

metallzeitung



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

metallzeitung.de



MITEINANDER FÜR MORGEN

► **WINDKRAFT** Die Branche steckt in der Krise. Die Politik muss jetzt handeln, doch sie zögert noch. → Seite 4

► **KLIMA** Die Luftfahrtbranche arbeitet am klimaneutralen Fliegen: ein Mammutprojekt ohne Alternative. → Seite 18

► **BEZIRK**

INHALTSVERZEICHNIS

- 4 Windkraft** Die Branche steckt tief in der Krise. Die Politik muss jetzt dringend handeln.
- 6 Leiharbeit** Mehr Geld, mehr Urlaub: Die Tarifverhandlungen für Beschäftigte in der Leiharbeit haben begonnen.
- 7 Stahl** In Berlin protestierten Beschäftigte für die Unterstützung von klimafreundlichem Stahl aus Europa.
- 8 Transformation** Wie sich Siemens in Bad Neustadt auf den industriellen Wandel vorbereitet.
- 9 Holz- und Kunststoffindustrie** In der Branche läuft es rund – gute Voraussetzungen für die Tarifverhandlungen.

TITEL **10 Die IG Metall ist eine Mitmachgewerkschaft – das macht uns stark**

Vom 6. bis 12. Oktober 2019 findet der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall statt: Alle vier Jahre treffen sich die gewählten Vertreter unserer Mitglieder. Sie beschließen die Arbeitsschwerpunkte für die nächsten vier Jahre und wählen einen neuen Vorstand. Aber auch alle, die nicht dabei sind, haben viele Möglichkeiten, sich einzubringen und mitzugestalten – denn die IG Metall ist eine Mitmachgewerkschaft. Wo überall Mitglieder mitmachen können, erfährt Ihr ab Seite 10.

Titelfoto: Joachim E. Röttgers / GRAFFITI

- 16 Porträt** Zu Besuch im Stahlwerk, wo die jüngste Delegierte des Gewerkschaftstags ihren Arbeitsplatz hat.
- 18 Luftfahrt** Reiseziel: klimaneutrales Fliegen. Mit Turbulenzen muss gerechnet werden.
- 20 Wahl der Vertrauensleute** Drei Vertrauensleute erzählen, was sie motiviert.
- 22 Recht so** Tjark Menssen fasst zusammen, was beim Arbeiten auf Probe zu beachten ist.
- 24 Ratgeber** Wie laut ist zu laut? Und was hilft gegen Lärm am Arbeitsplatz? Antworten findet Ihr im Ratgeber.
- 26 Ausbildung** Wir erklären, was Studierende bei einem dualen Studium erwartet und was sie beachten sollten.
- 28 Aus den Bezirken**
- 30 Lokales/Karikatur**



Foto: Stephen Petrat

Wir machen Gewerkschaft.

VERTRAUENSLEUTE
DER IG METALL

Porträt Meike Schlabach ist die jüngste Delegierte beim Gewerkschaftstag in Nürnberg. metallzeitung hat sie ihren Arbeitsplatz im Stahlwerk gezeigt. → Seite 16

Vertrauensleute Ab Januar wählen die IG Metall-Mitglieder in den Betrieben ihre Vertrauensleute. Drei haben der metallzeitung erzählt, was sie motiviert. → Seite 20

LESERBRIEFE

Gelungene Gestaltung | metallzeitung 9/2019

»In eigener Sache«

Ich bin nun kein Jugendlicher mehr (72 Jahre alt), aber auch ich finde das neue Gesicht meiner metallzeitung gut. Es ist wieder interessanter geworden. Informativ wie immer, aber neu verpackt. Peter Bock, per E-Mail

Am Kern vorbei | metallzeitung 9/2019

»Interview zum Klimaschutz«

Die unerfahrene Jugend redet am Kern der Probleme vorbei. Es geht um China und die USA, die alleine fast 50 Prozent aller CO₂-Emissionen verursachen. Die Landwirtschaft mit ihrer Viehzucht erzeugt ebenfalls einen großen Anteil der Schadstoffe. Mein Vorschlag: Ohne Wasserstoffantrieb darf kein Auto, Schiff oder Flugzeug mehr starten. Alternativen sind reichlich vorhanden, man muss sie auch gegen die Interessen unseres Wirtschaftssystems nutzen.

Rolf Zydeck, Bottrop

KORREKTUR

Porto für Postkarten | metallzeitung 9/2019

»Deutsche Post hat Porto erhöht«

Das neue Porto für eine Postkarte beträgt 0,60 Euro. Der Betrag, den wir in der Septemberausgabe der metallzeitung genannt haben, war falsch. Bitte entschuldigt den Fehler.

GEWONNEN

September-Rätsel, Lösungssumme: »37«

- 1. Preis: Nadine Rode, Plettenberg
- 2. Preis: Thorsten Thies, Osterode
- 3. Preis: Tomasz Makowski, Mundersbach



Illustration: Martina Hillemann



Foto: nd3000/Stock

Ratgeber Lärm erzeugt Stress und ist ungesund. Doch wie laut ist zu laut? Und was hilft gegen Lärm am Arbeitsplatz? Antworten gibt der Ratgeber. → Seite 24

Berufseinstieg Das duale Studium ist bei Berufseinsteigern beliebt. Für wen es sich eignet und wie man gut durchs Studium kommt, erfahrt Ihr hier. → Seite 26

SERVICE

Hier kannst Du Dich registrieren



Manche Serviceangebote auf der Website der IG Metall sind erst einsehbar, wenn Du Dich online registriert hast. Deinen persönlichen Zugang kannst Du hier einrichten:
 ► igmetall.de/anmelden

Deine Geschäftsstelle



Fragen zur Mitgliedschaft beantwortet Deine IG Metall-Geschäftsstelle. Hier findest Du die Kontaktdaten:
 ► igmetall.de/vor-ort

Hier wirst Du Mitglied



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

Leserbriefe

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

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

EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Bereit für die Zukunft

GEWERKSCHAFTSTAG Erfolgreiche Tarifrunden, stabile Mitgliederentwicklung, am Puls der Zeit: Die IG Metall geht gut aufgestellt in die Zukunft.

Was wird nicht alles geschrieben über den Niedergang großer Organisationen. Über eine Zeit, in der nach den Volksparteien angeblich auch die Kirchen und die Gewerkschaften zum alten Eisen gehören sollen. Die IG Metall beweist: Es geht auch anders. Wir konnten in den letzten Jahren allen Unkenrufen und Abgesängen trotzen und uns stärken. Mit einer guten Arbeit in den Betrieben, erfolgreichen Tarifrunden und einer stabilen Mitgliederentwicklung haben wir uns als Motor des Fortschritts in diesem Land behauptet. Wir stehen dafür, dass der anstehende Umbau der Industrie gelingen kann – sozial, ökologisch und demokratisch.

Transformation Dass die Transformation zu guter Arbeit für alle Beschäftigten führt, ist kein Selbstläufer. Weder der Markt wird es richten, noch das kurzfristige Renditestreben vieler Arbeitgeber. Wir müssen eine wirksame Gegenmacht sein, die in das Steuerrad der Veränderung eingreift. Hierzu brauchen wir auch in Zukunft eine starke IG Metall, kompetent und wenn notwendig konfliktfähig. Aber wir brauchen auch Bündnispartner in Zivilgesellschaft und Politik. Denn nur gemeinsam können wir erkämpfen, was wichtig ist: Soziale Gerechtigkeit, Schutz von Klima und Umwelt, demokratische Beteiligung der Menschen an den Veränderungen von Arbeits- und Lebenswelt. Wir meinen, die Richtung stimmt. Der kommende Gewerkschaftstag bietet uns die Chance, uns über die notwendigen Schritte für die kommenden Jahre zu verständigen.





Hart am Wind

WINDKRAFT Die Branche steckt tief in der Krise. Schuld ist die Politik. Sie muss endlich unterstützen, statt den Ausbau zu bremsen.

Die Energiewende ist im vollen Gang. Die letzten Atommeiler gehen vom Netz und der Ausstieg aus der Kohleverstromung ist beschlossene Sache. In die Bresche springen sollen die erneuerbaren Energien. Die Auftragsbücher der Generatoren-, Turm- und Rotorproduzenten sowie ihrer Zulieferer sollten also zum Bersten voll sein. Doch die Realität sieht anders aus: Mit Senvion ist einer der großen deutschen Player dieses Jahr in die Insolvenz gerutscht. Und auch bei anderen Windenergieanlagenherstellern und vielen Zulieferern herrscht Flaute: Seit Jahren wird in der Branche Personal abgebaut. Allein 2017, dem letzten bislang statistisch erfassten Jahr, sind knapp 26 000 Arbeitsplätze in der Windenergiebranche verschwunden.

Der Grund dafür: In Deutschland ist der Ausbau der Windkraftanlagen deutlich ins Stocken geraten. Wurden 2017 noch 1800 neue Windräder im Bundesgebiet installiert, waren es von Januar bis Ende Juni dieses Jahres nur 86, wie die Daten des Bundesverbands der Windenergie zeigen. Das ist die niedrigste Neubaurate seit fast 20 Jahren.

Schuld an der Misere trägt allein die Politik. Denn langwierige Genehmigungsverfahren, unzureichende Flächenbereitstellung für Windkraftanlagen, der überfällige Netzausbau und die massiv abgeschmolzene finanzielle Förderung sind nur einige der Gründe für die aktuell schwache Zubaurate. Die IG Metall Küste hat Betriebsräte der Branche zu den aktuellen Rahmenbedingungen befragt. Ergebnis: 96,4 Prozent bemängelten, dass von der Politik keine oder nur geringe Unterstützung käme.

Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, nimmt deshalb die Bundesregierung in die Verantwortung: »Unsere Windindustrie ist Garant für das Gelingen der Energiewende. Es kann nicht nur darum gehen, ein Ausstiegsdatum für die Kohleverstromung festzulegen und den Rest der unsichtbaren Hand des Marktes zu überlassen.« Auf dem Krisengipfel der Windindustrie Anfang September hatte Lemb das Wirtschaftsminister Peter Altmaier nochmal klargemacht und betont: »Wir haben keine Zeit mehr zu verlieren. Es ist fünf vor zwölf!«. Altmaier versprach daraufhin, politisch nachzubesornern: »Wir möchten, dass diese Branche erhalten bleibt und dass sie eine Zukunftsperspektive hat.«

Christoph.Boeckmann@igmetall.de



27%

Bis zu 27 Prozent Plus für Leiharbeiter seit 2014

Die von den DGB-Gewerkschaften ausgehandelten Leiharbeits-Tarife sind in den letzten fünf Jahren deutlich gestiegen: um 19,3 Prozent im Westen und um 26,9 Prozent im Osten. In den Industriebranchen der IG Metall kommen noch einmal Branchenzuschläge von bis zu 65 Prozent zum Leiharbeitstarif hinzu.

