

metallzeitung



Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 68 | August 2016 | D 4713

MEIN LEBEN MEINE ZEIT

ARBEIT
NEU DENKEN

Vorbildlich Projekte von Betriebsräten
für Preis nominiert

→ Seite 8

Porträt Digitale Technik verändert die
Landwirtschaft grundlegend

→ Seite 18

Bezirk

→ Seite 28

INHALT

- 4 **125 Jahre IG Metall** Ende des 19. Jahrhunderts knüpften Gewerkschafter Kontakte ins Ausland.
- 6 **Ärger beim Verleiher Randstad** Betriebsräte berichten, dass Randstad Kranke unter Druck setzt, Urlaub zu nehmen.
- 7 **Tarifvertrag erkämpft** Die Beschäftigten bei IMA Klessmann haben ihr Streikziel erreicht: Sie bekommen mehr Geld.
- 8 **Preise für vorbildliche Betriebsratsarbeit** Vier Projekte von Metallerinnen und Metallern sind in diesem Jahr nominiert.
- 10 **Kampagne für eine bessere Rente** IG Metall fordert, dass auch die heute Jungen später von ihrer Rente leben können.

Mein Leben – meine Zeit: Arbeit neu denken!

TITEL 12

Flexibilität – ja bitte, sagen viele Beschäftigte. Aber nicht nur in eine Richtung. Beschäftigte wollen über ihre Zeit wieder mehr selbst bestimmen, etwa wenn sie Kinder, kranke oder ältere Angehörige betreuen müssen. Die IG Metall unterstützt sie und startet eine Kampagne.

- 16 **Saurer-Belegschaft erkämpft Sozialplan** Das Unternehmen wollte den Betrieb ohne Ausgleich für Beschäftigte schließen.
- 17 **Kassenbericht der IG Metall** Hauptkassierer Jürgen Kerner erläutert im Gespräch, wofür die Beiträge ausgegeben werden.
- 18 **Landwirtschaft 4.0** Mähdrescher heißen digitale Erntehelfer und verändern die Arbeit auf dem Feld und im Betrieb.
- 19 **Erfolgreich geworben** Peter Siedersberger hat 888 neue Metallerinnen und Metaller für die IG Metall gewonnen.
- 20 **Elektroroller** Emco aus Lingen baut Elektroroller. Der Betriebsrat findet die Entscheidung gut und hofft auf neue Arbeitsplätze.
- 21 **Europa** Zehn Fragen an zwei Experten der IG Metall zum Ausstieg der Briten aus der Europäischen Union.
- 22 **Recht so** Wenn Arbeitnehmer ihren Lohn zu spät erhalten, müssen Arbeitgeber eine Verzugschuld von 40 Euro zahlen.
- 23 **Rechtsfall** Wer zu Hause arbeitet und sich dort verletzt, ist nicht über die Berufsgenossenschaft versichert.
- 24 **Ratgeber** Wer eine medizinische Reha beantragen will, muss einiges beachten. Wir geben Tipps.
- 25 **Mit Tarif gibt's mehr** Die aktuellen Einstiegsgehälter in der Metall- und Elektroindustrie sind da.
- 26 **Berufsanerkennung** Warum es wichtig ist, im Ausland erworbene Abschlüsse in Deutschland anerkennen zu lassen.
- 26 **Handwerk** Technische Neuerungen und Digitalisierung machen Handwerksberufe noch interessanter.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Impressum**

REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:
19. Juli 2016



Foto: Heinrich Hoffmann/Jullstein bild



Foto: Claas

125 Jahre IG Metall Bereits Ende des 19. Jahrhunderts knüpften Gewerkschafter die ersten internationalen Kontakte. → Seite 4

Landwirtschaft 4.0 Dank moderner Technik geht das Mähdreschen und Strohverteilen heute automatisch und fast von allein. → Seite 18

LESERBRIEFE

Prägnante Darstellung

metallzeitung 7/2016

»125 Jahre IG Metall«

Die kurze, prägnante Darstellung der 125-jährigen Geschichte der IG Metall ist hervorragend. Da ich in diesem Jahr 49 Jahre in der IG Metall bin, habe ich beim Lesen einiges noch mal erlebt. Meine Erkenntnis: Erreichte Erfolge bleiben nur dann Erfolge, wenn unsere IG Metall bei neuen Entwicklungen sofort gestaltend eingreift.

Heinz Rittermeier, Bochum

In der Juli-Ausgabe habt Ihr einen ausgezeichneten geschichtlichen Rückblick gestaltet. Ich werde mir die Zeitung aufheben. Die Metaller aus der ehemaligen DDR finden sich leider nur wenig wieder. Ihr verschweigt wichtige Fragen. So haben die Gewerkschaftsvertrauensleute in den Betrieben in einer Vertrauensleutevollversammlung über den Betriebsplan abgestimmt. Darin stand nicht nur, was und wie viel zu produzieren ist, sondern auch, was der Betrieb an sozialen Projekten finanziert.

Klaus Siebeneichner, per E-Mail

Danke für die Metallzeitung Juli 2016. Ein interessanter Rückblick, den ich mir aufheben werde.

Theodor Sakmirda, Kronshagen

Ich für meinen Teil gehöre dieser Gewerkschaft schon 48 Jahre an, bin zwar nicht immer mit ihr einer Meinung gewesen, aber im Großen und Ganzen sehr zufrieden mit der IGM. Habe in dieser Zeit Höhen und Tiefen erlebt und sage, ich bin stolz, in einer so guten Gewerkschaft Mitglied zu sein. Darum kann ich nur jedem Arbeitnehmer raten, einer dem Gewerk passenden Gewerkschaft beizutreten, denn nur gemeinsam sind wir stark gegen Politik und Arbeitgeber, dies gilt heute mehr denn je.

Wilhelm Schmitz, Duisburg

Viele wären gern geblieben

metallzeitung 7/2016

»1966 – Vertragsarbeiter in der DDR«

Ich war mehr als 30 Jahre als Ingenieurin in einem Großbetrieb mit 4000 Beschäftigten tätig und habe dort über Jahre polnische und vietnamesische Werkstätige betreut. Vor allem für vietnamesische Werkstätige gab es ein umfangreiches Ausbildungsprogramm in der betriebseigenen Berufsschule, Deutschunterricht eingeschlossen. Sie wurden arbeitsmäßig in die Brigaden und Kollektive übernommen und erhielten dort auch fachliche Betreuung. Die Vertragsarbeiter wohnten in betriebseigenen Wohnheimen und wurden dort durch eigene und deut-



Foto: Emco



Foto: Sergey Nivens/PantherMedia

Elektroroller Metallerrinnen und Metaller arbeiten in Lingen mit an einem kleinen, umweltfreundlichen Flitzer. → Seite 20

Handwerk Handwerksberufe sind beliebt. Und sie bieten Aufstiegschancen. Die Digitalisierung macht sie noch interessanter. → Seite 26

sche Betreuer interessenmäßig vertreten. In diese Heime wurden auch öfter deutsche Arbeitskollegen eingeladen. Bei einer der letzten Verabschiedungen haben wir eine große Sammelaktion im Betrieb veranstaltet, sodass jeder Vietnamese mit einem Fahrrad oder einer Nähmaschine ausgestattet wurde. Über vorzeitiges Zurückschicken ist mir kein einziger Fall bekannt. Viele wären gern in Deutschland geblieben, haben nach der Wiedervereinigung aber keine Zukunft mehr für sich gese-

hen, da sie – wie viele von uns auch – ihre Arbeit verloren haben.

Dagmar Jacoby, per E-Mail

Fragen eines Arbeiters

metallzeitung 7/2016

»Die Ära Otto Brenner«

So, Otto Brenner setzte die 40-Stunden-Woche, den freien Samstag und die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch. Er allein? Respekt. Ich empfehle dazu Bertold Brechts »Fragen eines lesenden Arbeiters«.

Jürgen Engers, per E-Mail

BEITRAGSANPASSUNG

Die Bundesregierung hat am 20. April 2016 eine Rentenerhöhung beschlossen. Danach sind am 1. Juli dieses Jahres die Renten im Westen um 4,25 Prozent, im Osten um 5,95 Prozent gestiegen. Parallel zur gesetzlichen Erhöhung der Rentenbezüge wird die IG Metall die individuellen Mitgliedsbeiträge der Rentnerinnen und Rentner um die gleichen Prozentbeiträge erhöhen.

GEWONNEN

Juni-Rätsel

Lösungszahl: »59«

1. Preis: Tamara Schubert, Rüsselsheim
2. Preis: Armin Stogel, Windorf
3. Preis: Hans-Leo Giehlen, Brüggen

EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Europa braucht jetzt starke Impulse!

Europapolitik Die Nachrichten aus Europa und dessen Grenzen beunruhigen. Mehr denn je braucht Europa unsere Unterstützung.

Die Meldungen überschlagen sich: Brexit, Anschlag in Nizza, versuchter Militärputsch in der Türkei. Jede dieser Nachrichten kommt einem tiefen Erdbeben gleich und würde für sich die öffentliche Diskussion auf Wochen bestimmen. Nun aber scheinen sie im Wochentakt zu kommen.

Bollwerk des Friedens Dies wirft die Frage auf: Ist Europa noch zukunftsfähig? Oder scheitert Europa an den Folgen der Globalisierung? Ist das Versprechen, für das es einst gegründet wurde, nicht mehr zu halten? Ein Bollwerk des Friedens, der Demokratie und der Freiheit zu sein, das durch seine wirtschaftliche Größe die europäische Idee des Sozialstaats auch in einer globalisierten Welt erfolgreich verteidigen und weiterentwickeln kann?

Vieles an dieser Idee nahm Schaden durch die zögerliche Weiterentwicklung der politischen und sozialen Union. Und wurde im Mark erschüttert durch die Krisenbewältigung der Finanzmarktkrise, die Banken rettete, Millionen Menschen aber in Arbeitslosigkeit und Perspektivlosigkeit führte.

Die Ängste vor den negativen Folgen der Globalisierung und Digitalisierung, das Erleben einer wachsenden Ungleichheit in Einkommen und Vermögen blieben. Das ist Anreiz für viele, auch in Großbritannien, im Zurück in die Nationalstaatlichkeit, dem Beschwören des »guten Alten«, ohne Arbeitsmigration, offene Grenzen und dem Zwang zum Miteinander, die Lösung zu sehen. Ein Nährboden für Rechtspopulisten in vielen Ländern Europas, die die dabei die »Schuldigen« schon längst ausgemacht haben: Flüchtlinge, Muslime, Homosexuelle.

Doch weder die Globalisierung noch die Digitalisierung lassen sich zurückdrehen. Und ein geeintes Europa ist alternativlos, soll es nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen. Aber wir brauchen einen klaren Politikwechsel. Statt weiterer Deregulierung fordert die IG Metall verlässliche Sicherheit für Ausbildung, Arbeit und Einkommen sowie den Ausbau von Sozialstaatlichkeit. Dazu gehört es auch, Tarifbindung und Mitbestimmung zu stärken statt sie abzubauen, wie es in vielen Ländern Europas in den vergangenen Jahren erfolgte. Gerechte Verteilung statt wachsender Ungleichheit muss die politische Leitlinie in Europa sein.



125
JAHRE IG METALL
GEMEINSAM
FÜR EIN GUTES LEBEN.

Auf 125 Jahre blickt die IG Metall in diesem Jahr zurück. 1891 gründeten Metallarbeiter den Deutschen Metallarbeiter-Verband. metallzeitung erinnert an Ereignisse aus diesen 125 Jahren. Schon vor 1900 knüpften etwa Holzgewerkschaften internationale Kontakte, um Gesellen auf Wanderschaft auch im Ausland zu unterstützen.

Von Fabienne Melzer

Holzarbeiter knüpfen internationale Kontakte

»Schlafen musste ich in der Werkstatt, in der in einer Ecke ein Bett aufgeschlagen war. In jener Zeit bestand im Handwerk noch allgemein die Sitte, dass die Gesellen beim Meister in Kost und Wohnung waren, und Letztere war häufig erbärmlich. Der Lohn war auch niedrig. Als ich mich darüber beklagte, meinte der Meister: Er habe in seiner ersten Arbeitsstelle in der Fremde auch nicht mehr erhalten. Das mochte fünfzehn Jahre früher gewesen sein. (...)

Was mir im späteren Leben als ein Rätsel erschien, war, dass ich von all den Märschen, bei denen ich oft bis auf die Haut durchnässt wurde und jämmerlich fror, nie eine ernste Krankheit davontrug. Meine Kleidung war keineswegs solchen Strapazen angepasst, wollene Unterwäsche war ein unbekannter Luxus. Oft bin ich morgens in die noch feuchten Kleider geschlüpft, die am Tage vorher durchnässt wurden. (...)

Die Löhne waren auch in Salzburg – wie überall in der Drechslerei – schlechte. Da war sparen schwer. Ich hatte mir im Spätherbst den ersten Winterrock auf Abzahlung gekauft; als gewissenhafter Mensch sparte ich nicht nur, ich darbe, um die wöchentlichen Raten zahlen zu können.«

Austausch mit den Nachbarn August Bebel, der 1892 Vorsitzender der SPD wurde, erzählt hier von seiner Zeit als Wandergeselle in der Mitte des 19. Jahrhunderts. Es sind Auszüge aus seinem Buch »Aus meinem Leben«. Seit dem Mittelalter gingen – und gehen noch heute – Handwerker nach der Ausbildung auf Wanderschaft.

Wie der Drechslergeselle Bebel wanderten viele junge Menschen auch zu Beginn der Industrialisierung auf der Suche nach beruflicher und allgemeiner Bildung von einer Arbeitsstelle zur nächsten und überschritten dabei Ländergrenzen.

Welche Arbeitsbedingungen sie hinter der Grenze erwarteten, wussten die Gesellen nicht. Gewerkschafter knüpften deshalb schon Ende des 19. Jahrhunderts internationale Kontakte. Theodor Leipart, Vorsitzender des Deutschen Holzarbeiter-Verbands, bat etwa 1892 einen Kollegen in Malmö, Beiträge für die Fachzeitschrift der deutschen Holzarbeiter zu schreiben. Im Gegenzug bot er ihm an, die Fachzeitschrift regelmäßig zu schicken. Von seinem Kollegen wollte er wissen: »Wie viele unserer Kollegen sind dort? Gibt es in Malmö eine Drechslersorganisation? Wie sind die Arbeitsverhältnisse, Lohn- und Arbeitszeit?«

Das Wissen über die Arbeitsbedingungen konnte die Wandergesellen vor Lohndumping schützen oder davor, unwissentlich als Streikbrecher eingesetzt zu werden. Die Gewerkschaften tauschten nicht nur Wissen aus. Sie richteten gemeinsame Reisekassen für Notsituationen ein und trafen internationale Vereinbarungen. Die Vereinigung der Drechslers Deutschlands und der Deutsche Tischlerverband vereinbarten Anfang der 1890er-Jahre mit österreichischen, dänischen und schweizerischen Gewerkschaften, auswärtige Wandergesellen gleich zu behandeln. 1891 eröffnete in Brüssel ein Informationssekretariat der Holzarbeiter.

**Handwerksge-
sellen führte
ihre Wander-
schaft auch
über Grenzen.
Holzarbeiter
und andere
knüpften daher
schon früh in-
ternationale
Kontakte.**







Cartoon: Stephan Rürup

IG Metall gewinnt Wahl

Bei den Betriebsratswahlen des Playmobil-Produzenten Geobra Brandstätter geht die IG Metall mit 9 von 21 Mandaten als klarer Sieger hervor. »Unter den Umständen, unter denen diese Wahlen abgelaufen sind, ist das ein tolles Ergebnis«, so Reiner Gehring, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Westmittelfranken. Wie berichtet, hatte die Geschäftsführung immer wieder Schwierigkeiten bereitet und versucht, ihr wohlgesonnene Köpfe ins Amt zu hieven. Jetzt gelte es, so schnell wie möglich die Arbeit aufzunehmen und alle Kräfte im Betriebsrat zu bündeln, so Gehring.

Druck auf Kranke bei Randstad

Wer krank wird, soll dafür Urlaub nehmen oder wieder arbeiten.

Krankenscheine werden beim Verleiher Randstad oft nicht akzeptiert. Beschäftigte sollen stattdessen Urlaub oder Freizeitausgleich nehmen. Das berichten und kritisieren Betriebsräte bei Randstad. Außerdem führen Vorgesetzte sogenannte Fürsorgegespräche, in denen erkrankte Leihbeschäftigte gedrängt werden, wieder arbeiten zu gehen – ohne dass ein Betriebsrat dabei ist, wie es eigentlich das Gesetz vorschreibt. Der Umgang mit Krankheit ist schon seit vielen Jahren immer wieder ein Problem bei Randstad.



