

metallzeitung



Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 71 | April 2019 | D 4713

Auto, Jobs und Umwelt Warum das für die IG Metall zusammengehört

Tarifabschluss 3,7 Prozent mehr Geld in
der westdeutschen Stahlindustrie

→ Seite 9

Premium Aerotec Airbus-Tochter
übernimmt mehr als 500 Leiharbeiter fest

→ Seite 20

Bezirk

→ Seite 28



›INHALT

- 4 **Europa** Im Mai wird gewählt. Zeit, sich zu informieren und einzumischen – für eine bessere Europäische Union.
- 6 **Holz verarbeitende Industrie** Metallerrinnen und Metaller erhalten kostenlose Tickets für die Messe Ligna in Hannover.
- 7 **Umwelt** Die Klimaexpertin Stella Schaller hat untersucht, was Rechtspopulismus für den Klimaschutz bedeutet.
- 8 **Wandel der Arbeitswelt** Bei Aleris können sie jetzt besser abschätzen, was auf sie zukommt – dank dem Transformationsatlas.
- 10 **Digitalisierung** Agile Methoden verändern die Arbeit in den Büros. Darin stecken durchaus Chancen für Beschäftigte.

Auto, Klima, Jobs und Umwelt: Warum das für die IG Metall zusammengehört

TITEL 12 Wütende Dieselfahrer, ratlose Autokäufer, planlose Verkehrsplaner: In Deutschland herrscht Unsicherheit. Klimawandel, Globalisierung, Digitalisierung – all das erzeugt einen gewaltigen Veränderungsdruck. Doch Klimaschutz und sichere Arbeitsplätze lassen sich verbinden. Dafür müssen Regierung und Unternehmen jetzt aktiv werden.

- 16 **Berufsbildungsgesetz** Der Entwurf des Bildungsministeriums geht in die falsche Richtung. Besser keine Reform als diese.
- 17 **Vereinbarkeit** Mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit – das geht sogar im Schichtbetrieb. Wenn man Neues wagt.
- 18 **Europaparlament** Er ist Metaller, hat früher am Montageband gestanden. Jetzt zieht es Francesco Garippo nach Brüssel.
- 19 **Interview** Belegschaften sind vielfältiger geworden, die IG Metall ebenfalls. Gut so, meint Christiane Benner im Interview.
- 20 **Leiharbeit** Bei Syncreon werden Leiharbeiter nach Belieben gefeuert, bei Premium Aerotec wurden über 500 übernommen.
- 22 **Recht so** Das Bundesarbeitsgericht stärkt die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Sachen Urlaub.
- 23 **Rechtsfall** Wer nach einer Freistellung Arbeitslosengeld bezogen hat, sollte jetzt seinen Bescheid überprüfen lassen.
- 24 **Ratgeber** Immer mehr Menschen zieht es zum Arbeiten ins europäische Ausland. Was dabei zu beachten ist.
- 25 **Versicherung** Gesetzlich Krankenversicherte erhalten künftig eine bessere zahnärztliche Versorgung.
- 26 **Mitarbeitergespräch** Was Beschäftigte beachten sollten, damit sie von ihrem Gespräch mit dem Vorgesetzten profitieren.
- 27 **Ausbildung** Die Abschlussprüfung erfolgreich bestanden – und jetzt? So klappt es mit der Übernahme.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Rätsel/Impressum**

›REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:
18. März 2019



Foto: Ruhrfestspiele Recklinghausen GmbH



Foto: Michael Löwa

Ruhrfestspiele Lust auf Poesie und Politik? Es gibt wieder Karten zu gewinnen für das Theaterfestival an der Ruhr. → Seite 11

Europawahl Francesco Garippo ist Metaller, Betriebsrat und jetzt auch Kandidat fürs Europaparlament. Seine Kollegen sagen: »Er ist einer von uns.« → Seite 18

›LESERBRIEFE

Mobilität der Zukunft I

metallzeitung 2/2019

»Zum Schutz der Umwelt dürfen zukünftig weniger Autos und mehr öffentliche, kostengünstige und ausreichend verfügbare Verkehrsmittel fahren. Die benötigte Energie muss dezentral aus erneuerbaren Energieträgern gewonnen werden, die in Bevölkerungshand und nicht in der Hand der Superreichen sind. Dann wird das auch akzeptiert. Und durch Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich kann auch mit langfristig

sinkender Produktion der Lebensstandard der Beschäftigten gesichert werden.«

Uwe Schnabel, Coswig

Mobilität der Zukunft II

metallzeitung 2/2019

»Bei umweltfreundlichen Autos mit Erdgas- oder Wasserstoffantrieb verschlafen die deutschen Autobauer die Entwicklung. Um diese Arbeitsplätze geht es: umweltfreundlich »made in Germany«. Für E-Autos fehlt in Deutschland noch die Infra-

›FRAGE & ANTWORT

Frauen verdienen durchschnittlich immer noch weniger als Männer. Dazu kursieren unterschiedliche Zahlen. Was stimmt?

Antwort: Frauen verdienen 2018 in Deutschland, unabhängig vom Beschäftigungsumfang und der Stellung im Beruf, durchschnittlich 17,09 Euro brutto je Stunde. Bei den Männern waren es 21,60 Euro nach den Daten des Statistischen Bundesamts. Daraus ergibt sich ein Verdienstunterschied, die sogenannte unbereinigte Entgeltlücke, von 21 Prozent. Die unbereinigte Entgeltlücke lässt sich sowohl mit Gehaltsabständen zwischen einzelnen Berufen als auch mit einer Gehaltslücke zulasten von Frauen in-

nerhalb der jeweiligen Berufe erklären. So arbeiten Frauen etwa überdurchschnittlich häufig in vergleichsweise schlecht bezahlten Berufen und haben seltener Führungspositionen inne.

Bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit ist die Entgeltlücke kleiner: Frauen erhalten dann je Stunde sechs Prozent weniger Entgelt als Männer. Das zeigen die jüngsten verfügbaren Daten der Statistiker. Solche Berechnungen ignorieren aber zentrale Ursachen der Ungleichheit.



Foto: Europäisches Parlament

Ausland Arbeiten im europäischen Ausland? So nehmen Beschäftigte die bürokratischen Hürden leichter. → Seite 24



Foto: dolgachov/PanthenMedia

Mitarbeitergespräch Gute Vorbereitung ist alles – das gilt auch für das jährliche Gespräch mit dem Vorgesetzten. → Seite 26

EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Sozial, ökologisch, demokratisch

Transformation Klimaschutz, Globalisierung und Digitalisierung: Die Veränderungen unserer Zeit sind enorm. Die IG Metall nimmt diese Herausforderungen an.

Die Geschichte der Arbeitswelt ist eine Geschichte des Wandels. Immer wieder zogen technische Neuerungen große Veränderungen nach sich. Von der Einführung der ersten Roboter in der Produktion vor einem halben Jahrhundert bis zum Siegeszug der Computer ab den 80er-Jahren waren davon stets auch Arbeitsplätze betroffen. Manche gerieten in Gefahr, andere kamen hinzu. Also alles wie gehabt? Nein. Die anstehende Transformation der Industrie ist umfassender. Ihre Tragweite ist wahrhaft historisch, denn viele große Umbrüche kommen zusammen. Die Mobilitäts- und Energiewende verwandelt nicht nur die industrielle Leitbranche Automobil. Ob Stahl, Anlagenbau oder Maschinenbau: keine Branche bleibt unberührt. Zugleich verändert die Digitalisierung die Arbeitsabläufe in allen Bereichen und der globale Wettbewerb nimmt weiter zu.

#fairwandel Wir als IG Metall nehmen die Herausforderungen, die daraus erwachsen, entschlossen an. 150 000 Betriebsräte und Vertrauensleute in unseren Branchen werden sich konsequent für die Interessen der Beschäftigten einsetzen. Wir fordern aber auch die Regierungen in Bund und Ländern sowie die Arbeitgeber auf, ihrer Verantwortung gerecht zu werden. Klar ist: Die Politik muss die soziale Gestaltung der Transformation zu ihrem zentralen Projekt machen. Auch die Arbeitgeber müssen endlich aufwachen und in Innovation und Beschäftigung in Deutschland investieren. Von alleine wird hier nichts passieren. Deshalb werden wir Flagge zeigen und Druck machen – ob im Betrieb oder auf der Straße. Am 29. Juni treffen sich Zehntausende Metallerrinnen und Metaller in Berlin. Bunt, vielfältig und laut zeigen wir am Brandenburger Tor: Eine gerechte Transformation geht nur mit uns.

struktur. An jeder Wohnung eine Steckdose ist für mich unvorstellbar. Keine halben Sachen, sondern zukunftsorientiert an die Mobilität gehen!«

Theo Knetzger, Münster

davon spricht niemand, die werden ja von Steuergeld bezahlt. Aus meiner Sicht sollte diese Zwei-Klassen-Gesellschaft abgeschafft werden.«

Georg Rost, Neuhaus

Zwei-Klassen-Gesellschaft

metallzeitung 2/2019

»Über die Renten wird ständig gesprochen – obwohl Rentner im Gegensatz zu Pensionären dafür selbst vorgesorgt haben. Dass die Beamtenpensionen nicht reichen könnten,

GEWONNEN

März-Rätsel

Lösungssumme: »65«

1. Preis: Annett Prang, Oelsnitz
2. Preis: Robin Mühlberger, Kirchheim
3. Preis: Henry Herold, Berka

LESERFOTO

Unterwegs mit der IG Metall

John Jasper ist Betriebsrat bei Thyssen-Krupp Marine Systems (TKMS) in Kiel. Hier sieht Ihr ihn im Urlaub in Sankt Peter-Ording. Die Schirmmütze schützt vor dem typischen Februarwetter an der Küste – und steht ihm doch hervorragend!

Metaller John Jasper in Sankt Peter-Ording – und die IG Metall ist dabei.



Foto: Privat

Seid Ihr auch mit der IG Metall unterwegs? Dann sendet uns Euer Foto: metallzeitung@gmetall.de

Europa geht uns alle an

Informieren und einmischen Am 26. Mai ist Europawahl. Grund genug, einmal etwas näher hinzuschauen. Wer das tut, stellt fest: Europa hat Beschäftigten eine Menge zu bieten. Damit es noch besser wird, müssen wir uns alle einmischen. Denn: Europa geht uns alle an.

Ganz schön forsch Ein Viertel aller Ausgaben für Forschung und Entwicklung weltweit kommt aus der Europäischen Union.

Brexit, Rechtspopulismus, Nationalegoismus – Europa scheint in der Krise. Schaut man aber genauer hin, so gibt es auch hoffnungsvolle Entwicklungen: Vor allem die junge Generation weiß die Vorzüge der Europäischen Union zu schätzen. Sie fühlt sich ganz selbstverständlich europäisch und ist gegen Europaverdruss weitgehend immun. Auch viele Ältere schätzen die europäische Einigung, besonders den Wohlstand und den Frieden der vergangenen Jahrzehnte.

Jetzt, wenige Wochen vor der Europawahl, scheinen diese Vorzüge immer stärker ins Bewusstsein zu rücken: In Umfragen steigt die Zustimmung zu Europa.

Dennoch: Es bleibt noch viel zu verbessern. So muss sich die EU stärker um Lohngerechtigkeit und Arbeitnehmerrechte kümmern. Ein Fortschritt ist die Einrichtung der Europäischen Arbeitsbehörde. Sie soll Arbeitnehmer stärker schützen (siehe dazu den Bericht auf Seite 7). Doch dabei darf es nicht bleiben. Darum hat der Deutsche Gewerkschaftsbund die Kampagne »Europa. Jetzt aber richtig!« gestartet. Ziel ist, Europa demokratischer und sozialer zu machen.

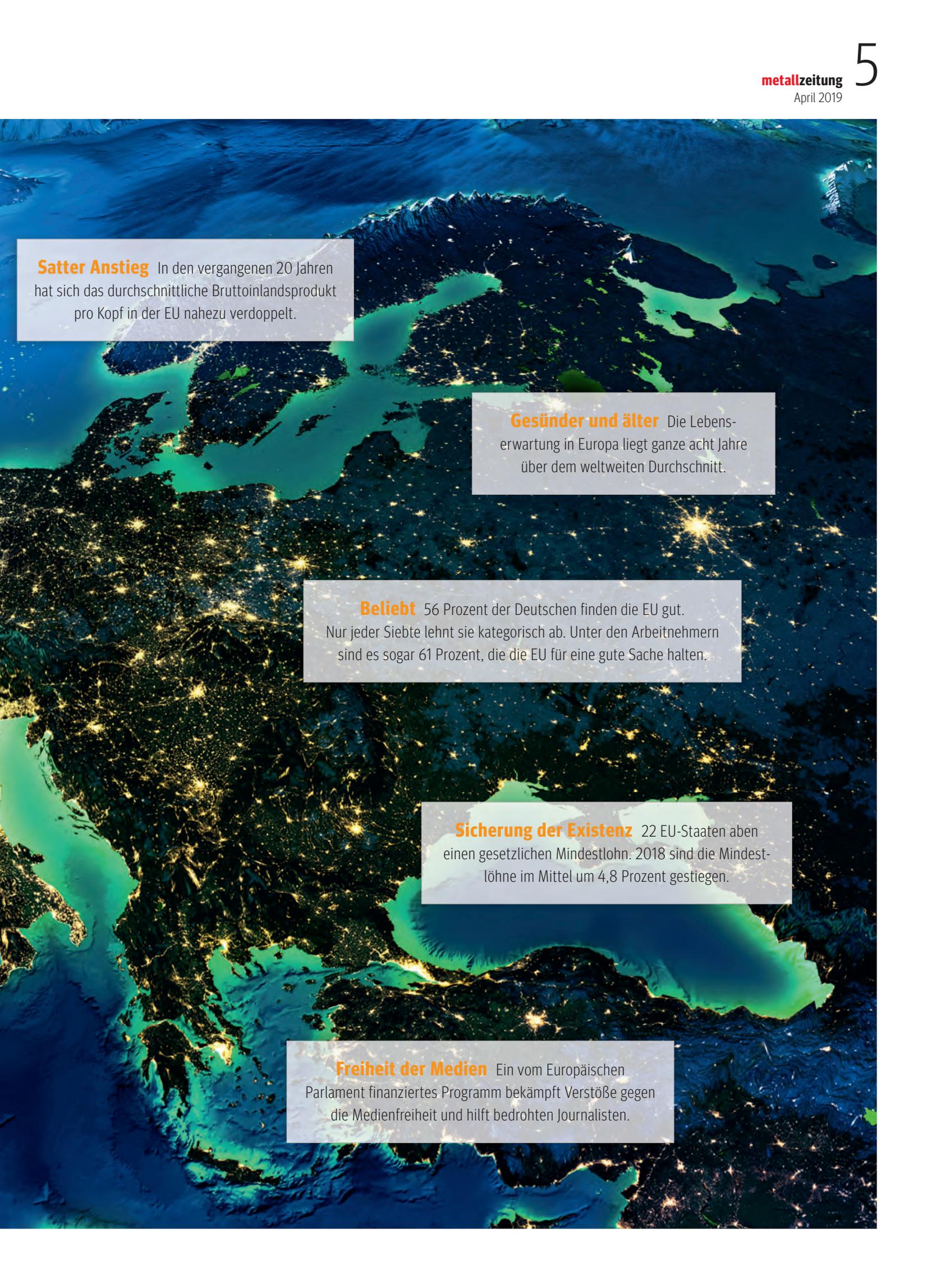
Gut vernetzt 2017 hat die EU Roaminggebühren für Handynutzung abgeschafft. Ein echter Mehrwert.