Mehr Privatiere

Immer mehr Menschen in Deutschland leben von ihrem Vermögen. Das zeigt eine Auswertung des Statistischen Bundesamts für das Handelsblatt. Demnach finanzierten im Jahr 2018 fast 630 000 Menschen ihren Lebensunterhalt überwiegend aus Kapitaleinkünften. Das sind knapp 70 Prozent mehr als noch im Jahr 2000. Die IG Metall fordert die Wiedereinführung einer Vermögenssteuer, die 1997 ausgesetzt wurde.

627 000

DGB fordert 8,5 Prozent mehr Geld für Leiharbeiter

Die DGB-Gewerkschaften fordern 8,5 Prozent mehr Geld für Leihbeschäftigte, mehr Urlaub, mehr Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie höhere Zulagen. Der Urlaub etwa soll von derzeit 24 Tagen im ersten Beschäftigungsjahr auf mindestens 28 Tage verlängert und die Jahressonderzahlung auf ein Monatsentgelt erhöht werden – mit einem Extraplus für Gewerkschaftsmitglieder. Außerdem sollen Leiharbeiter die gleichen Zulagen für Nachtarbeit, Sonn- und Feiertage erhalten wie die Stammbeschäftigten im Entleihbetrieb. Die Tarifverhandlungen sind gestartet. Die IG Metall ist dabei. Aktuelle Nachrichten:

📄 igmetall.de/Leiharbeit



Seit Jahren tritt die IG Metall für fairere Leiharbeit an. Jetzt geht es gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften um bessere Tarife.

Schiffbau: Auf den Werften arbeiten mehr Menschen

7%

Die Zahl der Beschäftigten im Schiffbau ist deutlich gestiegen. Das ist das Ergebnis der 28. Schiffbauumfrage im Auftrag der IG Metall Küste. Demnach arbeiten derzeit 18 122 Menschen auf den Werften, sieben Prozent mehr als im Vorjahr. Besonders stark ist der Anstieg in Mecklenburg-Vorpommern. Seit 2017 hat sich die Zahl der Schiffbaubeschäftigten dort auf 4400 mehr als verdoppelt. Allerdings: Im Schnitt haben die deutschen Werften 15 Prozent Leihbeschäftigte und sogar 48 Prozent Werkvertragsbeschäftigte.

3 Fragen an Thomas Ressel

AUSBILDUNG Wie es weitergeht mit der Allianz für Aus- und Weiterbildung und was nun dringend zu tun ist.

Die Allianz ist bis 2021 neu aufgelegt. Was sind ihre Inhalte?

THOMAS RESSEL: Wesentliches Ziel ist, dass mehr Jugendliche einen betrieblichen Ausbildungsplatz finden und mehr unbesetzte Plätze besetzt werden. Um junge Menschen mit Förderbedarfen in eine Ausbildung zu integrieren, wurde weiterhin vereinbart, die assistierte Ausbildung zu einem dauerhaften Instrument auszubauen.

Die Arbeitgeber haben zugesagt, mehr betriebliche Ausbildungsplätze anzubieten.

RESSEL: Fest zugesagt haben sie lediglich die Stabilisierung der Ausbildungsplätze. Da hätten wir eine mutigere Aussage erwartet.

Was sind zentrale Herausforderungen auf dem Ausbildungsmarkt?

RESSEL: Die Zunahme unbesetzter Ausbildungsstellen auf rund 58 000 bei gleichzeitig festem Sockel von rund 80 000 jungen Menschen, die vergeblich suchen, ist die zentrale Herausforderung. Und wir haben über zwei Millionen Menschen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss, Tendenz steigend. Hier muss gegengesteuert werden.

► aus-und-weiterbildungsallianz.de



Foto: IG Metall

Thomas Ressel leitet das Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim IG Metall-Vorstand.



Foto: Christian v. Polentz

Sie waren laut, überzeugend und erfolgreich. In Berlin protestierten Beschäftigte der Stahlindustrie für die Unterstützung von klimafreundlichem Stahl aus heimischen Ländern.

Für klimafreundlichen Stahl

Die Europäische Union sieht es nun doch ein: Europäischer Stahl ist schützenswert.

Stahlarbeiterinnen und Stahlarbeiter zogen Ende August vor das Wirtschaftsministerium – und sie haben etwas bewegt. Peter Altmaier setzte sich in Brüssel für sie ein, woraufhin die EU beschloss, dass weniger Stahl zollfrei in die EU importiert werden darf, als geplant. Die Kontingente steigen rückwirkend zum 1. Juli 2019 sowie zum 1. Juli 2020 nur um drei statt um fünf Prozent. Da so aber weiter zollfrei Stähle in die EU importiert werden, die mit höheren CO₂-Emissionen belastet sind, fordern die Beschäftigten der Stahlindustrie handelspolitische Maßnahmen, die gewährleisten, dass sie für die klimafreundliche Produktion nicht bestraft werden. Denn bislang werden nur Produzenten innerhalb der EU für den Ausstoß von CO₂ zur Kasse gebeten. In Berlin forderten die Stahlarbeiterinnen und Stahlarbeiter zudem politische Unterstützung. Die deutschen Hersteller haben angekündigt, bis 2050 Stahl klimaneutral zu produzieren. Dazu braucht es aber noch Forschung, Investitionen und Infrastruktur. Das alles kann nicht allein von der Stahlindustrie gestemmt werden.

Hunderte Jugendliche beim »Future Day« in Berlin

Der Regen konnte die Stimmung nicht trüben, im Gegenteil: Ungeachtet der widrigen Witterungsverhältnisse kamen Anfang September Hunderte Jugendliche nach Berlin zum »Future Day«: Bei der Auftaktveranstaltung der »Woche der Industrie« auf dem Mercedes-Platz setzten sich junge Menschen mit ihrer Zukunft und der Zukunft der Industrie auseinander. Sie konnten das auf vielseitige und anregende Weise tun: Bei einem Gallery-Walk etwa zeigten Unternehmen, mit welchen Innovationen und neuen Technologien heute in den Betrieben und bei der Ausbildung gearbeitet wird. In Zukunftswerkstätten konnten sich die jungen Menschen über Berufsperspektiven informieren. In Podiumsdiskussionen wurde die Zukunft der Industrie in den Blick genommen.

Mehr Informationen hier im Internet: ► ihre-industrie.de

Der »Grüne Knopf« hat erhebliche Schwächen

Seit September gibt es das Gütesiegel »Grüner Knopf«. Es soll denen eine Orientierung geben, die fair produzierte Kleidung kaufen möchten. Versuche, über Gütesiegel dafür zu sorgen, dass Arbeits- und Menschenrechte vor Ort eingehalten und Fabriken sicherer werden, gibt es schon länger. Der »Grüne Knopf«, eine Initiative des Bundesentwicklungsministeriums, hält aber nach Einschätzung der Kampagne für Saubere Kleidung nicht, was er verspricht. Es hakt an der Umsetzung. Dazu kommen zwei weitere Schwachstellen: Weder die Kontrolle der gesamten Lieferkette noch existenzsichernde Löhne sind gewährleistet.

► **Saubere-Kleidung.de**

Europaweite Tarifikampagne startet

Die europäischen Industriegewerkschaften wollen Tarifvertragssysteme und Tarifverträge weiter stärken. Dafür haben sie die europaweite tarifpolitische Kampagne »Together at work« gestartet. Die Kampagne läuft bis nächsten März und soll die positiven Folgen von Tarifverträgen auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten aufzeigen. In den letzten Jahrzehnten sind in verschiedenen Ländern der Europäischen Union die Tarifvertragssysteme erodiert. Insbesondere nach der Finanzmarktkrise 2008 wurden Entgelte gesenkt und Arbeitsbedingungen verschlechtert.

► **togetheratwork.eu**

► **industrial-europe.eu**

»Wir brauchen eine Offensive für Qualifizierung«

Von den Veränderungen, das ist Oliver Mauer klar, sind alle betroffen – egal ob er oder sie in der Fertigung, in der Entwicklung oder im Büro arbeitet. »Der Wandel trifft das gesamte Unternehmen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende von Siemens in Bad Neustadt. Vor allem Automatisierung und Digitalisierung werde am Standort, an dem rund 2000 Menschen arbeiten, eine Veränderung der Arbeit hervorbringen, neue Technologien und Produkte schaffen. Das werde zu einem Wandel der Arbeit führen. »Darauf müssen wir uns einstellen. Wir brauchen eine Qualifizierungsoffensive.«

Der Zukunftsfonds, den Siemens, IG Metall und Gesamtbetriebsrat im vergangenen Jahr vereinbart haben, ist ein erster, wichtiger Schritt: In den kommenden vier Jahren wird das Unternehmen 100 Millionen Euro zur Bewältigung des strukturellen Wandels bereitstellen. Das Geld, über dessen Vergabe ein paritätisch besetzter Vergabeausschuss entscheidet, soll vor Ort in die Standorte fließen und in vorausschauende, nachhaltige Qualifizierung der Beschäftigten gesteckt werden.

Das geschieht bei Siemens in Bad Neustadt. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten, rund 65 Prozent, arbeiten in der

Produktion, sie stellen Elektromotoren für Werkzeugmaschinen her. »Digitalisierung und Automatisierung prägt unsere Fertigung«, sagt Oliver Mauer. »Fahrerlose Assistenzsysteme halten Einzug, Maschinen werden vernetzt. Das verändert die Arbeit gewaltig.«

Gezielt qualifizieren Der Bedarf an Qualifizierung steigt, die Anforderungen wachsen. Bislang aber gab es am Standort keine systematische Personalplanung und keine nachhaltige Qualifizierung. Das hat sich geändert. »Wir analysieren auf Basis der technischen Veränderungen im Fertigungsprozess die Qualifizierungsbedarfe der Mitarbeiter und bieten zielgerichtete Weiterbildungsmaßnahmen an.«

Die Qualifizierungsmaßnahmen sind breit gefächert und individuell zugeschnitten: Es gibt Weiterbildungsangebote, um in Softwareprogrammierung fit zu werden. Es gibt Qualifizierung speziell für Beschäftigte in der Fertigung, die mit Assistenzsystemen zusammenarbeiten müssen. Es gibt Maßnahmen, die einen Tag dauern, und andere, die über Wochen gehen. »Die Qualifizierungsmaßnahmen, die wir anbieten, sind wichtig, sie reichen aber allein nicht aus«, sagt Oliver Mauer. Elementar sei,

eine »lernförderliche Arbeitsumgebung« zu schaffen. »Wir müssen neue Medien einsetzen, Tablets in der Fertigung. Es muss gelingen, Freiräume zu schaffen, in denen während und mit der Arbeit gelernt werden kann.«



Foto: A. Heidrich/Siemens

► Daniel Friedrich (rechts), Systembetreuer in der Läuferfertigung, weiß, dass sich seine Arbeit wandelt. Der Betriebsratsvorsitzende Oliver Mauer (links) dringt daher auf Qualifizierungsmaßnahmen.



Foto: Patrick Pollmeier/paddeproduction

Digitalisierte Fertigung bei Pronorm Küchen in Vlotho:
Betriebsrat Peter Engel (Mitte) im Gespräch mit Beschäftigten.

