metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 70 | **Februar 2018** | D 4713

TARIFRUNDE 2018

Hunderttausende
im Warnstreik

Hannover Messe Freier Eintritt für Mitglieder der IG Metall → Seite 6

Tarifbindung Beschäftigte von Sauter kämpfen um ihren Tarifvertrag → Seite 11

Bezirk → Seite 28

›INHALT

4 **Mitbestimmung** In Firmen, in denen Betriebsräte mitbestimmen, läuft es besser – in vielerlei Hinsicht.

6 **Kostenlose Tickets** Mitglieder der IG Metall haben freien Eintritt zur Hannover Messe.

7 **General Electric** Neue Hiobsbotschaft für die Beschäftigten: Der Konzern steht womöglich vor einer Aufspaltung.

8 **Ausblick** Im Interview spricht Jörg Hofmann über die Herausforderungen des Jahres 2018 – und darüber hinaus.

9 **Fachkräftemangel** Das Problem ist in aller Munde, doch bei genauer Betrachtung stellt es sich anders dar, als vermutet.

10 **Siemens** Das Ringen um die Sicherung der von Schließung bedrohten Standorte geht weiter.

11 **Thyssen-Krupp** Stahlwerker stimmen über das Verhandlungsergebnis ab.

TITEL 12 **Tarifrunde Metall und Elektro: Hunderttausende im Warnstreik**

Im Januar rollte die Warnstreikwelle durch die Metall- und Elektroindustrie.Bis Redaktionsschluss dieser metallzeitung waren rund 600 000 Metallerinnen und Metaller in 3000 Betrieben im Warnstreik – für mehr Geld und Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Die Betriebe standen zeitweise komplett still.

Titelfotos: Thomas Range (4), Christian von Polentz/transitfoto.de, Andreas Engel, Martin Storz/Graffiti, Gabi Senft/transitfoto.de, Heiko Stumpe (2), Ulf Stephan, Robert.Koester@Konfliktdesign.de, Michael Knopp

18 **Digitalisierung** Sogenannte agile Arbeitsmethoden können für Beschäftigte attraktiv sein – wenn sie richtig gestaltet werden.

20 **Blaue Plakette** Was es damit auf sich hat und warum die IG Metall sie für eine gute Idee hält.

21 **Ausgezeichnete Technik** Die Firma ARRI stellt Kamerasysteme her und hat schon 19-mal den Technik-Oscar abgeräumt.

22 **Recht so** Wo das Weisungsrecht des Arbeitgebers an seine Grenzen stößt.

23 **Rechtsfall** Wer betriebliches Ruhegeld erhält, muss darauf keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen.

24 **Ratgeber** Wie Beschäftigte das Mitarbeitergespräch für ihre Ziele nutzen können.

26 **Berufsporträt Hörakustiker** Fachleute in einem spannenden Arbeitsfeld, die händeringend gesucht werden.

27 **IT-Berufe** Warum eine große Neuordnung ansteht und weshalb sie so lange auf sich warten lässt.

28 **Aus den Bezirken**

30 **Lokales/Karikatur**

31 **Rätsel**

31 **Impressum**

›REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:
19. Januar 2018

BETRIEBSRATS WAHL FÜR UNS

Foto: Jürgen Lösel/dpa-Zentralbild/ZB/pa

Mitbestimmung Belegschaften mit Betriebsrat dürfen sich glücklich schätzen. Denn bei ihnen läuft vieles besser. → Seite 4

Siemens Das Tauziehen um die Zukunft der bedrohten Standorte geht weiter. Für die IG Metall ist klar: Schließungen sind keine Option. → Seite 10

›LESERBRIEFE

Großartiges Engagement

metallzeitung 1/2018
»Im Einsatz für gute Arbeit«

Danke für den wertvollen Beitrag. Hierbei wurde mir wieder klar, wie großartig das Engagement vieler Betriebsräte ist. Meine Hochachtung und Dank gilt all diesen Betriebsräten, die sich für die Belegschaft aufopfern. Bedenklich finde ich die langen ungesunden Arbeitszeiten, die in diesem Bericht beschrieben werden. Diese haben wahrscheinlich auch einen negativen Einfluss auf die betroffenen Familien/Lebenspartner. Sollten wir hier nicht den Ansatz verfolgen, Betriebsratsprozesse zu vereinfachen, um die Betriebsräte zu entlasten?

Helmut Schneider, per E-Mail

Keine Zeit für Behördengänge

metallzeitung 1/2018
»Wir machen Druck«

Ich bin Auszubildender und arbeite jeden Tag bis 17 Uhr. Ich merke, dass ich nach der Arbeit keine Behördengänge, keine Arztbesuche machen kann, weil die Zeit nicht ausreicht. Bis ich zu Hause angekommen bin, haben alle Praxen oder die Behörden längst zu. Ich würde mich freuen, wenn es gelingt, die Arbeitszeitforderung der IG Metall durchzusetzen. Das wäre eine echte Entlastung für uns Arbeitnehmer. Ich drücke Ihnen die Daumen!

Ugur, per E-Mail

Lebenswerte Zukunft

metallzeitung 1/2018
Leserbrief »Zu wenig Selbstkritik«

Der Kollege Gerhard spricht mir aus dem Herzen. Ich freue mich sehr über so einen kritischen, umweltbewussten Gewerkschaftskollegen wie ihn! Ich bin knapp 30 Jahre jünger als er, Gewerkschafterin seit 45 Jahren und mache mir auch große Sorgen um unsere Umwelt und die Zukunft unserer Kinder. Warum? Weil die Riesen-Konzerne als Hauptverursacher inzwischen wissentlich die Zerstörung und Vergiftung unserer Lebensgrundlagen in Kauf nehmen, nur um ihren Profit zu sichern.

Deswegen sind wir Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen herausgefordert, die bisher verbreitete Politik »Arbeitsplätze gegen Umweltschutz« zu überwinden und aktiv(er) einzutreten für drastische, notwendige Umweltschutzmaßnahmen und den Erhalt der Arbeitsplätze – für eine Zukunft in Einklang von Mensch und Natur!

Linda Weißgerber, Wuppertal

Illustration: Leonardo Pellegrino

Ratgeber Ob Weiterbildung, Prämie oder mehr Gehalt: Im Mitarbeitergespräch können Beschäftigte einiges rausholen. → Seite 24

Foto: dmytro_khlystun/stock.adobe.com

Berufsporträt Hörakustiker sind gefragte Fachleute. Gesucht werden Menschen mit technischem Verständnis und Einfühlungsvermögen. → Seite 26

›GEWONNEN

Roadshow-Verlosung

Wie bereits in den Jahren zuvor war die Roadshow der IG Metall auch 2017 wieder in Deutschland unterwegs, um auf Marktplätzen, in Industrieparks, vor Betrieben oder bei Festivals über aktuelle Themen aus der Arbeitswelt zu informieren. Zahlreiche Besucher nahmen an dem Gewinnspiel der IG Metall-Roadshow teil.

Foto: IG Metall

Je ein Tablet haben gewonnen:
Melina Memedov, Offenburg
Viktor Tiessen, Neuwied
Michael Wuttke, Salzgitter
Manuela Schmidt, Arnstein

Dezember-Rätsel

Lösungswort: »Tarifrunde«
1. Preis: Ulrike Huber, Wertingen
2. Preis: Volker Berg, Krummhörn
3. Preis: Sonja Ickler, Eisenach

›EDITORIAL

Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Eine starke Gemeinschaft

Stark Stabile Mitgliederentwicklung, starke Verankerung in den Betrieben, finanziell gut aufgestellt: Die IG Metall geht selbstbewusst in dieses wichtige Jahr.

106 785 neue Mitglieder konnten wir im vergangenen Jahr in der IG Metall begrüßen. Das entspricht in etwa der Einwohnerzahl von Erlangen. Damit hat die IG Metall auch 2017 ihre stabile Mitgliederentwicklung fortgesetzt. Besonders erfreulich ist, dass es uns gelungen ist, unsere Verankerung im Betrieb weiter zu stärken. Die Zahl der Mitglieder, die in den Betrieben arbeiten, stieg auf 1 570 537 und ist damit auf dem höchsten Stand seit über zehn Jahren. Insgesamt lag die Zahl der Mitglieder am Jahresende bei exakt 2 262 661. Das ist trotz eines leichten Rückgangs ein gutes Ergebnis. Denn diese stabile Entwicklung ist in diesen Zeiten keine Selbstverständlichkeit. Sie ist ein großes Zeichen des Vertrauens und die Grundlage unseres Erfolgs. Nur durch die Kraft der vielen können wir etwas bewegen. Die IG Metall geht stark und auf fester Basis in dieses wichtige Jahr. Und wir setzen auf die richtigen Themen.

Miteinander für morgen Das zeigt sich besonders in der Tarifrunde der Metall-und Elektroindustrie. Die Wirtschaft brummt und die Beschäftigten haben sich ein ordentliches Plus im Geldbeutel verdient. Und wir haben mit unserer Forderung zur Arbeitszeit den Nerv der Gesellschaft getroffen. Die Menschen wollen mehr Selbstbestimmung und Verlässlichkeit für ihre Arbeitszeit. Und sie wollen nicht darum betteln müssen. Während diese Ausgabe der metallzeitung gedruckt wird, gehen die Verhandlungen weiter. Wenn Ihr sie lest, wisst Ihr bereits, ob wir einen erfolgreichen Abschluss erzielt haben oder den Arbeitskampf fortsetzen müssen. Klar ist aber schon jetzt: Die grandiose Beteiligung an den Warnstreiks mit rund 600 000 Menschen vor den Werkstoren allein in den ersten beiden Wochen hat allen im Land noch einmal klargemacht: Die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft. Und gemeinsam können wir viel bewegen.

BETRIEBSRATS WAHL FÜR UNS

BESSER MIT B

11,8 %

Betriebe mit Betriebsrat familienfreundlicher

Wenn ein Betriebsrat vorhanden ist, steigt die Wahrscheinlichkeit für ...

Regelungen zur Elternzeit: **um 11,8 %**
familienfreundliche flexible Arbeitszeiten: **um 16 %**
Kinderbetreuung im Betrieb: **um 2,1 %**

4,4 %

Betriebe mit Betriebsrat bilden mehr aus

Der Anteil der Azubis an den Beschäftigten betrug bei börsennotierten Unternehmen 2013:

mit Betriebsrat: **4,4 %**
ohne Betriebsrat: **3,8 %**

25 %

Betriebsräte stärken Wettbewerbsfähigkeit und erhöhen wirtschaftlichen Erfolg

15 Jahre nach Betriebsratsgründung **steigt die Produktivität der Firmen um 25 Prozent.** Grund dafür ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Quellen: Hans-Böckler-Stiftung, Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) und Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (I

BETRIEBSRAT

74,8 %

In Betrieben mit Betriebsrat mehr Urlaub

Anteil von Beschäftigten, die ihren Anspruch auf Urlaub voll ausschöpfen (können):

mit Betriebsrat: **74,8 %**
ohne Betriebsrat: **63,6 %**

75,7 %

Azubis in Betrieben mit Betriebsrat zufriedener

Anteil der Azubis, die (sehr) zufrieden mit ihrer Ausbildung sind:

mit Betriebsrat: **75,7 %**
ohne Betriebsrat: **65 %**

78 %

Betriebe mit Betriebsrat innovativer

Anteil der Betriebe, die ein Produkt entwickelt haben:

mit Betriebsrat: **78 %**
ohne Betriebsrat: **61 %**

AB), DGB-Ausbildungsreport 2016

Gestaltung: Julia Buschmann

Cartoon: Stephan Rürup

65,4 %

Weniger arbeiten gewünscht

65,4 Prozent der Männer in der Metall- und Elektroindustrie würden am liebsten 35 oder noch weniger Stunden in der Woche arbeiten. Tatsächlich arbeiten aber 81 Prozent länger, 48,2 Prozent sogar 40 Stunden oder mehr. Von den Frauen würden 77 Prozent gern 35 Stunden oder weniger arbeiten, de facto sind aber 65 Prozent von ihnen länger im Betrieb. Das schreiben die Berliner Wissenschaftlerinnen Jutta Allmendinger und Julia Haarbrückerie, die Beschäftigtenbefragungen der IG Metall ausgewertet haben.

bibliothek.wzb.eu
→Suche: discussion paper 2017-002

Fast eine Milliarde Überstunden für lau

Deutsche Arbeitnehmer leisteten 1,7 Milliarden Überstunden im Jahr 2016. Davon waren 947 Millionen Stunden unbezahlt. Das zeigen Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

947 Mio.

Freier Eintritt zur Hannover Messe und zur CeMAT

Metallerinnen und Metaller erhalten kostenlose Tickets zu den zwei Fachmessen.

Mitglieder der IG Metall können wieder kostenlos die Hannover Messe besuchen. Die weltweit wichtigste Industriemesse findet vom 23. bis 27. April in Hannover statt. Der Infostand der IG Metall ist in Halle 16 im Bereich »job and career«. Neben Vorträgen zu Einstiegsgehältern und Regelungen im Arbeitsvertrag gibt es dort Tipps und Beratung rund um die Bewerbung, den Arbeitsvertrag und zu Tarifverträgen.

Wer an einem E-Ticket interessiert ist, meldet sich bei seiner Geschäftsstelle. Mit dem Ticket können Mitglieder auch die zeitgleich stattfindende CeMAT, Leitmesse für IT-Logistik, Lager- und Fördertechnik, besuchen.

igmetall.de/vor-ort

Der Voucher ist kein Ticket, das zum Einlass berechtigt, sondern muss mit dem dort angegebenen Vouchercode vor der Veranstaltung durch die Internetregistrierung in ein E-Ticket umgewandelt werden.