Sichere Daten Nirgendwo auf der Welt sind die Daten jedes Einzelnen so gut geschützt wie in Europa.

Mehr Infos hier im Internet:

👉 dgb.de/europawahl

👉 igmetall.de/europa



Satter Anstieg In den vergangenen 20 Jahren hat sich das durchschnittliche Bruttoinlandsprodukt pro Kopf in der EU nahezu verdoppelt.

Gesünder und älter Die Lebenserwartung in Europa liegt ganze acht Jahre über dem weltweiten Durchschnitt.

Beliebt 56 Prozent der Deutschen finden die EU gut. Nur jeder Siebte lehnt sie kategorisch ab. Unter den Arbeitnehmern sind es sogar 61 Prozent, die die EU für eine gute Sache halten.

Sicherung der Existenz 22 EU-Staaten aben einen gesetzlichen Mindestlohn. 2018 sind die Mindestlöhne im Mittel um 4,8 Prozent gestiegen.

Freiheit der Medien Ein vom Europäischen Parlament finanziertes Programm bekämpft Verstöße gegen die Medienfreiheit und hilft bedrohten Journalisten.



5 Mio.

Arbeitskräftepotenzial nutzen

Von wegen Arbeitskräftemangel: Deutschland hat ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial von 5,1 Millionen Menschen – neben Arbeitslosen auch Teilzeitbeschäftigte. 12 Prozent von ihnen würden gerne mehr arbeiten, erhalten aber nicht die Möglichkeit dazu. Die IG Metall hat hier mit ihren neuen tariflichen Optionen Alternativen zur Teilzeit geschaffen: Vollzeitbeschäftigte können vorübergehend kürzer arbeiten oder unter bestimmten Voraussetzungen zusätzliche Tage freinehmen. Das sichert dem Arbeitsmarkt Fachkräfte und bewahrt Beschäftigte vor der Teilzeitalle.

Heuschrecken auf Rekordniveau

Sogenannte Private-Equity-Gesellschaften – im Volksmund »Heuschrecken« genannt – haben 2017 insgesamt 274 Unternehmen in Deutschland für die Rekordsumme von 24,5 Milliarden Euro übernommen. Das belegt der »Private Equity Monitor« des Instituts für Arbeit und Technik.

Private-Equity-Gesellschaften sind Finanzinvestoren, die Unternehmen auf Pump kaufen und mit möglichst viel Gewinn weiterverkaufen, oft mit erheblichen Nachteilen für Beschäftigte.

Messe Ligna: kostenlose Tickets für Mitglieder

In Hannover werden Maschinen und Anlagen zur Be- und Verarbeitung von Holz ausgestellt

Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern wieder freien Eintritt für die Ligna, die führende Weltmesse der Holz verarbeitenden Industrie. Vom 27. bis 31. Mai 2019 werden auf dem Messegelände Hannover ein internationales Maschinen- und Werkzeugangebot sowie Neuerungen und Innovationen gezeigt. Auch die Zukunfts-Initiative modernes Tischlerhandwerk (ZIMT) ist auf der Ligna vertreten. Am 28. Mai informiert sie in Halle 12, Stand F06, über Qualifizierung im Tischlerhandwerk.

Das Ticket ist nicht als Fahrkarte im öffentlichen Nahverkehr gültig.

Diesem Link folgen und Aktionscode **fehqw** eingeben:

ligna.de/ticketregistrierung



Die Ligna ist die führende Messe der Holz verarbeitenden Industrie.

So kommt Ihr an Eure Tickets: Registriert Euch auf der Ligna-Website (siehe Link und Aktionscode rechts). Nach erfolgreicher Registrierung erhaltet Ihr Euer personalisiertes E-Ticket per E-Mail zugesandt. Das ermöglicht Euch – ausgedruckt auf Papier oder elektronisch auf dem Smartphone – den Zugang zur Messe. Achtung:

14%

Brexit trifft Deutschland

14 Prozent aller in Großbritannien importierten Waren kommen laut Eurostat aus Deutschland – Platz eins vor China und den USA mit jeweils 9 Prozent. Damit ist Deutschland besonders vom Brexit betroffen. 750 000 Arbeitsplätze hierzulande hängen am Export nach Großbritannien.

Zu wenig Weiterbildung

8 Prozent der Beschäftigten in Deutschland haben 2017 eine Weiterbildung gemacht – weniger als der EU-Durchschnitt (12 Prozent). Das belegen Zahlen des Statistischen Bundesamts.

Laut Umfragen der IG Metall bieten Arbeitgeber ihren Beschäftigten zu wenig Weiterbildung an.

8%

3 Fragen an Stella Schaller

Umwelt Die Klimaexpertin untersucht, was Rechtspopulismus für den Klimaschutz bedeutet.

Wie wirkt sich Rechtspopulismus auf den Klimaschutz aus?

Stella Schaller: Unsere Untersuchung zeigt: Zwei von drei Rechtspopulisten im Europäischen Parlament stimmen regelmäßig gegen Klimaschutzmaßnahmen. Außerdem greifen sie die Grundlagen des Klimaschutzes an: Wissenschaft und Bereitschaft zu internationaler Zusammenarbeit. Für die Klimapolitik der EU bedeutet das heftigen Gegenwind.

Warum ist das Thema für Rechtspopulisten so attraktiv?

Schaller: Es passt in ihre Strategie. Klimaschutz wird als Elitenprojekt präsentiert, das es zu bekämpfen gilt. Der Klimawandel ist aber kein Eliten-thema. Er betrifft uns alle. Von Dürren, sinkender Artenvielfalt, Ressourcenknappheit oder Klimaflucht sind ganze Gesellschaften betroffen.

Viele Menschen fühlen sich durch den Klimaschutz beeinträchtigt – zum Beispiel, wenn sich Strom und Sprit verteuern. Muss Klimaschutz sozialer werden?

Schaller: Klimaschutzmaßnahmen brauchen eine soziale Abfederung, um gesellschaftlich akzeptiert zu werden. In Frankreich ging das schief: Die CO₂-Steuer wurde erhöht, ohne gleichzeitig Reformen für mehr soziale Gerechtigkeit anzustoßen. Umweltschädliche Produkte sollten natürlich teurer werden, das geht aber nur, wenn es gleichzeitig Maßnahmen für Umverteilung gibt. Wir sollten in der Klimapolitik ökologische und soziale Lösungen verbinden und nicht als Gegensatz verstehen.



Foto: Martin Kath Fotografie

Stella Schaller ist Klimaexpertin bei der Berliner Denkfabrik adelphi.



Foto: Marc Dorazillo

Gemeinsam gekämpft – gemeinsam gewonnen: das NG Litef-Team.

Zusammen nötigen Druck aufgebaut

Geplanter Abbau von 100 Stellen bei NG Litef in Freiburg konnte verhindert werden

Zwei Jahre lang haben sie gekämpft, am Ende hat sich alle Anstrengung gelohnt: Gemeinsam mit den Beschäftigten gelang es dem Betriebsrat von NG Litef in Freiburg, den geplanten Abbau von 100 Stellen zu verhindern. »Wir hatten die Kolleginnen und Kollegen von Anfang an ganz auf unserer Seite«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Claus Völker. »Zusammen konnten wir den nötigen Druck aufbauen.«

Vorausgegangen waren monatelange Verhandlungen mit dem Arbeitgeber, die von eindrucksvollen betrieblichen Aktionen begleitet wurden. Gleich nach Bekanntgabe des Stellenabbauplans im April 2017 holt sich der Betriebsrat Unterstützung von der IG Metall und vom IMU-Institut. »Klar war, dass eine einseitige Personalabbaustrategie mit uns nicht zu machen ist«, sagt Marco Sprengler, Geschäftsführer der IG Metall Freiburg. In zwei Zukunftworkshops erarbeiten Beschäftigte und Betriebsrat eine Strategie zur

langfristigen Beschäftigungssicherung beim Freiburger Hersteller von Navigationssystemen und -sensoren, bei dem rund 500 Menschen arbeiten. Die Beschäftigten sehen in der Neujustierung interner Prozesse viel Potenzial. Dazu machen sie sich unter anderem für eine Vertriebsoffensive sowie die Suche nach neuen Marktchancen insbesondere im Bereich Sensorik stark. »Wir haben tolle Ideen erarbeitet, aber unsere Ideen alleine haben die Geschäftsführung nicht umstimmen können«, sagt Claus Völker.

Das gelingt erst, als der Betriebsrat mit Unterstützung der IG Metall Freiburg und anderen Betriebsratsvorsitzenden eine viertägige Betriebsversammlung abhält. Die Beschäftigten machen mit, engagieren sich in neun Workshops. Die Ergebnisse werden als offener Brief der Geschäftsführung übergeben. Und die lenkt ein: Bis Mitte 2021 sind betriebsbedingte Kündigungen jetzt ausgeschlossen.

Arbeitnehmer in Europa vor Sozialdumping schützen

Die Europäische Arbeitsbehörde nimmt Gestalt an. Sie soll grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mehr Schutz vor betrügerischen Geschäftsmodellen bieten. »Die neue Arbeitsbehörde der Europäischen Union sorgt für mehr Fairness und bekämpft Missbrauch, Lohndumping und Sozialversicherungsbruch«, sagt Wolfgang Lemb, geschäftsführendes IG Metall-Vorstandsmitglied. »Die Europäische Union wird so ein Stück sozialer.« Die Behörde soll Verstöße im Bereich der Arbeitsmobilität und bei der Entsendung von Beschäftigten in ein anderes EU-Land verhindern. Briefkastenfirmen dürften es künftig deutlich schwerer haben.

Otto Brenner Preis

Zum 15. Mal vergibt die Otto Brenner Stiftung, die Wissenschaftsstiftung der IG Metall, ihren Preis für kritischen Journalismus. Gewürdigt werden Beiträge über wichtige, aber nicht ausreichend beachtete Themen. 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

Mehr investieren

Ob Schienenwege, Stromnetze oder Schulen: Deutschland investiert zu wenig. Das kritisiert die Europäische Kommission in ihrem neuen Länderbericht. Zwar sind die öffentlichen Investitionen zuletzt gestiegen. Doch der europäische Vergleich zeigt: Gemessen an der Wirtschaftsleistung investiert der deutsche Staat deutlich weniger als andere EU-Länder.

Jugend in Ost und West

Wie tickt die Nachwende-Generation in Ost- und Westdeutschland? Das zeigt eine neue Otto-Brenner-Studie. Junge Ostdeutsche beurteilen demnach die wirtschaftliche Situation ihrer Region deutlich negativer als Westdeutsche und sie sind seltener zufrieden mit den Leistungen der Demokratie.

▶ otto-brenner-stiftung.de

Die Transformation im Betrieb sichtbar machen

Der Transformationsatlas der IG Metall zeigt das Ausmaß des Wandels.

Doch, doch, natürlich, sagt Bernd Feuerpeil, dass etwas passiert, an vielen verschiedenen Stellen im Betrieb, das sehen sie tagtäglich, sie sind ja in alle Entscheidungen eingebunden. »Zum Beispiel gibt es jetzt Tablets für die Staplerfahrer, die anzeigen, wo Material steht, wo es hinmuss«, sagt der Betriebsratsvorsitzende von Aleris, einem großen Hersteller von Walzprodukten aus Aluminium in Koblenz. Oder in der Abteilung für Rechnungsprüfung: Da ist ein Scanner in Betrieb genommen worden, der alle Rechnungen digitalisiert. Ohne Weiteres sei vorstellbar, dass dort bald digitale Technik zum Einsatz kommt, die Rechnungen auch eigenständig prüft und freigibt.

»Und das ist der Punkt«, sagt Feuerpeil. »Wir wissen, dass die Digitalisierung bei uns Einzug hält, wir wissen, dass sich viel verändert. Aber wir haben keinen detaillierten Überblick, in welchen Bereichen in welcher Geschwindigkeit Veränderungen eintreten – und vor allem, was das für unsere 1400 Kolleginnen und Kollegen bedeutet, die am Standort arbeiten.«

Das sichtbar zu machen, ist Aufgabe und Ziel des Transformationsatlas, den die IG Metall auf den Weg gebracht hat. Bis Ende April soll er in rund 3000 Betrieben überall in Deutschland erstellt werden – und so einen tiefen Einblick ermöglichen. Einerseits soll der Atlas konkrete betriebliche Veränderungen und den entstehenden Handlungsbedarf aufzeigen. Andererseits soll er einen Überblick geben über Ausmaß, Struktur und Auswirkungen der Transformation. »Der Atlas zeigt die Hotspots der Veränderung«, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. »Mit ihm wird es möglich, eine abgestimmte betriebs- und gewerkschaftspolitische Strategie zu entwickeln.«

In Koblenz, bei Aleris, haben sie sich einen Vormittag Zeit genommen – und sich

gemeinsam als Team an die Erstellung des Atlas gemacht. Im Workshop diskutierten sie dazu Leitfragen, etwa: Welche Veränderungen treten absehbar in den nächsten Jahren im Betrieb auf? Welchen Einfluss hat die Digitalisierung auf die Arbeitsbelastungen? Oder: Welche Faktoren beeinflussen absehbar die Beschäftigung?