Foto: Michael Schinke

40 Jahre Mitbestimmung

Die Gewerkschaften feiern: Am 1. Juli 1976 trat das Mitbestimmungsgesetz in Kraft. Seit-her werden Aufsichtsräte von Kapitalgesellschaften mit mehr als 2000 Beschäftigten »paritätisch«, das heißt zur Hälfte mit Arbeitnehmervertretern besetzt – ein Stück Demokratie in der Wirtschaft. Allerdings geht die Anzahl der paritätisch mitbestimmten Unternehmen zurück. Das liegt auch daran, dass Unternehmen ausländische Rechtsformen wählen, um die deutsche Mitbestimmung zu umgehen.

Mitbestimmung und Betriebsräte werden hochgeschätzt (siehe Grafik). Die positiven Effekte der Mitbestimmung (höhere Löhne, Produktivität und Innovation) haben viele Studien bewiesen.

Die Gewerkschaften machen mit der »Offensive Mitbestimmung« Druck auf die Politik, um die Mitbestimmung zu stärken:

► dgb.de/mitbestimmung

Mitbestimmung wird hochgeschätzt

Mit **Mitbestimmung** oder **Betriebsräten** verbinden etwas Positives ...



Beschäftigte
gesamt

Quelle: Nienhäuser/
Hans-Böckler-Stiftung

3

Frauenfreie Vorstände

15 Jahre nachdem sich die Wirtschaft zum ersten Mal selbst verpflichtet hatte, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, sitzen in drei von vier Vorständen börsennotierter Unternehmen immer noch ausschließlich Männern.

60

Nix für die Bildung

Obwohl die Digitalisierung in großen Schritten voranschreitet, qualifizieren 60 Prozent der Unternehmen ihre Beschäftigten laut Bitkom-Umfrage nicht dafür.

39,3

Atypisch wird typisch

39,3 Prozent aller Stellen waren 2015 keine Vollzeitbeschäftigung mehr, sondern »atypische« Jobs. Teilzeit- und Leiharbeit nehmen zu, Minijobs gehen dagegen zurück.



Foto: Thomas Range

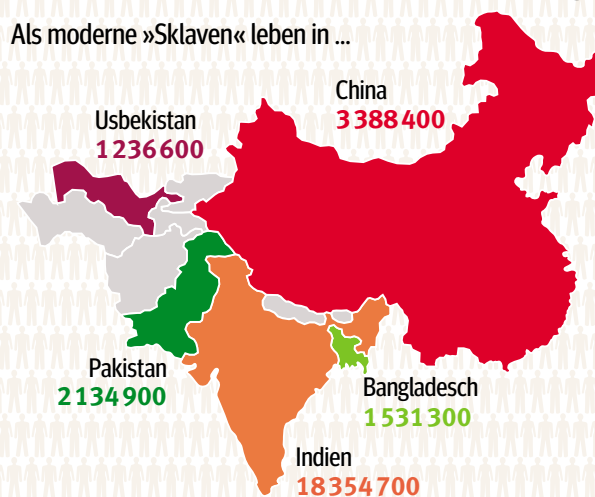
Zurück im Tarifvertrag

IMA Klessmann Streikziel erreicht, es gibt mehr Geld.

Kampfgeist, Ausdauer und Solidarität haben sich ausgezahlt. Nach fünf Tagen Streik und langwierigen Verhandlungen haben Metallerinnen und Metaller bei IMA Klessmann ihr Hauptziel durchsetzen können: einen Tarifvertrag, der alle in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen geltenden Tarifverträge anerkennt. Dieser Anerkennungstarifvertrag gewährleistet den IMA-Beschäftigten, dass für sie alle Flächentarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie NRW gelten. Und es gibt mehr Geld: Ab dem 1. Juli 2016 bis zum Januar 2018 erhalten die Mitarbeiter insgesamt ein Plus von 4,8 Prozent. »Der Angriff der IMA-Geschäftsleitung auf unsere Tarifverträge ist abgewehrt. Die Mannschaft geht gestärkt aus diesem Arbeitskampf hervor«, sagt Lutz Schäffer, Geschäftsführer der IG Metall Minden.

Fast 46 Millionen werden zur Arbeit gezwungen

Als moderne »Sklaven« leben in ...



Quelle: Walk Free Foundation 2016

45,8 Millionen Menschen fristen ein Dasein als »Sklaven«. Das heißt, sie werden zur Prostitution gezwungen oder zur Arbeit auf Feldern, in Fabriken, Haushalten oder unter Tage. Oft ohne Lohn oder nur für einen ganz geringen. Die Zahl ist eine Schätzung der australischen Menschenrechtsorganisation Walk Free Foundation. Zwangsarbeit gibt es fast überall auf der Welt: in Afrika, Lateinamerika, Asien und sogar in Europa, in Europa meist als Zwangsprostitution. Die mit Abstand meisten modernen »Sklaven« gibt es in Asien (siehe Grafik).

Tariferhöhung für alles, was glänzt

Ab 1. Oktober können sich die Beschäftigten in der Edelmetallindustrie auf 2,8 Prozent mehr Geld freuen. Im September kommen einmalig 150 Euro dazu und für die Azubis 65 Euro. Ab Juli 2017 gibt es ein weiteres Plus von zwei Prozent. Darauf haben sich die IG Metall und die Arbeitgeber der Edelmetallindustrie in Baden-Württemberg geeinigt. Rund 10 000 Menschen arbeiten in der kleinen, feinen Branche. Die Beschäftigten haben damit spürbar mehr im Geldbeutel und die Branche bleibt attraktiv für Junge.

Berufsbildung bereit für Digitalisierung Die berufliche Aus- und Weiterbildung ist grundsätzlich fit für die Industrie 4.0. Ausbildungsinhalte müssen allerdings rechtzeitig modernisiert und Beschäftigte kontinuierlich im Betrieb qualifiziert werden. Das ist das Ergebnis des Bildungsgipfels der IG Metall mit Experten aus Wissenschaft und Betrieben. Um Arbeitsplatzverlust durch Digitalisierung zu vermeiden, muss die Technik so gestaltet werden, dass qualifizierte Beschäftigte als Planer und Problemlöser gefordert werden. Einig sind sich die Experten darin, dass sich die Anforderungen an Beschäftigte verändern: Sie müssen in Systemen und Prozessen denken und brauchen mehr IT- und Netzwerkkompetenz. Studien des Bundesinstituts für Berufsbildung empfehlen daher, dass die Berufe Elektroniker, Mechatroniker, Industriemechaniker und Fachinformatiker bald modernisiert werden. Im Frühjahr bereits haben IG Metall und Arbeitgeber vereinbart, dass sie die Metall- und Elektroberufe überprüfen und anpassen. Hintergründe: wap.igmetall.de → Suche: Digitalisierung

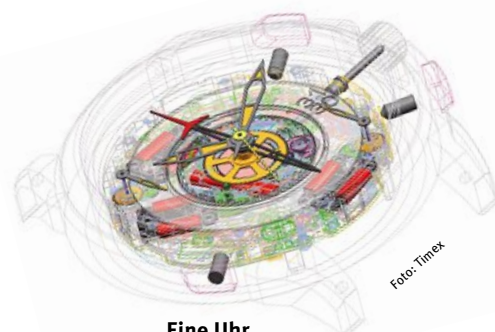


Foto: Timex

Eine Uhr von Timex, einem tarifgebundenen Unternehmen der Branche.



Mehr Wissen

Ebenfalls nominiert für den Betriebsrätepreis ist der Betriebsrat des Automobilzulieferers Marquardt für seine Beschäftigungs- und Standortsicherung. Der Bericht über das Unternehmen und die umgesetzte Bildungsteilzeit findet Ihr auf den Seiten 12 bis 15.

Und die Nominierten sind ...



Betriebsrätepreis 2016 Am 10. November ist es wieder so weit: Im Bundeshaus in Bonn zeichnet die Fachzeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb Betriebsräte für ihre vorbildliche Arbeit mit dem Deutschen Betriebsrätepreis aus. Im Rennen sind auch Projekte aus dem Bereich der IG Metall. **Von Jan Chaberny**

Psychische Gesundheit



Natürlich geht es um Prävention, darum, dass Belastungen möglichst im Vorfeld erkannt und abgestellt werden. Und natürlich geht es ebenso um schnelle, konkrete Hilfe für Kolleginnen und Kollegen, die Hilfe benötigen. »Es geht uns aber auch um einen Kultur- und Wertewandel im Unternehmen«, sagt Alfred Löckle, der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats bei Bosch. »Die Beschäftigten sollen ohne Ängste über psychische Belastungen sprechen.«

Die zwei Gesamtbetriebsvereinbarungen, die für den diesjährigen Betriebsrätepreis nominiert sind, legen dafür einen guten Grundstein. Mit den aufeinander aufbauenden Vereinbarungen hofft der Gesamtbetriebsrat die Arbeitsbedingungen im Unternehmen deutlich verbessern zu können. So wurde die »Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung«, die alle drei Jahre für jeden Arbeitsplatz durchgeführt werden und auch psychische Belastungen untersuchen muss, für alle Beteiligten deutlich transparenter und nachvollziehbarer gestaltet: unter anderem mit einem neu entworfenen Ankreuzbogen, der die alltäglichen Arbeitssituationen erfasst und bewertet.

Hervorzuheben ist vor allem der Abschluss der Gesamtbetriebsvereinbarung »Psychische Gesundheit«. In der Vereinbarung wird betont, dass psychische Erkrankungen kein Makel sind und dass Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretungen Betroffene

gemeinsam dazu ermutigen, sich in sogenannten »fürsorglichen Gesprächen« ihrer Führungskraft anzuvertrauen. »Ziel dieser Gespräche ist, die Belastungen und deren Ursachen zu erkennen und den Betroffenen Hilfe anzubieten«, sagt der Nürnberger Betriebsratsvorsitzende Ludwig Neusinger, der die Vereinbarung mit ausgehandelt hat.

Zur Unterstützung der Führungskräfte wurde ein Leitfaden entwickelt, der den Blick des Vorgesetzten für den Mitarbeiter öffnen soll. In dem Leitfaden ist klar beschrieben, wie man auf den Mitarbeiter zugeht, um fachgerechte Hilfe anbieten zu können, und was man nicht machen darf. Für die Gespräche, das ist ebenso festgeschrieben, werden alle Führungskräfte sensibilisiert, informiert und geschult. Dazu enthält die Vereinbarung eine detaillierte Checkliste für das Gespräch. Sämtliche Abläufe und alle Maßnahmen, die zur Hilfe betroffener Kolleginnen und Kollegen ergriffen werden können, sind konkret beschrieben.

»Wir wissen seit Langem, dass der immer schneller werdende Wandel und die steigende Komplexität der Arbeit die Psyche belasten können«, sagt Alfred Löckle. »Mit den beiden Gesamtbetriebsvereinbarungen wollen wir diesen einerseits vorbeugen und andererseits für das Thema sensibilisieren. Anzeichen von Erkrankungen sollen frühzeitig erkannt und Betroffenen Hilfsangebote gemacht werden.«

Mobiles Arbeiten



Die Ausgangslage war eindeutig, der Auftrag klar: Bereits seit 2009 ermöglicht eine Gesamtbetriebsvereinbarung mobiles Arbeiten bei Daimler. Rund 30 000 Beschäftigte im Unternehmen sind bereits »always on« – allerdings: Der Umgang mit Arbeitszeit, ihre Erfassung und Vergütung, ist nicht geregelt, es gelten örtliche Gleitzeitvereinbarungen. Die Beschäftigten arbeiten deshalb häufig unentgeltlich mobil beziehungsweise bewegen sich in rechtlichen Grauzonen. »Mit einer neuen Gesamtbetriebsvereinbarung wollen wir es den Beschäftigten ermöglichen, flexibler über ihre Arbeitszeit und den Arbeitsort zu bestimmen«, sagt Daimler-Betriebsratschef Michael Brecht, »und zwar im legalen Rahmen, geschützt und bezahlt«.

Das Konzept, mit dem das Vorhaben nun umgesetzt wird und das für den Betriebsrätepreis nominiert ist, stellt die Betriebspolitik radikal vom Kopf auf die Füße. Vor der Aufnahme von Verhandlungen zu einer neuen, innovativen Gesamtbetriebsvereinbarung wurde eine zweistufige Beteiligungskampagne im Unternehmen durchgeführt: In einer Onlinebefragung sowie in vertiefenden halbtägigen Workshops an allen Standorten konnten die Beschäftigten ihren Regelungsbedarf eigenständig formulieren – und das taten sie, die Resonanz war überwältigend: 33 400 Daim-

ler-Beschäftigte nahmen an der Onlinebefragung teil, das sind 41 Prozent der insgesamt 82 500 Befragten. Auch an den bundesweiten Workshops beteiligten sich die Beschäftigten engagiert und leidenschaftlich.

Durch die Initiative des Gesamtbetriebsrats, der sowohl die IG Metall als auch das Unternehmen als Projektpartner und das Fraunhofer IAO als wissenschaftliche Begleitung gewinnen konnte, gelang es, die ganze Bandbreite an Meinungen und Erfahrungen der Beschäftigten zu mobilem Arbeiten zu erfassen. Klar wurde: Für mehr als 90 Prozent der Teilnehmenden hat mobiles Arbeiten eine positive Bedeutung. Sie versprechen sich konzentrierteres Arbeiten, weniger unnötige Wege, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. »Die Ergebnisse zeigen den klaren Wunsch nach mehr mobiler Arbeit«, sagt Michael Brecht. »Dem werden wir Rechnung tragen.«

Deutlich wurde zudem, dass die Beteiligungskampagne eine Blaupause für künftige Betriebspolitik ist. »Wir wollen als Gesamtbetriebsrat den Raum für direkte Beteiligung schaffen – damit gehen wir zum einen auf die veränderten Ansprüche der Beschäftigten ein«, sagt Michael Brecht. »Zum anderen hilft uns konsequente Beteiligung auch dabei, unsere organisationspolitischen Ziele zu verfolgen und als IG Metall noch stärker zu werden.«

Internationales Rahmenabkommen



Die Frage nach den Beweggründen ist schnell geklärt, eigentlich war sie klar: Weltweit arbeiten knapp 155 000 Beschäftigte beim Essener Industriekonzern Thyssen-Krupp. Da es aber keinen Weltbetriebsrat im Unternehmen gibt, gelten die Rechte der Mitbestimmung nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen. »Das wollten und das konnten wir nicht zulassen«, sagt der Konzernbetriebsratsvorsitzende Willi Segerath. »Uns ging es darum, soziale Standards und grundlegende Arbeitnehmerrechte für alle Beschäftigten des Konzerns zu sichern, egal wo sie arbeiten.« Mit dem Internationalen Rahmenabkommen und dem damit verbundenen Meldesystem, mit dem der Konzernbetriebsrat für den Betriebsrätepreis nominiert ist, ist das gelungen.

Das Abkommen wurde zwischen Konzernbetriebsrat, Konzern, der IG Metall und dem internationalen Gewerkschaftsbund IndustriALL Global Union geschlossen. Thyssen-Krupp verpflichtet sich, an allen Standorten weltweit die Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu beachten. Die Vereinbarung nimmt Bezug auf die grundlegenden Arbeitnehmerrechte, die in den ein-

schlägigen internationalen Konventionen enthalten sind. Dazu gehören ein Diskriminierungsverbot und der Grundsatz der Gleichbehandlung, das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit, die Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit bei der Beschäftigung sowie die Tarif- und Vereinigungsfreiheit. Alle Beschäftigten haben Anspruch auf angemessene Vergütung. Die im jeweiligen Land geltenden festgelegten maximalen Arbeitszeiten sind einzuhalten, ebenso wie die Vorschriften zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

»Das Besondere an dem Abkommen ist, dass Beschäftigte über ein Meldesystem die Möglichkeit haben, Verstöße direkt an uns weiterzugeben«, sagt Willi Segerath. Mit dem Abkommen erhält der Internationale Ausschuss, in dem auch der Konzernbetriebsrat vertreten ist, nun die Möglichkeit, einen gemeldeten Fall direkt vor Ort zu betrachten und gezielt mit betroffenen und verantwortlichen Menschen zu sprechen, um Lösungen zu finden. »Wir wollen alle Beschäftigten ermutigen, von dem Meldesystem Gebrauch zu machen«, sagt Willi Segerath. »Nur wenn wir über die Verstöße Bescheid wissen, können wir reagieren.«



Mehr Rente für alle

Kampagne IG Metall startet eine Kampagne für einen Kurswechsel in der Rentenpolitik. Mit ihrem Konzept zeigt sie, dass Reformen im Interesse der Beschäftigten möglich sind.



