

Oktober 2013

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



Mehr auf
igmetall.de

Mitglieder

**Sonderwerbeaktion bis
Ende November verlängert**

SEITE 2

Aktuell

**Wahlergebnis: Das
fordert die IG Metall**

SEITE 6

Bezirk

SEITE 28

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 65 | D 4713

BETRIEBSRATSWAHLEN

Deine Wahl!



Aktuell

Wahlergebnis. Schwarz-Gelb hat ausgedient. Mit dem Scheitern der marktliberalen FDP an der Fünf-Prozent-Hürde ist der CDU ihr Koalitionspartner verloren gegangen. In Bundestag und Bundesrat verteilt sich die politische Macht auf CDU/CSU, SPD und Grüne. Darauf müssen sich Gewerkschafter einstellen.

Auf den Seiten 6 und 7 »

Vor Ort

Asbest. Vor 20 Jahren wurde Asbest in Deutschland verboten. Seine tödlichen Folgen werden jetzt sichtbar. Jedes Jahr erkranken mehrere 1000 Menschen, die mit Asbest gearbeitet haben. Um die einstige Wunderfaser als Täter zu überführen, braucht es Beweise. Auf Spurensuche in Bremen. **Auf den Seiten 10 und 11 »**

Titelthema



Das Logo der Betriebsratswahl 2014 wirbt für die Stimmen der Beschäftigten.

Mitbestimmung. Im Frühjahr nächsten Jahres gibt's schon wieder Wahlen. Betriebsratswahlen. Nicht Politiker stehen dann zur Wahl, sondern Kolleginnen und Kollegen, die sich für uns einsetzen. An vier Beispielen zeigen wir, was Betriebsräte erreichen: bessere, sichere, gesündere Arbeit und mehr Geld. Deshalb ist es wichtig: selber als Kandidat mitmachen und wählen gehen.

Auf den Seiten 18 bis 21 »

Chancen

Lizenz zum Prüfen. Der Werkstoffprüfer ist ein Beruf mit Perspektiven. Arbeitsmöglichkeiten gibt es in so gut wie jeder Industriebranche. Aber: Ausbildung und Aufstieg sind anspruchsvoll. Die Karrierewege reichen vom Meister bis zum Ingenieur mit Hochschulabschluss. **Auf Seite 26 »**

Anzeige

GOGREEN. Der CO₂-neutrale Versand mit der Deutschen Post.

Versenden Sie Ihre Post, ohne das Klima zu belasten. Mit dem Service GOGREEN werden durch den Transport entstandene Emissionen in Klimaschutzprojekten ausgeglichen. Mehr Informationen zu GOGREEN finden Sie unter www.deutschepost.de/gogreen

GOGREEN
Der CO₂-neutrale Versand mit der Deutschen Post

Deutsche Post

Sonderwerbeaktion verlängert

Mitglieder werben Mitglieder

Die Sonderwerbeaktion war bislang sehr erfolgreich. Die Aktivitäten in den Betrieben liefen in den vergangenen Wochen auf Hochtouren, viele Metallerinnen und Metaller haben Mitglieder gewonnen. Aufgrund des großen Erfolgs hat der Vorstand nun beschlossen, die Mitgliederwerbeaktion bis zum 30. November zu verlängern.

Bis dahin erhält jeder Werber für jedes neue Mitglied einen Gutschein in Höhe von 15 Euro. Die IG Metall möchte sich damit für das Engagement bedanken. Die Erfahrung aus den Betrieben zeigt: Am besten gelingt es, Kolleginnen und Kollegen im persönlichen Gespräch von einer Mitgliedschaft zu überzeugen. Denn viele Kollegen teilen die Werte und Anliegen der IG Metall.

Um die Prämie zu erhalten, bitte die Beitrittserklärung zur IG Metall vor Ort bringen. Selbstverständlich kann der Betrag auch gespendet werden. Mehr Informationen unter:

www.igmetall.de/sommeraktion



Titelfoto: Heiko Meyer/Foto Kreativ Kassel

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler
Beauftragter der Herausgeber: Jan Engelhardt

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

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

Chefin vom Dienst: Fabienne Melzer

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

igmetall.de/metallzeitung

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

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

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 abzuordnen.

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.



FRAGE UND ANTWORT

Der Artikel in der metallzeitung 7/2013 Seite 5 zum Außerordentlichen Gewerkschaftstag heißt »Vorstand verjüngen«. Soweit ich weiß, geht es dabei um drei neue Vorstandsmitglieder. Braucht es dafür wirklich einen zusätzlichen Gewerkschaftstag, oder geht der Trend jetzt generell zum Zweijahresrhythmus?

Klaus Heyer, Altenkirchen per E-Mail

Antwort der Redaktion:

Auf dem Gewerkschaftstag 2011 in Karlsruhe hatte die IG Metall eine weitere Verjüngung des Vorstands angekündigt. Der Beschluss im Beirat der IG Metall, dazu einen Außerordentlichen Gewerkschaftstag einzuberufen, schafft die dafür notwendigen satzungsrechtlichen Voraussetzungen. Damit erfolgt die Wahl durch die Delegierten des von der IG Metall bereits einberufenen 6. Außerordentlichen Gewerkschaftstags am 24. und 25. November 2013 in Frankfurt am Main. Dies sind dieselben demokratisch gewählten Delegierten wie 2011 in Karlsruhe. Außerordentliche Gewerkschaftstage gab es auch in der Vergangenheit immer wieder mal. So wurde zum Beispiel 1998 ein Außerordentlicher Gewerkschaftstag einberufen, weil ein neuer Zweiter Vorsitzender gewählt werden musste. Grundsätzlich bleibt es dabei, dass alle vier Jahre ein Ordentlicher Gewerkschaftstag stattfindet.

Der Vorschlag. Der Vorstand der IG Metall hat den Personalvorschlag für die zukünftige Führung der IG Metall bereits Mitte September beschlossen. Der Vorschlag sieht als Ersten Vorsitzenden Detlef Wetzel (60) vor, derzeit Zweiter Vorsitzender der IG Metall. Für das Amt des Zweiten Vorsitzenden wird Jörg Hofmann (57), Bezirksleiter des IG Metall-Bezirks Baden-Württemberg, und als Hauptkassierer Jürgen Kerner (44), geschäftsführendes Vorstandsmitglied, nominiert. Als weitere geschäftsführende Vorstandsmitglieder sollen Irene Schulz (49), Bezirkssekretärin aus Berlin-Brandenburg-Sachsen, sowie Wolfgang Lemb (51), Erster Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Erfurt, neu hinzukommen. Die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder Christiane Benner (45) und Hans-Jürgen Urban (51) bleiben im Amt. ■

KURSWECHSEL: Das Motto des 6. Außerordentlichen Gewerkschaftstags: »Kurswechsel: gemeinsam für ein gutes Leben«

GEWONNEN HABEN

August-Rätsel

Lösungswort: Gute Arbeit

1. Preis: Harald Diemert, Radolfzell
2. Preis: Barbara Hauck, Köln
3. Preis: Claudia Lohr-Werner, Thalheim

Die neue Regierung hat große Aufgaben

NEUE POLITIK

Deutschland hat gewählt. Die gestiegene Wahlbeteiligung ist erfreulich. Das Ergebnis zeigt auch: Keine Partei kann an den Arbeitnehmern vorbeiregieren.

Die britische BBC rief an, der amerikanische Nachrichtensender CNN ebenso. Weltweit hat der witzige Wahlauftritt der IG Metall für Aufsehen gesorgt. Über 1,6 Millionen Mal wurde er auf dem Videokanal YouTube angeklickt. So hat die IG Metall auch der jungen Generation eine wichtige Botschaft übermittelt: Nur wer wählen geht, gestaltet Politik selbst mit. Und nur wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählen gehen, werden ihre Interessen angemessen umgesetzt. Die IG Metall ist eine Einheitsgewerkschaft und hat weder für eine einzelne Partei noch für eine bestimmte Koalition geworben. Es ist unsere Aufgabe, in allen demokratischen Parteien dafür zu kämpfen, dass unsere Positionen und Vorstellungen in den Parteiprogrammen verankert werden. Deshalb fordern wir von der neuen Regierung: Wir brauchen einen Kurswechsel, kein einfaches »Weiter so«.

Kurswechsel. Die IG Metall wird das zentrale Ergebnis unserer Beschäftigtenbefragung in die Koalitionsverhandlungen einbringen. Über 500 000 Menschen haben sich 2013 an der größten Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die es in Deutschland je gab, beteiligt. Dieses Votum muss das entsprechende politische Gewicht erhalten. Die zentralen Ergebnisse sind klar: Anstatt eines expandie-



Foto: Frank Rumpenhorst

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Die Beschäftigten müssen bei der neuen Regierung mehr Gewicht erhalten«

renden Niedriglohnssektors, einer wachsenden Zahl atypisch Beschäftigter, Lohndruck und Flucht aus Tarifverträgen brauchen wir eine Neuordnung des Arbeitsmarktes mit angemessenen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen. Anstatt drohender Altersarmut brauchen wir eine sichere und faire Rente mit flexiblen Ausstiegsmöglichkeiten. Anstatt einer Politik, die in wirtschaftlich guten Zeiten von der Substanz lebt, brauchen wir mehr Zukunftsinvestitionen.

Jede Wahl ist ein Vertrauensvorschuss. Die neue Regierung hat es in der Hand, mit den richtigen politischen Entscheidungen wieder dauerhaft für eine höhere Wahlbeteiligung zu sorgen. Auch deshalb wird sich die IG Metall für die Positionen der Beschäftigten stark machen. ■

Berthold Huber

BILD DES MONATS

Auf dem Weg in die Zukunft

Die verschlungene Schaltzentrale eines extraterrestrischen Raumgleiters? Eine elipsenhaft-elegante Science-Fiction-Flugversion samt psychedelischen Anleihen aus den Siebzigern? Das neue Mars-Mobil? Nun, nichts von alledem.

Die Formensprache ist exzentrisch, die Linien und Kurven sind weich und geschwungen, alles leicht, schwebend – und doch: dieses Modell, das die Menschen von Mercedes »smart fourjoy« getauft und stolz der Öffentlichkeit präsentiert haben, fliegt nicht durchs Weltall. Es bewegt sich auf dem Boden. Wenn man so will: auf dem Asphalt der Tatsachen.

Eine starke Branche. Ebenso wie die gesamte Automobilbranche, die sich vom 12. bis zum 22. September auf der Internationalen Automobil-Ausstellung (IAA) zur Leistungsschau in Frankfurt traf. Am Vorabend des Messestarts eröffneten Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall, und Matthias Wissmann, Präsident des Verbandes der Automobilindustrie (VDA) das Symposium »Die Zukunft der Automobilproduktion am Standort Deutschland« in der IG Metall-Zentrale.

Deutschland ist ein leistungsstarker und innovativer Automobilstandort, doch damit das so bleibt, braucht es verlässliche Rahmenbedingungen von der Politik sowie sichere und qualifizierte Arbeitsplätze – das war die Botschaft des Symposiums, an dem hochrangige Gäste aus Wirtschaft und Gewerkschaft teilnahmen. Der »größte Wettbewerbsvorteil« der deutschen Automobilindustrie, seien die Beschäftigten, sagte Berthold Huber: »Sie haben sichere Arbeitsplätze verdient.« ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



Foto: Frank Rumpenhorst

Werkverträge geregelt

**MEYER
WERFT**

Die IG Metall setzt einen Tarifvertrag für Werkverträtler bei der Meyer Werft durch. Mit sozialen Mindeststandards und mehr Rechten für den Betriebsrat.

Die IG Metall Küste und die Meyer Werft in Papenburg haben einen Tarifvertrag für Werkvertragsbeschäftigte abgeschlossen. Dieser schreibt den bei der Werft tätigen Werkvertragsfirmen einen Mindestlohn vom 8,50 Euro und eine angemessene Unterbringung vor.

Im Juli war die Meyer Werft in die Schlagzeilen geraten, weil dort zwei rumänische Werkvertragsarbeiter bei einem Brand in ihrer Unterkunft ums Leben kamen. Das Einfamilienhaus teilten sie sich mit 30 weiteren Werkverträtlern. Laut Medienberichten erhielten sie Stundenlöhne von drei bis vier Euro.

Betriebsräte gestärkt. Der neue Tarifvertrag soll derartigen Missbrauch künftig verhindern.

Zudem erweitert er die Mitbestimmungs- und Kontrollrechte des Betriebsrats. Das Unternehmen muss ihn detailliert über Werkverträge informieren und ihn bei der Vergabe an Werkvertragsfirmen einbeziehen.

»Hier bei der Meyer Werft hat der Betriebsrat nun erstmals Möglichkeiten, gegen schwarze Schafe unter den Werkvertragsunternehmen vorzugehen«, erklärt Meinhard Geiken, Bezirksleiter der IG Metall Küste. »Aber: Mit Tarifverträgen allein werden wir den Missbrauch von Werkverträgen nicht stoppen. Dazu brauchen wir gesetzliche Regelungen.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Hintergründe zur Meyer Werft:
 igmetall-kueste.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Fortschritt beim Thema Stress

Arbeitgeber, Gewerkschaften und Bundesarbeitsministerium haben in einer Erklärung bekräftigt, psychischen Belastungen am Arbeitsplatz vorbeugen zu wollen. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, begrüßte die Einigung. In der Erklärung verpflichten sich die Arbeitgeberverbände, eine flächendeckende Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung von physischen und psychischen Belastungen voranzubringen. Nachdem die Erklärung zuvor an den Arbeitgebern gescheitert

war, wertete Urban die Einigung als ersten Schritt.

Im Mai hatte der Bundesrat die Bundesregierung aufgefordert, eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen. Hierzu hatte die Länderkammer zugleich einen eigenen Verordnungsentwurf vorgelegt. Urban forderte die Arbeitsministerin dazu auf, nun auch Taten folgen zu lassen: »Eine Anti-Stress-Verordnung muss zügig erlassen werden.« ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

 igmetall.de → Arbeit
 → Gesundheit & Gute Arbeit

ZAHLEN UND FAKTEN

1,5 2012 ließen die Krankenkassen 1,5 Millionen ärztliche Krankschreibungen überprüfen. Bei 16 Prozent befand der Medizinische Dienst der Krankenkassen, die Betroffenen könnten arbeiten. Von den geprüften Rehaleistungen wurden 39 Prozent abgelehnt.

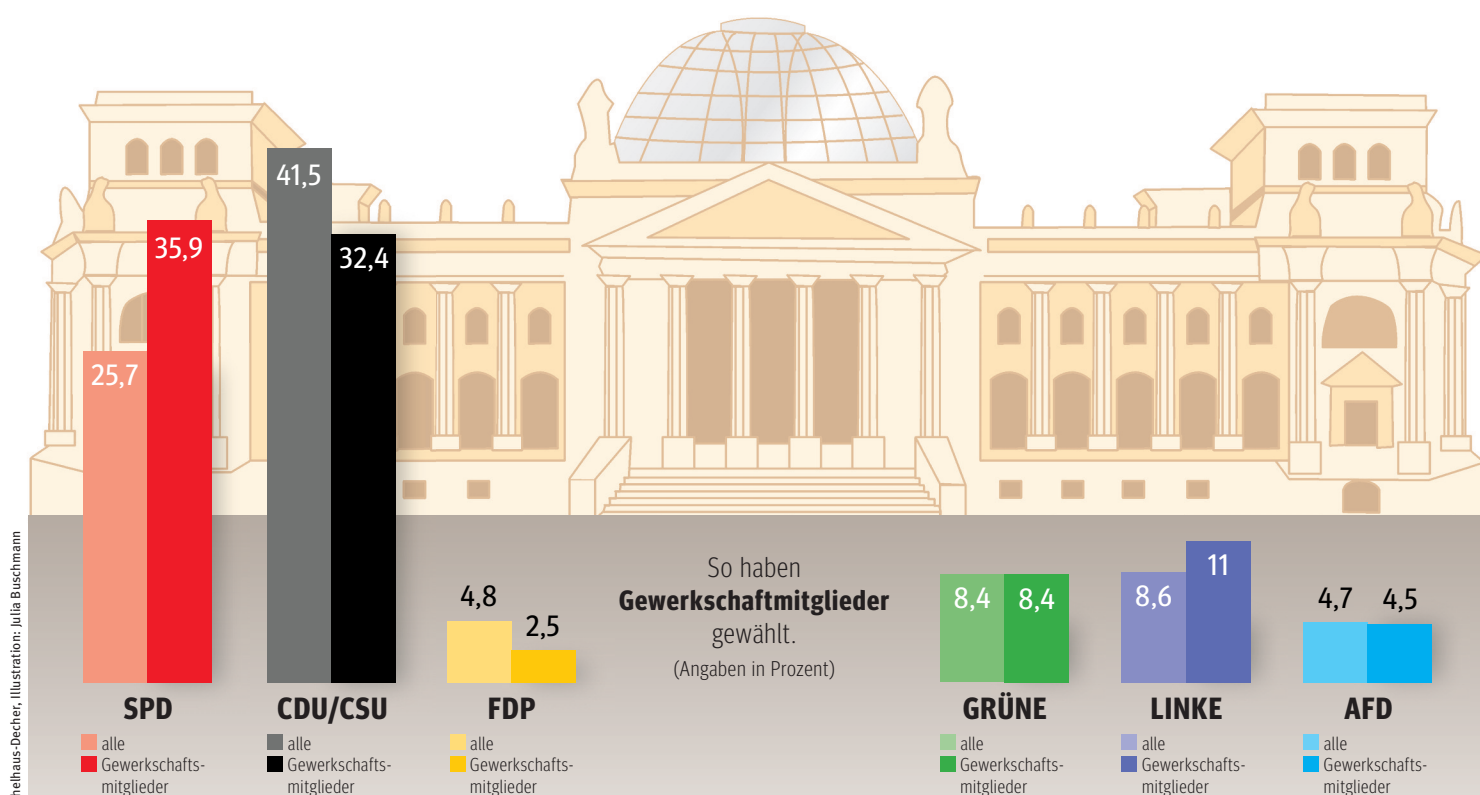
37 Weil sie zu wenig Einnahmen haben, wollen 37 Prozent der Städte und Gemeinden ihre Leistungen kürzen, zum Beispiel Schwimmbäder schließen. Fast 40 Prozent wollen die Gebühren für Kitas und Ganztagschulen erhöhen.