»Wir haben die Fragen nicht stoisch beantwortet«, erzählt Bernd Feuerpeil, »wir sind durch sie in eine Diskussion gekommen, bei der es immer wieder auch Kontroversen gab, etwa bei der Frage, inwieweit das Unternehmen die Beschäftigten bereits ausreichend für neue Anforderungen qualifiziert. Am Ende haben wir Ergebnisse bekommen, eine farblich und grafisch aufbereitete Übersicht, auf deren Basis wir nun eine eigene Strategie entwickeln können.«

Gemeinsame Strategie Diese Strategie, das ist Bernd Feuerpeil und seinem Team beim Erstellen des Atlas deutlich geworden, muss vor allem steigenden Qualifizierungsbedarf, wachsende Arbeitsbelastungen und Beschäftigungsschutz in den Blick nehmen. »Es hat sich gezeigt, dass Digitalisierung im Produktionsbereich oftmals zur belastenden Arbeitsverdichtung führt, weil die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen vollkommen durchgetaktet wird. Gleichzeitig ist offenkundig, dass die Beschäftigten noch nicht ausreichend für die neuen Techniken qualifiziert werden, dass vor allem die Ausbilder gut vorbereitet werden müssen. Wir müssen etwas tun.« Das werden sie. »Der Transformationsatlas hat uns gezeigt, an welchen Stellen Handlungsbedarf besteht«, sagt Bernd Feuerpeil. »Nun liegt es an uns, den Wandel zu gestalten. Als Nächstes wollen wir über eine Betriebsvereinbarung die Themen Belastung, Qualifizierung und Beschäftigtenschutz regeln.«

Jan.Chaberny@igmetall.de



Mit dem Transformationsatlas will die IG Metall betriebliche Umbrüche identifizieren und Strategien zur Gestaltung des Wandels entwickeln.



Foto: Thomas Range

Der Druck der Beschäftigten hat gewirkt: Stahlarbeiter im Nordwesten erhalten 3,7 Prozent mehr Entgelt und eine zusätzliche tarifliche Vergütung.

Mehr **Arbeitszeitsouveränität**

Eisen und Stahl Für die Beschäftigten der nordwestdeutschen Eisen- und Stahlindustrie gibt es deutlich mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Möglich gemacht hat das der enorme Einsatz der Beschäftigten bei Warnstreiks. **Von Norbert Hüsson und Jens Knüttel**

In der Stahltarifrunde lief es wie manchmal beim Fußball: Die Arbeitgeber spielten auf Zeit, sodass ihnen die Beschäftigten schließlich die Gelbe Karte zeigen mussten: mit massiven Warnstreiks.

Bei den Warnstreiks an allen Standorten der nordwestdeutschen Eisen- und Stahlindustrie ist die Stimmung hervorragend, die Beteiligung noch höher als sonst. Insgesamt 26.000 Stahlarbeiter machen mit. Und am Ende wirkt der Druck auf die Arbeitgeber: Für die 72.000 Beschäftigten der nordwestdeutschen Stahlindustrie gibt es deutlich mehr Geld. Für Januar und Februar 2019 erhalten sie einmalig 100 Euro. Rückwirkend ab März steigen die Löhne und Gehälter um 3,7 Prozent. Die Auszubildenden erhalten in zwei Stufen je nach Ausbildungsjahr eine Erhöhung der Auszubildendenvergütung zwischen 88 und 188 Euro. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 26 Monaten und gilt bis Februar 2021.

Neu ist: Ab 2020 erhalten alle Beschäftigten eine zusätzliche tarifliche Vergütung in Höhe von 1000 Euro, die im Juli ausgezahlt wird. Sie ist tarifydynamisch, steigt also mit jeder Tarifierhöhung. Stahlwerkerinnen und Stahlwerker können diese Vergütung in freie Tage umwandeln. Möglich sind bis zu fünf freie Tage. Wieviel Freizeit der Einzelne nehmen kann, hängt davon ab, wie viele Beschäftigte Geld gegen Zeit tauschen wollen. Stellen viele einen Antrag, kann sich die Zahl der eintauschbaren Tage reduzieren. Können nicht alle gewünschten freien Tage realisiert werden, werden sie ausgezahlt. Es verfällt nichts.

Entlastung bei Schicht Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, sagt: »Die Möglichkeit, die zusätzliche tarifliche Vergütung von 1000 Euro in freie Tage umwandeln zu können, schafft mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit und eine Ent-

lastung bei der Schichtarbeit. Damit ist uns nach dem Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie auch in der Stahlindustrie ein wichtiger Schritt in Richtung mehr Arbeitszeitsouveränität gelungen.«

Außerdem haben sich IG Metall und der Arbeitgeberverband Stahl in der fünften Verhandlungsrunde darauf geeinigt, die Tarifverträge zu Altersteilzeit, Beschäftigungssicherung und Werkverträgen zu verlängern. Es wurde auch eine Verhandlungspflicht zur tariflichen Absicherung der dual Studierenden vereinbart.

»Das Ergebnis kann sich sehen lassen«, betont der nordrhein-westfälische IG Metall-Bezirksleiter und Verhandlungsführer Knut Giesler. Sein Dank gilt den engagierten Stahlarbeitern: »Ohne diesen großen Rückhalt hätten wir dieses große Tarifpaket nicht schnüren können.«

[igmetall.de/stahl-tarifrunde](https://www.igmetall.de/stahl-tarifrunde)

Agile Methoden und selbstbestimmtes Arbeiten: Das passt gut zusammen – wenn man es richtig angeht. Torsten Hartmann, Tobias Afsali und Sonja Szicher vom BMW-Betriebsrat achten darauf.



Foto: Carolin Bachmann/BMW Group

Kreatives Arbeiten im Büro

Digitalisierung Agile Methoden ziehen in die Büros ein, sie verändern die Arbeit der Beschäftigten grundlegend. Für die Kolleginnen und Kollegen können die Arbeitsformen attraktiv sein – wenn sie richtig gestaltet sind. Das zeigt das Beispiel BMW in München.

Wie das so ist mit neuen Begriffen, mit neuen Methoden, sie klingen ja immer smart und spannend, ein verführerischer Sound: agiles Arbeiten etwa. Klingt das nicht gut? »Natürlich«, sagt Torsten Hartmann, 52 Jahre, Betriebsrat der BMW Group IT in München, ein schneller, wacher Mann, in Chemnitz geboren, eine Ausbildung zum Facharbeiter für Maschinenbau absolviert, später hat er in Zwickau Maschinenbau studiert und promoviert, seit 1998 ist er bei BMW. »Aber das ist nicht die Frage. Die Frage ist, ob agiles Arbeiten klappt. Und was es für die Beschäftigten bedeutet.«

Nun: Es kann klappen, und es klappt sogar sehr gut, das kann Torsten Hartmann heute, nach eineinhalb Jahren Probephase in zwei Abteilungen mit rund 120 Beschäftigten, sagen – und das bestätigt auch seine Betriebsratskollegin Sonja Szicher, die mit ihm dieses Pilotprojekt begleitet.

Neue Anforderungen Nicht so leicht ist die zweite Frage zu beantworten, die Frage, was es für die Beschäftigten bedeutet, in agilen Strukturen zu arbeiten. »Das ändert viel«, sagt Tobias Afsali, der sich im Gesamtbetriebsrat auch um Digitalisierung kümmert. »Deshalb ist es wichtig, dass der Betriebsrat von Anfang an eng in die Konzeption eingebunden ist. Wenn man es richtig anpackt, kann agile Arbeit zu mehr Selbstbestimmung führen. Dazu ist es nötig, tatsächlich neue Strukturen zu schaffen und nicht einfach irgendwo ein Label anzukleben.«

Im Pilotprojekt bei BMW München haben sie neue Strukturen geschaffen, aber eben noch

mehr. »Es genügt nicht, Strukturen wie vom Reißbrett einzuführen«, sagt Tobias Afsali. »Agile Arbeit funktioniert nur, wenn die Beschäftigten auch Ressourcen bekommen. Wenn sie ermächtigt werden, selbstbestimmt und kreativ zu arbeiten.«

Darauf kommt es beim agilen Arbeiten an: Dass man zu schnellen Lösungen kommt, kreativ ist, wendig und auf neue Anforderungen reagieren kann. »Ursprünglich kommt Agilität aus der Softwareentwicklung«, sagt Betriebsrat Torsten Hartmann. »Es bedeutet, dass ein Produkt von sich selbst organisierenden Teams in kleinen Schritten entwickelt wird.« Für Christiane Benner können agile Methoden die Arbeit der Beschäftigten interessanter und abwechslungsreicher machen. »Wenn agiles Arbeiten zu mehr Selbstbestimmung und zu mehr Gestaltungsspielräumen führt, begrüßen wir das«, sagt die Zweite Vorsitzende der IG Metall. »Es braucht drei wichtige Zutaten, damit aus agiler Arbeit gute Arbeit wird: Gestaltung, Mitbestimmung und Beteiligung der Beschäftigten.«

Die hat es in den beiden IT-Abteilungen bei BMW in München von Anfang an gegeben. »Wir haben Strukturen abgebaut, um den agilen Teams Platz zu schaffen«, sagt Torsten Hartmann. Eine Hierarchieebene, die Gruppenleitung, wurde transformiert, die fachlichen, prozessualen und disziplinarischen Führungsfunktionen neu verteilt. Abteilungsleiter haben jetzt nicht mehr zum Beispiel fünf geschlossene Gruppen unter sich, sondern einen Bereich von beispielsweise 60 Kolleginnen und Kollegen. »Die können jetzt schnell

an verschiedenen Stellen eingesetzt werden, das kommt gut an.« Diese Teams sind Kern der agilen Arbeitsform. Die meisten bestehen aus sieben Beschäftigten, arbeiten produktbezogen in Sprints, in einzelnen Entwicklungsphasen, die von täglichen Meetings flankiert werden. Vor allem arbeiten sie mit umfassender Verantwortung. »Bislang gab es ein Teilprojekt, das sich ein neues Produkt ausgedacht hat, ein zweites, das programmierte, ein drittes, das getestet und ein viertes, das das Produkt betrieben hat«, sagt Torsten Hartmann. »Das führte zu Reibungsverlusten und unklarer Verantwortung innerhalb des Projekts.«

Arbeiten im Team Wenn nun etwa eine App entwickelt werden soll, die einen Überblick über den Bestand von Frontscheiben für den 3er-BMW gibt, wird ein agiles Team beauftragt, das von der Planung über die Programmierung bis zum Betreiben alles in der Hand hat. Es verfügt über drei Funktionen: Bei BMW gibt es einen »Product Owner«, der die fachliche Führung innehat, Aufgaben priorisiert, mit dem Kunden im Kontakt ist. Es gibt einen »Agile Master«, der für prozessuale Führung zuständig ist, reibungsloses Arbeiten ermöglicht. Schließlich gibt es einen »Line Manager«, der sich auf disziplinarische Führung konzentriert. »Die Aufgabe der Drei ist, dem Team den Rücken freizuhalten«, sagt Torsten Hartmann. »Es geht nicht um Kontrolle, sondern um Freiräume.« Am IT-Standort bei BMW in München ist man dabei, die passenden Strukturen praxistauglich zu schaffen. **Jan.Chaberny@igmetall.de**

Poesie und Politik bei den Ruhrfestspielen

Gewerkschaftsmitglieder erhalten vergünstigte Karten. metallzeitung verlost zwei Karten für die Aufführung »Beytna«

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.

Poesie und Politik Diese Saison – die erste unter Leitung des neuen Intendanten Olaf Kröck – steht unter dem Motto »Poesie und Politik«. Inhaltlich geht es um Themen wie das Zusammenleben verschiedener Kulturen, Abschottungsfantasien in Europa, romantische Sehnsüchte nach Lebendigkeit im Spätkapitalismus und Strukturen des Populismus. 90 Produktionen mit rund 210 Veranstaltungen, davon drei Eigenproduktionen, eine Uraufführung, sieben Deutschlandpremierer und eine Kunstausstellung werden zwischen dem 1. Mai und dem 9. Juni im Ruhrfestspielhaus in Recklinghausen und in zahlreichen weiteren Spielstätten zu sehen sein. Beteiligt sind mehr als 850 Künstlerinnen und Künstler aus rund 16 verschiedenen Ländern, darunter Nami-



Foto: D. Matvejev/Ruhrfestspiele Recklinghausen GmbH

Die Ruhrfestspiele stehen in diesem Jahr unter dem Motto »Poesie und Politik«. Beim Tanzabend »Beytna« (oben) geht es um Gastfreundschaft – und damit auch um gutes Essen.



Mehr Infos

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

Zu gewinnen

metallzeitung verlost dreimal zwei Karten für die Aufführung »Beytna« am 4. Mai um 20 Uhr. Schreibt bis 12. April eine E-Mail mit Namen, Adresse und dem Betreff »Ruhrfestspiele« an: metallzeitung@igmetall.de

Auf dem Weg zur Gleichstellung bleibt viel zu tun

Frauen sind gegenüber Männern in Deutschland nicht gleichgestellt. Fast drei Viertel der Bundesbürger teilen 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts diese Aussage laut einer repräsentativen Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Forsa im Auftrag der IG Metall.

Die Ungleichbehandlung betrifft nach Einschätzung der Befragten vor allem die ungerechte Entlohnung (76 Prozent), Führungspositionen in der Wirtschaft (71 Prozent) und das Berufsleben insgesamt (55 Prozent/Mehrfachnennungen möglich). »Der beste

Schutz vor ungleicher Bezahlung zwischen Frauen und Männern sind Tarifverträge und Mitbestimmung«, sagt Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall. »Gleiche Bezahlung von Männern und Frauen ist nach wie vor eine zentrale Stellschraube für mehr Geschlechtergerechtigkeit.«

Familienfreundlich Nach der Forsa-Umfrage sind für vier Fünftel der Befragten familienfreundliche Arbeitszeiten für Mütter und für Väter wirkungsvolle Maßnahmen, um das berufliche Fortkommen

Frauen sind gegenüber Männern in Deutschland nicht gleichgestellt

Vor allem in diesen Bereichen sehen die Befragten (Zustimmung in Prozent) Ungleichbehandlungen:

Ungerechte Entlohnung **76 %**

Führungspositionen in der Wirtschaft **71 %**

Berufsleben insgesamt **55 %**

Quelle: Forsa-Umfrage im Auftrag der IG Metall

von Frauen zu fördern. Ebenfalls 80 Prozent befürworten die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, sowie bessere Angebote für die Kinderbetreuung.

Rückkehrrecht Auch die vorübergehende Absenkung der Arbeitszeit sowie die zeitweilige Unterbrechung der Erwerbsarbeit mit einem Rückkehrrecht in den Betrieb sind nach Ansicht der Befragten wichtig für die Erwerbchancen von Frauen. Dem trägt der Tarifabschluss für die Metall- und Elektroindustrie von 2018 Rechnung.



