metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 71 | Juli/August 2019 | D 4713

metallzeitung.de

TRANSFORMATIONSATLAS

Zukunft ohne Plan?

Was Arbeitgeber und Politik jetzt tun müssen

Tarifabschluss Kfz-Handwerker setzen Lohnerhöhung durch → Seite 4

Arbeitsschutz Wie der Staat auf Kosten der Sicherheit im Betrieb spart → Seite 20

Bezirk → Seite 28

›INHALT

4 **Kfz-Handwerk** 12 000 Beschäftigte gehen bei bundesweiten Kfz-Aktionstagen für mehr Geld auf die Straße.

6 **#FairWandel-Kundgebung** Tausende Metallerinnen und Metaller fordern fairen Wandel in der Industrie.

7 **Integration** »Der Laden«, die Beratungsstelle der IG Metall, bietet Geflüchteten Rat und praktische Hilfe.

8 **Qualifizierung** Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie greift die Politik zentrale Forderungen der IG Metall auf.

10 **Belastende Arbeit** Eine neue Studie zeigt: Immer mehr Menschen werden wegen psychischer Leiden berufsunfähig.

Der Transformationsatlas zeigt: Die Zukunft hat begonnen, aber viele wollen es noch nicht wahrhaben.

TITEL 12

Mit dem Transformationsatlas ist es der IG Metall gelungen, den digitalen Wandel in den Betrieben bundesweit sichtbar zu machen. Dabei wird deutlich: Risiken und Unsicherheiten nehmen zu, eine Strategie fehlt noch zu oft. Höchste Zeit, Vorsorge zu treffen und die Betriebe auf die Transformation einzustellen.

Titelfotos: AUDI AG, nadia/iStockphoto

16 **Auszeichnung** Fünf Projekte aus dem Bereich der IG Metall sind für den »Deutschen Betriebsräte-Preis 2019« nominiert.

18 **Transformation im Handwerk** Smarte Gebäudetechnik verändert das Elektrohandwerk. Ein Ortsbesuch.

20 **Arbeitsschutz** Wenn Betriebskontrollen kaum noch stattfinden, weil Behörden unterfinanziert sind, sind Betriebsräte gefragt.

22 **Recht so** Das Bundesarbeitsgericht hat Grundätze für das Gebot des fairen Verhandelns bei Aufhebungsverträgen aufgestellt.

23 **Rechtsfall** Beschäftigte, die im EU-Ausland arbeiten, benötigen auch in Zukunft eine A1-Bescheinigung.

24 **Ratgeber** Was tun, wenn es während der Sommerzeit in Betrieb und Büro unerträglich heiß wird?

25 **Arbeitssicherheit** Ein Flyer der Verwaltungsberufsgenossenschaft hilft, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu machen.

26 **Beruf** Der erste Schritt zum Traumjob ist ein überzeugendes Bewerbungsschreiben. Das solltet Ihr dabei beachten.

27 **Studium** Gute Nachrichten für Studierende mit BAföG-Berechtigung: Im nächsten Semester gibt es mehr Geld.

28 **Aus den Bezirken**

30 **Lokales/Karikatur**

31 **Rätsel/Impressum**

›REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:

14. Juni 2019

© Bund-Verlag GmbH

Auszeichnung Fünf Projekte sind in diesem Jahr für den Betriebsrätepreis nominiert. metallzeitung stellt sie vor. → Seite 16

Foto: Frank Rumpenhorst

Digitales Handwerk Smarte Technik zieht in Gebäuden ein – und verändert das Elektrohandwerk. metallzeitung war vor Ort. → Seite 18

›LESERBRIEFE

Ist Arbeit nichts wert?

metallzeitung 6/2019
»Mehrheit für die Grundrente«

Altersarmut nach einem Leben voller Arbeit – und das in Deutschland. Ist die Arbeit nichts mehr wert? Dass Minister Heil dem gegensteuern will, ist gut und längst überfällig. Jedoch werden mit der Grundrente nicht die Ursachen der Altersarmut bekämpft, sondern lediglich die Symptome. Fairer und tarifgebundener Lohn würde die Ursachen bekämpfen, den Binnenkonsum ankurbeln und mehr Steuern und Sozialabgaben in die Staatskassen spülen.

Ronald Seiler, Panketal

Wohlstand ohne Wachstum

metallzeitung 6/2019
»Ungleichheit spaltet«

So sehr auch der Hauptgedanke des Interviews richtig ist (»Ungleichheit führt zur Spaltung«), so sehr liegt Herr Dullien mit seinem Schlusswort daneben: »Wir brauchen Investitionen für mehr Wachstum.« Die Ressourcen der Erde sind endlich und deshalb ist unbegrenztes Wachstum nicht möglich. Was wir brauchen, ist ein Wirtschaftssystem, das auch ohne Wachstumszwang die Lebensgrundlagen und den Wohlstand aller Menschen erhält.

Reinhard Muth, Althütte

VW baut Batteriezellenfabrik

metallzeitung 6/2019
»Umweltfreundliche Alternative«

Batteriezellen für Elektrofahrzeuge werden unsere Umwelt nicht retten. Herstellung wie auch Entsorgung der Batterien belasten die Umwelt stärker als alte Dieselfahrzeuge. Außerdem vernichtet diese Technik Arbeitsplätze. Es gibt nur eine vernünftige und umweltfreundliche Alternative: die Was-

›BEITRAGSANPASSUNG

Der Bundesrat hat am 7. Juni 2019 eine Rentenerhöhung beschlossen. Danach steigen am 1. Juli dieses Jahres die Renten im Westen um 3,18 Prozent, im Osten um 3,91 Prozent. Parallel zur gesetzlichen Erhöhung der Rentenbezüge wird die IG Metall die individuellen Mitgliedsbeiträge der Rentnerinnen und Rentner um die gleichen Prozentbeiträge erhöhen.

Illustration: Gerald Moll

Ratgeber Nicht nur für Feuerwehrleute und Stahlgießer gut zu wissen: Tipps zur Hitze am Arbeitsplatz. → Seite 24

Foto: Enis Aksoy/iStockphoto

Beruf Der erste Eindruck zählt. Darum ist das Bewerbungsschreiben so wichtig. Hier erfahrt Ihr, worauf Ihr achten solltet. → Seite 26

serstofftechnik unter Einbeziehung von regenerativen Energiequellen.
Rolf Zydeck, Bottrop

›FEHLERTEUFEL

Beratungshotline Deutsche Rentenversicherung

In der Juni-Ausgabe der metallzeitung hatten wir Euch unter der Überschrift »Rente für pflegende Angehörige« die telefonische Beratung der Deutschen Rentenversicherung empfohlen, die unter einer gebührenfreien Rufnummer erreichbar ist. Leider hatte sich bei der Nummer ein Zahlendreher eingeschlichen, sodass einige von Euch bei einer englischsprachigen Bandansage landeten. Daher hier die korrekte Rufnummer der Beratungshotline:

0800 10 00 48 00

›IN EIGENER SACHE

Noch mehr metallzeitung für Euch im Internet

Die Artikel, Interviews und Reportagen dieser Ausgabe haben wir wieder für Euch im Internet unter metallzeitung.de aufbereitet. Dort findet Ihr auch Filme, Audiointerviews, Bilderstrecken und vieles mehr. Schaut einfach mal vorbei und stöbert auf unserer neuen Website. Wie gefällt Euch das neue Angebot? Schreibt uns eine E-Mail!

metallzeitung@igmetall.de

›GEWONNEN

Juni-Rätsel

Lösungssumme: »22«
1. Preis: Rebekka Bergmann, Dresden
2. Preis: Aydan Güncü, Eichstätt
3. Preis: Philipp Seim, Obernissa

›EDITORIAL

Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Roulette mit der Zukunft

Transformation Zu viele Unternehmen sind auf den digitalen und ökologischen Wandel nicht vorbereitet. Dadurch spielen sie Roulette mit der Zukunft der Beschäftigten.

Die Transformation wird die Arbeitswelt grundlegend ändern – mit weitreichenden Auswirkungen für die Beschäftigten. Umso fahrlässiger ist, dass viel zu viele Unternehmen den Kopf in den Sand stecken. Anstatt Pläne zu entwickeln für eine erfolgreiche Zukunft, ruhen sie sich auf den Erfolgen der Gegenwart aus. Unser Transformationsatlas führt dieses Versagen drastisch vor Augen: Knapp die Hälfte der Betriebe hat keine Strategie zur Bewältigung der Transformation. Dabei müssten sich Betriebe und Beschäftigte jetzt auf neue Produkte und Prozesse einstellen und entsprechend Personal und Qualifikationen entwickeln. Wo das nicht geschieht, werden diese Versäumnisse zur echten Gefahr für Arbeitsplätze. Oder anders gesagt: Wenn die Unternehmen nicht endlich in die Gänge kommen, spielen sie Roulette mit der Zukunft der Beschäftigten.

Hier ist auch die Politik gefordert, Planungssicherheit zu geben, indem die Rahmenbedingungen geklärt und massiv in die digitale und klimafreundliche Infrastruktur investiert wird. Hierzu gehören auch Investitionen in Bildung und soziale Sicherheit beim rasanten Wandel auf dem Arbeitsmarkt.

#FairWandel Das kann nur zusammen mit den Beschäftigten gelingen. Das heißt konkret: mehr Mitbestimmungsrechte für den Betriebsrat bei der betrieblichen Weiterbildung, der Personalplanung und bei strategischen Fragen. Danke an alle, die den oft weiten Weg nach Berlin auf sich genommen haben, um gemeinsam vor dem Brandenburger Tor Flagge zu zeigen. Gemeinsam werden wir auch weiterhin dafür kämpfen, dass der Umbau der Industrie gelingt – sozial, ökologisch und demokratisch.

Foto: Frank Rumpenhorst

Mehr Geld im Kfz-Handwerk

Durchbruch bei den Tarifverhandlungen für das Kfz-Handwerk in Bayern: Ab Juli erhöhen sich die monatlichen Tarifvergütungen um 2,7 Prozent, mindestens jedoch um 80 Euro. Auszubildende erhalten 50 Euro mehr im Monat. Im Juli 2020 kommen dann noch einmal 2,6 Prozent, erneut mindestens 80 Euro sowie weitere 50 Euro für Auszubildende obendrauf.

Die Auszubildenden bekommen zudem vor ihren Abschlussprüfungen jeweils einen Tag frei zur Vorbereitung.

Zu Redaktionsschluss dieser metallzeitung haben bereits Baden-Württemberg, Brandenburg, Unternehmensverband Niedersachsen sowie Sachsen den Abschluss aus Bayern übernommen. In Brandenburg gibt es statt der 80 Euro Mindesterhöhung ab jetzt jedes Jahr noch mal ein Prozent Erhöhung zusätzlich. Bis 2025 soll dadurch das Niveau der Kfz-Vergütungen in Berlin und damit die Angleichung an den Westen erreicht sein. In den anderen Kfz-Tarifgebieten liefen noch Verhandlungen.

12 000 im Warnstreik Für den Tarifabschluss haben Tausende Metallerinnen und Metaller mit Warnstreiks Druck gemacht. Allein bei den Kfz-Aktionstagen der IG Metall Anfang Juni (im Bild: Frankfurt am Main) waren über 12 000 Beschäftigte aus über 200 Betrieben dabei.

In vielen Städten kamen Beschäftigte mehrerer Betriebe zu gemeinsamen Kundgebungen zusammen – unter anderem in Hannover, Köln, Leipzig, Mannheim und Stuttgart. Weitere große Warnstreikaktionen gab es unter anderem in Berlin, Hamburg, Magdeburg, München Ludwigsfelde, Nürnberg, Rostock und Schwerin. Die Beschäftigten demonstrierten zudem mit Autokorsos unter anderem in Darmstadt, Frankfurt, Fulda, Freiburg und Kassel. Dabei machten sie auch Station an Kfz-Betrieben, die noch nicht an Tarifverträge gebunden sind.

Dirk.Erb@igmetall.de

Weitere Bilder und Videos von den Kfz-Aktionstagen findet Ihr auf
metallzeitung.de

BENGALO ROT

Cartoon: Stephan Rürup

28 %

Mehr Erfolg mit Mitbestimmung

Unternehmen, bei denen die Arbeitnehmer im Aufsichtsrat mitbestimmen, sind wirtschaftlich oft erfolgreicher als Firmen ohne Mitbestimmung. Das zeigt eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Demnach lag die Aktienrendite mitbestimmter Unternehmen während und nach der Finanzkrise 2008/2009 um bis zu 28 Prozentpunkte höher als bei vergleichbaren Unternehmen ohne Arbeitnehmerbeteiligung. Ein Grund ist laut Studie der Verzicht auf größere Entlassungen. In den mitbestimmten Firmen lag die Mitarbeiterzahl nach der Krise sogar über dem Vorkrisenniveau.

Tarifentgelte steigen schneller

Im ersten Quartal 2019 sind die Tarifentgelte um 2,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr gestiegen – deutlich stärker als die Preise (plus 1,4 Prozent). Das zeigen Zahlen des Statistischen Bundesamts. Ganz vorn liegt die Metall- und Elektroindustrie mit rund 4 Prozent Plus. Auch andere IG Metall-Branchen liegen über dem Durchschnitt, etwa das Kfz-Handwerk mit 2,9 Prozent plus. Insgesamt gibt es mit Tarifvertrag 20 Prozent mehr Geld für die gleiche Arbeit.

#FairWandel-Kundgebung in Berlin

Tausende Metallerinnen und Metaller fordern fairen Wandel in der Industrie.

Vier Demonstrationszüge, Aktionen in der ganzen Stadt, Tausende Kolleginnen und Kollegen bei der Kundgebung am Brandenburger Tor: Am 29. Juni demonstrieren Metallerinnen und Metaller aus ganz Deutschland in Berlin. Ihre Botschaft an Regierung und Unternehmen: Legt endlich los! Investiert in die Zukunft! Macht eure Hausaufgaben, damit die Transformation der Industrie gelingt – sozial, ökologisch, demokratisch.

Weil der Redaktionsschluss vor dem 29. Juni lag, können wir in dieser Ausgabe der metallzeitung nicht über die #FairWandel-Kundgebung berichten. Eine umfangreiche Berichterstattung findet Ihr aber im Internet auf unserem #FairWandel-Portal.

Foto: Frank Rumpenhorst

Gemeinsam zur Kundgebung nach Berlin: Metallerinnen und Metaller mit Demo-Ausrüstung.

Videos, Bildergalerien und Berichte über die #FairWandel-Kundgebung unter:
igmetall.de/fairwandel

1,1 Mio

Lebensleistung anerkannt

Am 1. Juli 2014 trat die Rente ab 63 in Kraft. Bis 2018 haben über 1,13 Millionen Menschen diese Rente in Anspruch genommen. Fast 42 Prozent davon sind Frauen. Dank der Rente ab 63 können Versicherte, die 45 Jahre lang Rentenbeiträge gezahlt haben, vor Erreichen des regulären Rentenalters in den Ruhestand gehen –ohne Rentenkürzung.

Gefüllte Urlaubskasse

Tarifverträge erhöhen die Chancen auf Urlaubsgeld massiv. 69 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen bekommen Urlaubsgeld. In Firmen ohne Tarifvertrag sind es nur 36 Prozent. Mit die höchsten Zahlungen gibt es in der Metall- sowie in der Holz- und Kunststoffindustrie.

69 %

3 Fragen an Bianka Huber

Integration Die IG Metall hilft mit einer Beratungsstelle Geflüchteten mit Deutschkursen, Berufsberatung und offenem Ohr.

Wie unterstützt Ihr Geflüchtete im »Laden«, der Beratungsstelle der IG Metall in Frankfurt?

Bianka Huber: Wir beraten Geflüchtete kostenfrei zu ihren beruflichen Perspektiven, kümmern uns um die Anerkennung von Abschlüssen, erstellen gemeinsam Lebensläufe und unterstützen sie beim Austausch mit Behörden. Diese Sozialberatung ist enorm wichtig: Das Übersetzen, Erklären und Ausfüllen von Formularen nimmt immer mehr Raum ein. Die Geflüchteten können auch die Rechtsberatung einer Anwältin für Aufenthaltsrecht in Anspruch nehmen.