Holz-Tarifrunde startet

HOLZ- UND KUNSTSTOFFINDUSTRIE Die Tarifverhandlungen haben begonnen. Die IG Metall fordert 5,5 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie – und ein Extraplus für Auszubildende: Die Betriebe suchen händeringend Nachwuchs. | **Von Dirk Erb**

Der Laden brummt beim Küchenhersteller Pronorm in Vlotho, Nordrhein-Westfalen. In den letzten zwei Jahren stieg der Umsatz von 65 Millionen auf 75 Millionen Euro. Zwar flaut der Boom gerade etwas ab, doch die Zeitkonten der Beschäftigten sind immer dick im Plus.

Die Tarifforderung der IG Metall – 5,5 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten in der Holz- und Kunststoffindustrie und ein Extraplus für die Auszubildenden – kommt gut an bei den Pronorm-Beschäftigten. »Das passt, auch für die Betriebe, denen es nicht ganz so gut geht«, meint der Betriebsratsvorsitzende Peter Engel. »Den Beschäftigten wird immer mehr Leistung, Flexibilität und Qualifikation abgefordert. Daher haben sie auch deutlich mehr Geld verdient.«

Leistungstreiber Digitalisierung Dass die Anforderungen an die Pronorm-Beschäftigten stetig steigen, liegt in erster Linie an der Digitalisierung. Pronorm hat sich das Ziel gesetzt, individuelle Wünsche der Kunden – »Losgröße 1« – schnell umzusetzen. Seit Beginn des Jahres hat die Firma ein neues System zur Ressourcenplanung (Enterprise Resource Planning, ERP) einge-

führt. Über eine Grafikoberfläche erteilen die Kunden Aufträge, die dann automatisch Materialbestellungen, Produktions- und Verladelisten auslösen.

»Dadurch ändert sich die Arbeit dramatisch«, erklärt Engel. »Es ist dringend nötig, dass wir unsere Leute dafür umfassend qualifizieren.« Engel und seine Kolleginnen und Kollegen im Betriebsrat haben früh erkannt, dass sie sich bei der Digitalisierung einmischen müssen. Vor fast drei Jahren haben sie gemeinsam mit der IG Metall ein Projekt durchgesetzt: Der Arbeitgeber hat umfangreiche Investitionen zugesagt, darunter in die Qualifizierung. Gemeinsam mit der Geschäftsleitung und den Beschäftigten ermittelt der Betriebsrat systematisch die Veränderungen der Arbeit und den Weiterbildungsbedarf.

Klar ist bereits jetzt: Der Takt der Arbeit wird schneller. Mehr Aufträge, weniger Fehler, flexibler. Und Pronorm ist kein Einzelfall. Die Holz- und Kunststoffindustrie steckt mitten in der Digitalisierung.

»Das muss auch entsprechend bezahlt werden«, findet Engel, der auch Mitglied der Tarifkommission für die Holz- und Kunststoffindustrie in Westfalen-Lippe ist. Am

7. Oktober starten die Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern. Engel sitzt mit am Verhandlungstisch.

Extraplus für Nachwuchs Die Lage der Holz- und Kunststoffindustrie ist besser als die anderer Wirtschaftsbereiche, wo die Konjunktur etwas abkühlt. Das Baugewerbe boomt weiter. Hochwertige Möbel, wie Pronorm-Küchen, sind gefragt wie nie. Die Neuzulassungen von Wohnmobilen und Caravans haben sich in den letzten fünf Jahren mehr als verdoppelt. Die Umsätze und die Zahl der Beschäftigten steigen.

Ein Problem hat die Holz- und Kunststoffindustrie allerdings: Die Betriebe suchen händeringend Fachkräfte und Nachwuchs. Im Schnitt dauert es 139 Tage, bis offene Stellen besetzt werden, 24 Tage länger als in der gesamten Wirtschaft. Um die Branche attraktiver zu machen, fordert die IG Metall neben 5,5 Prozent mehr Geld ein überproportionales Plus für Auszubildende. Die Tarifaktionen in der Holz- und Kunststoffindustrie starten Mitte Oktober.

Hintergründe und Nachrichten:

🔗 holz-tarifrunde.de



MITEINANDER FÜR MORGEN

SOLIDARISCH UND GERECHT

In wenigen Tagen beginnt der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall in Nürnberg. 483 gewählte Delegierte kommen dort zusammen. Sie wählen einen neuen IG Metall-Vorstand und beschließen die Arbeitsschwerpunkte der IG Metall für die nächsten vier Jahre.

Die große Mehrheit der Delegierten des Gewerkschaftstags sind Beschäftigte aus den Betrieben. Sie werden auf Delegiertenversammlungen der bundesweit 155 örtlichen IG Metall-Geschäftsstellen gewählt. Von dort kommt auch der Großteil der knapp 800 Anträge zum Gewerkschaftstag.

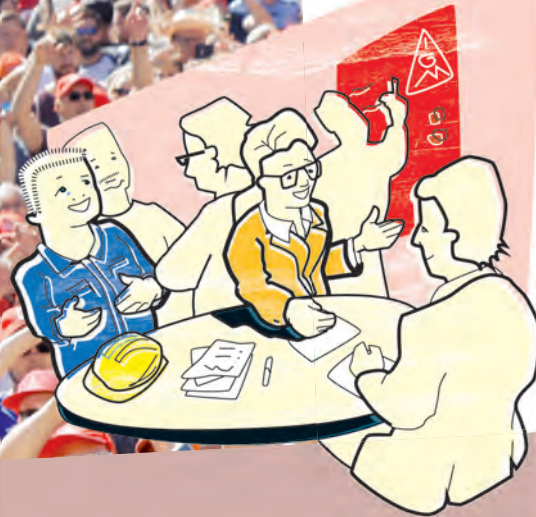
Die Delegiertenversammlungen treffen alle Beschlüsse der IG Metall-Geschäftsstellen vor Ort. Sie werden direkt von den Mitgliedern der IG Metall gewählt, von Beschäftigten, Rentnern und Erwerbslosen. Ab Januar ist es wieder so weit: Bei den Organisationswahlen wählen die Mitglieder ihre Delegierten vor Ort. Kandidieren können alle, die mindestens ein Jahr Mitglied der IG Metall sind.

Die Mitmachgewerkschaft

DIE IG METALL ist solidarisch und demokratisch. Die Bedürfnisse ihrer fast 2,3 Millionen Mitglieder stehen im Mittelpunkt. Die Mitglieder können auf allen Ebenen mitbestimmen, sie wählen Delegierte, Vertrauensleute und Tarifkommissionen aus ihrer Mitte, diskutieren Forderungen, stimmen über Tarifiergebnisse und Streiks ab. | **Von Dirk Erb und Christoph Böckmann**

Solidarische Demokratie Die Mitglieder der IG Metall haben viele Möglichkeiten, sich zu beteiligen, mitzubestimmen und mitzugestalten: Sie sagen ihre Meinung in Mitgliederversammlungen und bei Umfragen. Sie diskutieren Forderungen und stimmen ab über Tarifiergebnisse und Streik.

Und wer ihre Interessen vertritt, bestimmt nicht der IG Metall-Chef. Die Mitglieder sind es selbst, die ihre Vertreter aus ihrer Mitte wählen: Vertrauensleute, Tarifkommissionen oder Delegierte bei Konferenzen, die als Experten von der Basis die Entscheidungen in der IG Metall bestimmen.



Mitmachen in der IG Metall: So geht's



Arbeitskreise

Es gibt unter anderem welche für Senioren, Erwerbslose, Studierende, Engineering, Arbeitsschutz und gegen Rassismus.



Vertrauensleute

Das sind aktive IG Metall-Mitglieder im Betrieb (siehe Seite 20). Gewählt werden sie von den Mitgliedern in ihrem Bereich und sind deren Ansprechpartner.



Streik

75 Prozent der IG Metall-Mitglieder müssen zustimmen.

IG Metall Mitglieder

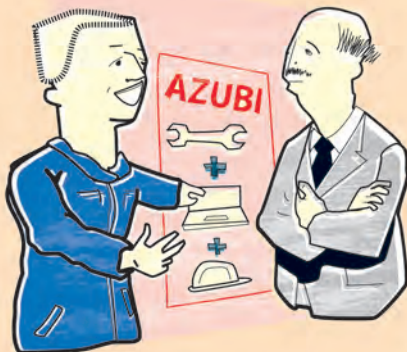


Delegiertenversammlung

Sie fasst Beschlüsse der IG Metall vor Ort. Delegierte werden von allen Mitgliedern gewählt und wählen ihrerseits Ortsvorstand und Delegierte zum Gewerkschaftstag.

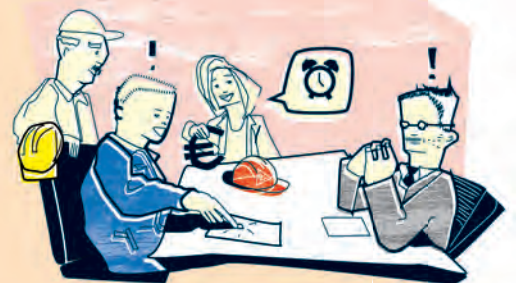
Aus- und Weiterbildung

Experten der IG Metall entwickeln Aus- und Weiterbildungsberufe mit und nehmen Prüfungen ab.



Tarifkommission

Sie stellt Tarifforderungen auf, führt Verhandlungen. Gewählt wird sie von den Mitgliedern im Betrieb (für Haustarife) oder von der Delegiertenversammlung (für Flächentarife).



Aktiv werden 145.000 Mitglieder der IG Metall engagieren sich ehrenamtlich. Sie kandidieren bei Wahlen, übernehmen Arbeit und Verantwortung als Vertrauensleute und Betriebsräte im Betrieb, als Delegierte vor Ort, in ihrem Bezirk, bundesweit. In Tarifkommissionen diskutieren sie Forderungen und verhandeln mit Arbeitgebern. In den Ortsvorständen und im Vorstand der IG Metall steuern sie die Politik und Arbeit der IG Metall.

Auch außerhalb der IG Metall setzen sie sich für Arbeitnehmer ein. Als Experten der IG Metall aus den Betrieben entwickeln sie hochwertige, moderne Aus- und Weiterbildungsberufe mit und nehmen Prüfungen ab.

Ohne sie wäre die weltberühmte deutsche Berufsbildung undenkbar. Sie arbeiten als ehrenamtliche Richter am Arbeitsgericht oder als Arbeitnehmervertreter bei der Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- oder Unfallversicherung – und beraten Rentner und Erwerbslose.

Für ihre Arbeit erhalten die Aktiven Beratung von der IG Metall – und Qualifizierung durch Seminare. Die IG Metall ist der größte Bildungsträger Deutschlands.

Gemeinsam gestalten Es geht aber auch ohne Amt: In Arbeitskreisen und Ausschüssen, bei Aktionen und Projekten können alle mitmachen. Immer öfter unter-

Mehr Geld, Zeit, Sicherheit: Das bringt's



Hilfe und Unterstützung

Dazu zählen Freizeitunfallversicherung, Unterstützung in außerordentlichen Notfällen und Leistungen im Todesfall.



Streikunterstützung

Bei Streik zahlt der Arbeitgeber keinen Lohn. Dafür zahlt dann die IG Metall Unterstützung.



