

STRAF ZÖLLE

Warum
Abschotten
nichts bringt

Rana Plaza In Bangladesch gelten jetzt
höhere Sicherheitsstandards

→ Seite 11

Ruhrfestspiele Es gibt wieder Karten
zu gewinnen

→ Seite 16

Bezirk

→ Seite 28

INHALT

- 4 **Verpackung mit Geschmack** Was die Arbeit von Metallern und Metallern mit bunten Osterhasen zu tun hat.
- 6 **Internationale Solidarität** Ungarische und deutsche Gewerkschafter unterstützen sich gegenseitig.
- 7 **Luftfahrtzulieferer** Beschäftigte bei Goodrich Control Systems kämpfen um ihre Arbeitsplätze.
- 8 **Mitgliedsbeiträge** Hauptkassierer Jürgen Kerner zur Kassenlage der IG Metall und wofür die Einnahmen verwendet wurden.
- 9 **»Autohaus fair«** Die IG Metall macht für Werkstattkunden transparent, welche Betriebe nach Tarif zahlen.
- 10 **Betriebsratswahlen** Dort, wo die Wahlen bereits gelaufen sind, haben die Kandidaten der IG Metall gut abgeschnitten.
- 11 **Textilfabrik eingestürzt** Die Katastrophe von Bangladesch jährt sich zum fünften Mal.

TITEL **Warum Strafzölle mittelfristig Arbeitsplätze gefährden**

12 Der amerikanische Präsident Trump will Zölle auf Stahl und Aluminium einführen. Er gibt vor, damit die heimische Stahlindustrie und ihre Beschäftigten zu schützen. Wirtschaftsexperten warnen davor, dass ein Rückzug hinter Zollschranken auch Beschäftigten langfristig mehr schadet als nützt. Die IG Metall setzt sich für fairen Handel ein. Dazu gehören für sie weder protektionistische Maßnahmen noch Exporte zu Dumpingpreisen.

Titellustration: Xaver Klausner/Fotolia

- 16 **Ruhrfestspiele** Beim Recklinghäuser Theaterfestival dreht sich in diesem Jahr alles um das Thema »Heimat«.
- 17 **Interview** Warum der Metall-Tarifabschluss nicht nur die Branche, sondern auch die Gesellschaft verändern kann.
- 18 **Porträt** Amke Wilts-Heuse hat gegen die Verlagerung ihres Arbeitsplatzes gekämpft, weil sie an ihrer Heimat hängt.
- 19 **Equal Pay Day** Frauen verdienen immer noch weniger. Doch die Debatte gewinnt an Fahrt.
- 20 **Arbeit und Innovation** Wie Betriebsräte den Wandel in der Arbeitswelt aktiv gestalten.
- 22 **Recht so** Tjark Menssen erläutert, wie sich der Grad der Behinderung berechnet, wenn mehrere Beeinträchtigungen vorliegen.
- 23 **Rechtsfall** Schwanger im Studium – was Studentinnen mit BAföG-Berechtigung beachten sollten.
- 24 **Ratgeber** Smartphone am Arbeitsplatz: Was geht und was verboten ist.
- 26 **Berufsporträt** Verfahrenstechnologin/-technologe: Ein Beruf mit Tradition wandelt sich.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Rätsel/Impressum**

**»REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:
19. März 2018**

4,3%
ab 1. April



Foto: Britta Cornelius

Mehr Geld In der Metall- und Elektroindustrie steigen die Löhne und Gehälter zum 1. April um 4,3 Prozent. → Seite 6

Porträt Amke Wilts-Heuse hat gegen die Verlagerung ihres Arbeitsplatzes gekämpft und gewonnen. Sie hängt an ihrer Heimat und will dort nicht weg. → Seite 18

LESERBRIEFE

Zu wenig Rente

metallzeitung 3/2018

»Frauen und Rente«

Das hört sich alles wunderbar an: Altersversorgung und private Vorsorge. Darauf habe ich mich auch gefreut und war hoffnungsvoll, als alleinstehende Frau von meiner Rente und dem Vorsorgepaket, das ich geschnürt hatte, im Alter leben zu können. Jetzt ist es so weit und ich zahle so viel für Krankenkasse und Pflegeversicherung wie nie in meinem Berufsleben. Um sorgenfrei leben zu können, muss ich mir einen Nebenjob suchen.

Gabriele Breuer, per E-Mail

Pendler nicht bestrafen

metallzeitung 2 und 3/2018

»Stichwort blaue Plakette«

Setzt Euch bitte im Interesse der vielen Pendler gegen Fahrverbote für alte Diesel ein. Es kann nicht sein, dass der Autoindustrie erlaubt wird, schmutzige Autos zu verkaufen und Kunden dann verboten wird, damit zu fahren. Wenn man nicht abwarten will, bis veraltete Autos nicht mehr gefahren werden, müssen sie nachgerüstet werden. Die Kosten dafür kann man nicht der Industrie aufhalsen. Wenn Hersteller ihre Ware legal produziert und verkauft haben, kann die Politik nicht später kommen und sagen: Wir wünschen

uns, Ihr hättet damals schon bessere Autos gebaut. Für die Kosten muss die Allgemeinheit aufkommen – es handelt sich um Staatsversagen. Das kommt heraus, wenn man die Industrielobby Gesetze und Verordnungen schreiben lässt, wie in vielen Ministerien üblich. Davon zu unterscheiden sind die Fälle, in denen Autohersteller die Abgastests ausgetrickst haben. Das ist kriminell und zeigt die grenzenlose Arroganz der Verantwortlichen, die glauben, sie könnten sich alles erlauben!

Ulrich Memmler, Betriebsratsvorsitzender Hörmann-Informationssysteme

Leider kein Wasserstoffauto

metallzeitung, mehrere Ausgaben 2017 und 2018

»Elektromobilität«

Sowohl der Wechsel zum Batterie- wie zum Wasserstoffauto hätte erhebliche Auswirkungen auf (qualifizierte) Arbeitsplätze im Motor- und Getriebebau. Zu den Rohstoffen für Batterien (Lithium und vor allem Kobalt) haben wir keinen Zugang. Es gibt zurzeit keine Batteriefabriken bei uns. Die Brennstoffzelle für das Wasserstoffauto kann in Deutschland produziert werden. Das wäre ein Zukunftsmarkt.

Im Moment setzen die deutschen Autobauer auf das Batterie-



Illustration: Martina Hillemann

Ratgeber Vorsicht mit dem Smartphone am Arbeitsplatz. Was in der Freizeit normal ist, kann dort verboten sein. → Seite 24



Foto: Thomas Range

Verfahrenstechnologie Auch in die Hüttenwerke zieht die Digitalisierung ein und verändert ganze Berufe. → Seite 26

EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

An die Arbeit!

Politik Endlich steht die neue Bundesregierung. Jetzt muss geliefert werden – im Interesse der Beschäftigten.

Am Anfang stand ein trauriger Rekord. 171 Tage hat es nach der Wahl im September gedauert, bis die neue Regierung in Amt und Würden war. Nun regiert – nachdem die FDP aus der Verantwortung geflohen war und die SPD nach dem Mitgliedervotum doch Ja sagte – wieder Schwarz-Rot. Wir erwarten von dieser Regierung, dass die wesentlichen Herausforderungen entschlossen angegangen werden. Dies gilt besonders für die Transformation in die digitale, ökologische und globale Arbeitswelt und Gesellschaft von morgen. Es muss darum gehen, die Beschäftigten sicher, gerecht und selbstbestimmt durch die enormen Veränderungen unserer Zeit zu führen – und zwar alle.

Licht und Schatten Der Koalitionsvertrag bietet hier einige Ansätze. Bildung und Weiterbildung sind unerlässlich, um die Umbrüche in der Arbeitswelt durch Digitalisierung und Globalisierung so zu bewältigen, dass sich die Gesellschaft und der Arbeitsmarkt nicht weiter spalten. Hier kann die nationale Weiterbildungsstrategie Chancen für Beschäftigte bieten. Das gilt auch für das überfällige Rückkehrrecht von Teil- in Vollzeit, die Rückkehr zur Parität in der gesetzlichen Krankenversicherung und die beschlossenen Verbesserungen bei der Rente – etwa die Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48 Prozent zumindest bis 2025 und deutliche Verbesserungen in der Erwerbsminderungsrente. Es gibt aber auch zahlreiche vage Absichtserklärungen. So fordert der Koalitionsvertrag etwa lapidar: Wir wollen Einfahrverbote für Diesel vermeiden. Er sagt aber nicht, wie er die Interessen der Verbraucher und Beschäftigten schützen will. Das ist zu wenig. Aber weitergehend: Viele Vorhaben des Koalitionsvertrags stehen unter einem Finanzierungsvorbehalt. Hier rächt sich, dass nicht mutiger eine höhere Besteuerung hoher Vermögen und Einkommen beschlossen wurde zugunsten von Investitionen in das Gemeinwohl wie etwa notwendige Investitionen in Infrastruktur, Bildung oder sozialen Wohnungsbau. Wir werden die Arbeit der neuen Regierung konstruktiv und kritisch begleiten – im Interesse der Beschäftigten.

FRAGE & ANTWORT

Ich beziehe eine Betriebsrente. Der Betrag ist seit 2007 nicht erhöht worden. Ist das rechtens?
Franz S.

Antwort: Der Arbeitgeber ist laut Paragraph 16 des Betriebsrentengesetzes verpflichtet, alle drei Jahre die betriebliche Altersversorgung zu überprüfen und an die allgemeinen Preissteigerungen (Inflation) anzupassen. Ausnahme: Dem Betrieb geht es wirtschaftlich schlecht. In diesem Fall kann das Unternehmen die Erhöhung der Betriebsrente verweigern. Für Zusagen ab 1999 entfällt die Anpassungspflicht, wenn der ehemalige Arbeitgeber die Betriebsrente freiwillig jedes Jahr um mindestens ein Prozent anhebt.

Doch immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber die Betriebsrenten nicht anpassen und ihre ehemaligen Beschäftigten hierüber auch nicht informieren. Darum müssen Rentnerinnen und Rentner selbst aktiv werden und die Anpassung zum jeweiligen Stichtag beantragen. Im Mitgliederbereich gibt es zu dem Thema einen Ratgeber:

▶ igmetall.de/betriebsrente-anpassung

auto, mit all seinen Nachteilen, wie geringe Reichweite, Umwelt-Unverträglichkeit der Batterieerzeugung und hohe Kosten. Ich sehe die Gefahr, dass wir den Anschluss weltweit verlieren, wie in der Fotoindustrie oder bei den Rundfunk- und Fernsehgeräten. Mittlerweile werden zwei Wasserstoffautos aus Fernost bei uns angeboten, leider kein einziges deutsches.

Paul Kofler, Traunstein

Es war kein Geschenk

metallzeitung 3/2018

»100 Jahre Frauenwahlrecht«

Erst vor 100 Jahren erhielten Frauen das Recht, zu wählen und sich selbst wählen zu lassen. Doch wie kam es dazu? Etwa ein Geschenk der abgedankten Militärdiktatur um Wilhelm II., Ludendorff und Hindenburg? Nein, es war das Ergebnis der Novemberrevolution vom 12. November 1918.

Hubert Kesternich, per E-Mail

GEWONNEN

Februar-Rätsel

Lösungssumme: »34«

1. Preis: Steffen Lipke, Feucht
2. Preis: Kumar Ashish, Oldenburg
3. Preis: Sharline Begander, Syke



Foto: Andreas Steindl

High-Tech für Süßes: Maschinen wie diese kleiden Osterhasen ein.

Wie kommt der Osterhase in sein Kleid?

Spezialmaschinen Kleider machen Leute und die Verpackung macht den Osterhasen. Aber wie kommt der Osterhase in die Folie? Und zwar so, dass er anschließend richtig gut aussieht? Dafür sind Metallerrinnen und Metallerrinnen zuständig.

Von Artur Siemens



Jetzt hocken sie wieder im hohen Gras und ver-raten ihr Versteck durch ihre langen Ohren. Oder sie sitzen keck im Körbchen und warten mit großen Kulleraugen darauf, von juchzenden Kindern entdeckt zu werden: Osterhasen machen schon seit Generationen kleine Schleckermäuler glücklich.

Dabei macht erst die Verpackung den Osterhasen zum Osterhasen. Denn ohne die auf glänzende Folie gedruckten großen Augen, das weiße Stupsnäschen und das lustige Stummel-schwänzchen wäre der Osterhase eben nur – ge-formte Schokolade.

Wenn es ums Verpacken geht, spielen Me-tallerinnen und Metalller eine entscheidende

Rolle: Damit aus einer braunen Schokoladen-form ein lustiger Hase wird, braucht es spezielle Maschinen, die zerbrechliche Hohlkörper so in Folie hüllen, dass sie nicht kaputt gehen, son-der am Ende richtige gut aussehen: glatt, ohne Falten oder Risse und mit Augen, Mund und Ohren an den richtigen Stellen.

Weltmarktführer mit Tarif. Quadratische Schokoladentafeln verpacken, das können viele. Osterhasen anziehen – das ist die Spezialität der Kolleginnen und Kollegen der Firma Wilhelm Rasch aus Köln. Hier tüfteln Ingenieure, Tech-niker und Schlosser an Maschinen, die ver-packen, was irgendwie empfindlich ist.

Das Beste dabei: Sie tun das mit Tarifverträgen der IG Metall und einem engagierten Betriebs-rat, der sich für die Belange der Belegschaft stark macht. So haben sie es zur Weltmarktführer-schaft gebracht. Neun von zehn Osterhasen, die in diesen Tagen erst die Supermarktregale und dann die Kinderzimmer bevölkern, wurden mit einer Rasch-Maschine verpackt. Über 1000 Ver-packungsmaschinen der Firma sind schätzungs-weise weltweit im Einsatz.

Wer gut bezahlt wird und faire Arbeitsbe-dingungen hat, der kann eben auch Kunden in aller Welt für sein Produkt begeistern und – zu-mindest im Fall von Rasch – Kinder glücklich machen.



100

Ein Jahrhundert Reichtum

In den 100 Jahren zwischen 1913 und 2013 ist der Anteil, den das wohlhabendste Zehntel der deutschen Bevölkerung am Volkseinkommen besitzt, gleich hoch geblieben. 1913 wie 2013 lag er bei rund 40 Prozent. Verloren hat dagegen die untere Hälfte der Bevölkerung. Betrug ihr Anteil am Volkseinkommen (im Westen) 1960 noch mehr als 30 Prozent, waren es 2013 gesamtdeutsch nur noch 17.

Sexuelle Gewalt stoppen

Gewerkschaften weltweit haben der Gewalt gegen Frauen den Kampf angesagt. Unter dem Motto »Nicht an unserem Arbeitsplatz, nicht in unserer Gewerkschaft« haben sich die im internationalen Gewerkschaftsbund IndustriALL zusammengeschlossenen Arbeitnehmerorganisationen verpflichtet, sich noch stärker für den Schutz von Frauen in den Betrieben, aber auch in den eigenen Organisationen einzusetzen. Unter anderem vereinbarten die Gewerkschaften, darunter auch die IG Metall, ausreichend Mittel für Aktivitäten zum Schutz vor sexueller Gewalt bereitzustellen.