Womit haben Geflüchtete hierzulande die größten Probleme?

Huber: Das Sprachkursangebot ist zu gering. Es gibt viele allenfalls mäßige Anbieter. Fehlende Sprachkenntnisse sind ein enormes Integrationshindernis. Unsere Beratungsstelle »Der Laden« hat da ein Alleinstellungsmerkmal: Wir helfen in elf Sprachen weiter und bieten Deutschkurse an – besonders für alleinerziehende Frauen. Ein weiteres großes Problem ist gerade in Großstädten die Wohnungssituation: Viele Geflüchtete sind obdachlos, obwohl sie arbeiten.

Warum sind Anlaufstellen für Geflüchtete so wichtig?

Huber: Die Geflüchteten brauchen ein offenes Ohr und ganz konkrete Unterstützung für eine berufliche Perspektive. »Der Laden« ist nun sogar an einem Projekt des Europäischen Sozialfonds beteiligt, mit dessen Hilfe Flüchtlinge in gute Ausbildung kommen sollen.

Foto: Bianka Huber

Bianka Huber leitet die Beratungsstelle der IG Metall für Geflüchtete in Frankfurt.

Foto: Betriebsrat und Belegschaft MAHLE in Reichenbach

Machen sich stark für die 35-Stunden-Woche im Osten: Beschäftigte von Mahle.

Aktionen für die **35** im **Osten**

Tausende Ost-Metaller zeigen Gesicht in den Betrieben, 30 000 schicken Soli-Fotos.

30 Jahre nach dem Fall der Mauer fordern die Beschäftigten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie endlich die Angleichung ihrer Arbeitsbedingungen an den Westen. Nach wie vor arbeiten sie 38 Stunden in der Woche, drei Stunden mehr als ihre westdeutschen Kollegen.

In den vergangenen Monaten haben die Beschäftigten in den ostdeutschen Metallbetrieben mit zahlreichen kreativen Aktionen Druck für ihre Forderungen gemacht. Die IG Metall-Vertrauensleute bei VW in Zwickau etwa übergaben dem VW-Vorstandsvorsitzenden Diess einen Schuldschein über 16 Millionen Stunden, die sie seit 1990 länger gearbeitet haben.

Auch viele Beschäftigte im Westen demonstrieren ihre Solidarität mit Kolleginnen und Kollegen aus dem Osten und haben bei der Fotoaktion »35 – Jetzt ist unsere Zeit!« mitgemacht. Insgesamt zeigten rund 30 000 Beschäftigte auf 2000 Fotos Gesicht.

Zu Redaktionsschluss dieser metallzeitung liefen noch Gespräche zwischen IG Metall und Arbeitgebern zur Angleichung Ost. Aktuelle Nachrichten, Aktionen und Hintergründe findet Ihr auf:
igmetall.de/Tarif
Zur Foto-Aktion »35 – Jetzt ist unsere Zeit!«:
igmetall-bbs.de/35-Aktion

ILO nimmt Folgen der Digitalisierung in den Fokus

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) kämpft seit 100 Jahren für soziale Gerechtigkeit, Menschen- und Arbeitsrechte sowie gegen Menschenhandel und Sklaverei. Auf ihrer Jubiläumsfeier im Juni hat die ILO eine »Jahrhunderterklärung« verabschiedet, die die Zukunft der Arbeit im digitalen Zeitalter definiert. Es geht darum, wie der soziale Frieden trotz schneller Veränderungen durch den digitalen Wandel gesichert werden kann. »Auch 100 Jahre nach Gründung der ILO geht der Kampf weiter«, sagt Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Für Menschenrechte, faire Arbeit und gute Bezahlung in der globalen Wertschöpfungskette und gegen Ausbeutung in der digitalen Welt von Morgen.«

Foto: Wolfgang von Brauchitsch für manager magazin

Berthold Huber bei der Preisverleihung

Berthold Huber ausgezeichnet

Das Manager Magazin hat Berthold Huber für seine Leistungen als Gewerkschafter ausgezeichnet und ihn in die virtuelle Ruhmeshalle des Magazins aufgenommen. Huber, von 2007 bis 2013 Erster Vorsitzender der IG Metall, »etablierte die größte Einzelgewerkschaft der Welt als moderne industriepolitische Kraft und bewährte sich vielfach als Krisenmanager«, so die Begründung. Die Zeitschrift zeichnet jährlich Persönlichkeiten aus, die die wirtschaftliche, gesellschaftliche und soziale Entwicklung der Bundesrepublik besonders geprägt haben. Nach Hans Böckler und Hermann Rappe ist Berthold Huber der dritte Gewerkschafter in der »Hall of Fame«.

Druck bei der Arbeit nimmt zu

81 Prozent der Betriebsräte berichten, dass die Arbeitsmenge je Beschäftigten zunimmt. Wesentlicher Grund: zu wenig Personal. Das zeigt die Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI). Rund die Hälfte der Beschäftigten arbeitet unter Zeitdruck. Die Folge: 77 Prozent der Betriebsräte beobachten eine Zunahme der gesundheitlichen Probleme.

Strategische Weiterbildung statt ungesteuerter Jobverlust

Kurzarbeitergeld soll stärker mit Qualifizierung verknüpft werden.

Durch den Wandel der Arbeitswelt verändern sich Berufsbilder und Qualifikationsprofile massiv. Weiterbildung ist zentral für Beschäftigungssicherung und eröffnet Chancen. Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie bündeln Bund, Länder, Gewerkschaften, Wirtschaft und Bundesagentur für Arbeit nun ihre Anstrengungen.

So wird das von der IG Metall vorgeschlagene Transformationskurzarbeitergeld geprüft. Für den Herbst hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil eine »gesetzgeberische Initiative« angekündigt. Er will das Kurzarbeitergeld stärker mit der Weiterbildung der Arbeitnehmer verknüpfen.

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, betont: »Das Transformationskurzarbeitergeld ermöglicht strategische Weiterbildung statt ungesteuerten Job- und Fachkräfteverlust. Voraussetzung ist aber, dass die Betriebe sich zukunftsfähig aufstellen.« Das ist heute mehrheitlich nicht, oder nur unzureichend der Fall – wie der Transformationsatlas zeigt, den die IG Metall veröffentlicht hat (siehe die Titelgeschichte ab Seite 12). In 50 Prozent der Betriebe findet demnach keine strategische Personalentwicklung statt. »Das muss sich ändern«, verlangt Hofmann.

Neue Arbeitsplätze Alle Beschäftigtengruppen müssen die Chance bekommen, sich zu qualifizieren. Das Bundesarbeitsministerium rechnet damit, dass bis 2025 durch Digitalisierung und technologischen Wandel etwa 1,3 Millionen Arbeitsplätze verloren gehen, gleichzeitig aber rund 2,1 Millionen neue entstehen. Die Partner der Nationalen Weiterbildungsstrategie haben vereinbart, dass künftig Mentoren die Weiterbildung der Beschäftigten unterstützen. Die IG Metall hat bereits in einem Forschungsprojekt Betriebsräte und Vertrauensleute in Pilotbetrieben zu Weiterbildungsmentoren ausgebildet. Sie motivieren zur Teilnahme an Weiterbildungen. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes IG Metall-Vorstandsmitglied, sagt: »Betriebsräte und Vertrauensleute wissen, was im Betrieb ansteht, und sie genießen das Vertrauen der Beschäftigten. Damit sind sie verlässliche Ansprechpartner und können durch persönliche Ansprache und Begleitung Vorbehalte abbauen.«

Bildungszeit Außerdem plant die Bundesregierung Beschäftigten ohne Ausbildung, einen Rechtsanspruch einzuräumen, einen Berufsabschluss nachzuholen. Es wird geprüft, ob staatlich geförderte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten eingeführt werden, um Umschulungen und Zusatzqualifizierungen attraktiver zu machen. Für alle IG Metall-Mitglieder, die in der Metall- und Elektroindustrie bei einem tarifgebundenen Unternehmen arbeiten, gibt es dank Tarifvertrag schon die Möglichkeit, eine Bildungsteilzeit zu vereinbaren.

Die Sommeraktion geht weiter

Jetzt Mitglieder für die IG Metall gewinnen und Präsent aussuchen

Je mehr wir sind, desto mehr können wir erreichen. Das gilt nicht nur für die Großkundgebung #FairWandel in Berlin. Das gilt erst recht danach, wenn es darum geht, unsere Forderungen im betrieblichen Alltag durchzusetzen. Deshalb geht der Aktionssommer für aktive IG Metall-Botschafter weiter. Wer im Aktionszeitraum bis 31. August mindestens zwei neue Mitglieder für die IG Metall gewinnt, kann sich als Dankeschön ein kleines Präsent aussuchen. Zur Auswahl stehen ein schicker Rucksack der Marke Ortlieb, ein Bluetooth-Lautsprecher von JBL und ein XL-Strand- und Saunatuch. Wer im Aktionszeitraum neue Mitglieder gewinnt, erhält anschließend IG Metall-Post mit allen wichtigen Infos.

Mit diesen Präsenten sagt die IG Metall Danke.

Infos zur Sommeraktion gibt es hier:
sommer-of-change.de

Foto: Steve Brookland/Westend61/Fotolia

Ruhestand in Würde: Mit der Grundrente soll die Rente von Geringverdienern, die mindestens 35 Beitragsjahre bei der gesetzlichen Rentenversicherung nachweisen, um bis zu 447 Euro im Monat angehoben werden.

»Lebensleistung **anerkennen«**

Rente Wer 35 oder mehr Jahre gearbeitet hat, soll im Alter nicht aufs Sozialamt angewiesen sein – das ist die Idee der Grundrente. Sie ist ein Beitrag zu mehr Gerechtigkeit, sagt Hans-Jürgen Urban, der im IG Metall-Vorstand für Sozialpolitik zuständig ist.

Hans-Jürgen, warum ist die Grundrente sinnvoll?

Wenn auch langjährige Erwerbsarbeit nicht ausreicht, um im Alter den Gang zum Sozialamt zu vermeiden, dann ist etwas faul auf dem Arbeitsmarkt und mit unserem Rentensystem. Mit der Grundrente soll die Lebensleistung jahrzehntelanger Arbeit anerkannt und Altersarmut eingedämmt werden. Das stößt zu Recht auf breite Zustimmung: In einer Umfrage im Auftrag der IG Metall sprechen sich 81 Prozent der Befragten für die Grundrente aus.

Wer soll davon profitieren?

Anders als von Kritikern häufig behauptet, profitieren keineswegs die Falschen. Es profitieren Menschen, die es sich durch ihre erbrachten Leistungen im Erwerbsleben verdient haben. Nach Angaben der Bundesregierung wären etwa drei Millionen Menschen anspruchsberechtigt. Davon sind 80 Prozent Frauen, die ohnehin in Sachen Renten oft benachteiligt sind. Die überwältigende Mehrzahl der Anspruchsberechtigten lebt in Haushalten mit niedrigem Einkommen. Überwiegend profitieren diejenigen, bei denen der Bedarf vorhanden ist.

Geht das zulasten der jungen Generation?

Nein. Auch die jüngere Generation würde in Zukunft von der Reform profitieren. Wer heute unterdurchschnittlich verdient, aber über viele Jahre in die Rentenkasse einzahlt, wird im Alter ebenfalls in den Genuss einer Aufstockung kommen können. Die Grundrente ist ein Beitrag zur Leistungsgerechtigkeit. Davon profitieren Jung und Alt.

Was entgegnest Du den Kritikern der Grundrente?

Es ist verwunderlich, wenn Neoliberale das Thema soziale Gerechtigkeit für sich entdecken und ausgerechnet die Grundrente als ungerecht brandmarken. Ich nenne es ungerecht, wenn Beschäftigte nach 35 Beitragsjahren in der gesetzlichen Rentenversicherung im Alter nicht mehr haben als die Grundsicherung, die auch ohne Beitragsleistung gewährt wird. Die Arbeitgeber sollten nicht klagen, sondern sich ihrer Verantwortung stellen. Niedriglöhne sind noch immer die Hauptursache für Niedrigrenten und Altersarmut. Wer faire Löhne zahlt, die im Alter für eine auskömmliche Rente reichen, senkt damit auch die Kosten der Grundrente.

Foto: Alexander P. Englert

Hans-Jürgen Urban ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Wie bewertest Du den Finanzierungsvorschlag zur Grundrente, der in der Großen Koalition heiß diskutiert wird?

Die Grundrente sollte möglichst vollständig aus Steuermitteln finanziert werden. Denn ihre Finanzierung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie muss von allen Mitgliedern der Gesellschaft übernommen werden und nicht nur von den Beitragszahlern zur Rentenversicherung.

Welche Baustellen gibt es bei der Rente noch?

Wir brauchen eine grundlegende Neuausrichtung der Rentenpolitik. Auskömmliche Renten müssen wieder das zentrale Ziel der Rentenpolitik werden – und nicht möglichst niedrige Beiträge, von denen die Arbeitgeber am meisten profitieren. Denn für die Beschäftigten läuft das zumeist auf niedrigere Renten hinaus. Unverzichtbar ist die deutliche Anhebung des Rentenniveaus und eine Erwerbstätigenversicherung, in der alle Berufsgruppen gemeinsam versichert sind. Zugleich brauchen wir eine bessere Erwerbsminderungsrente. Was wir aber auf keinen Fall brauchen, ist ein höheres Renteneintrittsalter.

Foto: PeopleImages/iStockphoto

Psychische Belastungen haben ein besorgniserregendes Ausmaß angenommen.

Keine Kraft mehr für den Job

Studie zeigt: Immer mehr Menschen wegen psychischer Leiden berufsunfähig.

Burn-out, Depression, Angststörungen und andere psychische Erkrankungen sind nach einer Studie der Versicherungsgesellschaft Swiss Life die häufigste Ursache für Berufsunfähigkeit in Deutschland. Laut Versicherung ist eine psychische Erkrankung bei 37 Prozent der Fälle Ursache des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Arbeitsleben. »Allein in den letzten zehn Jahren registrieren wir in diesem Segment eine Zunahme um 40 Prozent«, sagte Amar Banerjee, Leiter Versicherungsproduktion bei Swiss Life Deutschland. Verantwortlich dafür sei die Zunahme von Stress und Leistungsdruck im Arbeitsleben.

Für die Studie haben die Wissenschaftler Daten ihrer Kunden ausgewertet. Frauen sind demnach häufiger betroffen als Männer: 44 Prozent sind wegen einer psychischen Erkrankung berufsunfähig. Bei Männern sind es 28 Prozent. Eine psychische Erkrankung wird bei Frauen häufiger in jungen Jahren festgestellt als bei Männern. Männern wird die Diagnose eher später gestellt.

Klare Regeln gefordert Die Analyse deckt sich mit Zahlen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). In ihrem Bericht »Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit« von 2017 untersuchte sie die Hauptursachen für Frühverrentungen. Demnach sind 43 Prozent aller Rentenzugänge wegen verminderter Erwerbsfähigkeit auf psychische Störungen zurückzuführen.

Weil psychische Belastungen in den Betrieben ein besorgniserregendes Ausmaß angenommen haben, macht sich die IG Metall stark für eine Anti-Stress-Verordnung. »Anders als bei Gefahrstoffen, Lärm oder mangelnder Beleuchtung fehlen bei psychischer Belastung klare Anforderungen an die Arbeitgeber«, sagt Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Klar ist: Individuelle Verhaltensänderungen allein reichen meist nicht aus. Notwendig ist immer auch eine Veränderung der Arbeitsbedingungen, ein Wandel der Arbeitsorganisation, das Gestalten der Arbeitsplätze der Beschäftigten. »Wir brauchen verbindliche und vor allem handhabbare Vorschriften, die bei psychischen Belastungen ebenso wie bei anderen Gefährdungsquellen in der Arbeitswelt wirksame Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit vorsehen«, so Hans-Jürgen Urban.