54,3 %

Ältere seltener krank

Mehr als 65 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 35 Jahren melden sich mindestens einmal im Jahr krank, zeigen Statistiken der OECD. Von den Beschäftigten über 55 Jahre tun das nur 54,3 Prozent. Wenn Ältere krank sind, dann allerdings meist längere Zeit.

Staat nicht öko genug

Nur 2,4 Prozent aller öffentlichen Aufträge werden nach umweltverträglichen Kriterien vergeben. Dabei könnte der Staat einen wichtigen Beitrag leisten, um den Ausstoß von Kohlendioxid zu senken, so das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung. Denn 18 Prozent des gesamten Konsums und 11 Prozent aller Investitionen gehen auf das Konto der öffentlichen Hand.

2,4 %

3 Fragen an Franziska Haupt

Respekt Betriebsrat und Jugendvertretung der SMS Group haben ein Seminar zu Fremdenfeindlichkeit entwickelt.

Du hast an dem Workshop »Respekt« teilgenommen. Warum?
Franziska Haupt: Aus Neugier, weil mich die Themen Diskriminierung, Ausgrenzung und Fremdenfeindlichkeit interessieren. Außerdem wollte ich wissen, wie ich selber ticke, man ist ja nicht frei von Vorurteilen. Sätze, die beispielsweise mit »die« Flüchtlinge beginnen, können nur falsch sein, weil es »die« Flüchtlinge nicht gibt.

Erlebst Du Fremdenfeindlichkeit im Betrieb?
Haupt: Davon kann sich doch keine Belegschaft freisprechen. Rechtsradikale, sexistische oder diskriminierende Äußerungen kommen immer mal wieder vor. Im Workshop haben wir Rollenspiele gemacht. Ich war ein junger indischer Computerspezialist und wurde gefragt, ob ich ohne Probleme in die Disko komme. Nein, komme ich nicht! Da fängt Ausgrenzung schon an.

Was soll ich tun, wenn ich fremdenfeindliche Sprüche im Betrieb höre?
Haupt: Als Betroffener diesen Mist auf gar keinen Fall schlucken, sondern mit Leuten darüber reden und Lösungen finden, wie man am besten reagiert. Als Ohrenzeuge solltest Du auf jeden Fall Position beziehen und »Stopp« sagen, denn jede Diskriminierung verletzt.

Mehr Infos zum Thema gibt es hier:
respekt.tv

Foto: SMS Group GmbH

Franziska Haupt, 22, ist Jugendvertreterin bei der SMS Group.

Foto: IG Metall

Lautstarker Protest: GE-Beschäftigte demonstrieren in Mönchengladbach gegen Stellenabbau.

GE denkt über **Abspaltungen** nach

Der Konzern will in Deutschland massiv Stellen abbauen. Dagegen formt sich Protest.

Neue Hiobsbotschaft bei General Electric (GE): Der US-Konzern muss Milliardenbelastungen aus Altgeschäften verkraften und steht womöglich vor einer Aufspaltung. Für vor Jahrzehnten abgeschlossene Pflegeversicherungen muss das Unternehmen mindestens 6,2 Milliarden Dollar zurückstellen. Verteilt über einen Zeitraum von sieben Jahren wird die Finanzsparte GE Capital nun rund 15 Milliarden Dollar an Reserven bilden und deshalb die Dividendenzahlungen an die Mutter vorerst einstellen.

Als Reaktion darauf denkt Konzernchef John Flannery offenbar auch an einen separaten Börsengang von Tochterfirmen. Einzelne Geschäftsbereiche wie Flugzeugmotoren, Gasturbinen oder Gesundheit könnten an die Börse gebracht werden. »Wir haben einen umfassenden Blick auf alle Aspekte des Unternehmens geworfen. Alles lag auf dem Tisch», berichtete Flannery. Konkreter äußerte er sich nicht.

Erst Anfang Dezember 2017 war bekannt geworden, dass das Management einen drastischen Stellenabbau einleiten will. Insgesamt sollen allein bei GE Power in Deutschland 1600 Arbeitsplätze abgebaut werden. Betroffen sind vor allem die Standorte Mannheim, Berlin, Mönchengladbach, Stuttgart und Kassel.

Gegen die Pläne formiert sich Widerstand. »GE setzt seine industrielle Existenz in Deutschland aufs Spiel«, sagt Marco Sprengler, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der GE Deutschland Holding und Geschäftsführer der IG Metall Freiburg und Lörrach. »Das werden wir uns nicht gefallen lassen.«

NRW-Regierung hat Herz aus Billigstahl

Seit Jahren kämpfen die deutschen Stahlwerker für ihre Zukunft. Ihr Logo »Unser Herz aus Stahl muss weiterschlagen« ist weitbekannt. Doch was der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen, dem Kernland des Stahls, gute Arbeitsplätze wert sind, zeigt sie gerade beim Brückenbau. Obwohl der beste Stahl im eigenen Land hergestellt wird, lässt die NRW-Regierung Stahl für die neue A1-Rheinbrücke bei Leverkusen aus mehr als 10 000 Kilometer Entfernung heranschaffen: aus China. Auch eine Ersatzbrücke in Duisburg in Nachbarschaft der Thyssen-Krupp-Werke soll aus chinesischem Stahl gebaut werden. Dabei erfüllt der Stahl aus Fernost nicht die übliche Güteklasse und wird nicht unter so hohen ökologischen Standards hergestellt wie der deutsche. Aber er ist billiger, weil er wettbewerbswidrig zu Dumpingpreisen auf den Markt geworfen wird.

Illustration(M):BluedarkArt /stock.adobe.com

»Mehr Gerechtigkeit, mehr Zusammenhalt«

Foto: Steffen Jänicke

Interview Globalisierung, Digitalisierung, bröckelnder sozialer Zusammenhalt: Die Arbeitswelt ist im Umbruch. Im Interview erklärt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, wie sich der Wandel gerecht gestalten lässt und was die IG Metall dazu beiträgt.

Von Simon Che Berberich

Starke Organisation

Die IG Metall blickt auf ein erfolgreiches Jahr zurück. Hier die Zahlen:

2 262 661 Mitglieder hat die IG Metall insgesamt.

1 570 537 Mitglieder hat die IG Metall in den Betrieben. Das ist der höchste Stand seit über zehn Jahren.

106 785 Beschäftigte sind 2017 Mitglied der IG Metall geworden.

325 247 Angestellte sind Mitglied der IG Metall. Ein Plus von 0,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

255 880 Frauen in den Betrieben sind IG Metall-Mitglieder. Im Vergleich zum Vorjahr ein Plus von 0,6 Prozent. Ihre Zahl wächst seit Jahren.

50 000 Studierende sind IG Metall-Mitglieder. Die IG Metall wird akademischer – das entspricht der Gesamtstruktur aller Beschäftigten.

Jörg, zu Beginn wollen wir kurz zurückblicken: Wie fällt Deine Bilanz des Jahres 2017 aus?

Jörg Hofmann: Die IG Metall geht gestärkt ins neue Jahr. In den Betrieben haben wir so viele Mitglieder wie seit Jahren nicht. Aktuell sind es genau 1 570 537. Die Menschen wissen, dass sich Gewerkschaft lohnt. Für IG Metall-Mitglieder gab es 2017 viel Positives, nicht zuletzt mehr Geld. Seit April gilt zum Beispiel die zweite Stufe des letzten Tarifabschlusses in der Metall- und Elektroindustrie – noch mal zwei Prozent mehr, nach 2,8 Prozent im Jahr davor.

Wie sieht der typische »Neu-Metaller« aus?

Hofmann: Das ist nicht unbedingt ein »Er«, sondern mit einiger Wahrscheinlichkeit auch eine »Sie«. Bei den Frauen legen wir immer weiter zu: Mittlerweile haben wir 255 880 weibliche Mitglieder in den Betrieben. Gerade junge Frauen zieht es in die IG Metall. Ein Erfolg unserer Werbestrategie.

Wo wächst die IG Metall sonst noch besonders stark?

Hofmann: Überdurchschnittlich viele Neumitglieder sind Angestellte oder Studierende. Damit nähert sich die Mitgliederstruktur immer weiter der Struktur aller Beschäftigten an. Das ist gut so. Die IG Metall soll ein Spiegelbild der arbeitenden Bevölkerung sein.

Schauen wir nach vorn. Und das heißt: in unruhige Zeiten. Die Globalisierung schreitet voran, die Digitalisierung verändert ganze Wirtschaftszweige. Vielen Menschen macht das Angst. Was kann eine Gewerkschaft da tun?

Hofmann: Diese Umbrüche verlangen Antworten, die über die Schlagzeile des nächsten Tages hinausgehen. Sie betreffen alle zentralen Branchen: den Fahrzeug- und Schiffbau, die Bahntechnik, den Energieanlagenbau und die Windkraft, die Elektroindustrie, den IT-Bereich und den Maschinenbau. Die IG Metall will die Transformation der Arbeitswelt so gestal-

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, sieht die Arbeitswelt im Umbruch – und die Gewerkschaften damit vor großen Herausforderungen. Er sagt: Die IG Metall kann und wird den Wandel gestalten.

ten, dass die Interessen der abhängig Beschäftigten und ihrer Familien gewahrt werden. Der Wandel muss mehr Gerechtigkeit, mehr Zusammenhalt bringen.

Wie kann das funktionieren?
Hofmann: Wir müssen Visionen guter Arbeit und guten Lebens in einer digitalen und nachhaltigen Gesellschaft entwickeln – wohlwissend, dass sich der Interessenkonflikt eher verschärft als auflöst. Wir brauchen Konzepte, bei denen sich alle Menschen mitgenommen fühlen; die ihnen die Perspektive geben, dass der Wandel so gestaltet wird, dass keiner unter die Räder kommt. Unsere Ideen tragen wir in die Betriebe, setzen sie in der Tarif- und Betriebspolitik um, fordern sie aber auch gegenüber der Politik ein.

Wodurch zum Beispiel?
Hofmann: Durch viele Dinge: Zum Beispiel indem wir Arbeitszeitregelungen durchsetzen, mit denen Beschäftigte Arbeit und Leben unter einen Hut bringen. Indem wir auf Investitionen pochen, um Produktion in Deutschland zu halten oder ganz neue Geschäftsbereiche zu entwickeln – etwa bei der Batteriefertigung. Und indem wir uns um Qualifizierung kümmern. Die Digitalisierung erfordert vielerorts neues Wissen und Können. Das lässt sich nicht einfach verordnen. Die Beschäftigten müssen beteiligt werden und mitbestimmen. Wir wollen Ansprüche auf Weiterbildung klar regeln. Hilfreich kann dabei das von den Sondierern der SPD und CDU angedachte Initiativrecht von Betriebsräten für Weiterbildung sein.

Wie lautet das große Ziel?
Hofmann: Wir wollen die Solidarität stärken und den Beschäftigten einen fairen Anteil am Wohlstand dieses Landes sichern. Denn das Problem ist: Der Wandel von Arbeitswelt und Wirtschaft trifft auf eine Gesellschaft, die zunehmend ungerecht ist und auch so empfunden wird. Der soziale Zusammenhalt bröckelt. Diesen Trend müssen wir umdrehen.

Dazu müssen die Gewerkschaften durchsetzungsstark sein.
Hofmann: Und das sind wir – wie unsere Mitgliederentwicklung zeigt. Zentral ist außerdem, dass möglichst viele Betriebe tarifgebunden sind. Auch hier sind wir erfolgreich: Wir haben die Tarifbindung 2017 weiter stabilisiert und leicht ausgebaut. Zum Beispiel bei den sogenannten Kontraktlogistikern im Umfeld der Automobilindustrie. Auch im Handwerk erhöht sich die Tarifbindung wieder.

Viele Arbeitgeber sträuben sich hartnäckig gegen Tarifverträge.
Hofmann: Durch Fachkräfteengpässe werden Tarifverträge auch für Arbeitgeber wieder attraktiver. Gute Arbeitsbedingungen und gute Löhne sind ein zentrales Argument, um neue Beschäftigte zu finden. Wir werden das Ziel, die Tarifbindung weiter zu stärken, auch 2018 konsequent verfolgen.

Muss die Politik dabei mehr unterstützen?
Hofmann: Es gibt ja noch immer keine neue Regierung. Aber fest steht: Jede neue Regierung sollte sich um mehr Tarifbindung kümmern. Sie könnte zum Beispiel dafür sorgen, dass Tarifverträge leichter für allgemein verbindlich erklärt werden können. Und dafür, dass Tarifverträge weiter gelten, wenn eine Firma Teile des Unternehmens ausgliedert.

Von März bis Mai werden bundesweit neue Betriebsräte gewählt. Wie wichtig sind die Betriebsratswahlen für die IG Metall?
Die IG Metall ist stark, weil wir eine stabile Mitgliederbasis haben und weil wir fest im Betrieb verankert sind. Bei den anstehenden Betriebsratswahlen wollen wir diese Stärke weiter ausbauen. In unserem Organisationsbereich betreuen wir 11 200 Betriebe mit insgesamt 74 000 Betriebsratsmitgliedern. Wir möchten die Zahl der Betriebe mit Betriebsrat, aber auch die Wahlbeteiligung erhöhen. Sie betrug bei der letzten Wahl 2014 rund 70 Prozent. Und von den gewählten Betriebsratsmitgliedern waren 72 Prozent Mitglieder der IG Metall. Am erfolgreichsten sind wir, wenn unsere Kandidatinnen und Kandidaten die Vielfalt der Belegschaft widerspiegeln, von der Produktion bis zur Entwicklung.

Foto: HighwayStarz /PantherMedia

Wer Fachkräfte sichern will, muss in Aus- und Weiterbildung investieren.

IG Metall empfiehlt: ausbilden statt klagen

Fachkräfte Einen flächendeckenden Mangel an Fachkräften gibt es nach den Analysen der Bundesagentur für Arbeit derzeit nicht.