4,3 Prozent mehr Geld ab 1. April in der Metallindustrie

Die Entgelterhöhung aus dem Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie kommt.

Mehr Geld im Portemonnaie: Ab April steigen die Entgelte und Ausbildungsvergütungen in der Metall- und Elektroindustrie um 4,3 Prozent. Im März gab es bereits eine Einmalzahlung von 100 Euro. Der nächste Entgeltbestandteil aus dem Tarifergebnis kommt nächstes Jahr: Ab dann gibt es einmal im Jahr das neue tarifliche Zusatzgeld (siehe FAQ zum neuen Metall-Tarif rechts).

Alles zum Tarifergebnis in der Metall- und Elektroindustrie findet Ihr hier:

👉 metall-tarifrunde-2018.de



Internationale Unterstützung in der Tarifrunde

Die vergangene Tarifrunde wurde auch im Ausland aufmerksam beobachtet, vor allem wegen des Themas Arbeitszeit. Eine Delegation der ungarischen Partnergewerkschaft Vasas kam nach Rastatt und Gaggenau, um die Metaller tatkräftig zu unterstützen. Die Kollegen aus Ungarn brauchen umgekehrt solidarische Aktionen aus Deutschland, die ihnen bei Tarifverhandlungen den Rücken stärken. Die Arbeitsbedingungen sind in mehrfacher Hinsicht schlechter als hierzulande. Die Unternehmen können Schichtmodelle einführen, die in Deutschland so nicht möglich sind. Auch das Lohnniveau ist niedriger. Der Widerstand der Belegschaften wächst. Sie konnten bereits Lohnerhöhungen von 10 bis 15 Prozent erreichen. Immer

häufiger werden Streikkomitees gebildet. Die Beschäftigten legen die Arbeit nieder, um ihre Forderungen durchzusetzen. Deutsche und ungarische Standorte dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Das können nur starke Gewerkschaften auf beiden Seiten verhindern.



Unterstützung aus Ungarn beim Warnstreik in der Metalltarifrunde

FAQ_{neuer} Metall-Tarif

MITEINANDER ERREICHT

Geld und Zeit Der Metall-Tarifabschluss bringt mehr Geld und zwei neue Modelle, um die Arbeitszeit dem Leben anzupassen.

Wie viel Geld gibt es? Ab April gibt es 4,3 Prozent mehr. Im März gab es bereits einmalig 100 Euro. 2019 kommt das neue tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG). Das gibt es künftig ähnlich wie das »Weihnachtsgeld« einmal im Jahr. Es besteht aus zwei Teilen: zum einen 27,5 Prozent Deines durchschnittlichen Monatsentgelts, mit Zulagen. Dazu kommen 2019 pauschal 400 Euro – und ab 2020 dann 12,3 Prozent der Grundvergütung der Eckentgeltgruppe. Dein T-ZUG steigt in Zukunft mit jeder Tarifierhöhung.

Wie kann ich die Arbeitszeit reduzieren? Es gibt zwei Modelle: die verkürzte Vollzeit, mit der Du bis auf 28 Stunden in der Woche heruntergehen kannst, sowie die T-ZUG-Wahloption auf 8 freie Tage im Jahr für bestimmte Beschäftigtengruppen.

Wie funktioniert die verkürzte Vollzeit? Vollzeitbeschäftigte können ab 2019 ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden in der Woche reduzieren. Die verkürzte Vollzeit kannst Du für 6 bis 24 Monate beantragen. Danach geht Deine Arbeitszeit automatisch wieder hoch. Du kannst aber auch erneut in verkürzte Vollzeit gehen.

Wer kann die acht freien Tage wählen? Wer Kinder betreut, Angehörige pflegt oder in Schicht arbeitet, kann einen Teil des T-ZUG (die 27,5 Prozent) auch als Zeit wählen. Auf die umgerechnet sechs Tage gibt es zwei Tage obendrauf.

Kann ich beide Modelle kombinieren? Wer Kinder betreut oder Angehörige pflegt und ab 1. Januar 2019 in verkürzter Vollzeit oder Teilzeit geht, hat auch die T-ZUG-Wahloption auf acht freie Tage.

Ausführliche Fragen und Antworten:

▶ metall-tarifrunde-2018.de



Gemeinsamer Protest: Goodrich-Beschäftigte demonstrieren für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze.

Foto: IG Metall

Beschäftigte kämpfen um ihre Jobs

Standort des Luftfahrtzulieferers Goodrich Control Systems in Neuss soll geschlossen werden.

Die Nachricht war ein Schock, aber sie hat den Kampfesmut der Belegschaft geweckt: Bereits im vergangenen Oktober haben die 135 Beschäftigten des Luftfahrtzulieferers Goodrich Control Systems in Neuss erfahren, dass ihr Standort zum 30. Juni 2019 geschlossen werden soll. Das teilte der Mutterkonzern, die United Technologies Corporation (UTC) mit Sitz in der amerikanischen Stadt Charlotte, mit. Zugleich kündigte der Konzern an, dass bestimmte Unternehmensteile an einen bestehenden Standort in Marston Green in England verlagert werden sollen. Seither stemmen sich Betriebsrat, Beschäftigte und IG Metall gegen die Schließung des Neusser Standorts.

Dass die Verlagerung aus wirtschaftlichen Gründen unsinnig ist, kann die Belegschaft jetzt schwarz auf weiß nachweisen: Ein vom Betriebsrat in Auftrag gegebenes Gutachten kommt zu dem Schluss, dass der Standort, an dem unter anderem Triebwerksteile für den Eurofighter gebaut werden, mindestens bis 2024 eine ausreichende Aus-

lastung aufweist. »Der Erhalt des Standorts wäre in den nächsten Jahren profitabel«, sagt Gewerkschaftssekretär Ralf Keller. Zudem habe sich seit Bekanntgabe der Schließung die Auftragslage stark verbessert. So gebe es für den Eurofighter einen neuen Großauftrag und mehrere Aufträge, die kurz vor dem Abschluss stünden. »Auch Rolls-Royce zeigt starkes Interesse, zusätzliche Aufträge für die Teilefertigung in Neuss zu platzieren.«

Bislang allerdings geht die Konzernführung nicht auf die veränderte Situation ein. »Die Beschäftigten haben ein Recht darauf, zu erfahren, warum das Management trotz der positiven Entwicklung und des vorliegenden Alternativkonzepts bisher an der Schließung festhält«, sagt Ralf Keller. Und er sagt, dass die Belegschaft weiter für den Erhalt des Standorts und für ihre Arbeitsplätze kämpfen wird. »Die Kolleginnen und Kollegen werden nicht aufgeben.«

Unsicherheit beim Flugzeugbauer Airbus

Beim europäischen Flugzeugbauer Airbus stehen bis zu 3700 Stellen auf dem Prüfstand. Grund dafür sind laut Unternehmen Kürzungen bei der Produktion des Flugzeugs A380 und des Militärtransporters A400M. Konkrete Zahlen und Details zu betroffenen Standorten sind bislang nicht bekannt. »Der von Airbus angekündigte Stellenabbau verunsichert die Belegschaft«, sagt Jürgen Kerner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Die Auftragslage des Unternehmens ist gut genug, dass es für den Großteil der betroffenen Beschäftigten alternative Arbeitsplatzangebote geben muss. Die IG Metall ist offen für Gespräche.« Basis für den von der Airbus-Geschäftsführung angekündigten Dialog mit deutschen Arbeitnehmervertretern sei der Verzicht auf betriebsbedingte Kündigungen.

16 Millionen plus für die Ortskassen

IG Metall-Kasse Was macht die IG Metall mit den Einnahmen aus den Beiträgen ihrer Mitglieder? Jürgen Kerner, der Hauptkassierer der IG Metall, hat im März seinen Kassenbericht für 2017 vorgelegt. Im Interview erläutert er, wie das Geld verwendet wurde.

Interview: Sylvia Koppelberg



Jürgen, gab es 2017 irgendetwas Besonderes?

Jürgen Kerner: Nein, eigentlich nicht. Aber das bedeutet etwas Gutes. Die Bilanz ist wieder positiv. Wie in den Jahren zuvor sind die Einnahmen gestiegen und wieder haben wir den Anteil erhöht, den die Geschäftsstellen davon für ihre Arbeit vor Ort erhalten.

Was heißt das konkret?

Kerner: Dass zwei Prozent der Gesamteinnahmen zusätzlich den Ortskassen zukommen. Das ist ein Plus von 16 Millionen Euro. Insgesamt fließen inzwischen 37,4 Prozent der Einnahmen in die Geschäftsstellen. Das ist politisch gewollt. Wir wollen die Arbeit vor Ort stärken, also zum Beispiel die Mitgliederberatung oder die Betreuung der Betriebe. Hinzu kommen, wie bisher, die Mittel für Projekte in bisher gewerkschaftsfreien Betrieben, wo wir gezielt Beschäftigte als Mitglieder gewinnen und Gewerkschaftsarbeit aufbauen wollen.

Höhere Beitragseinnahmen waren bisher die Folge guter Tarifabschlüsse in den Vorjahren und steigender Mitgliederzahlen.

Kerner: Das war auch 2017 der Fall. Allerdings haben wir, nachdem die Zahl der Mitglieder 6 Jahre hintereinander stetig gestiegen ist, im vergangenen Jahr unterm Strich 11 000 Mitglieder verloren. Zwar haben wir in den Betrieben zugelegt. Aber wenn 25 000 Mitglieder sterben und 97 000 austreten, weil sie die Branche wechseln oder aus anderen Gründen, müssen wir 122 000 Neue gewinnen, um diese Verluste auszugleichen. Das ist die Einwohnerschaft einer mittelgroßen Stadt, eine gigantische Zahl.

Aber dieses Jahr will die IG Metall das wieder schaffen?

Kerner: Sicher. Ich bin da ganz zuversichtlich. Bis vergangenen Herbst fehlte das große Thema, mit dem unsere Mitglieder in den Betrieben auf ihre Kolleginnen und Kollegen zugehen konnten. Das hat sich mit Beginn der Debatte um die Tarifforderungen für die Metall- und Elektroindustrie geändert. Da ging es spürbar aufwärts. Wir haben allein durch die Tarifrunde bisher 13 000 Mitglieder zusätzlich gewonnen. Nach anfänglicher Skepsis bei vielen Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, ob die Arbeitszeitforderung das richtige

Wofür die Beiträge unserer Mitglieder verwendet werden

Rund 561 Millionen Euro Beitragseinnahmen im Jahr 2017 standen folgende Ausgaben gegenüber (in Millionen Euro):

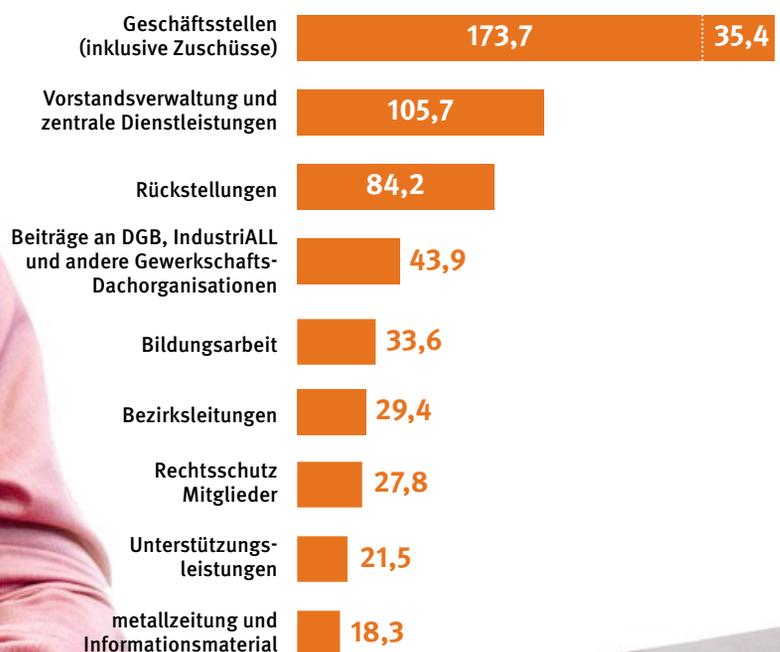




Foto: Arne Trautmann/PantherMedia

Junge Leute in Kfz-Betrieben wollen eine gute Ausbildung und faire Löhne.

Wegweiser für »König Kunde« zum guten Autohaus

»Autohaus fair« – IG Metall-Kampagne für gute Arbeit in Kfz-Betrieben

Statt durch besseren Service für ihre Kundinnen und Kunden versuchen viele Autofirmen, Konkurrenten durch Preisdumping auszubooten. Leidtragende sind die Beschäftigten, denen die Löhne beschnitten werden, um die Preise zu senken. Damit sie das ungeniert machen können, steigen immer mehr Autohäuser aus der Tarifbindung aus. In Firmen ohne Tarifvertrag erhalten Kfz-Handwerker im Schnitt 23 Prozent weniger Lohn als in tarifgebundenen.

Durch die Praktiken der Billigheimer geraten auch die Kfz-Betriebe unter Druck, die ihre Beschäftigten fair behandeln. Doch jeder, der ein Auto kaufen, reparieren oder warten lassen will, kann »Gegendruck« erzeugen, indem er zu einem guten Autohaus geht. Das will die IG Metall mit der Kampagne »Autohaus fair« unterstützen. Im Internetportal autohaus-fair.de hat sie auf einer Deutschlandkarte Firmen aufgelistet, die sich zu Tarifverträgen bekennen, in denen Betriebsräte die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vertreten und

die – gute – Ausbildung anbieten. Gesucht werden kann nach Firmennamen, Ort, Automarke oder Entfernung.

Zurzeit sind Firmen in Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein, Berlin, Brandenburg und Sachsen aufgelistet. Nordrhein-Westfalen und Hessen kommen bald dazu.

Alle gewinnen Vom »fairen Autohaus« haben alle etwas: Beschäftigten garantiert es bessere Löhne und Arbeitsbedingungen. Kunden profitieren von motivierten Fachleuten, die qualifizierte Dienstleistungen erbringen können. Firmen können mit dem Label »Autohaus fair« um Kunden werben.

Für die IG Metall ist die Kampagne eine in einer Reihe von Aktivitäten, mit denen sie Tarifverträge und damit bessere Arbeitsbedingungen im Handwerk erreichen will.

Hier findest Du die Autohäuser:

👉 autohaus-fair.de

Mehr Geld für Leiharbeiter

Ab April steigen die Tarife in der Leiharbeit um fast 3 Prozent, im Osten um 4 Prozent. Leihbeschäftigte erhalten dann mindestens 9,49 Euro in der Stunde im Westen und 9,27 Euro im Osten. Die IG Metall hat in ihren Industriebranchen zusätzlich tarifliche Branchenzuschläge durchgesetzt, je nach Einsatzdauer bis 65 Prozent. Das bringt etwa in der Metallindustrie in Entgeltgruppe 1 West statt 9,49 Euro bis zu 15,66 Euro.