Rat zur Rente

Rentnerinnen und Rentnern, die Fragen zu ihrer Rente haben, helfen die Versichertenältesten/ Versichertenberater. In der Geschäftsstelle der IG Metall nachfragen. Die IG Metall gibt ihren Mitgliedern auch Rechtsschutz bei Streitigkeiten mit der Rentenversicherung. Wegweiser zur örtlichen IG Metall:

► igmetall.de/vor-ort

Er heißt Jan, ist 36 Jahre jung und verdient 3470 Euro brutto im Monat, genug, um gut zu leben. Sollte er gesundheitliche Probleme bekommen, müsste er früher aufhören zu arbeiten. Auch wenn ihn ein vorzeitiger Ausstieg etwa mit 63 Jahren 14,4 Prozent Rentenabschläge kostet. Weil außerdem das Rentenniveau sinkt, erwartet ihn eine Rente von 1100 Euro – auf Basis der Rentenwerte von heute berechnet. Zum Vergleich: Würde für Jan noch das Rentenniveau des Jahres 2000 gelten, hätte er 270 Euro mehr pro Monat zu erwarten. Jetzt aber droht dem Gutverdiener, nachdem er 43 Jahre Rentenbeiträge gezahlt hat, der soziale Abstieg.

Jan steht für einen typischen jungen Arbeitnehmer. Junge Menschen wie Jan gibt es im wirklichen Leben viele. Und sie fragen sich: Können wir später mal von unserer Rente leben? Eine Studie von TNS Infratest im Auftrag der IG Metall zeigt: Die große Mehrheit der Beschäftigten sorgt sich um ihre Zukunft, nicht zuletzt die Jungen.

Sie wissen, dass die gesetzliche Rente immer weniger wert ist. Weil das Rentenniveau, also das Verhältnis der durchschnittlichen Rente nach 45 Versicherungsjahren (»Standardrente«) zum Durchschnittseinkommen, schleichend sinkt: Von 53 Prozent im Jahr 2000 auf 47,5 dieses Jahr bis 43 Prozent im Jahr 2030. Für Menschen wie Jan bedeutet das: Sie können ihren gewohnten Lebensstandard im Alter nicht halten. Noch ärger sieht es für Beschäftigte aus, die zeitweise arbeitslos waren, Erwerbsunterbrechungen oder schlecht bezahlte Jobs hatten: Ihnen droht blanke Armut.

»Wer lange gearbeitet hat, muss darauf vertrauen können, eine Rente zu bekommen, die zum Leben reicht«, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. »Wir brauchen einen umfassenden Kurswechsel. Die gesetzliche Rente muss den Lebensstandard wieder sichern und so vor sozialem Abstieg im Alter schützen.«

Um das zu erreichen, stellt die IG Metall Forderungen an die Politik. Sie schlägt ein Drei-Phasen-Konzept vor:

1. In einem ersten Schritt soll das weitere Absinken des Niveaus der gesetzlichen Rente gestoppt werden.
2. Im zweiten Schritt müssen die Renten wieder an die Entwicklung der Arbeitnehmerentgelte gekoppelt werden.
3. Im dritten Schritt muss das Leistungsniveau angehoben werden. Von einer Anhebung des Rentenniveaus würde alle Renten, kleine wie höhere, profitieren.

Neues Modell Die Rentenversicherung soll zu einer Erwerbstätigenversicherung ausgebaut werden, in die auch Solo- und andere Selbstständige, Freiberufler, Politiker und Beamte einzahlen. Die zusätzlichen Einnahmen würden die Rentenkassen in den Jahren entlasten, in denen die geburtenstarken Jahre im Rentenalter sind.

Außerdem will die IG Metall, dass Betriebsrenten ausgebaut werden.

Wie die Kosten einer besseren Rente gerecht und für die Bevölkerung akzeptabel verteilt werden, will die Gewerkschaft in einer gesellschaftlichen Debatte klären. In der TNS-Infratest-Umfrage haben 72 Prozent der Jungen unter 35 Jahren erklärt, sie wären bereit, dafür auch höhere Rentenbeiträge zu zahlen.

Andere Politik »Vorrangiges Ziel der Rentenpolitik dürfen nicht länger möglichst niedrige Beiträge sein«, sagt Hans-Jürgen Urban, der im IG Metall-Vorstand für Rentenpolitik zuständig ist. »Die Aufgabe des Staates ist es, für auskömmliche Renten für heutige und künftige Generationen zu sorgen.« Darum startet die IG Metall eine Kampagne. Sie steht unter dem Motto: »Mehr Rente – mehr Zukunft«. Ab Herbst sollen öffentliche und betriebliche Aktionen starten, um breite Unterstützung für die Forderungen zu gewinnen. »Die Bundestagswahl 2017«, sagt Urban, »muss eine Entscheidung über ein besseres Rentensystem werden.«

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Jetzt mitmachen

Jeder und jede kann sich schon jetzt über das Rentenkonzept und die Kampagne der IG Metall informieren und mit Kolleginnen und Kollegen darüber diskutieren.

Die IG Metall bietet dazu auch einen Online-rechner. Mit ihm kann jeder sich ausrechnen, wie viel Rente er heute bekäme, wie viel 2030 und wie viel, wenn die IG Metall ihre Forderungen durchsetzt. Alle Informationen gibt es auf:

► mehr-rente-mehr-zukunft.de
► facebook.com/gutinrente

Eine berufliche Chance für junge Menschen

Der Darmstädter Energiekonzern Entega bietet Geflüchteten und sozial Benachteiligten eine einjährige Einstiegsqualifizierung an.

Darauf sind Ralf Noller und seine Kolleginnen und Kollegen aus dem Betriebsrat besonders stolz: Sie haben sich stark gemacht, dass beim Energiekonzern Entega sozial benachteiligte Ausbildungssuchende und Geflüchtete eine betriebliche Einstiegsqualifizierung erhalten. Und sich dafür eingesetzt, dass dieser Anspruch auch im Tarifvertrag festgeschrieben wird.

Seit November 2015 regelt der IG Metall-Tarifvertrag unter anderem, dass der Darmstädter Energiekonzern neben den Ausbildungsstellen jährlich zusätzlich sechs Plätze für eine Einstiegsqualifizierung besetzen muss. Davon sind drei Plätze für Geflüchtete und drei für sozial benachteiligte Jugendliche gedacht.

Azubi auf Probe Die Maßnahme dauert ein Jahr. Während dieser Zeit durchlaufen die Praktikanten mit den Auszubildenden zum Anlagenmechaniker Sanitär, Heizung und Klima gemeinsam das erste Ausbildungsjahr.

Wer an der Einstiegsqualifizierung teilnimmt lernt so die wichtigsten Stationen und Aufgaben des Unternehmens kennen, kann Kontakte zu den anderen Auszubildenden knüpfen und erhält einen guten Eindruck davon, was bei einer dreijährigen Berufsausbildung auf ihn zukommt.

Im Anschluss sollen die jungen Menschen einen betrieblichen Ausbil-

dungsplatz im Unternehmen erhalten.

»Als Azubi auf Probe haben die Jugendlichen die Chance, einen Beruf kennenzulernen und sich an einen betrieblichen Alltag zu gewöhnen«, sagt Ralf Noller, Konzernbetriebsratsvorsitzender bei Entega. »Der Tarifvertrag hilft Menschen, die vor Hunger, Krieg oder Verfolgung fliehen sowie Jugendlichen, die Probleme haben, eine Ausbildungsstelle zu finden.«

Türöffner für Ausbildung 2015 absolvierten bereits fünf junge Männer die Einstiegsqualifizierung im Ausbildungszentrum des Unternehmens.

Drei von ihnen beginnen im September dieses Jahres ihre betriebliche Ausbildung. »Die jungen Menschen sind hoch motiviert und lernbereit«, sagt Noller. Er betont aber auch, dass auf die Ausbilder neue Herausforderungen hinzugekommen sind. Sie bringen den Jugendlichen im Ausbildungszentrum nicht nur fachlich etwas bei. Die Ausbilder widmen sich zudem Aufgaben, die ein hohes Maß an sozialer Kompetenz erforderlich machen. »Mit Zeit, Geduld und viele Einfühlungsvermögen klappt es aber.«

Vom Praktikant zum Azubi: Ab September macht Mansoor Abbasi eine Ausbildung bei Entega.



Foto: Entega AG

Berlin segelt hart am Wind

Die Beschäftigten in der Windenergie sorgen sich um die Zukunft ihrer Arbeitsplätze. Anfang Juli hat der Bundestag Änderungen am Erneuerbare-Energien-Gesetz (EEG) beschlossen. Künftig erhalten Windanlagenbauer keine festen Preise mehr. Stattdessen werden Neubauprojekte ausgeschrieben. Damit wollen die Politiker den weiteren Ausbau stärker steuern – und begrenzen.

Auf Druck von CDU/CSU werden weniger Anlagen auf See (offshore) errichtet, als ein mühsam mit den Ländern ausgehandelter

Kompromiss vorsah. Außerdem wird der Ausbau zeitlich nach hinten geschoben. 2021 soll es nur auf der Ostsee Zuwachs geben.

Ruinöser Wettkampf Die IG Metall kritisiert, dass die Regierung ihre eigenen Klimaschutzziele nicht erreichen kann, wenn sie den Bau neuer Windenergieanlagen bremst. Zählt zudem bei der Vergabe künftig allein der Preis, droht »ein ruinöser Unterbietungswettkampf unter den Anbietern, dessen Leidtragende die Beschäftigten sein

werden«, warnt Meinhard Geiken, Bezirksleiter der IG Metall Küste. »Die Folgen sind unabsehbar.«

Vor Kurzem hat die IG Metall Betriebsräte in der Branche befragt, ob sie negative Auswirkungen der EEG-Reform erwarten. 80 Prozent bejahten die Frage. In der Windbranche arbeiten mehr als 150 000 Menschen.

Mehr zum Thema gibt es unter:

🔗 igmetall.de/erneuerbare-energien
🔗 igmetall-kueste.de → Wind

So holen sich Beschäftigte mehr Geld

Die erste Etappe ist erreicht. Die Beschäftigten freuen sich: Ein Haustarifvertrag ist durchgesetzt und beschert den Beschäftigten bei Schulte in Hemer/Sauerland ein Einkommensplus von bis zu 7,25 Prozent. Der Automobilzulieferer ist ein Beispiel unter 40 Betrieben, in denen es der IG Metall während der Metall-Tarifrunde gelungen ist, die Tarifbindung herzustellen. Mehr Beispiele gibt es auf der Gerechtigkeitslandkarte: 🔗 igmetall.de → Suche: Gerechtigkeitslandkarte

WORK-LIFE-BALANCE BELASTUNGEN FREIZEIT AUSGLEICH ELTERNZEIT WIEDEREINSTIEG
 BILDUNGSTEILZEIT PFLEGEZEIT GLEITZEIT TEILZEIT WORK-LIFE-BALANCE BELASTUNGEN
 LEISTUNGSDRUCK FAMILIENLEBEN AUSZEIT URLAUB BILDUNGSTEILZEIT PFLEGEZEIT GL
 GLEICH ELTERNZEIT WIEDEREINSTIEG ARBEITSZEITMODELLE KARRIERE LEISTUNGSDRUC
 TEILZEIT VOLLZEIT FAHRZEIT TEILZEIT VOLLZEIT WORK-LIFE-BALANCE BELASTUNGEN
 LEISTUNGSDRUCK FAMILIENLEBEN AUSZEIT URLAUB BILDUNGSTEILZEIT PFLEGEZEIT GL
 EINSTIEG ARBEITSZEITMODELLE KARRIERE LEISTUNGSDRUCK FAMILIENLEBEN AUSZEIT
 LIFE-BALANCE BELASTUNGEN FREIZEIT AUSGLEICH ELTERNZEIT WIEDEREINSTIEG
 ARBEITSZEITMODELLE KARRIERE LEISTUNGSDRUCK FAMILIENLEBEN AUSZEIT
 FREIZEIT AUSGLEICH ELTERNZEIT WIEDEREINSTIEG ARBEITSZEITMODELLE KARRIERE LEIS
 ZEIT FAHRZEIT TEILZEIT VOLLZEIT WORK-LIFE-BALANCE BELASTUNGEN FREIZEIT AUSGLEICH
 FAMILIENLEBEN AUSZEIT URLAUB BILDUNGSTEILZEIT PFLEGEZEIT GLEITZEIT FAHRZEIT TE
 ZEIT AUSGLEICH ELTERNZEIT WIEDEREINSTIEG ARBEITSZEITMODELLE KARRIERE LEISTUN
 WORK-LIFE-BALANCE BELASTUNGEN FREIZEIT AUSGLEICH ELTERNZEIT WIEDEREINSTIEG
 FAMILIENLEBEN AUSZEIT URLAUB BILDUNGSTEILZEIT PFLEGEZEIT GLEITZEIT FAHRZEIT TE

MEIN LEBEN MEINE ZEIT

ARBEIT
NEU DENKEN

Arbeitszeit Flexibilität? Ja, bitte, sagen viele Beschäftigte. Aber nicht nur in eine Richtung, nicht nur wenn es um die Interessen des Arbeitgebers geht. Sie wollen mehr über ihre Zeit selbst bestimmen. Mit ihrer Arbeitszeitkampagne »Mein Leben – meine Zeit: Arbeit neu denken!« will die IG Metall Beschäftigte unterstützen, ihre Lebenspläne zu verwirklichen und Zeit für eigene Bedürfnisse zu haben. Das ist kein Hexenwerk, wie die Beispiele aus den Betrieben zeigen.

Von Dirk Erb und Fabienne Melzer

ARBEITSZEITMODELLE KARRIERE LEISTUNGSDRUCK FAMILIENLEBEN AUSZEIT URLAUB
EN FREIZEIT AUSGLEICH ELTERNZEIT WIEDEREINSTIEG ARBEITSZEITMODELLE KARRIERE
ZEIT FAHRZEIT TEILZEIT VOLLZEIT WORK-LIFE-BALANCE BELASTUNGEN FREIZEIT AUS-
CK FAMILIENLEBEN AUSZEIT URLAUB BILDUNGSTEILZEIT PFLEGEZEIT GLEITZEIT FAHRZEIT
FREIZEIT AUSGLEICH ELTERNZEIT WIEDEREINSTIEG ARBEITSZEITMODELLE KARRIERE
LEITZEIT WORK-LIFE-BALANCE BELASTUNGEN FREIZEIT AUSGLEICH ELTERNZEIT WIEDER-
URLAUB BILDUNGSTEILZEIT PFLEGEZEIT GLEITZEIT FAHRZEIT WORK-
WORK-LIFE-BALANCE BELASTUNGEN FREIZEIT AUSGLEICH ELTERNZEIT WIEDEREINSTIEG
T URLAUB BILDUNGSTEILZEIT PFLEGEZEIT PAUSE WORK-LIFE-BALANCE BELASTUNGEN
STUNGSDRUCK FAMILIENLEBEN AUSZEIT URLAUB BILDUNGSTEILZEIT PFLEGEZEIT
EICH ELTERNZEIT WIEDEREINSTIEG ARBEITSZEITMODELLE KARRIERE LEITZEIT
ILZEIT VOLLZEIT FAHRZEIT TEILZEIT VOLLZEIT WORK-LIFE-BALANCE BELASTUNGEN
NGSDRUCK FAMILIENLEBEN AUSZEIT URLAUB BILDUNGSTEILZEIT PFLEGEZEIT
EICHELTERNZEIT WIEDEREINSTIEG ARBEITSZEITMODELLE KARRIERE LEITZEIT
ILZEIT PAUSE WORK-LIFE-BALANCE BELASTUNGEN



**ARBEITSSTUNDEN
DÜRFEN NICHT
VERFALLEN**

Arbeitszeitverfall Jens Engelbrecht hat es mal hochgerechnet: 150 000 Euro haben die Beschäftigten des Autozulieferers Koyo in Halle (Westfalen) ihrem Arbeitgeber 2012 wohl geschenkt. Nicht auf einmal, nicht alle und sie haben es ihm auch nicht in einem Geldkoffer übergeben – sie haben ihm Arbeit geschenkt, stundenweise. »Im Jahr 2012 sind bei uns 6400 Arbeitsstunden verfallen. Für die Entgeltgruppe 12 kommt man auf 150 000 Euro, ohne Sozialabgaben«, sagt Betriebsratsvorsitzender Engelbrecht.

560 Menschen arbeiten am Standort in Bielefeld. Etwa die Hälfte, vor allem die höheren Entgeltgruppen, haben Gleitzeit. Ihre Stundenkonten hörten nach 20 Stunden auf, geleistete Arbeitszeit zu zählen. Der Betriebsrat hatte das vor 20 Jahren so geregelt. Er wollte verhindern,

dass Beschäftigte ohne Ende arbeiteten. Schließlich würde doch niemand umsonst arbeiten. »So dachten wir damals«, sagt Engelbrecht.

Ein Irrtum, wie die Statistik zeigt. Knapp eine Milliarde unbezahlte Überstunden zählte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) im vergangenen Jahr. Viele Menschen schauen am Arbeitsplatz nicht auf die Uhr. Wenn ein Projekt fertig werden muss, arbeiten sie bis in den Abend, mit Laptop und Handy auch im Urlaub und am Wochenende. Überstunden, Zusatzschichten – die Arbeitszeit steigt in Ost und West. In der Metall- und Elektroindustrie gilt im Westen die 35- und im Osten die 38-Stunden-Woche. In der Wirklichkeit haben sich die Arbeitszeiten in Ost und West längst angenähert und lagen 2014 für Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich bei etwas mehr als 40 Stunden pro Woche.

