

Februar 2015

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Aktuell

SEITE 6

Vor Ort

SEITE 8

Leben

SEITE 24

Bezirk

SEITE 28

**Tarifrunde: Metaller
machen Druck**

**Mitglieder werben:
Aktion geht weiter**

**Rente – Metaller
beantworten Fragen**

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 67 | D 4713



GEWERKSCHAFTSTAG 2015

Jetzt über die
Zukunft **reden**



Aktuell

Resolution. Die IG Metall steht für eine freie, soziale und welt-offene Gesellschaft. Sie lehnt jede Form von Extremismus wie Fremdenhass und Rassismus ab. Sie sind eine Bedrohung für die Grundwerte unserer Gesellschaft. **Auf Seite 5 »**

Arbeit

Warnstreik – Dein gutes Recht. Mit dem Ablauf der Tarifverträge am 28. Januar um 24 Uhr endet auch die Friedenspflicht. Danach können die Warnstreiks beginnen. Welche Rechte Beschäftigte oder auch Azubis haben, erklärt unser Rechtsexperte. **Auf Seite 10 »**

Titelthema



Eure Meinung zählt!

Dieser metallzeitung liegt ein Debattenpapier (Foto links) bei. Es gibt allen Mitgliedern die Gelegenheit, sich vor dem Gewerkschaftstag im Oktober frühzeitig und ausführlich mit wichtigen Themen auseinanderzusetzen und dazu zu äußern. Das Papier soll Diskussionen anregen und helfen, die Beratungen in den Delegiertenversammlungen zu strukturieren. **Mehr zum Debattenpapier auf den Seiten 16 bis 21 sowie in der Beilage dieser metallzeitung »**

Leben

Klage gegen Kündigung. Mit der Einführung des Mindestlohns ersetzt ein Neheimer Unternehmen alle Teilzeitkräfte durch Vollzeitbeschäftigte. Sein Argument: In Vollzeit werde produktiver gearbeitet. Dagegen klagt nun eine Beschäftigte. **Auf Seite 22 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 21. Januar 2015.

Impressum

Herausgeber: Detlef Wetzels, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner
Beauftragter der Herausgeber: Jan Engelhardt

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

Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund
(verantwortl. i. S. d. P.)
Chefredakteurin: Susanne Rohmund

Chefin vom Dienst: Fabienne Melzer

Redaktion: Jan Chaberny, Dirk Erb,
Sylvia Koppelberg, Antonela Pelivan
Gestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion: Michael Schinke
Sekretariat: Beate Albrecht,
Marion Brunsfeld

► igmetall.de/metallzeitung

Vertrieb: Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93-22 24
Fax: 069 66 93-25 38
► vertrieb@igmetall.de

Anzeigen: Petra Wedel, Zweiplus
Medienagentur, Pallaswiesenstraße 109,
64293 Darmstadt
► info@zweiplus.de

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

Lesertelefon:
0800 446 38 25
Montag bis Freitag:
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)
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 abzurufen.

metallzeitung erscheint monatlich. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier, auf dem die metallzeitung gedruckt wird, besteht zu 70 Prozent aus Altpapier und zu 30 Prozent aus FSC- und PEFC-zertifiziertem Holz, das aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung in Süddeutschland und in der Schweiz stammt.



Unser Angebot für sehbehinderte und blinde Mitglieder: metallzeitung gibt es auch als Word- oder als PDF-Datei. Bestellung an:
► metallzeitung@igmetall.de

Wie ein Fisch in der Wüste metallzeitung 1/2014,

Titel zur Metall-Tarifrunde

»Eine moderate Lohnforderung, die in die politisch-wirtschaftliche Landschaft passt. Eine Lohn-erhöhung würde die Massenkaufrkraft in der Bundesrepublik stabilisieren. Das Gespenst der Deflation würde sich verflüchtigen! Eine Konsumgesellschaft ohne Massenkaufrkraft ist wie ein Fisch in der Wüste.«

Reinhard Wawziniak, Dortmund

Die Würde schützen

metallzeitung 1/2015,

Industriepolitik gestalten

»Es ist richtig, dass die IG Metall eine aktive Industriepolitik und ein Bündnis zur Zukunft der Industrie gestaltet. Gerade in Krisen zeigt sich, dass die Industrie eine solide Wirtschaftsstruktur garantiert, was sich positiv auf die Arbeitsplätze auswirkt. Die Aufgabe unserer IG Metall besteht weiterhin darin, den Artikel 1 des Grundgesetzes in den Industriebetrieben zu verwirklichen. Er lautet: »Die Würde des Menschen ist unantastbar.««

Heinz Rittermeier, Bochum

Auf dem Boden der Realität

metallzeitung 1/2015,

Verkehr neu denken

»Zuerst muss man Hans Lawitzke für die klaren Worte zum Thema Batterieautos danken. Sie haben (hoffentlich) so manchen Elektro-Träumer auf den harten Boden der Realität zurückgeholt. Wir müssen in der Tat Verkehr neu denken. Zukünftige Schwerpunkte müssen auf Verkehrsvermeidung liegen. Die Besteuerung des Stroms für E-Autos muss geklärt werden. Der Preis für Kraftstoff besteht zu über 70 Prozent aus Steuern und Abgaben. Wenn auf den Strompreis für E-Autos 70 Prozent draufgeschlagen werden, ist die E-Mobilität tot, ehe sie geboren wurde. Andererseits ist die

Mineralölsteuer eine der Haupteinnahmequellen des Staates. Eine Energiewende ohne Verkehrswende ist aber sinnlos.«

Ulrich-Michael Keller, Esslingen

»Kein Wort über eventuelle Folgekosten bei den Stromern. Grob geschätzt tippe ich auf mindestens zehn Prozent Kapazitätsverlust pro Jahr. Da geht die Reichweite schnell flöten. Und dann ist eine neue Batterie fällig. Wie bei vielem habe ich das Gefühl, dass bei alternativen Sachen erst mal kräftig verdient werden muss, bevor sich etwas durchsetzen kann. Wäre der elektrische Anlasser nicht erfunden worden, würde sich wahrscheinlich heutzutage niemand mehr einen Verbrennungsmotor zulegen wollen.«

Christoph, per E-Mail

Alle Jahre wieder

Tarifrunde Metall- und Elektroindustrie: Die Arbeitgeber fordern mal wieder »Maßhalten!«. Das antworten ihnen unsere Mitglieder auf Facebook:

»Immer die gleichen Sprüche der Arbeitgebervertreter.«

Günther

»Alle Jahre wieder. Und die Gewinne steigen und steigen.«

Uwe

»Die Welt wird untergehen. Seit 45 Jahren kennen wir das.«

Emmerich

»Ich stell mir gerade die gleichen Sprüche auf einer Aktionärsversammlung vor.«

Siegfried

»Hab auch noch einen: »Dann werden Festangestellte zu teuer und wir müssen auf Leiharbeiter umsteigen.««

Michael

»Ohne Gewerkschaften würden wir alle in Häftlingskleidung arbeiten und die Kapitalisten würden sich wundern, warum niemand den Mist kauft, der produziert wird.«

Klaus

Starke Mitglieder, starke Organisation

MITBESTIMMUNG Die IG Metall ist eine starke Organisation, bei der man mitmachen kann. Das wird sich in der Tarifrunde auszahlen.

»Mich fragt ja doch keiner.« Immer wieder sagen Menschen diesen Satz. Er klingt resigniert.

Die IG Metall geht einen anderen Weg. Sie fragt ihre Mitglieder. Sie spricht mit ihnen. Zum Beispiel in der Tarifrunde: Tarifforderungen entwickeln wir gemeinsam über viele Monate aus Diskussionen zwischen Betriebsräten, Vertrauensleuten und unseren Mitgliedern. Und sie entstehen auch auf Grundlage unserer Beschäftigtenbefragung: Unsere Mitglieder wollen mehr Geld, eine neue Altersteilzeit sowie mehr Zeit und Geld für Bildung. Und genau das fordern wir.

Kurzum: Unsere Mitglieder tun und wo sie Schwerpunkte setzen soll. Und: Wir unterstützen, dass Beschäftigte sich frühzeitig und ausführlich mit Themen auseinandersetzen, die die Zukunft der Arbeit und die Zukunft der IG Metall betreffen. Deshalb erhalten alle Mitglieder mit dieser metallzeitung ein Debattenpapier. Es skizziert die wichtigsten Herausforderungen am Arbeitsplatz und in der Politik in den nächsten Jahren. Damit bekommen sie Gelegenheit, sich im Vorfeld des Gewerkschaftstags, dem höchsten Entscheidungsgremium der IG Metall, zu äußern.



Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall

Ich ermutige alle Mitglieder, sich an dieser Debatte zu beteiligen.

Mehr Beteiligung. Ob im Vorfeld des Gewerkschaftstags, vor der Tarifrunde oder täglich im Betrieb: Die Meinung unserer Mitglieder ist uns wichtig. Und eben weil wir Beteiligung und Demokratie leben, sind wir eine erfolgreich wachsende und starke Organisation. Das ist gut so, denn nur als starke Gemeinschaft haben wir die Chance, etwas zu erreichen.

Und dass wir stark sind, das werden wir in den nächsten Wochen auch durch Warnstreiks zeigen. Unsere Mitglieder stehen hinter ihren Tarifforderungen und sind bereit, dafür zu kämpfen. ■

Ihr habt eine Frage an Detlef Wetzel ...
... zu Politik, Gesellschaft oder der Gewerkschaft? Schickt sie uns per E-Mail! Der Erste Vorsitzende der IG Metall beantwortet jeden Monat Eure Fragen auf: igmetall.de/gute-frage



? FRAGE UND ANTWORT

In Ihrem Ratgeber im Dezember heißt es: »Wer länger krank ist und aus der Lohnfortzahlung fällt, bekommt keinen gelben Schein mehr vom Arzt.« Man muss aber doch seinem Arbeitgeber und der Krankenkasse nachweisen, dass man weiter krankgeschrieben ist. Oder erhält man dann statt des gelben Scheins eine andere Bescheinigung vom Arzt?

Matthias Speidel, per E-Mail

Antwort der Redaktion:

Wer länger als sechs Wochen krank ist, muss dies sowohl der Krankenkasse als auch dem Arbeitgeber mitteilen. Der Arzt stellt dann aber nur noch eine Bescheinigung für die Krankenkasse aus, den sogenannten Auszahlungsschein. Verlangt ein Arbeitgeber eine schriftliche Bescheinigung, empfiehlt es sich, den Auszahlungsschein zu kopieren und den Diagnoseschlüssel dabei abzudecken. Auch andere für den Arbeitgeber nicht relevanten Daten sollten abgedeckt werden.



Foto: Christian Ohde/Imagebroker/Frontline

Einen gelben Schein vom Arzt gibt es nur in den ersten sechs Wochen.

GEWINNER DER ROADSHOW-VERLOSUNG

Wie bereits in den Jahren zuvor war die Roadshow der IG Metall auch 2014 wieder in Deutschland unterwegs, um auf Marktplätzen, in Industrieparks, vor Betrieben oder bei Festivals über aktuelle Themen aus der Arbeitswelt zu informieren. Zahlreiche Besucher nahmen an dem Gewinnspiel der IG Metall-Roadshow teil.

Die Gewinner sind: Elke Rase aus Hagen, Christian Knaust aus Jena und Wolfgang Römer aus Friedrichshafen. Wir gratulieren zum Gewinn einer Wochenendreise nach Berlin, Hamburg oder München!

Bundesweit unterwegs: die Roadshow und der Truck der IG Metall

Foto: Thomas Range



BILD DES MONATS

Handschuh mit Drücker

10 Gummistöpsel pro Auto mal 500 Autos pro Schicht macht 5000-mal am Tag stecken und drücken, bis der Stöpsel richtig sitzt. Wer das täglich macht, spürt es irgendwann in den Gelenken. Schützen kann ihn eine flexible Orthese, wie sie der Beschäftigte bei BMW auf dem Foto trägt. Der Arbeitshandschuh sieht aus wie ein Designerstück, ist aber mehr technisches Werkzeug als Hautschutz. Die Orthese wird an die Hand angepasst. Jedes Stück so einmalig wie sein Besitzer. Bei der Montage drückt der Handschuh den Stöpsel an seinen Platz und entlastet so das Daumengelenk.

Rot steht für Gefahr. Als Studenten der Technischen Universität München Betriebsrat Zoran Jovanov die Orthese vorstellten, war er begeistert. In der Produktion gibt es viele sogenannte rote Arbeitsplätze. Rot signalisiert Gefahr für die Gesundheit. Die Takte sind extrem kurz, die Arbeit wiederholt sich im 58-Sekunden-Rhythmus. Der Arbeitgeber versucht, jede unnötige Bewegung zu streichen. »Aber Menschen sind keine Roboter«, sagt Jovanov.

Der Betriebsrat kämpft täglich darum, die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Im Werk laufen verschiedene Projekte. Eines davon ist die flexible Orthese. Ob sie überall eingesetzt werde, hänge auch davon ab, wie gut, also auch wie schnell sich damit arbeiten lässt. Der Betriebsrat fordert, Ergonomen fest einzustellen, um die Arbeitsplätze gesünder zu gestalten. »Wir müssen rechtzeitig reagieren«, sagt Jovanov, »um die Gesundheit der Kollegen zu schützen. Wir brauchen gesunde Mitarbeiter.« ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de



Foto: BMW Group

Kein Arbeitshandschuh vom Designer, sondern ein Hilfsmittel, das die Daumengelenke entlastet.

Sozial und weltoffen

GESELLSCHAFT Die IG Metall unterstützt alle, die sich den Feinden von Freiheit und Demokratie entgegenstellen.