Auto, Jobs und Umwelt: Warum das für die IG Metall zusammengehört

Wütende Dieselfahrer, ratlose Autokäufer, planlose Verkehrsplaner: Im Autoland Deutschland herrscht Unsicherheit. Doch Klimaschutz und sichere Arbeitsplätze lassen sich verbinden. Aber dafür müssen Regierung und Unternehmen endlich aktiv werden. **Von Simon Che Berberich**

Fotos: AUDI AG / Stefan Warter; BMW Group / Enes Kurevli; Daimler AG: Dirk Weyhenmeyer; Marquardt; Porsche AG; Porsche AG / Marco Prosch; Thomas Ränge; PPM/Picture/Stockphoto

Ein Mittwochmorgen Mitte März in Stuttgart-Feuerbach: Vor Tor 1 des Bosch-Werks stehen 3500 Beschäftigte, mit Fahnen und Signalhörnern. Einer von ihnen ist der Industriemechaniker Silas Berk* (30). Wer ihn an diesem Tag nach seiner Zukunft fragt, spürt vor allem eines: Ungewissheit.

»Ich bin seit über zehn Jahren bei Bosch. Aber zurzeit fühlt es sich an, als wäre ich befristet«, sagt er. »Man kann keine Pläne machen, egal ob Familiengründung oder Häuslebau.«

Die Sorgen des Metallers kommen nicht von ungefähr. Das Bosch-Werk in Feuerbach ist auf Dieselbauteile spezialisiert. Doch der Absatz von Dieselaautos ist eingebrochen. Drohende Fahrverbote verunsichern Kunden und Berufspendler. Vom klimafreundlichen Image ist nach Abgaskandal und Stickoxid-Debatte wenig geblieben.

Längst hat die Unsicherheit auch die Boschler erfasst. Doch die wehren sich jetzt. Mit einer Betriebsversammlung plus Kundgebung machen sie Druck für ihre Forderungen: Investitionen in Zukunftsprodukte, Beschäftigungssicherung, Perspektiven für die Diesel-Standorte. Die Unternehmensführung will lieber über Personalabbau und Dreißigstundenwoche reden.

So weit, so normal?

Neue Qualität Der Streit um Standorte ist so alt wie die Industrialisierung. Ob bei Einführung der Produktionsroboter in den 1960er-Jahren oder dem Siegeszug der Computer ab den 80ern: Immer wieder standen Jobs auf der Kippe, andere entstanden neu.

Doch was Berk bei Bosch gerade erlebt, ist etwas völlig Neues. Es sind Symptome des Umbruchs, in dem sich das Industrieland Deutschland befindet. Es wird nicht nur eine Technologie durch eine andere ersetzt, sondern es wirken mehrere Entwicklungen zusammen: Klimawandel, Globalisierung, Digitalisierung und Alterung der Gesellschaft. All das erzeugt einen gewaltigen Veränderungsdruck, eine

* Name von der Redaktion geändert

Transformation. Wie unter einem Brennglas zeigt sich das im Großraum Stuttgart, mit seiner Abhängigkeit von der Autoindustrie und ihren vielen Zulieferern.

Aus abstrakt wird konkret Einer, der die Veränderungen täglich spürt, ist Uwe Schwarte, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats beim Autozulieferer Mahle. Mahle produziert Kolben, Zylinder, Ventilsteuerungen. Alles für den Verbrennungsmotor. »Die Kollegen fragen mich oft: Wie geht es mit unserem Standort weiter? Habt ihr schon einen Weg?«, sagt Schwarte. »Die ehrliche Antwort lautet: Wir müssen zurzeit auf Sicht fahren, so wie alle. Aber wir tun alles, was möglich ist.«

Konkret heißt das: Der Mahle-Betriebsrat versucht, inmitten der Unsicherheit so viel Sicherheit wie möglich herzustellen. Bereits 2016 haben Schwarte und sein Team die Betriebsvereinbarung »Zukunft und Beschäftigungssicherung« abgeschlossen. Darin steht die Verpflichtung, für alle Mahle-Standorte Zukunftskonzepte zu entwickeln.

Seitdem ist die Entwicklung von Mahle Dauerthema in Werkhallen und Büros. Experten des Stuttgarter Forschungsinstituts IMU kommen in die Mahle-Betriebe und machen Workshops mit den Beschäftigten. Sie sammeln Daten und Erfahrungswissen: Welcher Standort kann was besonders gut und wo gibt es Schwächen? Welche Produkte werden für E-Autos gebraucht? Welcher Mahle-Standort könnte welches dieser Produkte besonders gut herstellen? Wo sitzen mögliche Kunden? Mittlerweile haben 7 von 25



Das bedeuten die neuen CO₂ - Grenzwerte

Die EU hat die CO₂-Grenzwerte für Pkw deutlich verschärft. Die Emissionen neuer Autos müssen bis 2030 um 37,5 Prozent reduziert werden (im Vergleich zu 2021). Um das zu erreichen, müssen in Deutschland bis zu 50 Prozent der Neufahrzeuge über einen E-Antrieb verfügen. Dadurch könnten in der deutschen Autoindustrie rund 150 000 Arbeitsplätze wegfallen.





►►► deutschen Mahle-Standorten diesen Prozess durchlaufen. Investitionen in neue Technologie, neue Produkte und Qualifizierung – die Betriebsräte fordern konkrete Pläne für den ganzen Konzern, festgeschrieben in einer neuen Betriebsvereinbarung. Darüber wird 2019 verhandelt. »Wir lassen keinen Standort zurück«, sagt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Schwarte. »Wir wollen Antworten auf die Frage: Was stellt Standort X in fünf Jahren her?«

Dass diese Antworten nicht leicht zu bekommen sind, ist dem Metaller klar. »Die Verhandlungen über die neue Betriebsvereinbarung werden konfliktreich sein.« Doch das ist nichts Neues. Auch die aktuelle Betriebsvereinbarung gab es nicht zum Nulltarif.

»Wir mussten ordentlich Druck machen«, sagt Schwarte. »Der Betriebsrat hat Mehrarbeit abgelehnt, das Tagesgeschäft blockiert. Die Kolleginnen und Kollegen haben uns auf dem Hof Rückendeckung gegeben: Wir wollen diese Zusagen und wir kämpfen gemeinsam dafür.«

Fixpunkt Paris So unübersichtlich die Debatte um Auto, Klima, Umwelt teilweise ist: Es gibt Fixpunkte. »Wir unterstützen die Pariser Klimaziele. Außerdem

haben wir konkrete Vorschläge, wie der Verkehrssektor zum Klimaschutz beiträgt«, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.

Was ihn nervt, ist die Art, wie in Deutschland über das Thema diskutiert wird. Wie Pendler an den Pranger gestellt und die Interessen der Beschäftigten ignoriert werden. Wie die Dramatik der Veränderungen unterschätzt wird und wie unsystematisch das Großprojekt Verkehrswende angegangen wird.

»Wir stehen vor massiven Umbrüchen in der Industrie – dem Rückgrat unseres Wohlstands«, sagt Hofmann. »Das kann düster enden, wenn die Bundesregierung nicht endlich handelt und Rahmenbedingungen für eine gelingende Mobilitäts- und Energiewende schafft.«

Nötig wären konkrete Maßnahmen für alle wichtigen Bereiche: Energieerzeugung und Stromnetze, Ladeinfrastruktur für E-Autos, Batteriezellenproduktion in Deutschland, Strukturhilfen für betroffene Regionen und der Ausbau von Bildung und Qualifizierung. Ideen dazu entwickelt eine Expertenkommission der Bundesregierung, in der auch die IG Metall vertreten ist. Eine konsequente Umsetzung ist aber noch nicht absehbar.

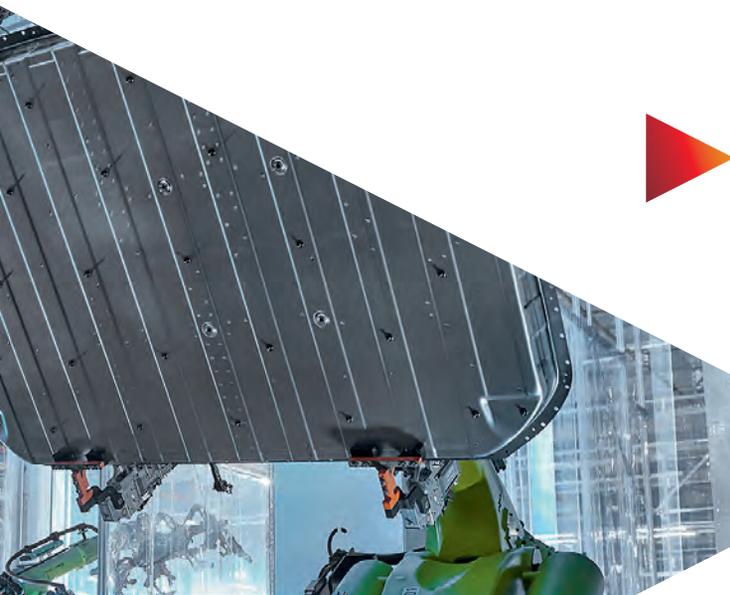
Was für den IG Metall-Vorsitzenden gar nicht geht: Dass Autos und Autofahrer pauschal verteufelt werden. »Wir brauchen keinen Kulturkampf ums Auto, das ist die völlig falsche Spur«, sagt er. »Das Ziel muss lauten: Die modernste Autoindustrie der Welt entwickelt umweltverträgliche Mobilität und baut die Autos



Das fordert die IG Metall

- Sichere und tarifgebundene Arbeitsplätze
- Recht auf Weiterbildung
- Klimaschutzziele einhalten
- Investitionen in innovative und nachhaltige Industrie
- Öffentliche Infrastruktur massiv ausbauen
- Mehr Mitbestimmung in der Wirtschaft
- Mehr Beteiligung im Betrieb





Das bedeutet »Transformation«

Der Begriff beschreibt einen grundlegenden Umbruch in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Die Triebkräfte der Transformation sind Digitalisierung, Globalisierung, Elektrifizierung, Klimawandel und die demographische Entwicklung.

Die IG Metall hat sich zum Ziel gesetzt, diesen Wandel im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Die Transformation muss sozialen Fortschritt bringen – für alle.

Die IG Metall erfasst zurzeit systematisch, welche Veränderungen in einzelnen Unternehmen anstehen (siehe Seite 8: Transformationsatlas).



der Zukunft – egal ob sauberer Diesel, Elektro- oder Wasserstoffauto. Unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben können das.«

Zukunft produzieren Wer wissen will, wie sich die Transformation im Betrieb gestalten lässt, kann Michael Häberle fragen.

Der Metaller ist Betriebsratsvorsitzender bei Daimler in Stuttgart-Untertürkheim. Das Werk ist zwar das Herz des Daimler-Konzerns. Trotzdem lief der Standort 2017 Gefahr, beim Technologiewandel abgehängt zu werden.

»Das Werk platzt aus allen Nähten«, sagt Häberle. »Das ist zwar schön, aber es hätte auch bedeuten können: Die Transformation findet woanders statt.«

Es ging um die Produktion von E-Autos und deren Einzelteilen, in die Daimler Milliarden investiert. Wo wird diese Produktion angesiedelt?

Für den Betriebsrat steht fest: Ein Teil muss ins Stammwerk nach Untertürkheim. Nur so wären Arbeitsplätze dauerhaft zu sichern. Es beginnt ein zähes Ringen mit der Konzernführung. Die Manager wollen das Werk nicht erweitern. Stuttgart sei zu teuer im Vergleich mit anderen Standorten.

Belegschaft und Betriebsrat bleiben hart. Es kommt zu mehreren Betriebsversammlungen, was sich bei einem Werk mit 20 000 Beschäftigten schnell zu hohen Arbeitszeitausfällen summiert. Viele Beschäftigte sind sauer über den Vorschlag der Konzernleitung, eine Batteriemontage nur als ausgegliederte GmbH nach Stuttgart zu holen – spricht: als Sparmodell.

Am Ende kommt es anders: Per Betriebsvereinbarung holt der Betriebsrat zwei Batteriemontagen an den Neckar, ohne Sparmodell. Dazu kommen Produktionszusagen für Verbrennungsmotoren. Untertürkheim wird obendrein für die Brennstoffzelle aufgestellt – wenn sie nachgefragt werden sollte, kann sie geliefert werden.

»Die Betriebsvereinbarung hat Mut gemacht«, sagt Häberle. »Viele Kolleginnen und Kollegen haben gesehen: Zusammen kann man viel bewegen.«

Gefährliche Untätigkeit Eine soziale und ökologische Transformation – dafür kämpfen Metaller überall im Land. Doch zur Wahrheit gehört auch: Betriebsvereinbarungen allein werden es nicht richten, mögen sie noch so zukunftsweisend sein. Eine erfolgreiche Transformation braucht die richtigen Rahmenbedingungen. Unternehmen und viele politisch Verant-

wortliche unterschätzen immer noch, was dazu alles notwendig ist.

Beispiel Mobilität: Millionen Menschen in Deutschland sind aufs Auto angewiesen, um zur Arbeit zu kommen. Das Autofahren massiv zu verteuern oder per Fahrverbot unmöglich zu machen, bringt Betroffene in eine Notlage. Statt Pendler unter Druck zu setzen, sollte es Angebote geben. Das bedeutet vor allem: massiver Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs. Doch die Schiene wird seit Jahrzehnten kaputtgespart. Das Geld aus dem aktuellen Bundesverkehrswegeplan reicht bei Weitem nicht, um die Fahrgastzahlen zu verdoppeln, wie es im schwarz-roten Koalitionsvertrag angepeilt wird.

Auch die Unternehmen sind in der Bringschuld. Längst könnte die Luft in den Städten sauberer sein, würde es nicht an Elektrobussen und E-Lieferwagen fehlen. Doch es gibt kein ausreichendes Angebot.

Schließlich geht es auch um das Wie. »Abstrakte Ziele bringen nichts, weil man nicht weiß, wie sie zu erreichen sind«, sagt Jörg Hofmann. Viel sinnvoller seien konkrete, überschaubare Schritte, deren Erfolg regelmäßig überprüft werde.

Der IG Metall-Vorsitzende ist überzeugt: »Sozial und ökologisch darf kein Gegensatz sein. Sonst wird es am Ende gar keinen Klimaschutz geben: weil die Menschen ihn nicht mittragen.«

Metaller Berk von Bosch-Feuerbach formuliert es so: »Von der Regierung muss mehr Unterstützung kommen. Klare Linien statt unerreichbarer Vorgaben!« Vielleicht sollten sich Politiker und Konzernlenker einmal anhören, was er zu sagen hat.