66 66 Prozent aller Deutschen über 65 Jahre sind bei Facebook, Twitter oder anderen Netzwerken im Internet aktiv. Berufstätige nutzen die Social Media noch mehr: von den Arbeitern 68 Prozent, den Angestellten 70 Prozent.

41 Deutschland profitiert von der Eurokrise: Vor allem weil die Zinsen für Staatsanleihen gesunken sind, spart der Bund von 2010 bis 2014 40,9 Milliarden Euro.

1792 Weil das Geld aus der Pflegekasse nicht reicht, musste ein Pflegeheimbewohner 2011 in Pflegestufe III im Schnitt 1792 Euro zuzahlen oder als Sozialhilfe dazubekommen, in Stufe II 1556 Euro, in Stufe I 1370 Euro.

2,3 Deutsche Metallbetriebe könnten durch neue Produktionstechniken und besseres Ressourcenmanagement pro Jahr bis 2,3 Milliarden Euro Material- und 600 Millionen Euro Energiekosten einsparen. Das ergab eine Studie der Technischen Universität Berlin.



Klientelpolitik abgewählt

BUNDESTAGSWAHL

Die Abgeordneten des 18. Bundestages sind gewählt. Der CDU ist die marktliberale FDP als Koalitionspartner weggebrochen. Unabhängig davon, welche Parteien die Regierung bilden, eines ist sicher: Im Bundesrat dominiert Rot-Grün. **Von Martin Allespach und Michael Guggemoos**

Schwarz-Gelb hat ausgedient, ein »Weiter so« ist abgewählt: Die Bürgerinnen und Bürger haben die neoliberale Klientelpolitik der FDP abgestraft. Die SPD hat hinzugewonnen, aber ihr Ziel einer rot-grünen Mehrheit nicht erreicht. Der Höhenflug der Grünen ist jäh gestoppt. Die Linke stabilisiert sich als feste Größe im Bundestag.

Die CDU/CSU als stärkste Fraktion muss sich einen neuen Koalitionspartner suchen. Das eröffnet Chancen, die politische Richtung zu ändern. Hin zu einer gerechteren Arbeitsmarktpolitik, einer fortschrittlicheren Bildungspolitik und einem solidarischen Europa.

Für die Gesetzgebung sind jedoch nicht nur die Mehrheitsverhältnisse im Bundestag wichtig, sondern auch die im Bundesrat. Dort hat Rot-Grün mindestens bis 2016 die Mehrheit. Die politische

Macht verteilt sich also in Bundestag und Bundesrat auf CDU/CSU, SPD und Grüne. Darauf müssen sich die Gewerkschaften einstellen.

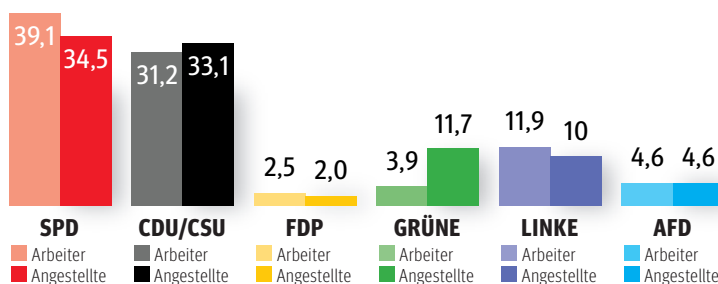
Politisch glaubwürdig. Es ist nicht Aufgabe der Gewerkschaft, für die eine oder andere Partei oder eine parteipolitische Koalition zu trommeln, sondern in allen demokratischen Parteien dafür zu

werben, dass gewerkschaftliche Positionen in praktische Politik umgesetzt werden. Dabei muss der Weg der letzten Jahre fortgesetzt werden. Die IG Metall hat Stärke bewiesen und – neben ihrer Betriebs- und Tarifpolitik – viele politische Inhalte vorantreiben können. Ohne die IG Metall würde beispielsweise kein Politiker über den Missbrauch von

Werkverträgen reden und durch den Druck der Gewerkschaften findet sich der Mindestlohn in den meisten Parteiprogrammen. Die Stärke der IG Metall ist ihre politische Glaubwürdigkeit sowie ihre betriebs- und gesellschaftspolitische Handlungsfähigkeit. Letztere gilt es, über gute Tarifverträge, neue Mitglieder und eine feste betriebliche Verankerung durch aktive Betriebsräte und Vertrauensleute auszubauen.

Der Wahlkampf ist Geschichte. Jetzt geht es um Lösungen für politische und gesellschaftliche Herausforderungen. Wir brauchen eine Neuordnung auf dem Arbeitsmarkt. Um soziale Missstände durch prekäre, schlecht bezahlte Jobs zu beseitigen, braucht es eine Stärkung der Tarifautonomie und mehr Mitbestimmung, sowohl im Betrieb als auch im Aufsichtsrat: Eine gerechte Balance zwischen den

So haben **organisierte Arbeiter** und **Angestellte** gewählt:
(Angaben in Prozent)



Quelle beide Grafiken: Forschungsgruppe Wahlen/Bundeswahlleiter

Ansprüchen der Beschäftigten und den Flexibilitätswünschen der Unternehmen wird es nur geben, wenn Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten mehr Rechte bekommen.

Geld für Bildung. Wir brauchen zudem Investitionen in die Energiewende, in Forschung und Wissenschaft, in die Infrastruktur sowie in die sozialen und kulturellen Dienstleistungen. Seit vielen Jahren lebt Deutschland von der Substanz. Es ist höchste Zeit, klug zu investieren. Andernfalls droht uns ein Verlust von Wertschöpfung und damit von Arbeitsplätzen. Junge Leute sind die wichtigste »Ressource« für eine gute Wirtschaft und Gesellschaft. Deshalb fordert die IG Metall auch eine moderne Bildungspolitik, von der Kita bis zur Hochschule.

All das kostet Geld. Es ist aber Geld, das dem ganzen Land zugutekommt. Ohne höhere Steuereinnahmen wird es nicht gehen. Deshalb müssen hohe Einkommen und hohe Privatvermögen stärker an der Finanzierung unserer aller Zukunft beteiligt werden.

Die Bundestagswahl hat die politischen Mehrheitsverhältnisse neu geordnet. Aber der Streit über die richtigen Antworten auf die Probleme und Herausforderungen ist damit nicht erledigt, sondern neu eröffnet. Der Ball liegt jetzt im Spielfeld von Kanzlerin Merkel. Sie ist gefordert, mit einem neuen Koalitionspartner die sozialen Themen, die sich die CDU im Wahlkampf auf die Fahnen geschrieben hat, mit konkreten politischen Schritten umzusetzen. Daran werden die Gewerkschaften die neue Regierung messen. ■

Die Autoren

Martin Allespach leitet die Grundsatzabteilung beim IG Metall-Vorstand, Michael Guggemos die Koordination der Vorstandsaufgaben und die politische Planung.

TARIFVERTRAG LEIHARBEIT

Einkommen und Mindestlöhne steigen

In der Verleihbranche gilt von November an ein neuer Tarifvertrag. Er bringt den Beschäftigten mehr Geld und erleichtert die richtige Eingruppierung. Außerdem dürfen Arbeitgeber Leihbeschäftigte nicht als Streikbrecher einsetzen.

Die Einkommen steigen von Januar in drei Stufen bis 2016. Dann bekommen Leihbeschäftigte im Osten im Vergleich zu heute 12,8 Prozent mehr und im Westen 9,6 Prozent. Der Mindestlohn steigt ebenfalls bis 2016 in drei Stufen: im Westen auf 9 Euro und im Osten auf 8,50 Euro.

Im Westen steigen die Stundenentgelte der Beschäftigten im Januar um 3,8 Prozent, im April 2015 um 3,5 Prozent und im Juni 2016 um weitere 2,3 Prozent. Im Osten steigen die Entgelte höher an, 4,8 Prozent, 4,3 Prozent und 3,7 Prozent. Dadurch wird der Lohnunterschied zwischen Ost und West schrumpfen.

Besser eingruppieren. In der Vergangenheit bekamen Facharbeiter oft nur die niedrigste Entgeltstufe. Der neue Tarifvertrag beschreibt, welche Arbeit den Lohngruppen eins, zwei und vier entspricht. Stufe eins gilt für Leihbeschäftigte, die nur eine betriebliche Einweisung bekommen.

Muss der Betrieb sie anlernen, steigen sie mindestens in der zweiten Entgeltgruppe ein. Die Regelung soll verhindern, dass höherwertige Tätigkeiten, wie in der Vergangenheit häufig, in die niedrigste Gruppe eingruppiert werden.

Keine Streikbrecher. Bei den Arbeitszeitkonten hat sich für Leihbeschäftigte einiges verbessert. Sie müssen sich nicht mehr für kurzfristige Einsätze bereithalten, wenn sie ihr Zeitkonto abbauen. Einen Erfolg erzielten Gewerkschaften auch beim Thema Arbeitskampf. Betriebe dürfen Leihbeschäftigte nicht einsetzen, um einen Streik zu unterlaufen.

Politik am Zug. Helga Schwitzer, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und zuständig für Tarifpolitik, sagte: »Dieser Abschluss, insbesondere der höhere Mindestlohn, sichert und verbessert die Einkommen der Leihbeschäftigten.« Der Tarifvertrag verbessert die Arbeitsbedingungen. Gegen den Missbrauch der Leiharbeit helfen nur bessere Gesetze. Die IG Metall fordert den Einsatz von Leiharbeit gesetzlich besser zu regeln. (Ratgeber zur Leiharbeit auf den Seiten 24 bis 25) ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

KURZ & BÜNDIG

Tag der Entgeltgleichheit

Im Durchschnitt verdienen Frauen 22 Prozent weniger als Männer. Mit dem Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit am 11. Oktober machen Gewerkschaften auf diese Lücke aufmerksam. Nach dem 11. Oktober arbeiten Frauen bis zum Ende des Jahres quasi umsonst. Mehr zum Thema:

► bundesinitiative-gleichstellen.de



Foto: Tobias Pflügel

Vorstandsmitglied Jürgen Kerner gratuliert Timo Werner (li.).

Herzlichen Glückwunsch

Mit Timo Werner wurde das 60.000. Mitglied der IG Metall aus der Leiharbeitsbranche begrüßt. Werner arbeitet in der Luitpoldhütte in Amberg. Dank einer Betriebsvereinbarung erhielt er als Leiharbeiter dort nicht nur gleichen Lohn für gleiche Arbeit, sondern wurde auch nach 16 Wochen übernommen.

Perspektiven für alle

Der Zukunftsvertrag bei der Salzgitter AG trage zur Bewältigung der Herausforderungen bei, vor die sich der Konzern aufgrund des schwierigen Marktumfelds gestellt sieht, erklärte Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender. Der Vertrag schaffe Perspektiven für Beschäftigte und Unternehmen.



WISSEN

Gute Gründe für einen Tarifvertrag

Der Tarifvertrag schafft Klarheit. Das Gesetz sagt nicht, was gleiche Bezahlung im Betrieb heißt. Für Beschäftigte wäre nicht transparent, welche Ansprüche sie haben. Zudem gilt Equal-Pay auch nicht für verleihfreie Zeiten. Mehr gute Gründe und zum Tarifergebnis unter:

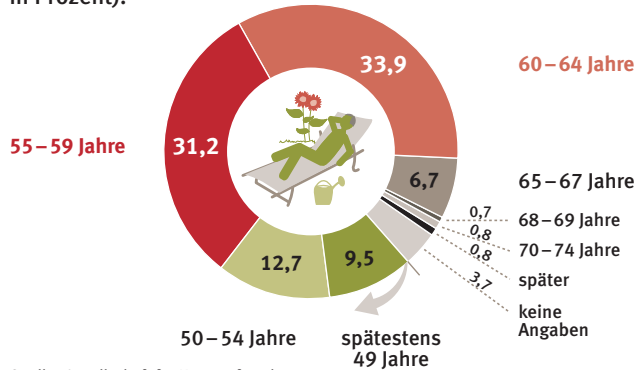
► igmetall.de/leiharbeit

»Wir brauchen

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

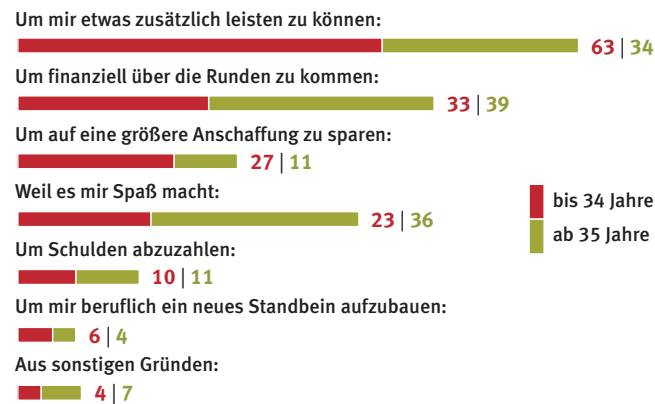
Kaum einer will mit Mitte 60 noch arbeiten

In diesem Alter würden Berufstätige gern in Rente gehen – wenn finanzielle Aspekte keine Rolle spielen würden (Anteile in Prozent):



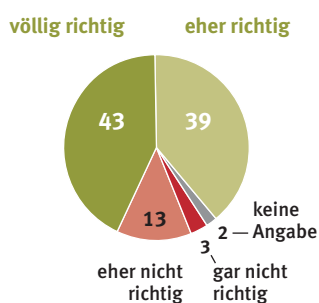
Für Nebenjobs gibt es unterschiedliche Gründe

29 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 35 Jahren und zwölf Prozent der Älteren haben mindestens einen Nebenjob. Die Gründe (in Prozent, Mehrfachnennungen möglich):

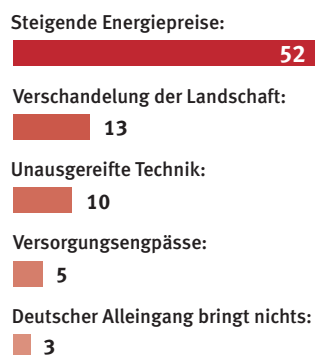


82 Prozent finden die Energiewende richtig

So viel Prozent der Deutschen finden die Ziele der Energiewende...



Diese Einwände werden am häufigsten genannt (in Prozent):



INTERVIEW

EADS steht vor großen Veränderungen: Die Sparten Verteidigung und Raumfahrt werden zusammengefasst. Rüdiger Lütjen, Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats, über die Chancen und Risiken für den Konzern und warum es einen Aktionstag geben wird.