Regelmäßig beschwören Arbeitgeber einen Mangel an Fachkräften herauf. So warnte das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft vor zehn Jahren vor einem dramatischen Mangel an Ingenieurinnen und Ingenieuren mit milliardenschweren Folgen für das Wirtschaftswachstum. So wenig diese Vorhersage eingetroffen ist, so wenig treffen die aktuellen Klagen der Arbeitgeber zu.

Die Bundesagentur für Arbeit prüft regelmäßig, ob auf dem Arbeitsmarkt Fachkräfte fehlen. Dazu betrachtet sie verschiedene Indikatoren wie das Verhältnis von offenen Stellen zur Zahl der Arbeitslosen, Arbeitslosenquoten in einzelnen Berufen und wie lange offene Stellen im Durchschnitt nicht besetzt werden können. Auch in ihrer jüngsten Analyse kommt sie zu dem Schluss: Einen flächendeckenden Fachkräftemangel gibt es nicht. Fachleute fehlen lediglich in einigen Berufen, vor allem in der Pflege, und in einigen Regionen.

Zu den Klagen der Arbeitgeber passt nach Ansicht der IG Metall weder die Lage auf dem Arbeitsmarkt – 760 000 offenen Stellen stehen knapp 2,4 Millionen Menschen ohne Arbeit gegenüber – noch ihr eigenes Aus- und Weiterbildungsangebot. Bildete 2007 noch fast jeder vierte Betrieb aus, war es 2015 nur noch jeder fünfte.

Die IG Metall empfiehlt Arbeitgebern, die Fachkräfte sichern wollen, in Aus- und Weiterbildung zu investieren und Beschäftigten gute Arbeitsbedingungen zu bieten. Statt längere Arbeitszeiten zu fordern, sollten sie dafür sorgen, dass Arbeit nicht krank macht und Menschen bis zur Rente gesund bleiben. Mit Arbeitszeiten, die in die Abende und Wochenenden ausufern, bringen sich Arbeitgeber oft selbst um gute Fachkräfte. Nämlich um jene Menschen, die Kinder betreuen oder ältere Menschen pflegen.

Stolzer Blick: Die Siemens-Beschäftigten, wie hier im Turbinenwerk-Görlitz, identifizieren sich leidenschaftlich mit ihrer Arbeit. Genauso leidenschaftlich kämpfen sie gegen die Abbaupläne.

Foto: Jürgen Lösel/dpa-Zentralbild/ZB/pa

Alternative **Lösungen** gesucht

Siemens Seit Anfang Januar laufen ergebnisoffene Gespräche zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite von Siemens. Für die IG Metall ist klar: Es geht um neue Kompetenzen für die Standorte. Die Schließungspläne des Vorstands sind keine Verhandlungsgrundlage.

Vorsichtige Hoffnung? An manchen Tagen, in manchen Stunden gibt es so etwas, ja. Dann denkt Ronny Zieschank, dass vielleicht doch alles nicht so kommen muss. Dass es vielleicht doch einen Weg gibt: Hat nicht Siemens-Chef Joe Kaeser Signale ausgesandt, dass das letzte Wort über eine Komplettschließung des Görlitzer Siemenswerks noch nicht gesprochen sei, als er kurz vor Weihnachten überraschend die Stadt besuchte? Was sagte Kaeser da noch mal?

Ronny Zieschank, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender des Görlitzer Dampfturbinenwerks, erinnert sich ganz genau an die Worte des Siemens-Chefs. Joe Kaeser sagte: »Es wäre echt schade, wenn dieser Standort verloren ginge, nur weil uns nichts Gutes gemeinsam einfällt.«

Dieser Satz hat die Hoffnung in Görlitz genährt, dass das Schicksal des Werks und der Beschäftigten noch nicht besiegelt ist – einerseits. »Andererseits hat er seine Pläne eben nicht zurückgenommen«, sagt Ronny Zieschank.

Und so ist die Hoffnung niemals von Dauer. »Nichts, worauf man sich verlassen könnte. Nichts, worauf man bauen kann«, sagt Ronny Zieschank, der Monteur gelernt hat, der seit 1986 im Görlitzer Werk arbeitet, der zwei Kinder hat und ein Haus, das er umbaut. »Alles, was bleibt, ist eine große Unsicherheit, eine tief sitzende Angst bei den Kolleginnen und Kollegen.« Und bei allen anderen Siemens-Beschäftigten an den anderen Standorten der Republik. Denn offiziell besteht die Linie des Siemens-Vorstands weiter, offiziell wurde nichts von dem zurückgenommen, was das Management im vergangenen November in der Münchner Konzernzentrale angekündigt hat: Wegen Problemen in der Kraftwerks- und in der Antriebssparte will Siemens weltweit rund 6900 Arbeitsplätze streichen, davon etwa die Hälfte in Deutschland.

Personalchefin Janina Kugel schließt auch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus – was ein Bruch des Abkommens »Radolfzell II« aus dem Jahr 2010 wäre. Das Abkommen schließt betriebsbedingte Kündigungen aus, es sei denn, der Konzern befände sich in einer »existenzbedrohenden Krise«. Davon kann allerdings keine Rede sein. Allein im letzten Jahr machte Siemens einen Gewinn von insgesamt 6,2 Milliarden Euro. »Angesichts dieser Rekordgewinne sind die angekündigten Abbaupläne vollkommen unverständlich«, sagt Ronny Zieschank. »Wir werden sie nicht akzeptieren.«

Kampf gegen Abbau Mit dieser Einstellung stehen sie in Görlitz nicht allein. Überall in der Republik, an allen Standorten, protestieren die Beschäftigten für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze und gegen die Schließung von Werken. Sie treffen sich zu Kundgebungen und Demonstrationen wie am 19. Januar in Görlitz. Sie holen sich gezielt Unterstützung aus der Politik. Sie stehen zusammen, beweisen standortübergreifende Solidarität und wenden sich direkt an die Gründerfamilie von Siemens. In einem offenen Brief appellierten über 90 Siemens-Betriebsräte an Nathalie von Siemens, die Ururenkelin des Konzerngründers Werner von Siemens, sich dafür einzusetzen, dass der Kahlschlag verhindert wird. »Helfen Sie uns, die Standortschließungs- und Personalabbaupläne vom Tisch zu bekommen!«, heißt es in dem Schreiben.

Noch ist es zu früh, um sagen zu können, ob das gelingen kann. Seit Mitte Januar laufen Sondierungsgespräche zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite. Für die Arbeitnehmer und die IG Metall ist klar, dass es sich um ergebnisoffene Gespräche handelt – es sind keine Verhandlungen. »Wir verhandeln nicht über die Schließungspläne des Vorstands, sondern es geht uns um alternative Lösungen«, sagt Jürgen Kerner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und Siemens-Aufsichtsrat. Zwar sei unbestritten, dass die Nachfrage an großen Turbinen zurückgeht. Das jedoch sei keine neue Erkenntnis. »Wir fordern seit zwei Jahren, dass neue Kompetenzen angesiedelt werden«, sagt Jürgen Kerner. Bislang allerdings sei nichts passiert. »Unsere Haltung ist klar: Eine Neuausrichtung bei einem Unternehmen mit hervorragenden Zahlen ist in Ordnung, aber wir akzeptieren keine Standortschließungen und Kündigungen.«

Jan.Chaberny@igmetall.de

Sichere Arbeit garantiert

Stahlwerker von Thyssen-Krupp stimmen jetzt über Verhandlungsergebnis ab.

Seit Mitte Januar stimmen mehr als 20 500 IG Metall-Mitglieder an 13 Stahlstandorten von Thyssen-Krupp (TK) über ein Sicherheitspaket ab, das die IG Metall dem Konzern Ende Dezember abgerungen hat. Im Streit um die geplante Fusion der Stahltochter Thyssen-Krupp Steel Europe (TKSE) mit dem indischen Konzern Tata hatte die IG Metall »ein Jahrzehnt Sicherheit« gefordert – und neun Jahre durchgesetzt. Der Konzern sichert den rund 25 000 Beschäftigten zu, dass es bis 2026 keine betriebsbedingten Kündigungen geben wird und alle Standorte erhalten bleiben. In dieser Zeit investiert TK pro Jahr mindestens 400 Millionen Euro in die Standorte, um ihre Zukunft zu sichern.

»Zehn fordern, neun bekommen – damit hat wohl kaum einer gerechnet«, sagt Tekin Nasikkol. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende im Stahlwerk Duisburg Hamborn-Beeckerwerth ist im Aufsichtsrat von TK. Er findet, das ist ein »Hammerergebnis«.

Die IG Metall konnte auch eine weitere wichtige Forderung durchsetzen. Sie rang Thyssen-Krupp das Zugeständnis ab, mindestens sechs Jahre mit 50 Prozent am künftigen Gemeinschaftsunternehmen mit Tata beteiligt zu bleiben – wenn es dazu kommt. Damit bleibt der Konzern in der Verantwortung.

»Das Ergebnis konnten wir nur erreichen, weil die Beschäftigten vorher so viel Druck gemacht haben«, sagt Knut Giesler, der IG Metall-Bezirksleiter von Nordrhein-Westfalen. Die Stahlwerker hatten sich in etlichen Protestaktionen und Kundgebungen gegen eine Fusion mit Tata gewehrt, weil sie befürchten, dass mit ihr Tausende Arbeitsplätze verloren gehen. Darum hatte die IG Metall einen Katalog mit Forderungen an TK gestellt. Sie sollten sicherstellen, dass die Beschäftigten und alle Standorte eine Zukunft haben. Mit dem Verhandlungsergebnis sind die wesentlichen erfüllt.

Keine Unterstützung Nicht verhindern konnte die IG Metall, dass die Firmenzentrale nach Amsterdam verlegt wird, wenn es zur Fusion kommt, und Thyssen-Krupp damit in den Niederlanden aus der (paritätischen) Montanmitbestimmung fällt. Dies hätten die Vertreter der Krupp-Stiftung im Aufsichtsrat gemeinsam mit den Vertretern der Arbeitnehmer abwenden können. Aber »sie haben sich geweigert, Verantwortung zu übernehmen«, kritisiert Aufsichtsratsmitglied Nasikkol. »Auch die Landesregierung hat uns nicht geholfen.« Die CDU/FDP-Regierung sah tatenlos zu, anstatt die Sorgen von Tausenden Stahlbeschäftigten ernst zu nehmen und sich für ihre Zukunft einzusetzen.

Mit ihrem Votum für das Verhandlungsergebnis sagen die Beschäftigten nicht Ja zu einer Fusion, sondern nur zu einem Tarifvertrag zum Schutz der Beschäftigten. Das letzte Wort über die Fusion selbst kann nur der Aufsichtsrat sprechen. Wie in den einzelnen Betrieben abgestimmt wurde, zeigt sich am 5. Februar. Dann werden die Stimmen ausgezählt.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

igmetall.de/stahl

Foto: Oliver Berg/pa

Ein Arbeiter zieht bei Thyssen-Krupp in Duisburg am Hochofen eine Probe.

Foto: IG Metall

Warnstreik: Metallerinnen und Metaller aus vielen Firmen unterstützen die Sauter-Belegschaft.

Sauer auf Sauter: Kampf um Tarif

Tarifbindung Ein schwäbisches Familienunternehmen kündigt plötzlich den Tarifvertrag. Das lässt sich die Belegschaft nicht bieten.

Mit so viel Gegenwind aus der gesamten Region hatte der neue Geschäftsführer wohl nicht gerechnet: Michael F. Rudloff ist erst im April vergangenen Jahres als Externer in das Leitungsgremium der Firma Sauter Feinmechanik berufen worden. Seitdem hat er nicht nur eine schnelle Karriere hingelegt – inzwischen ist er alleiniger Geschäftsführer –, er hat auch die gesamte Belegschaft gegen sich aufgebracht. Grund für die Aufregung beim Metzinger Maschinenbauer: Der Neue hat als eine seiner ersten Amtshandlungen den Austritt aus dem Arbeitgeberverband verkündet. Dies hat zur Folge, dass die Tarifbindung bei Sauter zum Ende des Jahres 2017 ausgelaufen ist.

»Wir waren immer ein solides und attraktives Familienunternehmen«, sagt die Betriebsratsvorsitzende Manuela Dankesreiter. »Mit der Tarifflucht wurde uns der Teppich unter den Füßen weggezogen.« Bei der Belegschaft löste dieser Schritt Entsetzen aus – und eine Besinnung auf die eigene Stärke: gemeinsam und solidarisch für die eigenen Rechte einzustehen. Die Kolleginnen und Kollegen traten massenhaft in die IG Metall ein und kämpfen jetzt für die Tarifbindung ihres Unternehmens. Dabei bekommen die 340 Beschäftigten viel Unterstützung aus der Region. Beim ersten Warnstreik trafen sich etwa 1000 Metallerinnen und Metaller zur Solidaritätskundgebung vor dem Werkstor.

Die IG Metall hat Sauter inzwischen wiederholt zu Verhandlungen für einen Haustarifvertrag aufgefordert. Der Arbeitgeber verweigert bisher jegliches Gespräch mit der Gewerkschaft. Doch davon lässt sich die Belegschaft nicht verunsichern. Im Gegenteil: Die Zahl der IG Metall-Mitglieder steigt weiter. Die Beschäftigten sind fest entschlossen, gemeinsam mit der IG Metall vor Ort für ihre Rechte zu kämpfen.

igmetall.de/tarifbindung

Foto: Thomas Range

Warnstreikende bei Demag Cranes & Components in Hagen lassen die Wecker klingeln.

