört, fährt er auf Verdacht sofort los, nach Lubmin, 170 Kilometer östlich von Groß Stieten. Dort gehört der Firma Krebs ein Gelände. Und tatsächlich hat auch hier die Firma Paan 75 Arbeiter ohne Lohn zurückgelassen, immerhin in halbwegs akzeptablen Wohncontainern.

Die IG Metall handelt rasch, sammelt binnen weniger Stunden Spenden und kauft das Nötigste



im Dreck

Die Wände und Decken der Arbeiterunterkunft in Groß Stieten sind voller Schimmel. Überall dringt Wasser durch das Dach und das Mauerwerk.

Erste Hilfe: Peter Hlawaty von der IG Metall Rostock-Schwerin (links) bringt den Arbeitern Lebensmittel. Die IG Metall hatte spontan Spenden gesammelt.

für die Männer ein. Am nächsten Tag geht es dann zum Jobcenter – und danach in neue Unterkünfte.

Wer aber zahlt für die Männer? Und wer ist verantwortlich? Paan ist zahlungsunfähig. Krebs weist jegliche Verantwortung von sich. Die Auftraggeber darüber sowieso.

Die Metaller sind wütend. »Ich glaube Krebs nicht, dass sie von nichts wussten. Da steckt ein verbrecherisches Geschäftsmodell dahinter«, meint Hlawaty. Prenzlau fordert Konsequenzen: »Arbeitgeber, die Aufträge an solche Firmen vergeben, müssen mehr in die Verantwortung genommen werden.«

Die IG Metall sieht nun die Politik gefordert: Gesetze müssen her, die den Missbrauch von Werkverträgen endlich eindämmen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Ersan Gkatzoglou spricht als einziger der Arbeiter Deutsch. Er kommt seit vielen Jahren monateweise als Wanderarbeiter nach Deutschland.

25 Arbeiter teilen sich eine Handbrause in der »Küche« ihrer Unterkunft. Hier waschen sie sich den oft zentimeterdicken Rost von der Arbeit ab.

Fotos: Jörg Böthling

Gewerkschafter nehmen Daten der Arbeiter auf. Dann geht's zum Jobcenter. Und danach in neue, menschenwürdige Unterkünfte.

Deine Stimme im Betrieb

RECHT SO | Im Herbst ist es wieder so weit: Auszubildende, dual Studierende und junge Beschäftigte wählen in den Betrieben ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung. Tjark Menssen erklärt, wie man seine Vertretung im Betrieb wählt.

Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Hermann

Alle zwei Jahre wählen Auszubildende und Beschäftigte unter 25 sowie Jugendliche unter 18 Jahren ihre Vertreter im Betrieb. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) kümmert sich zum Beispiel darum, dass geltende Gesetze und Regelungen wie die Arbeitszeiten eingehalten werden, der Urlaub und die Vergütung stimmt und schlechte Ausbildungsbedingungen im Betrieb keine Chance haben. Und sie macht Druck für die unbefristete Übernahme nach Ausbildung und Studium. Wer solche Fragen nicht mit seinem Arbeitgeber allein klären will, sollte deshalb die Chance nutzen und im Herbst zur Wahl gehen. Oder besser noch: sich gleich selbst zur Wahl stellen.

Die IG Metall Jugend hat die JAV-Wahl in diesem Jahr unter das Motto »Mitbestimmen. Mitentscheiden. Wählen gehen!« gestellt. Für die Wahl müssen zwei Voraussetzungen erfüllt sein:

- Im Unternehmen gibt es einen Betriebsrat.
- Im Betrieb arbeiten mindestens fünf Jugendliche unter 18 Jahren oder Beschäftigte unter 25 Jahren, die eine Ausbildung machen.

Wer kann in die JAV? Kandidieren darf, wer am Tag der Wahl das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Das gilt auch, wenn die Ausbildung bereits beendet ist.

Kandidaten brauchen kein Mindestalter und müssen nicht seit einer bestimmten Zeit im Betrieb beschäftigt sein.

Wer wählt die JAV? Wählen dürfen alle Beschäftigten, die am Wahltag noch nicht volljährig und alle Azubis und dual Studierenden, die am Tag der Wahl noch keine 25 sind.

WISSEN

Kandidaten gesucht

- Interessierte, die für die Jugend- und Auszubildendenvertretung in ihrem Betrieb kandidieren wollen, können sich an die JAV, den Betriebsrat und die IG Metall vor Ort wenden.
- Ausführliche Infos zur Arbeit der JAV, Flyer und Beispiele aus Betrieben gibt es hier:
  igmetall.de/jav-wahl

In der Regel finden die Wahlen in den Betrieben im Oktober und November statt. Der Wahltermin gilt auch für Jugend- und Auszubildendenvertretungen, die noch keine zwei Jahre arbeiten. Nämlich dann, wenn sie am 1. Oktober bereits ein Jahr oder länger im Amt sind, wenn die Gesamtzahl der Mitglieder unter die gesetzlich vorgeschriebene Zahl gesunken oder die JAV mehrheitlich zurückgetreten ist.

Wer unterstützt die JAV? Der Betriebsrat ist der direkte Ansprechpartner für die JAVen.

Auch die IG Metall steht fest an der Seite der JAVen. Mit Seminaren und Schulungen, mit Medien und Materialien sowie als persönliche Ansprechpartnerin bei allen Problemen und Fragen.

Wer schützt die JAV? Damit sie ohne Angst vor Sanktionen dem Arbeitgeber die Stirn bieten können, ist die Arbeit der JAVen durch das Betriebsverfassungsgesetz geschützt. Zudem regelt das Gesetz, dass Beschäftigten keine Nachteile entstehen dürfen, wenn sie sich in der JAV engagieren. ■

Verbot eines privaten Handys im Betrieb – ist das erlaubt?

Bevor Azubis im Betrieb zu ihrem privaten Mobil- oder Smartphone greifen, sollten sie ihre Vorgesetzten fragen, ob das Handy während der Arbeitszeit genutzt werden darf. Der Grund: Wer ständig am Telefon hängt, SMS verschickt oder Nachrichten in sozialen Netzwerken abruft oder postet, arbeitet nicht und verstößt damit gegen arbeitsvertragliche Pflichten. Prinzipiell hat der Arbeitgeber das Recht, die Nutzung des Privathandys einzuschränken oder auch ganz zu verbieten. Er muss auch nicht näher begründen, ob und welche betriebliche Abläufe Beschäftigte stören oder behindern, wenn sie ihr Handy privat nutzen.

In manchen Unternehmen ist es sogar generell verboten, das Handy an den Arbeitsplatz mitzubringen. Zum Beispiel in Abteilungen, wo neue Produkte entwickelt und deshalb Betriebsgeheimnisse geschützt werden sollen.

Doch nicht nur Betriebsgeheimnisse können Grund für ein Verbot sein. Oft beeinträchtigen die Funkwellen die reibungslose Produktion oder legen den Ablauf komplett lahm.

In einigen Betrieben gibt es auch Betriebsvereinbarungen zur privaten Handynutzung während der Arbeitszeit. Frage Deine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder den Betriebsrat, ob es solche Regelungen gibt. ■

PRODUKT

Auf weichem Untergrund

Teppiche, sind das nicht muffige Dinger? Ausgetreten, abgewetzt, übersät mit Flecken, immer leicht speckig? Liegen doch nur in schmuddeligen Hotels oder bei Oma im Wohnzimmer, sonst nirgends. Zu alt, zu spießig.

Ein Blick auf die Modelle von Halbmond und es ist klar: völlig falsch, alles völlig falsch.

Seit über 130 Jahren produziert das Unternehmen in Oelsnitz im Vogtland Teppiche. Angefangen hat es 1880 mit der Gründung einer Weberei. Heute stellen 186 Beschäftigte Modelle her, die in der ganzen Welt gefragt sind. Weil sie ein modernes, frisches Design haben – mal sachlich, mal mondän, mal dezent, mal grell, immer elegant. Vor allem, weil die Beschäftigten Wert auf Qualität legen.

Halbmond-Teppichböden werden aus Polyamiden hergestellt, sie sind frei von Allergenen und reizenden Stoffen, regelmäßig werden sie auf schädliche Chemikalien und Emissionen untersucht. Deshalb sind sie gut für Allergiker. Und gut ist auch, dass das Unternehmen tarifgebunden ist, gut ist, dass die Beschäftigten für ihre gute Arbeit auch fair bezahlt werden. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

Weitere Informationen unter:
halbmond.de

Foto: Halbmond Teppichwerke GmbH

Frei von Allergenen und reizenden Stoffen: Teppiche der Firma Halbmond

Illustration: Stephanie Brittnacher

Für gute Arbeit **und Ausbildung**

IG METALL JUGEND

Die IG Metall Jugend setzt sich für bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen ein. Azubis, Studierende und junge Beschäftigte sind gemeinsam für ihre und Deine Interessen aktiv – in den Betrieben, an den Hochschulen oder auf der Straße.

Die IG Metall ist mit knapp 2,3 Millionen Mitgliedern die größte Einzelgewerkschaft der Welt. Sie ist für Dich im Betrieb, in der Wirtschaft und in der Gesellschaft aktiv. Deine Gewerkschaft ist sehr vielschichtig. Sie ist in den Branchen Metall und Elektro, Eisen und Stahl, Textil und Bekleidung, Schreib- und Zeichengeräte, IT und Kommunikation, Handwerk sowie Holz- und Kunststoff vertreten.

Etwa 228 000 Mitglieder sind unter 27 Jahre – damit ist die IG Metall der größte politische Jugendverband Deutschlands. Davon sind 76 000 Azubis und 22 000 Studierende, die sich mit der IG Metall für bessere Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Betrieb einsetzen.