Bangladesch-Abkommen: Übergangslösung für Accord

Im Tauziehen um die Zukunft des Bangladesch-Abkommens für Brandschutz und Gebäudesicherheit in Textilfabriken (Accord) ist eine Übergangslösung erzielt worden. In einem Berufungsverfahren haben sich der Accord und die Arbeitgebervereinigung Bangladeschs auf ein Vorgehen geeinigt: Das jetzige Reglement läuft noch ein Jahr, bis eine neue Institution in Bangladesch, der sogenannte Nachhaltigkeitsrat, diese Aufgabe übernimmt. Auch nach dem Mai 2020 soll die Arbeit des Accords mit Fabrikinspektionen, Mängelbeseitigung, Training der Beschäftigten und unabhängigem Beschwerdesystem fortgeführt werden. »Der Vorgang zeigt, dass der permanente Druck und konzertierte Aktionen der Globalen Gewerkschaftsföderationen wie IndustriAll und UNI etwas bewirken konnten«, sagte der Präsident von IndustriALL Global und IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann. Er betonte, dass die Gewerkschaften auch weiterhin die Beachtung von Sicherheitsauflagen in Bangladesch kritisch begleiten werden. Nach dem Unglück von Rana Plaza 2013 mit über 1000 Todesopfern war der Accord ins Leben gerufen worden, um weitere Unglücke zu verhindern. Dazu gehört unter anderem die Einsetzung eines Schiedsgerichts, dessen Schiedsspruch gerichtlich durchsetzbar ist.

Foto: Gunnar A. Pier

Brauchen weiter Schutz: Beschäftigte der Textilfabriken in Bangladesch

Erstmals tarifliches Zusatzgeld in der Metallindustrie

Im Juli wird erstmals das tarifliche Zusatzgeld aus dem letzten Metall-Tarifabschluss ausgezahlt: 400 Euro für alle. 27,5 Prozent für viele.

Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie bekommen mit der Juliabrechnung Extrageld. Erstmals kommt das neue tarifliche Zusatzgeld aus dem Metall-Tarifabschluss vom letzten Jahr zur Auszahlung. Das tarifliche Zusatzgeld (T-ZUG) setzt sich aus zwei Teilen zusammen, dem T-ZUG A – 27,5 Prozent vom individuellen Monatsentgelt. Und dem T-ZUG B – pauschal 400 Euro.

Beschäftigte mit Kindern, zu pflegenden Angehörigen und in Schichtarbeit hatten die Wahloption, statt dem T-ZUG A zusätzlich acht Tage im Jahr freizunehmen. Wer die acht Tage tarifliche Freistellungszeit gewählt hat, erhält die 27,5 Prozent nicht.

Alle Beschäftigten jedoch erhalten das volle T-ZUG B in Höhe von 400 Euro. Für Auszubildende gibt es 200 Euro. Dadurch profitieren die unteren Einkommensgruppen überproportional.

Für dieses Tarifergebnis – 4,3 Prozent mehr Geld, verkürzte Vollzeit und T-ZUG mit Wahloption – haben im vergangenen Jahr 1,5 Millionen Metallerinnen und Metaller mit Warnstreiks Druck gemacht.

T-ZUG steigt dauerhaft Mit dem T-ZUG hat die IG Metall eine neue tarifliche Sonderzahlung neben dem Urlaubs- und Weihnachtsgeld in der Metall und Elektroindustrie durchgesetzt. Das T-ZUG mit Wahloption auf tarifliche Freistellungszeit gibt es ab jetzt dauerhaft. Beschäftigte mit Kindern, Pflegefällen und in Schichtarbeit können auch in diesem Jahr wieder bis zum 31. Oktober die acht Tage anstelle des T-ZUG A für das Jahr 2020 beantragen. Fragt Euren Betriebsrat.

Eine Änderung gibt es ab nächstem Jahr beim T-ZUG B: Statt dem Festbetrag von 400 Euro erhalten dann alle 12,3 Prozent vom Facharbeiter-Eckentgelt, was derzeit noch rund 400 Euro entspricht. Durch die Anbindung an das tarifliche Entgelt jedoch steigt dann nicht nur das T-ZUG A, sondern auch das T-ZUG B mit jeder zukünftigen Tariferhöhung prozentual mit.

Hintergründe zum Metalltarif und zum T-ZUG:
igmetall.de/Metall-und-Elektro

Für dieses Tarifergebnis haben im vergangenen Jahr 1,5 Millionen Metallerinnen und Metaller mit Warnstreiks Druck gemacht.

Neue Hürde für Auszubildende

Keine Verbesserungen für Auszubildende und sogar eine neue Hürde: Der Entwurf zur Reform des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), den das Bundeskabinett inzwischen beschlossen hat, bleibt deutlich hinter den Anforderungen an eine zeitgemäße Berufsausbildung zurück. So sind Regelungen zur Übernahme nach der Ausbildung, der Anrechnung von Berufsschulzeiten oder der Kostenübernahme bei Lernmitteln darin nicht vorgesehen.

»Es ist außerdem völlig unverständlich, dass sich das Bildungsministerium weiter der Gleichstellung von dual Studierenden mit Auszubildenden verweigert«, betont Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall. »Wir brauchen für die über 100 000 dual Studierenden endlich Rechtssicherheit während der betrieblichen Praxisphasen.«

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes IG Metall-Vorstandsmitglied, sagt: »Mit dem BBiG wird unter den Facharbeitern eine Zweiklassengesellschaft forciert.« Die Arbeitgeber können nach den Gesetzesplänen zweijährige Ausbildungen anbieten, ohne dass es für Auszubildende einen Anspruch gibt, danach in eine drei- oder dreieinhalbjährige Ausbildung durchzusteigen. »Ausbildungswilligen jungen Menschen wird so eine neue Hürde errichtet, anstatt ihnen den Weg zu einer guten Ausbildung zu ebnen«, beklagt Urban.

Auch eine Freistellungsregelung für Prüfer ist auf der Strecke geblieben. Genauso fehlen Impulse für die Aus- und Weiterbildung von Ausbildungspersonal, insbesondere im Hinblick auf digitales Lernen. Betriebliche Ausbildungspläne und Fortbildungsrahmenpläne müssen verbindlich verankert werden.

Positiv am Gesetzentwurf ist, dass sich die Mindestausbildungsvergütung für Auszubildende künftig an den tariflichen Vergütungen orientiert. Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, dürfen den Tariflohn ihrer Branche um höchstens 20 Prozent unterschreiten. Diese Regelung wird jetzt gesetzlich fixiert, bisher war sie nur durch die Rechtsprechung festgelegt.

Foto: nadia/iStockphoto

TRANSFORMATION

Zukunft ohne Plan?

Foto: AUDI AG

Mit dem Transformationsatlas ist es der IG Metall gelungen, den digitalen Wandel sichtbar zu machen. Deutlich wird: Risiken und Unsicherheiten nehmen zu. Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, fordert von den Arbeitgebern, Vorsorge zu treffen und die Betriebe auf die Transformation einzustellen. **Von Jan Chaberny**

Foto: Kniel Synnatzschke/Westend61/F1online

Die Ergebnisse sind eindeutig, die Zahlen eindrücklich. Sie machen deutlich: Es ist Zeit zu handeln, es ist dringend geboten, jetzt aktiv zu werden, denn klar ist: Die Transformation, in der wir gegenwärtig stecken und die von Digitalisierung geprägt und angetrieben wird, von Globalisierung, Elektrifizierung, dem Klimawandel und der demografischen Entwicklung, wird zu einem grundlegenden Umbruch in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft führen. Die Arbeitswelt wird tief greifend verändert. Das aber wird weit reichende Folgen für die Beschäftigten haben.

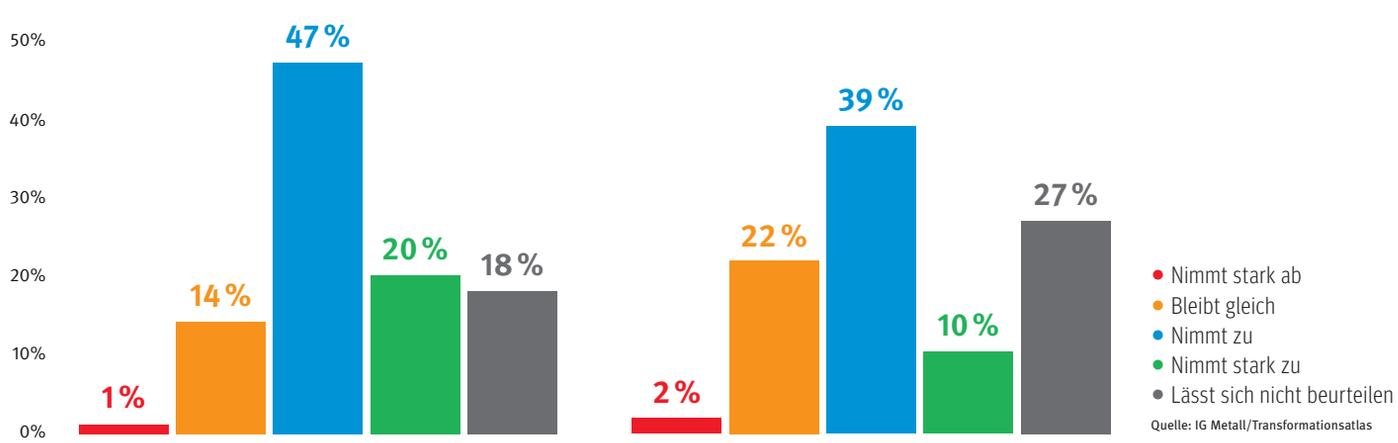
Welche Auswirkungen das sein werden, welche Umbrüche auf die Beschäftigten zukommen, das wollte die IG Metall mit betrieblichen Analysen sichtbar machen, die im Frühjahr in Betrieben überall in der Republik erstellt und nun zu einem Transformationsatlas gebündelt wurden. Dabei handelt es sich um eine visualisierte Darstellung der Ergebnisse. Zugleich war das Ziel, einen generellen Überblick über Ausmaß und Auswirkungen des digitalen Wandels zu erhalten. Das ist gelungen.

Erstellt wurde der Transformationsatlas auf der Basis von Daten aus knapp 2000 Betrieben, in denen mehr als 1,7 Millionen Menschen beschäftigt sind. Mittels Fragebogen, der zumeist in einer betrieblichen Arbeitsgruppe vom Betriebsrat und Vertrauenskörper gemeinsam mit dem Betriebsbetreuer, der Betriebsbetreuerin diskutiert und ausgefüllt wurde, konnten in jedem Betrieb eine detaillierte Bestandsaufnahme vorgenommen, jeweils spezifische Chancen- und Risikopotenziale in Bezug auf den Transformationsprozess ermittelt und so betriebliche Herausforderungen und Handlungsfelder identifiziert werden. Die Ergebnisse zeigen: Digitalisierung hält Einzug überall in den Betrieben – allerdings schreitet sie ungleichzeitig, mit unterschiedlichem Tempo voran. In der Produktion und der Produktionsplanung finden sich die höchsten Einführungsgrade, in der Administration beginnt die Digitalisierung gerade erst.

Arbeit ändert sich Am weitesten vorangeschritten ist die Digitalisierung in den Fertigungsbereichen. Die Potenziale sind aber noch nicht ausgeschöpft. Auch die Vernetzung der Produktionsmittel ist bereits weit fortgeschritten. Zu etwa einem Fünftel befinden sich neue Digitalisierungstechniken in der Planungs- und Erprobungsphase. Gleichzeitig wird die Digitalisierung von Produkten in den kommenden Jahren deutlich zunehmen. Zu diesem Ergebnis kommen 67 Prozent der befragten Betriebsräte. Fachleute rechnen damit, dass der Anteil des Umsatzes mit digitalisierten Produkten in den nächsten Jahren steigen wird. Dies schätzen 49 Prozent der Betriebsräte so ein. Klar wird damit: Digitalisierung wird die Betriebe in den kommenden Jahren grundlegend verändern – und große Auswirkungen auf die Arbeit der Beschäftigten haben.

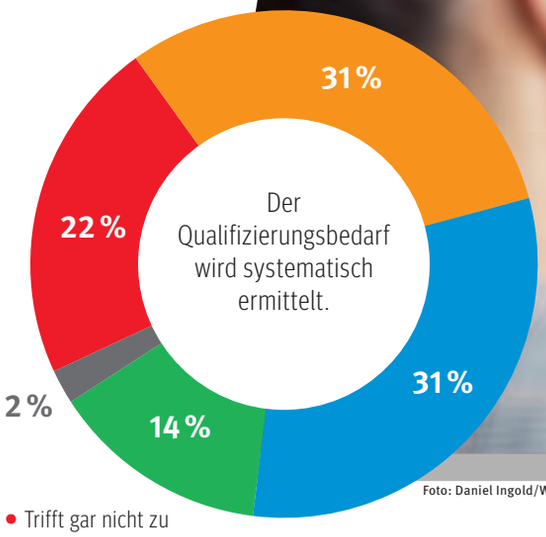
Von der Digitalisierung wird vor allem die Arbeit in der Fertigung und Montage, in der Verwaltung und Logistik sowie ▸▸▸

Angenommene Veränderungen durch Digitalisierung bei Produkten und Dienstleistungen



Quelle: IG Metall/Transformationsatlas

Foto: Daniel Ingold/Westend61/F1online



Quelle: IG Metall/Transformationsatlas

TRANS FORMATIONS ATLAS

An der Untersuchung haben sich alle IG Metall-Bezirke beteiligt. Die Ergebnisse haben **Aussagekraft für das gesamte Bundesgebiet** sowie für **alle Branchen im Organisationsbereich der IG Metall.** 53 Prozent der Betriebsräte und Betriebsrätinnen gaben an, **Aussagen** bezogen auf die Umsatzentwicklung, die Produktpalette und die Beschäftigung **für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren** treffen zu können.

in der technischen Kundenbetreuung massiv betroffen sein. Die dortigen Arbeitsplätze enthalten große Anteile an Tätigkeiten, deren Profil sich verändern wird oder die teilweise entfallen könnten. 57 Prozent der Beschäftigten in den beteiligten Betrieben üben Tätigkeiten mit einem hohen Potenzial für die Automatisierung von Teilaufgaben aus.

Einschätzungen zur Beschäftigungsentwicklung weisen eine starke regionale Differenzierung und große Unterschiede zwischen einzelnen Branchen auf. Der Technologiewandel wird besonders die Automobil- und die Zulieferindustrie stark verändern. In 54 Prozent der Betriebe in dieser Branche wird damit gerechnet, dass die Zahl der Arbeitsplätze sinken wird.

Fehlende Strategie Gut vorbereitet auf den digitalen Wandel sind die meisten Betriebe allerdings nicht: Knapp die Hälfte der Betriebe hat keine oder keine ausreichenden Pläne zur Bewältigung der Transformation. In nur 18 Prozent der befragten Betriebe gibt es eine stringente Methodik. In weiteren 19 Prozent der Betriebe sind nach Beurteilung der Betriebsräte teilweise Strategien vorhanden.

In vielen Betrieben fehlt aber nicht nur eine Strategie. Von zentraler Bedeutung für eine beschäftigungssichernde Transformation sind die Ermittlung des Personalbedarfs sowie die Qualifizierung auf sich verändernde oder neue Tätigkeiten. Zwar sehen Betriebsräte in 95 Prozent der Betriebe einen signifikanten Anstieg des Qualifizierungsbedarfs. Aber: Die Hälfte der untersuchten Betriebe hat keine systematische Personalplanung und -bedarfsermittlung. Gleiches gilt für die Qualifizierungsbedarfsermittlung, die nur in 45 Prozent der Betriebe systematisch erfolgt.

Ein weiterer Punkt: In vielen Betrieben erfolgt keine systematische und frühzeitige Einbindung der Betriebsräte in die Gestaltung der Transformation. In 52 Prozent der Betriebe findet keine frühzeitige Information der Betriebsräte statt. Noch geringer ist die Einbindung zur Mitgestaltung in Projekten. 62 Prozent von ihnen sind nicht eingebunden.