Sie liegen bereits ein paar Wochen zurück: die Attentate von Paris. Und noch immer sind viele Menschen erschüttert. Auch die IG Metall: »Unser tiefes Mitgefühl gilt den Angehörigen der Opfer«, schrieb der Vorstand der IG Metall kurz nach den Anschlägen in einer Resolution. Er unterstützt alle, die sich gegen die Feinde der Demokratie engagieren. »Wir wollen eine weltweite und tolerante Bundesrepublik, in der Menschen unterschiedlicher Herkunft, Lebensstilen und Glaubensbekenntnissen frei, respektvoll, sicher und fair miteinander arbeiten und leben können.«

Miteinander. Seit vielen Jahren setzt sich die IG Metall mit ihrer Initiative »Respekt« für ein respektvolles Miteinander

ein. Aber nicht nur in der Initiative auch in vielen Bündnissen vor Ort zeigen Metalldrinnen und Metaller: Fremdenhass hat bei der IG Metall keinen Platz.

Fremdenfeindliche Bewegungen wie Pegida und ihre regionalen Ableger belasten das Zusammenleben in der Gesellschaft schwer. »Wer mit diffusen Ängsten spielt, Intoleranz predigt oder Fremdenfeindlichkeit schürt, für den hat die IG Metall kein Verständnis«, erklärte der Vorstand. ■

Die Resolution in verschiedenen Sprachen sowie Meinungen von Metallern:

► igmetall.de

→ Suche »Resolution«

Die Initiative »Respekt«:

► respekt.tv

PFLAUME DES MONATS

Der nachhaltige Genuss und die Moral

Starköchin Sarah Wiener betreibt diverse Restaurants. Gut, könnte man denken. Schreibt die »Köchin für nachhaltigen Genuss« doch auf ihrer Homepage: »Wir kochen so, dass Vernunft und Wohlbefinden an erster Stelle stehen.« Allerdings steht da nicht, für wen. Vor Kurzem verlor sie zwei Aufträge bei Daimler: im Restaurant im Stuttgarter Mercedes-Museum und im Bremer Kundencenter. Weil die über Werkverträge Beschäftigten täglich mehr als zehn Stunden arbeiten mussten, kündigte Daimler die Verträge – wegen Verstoß gegen seine sozialen Grundsätze. Wir empfehlen als neuen Spruch für die Homepage, frei nach Bertolt Brecht: »Erst kommt das Fressen, dann das Personal.« ■



Küchenchefin Sarah Wiener

ZAHLEN UND FAKTEN

22 In Deutschland zahlt ein Migrant statistisch pro Jahr im Schnitt 3300 Euro mehr Steuern und Sozialabgaben als er an staatlichen Leistungen erhält. 2012 betrug der Überschuss insgesamt 22 Milliarden Euro, zeigt eine Studie des ZEW.

14 Firmen drücken sich davor, Menschen mit Behinderung einzustellen. Während die Arbeitslosenquote insgesamt Ende 2014 laut Bundesagentur für Arbeit bei 6,3 Prozent lag, betrug sie bei Schwerbehinderten 14 Prozent.

50 Arbeiter und Angestellte halten sich inzwischen zahlenmäßig die Waage, ermittelte das IAQ. Noch 1999 waren nur 44 Prozent Angestellte, jetzt sind es 50 Prozent.

1,7 So viel Prozent aller 2014 neu zugelassenen Autos hatten laut Kraftfahrt-Bundesamt einen alternativen Antrieb, 2013 waren es 1,6 Prozent. Davon waren in beiden Jahren aber nur 0,3 Prozent Elektroautos. Die meisten (0,9 Prozent) waren Hybridfahrzeuge.

36 Deutsche Firmenchefs blicken optimistisch ins neue Jahr: Laut Forsa wollen 36 Prozent von ihnen 2015 mehr Menschen einstellen und 46 Prozent mehr in Maschinen und Anlagen investieren.

42,7 2014 gab es im Jahresdurchschnitt 42,7 Millionen Beschäftigte in Deutschland, meldet das Statistische Bundesamt. Ein Rekord. 100 000 waren Einpendler aus dem Ausland. Die inländischen Beschäftigten nahmen gegenüber 2013 um 372 000 zu.



Foto: IG Metall

Tausende von Metallern und Metallern – so wie hier in Augsburg – begleiteten die ersten Tarifverhandlungen mit lautstarken Aktionen.

Jetzt machen wir Druck

TARIFRUNDE Starker Auftakt: Tausende Metallern und Metallern demonstrierten bundesweit vor den ersten Tarifverhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie. Sie forderten die Arbeitgeber auf, auf die Forderungen der IG Metall einzugehen: 5,5 Prozent mehr Geld, Zeit und Geld für Bildung, neue Altersteilzeit. Doch die Arbeitgeber blockierten. Für Februar sind massive Warnstreiks geplant.

Es fing schon eindrucksvoll an: In der Augsburger Altstadt drängten sich am 14. Januar etwa 2500 Beschäftigte aus ganz Bayern. Dort war an diesem Tag die erste Tarifverhandlung für Bayern. Lautstark, mit Trommeln und Trillerpfeifen, empfingen sie die Arbeitgeber. Auf Transparenten standen Sätze wie: »Ohne Bildung keine Zukunft«.

Die vielen Menschen wollten die Arbeitgeber wissen lassen: Wir stehen hinter den Tarifforderungen 5,5 Prozent mehr Geld, neue Altersteilzeit und tarifliche Bildungsteilzeit. Wir sind entschlossen, gemeinsam dafür zu kämpfen.

Bundesweit machten bis zum Redaktionsschluss der metallzeitung am 20. Januar mehrere tausend Beschäftigte Druck für ihre Forderungen. Nach den ersten Verhandlungen stellen sich Metallern und Metallern in den Betrieben

darauf ein, dass diesen Monat massive Warnstreiks notwendig sind, um Bewegung in die Verhandlungen zu bringen. Denn die Arbeitgeber lehnten alles ab, was die IG Metall fordert. In allen Tarifgebieten gab es nur Chöre von Neinsagern.

Die Neinsager. Ob Entgelt, Altersteilzeit oder Bildungsteilzeit: Die Arbeitgeber verweigerten sich in den ersten Verhandlungen total. Bildungsteilzeit: »überflüssig«. Die Unternehmen, so Rainer Dulger, Präsident von Gesamtmetall, »investieren schon jährlich acht Milliarden Euro in Aus- und Weiterbildung.« Altersteilzeit: Da müsse man »hinterfragen, ob es überhaupt einen Anspruch geben sollte.« Kommentar zur Lohnforderung: »Es gibt nicht viel zu verteilen.«

Die Fakten sehen anders aus. Beispiel Bildung: Die vier Milliar-

TARIFSONG

Rapper macht die Musik

Ömer Yagiz, 21, Rapper, arbeitet bei NSW Nordenham, ist engagierter Metallern und singt den Song zur Tarifrunde. Das Video ist im Kino zu sehen.

Worum geht's im Song?

Yagiz: Die Message ist: Große Dinge gehen nur gemeinsam.

Was ist Dir besonders wichtig?

Yagiz: Altersteilzeit. Für ältere Kollegen ist die Schichtarbeit kaum noch zumutbar.

Wir hätten gedacht, Dich interessiert eher Bildungsteilzeit?

Yagiz: Auch. Klar. Ich hätte nach der Ausbildung gern studiert. Aber ich hatte weder die Zeit noch das Geld dafür. ■

Den Song sehen und hören:

▶ [youtube.com/igmetall](https://www.youtube.com/igmetall)

den für Weiterbildung landen weitgehend in Anpassungsqualifizierungen an neue Maschinen und Abläufe. Nur zehn Prozent fließen in längerfristige Maßnahmen, die Beschäftigten Rüstzeug für die Arbeitswelt von morgen vermitteln. Im Verhältnis zum Umsatz der Metallbranchen – eine Billion Euro – entspricht das gerade 0,4 Promille.

»Schon jetzt ändern sich die Bedingungen an unseren Arbeitsplätzen ständig und so stark, dass alle sich permanent weiterbilden müssen. Besonders die Jungen«, sagt Eva Wohlfahrt, 25, beschäftigt bei Bosch Rexroth in Schweinfurt.

Beispiel Altersteilzeit: Noch im Juni 2014 waren von den Arbeitgebern dazu andere Töne zu hören: Sie erklärten, sie wollten sie langfristig weiterführen. Jetzt stellen sie sie in Frage. »Damit provozieren sie

den Konflikt«, sagt Jörg Hofmann, der Zweite Vorsitzende der IG Metall. Denn der Bedarf wird immer größer, da die Belegschaften älter werden. Altersteilzeit ist zudem ein wichtiges Instrument für eine ausgewogene Altersstruktur. »Wir brauchen verlässliche flexible Ausstiegsmöglichkeiten – zu Bedingungen, nach denen jeder und jede sie sich leisten kann,« sagt Jörg Hofmann.

Ob Bildungs- oder Altersteilzeit: Weder das eine noch das andere darf zum Willkürakt des Chefs werden. Die IG Metall setzt sich für verbindliche tarifliche Regelungen ein.

Die Gestalter. Alle drei Forderungen der IG Metall sind berechtigt, durchdacht und finanzierbar. Das gilt auch für die 5,5 Prozent Entgeltforderung. Die Wirtschaft wächst. Die Metall- und Elektrofirmen haben 2014 rund 52 Milliarden Euro Gewinn gemacht. Würden die Entgelte um die kompletten geforderten 5,5 Prozent steigen, würde das die Firmen gerade mal 12 Milliarden Euro kosten. Das sind, gemessen am Umsatz, 1,2 Prozent. Seit September haben sich die Rahmenbedingungen in der Gesamtwirtschaft verbessert. Für 2015 und 2016 rechnen die Experten mit einer positiven Entwicklung.

»Die Arbeitgeber müssen spüren, dass wir hinter allen Forderungen stehen«, sagt Eva Wohlfahrt. Die Beschäftigten müssen ihre Forderungen mit Aktionen und massiven Warnstreiks unterstützen. Nur so lässt sich die Ablehnungsfront der Arbeitgeber durchbrechen. »Je mehr Menschen die Tarifrunde zu ihrer Sache machen und sich beteiligen«, sagt Jörg Hofmann, »desto stärker sind unsere Argumente.« ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Aktuelle Informationen, Fotos und Videos zur Tarifrunde:

▶ metall-tarifrunde-2015.de

»Auf uns ist Verlass«

IG METALL Die Bilanz des vergangenen Jahres kann sich sehen lassen: Die IG Metall gewann mehr neue Mitglieder und verbuchte politische Erfolge. Auch für 2015 hat sich die Gewerkschaft viel vorgenommen, sagt Detlef Wetzel im Interview.

Detlef, bist Du zufrieden mit den Erfolgen des vergangenen Jahres?

Detlef Wetzel: Ja. Wir sind 2014 zum vierten Mal in Folge gewachsen. Wir haben jetzt 2.269.281 Mitglieder. Im vergangenen Jahr sind insgesamt 110.159 neue Mitglieder in die IG Metall eingetreten. Das sind – um sich das einmal plastisch vor Augen zu führen – mehr Menschen als die gesamte Bevölkerung in Großstädten wie etwa Jena, Erlangen oder Bremerhaven.

Was macht denn die IG Metall so attraktiv?

Wetzel: Wir holen die Beschäftigten dort ab, wo sie stehen. Wir beteiligen unsere Mitglieder an unseren Schwerpunkten. Und wir setzen bei der neuen Bundesregierung politische Erfolge im Sinne der Beschäftigten durch.

Welche denn?

Wetzel: Die Einführung des Mindestlohns und die Rente mit 63 nach 45 Beitragsjahren sind wichtige Schritte in Richtung neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt. Ebenso drei weitere Punkte: die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen, die Begrenzung von Leiharbeit sowie das Rückkehrrecht zur früheren Arbeitszeit nach der Elternzeit. Das sind Themen, bei denen wir Druck auf die Politik gemacht haben.

Was hast Du Dir für 2015 vorgenommen?

Wetzel: Zunächst werden wir die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie erfolgreich abschließen.



Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall, im Gespräch mit metallzeitung: »Auf uns ist Verlass.«

Foto: Christian von Polenz/transitfoto.de

Und dann?

Wetzel: Wir werden nicht zusehen, wenn Arbeitgeber vor starken Industriegewerkschaften in für sie günstigere Tarifbereiche »flüchten«. Deshalb werden wir in den nächsten Monaten einen Schwerpunkt auf den Bereich der industriellen Dienstleistungen legen. Denn: Beschäftigte dürfen nicht anders behandelt werden, weil sich das Firmenlogo oder die Farbe des Arbeitsanzugs geändert hat. Für die Arbeitsvorbereitung bis zur Endmontage und für die Lagerverwaltung bis zur Produktion gilt: Wir brauchen ein System unterschiedlicher IG Metall-Tarifverträge.

Die Ordnung auf dem Arbeitsmarkt ist ...

Wetzel: ... noch lange nicht wiederhergestellt. Deshalb wollen wir erstens den Missbrauch von Werkverträgen verhindern. Und zweitens fordern wir mehr Investitionen. Dabei sind nicht nur die Unternehmen, sondern auch der Staat gefragt.

Was heißt das genau?

Wetzel: Wir brauchen pro Jahr mindestens 20 Milliarden Euro mehr an staatlichen Investitionen. Und wir brauchen Bündnisse, um den Industriestandort Deutschland zu sichern. Deshalb haben wir gemeinsam mit Bundeswirtschaftsminister Gabriel und Arbeitgeberpräsident Grillo das Bündnis zur »Zukunft der Industrie« ins Leben gerufen. Die IG Metall kann und will weiterhin zum Erfolg der deutschen Wirtschaft beitragen. Dass uns das gelingt, darauf ist Verlass. ■

WISSEN

Starke Organisation

- Mit 2.301.521 Mitgliedern unter 27 Jahren ist die IG Metall nach wie vor die größte politische Jugendorganisation in Deutschland.
- Mehr als 400.000 Frauen sind Mitglied der IG Metall.
- Seit 2007 haben wir über 150.000 Angestellte in die IG Metall aufgenommen.
- 2014 sind wieder mehr als 10.000 Leiharbeiter in die IG Metall eingetreten.