Gemeinsam stark. »Ich bin in der IG Metall, weil wir nur zusammen unsere Interessen durchsetzen können«, sagt Karl Macha (23). Er studiert Elektrotechnik an der FH Dortmund. »Dass es vor Ort Ansprechpartner und den gewerkschaftlichen Rechtsschutz gibt, ist mir wichtig«, sagt Franziska Blendin (25). Sie macht eine Ausbildung zur Industriemechanikerin und ist in der IG Metall Jugend Offenbach aktiv. »Zurzeit planen wir Aktionen für den Erhalt von Ausbildungsplätzen. Es kann nicht sein, dass Unternehmen über Fachkräftemangel jammern, aber immer weniger junge Menschen ausbilden.«

Mach mit. Du hast Lust, mitzumachen? Die IG Metall Jugend gibt es auch in Deiner Nähe. Frage Deinen Betriebsrat oder Deine Jugend- und Auszubildendenvertretung. ■

André für
metallzeitung@igmetall.de

Die IG Metall Jugend im Internet:
igmetall-jugend.de

Beschäftigte **sind Champions**

Die eigentlichen Champions unseres Wirtschaftssystems sind die Belegschaften in den Unternehmen. Sie stellen weltweit erfolgreiche Produkte her und sie wollen gute Arbeit leisten.

Foto: belchonock/panthermedia.net

STANDPUNKT

Wer hält die deutsche Wirtschaft auf Erfolgskurs? Die Beschäftigten. Sie sind die eigentlichen Champions, die Weltmeister, die die Produkte herstellen. Aber nur Unternehmer, die Beschäftigte beteiligen, sie wertschätzen und sie mitbestimmen lassen, bleiben erfolgreich und werden überleben.

Fragt man im Ausland nach dem Erfolgsrezept der deutschen Wirtschaft, dann ist häufig von den »hidden champions« die Rede. Doch wer sind diese versteckten Champions eigentlich? Die eigentlichen Champions sind die Belegschaften in den Unternehmen. Sie stellen die weltweit erfolgreichen Produkte her, sie warten sie, sie tüfteln an noch besseren Varianten, sie feilen an der Effektivität der Arbeitsabläufe, und sie wollen gute Arbeit leisten.

Aber sie können gute Arbeit nur dann liefern, wenn die Unternehmen die dafür notwendigen Arbeitsbedingungen schaffen. Es ist deshalb kein Zufall, dass genau die Unternehmen und Branchen wirtschaftlich besonders erfolgreich sind, die ihre Beschäftigten gut bezahlen, ihnen einen sicheren Arbeitsplatz bieten, sie wertschätzen und sie an der Gestaltung der Arbeit und Produkte beteiligen. Wirtschaftlicher Erfolg und echte Mitbestimmung sind also zwei Seiten einer Medaille.

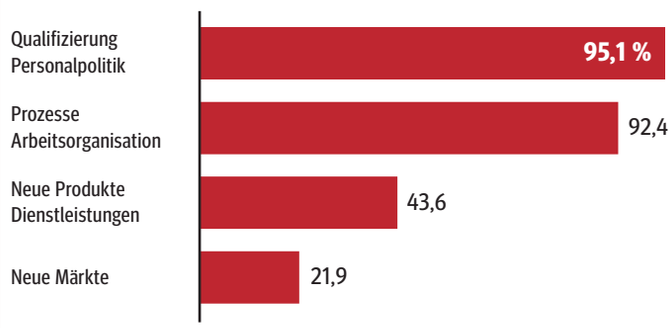
Es gibt jedoch keine Garantie, dass der Erfolg unseres Arbeits- und Wirtschaftsmodells anhält. Veränderungen, die unser Modell herausfordern, gibt es zuhauf: Die Beschäftigten werden älter, weltweite Konkurrenz und weltweite Abhängigkeiten verschärfen sich, gewohnte Wertschöpfungsketten fallen auseinander. Durch die Digitalisierung der Wirtschaft verändern sich nicht nur Produkte, Märkte, Arbeitsabläufe, sondern auch Berufsbilder und vor allem das Verhältnis zwischen Belegschaft und Unternehmensleitung.

Standortvorteil. Die zentrale Frage lautet also: Wie kann die digitalisierte Industrie auf Erfolgskurs gehalten werden? Es ist kein Geheimnis, dass wir es heute mit

WISSEN

Gefragt bei internen Prozessen

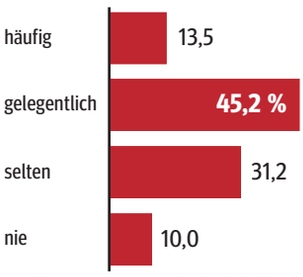
Vom Management eingebunden werden Betriebsräte bei folgenden Themen im Betrieb ...



Mehrfachnennungen möglich, 1700 befragte Betriebsräte; Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2008/2009

Arbeitnehmervertreter bringen Ideen ein

Eigene Vorschläge für Innovationen machen Betriebsräte*...



*unabhängig von Initiativen der Geschäftsführung, 1700 befragte Betriebsräte
Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2008/2009

einer Industrie zu tun haben, die mehr denn je auf Wissen und Kreativität angewiesen ist. Die Beschäftigten in der modernen Industrie sind keine Knechte, sondern selbstbewusste Bürger in der Arbeitswelt. Und nur wer ihnen zuhört, sie wertschätzt, beteiligt und sie mitbestimmen lässt, wird erfolgreich.

Mit anderen Worten: Beteiligung und Mitbestimmung sind keine Auslaufmodelle, sondern wirtschaftliche Standortvorteile ersten Rangs. In der digitalisierten Ökonomie wird deshalb nur überleben, wer das Prinzip von beteiligen und mitbestimmen realisiert.

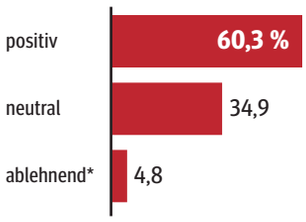
Was machen jedoch die meisten Unternehmen? Unter Beteiligung versteht man in Unternehmenskreisen den innovativen, stets einsatz- und leistungsbereiten Arbeitnehmer. In der Regel läuft diese Sichtweise aber nur darauf hinaus, sich einseitig auf kurzfristige Ziele zu konzentrieren, möglichst viel Produktivität herauszuholen, und das ohne Rücksicht auf Gesundheit, Privat- und Familienleben. Für ein Hochproduktionsmodell braucht man jedoch eine beschäftigtenzentrierte Betriebskultur. Denn nur durch Beteiligen und Mitbestimmen können Innovation und Produktivität auch nachhaltig gesichert werden. Der Vorteil des einen ist der des anderen.

Kraft der Mitbestimmung. Der wirtschaftliche Nutzen von Beteiligung und Mitbestimmung ist nur die eine Seite der Medaille. Werden die Beschäftigten stärker beteiligt, dann wächst auch die Kraft von Betriebsräten und Vertrauensleuten, um die Arbeitswelt im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Unser Ziel ist der selbstbewusste Bürger in der Arbeitswelt, der nicht Kennziffer oder Kostenfaktor, sondern gestaltender Mensch ist. Durch Mitsprache und Beteiligung stärken wir unsere Identität als Gewerkschaft und werden auch für diejenigen attraktiver, die wir noch nicht gewonnen haben. Wenn wir den Beschäftigten genau zuhören und besser verstehen, was sie wollen, dann werden wir am Ende nicht nur mehr Einfluss haben, sondern auch eine nachhaltigere Industrie voranbringen können. ■

Wolfgang.Schroeder@igmetall.de

Betriebsräte: für Innovationen offen

Die Einstellung von Betriebsräten zu Innovationen im Betrieb ist ...



*da sie häufig zulasten der Beschäftigten gehen, 1700 befragte Betriebsräte
Quelle: WSI Betriebsrätebefragung 2008/2009

Das Thema Mitbestimmung auf der Internetseite der IG Metall:
igmetall.de
→Themen
→Mitbestimmung

Zum Autor

Foto: Uni Kassel

Wolfgang Schroeder (54), Grundsatzabteilung der IG Metall.

DAS STICHWORT

Bil|dungs|ur|laub, der;

Mit dem Begriff »Bildungsurlaub« ist die Freistellung für die berufliche, gesellschaftliche und politische Weiterbildung während der Arbeitszeit gemeint. Gesetzlich wird garantiert, dass sich Beschäftigte fünf bis zehn Arbeitstage pro Jahr weiterbilden lassen können. Anspruch hat jeder, dessen Ausbildungsvertrag bereits sechs Monate besteht.

In Bayern, Sachsen, Baden-Württemberg und Thüringen gibt es keine Möglichkeit, Bildungsurlaub zu beantragen. In den übrigen Bundesländern ist die Situation ganz verschieden. Entscheidend ist, in welchem Bundesland Du beschäftigt bist.

Seminare finden. Anerkannte Fortbildungen wie Sprach- oder Computerkurse gibt es zum Beispiel an den Volkshochschulen. Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern kostenfreie Seminare zu vielen sozial- und gesellschaftspolitischen Themen an. Diese gibt es auch speziell für Azubis und junge Beschäftigte unter 27 Jahre.

Wer einen Kurs oder ein Seminar absolvieren will, meldet sich bei dem jeweiligen Träger an.

Freistellen lassen. Außerdem musst Du bei Deinem Arbeitgeber rechtzeitig die Freistellung für die Seminarzeit nach dem Bildungsurlaubsgesetz beantragen. Und das heißt: spätestens sechs Wochen vorher. Aber Achtung: Auszubildende dürfen prinzipiell nur während der berufsschulfreien Zeit Bildungsurlaub nehmen.

Sollte der Arbeitgeber den Bildungsurlaub ablehnen, weil er die Fortbildung nicht für nützlich hält, muss man den Einzelfall betrachten.