Mehr Fotos von den Warnstreiks: ▶ flickr.com/igmetall.de

Hunderttausende im **Warnstreik**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe
war am 19. Januar. Danach standen noch weitere Tarifverhandlungen an. Aktuelle Nachrichten:
metall-tarifrunde-2018.de

Im Januar rollte die Warnstreikwelle durch die Metall- und Elektroindustrie. Seit Ende der Friedenspflicht am 31. Dezember bis Redaktionsschluss dieser metallzeitung am 19. Januar waren rund 600 000 Metallerinnen und Metaller in 3000 Betrieben im Warnstreik – für mehr Geld und Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Die Betriebe standen zeitweise komplett still. Ein Weckruf an die Arbeitgeber: Wacht auf. Bewegt Euch endlich in den Tarifverhandlungen. Wir sind viele. Wir stehen zusammen. Wir sind stark genug, um auch länger zu streiken und Eure Betriebe lahmzulegen. Auf den folgenden Seiten seht Ihr einen kleinen Ausschnitt aus Tausenden Warnstreikaktionen.

Von Dirk Erb und Sylvia Koppelberg **| Fortsetzung auf Seite 14 »**

Bei Kolbenschmidt in Neckarsulm fiel um Mitternacht der Hammer. Die Nachtschicht zog mit Fackeln über das Werksgelände.

Zur Kundgebung tat sich der Himmel auf: Beschäftigte im Warnstreik bei Audi Neckarsulm. Die Jugend demonstriert für freie Tage vor Prüfungen.

»Wir können eskalieren«. Warnstreik bei Daimler in Sindelfingen an Tor 7. Die Montagebänder standen eine Stunde still.

Draußen trotz Regen und eisigem Wind: Warnstreik bei Grohe, Schaeffler und Schneider in Lahr/Baden-Württemberg.

▸▸ Fortsetzung von Seite 13

Hunderttausende Metallerinnen und Metaller waren im Januar im Warnstreik. Bei Regen, Schnee und Sturm machten sie Druck für die Tarifforderungen der IG Metall in der Metall- und Elektroindustrie. Für mehr Geld. Und für Arbeitszeiten, die zum Leben passen.

Als erste gingen am 2. Januar die Beschäftigten bei RFS und Nexans in Hannover sowie bei Bosch in Salzgitter raus. Porsche in Stuttgart folgte am 4. Januar. In der zweiten Januarwoche rollte die Warnstreikwelle richtig an: Am Montag streikten über 12 000 Beschäftigte, am Dienstag 65 000, am Donnerstag traten dann erstmals über 100 000 in 500 Betrieben in den Warnstreik.

Bis zum Redaktionsschluss dieser metallzeitungs-Ausgabe am 19. Januar waren insgesamt 600 000 Beschäftigte in 3000 Betrieben beteiligt.

Weckruf: Die besten Aktions-Outfits

Gewinner des Aktionsoutfits

Wie geht Ihr zum Warnstreik? In der letzten metallzeitung haben wir Euch gebeten, uns Fotos mit Euren Warnstreik-Outfits zu schicken. Das hier sind die Gewinner unserer Tarif-Wecker: Der erste Preis geht an **Volker Wohlfarth, Fellbach, als IG Metall-Ritter der Tarifrunde (Foto links);** Weitere Preise gehen an **Elisabeth Bak, Lohne; Alexander Kleimush, Rastatt** und **Markus Paffrath, Köln.**

Unser Sonderpreis für die kreativste »Weckruf«-Aktion geht an: **Johanna Karl und die IG Metall-Vertrauensleute und -Betriebsräte bei Mahle Behr in Neustadt an der Donau, als Wecker-Verstecker.** Johanna und ihre Kollegen versteckten Tarif-Wecker im Betrieb und stellten sie so ein, dass ihr Klingeln maximale Unruhe verursacht, vor allem in Manager-Meetings.

Die Warnstreikenden bei Hydac und Magna Exteriors im saarländischen Sulzbach testeten erstmals die Wahloption bei der Arbeitszeit. »Wollt Ihr rein oder heim?«, wollte die IG Metall Saarbrücken bei einer Blitzumfrage wissen. Die große Mehrheit war für »heim«.

Beschäftigte der Nachtschicht bei Ford in Saarlouis mit Fackeln und Trommeln im Warnstreik, gemeinsam mit Beschäftigten der Zulieferer

Fotos v. li. n. re.: Martin Storz/Graffiti, Joachim E. Röttgers/Graffiti, Betriebsrat Daimler Sindelfingen, Nevin Akar/Dennis Poß, Privat, Michael Knopp, Andreas Engel

Trotz Sturm, Schnee und Regen Kein noch so schlechtes Wetter, nicht mal orkanartiger Wind konnte die Metallerinnen und Metaller vom Warnstreiken abhalten. Sie gingen zu jeder Tages- und Nachtzeit vor die Tore. Zur Warnstreikaktion vor der Tarifverhandlung in Saarbrücken etwa kamen trotz Orkantief »Friederike« 7000 und zogen bei strömendem Regen mit einer Samba-Trommlergruppe durch die Stadt. Auch bei Zarges im oberbayerischen Weilheim und bei Thaletec im Harz, wo Friederike als Schneesturm wütete, zogen die Beschäftigten ihre Warnstreiks durch.

Laut und grell unterwegs Trommeln und große Ölfässer, die mit dem Hammer oder Stöcken geschlagen werden, Tröten oder Ratschen waren neben klassischen Trillerpfeifen fast überall zu hören. Nachts machten sie Licht mit Fackeln und brennenden Öltonnen. Die Warnstreikenden hatten selbst gestaltete Transparente, Kostüme oder Figuren dabei – etwa riesige Wecker oder überdimensionale »6%«-Plastiken. »Alle 11 Minuten vereinsamt ein Arbeiterkind«, stand auf einem Transparent der Metallerinnen und Metaller bei Norma im hessischen Maintal, womit sie die Forderung nach familienfreundlichen Arbeitszeiten unterstützen.

Öfter raus In vielen Betrieben gingen die Beschäftigten sogar mehrmals raus, nicht nur bei Porsche in Stuttgart, BMW in Dingolfing oder bei VW in Zwickau, sondern auch in kleineren Betrieben. Etwa bei Danfoss Power Solutions in Neumünster. Dort gab es gleich drei Warnstreiks an einem Tag, in der Frühschicht, in der Normalschicht und in der Spätschicht. Die Nachtschicht war bereits zwei Tage zuvor draußen. Die IG Metall Herborn zog dieses Konzept in allen tarifgebundenen Betrieben durch: Sie rief alle Beschäftigten in jeder Schicht am gleichen Tag zum Warnstreik auf. Erst für zwei oder drei Stunden, später dann auch für vier Stunden und länger.

Länger raus Noch länger dauerte der Warnstreik bei Hydac und Magna Exteriors im saarländischen Sulzbach. Ursprünglich sollte der Warnstreik in der Früh- und Normalschicht nur anderthalb Stunden dauern. Doch die Beschäftigten testeten erstmals die von der IG Metall geforderte Wahloption auf kürzere Arbeitszeit: »Wollt Ihr rein oder heim?«, wollte die IG Metall Saarbrücken von ihnen bei einer Blitzumfrage wissen. Die große Mehrheit war für »heim«. Der Betrieb lief erst mit der Spätschicht wieder an.

▸▸ Fortsetzung auf Seite 16

Sie wollen verbindliche Optionen bei der Arbeitszeit: Ingenieure und IT-Spezialisten bei einer Tarifaktion im Forschungs- und Innovationszentrum von BMW in München.

Auch das Orkantief »Friederike« konnte sie nicht abschrecken: Warnstreikende demonstrierten bei Schnee und Regen vor der Tarifverhandlung in Bremen.

Gut gelaunt und bunt ging es in die Warnstreiks. Hier bei Komatsu Germany in Hannover.

Fotos v. li. n. re.: Robert.Koester@Konfliktdesign.de, Heiko Stumpe, Jelca Kollatsch, Carmen Jaspersen, IG Metall, Christian von Polentz/transitfoto.de, Eric Münch

▸▸ Fortsetzung von Seite 15

Gemeinsam raus Viele Betriebe gingen gemeinsam mit anderen raus. In Schweinfurt traten die Beschäftigten von Schaeffler, Bosch Rexroth, ZF und SKF gleich zweimal gleichzeitig in den Warnstreik und trafen sich bei zentralen Kundgebungen. In Berlin zogen die Beschäftigten von BMW, Schnellecke, Osram, Coriant, Bosch-Siemens-Hausgeräte, Atos und Siemens durch die Stadt.

Die Siemensianer demonstrierten zugleich auch für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze und gegen den geplanten Stellenabbau bei Siemens. In Berlin hatten sie eine selbstgebastelte Figur ihres Konzernchefs Joe Kaeser dabei, der die Leute rauswarf – und seinen Aktionären das Geld in den Rachen hineinwarf. An anderen Siemens-Standorten gab es ähnliche kombinierte Aktionen.

Auch bei Opel verbanden die Beschäftigten ihre Warnstreiks in Eisenach, Kaiserslautern und Rüsselsheim mit einer Demonstration für die Zukunft ihrer Arbeitsplätze und forderten dazu konkrete Zusagen von ihrem neuen französischen Mutterkonzern PSA.

Solidarität für Tarifbindung Viele Betriebe waren das erste Mal überhaupt im Warnstreik, etwa Voith Turbo in Rutesheim. Bei SEW Eurodrive in Graben-Neudorf gab es nach 37 Jahren erstmals wieder eine Warnstreikkundgebung. Und es waren auch Betriebe dabei, die gar nicht im Tarif sind. Die Beschäftigten des Autozulieferers Magna in Heilbronn, die gerade für einen Tarifvertrag kämpfen, legten die Produktion still.

Umgekehrt unterstützten auch tarifgebundene Belegschaften ihre Kolleginnen und Kollegen in Betrieben ohne Tarif. Rund 1000 Beschäftigte aus 21 umliegenden Betrieben demonstrierten vor Sauter Feinmechanik im schwäbischen Metzingen. Die Geschäftsführung von Sauter ist gerade aus dem Arbeitgeberverband und dem Tarif ausgetreten. Flucht aus dem Tarif – so etwas wollen die Metallerinnen und Metaller in den benachbarten Betrieben nicht einfach hinnehmen. Sie sagen: »Sauter ist auch unser Kampf«. Ursprünglich hatte die IG Metall Reutlingen vier Busse für den Transport bestellt, musste dann jedoch noch fünf Busse nachordern. Auch Beschäftigte von Hugo Boss waren dabei, die gar nicht im Metalltarif sind, sondern im Textiltarif.

Bei der Meyer Werft in Papenburg endeten alle Schichten zwei Stunden früher.

In Berlin zogen viele Betriebe gemeinsam durch die Stadt. Hier Beschäftigte von Atos, BMW, Dierse, Osram und Siemens. Dass die Stadt immer noch in eine 35- und eine 38-Stunden-Zone geteilt ist, finden sie absurd.

Draußen tobte Orkan »Friederike«. Die Demo wurde vorsorglich abgesagt. Die Warnstreikenden kamen nach drinnen in die Swiss Life Hall in Hannover.

Mit weißer Weste in den Warnstreik: Beschäftigte der E-Golf-Fertigung in der Gläsernen Manufaktur von VW in Dresden haben den Strom abgestellt.

Noch drin im Tarif sind die Beschäftigten von Demag Cranes & Components in Wetter an der Ruhr (großes Foto auf Seite 12/13). Noch. Sie sind vom finnischen Konecranes-Konzern gekauft worden, der mit Tarif nichts am Hut haben will. Mit ihrem Warnstreik demonstrierte die Belegschaft daher nicht nur für mehr Geld und die Wahloption auf kürzere Arbeitszeit, sondern setzte auch ein Zeichen für ihre Tarifbindung. Sie marschierten durch die Stadt zum Marktplatz und ließen ihre Wecker klingeln.

Ingenieure für Flexibilität mal anders Warnstreiken ist keineswegs nur Sache der Arbeiter in den Fabriken. 600 Ingenieure kamen zum Warnstreik im Entwicklungszentrum bei Ford in Köln, einige reisten sogar extra aus anderen Standorten an. Vor allem die Forderung nach selbstbestimmteren Arbeitszeiten spricht sie an. Die Arbeitgeber haben sich bei der Flexibilität zu lange die Rosinen herausgepickt.

Zur Tarifaktion im Forschungs- und Innovationszentrum von BMW in München kamen sogar 1800 Ingenieure. Obwohl der Betriebsrat bei BMW schon viel in Sachen Arbeitszeit geregelt hat, wollen gerade die jungen Entwickler verbindliche Ansprüche auf Arbeitszeiten, die zum Leben passen.

Monteure wollen Zeit zum Leben Nur wenige Kilometer weit weg von den Ford-Entwicklern demonstrierten am gleichen Tag die Monteure von Otis, Kone, Schindler, Thyssen-Krupp Aufzüge und Bosch Sicherheitssysteme im Kölner Norden am Fühlinger See. Sie kamen mit Luftmatratzen, Schwimmreifen und Surfbrettern zur Warnstreikaktion, unter dem Motto »Rufbereitschaft – ohne uns geht ihr baden«. Ihre Botschaft: Arbeit muss besser planbar sein und Arbeitszeit zum Leben lassen.

Ihre Kollegen, die Monteure in der Region Leipzig haben sich eine ganz neue Form des Warnstreiks einfallen lassen: Da sie in der gesamten Region auf Montage unterwegs sind, organisierte die IG Metall Leipzig eine Warnstreik-Telefonkonferenz. Alle haben gleichzeitig miteinander telefoniert – und währenddessen natürlich die Arbeit niedergelegt.