EADS steigerte seinen Umsatz in der ersten Jahreshälfte 2013 gegenüber dem Vorjahreszeitraum um sechs Prozent. Trotzdem will Tom Enders den Konzern nicht einfach nur in Airbus umbenennen, sondern ihn grundlegend um- und neustrukturieren. Muss das sein?

Rüdiger Lütjen: EADS ist seit seiner Gründung eine Erfolgsgeschichte, wir haben stetig Marktanteile hinzugewonnen und konnten die Beschäftigtenzahlen ausbauen. Allerdings: In unserem Verteidigungsbereich sowie in der Raumfahrt haben sich in den vergangenen Jahren die Marktstrukturen geändert. Wir leben hier von öffentlichen Aufträgen. In Zeiten knapper Kassen steht immer weniger Budget für diese Bereiche zur Verfügung. Von daher ist es richtig, dass sich das Management fragt, wie man sich zukünftig besser aufstellen kann.

Aus den jetzt vier EADS-Bereichen sollen fortan drei Sparten werden. »Airbus Defence & Space« wird Verteidigung und Raumfahrt umfassen. Ist das in sich stimmig?

Lütjen: Nun, auf den ersten Blick wirkt es zumindest so. Ganz genau lässt sich das noch nicht sagen, dazu wissen wir einfach noch zu wenig. Die Konzernführung wird uns bis Jahresende detailliert informieren, erst dann kann man wirklich beurteilen, wie griffig und durchdacht die Umstrukturierungen tatsächlich sind. Durch eine Konzentration erfolgreich am Markt zu agieren, das ist jedenfalls das Ziel des Managements. Klar ist aber auch, dass

Unternehmen nur erfolgreich sind, wenn die Beschäftigten ein gutes soziales Umfeld vorfinden.

Trotz aller Umstrukturierungen: Bereits seit Jahren gibt es Rückgänge im Verteidigungsgeschäft, neue Großaufträge werden auf absehbare Zeit nicht kommen. Zunehmend schwere Zeiten also für Konzern und Belegschaft?

Lütjen: Es wird zumindest nicht einfacher. Die Beschäftigten im Verteidigungsbereich benötigen Stabilität und Planungssicherheit. Eine gute Organisation kann hier helfen. Viel wichtiger sind aber Aufträge für die Verteidigungs- und Raumfahrtsparte. Ohne die wird es schwierig. Hier ist die Politik gefordert.

Schon nach den bisherigen Plänen soll Cassidian bis 2014 rund 570 Millionen Euro an jährlichen Kosten einsparen. 850 Stellen sollen wegfallen. Drohen mit der Neustrukturierung nun weitere Kürzungen?

Lütjen: Das kann ich jetzt noch nicht sagen. Die Geschäftsführung hat uns über konkrete Maßnahmen und darüber, was diese für die Beschäftigten bedeuten, noch nicht informiert.

Du hast gesagt, dass Du bisher noch keine Restrukturierung gesehen hast, die ohne Beschäftigungsabbau ausgekommen sei. Die Frage sei nur, wie man ihn gestaltet. Worauf kommt es an?

Lütjen: Das ist ganz klar: Es darf keine betriebsbedingten Kündigungen geben, es muss alles sozialverträglich geregelt werden. Darüber hinaus muss die Beschäf-

Planungssicherheit«



Fotos: Michael Kottmeier/k.film

Rüdiger Lütjen, Vorsitzender des Europäischen Betriebsrats von EADS, fordert von der Geschäftsführung eine Zusage für Arbeitsplatzsicherung. »Es darf keine betriebsbedingten Kündigungen geben.«

tigungsmöglichkeit für die Kolleginnen und Kollegen im Konzern abgesichert werden.

Während der Wehretat stagniert, legt der zivile Bereich kräftig zu. Airbus ist bis in das kommende Jahrzehnt ausgelastet. Ist in diesem Konzernbereich also alles in Ordnung?

Lütjen: Stimmt, der Sparte Airbus geht es sehr gut. Wir haben hier sieben Jahre Auftragsbestand, wir verkaufen gerade mehr Flugzeuge, als wir ausliefern können, und wir haben eine sichere Beschäftigungslage. Aber auch hier ist nicht alles Gold, was glänzt: Die derzeitige Auftragslage und Auslastung erfordern enorme Anstrengungen.

Was heißt das konkret?

Lütjen: Der Druck auf die Belegschaft ist derzeit enorm, Arbeitsintensität und Arbeitsbelastung nehmen bei den Beschäftigten immer weiter zu. Wir haben bei Airbus einen sehr hohen Anteil von Mehrarbeit, Samstage und Sonntage werden immer häufiger durchgearbeitet, und auch die Arbeitszeitkonten sind prall gefüllt. Und natürlich wächst auch der Druck auf unsere Leiharbeitskräfte und auf unsere Zulieferbetriebe. Die Arbeitsorganisation muss

also im gesamten Konzern verbessert werden.

Wie ist die Stimmung unter den Kollegen im Moment?

Lütjen: Viele sind sehr beunruhigt, weil sie nicht wissen, was passiert, was auf sie zukommt. Und die Kollegen von Astrium und Cassidian haben natürlich Sorge, dass ihr Arbeitsplatz gefährdet sein könnte. Es ist in der Belegschaft aber zugleich auch eine Erwartungshaltung zu spüren. Die Kollegen haben die Hoffnung, dass die Geschäftsführung auf die neuen Rahmenbedingungen tragfähige Antworten findet.

Anfang November soll es einen Aktionstag geben. Welche Forderungen stehen im Mittelpunkt?

Lütjen: Wir planen bundesweit an allen Standorten Aktionen, wobei der Adressat neben der Unternehmensführung auch die Politik sein wird. Von der erwarten wir ein klares Bekenntnis zu unseren Standorten. Von der Geschäftsführung fordern wir nachhaltige Personal- und Produktkonzepte, eine Zusage für Arbeitsplatzsicherung sowie vermehrte Anstrengungen in den Bereichen Ausbildung und Qualifikation. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



WISSEN

Der EADS-Konzern in Zahlen:

EADS-Standorte (weltweit)	170
Mitarbeiter (EADS gesamt)	140 405
EADS-Umsatz (in Milliarden Euro)	56

»Wenn das Unternehmen mit einer strategischen Restrukturierung nachhaltig auf veränderte Marktbedingungen reagiert, werden wir als IG Metall diesen Prozess konstruktiv begleiten. Wir wollen, dass der Konzern seinen Erfolgskurs fortsetzen kann und die Beschäftigten eine sichere Perspektive bekommen. Von der Politik erwarten wir ein klares Bekenntnis und erneuern unsere Forderung nach einer nationalen Luft- und Raumfahrtkonferenz.« **Jürgen Kerner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall**



Foto: Frank Rumpenhorst

KURZ & BÜNDIG

Konflikt um Mindestlohn

Die Beschäftigten im Elektrowerkzeug haben Anspruch auf ein faires Mindestentgelt. Eine bundesweite Regelung läuft Ende des Jahres aus. Sachsen blockiert die Verlängerung auf weitere zwei Jahre. IG Metall-Vorstandsmitglied Helga Schwitzer und Bezirksleiter Olivier Höbel kritisieren dies als Schlag gegen die Beschäftigten.

► igmetall-bbs.de



Der Bildungsrechner zeigt, wie viel Geld Ihr für Eure Bildung braucht.

Lebenslang lernen kostet

Im Rahmen ihrer Kampagne »Revolution Bildung« fordert die IG Metall Jugend ein individuelles Bildungsbudget zum lebenslangen Lernen für alle. Im Bildungsrechner könnt Ihr ausrechnen, wie viel Geld Ihr für Eure Aus- und Weiterbildung im Laufe Eures Lebens benötigt.

► bildungsrechner.de

Graue Arbeitswelt

Die Ausstellung »Abschied. Im Gegenlicht« zeigt 34 Ölgemälde des Mühlheimer Künstlers Hagen Bonifer. Vorlage dafür war die Mato, ein Offenbacher Industriebetrieb. In der mittlerweile verfallenen Fabrik arbeiteten die Eltern des Künstlers und in Offenbach wurde die Ausstellung auch zuerst gezeigt. Nun geht sie auf Wanderschaft. Infos zur Ausstellung:

► offenbach@igmetall.de

An aerial photograph of an industrial area, likely a shipyard, with a river or canal running through it. Numerous yellow circles, some with numbers (e.g., 25, 36, 43, 37, 38, 11, 41, 17, 42, 33, 14, 23, 13, 15, 34, 44, 10, 35, 20, 39, 29, 40, 7, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 12, 16, 18, 19, 21, 22, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44), are overlaid on the image, indicating specific locations or sampling points. A large yellow oval highlights a specific area in the upper left. The title 'TÖDLICHE FASER' is superimposed on the image in large, bold, yellow and white letters.

TÖDLICHE FASER

Foto: GeoInformation Bremen/www.geo.bremen.de

Niemand hatte ihnen gesagt, womit sie arbeiteten. Wenn Metaller Manfred Bäcker (Name geändert) und seine Kollegen den Boden feigten, schwirrte die Luft vor Staub. Mit ihrer Kleidung trugen sie ihn nach Hause zu ihren Familien und mit jedem Atemzug setzte er sich in ihre Lungen. Erst nach Jahren dämmerte es dem Schiffsbauer, welcher tödlichen Gefahr sie sich täglich auf der Werft aussetzten: Asbest. Die Wände der Kabinen waren mit Asbest gefüllt. Die Arbeiter spritzten die Decken damit aus. Sie bohrten und sägten, überall flogen Millionen feinsten Fasern durch die Luft.

Jahrzehntelang galt Asbest als Wunderstoff. Der Name bedeutet unvergänglich und das ist die Naturfaser. Sie verbrennt nicht,

rostet nicht und: Sie ist billig. Mit Asbest wurden Fußböden und Fliesen verklebt, Dächer, Heizungsrohre und Schiffe isoliert, Brems- und Kupplungsbeläge, Topflappen und Schutzkleidung hergestellt. Vor 20 Jahren wurde Asbest in Deutschland verboten. Welche tödliche Wirkung es besitzt, wusste die Wissenschaft schon lange vorher. 1943 wurde Lungenkrebs als Folge von Asbest anerkannt.

In den 1970er-Jahren machte es auf Bäckers Werft die Runde, was sie einatmeten. »Wir wurden schlauer und manche weigerten sich, in dem Staub zu arbeiten«, erzählt Bäcker. Der Arbeitgeber legte was drauf, wenn sich Leute freiwillig meldeten – es meldeten sich Freiwillige.

Der Staub sitzt noch immer in Bäckers Lunge. Er spürt es, wenn er sich anstrengt. Was

die Fasern anrichten können, hat Bäcker bei Kollegen gesehen. »Manche habe ich bis zum Ende begleitet«, erzählt der Schiffsbauer. »Es ist ein jämmerlicher Tod, und es ist hart, wenn man weiß, dass man selbst Asbest in der Lunge hat.« Sollte er an Lungenkrebs sterben, wünscht er eine Obduktion. So hat er es in seinem Testament bestimmt. Er hat aufgeschrieben, wann er wo wie lange mit Asbest gearbeitet hat. Sollte die Krankheit ausbrechen, ist Bäcker vorbereitet, zumindest auf Ärger mit der Berufsgenossenschaft.

Bei dem Gießener Toxikologen Hans-Joachim Weitowitz melden sich immer wieder Menschen, die um Anerkennung als Asbest-Opfer kämpfen. »Gerade rief ein Mann aus Berlin an«, erzählt Weitowitz. »Als Installateur hat er

ASBEST UND DIE FOLGEN

Die tödliche Wirkung kannte die Wissenschaft schon vor 100 Jahren. Dennoch arbeiteten viele Menschen ungeschützt mit Asbest, Metaller etwa im Schiffsbau oder im Handwerk. 20 Jahre nach dem Verbot kämpfen die Opfer um ihre Anerkennung als Berufskrankheit.
Von Fabienne Melzer

Die gelben Punkte markieren alle Stellen im Bremer Hafen, an denen mit Asbest gearbeitet wurde.

20 Jahre lang Zementrohre aus Asbest zersägt. Nach den Berechnungen der Berufsgenossenschaft kommt er nicht auf die notwendigen 25 Faserjahre. Abgelehnt.»

Es geht um technische Begriffe. Da ist viel von Faserjahren die Rede, die sich nach bestimmten Kriterien berechnen, von Gewebeproben, Faserreport und Versicherungsrecht. Wenig vom Leid der Menschen, die schwer Luft bekommen oder die Diagnose Rippenfellkrebs und oft nur noch wenige Monate zu leben haben. Sie sollen beweisen, dass Asbest die Ursache ist. Sollen sich erinnern, wo sie vor 30 oder 40 Jahren womit gearbeitet haben. Denn Asbest schlummert jahrzehntelang im Körper, bevor es seine tödliche Wirkung entfaltet. So rollte die Welle der Erkrankungen erst in den letzten Jahren richtig an. Experten rechnen damit, dass sie zwischen 2017 und 2020 ihren Höhepunkt erreichen wird. »Menschen, die dem Tod ins Au-

ge blicken, sollen sich erinnern, was sie vor 40 Jahren gemacht haben«, sagt Asbestexperte Woiwitz. »Das ist eine Zumutung.«

Eine Zumutung, die viele Erkrankte nicht mehr auf sich nehmen wollen oder können. Sie nehmen eine Ablehnung hin. Corinna Mahlstedt nicht. Sie arbeitet als Sachbearbeiterin für Berufskrankheiten bei der AOK in Bremen. Über den Bremer Hafen kam Asbest nach Deutschland. »Deshalb kamen hier besonders viele Menschen damit in Berührung«, sagt Corinna Mahlstedt. Jene, die die Ladungen löschten, aber auch all jene, die am Hafen arbeiteten. Seit 2006 häuften sich bei ihr Fälle, in denen der Verdacht einer Asbesterkrankung bestand.

Beweise gesucht. Die Mehrzahl lehnen die Berufsgenossenschaften ab. 2011 wurden ihnen 3913 Verdachtsfälle bei Lungen- oder Kehlkopfkrebs gemeldet. 803 erkannten sie an. 740 davon bekamen eine Rente. Die Zahlen erzählen Niklas Wellmann, Berater bei der Arbeitnehmerkammer in Bremen, vor allem davon, wie allein die Betroffenen gelassen werden. Seine Beratungsstelle liegt in Bremen-Nord. Hier waren die Werften, hier leben die Beschäftigten. Die IG Metall hat eine Außenstelle. Im Büro neben Wellmann beraten Metaller ehrenamtlich. Kurze Wege für die Betroffenen. Viele wussten nicht, worauf es bei einem Antrag ankommt, sagt Wellmann. Wenn sie aus Unwissenheit angeben, nie mit Asbest gearbeitet zu haben, ist der Fall für die Berufsgenossenschaft erledigt.

Doch um den Täter Asbest zu überführen, braucht es Beweise. Für die Vulkan-Werft hat Wellmann sie meterweise. Sein Vorgänger Rolf Spalek, ehemaliger Betriebsrat bei der Werft, hatte die Gesundheitsakten nach deren Schließung 1997 mitgenommen und über Jahre ausgewertet. Wellmann schlägt einen Ordner auf: Briefe, die auf Schreibmaschine getippt wurden, erzählen von Asbestmessungen in den 1980er-Jahren. Listen belegen, wann welches Schiff gebaut wurde. Kühl- und Turbinenschiffe enthalten besonders viel Asbest. Jedes Blatt ein Indiz.

Solche Beweise brauchte Corinna Mahlstedt für den Bremer Hafen. Die AOK schickte zwei Studenten auf Spurensuche. Sie suchten die Schiffsverbindungen aus sämtlichen Ausgaben des Weser-Kuriers seit 1950 heraus. Um herauszufinden, was die Schiffe geladen hatten, klapperten sie Museen und Archive von Hamburg bis Holland ab, sichteten alte Bilder

und werteten Schiffslisten aus. Sie suchten Zeitzeugen und befragten sie. Sie erzählten, wie sie im Hafen aus Asbest Kugeln geformt hatten und sich gegenseitig damit bewarfen. Wie der gefährliche Stoff neben ihnen in Jutesäcken lagerte.