Der Grund: Der Arbeitgeber kann verlangen, dass der Kurs hilfreiche Inhalte für den Arbeitsplatz vermitteln, weil er die Vergütung in dieser Zeit weiterzahlt. Allerdings gibt es oft unterschiedliche Vorstellungen darüber, wie dieser Nutzen auszusehen hat. Solltest Du eine Absage erhalten, hilft Dir Deine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die IG Metall vor Ort weiter. ■

Dorina für
metallzeitung@igmetall.de

Mehr Infos zum Bildungsurlaub:
igmetall.de/bildungsurlaub
bildungsurlaub.de

Anzeige

Foto: Jürgen Seidel

Ingenieur Timo Nitsche (sitzend) mit Schwerbehindertenvertreterin Carmen Regner an seinem speziell eingerichteten Arbeitsplatz

Behinderung ist kein Hindernis

DA GEHT WAS

Bei einem Motorradunfall verlor Timo Nitsche ein Bein. Seine Arbeit beim Autozulieferer Edscha hat er jedoch behalten. Die Firma hat sogar viel in ihn investiert. Dafür hat seine Schwerbehindertenvertreterin gesorgt.

Timo Nitsche arbeitet ganz normal hier, in der Entwicklung des Autozulieferers Edscha in Remscheid. Seine Beinprothese ist unter der Hose kaum zu sehen. Nur ein Hinken lässt erahnen, dass sein linkes Bein vom Oberschenkel abwärts komplett amputiert ist, seit einem Motorradunfall vor drei Jahren.

Er geht locker damit um. Auf Festen lässt er als Gag beim Tanzen auch mal die Prothese rotieren. Sein Job war trotz der Behinderung nie gefährdet. »Mein Chef hat mich damals schon im Krankenhaus besucht und mir versprochen, dass die Firma hinter mir steht«, erinnert sich der 36-jährige Ingenieur, der bei Edscha elektrische Heckklappenantriebe entwickelt.

Barrierefrei umgebaut. Edscha hat kräftig in Umbauten investiert. Nitsche gelangt nun ebenerdig von seinem Parkplatz direkt an der Tür durch die Halle zum neugebauten Aufzug und hinauf in sein Büro im dritten Stock. Dort hat er einen höhenverstellbaren Schreibtisch mit einem speziellen Stuhl, da er nicht mehr richtig sitzen kann.

In wenigen Wochen kommt dann noch eine neue Messzelle, in der Nitsche die elektromagnetische Störstrahlung seiner Entwicklungen testet. Bisher musste er dafür immer nach Dortmund fahren, Treppen steigen und sich stressen.

Allein die neue Messzelle kostet 74 000 Euro. Davon kommen jedoch 25 000 vom Integrationsamt. Auch in den anderen Maßnahmen stecken staatliche Fördergelder und Fachberatung.

Bewusstsein aufgebaut. Dafür sorgt Nitsches Schwerbehindertenvertreterin Carmen Regner. Und nicht nur für ihn: Mitten unter den 360 Beschäftigten hier leisten 25 schwerbehinderte Kollegen dank spezieller Maßnahmen gute Arbeit.

Das war nicht immer so. »Als ich vor sechzehn Jahren mein Amt antrat, gab es nur eine Handvoll Schwerbehinderte. Und ich hatte keine Ahnung«, erzählt Regner, die selbst eine Behinderung hat. »Nach ein paar Monaten sollte ich dann Kündigungen von behinderten Beschäftigten unterschreiben. Da dachte ich: Moment mal.«

Regner ging auf Schulungen, lernte Gesetze und Fördermöglichkeiten kennen und setzte beharrlich immer mehr um: Behindertentoiletten, umgestaltete Arbeitsplätze und verkürzte Arbeitszeiten. Es gibt Ansprechpartner in den Abteilungen, eine Gesundheitsberatung und vor allem ein neues Bewusstsein.

Das sieht auch Nitsche so. »Die Firma hat viel für mich getan, klar«, meint er. »Aber ich weiß nicht, ob ich ohne die Schwerbehindertenvertretung noch hier wäre.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

WISSEN

Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen im Herbst

Im Oktober und November wählen schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte ihre Schwerbehindertenvertretungen (SBV). Gewählt wird in Betrieben ab fünf Wahlberechtigten. Eine gute SBV nutzt allen: Sie kann Arbeit gesund und altersgerecht gestalten. Hintergründe zur SBV und zur Wahl: **sbvwahl2014.de**

»JAV«. Kann man das essen?

TIPP FÜR DEN JOB

Wie sollte eine gute Ausbildung aussehen? Welche Rechte haben Auszubildende? Roger hat für metallzeitung Jugend- und Auszubildendenvertreter Christian gefragt.

Cartoon: Stephan Rürup

Gute Ausbildung – was heißt das? Dreieinhalb Jahre in der Ausbildungswerkstatt verbringen und die Abschlussprüfung bestehen? Oder mehr?

Christian: Nach der Ausbildung sollte man selbstständig in allen Bereichen seines Berufs arbeiten können. Im Berufsbildungsgesetz ist ganz klar geregelt, dass sich Ausbilder um Dich kümmern und Dir die Dinge beibringen müssen, die im Ausbildungsrahmenplan stehen. Wenn dieser eingehalten wird, kann der Azubi meist mehr, mehr als nur die Prüfungsthemen. Für eine gute Ausbildung kannst Du Dich auch selbst starkmachen. Azubis unter 25 Jahren können sich im Betrieb zum Jugend- und Auszubildendenvertreter, kurz JAV, wählen lassen.

Was ist eigentlich ein »JAV«? Kann man das essen?

Christian: Als Jugend- und Auszubildendenvertreter hast Du viele Einflussmöglichkeiten und bist im Betrieb wichtiger Ansprechpartner für die Azubis und junge Beschäftigte, aber auch für den Arbeitgeber. Dass die JAV, die Betriebsräte und Gewerkschaften – vor allem bei der Ausbildung – ein Wörtchen mitzureden haben, regelt das Betriebsverfassungsgesetz. In Seminaren der IG Metall wirst Du für Deine Aufgabe geschult. Du lernst, welche Rechte die JAV hat. Etwa, welche Maßnahmen man ergreifen kann, wenn es im Ausbildungsbetrieb Probleme gibt.

Welche Probleme können das sein?

Christian: In manchen Betrieben müssen Azubis Überstunden machen und finden das völlig normal. Oder sie sollen ins Schichtsystem der Gesellen einsteigen. Das geht nicht. Für Azubis gelten besondere Arbeitszeiten. Die JAV, der Betriebsrat und die IG Metall helfen dem Azubi, wenn Vorgesetzte verlangen, Überstunden zu machen.

Warum muss man ein Berichtsheft führen? Das sind ja quasi Hausaufgaben.

Christian: Nein. Die Wochenberichte darfst Du im Betrieb machen. Um das Berichtsheft ordentlich führen zu können, müssen dem Azubi Zeit und Raum zur Verfügung gestellt werden. Ohne ein lückenloses Berichtsheft wirst Du übrigens nicht zur Abschlussprüfung zugelassen. Es ist ein Nachweis dafür, ob der Arbeitgeber Dir die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte beigebracht hat. Wenn Du zum Beispiel durch die Prüfung fällst, kannst Du bei der Kammer Einspruch einlegen. Sie nimmt die Berichtshefte dann unter die Lupe, um zu prüfen, was Du im Betrieb gelernt hast.

Apropos Hausaufgaben – muss der Betrieb die Schulbücher zahlen?

Christian: Nein. Dein Ausbilder muss Dir zwar alle Arbeitsmittel kostenfrei zur Verfügung stellen. Das gilt auch für die persönliche Schutzausrüstung, wie Sicherheitsschuhe. Schulbücher muss er aber nicht zahlen.

Schade ...

Christian: Ja. Aber wir sollten versuchen, etwas zu verändern. Deshalb veranstaltet die IG Metall am 27. September in Köln einen Jugendaktionstag (siehe Seite 16). Azubis, Studierende und junge Beschäftigte demonstrieren unter dem Motto »Bildung. Macht. Zukunft.« für eine bessere Bildung. Anschließend findet noch ein Festival statt. ■

Roger für
metallzeitung@igmetall.de

KURZ & BÜNDIG

Berufsunfähigkeitsschutz

Die Berufsunfähigkeitsversicherung gehört zu den wichtigsten Versicherungen für Auszubildende. Je jünger Du bist, desto günstiger ist der Beitrag, den Du zahlen musst. Metall-Rente, das gemeinsame Versorgungswerk von Gesamtmetall und IG Metall, hat speziell für Azubis, Schüler und Studenten einen maßgeschneiderten Schutz im Angebot. Damit kannst Du Dich absichern, auch wenn das Geld noch knapp ist. Junge Beschäftigte bis 30 Jahre können zum Beispiel den sogenannten 4U-Einsteigertarif für drei, vier oder fünf Jahre wählen – und zwar bei vollem Versicherungsschutz von Anfang an. Informationen rund um die Vorsorgeangebote, Broschüren und Onlinerechner findest Du hier:

metallrente.de
→MetallRente.BU

Ingrid Ute Ehlers und Regina Schäfer: »Bin gut angekommen«. Bildung und Wissen Verlag, 2014, 17,80 Euro.

Soziale Spielregeln

Gut ankommen, mit allen klarkommen: Das wünschen sich alle Auszubildenden. Dieser Wunsch kann in Erfüllung gehen, wenn man die sozialen Spielregeln kennt. Der Ratgeber »Bin gut angekommen« gibt Antworten auf Fragen, wie man mit Kunden, Chefs und Kollegen umgeht, was Teamarbeit bedeutet, wie man sich bei Kritik verhält und welche Kleidung jobtauglich ist.

Jugend!
DEIN TAG.
DEINE STADT.
DEINE

REVOLUTION.

JUGENDAKTIONSTAG
27. SEPTEMBER 2014, KÖLN

BILDUNG.
MACHT.
ZUKUNFT.

LAUT & STARK FÜR BESSERE BILDUNG

TICKETS
bei Deiner JAV
oder Deiner
IG Metall
vor Ort.

Mehr Infos unter:

REVOLUTION
BILDUNG

Bildung braucht jeder

Berufliche Weiterbildung ist für alle ein Gewinn: zum einen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie verbessern ihre Chancen, sichere, gut bezahlte und abwechslungsreiche Tätigkeiten zu finden. Und zum anderen für die Unternehmen: Sie profitieren von Beschäftigten, die fachlich gut und obendrein motiviert sind. Doch die Kosten tragen bisher meist allein die Arbeitnehmer.