Zahlen, Fakten, Statements und die Pläne für 2015:

▶ igmetall.de

Oder per Smartphone mit diesem QR-Code:



Die IG Metall stärken

WERBEAKTION
2015

Viele Menschen sind 2014 Mitglied der IG Metall geworden. Das zeigt, dass Vertrauensleute, Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter sowie die IG Metall vor Ort eine gute Arbeit machen. Und es beweist, dass immer mehr Beschäftigte die Ziele, Werte und Anliegen der IG Metall teilen. An diesen Erfolg will die IG Metall anknüpfen. Je mehr wir sind, desto mehr können wir erreichen. Deshalb gilt jetzt: Mitmachen und neue Mitglieder für die IG Metall gewinnen. Denn gute Tarifverträge und faire Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel. In der Tarifrunde Metall-Elektro kommt es auf eine mitgliederstarke Belegschaft an, die die Forderungen der IG Metall unterstützt. metallzeitung hat drei erfolgreiche Werber gefragt, mit welchen Argumenten sie Nichtmitglieder für die IG Metall begeistern konnten. **Von Elisabeth Akkari und Antonela Pelivan**



Gute Gründe für eine Mitgliedschaft liefert der Spicker. Das Basisset enthält 17 Karten mit wichtigen Argumenten, Mitglied zu werden, und ergänzt die Themen mit Fakten. Für die Tarifrunde Metall-Elektro gibt es Karten, die die Forderungen der IG Metall erläutern. Zum Bestellen: igm-spicker.de



Auch in diesem Jahr wird die IG Metall das Engagement aller Werberinnen und Werber anerkennen und wertschätzen. Deshalb bedankt sie sich für jedes neue Mitglied, das Du bis 31. Dezember für die IG Metall gewinnst, mit einem Gutschein Deiner Wahl im Wert von 15 Euro. Material und Informationen rund um die Werbeaktion 2015 findest Du unter:

teamverstärken.de



Besser mit Tarif – das gilt auch für Azubis und Studierende. Die IG Metall fordert auch für sie eine höhere Ausbildungsvergütung und eine bezahlte Bildungsteilzeit.

MITGLIEDER GEWINNEN

GUT AUFGESTELLT IN DIE OFFENSIVE!
JETZT UNSER TEAM VERSTÄRKEN



Foto: Thomas Range

Selahattin Yasar,
Betriebsratsvorsitzender,
Gebrüder Jaeger, Wuppertal

» 2014 war unser Betrieb noch IG Metall-feindliches Gebiet. Auch der Betriebsrat war nicht sonderlich gewerkschaftsfreundlich aufgestellt. Während der Betriebsratswahlen »outete« ich mich als IG Metall-Mitglied und kandidierte. Mein Motto lautete: Je besser wir organisiert sind, desto erfolgreicher können wir unsere Interessen im Betrieb umsetzen. Dieses Argument überzeugte. Ich wurde Betriebsrat und übernahm den Vorsitz. Die Belegschaft wird jetzt an betrieblichen Veränderungen beteiligt und wir konnten schon Verbesserungen erreichen. Der Organisationsgrad ist inzwischen um 20 Prozent gestiegen.«



Foto: Foto Wöhrstein, Singen

Manuela Schulz,
Betriebsrätin, Constellium, Singen

» Bei der Mitgliedergewinnung ist entscheidend, welche Beschäftigtengruppe ich im Betrieb anspreche. In erster Linie appelliere ich an den Gemeinschaftsgedanken, auf den es gerade jetzt in der Tarifrunde ankommt. Immer wieder zähle ich Nichtmitgliedern auf, was der Betriebsrat und die IG Metall für die Belegschaft schon erreicht haben, etwa bei Eingruppierungsfragen oder der Sicherung von Arbeitsplätzen. Oder dass wir uns einsetzen, wenn sich jemand beruflich verändern will. Die Tarifforderung der IG Metall nach einer bezahlten Bildungsteilzeit ist deshalb wichtig. Viele im Betrieb wollen sich beruflich weiterbilden, können es sich aber nicht leisten.«



Foto: Christian von Polentz/transitfoto.de

Philip Leser,
Azubi und JAV-Vorsitzender,
Siemens-Schaltwerk, Berlin

» Ein Argument, das gut bei den Azubis ankommt, ist das Bildungsangebot der IG Metall. Junge Beschäftigte finden das Programm super. Darum kommt es hier bei den Azubis und Studierenden gut an, dass die IG Metall in ihrer aktuellen Tarifrunde mehr Zeit und Geld für Bildung fordert.

2014 habe ich 50 Azubis und Studierende geworben. Erfolgreich war ich auch mit einer Winterjackenaktion: Für Azubis gibt es von Siemens keine Jacken. Also bat ich die IG Metall Berlin um Unterstützung, die gegen einen kleinen Kostenbeitrag Jacken für uns organisierte. Das positive Signal für Azubis war, dass sie von der IG Metall etwas bekommen.«

Neues Mitglied gewinnen. Gutscheine erhalten!

1

Kolleginnen und Kollegen ansprechen und neue Mitglieder für die IG Metall gewinnen.

2

Ausgefüllte Beitrittserklärung über den Betriebsrat oder direkt bei der IG Metall vor Ort abgeben.

3

Sobald das neue Mitglied registriert ist, erhältst Du per Post Deinen Gutscheincode zum Einlösen unter:
▶ igmetall-gutschein.de

4

Wähle im Onlineportal einen Gutschein aus oder spende den Wert an eine gemeinnützige Organisation.

Warnstreik – Dein gutes Recht

RECHT SO | Mit Warnstreiks unterstützen Beschäftigte die Tarifforderung ihrer Gewerkschaft. Beginn und Dauer eines Warnstreiks legt die jeweilige IG Metall-Bezirksleitung fest. Tjark Menssen beantwortet die wichtigsten Fragen rund um den Warnstreik.

»Wir für mehr« lautet das Motto der IG Metall für ihre aktuelle Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Die Gewerkschaft fordert für rund 3,7 Millionen Beschäftigte neben 5,5 Prozent mehr Geld auch eine neue Altersteilzeit sowie mehr Zeit und Geld für Bildung. Seit Mitte Januar wird in den Tarifgebieten mit den Arbeitgebern verhandelt – bisher ohne Ergebnis.

Sobald die Friedenspflicht endet, kann die IG Metall zum Warnstreik aufrufen. Warnstreiks sind befristete Arbeitsniederlegungen von einigen Stunden. Damit wollen IG Metall und die Beschäftigten die Arbeitgeber zu einem Angebot bewegen oder gegen ein zu geringes Angebot protestieren. Warnstreiks sind ein effektives Druckmittel, um gute Tarifstandards für Mitglieder durchzusetzen.

Ruhe vor dem Sturm. Bevor die IG Metall aber zum Warnstreik aufrufen kann, muss die Friedenspflicht abgelaufen sein. Friedenspflicht bedeutet, dass während der Laufzeit eines gültigen Tarifvertrags keine Arbeitskampfmaßnahmen durchgeführt werden dürfen.

Nach Ende der Friedenspflicht kann die IG Metall zu Warnstreiks aufrufen. Das tut sie in der Regel auch, um den Verhandlungs- und Einigungsdruck auf die Arbeitgeber zu erhöhen. Warnstreiks sind wie Vollstreiks verfassungsrechtlich als Grundrecht garantiert.

Das Streikrecht leitet sich ab von der »Koalitions- und Vereinsfreiheit«, die im Grundgesetz verankert ist (Artikel 9 Absatz 3). Darum darf sich jede Arbeitneh-

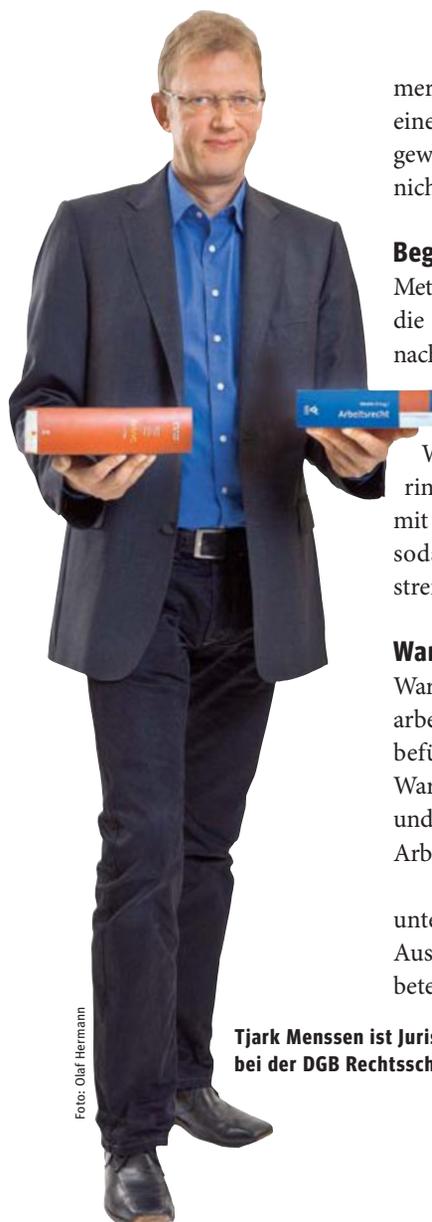


Foto: Olaf Herrmann

Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

merin und jeder Arbeitnehmer an einem Warnstreik teilnehmen – ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht.

Beginn des Warnstreiks. In der Metall- und Elektroindustrie endet die Friedenspflicht vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrags, und zwar am 28. Januar um 24 Uhr. Danach sind sofort Warnstreiks möglich. In Thüringen endete die Friedenspflicht mit der Laufzeit des Tarifvertrags, sodass dort schon früher Warnstreiks stattfinden konnten.

Warnstreiks erlaubt. Wer an Warnstreiks teilnimmt, muss keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen befürchten. Arbeitgeber dürfen Warnstreikende nicht maßregeln und weder während noch nach der Arbeitsniederlegung kündigen.

Außerhalb des Berufsschulunterrichts dürfen sich auch alle Auszubildenden am Warnstreik beteiligen. Schließlich fordert die

IG Metall auch für sie mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen.

Betriebsratsmitglieder dürfen sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglieder an Warnstreiks beteiligen.

Und Leihbeschäftigte? Entleiher dürfen Leiharbeitnehmer nicht zu Streikbrucharbeiten einsetzen. Dies ergibt sich schon aus den DGB-Tarifverträgen zur Leiharbeit. Sie besitzen außerdem ein Leistungsverweigerungsrecht. Das regelt Paragraph 11 Absatz 5 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes: »Der Leiharbeitnehmer ist nicht verpflichtet, bei einem Entleiher tätig zu sein, soweit dieser durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffen ist.« Der Verleiher muss den Beschäftigten auf das Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, hinweisen. Umgekehrt muss der Leihbeschäftigte seinen Arbeitgeber (Verleiher) dann darüber informieren, wenn er vom Leistungsverweigerungsrecht Gebrauch macht.

Der Verleiher kann die Beschäftigten dann zwar in anderen Betrieben einsetzen. Macht er hiervon keinen Gebrauch, dürfen die Leiharbeitnehmer aber nicht daran gehindert werden, sich an den Aktionen der IG Metall zu beteiligen. ■

WISSEN

Jetzt Stärke zeigen – was Beschäftigte noch wissen sollten

■ Beginn und Dauer

Zu einem Warnstreik ruft die IG Metall auf. Mit dem Aufruf werden Uhrzeit, Dauer und in der Regel auch Treffpunkt für die Aktion vor Ort festgelegt.

■ Mobilisierung

Mit Warnstreiks demonstrieren die IG Metall und die aufgerufenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Entschlossenheit, für ihre Forderung zu kämpfen.

■ Die IG Metall vor Ort

Infos zu Warnstreikaktionen erhalten Beschäftigte über ihre IG Metall-Verwaltungsstelle. Kontaktdaten unter: igmetall.de/vor-ort

PRÜFSTAND

Licht für den Arbeitsplatz

Jetzt im Februar werden die Tage länger, lichter, leichter. Einerseits. Andererseits: Ist es nicht so, dass man morgens im Dunkeln zur Arbeit tapst und abends im Dunkeln nach Hause geht? Und stimmt es nicht auch, dass der Arbeitsplatz dunkel, dass er schlecht ausgeleuchtet ist?

Das ist oft so. Und gut ist es nicht: Schlecht beleuchtete Arbeitsbereiche strengen die Augen an, begünstigen Fehlhaltungen, lösen leicht Verspannungen aus. Zudem kommt es häufiger zu Fehlern und Unfällen. Eine professionelle Arbeitsplatzbeleuchtung ist deshalb gerade in der dunklen Jahreszeit wichtig.

Es gibt ein paar Regeln: Am Computerarbeitsplatz sollte der Monitor nie vor dem Fenster platziert sein, sondern parallel dazu. Als Beleuchtung ist eine Kombination aus direktem und indirektem, von der Decke oder den Wänden reflektiertem Licht vorteilhaft. Mit einer Arbeitsplatzleuchte können die Lichtverhältnisse dem persönlichen Bedarf angepasst werden.