»Es war wie ein Puzzle«, sagt Corinna Mahlstedt. »Mit jedem Teil wurde das Bild klarer.« Das Ergebnis ist ein Luftbild des Bremer Hafens, das von Punkten übersät ist. Überall hier gab es Asbest. Wenn ein ehemaliger Hafenarbeiter erkrankt, kann die AOK-Beraterin anhand ihrer Daten sagen, ob er mit Asbest gearbeitet hat.

Als Sönke Bock zum ersten Mal von der Hafenkarte hörte, dachte er: »Das ist doch Aufgabe der Berufsgenossenschaft.« Der Metaller ist Vorstandsvorsitzender der Berufsgenossenschaft Holz und Metall. Zwischen 1978 und 2010 zählten die Berufsgenossenschaften 40 500 berufsbedingte Krebserkrankungen. 31 000 davon gingen auf das Konto von Asbest. Kosten für Behandlung und Renten schießen in die Höhe. Ein Ende ist nicht in Sicht. »Da geht es um Milliarden«, sagt der Gießener Professor Woiwitz. Geld der Arbeitgeber. Sie zahlen die Unfallversicherung allein. Jeder Fall, der nicht anerkannt wird, spart Beiträge.

Zeitzeugen fehlen. Den Opfern läuft derweil die Zeit davon. »Wir haben immer weniger Zeitzeugen«, sagt Bock. Standardwerte reichen nicht, um den Einzelfall zu beurteilen. Sie gehen von Acht-Stunden-Tagen aus. Viele atmen den Staub aber zehn Stunden täglich ein. Schweißer knieten bei der Arbeit auf Asbesttöchern. »Das wissen viele nicht«, sagt Bock. Sein Ziel ist eine bundesweite »Hafenkarte«. Damit jeder prüfen kann, ob er oder sie mit Asbest gearbeitet hat. An der Küste, in Bayern oder Berlin. Während bei ehemaligen Werftarbeitern bei Lungenkrebs der Verdacht schnell auf Asbest fällt, ahnen manche Heizungsinstallateure, Schlosser, Schweißer oder Kfz-Mechaniker nicht, woher ihr Leiden rührt. Daten sichern ist das eine. Noch besser wäre es, den Betroffenen den mühsamen Nachweis zu ersparen. »Wir müssen die Anerkennung erleichtern«, sagt Bock. »Wer zehn Jahre auf der Vulkan-Werft gearbeitet hat und krank wird, muss seine Anerkennung bekommen.« ■

TIPP

Betriebsrat fragen

Wer Fragen zu Asbest oder zur Anerkennung als Berufskrankheit, kann sich an seinen Betriebsrat wenden. Er kennt den Betrieb und weiß, womit gearbeitet wurde. Infos hat auch die IG Metall vor Ort.

Aufstieg mit Hindernissen

RECHT SO | Wer eine Fortbildung macht, neue Fähigkeiten erwirbt und anschließend neue Aufgaben übernimmt, bekommt unter Umständen einen neuen Arbeitsvertrag. Tjark Menssen erklärt, worauf Beschäftigte dabei achten müssen.



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Hermann

Ein Mangel an Fachkräften lässt sich beheben, indem Betriebe Beschäftigte fortbilden. Für Beschäftigte kann das unter Umständen einen beruflichen Aufstieg bedeuten, der auch arbeitsrechtliche Fragen aufwerfen kann. Etwa dann, wenn mit der höheren Qualifikation neue Aufgaben übernommen werden, die der Arbeitsvertrag bislang nicht umfasst.

Probezeit möglich. Treten Beschäftigte eine neue Stelle an, muss der Arbeitgeber den bisherigen Arbeitsvertrag ändern oder einen neuen Vertrag mit dem Beschäftigten abschließen. Werden die Vertragsbedingungen neu verhandelt, bedeutet dies, man kann alles vereinbaren, muss es aber nicht. Dabei kann, selbst wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer kennt, die Frage auftauchen, ob eine neue Probezeit vereinbart wird.

Wird eine Probezeit im bestehenden Arbeitsverhältnis vereinbart, sollten Beschäftigte mit dem Arbeitgeber festlegen, dass das bisherige Arbeitsverhältnis nicht beendet wird, sondern ruht. In einem solchen Falle kann der Arbeitnehmer auf die alte Arbeits-

stelle zurückkehren, wenn er sich nach Auffassung des Arbeitgebers am neuen Arbeitsplatz nicht bewährt hat.

Auch wenn eine Probezeit für die neue Aufgabe vereinbart wurde, bleibt das Kündigungsschutzgesetz für das bisherige Arbeitsverhältnis anwendbar. Aus diesem Grund schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer häufig ein befristetes Probearbeitsverhältnis ab. In den meisten Fällen gilt: Das alte Arbeitsverhältnis lebt wieder auf, wenn das neue Arbeitsverhältnis nicht entfristet wird. Ebenso kön-

nen einzelne Vertragsbedingungen zu Funktion, Aufgabengebiet oder Gehalt befristet abgeschlossen werden. Diese Befristungen müssen ausdrücklich aufgrund der Erprobung abgeschlossen werden. Sie erkennt das Gesetz als Sachgrund für eine befristete Beschäftigung an. Die Rechtsprechung verlangt für die Zulässigkeit einer solchen Befristung außerdem, dass mit der neuen Stelle ein echter Karrieresprung verbunden ist. Ein bloßer Aufstieg im Rahmen üblicher Tarifgruppenwechsel kann deshalb nicht befristet werden.



WISSEN

Ratgeber Arbeitsvertrag

Probezeit, Befristungen oder Entgelt – das und eine ganze Menge mehr kann der Arbeitsvertrag regeln. Fragen dazu beantwortet auch der Ratgeber Arbeitsvertrag der IG Metall. Mitglieder können ihn im Internet herunterladen oder bestellen:

- igmetall.de
- Mitglieder
- Ratgeber

In der Regel sechs Monate. In aller Regel darf die Probezeit nicht über sechs Monate hinausgehen. Eine längere Probezeit kann nur unter besonderen Umständen, die der Arbeitgeber begründen muss, im Einzelfall gerechtfertigt sein. Im Bereich des öffentlichen Dienstes wurde in diesem Fall eine Höchstdauer von zwei Jahren tarifvertraglich vereinbart. Ob diese Höchstfrist allerdings für den Bereich der Privatwirtschaft eine angemessene Orientierung bietet, ist zweifelhaft. ■

Die IG Metall sucht für ihre Vorstandsverwaltung in Frankfurt am Main zum 1. September 2014:

Auszubildende zur Kauffrau/zum Kaufmann für Bürokommunikation

- Möchtest Du in einem Beruf mit Zukunft ausgebildet werden?
 - Hast Du Spaß und Interesse an Sekretariatsarbeit?
 - Bist Du kommunikationsstark und fällt es Dir leicht, Texte zu formulieren?
 - Zuverlässigkeit und Lernbereitschaft sind für Dich selbstverständlich?
 - Hast Du mindestens einen guten Hauptschulabschluss?
- Dann freuen wir uns auf Deine Bewerbung!

- Schicke Deine vollständigen Bewerbungsunterlagen mit Lebenslauf, Lichtbild und Zeugniskopien bitte bis zum 3. November 2013 per Post an: IG Metall-Vorstand, FB Organisation und Personal, Katarina Fay, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main.
- Du brauchst mehr Infos? ► igmetall.de

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



PRÜFSTAND

Uniform – was darf der Chef?

Neuer Job, neue Klamotten? Muss ich mich neu einkleiden? Wer zahlt die Schutzbrille, wer die Uniform? Auf diese Fragen gibt es keine einfache Antwort:

Zunächst müssen Beschäftigte prüfen, ob es sich um Schutzkleidung (Sicherheitschuhe), Arbeitskleidung (Kittel), Berufskleidung (Overall) oder Dienstkleidung (Uniform) handelt.

Bei Schutzkleidung ist der Fall klar: Der Arbeitgeber muss zahlen. Dazu ist er per Gesetz verpflichtet.

Betriebsrat redet mit. Verlangt der Arbeitgeber, dass eine bestimmte Kleidung im Betrieb getragen wird, dann hat der Betriebsrat immer auch ein Mitbestimmungsrecht. Geregelt ist das im Paragraph 87 Absatz 1 Nummer 1 des Betriebsverfassungsgesetzes.

Ob die Kosten für Arbeitskleidung wie Uniform oder Kittel auf den Arbeitnehmer übertragen werden können, muss durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag geregelt werden. Wichtig: ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 12. Februar 2009 (AZR 676/07). Danach muss der finanzielle Aufwand für Arbeitskleidung in einem vernünftigen Verhältnis zum Gehalt stehen. ■



Farbe und Passform: Arbeitskleidung ist immer wieder ein Thema.

Foto: Thomas Dubour/panthermedia.net

Foto: Imagehit Limited/panthermedia.net



Bei ZF Friedrichshafen kann Elternzeit beim Aufstieg helfen.

Karriere dank Elternzeit

FAMILIE UND BERUF

Seit Jahren kämpfen meist Frauen dagegen an, dass ihnen Auszeiten für Familie im Lebenslauf als Mangel ausgelegt werden. Beim Automobilzulieferer ZF Friedrichshafen können sie damit jetzt sogar punkten.

Wer zum ersten Mal von der Geschichte hört, fasst sich unwillkürlich ans Ohr und fragt unglaublich: »Wie bitte? Karrierepunkte für Elternzeit? So was gibt es doch gar nicht.« Doch: beim Automobilzulieferer ZF in Friedrichshafen. Seit diesem Jahr können sich Beschäftigte hier für Höheres qualifizieren, wenn sie Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder sich gesellschaftlich engagieren.

Beruflicher Aufstieg läuft bei ZF über sogenannte Karrierebausteine. Sie gibt es etwa, wenn Beschäftigte Führungserfahrung sammeln oder ein Projekt leiten. Für bestimmte Hierarchieebenen

müssen sie eine bestimmte Zahl an Bausteinen vorweisen. Neu ist: Für ein Jahr gesellschaftliches Engagement, Eltern- oder Pflegezeit vergibt der Arbeitgeber jeweils einen Karrierebaustein. Beschäftigte können sie wie einen Joker nutzen und statt anderer fehlender Bausteine einsetzen.

Anerkennung. Sabine Pflegar findet die Idee gut. Da macht es nichts, dass erst der Mangel das Unternehmen zu der Entscheidung bewegte. »Einerseits ist ZF mit seiner Lage am Bodensee ein attraktiver Arbeitgeber«, sagt die Betriebsrätin. »Andererseits

WISSEN

Eine Frage des Geldes

Wenn Frauen wegen Kindererziehung beruflich aussetzen, sinken ihre Einkommen.

1. Je länger Frauen aussteigen, desto größer sind die Einbußen und desto schwieriger wird der Wiedereinstieg.

2. Nach einjähriger Unterbrechung erreichen Frauen nur noch 95 Prozent des Entgeltlevels vergleichbarer Kolleginnen ohne Unterbrechung.

3. Nach längeren Auszeiten sinken die Chancen, auf eine gleichwertige Stelle zurückzukehren. Kehren Frauen innerhalb von fünf Jahren zurück, liegen sie bei 50 Prozent. Später bei 16 Prozent.

wird es immer schwieriger, Fachkräfte zu kriegen, wenn man ihnen keine Vereinbarkeit bietet.«

Noch steckt das System in den Anfängen, aber Sabine Pflegar sieht es als Chance, die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu verkleinern. »Elternzeit war nun einmal für Frauen ein Karriereknick, und mit dem Knick wuchs die Entgeltlücke.«

Die Karrierepunkte werten unbezahlte Arbeit auf, die viele Menschen tagtäglich leisten. Karriere dank Elternzeit – das lässt auch Papamonate in einem neuen Licht erscheinen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Wissen rechtzeitig weitergeben

STANDPUNKT

Wenn auf einen Schlag ein Zehntel der Beschäftigten in Rente geht, kann das für die verbleibende Mannschaft zu einem Problem werden. Der Betriebsrat von Miele in Lehrte hat es rechtzeitig erkannt und als Pilotbetrieb der Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« den Übergang ein Jahr lang vorbereitet. Mit Erfolg.

Fotos: Matthias Reckzeh



Meist gab es bunte Luftballons, einen Kuchen, die üblichen Reden über das weinende und das lachende Auge und dann war der Kollege weg. Ging früher jemand in Rente, machten sich Verantwortliche wenig Gedanken, dass mit dem Kollegen eine Menge Wissen den Betrieb verließ. Das haben wir bei Miele geändert.

Betriebe müssen nicht nur mit Beschäftigten arbeiten, die im Durchschnitt älter sind. Geburtenstarke Jahrgänge und Personalabbau in wirtschaftlich schwachen Zeiten führen dazu, dass in vielen Belegschaften ganze Jahrgänge fehlen und andere überdurchschnittlich vertreten sind. Kommen die starken Jahrgänge ins Rentenalter, reißen sie ein riesiges Loch, das nicht einfach neben der täglichen Arbeit und schon gar nicht von heute auf morgen gestopft werden kann.

Wechsel vorbereiten. Bei uns am Standort in Lehrte gingen im vergangenen Jahr 32 Kollegen in Altersteilzeit und in diesem Jahr noch einmal neun. Innerhalb

kürzester Zeit verließ ein Zehntel den Betrieb. Wenn wir das nicht vorbereitet hätten, wäre es den Kolleginnen und Kollegen auf die Füße gefallen. Wir konnten uns gut vorstellen, was das bedeutet hätte: überlaufende Stundenkonten und jede Menge Fragen, die keiner beantworten

Zum Autor



Frank Pern ist seit 1985 Mitglied des Betriebsrats bei Miele in Lehrte und seit 1986 Vorsitzender. Der 53-Jährige ist gelernter Maschinenschlosser und arbeitet dort seit 1976. Ein Schwerpunkt seiner Arbeit als Betriebsrat ist das Thema Übergang in die Rente. Seit 1987 hat er mit anderen immer wieder Modelle dazu erarbeitet.

kann, weil die, die die Antworten kennen, in Rente sind.

Als Pilotbetrieb der Kampagne der IG Metall nahmen wir uns das Problem vor. Die Kampagne heißt »Gute Arbeit – gut in Rente«. Für unsere Betriebsräte und Vertrauensleute bedeutet das: Wir kümmern uns darum, dass Ältere gut in die Rente gehen können. Und darum, dass der Rest der Belegschaft dabei nicht unter die Räder kommt.

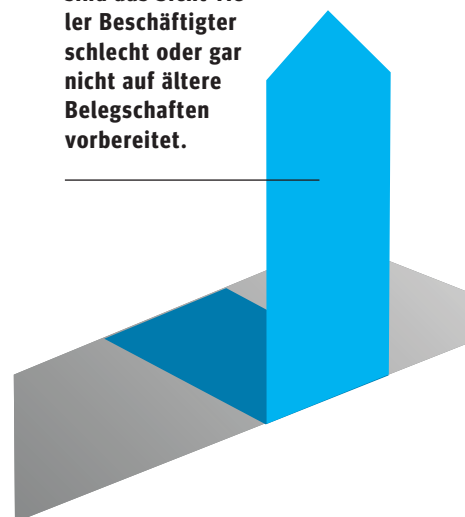
Wenn Kolleginnen und Kollegen in Altersteilzeit gehen, wissen wir drei Jahre vorher, wann sie weg sind. Wir haben genügend Zeit, die Aufgaben und das Wissen zu übergeben.

In einer Übersicht haben wir festgehalten: Wer geht? Was macht er? Wer könnte die Aufgaben übernehmen? Wir haben dann bereichsweise Paten eingesetzt, die den gesamten Ablauf der Übergabe gesteuert haben. Dabei haben wir uns an Prozessen orientiert. Das heißt, Tätigkeiten, die heute in der Abteilung A gut und richtig angesiedelt sind, können morgen besser in Abteilung B bearbeitet

Wissen weitergeben: Bei Miele in Lehrte verabschieden sich Beschäftigte nicht von heute auf morgen in Rente. Sie übergeben ihre Arbeit mit einem Paten an einen Nachfolger.

48%

der Betriebe sind aus Sicht vieler Beschäftigter schlecht oder gar nicht auf ältere Belegschaften vorbereitet.





Nachfolger erstellte eine Liste mit den Tätigkeiten, die er in Zukunft übernimmt. Dabei musste natürlich auch geprüft werden, ob der Nachfolger über genügend freie Kapazitäten verfügte, diese Aufgaben zu übernehmen. War das nicht der Fall, konnte es vorkommen, dass der Nachfolger wiederum Tätigkeiten an einen anderen Kollegen abgeben musste.