Von Dirk Erb und Sylvia Koppelberg

Murat Yürük wünscht sich eine feste Stelle, in der er sein Wissen und seine Erfahrungen als angelernter Schweißer einbringen kann – und dafür auch anständig bezahlt wird. Dafür hätte er gern einen Berufsabschluss. Valentina Bocchetti und Peter Hohmann wollen sich beruflich weiterentwickeln. Sie will Technikerin werden, er studiert Maschinenbau. Roman Huljina, gelernter Energieelektroniker, Meister und Betriebswirt, studiert Unternehmensführung. Vier Menschen, vier verschiedene Berufswege, vier unterschiedliche Ziele.

Es gibt viele Gründe, warum Berufstätige sich qualifizieren wollen – oder müssen. Die einen zwingt der Verlust ihres bisherigen Jobs zur Umschulung. Andere müssen es tun, um den Anschluss in ihrem Beruf nicht zu verlieren. Wieder andere erhoffen sich sichere Arbeit mit langfristigen Perspektiven. Manche sehnen sich nach anspruchsvolleren Tätigkeiten. Einige wollen mehr Geld verdienen und aufsteigen. Und nicht wenige finden die Aussicht verlockend, nicht das ganze Leben bis zur Rente immer denselben Beruf auszuüben, sondern mal etwas anderes machen zu können.

Was auch immer die Gründe sind: Wenn Beschäftigte sich weiterbilden, tun sie nicht nur sich selbst etwas Gutes. Auch die Unternehmen profitieren davon. Oft müssen Belegschaften weiterlernen, um mit technischen Veränderungen Schritt halten zu können. Zunehmend suchen Betriebe aber auch qualifiziertes Personal. Die Bundesregierung geht davon aus, dass bis 2025 sechs Millionen Fachkräfte fehlen. Nach einer Umfrage des Instituts Forsa gelingt es schon jetzt in fast der Hälfte der kleinen Betriebe nicht, für freie Stellen die richtige Fachkraft zu finden. Von den Großunternehmen haben schon mehr als 60 Prozent solche Probleme.

Betriebe müssen mehr tun. Firmenleitungen erkennen zunehmend, dass sie für ihren Fachkräftebedarf etwas tun müssen. Doch erst jeder zweite Betrieb kümmert sich um die Qualifizierung seiner Beschäftigten, ermittelte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Ausgaben für Weiterbildung steigen zwar, liegen aber innerhalb der Europäischen Union immer noch unter dem Durchschnitt.

Fortsetzung auf Seite 21

Foto: Andreas Burmann

MURAT YÜRÜK, Schweißer

Murat Yürük hat in seinen Jobs Erfahrung gesammelt. Aber was ihm fehlt, ist die Anerkennung durch einen Berufsabschluss.

»Ich habe 15 Jahre Erfahrung als Metallbauschlosser – in Bezug auf Vielseitigkeit und Flexibilität wahrscheinlich sogar mehr als viele andere«, sagt Murat Yürük. Nur als ein Meister ihm mal empfahl, sich auf eine feste Facharbeiterstelle zu bewerben, bekam er sie nicht. Ihm fehlte die formale Voraussetzung: der Gesellenbrief.

Nach der Hauptschule hatte Yürük eine Ausbildung zum Kfz-Mechaniker abgebrochen. Heute bereut er das. Denn lange führte der Bremerhavener ein Nomadenleben, wechselte von Stadt zu Stadt, Anlernjob zu Anlernjob, von einer Firma zur nächsten.

Seit dem Abbruch seiner Ausbildung arbeitet er meistens als

Ich möchte mich ja gern qualifizieren und einen Berufsabschluss nachholen. Aber das müsste finanziell abgesichert sein.

VALENTINA BOCCHETTI, Fertigungsmechanikerin

Valentina Bocchetti würde sich gern abends nach der Arbeit zur Technikerin weiterbilden. Doch ihr Arbeitgeber will das nicht.

Valentina Bocchetti würde sich gerne zur Technikerin weiterbilden. Abends, nach der Arbeit, auf eigene Kosten. Maximaler Einsatz von ihr, minimaler Aufwand für ihren Arbeitgeber, die Motorenfabrik Deutz in Köln. Eigentlich. Und dennoch sagt ihr Arbeitgeber: Nein. Da Valentina im Schichtbetrieb Motoren fertigt, also auch abends und nachts, wird es nichts mit der Weiterbildung.

»Ich habe angefragt, ob ich die nächsten vier Jahre Frühschicht arbeiten könnte – aber das macht die Firma nicht«, erzählt die 23-jährige Fertigungsmechanikerin. Vielen ihrer jungen Kollegen geht es ebenso. Sie wollen sich weiterbilden, aber der Arbeitgeber sperrt sich. Obwohl unter den Beschäftigten einige sind, die ihre Ausbildung sogar als Jahrgangsbeste in ganz Nordrhein-Westfalen abgeschlossen haben.

»Dabei brauchen wir dringend Techniker«, kritisiert Valentina Bocchetti. »Warum also unterstützt uns unser Betrieb nicht ein wenig bei unserer Weiterbildung?«

Viele Beschäftigte haben sich beschwert – und immerhin: Der Arbeitgeber hat eingesehen, dass er etwas tun muss. Der Betriebsrat ist gerade in Verhandlungen über eine Regelung eingetreten. Sechs junge Ausgebildete haben nun bereits eine Weiterbildung zum Meister, Techniker oder gar ein Studium begonnen.

Doch Valentina, die auch Jugend- und Auszubildendenvertreterin bei Deutz ist, will mehr: »Unser Ziel ist eine Regelung, die allen Beschäftigten die Chance auf Weiterbildung sichern soll, auch denen, die in Wechselschicht arbeiten. Schließlich bringt das auch der Firma etwas: die dringend benötigten Fachkräfte.« ■

Wir brauchen dringend Fachkräfte. Warum also unterstützt uns unser Betrieb nicht bei unserer Weiterbildung?

Foto: Stephen Petrat

Schweißer und repariert Schiffe. Im vergangenen Jahr fragte ein Berufsberater, ob Murat nicht einen Berufsabschluss nachholen wollte. Er war dafür. Dann hätte er vielleicht Chancen auf eine gut bezahlte Stelle mit sicheren, langfristigen Perspektiven.

Das hoffte er jedenfalls. Konstruktionsmechaniker für Schiffsbautechnik – das wäre das Richtige für ihn. Tests zeigten aber: Praxis gut, Theorie mangelhaft. Er hätte viel Zeit in Unterricht investieren müssen. »Ich hätte mich dafür entscheiden müssen, zwei Jahre von Hartz IV zu leben, statt zu arbeiten. Das konnte ich schon deshalb nicht, weil meine Freundin schwanger war.« Er sagte ab, auch wenn es ihm nicht leichtfiel. Wie bisher arbeitet er als angelernter Schweißer.

36 Jahre ist er alt. Wie es weitergeht, weiß er nicht. »Ich lebe nicht besonders anspruchsvoll, aber in meinem Alter möchte man einen bestimmten Lebensstandard halten«, sagt er.

Einen Berufsabschluss zu haben findet Murat Yürük immer noch wichtig für die berufliche Zukunft. »Aber wer sich qualifiziert, muss finanziell abgesichert sein. Sonst geht das nicht.« ■

PETER HOHMANN, Maschinenbaustudent

Für sein Studium musste Peter Hohmann seinen festen Job bei Leica kündigen. Obwohl er danach sowieso wieder zurückwill.

Um zu studieren, kündigte Peter Hohmann seinen festen Vertrag beim Mikroskophersteller Leica Microsystems in Wetzlar. Eigentlich wäre er gerne dort geblieben, da er nach seinem Maschinenbau-Studium (Schwerpunkt Mikrotechnik/Optik) ohnehin wieder zurückwill. Ursprünglich sollte das ganz anders laufen, als er vor ein paar Jahren bei Leica angefangen hat: Nach seiner Ausbildung sollte er ein duales Studium dranhängen, bei dem sich Theorie an der Hochschule und Praxis im Betrieb abwechseln. Während des dualen Studiums zahlt der Betrieb eine Ausbildungsvergütung.

»Das war eigentlich schon seit meiner Einstellung geplant«, erzählt Peter. »Doch kurz bevor das Studium starten sollte, hat die Fachhochschule Gießen den dualen Studiengang gestrichen.«

Pech gehabt. Bei Leica gibt es keinerlei Regelung, die Beschäftigte zum Studieren freistellt. Peter Hohmann blieb schließlich keine andere Wahl, als zu kündigen. Ohne Sicherheit, ohne Recht auf Rückkehr, ohne Geld.

Seinem Betrieb macht Peter Hohmann keine Vorwürfe. In den Ferien kann er bei Leica arbeiten und Geld verdienen. »Trotzdem wäre es besser, wir hätten eine Regelung, nach der wir zum Studieren bezahlt freigestellt werden können. Schließlich hat die Firma ja auch etwas davon.« ■

Foto: Olaf Hermann

Besser wäre eine Regelung, nach der wir zum Studieren bezahlt freigestellt werden können. Schließlich hat die Firma ja auch etwas davon.

ROMAN HULJINA, Techniker und Student

Roman Huljina hat Hunderte Stunden Freizeit und viel eigenes Geld investiert, um seine beruflichen Chancen zu verbessern.

»Ich bin der lebende Beweis, dass man sich auch ohne Abitur weiterentwickeln kann«, sagt Roman Huljina. Der 36-jährige Münchner startete seinen Berufsweg nach der Hauptschule mit einer Ausbildung zum Energieelektroniker, machte danach den Meister im Elektrohandwerk, bildete sich zum Betriebswirt weiter und studiert jetzt an der Hochschule München Unternehmensführung. Ziel: Bachelor of Arts. Nur ein einziges Mal hat ihn ein Arbeitgeber unterstützt: Beim Meisterkurs wurde er für einen zweiwöchigen Vollzeitkurs freigestellt. Alles andere lief nebenberuflich, abends und an den Wochenenden. Allein die Weiterbildung zum Betriebswirt verschlang rund 500 Stunden Zeit. Das Ganze kostete ihn auch eine ordentliche Stange Geld: 10 000 Euro der Meister, 2500 Euro der Betriebswirt. Fürs Studium muss er – nur noch – 111 Euro Semesterbeitrag zahlen.