Agiles Arbeiten kann attraktiv sein

Interview Drei Fragen an Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, zu agilem Arbeiten

Immer mehr Unternehmen nutzen agile Methoden. Was ist deren Grundlage?
Christiane Benner: Agil bedeutet, beweglich zu sein und sich schnell an neue Rahmenbedingungen anzupassen. Die Teams organisieren sich selbst. Die Unternehmen wollen damit schneller auf Kundenwünsche reagieren. Wir beobachten, dass agiles Arbeiten ein Ausdruck für grundlegende Veränderungen der Arbeitsorganisation in Unternehmen ist. Wenn agiles Arbeiten zu mehr Selbstbestimmung und zu mehr individuellen Gestaltungsspielräumen für die Beschäftigten führt, begrüßen wir das. Damit das klappt, braucht es die Beteiligung der Beschäftigten.

Wie kann man agiles Arbeiten attraktiv machen?
Benner: Agiles Arbeiten wird einfach zu oft verordnet und nicht professionell eingeführt. Da herrscht dann zu Recht Skepsis. Es kommt zu höherer Arbeitsverdichtung und mehr Belastung. Wer agiles Arbeiten will, muss es ernsthaft einführen. Die Beschäftigten müssen qualifiziert werden, die Projekte brauchen ausreichend Personal und genug Zeit. Und Führungskräfte müssen lernen, ihre Angst vor Kontrollverlust abzubauen. Die IG Metall empfiehlt deshalb den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zu agilem Arbeiten.

Was können, was sollen Betriebsräte regeln?
Benner: Häufig gab es bei den Betriebsvereinbarungen einen breiten Beteiligungsprozess. Die Kolleginnen und Kollegen wissen selbst am besten, was sie brauchen. Die Beschäftigten wollen vor allem verbindliche Regelungen. Beispielsweise müssen Beschäftigte, die in Projekten arbeiten, von ihren Aufgaben in ihrer Linienfunktion freigestellt werden. Und es muss verbindlich geregelt sein, dass die dort frei gewordenen Positionen wieder besetzt werden. Vertrauensleute und Betriebsrat müssen klarmachen: Wir sind der Ansprechpartner Nummer eins, um gemeinsam die Arbeitswelt zu gestalten.

Foto: Annette Hornischer / IG Metall

Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall

Arbeiten im **Schwarm**

Digitalisierung Agile Methoden ziehen in die Arbeitswelt ein, die Unternehmen versprechen sich davon Schnelligkeit und Flexibilität. Für Beschäftigte können die neuen Arbeitsformen attraktiv sein – wenn sie richtig gestaltet werden. Bei Daimler hat man es getan. **Von Jan Chaberny**

Ungestörtes Arbeiten in kleinen Teams: Agiles Arbeiten kann für die Beschäftigten attraktiv sein.

Am Anfang wussten sie nicht genau, was das ist, welche Auswirkungen es hat: Arbeiten in einer »Schwarmorganisation«? Arbeiten mit »agilen Methoden«? »Wir sind an Grenzen gestoßen«, sagt Bernd Öhrler, Betriebsrat in der Daimler-Konzernzentrale. »Wir wussten nicht, was auf uns zukommt.« Sie wussten aber, dass sie sich dieser neuen Arbeitsform nicht verschließen wollten. Dass sie sie gestalten wollten, um die Chancen für die Beschäftigten zu sichern. Das ist gelungen.

Seit April 2017 gibt es eine Gesamtbetriebsvereinbarung beim Stuttgarter Autobauer, die agiles Arbeiten in einem Schwarm regelt. Und auch definiert, was das denn überhaupt ist, ein Schwarm. Was man sich darunter vorstellen soll, unter agilem Arbeiten.

Agil. Ein schnelles, wendiges, ein hübsch klingendes Wort. Es bedeutet so viel wie flink sein, sich flexibel und schnell auf neue Situationen einstellen. Für Unternehmen war das schon immer wichtig. In Zeiten fortschreitender Digitalisierung aber, in denen völlig neue Produkte und neue Dienstleistungen entstehen, in denen Märkte zunehmend dynamisch werden und Kundenwünsche instabil, sind flexible, kurzfristige Reaktionen auf veränderte Rahmenbedingungen überlebenswichtig. Unternehmen setzen deshalb verstärkt auf Agilität.

»Agilität ist eine Arbeitsmethode, die ursprünglich aus der Softwareentwicklung kommt«, sagt Bernd Öhrler. Agiles Arbeiten bedeutet: Ein Projekt, ein Produkt wird in kleinen Schritten entwickelt, von sich selbst organisierenden, aus unterschiedlichen Bereichen zusammengesetzten Teams. Kontinuierliches Feedback ist dabei elementar. Richtig umgesetzt kann agiles Arbeiten attraktiv sein. Es kann zu mehr Selbstbestimmung führen, schnellere Erfolgserlebnisse bringen.

Foto: yoshitaka /stock.adobe.com

Attraktive Arbeit »Erste Projekte gab es bei uns Anfang 2016«, sagt Bernd Öhrler. Beschäftigte aus dem Marketing und der IT-Abteilung wurden zu einem Schwarm organisiert, die Kollegen sollten digitale Produkte entwickeln, die auch nach dem Verkauf eines Fahrzeugs wirken. »Agile Methoden können kreative Lösungen begünstigen«, sagt der 49-Jährige. »Aber es braucht gute Regelungen.« Die wurden geschaffen – der Gesamtbetriebsrat war dabei die treibende Kraft.

Die Vereinbarung regelt die Grundzüge zur Einrichtung und Umsetzung von sogenannten »Kurzzeitschwärmen«. Eine Schwarmzelle besteht demnach aus fünf bis zwölf Mitgliedern, sie existiert mindestens vier Wochen und maximal zwölf Monate. In diesem Zeitraum arbeiten die Beschäftigten in ihr. Allerdings: Während ihres Einsatzes in der Schwarmzelle bleiben die Kolleginnen und Kollegen formal ihren bisherigen Strukturen zugeordnet. »Die Anbindung an den Vorgesetzten bleibt bestehen«, sagt Bernd Öhrler. »Er ist weiter für die Leistungsbeurteilung, Vergütungs- sowie Personalentwicklung und die Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes zuständig.«

Ebenso wichtig ist, dass die Beschäftigten nur dann in einer Schwarmzelle arbeiten, wenn sie es freiwillig wollen. Wird dieses Prinzip im Einzelfall nicht umgesetzt, hat der Betroffene das Recht, den Betriebsrat einzuschalten – der dann intervenieren kann. »Nicht jeder Kollege fühlt sich in einer Schwarmzelle wohl, das ist auch gar nicht schlimm. Alle aber, die agil arbeiten, brauchen Qualifikation.« Auch das haben sie bei Daimler geregelt: Sogenannte »Agile Coaches« begleiten die Mitglieder einer Schwarmzelle. Sie informieren über agile Vorgehensmodelle wie »Scrum«, bei dem ein Produkt in kurzen »Sprints« realisiert wird. Sie klären über die verschiedenen Rollen innerhalb einer Schwarmzelle auf. Sie geben Anregungen, wie die Eigenverantwortlichkeit der Teams gestärkt werden kann. Am Ende jedes Einsatzes werden die Arbeitsbelastung und die Arbeitszufriedenheit abgefragt. Das Feedback ist wichtig: Es fließt in die Arbeit der Coaches ein, es zeigt, welche Auswirkungen Schwarmarbeit hat und wo noch Regelungsbedarf besteht.

Den gibt es. »Wir haben viele positive Rückmeldungen«, sagt Bernd Öhrler. »Wenn Teams aber nicht genügend Ressourcen besitzen, wenn sie nicht ausreichend qualifiziert sind oder keine Entscheidungshoheit haben, wird es schwer.« Schließlich dürfe agiles Arbeiten nicht zur Leis-tungsverdichtung führen – sowohl für den Beschäftigten im Schwarm, als auch für die Kollegen in dessen ursprünglicher Abteilung. Bei Daimler haben sie deshalb Mitbestimmungsrechte bei der Kapazitätsplanung festgeschrieben. »Entstehende Kapazitätslücken müssen notfalls mit zusätzlichem Personal ausgeglichen werden«, sagt Öhrler.

Foto: guruXOX/stock.adobe.com

Tischlerinnen und Tischler im Osten bekommen seit Januar 11,1 Prozent mehr Entgelt.

Mehr Geld für Tischler im Osten

In ganz Ostdeutschland erhalten Tischlerinnen und Tischler, die tarifgebunden sind, seit Januar 11,1 Prozent mehr Lohn. Ab Januar 2019 gibt es noch einmal ein Plus: 4,4 Prozent. Das setzte die IG Metall in Tarifverhandlungen mit den Tischlerinnungen durch. In den letzten vier Jahren konnte die IG Metall keine neuen Tarifverträge durchsetzen. Der neue Abschluss holt den Rückstand auf, enthält aber auch eine kräftige zusätzliche Erhöhung. Mit dem Plus insgesamt sind die Entgelte im Osten jetzt dicht an die im Westen herangerückt. Mehr Informationen gibt es auf der Internetseite der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen:
igmetall-bbs.de

Digitales als Kernkompetenz

Drei Viertel der Erwerbstätigen (77 Prozent) sehen den Bereich Digitales als neue Kernkompetenz für ihren Arbeitsplatz an, neben der fachlichen und sozialen Kompetenz. Das ergab eine repräsentative Bevölkerungsbefragung im Auftrag des Digitalverbands Bitkom. Allerdings: Die Mehrheit sieht sich nicht ausreichend für die digitale Arbeitswelt gerüstet. Sieben von zehn der abhängig Beschäftigten (72 Prozent) bemängeln, während der Arbeit keine Zeit für entsprechende Weiterbildungen zu haben. 59 Prozent der Beschäftigten geben an, dass ihr Arbeitgeber keine Weiterbildung zu Digitalthemen anbietet.

Gericht löst Gewerkschaft auf

Die Interregionale Gewerkschaft Arbeiterverband MPRA ist ins Visier russischer Behörden geraten. Im Januar löste das Petersburger Stadtgericht die Gewerkschaft wegen angeblicher politischer Aktivitäten und Finanzierung aus dem Ausland auf. MPRA ist Mitglied im Dachverband IndustriALL Global Union und organisiert 4000 Beschäftigte des Automobilsektors etwa bei VW in Kaluga oder im Ford-Werk Wsewoloschsk. Angesichts dieses offensichtlichen Falls von Union Busting warnt IG Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Lemb vor einem »Rückfall in die Methoden des kalten Kriegs, der auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen wird. Diese antigewerkschaftliche Rechtsprechung darf keine Schule machen.«

Blaue Pla|ket|te, *die*

Schon Ende Februar drohen Fahrverbote für Autos mit Dieselmotor. Die Deutsche Umwelthilfe klagt gegen mehrere Bundesländer, weil einzelne Städte die Grenzwerte für Stickoxide (NO_X) nicht einhalten. Die ersten Entscheidungen von Verwaltungsgerichten stehen an.

Um flächendeckende Fahrverbote zu verhindern, spricht sich die IG Metall für eine Blaue Plakette aus. Danach dürften Diesel-Pkws mit einem solchen Aufkleber an der Windschutzscheibe weiter uneingeschränkt in allen Städten unterwegs sein. Wer die Plakette nicht hat, darf in belastete Städte, die als Umweltzonen ausgewiesen sind, nicht mehr einfahren. Jedenfalls nicht uneingeschränkt: Die Plakette könnte so gestaltet werden, dass Einfahrverbote auf einzelne Stadtteile, bestimmte Tageszeiten oder Wetterlagen oder Tage mit Feinstaubalarm begrenzt werden.

Vorschlag Die IG Metall erwartet von der künftigen Regierung eine bundesweite Lösung. Die CSU hat die Plakette bisher abgelehnt. Die Bundeskanzlerin äußerte sich »skeptisch«. Das Bundesumweltministerium, der Deutsche Städtetag, Baden-Württemberg und einige Städte, wie Köln, befürworten sie jedoch und machen Druck. Die Vorstellungen darüber, nach welchen Kriterien die Plakette vergeben werden könnte, gehen jedoch auseinander.

Die IG Metall schlägt vor, sich an den Werten zu orientieren, die seit September 2017 für Diesel mit Euro-Norm 6 gelten. Sie dürfen auf dem Prüfstand höchstens noch 80 Milligramm NOx pro Kilometer ausstoßen. Für die Messung im Realbetrieb gilt für eine Übergangszeit bis Ende 2019 der 2,1-fache Wert: 168 Milligramm.

Bei Euro-5-Fahrzeugen gilt zurzeit auf dem Prüfstand 180 mg als Grenzwert, bei Euro-4-Pkws 250 mg. Die IG Metall spricht sich dafür aus, den 2,1-fachen Übergangswert auch auf sie anzuwenden. Der Grenzwert für Euro-5-Autos wäre dann 378 mg, für Euro-4-Fahrzeuge 525 mg.

Sicherheit »Es ist technisch möglich, dass Dieselfahrzeuge ab Euro-Norm 4 diese Werte – mit oder ohne technische Nachrüstung – weitgehend einhalten können«, sagt Frank Iwer, Autoexperte der IG Metall.

Wenn der Staat den Bürgern eine solche neue Regelung vorgibt, muss er Nachrüstungen aber auch steuerlich fördern. Die Blaue Plakette darf auch nicht von heute auf morgen kommen; es muss eine ausreichende Übergangszeit geben, damit Autobesitzer sich darauf einstellen können. Und es sollten Ausnahmen diskutiert werden: Niemand soll finanziell überfordert oder in seiner Mobilität eingeschränkt werden.