Etwa drei Monate, bevor der Altersteilzeiter ausschied, übergab er seine Aufgaben an seinen Nachfolger und stand von da an nur noch beratend zur Verfügung. Während der Übergabe und auch danach trafen sich Paten, Arbeitgeber und Betriebsrat einmal pro Woche. So konnten auftretende Probleme sofort geklärt werden. Dabei haben wir immer darauf geachtet, dass niemand am Ende weniger Geld in der Tasche hatte.

Das System hat sich bewährt. Das können wir an unseren Stundenkonten ablesen. Sie sind nicht übergelaufen. Der Krankenstand stieg nicht und wir hatten auch keine Produktionsausfälle. Natürlich gibt es Kolleginnen und Kollegen, für die es nicht so gut gelaufen ist, und die unter einer größeren Belastung leiden. Über die Paten bekommen wir das mit und suchen nach neuen Lösungen.

Wir wenden dieses Verfahren inzwischen immer an, wenn ein Kollege oder eine Kollegin ausscheidet. Nicht erst, wenn wieder ein Zehntel der Belegschaft den Betrieb verlässt. ■

Frank.Pern@miele.de

werden. Außerdem wurde alles im Hinblick auf die Frage überprüft, ob die eine oder andere Tätigkeit entfallen kann. Betriebsrat und Arbeitgeber legten so die zu übergebenden Tätigkeiten fest.

Aufgaben verteilen. Nach dieser Überprüfung bestimmten Betriebsrat und Arbeitgeber für jeden Altersteilzeiter einen Nachfolger. Der Pate, der Altersteilzeiter und der Nachfolger setzten sich zusammen und der

DAS STICHWORT

sit|ten|wid|ri|ger|Lohn, der;

Ein sittenwidriger Lohn verstößt gegen die guten Sitten. Aber was heißt das in Euro und Cent? Die Frage beschäftigt etwa Arbeitsagenturen, denn sie dürfen Arbeitslose nicht in Arbeit mit sittenwidrigen Löhnen vermitteln.

Ein »auffälliges Missverhältnis« zwischen Leistung und Lohn liegt laut Bundesagentur für Arbeit vor, wenn die Vergütung weniger als zwei Drittel des Tariflohns beträgt, der in der Wirtschaftsregion üblich ist. Fallen weniger als die Hälfte der Beschäftigten oder Arbeitgeber unter den Tarifvertrag, beginnt ein sittenwidriger Lohn bei weniger als zwei Drittel der ortsüblichen Vergütung.

Dehnbarer Begriff. Wie dehnbar diese Definition ist, zeigt ein Blick in die Praxis. So gelten bei manchen Arbeitsagenturen im Osten Bruttostundenlöhne von 6,89 Euro für Facharbeiter nicht als sittenwidrig. Für Helfer reichen schon 5 Euro.

Der Grund: Viele Fragen beantworten Gesetz und Rechtsprechung nicht. Was ist eine

Wirtschaftsregion? Wie berechnet sich ein ortsüblicher Lohn? Wer muss nachweisen, dass ein Tarifvertrag für weniger als die Hälfte der Beschäftigten gilt? Mangels klarer Vorgaben müssen Arbeitsagenturen diese Fragen selbst beantworten, wenn sie die Grenze für sittenwidrige Löhne festlegen. Da endet eine Wirtschaftsregion schon mal an den Grenzen der Stadt und der ortsübliche Lohn wird mit drei Anrufen bei Unternehmen ermittelt.

Die IG Metall kritisiert dieses Vorgehen und fordert ein einheitliches und nachprüfbares Verfahren. Grundsätzlich sollte das Tarifentgelt der Maßstab sein, an dem sich sittenwidrige Löhne messen lassen müssen. Arbeitsagenturen sollen nur davon abweichen, wenn sie es begründen können. Gibt es in einer Region keine ausreichende Tarifbindung, muss der ortsübliche Lohn mithilfe von allgemein anerkannten Quellen geprüft werden. Eine Wirtschaftsregion endet nicht an Stadtgrenzen und sollte sich an Tarifgebieten orientieren. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Schutz vor der Informationsflut

Das E-Mail-Postfach läuft überständig eine neue Nachricht, dauernd Informationen. Keine Frage: Der Büroalltag ist stressig, die Frequenz der Aufgaben und Anfragen hat sich vervielfacht. Damit haben sich die Anforderungen an die Beschäftigten verändert.

Der Einzelne muss immer mehr Informationen in immer kürzerer Zeit verarbeiten. Der Druck steigt – und so die Gefahr, stressbedingte Beschwerden wie

Kopfschmerzen und Magenprobleme zu bekommen.

Wichtig ist, die Möglichkeiten des Mailprogramms zu nutzen: Unerwünschte Mitteilungen können per Spamfilter abgefangen werden, Ordner erleichtern das Sortieren, gute Betreffzeilen sparen Lesezeit, und auf überflüssige Anhänge sollte verzichtet werden. Auch wichtig: einmal am Tag sich eine Stunde zu nehmen, in der ungestört gearbeitet wird. ■



WISSEN

Viele Wege zu guter Arbeit und Übergängen in die Rente

Mit der Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« unterstützt die IG Metall Betriebsräte dabei, älteren Beschäftigten den Ausstieg aus dem Arbeitsleben zu erleichtern und gute Arbeitsbedingungen für alle zu schaffen. Das Ziel: Gesund zu bleiben bis zur Rente. Je nachdem, wo der Schuh am meisten drückt, kümmern sich die Pilotbetriebe der Kampagne um Arbeitserleichterungen wie Hebehilfen oder Sitzmöglichkeiten, Qualifizierungen oder Altersteilzeitmodelle. Damit Menschen gesund in Rente gehen können, muss aber auch die Politik die Rahmenbedingungen verbessern. Statt Einheitsrente für alle, fordert die IG Metall Wahlmöglichkeiten für jeden. Die Kampagne im Internet:

gutinrente.de



Foto: Cordula Kropke

Betriebsversammlung beim Holzproduzenten Hüttemann in Wismar: Der Betriebsrat mit dem Vorsitzenden Axel Herckt (dritter von links) und die IG Metall-Sekretäre Maik Schwaß (vierter von links) und Friedhelm Ahrens (fünfter von links) stellen den Tarifvertrag vor.

In kurzer Zeit viel erreicht

DA GEHT WAS

Beim Holzproduzenten Hüttemann in Wismar sind fast alle Beschäftigten Mitglied der IG Metall. So sind sie erfolgreich: Ein gutes Jahr ist die Gründung des Betriebsrats erst her und schon jetzt gibt es einen Tarifvertrag.

Das Geld reichte hinten und vorne nicht. Einige mussten sogar zum Sozialamt, weil sie zu wenig verdienten. Und was die Beschäftigten des Holzproduzenten Hüttemann in Wismar vor allem störte: der Umgang der Vorgesetzten mit den Arbeitern. »Die Schichtpläne wurden einfach festgelegt«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Axel Herckt. Wochenendarbeit oder Überstunden: Die 170 Beschäftigten mussten hinnehmen, was ihnen vorgegeben wurde.

Betriebsrat gegründet. Davon hatten die Beschäftigten genug, und machten sich mit Unterstützung der IG Metall Lübeck-Wismar an die Gründung eines Be-

triebsrats. Im Mai vergangenen Jahres war es so weit: Das frisch gewählte Gremium nahm die Arbeit auf. Schnell war klar, dass es Tarifverträge geben soll.

In den Verhandlungen ging es um Arbeitszeiten, eine bessere Bezahlung und ein transparentes Entgeltsystem. Ein Jahr dauerten die Gespräche.

Sie standen immer mal wieder kurz vor dem Scheitern.

Tarifvertrag durchgesetzt. Im Juli gelang dann der Durchbruch in den Verhandlungen. In Anwesenheit von Ministerpräsident und Bürgermeister stellten IG Metall, Betriebsrat und Geschäftsführung die Tarifverträge vor:

Ausbildungsvergütungen, Löhne und Gehälter sind seit 1. August in einem ersten Schritt zwischen drei und zehn Prozent gestiegen. Für die folgenden zwei Jahre sind weitere Erhöhungen in der gleichen Größenordnung vereinbart. Außerdem wird erstmals Weihnachtsgeld eingeführt. Die Zahl der Urlaubstage steigt von 26 auf 30. Und zum 1. August nächsten Jahres sinkt die Arbeitszeit auf 39 Stunden pro Woche.

Vorbild für andere. »Auch wenn sich mancher Kollege vielleicht mehr erhofft hat: Der Tarifvertrag kann sich sehen lassen«, meint Herckt. »Vor allem die jungen Leute, die noch nicht so lange im Betrieb sind, profitieren von den neuen Entgelten.« Und auch der Umgang mit den Mitarbeitern habe sich seit der Gründung des Betriebsrats und den Verhandlungen verbessert. Friedhelm Ahrens von der IG Metall Küste hofft, dass der Tarifvertrag »Vorbildcharakter« für andere Betriebe der Holzindustrie hat. In Wismar haben sich beim Großsägerwerk Ilim Nordic Timber und dem Palettenservice bereits Tarifkommissionen gebildet. Im Herbst sollen die Verhandlungen starten. ■

Heiko.Messerschmidt@igmetall.de



WISSEN

Stärkung der Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern

In der Metall- und Elektroindustrie hat die IG Metall in den vergangenen drei Jahren für mehr als 2000 Beschäftigte die Tarifbindung durchgesetzt, zum Beispiel beim Kranbauer Liebherr und Röhrenhersteller EEW in Rostock oder beim Gussteileproduzenten MAT in Ueckermünde. Auch für Tischler gelten wieder Tarifverträge.



Schnupperreise Norwegen



MS Artania

PHOENIX
REISEN GMBH BONN

BLICK AUF DIE WELT

Gegen Krieg und Gewalt

Die grauenhaften Bilder von den Giftgasopfern und Kriegsschäden in Syrien treiben viele Menschen und auch Metaller um. Die IG Metall Reutlingen-Tübingen zum Beispiel hat einen Aufruf gestartet, in dem die Gewalttaten und Menschenrechtsverletzungen in Syrien und anderswo auf der Welt verurteilt werden.

Gleichzeitig fordert der Ortsvorstand der IG Metall, Deutschland müsse weiter »humanitäre Hilfe für die Menschen in und auch außerhalb Syriens« leisten. Dies könne in Form von Flüchtlingshilfen, aber auch durch die Aufnahme von Flüchtlingen geschehen. Insbesondere müssten die Menschen, die aus Syrien nach Deutschland kommen, unterstützt werden. Die Bundesregierung solle sich für eine friedliche Lösung in Syrien einsetzen.

Humanitäre Hilfe gefordert.

»Krieg ist nie eine Lösung«, heißt es in der Resolution und: »Kriege nutzen hauptsächlich der Rüstungsindustrie.« Die IG Metall verurteilt nicht nur den Einsatz von Giftgas, sondern jeglichen Waffeneinsatz. Der Giftgaseinsatz in Syrien rechtfertigt keinen Kampfeinsatz von außen und die Tötung mit konventionellen Waffen. »Im Moment schaut es nicht so aus, aber sollte es zum Kampfeinsatz in Syrien kommen, werden wir am ersten Tag des Angriffs zu Protestkundgebungen aufrufen«, sagt Michael Bidmon von der IG Metall Reutlingen.

Die Unterzeichner des Aufrufs sind unter anderem Betriebsräte von Siemens, Daimler, Bosch, Walter, Stoll, Modine, Automotive Lighting und Kion: Mehr zur Resolution unter:

igm-rt.de

Norwegische Fjorde mit MS Artania

Ab Bremerhaven durchqueren Sie mit MS Artania eindrucksvolle Passagen und genießen den Anblick schneebedeckter Bergwelten. Beide Routen halten jeweils einen besonderen Höhepunkt für Sie bereit: Lassen Sie sich auf **Route 1** von Europas längstem und tiefstem Fjord, dem Sognefjord beeindrucken. Auf **Route 2** erwartet Sie der UNESCO geschützte Geirangerfjord.

Ihr Schiff: Komfortschiff MS Artania

MS Artania erstreckt sich über neun Decks mit Lounges und Bars, einer über zwei Ebenen offenen Lobby, Kino/Theater, einer Show-Lounge, zwei gleichwertige Restaurants und Lido-Restaurant mit Terrasse, Boutique, Beautysalon und Spa. Die Außendecks bieten Sonnenliegen, zwei Poolbereiche, Terrassen-Heck sowie Rundum-Promenade.

Ihre Kabine

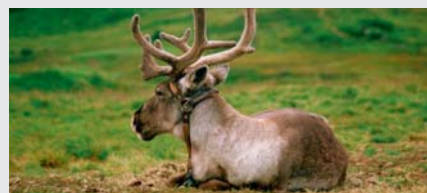
Alle **Kabinen** auf MS Artania liegen außen und haben ein Fenster oder einen eigenen Balkon (Kat. PG, R). Die 2-Bett-Kabinen (ca. 15 – 16 qm) bieten ein Studiobett und ein einklappbares Bett. Zur Ausstattung gehören TV, Radio, Klimaanlage, Telefon, Kühlschrank/Minibar, Safe, Föhn und Leihbademantel.

Verpflegung an Bord

Die Vollpension umfasst Frühstücksbuffet, 11-Uhr-Bouillon, Menüwahl zu Mittag- und Abendessen mit Tischwein, nachmittags Tee/Kaffee mit Kuchen und Mitternachtsimbiss. Freuen Sie sich auf ein festliches Captain's Dinner.

Inklusivleistungen pro Person

- Kreuzfahrt gemäß Reiseverlauf
- 7 Übern. in der gebuchten Kabinenkategorie
- Vollpension & Tischwein zu Mittag- und Abendessen an Bord
- Bordveranstaltungen und Benutzung der Bordeinrichtungen
- DGB-Reisen Extra: Busan- und Abreise nach/von Bremerhaven
- Inklusive Steuern & Gebühren
- Deutschsprachige Reiseleitung an Bord



Termine und Preise 2014 pro Person in €

Buchungscode	Z8N006 (Route 1)	Z8N007 (Route 2)
Kabinenkategorien	11.05. – 18.05.	06.09. – 13.09. 13.09. – 20.09.
Kat. H, 2-Bett außen, diverse Decks *	999,-	999,-
Kat. I, 2-Bett außen, Glückskabine	1.199,-	1.199,-
Kat. J, 2-Bett außen, Neptundeck	1.249,-	1.249,-
Kat. K, 2-Bett außen, Saturndeck	1.299,-	1.299,-
Kat. M, 2-Bett außen, Oriondeck	1.349,-	1.349,-
Kat. PG, 2-Bett außen, Oriondeck mit Balkon	1.399,-	1.399,-
Kat. R, 2-Bett außen, Jupiterdeck mit Balkon	1.649,-	1.649,-
Kat. L, Einzel außen, Saturndeck	1.599,-	1.599,-

* Kabinen mit Sichtbehinderung. Weitere Kabinenkategorien auf Anfrage buchbar. **Busabfahrtsorte nach Bremerhaven:** Bonn, Berlin, Bremen, Düsseldorf, Dortmund, Essen, Frankfurt/M., Hamburg, Hannover, Heidelberg, Kassel, Karlsruhe, Köln, Leipzig, Leverkusen, Magdeburg, München, Münster, Nürnberg, Stuttgart und Würzburg. **Zusatzkosten p. P.:** Ausflüge (an Bord buchbar). **Weitere Informationen:** Die Bordsprache ist deutsch. Die offizielle Bordwährung ist EURO. Visa-, Master- und deutsche EC-Karten werden akzeptiert. Abrechnung in Euro. Die günstigen Barpreise und die niedrigen Nebenkosten an Bord sind ein weiterer Pluspunkt für eine unvergessliche Reise mit MS Artania. **Reisebestimmungen:** Deutsche Staatsbürger benötigen einen gültigen Personalausweis oder Reisepass. Bitte beachten Sie, dass sich die Einreisebestimmungen ständig ändern können. Aktuelle Informationen finden Sie auf www.auswaertiges-amt.de. Staatsangehörige anderer Länder wenden sich bitte an die zuständige Botschaft.