»Es ist eine harte Zeit«, sagt Huljina. »Man muss einen eisernen Willen haben. Und eine Partnerin, die Verständnis aufbringt.« So jemand ist seine Frau. Nachwuchs haben die beiden

Immerhin: Jeder dritte Beschäftigte hat sich 2012 weitergebildet. Die meisten von ihnen sind jedoch Männer und Frauen, die schon ziemlich gut qualifiziert sind. Diese Erkenntnis des IAB deckt sich mit den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Sie zeigte zudem: Fast alle wollen sich weiterbilden und finden das auch sehr wichtig für ihre berufliche Zukunft, viele können es aber nicht. Weil sie nicht die Zeit haben, neben der Arbeit zu lernen oder zu studieren. Oder weil sie es sich finanziell nicht leisten können.

Und wenn sie es doch tun und für ihre Weiterbildung ihre knappe Freizeit opfern und Geld investieren, stellt sich die Frage: Ist es eigentlich okay, dass sie ganz allein dafür aufkommen? Wenn das Unternehmen doch auch einen Nutzen davon hat? Die IG Metall findet das nicht. Und darum diskutieren IG Metall-Mitglieder zurzeit darüber, dass die Unternehmen Bildungsteilzeit anbieten sollten. Die Idee: Beschäftigte können sich zeitweise von der Arbeit freistellen lassen, und in dieser Zeit stockt ihr Arbeitgeber das Teilzeitentgelt auf – ähnlich wie bei der Altersteilzeit. Dieser Lösungsvorschlag könnte eine Forderung in der nächsten Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie werden.

Recht für alle. Dass das machbar ist, zeigen einige regionale Tarifverträge der IG Metall und betriebliche Regelungen. Sie ermöglichen es, Beschäftigte für eine mehrjährige Weiterbildung oder ein Studium freizustellen. Dass auch Entgelt weitergezahlt wird, ist jedoch die Ausnahme.

Und schließlich bleibt die Frage: Wer entscheidet über Weiterbildung? Einen individuellen Anspruch darauf haben die Beschäftigten bislang nicht. Genau dafür setzt sich die IG Metall Jugend bereits seit einigen Monaten mit ihrer Kampagne »Revolution Bildung« ein: Zeit und Geld für Weiterbildung für alle. Gerade junge Menschen fühlen sich ausgebremst. Das hat eine Umfrage in Betrieben Anfang des Jahres ergeben.

Die IG Metall Jugend fordert Regelungen, die allen Beschäftigten ein Recht auf Weiterbildung garantieren: zum einen in Tarifverträgen. Zum anderen per Gesetz: eine Reform des Berufsbildungsgesetzes, eine neue Studienförderung, die das bisherige vom Einkommen der Eltern abhängige BAföG ersetzt, sowie ein komplett neues Weiterbildungsgesetz. Dafür machen die jungen Metallerinnen und Metaller Dampf in den Betrieben und auf den Straßen. ■

JUGENDAKTIONSTAG IN KÖLN

Der vorläufige Höhepunkt der »Revolution Bildung« wird der Jugendaktionstag am 27. September in Köln sein, wo Tausende junge Beschäftigte, Azubis und Studierende demonstrieren wollen (siehe Seiten 16 und 17). Nach der Demo steht ein Festival in der Kölner Lanxess-Arena auf dem Programm, mit Musik von Marteria, Bosse und Iries Révoltés. Als Vorgruppe spielt eine Amateurband, über die bis zum 15. September auf der Internetseite der »Revolution Bildung« abgestimmt werden kann.

Die Tickets für den Jugendaktionstag gibt es für 10 Euro bei Eurer IG Metall vor Ort. Nach Köln geht es dann gemeinsam mit Bussen.
igmetall.de/vor-ort

Hintergründe zum Jugendaktionstag am 27. September und Forderungen der »Revolution Bildung«:
revolutionbildung.de

Foto: Gerhard Blank

(noch) nicht. Mit Kindern hätte er kaum so viel Zeit und Geld in seine Bildung investieren können.

Warum macht er das alles? Eine Antwort darauf geben die Erfahrungen, die Huljina in seinen ersten Berufsjahren machte: schlechte Jobs auf Werkvertragsbasis, erlebte Heuern-und-Feuern-Situationen und eine Kündigung. Er ist überzeugt: »Bildung bringt mehr Sicherheit und Perspektiven.« Aber das ist es nicht allein. »Sie eröffnet Chancen, mal etwas anderes machen zu können – und natürlich auch: aufzusteigen.«

Es würden sich viel mehr Beschäftigte weiterbilden, wenn die Betriebe Initiativen ergreifen würden.

Außerdem steige die Motivation, wenn man sich beruflich weiterentwickeln könne. Und davon profitiere auch der Betrieb, findet Huljina. »Die Firmen sollten sich an den Kursgebühren beteiligen und von der Arbeit freistellen. Weiterbildung ist doch eine Win-win-Situation für beide Seiten.« ■

DER RECHTSFALL

Kiffen, bis der Arzt kommt

Es geht den Chef absolut nichts an, was Beschäftigte am Wochenende rauchen oder trinken. Es sei denn, der Drogenkonsum ist ein Sicherheitsrisiko.

Der Fall: Die Berliner Verkehrsbetriebe kündigten einem Gleisbauer. Der Betriebsarzt hatte beim Drogenscreening erhöhte Werte für Cannabis festgestellt.

Der Mann gab zu, am Wochenende zu kiffen. Gegen die daraufhin ausgesprochene Kündigung klagte der Gleisbauer.

Das Urteil. Wodka, Marihuana, oder Koks – wer Drogen nimmt, fliegt. So sieht es das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg (Aktenzeichen: 19 Sa 306/12). Wer in einem sicherheitsrelevanten Bereich arbeitet, darf sich auch in seiner Freizeit nicht zudröhnen, falls er dadurch für sich, seine Kollegen und seinen Arbeitgeber zum Sicherheitsrisiko wird.

Unabhängig davon, ob der Drogenkonsum in der Freizeit oder auf der Arbeit erfolgt: Es besteht generell eine Pflicht des Arbeitnehmers, seine Arbeitsfähigkeit nicht durch Drogenmissbrauch zu beeinträchtigen. Drogenkonsum kann immer zu einer verhaltensbedingten oder – wenn es auf einer Suchterkrankung beruht – zu einer personenbedingten Kündigung führen.

Rechte und Pflichten. In der Berufsgenossenschaftlichen Vorschrift (BGV) vom 1. Januar 2004 sind die Grundsätze der Prävention festgelegt. Danach ist der Arbeitgeber nach Paragraf 7 BGV A1 verpflichtet, Arbeitsaufgaben nicht Personen aufzutragen, die erkennbar außerstande sind, diese ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen. Beschäftigte sind verpflichtet, dass durch ihr Verhalten keine Gefährdungen für sich oder andere entsteht. Konkret wird in Paragraf 15 BGV A1 vorgeschrieben, dass sie sich durch Alkohol oder Drogen nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.

Die Kündigung des Gleisbauers war übrigens trotzdem unwirksam. Der Grund: Der Arbeitgeber hatte das vorgeschriebene Einigungsverfahren nach dem Personalvertretungsgesetz nicht eingehalten. ■

WISSEN

Ausbildung: Was darf der Chef?
Die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses nach der Probezeit ist nach Paragraf 22 Berufsbildungsgesetz nur aus wichtigem Grund möglich. Gründe, die in einem Arbeitsverhältnis einen »wichtigen Grund für eine außerordentliche Kündigung« darstellen, müssen in einem Ausbildungsverhältnis noch lange nicht greifen. Hier kommt es auf die Umstände im Einzelfall an.

Foto: Jürgen Pollak

Gesa von Leesen unterstützt Berufsausbildung in Ägypten.

Werkbänke für Ägypten

INTERVIEW

Am Anfang war es eine fixe Idee. Jetzt wird es bald Realität: Dank der IG Metall in Esslingen erhalten 20 Ägypter eine Ausbildung zum Elektriker. Ein Gespräch mit der Initiatorin und Vereinsvorsitzenden Gesa von Leesen.

Die IG Metall in Esslingen will zusammen mit dem Verein Grussi Ausbildungsplätze im oberägyptischen Thot anbieten. Wer hatte die Idee?

Gesa von Leesen: Mein verstorbener Mann, Sieghard Bender, der ehemalige Bevollmächtigte der IG Metall Esslingen. Die Idee entstand im Urlaub während einer unserer Reisen nach Ägypten. Sieghard war der Meinung, dass junge Ägypter eine Ausbildung brauchen, um eine Perspektive zu bekommen: »Elektriker und Sanitärtechniker brauchen die hier immer«, sagte er.

Gibt es in Ägypten denn keine Berufsausbildung?

Von Leesen: Keine duale Ausbildung. Es gibt Berufsschulen. Wir haben uns die in Thot bei Luxor vor drei Jahren angeschaut. Das war ernüchternd. Für die Elektriker gibt es beispielsweise einen Meter Kabel pro Kopf pro Jahr. Fast 50 Prozent der Schüler sind Analphabeten.

Krass.

Von Leesen: Für die Lehrer ist es also unmöglich, guten Unterricht zu geben. Wir hatten schließlich die Idee, mit einer Lehrwerkstatt für

Elektriker zu starten. Nach Sieghards plötzlichem Tod im vergangenen Jahr stand schnell fest, dass wir sein Projekt weiterführen. Viele spendeten Geld anlässlich seiner Beerdigung. Und im September beginnen die ersten 20 Jugendlichen mit ihrer Ausbildung als Elektriker in unserer Lehrwerkstatt. Im nächsten Jahr kommen die Sanitärfachleute dran. Ich kann es selbst nicht fassen.