Mehr Geld

Mit Tarifvertrag gibt es 20 Prozent mehr Geld – und regelmäßig was drauf.



Bildung

Die IG Metall sorgt für gute Aus- und Weiterbildung im Betrieb und bietet jedes Jahr Seminare für rund 90 000 Mitglieder.



IG Metall Mitglieder



Mehr Zeit und Urlaub

Beschäftigte mit Tarifvertrag haben mehr Zeit für sich und für ihre Lieben.



Beratung und Rechtsschutz

in Sachen Arbeitsrecht und Sozialrecht erhalten Mitglieder der IG Metall kostenfrei Beratung und Rechtsschutz.

Gute und sichere Arbeit

Die IG Metall sichert Jobs. Experten der IG Metall und qualifizierte Betriebsräte sichern gesunde Arbeit.



stützen Mitglieder als Sachverständige im Betrieb Betriebsräte und Vertrauensleute. Gerade jetzt, wo die Betriebe mitten in der Transformation durch Digitalisierung und Klimawende stehen, ist es wichtig, dass sich viele beteiligen und gemeinsam durchsetzen.

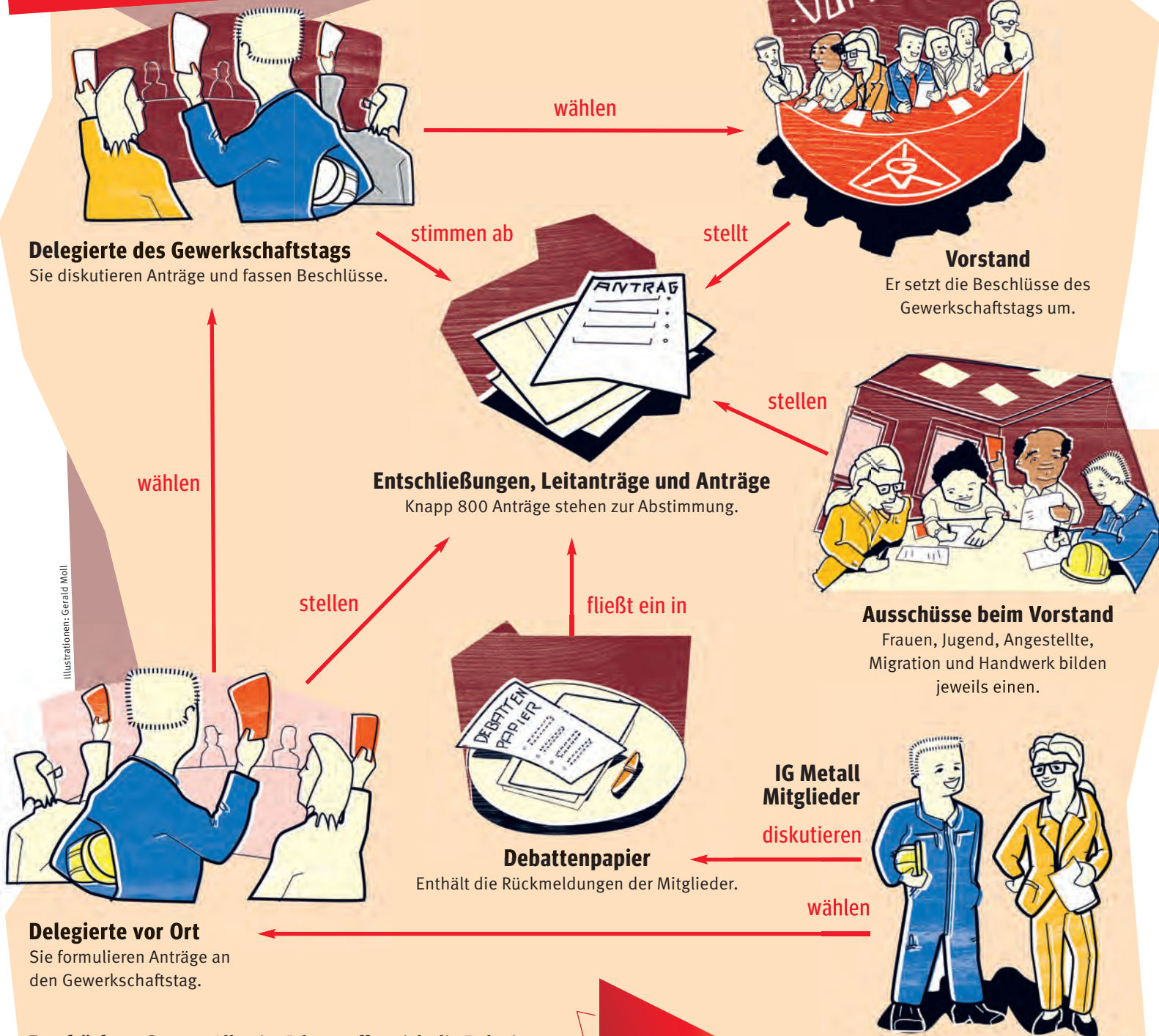
Solidarisch etwas erreichen So hat die IG Metall schon viel für ihre Mitglieder erreicht. Etwa viele gute Tarifverträge. In tarifgebundenen Betrieben gibt es etwa 20 Prozent mehr Geld als ohne Tarif, mehr Urlaub, kürzere Arbeitszeiten und mehr Qualifizierung. Wenn's hart auf hart kommt, können sich Mitglieder

auf die IG Metall verlassen. Bleibt im Streik der Lohn aus, springt die IG Metall ein. Bei Stress mit dem Arbeitgeber oder mit Sozialversicherungen gibt es kostenlos Rechtsbeistand. Über 100 Millionen Euro jährlich erstreitet die IG Metall für ihre Mitglieder. Dazu kommen weitere Leistungen, wie die Freizeitunfallversicherung sowie Unterstützung in außerordentlichen Notfällen und Leistungen im Todesfall.

Nicht zuletzt sind auch die Jobs mit der IG Metall sicherer. IG Metall-Mitglieder entwickeln gemeinsam mit Experten Konzepte und Strategien gegen Personalabbau, Verlagerungen und Schließungen. ▶▶▶

So funktioniert der Gewerkschaftstag*

*Vereinfachte Darstellung



Illustrationen: Gerald Moll

**MITEINANDER
FÜR MORGEN**
SOLIDARISCH UND GERECHT

►►► **Das höchste Organ** Alle vier Jahre treffen sich die Delegierten zum Gewerkschaftstag. Auf 5000 Mitglieder kommt ein Delegierter. Sie wählen sieben geschäftsführende und 29 ehrenamtliche Vorstandsmitglieder.

Dieses Jahr stimmen die Delegierten über knapp 800 Anträge ab, rund 300 mehr als beim Gewerkschaftstag 2015. Die Anträge haben die Delegiertenversammlungen der Geschäftsstellen, der IG Metall-Vorstand, der Kontrollausschuss, die Ausschüsse der Angestellten, der Frauen und der Jugend sowie der Handwerks- und der Migrationsausschuss eingereicht. Die Mitglieder konnten sich an der Diskussion beteiligen. Dazu lag der metallzeitung im Januar ein Debattenpapier bei. Die Rückmeldungen dazu flossen in die Entschließungen und Leitanträge des Vorstands ein.

Hintergründe, Nachrichten und ein Livestream vom 24. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall vom 6. bis 12. Oktober:
► igmetall.de/gewerkschaftstag

Mehr Infos zum Mitmachen und zu den Leistungen:
► metallzeitung.de

»Sicher durch den Wandel!«

INTERVIEW Klimaschutz, Digitalisierung, neue Berufe: Die Umbrüche in der Industrie sind mit Händen zu greifen. Welche Antworten gibt die IG Metall? Wir fragen den Ersten Vorsitzenden Jörg Hofmann.

Interview Simon Che Berberich

Jörg, aus der Wirtschaft gibt es derzeit viele negative Signale. Was passiert da?

Jörg Hofmann: Der globale Handel, von dem unsere Industrie ganz wesentlich lebt, wird infrage gestellt. Sei es durch Donald Trumps Handelspolitik, den Handelskrieg mit China oder durch den drohenden Brexit. Das belastet die Konjunktur in einem Industrieland, das stark exportabhängig ist.

Erste Industriebetriebe melden Kurzarbeit oder gar Entlassungen.

Hofmann: Das liegt teils an tatsächlich vorhandenen Auftragsflauten. Manche Arbeitgeber wollen die Konjunkturdelle aber auch zu Umstrukturierungen und Personalabbau nutzen. Das werden wir nicht akzeptieren. Wenn beim ersten konjunkturellen Gegenwind nach Jahren guter Konjunktur und hoher Renditen einige Arbeitgeber nun mit Personalabbau

und Standortschließungen drohen, dann ist das unverschämt. Da werden wir gegenhalten. Mensch statt Marge – das muss auch in der vor uns stehenden Transformation gelten.

Was tut die IG Metall, damit es auch in Zukunft gute Arbeit gibt?

Hofmann: Wir setzen Politik und Arbeitgeber unter Druck, wie zuletzt mit unserer Großkundgebung im Juni in Berlin. In den Betrieben handeln wir Zukunftsvereinbarungen mit den Arbeitgebern aus: zu Standortsicherung, Entwicklung und Investitionen in zukunftssträchtige Produkte und Dienstleistungen, Personalentwicklung und Qualifikation. Gerade in den Betrieben wollen wir noch stärker werden. Denn dort entscheidet sich nicht nur das Ringen um betriebliche Zukunftskonzepte, sondern auch unsere Organisationsstärke in Tarifrunden und

unsere Mobilisierungskraft für gesellschaftspolitische Themen.

In wenigen Wochen tagt der Gewerkschaftstag, das höchste Entscheidungsgremium der IG Metall. Welche Weichen werden dort gestellt?

Hofmann: Über unsere Geschäftsstellen sind fast 800 Anträge für den Gewerkschaftstag eingegangen. Jedes Mitglied konnte sich im Vorfeld einbringen. Wir beschließen dort das Arbeitsprogramm für die nächsten vier Jahre. Es geht um den Weg zu einem fairen Wandel. Wir haben einen Zukunftsentwurf: Wir wollen eine Gesellschaft, die sozial, ökologisch und demokratisch ist und gute Arbeit und gutes Leben für alle ermöglicht.

Infos und Hintergründe zum Wandel der Arbeitswelt gibt es hier:

► igmetall.de/transformation



Foto: Thomas Range

Nicht ohne uns: Die IG Metall mischt sich ein, damit der industrielle Wandel gelingt – und aus technischem Fortschritt sozialer Fortschritt für alle wird.



▼
Meike Schlabach
in voller Montur an
ihrem Arbeitsplatz,
den Deutschen
Edelstahlwerken,
Siegen.