Schließlich ist die Information der Belegschaft über die einsetzende Transformation in ihrem Betrieb häufig mangelhaft: 72 Prozent der Beschäftigten sind nicht ausreichend über die zukünftigen Änderungen in ihrem Betrieb informiert. Nur 6 Prozent sind gut informiert. Das ist deshalb ein dramatisches Ergebnis, weil die Information der Belegschaft eine Grundbedingung für Beteiligung und Mitgestaltung ist.

Im Ganzen weisen die Ergebnisse auf einen hohen Differenzierungsgrad hin. Sichtbar wird, dass Risiken für die Beschäftigten zunehmen und dass die Unternehmen bislang zu wenig tun.

Foto: Porsche AG

Schlussfolgerungen aus dem Transformationsatlas

Jörg, mit dem Transformationsatlas hat die IG Metall den digitalen Wandel in den Betrieben sichtbar gemacht, eine breite Bestandsaufnahme über den Stand der Wirkung von Digitalisierung, Globalisierung und den Folgen der Mobilitäts- und Energiewende vorgelegt. Welches Ergebnis hat Dich am meisten überrascht?

Jörg Hofmann: Unsere Auswertung zeigt: Wir sind mitten drin in einem sich beschleunigenden Wandel unserer Industriestrukturen. Erschreckend ist allerdings, wie wenig Betriebe auf den digitalen Wandel vorbereitet sind. Die Hälfte der von uns untersuchten Betriebe hat keinerlei Strategie. Die fahren mit einem Planungshorizont von oft weniger als zwei Jahren im Nebel. Wer das bei solchen radikalen Veränderungen tut, der droht, aus dem Nebel heraus direkt vor die Wand zu fahren. Wenn die Unternehmen sich weiterhin so defensiv verhalten, spielen sie Roulette mit der Zukunft der Beschäftigten.

Was wird die IG Metall tun?

Jörg: Wir werden die Arbeitgeber auffordern, ihre Strategien zur Bewältigung der Transformation offenzulegen und die Belegschaften an der Gestaltung der Veränderungen zu beteiligen. Betriebsräte tun gut daran, die Arbeitgeber permanent zu löchern. Was sind die Perspektiven für den Standort? Das ist wichtig – die Unternehmen müssen die anstehenden Veränderungen endlich offensiv angehen. Dazu gehören Investitionen in neue Produkte, Prozesse und in neue Geschäftsmodelle. Dazu gehört aber auch eine vorausschauende Personalplanung und nachhaltige, betriebliche Qualifizierung.

Genau daran hapert es aber in vielen Betrieben.

Jörg: Stimmt. Solange die Auftragsbücher der Unternehmen voll sind, wird über Transformation oft nicht gesprochen. Das ist unverantwortlich. Daher fordern wir, wo nicht vorhanden, betriebliche Zukunftsvereinbarungen, die mittel- und langfristige Investitionsentscheidungen, Standortsicherung, Kündigungsschutz und Personalentwicklung beinhalten. Wir brauchen mehr Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats, um hier Einfluss zu nehmen, etwa eine verbindliche Personal- und Qualifizierungsplanung einzufordern.

Braucht es neben mehr Mitbestimmungsrechten andere flankierende Maßnahmen des Gesetzgebers?

Jörg: Ja, wir müssen verhindern, dass Beschäftigte zu Opfern der Transformation werden. So schlagen wir ein Transformationskurzarbeitergeld vor, das die Möglichkeit schafft, die Beschäftigten im Betrieb zu halten und für neue Aufgaben zu qualifizieren und nicht beim ersten Auftragseinbruch entlassen zu werden.

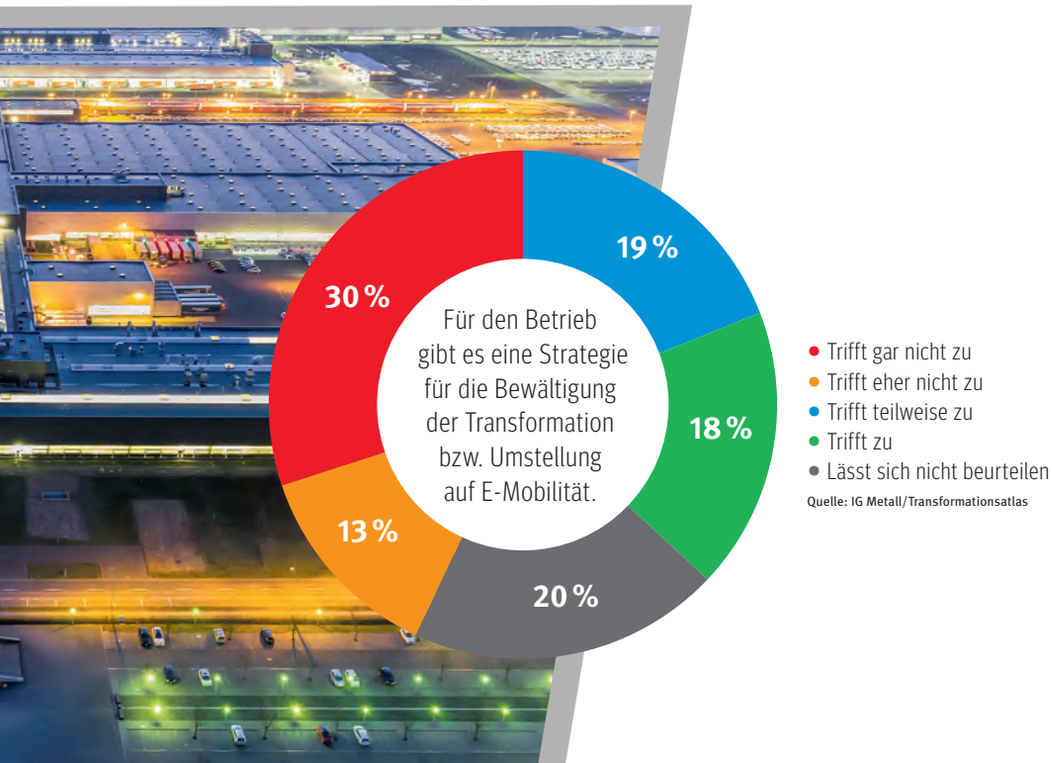
Wie soll das konkret ausgestaltet werden?

Jörg: Einerseits handelt es sich um eine Lohnersatzleistung, damit bei wegbrechenden Auftragsvolumen alter Produkte nicht Menschen, sondern Stunden abgebaut werden und diese Stunden sinnvoll für Qualifizierung für neue Aufgaben an neuen Produkten und Prozessen genutzt werden können. Und dies bei einem Einkommen, das erlaubt, weiter den Lebensunterhalt bestreiten zu können. Wir brauchen aber auch eine proaktive Industriepolitik und regionale Strukturpolitik, die diesen Wandel begleitet.

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.
Foto: Frank Rumpenhorst

Inwiefern?

Jörg: Die Betriebe und die Beschäftigten brauchen Klarheit und Planungssicherheit bezüglich einer gelingenden Energie- und Mobilitätswende und die dafür notwendigen Investitionen in öffentliche Infrastruktur. Wir können nicht nur immer anspruchsvollere Ziele zum Klimaschutz setzen, ohne die Maßnahmen anzugehen, die zum Erreichen der Ziele notwendig sind. Und die liegen auf der Hand: Ausbau der flächendeckenden Ladeinfrastruktur, Milliarden für den Erhalt und den Ausbau des öffentlichen Nahverkehrs und einer klimafreundlicheren Güterlogistik. Oder der zwingende Ausbau der Stromtrassen für Windenergie aus dem Norden. Hier verspielt Politik durch Nichthandeln unsere Zukunft. Und dies gilt auch dort, wo offensichtlich in Folge der Mobilitäts- und Energiewende ganzen Regionen die Deindustrialisierung droht. Etwa weil sie sehr stark durch Zulieferbetriebe mit dem Schwerpunkt Verbrennungsmotor geprägt sind. Wir dürfen nicht erst dann handeln, wenn Industrieruinen und Arbeitslosigkeit entstehen, sondern müssen durch eine präventive regionale Strukturpolitik rechtzeitig die Weichen für den strukturellen Wandel in den Regionen stellen.



Quelle: IG Metall/Transformationsatlas

Siemens Leipzig: Standort sichern

Der Paukenschlag kam im Herbst 2017 – und er kam faktisch wie aus dem Nichts, aus heiterem Himmel. »Der Arbeitgeber sagte uns, dass er den Standort schließen will«, sagt Thomas Clauß, Betriebsratsvorsitzender von Siemens Compressor Systems in Leipzig. »Damit haben wir niemals gerechnet. Wir waren doch auf einem guten Weg.«

Nur ein halbes Jahr vor dieser Hiobsbotschaft gelang es dem Betriebsrat, eine Tarifbindung durchzusetzen, innerhalb von fünf Jahren sollte der Standort in Leipzig an den Flächentarifvertrag herangeführt werden. Dazu setzten Clauß und sein Team eine ganze Reihe zusätzlicher Leistungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld durch. »Das war eine tolle Sache«, sagt Thomas Clauß. »Aber dann, kaum ein halbes Jahr später, kommt der Arbeitgeber und teilt uns lapidar mit, dass er den Standort schließen möchte. Das konnten wir nicht hinnehmen.«

Sie haben das auch nicht hingenommen. Sie haben, zielgerichtet und fokussiert und erfolgreich, für den Erhalt ihres Werks gekämpft. Ruhe ist damit in Leipzig aber nicht eingekehrt. Die Schließungspläne sind zwar vom Tisch – allerdings ist die Zukunft des Standorts weiter alles andere als klar. »Der Arbeitgeber hat eine strategische Wende vollzogen, statt das Werk zu schließen, wollte er es zuletzt verkaufen«, sagt Thomas Clauß.

Konzept gefordert Dagegen hätte der Betriebsrat nichts gehabt, im Gegenteil, er sah für den Standort Chancen mit einem neuen Eigentümer. Doch zum Verkauf kam es nicht: »Im Januar hat uns der Arbeitgeber mitgeteilt, dass der Verkauf geplatzt ist.« Versprochen ist nun ein »Fortführungskonzept« für den Standort, eine dreijährige Restrukturierung, um dann zu entscheiden, ob der Standort gehalten oder verkauft werden soll.

Bislang aber, so Clauß, gebe es kein Konzept, keine Maßnahmen. Die Verunsicherung sei groß, viele Kolleginnen und Kollegen wissen nicht, wie es weitergehen soll. Es sei deshalb klar, sagt Thomas Clauß, dass sie dranbleiben werden. »Wir werden nicht lockerlassen und weiter strategisch, konsequent und zielgerichtet für unsere Kolleginnen und Kollegen arbeiten.«

© Bund-Verlag GmbH

Das sind die **Nominierten**

Betriebsrätepreis 2019 Fünf Projekte aus dem Bereich der IG Metall haben es in die Endrunde des »Deutschen Betriebsräte-Preis 2019« geschafft, mit dem die Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb Betriebsräte für vorbildliche Arbeit auszeichnet. metallzeitung stellt sie vor. **Von Jan Chaberny**

Infineon Regensburg: Automatisierung der Fertigung

Das Ziel war klar, der Weg dorthin nicht immer einfach. Am Ende aber haben sie die Zukunftsfähigkeit der Arbeitsplätze und des Standorts erhalten: »Um die Halbleiterproduktion bei Infineon Regensburg auch in Zukunft gewährleisten zu können, war es aus unserer Sicht erforderlich, unsere Fertigung weiter zu automatisieren und zu digitalisieren«, sagt Johann Dechant, der Betriebsratsvorsitzende. »Allerdings war es uns wichtig, dass durch diese Transformation keine Arbeitsplätze in Gefahr geraten. Dazu wollten wir die Einführung von niedrigeren Entgeltgruppen verhindern und monotone Tätigkeiten vermeiden.« Das ist dem Team von Johann Dechant gelungen.

Von den 2800 Stammmitarbeitern plus Leiharbeitnehmern, die am Standort in Regensburg beschäftigt sind, arbeiten rund 500 als sogenannte Operator, als Anlagenbediener in der Fertigung. Von dem Ausbau der Automatisierung, von der Einführung von digitalen Technologien, wie sie von der Geschäftsleitung im Sommer 2018 beschlossen wurde, waren diese Kolleginnen und Kollegen unmittelbar betroffen. Dechant und sein Team zogen das Info-Institut und die Rechtsanwaltskanzlei Weinmann zur fachlichen und rechtlichen Beratung sowie die IG Metall-Geschäftsstelle Regensburg hinzu – und es wurden von Anfang an die Beschäftigten beteiligt. »So bekamen wir Anregungen und konnten mit einem Bündel an Ideen in die Verhandlungen mit dem Arbeitgeber gehen.«

Keine Kündigungen »Es gelang uns, nach nur drei Monaten einen Interessenausgleich auszuhandeln«, sagt Johann Dechant. Neben dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen umfasst dieser auch die Festschreibung einer Mindestpersonalstärke im Fertigungsbereich. Für die Gestaltung der neu zu schaffenden Arbeitsplätze wurde festgelegt: Beschäftigte auf diesen neuen Arbeitsplätzen dürfen nicht niedriger eingruppiert werden als auf den derzeit noch vorhandenen. »Um sicherstellen zu können, dass für die neuen Tätigkeiten auch die benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten vorhanden sind, hat sich der Arbeitgeber verpflichtet, ein nachhaltiges, bedarfsorientiertes Qualifizierungskonzept zu erarbeiten«, sagt Johann Dechant. »Für die betroffenen Kolleginnen und Kollegen wurde der Anspruch auf bezahlte erforderliche Bildungsmaßnahmen vereinbart.«

Alle Informationen zum Betriebsrätepreis finden sich unter:
betriebsraetepreis.de

Siemens GBR und Standort Tübingen: digitale Wende angetrieben

An diese Antwort kann sich Ismayil Arslan erinnern, als hätte er sie erst gestern Mittag bekommen. »Was sollen wir denn digitalisieren? Wir bauen ja nur Getriebemotoren.« Das waren die Sätze, die der Betriebsratsvorsitzende von Siemens in Tübingen im Frühjahr 2017 von seinem Arbeitgeber zu hören bekam – und die ihn einigermaßen fassungslos machten.

»Wir befanden uns seit Jahren in einer wirtschaftlich angespannten Situation, und diese Situation war vor allem auf mangelnde Optimierung, Automatisierung und Digitalisierung zurückzuführen«, sagt Ismayil Arslan. »Die Warnungen von uns als Betriebsrat, dass man eine zukunftsorientierte Umstrukturierung anstreben muss, damit wir nicht in absehbarer Zeit unsere Wettbewerbsfähigkeit verlieren und die Existenz des Standorts gefährden, die wurden lange Zeit ignoriert.«

Als der Arbeitgeber dann Anfang 2017 ankündigte, die gesamte Montage und deren anliegende Bereiche nach Tschechien zu verlegen, ist Arslan und seinem Team sogleich klar, dass sie die Umwandlung des Getriebewerks in ein digitales Vorzeigewerk selbst anschieben müssen. Das gelingt ihnen, unterstützt durch das Projekt »Arbeit und Innovation« der IG Metall, auf beeindruckende Weise.

So konnten in Tübingen eine Reihe von digitalen Anwendungen eingesetzt und die Arbeitsplätze so umgebaut werden, dass ein effizienteres, häufig auch interessantes Arbeiten möglich wird. In der Montage etwa wurden die Arbeitsplätze so modernisiert, dass die Aufträge sehr viel schneller bearbeitet werden können. Dazu werden die Transportwege von fahrerlosen Transportsystemen (FTS) übernommen.