Klingt alles ganz einfach?

Von Leesen: Es läuft rund. Ja. Aber einfach ist es nicht. Das Verschiffen der Werkbänke nach Ägypten ... Horror! Ohne die Exporterfahrung der Firma Metabo hätten wir keine Chance.

Was hat denn der Werkzeugmaschinenhersteller Metabo mit Euren Werkbänken zu tun?

Von Leesen: Hier in der Region packen viele mit an: Die Firmen Metabo, Index und Hirschmann sind Partner des Projekts. Sie helfen mit Geld- und Sachspenden. Auch Bosch Thermotechnik hat uns unterstützt. IG Metall-Mitglieder übernehmen Patenschaften für die Azubis. Betriebsräte und Ausbilder waren bereits vor Ort und fliegen im September erneut nach Luxor, um sich um Aufbau, Einweisung und Material rund um die Lehrwerkstatt zu kümmern. Und sie begleiten den Ausbildungsstart der 20 jungen Männer.

Warum nur Männer?

Von Leesen: Mädchen in Männerberufen, das ist für die ägyptische Gesellschaft noch unvorstellbar. Aber an der Berufsschule in Thot gibt es einen Textilbereich. Vielleicht bieten wir in ein paar Jahren Ausbildungen für Mädchen an.

Wer unterstützt Euch vor Ort?

Von Leesen: Der Gouverneur von Luxor hat großes Interesse. Das Unterrichtsministerium in Kairo begleitet das Projekt. Eine kleine Entwicklungshilfeorganisation in Thot hilft, wo sie kann. Und der Sozialattaché der IG Metall in Kairo unterstützt uns. Aber am wichtigsten sind die Lehrer.

Warum?

Von Leesen: Die Lehrer erstellen die Lehrpläne. Sie motivieren die Auszubildenden. Sie besorgen Unterrichtsmaterial. Sie erklären uns, wie wir die Lehrwerkstatt an die örtlichen Gegebenheiten anpassen.

Wer überprüft die Lehrinhalte?

Von Leesen: Die Lehrer erhalten von deutschen Ausbildern viele praktische Tipps. Am Ende der Ausbildung wird es eine kleine Prüfung geben und ein Zertifikat.

Und nach der Ausbildung?

Von Leesen: Die Ausbildung bietet den jungen Männern eine andere Perspektive, als Touristen anzubetteln. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Foto: Gesa von Leesen

Esslinger Metaller besprechen mit ägyptischen Lehrern, was es in Luxor im Baumarkt für Material gibt.

WISSEN

Pate werden oder spenden?

Auch Du kannst helfen. Das Spendenkonto GRUSSI e.V. lautet:
■ **IBAN: DE15611913100726099007;** ■ **BIC: GENODES1VBP**
■ **Verwendungszweck: Ausbildungswerkstatt**
Außerdem werden noch Paten für die 20 Azubis gesucht.
Für 25 Euro im Monat unterstützt Du einen jungen Mann 24 Monate. Kontakt zu Gesa von Leesen: ▶ **geleesen@arcor.de**

Anzeige

23-tägige Kombinationsreise

ab € 1.899,–

pro Person in der 2er Innenkabine
Inkl. 168,– € Trinkgelder p.P.*

1 Übernachtung in São Paulo
Stadtrundfahrt São Paulo

Neuestes Schiff der Flotte

MSC Preziosa

Transatlantikkreuzfahrt mit MSC Preziosa

Samba und Flamenco

Eine Reise voller Temperament und guter Laune erwartet Sie zwischen São Paulo, den Kanaren und den spanischen Metropolen des Mittelmeers. MSC Preziosa bringt Sie auf dieser Route zum Zuckerhut in Rio, den kolonialen Schätzen in Salvador und, nach einer erholsamen Atlantiküberfahrt, auf die Kanaren und das farbenfrohe Madeira. Erleben Sie auch den Zauber des Orients in Casablanca und die berühmten „Weißen Dörfer" Andalusiens.

Ihr Schiff: Komfortschiff MSC Preziosa

Auf 14 Passagierdecks begeistert Sie die MSC Preziosa mit Bars, Lounges, Pooldecks, 4D-Kino, Shops, Kasino, Diskothek mit Panoramablick, Aurea Spa, 120 Meter lange Wasserrutsche im Aqua Park, Buffetrestaurant, Spezialitätenrestaurants sowie einem futuristischen Theater.

Ihre Kabine

Die **Innenkabinen** (ca. 13 qm) verfügen über zwei untere Betten (zum Doppelbett arrangierbar), Bad mit Dusche/WC, Klimaanlage, TV, Telefon, Föhn, Safe und Minibar. Die **Kabinen mit Meerblick** (ca. 12 qm) bieten zusätzlich ein Fenster oder Bullauge. Die **Balkonkabinen** (ca. 17 qm) sind ausgestattet mit Dusche oder Badewanne, raumhohen Glastüren und einem eigenen Balkon (teilw. eingeschränkte Sicht).

Ihr Hotel in São Paulo:
z. B. Hotel Blue Tree Premium Paulista
Das ausgewählte Hotel verfügt über jeglichen Komfort.

Ihre Reiseroute

Inklusivleistungen pro Person

- Flug mit Iberia (oder gleichwertig, Umsteigeverbindung möglich) von Frankfurt nach São Paulo in der Economy Class
- Alle Steuern und Gebühren
- Rail & Fly (2. Klasse inkl. ICE-Nutzung) für die Hinfahrt
- 1 Übernachtung mit Frühstück in São Paulo
- Stadtrundfahrt São Paulo
- Transfers und Kreuzfahrt gemäß Reiseverlauf
- 20 Übern. in der geb. Kabinenkat.
- Vollpension an Bord
- Benutzung aller Bordeinrichtungen im Passagierbereich
- Deutschspr. Gästeservice an Bord

Termin und Preise 2015 p. P. in €

Kabinenkategorien		13.03. – 04.04.
2er Innenkabine	Bella	1.899,–
	Fantastica	2.049,–
2er Meerblickkabine	Bella	2.179,–
	Fantastica	2.279,–
2er Balkonkabine	Bella**	2.469,–
	Fantastica	2.569,–

Kennziffer: 55571 Buchungscode: Z1X51P

Hinweis: *Das im Gesamtreisepreis enthaltene Trinkgeld von 10,50 US $/Nacht wird durch die Reederei dem Bordkonto belastet. ** Kabinen mit teilweise Sichtbehinderung **Zusatzkosten p. P.:** Getränke an Bord. Landausflüge (vorab online oder an Bord buchbar). Reisebestimmungen für deutsche Staatsbürger: Für diese Reise ist ein noch mind. 6 Monate nach Reiseende gültiger Reisepass notwendig.

Jetzt zuschlagen!
Einmaliges Eröffnungsangebot für Kurzentschlossene

4-tägige Reise
ab € 179,– p. P.
statt € ~~317,–~~

Santé Royale Hotel- & Gesundheitsresort in Wolkenstein-Warmbad**

- Halbpension
- 1 x Wohlfühl-Massage (Wert: ca. 20,– €)
- Nutzung der Silber-Therme (Wert: ca. 50,– €)

Anreisezeitraum: 05.09. – 20.12.14 Buchungscode: D09F01

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

Reisetelefon (täglich von 8.00 – 22.00 Uhr)
0231 – 95 85 555 (Ortstarif)
www.dgb-reisen.de/IGM

DGB Reisen
Vertrauen seit 1961

Wie bist Du zur IG Metall gekommen?

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Sandra Schuster kommt eigentlich aus der medizinischen Forschung. metallzeitung hat gefragt, warum sie sich dennoch in der IG Metall zu Hause fühlt.

Sandra, Du hast in der medizinischen Forschung gearbeitet, klingt nicht nach einem typischen Metallberuf.

Sandra Schuster (lacht)**:** Ist es auch nicht.

Wie bist Du zur IG Metall gekommen?

Schuster: Ich war damals unzufrieden mit meinem Job und wusste nicht, wie man eine Kündigung schreibt. Meine Freunde rieten mir, ich solle mich von der IG Metall Halle-Dessau rechtlich beraten lassen.

Konnte Dir die IG Metall vor Ort weiterhelfen?

Schuster: Ja, sehr. Ich hätte sonst ziemlich viele Fehler gemacht. Ich wollte kündigen. Was ich nicht wusste: Wer seine Arbeitslosigkeit ohne wichtigen Grund, selbst verschuldet, wird zwölf Wochen gesperrt und erhält deshalb kein Arbeitslosengeld. Die IG Metall riet mir, meinen befristeten Arbeitsvertrag einfach auslaufen zu lassen.

Foto: Martin Leissl

Die Studierende Sandra Schuster, (25) engagiert sich in der IG Metall Jugend Halle-Dessau.

Du engagierst Dich auch ehrenamtlich in der IG Metall? Was machst Du dort genau?

Schuster: Ich bin im Ortsjugendausschuss der IG Metall in Halle-Dessau aktiv. Bei uns heißt das kurz OJA. Wir treffen uns einmal im Monat und tauschen uns über Probleme im Betrieb, Neuigkeiten rund um die Ausbildung und Termine aus. Ob Azubi, junge Beschäftigte oder Studierende: Alle haben tolle Ideen und gute Ratschläge. Und wer Schwierigkeiten im Betrieb oder in der Ausbildung hat, ist froh, damit nicht allein zu sein. Aber wir wälzen nicht nur Probleme, sondern haben auch viel Spaß. Im Anschluss gibt es immer leckeres Abendbrot. Irgendwann hatte ich die Idee, veganes Essen anzubieten.

Obwohl Du jetzt Studierende bist, engagierst Du Dich immer noch in der Gewerkschaft. Was gefällt Dir denn so an der IG Metall?