Eine Blaue Plakette würde nicht nur großflächige Fahrverbote verhindern. Die verunsicherten Autokäufer und -besitzer wüssten auch endlich, woran sie sind.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Auch die »Hölzer« sind im Warnstreik

Auch in der Holz- und Kunststoffindustrie kämpfen IG Metall-Mitglieder mit Warnstreiks und anderen Aktionen für mehr Geld. Tausende Beschäftigte in Baden-Württemberg, Bayern, Hessen und Rheinland-Pfalz legten im Januar zeitweise die Arbeit nieder – unter anderem bei Gardena, Hymer, Rolf Benz, Bender und Nolte Möbel.

In den übrigen Tarifgebieten gilt noch die Friedenspflicht. Warnstreiks sind daher nicht zulässig. Dennoch demonstrieren auch dort Beschäftigte vor den Betrieben, um die Warnstreiks zu unterstützen.

Der Holz- und Kunststoffindustrie geht es insgesamt gut. Sie profitiert von der guten Konjunktur und vom starken privaten Konsum. Allerdings haben viele Unternehmen bereits Probleme, offene Stellen zu besetzten, meint Cornelia Miltenberger von den Rauch Möbelwerken in Freudenberg und Mitglied der IG Metall-Verhandlungskommission in Baden-Württemberg. »Wir sind in vielen Bereichen unterbesetzt und finden keine Leute mehr. Wenn wir höhere Entgelte hätten, wäre unser Betrieb wieder konkurrenzfähig beim Kampf um Facharbeiter.«

Nach Redaktionsschluss der metallzeitung standen noch weitere Verhandlungen an. Aktuelle Nachrichten:
holz-tarifrunde.de

Foto: Sven Hoppe/dpa/pa

Hat schon 19 Oscars gewonnen: Kamera- und Lichttechnik von ARRI aus München wird von Filmschaffenden in aller Welt geschätzt.

Technik für **großes Kino**

OSCAR-GEWINNER Ob Hollywoodkino oder Netflix-Serie: Die Kamerasysteme der Münchner Firma ARRI kommen weltweit bei Filmproduktionen zum Einsatz.

Sie ist ein Star in der Filmbranche und die einzige Deutsche, die 19 Oscars gewonnen hat: So oft ging der Oscar für Technik an die Firma ARRI. Das Kürzel steht für Arnold und Richter und für ganz großes Kino. Ob der neueste Teil von »Star Wars«, Komödien wie »Fack yu Göhte 3« oder die erste deutsche Netflix-Serie »Dark«: Die Kamera- und Lichtechnik aus München kommt weltweit bei Filmproduktionen zum Einsatz.

Die Beschäftigten bei ARRI nennen sich selbst Arrianer und im Kino schauen sie den Abspann meist bis zum Schluss. Manchmal steht dort der Name eines Kollegen und oft der Name ihres Betriebs. Christian Steiner ist seit rund 23 Jahren Arrianer. Wer einmal bei dem Weltmarktführer für Filmtechnik landet, bleibt dort.

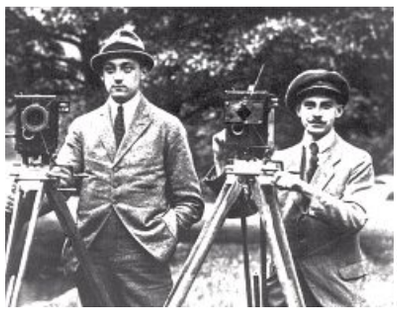


Foto: ARRI

August Arnold und Robert Richter, die Gründer der Firma

»Die Produkte sind interessant, die Branche ist spannend«, sagt Steiner, Betriebsratsvorsitzender bei Arri. »Nicht wenige sind schon 30 oder 40 Jahre hier.« Kinolegenden wie Francis Ford Coppola, Wim Wenders oder Ang Lee kennen die Adresse in München. Wenn sie ein Anliegen haben, kommen Regisseure und Kameraleute in den Betrieb und sprechen mit den Fachleuten.

Innovativ mit Tarif Vor 100 Jahren gründeten August Arnold und Robert Richter in einem kleinen Schuhmacherladen in München ihre Firma. Heute beschäftigt das Unternehmen weltweit 1500 Menschen. Allein in den vergangenen zwei Jahren wuchs die Belegschaft um 200. Hier arbeiten Industriemechaniker, Elektroniker, Informatiker und andere Berufsgruppen.

Heute bietet ARRI die komplette Palette von der Entstehung eines Films bis zur digitalen Auslieferung an die Kinos an. Die Technik hat sich stark gewandelt und damit auch die Arbeit. »Früher brauchten wir viel Feinmechanik. Da machte die Kamera 180 Bilder pro Sekunde«, sagt Steiner. »Für unsere digitalen Kameras brauchen wir mehr Elektronik.«

Foto: ARRI

Christian Steiner, Betriebsratsvorsitzender bei ARRI

Dass Beschäftigte bei ARRI bleiben, liegt nicht nur an der spannenden Branche. Auch vieles andere stimmt für Betriebsrat Steiner. In der Produktion, im Vertrieb, im Marketing und bei den internen Dienstleistungen gilt der IG Metall-Tarifvertrag.

Innovativ ist das Unternehmen nicht nur bei der Technik, sondern auch bei der Frage, wie Beschäftigte den Sprung vom analogen ins digitale Zeitalter schaffen. Bis vor ein paar Jahren gab es in München noch ein Kopierwerk, das Filme für die Kinos kopierte. Mit der digitalen Leinwand wurde es überflüssig. »Wir konnten die Kollegen qualifizieren und versetzen«, sagt Steiner. Experten aus der analogen Filmbearbeitung arbeiten jetzt in der Qualitätskontrolle. Ein gutes Auge wird bei ARRI immer gebraucht.

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Die **Grenzen** im Weisungsrecht

Recht so Oft kommt es vor, dass Arbeitgeber von Beschäftigten verlangen, in einer anderen Abteilung zu arbeiten oder ganz andere Tätigkeiten auszuüben. Was das Bundesarbeitsgericht dazu entschieden hat, erläutert Tjark Menssen.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

In den meisten Arbeitsverträgen ist die Arbeitspflicht hinsichtlich Zeit, Ort und Art der Leistung nicht näher festgelegt oder – wo dies doch der Fall sein sollte – mit einem Versetzungsvorbehalt des Arbeitgebers verbunden. Der Arbeitgeber kann dann entsprechende Weisungen erteilen.

Allerdings ist dieses Weisungsrecht nach Paragraf 106 Gewerbeordnung begrenzt. Die nähere Bestimmung muss nach sogenanntem billigem Ermessen erfolgen. Was das im Einzelnen heißt, ist ziemlich unbestimmt. Erforderlich ist eine Abwägung der beiderseitigen Interessen.

Während der Arbeitnehmer nach früherer Rechtsprechung verpflichtet war, bis zu einer gerichtlichen Klärung auch unbillige Weisungen zu befolgen, muss er dies nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 18. Oktober 2017 nicht mehr (10 AZR 330/16).

Das BAG hat entschieden: Beschäftigte sind nicht mehr an Weisungen gebunden, welche die Grenzen billigen Ermessens überschreiten. Ein Arbeitnehmer braucht solche Weisungen nicht – auch nicht vorläufig – zu befolgen und riskiert damit auch weder seinen Entgeltanspruch noch sein Arbeitsverhältnis. Im Streitfall trifft den Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast dafür, dass sich seine Weisung in den Grenzen billigen Ermessens gehalten hat.

Keine Pflicht Eine Verpflichtung, sich gegen unbillige Weisungen zu wehren, besteht nicht. Werden sie längere Zeit hingenommen, kann das Recht zur Geltendmachung der Unbilligkeit allerdings verwirkt werden.

Trotz der insgesamt positiv einzuschätzenden Entscheidung verbleibt das Risiko beim Arbeitnehmer. Stellt sich nämlich im Streitfall vor Gericht heraus, dass die Weisung des Arbeitgebers doch rechtens war, können im Verweigerungsfall Vergütungsansprüche entfallen und Sanktionen wie Abmahnung oder Kündigung wirksam sein.

Deshalb sollten Beschäftigte – außer in Fällen ganz klarer oder offensichtlicher Unbilligkeit – Weisungen zunächst befolgen und gegebenenfalls einen Vorbehalt äußern, die Rechtswirksamkeit gerichtlich klären zu lassen.

Gleicher Arbeitsort In der Praxis kommt es häufig vor, dass Aufgaben und Arbeitsort über lange Zeit gleich geblieben sind. In einem solchen Fall hat aber die Nichtausübung des Direktionsrechts nicht bereits zur Folge, dass sich das Arbeitsverhältnis insoweit konkretisiert hat und nicht mehr durch anderweitige Weisungen verändert werden kann. Das hat das BAG bereits am 13. Juni 2012 entschieden (10 AZR 296/11).

Nach der Entscheidung vom 18. Oktober 2017 kann die Befolgung von Anweisungen des Arbeitgebers nach Paragraf 275 Absatz 3 Bürgerliches Gesetzbuch verweigert werden, wenn die Weisung zum Zeitpunkt ihrer Erteilung rechtmäßig war, aber später die Unzumutbarkeit eintritt, etwa wegen eines erst nach der Weisung entstehenden Gewissenskonflikts des Beschäftigten.

Tipp

Metallerinnen und Metaller, die glauben, dass sie eine Weisung nicht befolgen müssen, sollten sich zuvor bei ihrer zuständigen IG Metall-Geschäftsstelle arbeitsrechtlich beraten lassen. Die Adresse findest Du unter:
igmetall.de/vor-ort

Alles, was Recht ist

›FASCHING UND KARNEVAL

Urlaub, Alkohol, Verkleidung: Darauf müssen Beschäftigte achten

Die »tollen Tage« im Februar, die je nach Region in Deutschland Karneval, Fasching oder Fastnacht heißen, sind für überzeugte Närrinnen und Narren die schönste Zeit im Jahr. Sie sind aber auch immer wieder Anlass für Ärger. Wer ein paar Grundregeln beachtet, kann sich Unannehmlichkeiten – und Schlimmeres – ersparen.

Grundsätzlich gilt: Bei Fasching oder Karneval handelt es sich nicht um gesetzliche Feiertage, sondern um ganz normale Arbeitstage. Das heißt für die Beschäftigten: Sie haben in der Regel keinen Anspruch darauf, zu Hause bleiben zu dürfen. Gegebenenfalls regeln Betriebsvereinbarungen, ob und in welchem Umfang gearbeitet werden muss. In einigen Fällen kann auch die sogenannte »betriebliche Übung« greifen. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn zwar nichts schriftlich geregelt ist, aber die letzten drei Jahre traditionell am Rosenmontag nicht gearbeitet wurde. Dann hat die Belegschaft Anspruch darauf, dass dies auch in diesem Jahr so gehandhabt wird. Ansonsten gilt: Wer Fasching feiern will, muss dafür Urlaub beantragen und hoffen, dass er genehmigt wird.

Ob man verkleidet zur Arbeit erscheinen darf, hängt davon ab, wo man arbeitet. Fest steht: Hygienevorschriften und Bestimmungen zum Arbeitsschutz gehen in jedem Fall vor. Ob während der Arbeitszeit Alkohol getrunken werden darf, kann der Arbeitgeber bestimmen. Hat der in der Vergangenheit dazu sein Okay gegeben, kann sich daraus ebenfalls eine »betriebliche Übung« ergeben. Wenn überhaupt, ist Alkoholkonsum nur in Maßen erlaubt: Die Beschäftigten müssen in der Lage sein, ihre Aufgaben ordentlich zu erledigen. Vor allem aber darf die Sicherheit am Arbeitsplatz nie gefährdet werden.

›ARBEITSVERTRAG

Wirksame Versetzung auch ohne Eingliederungsmanagement

Sind Beschäftigte über sechs Wochen im Jahr arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber mit den Betroffenen klären, welche Leistungen oder Hilfen möglich sind, um erneute Arbeitsunfähigkeit zu verhindern und den Arbeitsplatz zu erhalten. Diese Klärung nennt man betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM).

Allein das Unterlassen eines BEM führt nicht dazu, dass Versetzungen oder eine krankheitsbedingte Kündigung unwirksam sind. Dies gilt auch in den Fällen, in denen diese Maßnahmen des Arbeitgebers (auch) auf Gründe gestützt werden, die im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers stehen.

Bundesarbeitsgericht vom 18. Oktober 2017 – 10 AZR 47/17

›EINKOMMENSTEUER

Ausbildungsende im Kindergeldrecht

Das aufgrund einer Berufsausbildung gewährte Kindergeld endet nicht bereits mit der Bekanntgabe des Ergebnisses einer Abschlussprüfung, sondern erst mit dem späteren Ablauf der gesetzlich festgelegten Ausbildungszeit. Der Bundesfinanzhof hat mit dem Urteil seine Rechtsprechung zur Dauer der Berufsausbildung präzisiert. In den bislang entschiedenen Fällen war die Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses der späteste in Betracht kommende Zeitpunkt des Ausbildungsverhältnisses. Hiervon unterscheidet sich der Streitfall, weil hier das Ausbildungsende durch eine eigene Rechtsvorschrift geregelt ist.

Bundesfinanzhof vom 14. September 2017 – III R 19/16

›DER RECHTSFALL

Betriebliches Ruhegeld ist beitragsfrei

Wer betriebliches Ruhegeld erhält, muss darauf keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zahlen – im Gegensatz zu Versorgungsbezügen wie Betriebsrenten, die seit 2004 voll beitragspflichtig sind. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden.

Geklagt hatte IG Metall-Mitglied Walter C. 1998 war er mit 55 Jahren aus dem Betrieb ausgeschieden. Seitdem hatte ihm sein Arbeitgeber ein betriebliches Ruhegeld von 1327,55 DM monatlich gezahlt. Als Walter C. schließlich in die Altersrente ging, verlangte die Krankenkasse rückwirkend die Nachzahlung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge für gut zehn Jahre: satte 8634 Euro.