Die Zeiten änderten sich schleichend. Betriebsratsvorsitzender Engelbrecht kann nicht sagen, wann es anfang. »Irgendwann fiel uns auf, dass die Leute kaum noch Zettel für Mehrarbeit

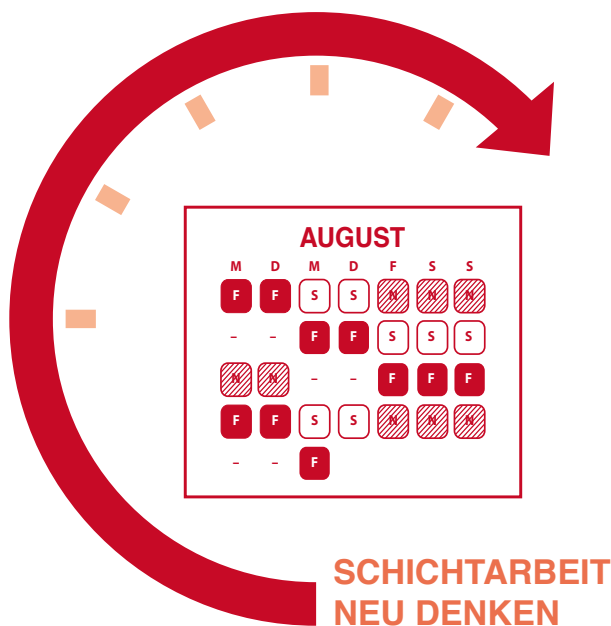


**ARBEITSZEIT
IST BILDUNGSZEIT**

abgaben.« Niemand hatte sich beim Betriebsrat beschwert, niemand aufgemuckt, wenn die Arbeitstage länger und länger wurden. Der Betriebsrat schaute sich schließlich die Arbeitszeitkonten an und zählte rund 5800 verfallene Stunden im Jahr 2011 und 6400 verfallene Stunden in 2012.

Das gibt es nicht nur bei Koyo, wie die IAB-Zahlen belegen. Die Arbeit muss schließlich gemacht werden. Kaum einer fragt, ob es nicht einfach zu viel Arbeit für zu wenige ist. Die einen, weil ihnen ihre Arbeit Spaß macht. Die anderen, weil sie unter Druck stehen, weil Kollegen, der Chef, der Kunde warten. Viele stellen ihre Arbeitszeit nicht infrage, aber sie spüren, dass Arbeit und Privatleben aus der Balance geraten. Bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall gab jeder Zweite an, sich bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck zu fühlen. Vier Fünftel haben den Eindruck, dass sie in den letzten Jahren mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen müssen. Genauso viele sind bereit, flexibel zu arbeiten. Sie wünschen sich Flexibilität aber auch dann, wenn es um ihre Bedürfnisse geht, wenn sie sich um Kinder, kranke oder ältere Angehörige kümmern müssen, wenn sie Zeit für Freunde und Hobbys brauchen oder wenn sie sich weiterbilden wollen.

Die IG Metall will Arbeitszeit neu gestalten. Mit ihrer Kampagne »Mein Leben meine Zeit: Arbeit neu denken!« will sie die persönliche und gewerkschaftliche Handlungshoheit über die Arbeitszeit zurückgewinnen. Einen ersten Schritt hat sie bereits vor einem Jahr getan, als sie den Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit abschloss.



» von Seite 13

Bildungsteilzeit Bildungsteilzeit heißt für Patrick Maurer: Er kann seinen Techniker machen und anschließend in seinen Betrieb zurückkehren. Das will der 26-jährige Industriemechaniker nutzen. Er arbeitet bei Marquardt in Rietheim-Weilheim. Bis zu 800 der 2500 Arbeitsplätze wollte die Geschäftsführung abbauen. Das konnten Betriebsrat und IG Metall verhindern. Gleichzeitig vereinbarten sie, dass der Arbeitgeber einen zweistelligen Millionenbetrag für ein neues Entwicklungszentrum investiert und die Weiterbildung der Beschäftigten fördert. Sie können nun bis zu fünf Jahre auf eigenen Wunsch in Bildungsteilzeit gehen, wie es der Haustarifvertrag vorsieht, und Marquardt zahlt die Kosten. Die Beschäftigten gaben dafür drei Stunden Arbeitszeit her. Das war es ihnen wert. 83 Prozent der IG Metall-Mitglieder stimmten dafür. Ohne persönliche Bildungsteilzeit hätten die meisten weder Zeit noch Geld, um sich weiterzubilden. Patrick Maurer und 140 weitere Kollegen hat die Vereinbarung von der IG Metall überzeugt. Sie traten ein. Und dem Betriebsrat brachte sie eine Nominierung für den Deutschen Betriebsrätepreis ein (siehe Seiten 8 und 9).

Mobile Arbeit Flexibilität ist nicht nur gefragt, wenn es um Bildung geht. Auch bei der täglichen Arbeit wünschen sich viele Menschen, freier entscheiden zu können, was sie wann erledigen. Die Technik macht es möglich. Mit mobilen Geräten können viele Beschäftigte ihre Arbeit über-

all und immer erledigen. Maik Schneider, Softwareentwickler im Entwicklungszentrum von Thales Transportation Systems in Berlin, sieht darin eine Chance, Arbeit und Leben besser zu vereinbaren. Ab 1. September kann er das. Der IG Metall-Betriebsrat hat mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass alle das Recht haben, von unterwegs oder zu Hause zu arbeiten. Maik Schneider freut sich darauf: »Vor Kurzem hat die Kita kurzfristig zugemacht. Künftig kann ich dann zu Hause bleiben und weiter arbeiten, wenn mein Kind mittags schläft. Viele Probleme sind dann keine Probleme mehr.«

Mobile Arbeit löst nicht nur Probleme, sie kann auch neue schaffen. Wer immer und überall arbeiten kann, tut es unter Umständen auch. Arbeit verliert ihre Grenzen, Arbeitszeiten werden nicht erfasst, nicht bezahlt und ufern aus. Bei Thales hat der Betriebsrat dem einen Riegel vorgeschoben. Sämtliche Arbeitszeiten werden erfasst: Die rund 200 Beschäftigten, überwiegend Ingenieure und Entwickler, tragen bei mobiler Arbeit online ihre Arbeitszeit ein.

Für die mobile Arbeit gelten die gleichen Regeln wie im Betrieb: gleitende Arbeitszeit zwischen 6 und 20 Uhr von Montag bis Freitag, maximal sind 50 Stunden plus möglich, die die Beschäftigten entsprechend individueller Bedürfnisse abbauen können, im Regelfall gibt es keine Samstags- oder Sonntagsarbeit und generell keine Mobilarbeit bei Urlaub, Krankheit oder Gleittagen.



Die Vereinbarung hatte der Betriebsrat ein Jahr lang mit allen Beschäftigten diskutiert. Am meisten überraschte Dorothea Lay und ihre Betriebsratskollegen, dass alle dafür stimmten, Arbeitszeit ausnahmslos zu erfassen. »Auch die 53 außertariflichen Angestellten, die keinen Anspruch auf Abgeltung von Mehrarbeit haben.«

Schichtarbeit Mobile Arbeit kann kein Weg für alle sein. Die meisten Beschäftigten bei MWS in Friedrichshafen können ihre Arbeit nicht mit nach Hause nehmen. In der Aluminiumgießerei arbeiten fast 80 Prozent der Belegschaft in Schicht. Der Schichtplan bestimmt den Tages-, Wochen- und Monatsrhythmus – einen großen Teil des Lebens. Schon lange gab es den Wunsch nach verlängerten Wochenenden und überhaupt öfter ein ganzes Wochenende frei zu haben.

Der Betriebsrat hat einen Weg gefunden, ausgerechnet in wirtschaftlich rauen Zeiten. Als die Aufträge zurückgingen, nahmen sich der Betriebsrat und seine Vorsitzende, Gabriele Süss-Köstler, vor: »Wir wollen die Schichten so gestalten, dass alle Beschäftigten an Bord bleiben können.« Statt Menschen werden bei MWS Stunden entlassen, genauer gesagt, eine Stunde pro Beschäftigtem pro Woche. In einem Ergänzungstarifvertrag vereinbarte die IG Metall mit dem Arbeitgeber die 34-Stunden-Woche. So lässt sich ein Zweischichtsystem besser umsetzen. In der Gießerei soll es im September starten. Das Ziel: mehr freie, mehr lange Wochenenden.

Keine Stunde verfällt Beim Autozulieferer Koyo in Halle (Westfalen) haben sich die Zeiten endlich geändert. Arbeitszeit verfällt nicht mehr. Vier Jahre lang bearbeiteten Betriebsratsvorsitzender Engelbrecht und seine Kollegen den Arbeitgeber, druckten die Zahl der verfallenen Arbeitsstunden auf T-Shirts und ein Flugblatt. Sie rechneten den Beschäftigten vor, in welcher Entgeltgruppe sie wären, wenn man ihr Gehalt auf ihre tatsächlichen Arbeitsstunden umrechnen würde. »Da hat so mancher geschluckt«, sagt Engelbrecht. 2015 war der Arbeitgeber schließlich bereit, über eine neue Vereinbarung zur Gleitzeit zu verhandeln. Die neue Vereinbarung begrenzt die Stundenkonten jetzt bei 35 Plusstunden. Sie regelt aber, was mit den Stunden, die darüber hinausgehen, geschieht. »Arbeitszeit verfällt nicht mehr. Stunden oberhalb von 35 werden abgebaut oder bezahlt«, sagt Engelbrecht. Beim Betriebsrat kommen wieder Mehrarbeitszettel an und Engelbrecht führt Diskussionen, die er schon seit Jahren nicht mehr kannte. »In der Konstruktion reden wir jetzt über mehr Personal.«



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Bei der Arbeitszeit alle mitnehmen

Interview Neue Arbeitszeiten lassen sich nicht einfach verordnen, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.

Eine Milliarde unbezahlte Überstunden im vergangenen Jahr – warum verschenken Beschäftigte ihre Arbeitszeit?

Jörg Hofmann: Arbeitszeit ist kein wertloses Gut. Sie hat einen Wert, nicht nur für die Arbeitgeber. Wir wollen über sie bestimmen. Das sind die Ansprüche unserer Arbeitszeitkampagne »Mein Leben – meine Zeit«. Erfassung und Vergütung sind die Grundlage für alle Ziele, die wir in der Kampagne vereinbart haben: mehr Souveränität, mehr Planbarkeit, mehr Selbstbestimmung. Warum das bisher nicht klappt? Weil wir es nicht ausreichend zum Thema gemacht haben und »die Arbeitswelt« mit all ihren alten und neuen Ansprüchen zu lange haben gewähren lassen. Das Ergebnis? Zeitverfall, extreme Belastungen, hohe Flexibilitätsanforderungen und extreme Leistungsverdichtung. Wir waren zu lange Zuschauer, jetzt mischen wir uns ein: im Betrieb, in der Tarifpolitik, aber auch mit Forderungen an den Gesetzgeber.

Tarifverträge, Gesetze und Betriebsvereinbarungen – ist Arbeitszeit nicht genug geregelt?

Hofmann: Ja, aber oft mit Regelungen, die vor Jahrzehnten entstanden sind. Zwischenzeitlich hat sich vieles verändert: Nicht mehr überall gehört »Vati am Samstag mir«. Kurzfristige Flexibilität ist angesagt statt starrer Schichtsysteme. Viele Regelungen

passen nicht mehr in die Zeit. Sie geben nicht den Schutz und den Gestaltungsrahmen, den die Beschäftigten in der Arbeitswelt von heute brauchen.

Woran liegt das?

Hofmann: Da müssen wir auch selbstkritisch auf unser eigenes Handeln schauen. Wenn es um Flexibilität ging, waren wir zu oft defensiv. Wir wollten Schlimmeres verhindern. Das ist wichtig, reicht aber nicht aus. Die Aufgabe ist, wie können wir statt fremdbestimmter Flexibilität mehr selbstbestimmte und mitbestimmte Arbeitszeitalternativen gestalten. Deshalb muss das Ziel jetzt sein, aus der Defensive herauszukommen.

Wie sieht eine solche Regelung aus?

Hofmann: Selbstbestimmte Arbeitszeit bedeutet nicht für jeden das Gleiche. Der eine möchte seine Arbeitszeit im Verlauf des Tages flexibel haben. Der Nächste will eine Zeit lang viel arbeiten und dafür längere Auszeiten nehmen. Ein Dritter will auf Dauer verlässliche Arbeitszeiten.

Wie soll eine Betriebsvereinbarung das alles unter einen Hut bekommen?

Hofmann: Nicht indem der Betriebsrat sagt: »Ich weiß, was für alle gut ist.« Wir müssen die Beschäftigten an der Erarbeitung gemeinsamer Regeln be-

teiligen. Wir brauchen auch in Zukunft kollektiv durchgesetzte Regeln. Schutz und Gestaltung – beides ist wichtig. Ein Lösungsweg sind mehr Wahlmöglichkeiten, die kollektiv vereinbart sind. Aber: Ein Miteinander unterschiedlicher Arbeitszeinteressen verlangt, dass das ganze Team sie mitträgt und stützt. Deshalb wird es nur funktionieren, wenn alle, auch die Vorgesetzten, vom ersten Ideensammeln bis zur fertigen Vereinbarung beteiligt werden. Es geht immer auch um einen Kulturwandel im Unternehmen und den können wir nicht per Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag verordnen. Er verlangt Beteiligung, Beteiligung und nochmals Beteiligung.

Hat Flexibilität nicht Grenzen, zum Beispiel im Schichtbetrieb?

Hofmann: Nein, das sehe ich nicht. Hier gibt es längst Flexibilität, wenn es darum geht, die Schichten auf acht oder neun Stunden raufzufahren oder aufs Wochenende auszudehnen. Warum soll das in die andere Richtung nicht auch gehen? Warum sollen Kollegen nicht die Möglichkeit haben, in der Spätschicht einmal in der Woche nicht bis 22 Uhr zu arbeiten, weil sie sonst beim Spiel am Sonntag nicht aufgestellt werden? Ja, Schichtarbeit ist restriktiver. Aber auch hier gibt es erfolgreiche Beispiele selbstbestimmter Arbeitszeiten.

Was halten die Arbeitgeber von selbstbestimmten Arbeitszeiten?

Hofmann: Arbeitszeit ist für sie immer noch ein Feld mit maximaler Entscheidungshoheit. Für sie heißt es: »Dein Leben – meine Zeit«. Sie wollen bestimmen, was sie wem gewähren. Sie wollen maximale Flexibilität für ihre Interessen, stehen aber zunehmend vor dem Problem, dass sie Menschen dafür nur bekommen, wenn sie ihnen mehr Gestaltungsspielräume bieten. Dabei kommen dann Scheinlösungen wie Vertrauensarbeitszeit heraus.

Wie will die IG Metall diese Entscheidungshoheit durchbrechen?

Hofmann: Mit unserer arbeitszeitpolitischen Kampagne konzentrieren wir uns auf die Themen Bildungsteilzeit, Schichtarbeit, mobile Arbeit und Arbeitszeitverfall. Es geht um Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitszeit, die es ermöglichen, Kinder, Pflege, Weiterbildung besser mit Arbeit zu vereinbaren. Wenn es gelingt, in vielen Betrieben wenigstens eines dieser Themen umzusetzen, sind das beste Voraussetzung, um tarifpolitisch etwas zu erreichen.

Was ist das Ziel der Kampagne?

Hofmann: Wir werden alle Fragen der Arbeitszeit nicht von heute auf morgen beantworten. Dafür hat das Thema zu viele Facetten. Aber gute Arbeit gibt es nicht, wenn Arbeitszeitregeln nicht dazu beitragen, dass Arbeit sicherer, gerechter und selbstbestimmter wird. Handeln statt lamentieren ist angesagt. Wir können das. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist so alt wie die Gewerkschaft und sie wird uns auch in Zukunft weiter begleiten.

Zahlen und Fakten aus Arbeit und Leben

44

Verstöße von Verleihfirmen

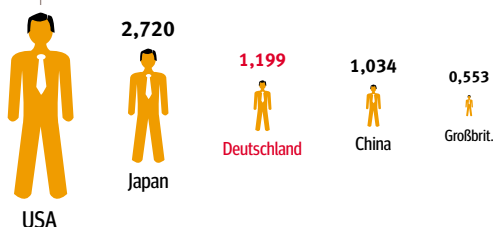
2015 haben 44 Prozent aller Verleihfirmen gegen Gesetze und Verordnungen verstoßen. Das ergab eine Überprüfung der Bundesagentur für Arbeit bei knapp 5000 Firmen. Jeder fünfte dieser Betriebe wurde verwarnet oder musste ein Bußgeld zahlen.