»Das wird richtig cool«

ZU BESUCH BEI MEIKE SCHLABACH Mit ihren 19 Jahren steht sie schon mitten im Berufsleben. Bei den Deutschen Edelstahlwerken in Siegen macht sie eine Ausbildung als Elektronikerin. Beim Gewerkschaftstag in Nürnberg ist Meike die jüngste Delegierte. | **Von Martina Helmerich** | **Foto: Stephen Petrat**

An einem normalen Werktag ist die Nacht für Meike Schlabach kurz nach vier vorbei. Nach dem Aufstehen und Frühstück geht es von ihrem Heimatdorf nach Siegen. Hier bei den Deutschen Edelstahlwerken legt sie ihre orange-graue Arbeitskleidung an. Hose und Jacke sind aus schwer entflammbarem Stoff. Ihre langen kastanienbraunen Haare bindet sie zum Pferdeschwanz und lässt sie unter dem Helm mit ihrem Namenszug verschwinden. Auch die Schutzbrille, der handygroße Warnmelder, der die Konzentration von Kohlenstoffmonoxid in der Luft misst, und die Sicherheitsschuhe sind ständige Begleiter. Die komplette Ausrüstung mit der Meike jeden Tag ihre Schicht absolviert, wiegt ein paar Kilo. Die dauert von sechs Uhr in der Früh bis halb zwei nachmittags.

Blasen an den Händen Mit 16 begann für sie bei den Deutschen Edelstahlwerken ihre Ausbildung als Elektronikerin für Betriebstechnik. Sie kümmert sich darum, dass die elektrischen Anlagen des Stahlwerks funktionieren. Die Deutschen Edelstahlwerke produzieren Stahl, der für weiterverarbeitende Betriebe wie Walzwerke gegossen wird. 1200 Beschäftigte arbeiten derzeit am Standort Siegen.

Zimperlich darf man für diese Tätigkeit nicht sein. Hier gibt es Staub und Hitze. Meike erinnert sich noch gut an die ersten Monate in der Ausbildungswerkstatt, wo sie aus einem U-Stahl einen Lastwagen feilen musste. »Das war schon hart, aber irgendwann habe ich mich an die Blasen an den Händen gewöhnt«, sagt sie lachend, sodass ihre Grübchen auf den Wangen zur Geltung kommen. Nun im letzten Ausbildungsabschnitt wird sie in der Instandhaltung im Stahlwerk eingesetzt. An manchen Standorten kommt es zu einer massiven Hitzestrahlung.

Dass sie das Gymnasium nach der 10. Klasse verlassen hat, um die Ausbildung hier zu machen, hat sie noch keinen Tag bereut. »Ich bin praktisch veranlagt, schon als Kind habe ich meinem Vater bei der Arbeit geholfen, der Heizungsbauer war. Ich finde das hier interessanter, als den Arbeitstag im Büro

zuzubringen.« Spannend findet sie auch die Entwicklung der Industrie 4.0 und wie diese die Arbeit in der Stahlindustrie hin zu mehr Automatisierung verändern wird.

Bei den Edelstahlwerken ist sie Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Meike engagiert sich im Ortsjugendausschuss der IG Metall. Über diesen Weg kam sie auch zu ihrem Delegiertenmandat auf dem Gewerkschaftstag, der vom 6. bis 12. Oktober in Nürnberg stattfindet. Sie wird als eine von 483 Delegierten über knapp 800 Anträge diskutieren und abstimmen. »Ich habe alle Anträge einzeln gelesen. Für einen mache ich mich besonders stark, weil ich ihn selbst mitformuliert habe.« Der Antrag fordert, dass alle Auszubildenden öffentliche Verkehrsmittel kostenlos nutzen dürfen.

Kostenloser Nahverkehr für Auszubildende Der Antrag greift die Unzulänglichkeiten des öffentlichen Nahverkehrs auf, die im Siegerland wie auch in vielen anderen Regionen Deutschlands herrschen. Meike und viele ihrer Alterskollegen erleben das tagtäglich auf dem Weg zur Arbeit. Busse und Bahnen sind oft unzuverlässig und teuer. Die Verbindungen sind schlecht, etwa dann, wenn man um sechs Uhr die Schicht antreten muss.

Auch die Fahrt zur Berufsschule gestaltet sich oft schwierig und langwierig. Manche behelfen sich mit Fahrgemeinschaften. »Ich finde, da muss dringend etwas getan werden. Das Bus- und Bahnnetz muss dringend verbessert und die Fahrpläne müssen überarbeitet werden. Wenn Auszubildende die öffentlichen Verkehrsmittel kostenlos nutzen können, kommt das auch der Umwelt zugute.«

Was erwartet und erhofft sich Meike von dem Kongress in Nürnberg? »Ich freue mich auf viele neue Leute und tolle Begegnungen mit anderen Metallern und Metallern. Ich hoffe, dass wir mit unseren Anträgen auch etwas verändern können. Und wenn wir in vier Jahren dann sehen, das haben wir damals beschlossen und das ist jetzt umgesetzt, das ist richtig cool. Da freue ich mich drauf, auch wenn die Woche in Nürnberg vielleicht etwas anstrengend wird.«



Foto: Frank Rumpenhorst

Rolf-Dieter Dreyer sorgt als Betriebsratsvorsitzender bei Rolls-Royce dafür, dass die Belegschaft mitgenommen wird in die elektrische Zukunft.

Über den Wolken

LUFTFAHRT Seit Jahren steigt die Zahl der Menschen, der Flugpassagiere. In der kommenden Dekade wird Wachstum vor allem in den Schwellenländern stattfinden. Die Luftfahrtbranche steht vor großen Herausforderungen. Klimaneutrales Fliegen wird elementar. Können elektrische Antriebe die Lösung sein? Wenn ja, ab wann? | **Von Jan Chaberny**

Nackte Zahlen? Ja, die könne man haben: 7,32 Meter Spannweite, 480 Stundenkilometer schnell, ein richtiges Sportflugzeug eben. Darüber hinaus aber ist das Modell, das zeigen allein die leuchtenden Augen von Dr. Peter Wehle, nicht nur ein rasanter Flieger. Es ist eine filigrane Konstruktion, die einen Blick in die Zukunft erlaubt. Zumindest in die Zukunft des Fliegens.

»Innerhalb von nur 24 Monaten werden wir mit unseren Partnern ein voll elektrisch angetriebenes Flugzeug entwickelt haben, mit dem wir eine Reihe von Geschwindigkeits- und Leistungsrekorden brechen wollen«, sagt Peter Wehle, bei Rolls-Royce für die Entwicklung von Flugzeugantrieben zuständig. 6000 Batteriezellen liefern die dafür nötige Energie, mit einer einzigen Ladung wird es möglich sein, von London nach Paris zu fliegen.

Das ist keine Spielerei. Dahinter steht eine strategische Ausrichtung: Rolls-Royce will seine Forschung und Entwicklung an elektrischen und hybriden Antrieben für Flugzeuge intensivieren: Anfang des Jahres hat der britische Triebwerkhersteller be-

kannt gegeben, die »eAircraft«-Abteilung von Siemens zu kaufen. 180 Menschen an Standorten in Erlangen, München und Ungarn arbeiten dort an der Zukunft des Fliegens – und die soll klimaneutral und emissionsfrei sein. »Wir glauben, dass rein elektrische Antriebe in absehbarer Zukunft kleinere Flugzeuge antreiben werden«, sagt Peter Wehle.

Klimaneutrales Fliegen ist lebens-, womöglich überlebenswichtig für die Branche, denn der gesamte Luftfahrtsektor wird in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen stehen. Seit Jahren bereits steigt die Zahl der Menschen, die irgendwo auf der Welt in ein Flugzeug steigen. In der kommenden Dekade, davon ist auszugehen, wird Wachstum hauptsächlich in den Schwellenländern, vor allem in China stattfinden. Experten rechnen damit, dass in den nächsten Jahren der Luftverkehr pro Jahr um durchschnittlich vier Prozent zunehmen wird. Die großen Hersteller von Passagierflugzeugen erwarten in den nächsten 20 Jahren eine Verdopplung der weltweiten Flotte. Das Wachstum wird zu einer

wachsenden Wertschöpfung, aber auch zur Verlagerung von Wertschöpfungsketten führen. Gegenwärtig tragen rund 850 000 Arbeitsplätze in Deutschland direkt und indirekt dazu bei, eine Wertschöpfung von über 60 Milliarden Euro zu erwirtschaften.

Klimaschutz ist elementar Das Wachstum wird dazu führen, dass Fragen des Klimaschutzes drängend werden – und der Luftverkehr stärker als bislang anhand seiner Auswirkungen auf die Umwelt beurteilt werden wird. Die Europäische Union (EU) hat hier ambitionierte Ziele formuliert: Bis 2050 sollen die CO₂-Emissionen des Flugverkehrs im Vergleich zum Jahr 2000 um 75 Prozent reduziert werden. Der Fluglärm soll im selben Zeitraum um 65 Prozent zurückgehen.

Um diese Ziele zu erreichen, sind Kraftanstrengungen nötig – vor allem braucht es Innovationen. »Es ist extrem wichtig, in den kommenden Jahren CO₂-neutrales Fliegen voranzubringen, um das Klima zu schützen«, sagt Jürgen Kerner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Dazu

braucht es Innovationen, dazu müssen mit voller Kraft neue Technologien entwickelt werden. Ohne engagierte Beschäftigte wird das nicht gehen. Sie müssen auf dem Weg mitgenommen und für zukünftige Tätigkeiten qualifiziert werden.«

Drei Vorteile Elektrische Antriebe können ein lohnender Weg in die fliegende Zukunft sein – denn, erzählt Andreas Klöckner, Koordinator für elektrisches Fliegen beim Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt (DLR), es sind im Wesentlichen drei Vorteile, die diese Technik verspricht: »Erstens ist elektrisches Fliegen lokal emissionsfrei. Das bedeutet, das Flugzeug selbst stößt keine Schadstoffe aus.« Zweitens sei zu erwarten, dass die elektrischen Antriebssysteme dank der geringeren Anzahl beweglicher Teile we-

grund: Die Batterien sind schlicht zu schwer. »Batterien sind etwa sechzigmal schwerer als Kerosin mit demselben Energiegehalt«, so Andreas Klöckner. »Es gibt kein Patentrezept«, sagt der Forschungs- und Entwicklungschef von Rolls-Royce Peter Wehle. »Wir müssen alle Möglichkeiten untersuchen – vollelektrische und hybrid-elektrische Antriebe genauso wie Triebwerke mit höherer elektrischer Leistung zur Versorgung der verschiedenen Systeme an Bord.« Auch der Einsatz von Wasserstoff sowie die Entwicklung von biologischen und synthetischen Treibstoffen müssen ausgebaut werden. Ziel ist und bleibe das emissionsfreie Fliegen.

Einer der Vorreiter könnte Norwegen sein: Das Land plant die emissionsfreie Luftfahrt ab 2040. Doch auch die großen

net. Damit wäre komplett klimaneutrales Fliegen in der zweiten Hälfte des 21. Jahrhunderts möglich.«

Beschäftigte qualifizieren Die Entwicklung neuer Technologien ist das eine. Mindestens ebenso wichtig ist, die Beschäftigten auf dem Weg ins elektrische Zeitalter mitzunehmen. Bei Rolls-Royce in Oberursel tun sie das: Rund 1200 Menschen arbeiten am Standort, die Beschäftigten produzieren hauptsächlich rotierende Bauteile und »Blisks«, hochkomplexe Komponenten für konventionelle Triebwerke, bei denen Scheibe und Schaufel aus einem Stück gefertigt werden.