Doch Walter C. setzte sich mithilfe der IG Metall und dem DGB Rechtsschutz durch. In den ersten beiden Instanzen, beim Sozialgericht und beim Landessozialgericht, verlor er. Das Landessozialgericht entschied zudem, dass keine Revision zugelassen sein sollte.

Doch die Juristen der Gewerkschaft legten Beschwerde ein. Sie trugen dazu zahlreiche Betriebsvereinbarungen aus anderen Betrieben zusammen, die ähnliche Regelungen zu Übergangs- und Ruhegeldern enthielten. Dadurch konnten sie die hohe juristische Bedeutung des Falls nachweisen. Ihre Beschwerde hatte Erfolg. Das BSG, die höchste Instanz, ließ die Revision doch zu und rollte den Fall noch einmal auf.

Erfolg für viele Mitglieder Das BSG urteilte schließlich: Betriebliche Ruhegelder sind eben nicht zur Versorgung gedacht, sondern für den Übergang und zur Überbrückung. Folglich müssen auch keine Krankenkassenbeiträge gezahlt werden.

Die Überbrückung endet dann mit dem Eintritt in die Rente, spätestens jedoch mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze. Ab dann handelt es sich um Versorgungsbezüge, auf die dann auch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge fällig sind – derzeit je nach Zusatzbeitrag rund 18,25 Prozent.

»Wir haben schon immer die hohen Beiträge auf Betriebsrenten und andere betriebliche Bezüge kritisiert«, erklärt Jan-Paul Grüner vom Ressort Arbeits- und Sozialrecht beim Vorstand der IG Metall. »Immerhin sind nun Überbrückungsgelder nicht mehr beitragspflichtig – ein großer Erfolg unseres Rechtsschutzes. Künftig werden davon viele unserer Mitglieder profitieren, die bereits vor Erreichen der Rente ausscheiden, etwa bei Personalabbau mit Vorruhestandsregelungen. Sie müssen keine Krankenkassenbeiträge mehr auf ihr Überbrückungsgeld zahlen.«

Bundessozialgericht vom 20. Juli 2017 – B 12 KR 12/15 R

Mitarbeitergespräch

Auf Augenhöhe mit dem Chef

Personalentwicklung Ob Weiterbildung, Prämie oder mehr Gehalt: Im Jahresgespräch mit dem Vorgesetzten können Beschäftigte einiges herausholen – wenn sie sich gründlich vorbereiten und gut verhandeln.

Manchen Beschäftigten treibt allein der Gedanke Schweißperlen auf die Stirn: Im Mitarbeitergespräch bewertet der Vorgesetzte die persönliche Entwicklung am Arbeitsplatz. Es behagt nicht jedem, wenn der Chef zum Treffen unter vier Augen bittet. Beschäftigte können es aber ganz gezielt für sich nutzen. Denn der Austausch mit der Führungskraft bietet auch Chancen: auf eine Weiterbildung, neue Aufgaben oder mehr Geld.

Gute Vorbereitung Tanja Jacquemin leitet das Ressort Unternehmensmitbestimmung im Vorstand der IG Metall. Sie empfiehlt: »Die besten Voraussetzungen für ein erfolgreiches Mitarbeitergespräch schaffen Beschäftigte, indem sie sich gründlich vorbereiten und dann fundiert verhandeln.« Üblicherweise findet ein solches Treffen einmal jährlich, häufig zu Beginn oder Ende des Jahres statt. Gut ist, wenn Führungskräfte im Vorfeld mitteilen, was sie sich von dem Austausch mit dem Beschäftigten erwarten und wie der Ablauf sein soll. Teilt der Vorgesetzte seine Erwartungen nicht mit, ist es legitim, das einzufordern.

Der Termin für das Treffen sollte mindestens zwei Wochen im Voraus vereinbart werden, damit sich beide Seiten ausreichend vorbereiten können. Protokolle bereits geführter Gespräche sind für den Mitarbeiter einsehbar. Darin ist festgehalten, was beim letzten Mal mit dem Vorgesetzten vereinbart wurde. Ein solches Protokoll bietet eine gute Grundlage, um das Geleistete während des Treffens gemeinsam bewerten zu können.

»In einer Betriebsvereinbarung und einem Leitfaden sollte außerdem standardisiert festgelegt sein, welche Anforderungen an ein Mitarbeitergespräch gestellt beziehungsweise welche Themen auf jeden Fall angesprochen werden sollen«, sagt die Expertin der IG Metall.

Im Mitarbeitergespräch sollte immer auch Zeit für neue Ideen und sachlich formulierte Kritik sein.

Illustration: Leonardo Pellegrino

Gute Argumente Tanja Jacquemin empfiehlt zur Vorbereitung: »Wenn die Beschäftigten mit klaren Vorstellungen und Zielen in das Treffen gehen, können sie sich die nötigen Argumente bereits im Vorfeld zurechtlegen.« Begründen Mitarbeiter dann im Gespräch mit dem Chef, warum sie neue Aufgaben übernehmen, Auslandserfahrungen sammeln oder aber mit Blick auf die Familiensituation kürzertreten wollen, kann dies die Karriere im Betrieb in die gewünschte Richtung lenken.

Mehr noch: Im Gespräch können Mitarbeiter neue Ideen und auch sachlich und konstruktiv formulierte Kritik äußern. Der Gesetzgeber räumt Arbeitnehmern in Paragraf 82 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes das Recht ein, zu ihrer persönlichen Situation am Arbeitsplatz Stellung zu beziehen. Beschäftigte dürfen Vorschläge zur Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und Arbeitsablaufs machen. Tanja Jacquemin betont: »Das Mitarbeitergespräch bietet eine sehr gute Gelegenheit, Wünsche und Probleme direkt bei den Führungskräften anzusprechen.« So können die Beschäftigten auf spürbare Verbesserungen an ihrem Arbeitsplatz hinwirken.

Kritik vom Chef Im Mitarbeitergespräch werden Beschäftigte umgekehrt aber möglicherweise auch mit der abweichenden Meinung oder Kritik des Chefs konfrontiert. Achten alle Beteiligten auf einen respektvollen Umgang, eine ausgewogene Beteiligung und einen sachlichen Ton, können Konflikte zielorientiert geklärt werden. Vertraulichkeit ist dabei eine wichtige Voraussetzung.

Wenn es um die Leistungsbeurteilung sowie die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung im Betrieb geht, hat der Arbeitnehmer Anspruch darauf, ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen. »Das ist besonders dann sinnvoll, wenn im Betrieb ein schwieriges Klima herrscht oder der Beschäftigte sonst allein gleich mehreren Vorgesetzten gegenübersitzen würde«, sagt Tanja Jacquemin.

Realistische Ziele Findet das Mitarbeitergespräch auf Augenhöhe statt und nicht nach dem Motto, »Chef macht Ansage«, zeugt dies von einem guten Betriebsklima. In der Unterredung erklärt der Vorgesetzte idealerweise die Strategie der Abteilung, aktualisiert zusammen mit dem Beschäftigen dessen Aufgaben und formuliert neue Ziele, die auch realistisch und an einen konkreten Zeitrahmen geknüpft sind. Transparenz für beide Seiten herrscht auch im Anschluss an das Treffen, wenn alles schriftlich in einem Protokoll festgehalten und abgezeichnet wird.

Doch Vorsicht: Allzu schnell bekommen Beschäftigte zusätzliche Arbeitsaufträge, für die sie (noch) nicht die erforderlichen Kompetenzen besitzen. Daher sollte während des Mitarbeitergesprächs geklärt werden, welche zusätzlichen Schulungen und Materialien nötig sind. Falls die Führungskraft überraschend gravierende Änderungen bei den Aufgaben wünscht, kann sich der Mitarbeiter Bedenkzeit erbeten, um Vor- und Nachteile abzuwägen. Tanja Jacquemin rät: »Nur nicht unter Druck setzen lassen.«

Jens.Knuettel@igmetall.de

Weisungsrecht

Der Arbeitgeber hat gegenüber dem Beschäftigten nach Paragraf 106 der Gewerbeordnung ein Weisungsrecht. Der Wahrnehmung dieser Befugnis dienen auch Mitarbeitergespräche. Die Beschäftigten sind grundsätzlich verpflichtet, einer Einladung des Arbeitgebers nachzukommen, soweit es sich um eine Angelegenheit handelt, die im Rahmen des Weisungsrechts besprochen werden soll. Mehr zum Weisungsrecht auf Seite 22.

Leitfaden

Um ein strukturiertes Gespräch zu gewährleisten, ist ein Leitfaden, der den grundsätzlichen Verlauf regelt, sinnvoll. Einem Rückblick schließt sich vielfach ein Ausblick auf das aktuelle/kommende Jahr an, gefolgt von einer Festlegung der Arbeitsinhalte. Im weiteren Gesprächsverlauf ist dann noch Raum für Fragen zur Arbeitsorganisation, zum Umgang und zu Veränderungs- und Entwicklungsperspektiven des Mitarbeiters.

Anlassbezogen

Mitarbeitergespräche können regelmäßig, etwa in Form eines jährlichen Treffens, aber auch anlassbezogen stattfinden. Nutzt der Vorgesetzte die Besprechungen als Instrument zur stetigen Personalführung, bieten sich noch weitere Gelegenheiten, um sich mit dem Beschäftigten auszutauschen: beispielsweise zum Ende der Probezeit, vor Ausspruch einer Abmahnung oder bei Rückkehr nach einer Arbeitsunfähigkeit.

Foto: Microgen/stock.adobe.com

Infomappe für junge Eltern ist da – damit die ersten Wochen mit dem Baby ganz entspannt werden.

Infos für werdende Eltern

Die IG Metall hat ihre Infomappe für werdende Eltern überarbeitet, aktualisiert und neu aufgelegt. Die Materialsammlung enthält wichtige Informationen für alle, die Nachwuchs erwarten. Dazu gibt es praktische Checklisten und Musteranträge – alles auf dem Stand der aktuellen Gesetzeslage. Den beliebten Ratgeber rund um Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld und Co. erhalten Mitglieder ab sofort wieder bei ihrer IG Metall vor Ort. Mehr Informationen zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt es im Internet:
igmetall.de/eltern

Ratgeber Arbeitslosengeld

Die Arbeitskammer des Saarlands hat ihre Broschüre »Arbeitslosengeld« aktualisiert. Auf 196 Seiten wird das Recht auf Arbeitslosengeld anhand zahlreicher Beispiele erläutert. Außerdem erhält die Broschüre einen Überblick über die Förderung der beruflichen Weiterbildung. Die Neufassung der Broschüre war notwendig, weil es seit 2015 einige Rechtsänderungen gab, wichtige Grundsatzentscheidungen von Sozialgerichten getroffen wurden beziehungsweise die Rechtsauffassung der Bundesagentur für Arbeit sich in einigen Punkten geändert hat. Kostenlos zum Herunterladen unter:
arbeitskammer.de/online-broschueren

Angebot für Mitglieder

Die Servicegesellschaft der IG Metall hat ihr Angebot erweitert. In Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Vorsorge können Metallerinnen und Metaller online eine rechtssichere Patientenverfügung erstellen. Der Onlineservice führt Schritt für Schritt durch die komplexe Thematik, unterstützt die Meinungsbildung und gibt interaktiv immer die gerade benötigten Erklärungen und Hilfestellungen. Die fertigen Dokumente erhalten Mitglieder per Post, um sie mit ihrer Unterschrift zu bestätigen. Über die Servicegesellschaft erhalten Mitglieder auf die Erstellung einer Patientenverfügung inklusive Vorsorgevollmacht und Betreuungsverfügung 10 Euro Rabatt.
igmservice.de
→Vorsorge →Patientenverfügung

Weiterbildung für Fachkräfte

Für viele Beschäftigte ist Weiterbildung gerade im Zuge der Digitalisierung ein wichtiges Thema. Bei der Bundesagentur für Arbeit können Beschäftigte sich mithilfe von Erfahrungsberichten über Weiterbildungsmöglichkeiten in ihrem Berufsfeld informieren. Mehr dazu unter:
berufsfeld-info.de

Unterstützung durch BAföG

Mithilfe des Berufsausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) können junge Frauen und Männer ihre Ausbildung an Schulen und Hochschulen absolvieren und gleichzeitig ihren Lebensunterhalt finanzieren. In einer neu aufgelegten Broschüre hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung die wichtigsten Informationen zum BAföG zusammengefasst. Sie beantwortet unter anderem, welche Voraussetzungen für eine Förderung erfüllt sein müssen.
bmbf.de

Bildungsurlaub nutzen

In den meisten Bundesländern haben Arbeitnehmer das Recht auf zusätzlich fünf Tage Urlaub für Bildung im Jahr. Bildungsurlaub oder Bildungsfreistellung gibt es für berufliche und politische Bildung. Die Freistellung muss beim Arbeitgeber beantragt werden. Mehr Informationen gibt es auf dieser Internetseite:
bildungsurlaub-machen.de

Maßarbeit **fürs** Ohr

Hörakustiker/-in Immer mehr Menschen hören schlecht oder müssen ihre Ohren vor Lärm schützen. Hörakustiker und -akustikerinnen sind gefragt wie noch nie.

Hörakustiker brauchen technisches Wissen und viel Einfühlungsvermögen. Jedes Hörgerät muss individuell genau angepasst werden.

Millionen Menschen könnten sich nicht an Gesprächen beteiligen oder Filme, Musik oder anderes genießen, was das Leben schön macht, wenn es die Hörakustikerinnen und -akustiker nicht gäbe. Etwa 16 Prozent aller Erwachsenen und sogar 54 Prozent der über 70-Jährigen sind schwerhörig.