Aktuelle Vorschriften sehen für einen Büroarbeitsplatz eine Beleuchtungsstärke von 500 Lux vor. Klingt viel, allerdings: Mittagssonnenlicht hat im Sommer 100 000 Lux, eine dunkle Gewitterwolke 1000 Lux. Von dunklen Gewitterwolken aber wollen wir nichts, gar nichts wissen. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



Es werde Licht: In der dunklen Jahreszeit ist eine gute Beleuchtung wichtig.

Foto: kintu/panthermedia.net

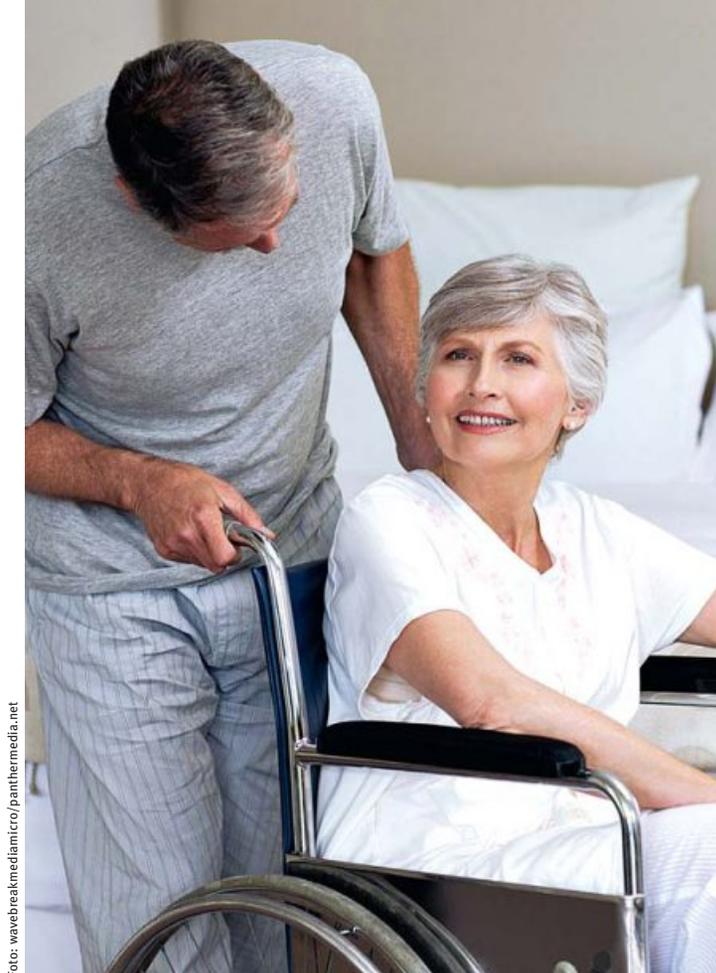


Foto: wavebreakmediamicro/panthermedia.net

Nicht alle können die neuen Auszeiten zur Pflege nutzen.

Mehr Zeit für Pflege

FAMILIE UND BERUF

Das neue Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf soll einige Erleichterungen für Menschen schaffen, die sich um die Pflege von Angehörigen kümmern. Leider kann es nicht jeder nutzen.

Das Leben hält sich nicht an Terminkalender. Vieles kommt unerwartet. Etwa wenn Menschen sich plötzlich um die Pflege eines Angehörigen kümmern müssen. Das neue Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf gilt seit Anfang des Jahres und soll einige Verbesserungen bringen.

Danach können Beschäftigte eine zehntägige Auszeit nehmen, um sich um Pflege zu kümmern. Neu ist, dass sie in dieser Zeit Pflegeunterstützungsgeld bekommen. Auch die Familienpflegezeit verbessert das Gesetz. Seit 2008 können Arbeitnehmer mit ihrem

Arbeitgeber vereinbaren, ihre reguläre Arbeitszeit für zwei Jahre zu reduzieren, wenn sie die Pflege von Angehörigen übernehmen.

Das galt bisher nur auf freiwilliger Basis und kam selten zustande. Nach dem neuen Gesetz haben Beschäftigte einen rechtlichen Anspruch darauf, ihre Arbeitszeit auf 15 oder mehr Stunden pro Woche zu verkürzen, um Angehörige zu pflegen. Dafür erhalten sie weder Leistungen vom Staat noch vom Arbeitgeber. Sie können lediglich ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beantragen.

Die IG Metall kritisiert sowohl die Begrenzung der Familienpflegezeit auf 24 Monate als auch die Finanzierung. Denn Pflege lässt sich nicht planen und ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Deshalb dürfen Staat und Arbeitgeber Betroffene mit der Finanzierung nicht alleinlassen.

Ein weiterer Haken: In Betrieben mit weniger als 25 Beschäftigten kann Familienpflegezeit nur freiwillig vereinbart werden (Auszubildende zählen hierbei nicht mit). Diese Möglichkeit wird daher vielen verwehrt bleiben. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

✓ CHECKLISTE

Was am besten passt

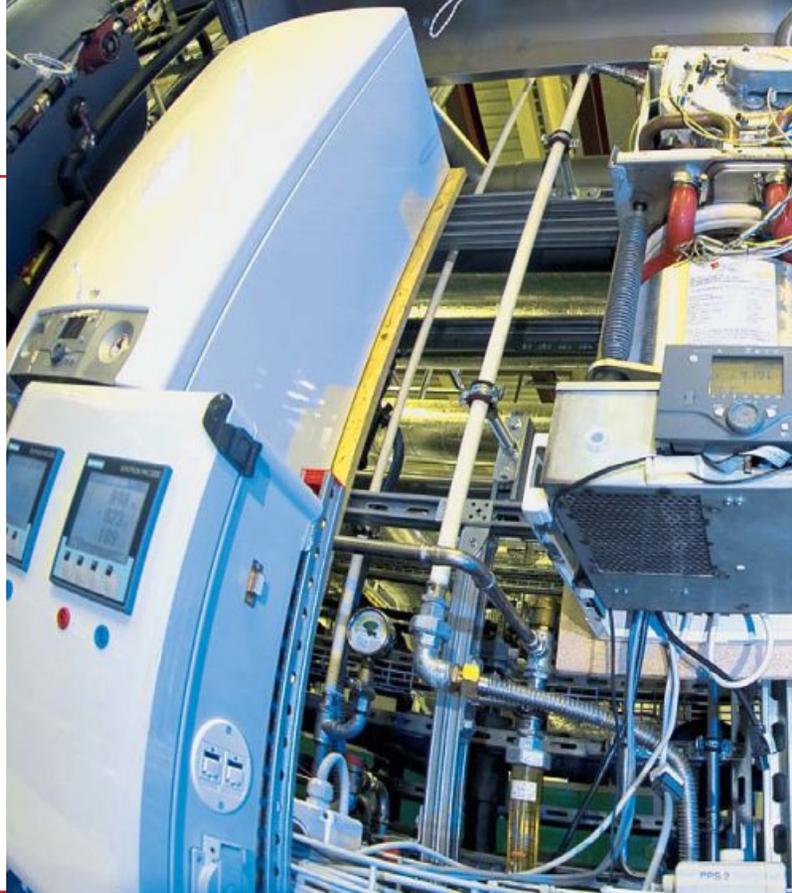
Tipps und Wissenswertes rund um Familienpflegezeit:

1. Wer Angehörige pflegt, sollte sich beraten lassen, welche Optionen am besten zur persönlichen Situation passen. Mitglieder können ihre IG Metall fragen.
2. Anspruch auf Familienpflegezeit gibt es in Betrieben mit mehr als 25 Beschäftigten. Sie haben in dieser Zeit Anspruch auf ein zinsloses Darlehen.
3. Beschäftigte haben Kündigungsschutz von der Ankündigung bis zum Ende der Familienpflegezeit, nicht aber während der Darlehensrückzahlung.

Industrie hat Potenziale

STANDPUNKT

Auf etwas verzichten ist nicht immer schlecht. Die Industrie kann einiges an Kosten und Rohstoffen einsparen und zugleich etwas für Umwelt und Arbeitsplätze tun – wenn sie Energie effizienter einsetzt. Die Möglichkeiten dazu hat sie. Sie muss sie nur nutzen, denn mehr Energieeffizienz ist ein wichtiges Mittel, um das Klima zu schützen.



Mit dem zweiten Monitoring-Bericht vom April 2014 hat die Bundesregierung bekräftigt, die Energiewende umzusetzen und den Ausstoß an klimaschädlichen Treibhausgasen bis 2020 im Vergleich zu 1990 um 40 Prozent zu verringern, bis 2050 sogar um mindestens 80 Prozent. Sie will den sparsameren Einsatz von Energie neben erneuerbarer Energie zur zweiten Säule der Energiewende machen. Mit dem Nationalen Aktionsplan Energieeffizienz wurde im Dezember ein Maßnahmenpaket verabschiedet, das neue Instrumente für die Industrie bereithält.

Trotz eines unterstellten Wachstums von 1,4 Prozent wird die Industrie ihren Endenergieverbrauch zwischen 2011 und 2020 voraussichtlich um jährlich 1,1 Prozent verringern. Dabei ist berücksichtigt, dass energieintensive Industrien wie die Stahlbranche nur moderate Einsparungen umsetzen können.

Die Industrie ist für rund 30 Prozent des Endenergieverbrauchs in Deutschland verantwortlich. Davon entfällt zum Beispiel auf den Wirtschaftszweig Metallerzeugung, zu dem Gießereien und Walzwerke gehören, 26 Prozent. Auf Metallenerzeugnisse wie Heizkessel, Tanks oder Werkzeuge 4 Prozent. Maschinen- und Anlagen- sowie

Fahrzeugbau verbrauchen rund 3 beziehungsweise 5 Prozent. Die Wertschöpfung dieser fünf Industriezweige lag 2011 bei knapp zwei Drittel der gesamten industriellen Wertschöpfung.

Unabhängig von branchenspezifischen Unterschieden geht die Energieintensität zurück, das heißt der Energieeinsatz im Verhältnis zur Wertschöpfung (siehe Grafik 1). Obwohl die Wirtschaft

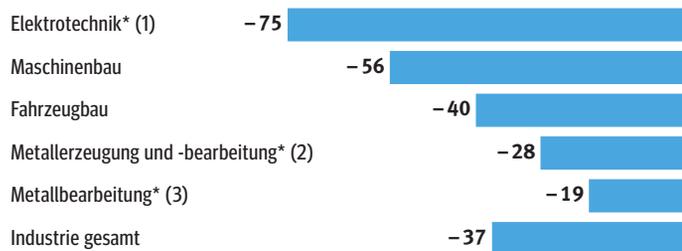
wächst, sinkt der Energieeinsatz also. Nicht nur das: Die Energiewende trägt zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bei. Langfristig ist nach unseren Prognosen auch von einer steigenden Beschäftigung auszugehen. Gerade die Elektrotechnik sowie der Maschinen- und Anlagenbau dürften zu den Gewinnern der Energiewende gehören.

Wie viel Energieeffizienz ist überhaupt möglich? Erschöpfen sich die Potenziale nicht irgendwann? Die Praxis zeigt, dass professionelle Analysen der Produktionsabläufe immer Einsparpotenziale offenlegen. Sie liegen bei bis zu einem Viertel des Primärenergieeinsatzes. Bei Ventilatoren lassen sich zum Beispiel 27 Prozent einsparen, bei der Raumwärme 22 Prozent (Grafik 2). Neue energieeffizientere Technologien wirken erst in eher langfristigen Investitionszyklen. Kurzfristig hohe Einsparungen lassen sich mit intelligent geregelten Bedarfsanpassungen erzielen, die zügig umgesetzt werden können und sich schnell amortisieren.

Um die Ziele der Bundesregierung zu erreichen, müsste sich die bisherige jährliche Einsparung fast verdoppeln. Die Potenziale dafür sind vorhanden. Allerdings tun sich die Unternehmen nicht

Produktion braucht immer weniger Energie

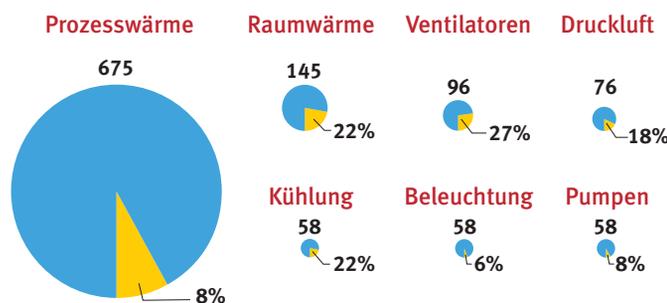
Abnahme des Energieverbrauchs im Verhältnis zur Wertschöpfung (= Energieintensität) zwischen 1990 und 2013, in Prozent:



*1: zum Beispiel Computer, TV- und Haushaltsgeräte; *2: zum Beispiel Stahlwerke, Gießereien, Rohr-, Blech-, Drahtherstellung; *3: zum Beispiel Heizkessel, Werkzeuge, Bestecke

Industrie kann noch viel Energie einsparen

Beispiele dafür, wie viel Primärenergie die Industrie verbraucht (2013, in Petajoule*) und wie viel sich davon vermeiden lässt, Anteil in Prozent:



Quellen: Prognos 2014

*1 Petajoule = rund 278 Millionen Kilowattstunden

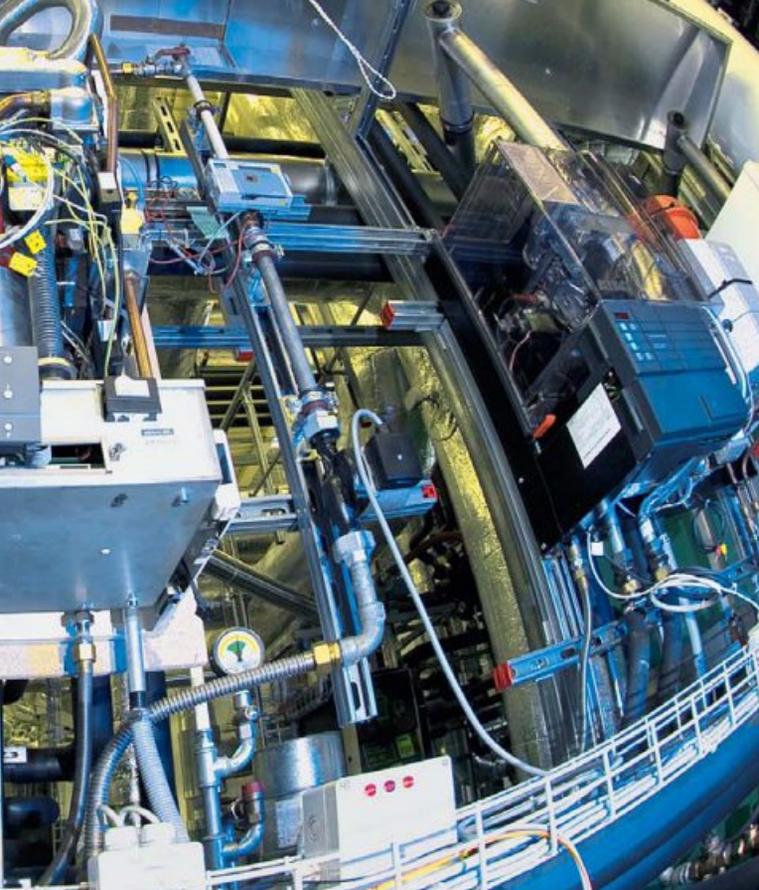


Foto: Siemens AG

Kraft-Wärme-Kopplung ist eine Möglichkeit, klimaschädliche Energie zu vermeiden. Die Produktionsprozesse bieten aber auch viele Chancen, weniger Energie zu verbrauchen.

immer leicht mit Investitionen außerhalb ihrer Kerntätigkeit. Herausforderung an die Politik ist es daher, Energieeffizienz zu fördern und zu fordern.