Deshalb fahren wir nach Berlin

Samstag, 29. Juni, fahren Metallerinnen und Metaller aus ganz Deutschland zur Großkundgebung vor dem Brandenburger Tor. Ihre Botschaft: Wir sind bereit, den Wandel zu gestalten. Das fordern wir jetzt auch von Unternehmen und Regierung.



Foto: AB Visual Arts/stock.adobe.com

22 der 28 EU-Staaten haben einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn.

Platz sechs beim Mindestlohn

Beim Mindestlohn liegt Deutschland mit nunmehr 9,19 Euro in der Stunde auf Platz sechs innerhalb der Europäischen Union – hinter Belgien, Irland, den Niederlanden, Frankreich und Spitzenreiter Luxemburg (11,97 Euro). Das zeigen Berechnungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung. In Westeuropa liegt Deutschland im unteren Mittelfeld. 22 der 28 EU-Staaten haben einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. In einigen Staaten gibt es stattdessen branchenspezifische Mindestlöhne. In Dänemark etwa gelten für über 90 Prozent der Beschäftigten Tarifverträge.

Platz sechs bei Arbeitskosten

Mit durchschnittlich 34,20 Euro je Arbeitsstunde lag Deutschland 2017 bei den Arbeitskosten auf Platz sechs innerhalb der Europäischen Union. Das zeigen Daten des Europäischen Statistikamts Eurostat. Spitzenreiter war Dänemark mit 43,60 Euro. Im verarbeitenden Gewerbe, zu dem vor allem die Industrie gehört, kostete eine Arbeitsstunde in Deutschland 2017 im Schnitt 40,20 Euro. Damit lag Deutschland auf dem vierten Platz – bei den Dienstleistungen hingegen mit 31,50 Euro nur auf dem neunten Platz. Die Arbeitskosten errechnen sich aus Löhnen und Gehältern sowie aus den Lohnnebenkosten wie Sozialbeiträgen. Die Lohnnebenkosten sind in Deutschland eher moderat: Platz 13 im EU-weiten Vergleich.

Schneller Start ins Berufsleben

Der Übergang ins Berufsleben fällt Absolventen dualer Studiengänge generell leichter als anderen Bachelor-Studenten. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Instituts Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, die mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführt wurde. Aufgrund der engen Bindung zum Betrieb haben viele dual Studierende im Vergleich zu anderen Bachelor-Studierenden bereits zum Ende ihrer Ausbildung eine konkrete Einstiegsposition in Aussicht. Die Absolventen dualer Studiengänge sind der Studie zufolge zudem vergleichsweise seltener arbeitslos, arbeiten öfter in Vollzeit und mit unbefristeten Verträgen.

Besser keine Reform als diese

Auszubildenden drohen Verschlechterungen im Berufsbildungsgesetz

Das Urteil fällt vernichtend aus: »Besser keine Reform als diese«, sagt Hans-Jürgen Urban. Beim geschäftsführenden IG Metall-Vorstandsmitglied löst der Entwurf des Bildungsministeriums zum Berufsbildungsgesetz (BBIG) nur Kopfschütteln aus. Auszubildenden drohen deutlich schlechtere Vergütungen und für dual Studierende sind keine Verbesserungen vorgesehen. Insgesamt fehlen wichtige Impulse zur Qualitätssicherung. Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, betont: »Der Vorschlag ist unambitioniert und in keinem Punkt ein Fortschritt zur Gestaltung zukunftsorientierter beruflicher Bildung.«

Dual Studierenden kommt das Ministerium überhaupt nicht entgegen: Es verpasst die Chance, deren betriebliche Praxisphasen ins Berufsbildungsgesetz aufzunehmen. »Bei dem, was vorliegt, muss die IG Metall leider ein schlechtes Zeugnis ausstellen«, sagt Benner. Dringenden Verbesserungsbedarf gibt es, weil die gesetzlichen und tariflichen Regelungen für Auszubildende bislang nicht für dual Studierende im Betrieb gelten – und damit auch nicht deren grundlegenden Ausbildungsstandards und Vergütungen.

Auch für Auszubildende müssen bessere Qualitätsstandards greifen: Rund ein Drittel ist mit der Qualität der Ausbildung nicht zufrieden, wie der Ausbildungsreport des DGB zeigt. Wichtig wären eine stärkere Verbindlichkeit von betrieblichen Ausbildungsplänen, Regeln für die Anrechnung von Berufsschulzeiten, Verbesserungen bei Lehrmitteln, Fahrtkostenübernahme zur Berufsschule durch den Arbeitgeber und

die gesetzlich geregelte unbefristete Übernahme nach der Ausbildung mit Ankündigungsfristen, wenn nicht übernommen werden kann. Die betriebliche Ausbildung steht generell unter Kostendruck, die Möglichkeiten des Ausbildungspersonals werden immer enger. Wichtig wäre es, die Ausbildereignungsverordnung und die Weiterbildungsansprüche für das Ausbildungspersonal festzuschreiben. Vom Ministerium gibt es zu alledem keine Vorschläge.

Ein Skandal ist für Benner und Urban die vorgesehene Neuregelung zur Mindestausbildungvergütung: Nach aktueller Rechtsprechung stehen Auszubildenden in nicht tarifgebundenen Betrieben 80 Prozent der tarifüblichen Ausbildungsvergütung zu – in der Metall- und Elektroindustrie demnach rund 800 Euro im ersten Ausbildungsjahr. Das Bildungsministerium will sich nun aber auf eine neue gesetzliche Untergrenze – gekoppelt ans Schüler-BAföG – von 504 Euro brutto festlegen. Das könnte die Rechtsprechung ändern. Auszubildenden in nicht tarifgebundenen Betrieben droht dann eine deutlich schlechtere Vergütung als bisher.

Mit dem Gesetz würde sich für Jugendliche außerdem das Risiko erhöhen, dass Arbeitgeber künftig vermehrt auf zweistufige Ausbildungen setzen. Nach zwei Jahren würde der erste Teil der Abschlussprüfung erfolgen, der Einstieg in die zweite Ausbildungsphase wäre dann nicht mehr gesichert. »Neben einer vollwertigen Berufsausbildung gäbe es dann eine Ausbildung light«, sagt Urban. »Damit werden bewährte Berufsstrukturen zerstört.«



Foto: StockPhotoPro/stock.adobe.com

Dual Studierende brauchen klare gesetzliche Regelungen im Betrieb.

Silke Potinius übernimmt gemeinsam mit drei Kolleginnen einen Arbeitsplatz im Zwei-Schicht-Betrieb. Die Arbeitszeiten sprechen sie untereinander ab.



Foto: Thomas Schlunck/Volkswagen Werk Emden

Familienfreundlich in **Schicht**

Vereinbarkeit Beschäftigte von VW Emden arbeiten in der Produktion agil in Teilzeit. Sie organisieren sich eigenständig in der Gruppe und können so Schicht und Privatleben gut vereinbaren.

Besser kann es sich Silke Potinius kaum vorstellen, Produktionsarbeit und Privatleben in Einklang zu bringen. 20 Stunden in der Woche montiert die 36-jährige zweifache Mutter bei Volkswagen Emden die Front des Passats. Beim Start des Projekts »Agiles Arbeiten in Teilzeit« im Mai 2018 wollte sie unbedingt dabei sein. »Das läuft seitdem einfach traumhaft«, sagt Potinius.

Jeweils vier Beschäftigte mit unterschiedlichen Teilzeitmodellen übernehmen dabei gemeinsam einen Arbeitsplatz im Zweischichtbetrieb der Produktion. Das Besondere: Ihre Arbeitszeiten besprechen die Frauen und Männer im Vier- oder Achtwochenrhythmus eigenständig in der Gruppe. Anschließend legen die Beschäftigten die Planung dem Meister vor, damit dieser die jeweiligen Einsatzzeiten für den Produktionsablauf eintragen kann.

Gegenseitiges Verständnis Auf kurzfristige Termine wie Elternabende oder Arzttermine reagieren? Das ist mit dem Modell kein Problem mehr, sagt Potinius. »Wir sprechen uns über Messenger-Gruppen untereinander ab, ob jemand spontan einspringen kann. Das funktioniert prima, ge-

rade weil auch meine Kolleginnen die gleichen Probleme kennen, wenn es darum geht, die Arbeit in der Produktion mit dem Privaten gut zu vereinbaren.«

Potinius ist Schulelternsprecherin, ihre zehnjährige Tochter will regelmäßig zum Sport, oft stehen Arztbesuche oder Kindergeburtstage an. »Die Kinder bestimmen die freie Zeit neben der Arbeit«, sagt die 36-Jährige. Ihre vierjährige Tochter hat noch keinen Platz in einer Kindertagesstätte. Abwechselnd mit ihrem selbstständigen Mann kümmert sich Potinius um die Betreuung. »Als Mama fühlt man sich ständig belastet«, sagt sie. Die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit flexibel einteilen zu können, kommt Potinius da sehr entgegen.

Momentan läuft das Projekt bei Volkswagen Emden mit zwei Teams, in denen sich jeweils vier Beschäftigte organisieren. Für den jeweiligen Arbeitsplatz wurden alle vorab entsprechend qualifiziert. »Wir machen mit dem Modell so gute Erfahrungen, dass wir es weiter ausbauen wollen«, sagt Betriebsrätin Christa Neemann.

Wegen der Kita-Öffnungszeiten können einige Beschäftigte erst um 8.30 Uhr im Betrieb sein, die Morgenschicht aber be-

ginnt bereits um 6 Uhr. Im Teilzeitprojekt federn die Kolleginnen und Kollegen das selbstorganisiert ab. »Im Produktionsablauf entstehen dem Arbeitgeber keine Lücken, weil die Beschäftigten den Arbeitsplatz gemeinsam ausfüllen und Sorge dafür tragen, dass die Schichtzeiten abgedeckt sind«, sagt Betriebsrätin Christa Neemann. Während der Schichten wechseln sich die Beschäftigten fließend ab – sei es direkt am Arbeitsplatz oder während der Pausen, das entscheiden sie eigenständig.

Flexible Arbeitszeiten Ob Mann oder Frau, ob mit Kind oder ohne – Vereinbarkeit ist für alle wichtig. Das Privatleben darf nicht in die Nebenrolle gedrängt werden. Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017 hat ergeben, dass die Beschäftigten Arbeitszeiten wollen, die zum Leben passen. Diesen Wunsch haben die Betriebsräte bei VW Emden aufgegriffen und das Projekt »Agiles Arbeiten in Teilzeit« angestoßen. »Das Konzept orientiert sich an unseren Bedürfnissen, den Bedürfnissen der Beschäftigten«, sagt Silke Potinius. »Und so soll das auch sein.«

Jens.Knuettel@igmetall.de

Ein Metalller für Europa

Der Wolfsburger Francesco Garippo kandidiert für die Europawahl am 26. Mai. Der Betriebsrat mit italienischen Wurzeln kommt von der Basis, hat lange am Montageband gestanden. »Er ist einer von uns«, sagen die Kollegen in seiner Abteilung stolz.

Wenn Francesco durch den Betrieb geht, bleibt er oft stehen. In Halle 4 werden Karosserien für den Golf gefertigt. Schweißroboter fügen den Unterbau zusammen. Längsträger, Stirnwand, Boden, Abschlussblech und Radhäuser werden unter Funkenregen zusammengefügt.

Die Kolleginnen und Kollegen freuen sich, Francesco zu sehen, und nutzen die Gelegenheit, ihn spontan anzusprechen. Er hört zu, macht sich Notizen, telefoniert. »Bei uns im Betrieb bin ich es gewohnt, die Dinge schnell und pragmatisch zu regeln«, sagt Francesco. Alle nennen ihn bei VW nur Franco. Zu seinem vollständigen Namen Francescantonio, 15 Buchstaben, erzählt er eine Geschichte. »Einer meiner Großväter hieß Francesco, der andere Antonio, also haben meine Eltern einen Namen daraus gemacht. Da gab es dann keinen Streit.«

Als freigestellter Betriebsrat bei Volkswagen in Wolfsburg mit Sinn für Verbindendes betreut er ungefähr 1000 Frauen und Männer, die in drei Schichten im »Karobau« arbeiten. Da gilt es, so manchen Ausgleich zu schaffen, immer im Sinne der Beschäftigten. Jetzt hat sich Francesco ein neues Ziel gesetzt: Europa. Konkret heißt das Brüssel und Straßburg, die beiden Orte, an denen das Europaparlament im Wechsel tagt. Wahltermin 26. Mai. Auf dieses Datum hat der Metal-

Foto: Michael Löwa



Francesco Garippo, 61, will die Interessen der Beschäftigten in Brüssel vertreten. In VW-Werk schätzen ihn die Kolleginnen und Kollegen als Mann von der Basis.

ler seinen Terminkalender ausgerichtet. Er ist jetzt mehr als vorher auf Achse. Die Fahne der EU hat er immer im Auto dabei, wenn er zu Wahlveranstaltungen fährt.

Das Hallo war groß, als Francesco im Betrieb bekannt gab, dass er sich für die Europawahl aufstellen lässt. Viele freuten sich über seine Kandidatur, weil sie wissen, wie er als Betriebsrat mit Problemen umgeht. Francesco ist bekannt als einer, der sich um alles kümmert. Arbeitnehmerthemen wären bei ihm in guten Händen. »Mir ist klar, dass es mit Platz 34 auf der bundesweiten SPD-Liste nicht einfach sein wird, ein Mandat zu bekommen. Aber ich mache das, weil ich für den Gedanken von Europa stehe«, sagt er.

Unterstützung vor Ort hat er. »Franco hat früher selbst am Band gestanden, er ist einer von uns«, sagt sein Kollege Karsten Wagner im Pausenraum. Seine Kollegen nicken zustimmend. Seine Frau Anna Pia,

»Wenn ich mich in ein Thema so richtig festbeiße, dann lasse ich nicht mehr los, bis ich das geregelt habe. Manche nennen mich auch Kampfdackel.«

auch sie Italienerin und im VW-Werk in der Qualitätssicherung beschäftigt, musste sich erst an den Gedanken gewöhnen. Francesco hatte schon vor Jahren das Angebot, mehr in der Politik zu machen. Damals hat er abgelehnt, »der Bambini wegen«. Jetzt sind Sohn und Tochter erwachsen.

Garippo ist gelernter Feinmechaniker. Er versteht sich auf das Zusammenspiel kleiner Bauteile. Auch in Brüssel greifen viele Rädchen ineinander. Von außen ist die Mechanik, die Europa zusammenhält, für die Bürger manchmal schwer zu verstehen. Die Erfahrungen aus seinem Arbeitsleben dürften ihm zunutze sein. Es gibt nicht so viele Betriebsräte unter den EU-Parlamentariern.