In der Fertigung zeigt jetzt ein Bildschirm in der Halle in Echtzeit, wie die Einlastung und Verfügbarkeit der einzelnen Maschinen ist. Im Service-Bereich wurde Google Glass eingesetzt. Dadurch ist es möglich, Kolleginnen und Kollegen auf der ganzen Welt Daten und Anweisungen zu geben, wie Sie einen Getriebemotor reparieren, eine Fehlersuche durchführen, Teile austauschen können. Und in den Büros wurden durch den Einsatz von Algorithmen monotone, immer wiederkehrende Prozesse abgeschafft – die Kolleginnen und Kollegen haben nun freie Kapazitäten für höherwertige Arbeit.

»Uns war es wichtig, die Kolleginnen und Kollegen frühzeitig bei allen Schritten miteinzubeziehen«, sagt Ismayil Arslan. »Digitalisierung kann nur dann gelingen, wenn die Beschäftigten mitgenommen werden und ihre Erfahrungen, ihr ganzes Know-how einbringen können.«

Qualifizierung gefördert Digitalisierung ist dabei aber mehr als das Einführen von Technik. Es verändert Arbeitsplätze und Tätigkeitsprofile grundlegend. »Hier kommt unser Gesamtbetriebsrat ins Spiel«, sagt Ismayil Arslan. Zusammen mit der IG Metall hat der Gesamtbetriebsrat mit der Siemens AG den sogenannten Zukunftsfonds verhandelt. Ein Werkzeug, das es Betriebsräten ermöglicht, mit ihren Betriebsleitungen ganzheitliche, nachhaltige Qualifizierungskonzepte zu entwickeln, um die Belegschaft durch den Strukturwandel mitzunehmen – und dafür auch Finanzmittel zu beantragen. Die Beantragung und Vergabe dieser Mittel erfolgt dabei paritätisch.

»Das ist ein wichtiges, zusätzliches Instrument, mit dem die Siemens-Beschäftigten für den digitalen Wandel qualifiziert werden können«, sagt Tobias Bäumler vom Siemens-Gesamtbetriebsrat. Das Werk Tübingen nutzt den Zukunftsfonds, um so seine Transformation zum Digitalisierungs-Vorzeigewerk zu komplettieren – einem Vorzeigewerk, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht.

ZF TRW: Ausgliederung verhindert

Als Beate Elingshausen das erste Mal vom Plan der Geschäftsführung hört, ist sie richtig sauer. »Der Arbeitgeber wollte unsere Komplettierung und Verpackung an einen externen Provider vergeben, 186 Leiharbeiter wären von dem Outsourcing betroffen gewesen, sie hätten dann zu deutlich schlechteren Bedingungen gearbeitet und auch viel weniger Geld bekommen«, sagt die Betriebsratsvorsitzende von ZF TRW in Neuwied. »Das konnten wir nicht auf uns sitzen lassen.«

Das haben sie auch nicht auf sich sitzengelassen: Ende November 2017 treten Elingshausen und ihr Team in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber ein, schnell merken sie, dass die Geschäftsführung nicht sauber argumentiert. »Der Arbeitgeber hat uns gesagt, dass er mit der Aktion Kosten sparen will«, sagt Beate Elingshausen. Zusammen mit einem externen Berater gelang es dem Betriebsrat allerdings vorzurechnen, dass das nicht stimmt. Dass es mit Outsourcing sogar noch teurer wird. »Der Dienstleister will seine Marge haben, der ist teuer. Und es war überhaupt nicht genau geklärt, welche Leistungen erbracht werden sollten und welche noch gesondert abgerechnet werden konnten.«

Gelebte Solidarität Die besseren Argumente haben also Elingshausen und ihr Team, aber wie das so ist: Argumente allein genügen häufig nicht. »Wir haben viel Unterstützung von der Öffentlichkeit bekommen und großen Rückhalt von den Beschäftigten«, sagt Beate Elingshausen. »Ohne diese Einigkeit, ohne diese Solidarität wäre es nicht möglich gewesen, die Kolleginnen und Kollegen bei uns zu halten.« Genau das ist gelungen: »Alle 186 Betroffene haben einen ZF-TRW-Arbeitsvertrag bekommen – und das zu sehr guten Bedingungen.«

Fendt: freie Tage durchgesetzt

Die Belastungen der Kolleginnen und Kollegen in der Getriebe- und Traktorenmontage waren viel zu hoch, darüber musste man nicht lang diskutieren. »Die Beschäftigten haben eine hohe arbeitstägliche Belastung in taktgebundener Bandmontage«, sagt Michael Schnitzer, Betriebsratsvorsitzender des Traktorenbauers Fendt in Marktoberdorf. Die Frage war nun, wie die Belastungen für die Beschäftigten reduziert werden konnten. »Wir wollten den Kolleginnen und Kollegen mehr freie Tage ermöglichen«, sagt Schnitzer. »Das ist uns gelungen.«

Der Betriebsrat hat dazu den Metall-Tarifabschluss vom Februar 2018 als Grundlage genommen: Beschäftigte, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder langjährig in Schicht arbeiten, können einen Teil des neuen tariflichen Zusatzgelds (siehe Seite 11) auch in Zeit wählen und so zusätzliche acht Tage im Jahr frei nehmen. »Das ist eine super Sache«, sagt Michael Schnitzer. »An diesem Tarifvertrag haben wir uns orientiert.«

Freie Zeit Nach langen, intensiven Verhandlungen mit dem Arbeitgeber gelang Schnitzer und seinem Team der Durchbruch: »Wir konnten den Kreis der berechtigten Beschäftigten um rund 850 Kolleginnen und Kollegen erweitern«, er. »Diese Beschäftigten bekommen jetzt die Möglichkeit, das tarifliche Zusatzgeld in sechs freie Tage umzuwandeln.« Ein Angebot, das sehr gut ankommt, das viele nutzen: Zusätzlich haben 526 Kolleginnen und Kollegen die Wandlung des tariflichen Zusatzgelds gewählt. »Und was dabei ganz wichtig ist: Wir kompensieren ausschließlich über zusätzliches Personal«, sagt Michael Schnitzer. »Es werden jetzt 20 Kolleginnen und Kollegen befristet für 2019 eingestellt, um die gewandelten freien Tage aufzufangen.«

Ralf Jäckel kennt die Branche. Mit seinen Kollegen managt er einen riesigen Bürokomplex im Herzen Frankfurts.

Fotos: Frank Rumpenhorst

Knöpfchen mit **Köpfchen**

Das Elektrohandwerk unterliegt einem rasanten Wandel. Wo früher im Blaumann Schlitze geklopft und Leitungen verlegt wurden, läuft heute vieles automatisch. Die Branche boomt dank der Digitalisierung. Für die Beschäftigten bieten sich neue Perspektiven.

Das Objekt kennt in Frankfurt am Main fast jeder. Es heißt »Die Welle« und sieht auch so aus. Das langgestreckte Gebäude windet sich, als würde es sich an einen Bachlauf schmiegen. Das ist kein Zufall. Die Welle empfindet den Lauf des Leerbachs nach, der hier unterirdisch unter der Alten Oper verläuft.

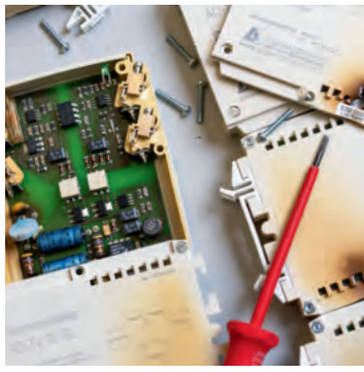
»Die Welle ist ein Hochhaus, nur dass es liegt und nicht in die Höhe ragt.« So sieht Projektleiter Ralf Jäckel seinen Einsatzort, an dem er seit über zwölf Jahren arbeitet. Er und seine vier Kollegen von der Firma Elektroanlagenbau (EAB) mit Sitz in Dietzenbach sorgen für den Betrieb. Ohne sie würden hier auf 115 000 Quadratmetern kein Licht und keine Jalousie funktionieren.

» Das Elektrohandwerk hat durch die Digitalisierung enorm gewonnen. Auch die Ansprüche an die Ausbildung nehmen zu. «

Bei dem Fünferteam in der Leitzentrale laufen die Fäden zusammen. Vier Millionen sogenannte Telegramme schlagen pro Tag online auf. Unter Telegramm ist die elektronische Meldung zu verstehen, wenn zum Beispiel ein Lichtschalter oder eine Jalousie betätigt wird. Überall dort, wo im Haus jemand das Knöpfchen des Displays neben der Tür drückt, wird ein solches Telegramm ausgelöst, das an den zentralen Computer weitergegeben wird. Heizung, Kühlung, Licht, Fensteröffnung, Außenjalousie und innerer Blendschutz werden so überwacht. Zur Tätigkeit des EAB-Fünferteams gehört auch das Programmieren. Alles läuft über eine spezielle Software für Gebäudesystemtechnik. Die Elektroexperten müssen sich dafür jährlich fortbilden und Seminare besuchen.

Wie von Geisterhand »Durch Berufserfahrung und Zusatzqualifikationen hat sich die Tätigkeit im Elektrohandwerk stark gewandelt«, sagt Jäckel, 55. »Früher hat es auf den Baustellen manchmal gewaltig gestaubt«, sagt er rückblickend. Dreck und Schmutz gibt es heute deutlich weniger. Arbeits- und Gesundheitsschutz haben sich verbessert, auch die Bezahlung. Was früher der Job von Ingenieuren war, machen jetzt ausgebildete Elektrohandwerker. Eine ganze Branche befindet sich im Wandel.

Der Trend, Gebäude mit smarter Technik auszustatten, macht den Beruf anspruchsvoller und interessanter. Die Arbeit in einem Großobjekt wie »Die Welle«, die vor 20 Jahren errichtet wurde, hat sich stark verändert. Im Vergleich zu früher sind Funktionsgebäude heute mit Technik vollgestopft. Die Ausstattung soll den Energieverbrauch reduzieren.



Nicht alles geht aus der Ferne: Ursachenermittlung mit Schraubendreher an einem defekten Trennverstärker.

»Ganz ohne Papierpläne läuft es doch nicht«, sagt Kollege Markus Gellweiler.

Ein Gebäude wie ein Bachlauf. Der Bürokomplex »Die Welle« in Frankfurt steckt voller Digitaltechnik. Ziel ist ein möglichst niedriger Energieverbrauch.

Man kann Gebäudefunktionen genauer regeln, je nachdem ob es draußen kalt oder warm ist, Sturm oder Windstille herrscht. Wird im Winter ein Fenster geöffnet, schließt sich im Raum gleichzeitig das Heizventil. Das verhindert Energieverschwendung. Präsenzmelder lassen das Licht an- und ausgehen, je nachdem ob eine Person den Raum betritt oder verlässt.

»Es wird zwar immer mehr digital gespeichert, doch es gibt noch die Schaltpläne für Boden- und Deckeninstallation auf Papier«, sagt Kollege Markus Gellweiler. Durch Nachrüstungen ist der Energieverbrauch des Riesenobjekts kontinuierlich gesunken. Derzeit werden die Leuchten für Fluchtwege von Röhrentechnik auf LED umgestellt.

Das Herz des Gebäudes bekommt seine Informationen von acht Wetterstationen auf den Dächern. Dort werden Windstärke, Windrichtung, Helligkeit und Strahlung gemessen. Bei starkem Wind werden die Jalousien automatisch hochgefahren, um Schäden zu vermeiden. Aus den Daten der Wetterstationen errechnet sich das sogenannte Jahresverschattungsprogramm.

EAB beschäftigt über 300 Mitarbeiter. Die Branche boomt. Das liegt unter anderem daran, dass überall unablässig gebaut wird, seien es private Häuser oder Bürokomplexe. Gleichzeitig werden bestehende Gebäude nach- und aufgerüstet. Auch das Thema Fernwartung wird immer wichtiger. Das heißt, der Fachmann sitzt nicht vor Ort, sondern regelt das aus der Ferne. Ein Team-Kollege betreut vom Büro in Frankfurt zum Beispiel ein Objekt im Ostseebad Binz, über 1000 Kilometer entfernt.

Kein Einfallstor für Hacker Kai Senner macht jetzt parallel zu seinem Job die Ausbildung zum Meister. Zweimal die Woche geht er nach der Arbeit und am Samstag in die Schule. »Es gibt viele Aufträge aus der Privatwirtschaft und dem Großkundenbereich. Die Preise sind gut. Uns steht die Weiterbildung offen.« Ein ganz wichtiges Thema beim Smart Home

der Zukunft ist die Sicherheit. Niemand will, dass sich jemand in sein Haus einhackt und die Steuerung übernimmt. Auch hier nehmen die Anforderungen weiter zu.

Die IG Metall arbeitet deshalb an einer Novellierung der Ausbildungsordnung des Elektrohandwerks. Es entsteht ein neuer Beruf, der sich auf die Digitalisierung von Gebäudetechnik spezialisiert: Elektroniker für Gebäudesystemintegration. Die Ausbildung soll dreieinhalb Jahre dauern. Dazu passt das selbstironische Motto des EAB-Teams, das an seiner Bürotür prangt: »Ich lese keine Anleitungen, ich drücke so lange Knöpfchen bis es klappt!«

Martina.Helmerich@igmetall.de

Weitere Bilder und Videos aus der »Welle« findet Ihr hier:
metallzeitung.de

Illustrationen: Stephanie Brittnacher

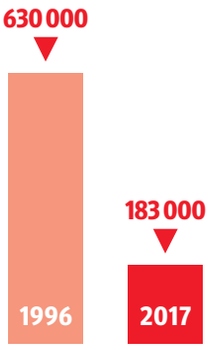
Der Staat **spart** sich **raus**

Arbeitsschutz Jahrzehntelang wurde Arbeit sicherer und gesünder. Doch das ist vorbei – vor allem weil der Staat drastisch am Arbeitsschutz spart. Echte Betriebskontrollen gibt es kaum noch. Dabei ist der Staat verpflichtet, die Unversehrtheit seiner Bürger auch am Arbeitsplatz zu sichern. Umso wichtiger ist es, gute Betriebsräte zu haben. Sie sind oft die Einzigen, die sich noch für die Gesundheit der Beschäftigten einsetzen. **Von Dirk Erb**

Fast 800 Meldungen über Arbeitsunfälle stapeln sich auf dem Schreibtisch des Leiters der Stuttgarter Gewerbeaufsicht Michael von Koch – alle noch aus dem letzten Jahr. Ihm fehlt schlicht das Personal dafür. Vorsorgende Arbeitsschutzkontrollen in den Betrieben sind erst recht kaum noch möglich. In den letzten 15 Jahren wurde die staatliche Gewerbeaufsicht in Baden-Württemberg drastisch zusammengespart und auf 48 Dienststellen verteilt. Die Aufseher in Stuttgart etwa sind dem Umweltamt angegliedert und kontrollieren häufiger Wärmepumpen in Privathäusern als die Arbeitssicherheit in den Betrieben.

»Eigentlich ist der Staat verpflichtet, die körperliche Unversehrtheit seiner Bürger auch am Arbeitsplatz zu schützen – doch dazu sind wir nicht mehr in der Lage«, kritisiert von Koch. Er ist Leiter der Fachgruppe Gewerbeaufsicht im Bund der Technischen Beamten (BTB). Seine Kollegen in der Fachgruppe aus den anderen Bundesländern sehen das ähnlich. Sie schlagen seit Jahren Alarm und fordern mehr Personal. Wie sollen bundesweit knapp 1500 Arbeitsschutzkontrolleure 3,5 Millionen Unternehmen kontrollieren?