Reisetelefon (täglich von 8.00 – 22.00 Uhr)

0231 – 95 85 555

(Ortsstarif)

Kennziffer: 55571

www.dgb-reisen.de/igm

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



Vertrauen seit 1961

DEINE ST!MME

FÜR BETRIEBSRATSWAHLEN

Bei den Betriebsratswahlen im Frühjahr 2014 haben wir wieder die Wahl. Aber diesmal dort, wo wir alle einen Großteil unserer Lebenszeit verbringen: in unserem Betrieb. Und diesmal stehen nicht Politiker zur Wahl, sondern unsere eigenen Kollegen, die sich für uns einsetzen. Für bessere, sichere und gesündere Arbeit. Die folgenden vier Beispiele zeigen, was Betriebsräte auch in kleinen und mittleren Betrieben für ihre Kollegen erreichen können.

Von Jan Chaberny und Dirk Erb



Gemeinsam stark: Frank Schrepper, (links), Steffen Zucker und Ricardo Paul (rechts)

»Wir waren nicht an betrieblichen Entscheidungen beteiligt«, sagt Ricardo Paul, »aber wir wollten auch die Möglichkeit haben, mitzubestimmen. Wir wollten eine Anlaufstelle, die sich für uns einsetzt. Die Bezahlung hat ja auch nicht gestimmt.«

Seit jetzt zwölf Jahren arbeitet der 28-Jährige als Schweißer bei der Gothaer Fahrzeugtechnik, ein mittelständischer Familienbetrieb, der sich auf die Fertigung von Rohr- und Blechkonstruktionen für Raupenkräne spezialisiert hat. Jahrelang ist das Unternehmen gewachsen, derzeit gibt es knapp 500 Beschäftigte. Bis vor zwei Jahren aber waren viele von ihnen unzufrieden. Dann haben sie einen Betriebsrat gegründet. Und angefangen, für ihre Rechte zu kämpfen.

»Es war eine harte Arbeit, aber sie hat sich gelohnt«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Steffen Zucker, und das ist kein bisschen übertrieben: Kaum zwei Jahre im Amt, haben Zucker und seine Kollegen nun einen Haustarifvertrag durchgesetzt. Ab Oktober bis September 2014 bekommen die Beschäftigten fünf Prozent mehr Gehalt, für die Monate

August und September wird eine Einmalzahlung von 150 Euro fällig, die Ausbildungsvergütungen werden überproportional angehoben. Das Dreischicht-System wurde reformiert und ab 2014 entfallen die bisherigen Pflichtenamtagsschichten.

Rechte durchsetzen. Leicht war es nicht, das zu erreichen. »Die Eigentümer dachten, wir zerstören ihr Lebenswerk, wenn wir einen Betriebsrat gründen«, sagt Steffen Zucker, »sie sahen sich als Familienunternehmen, in dem alle zufrieden sind.«

Das Unverständnis ist dementsprechend gewaltig, als am 12. August 2011 eine Betriebsversammlung samt Aufstellung eines Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl stattfindet. Steffen Zucker und seine Mitstreiter haben diese lange vorbereitet. »Ohne Thomas Steinhäuser von der IG Metall hätten wir das nicht gepackt«, sagt Steffen Zucker, »er begleitet uns auf unserem Weg.« Und der ist noch lange nicht zu Ende. »Nun starten wir mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Davon ist auch die Geschäftsführung angetan.« ■

»**Wunder** kann der **Betriebsrat** auch nicht bewirken. Aber ohne Betriebsrat hätten bei uns 45 Leute gehen müssen, statt 24«, meint Karin Keck, die bei Zeitmesstechnik Meisenheim (ZMT) in der Pfalz Uhren repariert. »Das sehen mittlerweile die meisten hier so – nachdem viele zunächst skeptisch waren.«

Im Juni haben Keck und ihre 78 Kollegen, größtenteils Kolleginnen, erstmals einen Betriebsrat bei ZMT gewählt. Gerade hatte die Geschäftsführung verkündet, dass zwei Drittel der Belegschaft gehen müssten, weil ein großer Auftrag weggebrochen sei. Jahrzehntlang war hier alles sehr familiär. So wie Karin Keck arbeiteten die meisten Beschäftigten schon seit über zwanzig Jahren bei ZMT. Doch dann wechselten die Eigentümer. Ende letzten Jahres wurde der Ton schärfer: Abmahnungen wegen nichts. Erste Kündigungen.

»Da wurde uns klar: Wir müssen etwas machen«, erzählt die heutige Betriebsratsvorsitzende Rosalie Mowbray. Sie und einige andere trafen sich im kleinen Kreis zu Hause. Im März wandten sie sich schließlich an die IG Metall in Bad Kreuznach. Und die drückte auf die Tube: Es folgten Treffen in der Kneipe. Immer mehr Beschäftigte traten in die Gewerkschaft ein. Und bereits im Juni wählten sie ihren neuen Betriebsrat. Gerade noch rechtzeitig, um etwas gegen die Kündigungswelle zu tun. Denn ohne Betriebsrat hätten die Beschäftigten nicht einmal Anspruch auf einen Sozialplan gehabt.

»Die Geschäftsführung hat uns bei der Wahl zwar keine Steine in den Weg gelegt. Allerdings hat sie sich die Arbeit des Betriebsrats ganz anders vorgestellt«, erinnert sich Rosalie Mowbray. »Wir wurden zu einem ersten Gespräch hinaufgerufen. Dort erklärten sie uns, dass sie 45 Leute entlassen müssten. Wir sollten einfach unterschreiben und den Leuten erklären, wer alles gehen muss.«

Auf Augenhöhe. Doch es kam anders: Der Betriebsrat stieg in die Verhandlungen ein, mit der IG Metall und ihren Beratern an der Seite. Die Berater nahmen die Zahlen auseinander. Und siehe: Das Unternehmen hatte doch mehr Geld, als gedacht. Am Ende kamen nur knapp halb so viele Kündigungen und höhere Abfindungen heraus. Sowie eine Transfergesellschaft, in der die Gekündigten noch bis zu einem Jahr lang Lohn, Beratung und Qualifizierung erhalten, statt gleich auf der Straße zu landen. Darauf ist Mowbray besonders stolz. Denn für die meist älteren Frauen ist es schwer, in der Region noch einmal Arbeit zu finden.

Vor allem war es für die Betriebsräte eine ganz neue Erfahrung, dem Chef auf Augenhöhe zu begegnen und Dinge infrage zu stellen. Früher hätte sich das hier niemand getraut. »Die Anwälte der Geschäftsführung haben uns Angst gemacht und mit Insolvenz gedroht«, erinnert sich die Uhrmacherin und Betriebsrätin Beate Lange. »Aber wir konnten denen sagen: Macht doch. Wir kennen die Zahlen. Damit kommt Ihr vor keinem Gericht durch. Da hat mir zwar das Herz geklopft – aber ich habe mich gut gefühlt.« ■



CHECKLISTE

Betriebsratswahlen

Die Wahl eines Betriebsrats ist ein Grundrecht in Betrieben ab fünf Arbeitnehmern. So geht es:

1. In Betrieben, in denen es noch keinen Betriebsrat gibt, laden drei Beschäftigte oder besser die Gewerkschaft zur Wahl eines dreiköpfigen Wahlvorstands ein. Ansonsten bestellt der amtierende Betriebsrat den Wahlvorstand.
2. Der Wahlvorstand organisiert die Betriebsratswahl. Er nimmt die Wahlvorschläge der Beschäftigten auf, erstellt die Wählerliste und wickelt schließlich die Wahl selbst ab.
3. Der neu gewählte Betriebsrat wählt einen Vorsitzenden nebst Stellvertreter und geht für die nächsten vier Jahre an die Arbeit.



Der neue Betriebsrat von ZMT mit IG Metall-Schutzengel (hier symbolisch aus Plüsch)

Betriebsrat Wolfgang Stiehm (links), Betriebsrat und Sicherheitsfachkraft Fabian Baule und Achim Timmermann im Lager des Büromöbelbauers Wilkhahn



WISSEN

Durchblick zu den Betriebsratswahlen

Hintergründe und ein Erklärvideo zur Betriebsratswahl findet Ihr hier:

► igmetall.de/betriebsratswahl

Wann ist Wahl?

Der gesetzliche Wahlzeitraum sind die Monate März, April und Mai 2014. Betriebe, die noch keinen Betriebsrat haben, können jederzeit erstmals wählen.

Wenn der Chef dagegen ist

»In Betrieben mit in der Regel mindestens fünf ständigen wahlberechtigten Arbeitnehmern, von denen drei wählbar sind, werden Betriebsräte gewählt.« so steht es in Paragraph 1 des Betriebsverfassungsgesetzes, das für alle Betriebe gilt. Der Chef darf die Wahl nicht behindern. Betriebsräte und Wahlvorstände sind vor Kündigung geschützt. Eure IG Metall hilft Euch.

Selbst kandidieren

Wollt Ihr selbst bei Euch im Betrieb mitgestalten? Dann kandidiert für den Betriebsrat. Meldet Euch beim Betriebsrat, beim Wahlvorstand oder bei Eurer IG Metall vor Ort.



»Früher haben alle nur gemotzt. Alles Mist hier. Der Dreck, die Zugluft«, erinnert sich Achim Timmermann. »Doch heute sagen die Leute, was besser werden muss. Sie wissen, dass sie gehört werden und dass der Betriebsrat sich kümmert.«

Timmermann arbeitet in einem Außenlager des Büromöbelherstellers Wilkhahn im niedersächsischen Bad Münder. Als er vor anderthalb Jahren aus der Montage hierher wechselte, war die hundert Jahre alte Fabrikhalle in einem desolaten Zustand: kalt, schmutzig und gefährlich. Da Wilkhahn ein neues Logistikzentrum plante, war in die angemietete Halle nicht mehr investiert worden.

Für Arbeitssicherheit und Gesundheit hat Timmermann einen Sinn. Der 55-Jährige hat einen Bandscheibenvorfall und einen Herzschrittmacher. Und er war früher mal Betriebsrat bei einem Küchenhersteller, der pleitegegangen ist. Er meldete die Mängel dem Betriebsrat und der Sicherheitsfachkraft bei Wilkhahn.

»Wir mussten da viel und lange bohren«, erzählt Betriebsrat Wolfgang Stiehm.

»Zu teuer, hieß es oft. Und: Wozu? Ist doch sowieso nur provisorisch.« Doch nach und nach setzte der Betriebsrat viele kleine Verbesserungen durch: etwa Rolll Tore gegen die Zugluft und die vielen Erkältungen im Winter. Getrennte Wege für Gabelstapler und Fußgänger. Oder eine Kehrmachine gegen den Dreck. Die Beschäftigten waren von Anfang dabei und brachten ihre Kritik bei Gruppentreffen mit ein. »Beim ersten Treffen sind einige noch wütend raus. Bringt ja doch nichts, haben sie geschimpft«, erinnert sich Stiehm. »Damals hätte ich nie geglaubt, dass wir das schaffen.«

Gesünder arbeiten. Ganz wichtig ist auch, dass Fabian Baule dabei ist. Der 32-Jährige ist seit drei Jahren Sicherheitsfachkraft im Unternehmen und zugleich Mitglied des Betriebsrats. Es gibt regelmäßige Treffen zum Gesundheitsmanagement mit der Personalleitung. Und im gesamten Betrieb läuft eine Gefährdungsbeurteilung, die gesündere Arbeit bringt. Von der Hebehilfe bis hin zum Fitness- und Physiotherapieprogramm.

»Die Geschäftsführung sieht das so wie wir: lieber präventiv etwas tun, als später vor einem hohen Krankenstand zu stehen«, erklärt Baule. Und daran hält die Firma auch trotz der Krise in der Büromöbelbranche fest. Die Umsätze von Wilkhahn sind in den letzten Jahren eingebrochen. 80 der 450 Arbeitsplätze fallen nun weg, was der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung über eine Transfergesellschaft und Abfindungen für die großenteils über 60-jährigen Betroffenen abgedeckt hat. Bitter, aber am Gesundheitsmanagement wird auch in der Krise nicht gespart. Als Nächstes will der Betriebsrat die Produkte gesünder gestalten. »Wir hatten eine Stuhlserie, die so schwer zu montieren war, dass sich reihenweise junge Beschäftigte den Rücken kaputt gemacht haben«, erzählt Baule. Künftig soll es derartige Produktionsprozesse von vornherein nicht mehr geben.

Was es übrigens bei Wilkhahn auch nicht gibt: Leiharbeit, die über kurzfristige Auftragsspitzen hinausgeht. Und schon gar keine Werkverträge. »Das ist mit uns nicht zu machen«, stellt Betriebsrat Wolfgang Stiehm klar. »Wir wollen unsere eigenen Leute gesund in Rente bringen.« ■

»Wir wollten unsere Zukunft mitgestalten«,

sagt Roland Patzer, und Thomas und Joachim Huber nicken mit den Köpfen. Alle drei arbeiten beim Freiburger Sensoren- und Navigationssystemebauer Northrop Grumman Litef, alle drei waren besorgt über die Entwicklung ihres Unternehmens – und alle drei haben in den vergangenen Jahren an mehreren Workshops, die die IG Metall organisiert und der Betriebsrat durchgesetzt hat, teilgenommen. Betriebsrat und Beschäftigte entwickelten zusammen Konzepte zu Arbeitszeitmodellen, zu Umstrukturierungen, zu Innovationen. »Das hat viel gebracht«, sagt Roland Patzer, »im Betrieb war man sich nicht sicher, ob es sonst gut weitergegangen wäre.«

Der Tag, an dem Claus Völker wusste, dass es so nicht mehr weitergeht, im Betrieb nicht und mit ihnen als Betriebsrat nicht, ist ein trüber Tag im November 2009. Eine Informationsveranstaltung ist angesetzt, nichts Großes, aber dann stehen sie vor den Beschäftigten – und alles prasselt auf sie ein: Die Einlassungen der Geschäftsführung, die sie als ein Stakelogschaft, die nicht weiß, was sie glauben, wem sie trauen soll. Der Rechtfertigungszwang, unter dem sich der Betriebsrat plötzlich sieht. »Der Leidensdruck war enorm«, sagt Claus Völker, damals Betriebsratsmitglied und heute Betriebsratsvorsitzender, »die Unternehmenskultur musste sich ändern. Sonst wären wir gegen die Wand gefahren.«

Eigene Konzepte. Bei Litef sind sie nicht gegen die Wand gefahren. Im Gegenteil, sie haben den Wandel geschafft: Die Geschäftsführung sucht nun das Gespräch mit Claus Völker und seinen Kollegen, statt ihnen wie zuvor Informationen vorzuenthalten, bis nichts anderes übrig bleibt, als zu klagen. Die Belegschaft steht voll hinter der Arbeit des Betriebsrats. Noch wichtiger: Sie verändert etwas. Nicht durchdachte Vorhaben, wie die Umstrukturierung der Entwicklungsabteilung, konnten rückgängig gemacht werden. Bei Litef herrscht kein Klima der Angst mehr. Aber das war ein langer Weg.

Begonnen hat er mit der Einsicht, dass man nur sich selbst ändern kann. »Eine Selbstverständlichkeit«, sagt Claus Völker, »aber das muss einem erst klar werden.« Mit seinen Stellvertretern Christian Goldschmidt und Elvira Birmele beginnt Claus Völker nach seiner Wahl zum Vorsitzenden im März 2010 damit, die eigene Arbeit zu professionalisieren: Sie machen verstärkt Öffentlichkeitsarbeit. Sie setzen eine Beschäftigtenbefragung zur Innovationsfähigkeit des Unternehmens vor Gericht durch. Eine weitere Umfrage ergibt, dass die Mehrheit der Beschäftigten kein Vertrauen in die Entscheidungen der Geschäftsführung besitzt.

Gründe für den Unmut gab es damals viele: Bereits in den Jahren zuvor ist immer wieder Personal abgebaut worden. Die Bezahlung ist nicht so gut. Und nun will die Geschäftsführung die Unternehmensbereiche völlig umstrukturieren. »Wir wollten die Belegschaft in den Veränderungsprozess einbeziehen«, sagt Claus Völker. Mit dem IG Metall-Projekt »Früherkennung und Innovation«, das 2010 bei Litef startet, gelingt es ihnen. »Die Ergebnisse der Workshops sind direkt an die Geschäftsführung gegangen«, sagt Claus Völker. »Die haben ein offenes Ohr. Das ist gut für die Belegschaft.« ■



TIPP

Betriebsrat bringt's

Verschiedene Studien zeigen: In Betrieben mit Betriebsrat sind Arbeitsplätze sicherer, Löhne und Gehälter höher und die Arbeitsbedingungen besser und gesünder. Und: Die Beschäftigten können ihre Ideen, ihre Kritik und ihre Wünsche besser einbringen. Einige Beispiele und Zahlen findet Ihr hier:

► igmetall.de/betriebsratswahl

Betriebsrätepreis

Einmal im Jahr verleiht eine Jury aus Gewerkschaftern und Beratern den »Deutschen Betriebsrätepreis«. Bei dem Preis geht es um gute Arbeit von Betriebsräten. Jedes Jahr sind zahlreiche Betriebsräte aus dem Bereich der IG Metall dabei. Im letzten Jahr gewann der Betriebsrat des Staubsaugerherstellers Vorwerk Gold für die Rettung zahlreicher Arbeitsplätze. Der Betriebsrätepreis 2013 wird Mitte Oktober verliehen.