Francesco stammt aus Südtalien. Geboren in Palomonte südlich von Neapel kam er schon als Kleinkind nach Deutschland. Dort arbeitete der Vater erst bei einer Ziegelei und dann bei VW. Die Garippos besuchten oft die Heimat. Francesco hat noch das Europa der strengen Grenzkontrollen erlebt. »Wenn wir nach Italien zur Familie gefahren sind, wurde an der Grenze unser Auto manchmal auseinandergenommen. Wir mussten den

ganzen Kofferraum auspacken. Heute fahren wir über die Grenzen in Europa, ohne dass man etwas merkt. Für junge Leute ist das selbstverständlich.«

Meilensteine für Integration Francesco ist in Wolfsburg Stadtratsmitglied und wurde 2016 zum Ortsbürgermeister des Stadtteils Kästorf-Sandkamp gewählt. Dass er sich intensiv um das Thema Integration von Migranten kümmert, ist kein Zufall. In der IG Metall macht er seit 35 Jahren Migrationsarbeit auf allen Ebenen. Das sehr fortschrittliche Integrationskonzept der Stadt Wolfsburg ist maßgeblich auf ihn zurückzuführen. Weitere Meilensteine, die er gesetzt hat, sind der Internationale Tag gegen Rassismus und der Tag des Flüchtlings, die jedes Jahr in der Stadt begangen werden. »Wir sind eine der besten Städte für Integration«, sagt er.

Darüber hinaus hat ihn das Thema Europa schon immer interessiert. »Europa ist ein zerbrechliches Wesen, wir müssen sorgsam damit umgehen. Ich möchte nicht zu der Generation gehören, die Europa kaputt gemacht hat.«

Die Themen Mindestlöhne, Mitbestimmung und Regeln für Arbeitsverträge sind ihm wichtig. Unternehmen sollten in Europa einheitlich besteuert und die Arbeitslosenversicherung angeglichen werden. »Wir haben seit Jahrzehnten den Binnenmarkt, jetzt müssen wir das Europa der Menschen gestalten.«

In seinen vielen Gesprächen appelliert er an die Menschen, am 26. Mai wählen zu gehen. »Wir können es uns nicht leisten, dass bei jungen Leuten nicht mal 30 Prozent zur Europawahl gehen. Europa sichert uns seit vielen Jahren Frieden. Wir müssen weiterdenken. Vielleicht gibt es irgendwann eine Europäische Staatsangehörigkeit. Wir brauchen mehr Standards, zum Beispiel bei der Arbeitssicherheit. Bei den Regeln, die in ganz Europa gelten, liegen wir noch weit auseinander.«

Man merkt, jetzt, wenige Wochen vor der Abstimmung, ist Francesco in seinem Element. »Ich habe als Betriebsrat schon viele Wahlkämpfe gemacht, seit ich mit 26 Jahren als jüngster Betriebsrat bei VW gewählt wurde.« Da passt es, dass ihm eine italienische Gewerkschaft vor Kurzem eine Armbanduhr geschenkt hat. Der Zeitmesser funktioniert nicht wie jeder andere. Das Zifferblatt zeigt 25 Stunden. Bei Francesco Garippo hat man den Eindruck, dass sein Tag jetzt auch eine Stunde mehr hat als sonst. 25 Stunden in vollem Einsatz für Europa.

martina.helmerich@igmetall.de



Foto: Frank Rumpenhorst

»Wir gestalten das Neue und verteidigen unsere Errungenschaften«, sagt Christiane Benner, die Zweite Vorsitzende der IG Metall.

Glaubwürdig und durchsetzungsfähig

Vielfalt Die Aufgabe unserer Zielgruppenarbeit ist es, die gesamte IG Metall stark zu machen, sagt die Zweite Vorsitzende Christiane Benner.

Die IG Metall wächst – vor allem auch durch junge Menschen. Woran liegt das?

Christiane Benner: Unsere Zielgruppenarbeit funktioniert: Die Mitgliederentwicklung ist bei der Jugend, den Angestellten, den Frauen und bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund positiv. Wir haben sogar erste Mitgliedererfolge bei Crowdworkern! Bei Auszubildenden und Studierenden hatte die IG Metall Ende 2018 fast 130.000 Mitglieder – 14 Prozent mehr innerhalb von vier Jahren. Und wir haben da noch viel Potenzial. Deshalb wollen wir noch besser werden.

Was zieht Beschäftigte in die IG Metall?

Benner: Wir setzen uns für gute Arbeitsbedingungen ein und entwickeln Alternativen zu ideenloser Rationalisierung durch die Arbeitgeber. Davon profitieren Beschäftigte. Wir fürchten uns nicht vor Veränderungen, weil die IG Metall schon oft Vorreiterin war. Was uns von anderen unterscheidet: Für uns ist Wandel kein Selbstzweck, sondern wir wollen Veränderung, die mehr Gerechtigkeit schafft. Außerdem sind wir offen für alle Menschen, die unsere Ziele teilen.

Welche Rolle spielt dabei die Zielgruppenarbeit der IG Metall?

Benner: Die IG Metall ist groß und vielfältig. Deshalb bietet sie Raum für spezifische Themen und Interessen – auf Grundlage gemeinsamer Werte und Herausforderungen. Die Aufgabe unserer Zielgruppenarbeit ist es, die gesamte IG Metall stark zu machen. Wir gestalten das Neue und verteidigen unsere Errungenschaften, die die Grundlagen für eine solidarische Gesellschaft sind. Das gibt uns als IG Metall Kraft und Innovationsfähigkeit.

Drin: Thorben Müller (links) und Philip von Loeper sind nicht länger Leiharbeiter, sondern fest übernommen in ihrem Betrieb, Premium Aerotec in Nordenham.



Foto: Tristan Vankamm/ Fotostage

Leiharbeiter **REIN**

Der Flugzeugbauer Premium Aerotec übernimmt 514 Leiharbeiter. Das haben die Betriebsräte durchgesetzt. Allein am Standort Nordenham sind 279 Leiharbeiter übernommen worden. Sie profitieren auch davon, dass 800 Stammbeschäftigte den neuen Tarifvertrag nutzen und zusätzlich acht Tage frei nehmen. **Von Dirk Erb**

Das Tor geht auf. Thorben Müller und Philip von Loeper (Foto oben) sind nicht länger Leiharbeiter. Sie haben jetzt ihren festen Arbeitsplatz in ihrem Betrieb – der Airbus-Tochter Premium Aerotec in Nordenham. Insgesamt hat Premium Aerotec 514 Leiharbeiter übernommen.

Fluggerätemechaniker Müller ist erleichtert. Seit 1. März ist er fest drin bei Premium Aerotec. Jetzt kann er darüber nachdenken, eine Wohnung zu kaufen. Obwohl sich beim Geld eigentlich kaum etwas für ihn ändert. Die Leihbeschäftigten bei Premium Aerotec verdienen genauso viel wie vergleichbare Stammbeschäftigte. Das schreibt der Tarifvertrag zur Leiharbeit vor, den die IG Metall für den gesamten Konzern durchgesetzt hat. Doch die Übernahme jetzt hat noch einmal eine neue Qualität. »Es ist einfach ein Gefühl von Sicherheit«, meint Müller. »Als Leiharbeiter hast Du immer das Gefühl, dass Du jederzeit raus sein kannst.«

Mehr Sicherheit – das ist auch für Philip von Loeper das Wesentliche. »Obwohl ich mir beim derzeitigen Arbeitsmarkt eigentlich keine Sorgen machen müsste«, betont der Wirtschaftsingenieur. Als Planer für die Fertigung arbeitet er nun schon seit drei Jahren hier. Er hat sich

sowieso gewundert, warum das Unternehmen solche Schlüsselpositionen nach draußen vergibt. Seit 1. Januar ist Philip von Loeper fest in seinem Betrieb.

Übernahme dank Tarifverträgen Die Übernahme der Leihbeschäftigten setzten die Betriebsräte bei Premium Aerotec durch, indem sie zwei Tarifverträge der IG Metall kombinierten: Der Konzerntarifvertrag zur Leiharbeit schreibt vor, dass bei länger beschäftigten Leiharbeitern eine Übernahme geprüft werden muss. Und der Metall-Tarifabschluss vom letzten Jahr gibt Beschäftigten mit Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen oder in Schichtarbeit die Option, acht zusätzliche Tage im Jahr frei zu nehmen. Rund 800 Stammbeschäftigte in Nordenham haben die acht Tage gewählt. Um ihnen das zu ermöglichen, wurden 35 neue Leiharbeiter reingeholt – und zugleich 279 langjährige Leiharbeiter übernommen. »Durch das Zusammenspiel der beiden Tarifregelungen haben deutlich mehr Menschen eine sichere und gute Arbeit als zuvor«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Michael Eilers. »Sowohl für die Stammbeschäftigten als auch für die Leiharbeiter wird der Nutzen von Tarifverträgen hier sehr deutlich.«

80 Prozent IG Metall-Mitglieder Der Weg bis zur Übernahme war steinig. Über ein Dreivierteljahr haben sich die Verhandlungen hingezogen. »Die Übernahmen kamen noch zum richtigen Zeitpunkt«, meint Eilers. »Denn durch das jetzt verkündete Produktionsende des A380 wird die weitere Diskussion schwieriger.« »Viele Leiharbeiter haben nicht daran geglaubt, dass es wirklich klappt«, erinnert sich Thorben Müller, der sich ehrenamtlich bei der IG Metall Wesermarsch engagiert. Sie befürchteten, der Betriebsrat werde sich nicht durchsetzen können – und sie würden doch auf der Straße landen. »Als das Ergebnis dann da war, war das natürlich super. Das hat auch nur geklappt, weil wir einen guten Organisationsgrad von rund 80 Prozent Mitgliedern im Betrieb haben.«



Mehr Wissen

Hintergründe zu den IG Metall-Tarifverträgen zur Leiharbeit und zur Kampagne der IG Metall »Gute Arbeit für alle«:

gute-arbeit-fuer-alle.de

Raus. Bei Syncreon in Speyer werden Leiharbeiter von heute auf morgen abgemeldet. Das merken sie oft erst, wenn am Tor das rote Licht aufleuchtet.

Foto: Frank Rumpenhorst

Leiharbeiter RAUS

Beim Logistikdienstleister Syncreon werden Leiharbeiter nach Belieben gefeuert. Oft erfahren sie davon erst, wenn ihr Zugangs-Chip nicht mehr funktioniert. Die Rechte der Arbeitnehmer und ihrer gewählten Betriebsräte werden bei Syncreon systematisch missachtet. **Von Dirk Erb**

Rotes Licht. Der Zugangs-Chip ist deaktiviert. Das Werkstor bleibt zu. Das passiert vielen Leiharbeitern beim Kontraktlogistik-Dienstleister Syncreon im pfälzischen Speyer. Sie kommen nicht mehr rein, ohne Vorankündigung. »Du bist abgemeldet«, heißt es dann. Tschüss. Manche merken es erst, wenn sie sich auf den Stapler setzen und nicht mehr starten können, weil ihr Chip zwischenzeitlich deaktiviert wurde.

Betriebsrat Markus Wendel hat so etwas schon Hunderte Male erlebt. Die Geschäftsleitung meldet Leiharbeiter von heute auf morgen ab. »Wir versuchen natürlich immer, mit der Personalabteilung zu reden. Aber dann wird immer etwas vorgeschoben: Der Leiharbeiter versteht zu schlecht Deutsch, er hätte sich mit dem Meister angelegt, er sei zu oft krank oder zu oft auf der Toilette. Sollen die Leute in die Hose pinkeln, um ihren Job zu behalten?«

Rechtlich kann der Betriebsrat wenig tun. Laut Gesetz hat er hier keine Mitbestimmung. Der Arbeitgeber kann Leiharbeiter abmelden, wie er will. Tarifverträge gibt es hier nicht.

Allein in den ersten drei Monaten dieses Jahres hat die Geschäftsleitung in Speyer 76 Leiharbeiter abgemeldet. Das

läuft auch an anderen Standorten des Automobil-Dienstleisters so: Oft stellen Leiharbeiter die Hälfte der Belegschaft. Sie werden geheuert und gefeuert. Die meisten bekommen nur den Leiharbeits-Mindestlohn von 9,49 Euro – und werden abgemeldet, bevor sie neun Monate im Betrieb sind. Ab dann müssten sie laut Gesetz nämlich »Equal Pay«, den gleichen Lohn wie Stammbeschäftigte, bekommen. Nicht bei Syncreon. Das hat die Geschäftsleitung den Betriebsräten bei einer Konferenz schon mitgeteilt: Wir werden uns niemals an Equal Pay halten.

Tarifliche Branchenzuschläge der IG Metall, die Leihbeschäftigten bereits nach sechs Wochen mehr Geld sichern, gelten hier schon mal gar nicht. Solche Tarifverträge müssten die Beschäftigten bei Syncreon erst mal durchsetzen.

Doch den Stammbeschäftigten geht es kaum besser. Auch sie bekommen Ärger, wenn sie zu oft auf die Toilette gehen. Viele sind krank, weil sie bei offenen Toren in der Kälte arbeiten. Arbeitsjacken gibt es nicht – obwohl Syncreon das dem Betriebsrat vor über einem Jahr in einer Betriebsvereinbarung zugesichert hat.

Doch auch die Rechte der Betriebsräte werden bei Syncreon systematisch

missachtet. Sie müssen all ihre Tätigkeiten begründen. »Nicht erforderliche« Betriebsratsarbeit bestraft die Geschäftsführung mit Lohnabzug. Den Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats Rainer Reising versucht Syncreon gerade rauszuklagen, wegen angeblich falscher Reisekostenabrechnungen.

Doch die Betriebsräte wehren sich nun mithilfe der IG Metall – und sie gewinnen die meisten Fälle vor Gericht. »Die Geschäftsleitung versucht die demokratisch gewählten Betriebsräte kleinzumachen, um ungestört die Belegschaften auszubeuten«, kritisiert Benjamin Panikow, Unternehmensbetreuer der IG Metall für Syncreon. »Das müssen wir stoppen. Der Rechtsstaat muss auch bei Syncreon gelten. Doch dazu brauchen wir hier noch mehr IG Metall-Mitglieder.«

In Speyer kommt jetzt gerade wieder eine neue Gruppe Leiharbeiter an. »Die müssen natürlich erst eingearbeitet werden. Das macht doch alles keinen Sinn«, kritisiert die Betriebsratsvorsitzende Sabine Lemmermann. »Wir haben versucht, mit der Geschäftsführung vernünftig über ihren Umgang mit den Leiharbeitern zu reden. Doch da hieß es: Das sind doch alles nur Straßenarbeiter ohne Hauptschulabschluss. Die sollen froh sein.«

Arbeitgeber müssen vor **Urlaubsverfall** warnen

Recht so Das Bundesarbeitsgericht hat seine Rechtsprechung weiterentwickelt und den automatischen Verfall von nicht beantragtem Urlaub erschwert. Tjark Menssen erläutert die höchstrichterliche Entscheidung.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

In der Frage, ob und zu welchen Bedingungen der Jahresurlaub verfallen kann, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gestärkt. Nach einer aktuellen Entscheidung erlischt der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Urlaub in der Regel nur dann am Ende des Kalenderjahrs, wenn der Arbeitgeber ihn zuvor über seinen konkreten Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt und der Arbeitnehmer den Urlaub dennoch aus freien Stücken nicht genommen hat.