Arbeitsschutz-kontrollen
der Gewerbeaufsicht



1 Gewerbeaufseher kommt auf **2400** Unternehmen

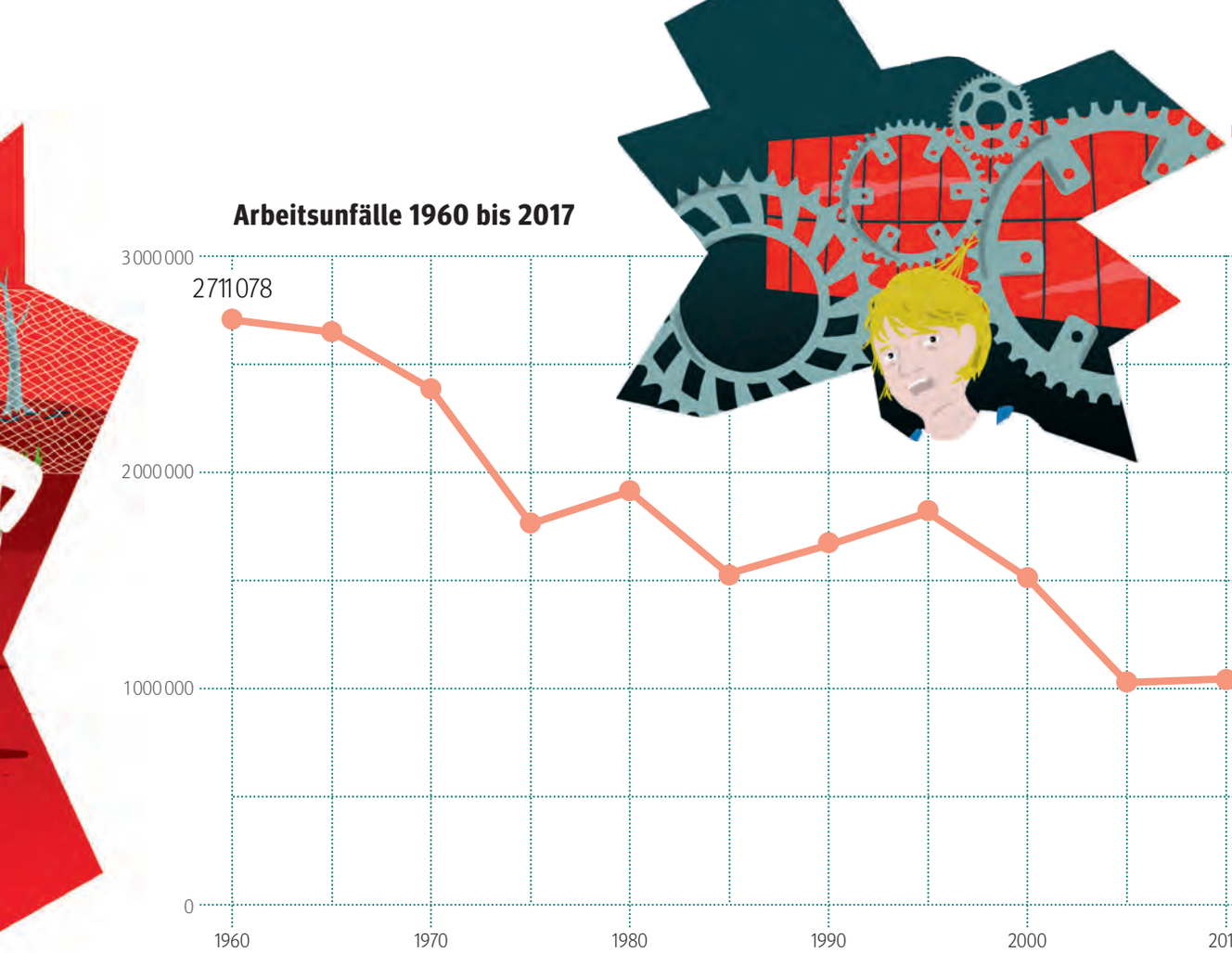
Staat auf dem Rückzug Die Betriebskontrollen der Gewerbeaufsicht sind in den letzten 20 Jahren um 71 Prozent zurückgegangen (siehe Grafik links). Während das Auto alle zwei Jahre zum TÜV muss und der Schornsteinfeger jedes Jahr ins Haus kommt, taucht im Betrieb laut Berechnungen des BTB alle 30 Jahre mal ein Gewerbeaufseher auf.

Immerhin gibt es noch eine zweite Instanz beim Arbeitsschutz. Auch die Berufsgenossenschaften (BG) der Gesetzlichen Unfallversicherung (GUV) schicken Kontrolleure. Sie kontrollieren jedoch weniger Punkte als die Gewerbeaufsicht, die etwa auch Arbeitszeiten prüft. Zudem werden die BGen von den Arbeitgebern finanziert und stehen im Ruf, weniger streng zu sein. Zusammen kommen Gewerbeaufsicht und BG bundesweit auf etwas über 3600 Arbeitsschutzkontrolleure. Viel zu wenig für insgesamt 45 Millionen Beschäftigte.

Damit verstößt Deutschland gegen die internationalen Mindeststandards der ILO (siehe Seite 7) und ist mittlerweile Schlusslicht in der EU, gemeinsam mit Ungarn und Bulgarien.

Zu den fehlenden Kontrollen kommen Lücken in den gesetzlichen Regelungen. Eigentlich sind Arbeitgeber verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung (Kasten rechts) durchzuführen und davon Maßnahmen abzuleiten. Doch viele halten sich nicht daran – oder laden schnell was aus dem Internet. Zudem hat der Arbeitgeber viel Spielraum. Vor allem zu den psychischen Belastungen fehlen klare Vorschriften des Gesetzgebers. Das macht Kontrollieren schwierig. Bußgelder gibt es kaum.

Das alles hat Folgen: Jahrzehntelang sank die Zahl der Arbeitsunfälle (Grafik oben rechts), auch dank des technischen



Fortschritts. Das ist seit Mitte der 2000er-Jahre vorbei. Die tödlichen Arbeitsunfälle sind laut GUV von 2016 bis 2017 sogar erstmals wieder um 6,4 Prozent gestiegen. Und die psychischen Erkrankungen nehmen massiv zu (Seite 10).

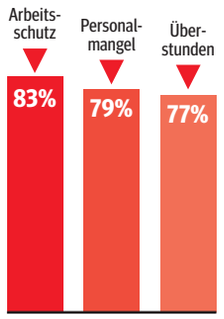
Die IG Metall kritisiert die Missstände seit Jahren. »Die Regelungslücken müssen geschlossen werden. Gerade die psychischen Belastungen werden durch die digitale Transformation noch weiter zunehmen«, erklärt Andrea Fergen, Leiterin des Ressorts Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz. »Und wir brauchen unbedingt wieder mehr Aufsichtspersonal.«

Betriebsrat macht den Unterschied Staat und BG sind derzeit nicht mehr in der Lage, die Gesundheit der Beschäftigten richtig zu schützen. Es gibt jedoch noch eine dritte Instanz beim Arbeitsschutz: Auch Betriebsräte sind gesetzlich verpflichtet, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen und die Aufsichtsbehörden zu unterstützen. Dabei haben sie gesetzliche Mitbestimmungsrechte.

»Ein guter Betriebsrat zeigt dem Kontrolleur auch kritische Stellen, die der Arbeitgeber eher versteckt«, meint Heinz Fritsche, Vertreter der IG Metall bei der Berufsgenossenschaft Holz und Metall. »Unsere Kontrolleure sind nur für ein paar Stunden im Betrieb. Das reicht oft nur zum Abhaken der Gefährdungsbeurteilung.«

Die Gewerkschaftsvertreter bei der BG haben erreicht, dass die Aufsichtspersonen die Dienstanweisung haben, immer nach dem Betriebsrat zu fragen. Früher war das nicht üblich. Vom Besuch des BG-Kontrolleurs vor ein paar Jahren hat Betriebsrat Karl-Heinz Greth vom Heizungsbauer Bosch Thermotechnik in Wernau am Neckar durch Zufall erfahren. Der Kontrolleur saß beim Arbeitgeber und hatte schon ein Häkchen an den Punkt »Gefährdungsbeurteilung« gemacht. Doch das stimmte so nicht.

Top-Themen der Betriebsratsarbeit



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2017

»Damals hat sich unser Arbeitgeber massiv gegen die Berücksichtigung der psychischen Belastungen wie Lärm oder Stress gesperrt, obwohl es das Gesetz vorschreibt«, erzählt Greth. »Wir mussten dafür 13 Jahre lang streiten und waren sieben Mal in der Einigungsstelle beim Arbeitsgericht.«

Der Kampf um die Gefährdungsbeurteilung hat sich gelohnt – auch für die Firma: Der Krankenstand ist auch dadurch deutlich zurückgegangen. »Wir haben jetzt sogar eine eigene Gesundheitsabteilung«, berichtet Greth. »Aber ohne den Betriebsrat wäre da nicht viel passiert.«

Wenn der Staat und selbst namhafte Unternehmen ihre Pflicht nicht mehr erfüllen, sind kompetente Betriebsräte entscheidend für den Arbeitsschutz. Das zeigen Studien der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. In Betrieben mit Betriebsrat gibt es etwa doppelt so oft Gefährdungsbeurteilungen. Arbeitsschutz ist Top-Thema bei Betriebsräten (Grafik links).

Du brauchst einen guten Betriebsrat. So wie Bosch-Betriebsrat Greth. Dafür hat er sich auf Seminaren der IG Metall qualifiziert, bekommt Beratung und Rechtsbeistand von der IG Metall und tauscht sich im Arbeitsschutz-Arbeitskreis der IG Metall Esslingen regelmäßig mit anderen Betriebsräten aus.

Auch die Gewerbeaufseher im Fachbereich des BTB fragen immer nach dem Betriebsrat. Zwar gehen sie auch anonymen Beschwerden von Beschäftigten nach. Viel besser geht das jedoch, wenn sie konkrete Ansprechpartner im Betrieb haben, die vor Kündigung geschützt sind. »Das sage ich Beschäftigten, die sich bei uns melden, immer«, erklärt Gewerbeaufseher von Koch. »Wenn Ihr keinen Betriebsrat habt, müsst Ihr Euch unbedingt an die Gewerkschaft wenden und einen Betriebsrat aufbauen.«

Gefährdungsbeurteilung

Seit 1996 ist die Gefährdungsbeurteilung das zentrale Instrument im Arbeitsschutz. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, kontinuierlich die Gefährdungen für seine Beschäftigten zu ermitteln, zu beurteilen und davon Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit abzuleiten. Allerdings hat der Arbeitgeber dabei auch viel Handlungsspielraum. Wenn ein Betriebsrat im Betrieb ist, so ist dieser gemäß Paragraf 89 Betriebsverfassungsgesetz an der Gefährdungsbeurteilung und den abgeleiteten Maßnahmen zu beteiligen.

Das Widerrufsrecht gilt **nicht** für Aufhebungsverträge

Recht so Verbraucher haben im Allgemeinen ein Widerrufsrecht bei Verträgen, die außerhalb von Geschäftsräumen geschlossen worden sind. Was arbeitsrechtlich für Aufhebungsverträge gilt, erläutert Tjark Menssen.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Ein Arbeitnehmer kann einen Aufhebungsvertrag, durch den das Arbeitsverhältnis beendet wurde, auch dann nicht widerrufen, wenn es zum Abschluss des Vertrags in der Privatwohnung des Arbeitnehmers kam. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass ein Aufhebungsvertrag jedoch unwirksam sein kann, wenn er unter Missachtung des Gebots fairen Verhandelns zustande gekommen ist.

Die Klägerin war bei der Beklagten als Reinigungskraft beschäftigt. In ihrer Wohnung schloss sie mit dem Lebensgefährten der Beklagten einen Aufhebungsvertrag, in dem die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart wurde. Eine Abfindung war nicht vorgesehen.

Nach Darstellung der Klägerin war sie am Tag des Vertragsschlusses erkrankt. Sie hat den Aufhebungsvertrag wegen Irrtums, arglistiger Täuschung und widerrechtlicher Drohung angefochten. Hilfsweise hatte sie den Vertrag widerrufen. Mit ihrer Klage begehrte sie die Feststellung, dass das zwischen den Parteien bestehende Arbeitsverhältnis nicht durch den Aufhebungsvertrag beendet wurde.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) wies die Klage ab. Auf Revision der Klägerin hat das BAG die zweitinstanzliche Entscheidung aufgehoben. Das BAG wies die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurück. Die Richter begründeten die Entscheidung damit, dass das LAG zwar rechtsfehlerfrei festgestellt habe, dass dem Vortrag der Klägerin kein Anfechtungsgrund zu entnehmen ist. Auch sei der Widerruf eines arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrags auf gesetzlicher Grundlage nicht möglich. Nicht geprüft jedoch hat das LAG nach Auffassung der Richter, ob das Gebot fairen Verhandelns vor Abschluss des Aufhebungsvertrags Beachtung fand.

Psychische Drucksituation Von einer Verletzung dieser arbeitsvertraglichen Nebenpflicht sei auszugehen, wenn eine Seite eine psychische Drucksituation schaffe, die eine freie und überlegte Entscheidung des Vertragspartners erheblich erschwere.

Dies kann insbesondere der Fall sein, wenn eine krankheitsbedingte Schwäche der Klägerin bewusst ausgenutzt wurde. So führte das BAG in seiner Urteilsbegründung aus, dass dies umso mehr gelte, wenn keine triftigen Gründe für Verhandlungen mit der Klägerin noch während ihrer Erkrankung vorgelegen haben. Regelmäßig sei es einem Arbeitgeber bei einer Kurzerkrankung des Arbeitnehmers zumutbar, dessen Genesung vor der Aufnahme von Beendigungsverhandlungen abzuwarten und ihn nicht unaufgefordert in der Wohnung mit einem Aufhebungsvertragsentwurf zu konfrontieren.

Wenn von einer Drucksituation auszugehen ist, hätte der Arbeitgeber Schadensersatz zu leisten. Er müsste dann den Zustand herstellen, der ohne die Pflichtverletzung bestünde. Die Klägerin wäre dann so zu stellen, als hätte sie den Aufhebungsvertrag nicht geschlossen. Ein solches Ergebnis würde zum Fortbestand des Arbeitsverhältnisses führen. Aufgrund der Vorgaben des BAG hat das LAG die Wirksamkeit des Aufhebungsvertrags erneut zu beurteilen.

Auf dem Prüfstand Mit dem nunmehr aufgestellten Fairnessgebot des BAG wird man künftig viele Aufhebungsverträge auf den juristischen Prüfstand stellen können.

Die Beweislast für einen Verstoß gegen das Gebot fairen Verhandelns und die Kausalität dieses Verstoßes trägt derjenige, der sich auf eine Verletzung beruft.

Alles, was Recht ist

›GESETZLICHER URLAUB

Im Sonderurlaub kein Anspruch auf Erholungsurlaub

Befindet sich ein Arbeitnehmer im Urlaubsjahr ganz oder teilweise in unbezahltem Sonderurlaub, so besteht in dieser Zeit keine Arbeitspflicht. Dies führt dazu, dass einem Arbeitnehmer für ein Kalenderjahr, in dem er sich durchgehend in unbezahltem Sonderurlaub befindet, mangels einer Arbeitspflicht kein Anspruch auf Erholungsurlaub zusteht. Der Urlaubsanspruch entsteht somit nicht mehr allein deshalb, weil ein Arbeitsverhältnis besteht.

Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 19. März 2019 – 9 AZR 315/17

›EINKOMMENSTEUER

Steuerbonus für haushaltsnahe Dienstleistungen bei Pflege

Den Steuerbonus für haushaltsnahe Dienstleistungen kann grundsätzlich jeder in Anspruch nehmen, der Auftraggeber einer haushaltsnahen Dienstleistung ist und in dessen Haushalt die jeweilige Tätigkeit ausgeübt wird. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass ein Steuerpflichtiger den Steuerbonus für haushaltsnahe Dienstleistungen nur für die eigene Unterbringung in einem Heim oder für die eigene Pflege in Anspruch nehmen kann.

Im Streitfall hatte der Kläger die Aufwendungen seiner Mutter für deren Aufenthalt in einem Seniorenheim übernommen. Über den Abzug der Aufwendungen bei der Mutter des Klägers musste der BFH nicht entscheiden.