Schuster: Durch den OJA und die metallzeitung erhalte ich viele Infos zu betrieblichen und politischen Themen. In der IG Metall kann ich mich in meiner Stadt gegen Rechtsextremismus einsetzen, bei Aktionen mitmachen und an Seminaren teilnehmen. Sie zählen auch als Weiterbildung für den Lebenslauf. Und nicht zu vergessen: Ich lerne viele neue, interessante Menschen kennen und habe wirklich Spaß dabei. ■

Maja und Sandra für
metallzeitung@igmetall.de

Meine Rechte in der Berufsschule

GUTER RAT

Wer eine betriebliche Ausbildung macht, muss auch regelmäßig in die Schule. Hier erfährst Du, welche Regeln in der Berufsschule gelten.

Berufsschulunterricht ist Ausbildung an einem anderen Lernort und ein wichtiger Bestandteil Deiner betrieblichen Ausbildung. Der Besuch der Berufsschule ist in der Regel für alle Azubis verpflichtend. Der Klassenlehrer kann Schüler in Ausnahmen bis zu zwei Tage im Jahr vom Unterricht befreien. Etwa, um an Betriebsversammlungen mit ausbildungsrelevanten Themen teilnehmen zu können.

Der Unterricht findet entweder im Block oder in Teilzeit statt. Beginnt die Schule vor neun Uhr, musst Du vorher nicht in den Betrieb. Startet der Unterricht erst um zwölf Uhr, kann es sein, dass Du vorher zur Arbeit musst.

Bezahlte Freistellung. Der Arbeitgeber muss Dich für den Berufsschulunterricht bezahlt freistellen. Gleiches gilt für Prüfungen und Schulveranstaltungen, schulisch veranlasste Betriebsbesichtigungen oder für Maßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte. Dafür darf Dir kein Urlaub abgezogen werden. Anders kann es bei freiwilligen Veranstaltungen, wie

Auch in der Berufsschule müssen Azubis Klassenarbeiten schreiben.

Illustration: Martina Hillemann

Klassenfahrten oder Tagesausflüge, sein. Hier solltest Du im Betrieb nachfragen, ob eine Freistellung ohne Urlaub möglich ist.

Schulzeit. Minderjährige sind bei Teilzeitunterricht von mehr als fünf Unterrichtsstunden an einem Schultag pro Woche für den Rest des Tages von der betrieblichen Ausbildung befreit. Dieser Tag wird mit acht Stunden auf die Wochenarbeitszeit angerechnet. Bei mehreren Schultagen pro Woche bestimmt der Betrieb den Tag, an dem Du nach der Schule freihast. An den übrigen Tagen musst Du nach der Berufsschule in den Betrieb. Ist das der Fall, darf die vertraglich geregelte Arbeitszeit nicht überschritten werden.

Die Zeit in der Berufsschule und der Weg zum Betrieb sind bezahlte Arbeitszeit. Bei Blockunterricht von mindestens 25 Stunden (hier sind Zeitstunden à 60 Minuten gemeint) an fünf Tagen müssen Minderjährige gar nicht in den Betrieb. Wenn der Unterricht einen Tag oder mehr ausfällt, müssen Jugendliche zur Arbeit.

Bei Volljährigen werden bei Teilzeit- oder Blockunterricht immer nur die reinen Zeitstunden (einschließlich Pausen und Wegezeit) angerechnet. Und zwar nur der Zeitraum, der sich mit den Ausbildungszeiten im Betrieb überschneidet. Wenn die tägliche Arbeitszeit noch nicht überschritten ist, muss man an allen Schultagen noch in den Betrieb.

Niemand muss die Berufsschulzeit im Betrieb nachholen. Die betriebliche Ausbildungszeit an Schultagen darf der Arbeitgeber auch nicht abweichend von der ansonsten betriebsüblichen Arbeitszeit festlegen, um dadurch die Freistellung zu verringern und somit mehr betriebliche Ausbildungszeit zu erreichen.

Ob Jugendlicher oder Erwachsener: In vielen Branchen regeln IG Metall-Tarifverträge, ob und wann Azubis an Berufsschultagen noch in den Betrieb müssen.

Material und Kosten. Das Berufsbildungsgesetz regelt: Alle Ausbildungsmittel, die zur Berufsausbildung und zum Ablegen von Zwischen- und Abschlussprüfungen erforderlich sind, müssen vom Ausbildenden kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Dazu gehören insbesondere Werkzeuge und Werkstoffe.

Klassenarbeiten und Noten. Klassenarbeiten muss der Lehrer mindestens eine Woche vorher ankündigen. Die Anzahl der Klausuren ist in jedem Bundesland anders geregelt, allgemein gilt: Nicht mehr als eine Klausur am Tag, beziehungsweise drei je Woche. In Ausnahmen sind auch zwei Klassenarbeiten am Tag erlaubt.

Einem Berufsschüler muss die Möglichkeit gegeben werden, eventuelle Defizite auszugleichen. Der Notenschlüssel einer Klausur, also die jeweilige Verteilung der Punkte, muss vorher feststehen und einsehbar sein, damit nachträglich keine Änderungen – auch zum Schutz vor Willkür – möglich sind. ■

Alexander und Mathias für metallzeitung@igmetall.de

TIPPS

Krank am Schultag

- Wenn ein Azubi krank ist und statt in den Betrieb an diesem Tag Berufsschulunterricht hat, muss er trotzdem den Arbeitgeber informieren und zusätzlich die Berufsschule. Am besten fragst Du Deinen Lehrer, wie das bei Euch in der Berufsschule mit einer Krankmeldung läuft.
- Wenn Du wegen Krankheit eine Klassenarbeit verpasst, muss Du sie nachschreiben, wenn Du wieder gesund bist.
- Eine sogenannte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, also ein ärztliches Attest, musst Du Deinem Arbeitgeber vorlegen. Es ist ratsam, wenn Du auch in der Berufsschule eine Kopie des Attestes vorlegst – gerade wenn Du wegen Krankheit Klausuren verpasst hast. Außerdem ist dann klar, dass Du nicht unentschuldigt am Unterricht gefehlt hast.

KURZ & BÜNDIG

IG Metall in Wacken

Die Bässe hämmern, die Sonne brennt: Über 75 000 Menschen belagern das norddeutsche 1800-Seelen-Dörfchen Wacken, um die 25. Auflage des weltgrößten Metal-Festivals zu feiern. Mittendrin ein rotes Zelt: die IG Metall mit ihrem Infostand. Eine von vielen Besucherinnen ist die 25-jährige Miriam Gosch. Sie ist technische Zeichnerin und kommt aus Itzehoe. Im Interview erklärt

Foto: IG Metall

Metallerin Miriam Gosch beim Heavy-Metal-Festival in Wacken

sie, warum es sie immer wieder zum IG Metall-Stand zieht: »Heavy Metal und IG Metall? Das passt sehr gut zusammen.« Das Interview mit Miriam:

igmetall.de
→Suche: Wacken 2014

Übrigens: Wer noch kein Wacken-T-Shirt hat, der kann sich jetzt ein eigenes drucken lassen. Für Mitglieder gibt es das Logo zum Herunterladen:

igmetall.de
→Suche: Wacken-T-Shirt

Besser mit Gewerkschaft

Die Werbeaktion der IG Metall läuft auf vollen Touren: Wer bis 31. Dezember 2014 ein Mitglied gewinnt, erhält einen Gutschein über 15 Euro. Es gibt tausend gute Gründe, Mitglied zu werden. Ein Onlinequiz zählt viele dieser guten Gründe auf:

igmetall.de/warum-beitreten-das-quiz

Fotos: tang90246, fotografiebauer/beide: panthermedia.net

Oops! Hoppla! Oh je! Manche Ausbildung ist ein steiniger Weg. Da hilft nach dem Hinfallen nur aufstehen und weitermachen.

WISSEN

Grandios gescheitert
Ohne Fehler wäre unsere Welt um vieles ärmer. Ein paar Beispiele:

- **Das Post-it.** Eigentlich wollte Spence Silver einen Superkleber erfinden. Heraus kam eine abziehbare Klebemasse. Die Basis für jeden wiederablösbaren Zettel.
- **Das Penicillin.** Eines der ältesten Antibiotika. Dem Bakteriologen Alexander Fleming verschimmelte 1928 ein Versuch. Er untersuchte ihn, entdeckte dabei die bakterienhemmende Wirkung des Medikaments und gab ihm den Namen »Penicillin«.

Hinfallen, aufstehen, weitermachen

BERUF UND KARRIERE

Die Ausbildung läuft schief? Prüfung vergeigt? Was tun? Abbrechen? Oder doch weitermachen? Eine Auszubildende berichtet über Erfahrungen, Hilfe und Anlaufstellen.

Der Ausbildungsvertrag ist unterschrieben. Endlich fängt die Ausbildung an. Nicht mehr nur Schule. Endlich auch mal was Praktisches und vor allem: Geld.

Die ersten Wochen sind spannend. Neue Menschen, neue Eindrücke. Meist hast Du die ersten Tage noch Schonfrist. Du wirst im Betrieb rumgeführt und bekommst – je nach Tätigkeit – eine Sicherheitsunterweisung.

Doch dann steigert sich langsam das Tempo. Ausbilder erwarten nach und nach mehr von Dir. Sie geben Dir mehr Aufgaben und erwarten, dass Du nachfragst. Und dann: Es klappt nicht. Das erste Mal einen Anschiss kassieren, weil Du einen Fehler gemacht hast. Manche stecken das weg. Machen weiter. Aber es gibt genug Azubis, die dann an sich zweifeln: Ist das der richtige Beruf für mich? Ist das die richtige Firma? Halte ich das durch?

Ich habe immer alle bewundert, die einfach weitergemacht haben. Ich habe oft daran gezweifelt, ob ich das wirklich kann. Bei anderen sieht das immer so einfach aus.

Hilfe holen. Klar, es gibt Ausbildungsbetriebe, wo es schlecht läuft. Dann macht es vielleicht auch keinen Sinn, dort weiterzumachen. Oder Du merkst nach einigen Wochen, dass Du Dir unter dem Beruf was ganz anderes vorgestellt hast. All die Zweifel sind in Ordnung. Es sind noch keine perfekten Auszubildenden vom Himmel gefallen. Fehler werden gemacht. Wenn Du nicht mehr weiterweißt, dann denke dran: Du bist nicht allein.