► betriebsraetepreis.de

Betriebsräte Elvira Birmele, Christian Goldschmidt (rechts daneben) und Claus Völker (3. von links), daneben Joachim Huber, Roland Patzer sowie Thomas Huber



DER RECHTSFALL

Geld bei Krankheit und Urlaub auch im Minijob

Auch 450-Euro-Jobber haben gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit, an Feiertagen und im Urlaub. Eine Minijobberin bekam nun über 1000 Euro Nachzahlung.

Sonja Jochum freut sich gerade über mehr als 1000 Euro Nachzahlung von ihrem Arbeitgeber. Das ist eine Menge Geld für die 450-Euro-Jobberin. Mithilfe der IG Metall hat die Reinigungskraft ihren Lohn für Krankheitstage, Feiertage und Urlaub der letzten drei Jahre geltend gemacht. Den hatte ihr die Koepfer Zahnrad- und Getriebetechnik in Furtwangen vorenthalten. »Lohnfortzahlung für Minijobber gibt es nicht«, hieß es. Zu Unrecht.

Im Frühjahr wandte sich Jochum an die IG Metall. Schon wieder hatte ihr der Arbeitgeber Geld für Krankheitstage abgezogen. So geht das nicht weiter, meinte ihr Mann, der selbst Bau-gewerkschafter ist, und schickte sie zur IG Metall in Villingen-Schwenningen. Dort erfuhr sie: Minijobber haben die gleichen Rechte wie alle anderen Arbeitnehmer – also auch gesetzlich volles Anrecht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, an Feiertagen und im Urlaub.

Jochum wurde IG Metall-Mitglied. Und die Gewerkschaft nahm Kontakt zum Arbeitgeber

auf. Mit Erfolg: Bei der nächsten Monatsabrechnung bekam Jochum ihr Krankengeld rückwirkend ausbezahlt.

Die IG Metall bohrte weiter nach. Nun erhält Jochum auch den ihr zustehenden Lohn für Krankheitstage, Feiertage und Urlaub der letzten drei Jahre.

Keine Angst. »Nein, Angst um meinen Job hatte ich nicht«, erklärt die Minijobberin. »Ich verlange ja nur, was mir rechtlich zusteht. Und wenn ich die Kündigung bekomme, gehe ich wieder zur IG Metall.«

Jetzt wollen auch viele andere der rund 30 Minijobber bei Koepfer ihr Recht einfordern. Vier waren bereits mit Sonja Jochum bei der IG Metall und sind ebenfalls Mitglied geworden.

»Ich habe denen gesagt: Wenn, dann macht es mit der Gewerkschaft«, erzählt Jochum. »Da seid Ihr auf jeden Fall besser dran, als wenn Ihr es privat probiert. Und die 4,50 Euro Beitrag im Monat werdet Ihr ja wohl noch übrig haben.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de



WISSEN

Volle Arbeitnehmerrechte im Minijob

»Geringfügig Beschäftigte« sind vollwertige Arbeitnehmer. Für sie gelten nicht nur alle gesetzlichen Rechte, sondern auch alle Ansprüche auf einen im Betrieb geltenden Tarifvertrag. Etwa auf Tariflohn, Urlaub sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Mehr Hintergründe und Rechtliches zu Minijobs:

► igmetall.de/minijob

Lieder für das Leben

ZU BESUCH BEI BERND KÖHLER

Der Musiker und Sänger Bernd Köhler singt seit mehr als 40 Jahren über, für und mit Menschen, die für ein besseres Leben kämpfen. Seine »Arbeiterlieder« gehen ans Herz, schweißen zusammen und machen Mut.

»Wir brauchen den Schlauch«, fällt einem der Alstomer auf der Rückfahrt ein. Sie kommen von einer großen Demonstration in Paris, etwa 700 Kraftwerksbauer aus Mannheim. Mit Kollegen ausländischer Standorte haben sie gegen weltweiten Personalabbau bei Alstom protestiert. Die Lage ist ernst, die Demo bunt und fröhlich. Italiener und Franzosen singen und tanzen. Und die Deutschen? Tragen Transparente. »Wir brauchen Musik«, beschließen sie auf dem Heimweg. Der »Schlauch« soll kommen. Aber der ist zuerst skeptisch. Er ist enttäuscht von den Gewerkschaften.

Dabei hatte er lange zu ihnen gehört. »Schlauch« heißt richtig Bernd Köhler. Er ist Sänger, Texter, Komponist und Gitarrist. Vor über 40 Jahren machte der inzwischen 62-Jährige als Gymnasiast einen Ferienjob in einem Metallbetrieb. Danach entstand sein erstes Arbeiterlied: »Mitten in einer Maschinenfabrik«.

»Die Menschen in der Fabrik haben mich immer interessiert«, sagt er. »Das ist mein Milieu.« Köhlers Vater kam aus einer Arbeiterfamilie. Die Mutter, Tochter eines Bergwerkdirektors, brachte Instrumente und Liebe zur Musik mit in die Familie. Und die Zeit, in der er erwachsen wurde, machten ihn zu einem politischen Menschen. 68 – die Zeit, als junge Leute sich mit der Nazivergangenheit der Elterngeneration auseinanderzusetzen. »Ich war Protestsänger«,

sagt er. So hießen linke Liedermacher damals. In den 70er- und 80er-Jahren singt er gegen Nazis, Atomenergie, Pershing-II-Raketen und die Diktatur in Nicaragua.

Lange bevor die Alstomer auf ihn zukommen, sagt schon einmal jemand »Bernd, Dich können wir gebrauchen«. Es ist der damalige Erste Bevollmächtigte der IG Metall Heidenheim Karl Maier. 1985. In der kleinen Gemeinde Gerstetten auf der Schwäbischen Alb kämpfen etwa 35 Beschäftigte des Autoradioherstellers Progamma für tarifliche Standards. Köhler fährt zu ihnen. »Die Leute wurden ausgebeutet bis auf die Knochen. Welchen Druck sie aushielten, mit welcher Willensstärke sie kämpften – das hat mich berührt und beeindruckt.« Fünf Wochen ist er bei ihnen, singt mit ihnen »Keiner schiebt uns weg« und andere Lieder. Seine Erfahrungen verarbeitet er in einem neuen Song »Weit droben im Land«.

Singt mit. Etwas ganz Wesentliches unterscheidet Köhler von anderen Protestsängern. Er ist bei den Menschen, über die und für die er Lieder macht. Er singt mit ihnen. Und unterstützt sie. Zum Beispiel Metallerinnen und Metaller im Kampf um die 35-Stunden-Woche. Die Stahlarbeiter an Rhein, Ruhr und in der Oberpfalz in ihrem Widerstand gegen Betriebsschließungen. Sein Lied »Keine Wahl« für die Streikenden der Henrichshütte in Hattingen



Foto: Frank Rumpenhorst

»Schlauch« Bernd Köhler Ende August bei einem Konzert von ewo2 in Offenbach.

beginnt: »Wer kämpft, kann verlieren, wer nicht kämpft, hat schon verloren. Doch um unterzugeh'n, wurden wir nicht geboren.«

Dann kommen die 90er-Jahre. Ein anderer Geist weht. Auch in den Gewerkschaften. »Ich kam mir vor wie ein singendes Museum.« Er experimentiert mit neuen Themen, neuen Ausdrucksformen wie Videoinstallationen, elektronischer Musik. Er lässt sich von Jazz und klassischer Musik inspirieren, singt Chansons, gründet mit vier Musikern und einer Elektronikspezialistin das »Kleine elektronische Weltorchester« ewo2.

Nach der Jahrtausendwende melden sich die Alstomer. Zuerst zögert er, sagt aber dann: Okay, ich schreibe Euch ein Lied. Aber singen müsst Ihr es selbst. Ein Chor wird gegründet. Er singt »Unsere Chance – Résistance«. Über den Kontakt zu den Alstomern, erinnert sich Köhler, »bekam diese Kultur für mich plötzlich wieder einen Sinn.«

»Da war viel verschüttgegangen«, sagt Wolfgang Alles, Chormitglied und Betriebsrat bei Alstom. »Leider. Denn wir brauchen Kultur. Sie erzeugt Lebensfreude. Sie schweißt zusammen und macht uns kampffähiger in unseren Auseinandersetzungen. Sie vermittelt ein Gegenmodell zu der angeblichen Alternativlosigkeit: Solidarität. Sie ist Mutmacher.«

Dieses Jahr hat Bernd Köhler Arbeiterlieder aus 42 Jahren auf einer CD mit einem Buch herausgegeben. Titel: »Keine Wahl«. Das Album hat im Mai den Preis der Deutschen Schallplattenkritik erhalten. Auf der CD sind auch Lieder, die der Alstom-Chor begleitet. Der Chor feiert am 12. Oktober sein zehnjähriges Bestehen. Er wird immer noch – ehrenamtlich – begleitet von Bernd Köhler. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Bernd Köhler & ewo2:

»Keine Wahl – Lieder, Gesänge und Balladen aus Arbeitskämpfen 1971–2013«

15 Euro (mit Buch: 25 Euro).

► jump-up.de

»Ich habe gefragt, ob das ernst gemeint ist«

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Statt 16 Euro gibt es 11,30 Euro, statt 28 Urlaubstage 25 – und der Vertrag ist befristet. Was Andreas Frühauf bei einer Zeitarbeitsfirma alles erlebte.

Hallo Andreas, Du hast Dich vor Kurzem bei einem Personaldienstleister der Deutschen Bahn beworben. Das war ein Reinform. Was ist denn passiert?

Andreas Frühauf: Ich hatte vom Arbeitsamt einen »Vermittlungsvorschlag« bekommen, gesucht wurde ein »Projektleiter Infrastrukturprojekte«, Aufgabenstellung und Gehalt haben sich sehr gut angehört. Allerdings: Von einer zeitlichen Befristung und von 11,30 Euro war in der Stellenbeschreibung keine Rede. Das habe ich erst vor Ort erfahren.

Du wurdest also unter falschen Voraussetzungen zum Vorstellungsgespräch geladen?

Frühauf: Das kann man wohl so sagen. Aber das alleine, an sich schon schlimm genug, war ja nicht alles. Es fing schon damit an, dass man mich fast 30 Minuten lang warten ließ. Es gab kein Glas Wasser, keinen Kaffee, keine Erklärung, nichts. Ich hab mich da schon ziemlich fehl am Platz gefühlt, aber was dann kam, das

hatte ich in meinem Berufsleben so noch nicht erlebt.

Sie haben das Gehalt nach unten gesetzt?

Frühauf: Ja, aber das war ja nur eine kleine Stellschraube. Eigentlich haben sie die komplette Stellenbeschreibung in die Tonne geworfen: Statt der annoncierten 38 wurden mir nur 35 Stunden angeboten, statt 16 Euro sollte ich nur 11,30 Euro bekommen und statt 28 Tagen Urlaub sollten es auf einmal 25 sein. Ach so, und übrigens sei die Stelle nur bis zum 31. Dezember befristet. Das stand natürlich auch nicht in der Stellenausschreibung.

Was hast Du dann gemacht?

Frühauf: Ich habe gefragt, ob das alles ernst gemeint ist: Für 11,30 Euro die Stunde würden sie nämlich gewiss keinen erfahrenen Ingenieur bekommen. Nach langem Nachdenken wurden mir 13,30 Euro angeboten. Als ich sagte, dass ich bei anderen Zeitarbeitsfirmen um die 60 000 Euro Jahresgehalt bekommen hätte, hörte ich die Antwort: »Na, dann kann ich ja nur gratulieren!« Eine halbe Minute später war mir klar, dass das hier nichts wird.

Was ist denn noch passiert?

Frühauf: Als ich eine Vergütung nach Tarifvertrag verlangte, wurde ich unterbrochen. »Sind Sie etwa in der IG Metall?«, fragten sie. Als ich meine Mitgliedskarte zeigte, war das Gespräch keine 20 Sekunden später zu Ende. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



Foto: privat

»Das hatte ich so vorher auch noch nicht erlebt«, Ingenieur Andreas Frühauf.



Die IG Metall ist die Gewerkschaft für Leihbeschäftigte.

Leiharbeiter fragen – wir antworten

GUTER RAT

Gesetze, Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge regeln die Arbeitsbedingungen von Leihbeschäftigten. Doch was tun, wenn es Konflikte gibt? Die IG Metall gibt Antworten.

Mein Arbeitgeber verbietet mir im Arbeitsvertrag, dass mich der Einsatzbetrieb übernimmt. Unterzeichne Deinen Arbeitsvertrag auf keinen Fall spontan vor Ort. Nimm Dir Zeit für eine sorgfältige Prüfung aller getroffenen Zusatzvereinbarungen, die Dir Dein Arbeitgeber anbietet.

Manche verstoßen gegen bestehende Gesetze. Wenn Du Mitglied der IG Metall bist oder wirst, kannst Du Dich jederzeit von Deiner nächstgelegenen Verwaltungsstelle beraten lassen.

Der Verleiher will mich auch im Ausland einsetzen. Darf er das?



Zugehörigkeit des Betriebs zur Metall- und Elektroindustrie.

Gelten die Tarifierhöhungen des Entleihers auch für mich?

Dass ergibt sich aus betrieblichen Regelungen im Entleihbetrieb. Sieht eine Betriebsvereinbarung über die Vergütung von Leiharbeitsbeschäftigten vor, dass deren Bezahlung an die Tarifiergebnisse des Entleihers gekoppelt sind, müssen die Erhöhungen (in der Regel über eine Vorgabe an den Verleihbetrieb) weiter gegeben werden. Entscheidend ist die konkrete betriebliche Regelung. Die Tarifierhöhungen der Entleihbranche spielen aber eine Rolle für die Entwicklung des Branchenzuschlags. Dieser ist regelmäßig so anzupassen, dass die Leiharbeitsbeschäftigten von den höheren Entgelten der Entleihbranche profitieren. Die Anpassung erfolgt mit jeder Erhöhung der Tarifiergebnisse in der Leiharbeit, aufgrund des aktuellen Tarifabschlusses somit zum 1. Januar 2014.

Die Leiharbeitsfirma ist nach Paragraph 670 des Bürgerlichen Gesetzbuchs verpflichtet, Dir die Aufwendungen zu ersetzen, die Dir bei der Arbeit entstehen. In der Leiharbeit ist es üblich, für diese Aufwendungen eine monatliche Pauschale zu zahlen – unabhängig von den entstandenen Kosten. Diese Pauschale nennt man auch »Auslöse«. Wichtig ist, dass Fahrtkostensatz und Verpflegungsmehraufwand sauber getrennt aufgeführt werden. Auf Verpflegungsmehraufwand gibt es leider keinen Anspruch. Auf Fahrtkosten oder auf Übernachtungskosten sehr wohl.

Ist eine Pauschale steuerrechtlich problematisch?

Alles in einer Pauschale zu verstecken ist steuerrechtlich ein Problem. Denn Aufwandsersatzentschädigungen sind steuerfrei und der Verpflegungsmehraufwand gilt, zumindest was die Sozialbeiträge betrifft, als Einkommen.

Mein Arbeitgeber bestimmt die Auslöse weitgehend selbst. Ist das erlaubt?

Leider ja. Es gibt keine gesetzliche Regel über die Höhe der Auslöse.

Bei mir werden Nichteinsatzzeiten mit dem Arbeitszeitkonto verrechnet. Ist das zulässig?

Wir halten diese Praxis für unzulässig, es sei denn, dass Du für diese Zeiten Freizeitentnahme beantragst. Eine weitere Ausnahme sind Betriebsferien.