34,2

Mehr Väter machen Babypause

Für mehr als jedes dritte Kind, das 2014 in Deutschland geboren wurde, nahm nicht nur die Mutter Elterngeld in Anspruch, sondern auch der Vater. Das teilte das Statistische Bundesamt mit. Der Anteil der Väter stieg von 32 Prozent im Vorjahr auf 34,2 Prozent. Bei den 2008 geborenen Babys bezogen erst 20,8 Prozent der Väter Elterngeld. Am häufigsten nutzten es Väter in Sachsen und Bayern.

4,458 Millionen Millionäre



Quelle: World Wealth Report 2016

»Verdienste« steigen

In Deutschland gab es 2015 fast 1,2 Millionen Milliardäre, rund 58 000 mehr als im Jahr davor. Das berichtet die Beratungsgesellschaft Cap Gemini in ihrem neuen World Wealth Report. Die Vermögenden der Welt besaßen insgesamt rund 52 Billionen Euro. Das waren 2015 die Länder mit den meisten Millionären (Vermögen über 1 Million Dollar):

Saurer: Belegschaft erkämpft Sozialplan

Es war ein langer Kampf. Eine Zeit, in der sie alle zusammenstanden, an einen Strang zogen. Am Ende konnten sie zwar nicht die Schließung des Saurer-Werks in Oberviethach verhindern. Der Kampf aber hat sich trotzdem gelohnt: Mit Unterstützung der IG Metall erreichten sie, dass ein Sozialplan ausgearbeitet wurde, für alle 84 Beschäftigten ein Interessenausgleich erfolgte und jetzt eine Transfergesellschaft ihre Arbeit aufnehmen kann. »Der Plan war, das Werk ohne einen Ausgleich für die Arbeitnehmer zu schließen«, sagt der langjährige Betriebsratsvorsitzende Audi Lurbiecki.

Die Schließung des seit 46 Jahren bestehenden Werks zur Herstellung von

Komponenten für Spinnereimaschinen war lang beschlossene Sache. Am 31. März stellte Saurer nun die Produktion ein, die Arbeitsverhältnisse enden am 31. August. Die 56 Beschäftigten, die zuletzt im Werk arbeiteten, erhalten wie ihre 28 Kollegen, denen zum 31. Dezember 2015 gekündigt worden war, das Angebot, in eine Transfergesellschaft zu wechseln, sowie eine Abfindung. Noch im Mai 2014 sollten sie ohne jede Sicherheit zu einer neu gegründeten Firma übergehen. Die Belegschaft verweigerte sich daraufhin komplett dem Wechsel zum neuen Unternehmen. Stattdessen begann man, über einen Interessenausgleich und einen Sozialplan zu verhandeln.

Atos: Druck zeigt Wirkung

Im Tarifstreit mit dem IT-Dienstleister gibt es eine erste Einigung

Bei Atos, dem drittgrößten IT-Dienstleister Deutschlands, ist der schwelende Tarifkonflikt wohl beigelegt. In der dritten Verhandlungsrunde ist ein erstes Verhandlungsergebnis erzielt worden. Nun muss noch die Konzernzentrale mit ins Boot und die langfristige Tarifbindung von Atos erklären. Mit dem erzielten Ergebnis bleibt Atos in der Tarifbindung an den bundesweiten Rahmentarifvertrag für die IT-Dienstleistungsbranche und übernimmt die ausstehenden Tarifierhöhungen.

Dank der großen und engagierten Unterstützung der Beschäftigten an mehreren bundesweiten Warnstreiks ist es am Morgen des 13. Juli gelungen, die für die Beschäftigten wichtigsten Punkte durchzusetzen. Die Einigung steht unter Vorbehalt, sie wird nur wirksam, wenn bis zum 6. September eine Gesamteinigung erzielt wird. Dazu wird es ein Spitzengespräch zwischen Atos und IG Metall geben.

Das vorbehaltliche Ergebnis sieht folgende Punkte vor: Zum 1. September steigen die Tarifgehälter um 3,4 Prozent. Damit wird die Tarifierhöhung der Metall- und Elektroindustrie aus dem Jahr 2015 nachgeholt. Um ihre Arbeitsplätze bei Atos abzusichern, arbeiten die Kolleginnen und Kolle-

gen weniger. Die Arbeitszeitverkürzung beträgt dauerhaft 4,5 zusätzliche arbeitsfreie Tage pro Kalenderjahr, die ähnlich wie Urlaub genommen und ins Folgejahr übertragen werden können. Am 1. November 2016 werden entsprechend der Tarifrunde 2016 der Metall- und Elektroindustrie die Tariftabellen um weitere 2,8 Prozent erhöht. Im Mai 2017 werden die Entgelte dann um weitere 2 Prozent erhöht. Mitglieder erhalten zusätzlich einen Bonus als Erholungsbeihilfe in Höhe von 210 Euro, der Anfang 2017 ausbezahlt wird.

Beim Technik-Konzern gilt seit 2013 der »Rahmentarifvertrag IT-Dienstleistungen«. Dieser ist an die jährlichen Entgelterhöhungen aus den Tarifabschlüssen in der Metall- und Elektroindustrie gekoppelt. Doch die Erhöhungen wollte Atos nicht weitergeben. Bei mehreren Aktionstagen hatten Tausende Atos-Beschäftigte Druck auf den Arbeitgeber ausgeübt – allein am 22. Juni waren bundesweit 3000 Kolleginnen und Kollegen im Warnstreik. »In den vergangenen Monaten gelang es bei uns, die Zahl der Mitglieder zu verdoppeln«, sagt Thomas Wiedemann, Atos-Betriebsratsvorsitzender am Standort München. »Die Solidarität und das Engagement der Kollegen hat mich beeindruckt.«



Fotos: Maxim Basinski/PantherMedia, Jochen Tack für ATOS

Solide **Arbeit** für die **Mitglieder**

IG Metall-Kasse Die IG Metall hat ihren Kassenbericht für 2015 vorgelegt. Hauptkassierer Jürgen Kerner erläutert, wie die Gewerkschaft die Beiträge ihrer Mitglieder verwendet.



Jürgen Kerner ist als Hauptkassierer der IG Metall für ihre Finanzen zuständig.

Die IG Metall ist eine starke Organisation ...

Jürgen Kerner: ... das stimmt. Die IG Metall hat viele – und viele engagierte – Mitglieder und das macht uns stark und einflussreich.

Sie ist auch finanziell stark.

Kerner: Auch das stimmt. Ein gutes finanzielles Polster bedeutet Stärke in Tarifaussinandersetzungen. Es ermöglicht uns, Kampagnen etwa für modernere Arbeitszeiten zu führen. Es versetzt uns in die Lage, aktive Metallertinnen und Metaller umfassend zu qualifizieren, damit sie sich kompetent für die Interessen unserer Mitglieder einsetzen können und, und, und.

Was tut die IG Metall mit den Einnahmen konkret für die Mitglieder?

Kerner: Zum Beispiel erhalten alle Mitglieder die metallzeitung. Daneben bietet die IG Metall ihren Mitgliedern etliche weitere Dienstleistungen, etwa Hilfe in besonderen Notlagen. In den Geschäftsstellen werden Mitglieder beraten und bei Konflikten am Arbeitsplatz oder bei sozialen Fragen unterstützt. Unsere Experten vor Ort helfen zum Beispiel bei Problemen mit der

Entgeltabrechnung, Widersprüchen gegen Rentenbescheide, Arbeitslosengeld und Grundsicherung, Elterngeld, Auseinandersetzungen mit der Kranken- und Unfallversicherung oder Streit um Kündigungen und vielem mehr. Auch der DGB Rechtsschutz wird von uns mitfinanziert. Seine Juristinnen und Juristen haben 2015 bundesweit 126.576 neue Verfahren geführt, 35,6 Prozent davon für Metallerinnen und Metaller.

Wo setzt die IG Metall bei ihren Ausgaben besondere Akzente?

Kerner: Wenn wir bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen für unsere Mitglieder erreichen wollen, müssen wir vor allem in den Betrieben stark sein. Darum wollen wir die Arbeit vor Ort weiter stärken. Die Geschäftsstellen haben im vergangenen Jahr 3,7 Prozent mehr Geld erhalten als 2014. Das waren 6,7 Millionen Euro zusätzlich. In den kommenden Jahren wird der Anteil der Geschäftsstellen und Bezirke weiter steigen.

Bei den Ausgaben macht sich auch die Globalisierung bemerkbar.

Kerner: Internationale Solidarität ist in Zeiten der Globalisierung elementar wichtig.

Darum engagieren wir uns in internationalen Gewerkschaftszusammenschlüssen wie IndustriALL. Um die länderübergreifende Zusammenarbeit zu stärken und das Auspielen von Belegschaften gegeneinander zu verhindern, haben wir Projekte in den USA und Ungarn gestartet. Im eigenen Land unterstützen wir etliche Initiativen, um Geflüchteten die Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft zu erleichtern.

Wie haben sich die Finanzen 2015 entwickelt?

Kerner: Positiv. Die IG Metall hat 2015 zum zweiten Mal mehr als 500 Millionen Euro Einnahmen aus Mitgliederbeiträgen erhalten. Nach 516 Millionen 2014 waren es im vergangenen Jahr über 533 Millionen.

Was waren die Gründe dafür?

Kerner: Wie in den vergangenen Jahren auch: Wir haben wieder mehr Mitglieder gewonnen. Außerdem haben wir gute Tarifabschlüsse erzielt und aus höheren Entgelten folgen höhere Mitgliedsbeiträge. Das alles ist nicht vom Himmel gefallen, sondern das Ergebnis guter Arbeit, vor allem vor Ort und in den Betrieben. In Zukunft wollen wir uns noch mehr anstrengen, um neue Mitglieder zu gewinnen.

Die Satzung der IG Metall schreibt vor, dass 15 Prozent der jährlichen Einnahmen in die Rücklagen fließen.

Kerner: Das geschieht auch. Damit stellen wir sicher, dass kein wichtiges gewerkschaftliches Ziel, vor allem kein Tarifkonflikt, aus finanziellen Gründen scheitert.

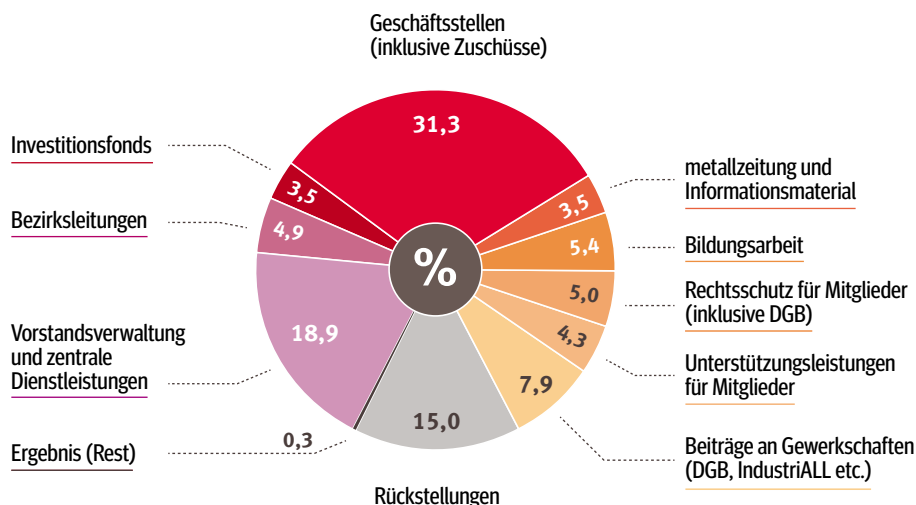
Wir erleben inzwischen eine sehr langanhaltende Niedrigzinsphase. Schlägt sich das nicht allmählich negativ auf unsere Vermögensbilanz nieder?

Kerner: Die Niedrigzinsen haben uns keine Verluste in der Vermögensbilanz beschert. Wir bleiben unserem Grundsatz treu, nicht in riskante Kapitalanlagen zu investieren, sondern die Beiträge unserer Mitglieder solide und langfristig anzulegen. Niemand muss sich Sorgen machen. Wir sind finanziell sehr solide aufgestellt.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Wofür die Beiträge unserer Mitglieder verwendet werden

So verteilen sich die rund 533 Millionen Euro Beitragseinnahmen 2015 (Anteile in Prozent):



Porträt Mähen, dreschen, Stroh verteilen: Das muss ein Mähdrescher leisten. Dank digitaler Technik gelingt es den Maschinen mittlerweile, sich automatisch auf Erntebedingungen einzustellen. Das ändert die Landwirtschaft grundlegend. Das Beispiel des Claas Lexion 780.

Schon richtig: Sich lange an Äußerlichkeiten aufzuhalten und abzuarbeiten, führt selten zu tieferschürfenden Erkenntnissen, meistens ist das Ganze nicht viel mehr als das oberflächige Betrachten von Oberfläche – andererseits: wenn man dann das allererste Mal vor ihm steht, an einem heißen Julitag in Harsewinkel, dann ist man schon einigermaßen baff.

Still steht er da, bewegungslos, in sich ruhend, so, als könnte ihn nichts aus der Fassung bringen. Imposant schaut das aus, und das liegt an der schieren Größe, der Kraft des Gegenübers. Er wiegt mehrere Tonnen, seine Arme sind zwölf Meter breit.

Ach so, nur, damit das klar ist: Wir sprechen von einem Mähdrescher.

Ein Mähdrescher der Firma Claas, um genau zu sein, Lexion 780 heißt er. Er ist das neueste Produkt des Landmaschinenherstellers mit Hauptsitz im ostwestfälischen Harsewinkel. Und genau das richtige Objekt, um zu begreifen, wie die Digitalisierung in die Welt der Landmaschinen eingezogen ist – und was sie zu leisten vermag: einen effizienten und dabei ressourcenschonenden Einsatz von Maschinen, die sich automatisch auf die vorhandenen Erntebedingungen einstellen und weitgehend selbstständig im Feld agieren.

All das können die Maschinen von Claas, deren Mähdrescher Prototypen der neuen Entwicklung – aber nicht konkurrenzlos sind: Unternehmen wie John Deere

Digitaler Erntehelfer



In voller Fahrt: der Lexion 780 auf einem Erntefeld im Einsatz – beim Mähen, Dreschen und Strohhäckseln.

Foto: Claas

oder der Landtechnikkonzern Agco produzieren ebenso imposante Maschinen. Der Wettbewerb hat sich verschärft. Das liegt auch daran, dass sich die technischen Möglichkeiten erweitert haben.

Dabei haben sich die Aufgaben eines Mähdreschers über all die Jahre nicht verändert, sie sind im Namen eingeschrieben, auch der Lexion 780 wird primär danach gemessen, wie gut er mähen, wie gut er dreschen kann. Das ist keine simple Aufgabe, im Gegenteil: Konventionelle Mähdrescher sind rollende Fabriken auf überdimensionierten Rädern, blecherne Ungetüme, gut und gern 600 PS stark, 35 Tonnen schwer.

Der Aufbau der Maschine ist immer gleich: vorn ein Schneidewerkzeug, beim Lexion ist es maximal 2,27 Meter breit, mit diesem wird das Feld gemäht, das Erntegut aufgenommen. Über ein Förderband wird dieses in die Dreschtrummel geführt, das Herzstück jedes Mähdreschers. In der sich mit hoher Geschwindigkeit drehenden Trommel wird das Getreide aufgedroschen, werden die Körner vom Stroh getrennt. Am Ende wird das Stroh ausgeworfen.

Mähen, dreschen, Stroh häckseln: Das alles konnten die Vorgängermodelle des Lexion 780 ebenso gut. Fortschreitende Digitalisierung hat die erdige, mechanische Arbeit auf eine neue Stufe gehoben. Negative Auswirkungen auf die Beschäftigten bei Claas hat das nicht. Die Produktion eines Mähdreschers, ob mit oder ohne digitale Technik, bleibt eine hochwertige Arbeit, für die es qualifizierte Fachkräfte braucht. Und zunehmend Softwarespezialisten, die Daten aufbereiten und Apps programmieren können. Das hat in der gesamten Branche in den vergangenen Jahren zu einem Personalaufbau vor allem im Bereich der Elektronik geführt – und zur Absicherung bestehender Belegschaften in der Produktion.

Die Fahrerkabine des Lexion 780 sieht aus wie das Cockpit eines Helikopters: viele Knöpfe, viele Schalter, ein Display. Auf dem sind Programme installiert, die es möglich machen, dass der Mähdrescher sich automatisch auf die vorherrschenden Bedingungen einstellt – das erhöht die Produktivität des Erntens und schont gleichzeitig Zeit und Ressourcen.