- Frag Deine Azubikollegen nach ihren Erfahrungen und bitte sie um Hilfe.
- Frag Deine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder Deinen Betriebsrat.
- Frag Deinen Ausbilder am Ende Deiner Probezeit, ob Du ein Feedbackgespräch haben kannst, um gemeinsam zu schauen, wo Deine Stärken und Schwächen liegen.
- Frag in der Berufsschule. Es gibt immer Ansprechpartner für Probleme im Betrieb und bei schlechten Noten. Besser früher als zu spät, damit man Dir noch helfen kann.
- Frag nach Nachhilfe. Mit Genehmigung Deines Betriebs gibt es die auch von der Agentur für Arbeit.
- Frag den Jugendsekretär bei Deiner IG Metall vor Ort.
- Wenn Du durch die Abschlussprüfung rasselst, kannst Du sie ein halbes Jahr später wiederholen. Dein Betrieb muss Dich bis dahin weiterbeschäftigen.

Aufstehen, Krone richten. Am wichtigsten ist: Nicht direkt aufgeben. Rede vorher darüber. Aber quäle Dich auch nicht, wenn Du merkst, dass der Beruf nichts für Dich ist. Also: Hinfallen, aufstehen, Krone richten und weitermachen. Wenn Du merkst, dass der Beruf nichts für Dich ist, nicht den Kopf in den Sand stecken: Es gibt viele, die dann eine zweite, andere Ausbildung angefangen haben. ■

Franziska für
metallzeitung@igmetall.de

Ausgelernt– und nun?

BESSER MIT BILDUNG

Die Schule ist geschafft, die Ausbildung ist fast beendet – und Du suchst nach einer neuen Herausforderung? Hier gibt es Tipps, wie Du das Abitur nachholen kannst oder ein Stipendium für ein Studium erhältst.

Wenn man sich für ein weiterführendes Studium, den zweiten Bildungsweg zum Abitur oder einen ganz neuen Bildungsweg entscheidet, gibt es einige Fragen, die auf einen zukommen. Die wichtigsten sind meist: Wo kann ich mein Abi nachholen? Was will ich studieren? Wo finde ich mein Wunschstudium? Zudem fragen sich viele, wie sie das Studium finanzieren können. Aber auch, ob man auf das geregelte bisherige Einkommen verzichten will.

Antworten kann Dir Deine Wunschuniversität geben. Dort gibt es Studienberater, den Studienrat und auch Fachschaftsräte, die Dich zu Deinem Wunschfach beraten können. Aber auch die Gewerkschaften sind an den Universitäten vertreten. In den Hochschulinformationsbüros und dem Campus Office der IG Metall beraten Dich studierende Gewerkschaftsmitglieder.

Studium finanzieren. Um die Zeit des Studiums nicht mit Nebenjobs zu verbringen, ist die unkomplizierteste Unterstützung die der Eltern. Doch nicht alle Mütter und Väter haben die finanziellen Möglichkeiten, ihren Kindern ein Studium zu finanzieren. In diesem Fall kann man Unterstützung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) beantragen. Es gibt sowohl ein elternabhängiges als auch ein elternunabhängiges BAföG. Beim elternabhängigen BAföG berechnet sich der Anspruch nach dem Einkommen der Eltern. Für einen elternunabhängigen Antrag müssen Studierende bestimmte Bedingungen erfüllen.

Das Stipendium der HBS. Du kannst Dich auch um ein Stipendium bewerben. Zum Beispiel bei der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung (HBS). Neben der materiellen Förderung ist die ideelle Förderung Schwerpunkt der Stiftung. Im Mittelpunkt steht Deine Motivation für das Studium und Dein bisheriges politisches, soziales und gewerkschaftliches Engagement. Der Jahrgangsbeste musst Du nicht sein. Die HBS unterstützt vor allem Arbeiterkinder, die nicht auf die Uni-Erfahrung ihrer Eltern bauen können.

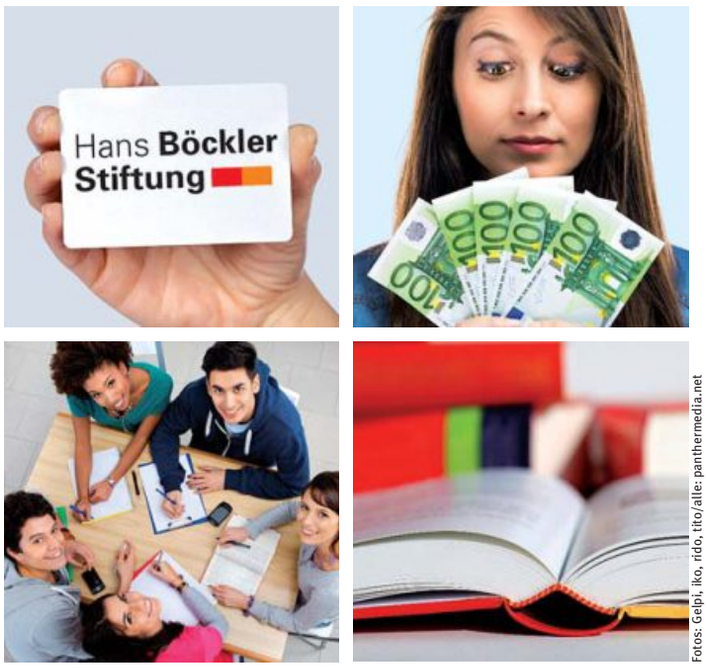
Gefördert werden das Studium mit Bachelor- und Masterabschluss, das Promotionsstudium oder der zweite Bildungsweg (Abitur). IG Metall-Mitglieder bewerben sich über das gewerkschaftliche Verfahren. Hierbei unterstützt Dich Deine IG Metall vor Ort.

Studieren ohne Schulden. Die Höhe des Stipendiums berechnet sich wie das BAföG. Bis zu 585 Euro im Monat können drin sein. Und weil man auch Lehrmaterial zum Weiterbilden braucht, gibt es zudem noch 300 Euro Büchergeld. Mit der Förderung der HBS hast Du die Chance, ein Studium ohne Schulden zu absolvieren.

Die Hans-Böckler-Stiftung bietet zudem Seminare, Konferenzen und studentische Projekte an, die Dir die Möglichkeit geben, tiefer in einzelne Themen einzutauchen und Studierende aus anderen Fachbereichen und Gewerkschaften kennenzulernen. ■

Maja für
metallzeitung@igmetall.de

Mehr Infos zur HBS und zum Bewerbungsverfahren unter:
boeckler.de
→Stipendien



Fotos: Gelpi, iko, rido, rito/alle: panthermedia.net

Studieren mithilfe der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung

KURZ & BÜNDIG

Foto: stevanovicigor/panthermedia.net

E-Learning: Das Lernen am Computer ist angesagt.

Mit Youtube lernen

E-Learning (elektronisches Lernen) ist ein Trend. Es bietet einen einfachen Zugang zu Wissen und viele Themen. Ideal für alle, die viel am Computer arbeiten. Schlaumachen kann man sich nicht nur für die Ausbildung. Von Schminktipps bis zum Programmieren in Java – im Netz gibt es alles. Gute E-Learning-Angebote haben wir hier für Dich zusammengestellt:
2014.mann-beisst-hund.net

HIB und Campus Office

Das Hochschulinformationsbüro (HIB) und das Campus Office der IG Metall gibt es an über 50 Universitäten. Mitstudierende beraten Dich etwa über Deine Rechte im Praktikum oder im Nebenjob. Und sie sind Ansprechpartner bei Problemen im Studium. Die Stellen arbeiten mit den DGB-Gewerkschaften zusammen.
hochschulinformationsbuero.de

Checkliste: gutes Lernen

Fortbildungen kosten Geld und Zeit. Das Angebot ist groß. Doch wie finden Weiterbildungsinteressierte das richte Angebot und den richtigen Anbieter? Ein Faltblatt des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung bietet Tipps:
die-bonn.de/checkliste

Karikatur: André Poloczek

RÄTSEL

1 Haben Auszubildende nach erfolgreicher Prüfung ein Recht auf Übernahme in eine unbefristete Arbeit?

- Immer, laut Gesetz ..... SI
- Nur wenn sie gute Noten haben..... NO
- Nur mit IG Metall-Tarifvertrag in einigen Branchen, etwa in der Metallindustrie.... IL

2 Was muss ein Azubi tun als Nachweis dafür, dass ihm die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte vermittelt wurden?

- Gesichtstest bestehen..... ZE
- Berichtsheft führen ..... NG
- Gerichtstest machen ..... FT

3 Wer sich beruflich weiterentwickeln will, braucht dazu in der Regel ...

- eine Weiterbildung ..... MA
- Sitzfleisch und Schleimkompetenz ..... LU
- eine Promotion ..... KA

4 Wer die Techniker- oder Meisterprüfung macht, erwirbt dadurch die ...

- mittlere Reife ..... ER
- allgemeine Hochschulreife ..... CH
- fachgebundene Fachhochschulreife..... KO

5 Wozu sind Auszubildende gesetzlich verpflichtet?

- Zum Besuch der Berufsschule..... UK
- Zum Bier-Holen ..... ST
- Zu Überstunden..... LA

6 Wie heißt die Kampagne der IG Metall Jugend für eine bessere und gerechtere Aus- und Weiterbildung?

- »Rebellion weiter so« ..... OS
- »Operation Zukunft« ..... EG
- »Revolution Bildung« ..... FT

Illustration: kjpargeter/panthermedia.net

Einsenden an:

Bitte die Lösung bis zum **24. September** 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.**

Lösung:

B	1	1	D	U	2	2
3	3	4	4	T		
Z	5	5	U	N	6	6

Die Preise im September:

Erster Preis:
ein IG Metall-Lanybook
Zweiter Preis:
ein IG Metall-Fußball »Respekt«
Dritter Preis:
eine LED-Taschenlampe