»Die heutige Fertigungstechnologie ermöglicht, Triebwerksbauteile herzustellen, die einen bis zu 15 Prozent effizienteren

Schon jetzt gibt es kleine elektrische Flugzeuge mit einer Reichweite von mehreren Hundert Kilometern.

Foto: Rolls Royce



Hochmoderne Triebwerksbauteile ermöglichen einen bis zu 15 Prozent effizienteren Flugbetrieb.

Foto: Frank Rumpenhorst

niger Kosten bei Herstellung und Wartung verursachen. »Der dritte Vorteil ist, dass elektrische Antriebe ganz neue Flugzeugkonfigurationen ermöglichen, die den Treibstoffverbrauch, die Emissionen sowie die Lärmentwicklung weiter reduzieren dürften.« Denkbar seien damit völlig neue Transportleistungen, etwa Lufttaxi.

Noch sind das Visionen. Noch sind auf dem Weg zum elektrischen Fliegen Hürden zu überwinden. Zwar ist es möglich, bis zu vier Personen über mehrere Hundert Kilometer elektrisch zu transportieren. Ein Luftverkehr aber, der darauf ausgerichtet ist, viele Passagiere schnell über weite Distanzen zu befördern, ist derzeit mit elektrischen Antrieben allein noch nicht möglich. Ein Haupthinderungs-

Flugzeugbauer steuern um: Airbus-Chef Guillaume Faury beispielsweise hat angekündigt, ab dem nächsten Jahrzehnt elektrische Antriebe einführen zu wollen.

Bis elektrisches Fliegen jedoch flächendeckend möglich ist, dürfte es noch Jahrzehnte dauern. »Flugzeuge, die heute ausgeliefert werden, fliegen in der Regel 25 bis 30 Jahre«, sagt DLR-Luftfahrtvorstand Rolf Henke. Umso wichtiger sei, die Entwicklung voranzutreiben und die neuen Maschinen zügig auf den Markt zu bringen. »Die Technologien für elektrisches Fliegen müssen heute entwickelt werden, um in der nächsten Flugzeuggeneration verfügbar zu sein. Unsere Vision ist das Zero Emission Aircraft, ein Flugzeug, das sich durch einen klimaneutralen Produktlebenszyklus auszeich-

Flugbetrieb ermöglichen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Rolf-Dieter Dreyer. Mit den Komponenten sei es möglich, Kraftstoffverbrauch und somit die CO₂-Emissionen etwa des Airbus A350 zu senken. »Die Beschäftigten sind stolz auf ihre Arbeit. Unsere Aufgabe ist, dafür zu sorgen, dass sie das auch weiter sind.«

Qualifizierung und stetige Weiterentwicklung ist daher elementar – das beginnt bei den Auszubildenden. »Wir stellen hier jedes Jahr 18 junge Menschen ein, die meisten von ihnen lernen Industrie- oder Zerspansmechaniker«, sagt Rolf-Dieter Dreyer. »Die jungen Leute wissen, dass die Zukunft das elektrische Fliegen ist und dass diese Zukunft früher kommen kann als gedacht. Aber sie freuen sich, mit dabei zu sein.«

Nah dran, kompetent und durchsetzungsstark

VERTRAUENSLEUTE Ab Januar wählen die IG Metall-Mitglieder in den Betrieben wieder die Vertrauensleute aus ihrer Mitte. Sie sind die IG Metall am Arbeitsplatz direkt nebenan. Sie informieren ihre Kolleginnen und Kollegen, tragen ihre Meinung weiter und mobilisieren sie zu gemeinsamen Aktionen. 50 000 Vertrauensleute sind bereits dabei. Kandidieren können alle IG Metall-Mitglieder, die sich engagieren wollen. | **Von Dirk Erb**



Foto: Stefan Best

Jetzt kandidieren Willst Du Dich als Vertrauensfrau oder Vertrauensmann engagieren? Sprich Deine Vertrauensleute, Deinen Betriebsrat oder Deine IG Metall vor Ort an:
 ► igmetall.de/vor-Ort
 Mehr Infos zu Vertrauensleuten:
 ► igmetall.de/Vertrauensleute

Christina Härtge, 32, Vertrauensfrau bei ZF in Laage, Mecklenburg-Vorpommern

Foto: Samuel Becker

»Als Vertrauensfrau der IG Metall kann ich etwas bewegen.«

Ich will etwas bewegen. Als Vertrauensfrau kannst Du mit der IG Metall im Rücken Sachen umsetzen, für die der Betriebsrat nicht die Zeit hat. Wir haben 750 Beschäftigte. Unsere 13 Betriebsräte können unmöglich mit allen reden. Wir Vertrauensleute sind direkt bei den Kolleginnen und Kollegen, in allen Bereichen. Mittlerweile fragen mich die Leute auch: »Du, wie läuft das?« Sie kommen auch mit Problemen, mit denen sie nicht gleich zum Betriebsrat wollen.

Vertrauensfrau bin ich seit anderthalb Jahren. Damals setzte die IG Metall die Op-

tion auf freie Tage durch. Bei uns galt das nicht, da wir keinen Metalltarif haben, sondern nur einen Haustarifvertrag.

Werben, fragen, mobilisieren Ich wollte die freien Tage auch bei uns, auch wenn ich selbst nicht viel davon habe: Ich arbeite Tagsschicht in Teilzeit. Doch 75 Prozent unserer Beschäftigten arbeiten in Schicht. Viele sind älter und haben gesundheitlich sehr mit der Schichtarbeit zu kämpfen. Zudem kommt die Zeit für ihre Familien zu kurz. Wir haben Mitglieder gewonnen. Bald waren über die Hälfte in der IG Metall. Und wir ha-

ben die Leute befragt. 75 Prozent wollten tatsächlich die Freistellungsoption haben. Wir hatten mehrere Verhandlungen – und unseren ersten Warnstreik überhaupt. Wir sind durch die Halle gegangen und haben die Leute rausgebürstet. Auch die Verwaltung kam mit raus. Und wir haben etwas erreicht: ein tarifliches Zusatzgeld mit wahlweise fünf freien Tagen, das künftig weiter an die Metallindustrie angeglichen wird.

Klar musst Du als Vertrauensfrau auch Freizeit opfern. Ich habe zwei Kinder. Aber ich bin der Meinung, dass sich nur etwas bewegt, wenn Du aktiv etwas tust.



Bernd Waizmann, 23, Vertrauensmann bei Reich in Mellrichstadt, Bayern

»Die Belegschaft informieren und sich für sie einsetzen – und dadurch auch für mich.«

Ich bin seit über drei Jahren im Vertrauenskörper. Bis dahin hatte ich mit der Gewerkschaft nichts am Hut. Aber als mir beschrieben wurde, was Vertrauensleute machen und bewirken können – als Bindeglied zwischen Belegschaft, Betriebsrat und IG Metall, um Infos besser unter die Kolleginnen und Kollegen zu bekommen, sich für sie einzusetzen und zu helfen – da dachte ich: Damit kann ich mich gut identifizieren.

Als Vertrauensmann habe ich ja auch Vorteile: Du knüpfst soziale Kontakte, weißt Bescheid über aktuelle Themen und kannst aufklären: Gerade haben wir Auftragseinbrüche, weil wir viele Produkte für Verbrennermotoren liefern. Aber wir sind positiv gestimmt, dass es bald wieder aufwärtsgeht.

Als Schlosser in der Instandhaltung komme ich viel herum in der Firma und den verschiedenen Abteilungen. Oft sprechen mich Kolleginnen und Kollegen an. Viele Fragen kläre ich vor Ort oder mit dem Betriebsrat.

In der letzten Metall-Tarifrunde haben wir die Mitarbeiter mobilisiert, um uns bei den IG Metall-Aktionen zu unterstützen. Wir waren bei mehreren Aktionen beteiligt.

Mittlerweile habe ich das Amt des Vertrauenskörperleiters übernommen, was natürlich mit einem großen Aufwand verbunden ist. Aber ich habe mich schon immer gern engagiert, ob bei der Feuerwehr oder als Jugend-Fußballtrainer. Es geht ja um das Wohl der Belegschaft, also auch um mich.

»Die Leute haben ein Recht auf Ansprechpartner vor Ort.«

Bei uns in der Firma ist das mit dem Informationsfluss schwierig. Immer wieder kommen Gerüchte auf. Das führt zu viel Unruhe und schlechtem Arbeitsklima. Unsere elf Betriebsräte können auch nicht immer überall für rund 400 Beschäftigte da sein. Da habe ich gesagt: »Wir brauchen mehr Leute« – und war gleich dabei, als mich der Betriebsrat angesprochen hat.

Ich bin der Meinung, dass die Belegschaft über alles informiert werden muss. Die Leute haben ein Recht darauf, direkte Ansprechpartner vor Ort zu haben. Und da ist die Kommunikation über Vertrauensleute einfach der kürzeste Weg.

Jetzt bin ich seit rund zwei Jahren Vertrauensfrau und die Leute sprechen mich an. Wenn ich nicht gleich eine Antwort habe, klären wir das in unserer wöchentlichen Vertrauensleutesitzung, mit dem Betriebsrat oder mit der IG Metall. Ich mache das gern. Wenn alle nur schimpfen, wird es auch nicht besser.



Marion Scheffler, 55, Vertrauensfrau bei Adient Zwickau in Meerane, Sachsen



Foto: Frank Rumpenhorst

Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz GmbH.

Arbeiten auf Probe

RECHT SO Immer mehr Bewerber werden vor einer Festeinstellung aufgefordert, die Bedingungen des neuen Arbeitsplatzes vorab praktisch zu testen, also auf Probe zu arbeiten. Sind solche Schnuppertage erlaubt? Wenn ja, sind Bewerber bei einem Unfall am Probetag gesetzlich unfallversichert? Tjark Menssen fasst zusammen, was beim Arbeiten auf Probe beachtet werden sollte.

Immer wieder kommt es vor, dass Betriebe Arbeitnehmer erst testen wollen, bevor sie sie fest einstellen. Bewerber werden dann zu einem Probearbeitstag eingeladen. Die Rechtsprechung spricht von einem sogenannten Einfühlungsverhältnis.

Arbeitgeber, die ein Probearbeitsverhältnis verabreden, wollen in möglichst kurzer Zeit einen Bewerber in der echten Arbeitsumgebung begutachten. Oft will der Arbeitgeber auch herausfinden, wie künftige Abteilungskollegen auf den potenziellen Stellenbesetzer reagieren. Diese Art der Probearbeit wird in der Regel dann geleistet, wenn es für eine Stelle noch mehrere Bewerber gibt, unter denen man auswählen will. Dieser Schnuppertag hat für den Arbeitgeber aber keinen anderen Nutzen, als einen ersten Eindruck vom Bewerber zu erhalten. Die Rechtsprechung duldet in der Regel solche Schnuppertage ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt und ohne Schutz durch die Sozialversicherung. Darum gibt es für eine solche Arbeitsprobe meist keine Bezahlung und sie kann auch nicht verlangt werden.