Betriebsräte wählen Tarife allein sichern noch keine fairen Arbeitsbedingungen. Die Tarifverträge müssen auch im Betrieb umgesetzt und Leihbeschäftigte korrekt nach Tarif eingruppiert werden. Dazu braucht es gute Betriebsräte in den Leihfirmen. Bei den laufenden Betriebsratswahlen sollten Leihbeschäftigte daher die Listen und Kandidaten der Gewerkschaft wählen.

👉 igmetall.de/Leiharbeit

Thema ist, entstand eine breite Welle der Zustimmung – in der Öffentlichkeit und den Betrieben. Es gab so viele Gespräche wie lange nicht mehr. Sowohl die Geld- als auch die Arbeitszeitforderung haben aktive Mitglieder und die, die es noch nicht waren, mobilisiert.

Mehr Geld bringt höhere Mitgliedsbeiträge ...

Kerner: ... die der Arbeit der IG Metall im Interesse ihrer Mitglieder zugutekommen. Aber ich möchte hier auch mal das Thema Beitragserhöhung ansprechen. Manche Mitglieder legen die Beitragsregelung für sich »sehr großzügig« aus. Das ist ungerecht. Für gleiches Entgelt müssen auch die Beiträge gleich sein. Ich appelliere an die Mitglieder und die Geschäftsstellen, sich um faire, ehrliche Beiträge zu bemühen.

Was hat die jüngste Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie die IG Metall eigentlich gekostet?

Kerner: Viel. Wir haben noch keine Endabrechnung, aber wir können von gut 35 Millionen Euro ausgehen. Davon entfallen rund 20 Millionen allein auf Streikunterstützung für die Teilnahme an ganztägigen Warnstreiks und etwa 10 Millionen auf Material. Übrigens haben wir dabei erstmals eine digitale Abrechnungsmöglichkeit angeboten. Die Streikenden bekamen eine Streikkarte mit einem Code. Damit konnten sie sich vor dem Werkstor per Handy über unsere Webseite igmetall.de registrieren. Zwei Tage später war das Geld auf ihrem Konto. Früher, als von Hand Zettel ausgefüllt wurden, dauerte das oft Wochen. 80 Prozent haben das neue Angebot genutzt, und es kam richtig gut an.

Wie immer fließen 15 Prozent der Einnahmen in die Rückstellungen und Rücklagen. Das Geld hält die IG Metall für besondere Ausgaben vor, vor allem für Flächenstreiks.

Kerner: Wenn Du fragen willst, wie voll die Kasse ist ...

Wir wissen, dass das nicht verraten wird, weil die Arbeitgeber das nicht erfahren sollen.

Kerner: Weil sie sich sonst ausrechnen könnten, wie lange wir streiken können und wann wir die Segel streichen müssten. Aber ich kann Dir versichern: Unsere Rücklagen bereiten mir keine schlaflosen Nächte. Auch wenn es in künftigen Tarifkonflikten mal wieder zu einer größeren Eskalation käme: Wir können jeden Tarifkonflikt bestehen. Das Geld ist da. Die jüngste Tarifrunde hat auch gezeigt, dass unsere Rücklagen für Streiks gut eingesetzt werden. Die ganztägigen Warnstreiks haben wesentlich dazu beigetragen, dass wir so ein tolles Ergebnis hinbekommen haben.

»Ein Mahnmal gegen rücksichtslose Ausbeutung«

Nach dem Einsturz der Textilfabrik gelten in Bangladesch höhere Sicherheitsstandards. Über 200 Unternehmen verpflichten sich.

Vor fünf Jahren stürzte in Bangladesch das achtstöckige Gebäude Rana Plaza in sich zusammen. Auslöser war ein Stromausfall am Morgen des 24. April. Als die Generatoren der Textilfabrik angeworfen wurden, kam es wegen der Vibration zum Kollaps des Gebäudes. Risse, die kurz vorher entstanden waren, hatten die Vorgesetzten ignoriert und die Beschäftigten zur Arbeit gezwungen.

1138 Menschen starben bei diesem bisher größten Unglück in der Geschichte der Textilindustrie. Über 2000 wurden zum Teil schwer verletzt. Ursache war grobe Fahrlässigkeit. Beim Bau der Fabrik hatte man minderwertige Materialien verwendet und das Gebäude um mehrere Etagen illegal aufgestockt.

Bloß raus hier Auch dieses Jahr erinnern am 24. April Tausende von Betroffenen an das Ausmaß der Katastrophe. 3500 Menschen arbeiteten zum Zeitpunkt des Unglücks in dem Gebäude. Einer von ihnen, Sojol Mitra, versuchte, sich in der Panik ins Freie zu retten. »Ich bin im Treppenhaus gestürzt und die Menschen liefen über mich hinweg. Ich weiß noch, ich dachte, ich sterbe«, erinnert er sich. Doch er hatte Glück. Er wurde gerettet und wachte im Krankenhaus auf. Sojols Freund und Kollege Jamal, der wie er in der fünften Etage des Gebäudes arbeitete, wurde nie mehr gefunden. Sojol ist bis heute traumatisiert



Foto: ZUMA Press/pa

Angehörige der Opfer legen am 24. April zum Jahrestag des Unglücks der Textilfabrik Rana Plaza am Denkmal Blumen nieder.

und leidet unter Panikattacken. Er ist in sein Dorf im Norden von Bangladesch zurückgekehrt und arbeitet jetzt auf einer Hühnerfarm, weit weg von Rana Plaza.

Nach dem Kollaps der Fabrik setzten die Gewerkschaftsdachverbände, darunter IndustriALL Global, ein Abkommen zum Brand- und Gebäudeschutz in Bangladesch durch, den »Bangladesh Accord«. Es war ursprünglich für fünf Jahre vereinbart worden und wurde jetzt um drei weitere Jahre bis 2021 verlängert. Auf internationalen Druck hin haben über 200 Textilunternehmen das Abkommen un-

terzeichnet, darunter auch die deutschen Firmen C&A, KiK, Tchibo, Aldi, Lidl und Otto. Große internationale Firmen wie H&M, Inditex, Primark, Benetton, Mango und Esprit sind dabei. Die Arbeiter bekommen dadurch das Recht, bei gravierenden Sicherheitsmängeln ihre Arbeit niederzulegen, ohne sanktioniert zu werden. Von einem Hersteller wurde kürzlich eine Millionenzahlung für Brandschutz geleistet. Die Überprüfung der Fabriken auf Sicherheitsmängel ist jedoch eine Daueraufgabe. »Die Fabriken können heute sicher sein, aber wenn morgen die Feuertüren blockiert werden, ist die Sicherheitslage eine ganz andere«, beklagen Gewerkschafter vor Ort.

Globale Verantwortung Der Druck gerade von IndustriALL hat entscheidend dazu beigetragen, dass die Arbeitsbedingungen von Millionen Textilarbeitern im Land heute besser sind, sagt Jörg Hofmann, Präsident von IndustriALL Global und IG Metall-Vorsitzender. »Rana Plaza ist ein Mahnmal gegen rücksichtslose Ausbeutung«, so Hofmann. »Der Bangladesh Accord zeigt, dass es auch anders geht. Wir entlassen die Konzerne nicht aus der Pflicht, für menschenwürdige Arbeitsverhältnisse zu sorgen – weltweit.«

Martina.Helmerich@igmetall.de

igmetall.de → Themen → International

IG Metall mahnt blaue Plakette an

»Die Regierungskoalition muss schnell eine bundesweite Lösung für das Dieselproblem beschließen, die Verbraucher und Beschäftigte bei Herstellern und Zulieferern schützt.« Das fordert der IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann, nachdem das Bundesverwaltungsgericht die Weichen für Fahrverbote gestellt hat. Dieselfahrer bräuchten endlich Rechtssicherheit. »Andernfalls«, so Hofmann, »droht ein Flickenteppich regionaler Regelungen.« Die IG Metall setzt sich für eine blaue Plakette ein. Sie würde es ermöglichen, Fahr-

verbote auf bestimmte Zonen und Zeiten zu begrenzen. So ließen sich generelle Fahrverbote vermeiden. Die Plakette könnte sich an dem Konzept orientieren, mit dem die Straßengrenzwerte bei Euro-6-Fahrzeugen ermittelt werden.

Anpacken Damit niemand in seiner Mobilität unzumutbar eingeschränkt wird, müsse es Übergangs- und Ausnahmeregelungen geben. Zudem fordert die IG Metall, dass beim Einsatz von Betrugsoftware die Autoindustrie die Nachrüstungen bezahlt.

Bei technisch konformen Fahrzeugen, die aber hohe Belastungswerte ausweisen, muss es eine faire Lastenteilung zwischen Staat, Industrie und Verbraucher geben. Hofmann kritisiert die Kakophonie von dieser Frage bei den Regierungsparteien, die dadurch entstehen konnte, dass der Koalitionsvertrag hierzu keine Aussagen enthält. Auch zur Mobilität der Zukunft hat die Koalition nichts Konkretes beschlossen. »Diese wichtigen Themen«, so Hofmann, »müssen jetzt entschlossen angepackt werden.«

Mehr Geld bei VW

Auch bei VW gibt es einen Tarifabschluss: 4,3 Prozent mehr Geld ab Mai und ab August 2019 jedes Jahr ein tarifliches Zusatzgeld von 27,5 Prozent des Monatsentgelts. Das Zusatzgeld kann wahlweise in Form von sechs freien Tagen für Kinder, Pflege und Schichtarbeit genommen werden. Die betriebliche Altersvorsorge steigt von derzeit 27 Euro auf 98 Euro ab Januar 2020. Zudem hat die IG Metall auch die Ausbildung gesichert. Der VW-Haustarif der IG Metall gilt für 120 000 Beschäftigte.

igm-bei-vw.de → News



Illustration (M): Xaver Klausner/Fotolia

Der amerikanische Präsident Trump will Zölle auf Stahl und Aluminium einführen. Er gibt vor, damit die heimische Stahlindustrie und ihre Beschäftigten zu schützen. Wirtschaftsexperten warnen davor, dass ein Rückzug hinter Zollschranken auch Beschäftigten langfristig mehr schadet als nützt. Dennoch glauben Menschen – nicht nur in Amerika – lieber den Versprechen der Populisten. Globalisierung und Digitalisie-

rung haben sie verunsichert. Um ihnen wieder Sicherheit zu geben, müssen die Staaten ihre Handelspolitik überdenken und nicht länger den Gewinnen der Unternehmen Vorrang einräumen vor dem Recht auf gute Arbeit und ein selbstbestimmtes Leben.

Von **Simon Che Berberich, Jan Chaberny, Jens Knüttel, Sylvia Koppelberg und Fabienne Melzer**

Betriebsrat Tekin Nasikkol kennt die Sorgen und Nöte seiner amerikanischen Stahlkollegen. Er war in den USA, hat mit ihnen gesprochen. »Sie denken an ihre Familien, genau wie wir. Sie leiden unter jahrzehntelangem Missmanagement. Manager haben es versäumt, in neue Technologien zu investieren«, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende von Thyssen-Krupp in Duisburg. Er kann sie verstehen, aber er glaubt nicht, dass populistische Politik hilft.

Der amerikanische Präsident Donald Trump will die heimische Wirtschaft abschotten und Zölle auf Stahl und Aluminium einführen. Angekündigt hat er Abgaben von 25 Prozent auf Stahl- und 10 Prozent auf Aluminiumimporte. Setzt Trump seine Ankündigung um, könnte ein weltweiter Handelsstreit ausbrechen. Vor dessen Folgen warnt der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann: »Das Vorgehen der USA verstößt gegen die Regeln der Welthandelsorganisation und gefährdet Beschäftigung – nicht nur in Deutschland. In einem Handelskrieg gibt es keine Gewinner.«

Langfristige Folgen Der deutsche Stahlhersteller Thyssen-Krupp sieht sich bislang zwar nur indirekt von den Zöllen betroffen, da er auf dem amerikanischen Markt nur gering engagiert sei. Abzuwarten bleiben allerdings die indirekten Auswirkungen. Wenn der US-Markt sich abschottet, könnten sich Stahlproduzenten aus anderen Ländern andere Absatzmärkte suchen. Ähnlich schätzt Peter Camin, Betriebsratsvorsitzender von Hydro-Aluminium in Hamburg, die Lage ein. Die deutschen Aluminiumhersteller liefern wenig in die

USA und vor allem hochspezialisierte Produkte etwa für Tesla oder Boeing-Flugzeuge in Seattle. Auch Peter Camin fürchtet eher langfristige Folgen: »Trumps Aktion könnte dazu führen, dass die Chinesen die europäischen Märkte noch mehr überschwemmen, als sie das ohnehin schon tun.«

Die IG Metall setzt sich für einen freien, aber auch fairen Welthandel ein, betont Hofmann. »Dazu gehören weder protektionistische Maßnahmen noch Dumpingexporte.« Mit Zöllen auf alle Stahl- und Aluminiumimporte treffe Trump alle Hersteller, unabhängig davon, ob sie sich an Wettbewerbsregeln halten. »Es ist aber ein Unterschied, ob Stahlproduzenten mit hochwertigen Produkten oder mit Dumpingpreisen und schlechten Arbeitsbedingungen auf dem internationalen Markt konkurrieren«, sagt Hofmann.

Wirtschaftsexperten warnen davor, dass ein Rückzug hinter Zollschranken auch den Beschäftigten langfristig mehr schadet als nützt. Der Chef der regionalen Notenbank von New York, William Dudley, sagte: »Handelsbarrieren sind ein sehr teurer Weg.« Es gibt kaum Produkte, die nur in einem Land hergestellt werden. Wer die Verbindungen zwischen den Ländern kappt, riskiert deshalb mittel- bis langfristig Jobs.

Dennoch glauben Menschen – nicht nur in Amerika – den Versprechen der Populisten, sie durch Mauern aus Zöllen vor den Folgen der Globalisierung zu schützen. Die liberale Politik hat ihre Versprechen nicht eingehalten. Die unteren Einkommen stagnieren in den USA seit Jahrzehnten.

►► Fortsetzung auf Seite 14

Fair handeln

Statt abschotten



68,8%

Anteil der Löhne am Volkseinkommen sinkt

Die Arbeitnehmerentgelte in Deutschland steigen zwar stetig (zwischen 1995 und 2016 um 60 Prozent), aber nicht so stark wie die Einkommen aus Gewinnen und Vermögen (81 Prozent). Dadurch ist der Anteil, den die Löhne am Volkseinkommen haben, von 73,5 auf 68,8 Prozent gesunken.

Quelle: Statistisches Bundesamt

20

Umwelt und Klima leiden

Globaler Handel und Industrialisierung schaffen Umweltprobleme wie den Klimawandel. Die 20 Jahre mit den höchsten Durchschnittstemperaturen der letzten 150 Jahre lagen alle zwischen 1990 und heute.

Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung

Firmen und Reiche hinterziehen Billionensummen

Durch die Flucht in Steueroasen sowie unbesteuerte Gewinn- und Kapitaltransfers verlieren Staaten nach Schätzungen bis zu 30 Billionen (30 000 Milliarden) US-Dollar im Jahr, also rund 24,3 Billionen Euro.