Europäische Vorgaben umgesetzt Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte bereits im November 2018 in einer Vorabentscheidung klargestellt, dass die Mitgliedsstaaten Maßnahmen treffen müssen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub erhält. Nach dieser Rechtsprechung ist der Arbeitgeber gehalten, »konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun«. Mit seiner jetzigen Entscheidung hat das BAG diese Vorgaben des EuGH umgesetzt.

Geklagt hatte der Angestellte eines wissenschaftlichen Instituts, der dort über zwölf Jahre beschäftigt war. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte er zunächst, den von ihm nicht genommenen Urlaub – insgesamt 51 Tage – mit einem Betrag in Höhe von knapp 12.000 Euro brutto abzugelten. Das lehnte der Arbeitgeber ab, schließlich hatte der Wissenschaftler während des Arbeitsverhältnisses keinen Antrag auf Gewährung dieses Urlaubs gestellt.

Daraufhin erhob der Wissenschaftler Klage. Sowohl das Arbeitsgericht wie

auch das Landesarbeitsgericht (LAG) gaben der Klage statt.

Das LAG ging in seiner Entscheidung davon aus, dass der Urlaubsanspruch des Klägers zum Jahresende zwar verfallen sei. Der Kläger habe jedoch Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub verlangen können. Denn der Arbeitgeber sei seiner Verpflichtung nicht nachgekommen, dem Kläger von sich aus rechtzeitig Urlaub zu gewähren. Somit sei der Ersatzurlaubsanspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzugelten gewesen. Gegen die Entscheidung des LAG legte wiederum der Arbeitgeber beim Bundesarbeitsgericht Revision ein.

Das BAG hat den Fall an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Formal hatte der Arbeitgeber mit seiner Revision also Erfolg. Inhaltlich aber hat das BAG die Arbeitnehmerrechte gestärkt: Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass Urlaub, der bis zum Ende eines Urlaubsjahres nicht gewährt und genommen wurde, nach dem Bundesurlaubsgesetz tatsächlich verfällt. Nach der bisherigen Rechtsprechung des BAG galt dies selbst für den Fall, dass der Arbeitnehmer den Arbeitgeber rechtzeitig, aber erfolglos aufgefordert hatte, ihm Urlaub zu gewähren.

Diese Position hat das BAG nun aufgegeben und klargestellt: Der Arbeitgeber hat aktiv mitzuwirken, dass Arbeitnehmer ihren Urlaub während des Urlaubsjahres in Anspruch nehmen. Der Arbeitgeber muss seinen Beschäftigten klar und rechtzeitig mitteilen, dass der Urlaub am Ende des Bezugszeitraums oder eines Übertragungszeitraums verfallen wird, wenn er nicht genommen wird. Das LAG muss nun klären, ob der Arbeitgeber diese Vorgabe im konkreten Fall erfüllt hat.

BAG vom 19. Februar 2019 – 9 AZR 541/15

Alles, was Recht ist



›Ausbildung

Mindestlohn im Praktikum: Was bei Unterbrechungen gilt

Praktikanten haben keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn, wenn sie das Praktikum zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten und es eine Dauer von drei Monaten nicht übersteigt. Wenn das Praktikum unterbrochen wird, sodass der Zeitraum zwischen Beginn und Ende länger als drei Monate ist, heißt das nicht zwangsläufig, dass damit ein Anspruch auf Mindestlohn entsteht. Unterbrechungen des Praktikums innerhalb dieses Rahmens sind möglich, wenn der Praktikant hierfür persönliche Gründe hat und die einzelnen Abschnitte sachlich und zeitlich zusammenhängen. Maßgeblich ist, dass die Höchstdauer von drei Monaten insgesamt nicht überschritten wird.

► **Bundessozialgericht vom
30. Januar 2019 – 5 AZR 556/17**



›ALTERSSICHERUNG

Transfergesellschaft: Nachteil bei der Rente

Wer nach der Beschäftigung in einer Transfergesellschaft arbeitslos wird, kann dadurch Nachteile bei der Altersrente haben. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden. Im konkreten Fall ging es um einen 1952 geborenen Metzler, der die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nehmen wollte (»Rente ab 63«). Nach seinem Jobverlust war der Kollege ein Jahr in einer Transfergesellschaft beschäftigt, danach hatte er bis zum Rentenbeginn knapp zwei Jahre Arbeitslosengeld erhalten.

Die Richter urteilten nun, dass der Bezug von Arbeitslosengeld nur dann für die »Rente ab 63« angerechnet werden könne, wenn der Arbeitgeber insolvent sei oder sein Geschäft aufgeben. Das sei beim Auslaufen einer Transfergesellschaft nicht der Fall.

Die IG Metall kritisiert das Urteil: »Es darf nicht sein, dass der Wechsel in eine Transfergesellschaft zu Nachteilen bei der Rente führt«, sagt Hans-Jürgen Urban, der im IG Metall-Vorstand für Sozialpolitik zuständig ist. Transfergesellschaften würden dadurch für die Arbeitsmarktpolitik entwertet. »Sollte es dabei bleiben, kann man älteren Beschäftigten nicht mehr raten, in eine Transfergesellschaft zu gehen. Hier ist der Gesetzgeber gefordert.«

► **Bundessozialgericht vom
12. März 2019 – B 13 R 19/17 R**



›HARTZ IV

Arbeitslose bleiben auf Passkosten sitzen

Obwohl im Regelsatz zur Grundsicherung für Arbeitssuchende nur monatlich 25 Cent für die Kosten der Ausstellung eines Personalausweises (ca. 30 Euro) enthalten sind, gelten sie als abgedeckt. Selbst sehr hohe Kosten für die Ausstellung eines ausländischen Reisepasses, hier 270 Euro, muss das Jobcenter nicht (oder höchstens darlehensweise auf Antrag) übernehmen. So hat das Bundessozialgericht entschieden. Demnach kann man auch nicht auf den Sozialhilfeträger ausweichen.

► **Bundessozialgericht vom
12. September 2018 – B 14 AS 33/17 R**



›Der Rechtsfall

Arbeitslos nach Freistellung? Jetzt Bescheid überprüfen!

Die während der Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gezahlte und abgerechnete Vergütung muss bei der Bemessung des Arbeitslosengelds einbezogen werden. So hat das Bundessozialgericht bereits im August 2018 entschieden (30. August 2018, B 11 AL 15/17 R). Dieses Urteil wird ab sofort umgesetzt, teilt die Bundesagentur für Arbeit jetzt mit. Bisher hatten Beschäftigte, die nach einer lang andauernden unwiderruflichen Freistellung Arbeitslosengeld beantragt hatten, finanzielle Einbußen hinnehmen müssen.

Die beitragspflichtige Vergütung, die während der unwiderruflichen Freistellung gezahlt wurde und die beim Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis abgerechnet wird, fließt nun mit in die Berechnung des Arbeitslosengelds ein. Das ist auch der Fall, wenn die Vergütung geringer ist als vor der Freistellung.

Überprüfung und Widerspruch Die Agentur für Arbeit prüft als Folge des Urteils des Bundessozialgerichts vorläufige Entscheidungen, offene Überprüfungsanträge und noch nicht abgeschlossene Rechtsbehelfsverfahren von Amts wegen.

Wer nach einer unwiderruflichen Freistellung einen Bescheid über das Arbeitslosengeld erhalten hat, kann einen Antrag auf Überprüfung stellen, sofern die Rechtsbehelfsfrist noch nicht abgelaufen ist. Der Antrag ist an keine Form gebunden und kann beispielsweise schriftlich, persönlich oder telefonisch erfolgen.

Gilt die Rechtsbehelfsfrist noch, können Betroffene Widerspruch gegen den Bescheid einlegen. Der Widerspruch muss innerhalb der genannten Frist schriftlich oder in der Agentur für Arbeit zur Niederschrift erfolgen.

Die Bundesagentur für Arbeit benötigt eine Arbeitsbescheinigung über die Entgelte während der Freistellung. Diese Arbeitsbescheinigung stellt der Arbeitgeber aus. Falls die Gehaltsunterlagen der Bundesagentur noch nicht vorliegen, sollten Arbeitsbescheinigung oder die Gehaltsabrechnungen dem Widerspruch oder Überprüfungsantrag beigelegt werden. Die Agentur weist zudem darauf hin, dass für die Bearbeitung der Anträge die Angabe der Kundennummer wichtig ist.

Bei Fragen rund um die Berechnung der Höhe des Arbeitslosengelds und bei weiteren Anliegen berät die Agentur für Arbeit auch telefonisch. Sie ist montags bis freitags von 8 bis 18 Uhr unter dieser gebührenfreien Servicenummer erreichbar: 0800 455 55 00

► **arbeitsagentur.de**

Unbegrenzt

Chancen in Europa

Arbeiten im Ausland Immer mehr Menschen entdecken Europa für sich. Für einige Jahre im europäischen Ausland zu leben und zu arbeiten, ist heute einfacher denn je. Dennoch gibt es einiges zu beachten.

Dank der Europäischen Union (EU) haben Arbeitnehmer das Recht auf Freizügigkeit. Das heißt: Jeder EU-Bürger kann ohne Arbeitserlaubnis als Angestellter oder Selbstständiger in jedem EU-Land und darüber hinaus in Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz arbeiten. Gerade hoch qualifizierte Arbeitskräfte haben gute Chancen, im Ausland eine Stelle zu finden.

Bisher nehmen nur drei Prozent aller Europäer diese Möglichkeit in Anspruch – allerdings mit steigender Tendenz. Vor allem junge Menschen nutzen die Vorteile, die sich aus einer beruflichen Erfahrung im europäischen Ausland ergeben. Jeder hat das Recht, in Sachen Sozialleistungen und Steuern genauso behandelt zu werden wie die Staatsangehörigen des Aufnahmelandes. Wer in Europa arbeiten, studieren oder eine Ausbildung machen will, kann sich Unterstützung holen.

Arbeitssuche Bei der Suche nach Arbeit in einem anderen EU-Land hat jeder EU-Bürger den Anspruch auf die gleiche Hilfestellung von den nationalen Arbeitsämtern wie Staatsangehörige des Zielands. Über EURES, das Portal zur beruf-

lichen Mobilität (siehe Hinweise rechts), kann man sich bei der Stellensuche in Europa beraten lassen. EURES ist ein Kooperationsnetzwerk, das die Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der EU erleichtern soll. Hierzulande ist der DGB mit in die EURES-Beratung eingebunden.

Grenzgänger Es gibt jetzt schon zahlreiche Beschäftigte, die in Deutschland an der Grenze zum Nachbarland leben und dorthin zum Arbeiten pendeln. Das Phänomen gibt es etwa im Raum Freiburg, wo viele als sogenannte Grenzgänger nach Frankreich pendeln. Eine ähnlich grenzüberschreitende Mobilität gibt es am Niederrhein oder an der Grenze zu Dänemark. Wer täglich oder zumindest einmal wöchentlich an seinen Wohnort zurückkehrt, der in einem anderen EU-Land liegt, als sein Arbeitsort, ist Grenzgänger.

In den Grenzregionen mit vielen Aus- und Einpendlern gibt es vor Ort Beratungsstellen, zum Beispiel zum Thema Krankenversicherung. Wer in einem EU-Land arbeitet und in einem anderen wohnt, hat auf beiden Seiten der Grenze Anspruch auf medizinische Behandlung.



Beschäftigte müssen sich in dem Land anmelden, in dem sie arbeiten. Auf Antrag bei der Krankenkasse dürfen sie Krankenversicherungsleistungen im Wohnsitzland in Anspruch nehmen.

Entsendung Kurzzeitig ins Ausland entsandte Beschäftigte können weiterhin in ihrem Heimatland, aus dem sie entsandt wurden, versichert bleiben. Bei weniger als zwei Jahren spricht man von kurzzeitiger Entsendung. Beschäftigte müssen das ihrer Krankenkasse melden. Dann haben sie und ihre Familien während des Auslandsaufenthalts Anspruch auf Gesundheitsversorgung. Wer nicht angestellt ist, hat über die Europäische Krankenversicherungskarte die Möglichkeit, sich zu versichern. Wer im Gastland eine Anstellung hat, muss sich vor Ort um eine Krankenversicherung bemühen.

Was ist mit der Rente? Manche Berufstätige kehren im Ruhestand wieder in ihr Heimatland zurück. Umgekehrt zieht es viele Rentner am Lebensabend in die Ferne. Sie lassen sich ihre Rente im Ausland auszahlen. Das alles ist möglich und muss im Einzelfall von den Verbindungsstellen der Deutschen Rentenversicherung geprüft werden. Generell gilt: Bestimmte Zeiten im Ausland begründen einen Anspruch auf deutsche Rente.

Arbeitslosigkeit Wenn man im Ausland tätig ist und arbeitslos wird, gelten die dortigen Regelungen zu Anwartschaft, Berechnung und Bezugsdauer. Man kann

Europäische Grenzen sind heutzutage kein Hindernis für Beschäftigte mit einem EU-Pass. Ein längerer Auslandsaufenthalt ist für die Entwicklung vieler Beschäftigter eine große Chance.

die Leistungen dann aber für mindestens drei Monate nach Deutschland mitnehmen, wenn man sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos meldet.

Studium, Praktikum, Ausbildung Für Studenten, Schüler und Auszubildende ist das Austauschprogramm Erasmus+ interessant. Grundgedanke ist, jungen Europäerinnen und Europäern Lust zu machen, die Zukunft der EU mitzugestalten. Das Programm will jungen Menschen das Gefühl einer aktiven europäischen Bürgerschaft vermitteln und unterstützt transnationale Jugendinitiativen. Wer eine betriebliche Ausbildung macht, hat das Recht, bis zu einem Viertel der Dauer im Ausland zu verbringen. Wer zu Studium, Berufsausbildung oder Betriebspraktikum ins Ausland geht, muss im Gastland umfassend krankenversichert sein.

martina.helmerich@igmetall.de



Nationale Kontaktstelle

Jedes EU-Land hat mindestens eine nationale Kontaktstelle, die über die Rechte im Fall einer Gesundheitsversorgung in anderen EU-Ländern informiert. Wie funktioniert das Gesundheitssystem des Gastlandes? Wer übernimmt Kosten für Arzt oder Krankenhaus?