Möglich wird das durch die Daten, die der Mähdrescher sammelt. Bis zu 50 Einstellparameter von der Haspel bis zum Häcksler haben Einfluss auf das Ernteergebnis. Der Fahrer des Lexion ist ständig

über Korntankfüllung und Spritverbrauch, über die Rotordrehzahl in der Dreschtrummel und die Breite der Öffnung der Siebe informiert. Per Knopfdruck kann er entscheiden, ob es ihm auf ein maximales Ernteergebnis, möglichst geringen Spritverbrauch oder Kornqualität ankommt. Der Lexion 780 passt seine Einstellungen dann stetig an die aktuellen Erntebedingungen auf dem Feld an – an die Bodenbeschaffenheit, die Witterung, die Kornfeuchte. Zusätzlich regelt die Maschine die optimale Erntegeschwindigkeit. Sensoren ermöglichen es, die Kante zwischen gemähtem und ungemähtem Feld millimetergenau abzufahren. Automatische Wendemanöver sind ebenso längst möglich.

Allein das erhöht die Effizienz des Erntens enorm. Nochmals gesteigert wird sie, wenn die Daten über einen langen Zeitraum gesammelt, kartiert und miteinander verbunden werden. Sensoren im Lexion 780 messen den Ertrag und die Kornfeuchte – auf diese Weise wird es möglich, detaillierte Ertragskarten zu erstellen. Mit den Karten können dann Produktionsstrategien entworfen, also etwa entschieden werden, an welchen Stellen viel, an welchen Stellen wenig Dünger ausgefahren wird.

»Precision Farming« nennen sie das in der modernen Landwirtschaft. Der Lexion ist hier nur eine Maschine im Verbund einer Ernteflotte, wie sie vor allem in Großbetrieben eingesetzt wird. Alle Fahrzeuge sind mit digitaler Technik ausgestattet, der Landwirt weiß zu jeder Zeit, wo sich welche Maschine gerade befindet und wie sie arbeitet. Werden nun die Maschinen miteinander verbunden, ist es möglich, die Ernteflotte perfekt aufeinander abgestimmt zu steuern. Claas entwickelt derzeit eine App, die den Fahrern der Abtransportfahrzeuge die exakte Position des jeweiligen Mähdreschers sowie seinen aktuellen Korntankfüllstand übermittelt – so ist es möglich, dass Mähdrescher ohne Stillstandzeiten durchfahren. Der Ernteprozess wird beschleunigt, die Wirtschaftlichkeit erhöht.

All das, die digitale Ausstattung, die digitalen Möglichkeiten, sieht man nicht sofort, wenn man an einem Julitag in Harsewinkel vor der Maschine steht. Man sieht schiere Größe, pure Wucht. Es ist aber wie immer im Leben: Es lohnt ein tiefer Blick.

Jan.Chaberny@igmetall.de

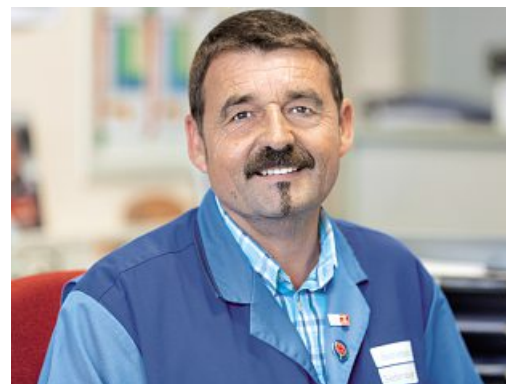


Foto: Alexander von Sprei

Peter Siedersberger (57) ist Vertrauensmann der IG Metall und Betriebsrat bei BMW in Dingolfing.

888 neue Metaller und Metallerinnen

Werber mit Leidenschaft BMW-Betriebsrat Peter Siedersberger hat 888 Mitglieder für die IG Metall gewonnen. »Alles keine Zauberei«, sagt er.

Vor einem Jahr traute sich beim Dienstleister Schnellecke bei BMW in Dingolfing noch keiner, mit BMW-Betriebsrat Peter Siedersberger zu sprechen. »Wie Gespenster huschten sie vorbei und schauten weg«, erzählt er. »Einer der Teamleiter baute sich vor mir auf und sagte: ›Ihr von der IG Metall kommt hier nicht rein.«

Heute ist der Teamleiter im Betriebsrat, begrüßt ihn mit Handschlag, scherzt und berichtet ihm Probleme. Siedersberger hat ihn überzeugt, in die IG Metall einzutreten, so wie 60 andere bei Schnellecke. So waren sie genug, um sich einen Tarifvertrag zu holen. Heute grüßen ihn alle. Er kennt fast alle mit Namen.

888 neue Mitglieder hat Siedersberger für die IG Metall geworben (Stand bei Redaktionsschluss), seit er 2012 in den Betriebsrat kam. Die meisten davon Leiharbeiter. »Das ist keine Zauberei. Du musst es einfach machen«, erklärt er. »Du brauchst Überzeugung und Leidenschaft. Du musst ehrlich sein und darfst nichts Falsches versprechen. Du brauchst gute Argumente. Etwa die Zuschläge für Leiharbeiter, die es nur dank der IG Metall gibt. Und du darfst niemals vergessen, woher Du kommst.« 33 Jahre lang hat der gelernte Koch Schicht und Akkord am Montageband gearbeitet.

Die Vorteile der IG Metall erklärt er oft zum Anfassen. Etwa mit zwei Tassen: eine neutrale mit wenig Geld – der gesetzliche Mindestlohn; die andere eine IG Metall-Tasse mit viel Geld – der IG Metall-Tarif. Das Ganze auch mit ein paar Brocken Polnisch, die er gelernt hat. Und Flyern in vielen anderen Sprachen.

Klar hat Siedersberger auch Durchhänger. Es ärgert ihn, wenn Leute grinsend erklären, dass sie die Vorteile ja auch ohne IG Metall-Mitgliedschaft haben. Aber Siedersberger ist froh, dass nicht alle so ticken.

Dirk.Erb@igmetall.de

Elektroroller aus Lingen gibt es auch in IG-Metall-Rot

Mit Elektrorollern betrat Emco 2010 das Feld der Fahrzeugbauer. Der Betriebsrat findet die Entscheidung gut und hofft auf neue Arbeitsplätze.

Er rollt, aber er knattert nicht. Gerade hat Geschäftsführer Christian Gnass den Zündschlüssel herumgedreht und fährt auf dem roten Roller im 60er-Jahre-Design ohne einen Ton vom Parkplatz der Firma Emco in Lingen. Er fährt elektrisch, lautlos und ansonsten wie jeder andere Roller. Seit 2010 gehört der Elektroroller zum Sortiment des Unternehmens. Die Firma im Emsland produziert und verkauft eine Menge: Klimatechnik, Badausstattung, Bürobedarf, Fußmatten, seit 2010 auch Elektroroller und Ladestationen.

Auf die Idee kam Harald Müller, Sohn des Unternehmensgründers, während einer Reise durch China. Dort soll ein Elektroroller an ihm vorbeigefahren sein. Müller habe nichts gehört und sich gefragt: »Was ist das?« Das brachte ihn auf die Idee, selbst ins Elektrorollergeschäft einzusteigen. Gnass erzählt diese Geschichte. Harald Müller starb im vergangenen Jahr.

Einen großen Teil des Rollers produziert Emco in China. Dort gibt es seit Jahren einen Markt dafür. Controller – die Steuereinheit des E-Rollers – und Batterie kommen von einem Zulieferer aus Europa. Die wichtigsten Technikkomponenten hat das Unternehmen mit Experten und Lieferanten selbst entwickelt.

Betriebsratsvorsitzender Jörg Böttcher findet die Entscheidung gut. »Es ist eine Stärke, auf unterschiedlichen Feldern zu arbeiten. Läuft es in einem mal nicht so gut, hängt nicht alles davon ab.« Bislang hat die Rollerproduktion am Standort in Lingen, der mit der IG Metall einen Haustu-

rifvertrag hat, 20 Arbeitsplätze geschaffen. Wenn das Geschäft wächst, denkt Böttcher, wird auch die Zahl der Arbeitsplätze in Lingen steigen.

Mit dem Elektroroller hat sich Emco auf ein neues, nicht einfaches Feld begeben. In Europa sind viele Kunden noch nicht von elektrischer Mobilität überzeugt. Der Elektroroller kostet rund 2000 Euro mehr als ein Roller mit Verbrennungsmotor. Wenn der Käufer fragt, was der E-Roller mehr kann, antwortet Gnass: »Elektrisch fahren.« Für viele kein Grund, so viel mehr auszugeben. Und im Gegensatz zum Elektroauto gibt es für Roller keine Kaufprämie vom Staat. Mehr Erfolg verspricht sich Gnass derzeit im Bereich der Geschäftskunden. Pizzaboten, Stadtwerke, Verwaltungen und Unternehmen nutzen den E-Roller für die kurzen Strecken im Stadtverkehr. In touristischen Regionen setzen Vermieter den E-Roller ein.

Potenzial vor der Haustür Gnass glaubt an das Geschäft mit den lautlosen Zweirädern. Der Lärm und Feinstaub der Verbrennungsmotoren macht vor allem Großstadtbewohnern zu schaffen. »Der Markt für Elektromobilität wächst. Unser Ziel ist es, davon zu profitieren«, sagt Gnass. »In diesem Jahr haben wir den Absatz verdoppelt.« Potenzial gibt es vor der eigenen Haustür: Ausgerechnet das Emsland gehört in Deutschland zu den Regionen mit den wenigsten Rollerfahrern.

Fabienne.Melzer@igmetall.de



Foto: Emco

Sieht aus wie ein Roller, fährt wie ein Roller, knattert aber nicht wie ein Roller. Der Roller der Firma Emco – im Bild eine Spezialausgabe für die IG Metall Rheine – fährt elektrisch.

Wir fordern ein soziales Europa

Brexit Die IG Metall bedauert das Wahlergebnis der britischen Bevölkerung über den Ausstieg des Landes aus der Europäischen Union. Doch wie geht es nun weiter? Zwei Experten der IG Metall geben zehn Antworten.



Mehr Antworten

Mehr Antworten rund um den Brexit sowie die Forderungen der IG Metall an ein soziales Europa gibt es unter dem QR-Code oder hier:

[igmetall.de](https://www.igmetall.de)

→ Suche: Brexit

Europa braucht einen Kurswechsel

Was hat Deiner Meinung nach die Menschen dazu gebracht, sich von Europa abzuwenden?

Dirk Bergrath: Die Gründe sind komplex. Es war zunächst auch eine Wahl gegen Premierminister David Cameron, der es nicht geschafft hat, die großen sozialen Probleme des Landes zu lösen. Zusätzlich haben die Brexit-Befürworter die Ängste der Menschen genutzt und haben selbst vor Lügen nicht zurückgeschreckt – wie falsche Zahlen zur Einwanderung und zur Höhe britischer EU-Beiträge.

Wer war besonders empfänglich für den Austritt?

Bergrath: Die Spaltung zieht sich durch alle Parteien, Altersgruppen und Bildungsniveaus. Generell haben aber konservativ wählende Engländer ab Mitte 50 aus bildungsfernen Schichten eher für einen Austritt gestimmt als junge mit höherer Bildung.

Wie schätzt Du die Gefahr von rechts in Europa ein?

Bergrath: Rechtspopulismus liegt leider im Trend. Das haben die letzten Wahlen in Sachsen-Anhalt und Baden-Württemberg sowie die Präsidentschaftswahlen in Österreich gezeigt. Ängste der Menschen vor Globalisierung

und Migration müssen ernst genommen werden, keinesfalls dürfen sie jedoch für Wahlkampfzwecke missbraucht werden.

Wie geht es jetzt weiter mit Europa?

Bergrath: Europa soll Frieden und Wohlstand sichern. Bieten kann es das seinen Bürgern in einer globalen Welt aber nur als politische, soziale und wirtschaftliche Einheit. Wie in der Gewerkschaft gilt: Gemeinsam ist man stärker als alleine. Umverteilungspolitik ist in erster Linie nationale Aufgabe. Für einen Kurswechsel ist daher nicht allein Brüssel zum Handeln aufgefordert.

Welche Antworten hat die IG Metall auf die Krise?

Bergrath: Da ist zunächst einmal der wirtschaftliche Kurswechsel. Die IG Metall fordert seit Langem eine proaktive Industriepolitik: mehr Investitionen und eine Stärkung der Nachfrage. Die Energiewende, Digitalisierung sowie Elektromobilität sind europäische Wachstumsfelder. Das Ökonomische gehört dazu, ist aber nicht genug. Wie in der IG Metall muss in Europa gelten: gemeinsam für ein gutes Leben.



Foto: Michael Schinke

Dirk Bergrath leitet das Brüsseler Verbindungsbüro der IG Metall.

Enge wirtschaftliche Verflechtung

Welche Folgen hat der Brexit für die Wirtschaft?

Rudolf Luz: Der Brexit kostet die deutsche Wirtschaft in diesem Jahr nur wenig Wachstum. Zu diesem Ergebnis kommt das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) der Hans-Böckler-Stiftung. Im nächsten Jahr verschärfen sich die Auswirkungen aber deutlich – das deutsche Bruttoinlandsprodukt nimmt um einen halben Prozentpunkt weniger zu, als es ohne das britische Votum für einen EU-Austritt der Fall wäre, prognostiziert das IMK. Was genau passieren wird, hängt aber von den Austrittsverhandlungen und dem Zeitfenster des Austritts ab.

Wie verflochten ist die Industrie mit Großbritannien?

Luz: Für Deutschland liegt Großbritannien unter den Handelspartnern an fünfter Stelle und ist mit Waren wie Autos, Autoteilen und Maschinen der drittwichtigste Exportmarkt. Mehr als 2500 deutsche Unternehmen verfügen über Niederlassungen auf der Insel darunter Firmen wie Siemens, Bosch, BMW, VW oder Linde. Sie beschäftigen rund 370 000 Mitarbeiter. Umgekehrt sind in Deutschland rund 3000 britische Unternehmen, beispielsweise Rolls Royce, tätig.

Was könnte das für die Beschäftigten bedeuten?

Luz: Natürlich müssen wir verhindern, dass Beschäftigte durch den Brexit Nachteile haben. Insgesamt bleibt aber genug Zeit, die Auswirkungen im Einzelfall zu prüfen.

Wie geht es mit der Mitbestimmung weiter?

Luz: Im Organisationsbereich der IG Metall haben wir 430 europäische Betriebsratsgremien. In zwei Dritteln dieser Gremien sind britische Beschäftigte. Wir schätzen diese Kooperation sehr. Die europäischen Gremien der Arbeitnehmerinteressenvertretung beruhen auf Richtlinien der EU, die notwendigerweise auch in britisches Recht umgesetzt wurden. Dies hat Bestand und kann nicht einseitig gekündigt werden.

Was heißt das konkret?

Luz: Europäische Betriebsräte, SE-Betriebsräte und die Besonderen Verhandlungsgremien können ihre Arbeit zunächst wie gehabt fortführen. Britische Vertreter haben nach wie vor das Recht zur Teilnahme an den Sitzungen und Gremien. Vereinbarungen, die britischem Recht unterliegen, bleiben zunächst ebenso bestehen.



Foto: IG Metall

Rudolf Luz ist Funktionsbereichsleiter Betriebspolitik beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main.

40 Euro **Strafe** für verspätete Lohnzahlung

Recht so Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber den Lohn nicht pünktlich zahlen. Bislang konnten Beschäftigte dagegen kaum etwas unternehmen. Eine neue Vorschrift sieht nun eine Verzugs pauschale von 40 Euro vor.

Für die meisten Beschäftigten ist der Arbeitslohn die einzige Einnahmequelle. Umso ärgerlicher ist es, wenn man auf ihn warten muss, zumal die eigenen Kosten wie Miete, Strom und Telefon pünktlich abgebucht werden.

Bis vor einiger Zeit waren Beschäftigte diesem Unwesen im Wesentlichen schutzlos ausgeliefert. Sie konnten zwar ihren Lohn einklagen und versuchen, die Zahlung durch eine einstweilige Verfügung zu erreichen, doch das war sehr aufwendig und zeitintensiv. Und selbst wenn man nach einiger Zeit seinen Lohn erfolgreich erstritten hat, bleibt die Tatsache fast unberücksichtigt, dass der Arbeitgeber ja zu spät gezahlt hat. Auch die Verzugszinsen von fünf Prozent über dem Basiszinsatz sind – bezogen auf die Zahlungshöhe und den Verzugszeitraum – in der Regel verschwindend gering.

Bisher hatten Beschäftigte nur Anspruch auf den Ersatz des Verzugs Schadens, wenn sie diesen konkret benennen konnten, etwa die Kosten für einen Überziehungskredit, für die Rückbuchungen, Mahngebühren oder Ähnliches. Eventuelle Unannehmlichkeiten, Gläubiger trösten zu müssen, blieben dagegen unberücksichtigt.

Neue Rechtslage Diesen Missstand hat der Gesetzgeber jetzt beseitigt und für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf pauschalen Schadensersatz von 40 Euro geschaffen. Dieser Betrag wird für den Arbeitgeber bei jeder verspäteten Entgeltzahlung fällig. Das gilt auch, wenn nur ein Euro einen Tag zu spät gezahlt wird. Bei mehrfachem Verzug kann auch mehrfach die Pauschale von 40 Euro für jede einzelne Verzögerung verlangt werden.