Quelle: Focus

► Fortsetzung von Seite 12

Menschen mit solchen Einkommen sind die Verlierer der deregulierten Märkte und des freien Handels. In Deutschland sind die Einkommen der Beschäftigten zwar gestiegen, aber nicht so stark wie die Einkommen aus Gewinnen und Vermögen. Dadurch ist der Anteil der Löhne am Volkseinkommen gesunken. Sabine Stephan vom Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) kritisiert das Ungleichgewicht zwischen Verlierern und Gewinnern der Globalisierung: »Die Globalisierung führt unterm Strich zwar zu Wohlfahrtsgewinnen, die aber in der Praxis sehr ungleich verteilt sind. Während die Gewinne privatisiert werden, werden die Kosten etwa für Regionen, die im globalen Wettbewerb abgehängt wurden, und Menschen, die ihre Arbeit verloren haben, dem Staat und der Gesellschaft aufgebürdet.«

Was die Menschen von der Globalisierung spüren, ist vor allem wachsender Leistungsdruck. Beschäftigte stehen selbst im internationalen Wettbewerb und rennen am Arbeitsplatz ständig um die Wette mit anderen Beschäftigten im eigenen Unternehmen oder der Konkurrenz rund um den Globus. Niemand ist sich mehr sicher, ob nicht irgendwo auf der Welt gerade eine neue Idee geboren wird, die die eigene Arbeitskraft schon morgen überflüssig macht. Sie haben das Gefühl, den gesellschaftlichen Veränderungen durch Digitalisierung oder Globalisierung ausgeliefert zu sein und die Kontrolle über ihr Leben zu verlieren.

»Populisten haben ein feines Gespür für diese Ängste und sie senden den Menschen, die diesen Kontrollverlust erleben, das Signal, dass man der Globalisierung nicht ausgeliefert ist, sondern dass man etwas dagegen tun kann, zum Beispiel indem man sich abschottet«, sagt Sabine Stephan. Sie treffen damit den Nerv vieler Menschen. Denn die Angst vor Abstieg

greift um sich wie eine neue Studie der Soziologin Bettina Kohlrausch von der Universität Paderborn zeigt. Den sozialen Abstieg fürchten längst nicht mehr nur Menschen mit geringem Einkommen. Die Furcht hat sich bis weit in die Mittel- und sogar die Oberschicht ausgebreitet. Selbst Beschäftigte, die ihre Jobs für sicher halten, sorgen sich um ihren künftigen Lebensstandard oder ihr Auskommen im Alter. Mehr als 80 Prozent der Geringverdiener teilen diese Sorge. Bei den Topverdienern sind es immerhin 40 Prozent.

Vorfahrt für gute Arbeit In dem Streit, den Trump mit seiner Ankündigung losgetreten hat, sieht Sabine Stephan vom IMK aber auch eine Chance: »Es kann ein Weckruf an die Weltgemeinschaft sein, ihre Handelspolitik zu überdenken.« Dazu müssten sich die Staaten fragen, was das oberste Ziel ihrer Handelspolitik sein soll: gute Arbeitsbedingungen für alle, Umwelt- und Klimaschutz oder Vorfahrt für Unternehmen und ihre Gewinne? Bislang habe jedenfalls letzteres vorgeherrscht.

Auch Stephan Ahr, Betriebsratsvorsitzender von Saarstahl in Völklingen, plädiert für faire Regeln, um den Menschen die Angst vor der Globalisierung zu nehmen. Er macht sich Sorgen, weil sein Werk Vorprodukte für die amerikanische Autoindustrie liefert. »Der globale Wettbewerb wird zu stark durch Dumping verzerrt: auf Kosten der Beschäftigten, der Umwelt oder der Steuereinnahmen, die den Staaten fehlen, um gute Politik für ihre Bürgerinnen und Bürger zu machen.«

Im Wettbewerb der Standorte unterbieten sich Staaten seit Jahrzehnten weltweit bei den Unternehmenssteuern. Global gingen sie zwischen 1990 und 2016 um knapp 28 Prozent zurück, in Europa sogar um

30 000 000 000

27,7%

Globaler Wettlauf um niedrigere Unternehmenssteuern

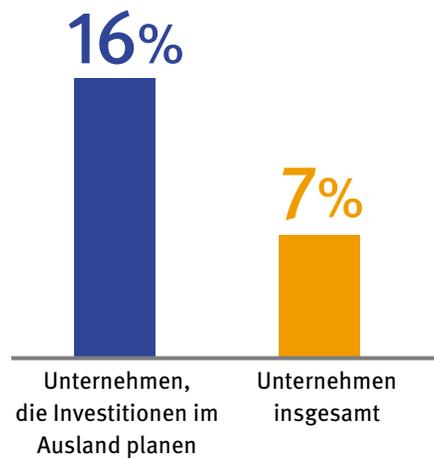
Der durchschnittliche Steuersatz, den Unternehmen zahlen, ist zwischen 1990 und 2016 weltweit von 32,7 auf 23,6 Prozent gesunken. Das ist ein Rückgang um 27,7 Prozent. Die Europäer waren beim Unterbietungswettlauf vorn: mit einem Rückgang um 35,3 Prozent.

Quelle: KPMG

gut 35 Prozent. Damit berauben sich die Staaten selbst der Mittel, die sie dringend brauchen, um die Folgen der Globalisierung abzufedern. Es fehlt Geld, um Regionen zu entwickeln, die im globalen Standortwettbewerb den Kürzeren gezogen haben. Geld, um in den Ausbau und die Erneuerung der Infrastruktur zu investieren, in Schulen und Bildung. Nicht zuletzt die Möglichkeit, den Menschen ein grundlegendes Maß an sozialer Sicherheit zu bieten. Dazu gehören für die IG Metall Renten, von denen man anständig leben kann, Schutz vor Befristung, faire Bildungschancen.

Gegen Ausbeutung Thyssen-Krupp-Betriebsrat Tekin Nasikkol ist überzeugt, dass vom freien Welthandel alle profitieren, wenn Länder in Forschung und Entwicklung, in umweltfreundliche Produkte und Verfahren und in die Qualifizierung der Beschäftigten investieren. »Wir in der deutschen Stahlindustrie sind auch für Schutzzölle, aber nicht um uns vor dem freien Wettbewerb zu schützen, sondern vor unsauberem und unfairem Handel.« Die deutschen Stahlwerke haben viel in Umweltschutz investiert und weltweit die niedrigsten CO₂-Werte. Sie bieten gute Löhne und gesunde Arbeitsbedingungen. »Gegen Wettbewerbsvorteile, die auf Ausbeutung von Menschen und zulasten der Umwelt gehen«, sagt Betriebsrat Tekin Nasikkol, »müssen wir uns wehren.«

Das tut die IG Metall unter anderem mit internationaler Gewerkschaftsarbeit. Beispiel Ungarn: Audi, Daimler und Opel betreiben dort große Werke, Auto-



Unternehmen, die im Ausland investieren, schaffen zugleich Arbeitsplätze im Inland

Anteil der Unternehmen, die Beschäftigung in Deutschland aufbauen wollen

Quelle: DIHK-Umfrage Auslandsinvestitionen 2017

zulieferer wie Schaeffler ziehen hinterher. Angelockt werden sie von niedrigen Löhnen, aber auch von einem Arbeitsrecht, das Beschäftigten wenig Schutz bietet. 12-Stunden-Schichten sind dort Alltag. Die IG Metall hat schon vor Jahren eine Kooperation mit der ungarischen Metallgewerkschaft Vasas gestartet. Ziel: gemeinsam die Arbeitsbedingungen in Ungarn verbessern und so auch den Druck auf die deutschen Standorte reduzieren. Die Erfolge sind sichtbar: 2017 hat die Vasas im Daimler-Werk Kecskemét ein Lohnplus von 26 Prozent durchgesetzt. Auch Tarifverträge und Tarifbindung sind Bausteine der Gewerkschaften, um der grassierenden allgemeinen Verunsicherung etwas entgegenzusetzen. Beispiel Metall-Tarifabschluss: Mit dem neuen Tarifvertrag erhalten Beschäftigte deutlich mehr Macht über die eigene Lebenszeit.

Wir können gestalten Den Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Jörg Hofmann, treibt die verbreitete Unsicherheit vieler Menschen um. Sie ist ein Nährboden für Vorurteile, Spaltung und Konflikte in Betrieben und im ganzen Land. »Die Menschen spüren, dass Globalisierung viele alte Gewissheiten ins Wanken bringen. Die Antwort der Gewerkschaften muss daher lauten: Wir sind diesen Entwicklungen nicht ausgeliefert, aber wir können sie durch faire Handelsabkommen und weltweite Normen für Mindeststandards guter Arbeit gestalten.«

47%

der Menschen in Deutschland fürchten, ihren Lebensstandard nicht dauerhaft halten zu können.

Quelle: Analyse der Soziologin Bettina Kohlrausch

49%

der Menschen in Deutschland sorgen sich um ihre finanzielle Situation im Alter.

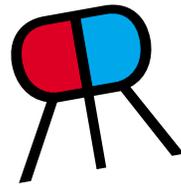
Quelle: Analyse der Soziologin Bettina Kohlrausch

26%

Lohnerhöhung holten ungarische Daimler-Beschäftigte zuletzt raus – auch dank Unterstützung der IG Metall.

Quelle: IG Metall





Otto Brenner Preis

Auch in diesem Jahr vergibt die Otto Brenner Stiftung sechs Journalistenpreise und drei Recherchestipendien. Ziel ist es, gesellschaftlich relevante, nicht ausreichend beachtete Themen zu würdigen. Vom 1. April bis 30. Juni kann man sich bewerben oder vorgeschlagen werden. Das Preisgeld beträgt insgesamt 47 000 Euro. Es werden nur Einsendungen berücksichtigt, die über das Onlinebewerbungsformular eingehen. Mehr unter:

▶ otto-brenner-preis.de

Textile Dienste: mehr Geld

Die Beschäftigten bei den textilen Dienstleistern erhalten seit März 1,8 Prozent mehr Geld. Schon zuvor gab es vier Einmalzahlungen von insgesamt 216 Euro und ein Plus von 2,4 Prozent im letzten Jahr. Die Tarifierhöhungen sind das Ergebnis eines Tarifgesprächs, auf das sich die Mitgliedsbetriebe des Arbeitgeberverbands intex und die regionalen IG Metall-Tarifkommissionen im Juli 2016 geeinigt hatten.

▶ igmetall.de

Jobpraktikum für Mädchen

Am Girls' Day am 26. April können Mädchen in typische »Männerberufe« reinschnuppern. Betriebe bieten Tagespraktika vor allem in naturwissenschaftlich-technischen Berufen an, in denen Frauen selten arbeiten. Alle Infos dazu gibt es hier:

▶ girls-day.de

Kunst und Kohle

**RUHRFESTSPIELE
RECKLINGHAUSEN**

Ruhrfestspiele beschäftigen sich mit »Heimat« und dem Ende des Steinkohlebergbaus.

Immer in den Monaten Mai und Juni gibt es einen besonderen Grund für einen Ausflug ins Ruhrgebiet: Dann finden in Recklinghausen die Ruhrfestspiele statt, eines der ältesten und größten Theaterfestivals Europas. Jährlich treffen sich mehr als 80 000 Besucherinnen und Besucher an der Ruhr, darunter nicht nur Theaterliebhaber, sondern immer wieder auch Neugierige, die das Kulturereignis erstmals für sich entdecken – und oft begeistert wiederkommen. Spätestens seit Frank Hoffmann 2005 die Leitung der Ruhrfestspiele übernahm, gilt der Anspruch, sechs Wochen lang »Qualität für alle« zu bieten.

In diesem Jahr geht es bei den Ruhrfestspielen vom 1. Mai bis 17. Juni um »Heimat«. Ein Begriff, der neuerdings wieder in aller Munde ist und gern auch mal ideologisch instrumentalisiert wird. Die Ruhrfestspiele nehmen diese Entwicklung zum Anlass, sich den Themen Herkunft und Identität, Heimat und Flucht mittels Theater, Literatur und Musik zu nähern. Dabei spannen die Festivalmacher einen weiten Bogen. Der reicht von Homers Odyssee bis zur Bühnenfassung des

französischen Kinohits »Monsieur Claude und seine Töchter«. Eröffnet wird das Festival mit Dürrenmatts tragischer Komödie über eine folgenschwere Rückkehr in die Heimat: »Der Besuch der alten Dame«.

Mit Christian Brückner, der aus der Odyssee liest, ist die markante deutsche Synchronstimme von Hollywoodstar Robert de Niro vertreten. Daneben stehen in diesem Jahr mit John Malkovich und Bill Murray auch zwei Hollywoodgrößen aus Fleisch und Blut auf der Bühne. Freuen dürfen sich die Besucher zudem auf die Weltklasse-

musiker Vanessa Perez (Piano), Jan Vogler (Cello) und Mira Wang (Geige). Insgesamt präsentieren die Ruhrfestspiele 111 Produktionen in 298 Veranstaltungen an 19 Spielstätten.

Ausstellung zum Bergbau Die Entstehungsgeschichte der Ruhrfestspiele ist eng mit dem Kohlebergbau verbunden: Im harten Winter 1946/1947 versorgten Bergleute die Hamburger Theater mit Heizkohle. Zum Dank trat die Hamburger Staatsoper in Recklinghausen auf – die Geburtsstunde der Ruhrfestspiele. 71 Jahre später wird der Steinkohlebergbau im Ruhrgebiet eingestellt. Damit endet in diesem Jahr eine Ära, die die Menschen dort ebenso wie das Festival maßgeblich geprägt hat. Zum Programm der Ruhrfestspiele gehört daher auch ein multimediales Ausstellungsprojekt, das sich mit dem Ende der Steinkohleförderung auseinandersetzt.

Gewerkschaftsmitglieder erhalten Karten zum ermäßigten Preis. Programm und weitere Infos unter:

▶ ruhrfestspiele.de



Zu gewinnen

metallzeitung verlost dreimal zwei Karten für die Aufführung »Der Besuch der alten Dame« am 5. Mai um 15 Uhr. Schreibt bis 15. April eine E-Mail mit Name, Adresse und dem Betreff »Ruhrfestspiele« an:

▶ metallzeitung@igmetall.de



Foto: Ruhrfestspiele

Die Ruhrfestspiele 2018 gehen dem Thema Heimat auf den Grund.



Foto: Robert Kneschke/Fotolia

Wenn kurze Vollzeit Normalität wird, haben auch Väter mehr Zeit für die Familie.

Stigmata werden **verschwinden**

Arbeitszeit »Wegweisend« wurde der Tarifabschluss der IG Metall zur Arbeitszeit genannt. metallzeitung sprach mit WZB-Präsidentin Jutta Allmendinger darüber, warum der Abschluss mehr verändern kann als die Arbeitszeiten einer Branche.

Die öffentliche Reaktion auf das Tarifergebnis der IG Metall war beinahe überschwänglich. Warum kommt das Thema Arbeitszeit gerade jetzt an?