Etwas anderes gilt, wenn das Probearbeitsverhältnis offenbar nur ein Vorwand ist, kostenlose Arbeitsleistungen zu erhalten. Anzeichen für eine Entgeltspflicht können sein, wenn entweder kein weiterer Bewerber vorhanden ist oder unverhältnismäßig viele für ein und dieselbe Stelle zur Probe arbeiten.

Unfall am Schnuppertag Bislang war umstritten, ob ein Stellenbewerber zumindest bei einem Unfall am Schnuppertag gesetzlich unfallversichert ist. Das Bundessozialgericht (BSG) hat jetzt entschieden, dass auch ein unbezahlter Probearbeitstag bei einem Arbeitgeber unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung steht. Voraussetzung ist, dass der Versicherte eine Tätigkeit mit wirtschaftlichem Wert erbringt, die einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis ähnlich ist. Das heißt, ein Bewerber schaut nicht nur zu, sondern packt im Betrieb auch selbst mit an. Unabhängig von der Entscheidung des BSG gilt: Eine bezahlte Probearbeit ist immer gesetzlich unfallversichert. Erwerbslose Bewerber müssen eine bezahlte Probearbeit der Arbeitsagentur melden, weil der Arbeitslosengeldanspruch in dieser Zeit nicht besteht. Während der bezahlten Probearbeit besteht Unfallversicherungsschutz.

Die Probearbeit sollte nicht länger als einen Tag dauern. Maßgeblich wird aber der Einzelfall bleiben. Auf keinen Fall sollten sich Arbeitnehmer darauf einlassen, mehrere Wochen ohne Bezahlung zur Probe tätig zu sein. Unter Umständen kann bei mehrwöchiger Probearbeit sogar ein Beschäftigungsverhältnis entstanden sein. Dieses endet dann erst, wenn der Arbeitgeber schriftlich mit einer zweiwöchigen Frist kündigt.

🔗 **BSG vom 20. August 2019 – B 2 U 1/18 R**



Alles, was Recht ist



ELTERNGELD Wechsel der Steuerklasse und Elterngeld

Wechselt der Elterngeldberechtigte die Steuerklasse im Bemessungszeitraum für das Elterngeld mehrmals, kommt es auf die relativ am längsten geltende Steuerklasse an. Die maßgebliche Steuerklasse muss nicht mindestens in sieben Monaten des Bemessungszeitraums gegolten haben.

► **Bundessozialgericht vom 28. März 2019**
– B 10 EG 8/17 R



ARBEITSLOHN Nur tätigkeitsbezogene Prävention ist steuerfrei

Wenn der Arbeitgeber die Kosten für Kurse zur allgemeinen Gesundheitsvorsorge übernimmt, gilt dies als steuerpflichtiger Arbeitslohn. Nur bei Kursen zu tätigkeitsbezogenen Gesundheitsbeeinträchtigungen ist eine Einladung durch den Betrieb steuerlich unproblematisch.

► **Bundesfinanzhof vom 27. März 2019** –
VI R 10/17

Verdienst- ausfall-Schutz ohne Gesundheits- prüfung

Reduzieren Sie Ihre Einkommenslücke um 300 €/Monat im Krankheitsfall und kommen Sie schnell zu einem Facharzt

Gesetzlich versicherte Arbeitnehmer erhalten bei einer längeren Krankheit nach Wegfall der Lohnfortzahlung durch ihren Arbeitgeber nur noch 70 % des Bruttolohns, maximal jedoch 90 % des Nettolohns abzüglich rund 12 % für die Sozialversicherung.

Dadurch entsteht eine Einkommenslücke von über 20 % !

BEISPIEL: Einkommenslücke bei 1.650 € netto

	- 351,81 €/Monat	
monatl. Netto-Einkommen	Krankengeld nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge	+ 300 € / zusätzliches Krankengeld
1.650 €	1.298,19 €	1.598,19 €

Unsere Lösung: der Verdienstausschlag-Schutz. Arbeitnehmer erhalten ab dem 43. Tag ihrer Arbeitsunfähigkeit (nach Ende der üblichen Lohnfortzahlung) ein Krankentagegeld in Höhe von 10 € pro Tag. Das entspricht 300 € im Monat. Zu Beginn des Vertrages besteht eine einmalige Wartezeit von 3 Monaten, abzüglich einer evtl. 6-wöchigen Lohnfortzahlung. Durch diesen Verdienstausschlag-Schutz kann Ihre Einkommenslücke deutlich reduziert werden, sodass Sie Ihren laufenden Verpflichtungen besser nachkommen können.

IM DURCHSCHNITT SIND PRO JAHR 3,8 % ALLER BESCHÄFTIGTEN FÜR MEHR ALS 6 WOCHEN ARBEITSUNFÄHIG.

ONLINE-AUFNAHME MÖGLICH UNTER:

E-Mail: kt@pd-business.de
www.verdienstausschlagsschutz.pd-business.de

Ruhe, bitte!

RATGEBER Zufriedene Beschäftigte und gute Arbeitsergebnisse sind kein Zufall, sondern die Folge guter und gesunder Arbeitsbedingungen. Doch in Büros und Werkräumen wird Lärm durch Mensch und Technik oft nicht genügend beachtet. Die Folge: Stress.

Von Antonela Pelivan | Illustrationen: Martina Hillemann

Lärm, der im Büro oder im Werkraum auftritt, stört die meisten Beschäftigten extrem. Lärm schadet dabei nicht nur dem Gehör, er wirkt sich zudem negativ auf die Konzentrationsfähigkeit aus – also mittelbar auf den Körper wie auf die Psyche. Darüber hinaus gibt es die »extraauralen Lärmwirkungen«. Damit sind Effekte gemeint, die außerhalb des menschlichen Gehörs auftreten.

Lärm lässt nachweislich die Stresshormone im Körper ansteigen. Blutgefäße können sich bei Lärm verengen, der Blutdruck und die Herzfrequenz ansteigen. Folgen für die Psyche können Ärger, Anspannung und Nervosität sein. Durch Lärm werden Konzentration und Aufmerksamkeit gemindert sowie die Kommunikation gestört. Mehr Fehler und eine geringe Leistungsfähigkeit bei den Beschäftigten sind die Folge. Besonders lärmempfindlich reagieren Menschen, wenn sie bei einer Unterhaltung gestört werden oder aber wenn sie konzentriert arbeiten wollen. »Es ist ein bedeutender Beitrag zur Humanisierung, dass wir in der Arbeitsstättenregel A3.7 Grenzwerte gegen Lärmstress vereinbaren konnten«, erklärt Andrea Fergen, Leiterin des Ressorts Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz beim IG Metall-Vorstand. »Diese Werte sind an die Konzentrationsanforderungen der Tätigkeit geknüpft.

Ob im Büro oder in der Werkhalle gearbeitet wird, ist dabei unerheblich. So gelten etwa bei der Softwareoptimierung an komplexen Transferstraßen die gleichen Grenzwerte wie bei der Softwareentwicklung im Büro: nämlich 55 Dezibel (dB). Kommt noch impuls- oder informationshaltiger Lärm hinzu, etwa durch Telefone oder das unfreiwillige Mithören von Gesprächen, verringern sich die Werte auf bis zu 49 dB. Diese Werte einzuhalten ist sehr wichtig für die psychische Gesundheit von Beschäftigten in Büros und Produktion.«

Zum Vergleich: Eine Fahrradglocke liegt bei 75 dB, ein Staubsauger in etwa einem Meter Entfernung bei 70 dB, Flüstern liegt bei 40 dB, ein raschelndes Blatt Papier bei 10 dB.



▼
Lärm am Arbeitsplatz schadet nicht nur dem Gehör, er wirkt sich auch negativ auf die Konzentrationsfähigkeit aus – also mittelbar auf den Körper wie auf die Psyche.

Die Arbeitsstättenregel Lärm (ASR A3.7) unterscheidet Tätigkeiten nach Konzentrationsanforderungen und Sprachverständlichkeit und legt dafür die zulässigen Beurteilungspegel fest. In diesem Zusammenhang sind zwei Varianten von Bedeutung:

► Der Beurteilungspegel von höchstens 55 dB ist zum Beispiel bei Tätigkeiten mit hoher Konzentration oder hoher Sprachverständlichkeit einzuhalten, etwa bei Verhandlungen in Konferenzräumen oder beim Programmieren von Robotern in verketteten Linien.

► Tätigkeitsmerkmale, für die der Grenzwert von 70 dB gilt, erfordern mittlere Konzentration oder mittlere Sprachverständlichkeit. Dazu zählen beispielsweise Disponieren, Daten- und Texterfassung sowie einfache Prüf- und Kontrolltätigkeiten.

Bestandteile des Beurteilungspegels sind je nach Gegebenheiten:

► ein Impulzzuschlag von 3 bis maximal 6 dB wegen der Störwirkung impulshaltiger Geräusche (Beispiel: Lärm durch Festnetz- oder Mobiltelefone)

► ein Zuschlag für Ton- und Informationsgehalt von bis zu 6 dB wegen der Störwirkung von Tönen (Beispiel: Lüfter) oder wegen des Informationsgehalts, der zum Mithören anregt (Beispiel: Gespräch oder Telefonat zwei Schreibtische entfernt)

Die Summe beider Zuschläge kann maximal 6 dB betragen. Wenn solche Zuschläge anzusetzen sind, reduziert sich der zulässige dauerhafte Lärmpegel entsprechend auf bis zu 49 beziehungsweise 64 dB – je nach Tätigkeit.

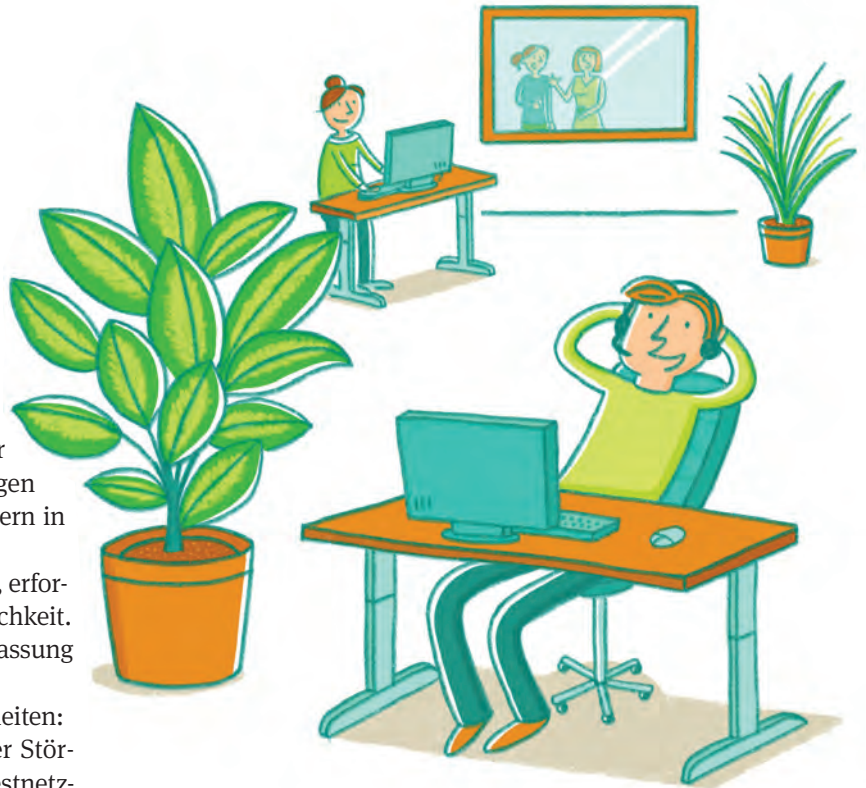
Raumakustik minimieren Nicht immer lassen sich in der Praxis Tätigkeiten, egal ob im Büro oder im Werkraum ausgeführt, so genau einstufen und klassifizieren. Ein Mensch spricht ohne Anstrengung ungefähr mit einem Schalldruckpegel von 63 dB. Das erklärt bereits, dass ein Schalldruckpegel von 55 dB in Büros, in denen Beschäftigte ständig sprechen, schwer einzuhalten ist. Wirkungsvoll können die negativen Folgen des Lärms nur begrenzt werden, wenn er bereits dort gemindert wird, wo er entsteht.