Nach Paragraph 288 Absatz 5 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) hat der Gläubiger

einer Entgeltforderung bei Verzug des Schuldners einen Anspruch auf Zahlung einer Pauschale in Höhe von 40 Euro. Dies gilt auch bei einer Abschlagszahlung. Bei einem kalendermäßig festgelegten Fälligkeitszeitpunkt bedarf es keiner vorherigen Mahnung und auch nicht des Nachweises des Eintritts eines konkreten Schadens.

Die gesetzliche Regelung war zunächst nur für Beschäftigte anwendbar, deren Arbeitsverhältnis nach dem 28. Juli 2014 begonnen hat. Seit dem 1. Juli 2016 gilt die Regelung auch für alle schon vorher begründeten Arbeitsverhältnisse.

Der Anspruch auf die Pauschale kann nach Paragraph 288 Absatz 6 BGB arbeitsvertraglich auch nicht im Voraus ausgeschlossen oder beschränkt werden.

Die Regelung soll den Arbeitgeber zur pünktlichen Zahlung anhalten und außerdem dem Umstand Rechnung tragen, dass für einen Beschäftigten allein schon die Verspätung Unannehmlichkeiten mit sich bringt, die sich nicht immer in Geld berechnen lassen. Es bleibt zu hoffen, dass die Zahl verspäteter Lohnzahlungen zurückgeht. Dies wird aber nur gelingen, wenn Arbeitnehmer ihren Anspruch auch tatsächlich einfordern.



Tipp

Beschäftigte sollten sich nicht davor scheuen, die Verzugs pauschale einzufordern, wenn der Arbeitgeber das Entgelt zu spät zahlt. Betroffene Mitglieder können sich bei ihrer IG Metall vor Ort rechtlich beraten und unterstützen lassen. Kontakte der Geschäftsstellen:

 igmetall.de/vor-ort



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Alles, was Recht ist



›LOHNUNTERGRENZE

Gesetzlicher Mindestlohn gilt auch für Bereitschaftszeiten

Der gesetzliche Mindestlohn ist für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen. Zur vergütungspflichtigen Arbeit zählen auch Bereitschaftszeiten, während derer sich der Beschäftigte an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort – innerhalb oder außerhalb des Betriebs – bereithalten muss, um bei Bedarf die Arbeit aufzunehmen. Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, das Mindestlohngesetz differenziere nicht zwischen regulärer Arbeitszeit und Bereitschaftsstunden. Es sehe eine einheitliche Lohnuntergrenze vor, sodass der gesetzliche Mindestlohn für jede geleistete Arbeitsstunde zu zahlen sei.

► **Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 29. Juni 2016 – 5 AZR 716/15**



›PERSONALAKTE

Keine Einsicht in die Akte mit Rechtsanwalt

Ein Arbeitnehmer hat das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und hierzu ein Mitglied des Betriebsrats hinzuzuziehen. Das Bundesarbeitsgericht hat jetzt entschieden, dass diese Regelung keinen Anspruch begründet, bei der Einsicht einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen. Das gilt jedenfalls dann, wenn dem Beschäftigten erlaubt wird, Schreiben aus der Akte zu kopieren. In diesem Fall sei dem einem Beseitigungs- oder Korrekturantrag vorgelagerten Transparenzschutz genügt, dem das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in die Personalakten diene.

► **BAG vom 12. Juli 2016 – 9 AZR 791/14**



›URLAUB

Kein Verfall nach Mutterschutz, Elternzeit und langer Krankheit

Urlaubsansprüche, die eine Arbeitnehmerin wegen eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbots nicht nehmen konnte, bleiben bei einer sich an das Verbot nahtlos anschließenden Elternzeit bestehen. Dieser Urlaub kann in dem Jahr, in dem die Elternzeit endet oder im nächsten Jahr in Anspruch genommen werden. Der Anspruch verfällt nicht, wenn eine Beschäftigte den Urlaub in diesem Zeitraum wegen Krankheit nicht nehmen konnte, sondern muss kraft Gesetz bis zum 31. März des darauffolgenden Jahres übertragen werden. Kann dieser wegen fortdauernder ununterbrochener Krankheit auch bis dahin nicht genommen werden, ist der Urlaub um maximal weitere 15 Monate zu übertragen.

► **BAG vom 15. Dezember 2015 – 9 AZR 52/15**



›KINDERGELD

Kindergeld für Elternteile, die im EU-Ausland leben

Lebt ein Kind im EU-Ausland bei der geschiedenen Ehefrau, ist sie und nicht der in Deutschland lebende Vater kindergeldberechtigt. Das deutsche Kindergeldrecht unterscheidet nicht, ob die Eltern eines Kindes verheiratet sind, sodass die geschiedene Ehefrau Familienangehörige ist und als mit dem Kind in Deutschland lebend gilt. Deshalb steht ihr das Kindergeld zu, da bei getrennt Lebenden vorrangig an den Elternteil ausgezahlt wird, der das Kind in seinen Haushalt aufgenommen hat.

► **Bundesfinanzhof vom 4. Februar 2016 – III R 17/13**



›Versichertenschutz

Verletzung im Homeoffice ist kein Arbeitsunfall

Wer zu Hause im Homeoffice arbeitet und sich in dieser Zeit auf dem Weg etwa zur Toilette oder in die Küche verletzt, kann dafür keinen Arbeitsunfall geltend machen. Das entschied jetzt das Bundessozialgericht (BSG) in Kassel. In der Begründung hieß es, der Beschäftigte und nicht der Arbeitgeber müsse das Risiko tragen, das sich aus der privaten Wohnungseinrichtung ergebe. Auch spielt es keine Rolle, ob die Arbeit von zu Hause aus in unregelmäßigen Abständen erfolge oder in einem festen Rahmen täglich stattfinde.

Arbeitsplatz im Dachgeschoss Mit der Entscheidung wies das Gericht die Klage einer Beschäftigten aus Rheinland-Pfalz ab. Die Frau hatte mit ihrem Arbeitgeber vereinbart in einem gesonderten Raum im Dachgeschoss ihrer Wohnung im Homeoffice zu arbeiten. Da sie wegen einer Atemwegs- und Lungenkrankung viel Flüssigkeit zu sich nehmen muss, verließ sie ihren Arbeitsplatz, um sich in der Küche Wasser zu holen. Auf der in das Erdgeschoss führenden Treppe rutschte die Frau aus und brach sich den linken Fuß. Die Unfallkasse der Beschäftigten lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab. Das bestätigte jetzt der Zweite Senat des Bundessozialgerichts: Bei dem Sturz der Frau handelt es sich nicht um einen Arbeitsunfall.

Keine betriebliche Vorgabe Die Beschäftigte, so die Begründung des Gerichts, habe sich demnach zum Unfallzeitpunkt nicht auf einem Betriebsweg, sondern in ihrem persönlichen Lebensbereich befunden. Den Weg zur Küche habe sie nicht zurückgelegt, um ihre versicherte Beschäftigung auszuüben, sondern um sich Wasser zu holen. Damit sei die Frau, so argumentierten die Richter in ihrer Entscheidung, einer typischen eigenwirtschaftlichen, nicht aber einer versicherten Tätigkeit nachgegangen. Sie habe keinen betrieblichen Zwängen unterlegen, etwa detaillierten Vorgaben zu Pausenzeiten. Zudem werde die Wohnung von der Beschäftigten selbst gestaltet. »Die der privaten Wohnung innewohnenden Risiken hat auch nicht der Arbeitgeber, sondern der Versicherte selbst zu tragen«, so die Richter in ihrem Urteil. Zudem habe auch die Berufsgenossenschaft keinerlei Einfluss auf die Gestaltung der Wohnungen von Beschäftigten. Es sei ihnen kaum möglich, präventive, Gefahren reduzierende Maßnahmen zu ergreifen.

Die Entscheidung des BSG hat das Aktenzeichen:

► **BSG vom 5. Juli 2016 – B 2 U 5/15 R**

Medizinische Reha

Fit für den Job

Rehabilitation Ist die Erwerbsfähigkeit von Beschäftigten beeinträchtigt, sollen gezielte Maßnahmen die beseitigen, beziehungsweise verhindern, dass sie vorzeitig aus dem Berufsleben ausscheiden müssen. Die Rentenversicherung ermöglicht in diesen Fällen ambulante oder stationäre Maßnahmen.

Krankheit kann jeden treffen und das Leben stark beeinträchtigen. Ist die Erwerbsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wegen körperlicher oder seelischer Erkrankung oder Behinderung erheblich gefährdet oder bereits gemindert, bietet die gesetzliche Rentenversicherung verschiedene Rehaleistungen an. Die medizinische Rehabilitation zielt darauf ab, den Gesundheitszustand von Beschäftigten wiederherzustellen oder zumindest so weit zu stabilisieren, dass sie wieder arbeiten können. Dazu erhalten Betroffene alle notwendigen medizinischen, physikalischen und psychosozialen Therapien.

Stationär oder ambulant? Eine stationäre Reha ist in der Regel dann möglich, wenn alle ambulanten Maßnahmen – auch die ambulante Reha – nicht ausreichen. Das kann der Fall sein, wenn Patienten körperlich oder seelisch in ihren Fähigkeiten besonders eingeschränkt sind oder sie umfassende ärztliche Betreuung benötigen.

Ambulante Rehamassnahmen führt der Patient in der Regel in der Nähe seines Wohnorts durch. Die Patienten suchen dazu eine Rehaeinrichtung in Nähe des Wohnorts auf, die sie nach der Behandlung wieder verlassen.

Während einer stationären Maßnahme wohnt der Patient für die Zeit der Reha in einer entsprechenden Einrichtung.

Bei einer ganztägig ambulanten Reha werden Patienten tagsüber in der Einrichtung therapiert und übernachten zu Hause. Die Einrichtung sollte wohnortnah liegen und die Fahrzeit für ein Strecke nicht länger als 45 Minuten sein.

Falls erforderlich, können Patientinnen und Patienten eine ambulante oder stationäre Rehabilitation in der Regel alle vier Jahre machen. Eine frühere Wiederholung ist nur dann möglich, wenn dies aus gesundheitlichen Gründen dringend notwendig ist.

Der Antrag Eine medizinische Rehabilitation müssen Versicherte immer schriftlich beantragen. Antragsformulare sind direkt bei der Rentenversicherung, bei den Auskunfts- und Beratungsstellen sowie den gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation erhältlich (siehe Tipp 1).

Beim Antrag sollten sich Patienten von ihrem behandelnden Arzt unterstützen lassen. Dieser sollte im Antrag ausführlich darstellen, welche Beschwerden oder Erkrankung vorliegen, weshalb die Reha dringend erforderlich ist und warum ambulante Maßnahmen beziehungsweise regelmäßige Therapien nicht mehr ausreichen.

Die Angaben des Arztes sollten detailliert und ausführlich sein und nicht nur Diagnose und Therapie umfassen, sondern auch die Einschränkungen des Versicherten im Alltag und am Arbeitsplatz beschreiben.

Das tut gut: In einer Rehabilitationsklinik werden Patienten wieder fit gemacht.



Illustration: Leonardo Pellegrino

Soll die Maßnahme in einer bestimmten Einrichtung stattfinden, muss dies in einem Schreiben zum Antrag ausdrücklich vermerkt und möglichst auch begründet werden. Eine Rolle spielen kann zum Beispiel die persönliche Lebenssituation, das Alter, das Geschlecht, die Familie oder die religiösen Bedürfnisse des Patienten. Die Rentenversicherung versucht, die Wünsche so weit wie möglich zu berücksichtigen. Voraussetzung dafür ist aber, dass das Rehabilitationsziel in der gewünschten Klinik mit der gleichen Wirkung und zumindest ebenso wirtschaftlich erreicht werden kann wie in einer Einrichtung, die die Rentenversicherung ausgewählt hat.

Nachdem der Antrag bei der Rentenversicherung eingegangen ist, erfahren Patienten in der Regel innerhalb von drei Wochen, ob ihre Rehabilitation bewilligt wird. Ist ein ärztliches Gutachten notwendig, kann es länger dauern. Hierüber muss die Rentenkasse den Versicherten aber schriftlich informieren.

Negativer Bescheid Lehnt der Rententräger die Reha ab, muss er dies immer begründen. Gegen den Bescheid der Rentenversicherung können Versicherte innerhalb eines Monats nach Zugang schriftlich Widerspruch einlegen und diesen begründen. Unser Rat: Für das Widerspruchsverfahren können Mitglieder der IG Metall gewerkschaftlichen Rechtsschutz beantragen (siehe Tipp 3).

Dauer und Kosten Bei positivem Bescheid teilt die Rentenkasse den Ort und die Einrichtung, die Dauer und die Art der Rehabilitation mit. Den genauen Termin, Infos zur Anreise und zur Einrichtung bekommen Patienten von der Rehaklinik mitgeteilt.

Eine stationäre Rehabilitation dauert in der Regel drei Wochen, ambulante längstens 20 Behandlungstage. Die Leistungen können im Einzelfall aus plausiblen dringenden medizinischen Gründen verlängert werden. Den Antrag auf Verlängerung stellt der Arzt in der Rehaeinrichtung.

Die Kosten für Reise, Unterkunft, Verpflegung, ärztliche Betreuung, therapeutische und medizinische Behandlungen trägt die Rentenversicherung. Für eine stationäre Reha müssen Patienten grundsätzlich zehn Euro pro Tag maximal 42 Tage im Jahr zuzahlen. Bei Versicherten, die in einem Jahr bereits Rehabilitationsleistungen – auch von anderen Sozialleistungsträgern – beansprucht haben, werden alle Tage der Zuzahlung berücksichtigt und gegenseitig angerechnet. Bei einer ambulanten Reha entfällt die Zuzahlung.

Entgeltfortzahlung bei Reha Der Arbeitgeber darf die Rehabilitationszeit nicht auf den Urlaub des Beschäftigten anrechnen. Wer im Anschluss an eine medizinischen Rehabilitation nicht verbrauchten Urlaub nehmen will, dem muss der Arbeitgeber dies gewähren.

Arbeitnehmer haben für die Zeit der Rehabilitationsleistung in der Regel einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, der im Allgemeinen sechs Wochen beträgt. Ist der Anspruch wegen gleichartiger Vorerkrankung ganz oder teilweise verbraucht, können Versicherte auf Antrag von der Rentenkasse eventuell Übergangsgeld für die Dauer der medizinischen Reha erhalten. Voraussetzung dafür ist, dass Versicherte unmittelbar vor dem Beginn der Leistungen oder einer vorangegangenen Arbeitsunfähigkeit Arbeitseinkünfte erzielt und Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt haben.

Antonela.Pelivan@igmetall.de



Tipp 1

Die »Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation« unterstützen Versicherte in allen Fragen der Rehabilitation. Die Mitarbeiter beraten, nehmen Anträge auf, ermitteln den zuständigen Träger und leiten Anträge dorthin weiter. Bundesweit gibt es mehr als 400 Servicestellen. Das Verzeichnis nach Postleitzahlen oder Orten gibt es im Internet unter:

📍 reha-servicestellen.de

Tipp 2

Die Broschüre »Mit Rehabilitation wieder fit für den Job« der Deutschen Rentenversicherung gibt einen Überblick über die Leistungen, erklärt die Voraussetzungen dafür und zeigt, welche finanziellen Hilfen man zur Reha erhalten kann.

📍 deutsche-rentenversicherung.de

→ Rente & Reha

→ Rehabilitation

→ Leistungen

→ Mit Rehabilitation wieder fit ...

Tipp 3

Metallerinnen und Metaller können sich bei Streitigkeiten mit der Deutschen Rentenversicherung bei ihrer IG Metall vor Ort rechtlich beraten lassen. Die Experten in den zuständigen IG Metall-Geschäftsstellen prüfen, ob Mitglieder gegebenenfalls Rechtsschutz für das Widerspruchsverfahren erhalten können.

📍 igmetall.de/vor-ort

Blick auf Absolventengehälter

Mit Tarif gibt's deutlich mehr. Das gilt auch für Berufsanfänger. So verdienen beispielsweise Absolventen der Wirtschaftswissenschaften in Betrieben mit Tarifvertrag über 17,7 Prozent mehr als in nicht tarifgebundenen Betrieben. Die Entgelte sind von Region zu Region unterschiedlich. Auch die Größe des Unternehmens spielt eine Rolle.

Die IG Metall erhebt jedes Jahr die Einstiegsgehälter für Berufseinsteiger in der Metall- und Elektroindustrie. Die Einstiegsgehälter geben eine erste Orientierung. Wer genauer wissen will, wie viel in einem Unternehmen üblich ist, dem hilft die IG Metall vor Ort weiter.