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Hier gibt es das Infopaket:

- gleicharbeit-gleichesgeld.de
 - leiharbeit-service
 - infopaket-bestellen

Der Ratgeber »Für Beschäftigte in Leiharbeit« zum Ausdrucken:

- igmetall.de
 - Mitgliederbereich
 - Ratgeber

Der Auslandseinsatz muss im Arbeitsvertrag vermerkt sein – sonst muss der Verleiher mit Dir eine Zusatzvereinbarung schließen.

Was muss unbedingt in meinem Arbeitsvertrag stehen?

Punkte, die im Arbeitsvertrag stehen müssen, findest Du hier:

- gleicharbeit-gleichesgeld.de
 - Beratung
 - Leiharbeit von A bis Z
 - Arbeitsvertrag

Mein Einsatzort liegt 80 Kilometer von meinem Haus entfernt. Darf mein Verleiher das?

Wenn Du nur wohnortnah eingesetzt werden willst, dann sollte das im Arbeitsvertrag vermerkt sein.

Erhalte ich die von der IG Metall ausgehandelten Branchenzuschläge auch, wenn mein Betrieb nicht tarifgebunden ist?

Dein Anspruch auf den Branchenzuschlag besteht auch, wenn der Einsatzbetrieb nicht tarifgebunden ist. Es zählt einzig und allein die

Ich bekomme eine Auslöse für meine Fahrtkosten. Ist das so überhaupt okay?



Hotline Leiharbeit

Wir haben eine kostenlose Hotline eingerichtet:

0800 446 34 88

Beratung: Montag, Dienstag, Donnerstag von 10 bis 16 Uhr, Mittwoch von 10 bis 18 Uhr und Freitag von 9 bis 12 Uhr.

Stimmt Deine Eingruppierung?

- gleicharbeit-gleichesgeld.de/Eingruppierung

Oder per Smartphone mit diesem QR-Code:



KURZ & BÜNDIG

Meine Inflation

Die offizielle Preissteigerungsrate – zurzeit etwa 1,9 Prozent – sieht anders aus als die persönliche. Weil nicht jeder so viel Strom verbraucht, raucht, Kartoffeln isst, Auto fährt oder andere Güter nutzt wie der Durchschnitt. Wer wissen will, wie hoch seine persönliche Inflationsrate ist, kann das mithilfe eines Rechners des Statistischen Bundesamts tun. Er findet sich unter:

► destatis.de



Hilfe beim Antrag für den Kitaplatz

Anspruch auf einen Platz

Seit dem 1. August besteht ein bundesweiter Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz. In einer kleinen Broschüre gibt die IG Metall Infos sowie Tipps und erklärt die Rechtsgrundlagen. Außerdem bietet die Broschüre einen Musterantrag:

- igmetall.de
 - Familie & Beruf

Metaller mit Rhythmus

Vor fünf Jahren lernten sich die Musiker und Metaller, Heinz Glesmann und Cord Haasemann bei MTU in Friedrichshafen kennen. Sie gründeten die Band »Old Feeling«. Der Name ist Programm und nun entstand ihre erste CD »One«. Darauf auch das Lied »Arbeit«. Alle die Rock und Gitarren mögen, sollten mal Reinhören:

► old-feeling.de

Die Karrierewege für Werkstoffprüfer

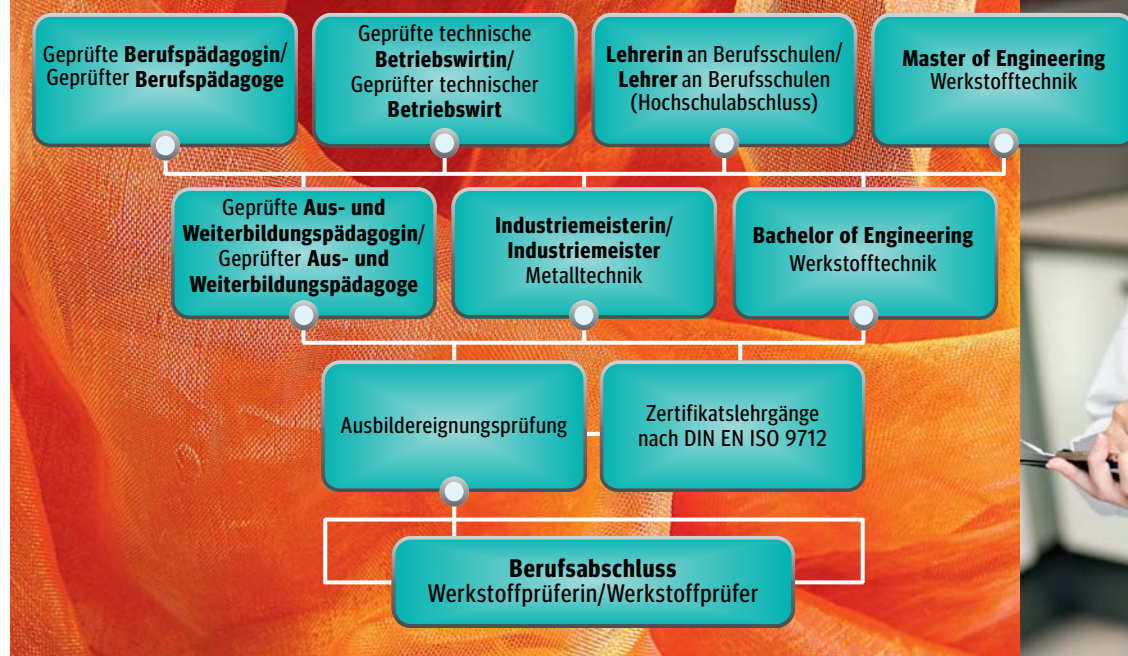


Schaubild: Gudrun Wichelhaus-Decher, Fotos: Wavebreakmedia Ltd, Nadiya Vlaschenko/beide: panthermedia.net

Werkstoffprüfer steht für Qualität

BERUF UND KARRIERE

Auf der Hitliste der beliebtesten Berufe bei Jugendlichen taucht er – noch – nicht auf. Dabei ist Werkstoffprüfer ein Beruf mit Perspektiven. Arbeitsmöglichkeiten gibt es in so gut wie jeder Industriebranche. Aber: Ausbildung und Aufstieg gehen nicht mit links.

Es ist ein interessanter Beruf. In der Industrie gefragt. Und trotzdem etwas exotisch: Nur 830 junge Männer und 270 Frauen erlernen zurzeit den Beruf Werkstoffprüfer.

Proben und Analysen. Was tun sie, wenn sie mit der dreieinhalb Jahre dauernden Ausbildung fertig sind? Werkstoffprüfer entnehmen Proben zur Qualitätskontrolle und bereiten sie für eine Analyse vor. Sie untersuchen Werkstoffe, ganze Werkstücke und fertige Bauteile. Sie prüfen zum Beispiel ihre Belastbarkeit, Verschleiß- und Rostanfälligkeit oder Reaktion auf Temperaturen. Die Ergebnisse dokumentieren sie. Bei Mängeln ver-

ändern sie die Materialeigenschaften. Und sie warten die Prüfgeräte.

Gebraucht werden sie fast überall in der Industrie in der Qualitätssicherung: in Metallbetrieben, Stahlwerken, Gießereien, der Autoindustrie, Energiewirtschaft, im Maschinenbau, in Forschungseinrichtungen und Hochschulen.

Die Ausbildung ist in vier verschiedenen Fachrichtungen möglich: Kunststoff-, Metall-, System- und Wärmebehandlungstechnik. In den ersten 18 Monaten ist sie für alle gleich. Erst danach beginnt die Spezialisierung.

Zum 1. August dieses Jahres ist die Ausbildung neu geordnet worden. Bildungsexperten der IG Me-

tall haben daran tatkräftig mitgewirkt. Was sich seitdem verbessert hat, sind zum Beispiel die Lernbedingungen. Die meisten Werkstoffprüfer brauchen etliche Zertifikate. Früher mussten sie dafür nach der Ausbildung diverse Lehrgänge besuchen und neuen Unterrichtsstoff pauken. Seit der Neuordnung werden die Inhalte der Ausbildung anerkannt. Um an die Zertifikate zu kommen, müssen die ausgebildeten Facharbeiterinnen und -arbeiter nur noch Prüfungen ablegen. Wichtig ist, dass sie sich vorher als Azubis bestätigen ließen, dass sie den erforderlichen Stoff gelernt haben. Eine Vorlage dazu gibt es unter wap.igmetall.de.

Wie viel Vergütung Auszubildende erhalten, hängt davon ab, welcher Tarifvertrag in ihrer Region gilt, und davon, ob der Arbeitgeber an die Tarifverträge der IG Metall gebunden ist. In Nordrhein-Westfalen beträgt die Ausbildungsvergütung im ersten Jahr 820 Euro. Sie steigt auf bis zu 1001 Euro im vierten Jahr.

Die Karrierewege ähneln denen anderer Facharbeiterberufe. Sie reichen vom Meister bis zum Ingenieur mit Hochschulabschluss (siehe Schaubild). Facharbeiter starten je nach Tätigkeit und Erfahrung mit 2294 bis 2866 Euro brutto im Monat. Meister steigen mit 3311 bis 4353 Euro ein. Eine Fachkraft mit Masterabschluss beginnt mit 3701 bis 5256 Euro. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Mehr Infos zum Beruf unter:

► wap.igmetall.de

► berufenet.arbeitsagentur.de

Kurzinfo zum Industriemeister:

► hannover.ihk.de

→ Aus- und Weiterbildung

→ Fortbildungsprüfungen

Beispiel für ein Bachelorstudium:

► uni-saarland.de

Beispiel für ein Masterstudium:

► fachhochschule.de

Training für den Test

BESSER MIT BILDUNG

Der Weg zum gewünschten Ausbildungsplatz oder zur interessanten Arbeitsstelle führt oft über Eignungstests. Im Internet können Bewerber für solche Tests üben.

Wie heißt die Hauptstadt von Australien? Sidney? Falsch. Canberra. Muss jemand, der ein guter Mechatroniker werden will, so etwas wissen? Oder wer die Mona Lisa gemalt hat? Solche Fragen kommen in Eignungstests vor.

Viele Firmen, vor allem große, vertrauen bei Einstellungen nicht mehr auf Zeugnisse, sondern setzen auf Testergebnisse. Sie meinen, dass sie so besser herausfinden können, welcher Bewerber oder welche Bewerberin sich für einen ganz bestimmten Beruf besonders gut eignet.

Üben. Keine Angst. In solchen Tests geht es nicht primär um Kunst und Geografie. Es geht um Allgemeinwissen, Deutsch, Rechnen, räumliches und logisches Denken, technisches Verständnis und andere Fähigkeiten.

Eignungstests zu bestehen, lässt sich trainieren. Im Internet finden sich eine Reihe von Tests zum Üben. Zum Beispiel »Test. Erdbeerlounge«. Er ist kurzweilig, aber sehr allgemein. Besser auf bestimmte Berufe ausgerichtet ist »Ausbildungspark«. Der Test ist ziemlich anspruchsvoll.

Sehr gut gemacht – umfassend, konkret und auf unterschiedliche Berufe und Anforderungen zugeschnitten – ist die 56 Seiten starke »Orientierungshilfe zu Auswahltests – Training, Tipps und Taktik« der Bundesagentur für Arbeit. Sie enthält auch viele Informationen rund um das Thema Eignungstests. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



Viele Fragen schnell und richtig beantworten: Das lässt sich üben.

Übungstests im Internet

Der Test der Bundesagentur für Arbeit:

► arbeitsagentur.de

→ Veröffentlichungen
(Im Feld Suche »Orientierungshilfe« eingeben)

Nicht so umfangreich, aber zum Trainieren auch brauchbar:

► ausbildungspark.com

► test.erdbeerlounge.de



Fotos: Ojo Images, Blend Images, Westend61, Fancypix, Frontline

KURZ & BÜNDIG



Foto: Anton Gvozdkov/panthermedia.net

Neu an der Uni? Die IG Metall gibt Tipps für Studienanfänger.

Check Dein Studium

Wie kriege ich mein Studium auf die Reihe? Wo gibt es Geld? Welche Rechte habe ich im Praktikum oder im Ferienjob? Und wie komme ich aus dem Beruf ins Studium? Zu all diesen Fragen findet Ihr beim Hochschulinformationsbüro der IG Metall Antworten, Material und Beratung vor Ort:

► hochschulinformationsbuero.de

Check Deine Ausbildung

Welche Rechte und Pflichten habe ich in der Ausbildung? Was ist mit Überstunden, Probezeit und der Abschlussprüfung? Wie geht es dann weiter? Was ist mit meiner Übernahme? Und wie kann ich mich im Beruf weiter fortbilden oder noch mal an die Uni? Antworten findet Ihr in unseren Checklisten:

► igmetall.de/checklisten-azubis

Check Deine Fortbildung

Wie bilde ich mich richtig weiter? Wo finde ich Kurse und Anbieter? Wie kann ich das finanzieren? Und mit welchen Methoden und Strategien kann ich auch noch im fortgeschrittenen Alter lernen? All das hat die Stiftung Warentest unter die Lupe genommen:

► test.de
→ Bildung+Beruf
→ Suche: lebenslang lernen

Ferienjobber zahlen oft zu viel Lohnsteuer

Schüler und Studenten, die nur während ihrer Ferien arbeiten gehen, zahlen regelmäßig zu viel Lohnsteuer. Darauf hat das Landesfinanzministerium Brandenburg hingewiesen.

Der Grund für die zu viel gezahlte Lohnsteuer: Bei der monatlichen Lohnsteuerberechnung unterstellt der Fiskus, dass Schüler

und Studis im gesamten Jahr ein gleich hohes Einkommen erzielen. Weil dies bei einem Ferienjob nicht der Fall ist, führt der vom Arbeitgeber durchgeführte Lohnsteuerabzug für einen Monat – auf das Kalenderjahr bezogen – zu einem zu hohen Abzug. Der Fiskus erstattet meist die ganze Steuer zurück, wenn in Steuerklasse I das

Jahresbrutto nicht höher als 10 424 Euro war. Betroffene müssen dazu beim Finanzamt einen Antrag auf Veranlagung stellen, also eine Steuererklärung abgeben. Mehr Infos des brandenburgischen Finanzministeriums gibt es unter:

► mdf.brandenburg.de/
→ Steuerinformationen
→ Schüler und Studenten



Darf
ich mich
vorstellen?

02.55 Uhr
27. Okt. '13

Die Alte tickt wohl
nich' ganz richtig -
wir werden heute Nacht
zurückgestellt!

POLO

Karikatur: André Poloczek

Die Preise im Oktober:



1. Preis:
RESPEKT-
Tasche mit
IG Metall-Logo



2. Preis:
Buch und CD
von Bernd Köhler



3. Preis:
Kugelschreiber
LAMY pur black

Foto: Luis Santos/panthermedia.net

Lösungswort

1 2 3 4 5 6 7 8 9 M 11 12 13

Senkrecht

2. Das gibt es nur mit Betriebsrat und bringt etwa bei Personalabbau höhere Abfindungen
3. Die Höhe der Entgelte regelt der Tarifvertrag, doch der Betriebsrat überwacht die korrekte ...
5. Ohne Anhörung des Betriebsrats ungültig
6. Viermal im Jahr kann der Betriebsrat die Beschäftigten hier zusammenholen: Betriebs...
7. Die absolute Dauer regelt der Tarifvertrag, doch der Betriebsrat bestimmt mit bei der Verteilung der ...
8. Sie bestimmen die Kandidaten der IG Metall-Liste für die Betriebsratswahl
9. Hier werft Ihr Eure Stimme zur Betriebsratswahl hinein
11. Interessenvertretung der Beschäftigten im Betrieb (Abkürzung)
12. Rechtliche Basis für die Arbeit des Betriebsrats: Betriebsverfassungs...

Waagerecht

1. Gewählte Beschäftigte, die die Betriebsratswahl organisieren
4. Der Betriebsrat wacht über die Gesundheit der Beschäftigten und bestimmt daher mit beim ...
10. Auch sie dürfen bei der Betriebsratswahl mitwählen, obwohl sie offiziell nicht zum Unternehmen gehören
13. Regelung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber: Betriebs...
14. Der »Chef« des Betriebsrats ist der Betriebsrats...
15. Kontrollgremium in Großunternehmen, dem auch gewählte Vertreter der Arbeitnehmer angehören

Einsenden an: Bitte Lösungswort bis zum **23. Oktober** unter Angabe von Vor-, Nachnamen und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de.