Jutta Allmendinger: Die IG Metall kämpft seit Jahrzehnten für eine fortschrittliche Gestaltung von Arbeitszeiten. »Am Samstag gehört Vati mir« war der Slogan zum 1. Mai 1954 – damals ging es um die 5-Tage-Woche. Mit der Geschlechterfrage hatte das wenig zu tun. Frauen, insbesondere Mütter, waren selten erwerbstätig. Der Satz »Am Samstag gehört Mutti mir« hätte damals wenig Sinn gemacht. Heute hat sich das geändert. Das Tarifergebnis ist auch ein Impuls für die Gleichstellung von Männern und Frauen. Die IG Metall zeigt damit, dass sie eine gesellschaftspolitische Arbeit leistet, die gestern wie heute den Nerv der Zeit trifft.

Ist es wichtig, dass die IG Metall mit einem hohen Männeranteil die Modernisierung der Arbeitszeit vorantreibt?

Allmendinger: Es ist ein dickes und hoch willkommenes Ausrufezeichen. Wenn Väter temporär auf 28 Stunden gehen und sich Söhne der Pflege ihrer Eltern annehmen, wird das für alle viel ändern. Männer

haben endlich die Familienzeit, die sie sich wünschen, und Frauen kommen endlich aus ihrer Zuarbeiterrolle heraus.

Was wird sich für Männer und Frauen durch einen vorübergehenden Anspruch auf kurze Vollzeit ändern?

Allmendinger: Wenn Frauen und Männer gleichermaßen eine Zeit lang weniger Stunden erwerbstätig sind, wird dies die neue Normalität werden. Stigmatisierung von Männern als Weichlinge und Müttern als Rabenmütter werden verschwinden. Es wird sich zeigen, dass Menschen in kurzer Vollzeit hoch produktiv sein werden. Sie werden neue Kompetenzen entwickeln und Führungsaufgaben gewachsen sein.

Warum bedeutet kurze Vollzeit weniger Karrierenachteile als Teilzeit?

Allmendinger: Beschäftigte in Teilzeit können oft nicht zeigen, was sie draufhaben, da ihnen wichtige Projekte nicht übertragen werden. Diese Beschäftigten bleiben dann in niedrigen und mittleren Positionen stecken. Meist ist es auch schwer für sie, wieder in Vollzeit zurückzukehren. Bei kurzer Vollzeit sind diese Risiken geringer, zumal ein Rückkehrrecht auf Vollzeit besteht.

Wird sich das Tarifergebnis auch auf die Politik auswirken?

Allmendinger: Das Rückkehrrecht in Vollzeit war bereits in der letzten Legislaturperiode vorgesehen. Die große öffentliche Zustimmung zum neuen Vorstoß der IG Metall wird der Politik Rückenwind für wichtige Reformen geben.

Welche Rolle spielt der Tarifabschluss für die zukünftige gesellschaftspolitische Debatte?

Allmendinger: Wir müssen darüber sprechen, in welcher Welt wir leben wollen. Nachdem sich das Alleinverdienermodell überholt hat und immer klarer wird, dass das Zuverdienermodell zulasten der Frauen geht, stellen sich wichtige Fragen: Streben wir Vollzeit für alle an? Wie gehen wir mit Sorgearbeit und Ehrenamt um? Wie gestalten wir eine zukunftsfähige Alterssicherung? Der Tarifabschluss kann wichtige Impulse an die Politik geben. Die Möglichkeit, die Arbeitszeit vorübergehend abzusenken, müsste allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfügung stehen. Wir müssen auch darüber diskutieren, wie sich alle eine solche Absenkung der Arbeitszeit leisten können.



Foto: WZB, David Ausserhofer

Jutta Allmendinger

Zur Person

Jutta Allmendinger ist Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und beschäftigt sich unter anderem mit Ansätzen zur Gestaltung der Arbeitswelt von morgen.

📞 wzb.eu

Zu Hause ist Meer

Widerstand Wer an der Küste geboren wurde wie Amke Wilts-Heuse, geht hier nur weg, wenn es unbedingt sein muss. In Zeiten von Internet und mobilen Rechnern muss es nicht sein, findet die Betriebsrätin.

Von Fabienne Melzer

Im Sommer geht Amke Wilts-Heuse morgens vor der Arbeit manchmal kurz mit der Rosenschere durch den Garten. Zur Arbeit braucht sie zehn Minuten. Dabei genießt sie die frische Luft und den Blick über die Weite Ostfrieslands. Autokolonnen, die sich morgens und abends durch die Stadt wälzen oder Abgaswolken an Bahnhaltestellen kennt die Betriebsratsvorsitzende von Thyssen-Krupp Marine Systems in Emden nur von ihren Terminen in Hamburg, Essen oder Kiel. Großstadtluft ist nichts für die Ostfriesin.

Seit sie auf der Welt ist, lebt sie in Emden. Hier lebten ihre Großeltern, hier lebte ihre Mutter hier lebt ihr Vater, hier geht sie nicht weg, wenn es nicht sein muss. »So sind wir Ostfriesen«, sagt die 47-Jährige, »uns verpflanzt man nicht so einfach.« An der Heimat zu kleben ist für Amke alles andere als rückständig – im Gegenteil. In Zeiten von mobilen Telefonen, Rechnern und Internet können Menschen dort arbeiten, wo sie zu Hause sind. Es macht keinen Unterschied, ob ihr Büro in Emden oder in Hamburg ist. Amke sieht sich an der Spitze des Fortschritts.

Widerstand im Norden Deshalb kann sie es immer noch nicht fassen, dass ihr Arbeitgeber ausgerechnet ihre Arbeitsplätze von Emden nach Hamburg, Bremen und Kiel verlagern wollte. 222 Menschen sollten umziehen, Kon-

strukturen, Ingenieure, Kaufleute, IT-Spezialisten – alle arbeiten am Rechner. Wenn sie in der Produktion am Band gestanden hätten und das Band an einen anderen Ort verlegt worden wäre, hätte Amke es ja noch verstanden. Aber so? Bei einem Technologiekonzern, der sich als familienfreundlich bezeichnet? Das nennt Amke rückständig. Es ging schließlich nicht um die Arbeitsplätze. »Sie haben immer gesagt, dass sie alle Fachkräfte brauchen. Durch einen Umzug würden sie viele verlieren«, sagt die Betriebsrätin. Sie hätten sich etwas anderes gesucht, da, wo sie zu Hause sind. So war es schon einmal bei einer Verlagerung.

Amke schüttelt ihre roten Locken, sie ist immer noch entsetzt. Dann streckt sie den Rücken durch und sagt: »Aber wenn man Ostfriesen die Pistole auf die Brust setzt, geht schon mal gar nichts.« Sie leisteten Widerstand, dort oben an der Küste, am Anfang der Welt. Organisierten Demos, Betriebsversammlungen und drehten ein Video, warum sie überall arbeiten können. Wie in dem Video trägt Amke auch an diesem Morgen ihr schwarzes T-Shirt mit der Aufschrift: »Heimathafen Emden.« Sie trug es auf ihrer ersten Betriebsversammlung, nachdem die Geschäftsführung die Verlagerung angekündigt hatte. Ein paar Wochen zuvor hatte sie es zufällig im Internet gefunden. Sie fand es schön und bestellte es. Nach ihrem Auftritt bei der Be-

triebsversammlung tauchten immer mehr Kolleginnen und Kollegen mit dem T-Shirt auf. Inzwischen ist es das Symbol für ihren Widerstand und ihren Willen, sich nicht einfach verpflanzen zu lassen.

Thyssen-Krupp Marine Systems nahm die Pläne vorerst zurück. 2020 will das Unternehmen erneut entscheiden, ob die Arbeitsplätze in Emden bleiben. Die Beschäftigten wollen die Zeit gemeinsam mit der IG Metall nutzen, um ihre Ideen für einen zukunftsfähigen Standort umzusetzen.

Seit drei Generationen im Schiffbau Amke arbeitet seit 28 Jahren bei Thyssen-Krupp Marine Systems. Nach dem Abitur sagte ihr Vater: »Du gehst erstmal auf die Werft und lernst ein Handwerk.« Auf der Werft haben auch ihr Vater und ihr Großvater gearbeitet. Schon ihr Großvater war in der IG Metall.

Amke blieb in Emden. Sie bedauert es nicht. Viele, die in jungen Jahren weggegangen sind, kamen irgendwann zurück. Amke ist 47 wie viele ihrer Kolleginnen und Kollegen. »Das ist das Alter, in dem die Eltern langsam Hilfe brauchen und die Kinder noch nicht ganz aus dem Haus sind«, sagt sie. Da zieht man nicht einfach mal 200 oder 300 Kilometer weiter. Ihr Vater ist 77. Jeden Freitagnachmittag geht sie auf einen Tee bei ihm vorbei. Ihre Tochter ist zwar

Amke Wilts-Heuse lebt seit 47 Jahren in Emden. »Hamburg und Kiel liegen auch am Wasser, aber es ist nicht die Heimat.«





Foto: Britta Cornelius

ausgezogen, zum Studium nach Hildesheim, aber ihr Sohn ist 14 und geht noch zur Schule. In Emden hat sie ihre Freunde, ihr Haus, ihren Garten. Gartenarbeit ist für sie Erholung. »In Hamburg müsste ich dafür ins Fitnessstudio. Das ist für mich kein Ausgleich.« Was für sie nicht gut ist, kann auch für ihren Arbeitgeber nicht gut sein. Die frische Luft, das Meer, die Küste sind ihr Ausgleich. Das gibt es in Hamburg und Kiel doch auch. »Ja, Hamburg und Kiel liegen am Wasser«, sagt Amke, »aber es ist nicht die Heimat.«

Für die Beschäftigten viel erreicht

Nach massivem Widerstand von IG Metall, Betriebsrat und Belegschaft hat Thyssen-Krupp Marine Systems die Schließung des Standorts Emden bis Ende 2020 ausgesetzt.

IG Metall-Bezirksleiter Meinhard Geiken sagte dazu: »Trotz schwieriger und langwieriger Verhandlungen haben wir für die Beschäftigten viel erreicht. Statt über die Schließung sprechen wir jetzt darüber, wie der Standort und die Arbeitsplätze erhalten werden.« IG Metall und Betriebsrat setzen sich dafür ein, die bislang ungenutzten Potenziale des Standorts etwa durch Kooperationen besser zu nutzen.

Bis zum Equal Pay Day: 77 Tage länger gearbeitet

Frauen verdienen noch immer weniger. Doch die Debatte gewinnt an Fahrt.

Beim Blick auf den Gehaltszettel haben viele Kolleginnen das Nachsehen. Wie groß die Ungleichheit in Deutschland nach wie vor ist, verdeutlicht der Equal Pay Day: Bis zum 18. März 2018 mussten Frauen arbeiten, um statistisch auf dasselbe Einkommen wie Männer in 2017 zu kommen. Das waren ganze 77 Tage mehr. Die Berechnung beruht auf Zahlen des Statistischen Bundesamts, nach denen Frauen in Deutschland durchschnittlich 21 Prozent weniger Entgelt bekommen. Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, betont: »Ginge es weiter wie bisher, würde es laut Gender Gap Report 2017 weitere 100 Jahre dauern, bis Gleichstellung weltweit erreicht ist.«

Das will die IG Metall nicht hinnehmen. Sie setzt sich vehement für Tarifbindung ein. Das schafft mehr Gerechtigkeit: Denn wo Tarifverträge gelten, ist die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen viel kleiner. Außerdem macht sich die IG Metall für eine gerechte Eingruppierung von Frauen und Männern stark.

Mehr Gleichstellung Ein großer Schritt für mehr Gleichstellung ist in der jüngsten Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie gelungen. Die Beschäftigten haben mit dem Tarifvertrag einen Anspruch auf verkürzte Vollzeit für bis zu 24 Monate – das Recht, danach zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren, gibt es inklusive. So bleibt niemand nach der Reduzierung der Arbeitszeit in der »Teilzeitfalle« stecken, in der bisher vor allem Frauen gefangen sind«,

sagt Christiane Benner. Ungewollte Teilzeit hat sich für viele Frauen viel zu lange negativ ausgewirkt – vor allem finanziell.

Auch mit dem neuen Entgelttransparenzgesetz kommt endlich wieder mehr Bewegung in die Frage der Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern. So sieht es Kerstin Sprengard, Betriebsrätin in der Siemens-Niederlassung Hamburg: »Gleich nach Veröffentlichung des Gesetzes im vergangenen Jahr haben sich Kolleginnen bei uns gemeldet, um sich nach ihren Möglichkeiten zu erkundigen.« Deshalb hat der Betriebsrat in einer Sprechstunde im November über das Thema Entgeltgerechtigkeit informiert, fast 100 Frauen kamen. Auch den Internationalen Frauentag am 8. März haben Kolleginnen genutzt, um sich beraten zu lassen.

Das Entgelttransparenzgesetz unterstützt die Anstrengungen der Betriebsräte. Ein individueller Auskunftsanspruch besteht in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten. Die Beschäftigten haben Anspruch darauf, das durchschnittliche Bruttoentgelt und die Höhe von zwei Entgeltbestandteilen einer Vergleichsgruppe zu erfahren. Christiane Benner sagt: »Wir werden das Entgelttransparenzgesetz in den Betrieben nutzen, um die Lohndiskriminierung von Frauen weiter abzubauen.«

Hier kannst Du Dich tiefer einlesen:

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

→ Themen

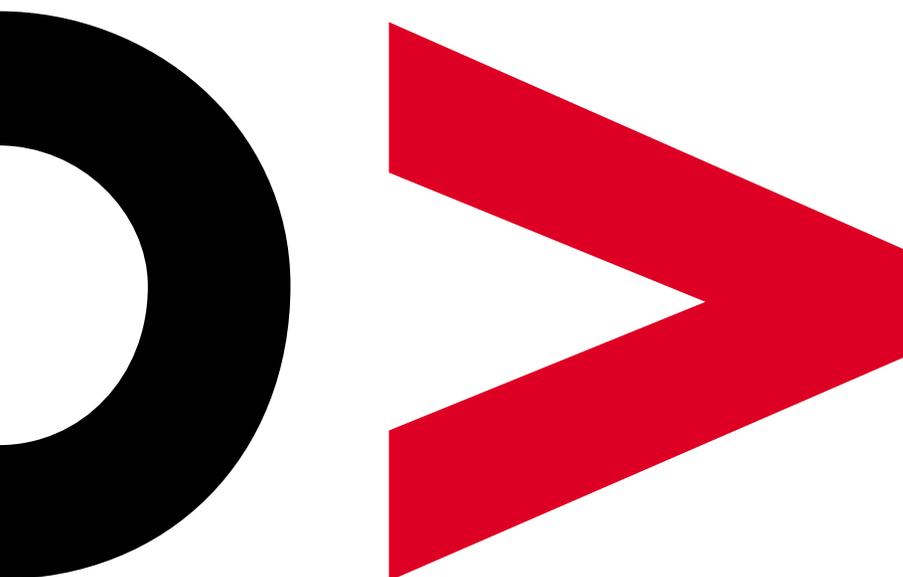
→ Gleichstellung



Foto: Diego Cervo/PantherMedia

Frauen haben statistisch gesehen weniger Entgelt als Männer zur Verfügung.