Krachmacher wie Kopierer oder Drucker sollten generell in separaten Räumen aufgestellt werden. Technische Arbeitsmittel können ebenfalls helfen. So liegt der heutige Technikstand für Computer und Drucker bei einer Geräuschemission von höch-

tens 48 dB. Nicht nur die Telefonate, auch die Telefone selbst können durch lautes Klingeln stören. Leise, angenehme Klingeltöne oder nur optische Signale sollten daher bevorzugt werden. Ob Geräusche oder Gespräche anderer als extrem störend oder gerade noch erträglich empfunden werden, hängt von subjektiven Faktoren ab. Nachgewiesen aber ist: Die Gespräche anderer mithören zu müssen stört und genau deshalb gelten etwa in Callcentern hohe Anforderungen an den Lärmschutz.

Wer viel telefonieren muss, dem empfiehlt es sich, ein gutes Headset vom Arbeitgeber zu verlangen. Denn haben Beschäftigte den Eindruck, dass sie ihr Telefonpartner nur schlecht versteht, dann werden sie automatisch ihre Stimme anheben, was den Lärmpegel insgesamt stark erhöhen kann. In Räumen, in denen mehrere Beschäftigte gleichzeitig telefonieren, gilt aber vor allem: ausreichenden Flächenbedarf von Arbeitsplätzen berücksichtigen, Lärmschutzmaßnahmen von vornherein mitplanen, Kaffeeautomaten in angemessener Entfernung von Arbeitsplätzen platzieren.

Die Geräuschsituation wird allerdings auch durch die akustischen Eigenschaften der Räume bestimmt. Sogenannte schallharte Decken und Wände führen dazu, dass es in Räumen unangenehm hallt. Das kann durch schallabsorbierende Decken, Böden und Fensterdekorationen abgestellt werden.



Weitere Informationen

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (bua) hat ein Programm entwickelt, mit der sich Büroakustik hören lässt: Hörbeispiele gibt es unter:

► bua.de/auralisation

Ebenfalls auf der bua-Homepage gibt es die Regel ASR A3.7 Lärm zum Herunterladen.

► bua.de

Branchenregel Bürobetrieb

Nahezu die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland arbeitet in einem Büro.

Das entspricht fast 17 Millionen Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen – Tendenz steigend.

Die DGUV Regel 115-401 »Branche Bürobetriebe« gibt Hinweise zum Arbeitsschutz:

► publikationen.dguv.de

→ Suche: 115-401

Bildungsprämie zur Fortbildung nutzen

Für Menschen mit geringem Einkommen gibt es die staatliche Bildungsprämie. Sie ist gedacht für Weiterbildungs-willige, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten. Auch wer sich in Eltern- oder Pflegezeit befindet, hat grundsätzlich Anspruch auf die Förderung. Allerdings: Das zu versteuernde Jahreseinkommen darf nicht über 20 000 Euro liegen (bei gemeinsamer Veranlagung: 40 000 Euro). Wer diese Voraussetzungen erfüllt, kann mit einem staatlichen Prämien-gutschein die Hälfte seiner Weiterbildungskosten decken (maximale Förderhöhe: 500 Euro). Mehr Informationen gibt es online oder telefonisch beim Bundesbildungsministerium:

► **0800 262 30 00**

► **bildungspraemie.info**

So profitieren Studierende von der IG Metall

Die IG Metall unterstützt Studierende bei arbeitsrechtlichen Fragen zu studentischen Stellen, Praktikum oder Nebenjob und bietet neben Informationsbroschüren Seminare und Veranstaltungen rund um die Themen Studium und Beruf an. Für studierende Mitglieder gibt es eine spezielle Satzungsleistung: den Rechtsschutz bei Prüfungsangelegenheiten. Persönliche Beratung gibt es in jedem Hochschulinformationsbüro der IG Metall oder im Campus Office der Gewerkschaften. Du hast zudem die Möglichkeit, Dich in einer IG Metall-Hochschulgruppe zu engagieren oder eine zu gründen. Mehr Infos unter:

► **hochschulinformationsbuero.de**

Der Reiz liegt in der Kombination

DUALES STUDIUM Ausbildung oder Studium? Warum nicht beides? Bei einem dualen Studium geht das. Das Modell ist beliebt. Sein Reiz liegt auf der Hand: die Kombination von wissenschaftlicher und betrieblicher Ausbildung. Wir erklären, was dual Studierende erwartet und was sie beachten sollten.

Duale Studiengänge sind beliebt, weil sie Hochschule oder Berufsakademie und Betrieb als Lernorte sowohl inhaltlich als auch organisatorisch und vertraglich systematisch miteinander verzahnen. Bundesweit gibt es inzwischen mehr als 100 000 dual Studierende – Tendenz steigend.

Ihnen stehen unterschiedliche Modelle zur Wahl. Die meisten absolvieren ein praxisintegriertes Studium. Dabei erweitern dual Studierende die theoretische Ausbildung an der Hochschule durch Praxisphasen im Betrieb, die ihnen als Studienleistungen angerechnet werden. Am Ende wartet auf sie ein Hochschulabschluss.

Häufig werden ausbildungsintegrierende duale Studiengänge angeboten – das Studium ist hierbei mit einer Ausbildung in Betrieb und Berufsschule kombiniert. Es winken zwei Abschlüsse: der Bachelor an der Hochschule und ein staatlich anerkannter Berufsabschluss mit Prüfung der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder der Handwerkskammer (HWK) am Ende.

Eine Hochschulzugangsberechtigung ist Voraussetzung, um ein duales Studium

beginnen zu können. Vor Studienbeginn schließen Interessierte üblicherweise einen Arbeitsvertrag mit einem Betrieb ab, der in Kooperation mit einer Hochschule einen dualen Studienplatz anbietet. Nach dem Abschluss des Vertrags bewerben sie sich dann an der Hochschule auf den entsprechenden Studiengang.

Klauseln beachten Im Arbeitsvertrag sollte festgelegt sein, was dual Studierende und Arbeitgeber beachten müssen – zum Beispiel, wann das duale Studium beginnt und wann es voraussichtlich endet, wie viel Arbeitszeit abzuleisten ist, wie hoch die Vergütung ist, wie viel Urlaub es gibt und ob der Betrieb die Verwaltungsgebühren für die Hochschule übernimmt. Beach-



ISIC-Card bringt viele Vorteile

IG Metall-Mitglieder erhalten kostenlos die International Student Identity Card (ISIC).

Der internationale Ausweis für Schülerinnen und Schüler, Auszubildende sowie Studierende bietet zahlreiche Vergünstigungen im Ausland. Rabatte gibt es beispielsweise auf Unterkünfte, Carsharing, Sprachkurse, Onlineshops, Auslandsreisen oder Museen.

Die ISIC-Card gilt in über 130 Ländern. Informationen, wie Du die ISIC-Card beantragen kannst, gibt es unter: ► **igmetall.de/isic**





Foto: nd3000/iStock

Um hoch qualifizierte Fachkräfte für den eigenen Bedarf auszubilden, bieten immer mehr Unternehmen duale Studienplätze an.

ten sollten die dual Studierenden darüber hinaus sogenannte Rückzahlungsklauseln, die Arbeitgeber häufig in den Arbeitsvertrag schreiben. Damit soll geregelt werden, unter welchen Bedingungen die übernommenen Kosten zurückzuzahlen sind. Solche Klauseln stellen sich allerdings des Öfteren als unwirksam heraus.

Die Bedingungen und Vergütungen für dual Studierende sind von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Da sie keine Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) sind, fallen dual Studierende nicht unter den Geltungsbereich beste-

hender Tarifverträge. Eine Ausnahme bilden diejenigen mit Ausbildungsvertrag bis zur bestandenen IHK- oder HWK-Prüfung.

In gut organisierten Betrieben haben dual Studierende gemeinsam mit Betriebsrat sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung häufig durchgesetzt, dass sich ihr Verdienst im Verhältnis zu dem der Auszubildenden entwickelt. Die IG Metall strebt Tarifverträge speziell für dual Studierende an und setzt sich dafür ein, dass sie alle künftig im BBiG berücksichtigt werden.

Jens.Knuettel@igmetall.de

Mehr Tipps

Materialien, Tipps und Veranstaltungshinweise zum dualen Studium gibt es unter:

📞 hochschulinformationsbuero.de

Zweite Chance für Studienabbrecher

Studienabbrecher sind bei vielen Unternehmen besonders gefragt. Wer über eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung verfügt, kann etwa eine berufliche Erstausbildung, die normalerweise drei Jahre dauert, durch den Nachweis des Abiturs um sechs bis zu zwölf Monate verkürzen. Daneben gibt es noch weitere Möglichkeiten zur Verkürzung der dualen Ausbildung, die im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung geregelt sind. Gibt es darüber hinaus Schnittmengen zwischen abgebrochenem Studium und Ausbildungsberuf, können bereits erbrachte Studienleistungen bei der Ausbildungsdauer berücksichtigt werden. Das Bundesbildungsministerium unterstützt Studienabbrecher und Betriebe, besser zusammenzufinden: 📞 studienabbruch-und-dann.de

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

Chef vom Dienst:

Artur Siemens

Redaktion:

Simon Che Berberich,
Christoph Böckmann, Jan Chaberny,
Dirk Erb, Martina Helmerich,
Jens Knüttel, Antonela Pelivan

Art-Direktion:

Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:

Michael Schinke

Sekretariat:

Beate Albrecht

Lesertelefon:

0800 446 38 25

📞 metallzeitung.de

Angebot für Sehbehinderte:

metallzeitung gibt es auch als PDF oder Word-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, Zweipus Medienagentur,
Pallaswiesenstraße 109,
64293 Darmstadt
📞 info@zweipus.de

Druckvorstufe: datagraphis

Druck und Versand:

Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG



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.