Bundesfinanzhof (BFH) vom 3. April 2019 – VI R 19/17

›DOPPELTER HAUSHALT

Kosten für Möbel voll von der Steuer abziehbar

Bei einer doppelten Haushaltsführung dürfen Arbeitnehmer in ihrer Steuererklärung als Kosten für die Unterkunft am Beschäftigungsort die tatsächlichen Kosten für Miete inklusive Betriebskosten, Miet- oder Pachtgebühren für Kfz-Stell- oder Tiefgaragenplätze sowie Aufwendungen für Sondernutzung ansetzen, höchstens aber 1000 Euro im Monat. Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass nur die Kosten der Unterkunft durch den Höchstabzugsbetrag gedeckelt sind. Aufwendungen für Haushaltsartikel und Einrichtungsgegenstände sind davon nicht umfasst, da diese nur für deren Nutzung und nicht für die Nutzung der Unterkunft getätigt werden. Die Nutzung der Einrichtung ist nicht mit der Nutzung der Unterkunft als solcher gleichzusetzen. Derartige Kosten sind daher – soweit sie notwendig sind – in vollem Umfang als Werbungskosten abziehbar.

BFH vom 4. April 2019 – VI R 18/17

›FIRMENWAGEN

Arbeitnehmer haftet für mangelhaftes Fahrtenbuch

Das ordnungsgemäße Führen eines Fahrtenbuchs fällt in die Verantwortung des Arbeitnehmers. Deshalb kann der Arbeitgeber bei späteren Nachforderungen des Finanzamts die Erstattung von dem Beschäftigten verlangen. Der Arbeitgeber ist auch nicht verpflichtet, Beschäftigte auf etwaige Defizite bei der Fahrtenbuchmethode hinzuweisen.

BAG vom 17. Oktober 2018 – 5 AZR 538/17

›DER RECHTSFALL

Dienstreisen im EU-Ausland: A1-Bescheinigungen bleiben

Grundsätzlich gelten für Beschäftigte die Rechtsvorschriften des Mitgliedsstaats, in dem sie arbeiten. Bei einem Auslandseinsatz innerhalb der Europäischen Union (EU) benötigen Arbeitnehmer in der Regel eine sogenannte A1-Bescheinigung. Sie dokumentiert, dass die im Ausland erwerbstätige Person weiter dem deutschen Recht unterliegt. und gilt als Nachweis für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung sowie im Bereich der Arbeitsförderung.

Berichten zufolge sollten für Dienstreisen ins europäische Ausland A1-Bescheinigungen abgeschafft werden. Ausgelöst wurde dieses Gerücht durch eine Meldung der EU-Kommission vom 20. März 2019. Darin wurde über eine Einigung unter den Vertretern des Europäischen Parlaments und des Rates berichtet, die Verordnungen über soziale Sicherheit zu überarbeiten. Danach sollte auch vereinbart werden, dass bei kurzen Dienstreisen die A1-Bescheinigung nicht mehr benötigt werde. Diese Einigung ist aber wenige Tage später von Ratsseite gekippt worden, sodass jetzt nachverhandelt werden muss.

A1 bleibt Bis neue Regeln eingeführt sind, gelten die bisherigen Bestimmungen weiter. Das heißt, Arbeitnehmer brauchen regelmäßig eine A1-Bescheinigung, wenn sie grenzüberschreitend innerhalb der EU oder in Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz arbeiten. Auch Dienstreisen in einen anderen Mitgliedsstaat sind eine vorübergehende Beschäftigung im Ausland, selbst wenn sie eintägig sind. Den Antrag auf eine A1-Bescheinigung stellt der Arbeitgeber elektronisch bei der zuständigen Stelle. Für die Entsendung in Staaten, mit denen Deutschland ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, sind andere Nachweise nötig.

Wegen nationaler Vorschriften vieler EU-Mitgliedsstaaten zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und Lohndumping kontrollieren einige Staaten verstärkt, ob eine A1-Bescheinigung vorliegt, und sanktionieren unter Umständen das Fehlen dieser Bescheinigung. Vor allem Frankreich und Österreich sollen verstärkt kontrollieren.

Ob das A1-Formular auch in einem Transitland benötigt wird, hängt davon ab, ob die Tätigkeit bei der Durchreise tatsächlich ausgeübt wird. Wer zum Beispiel dienstlich nach Italien muss und hierfür mit dem Auto über Österreich zum Zielort fährt, braucht für das Transitland keine Bescheinigung. Etwas anderes gilt für einen Lkw-Fahrer, der von Deutschland über Österreich nach Italien fährt, um dort Ware auszuliefern. Er übt seinen Job, den Transport von Gütern, auch während der Fahrt durch Österreich aus.

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Raumklima

Was tun, bei **Hitze** am Arbeitsplatz?

Guter Rat Wenn im Juli und August das Thermometer die 30-Grad-Marke übersteigt, wird die Arbeit im Büro oder in der Werkshalle für viele zur Qual. metallzeitung erläutert, ob Beschäftigte die Arbeit einstellen dürfen, und gibt Tipps für heiße Tage im Betrieb. **Von Antonela Pelivan**

Hitze am Arbeitsplatz kann nicht nur unerträglich sein. Sie belastet auch die Gesundheit. Bei hohen Temperaturen im Büro oder an der Werkbank leiden viele Menschen unter Kopfschmerzen und Übelkeit. Konzentration und Leistungsfähigkeit lassen nach und die Unfallgefahr steigt.

Unter welchen Voraussetzungen bei der Arbeit geschwitzt werden darf, regelt Paragraf 3 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung in Verbindung mit Ziffer 3.5 Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR). Danach muss in Arbeitsräumen eine gesundheitlich zuträgliche Temperatur herrschen. Die ASR A3.5 unterscheidet zwei Arten von Temperatur:

- Die Raumtemperatur ist die vom Menschen empfundene Temperatur. Sie wird unter anderem durch die Lufttemperatur und die Temperatur der umgebenden Flächen (vor allem Fenster, Wände, Decke und Fußboden) bestimmt.
- Die Lufttemperatur ist die Temperatur der den Menschen umgebenden Luft ohne Einwirkung von Wärmestrahlung.

Was grundsätzlich gilt Die Temperatur in Arbeitsräumen soll 26 Grad nicht überschreiten. Eine Raumtemperatur von mehr als 26 Grad ist nur zulässig, wenn

- bei Fabriken und Büros auf gute Isolierung gegen Sommerhitze geachtet wurde,
- Fenster und Glaswände einen Sonnenschutz besitzen und
- die Außentemperatur 26 Grad übersteigt.

Drei Stufen Die ASR A3.5 kennt bei der Lufttemperatur drei Temperaturschwellen, bei deren Überschreitung jeweils Maßnahmen durch den Arbeitgeber zu treffen sind: 26, 30 und 35 Grad. Trotz dieser Regelungen gibt es für Beschäftigte keinen direkten Rechtsanspruch etwa auf klimatisierte Räume oder hitzefrei. Der Arbeitgeber ist aber verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden wird und verbleibende Gefährdungen gering gehalten werden.

Für Abkühlung muss der Arbeitgeber bereits bei Raumtemperaturen über 26 Grad sorgen. Klettert das Thermometer auf über 30 Grad, muss er die klimatische Belastungen weiter verringern. Dazu zählen Maßnahmen wie die effektive Steuerung des Sonnenschutzes etwa, wenn Jalousien auch nach der Arbeitszeit zubleiben, die Lüftung nachts durchläuft oder in

Ab 35 Grad ist das Büro nicht mehr als Arbeitsraum geeignet.

Illustration: Gerald Moll

den frühen Morgenstunden gelüftet, Wärmequellen wie Drucker und Kopierer aus den Räumen entfernt oder die Nutzung eingeschränkt, die Gleitzeitregelung ausgedehnt oder die Kleiderordnung gelockert wird sowie Getränke bereitgestellt werden.

In Räumen mit über 35 Grad kann nicht gearbeitet werden. Ausnahme: Der Arbeitgeber bietet Hilfsmittel an. Dazu gehören unter anderem Luftduschen und Hitzepausen, wie sie bei sogenannten Hitzearbeitsplätzen etwa am Hochofen vorgeschrieben sind. Mangelt es an Hilfsmitteln, heißt das aber nicht automatisch, dass Beschäftigte einfach nach Hause gehen können, sondern nur, dass in bestimmten Räumen nicht gearbeitet werden darf.

Arbeiten im Freien Wer häufig im Freien arbeitet, der sollte sich im Sommer unbedingt gegen die Sonne schützen. Denn zu viel ultraviolette (UV) Strahlung kann nicht nur die Haut verbrennen, sie kann auch zu hellem Hautkrebs führen. Besonders gefährdet ist die Haut auf den sogenannten Sonnenterrassen wie Stirn, Ohrmuscheln, Nasenrücken und Lippen. Ebenfalls häufig betroffen sind Handrücken, Unterarme und der Brustansatz im Bereich des Ausschnitts.

Der Arbeitgeber hat auch für Beschäftigte, die im Freien arbeiten, technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen. Bei den persönlichen Schutzausrüstungen (PSA), kann man von Folgendem ausgehen: Alles, was eindeutig zur PSA gehört, etwa spezielle Kleidung, die exponierte Körperstellen bedeckt, Kopfschutz oder Sonnenschutzbrillen, muss der Arbeitgeber bezahlen und zur Verfügung stellen.

Bei dem Thema »Sonnencreme« ist die Rechtsauslegung leider nicht so eindeutig. Es gibt Arbeitgeber, die Sonnenschutzcremes genauso handhaben wie normale Hautschutzmittel und sie kostenlos zur Verfügung stellen, andere tun dies nicht. Hier lohnt es sich auf jeden Fall, den Arbeitgeber anzusprechen und ihn zu bitten, geeignete Sonnenschutzmittel bereitzustellen.

Technische Maßnahmen können spezielle Beschattungssystem sein, die vor UV-Strahlen schützen. Die Verlegung der Arbeit in Zeiten nicht so intensiver Sonneneinstrahlung zählt zu den organisatorischen Maßnahmen.

Die Faustformel lautet: In der Sonne nicht aus-, sondern anziehen. Lange Hosen, Shirts mit langen Ärmeln, Kopfbedeckung mit breiter Krempe oder mit Schirm, Ohren- und Nackenschutz sowie eine UV-undurchlässige Sonnenschutzbrille sind Bedingung. Dicht gewebter, dunkler Stoff schützt am besten. Sinnvoll sind unter Umständen auch spezielle Sonnenschutz-Textilien mit hohem UV-Schutzfaktor. Bei Sonnenbrillen auf die Europäischen Normen EN 166 oder EN 172 sowie ausreichenden Schutz gegen seitliche Einstrahlung achten.

Mit Betriebsrat und IG Metall Ob in der Werkhalle oder am Schreibtisch: Gibt es im Betrieb einen Betriebsrat, bestimmt er beim Arbeitsschutz mit und kann Regelungen zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit mit der Geschäftsleitung treffen.

Gibt es keinen Betriebsrat, sollten Beschäftigte das Gespräch mit dem Arbeitgeber suchen. Wenn bestimmte Abteilungen oder Teams unter schlechtem Raumklima zu leiden haben, gehen sie am besten gemeinsam zum Chef. Vor dem Gespräch sollte sich die Gruppe eine gemeinsame Lösung überlegen und dann vorschlagen.

Bei mangelndem Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb sollten Metallerinnen und Metaller auch ihre IG Metall vor Ort darüber informieren. Die Gewerkschaft berät Betroffene und kann entsprechende Maßnahmen einleiten. Informationen werden natürlich vertraulich behandelt.

Das können Beschäftigte tun

- Luft- und feuchtigkeitsdurchlässige, leichte und bequeme Kleidung sowie luftdurchlässige Schuhe tragen. Diese Garderobe erleichtert das Schwitzen und verringert die Hitzebelastung.
- Der Körper verliert durch Schwitzen viel Flüssigkeit. Zwei Liter bei einer Raumtemperatur von 24 Grad, bei höheren Temperaturen etwa drei Liter oder mehr, insbesondere bei schwerer körpferlicher Arbeit.
- Handgelenke mit kaltem Wasser benetzen. Das kühlt kurzfristig. Ventilatoren nur sparsam einsetzen, sonst droht Muskelsteife.
- Regelmäßig Kurzpausen einlegen. Bei Hitzearbeiten bei Raumtemperaturen bis 45 Grad und maximal 40 Prozent Luftfeuchtigkeit sollten Entwärmungsphasen von 15 Minuten pro Stunde eingelegt werden.
- Nicht jeder verträgt Wärme gleich gut. Daher auch Signale des Körpers beachten und bei Unwohlsein kühlere Bereiche aufsuchen.
- Die Raumtemperatur sollte maximal sechs Grad Unterschied zur Außentemperatur haben.

Illustration: MicroOne/AdobeStock

So sollte ein Bildschirm aufgestellt sein: Zwischen Augen und Monitor sind mindestens 50 Zentimeter Abstand, er steht tief und ist etwa 35 Grad nach hinten geneigt.

Steht mein Bildschirm richtig?

Wer am Schreibtisch arbeitet, sitzt aufrecht, die Arme liegen auf, die Hände zeigen nach vorn. Das Kinn senkt sich daher leicht in Richtung Brustkorb. Der Blick geht also automatisch geradeaus und eher etwas nach unten. So lesen wir normalerweise auch Bücher, denn das ist die natürliche Lesehaltung. Der Monitor sollte deshalb tief stehen und leicht nach hinten geneigt sein. Der Abstand zwischen Augen und Bildschirm sollte mindestens 50 Zentimeter betragen. Je größer der Monitor, desto weiter der Abstand.

Die Tastatur muss 10 bis 15 Zentimeter von der Tischkante entfernt sein, damit die Handballen in Eingabepausen immer mal wieder auf den Tisch gelegt werden können. Das entspannt Schulter- und Nackenmuskeln. Mehr Tipps zum richtigen Sitzen und zur richigen Höhe des Schreibtischs liefert der Flyer »Gesund arbeiten am PC« der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft:

vbg.de → Suche: 34-09-4010-3

Ferienbetreuung absetzen

Da in den Sommerferien viele Kindertagesstätten eine bestimmte Zeit schließen, suchen Familien in diesen Wochen nach geeigneten Betreuungsmöglichkeiten. Das Angebot ist groß: Es reicht von Musikworkshops über Sprach- und Bastelkurse bis hin zu Gruppenreisen. Bis zum 14. Geburtstag eines Kindes lassen sich Betreuungskosten unter bestimmten Voraussetzungen als Sonderausgaben von der Steuer absetzen – aber nicht in unbegrenzter Höhe. Das Finanzamt erkennt bis zu zwei Drittel der Ausgaben an, maximal jedoch 4000 Euro pro Kind und Jahr. Der Fiskus akzeptiert Kinderbetreuungskosten in der Regel nur, wenn bei dem jeweiligen Angebot tatsächlich die behütende und beaufsichtigende Betreuung des Nachwuchses im Zentrum steht. Aufwendungen für Exkursionen zählen zum Beispiel nicht. Zudem ist die Rechnung per Überweisung zu begleichen. Barzahlungen erkennt der Fiskus nicht an.