Das versucht die Bundesregierung zum Beispiel mit den über 500 neuen Energieeffizienznetzwerken; damit unterstützt sie Investitionen auf freiwilliger Basis: Die Unternehmen in den jeweiligen Netzwerken definieren, begleitet von Experten, Effizienzziele, die sie gemeinsam erreichen wollen, und setzen sie um. Die Förderung und Energieberatung für den Mittelstand soll weiterentwickelt werden. Vor allem bei der Nutzung von Abwärme soll er noch besser unterstützt werden. Die geplanten wettbewerblichen Ausschreibungen von Effizienzinvestitionen und -projekten bieten Firmen außerdem die Chance, sich um attraktive Zuschüsse für komplexe und umfangreiche Effizienzprojekte zu bewerben.

Fazit: Die Energiewende fordert von allen gesellschaftlichen Akteuren, auch von der Industrie, mehr Anstrengungen. Gerade in der Industrie sind noch ausreichend rentable Effizienzpotenziale vorhanden. ■

Friedrich.Seefeldt@prognos.com
Alexander.Piegsa@prognos.com

Die Autoren

Friedrich Seefeldt

ist Leiter Energieeffizienz & Erneuerbare Energien, und **Alexander Pięgsa** Berater Wirtschaft, Energie, Infrastruktur – beide im Institut Prognos Berlin und Basel.



Fotos: Prognos AG

DAS STICHWORT

Smart Tool, das;

Es kann helfen, Begriffe ins Deutsche zu übersetzen; verständlich werden sie dadurch aber nicht automatisch. »Smart Tool« zum Beispiel. Zwei Wörter, ein Begriff. Übersetzen lässt er sich mit »intelligentes Werkzeug«. Moment, intelligent? Dass ein Werkzeug, ein Hammer, ein Bohrer, eine Säge, nützlich sein können und effektiv – ja, klar. Aber intelligent?

Die Werkzeuge, um die es hier geht, sind in der Tat intelligent, smart, und smart sind sie vor allem, weil sie eben mehr sind als ein greifbares, geschlossenes Werkzeug, das man bisher kannte, eines, mit dem man irgendetwas bearbeiten kann. Smart Tools dagegen sind Werkzeug und Informationsträger in einem. In der vernetzten und digitalisierten Fabrik, in der Industrie 4.0, kommt ihnen eine Schlüsselrolle zu.

Wenn heute irgendwo von einem Smart Tool die Rede ist, ist damit nicht ein herkömmliches Werkzeug gemeint, mit dem man schleifen, sägen, bohren, nieten, kleben kann – und sonst nichts weiter. Smart Tools besitzen einen Chip, quasi ein eige-

nes Gehirn. So kann etwa ein Bohrer die jeweils nötigen Bohrköpfe vollkommen selbstständig auswählen. Dazu sendet er Daten über sich und tauscht Daten mit anderen Maschinen, Werkzeugen und Anlagen aus. Auf diese Weise gelingt eine reibungslose Produktion.

Daten verarbeiten. Das Werkzeug, der Bohrer, weiß zu jedem Zeitpunkt, wann er wo zum Einsatz kommt. Zugleich wissen alle anderen Teile des Systems, der Montagelinie, was das Werkzeug wann und wie am Werkstück macht. Jeder Arbeitsschritt wird so gescannt, überprüft, optimiert. Die pausenlose Kommunikation der Werkzeuge untereinander macht einen effizienteren Werkzeugkreislauf möglich.

Vor allem im Maschinen- und Anlagenbau sind immer mehr Werkzeuge und immer öfter Werkzeugwechsel erforderlich. Mit Smart Tools lassen sich Montage- und Umrüstzeiten minimieren. Die Hoffnung ist, so Zeit und Geld zu sparen. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Gefährliche Kühlschmierstoffe

In der Metallindustrie wird täglich gedreht, gefräst, gebohrt und geschliffen. Kühlschmierstoffe schonen das Werkzeug, sorgen für minimale Reibungsverluste, spülen die Späne weg. Allerdings haben sie einen hohen Preis: Sie sind schwer zu entsorgen und belasten die Umwelt. Manche von ihnen können krank machen.

Die »Stoffliste Kühlschmierstoffe«, die die IG Metall mit dem Verbraucherkreis Indus-

trieschmierstoffe und dem Verband der Schmierstoffindustrie jährlich herausgibt, weist auf gefährliche Komponenten in Kühlschmierstoffen hin. Aufgelistet werden verbotene Stoffe oder Stoffe, die nur beschränkt verwendet werden dürfen. Die Liste hilft so dabei, umwelt- und arbeitsschutzgerecht mit Kühlschmierstoffen umzugehen. ■

Weitere Informationen unter:

► igmetall.de/kuehlschmierstoffe



Foto: Martin Leissl

Un- und angelernte Beschäftigte von Schunk bei der Nachqualifizierung zum Maschinen- und Anlagenführer im Berufsbildungswerk Wetzlar.

Ausbildung neben dem Job nachholen

DA GEHT WAS

Bei Schunk im hessischen Heuchelheim holen un- und angelernte Beschäftigte ihre Ausbildung neben der Arbeit nach. Dadurch haben sie bessere Chancen, im Betrieb und draußen. Die Ausbildung hat der Betriebsrat geregelt.

Sie feilen, bohren, messen und montieren pneumatische Schaltungen, angeleitet von zwei Ausbildern des Berufsbildungswerks (bfw) des DGB im hessischen Wetzlar. Elf un- und angelernte Beschäftigte des Elektronikteilherstellers Schunk im benachbarten Heuchelheim machen hier ihre Ausbildung zu Maschinen- und Anlagenführern. Fast jeden Samstag, dazu noch einen Abend in der Woche im Betrieb, anderthalb Jahre lang.

»Klar ist das aufwendig, vor allem wenn du Familie hast«, meint Sergej Solo, 42. »Aber ich mache das für mich, um meine Ausbildung in der Tasche zu haben. Und um meinen Kindern zeigen zu können: Schaut, ich lerne immer noch.«

Die jüngste Teilnehmerin ist 22, die älteste 48 Jahre alt. Die Ausbildung erhöht ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt und im Betrieb: Viele waren vor Kurzem noch Leiharbeiter – und haben nun feste Verträge.

Betriebsrat als Macher. Diese Chance hat ihnen der Betriebsrat ermöglicht. Vor rund fünf Jahren

hat er die Nachqualifizierung für An- und Ungelernte angestoßen.

»Damals steckten wir in der Krise. Der Arbeitgeber wollte Geld aus unserem Era-Fonds«, erinnert sich Betriebsrat und Metaller Pietro Coladangelo. »Wir haben gesagt: Ihr bekommt das Geld, aber wir machen damit auch etwas für die Beschäftigten: eine Qualifizierung.«



WISSEN

Nachqualifizierung bei Schunk

Hintergründe, Artikel und Fotos zur Nachqualifizierung bei Schunk:

► igmetall.de/Schunk

IG Metall fordert Bildungsteilzeit

Mehr zu den Forderungen der IG Metall zur Metall-Tarifrunde:

► metall-tarifrunde-2015.de

Mit dem Netzwerk Nachqualifizierung Gießen-Lahn-Dill und dem bfw fand der Betriebsrat Kooperationspartner. Der erste Kurs startete 2012 mit 15 Teilnehmern. Alle haben bis zur Prüfung durchgehalten. Auch beim zweiten Kurs, der im Juni Prüfung macht, haben die Ausbilder »keinerlei Bedenken«, dass es alle schaffen.

Mittlerweile ist die Nachqualifizierung bei Schunk bundesweit ein Vorzeigeprojekt. Und die Geschäftsleitung ist stolz darauf. Letztlich hat sie ja auch einen Benefit: Fachkräfte. Denn die werden mittlerweile rar in der Region.

Doch am meisten investieren die Teilnehmer selbst dafür: In den 400 Kursstunden steckt fast ausschließlich ihre Freizeit. »Nach Feierabend lernen wir noch zusammen in der Kantine«, erzählt die 22-jährige Serena Möller.

Viel Zeit, die jedoch nicht jeder aufbringen kann. In Möllers Abteilung etwa gibt es noch einige Interessierte, die das nicht schaffen, etwa weil sie Kinder betreuen müssen. Um wirklich allen Zeit für ihre Bildung zu schaffen, bei Schunk und allen anderen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, fordert die IG Metall nun in der Tarifrunde eine neue Bildungsteilzeit. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Krankes Kind – was nun?

TIPP FÜR DEN JOB

Liegt ein Kind krank im Bett, haben berufstätige Mütter und Väter einen Anspruch auf Freistellung. Allerdings müssen hierfür Voraussetzungen erfüllt sein. Und nicht immer gibt es Geld vom Arbeitgeber.

Winterzeit, Erkältungszeit. Für berufstätige Eltern stellt sich da schnell die Frage: Was tun, wenn mein Kind krank daheim im Bett liegt? Darf ich dann auch zu Hause bleiben? Welche Rechte habe ich als Beschäftigter in so einem Fall – und auf was ist zu achten?

Generell gilt: Arbeitgeber müssen Beschäftigte mit einem kranken Kind bis zu fünf Tage bezahlt freigeben. Der Arbeitgeber darf keine Gegenleistung wie etwa anschließende Überstunden verlangen. Voraussetzung ist, dass ein Arzt die Erkrankung bescheinigt und es niemanden gibt, der das Kind betreuen kann.

Die Regelung gilt aber nicht, wenn Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag etwas anderes bestimmen. In jedem Fall bleibt dem Beschäftigten jedoch



ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung, der vertraglich nicht ausgeschlossen werden kann.

Attest nötig. Sind der pflegende Elternteil und das Kind gesetzlich krankenversichert, kann Kinderpflegekrankengeld beantragt werden. Voraussetzung ist auch hier, dass ein Arzt ein Attest schreibt und keiner da ist, der für die Pflege einspringen kann. Dazu darf das Kind nicht älter als zwölf sein.

Sind alle Punkte erfüllt, zahlt die Krankenkasse Geld – allerdings nur maximal 90 Prozent des Nettogehalts. Jeder Elternteil kann für jedes Kind für zehn Arbeitstage pro Jahr Krankengeld beziehen, Alleinerziehende bekommen 20 Tage gezahlt. Für die Dauer des gezahlten Krankengelds hat der Beschäftigte einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

TIPP

Freistellung beantragen

Dem Arbeitgeber ist die Arbeitsverhinderung wegen der Krankheit des Kindes unverzüglich, noch am gleichen Tag mitzuteilen. Es genügt ein formloses Schreiben. Außerdem ist ein ärztliches Attest notwendig.

KURZ & BÜNDIG

Kulturerbe Arbeiterlied

Das Singen von Arbeiterliedern ist offizielles immaterielles Kulturerbe. Die deutsche UNESCO-Kommission hat im Dezember die Aufnahme in das bundesweite Verzeichnis beschlossen. Den Antrag hatte eine Initiative von Gewerkschaftern, Historikern und Künstlern um Metaller und Liedermacher Bernd Köhler eingereicht. Die IG Metall hat den Antrag unterstützt.

Glückliche Mitglieder

In den USA sind Mitglieder einer Gewerkschaft mit ihrem Leben deutlich zufriedener als Nichtmitglieder. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie amerikanischer Forscher. Danach steigert die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft die Zufriedenheit unabhängig von Einkommen, Alter, Geschlecht oder Bildung.

Langer Atem

Zehn Wochen haben 40 Servicetechniker von GE Healthcare für tarifliche Bezahlung gestreikt. Jetzt gibt es eine Anlehnung an den Metall-Tarifvertrag von NRW. Für viele bedeutet das deutlich mehr Geld. Noch ein gutes Ergebnis: Alle Beschäftigten erhalten zusätzlich 5000 Euro. Der Arbeitgeber hatte ursprünglich versucht, Beschäftigte mit diesem Geldbetrag vom Streik fernzuhalten.