>ARBEIT+INNO>ATION



Wie Wandel gestaltet werden kann

Arbeit und Innovation Fortschreitende Digitalisierung ändert die Arbeitswelt grundlegend. Welche Auswirkungen das hat, hängt auch davon ab, ob es im Betrieb gelingt, die Beschäftigten fit für den Wandel zu machen.

Von Jan Chaberny

Allein dieses Fachvokabular: Cyber-physische Systeme, Augmented Reality, Internet der Dinge; allein diese technischen Möglichkeiten: Maschinen, die vernetzt sind, Roboter, die Hand in Hand mit Menschen arbeiten, Algorithmen, die die Büroarbeit revolutionieren. Dazu die steigende Zahl von Studien: jede Woche eine neue, die einem um die Ohren flattert, mit immer neuen Zahlen, Prognosen, Befürchtungen, Erklärungen – es ist ganz schön viel.

»Es ist alles schön und gut«, sagt Markus Schaubel, ein ruhiger, besonnener Mann, 54 Jahre alt, seit vier Jahren Betriebsratsvorsitzender bei Kolbenschmidt in Neckarsulm, seit 20 Jahren Betriebsrat, seit 1979 im Unternehmen,

ein Mann, der viel gehört und viel gesehen hat. »Man darf das Wichtigste nicht außer Acht lassen«, sagt Markus Schaubel.

Das Wichtigste? Was ist das?

Das ist ganz einfach, sagt Markus Schaubel.

»Am Ende entscheidet sich auf dem Hallenboden, in jedem einzelnen Betrieb, an jedem einzelnen Arbeitsplatz und bei jedem einzelnen Beschäftigten, ob Digitalisierung ein Erfolg wird. Etwas, das sich gut gestalten lässt. Oder ob sie zerstörerisch wirkt.« Um sie aber überhaupt gestalten zu können, müssten vorher ein paar elementare Fragen beantwortet werden. Zum Beispiel: Welche Arbeitsplätze in welchen Abteilungen werden durch digitale Technik bedroht?



Foto: Joachim E. Roetters/GRAFFITI

»Wir müssen Qualifizierung ausbauen«: Markus Schaubel, Betriebsratsvorsitzender von Kolbenschmidt in Neckarsulm.

Wie verändern sich welche Tätigkeiten? Welche Qualifikationen braucht welcher Beschäftigte? Schließlich: Wie kann sichergestellt werden, dass der Beschäftigte die Qualifikation erhält?

»Genau das waren die Fragen, mit denen wir in das Projekt »Arbeit+Innovation« gegangen sind«, sagt Markus Schaubel. »Unser Ziel als Betriebsrat ist es, ein in sich stimmiges Qualifizierungssystem zu entwickeln, um auf die bevorstehenden Veränderungen reagieren zu können.«

Vor einem Jahr haben sie sich auf den Weg gemacht, noch sind sie nicht am Ziel, aber sie haben bereits ein gutes Stück geschafft. Das ist wichtig – denn dass die Veränderungen kommen werden und dass sie groß sein werden, das zeigt sich immer deutlicher.

Rund 900 Menschen arbeiten bei Kolbenschmidt in Neckarsulm, die Beschäftigten stellen hier Klein- und Großkolben für große Automobilhersteller und für Werften her. Etwa ein Drittel der Kolleginnen und Kollegen arbeitet in der Produktion, der Rest ist in klassischen Angestelltenbereichen beschäftigt, vor allem in Forschung und Entwicklung. »Mit dem Strukturwandel, in dem die gesamte Automobilindustrie derzeit steckt, haben auch wir zu kämpfen«, sagt Markus Schaubel. Vernetzte Fahrzeuge, automatisiertes Fahren, natürlich die Diskussion um den Elektroantrieb – alles Faktoren, die die Arbeit in Neckarsulm wandeln.

Neue Kompetenzen »Der Strukturwandel hat in den vergangenen Jahren bereits zu einem schleichenden Personalabbau geführt«, sagt Markus Schaubel. »Bislang konnten wir den aber immer etwa mit Altersteilzeitregelungen sozial abfedern und abfangen.« Solche personalpolitischen Instrumente allerdings, das ist abzusehen, werden angesichts des bevorstehenden Um-

ARBEIT+INNO>AT

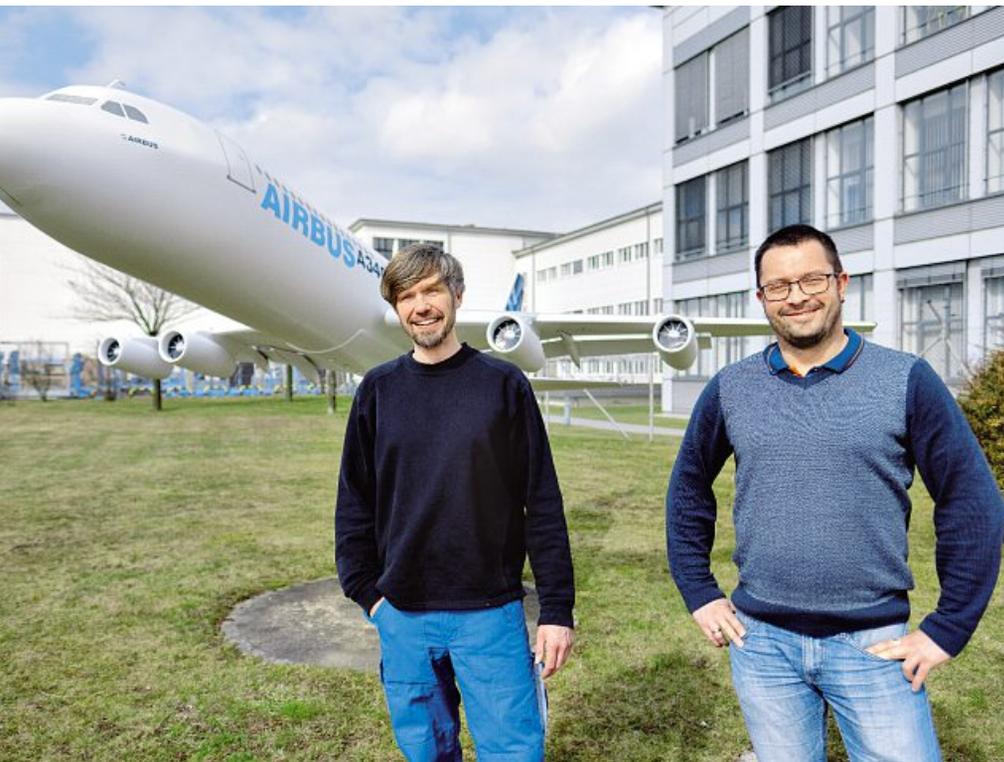


Foto: Robert Weitin / get-shot.de

»Digitale Technik muss richtig eingeführt werden«: Die Betriebsräte Ronny Urlass (links) und Hagen Schinke setzen sich bei den Elbe Flugzeugwerken in Dresden für ihre Kolleginnen und Kollegen ein.

bruchs nicht mehr ausreichen. »Uns ist klar, wenn wir Beschäftigung halten wollen, dann müssen wir ganz anders als bisher auf die Qualifizierung der Beschäftigten setzen. Dann brauchen wir Änderungen bei der beruflichen Erstausbildung, eine Erweiterung der Lerninhalte. Und wir brauchen Weiterbildungsangebote, die fester Teil der Personalpolitik sind.«

Damit all das aber gelingen kann, ist zuvor ein Überblick über den Qualifizierungsstand der Beschäftigten und die kommenden Herausforderungen nötig. Erst wenn man weiß, welche Fähig- und Fertigkeiten vorhanden sind und welche zukünftig gefordert werden, kann man ableiten, wie und wohin sich Beschäftigte weiterbilden müssen. Welche Qualifikationen sie erwerben müssen.

Bei Kolbenschmidt haben sie deshalb eine Befragung der Führungskräfte gestartet. Das Projektteam wollte wissen, wo nach Ansicht der Führungskräfte zukünftige Qualifizierungsschwerpunkte im jeweiligen Bereich liegen und wie sie sich die Zusammensetzung ihres Bereichs in Zukunft vorstellen. In einem zweiten Schritt werden detaillierte Beschäftigtenbefragungen konzipiert. »Die wird es in allen Abteilungen geben«, sagt Markus Schaubel.

Wichtig dabei: Es werden nicht nur Fragen zur persönlichen Entwicklung und zum Wandel der derzeit ausgeführten Tätigkeiten gestellt. Es wird auch gefragt, welche Ängste und welche Befürchtungen die Kolleginnen und Kollegen umtreiben. »Es ist wichtig, zu wissen, welche Qualifizierung ein Beschäftigter braucht«, sagt Markus Schaubel. »Es ist aber ebenso entscheidend, dafür zu sorgen, dass die Kolleginnen und Kollegen die Veränderungen, die auf sie zukommen, annehmen und ihre Scheu vor digitaler Technik verlieren.«

Genau das ist der Punkt, genau das ist das Anliegen von Ronny Urlass. So kamen er und sein Team zu »Arbeit+Innovation«. »Mir geht es darum, eine Akzeptanz der Beschäftigten für Veränderungen herzustellen, sagt der 42-jährige. »Ich will, dass digitale Technik didaktisch gut eingeführt wird, sodass die Kolleginnen und Kollegen ihre Berührungsangst verlieren.«

Andere Qualifizierung Ronny Urlass arbeitet bei den Elbe Flugzeugwerken in Dresden, insgesamt 1300 Menschen sind hier beschäftigt. Sie rüsten Passagiermaschinen in Frachtflugzeuge um, arbeiten in der Flugzeugwartung, stellen Fußbodenplatten für die komplette Airbus-Linie her. Für jede Tätigkeit, für jeden einzelnen Arbeitsschritt gibt es eine sogenannte Jobcard. Auf dieser finden sich detaillierte Arbeitsbeschreibungen, Barcodes,

mit denen Arbeitsbeginn und -ende nachgewiesen werden. »Wir müssen alle Fertigungsschritte dokumentieren«, sagt Ronny Urlass, »das ist bei uns sicherheitsrelevant.«

Die bislang papierhafte Jobcard soll nun in eine digitale Version umgewandelt werden, die Beschäftigten sollen künftig am besten mit einem Tablet ausgestattet zu ihrem Arbeitsplatz gehen. »Sie sollen es aber nicht einfach so in die Hand gedrückt bekommen«, sagt Ronny Urlass. »Wir wollen es richtig einführen.«

Mit seinem Projekt hat der Betriebsrat einen innovativen, beteiligungsorientierten Ansatz gewählt: Zehn geschulte Beschäftigte sollen die digitale Jobkarte im Piloteinsatz erproben: Sie sollen Rückmeldungen geben, die es möglich machen, die Technik, die Bedienung weiterzuentwickeln. Vor allem aber sollen sie später Schulungen der Kolleginnen und Kollegen übernehmen. »Wir sind gerade dabei, die zehn Multiplikatoren mit didaktischen Kompetenzen zu qualifizieren und interne Schulungsunterlagen zu konzipieren. Unser Ziel ist es, dass alle betroffenen Kollegen Schulungen bekommen und diese Bestandteil der Ausbildung werden.«

Bis dahin aber ist es noch ein weiter Weg.

Auch für Markus Schaubel und sein Team bei Kolbenschmidt. »Wenn wir die Befragungen in den einzelnen Bereichen abgeschlossen haben, sehen wir klarer, welcher Beschäftigte welche Qualifikation braucht«, sagt der 54-jährige. Zusammen mit der Personalabteilung will der Betriebsrat dementsprechend dann das Weiterbildungskonzept ausrichten. »Es geht uns nicht um hübsche Absichtserklärungen«, sagt Markus Schaubel. »Wir brauchen hier ganz konkrete Maßnahmen.«

PROJEKTE »ARBEIT+INNOVATION«

Fortschreitende Digitalisierung wandelt die Arbeitswelt grundlegend. Mit den Projekten der Reihe »Arbeit+Innovation« will die IG Metall die Zukunft der Arbeit gestalten und Beschäftigung sichern. Dafür unterstützt und qualifiziert sie Vertrauensleute, Betriebsräte und innerbetriebliche Experten. Die Projekte der Reihe »Arbeit+Innovation: Kompetenzen stärken – Zukunft gestalten« werden im Rahmen des Programms »Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern« durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Wie **berechnet** sich der Grad der Behinderung?

Recht so Wer dauerhafte Gesundheitsstörungen hat, die sich auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft auswirken, kann diese als Behinderung feststellen lassen. Tjark Menssen erläutert, wie sich der Grad der Behinderung berechnet.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Wessen Gesundheit dauerhaft beeinträchtigt ist, kann das als Behinderung feststellen lassen. Je größer die Beeinträchtigung, desto höher ist der Grad der Behinderung. Dabei kommt es nicht auf das Bestehen einer Krankheit beziehungsweise auf die Diagnose an sich an, sondern darauf, ob und wie Betroffene durch die Krankheit in ihrem alltäglichen Leben im Vergleich zu einem gesunden Menschen eingeschränkt sind.

Die Auswirkungen auf die Teilhabe am Leben in der Gesellschaft werden als Grad der Behinderung (GdB) in Zehnerschritten festgestellt. Dabei wird jede einzelne Funktionseinschränkung bewertet. Maßstab sind die sogenannten Versorgungsmedizinischen Grundsätze, festgehalten in der Versorgungsmedizin-Verordnung. Eine Feststellung ist nur zu treffen, wenn ein GdB von wenigstens 20 vorliegt.

Oft liegt mehr als eine Gesundheitsstörung vor. Die Frage ist dann, wie die einzelnen Behinderungen in ihrer Gesamtheit zu bewerten sind. Hier kommt es immer wieder zu Irritationen bei den Betroffenen. Denn nach dem Gesetz kommt es auf die Gesamtauswirkungen sämtlicher Funktionsbeeinträchtigungen an. Die Einzelwerte des GdB haben keine eigenständige Bedeutung, sondern sind Messgrößen für mehrere gesundheitliche Einschränkungen, die zugleich vorliegen. Nach der Rechtsprechung gehen sie restlos in der Gesamtbeurteilung des GdB auf.

Nicht addierbar Ausgangspunkt bei der Bildung des Gesamt-GdB ist die Funktionsstörung, die den höchsten Einzelwert hat (führende Behinderung). Dann ist im Hinblick auf alle weiteren Funktionsbeeinträchtigungen zu prüfen, ob und inwieweit sich hierdurch das Ausmaß der Behinderung vergrößert. Einzelne Werte werden nicht addiert. Auch andere rechnerische

Modelle hat das Bundessozialgericht (BSG) für unzulässig erklärt.

Leichte Gesundheitsstörungen, die nur einen GdB von 10 bedingen, führen grundsätzlich nicht zu einer Verstärkung der Gesamtbeeinträchtigung. Das gilt nach dem BSG auch, wenn mehrere leichte Gesundheitsstörungen vorliegen. Danach ist denkbar, dass man viele Einzelwerte von 10 hat, die bei der Bildung des Gesamt-GdB nicht beachtet werden. Eine Erhöhung kommt nur in Betracht, wenn sich eine Funktionsbeeinträchtigung auf eine andere besonders nachteilig auswirkt.