Als Azubi ins Ausland

Mit einem Stipendium aus dem EU-Programm Erasmus+ können Auszubildende zeitweilig im Ausland Berufserfahrung sammeln. Das Bundesinstitut für Berufsbildung gab für dieses Jahr über 25 000 Förderzusagen – ein neuer Spitzenwert für Jugendliche, die in Deutschland eine Ausbildung absolvieren. Ausführliche Infos auf:
erasmusplus.de

Telefonische Beratung

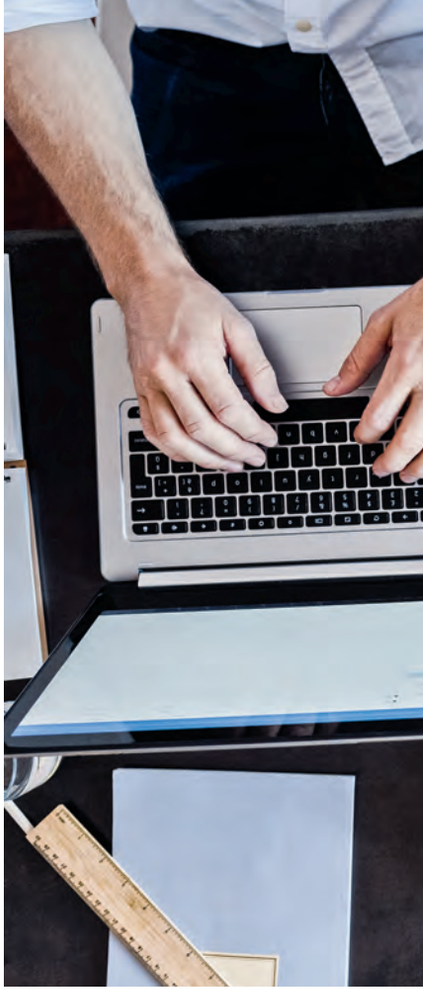
Wer sich beruflich verändern oder weiterentwickeln möchte, kann sich telefonisch beraten lassen. Unter der gebührenfreien Rufnummer 0800 201 79 09 bietet das Bundesbildungsministerium montags bis freitags zwischen 9 und 17 Uhr einen bundesweiten Service, der Bürgerinnen und Bürger dabei unterstützt, eine für sie passende Weiterbildung zu finden. Mehr unter:
bmbf.de

Stipendium der Gewerkschaften

Die gewerkschaftliche Hans-Böckler-Stiftung vergibt Stipendien für Studium und Abitur. Bewerben können sich gewerkschaftlich und sozial Engagierte. Für das Studium gibt es derzeit 949 Euro monatlich. Das Geld für die Stipendien kommt von den Aufsichtsratsvertretern der Gewerkschaften, die dafür Aufsichtsratstantiemen an die Hans-Böckler-Stiftung abführen. Mehr unter:
boeckler.de/stipendium

So gelingt das Anschreiben

Bewerbung Je konkreter, desto besser: Damit ein Bewerbungsschreiben zum Erfolg führen kann, gilt es, Motivation und Eignung so klar und eindeutig wie möglich darzulegen. Wo es Fallstricke gibt, erfährst Du aus den Fragen und Antworten.



Wer sich auf eine Stelle bewirbt, sollte zeigen, warum das Unternehmen sie oder ihn anstellen sollte. Kurz: Er oder sie muss für sich werben.

Was steht im Zentrum jedes Bewerbungsschreibens?
Ziel jedes Bewerbungsschreibens ist, so klar, so eindeutig, so nachvollziehbar wie möglich zu zeigen, wieso man sich für eben genau diesen Beruf oder diese Ausbildung in genau diesem Betrieb interessiert – und warum man für die Stelle der geeignete Kandidat ist. Es geht darum, seine Fertigkeiten und Kenntnisse darzustellen. Es geht aber auch darum, deutlich zu machen, dass man weiß, wem man schreibt, dass man sich vorab über den Betrieb, den Arbeitgeber, die Ausbildungsstelle informiert hat. Darum ist die Recherche zu Beginn wichtig.

Gibt es Strategien, damit eine Bewerbung zum Erfolg führt?
Garantien, dass eine Bewerbung erfolgreich ist, kann es nicht geben. Erfahrungen zeigen aber, wie gute Bewerbungsschreiben aufgebaut sind, was sie enthalten und wie sie geschrieben sein müssen. Grundsätzlich gilt: Wenn Du es schaffst, konkret von Deiner Motivation und Eignung zu schreiben, steigen die Chancen. Je konkreter, desto besser.

Auf was sollte man bei der Recherche achten?
Vor dem Schreiben sind wichtige Fragen zu klären: Wie ist die korrekte Bezeichnung der Stelle? Inwieweit passt mein persönliches Profil mit den Anforderungen des Unternehmens zusammen? An wen schicke ich meine Bewerbung? Und wie schicke ich sie? In den allermeisten Betrieben gibt es in der Personalabteilung Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Fragen rund um die Bewerbung.

Was gehört auf jeden Fall in die Bewerbungsunterlagen?
Das Anschreiben ist, neben dem Lebenslauf, das Hauptstück. In ihm muss sichtbar werden, wer Du bist, warum Du die Stelle antreten möchtest und welche relevanten Vorkenntnisse und Fähigkeiten Du dafür mitbringst. Im Zentrum sollten die eigene Motivation und Eignung stehen. Wenn es Dir gelingt, diese prägnant gleich zu Beginn herauszustellen und Deine Eignung mithilfe von Kenntnissen, Erfahrungen und Interessen zu belegen, dürftest Du die Neugier der Personalverantwortlichen wecken. Du solltest deshalb keine Floskeln und Phrasen aneinanderreihen, sondern Deine Qualifikation mit Beispielen untermauern. Also nicht schreiben: Ich bin teamorientiert, arbeite gern mit Menschen zusammen. Stattdessen lieber beispielsweise ehrenamtliches Engagement erwähnen.

Was macht ein gutes Anschreiben noch aus?
Das Schreiben sollte auf die jeweilige Tätigkeit und den entsprechenden Arbeitgeber abgestimmt sein sowie auf dessen Anforderungen eingehen. Gut ist, wenn die Lesenden das Gefühl bekommen, dass Du Dir Zeit für die Bewerbung und damit für den Betrieb genommen hast. Gibt es Parallelen beziehungsweise Schnittstellen zu Deinem bisherigen Arbeitsplatz, kannst Du anführen, welchen Nutzen dies für die neue Stelle hätte. Standard-Anschreibentexte dagegen führen mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht zum Ziel.

Welche Formalitäten sollten dabei eingehalten werden?
Das Anschreiben sollte nicht länger als eine Seite sein und natürlich keine Fehler enthalten. Es muss die korrekte Anschrift haben, eine prägnante Betreffzeile und Platz für eine Unterschrift. Wichtig sind eine übersichtliche Struktur und ein ansprechendes Layout. Denn viel Zeit für einen ersten Eindruck haben Bewerber oft nicht. Kurze und aussagekräftige Sätze fördern den Lesefluss.

Und was gilt für den Lebenslauf?
Beim Lebenslauf geht es darum, dass sich Dein Ansprechpartner schnell ein Bild von Dir machen kann. Des-

Foto: Giorgio Fochesato/Westend61/Fionline

halb solltest Du darin tabellarisch oder nach inhaltlichen Gesichtspunkten geordnet die wichtigsten Daten Deines bisherigen Werdegangs auflisten. Üblich ist es, mit den aktuellen Tätigkeiten zu beginnen – also chronologisch umgekehrt. Der Lebenslauf sollte maximal zwei Seiten umfassen.

Welche Daten gehören hinein?
Dazu können etwa zählen: besuchte Schulen und Abschlüsse; Berufsausbildung und Berufspraxis; freiwilliges soziales, kulturelles oder ökologisches Jahr; (außer-)berufliche Weiterbildung; Sprachzertifikate; ehrenamtliches und soziales Engagement sowie vorhandene Führerscheine. Auch der Lebenslauf sollte für jede Bewerbung neu angepasst werden. Es macht Sinn, die Auswahl von Fortbildungen und Kenntnissen passend zur Stelle aufzuführen.

Was fehlt jetzt noch?
Dokumente, die dem Arbeitgeber zeigen, dass Du Qualifikationen für die Stelle hast. Auf jeden Fall als Kopie geschickt werden sollten das Abschlusszeugnis und, sofern vorhanden, Arbeitszeugnisse, Empfehlungsschreiben, Zertifikate und Bescheinigungen über Ehrenämter. Optional kann ein Deckblatt das Bewerbungsschreiben abrunden. Sind die Bewerbungsunterlagen vollständig, gehen sie in einer Bewerbungsmappe per Post an das Unternehmen oder werden online versendet.

Was ist bei einer Bewerbung per E-Mail besonders zu beachten?
Verschickt wird eine Bewerbung häufig als Anhang einer kurzen E-Mail. Wichtig ist ein prägnanter Betreff. Beispiel: »Bewerbung als Industriekaufmann«. Im Text erläutert man, dass man sich auf eine Stelle bewirbt und verweist auf den Anhang. Am Ende der E-Mail sollte eine Signatur stehen. Im Anhang der E-Mail findet sich das Wesentliche: die Bewerbung mit Anschreiben, Lebenslauf samt Foto und Anlage. Am besten ist, diese drei Teile zu einem PDF zu integrieren und zu verschicken. Achte bei Bewerbungen per E-Mail möglichst auf die Dateigröße. Gegebenenfalls macht es Sinn, Bilder oder Dateien zu komprimieren.

Welche neueren Entwicklungen zur Bewerbung gibt es?
Der Trend geht zur Onlinebewerbung. Mehr Personalverantwortliche nutzen Onlineformulare oder Karrierenetzwerke. Sie wollen sich oft mit einem Blick ein Bild machen können. Zudem wird die aktive Suche nach passenden Kandidatinnen und Kandidaten beliebter. Das Ganze hat Folgen für die Bewerber: Durch die Netzwerke werden sie gläserner, Personalverantwortliche durchleuchten die Profile häufig. Bewerber sollten sich deshalb genau überlegen, ob und wie sie sich dort präsentieren.

Gerade große Unternehmen filtern inzwischen Bewerbungen auch maschinell im ersten Schritt. Nutze deswegen genau die Jobbezeichnung aus der Stellenanzeige und achte auch bei Anforderungen und (Software-)Kenntnissen darauf, genau dieselben Begriffe in Deiner Bewerbung zu verwenden. So erhöhst Du Deine Chance, die erste Hürde zu nehmen.

Jens.Knuettel@igmetall.de

Mehr Wissen
Für Fachkräfte, die sich auf Stellen im europäischen Ausland bewerben wollen, hat die Europäische Union 2005 den Europass eingeführt. Er enthält Standards, etwa zu Lebensläufen, die Bewerbungen international vergleichbar machen. Mehr dazu unter:
europass-info.de

Mehr Geld für Auszubildende und Studierende

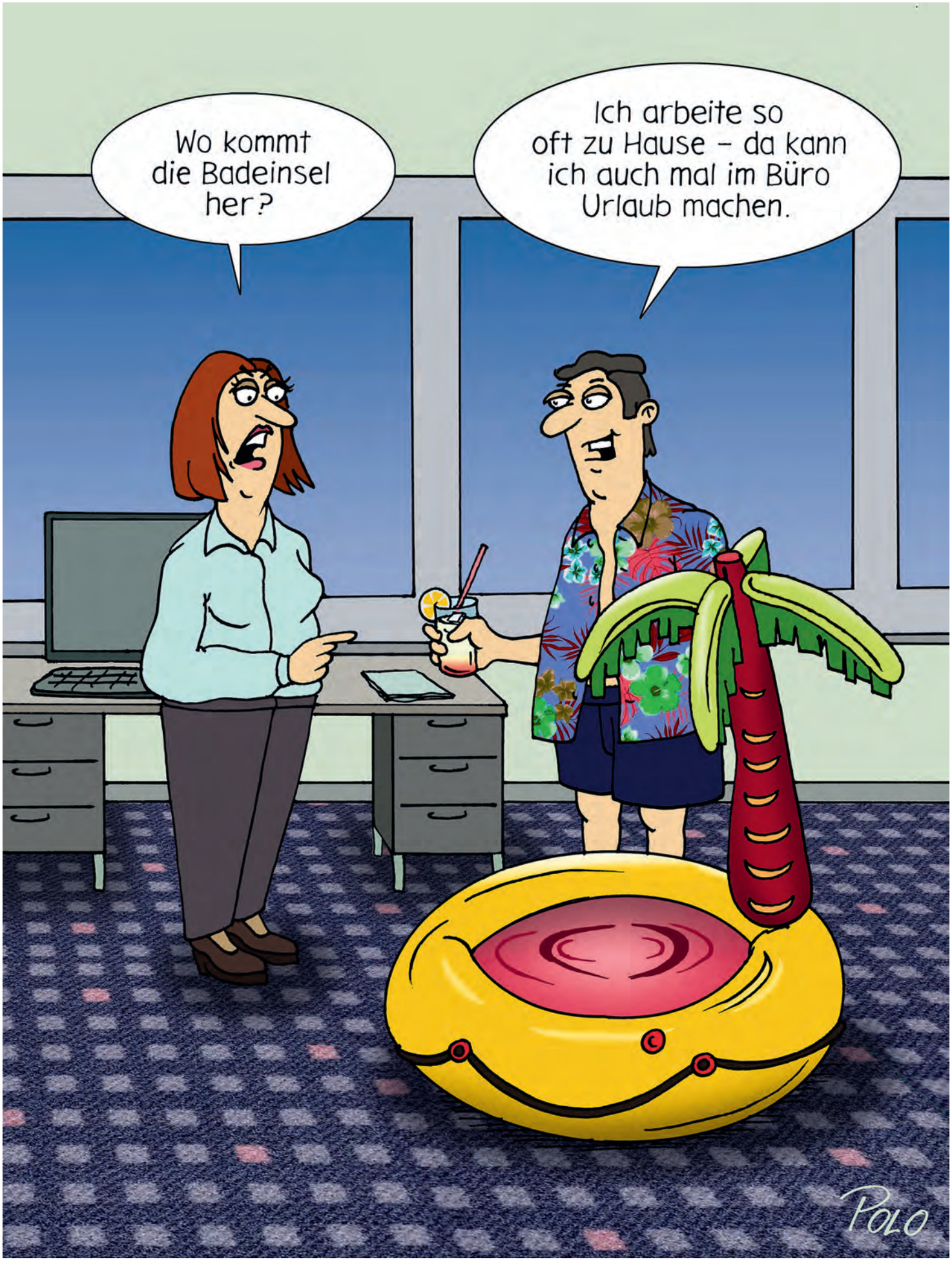
Mehr finanzielle Unterstützung für Ausbildung und Studium: Zum Start des Ausbildungsjahrs am 1. August 2019 steigt die Berufsausbildungsbeihilfe. Auch die BAföG-Förderbeträge werden angehoben.

Der **BAföG**-Förderhöchstbetrag steigt in zwei Stufen von 735 Euro auf 861 Euro im Monat. Generell sollen mehr junge Menschen Anspruch bekommen. Dafür wird künftig eigenes Vermögen und auch das Einkommen der Eltern nicht mehr so streng angerechnet; die entsprechenden Freibeträge werden angehoben. BAföG kann unter anderem beantragen, wer studiert oder wer als Schülerin oder Schüler nicht mehr bei den Eltern wohnt, weil die Schule zu weit entfernt ist.

Die Arbeitsagentur kann **Berufsausbildungsbeihilfe** zahlen, wenn etwa der Ausbildungsbetrieb zu weit von den Eltern entfernt ist, um zu Hause wohnen zu bleiben, die Ausbildungsvergütung aber nicht für Unterkunft und Lebensunterhalt reicht. Der Förderhöchstbetrag wird in zwei Stufen von 622 Euro auf 723 Euro im Monat angehoben. Auch die Einkommensfreibeträge werden erhöht.

Foto: Reinhard Rohner/imageBroker/Fionline

Bedürftige Studierende und Auszubildende erhalten mehr Geld.



Karikatur: André Poloczek

Rätsel

Die Bildausschnitte gehören zu Fotos, die Ihr in dieser Ausgabe der metallzeitung findet.
Die Lösung ergibt sich aus der Summe der Seitenzahlen, auf denen die Bilder zu finden sind.

Einsenden*

Schicke die Lösung mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis **14. August 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 Preise im Juli/August 2019

Erster Preis: eine IG Metall-Reisetasche
Zweiter Preis: eine IG Metall-Basecap
Dritter Preis: eine Trinkflasche von Soulbottles

›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 abzudrucken. Leserbriefe geben nicht die Meinung der Redaktion wieder.

›IMPRESSUM

Herausgeber:
Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

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

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

Chefredakteurin:
Fabienne Melzer

Chef vom Dienst:
Artur Siemens

Redaktion:
Simon Che Berberich,
Jan Chaberny, Dirk Erb,
Martina Helmerich,
Jens Knüttel,
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.