Diese Fragen werden hier beantwortet:

👉 europa.eu

→ **Nationale Kontaktstellen**

Grenzgängerberatungen

Für Arbeitnehmer, die jenseits der Grenze arbeiten, gibt es sogenannte Grenzgängerberatungen. Sie informieren darüber, welche Sozialleistungsträger zuständig sind. Für die einzelnen Regionen werden individuelle Beratungstage angeboten.

Erasmus+

Vier nationale Agenturen setzen in Deutschland das EU-Programm Erasmus+ um. Das Programm hilft Studierenden und jungen Menschen in Ausbildung, Auslandserfahrung zu sammeln.

👉 erasmusplus.de

Jobsuche über EURES

Besonders für junge Menschen ist das Portal EURES interessant, das jungen Europäern beim Einstieg in den Arbeitsmarkt helfen soll. Zu jedem EU-Land kann eine Broschüre heruntergeladen werden. Darin gibt es Infos zum Arbeitsmarkt des jeweiligen Landes, zu den Lebensbedingungen und zur Arbeitnehmerfreizügigkeit. Online können Interessierte mit einem EURES-Berater chatten.

👉 europa.eu

→ **EURES**



Foto: Westend61/Fromline

Die Zahnarzt-Leistungen für gesetzlich Versicherte verbessern sich – auf Druck der IG Metall.

Zahnersatz: höherer Zuschuss

Gesetzlich Krankenversicherte erhalten künftig eine bessere zahnärztliche Versorgung. Der Zuschuss für Zahnersatz steigt von 50 auf 60 Prozent der Regelkosten. Bei Nachweis von fünf Jahren regelmäßiger Zahnarztuntersuchung steigt der Zuschuss auf 70 Prozent, bei 10 Jahren auf 75 Prozent (ab 1. Oktober 2020). Auch beim Zahnarzt-Bonusheft gibt es eine Verbesserung: Wer die jährliche Untersuchung aus wichtigem Grund einmalig versäumt, verliert dadurch nicht mehr den Bonus. Die Verbesserungen haben die ehrenamtlichen Versichertenvertreter durchgesetzt, unter denen auch viele IG Metall-Mitglieder sind. Sie setzen sich weiter dafür ein, dass Zahnersatz vollständig zur Kassenleistung wird.

👉 igmetall.de → **Sozialpolitik**

Grundrente: Profitiere ich?

Wer jahrzehntelang gearbeitet hat, darf im Alter nicht auf Grundsicherung angewiesen sein. Das ist die Idee der Grundrente, die Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) einführen will. Der DGB bietet dazu einen Onlinerechner an. Mit dem »Grundrenten-Rechner« können Beschäftigte ausrechnen, ob sie von der Grundrente profitieren würden. Der Rechner verrät, um wie viel Euro die Rente höher ausfällt, wenn die Grundrente wie geplant umgesetzt wird. Den Rechner gibt es auf der DGB-Website unter:

👉 dgb.de/grundrente

DRV hilft bei Steuererklärung

Immer mehr Rentnerinnen und Rentner sind inzwischen dazu verpflichtet, eine Steuererklärung abzugeben. Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) stellt ihnen auf Wunsch kostenlose Bescheinigungen aus, die beim Ausfüllen der Steuervordrucke helfen. Die Bescheinigungen enthalten alle steuerrechtlich relevanten Beträge und Hinweise, in welchen Zeilen der Vordrucke die Werte eingetragen werden müssen. Rentenbeziehern, die schon einmal eine Rentenbezugsmitteilung bei der DRV beantragt haben, wird die Bescheinigung automatisch zugesandt. Sie kann auch telefonisch angefordert werden.

👉 **Servicetelefon DRV: 0800 100 04 80 70**



Stipendium der Gewerkschaften

Die gewerkschaftliche Hans-Böckler-Stiftung (HBS) fördert gezielt Menschen aus finanziell schwachen Familien, aus nicht akademischen Elternhäusern sowie gewerkschaftlich Aktive mit Stipendien. Für IG Metall-Mitglieder kann die HBS eine gute Adresse sein, wenn es um die Unterstützung von Fort- und Weiterbildungen geht. Mehr zum Stipendium unter: [boeckler.de](https://www.boeckler.de)

Bildungskosten: Steuern sparen

Kosten für Fort- und Weiterbildungen können steuerlich angerechnet werden. Dazu gehören neben den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren auch Fahrtkosten und die Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung (Unterbringungskosten). Das gilt grundsätzlich für alle Bildungsmaßnahmen, bei denen eine berufliche Motivation erkennbar ist. Bei Fragen, was zu beachten ist, unterstützt die Lohnsteuerberatung für IG Metall-Mitglieder. [igmservice.de/beratung](https://www.igmservice.de/beratung)

Anschub für die Laufbahn

Mitarbeitergespräch Die besten Voraussetzungen für ein erfolgreiches Treffen mit den Vorgesetzten schaffen Beschäftigte, indem sie sich gründlich vorbereiten und dann gut informiert verhandeln. Dafür können sie sich Unterstützung holen.

Beschäftigte können während des Mitarbeitergesprächs mit Vorgesetzten gezielt Argumente für eine Weiterbildung anbringen.



Im Mitarbeitergespräch geht es meist um die geleistete Arbeit, um Zusammenarbeit und Möglichkeiten zur Weiterentwicklung. Wichtig ist deshalb eine gründliche Vorbereitung. Wenn sich Beschäftigte bereits im Vorfeld Argumente für eine Weiterbildung oder die Mitarbeit an neuen Projekten im Betrieb zurechtlegen, können Sie mit klaren Vorstellungen und Zielen ins Treffen gehen.

Begründen Mitarbeiter, warum sie beispielsweise Auslandserfahrungen sammeln oder Fernunterricht

nehmen wollen, kann dies die berufliche Entwicklung in die gewünschte Richtung lenken. Mehr noch: Bei dem Treffen können sie neue Ideen und auch sachlich-konstruktive Kritik an der Zusammenarbeit äußern.

Vorschläge unterbreiten Der Gesetzgeber räumt Arbeitnehmern in Paragraph 82 Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes das Recht ein, zu ihrer persönlichen Situation am Arbeitsplatz Stellung zu beziehen. Beschäftigte dürfen Vorschläge zur Gestaltung ihres Arbeitsplatzes und Arbeitsablaufs machen. In einer Betriebsvereinbarung und einem Leitfaden sollte möglichst standar-

disiert festgelegt sein, welche Anforderungen an ein Mitarbeitergespräch gestellt, beziehungsweise welche Themen auf jeden Fall angesprochen werden sollen.

Im Mitarbeitergespräch erklären Vorgesetzte idealerweise die Strategie der Abteilung, aktualisieren zusammen mit den Beschäftigten deren Aufgaben und formulieren neue Ziele, die realistisch und an einen konkreten Zeitrahmen geknüpft sind. Doch Vorsicht: Allzu schnell bekommen Beschäftigte zusätzliche Arbeitsaufträge, für die sie (noch) nicht die erforderlichen Kompetenzen besitzen. Daher sollte während des Gesprächs geklärt wer-

Anzeige

#Jugendstudie 2019
Ab 6.5.2019 online
MetallRente

Zweite Chance für Studienabbrecher

Zu theoretisch, zu schwer, zu teuer: Zehntausende Studierende brechen jährlich ihr Studium ab. Das ist aber kein Beinbruch: Die Chancen für Studienabbrecher sind gut. Arbeitgeber werben gezielt um sie, als Auszubildende und künftige Fachkräfte. Ein wesentlicher Grund: Aus ihrem Studium bringen sie wichtige Fertigkeiten mit – zum Beispiel das selbstständige Einarbeiten in neue Themen. Studienab-

brecher haben auch formale Vorteile: Sie können ihre Ausbildung auf die Hälfte verkürzen, da ihnen das Abitur angerechnet wird.

Die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern bieten spezielle Programme für Studienabbrecher an. Weitere Informationen und Beratungsangebote liefert auch das Bundesbildungsministerium unter: [studienabbruch-und-dann.de](https://www.studienabbruch-und-dann.de)



Foto: Nicolas Hansen/istockphoto.com

den, welche zusätzlichen Schulungen und Materialien notwendig sind. Sofern es beim Treffen mit dem oder der Vorgesetzten um die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung, die Leistungsbeurteilung und die Erläuterung des Entgelts geht, haben Beschäftigte Anspruch darauf, ein Betriebsratsmitglied hinzuzuziehen.

Hilfe von Vertrauensleuten IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte beim Gabelstapler-Hersteller Linde Material Handling in Aschaffenburg bieten Beschäftigten zum Beispiel an, sie bei der Vorbereitung auf das Mitarbeitergespräch zu unterstützen. Die IG Metall hat die beteiligten Be-

triebsräte und Vertrauensleute in einem Forschungsprojekt zu Weiterbildungsmentoren ausgebildet. Sie motivieren Beschäftigte, sich zu qualifizieren. Die Vertrauensleute und Betriebsräte können auch dank eines Workshops der Personalentwicklung zum Thema Mitarbeitergespräch beraten. Sie helfen Beschäftigten beim Ausfüllen eines Selbstevaluationsbogens und beraten auf Wunsch die Mitarbeiter, damit diese bei den Treffen mit den Vorgesetzten ihre vorhandenen Stärken, mögliche Entwicklungsfelder und konkrete Weiterbildungsmaßnahmen einbringen können.

Jens.Knuettel@igmetall.de



Mehr Wissen

Üblicherweise findet ein Mitarbeitergespräch einmal jährlich statt. Der Termin für das Treffen sollte mindestens zwei Wochen im Voraus vereinbart werden. Gut ist, wenn Führungskräfte Beschäftigten im Vorfeld mitteilen, was sie von dem Austausch erwarten.

Ausbildungsberuf finden

Auf planet-beruf.de, dem Internetportal der Bundesagentur für Arbeit, gibt es Wissenswertes rund um den Berufsstart. Schüler können dort Schritt für Schritt einen passenden Ausbildungsberuf finden. Es gibt Onlinetests, Texte und Videos zu Berufen sowie Informationen über den Ablauf der Ausbildung im Betrieb. Außerdem steht ein virtuelles Bewerbungstraining zur Verfügung. Es gibt Tipps, Übungen und Videos zu

den Themen Bewerbungsmappe, Onlinebewerbung, Auswahltests und Vorstellungsgespräch.

Für Eltern und Lehrer bietet die Internetseite Informations- und Unterrichtsmaterial, um Jugendliche bei der Berufswahl und beim Berufseinstieg zu unterstützen. Das Portal bietet auch Hinweise zu Rechten und Pflichten sowie finanziellen Fördermöglichkeiten.

► planet-beruf.de

Weiterbildung für Fachkräfte

Für viele Beschäftigte ist Weiterbildung gerade im Zuge der Digitalisierung ein wichtiges Thema. Bei der Bundesagentur für Arbeit können Beschäftigte sich mithilfe von Erfahrungsberichten über Weiterbildungsmöglichkeiten in ihrem Berufsfeld informieren. Auch die Fördermöglichkeiten werden aufgezeigt. Mehr dazu findet Ihr unter:

► berufsfeld-info.de/durchstarten

So klappt es mit der Übernahme

Viele Auszubildende haben gute Perspektiven: Die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung ist inzwischen im Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie sowie der Eisen- und Stahlindustrie geregelt. Darüber hinaus ist es der IG Metall gelungen, mit vielen Unternehmen auszuhandeln, dass Auszubildende für ein Jahr garantiert übernommen werden. IG Metall-Mitglieder haben in diesen Betrieben Anspruch darauf. Erkundige Dich dazu bei Deinem Betriebsrat, der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder der IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort.

Tarifvertrag Der Tarifvertrag für die Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie beinhaltet – neben vielen anderen positiven Regelungen – den Grundsatz der unbefristeten Übernahme für alle Auszubildenden nach erfolgreicher Prüfung. Nur in Ausnahmefällen kann der Arbeitgeber sie verweigern. Zusätzlich ist im Tarifvertrag die feste Absicht beschrieben, mehr betriebliche Ausbildungsplätze anzubieten oder mindestens die bestehende Anzahl zu halten.

Ausnahmefälle Es gibt nach dem Tarifvertrag drei Gründe, weshalb der Arbeitgeber die Übernahme verweigern kann: personenbedingte oder verhaltensbedingte Gründe, akute Beschäftigungsprobleme oder Ausbildung über den eigenen Bedarf. In diesen Fällen wendest Du Dich am besten an die Jugend- und Auszubildendenvertretung, den Betriebsrat oder die IG Metall vor Ort.

Ostern 4.0



Sudoku

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

Sudokur: raetselstunde.com

- Die Preise im Juni**
- 1 = H
 - 2 = T
 - 3 = R
 - 4 = S
 - 5 = O
 - 6 = A
 - 7 = E
 - 8 = S
 - 9 = E
- Einsenden***
- Schicke die Lösung mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis **15. April 2019** per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de

*Maschinell erstellte Lösungszuschriften sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

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

>NEUER INTERNETAUFTRITT



Die IG Metall hat ihren Internetauftritt rundum erneuert. Surfen auf igmetall.de macht jetzt noch mehr Spaß. Als Mitglied könnt Ihr jetzt Eure Daten dort ganz bequem bearbeiten und aktuell halten. igmetall.de

>DEINE GESCHÄFTSSTELLE



Fragen zur Mitgliedschaft beantwortet Deine IG Metall-Geschäftsstelle. Du findest sie hier: igmetall.de/vor-ort

>HIER WIRST DU MITGLIED



Hier kannst Du Mitglied werden: igmetall.de/beitreten

>LESERTELEFON

0800 446 38 25

Fragen zu unseren Berichten in der metallzeitung beantworten wir montags bis donnerstags von 9 bis 16 und freitags von 9 bis 13 Uhr (gebührenfreie Rufnummer), Fax: 069 66 93-20 02 metallzeitung@igmetall.de

>LESERBRIEFE

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

Art-Direktion:
Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:
Michael Schinke

Sekretariat:
Beate Albrecht

metallzeitung.de

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:
ddm, GmbH & Co. KG, Kassel



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 Holz, das aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung in Süddeutschland und der Schweiz stammt.