Tarifliche Bezahlung nach zehn Wochen Streik.

IG Metall schult junge Gewerkschafter international

BLICK AUF DIE WELT

Jugendliche aus Lateinamerika und Deutschland lernen gemeinsam, gründen Netzwerke und Projekte.

Sie treffen sich in Brasilien, Argentinien und Deutschland, gründen Netzwerke und setzen sich für gemeinsame Interessen ein: rund 40 junge Gewerkschafter aus Deutschland und Lateinamerika.

Drei Jahre lang absolvierten sie gemeinsam die Ausbildung »Internationales Projektmanagement« der IG Metall und des in-

ternationalen Gewerkschaftsbundes IndustriAll. Sie organisierten gemeinsame Projekte, Konferenzen, Austauschprogramme und Initiativen für gemeinsame Ausbildungsstandards. Im Sommer startet der nächste Lehrgang. Hintergründe und Projekte:

► igmetall.de → Jugend → Jugend international



Foto: Frank Rumpenhorst

DEBATTENPAPIER ZUM GEWERKSCHAFTSTAG 2015 DER IG METALL

Du bist gefragt!



Foto: Stephen Petrat



Foto: Christian von Polentz/transistfoto.de



Gute Arbeit.
Gutes Leben.
IG Metall.

Foto: Frank Rumpenhorst



Es ist das wichtigste Ereignis in der IG Metall: der Gewerkschaftstag. Im Herbst ist es wieder so weit. Vom 18. bis 24. Oktober findet in Frankfurt am Main der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag statt. Fast 500 Delegierte, die gewählten Vertreter der Mitglieder, werden über zentrale politische Fragen sowie betriebspolitische Herausforderungen diskutieren und die Leitlinien der IG Metall für die nächsten vier Jahre festlegen. Damit alle Mitglieder sich frühzeitig und ausführlich mit den entscheidenden Themen auseinandersetzen und untereinander austauschen können, hat der IG Metall-Vorstand ein Debattenpapier verfasst. Es liegt dieser metallzeitung bei und soll allen Mitgliedern die Chance geben, sich im Vorfeld des Gewerkschaftstags zu äußern.

Das Motto ist Programm: »Gute Arbeit. Gutes Leben. IG Metall.« Genau über diese Themen soll vom 18. bis 24. Oktober auf dem 23. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall in Frankfurt am Main diskutiert werden. Der Gewerkschaftstag wird auch gerne das »Parlament der Arbeit« genannt. Kein Wunder, denn er setzt sich nach dem Repräsentationsprinzip über gewählte Delegierte zusammen. Auf dem Gewerkschaftstag werden die Leitlinien der IG Metall und die politische Grundorientierung für die nächsten vier Jahre festgelegt. Die Mitglieder sollen sich frühzeitig und ausführlich mit den entscheidenden Themen des nächsten Gewerkschaftstags auseinandersetzen können. Das sieht nicht nur die Satzung der IG Metall so vor, sondern ist auch die Idee des Debattenpapiers, das dieser metallzeitung beiliegt.

Wichtige Fragen beantworten. Das Debattenpapier stellt zentrale gesellschafts-, organisations-, betriebs- und tarifpolitische Debatten und Herausforderungen vor und leitet daraus wichtige Fragestellungen ab. Es soll zur Diskussion anregen und dabei helfen, die Beratungen in den Delegiertenversammlungen zur Antragsstellung zu strukturieren. Das Debattenpapier bildet die Grundlage für die Beteiligung der Funktionäre und der antragsberechtigten Ausschüsse sowie der Mitglieder der IG Metall. Und: Es ist die Basis für drei Entscheidungen, die drei wichtigsten Themenbereiche des Gewerkschaftstags.



Foto: Thomas Bernhardt

DIE TAGESORDNUNG

Der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall findet vom 18. bis 24. Oktober 2015 in Frankfurt am Main statt.

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Konstituierung des Gewerkschaftstags
3. Bericht des Vorstands
4. Bericht des Kontrollausschusses
5. Bericht der Revision
6. Aussprache zu den Berichten
7. Beratung der Anträge zu den Tagesordnungspunkten 3 und 4 betreffend die Entlastung des Vorstandes und des Kontrollausschusses
8. Beratung und Beschlussfassung über Anträge zu den Paragraphen 18 und 21 der Satzung der IG Metall
9. Wahlen
10. Beratung und Beschlussfassung der Anträge zur Satzung der IG Metall
11. Referat der/des Ersten Vorsitzenden
12. Beratung und Beschlussfassung der weiteren Anträge
13. Abschluss des 23. Ordentlichen Gewerkschaftstags

Mitmachen. Beteiligen. Dank des Fragebogens, der ebenfalls beiliegt, und einer Onlineplattform, haben alle Mitglieder die Gelegenheit, sich an der Debatte um die zukünftige Ausrichtung der IG Metall zu beteiligen.

Wie geht's weiter? Die Meinungsbeiträge der Mitglieder und das Meinungsbild, das über die Anträge in den Verwaltungsstellen beim Vorstand eingeht, werden ausgewertet. Beides findet Berücksichtigung in den Leitanträgen des Vorstands, die im Juni dieses Jahres beschlossen werden. Sie haben den Charakter eines Aktionsprogramms. Und damit ist die Antwort jedes Einzelnen relevant für die künftige Arbeit der IG Metall. Eure Meinung zählt.

Neugierig geworden? Auf den folgenden vier Seiten stellen wir exemplarisch Themen aus dem Debattenpapier vor.

So viele Delegierte werden in den Verwaltungsstellen gewählt:

Angegeben ist jeweils die Gesamtzahl der Delegierten, in Klammern die Zahl der Frauen. Insgesamt werden 485 Delegierte gewählt. 86 davon sind Frauen.

Bezirk Nordrhein-Westfalen

119 Delegierte (18)

Bielefeld 4, Bocholt 4, Bochum-Herne 6, Detmold 3, Dortmund 4, Düsseldorf-Neuss 5, Duisburg-Dinslaken 8, Essen 3, Gelsenkirchen 2, Gütersloh-Oelde 3, Hamm-Lippstadt 3, Herford 2, Minden 2, Mülheim 2, Münster 2, Oberhausen 2, Paderborn 2, Recklinghausen 2, Rheine 2, Unna 2, Witten 2, Aachen 2, Arnsberg 2, Düren 2, Gevelsberg-Hattingen 3, Gummersbach 2, Hagen 3, Köln-Leverkusen 9, Krefeld 3, Märkischer Kreis 5, Mönchengladbach 3, Olpe 2, Olsberg 1, Remscheid-Solingen 3, Bonn-Rhein-Sieg 2, Siegen 5, Stolberg 2, Velbert 2, Wuppertal 3.

Bezirk Mitte 68 Delegierte (11)

Koblenz 2, Betzdorf 1, Darmstadt 5, Ludwigshafen-Frankenthal 2, Frankfurt am Main 3, Mittelhessen 3, Hanau-Fulda 2, Herborn 2, Kaiserslautern 2, Nordhessen 9, Bad Kreuznach 2, Mainz-Worms 1, Neustadt 3, Neuwied 2, Offenbach 2, Trier 1, Wiesbaden-Limburg 1, Homburg-Saarpfalz 3, Saarbrücken 4, Neunkirchen 2, Völklingen 6, Eisenach 2, Erfurt 2, Gera 1, Jena-Saalfeld 2, Nordhausen 1, Suhl-Sonneberg 2.

Bezirk Küste 37 Delegierte (5)

Bremen 6, Bremerhaven 1, Unterelbe 1, Emden 4, Flensburg 1, Region Hamburg 9, Kiel-Neumünster 3, Leer-Papenburg 2, Lübeck-Wismar 2, Wesermarsch 1, Oldenburg 2, Rendsburg 1, Wilhelmshaven 1, Rostock 1, Schwerin 1, Stralsund-Neubrandenburg 1.

Bezirk Niedersachsen-Sachsen-Anhalt

58 Delegierte (11)

Braunschweig 4, Celle-Lüneburg 1, Süd-Niedersachsen-Harz 4, Alfeld-Hameln-Hildesheim 4, Hannover 8, Nienburg-Stadthagen 2, Osnabrück 3, Salzgitter-Peine 7, Wolfsburg 17, Halle-Dessau 3, Magdeburg-Schönebeck 3, Halberstadt 2.

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen

33 Delegierte (8)

Berlin 7, Cottbus 1, Südbrandenburg 1, Ostbrandenburg 2, Oranienburg 1, Potsdam 1, Ludwigsfelde 1, Bautzen 2, Chemnitz 4, Dresden 3, Leipzig 3, Riesa 1, Zwickau 6.

Bezirk Bayern 79 Delegierte (16)

Amberg 3, Aschaffenburg 3, Augsburg 6, Bamberg 3, Ostoberfranken 3, Coburg 2, Erlangen 2, Fürth 2, Ingolstadt 9, Kempten 2, Landshut 6, München 9, Nürnberg 6, Regensburg 5, Rosenheim 3, Schwabach 1, Schweinfurt 5, Würzburg 3, Passau 3, Neu-Ulm/Günzburg 2, Weilheim 1.

Bezirk Baden-Württemberg 91 Delegierte (17)

Aalen 3, Bruchsal 2, Freudenstadt 3, Albstadt 3, Esslingen 3, Freiburg 2, Friedrichshafen-Oberschwaben 3, Gaggenau 5, Göppingen-Geislingen 3, Heidelberg 3, Heidenheim 3, Karlsruhe 2, Lörrach 2, Mannheim 6, Heilbronn-Neckarsulm 6, Offenburg 3, Pforzheim 2, Reutlingen-Tübingen 3, Singen 2, Schwäbisch Gmünd 2, Schwäbisch Hall 2, Stuttgart 15, Ulm 4, Villingen-Schwenningen 2, Waiblingen 2, Tauberbischofsheim 2, Ludwigsburg 3.

Mehr zum Gewerkschaftstag der IG Metall:
igm-gewerkschaftstag-2015.de

Mitglieder gewinnen

Was geht es mich an, wenn Beschäftigte nicht Mitglied der IG Metall sind?

Die IG Metall kann die Interessen der Beschäftigten nur gut vertreten, wenn sie sich durchsetzen kann. Durchsetzen kann sie sich nur, wenn sie stark ist. Und stark ist sie nur mit vielen Mitgliedern. Das gilt bei bundesweiten Tarifverhandlungen genauso wie bei betrieblichen Vereinbarungen etwa zur Arbeitszeit: Je mehr Mitglieder desto besser.

In den zurückliegenden Jahren konnte die IG Metall mehr Menschen überzeugen und als Mitglieder gewinnen. Von einer Trendwende zu sprechen ist aber verfrüht. Noch immer gibt es in zu vielen Betrieben wenig oder keine Gewerkschaftsmitglieder und keine Betriebsräte.

Mit Betriebsräten und Vertrauensleuten verbessern sich Arbeitsbedingungen erheblich. In bisher schwach oder gar nicht gewerkschaftlich organisierten Bereichen wirbt die IG Metall daher mit Kampagnen, zum Beispiel zur Leiharbeit, zu Werkverträgen oder zu »Gute Arbeit – gut in Rente«. Sie kümmert sich um die Belange neuer Berufsgruppen und neuer Branchen wie den industriellen Dienstleistungen oder den erneuerbaren Energien. Hier gelang es der IG Metall, Mitbestimmung aufzubauen, Mitglieder zu werben sowie Tarifverträge abzuschließen. Doch darauf können wir uns nicht ausruhen. Es gibt immer noch Betriebe ohne Betriebsräte. Und Beschäftigte, die gar nicht wissen, was eine Gewerk-



Foto: Christian von Polentz/transitfoto.de

schaft ihnen bietet. Nicht zu vergessen jene Arbeitgeber, die die Rechte der Arbeitnehmer im Keim ersticken.

Was wir von Dir wissen wollen:

Wie werden wir den Bedürfnissen der verschiedenen Beschäftigtengruppen gerecht?

Wie können wir Beschäftigte noch besser unterstützen, sich gewerkschaftlich zu organisieren? ■

Mehr zum Thema Mitglieder ab Seite 12 im Debattenpapier

»Die IG Metall ist stark durch ihre Mitglieder. Um verschiedene Beschäftigtengruppen für uns zu gewinnen, ist die Unterstützung der ganzen IG Metall erforderlich.«

Zukunft der Arbeit gestalten

Was geht mich Industrie 4.0 an?

Bohrer mit Köpfchen oder Anlagen, die mitdenken, – in der digitalen Arbeitswelt können Maschinen vieles, was bislang Menschen machen. Das wird die Arbeitswelt verändern. Wenn monotone, stark belastende Arbeit von Maschinen erledigt wird, bleibt mehr Zeit für attraktivere, kreative Tätigkeiten. Dem stehen Risiken gegenüber: Arbeitsplätze

können wegfallen, wenn einfache Tätigkeiten automatisiert werden. Auch qualifizierte Beschäftigte können verlieren. Die Gefahr wächst, dass sich prekäre, schlecht bezahlte, nicht abgesicherte Arbeit etwa durch Leiharbeit, Werkverträge und Crowdfunding ausbreitet. Die IG Metall ist für einen technischen und gesellschaftlichen Fortschritt, bei dem die Bedürfnisse der Menschen und gute Arbeit im Vordergrund stehen. Auch die neue Arbeitswelt muss Menschen sichere und gute Arbeit bieten.

Es ist eine zentrale Aufgabe der IG Metall, die Zukunft der Arbeit gemeinsam mit Betriebsräten, Vertrauensleuten und Beschäftigten zu gestalten.