Wenn neben der führenden Funktionseinschränkung eine oder mehrere Gesundheitsstörungen mit einem GdB von mindestens 20 vorliegen, hat das BSG einen Grundsatz aufgestellt: Danach erhöhen Einzel-GdB-Werte von wenigstens 20 den Gesamt-GdB nicht automatisch um wenigstens 10 Punkte. Dreh- und Angelpunkt ist im Einzelfall immer, wie sich die Einschränkungen zueinander verhalten. Wenn schon eine der Erkrankungen so stark ausgeprägt ist, dass sich die andere nicht mehr besonders auswirkt, ist der GdB nicht oder nur gering zu erhöhen. Tritt eine Erkrankung hinzu, die einen anderen Lebensbereich betrifft, liegt keine Überschneidung vor. Bei der Gesamtbeurteilung ist weiter zu prüfen, ob sich einzelne Behinderungen gegenseitig verstärken oder nicht. Dafür ist zu schauen, ob sich die Funktionseinschränkungen ungünstig beeinflussen.

IG Metall hilft Die Behörde hält ihre Bewertung in einem Gutachten fest. Gerade wer die Schwerbehinderung zum ersten Mal beantragt, erhält oft eine Ablehnung. Hier empfiehlt sich ein Widerspruch, der innerhalb eines Monats eingelegt werden muss. Mitglieder sollten sich dabei von ihrer IG Metall vor Ort beraten lassen.

Alles, was Recht ist



›DER RECHTSFALL



›BETRIEBSRENTE

Witwenrente: Kein Anspruch bei zu großem Altersunterschied

Eine betriebliche Versorgungsordnung darf Klauseln enthalten, die vorsehen, dass Ehegatten nur dann eine Hinterbliebenenrente erhalten, wenn sie nicht mehr als 15 Jahre jünger als der verstorbene Arbeitnehmer sind. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass die durch diese Klausel unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters gerechtfertigt ist. Denn bei einem Altersabstand von mehr als 15 Jahren ist der gemeinsame Lebenszuschnitt der Ehegatten darauf angelegt, dass die Witwe oder der Witwer einen Teil des Lebens ohne den Versorgungsberechtigten verbringt, so die Richter. Darum ist es legitim, wenn der Arbeitgeber das hiermit verbundene finanzielle Risiko begrenzen will.

► **Bundesarbeitsgericht vom 20. Februar 2018 – 3 AZR 43/17**



›ARBEITSLOSENGELD

Wer sich zu spät arbeitsuchend meldet, wird gesperrt

Wer sich ohne Grund zu spät bei der Arbeitsagentur arbeitsuchend meldet, muss mit einer Sperrzeit auf das Arbeitslosengeld rechnen. Das Bundessozialgericht entschied, dass die Sperrzeit in diesem Fall mit Eintritt der Beschäftigungslosigkeit, und nicht bereits mit der verspäteten Arbeitsuchendmeldung beginnt. Gekündigte sind gesetzlich verpflichtet, sich spätestens drei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Arbeitsagentur arbeitsuchend zu melden, um ohne Sperrzeit Arbeitslosengeld zu erhalten.

► **Bundessozialgericht vom 13. März 2018 – B 11 AL 12/17 R**



›EINKOMMENSTEUER

Haupt- und Zweitwohnung dürfen nicht im Beschäftigungsort liegen

Eine doppelte Haushaltsführung liegt nicht vor, wenn die Hauptwohnung ebenfalls am Beschäftigungsort liegt und die Arbeitsstätte von dieser Wohnung in zumutbarer Weise täglich erreicht werden kann. Der Bundesfinanzhof entschied, dass unter den Bedingungen einer Großstadt und deren Einzugsbereich Pendelzeiten von rund einer Stunde für die Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte üblich und ohne Weiteres zumutbar sind. Ob die tägliche Fahrt zur Arbeitsstätte zumutbar ist, hängt aber von der Würdigung aller wesentlichen Umstände des Einzelfalls ab, so die Richter. Dabei ist naturgemäß die Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsstätte ein wesentliches, aber kein allein entscheidungserhebliches Merkmal.

► **Bundesfinanzhof vom 16. November 2017 – VI R 31/16**



›PFÄNDUNGSSCHUTZ

Altersvorsorgevermögen aus Riester-Renten ist unpfändbar

Das in einem Riester-Vertrag angesparte Guthaben ist nicht pfändbar, wenn die vom Schuldner erbrachten Beiträge tatsächlich gefördert werden und den Höchstbetrag nicht übersteigen. Ausreichend für die Unpfändbarkeit ist, wenn der Vertrag zum Zeitpunkt der Pfändung förderfähig war, der Schuldner bereits einen Zulagenantrag für die entsprechenden Beitragsjahre gestellt hatte und die Voraussetzungen für die Gewährung einer Zulage vorlagen.

► **Bundesgerichtshof vom 16. November 2017 – IX ZR 21/17**

BAföG bei Urlaubssemester wegen Schwangerschaft

Seit 1. Januar 2018 gilt das Mutterschutzgesetz auch für Schülerinnen und Studentinnen ohne Job, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder sie ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum machen. Trotz der Änderung im Mutterschutzgesetz gibt es bisher keine Angleichung im BAföG.

BAföG ohne Ausbildung In der Regel wird BAföG nur für ein tatsächlich betriebenes Studium gewährt. Ist eine Schülerin oder Studentin allerdings wegen ihrer Schwangerschaft daran gehindert, zu studieren, wird BAföG für maximal drei Monate weitergezahlt. Das gilt gleichermaßen bei Teil- und Vollförderung. Der Monat, in dem das Amt über die Schwangerschaft informiert wird, zählt dabei nicht mit. Diese Fortzahlung, ohne zu studieren, gilt übrigens auch, wenn dem Amt eine Krankheit gemeldet wird. Es zählt das ärztliche Attest.

Urlaubssemester beantragen Dauert die Unterbrechung länger als drei Monate, müssen Schülerinnen und Studentinnen eine Beurlaubung beantragen. Ohne Antrag muss das BAföG zurückgezahlt werden, das über die dreimonatige Frist hinaus bezogen wurde.

BAföG-Bezug verlängern Die Förderhöchstdauer des BAföGs wird wegen Schwangerschaft auf Antrag verlängert, und zwar bis zu einem Semester und bei Pflege und Erziehung von Kindern je nach deren Alter um bis zu weitere sieben Semester. Diese Förderung ist dann ein Vollzuschuss – also geschenkt. Voraussetzung für die Zahlung ist allerdings, dass die Schwangerschaft oder Pflege und Erziehung eines Kindes der Grund für die Studienzeitverlängerung ist. Wenn eine Verlängerung des Studiums absehbar ist, kann die Vorlage des BAföG-Leistungsnachweises (nach dem 4. Fachsemester) zudem nach hinten verlegt werden.

Kinderbetreuungszuschlag Studierende, die mit mindestens einem eigenen Kind unter zehn Jahren in einem Haushalt leben, erhalten einen Kinderbetreuungszuschlag. Das ist ein Zuschuss zum BAföG, bei dem für jedes eigene Kind unter zehn Jahren 130 Euro monatlich geleistet wird. Der Zuschlag steht pro Kind nur einem Elternteil zu, muss nicht zurückgezahlt und kann rückwirkend beantragt werden.

Mehr Tipps, Rechtsinfos und Checklisten liefert die IG Metall-Broschüre »Studieren mit Kind«. PDF unter:

► hochschulinformationsbuero.de → **Materialien**

Ratgeber Smartphone am Arbeitsplatz

Tipps Vorsicht mit dem Smartphone im Büro oder der Werkhalle: Viele Funktionen, die man privat ständig nutzt, sind am Arbeitsplatz nicht erlaubt. Manche können sogar zur Kündigung führen. **Von Simon Che Berberich**

Wer wissen will, wie viel Ärger Smartphones am Arbeitsplatz auslösen, kann Till Bender fragen. Bender ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH. Er vertritt Gewerkschaftsmitglieder vor dem Arbeitsgericht. Dabei hat er es immer häufiger mit Fällen rund ums Smartphone zu tun. »Vielen Menschen fehlt die Sensibilität, wann, wie und wo man das Handy benutzen sollte«, sagt der Rechtsschutzexperte. Im schlimmsten Fall kann das zur fristlosen Kündigung führen.

Darf ich das Smartphone am Arbeitsplatz privat nutzen?

Oft duldet der Arbeitgeber die private Smartphone-Nutzung. Das heißt aber nicht, dass Beschäftigte während der Arbeit ständig WhatsApp-Nachrichten checken oder Ebay-Auktionen verfolgen dürfen. Das beeinträchtigt die Arbeitsleistung, die gemäß dem Arbeitsvertrag erbracht werden muss. Wer bei der Arbeit oft das Smartphone in der Hand hat, riskiert eine Abmahnung, in Extremfällen sogar eine Kündigung.

Darf der Arbeitgeber die Smartphone-Nutzung am Arbeitsplatz einschränken?

Ja. Arbeitgeber können zum Beispiel verlangen, dass in Großraumbüros nicht privat telefoniert wird, weil das die Tischnachbarn stört. Das Gleiche gilt fürs Fotografieren oder für Tonaufnahmen (siehe unten). Auch einen zeitlichen Rahmen für die Nutzung kann der Arbeitgeber festlegen. Einschränkungen dürfen aber nicht willkürlich sein und einzelne Beschäftigte nicht benachteiligen. Für unterschiedliche Regeln innerhalb eines Betriebs muss es sachliche Gründe geben. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht.

Darf der Arbeitgeber Smartphones im Betrieb komplett verbieten?

In der Regel nicht. Ein Totalverbot verletzt die berechtigten Interessen der Beschäftigten, das Gerät zum Beispiel in der Pause zu nutzen. Es kann aber Ausnahmen geben: etwa wenn das Smartphone Produktionsabläufe oder empfindliche Messinstrumente stört. Die Gefahr von



Illustration: Martina Hillemann



Smartphone-Ratgeber

Fünf Tipps gegen den digitalen Burn-out

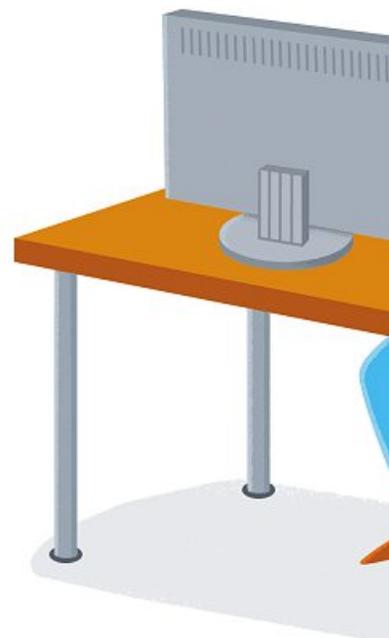
[▶ igmetall.de/smartphone](https://www.igmetall.de/smartphone)

Ratgeber »Erreichbarkeit«

Beschäftigte müssen nicht ständig erreichbar sein.

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

Ein Selfie im Betrieb, WhatsApp während der Arbeitszeit: Was für viele normal ist, kann leicht zu Ärger führen.



Industriespionage rechtfertigt ein komplettes Verbot nicht. Dafür würde es reichen, die Kamerafunktion zu verbieten.

Was gilt bei Diensthandys?

Diensthandys dürfen privat genutzt werden, wenn der Arbeitgeber das erlaubt oder duldet. Wenn es keine offiziellen Regeln dazu gibt, sollten Beschäftigte, die das Smartphone privat nutzen wollen, den Arbeitgeber vorab informieren. Exzessive private Nutzung ist auch mit dem Diensthandy am Arbeitsplatz nicht erlaubt. Übrigens: Diensthandys sind steuerfrei, sie müssen nicht als sogenannter geldwerter Vorteil versteuert werden.

Darf ich Gespräche (heimlich) aufnehmen?

Auf keinen Fall. »Wer Gespräche mit Kollegen oder Vorgesetzten mitschneidet, begeht einen Vertrauensbruch und verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Aufgenommenen«, sagt Gewerk-

schaftsjurist Till Bender. »Das ist eine Straftat und kann zur fristlosen Kündigung führen.« Erst im Januar hat das Hessische Landesarbeitsgericht einen solchen Fall entschieden. Ein Beschäftigter hatte ein Personalgespräch heimlich mit dem Smartphone aufgezeichnet. Die Richter entschieden, dass die fristlose Kündigung in solchen Fällen gerechtfertigt ist. Der Beschäftigte sagte zwar, er habe nicht gewusst, dass die Aufnahme verboten sei. Vor der Kündigung schützte ihn das aber nicht.

Das Mitschneiden ist auch dann nicht erlaubt, wenn das Smartphone offen auf dem Tisch liegt. Wer ein Gespräch aufzeichnen will, muss vorher das Einverständnis aller Teilnehmer einholen.

Darf ich im Betrieb filmen und fotografieren?

Auch hier ist höchste Vorsicht geboten. Arbeitgeber haben das Recht, interne Informationen und Produktionsprozesse zu schützen. Fotografieren in der Montagehalle oder der Buchhaltung kann Betriebsgeheimnisse gefährden. In einem aktuellen Fall wurde einer Frau gekündigt, weil sie eine Aufgabenliste fotografiert hatte. Ihre Begründung: Sie sei kurzichtig, könne den Plan schlecht lesen und wolle ihn »ranzoomen«. Die Arbeitsrichter hoben die Kündigung zwar auf. Eine Abmahnung sahen sie aber als gerechtfertigt an. In vielen Betrieben gibt es zu dem Thema Regelungen. Wer unsicher ist, sollte beim Betriebsrat nachfragen oder, falls es keinen gibt, direkt bei den Vorgesetzten.

Wie bestimmt der Betriebsrat mit?

Wenn ein Arbeitgeber allgemeine Regeln zur Smartphone-Nutzung im Betrieb festlegen will, muss der Betriebsrat beteiligt werden. Solche Regeln betreffen die Ordnung im Betrieb und sind deshalb mitbestimmungspflichtig.

Ist Smartphone-Ortung erlaubt?

Beschäftigte im Außendienst können über ihre Dienstsmartphones vom Arbeitgeber geortet werden. Doch rechtlich sind der Ortung Grenzen gesetzt, schließlich geht es dabei um Persönlichkeitsrechte. Nur in eng begrenzten Ausnahmefällen kann die Ortung zulässig sein – etwa wenn sie der Sicherheit des Arbeitnehmers dient. Sie muss den Beschäftigten kenntlich gemacht werden. Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht. Und nach Feierabend dürfen Beschäftigte ihr Diensthandy auch einfach mal ausschalten.



Foto: Elmur/antennaMedia

Hatschi! Wer mit einem akuten Infekt zur Arbeit erscheint, schadet sich selbst und anderen.

Krank zur Arbeit – ein Fehler!