📍 igmetall.de → Suche: Einstiegsgehälter

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Die IG Metall sucht für ihre
Vorstandsverwaltung in Frankfurt
am Main zum 1. September 2017:

Auszubildende zur Kauffrau/zum Kaufmann für Büromanagement

- 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?
- Und hast Du mindestens einen guten Hauptschulabschluss?

Dann freuen wir uns auf Deine Bewerbung!

■ Bewerbungen per E-Mail an:
ausbildung@igmetall.de oder
IG Metall Vorstand,
FB Personal, Jasmin Welzenheimer,
Wilhelm-Leuschner-Str. 79,
60329 Frankfurt am Main.

Bewerbungsschluss ist der
30. September 2016!

■ Du brauchst mehr Infos? 📍 igmetall.de



Foto: Sergey Nivens/PantherMedia

Wer den Berufsabschluss im Ausland gemacht hat, kann die Qualifikation anerkennen lassen.

Ausländische Abschlüsse anerkennen lassen

Berufsanerkennung Fachkräfte können ihre im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen anerkennen lassen. Dafür gibt es gute Gründe.

Wer im Ausland einen Berufsabschluss erworben hat, kann ihn in Deutschland anerkennen lassen. Beschäftigte erhöhen damit ihre Chancen bei der Arbeitssuche. Aber nicht nur das: Auch das Selbstwertgefühl steigt, wenn man einen anerkannten Abschluss bei der Bewerbung oder am Arbeitsplatz vorlegen kann.

Bei der Anerkennung kommt es darauf an, ob es sich um einen sogenannten reglementierten oder einen nicht reglementierten Beruf handelt. »Reglementiert« bedeutet, dass der Beruf ohne eine staatliche Zulassung und ohne eine Anerkennung der Qualifikation nicht ausgeübt oder die Berufsbezeichnung wie Arzt oder Krankenpfleger nicht geführt werden darf.

Duale Ausbildungsberufe sind nicht reglementiert. Dennoch ist es sinnvoll, den Abschluss anerkennen zu lassen, damit Arbeitgeber die Fertigkeit und Kenntnisse besser einschätzen können. Bei Handwerksberufen kann man die Gleichwertigkeit mit dem deutschen Abschluss überprüfen lassen. Die sogenannte Gleichwertigkeitsfeststellung berechtigt zur Eintragung in die Handwerksrolle. Ein Meistertitel wird nicht erteilt.

Für die Anerkennung von dualen Ausbildungsberufen sind die Industrie- und die Handwerkskammern zuständig. Der Behörde sind eine Reihe von Unterlagen in deutscher Übersetzung und als beglaubigte Kopie vorzulegen. Gleiches gilt für den Nachweis des ausländischen Abschlusses. Das Verfahren kann etwa drei Monate dauern und – je nach Beruf und Bundesland – zwischen 100 und 1000 Euro Verwaltungsgebühren kosten. Infos und mehrsprachige Flyer zur Anerkennung unter:

► anerkennung-in-deutschland.de

Mit Zange und Laptop

Handwerk Handwerksberufe sind beliebt und sie bieten Aufstiegschancen. Technische Neuerungen und Digitalisierung machen sie noch interessanter. Durch sie wird aber auch Weiterbildung wichtiger, erklärt Frank Gerdes, Bildungsexperte beim IG Metall-Vorstand, im Interview.

In einem Werbespot der Handwerkskammern reißt sich ein junger Mann die Krawatte vom Hals und springt vom Schreibtisch an die Werkbank. Der Spruch dazu: »Entdecke Dein wahres Ich.« Braucht man dafür einen Handwerksberuf?

Frank Gerdes: Lustiger Werbegag. Aber junge Leute strömen sicher nicht in Massen ins Handwerk, weil sie dort ihr »wahres Ich« finden wollen. Die Ausbildungszahlen steigen aber. Schulabsolventen machen gerne eine Ausbildung im Handwerk. Vor allem in Kfz-Betrieben.

Obwohl die Arbeitsbedingungen nicht so attraktiv sind wie in der Industrie?

Gerdes: Ja, die Arbeitszeiten sind in der Regel länger, die Löhne niedriger – vor allem in den vielen Betrieben, die sich nicht an unsere Tarifverträge binden. Das wird erst besser, wenn die IG Metall stärker in ihnen vertreten ist und in mehr Betrieben gute Tarifverträge durchsetzen kann.

Warum entscheiden sich trotzdem so viele fürs Handwerk?

Gerdes: Viele Jugendliche finden die Arbeit interessant und abwechslungsreich. Das Handwerk ist auch eine Alternative für junge Leute, die keinen höheren Schulabschluss haben oder nicht nur mit Bestnoten glänzen und darum in der Industrie nicht so gute Chancen haben. Denn die Industrie pickt sich gerne Jugendliche mit Abitur und Topnoten heraus, obwohl Schulabschlüsse wenig darüber aussagen, ob jemand für einen Beruf

geeignet ist. Im Handwerk Ausgebildete haben aber gute Aussichten, übernommen zu werden. Sie werden im Übrigen auch oft von der Industrie abgeworben.

Wie stehen die Chancen, sich weiterzubilden und beruflich aufzusteigen?

Gerdes: Das Handwerk bietet viele Möglichkeiten. Einige Betriebe nehmen bei Schichtplänen auch Rücksicht auf Weiterbildungstermine und stellen Beschäftigte für Prüfungen frei. Die Beteiligung von Beschäftigten an Weiterbildung könnte aber besser sein. Um die Schwelle bei ihnen zu senken, wurde die Weiterbildung modularisiert, also in kleinere Portionen zerlegt. Sie lassen sich später zu anerkannten Bildungsabschlüssen zusammenfügen. So kann sich der Kfz-Geselle als Servicetechniker spezialisieren, ist dann zwischen Geselle und Meister angesiedelt und verdient oft mehr Geld als ein Geselle. Will er später die Meisterprüfung ablegen, wird die Qualifikation bei einem der vier Prüfungsteile komplett angerechnet.

Gibt es eine Aufstiegsweiterbildung für alle Berufe im Handwerk?

Gerdes: Das ist die Ausbildeignungsprüfung und die Weiterbildung zur Fachfrau oder zum Fachmann für kaufmännische Betriebsführung. Darauf aufbauen lässt sich der Meister oder kaufmännische oder technische Fachwirt. Nächste Stufe ist der Betriebswirt oder Master of Business Economics. Natürlich können Handwerker auch andere Fächer an Fachhochschulen studieren.



Foto: Michael Schinke

Frank Gerdes, Experte für Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim IG Metall-Vorstand, engagiert sich in den zuständigen Gremien für die Modernisierung der Aus- und Weiterbildung.

Kontakt:

► Frank.Gerdes@igmetall.de

Wie sind die Aussichten, nach der Weiterbildung tatsächlich aufzusteigen?

Gerd: Unterschiedlich. Eine Garantie gibt es nicht. Der Meister bietet immerhin die Option, sich selbstständig zu machen. Weiterbildung ist jedoch auf Dauer existenziell wichtig, um langfristig eine sichere Arbeit zu behalten. Heute übernehmen industrielle Dienstleister oft schon Aufträge, die früher Handwerksbetriebe erledigt haben – weil die Handwerker nicht das qualifizierte Personal dafür haben. Und obwohl es für ihre eigene Zukunft so wichtig ist, schicken die Firmeninhaber ihre Beschäftigten selten von sich aus zu Schulungen. Es sei denn, sie werden – wie Kfz-Betriebe – von den Autoherstellern dazu gezwungen.

Wo ist die Weiterbildung besonders wichtig?

Gerd: Sie ist in allen Handwerksberufen wichtig. Überall gibt es ständig technische Neuerungen, mehr Elektronik, Digitalisierung. Ein Beispiel ist der Trend zum Smart Home: Die Haustechnik, wie Alarmanlagen, Jalousien, Heizung und Beleuchtung, wird vernetzt und über Apps zum Beispiel per Smartphone fernsteuerbar. Genauso Haushaltsgeräte oder die ganze Unterhaltungselektronik. Das sind wachsende Märkte. Gesellen in Berufen der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik müssen darin fit sein und darüber mit den Kunden fachkundig reden können. Neuerungen wie die Digitalisierung macht ihre Arbeit attraktiver und sehr viel anspruchsvoller. Wir Gewerkschafter dringen in den Bildungsausschüssen darauf, den Umgang damit in die Ausbildungspläne aufzunehmen. Die Handwerkskammern zögern jedoch noch. Das ist ein großer Fehler.

Bei der Digitalisierung der Haustechnik geht es auch um Energieeffizienz. Wie wirkt sich der Trend zum Energiesparen aus?

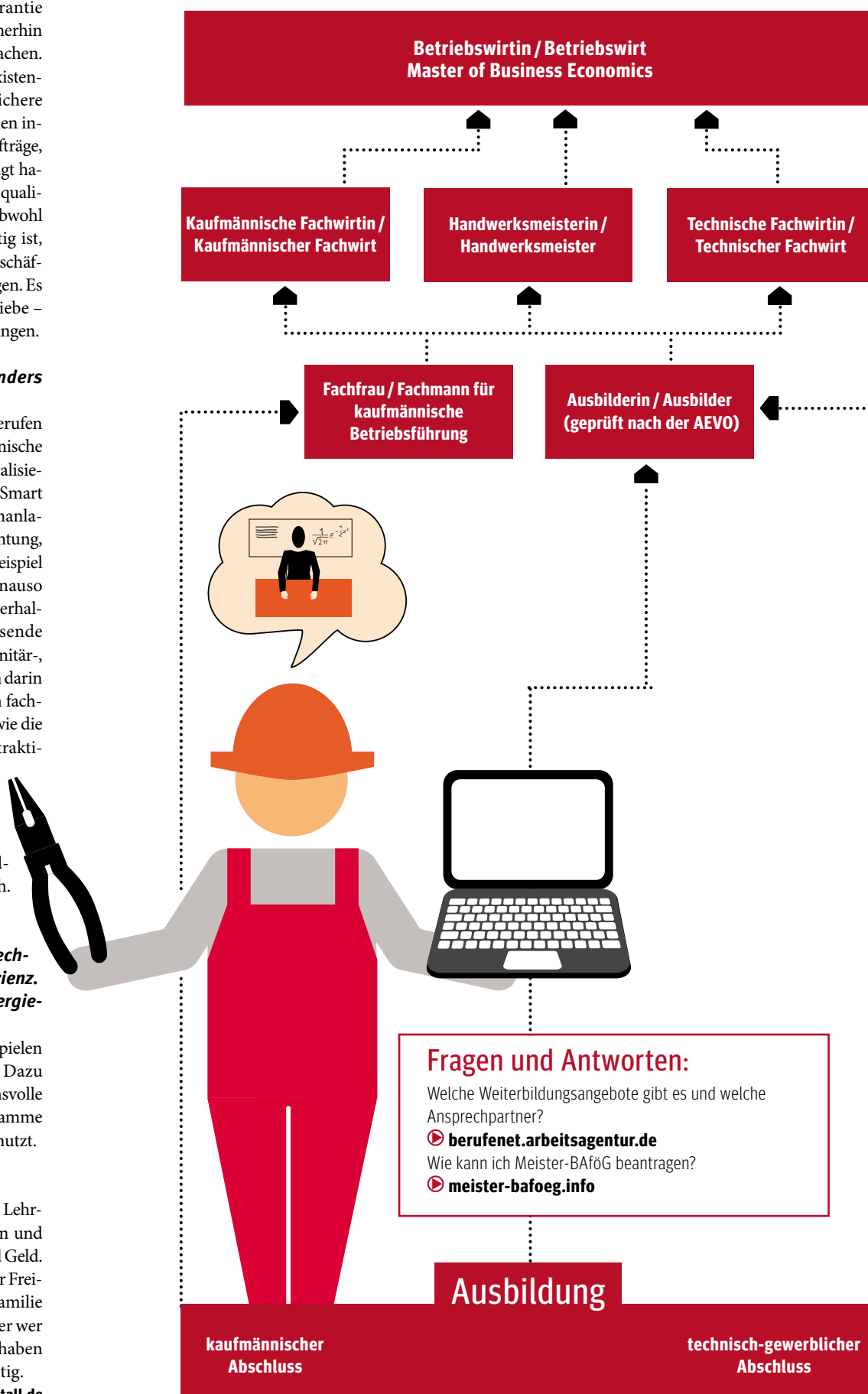
Gerd: Energieeffizienztechniken spielen eine Rolle, etwa bei Metallbauern. Dazu bietet das Handwerk schon anspruchsvolle und vielfältige Qualifizierungsprogramme an. Sie werden aber leider wenig genutzt.

Warum ist das denn so?

Gerd: Für alle Weiterbildungen gilt: Lehrgänge, Schulungsmaterial, Prüfungen und Fahrten zum Lernort kosten Zeit und Geld. Die Beschäftigten selbst müssen dafür Freizeit und Einkommen opfern. Wer Familie hat, für den ist das nicht einfach. Aber wer auch in Zukunft eine sichere Arbeit haben will, für den ist Weiterbildung wichtig.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Perspektiven durch Weiterbildung im Handwerk



Flexible Arbeitszeiten

Ich rechne mit Ihnen
am 9. August von 8 bis 11
und von 16 bis 20 Uhr, am
10. August von...

Tja, Chef,
so leicht hat man
sich verrechnet!



SERVICE

LESERTELEFON

0800 446 38 25

Montag bis Freitag:
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069 66 93-20 02

► metallzeitung@igmetall.de

LESERBRIEFE

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Zuschriften abzdrukken. Leserbriefe geben nicht die Meinung der Redaktion wieder.

DEINE GESCHÄFTSSTELLE



Hier findest Du Deine
IG Metall-Geschäftsstelle:
► igmetall.de/vor-ort

IMPRESSUM

Herausgeber:

Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

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

Angebot für Sehbehinderte:

metallzeitung gibt es auch als
Word- oder PDF-Datei:
► metallzeitung@igmetall.de

Vertrieb:

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

Anzeigen:

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



Druck und Versand:
apm AG, Darmstadt

Papier:

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

Anzeige

6%
Mitglieder-
rabatt

Premium-Plus-Schiff Mein Schiff 3



Buchung & mehr Informationen

- 12-tägig inkl. Flug
- Premium-Plus-Schiff
Mein Schiff 3
- Premium-Alles-
Inklusive an Bord

ab **1.299€**
pro Person in der
2er Innenkabine

Direktlink: igmetall.berge-meer.de/K8L181

Inklusivleistungen

- Flug mit renommierter Fluggesellschaft nach Antalya und zurück in der Economy Class
- Transfers und Kreuzfahrt gemäß Reiseverlauf
- 1 Übernachtung vor der Kreuzfahrt im 4-Sterne Hotel IC Airport (Landeskategorie) im Doppelzimmer inklusive Halbpension
- 10 Übernachtungen an Bord von Mein Schiff 3 mit Premium Alles Inklusive und Trinkgelder
- Unterbringung in der gebuchten Kabinenkategorie
- Deutschspr. Reiseleitung im Hotel / Gästeservice an Bord
- Ein- und Ausschiffungsgebühren in allen Häfen

Ihr Vorteil

- Zug zum Flug 2. Klasse inkl. ICE

Traumwelten des östlichen Mittelmeeres.

Ihr Premium-Plus-Schiff: Mein Schiff 3

Das Premium-Plus-Schiff der TUI Cruises Flotte überzeugt durch modernes Design und stilvolles Interieur. Es verfügt u. a. über Restaurants, Bars, Lounges, Pools, Plattform mit Glasboden, Klanghaus, spektakuläre Dinner- und Kochshows, Themenshows, Wellnesslandschaft mit Saunen und Spa-Anwendungen, Pooldeck mit Sonnenstühlen und -liegen und Fitnessbereich. Ein umfangreiches Sport- und Gesundheitsangebot sowie Ausflugsmöglichkeiten runden das Programm ab. Die Innenkabinen (ca. 17 m²) bieten Bad mit Dusche/WC, Föhn, Leihbademäntel, Klimaanlage/Heizung, Nespresso-Maschine, Flachbildschirm, Telefon, Safe und 2 einzelne untere Betten, die zu einem Doppelbett arrangiert werden können. Die Außenkabinen bieten zudem ein Fenster. Die Balkonkabinen bieten zudem raumhohe Glastüren und Balkon.

Hinweise: Schiffs-, Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr. Änderungen vorbehalten. Außen- und Balkonkabinen evtl. mit Sichtbehinderung. Doppelkabine/ Einzelzimmer zur Alleinbelegung auf Anfrage.

TERMINE UND PREISE 2016 pro Person		
Abflughafen	Frankfurt, Düsseldorf, Köln, München, Stuttgart, Hamburg, Hannover, Berlin-Tegel	
Termine	15.10.	05.10.
Kabinenkategorien	Preise	
2er Innenkabine	1.299 €	1.399 €
2er Außenkabine	1.499 €	1.549 €
2er Balkonkabine	1.599 €	1.649 €
REISE-CODE: K8L181	KENNZIFFER: 122/365	