Die IG Metall will technischen und gesell-

schaftlichen Fortschritt, bei dem die Bedürfnisse der Menschen im Vordergrund stehen. Dafür müssen die Folgen der Digitalisierung abgeschätzt und rechtliche Normen an die veränderte Arbeitswelt angepasst oder neu geschaffen werden. Auch in der neuen Arbeitswelt haben sichere Arbeitsplätze, tariflich geregeltes Entgelt und gute Arbeitsbedingungen, Mitbestimmung und qualifizierte Fachkräfte erste Priorität.

Was wir von Dir wissen wollen:

Mit welchem Ziel soll sich die IG Metall aktiv in die Arbeitswelt von morgen einmischen?

Wie siehst Du die neue Arbeitswelt – eher sorgenvoll oder optimistisch? Welche Voraussetzungen sind notwendig, damit die IG Metall die neue Arbeitswelt gestalten kann? ■

Mehr zum Thema Arbeitswelt ab Seite 4 im Debattenpapier

Foto: Christian von Polentz/transitfoto.de



Arbeitszeit **regeln**

Was gehen mich entgrenzte Arbeitszeiten an? Meine Arbeit macht mir Spaß und lässt sich nicht zwischen 9 und 17 Uhr erledigen.

Gerade weil mehr Menschen selbst bestimmen wollen, wann, wo und wie lange sie an einer Sache arbeiten, ist es wichtig, Arbeitszeit einen neuen Rahmen zu geben. Der Trend zu flexiblen Arbeitszeiten steigt. Unternehmen erwarten von Beschäftigten, ständig erreichbar zu sein, notfalls auch abends, am Wochenende oder im Urlaub. Beschäftigte kommen diesen Wünschen weit entgegen. Das Geschäft mit der Arbeitszeit ist ziemlich einseitig geworden. Arbeitszeiten werden einfach nur immer länger und weichen von tariflichen deutlich nach oben ab. Schön für den Arbeitgeber, aber was hat der

Beschäftigte davon? Ziel ist, diese Entwicklung mit den Bedürfnissen der Beschäftigten in ein gerechtes Gleichgewicht zu bringen. Im Gegenzug für ihre Flexibilität wünschen sie sich, über ihre Arbeitszeit auch dann selbst zu bestimmen, wenn es um ihre persönlichen Zeitbedürfnisse geht. Dazu braucht es eine wirksame Mitbestimmung und tarifliche Regelungen.

Was wir von Dir wissen wollen:

Wie kann Arbeitszeit betrieblich und tariflich gestaltet werden, um die Balance zwischen betrieblicher Flexibilität und persönlicher Zeitautonomie zu verbessern?

Wie können Beschäftigte zum Träger aktiver Arbeitszeitpolitik werden? ■

Mehr zum Thema Arbeitszeit- und Leistungspolitik ab **Seite 21**

Foto: Teresa Rundel



»Das Geschäft mit der Arbeitszeit ist ein ziemlich einseitiges. Arbeitszeiten werden einfach nur immer länger und weichen von tariflichen deutlich nach oben ab.«

Tarifbindung **stärken**

Was gehen mich Tarifverträge an? Bei uns gibt es doch keinen.

Tatsächlich nimmt die Zahl der Beschäftigten, für die ein Tarifvertrag gilt, auch in der Metall- und Elektroindustrie ab. Dennoch gelingt es Belegschaften immer wieder, ihren Arbeitgeber in die Tarifbindung zurückzuholen oder einen Anerkennungstarifvertrag zu erkämpfen. Allerdings nur, wenn die Mehrheit der Beschäftigten in der IG Metall organisiert ist. Wer keinen Tarifvertrag hat, muss dafür kämpfen. Während die Tarifentgelte in den letzten Jahren deutlich gestiegen sind, liegen die Durchschnittseinkommen deutlich darunter. Tarifbindung bedeutet nicht nur mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen. Sie ist auch ein Beitrag zu mehr Verteilungsgerechtigkeit. Tarifverträge sorgen dafür, dass die Beschäftigten am Wohlstandswachstum teilhaben.

Deshalb ist der Flächentarifvertrag für die IG Metall sehr wichtig. Nach dem sogenannten Pforzheimer Abkommen können Betriebe unter bestimmten Voraussetzungen davon abweichen.

Dieser Prozess hat sich bewährt und die Flächentarifbindung stabilisiert. Eine neue Herausforderung für die Tarifbindung sind die Veränderungen in der Wertschöpfungskette. Das heißt: Unternehmen gliedern Teile ihrer Produktion aus oder vergeben sie zum Beispiel an industrielle Dienstleister. Das sind Bereiche, in denen oft kein Tarifvertrag gilt. Diese Entwicklung höhlt die Tarifbindung aus und verringert den Gestaltungsbereich des Flächentarifvertrags.

Was wir von Dir wissen wollen:

Welchen Stellenwert soll die Steigerung von Tarifbindung in Unternehmen und Branchen haben und was brauchen wir, um dies vor Ort angehen zu können?

Welche Bedeutung sollen tarifliche Regelungen zu Altersteilzeit oder betrieblicher Altersvorsorge in der Zukunft haben, die originär sozialpolitische Regelungen sind? ■

Mehr zur Tarifbindung ab **Seite 23**



Foto: Thomas Range

Gute Arbeit definieren

Was gehen mich die Rückenschmerzen der anderen an?

Heute sind es die Rückenschmerzen des Kollegen, morgen sind es die eigenen. Viele Erkrankungen hängen weniger davon ab, wie gesund der Mensch lebt, sondern vielmehr davon, wie gesund er arbeitet. Angesichts zunehmender körperlicher und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz hängt die Gesundheit vieler Beschäftigter am seidenen Faden. In der Beschäftigtenbefragung der IG Metall berichteten fast 80 Prozent über zunehmende Arbeitsverdichtung. Mehr als die Hälfte der Befragten fühlt sich ständig oder häufig gehetzt oder unter Zeitdruck. Gut 20 Prozent arbeiten meist außerhalb der regulären Arbeitszeit. Um Ar-

beitsbedingungen zu verbessern und gesund zu gestalten, muss eine Präventionsbewegung von unten kommen. Beschäftigte müssen mit ihren Betriebsräten und Vertrauensleuten Arbeitsbedingungen, die sie krank machen, benennen und abstellen.

Überfällig ist auch eine Modernisierung des Arbeitsschutzrechts. Psychische Belastungen sind ein relativ junges Phänomen am Arbeitsplatz. Im Arbeitsschutzrecht fehlen verbindliche und eindeutige Vorgaben, wie Beschäftigte davor geschützt werden können. Deshalb fordert die IG Metall eine Anti-Stress-Verordnung und hat dazu einen Entwurf vorgelegt.



Foto: Christian von Polentz/transistfoto.de

Was wir von Dir wissen wollen:

Was können Betriebsräte und Vertrauensleute dazu beitragen, eine Präventionsbewegung von unten zu organisieren? Wie kann die IG Metall zum Gesundheitsschutz beitragen, ohne Menschen zu bevormunden? Was können IG Metall und betriebliche Interessenvertretungen tun, damit dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten eine höhere Priorität eingeräumt wird? ■

»Angesichts zunehmender körperlicher und psychischer Belastungen am Arbeitsplatz hängt die Gesundheit vieler Beschäftigter am seidenen Faden.«

Mehr zum Thema ab Seite 22

Bildung verbessern

Was gehen mich die Berufsschullehrer unserer Auszubildenden an?

Bildung ist der wichtigste Schlüssel für einen guten Job. Später sichern dann berufliche Qualifikationen Beschäftigungsperspektiven und ein gutes Einkommen.

Doch in Deutschland ist Bildung noch immer ein Stiefkind – das Stiefkind der Politik, aber auch der

Arbeitgeber. Schulen, Berufsschulen und Universitäten fehlen Mittel an Ecken und Enden. Stundenausfall, überfüllte Hörsäle und schlechte Prüfungsvorbereitungen gibt es überall. Die Folgen: Noch immer verlassen zu viele Jugendliche die Schule ohne Abschluss. In einigen Berufen der dualen Ausbildung und in einigen Studiengängen gibt es zu viele Abbrecher. Die Arbeitgeber

stehlen sich aus der Verantwortung. Die Zahl der ausbildenden Betriebe sinkt seit vielen Jahren.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, die Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen zu stärken und die duale Ausbildung im Betrieb zu sichern. Hochschulen müssen sich ebenfalls verändern und Studentinnen

und Studenten eine berufliche Orientierung geben. Dazu brauchen Studierende zum Beispiel einen starken Praxisbezug.

Ein Studium muss auch mit abgeschlossener Berufsausbildung ohne Abitur möglich sein. Die Studienfinanzierung muss reformiert und Weiterbildungsrechte im Betrieb gestärkt werden.

Was wir von Dir wissen wollen:

Soll berufliche Orientierung in der hochschulischen Bildung mehr berücksichtigt und die Durchlässigkeit zwischen dualer Ausbildung und Studium verbessert werden? Trotz Klagen über Fachkräftemangel sinkt die Zahl der Betriebe, die ausbilden. Wie kann diesem Trend entgegengewirkt und wie können die Unternehmen in die Pflicht genommen werden? ■

Mehr zum Thema gute Bildung ab Seite 8 im Debattenpapier

Foto: Christian von Polentz/transistfoto.de



Rentenpolitik verändern

Was geht mich die Rentenpolitik an?

Die IG Metall mischt sich mit Erfolg in die Rentenpolitik ein: Die Rente mit 63 nach 45 Versicherungsjahren ist ein erster Fortschritt nach Jahren der Rückschritte in der Rentenpolitik. Doch das reicht nicht, die Weichen stehen weiter auf Abbau.

Wenn das Rentenniveau weiter sinkt wie bisher, können immer weniger Menschen von ihrer Rente leben. Deshalb setzt sich die IG Metall dafür ein, die Rentenversicherung in den nächsten Jahren zu stärken. Das Rentenniveau darf nicht weiter sinken, sondern muss wieder den Stand von 2000 erreichen. Statt Einheitsrente für alle brauchen wir Wahlmöglichkeiten für viele.

Das Sozialsystem muss durch Versicherungsschutz und -pflicht für alle Menschen im Rahmen einer Bürgerversicherung ausgeweitet und zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert werden. Dabei wollen und müssen wir Schwerpunkte setzen. Wir werden oft einen langen Atem brauchen, denn vieles lässt sich aufgrund der politischen Kräfteverhältnisse nicht von heute auf morgen umsetzen. Aber wie die Rente mit 63 zeigt: Geduld zahlt sich am Ende aus.

Was wir von Dir wissen wollen:

Sind wir bereit, sozialpolitische Forderungen aufzustellen, auch wenn ihre Umsetzung wegen der politischen Kräfteverhältnisse nur längerfristig möglich erscheint?

Wollen wir eine Verbesserung sozialstaatlicher Leistungen, auch wenn dies mit zusätzlichen Kosten verbunden ist? Was sollen die Prioritäten sein? Wo besteht besonders dringender Handlungsbedarf? ■

Mehr zum Thema Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik auf **Seite 7**

»Damit auch die heutigen Beschäftigten einmal von ihrer Rente leben können, setzt sich die IG Metall dafür ein, die gesetzliche Rentenversicherung in den nächsten Jahren zu stärken.«



Foto: Stephen Petrat

Kampagnen anschieben

Was gehen mich die Probleme der Leiharbeiter an?

In vielen Betrieben hat sich eine Mehrklassengesellschaft etabliert. Unter dem Dach eines Unternehmens arbeiten Stammbeschäftigte und Leiharbeiter, Menschen, die bei Fremdfirmen festangestellt, und solche, die bei Fremdfirmen als Leiharbeiter im Einsatz sind. Alle machen die gleiche gute Arbeit, bekommen aber nicht das gleiche Geld. Die Arbeit am Rand breitet sich aus und gräbt dem unbefristeten Normalarbeitsverhältnis mit Einkommen, die zum Leben reichen, das Wasser ab. Die IG Metall kämpft für gleiches Geld für gleiche Arbeit und dafür, dass sich Beschäftigung am Rand nicht weiter ausbreitet. Denn auch wenn in der Eindämmung, Regulierung und Bezahlung der Leiharbeit tarifliche und betriebliche Teilerfolge gelungen sind: Nach wie vor wird sichere, unbefristete Vollzeitarbeit durch unsichere Arbeit verdrängt.

Arbeitsbedingungen verändern sich auch durch Verlagerung an industrielle Dienstleister. Sie sind meist kostengetrieben und setzen auf niedrigere Löhne und schlechtere Arbeitsbe-

dingungen. Die IG Metall hat den Anspruch, die gesamte Wertschöpfungskette der von ihr organisierten Branchen und alle Beschäftigten entlang dieser Wertschöpfungskette zu vertreten.

Was wir von Dir wissen wollen:

Sind wir bereit, Tarifverträge auf einem Niveau abzuschließen, das zwar höher als branchenüblich, aber nicht auf dem Niveau der Flächentarifverträge Metall und Elektro ist, um Tarifbin-

dung in Werkvertragsunternehmen herzustellen oder Outsourcing zu verhindern?

Wie wichtig ist ein unbefristetes Vollzeitverhältnis auch in Zukunft? Welche Forderungen haben wir an die Politik, aber auch an unsere Tarif- und Betriebspolitik, um Leiharbeit, Befristungen und andere prekäre Beschäftigungsformen einzugrenzen? ■

Mehr zum Thema ab **Seite 20** und ab **Seite 25** im Debattenpapier



Foto: Frank Rumpenhorst

DER RECHTSFALL

Produktiv auch in Teilzeit

Um den Mindestlohn umzusetzen, ersetzt ein Neheimer Unternehmen alle Teilzeitkräfte durch Vollzeitbeschäftigte. Sie seien produktiver. Nun klagt eine Beschäftigte dagegen.