Hörakustikerinnen und -akustiker beraten Kunden oder Patienten. Sie helfen Schwerhörigen herauszufinden, welche Hörhilfen ihnen am besten helfen. Oder sie zeigen Berufstätigen, welcher Gehörschutz zum Beispiel bei Lärm am Arbeitsplatz einer Schwerhörigkeit vorbeugt. Sie testen mithilfe des Computers, wie gut Menschen noch hören können. Sie untersuchen, ob sie auf Kunststoffe allergisch reagieren. Sie nehmen Abdrücke vom Gehörgang, damit daraus individuell angepasste Ohrstücke gefertigt werden können. Diese kleinen Teile aus Acryl oder Silikon stellen sie meist nicht mehr selbst her, sondern oft mit einem 3-D-Drucker.

Digital Die fertigen Ohrstücke passen sie dem künftigen Träger oder der Trägerin zusammen mit den Hörsystemen an und stellen die Geräte dann ein. Vorher ermitteln sie den »Hörgeschmack«, wie Anke Hinz sagt. Sie ist Meisterin und leitet die Firma Fehn Optik & Akustik im ostfriesischen Ostrhauderfehn. »Die Geräte werden nicht mehr mit dem Schraubendreher eingestellt, alles läuft über den PC.«

»Hörakustiker brauchen Mitgefühl und psychologisches Einfühlungsvermögen«, weiß sie. Denn sie arbeiten mit Menschen und die haben jeweils ein individuelles Problem. Und für jedes müssen sie die richtige Lösung finden.

Sie trainieren mit ihnen, ihr Hörgerät zu handhaben, zum Beispiel räumlich zu hören oder Sprachen auseinanderzuhalten. Wenn die Kunden ihre Hörgeräte haben, stehen sie ihnen weiter mit Rat, Hilfe,

Foto: Uwe Umstätter/Westend61/pa

Schulabgängern stehen zahlreiche Wege in den Beruf offen.

Ratgeber: Ausbildung oder Studium?

Hunderttausende Schulabgänger stehen jedes Jahr vor der Frage: Ausbildung oder Studium? Eine neu aufgelegte Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gibt Absolventen wichtige Tipps und Informationen zu Karriereperspektiven.

Ein Schwerpunkt liegt auf der dualen Berufsausbildung: Die Kombination aus praktischer Ausbildung im Betrieb und fachbegleitendem Lernen in der Berufsschule gilt weltweit als Erfolgsmodell. Zwischen mehr als 330 staatlich anerkannten Ausbildungsberufen können sich Absolventen unabhängig von ihrem Abschluss entscheiden. Tipps, um herauszufinden, welcher Beruf zu ihnen passt, finden Schulabgänger in der Broschüre genauso wie Informationen für ihren Start in die Ausbildung.
bmbf.de

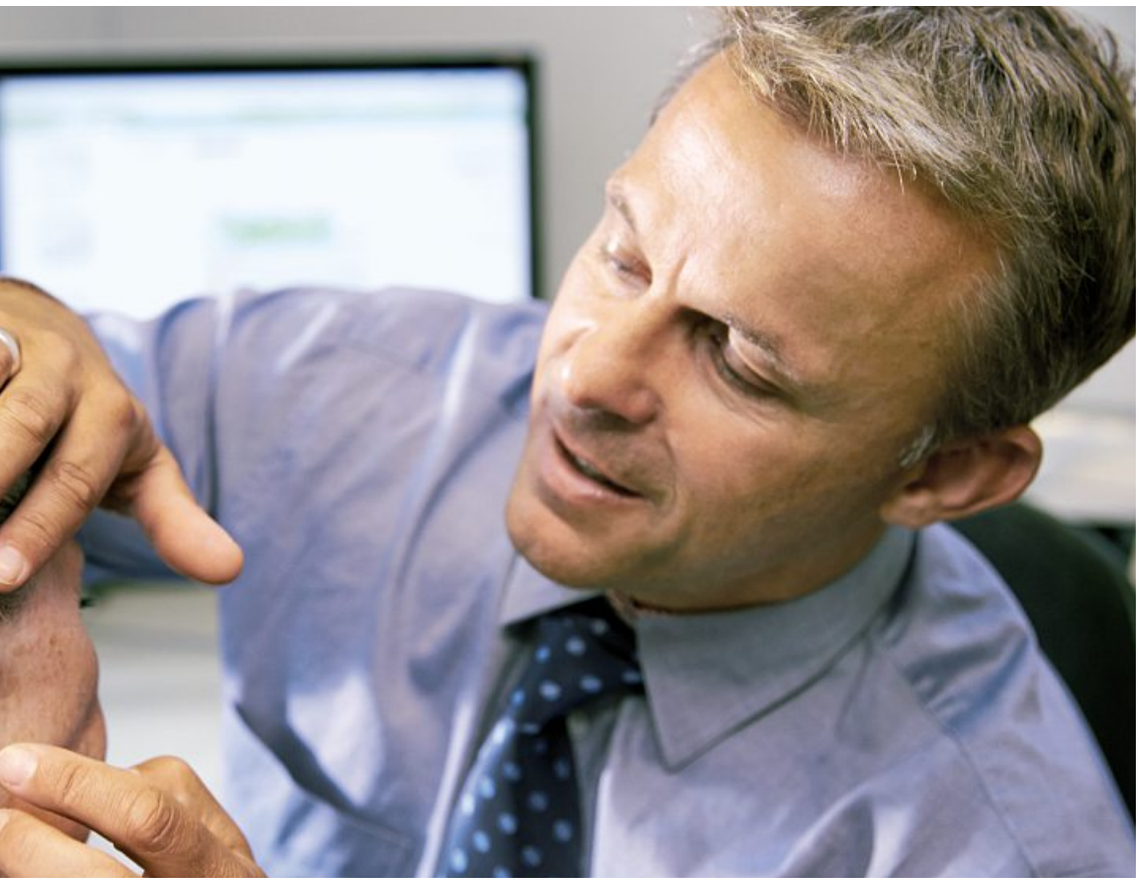


Foto: Monkey Business/stock.adobe.com

bei Wartungen und Reparaturen zur Seite. Kaufmännische und Verwaltungsarbeiten, wie Angebote kalkulieren und Rechnungen für Krankenkassen oder Kunden schreiben, gehören ebenfalls zum Beruf.

Bombensicher Die Ausbildung dauert drei Jahre. Ein bestimmter Schulabschluss wird nicht vorausgesetzt. Es gibt nur eine Berufsschule bundesweit – in Lübeck. Dort gibt es Blockunterricht über mehrere Wochen, die Azubis sind meist im Internat untergebracht.

»Der Beruf ist unglaublich spannend«, findet Anke Hinz. »Und er bietet sichere Perspektiven.« Hörakustiker werden händeringend gesucht. Allerdings sind bisher zu wenige Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert. Es gibt kaum Betriebe, in denen Tarifverträge der IG Metall gelten und für gute Bezahlung und Arbeitsbedingungen sorgen. Azubis bekommen im ersten Jahr etwa 360 bis 560 Euro, im dritten 495 bis 720 Euro. Die Einstiegsgehälter nach der Ausbildung liegen bei 1700 bis 2100 Euro.

Der Beruf bietet aber Aufstiegschancen. Wer weiterkommen will, kann sich zum Meister oder zum Techniker in der Fachrichtung Medizintechnik fortbilden.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Mehr Wissen

Informationen zur Ausbildung, zum Beruf und zu Aufstiegsmöglichkeiten gibt es unter:
berufenet.arbeitsagentur.de
→ **Suche: Hörgeräteakustiker**

Weitere Infos, auch zu Vergütungen und Gehältern:
ausbildung.de/berufe
→ **Suche: Hörakustiker**

Bildungsprämie: Gutschein vom Staat

Berufliche Weiterbildung ist wichtig, aber nicht jeder kann sie sich leisten. Für Menschen mit geringem Einkommen gibt es die Bildungsprämie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Sie ist gedacht für Weiterbildungswillige, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten. Auch wer sich in Eltern- oder Pflegezeit befindet, hat grundsätzlich Anspruch auf die Förderung. Allerdings: Das zu versteuernde Jahreseinkommen darf nicht über 20 000 Euro liegen (bei gemeinsamer Veranlagung: 40 000 Euro). Wer diese Voraussetzungen erfüllt, kann mit einem staatlichen Prämiengutschein die Hälfte seiner Weiterbildungskosten decken (maximal Förderhöhe: 500 Euro). Mehr Infos unter der kostenlosen Infohotline 0800 26 23 000 und im Internet:
bildungspraemie.info

Dr. Azubi hilft

Wenn es in der Ausbildung nicht rundläuft oder ungeklärte Fragen im Raum stehen, hilft »Dr. Azubi« weiter – schnell, unbürokratisch, anonym und kostenlos. Auszubildende können in dem Onlineforum des Deutschen Gewerkschaftbunds ihre Fragen stellen und erhalten innerhalb von 48 Stunden eine Antwort.
dr-azubi.de

IT-Experten haben hervorragende Perspektiven

Die IT-Berufe Systemelektroniker/-in, Fachinformatiker/-in, System- und Informatikkaufmann/-frau werden neu geordnet. Warum?
Jörg Ferrando: Die 1997 formulierten Ausbildungsziele sind veraltet. Die heute wichtige Datensicherheit kommt völlig zu kurz. Die Neuordnung soll auch einen Imagewechsel bringen und zeigen: IT-Fachkräfte braucht nicht nur die Computerbranche, sondern im Zuge der Digitalisierung auch der Maschinenbau und die Autoindustrie. In Zukunft könnten sie zum Beispiel selbstfahrende Autos programmieren.

Wann kommen die Änderungen?
Ferrando: Leider haben die Arbeitgeber sie jahrelang blockiert. Darum gibt es erste Änderungen erst ab August: Sie bringen mehr Datenschutz und Social Media. Die große Neuordnung kommt wohl erst 2021. Dafür suchen wir jetzt Sachverständige.

Sollte man mit einer Ausbildung bis dahin warten?
Ferrando: Absolut nicht. Bis auf Informatikkaufmann; dieser Beruf wird abgeschafft. IT-Ausbildungsberufe bieten hervorragende Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt. Nach der Neuordnung werden sie auch für die Industrie noch attraktiver.

Foto: IG Metall

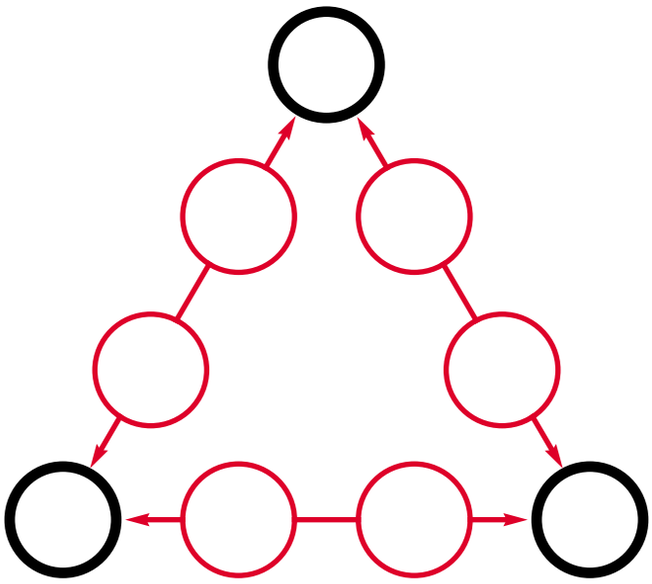
Jörg Ferrando-Y-Melia ist im Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim IG Metall-Vorstand.

Bettman statt Blaumann

Karikatur: André Poloczek

Kreisrechnen

5
7
12
15
16
16
17
22
30



Wie sind die Zahlen in die leeren Kreise einzusetzen, damit sie in jeder Reihe zusammen **58** ergeben?
Schickt als Lösung die **Summe der drei Zahlen** in den **schwarzen Kreisen** ein.

Kreisrechnen: raetselstunde.com

Die Preise im Februar

Erster Preis:
eine IG Metall-Reisetasche

Zweiter Preis:
ein Fußball »Respekt!«

Dritter Preis:
ein Lanybook

Einsenden*

Bitte die Lösung bis **22. Februar 2018** unter Angabe von Vor-, Nachnamen und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an:

raetsel@igmetall.de

*Maschinell erstellte Lösungszuschriften sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

HIER KANNST DU DICH REGISTRIEREN

Auf der IG Metall-Internetseite sind Broschüren, Flyer und Serviceangebote erst einsehbar, wenn sich Mitglieder online registriert haben. Deinen persönlichen Zugang kannst Du hier einrichten:
igmetall.de/anmelden

INFOSERVICE DER IG METALL

Vernetzt und informiert sein, wissen, was passiert – das ist der erste Schritt auf dem Weg, etwas zu verändern. Hier bestellst Du den monatlichen Newsletter der IG Metall:
igmetall.de/infoservice

DEINE GESCHÄFTSSTELLE

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

HIER WIRST DU MITGLIED

Hier kannst Du Mitglied werden:
igmetall.de/beitreten

LESERTELEFON

0800 446 38 25

Montag bis Donnerstag: 9 bis 16 Uhr
Freitag: 9 bis 13 Uhr (gebührenfreie Rufnummer)
Fax: 069 66 93-20 02
metallzeitung@igmetall.de

LESERBRIEFE

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

IMPRESSUM

Herausgeber:
Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

Beauftragte der Herausgeber:
Silke Ernst (verantw. i. S. d. P.)

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

Chefredakteurin:
Fabienne Melzer

Chef vom Dienst:
Artur Siemens

Redaktion:
Simon Che Berberich,
Jan Chaberny, Dirk Erb,
Martina Helmerich,
Jens Knüttel,
Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan
Art-Direktion:
Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion:
Michael Schinke
Sekretariat:
Beate Albrecht

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 zehn Mal im Jahr. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier, auf dem **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 der Schweiz stammt.