Zwei Drittel aller Beschäftigten gehen mindestens einmal im Jahr krank zur Arbeit. Das zeigen Untersuchungen für den »DGB-Index Gute Arbeit«. Knapp die Hälfte schleppt sich sogar eine Woche oder länger krank in den Betrieb. Die Gründe: Angst um den Arbeitsplatz, hohe Arbeitsbelastung, schlechtes Betriebsklima.

Wer trotz Krankheit zur Arbeit geht, tut sich keinen Gefallen: Krankheiten werden verschleppt, flammen später umso heftiger wieder auf, womöglich werden sie chronisch. Und nicht einmal die Arbeitgeber haben etwas davon. Kranke machen häufiger Fehler, verursachen häufiger Unfälle, sind längere Zeit weniger leistungsfähig. Laut einer Studie der Initiative Arbeit und Gesundheit wären die Kosten nur halb so hoch, wenn die Beschäftigten gleich zu Hause blieben.

► igmetall.de → Themen → Gesundheit

Kritik am Gesundheitsbonus

Investitionen in Prävention und Gesundheitsschutz lohnen sich für Betriebe. Die Wirksamkeit betrieblicher Prävention ist wissenschaftlich belegt. Sie hilft den Beschäftigten und steigert außerdem die Produktivität der Unternehmen.

Manche Unternehmen setzen dagegen auf sogenannte Gesundheitsprämien. Das heißt: Wer sich selten oder nie krank meldet, bekommt am Jahresende vom Arbeitgeber einen Bonus. Betriebe belohnen ihre Beschäftigten damit für ihre Anwesenheit am Arbeitsplatz. In zahlreichen Betrieben gibt es solche Prämien mittlerweile.

Doch von Ärzten kommt jetzt Kritik: Der Präsident der Landesärztekammer Hessen, Gottfried von Knoblauch zu Hatzbach, hält Gesundheitsprämien für einen Irrweg: Sie könnten dazu führen, dass sich Beschäftigte krank zur Arbeit schleppen, um die Prämie zu kassieren, sagte er dem Hessischen Rundfunk. Das sei eine »falsche Motivation«.

Die IG Metall hält Bonusprogramme ebenfalls für problematisch. Kranke werden dadurch doppelt bestraft: durch die Krankheit selbst und durch den Verlust der Prämie. In verschärfter Form gilt das für chronisch Kranke. Gesundheitsprämien können die Solidarität unter den Beschäftigten schwächen.



Virtuelle Hilfe für Bewerbung

Das Projekt EmpaT hat eine interaktive 3-D-Trainingsumgebung für Bewerbungsgespräche entwickelt. Gefördert wird das System vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Es soll Bewerbern helfen, die eigenen sozialen und emotionalen Fähigkeiten einzuschätzen. In Echtzeit werden Sprache, Mimik und Gestik analysiert. Mehr Informationen findet Ihr unter:

▶ empat-projekt.de

Datenbank für Förderungen

Eine Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) verschafft einen Überblick über Förderprogramme rund um Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Ausbildung und Nachqualifizierung. Dort können Interessierte mit Stichworten nach Förderprogrammen suchen.

▶ ueberaus.de

→ Praxis

→ Förderprogramme

Bildungskosten absetzen

Arbeitnehmer können ihre Ausgaben für Fort- oder Weiterbildung als Werbungskosten steuerlich absetzen, wenn ein Zusammenhang mit dem Beruf besteht. Dies gilt allerdings nur für Aufwendungen, die nicht vom Arbeitgeber übernommen werden. Mehr Informationen gibt es bei der Vereinigten Lohnsteuerhilfe unter:

▶ vlh.de

→ Suche: Fortbildung

Sachverstand fürs Stahlwerk

Verfahrenstechnologe/-in Metall Sie steuern die komplexen Produktionsprozesse in Hüttenwerken. Weil die Arbeit digitaler wird, gibt es ab August eine neue Ausbildungsordnung. Traditionelle Fertigkeiten brauchen sie aber weiterhin.

In der Ausbildungswerkstatt der Hüttenwerke Krupp Mannesmann übt Mark Gies Handgriffe ein, die im Stahlwerk gefragt sind.



Glühende Hitze, Funken, Staub und dazu noch die Höhe – der Arbeitsplatz von Mark Gies in den Duisburger Hüttenwerken Krupp Mannesmann (HKM) verlangt ihm einiges ab: »Hier ist nichts normal, alles ist riesig«, sagt der 26-Jährige über das 70 Meter hohe Stahlwerk, in dem er seine Ausbildung zum Verfahrensmechaniker macht. Das schmälert seine Begeisterung für den Beruf nicht – im Gegenteil.

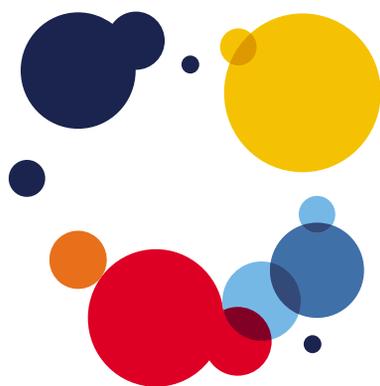
»In der Hütte geht ohne den Verfahrensmechaniker nur wenig«, sagt Mark Gies, der gerade im zweiten Jahr ist. In der Ausbildungswerkstatt von HKM und im Stahl-

werk selbst lernt er die Prozesse und Stationen der Stahlerzeugung von der Roheisenentschwefelung über den Konverter bis hin zu den Gießanlagen kennen, steuern und überwachen. Gefragt sind Sorgfalt, logisches Denken, handwerkliches Geschick und naturwissenschaftliche Kenntnisse.

Modernisierung Das wird auch so bleiben, wenn die Ausbildung im August vom »Verfahrensmechaniker in der Hütten- und Halbzeugindustrie« zum »Verfahrenstechnologen Metall« umbenannt wird. Auf zusätzliche Anforderungen müssen

sich Nachwuchskräfte während der dreieinhalbjährigen Ausbildungszeit allerdings einstellen: Der Umgang mit digitalisierten Steuerungsmechanismen zählt dann genauso zu den Inhalten wie das Thema Nachhaltigkeit, um hohe Energieverluste zu vermeiden. Darüber hinaus soll die Abschlussprüfung möglichst an der Anlage im Betrieb stattfinden.

Auszubildenden stehen vier Schwerpunkte zur Wahl: Es gibt ab August den Verfahrenstechnologen für die Eisen- und Stahlmetallurgie, die Stahlumformung, die Nichteisenmetallurgie und die Nichteisenmetallumformung. An der neuen



Logo: Deutscher Volkshochschul-Verband

Plattform für Onlineselbstlerner

Deutschlands rund 900 Volkshochschulen (VHS) bündeln ihre Kräfte: Mithilfe einer VHS-Cloud wollen sie sich bundesweit vernetzen und so gemeinsam digitale Lernformate entwickeln. Die neuen Möglichkeiten sollen besonders Onlineselbstlernern zugutekommen. Diese Gruppe wird immer größer.

Neue Unterrichtsmodelle können über die VHS-Plattform ausgetauscht werden. Bayerische Volks-

hochschulen haben darauf ebenso Zugriff wie die in Schleswig-Holstein oder Sachsen. Videokonferenzen, Chats oder Foren sollen Lernwillige zusammenbringen, ganz gleich, wo sie in Deutschland leben. Die Ziele sind Vernetzung, Austausch und Wissenstransfer. Bislang war jede Volkshochschule bei der Erstellung der Lernmaterialien und -ideen auf sich allein gestellt.

▶ vhs.cloud



Foto: Thomas Range

Checkliste zur Vorbereitung eines Auslandsaufenthalts

Steht der Entschluss, einen Teil des Studiums im Ausland zu verbringen, gilt es, einige Fragen zu klären. Wie sieht es mit der Finanzierung aus? Welche Programme können genutzt werden? Mit dem Programm Erasmus+ fördert die Europäische Kommission beispielsweise Studienaufenthalte aller Fachrichtungen und Praktika in mittlerweile 33 Ländern.

Orientierung bei der Planung des Auslandsaufenthalts bietet eine Checkliste mit genauem Zeitplan, die der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) aufbereitet hat. Danach empfiehlt es sich, mit der Vorbereitung anderthalb Jahre im Voraus zu beginnen. Ab dann ist es sinnvoll, sich etwa über Förderungsmöglichkeiten wie Stipendien, BAföG oder Studienkredite zu informieren. Weitere Informationen gibt es beim DAAD und bei den Auslandsbüros der Hochschule oder der jeweiligen Fachbereiche.

Die Checkliste des Deutschen Akademischen Austauschdienstes für die Planung des Studienaufenthalts gibt es hier:

► daad.de → Suche: **Checkliste**

Ausbildungsordnung hat Michael Brinkmann, Ausbilder bei HKM, als Bundessachverständiger im Auftrag der IG Metall mitgewirkt.

Die Vergütung im Bereich der Eisen- und Stahlindustrie beträgt ab 1. Mai 892 Euro brutto monatlich im ersten und geht bis 1009 Euro im vierten Ausbildungsjahr. Die genaue Höhe des Entgelts ist auch abhängig von Schichtzuschlägen. Momentan lernen bundesweit insgesamt rund 1900 Auszubildende den Beruf des Verfahrensmechanikers in der Hütten- und Halbzeugindustrie, der Großteil hat zuvor eine Realschule abgeschlos-

sen. Der traditionsreiche Job mit bald neuem Namen ist wichtig für die Wertschöpfungsketten in der Industrie. Bei HKM etwa werden Stahlbrammen für die Produktion von Großrohren und Karosserieaufbauten hergestellt.

Mark Gies findet die Gießanlagen am interessantesten: »Es ist faszinierend, wie der flüssige Stahl gegossen wird und dann erstarrt.« Die Technikenkenntnisse des Verfahrensmechanikers sind dafür sehr wichtig. »Man kann Qualitätsstahl nur erzeugen, wenn man die Produktionsprozesse kennt.«

Jens.Knuettel@igmetall.de

Assistierte Ausbildung nutzen

Die Allianz für Aus- und Weiterbildung, in der auch die IG Metall Mitglied ist, wirbt dafür, das Angebot der assistierten Ausbildung bei Bedarf stärker zu nutzen. Junge Menschen, denen der Einstieg in eine Ausbildung schwerfällt, erhalten dadurch individuelle Unterstützung – genauso wie Betriebe.

Ein Bildungsträger bietet als dritter Partner in der Ausbildung dann allen Seiten Dienstleistungen.

Die Ausbildung wird flexibel gestaltet und der individuellen Situation angepasst.

In der assistierten Ausbildung arbeiten die Auszubildenden in einem normalen Betrieb, schließen einen normalen Ausbildungsvertrag ab und erhalten die normale Vergütung. Mehr Infos findet Ihr beim Bundesinstitut für Berufsbildung:

► bibb.de

→ Suche: **Assistierte Ausbildung**

Anzeige

**GEMEINSAM*
MEHR ERREICHEN.**
UNSER EXKLUSIVES ANGEBOT FÜR SIE.

Bei Abschluss eines ENTEGA Ökoenergie-Vertrags schenken wir Ihnen als IG-Metall-Mitglied eine attraktive Neukundenprämie sowie einen bis zu 100 € BestChoice Shopping-Gutschein!

Jetzt wechseln: entega.de/igmservice oder unter **0800 9011 821** (kostenfreie Servicenummer).

Eine Kooperation mit



EINFACH KLIMAFREUNDLICH FÜR ALLE.

*Neukundenprämie und BestChoice Shopping-Gutschein: Bei Abschluss des Tarifs ENTEGA Ökostrom und/oder des Tarifs ENTEGA Ökogas unter entega.de/igmservice und einer Mindestabnahmemenge von 1.500 kWh Strom bzw. einer Mindestabnahmemenge von 10.000 kWh Gas im ersten Lieferjahr bekommen Neukunden, die IG-Metall-Mitglied sind, einmalig eine für ihr PLZ-Gebiet gültige Neukundenprämie auf ihrer ersten Jahresverbrauchsabrechnung gutgeschrieben und einen 30 € BestChoice Shopping-Gutschein (keine Barauszahlung). Bei Abschluss des Tarifs ENTEGA Ökostrom maxi und/oder des Tarifs ENTEGA Ökogas maxi unter entega.de/igmservice und einer Mindestabnahmemenge von 3.000 kWh Strom bzw. einer Mindestabnahmemenge von 20.000 kWh Gas im ersten Lieferjahr bekommen Neukunden, die IG-Metall-Mitglied sind, einmalig eine für ihr PLZ-Gebiet gültige Neukundenprämie auf ihrer ersten Jahresverbrauchsabrechnung gutgeschrieben und einen 50 € BestChoice Shopping-Gutschein (keine Barauszahlung). Die Neukundenprämie wird Ihnen nach Angabe Ihrer Postleitzahl in unserem Preisrechner angezeigt. Gilt nur für ausgewählte Vertriebsgebiete und in dieser Höhe bei Vertragsabschluss über den vorliegenden Vertriebsweg. Bei anderen Vertriebswegen kann die Höhe der Prämie abweichen. Neukunde in Bezug auf die Gewährung der Prämie ist jeder, der einen neuen oder weiteren Zähler zur Belieferung mit Energie anmeldet, ohne einen anderen Zähler abzumelden. Zusätzlich darf für den neu angemeldeten Zähler mindestens sechs Monate lang kein Vertragsverhältnis zwischen ihm und ENTEGA hinsichtlich der Belieferung mit Energie bestanden haben.

OSTEREIERSUCHE

Ich such' jetzt schon seit zehn Minuten und hab' noch nichts gefunden.

Suchen Sie mal dort, wo Sie sonst nie hinschauen, Chef: In der Entgeltlücke!



Sudoku

	8		2				III	5
I		1	6			3	4	
4		7	1	II	5			
		4		6			2	
	V	3	VIII	1		4		VI
	2			5		9		
			3		1	5	VII	4
	3	5			9	6		
8	IX		IV		6		7	

Sudoku: raetselstunde.com

- 1 = U **Die Preise im April**
- 2 = E **Erster Preis:** eine Tasche »Respekt!«
- 3 = Q **Zweiter Preis:** ein IG Metall-Fußball
- 4 = Y **Dritter Preis:** ein Schweizer Taschenmesser (mini)
- 5 = A
- 6 = - **Einsenden***
- 7 = L Schicke die Lösung mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis
- 8 = A **19. April 2018** per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an:
- 9 = P

► raetsel@igmetall.de

*Maschinell erstellte Lösungszuschriften sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

Die Lösungszahlen in den markierten Feldern als Buchstaben in die entsprechenden Kästchen eingetragen ergeben den gesuchten Begriff.

Lösungswort

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
---	----	-----	----	---	----	-----	------	----

► 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

► DEINE GESCHÄFTSSTELLE



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

► 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

► FUSSBALL-WM-SPIELE IM BLICK



Vom 14. Juni bis 15. Juli 2018 findet in Russland die Fußball-WM statt. Der IG Metall-WM-Planer gibt einen Überblick über alle Spiele, Teams und Spielorte. PDF unter:
► igmetall.de/wm-planer

► HIER WIRST DU MITGLIED



Hier kannst Du Mitglied werden:
► igmetall.de/beitreten

► 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.

► 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.