Für Thomas Kircher ist die Argumentation »schlicht absurd«. Die Konsequenzen jedoch sind sehr real. Und werden jetzt vor Gericht entschieden. »Wir gehen davon aus, dass wir das Verfahren gewinnen«, sagt der Rechtssekretär der IG Metall Arnsberg. »Das Konzept des Unternehmers, Teilzeitkräfte durch Vollzeitkräfte zu ersetzen, um den Mindestlohn einzuführen, hat auch den Richter bisher nicht überzeugt.«

Im August vergangenen Jahres informierte das Neheimer Unternehmen darüber, mit der Einführung des Mindestlohns ab Januar 2015 sämtliche Teilzeitarbeitsverträge seiner Beschäftigten auf Vollzeit umzustellen. Im Dezember kamen dann Änderungskündigungen für die rund 80 Teilzeitbeschäftigten. Überwiegend traf es Frauen, die aus familiären Gründen nur Teilzeit arbeiten wollen und die bislang 6,15 Euro pro Stunde verdienten.

Das Unternehmen bot den Betroffenen jetzt einen Vertrag mit »bis zu 40 Stunden« Arbeitszeit pro Woche bei einem Stundenlohn von 8,50 Euro an. Be-

gründung des Unternehmens: Vollzeitkräfte arbeiten produktiver als Teilzeitkräfte, deshalb werde voll und ganz auf Vollzeitkräfte umgestellt.

Vorgeschobenes Argument. Mit Rechtsbeistand der IG Metall klagt nun eine Beschäftigte des Unternehmens gegen die Kündigung. Ihr Argument: In Teilzeit könne man ebenso produktiv arbeiten wie in Vollzeit – und dafür auch den Mindestlohn erhalten.

»Das Argument der besseren Produktivität ist ein vorgeschobenes«, ist sich Rechtssekretär Thomas Kircher sicher. »In Wahrheit geht es darum, Kosten zu senken.« Strategie des Unternehmens sei, künftig nur zwölf Vollzeitkräfte zu beschäftigen, womit die Arbeit allerdings nicht erledigt werden könne. Deshalb solle dazu ein jederzeit abrufbarer Pool von Beschäftigten aufgebaut werden. »Darum steht in den Verträgen eine Arbeitszeit von bis zu 40 Stunden«, sagt Kircher, »das geht nicht.« Das Urteil wird am 23. Februar erwartet. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



WISSEN

Mindestlohn

Seit dem 1. Januar gilt in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Das Gesetz beinhaltet weitreichende Verpflichtungen für Unternehmen. Zahlt ein Subunternehmer nicht den Mindestlohn, haftet das beauftragende Unternehmen drei Jahre für die Lohnforderungen. Bei Fragen rund um den Mindestlohn hilft und berät die IG Metall vor Ort.

Nathalie geht voran

ZU BESUCH BEI NATHALIE METIN

Im Schichtbetrieb ist es für Eltern nicht einfach, Familie und Beruf zu vereinbaren. Das merkte auch Nathalie Metin, als sie nach der Elternzeit in der Mikrochipproduktion Teilzeit arbeiten wollte.

Nervensäge nennt sich Nathalie Metin schon mal selbst. »Metin am Telefon, die Nervensäge«, meldete sie sich bei ihren wöchentlichen Anrufen in der Personalabteilung. Ihre Kollegin am anderen Ende der Leitung lachte. Nathalie wollte nerven, bis sie ihr Ziel erreichte: Teilzeit arbeiten im kontinuierlichen Schichtbetrieb, kurz Kontischicht.

Nathalie arbeitete bei Bosch in Reutlingen im Testzentrum für Mikrochips, als sie sich 2004 in die Elternzeit verabschiedete. Von ihrem Arbeitgeber hatte sie während der Schwangerschaft ein Babypaket bekommen. Neben rechtlichen Hinweisen enthielt es einen Antrag auf Teilzeit.

Alles kein Problem, dachte Nathalie, bis sie ein Jahr vor dem Ende ihrer Elternzeit nach einer Teilzeitstelle fragte. Die Antwort: »Wir haben momentan keine Teilzeitstelle am Standort.« Das kann doch nicht wahr sein, schoss es Nathalie durch den Kopf. »In jeder Arztpraxis mit fünf Leuten kann eine Mutter Teilzeit arbeiten, aber in einem 7000-Mann-Betrieb soll es keine Teilzeitstelle geben?«

Als der Wiedereinstieg näher rückte, rief Nathalie wöchentlich in der Personalabteilung an. Sie wollte zurück in die Produktion. Doch in Kontischicht gab es bis dahin noch nie Teilzeit. Als man sie einmal fragte, warum sie und ihr Mann, der auch bei Bosch beschäftigt ist, nicht Vollzeit und in Gegendicht arbeiten, platzte sie

heraus: »Weil ich meinen Mann dann nicht mehr sehe. Und ich sehe ihn immer noch gerne.«

Nicht aufgeben. Nathalie ist nicht der Typ, der etwas nicht zu Ende bringt. Als sie nach der Schule eine Ausbildung als Friseurin anfang, merkte sie schnell, dass der Beruf nichts für sie ist. Hin-schmeißen kam nicht infrage. Sie gab die Ausbildung nicht auf, sie gab auch diesmal nicht auf. »Ich arbeite Teilzeit. Wenn es sein muss, fege ich den Hof.« Von einer Kollegin erfuhr sie, dass es in der Kantine eine Teilzeitstelle gab. Nathalie fing nach der Elternzeit dort an, füllte Kartoffeln nach, gab Essen aus und kassierte.

Zurück in die Schicht. Im Kantineam fühlte sie sich wohl, aber ihr fehlte die Arbeit in der Produktion und die Arbeitszeiten passten nicht zu den Schichten ihres Mannes. Da sie keinen Platz in einem Ganztagskindergarten hatte, war ihr Sohn mittags alleine. Also kämpfte sie weiter um eine Teilzeitstelle in der Kontischicht.

Die Vertrauensleute, zu denen sie selbst gehörte, standen hinter ihr und ihr Mann bestärkte sie, weiterzumachen. Betriebsrat und Vertrauensleute starteten eine Kampagne und fragten die Beschäftigten unter anderem nach Teilzeitwünschen. Zu einer Podiumsdiskussion hatte der Betriebsrat den Arbeitsdirektor eingeladen. Nathalie wusste: »Das ist meine Chance. Wenn



Um Teilzeit zu arbeiten, hätte Nathalie Metin auch den Hof gefegt. Das musste sie dann aber doch nicht.

ich mit ihm reden will, dann jetzt.« Aber sie hatte butterweiche Knie. »Ich hab ja 'ne große Klappe«, sagt Nathalie, »aber vor so vielen Leuten?«

Der Betriebsrat machte ihr Mut und Nathalie trat ans Rednerpult. Sie sprach den Arbeitsdirektor und die Personalchefin an. Wieso sie in einem Unternehmen, das so familienfreundlich sein will, in der Kontischicht nicht Teilzeit arbeiten könne? Als sie in die Gesichter schaute, wusste sie: »Jetzt nehmen sie es ernst.« Plötzlich ging alles. Nathalie hatte sich bereits selbst eine Kollegin gesucht, die sich mit ihr die Schicht teilen wollte. Nun erklärte sich ein Vorgesetzter bereit, ein Pilotprojekt zu starten.

Nathalie hat den Durchbruch geschafft. Vor drei Jahren kam ihr zweiter Sohn zur Welt. Nach zwei Jahren Elternzeit kehrte sie ohne Probleme auf ihre Teilzeitstelle zurück. Sie ist flexibel, plant ihr Familienleben um ihren Schichtplan herum. In Vollzeit hätte sie das nicht geschafft.

Noch viel zu tun. Alle, die nach ihr kamen, hatten es leichter. Dank einer Betriebsvereinbarung können Eltern in Konti- und Wechselschicht nicht nur Teilzeit arbeiten, sie können auch ihre Schicht später anfangen oder früher beenden, um zu Hause die Kinder zu übergeben. Und es gibt ein Schwarzes Brett für alle, die sich eine Stelle teilen wollen. Von der neuen Betriebspolitik profitiert auch der Arbeitgeber. Die Beschäftigten sind zufriedener. Inzwischen arbeiten in Nathalies Bereich einige Kolleginnen Teilzeit. »Kollegen noch nicht«, lacht sie.

Viele kennen Nathalie als eine, die durchboxt, was sie sich in den Kopf gesetzt hat. Wer ein Problem hat, kommt zu ihr. Schon als Vertrauensfrau kümmerte sie sich. Also dachte sie: »Wenn ich die Arbeit sowieso mache, kann ich auch das Amt dazu übernehmen.« Nun ist sie Betriebsrätin und hat noch einiges vor. Sie will die Vereinbarkeit von Leben und Arbeit für sich und andere weiter verbessern. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Für die IG Metall auf Straßen und Festen

WAS MICH BESCHÄFTIGT

120 Aktive der IG Metall Emden zeigen Gesicht in ihren Dörfern und Städten und führen Gespräche an Infoständen. Wir sprachen mit Hans-Jürgen Rector.

Ihr engagiert Euch ehrenamtlich in Euren Wohnbereichen. Was macht Ihr da genau?

Hans-Jürgen Rector: Wir repräsentieren die IG Metall in der Öffentlichkeit, klären auf und diskutieren. Mit unserem Infomobil und unserer Hüpfburg kommen wir zu Volksfesten, verteilen Luftballons für die Kinder und kommen mit den Eltern ins Gespräch. Auf vielen Festen gehören wir mittlerweile fest dazu. Zudem sind wir mit Infoständen auf den Straßen und auf Messen, etwa zur Rente oder zur Leiharbeit.

Warum engagiert Ihr Euch derart in Eurer Freizeit?

Rector: Jetzt mal ehrlich, ohne zu schleimen: Wir sind einfach richtig stolz, dass wir eine so tolle, starke Gewerkschaft haben. Das kann man ruhig mal draußen zeigen. Bei uns spielt sich viel Leben in den Dörfern ab. Daher haben wir vor gut zehn Jahren beschlossen, dass wir in unseren Wohnbereichen sichtbar sein müssen. Mittlerweile haben wir 120 Akti-

ve in fünf Wohnbereichsgruppen. Den Wohnbereich Auricherland etwa, den ich leite, haben wir 2010 mit 6 Leuten gegründet. Heute sind wir 33.

Und wo kommt Ihr her?

Rector: Die meisten kommen aus den Betrieben. Viele sind wie ich Vertrauensleute und Betriebsräte bei VW in Emden. Wir haben auch viele junge Aktive und Jugendvertreter dabei.

Wie motiviert Ihr Leute zum Mitmachen? Sprecht Ihr sie an?

Rector: Nein. Sie kommen von sich aus nach Aktionen auf uns zu und fragen nach: Wann ist eure nächste Aktion? Die laden wir dann zu unseren Sitzungen ein. Dort planen wir gemeinsam unsere Aktionen. Unsere IG Metall-Verwaltungsstelle lässt uns dabei freie Hand und unterstützt uns.

Welche Aktion läuft zurzeit?

Rector: Wir helfen den Kollegen beim Windradbauer Enercon in Aurich. Eine tolle Firma. Aber sie muss auch Betriebsräte und Gewerkschaften respektieren. Gerade haben wir auf einer Kneipentour dafür Werbung gemacht. Wir hatten gute Gespräche. Viele fanden es gut, dass bei Enercon endlich was passiert. Das hätte ich vorher auch nicht gedacht. Aber wir wissen ja, dass wir für eine gute Sache unterwegs sind. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Berichte, Stimmen und Fotos:

► igmetall.de-emden.de
→ Wohnbereich



Foto: Thomas Schlünck

Hans-Jürgen Rector ist Betriebsrat bei VW Emden und auch außerhalb des Betriebs ehrenamtlich aktiv.



Ehrenamtliche Rentenberater beantworten auch nach Feierabend Fragen zur Rente.

Metaller helfen bei Rentenfragen

GUTER RAT

Die ehrenamtlichen Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung beantworten Fragen rund um die Rente, helfen Formulare auszufüllen und Anträge zu stellen.

Etwa 2600 Versichertenberater nehmen bundesweit ihre Aufgaben für die Deutsche Rentenversicherung Bund wahr. Sie sind Helfer unmittelbar in der Nachbarschaft und beantworten die Fragen der Versicherten und Rentner bei Bedarf auch nach Feierabend oder am Wochenende.

Versichertenberater sind ehrenamtlich tätige Vertrauensleute der Rentenversicherungsanstalten. Sie werden alle sechs Jahre nach den Sozialwahlen auf Vorschlag der Arbeitgeber und Gewerkschaften in ihr Amt gewählt.

Geschulte Metaller. Auch zahlreiche Metallerinnen und Metaller sind ehrenamtliche Rentenberater. Manche arbeiten noch, andere sind bereits selbst in Rente. Sie beraten Versicherte kostenfrei und werden von der Rentenversicherung regelmäßig sozialrechtlich geschult.

Sie haben die Aufgabe, in Fragen der gesetzlichen Rentenversicherung Auskunft zu erteilen und sind Versicherten oder Hinterbliebenen bei der Antragstellung oder sonstigem Schriftverkehr mit der Rentenversiche-



Illustration: Leonardo Pellegrino

...ung behilflich. Sie unterstützen Versicherte dabei, notwendige oder fehlende Unterlagen zu beschaffen.

Für eine spätere Antragstellung ist es ratsam, regelmäßig, spätestens aber alle zehn Jahre, eine Kontenklärung zu machen. Der Grund: Behörden und Arbeitgeber müssen Unterlagen nur eine bestimmte Zeit aufbewahren. Wer sich zu spät kümmert, hat mehr Arbeit, Belege zu besorgen.

Die Versichertenberater prüfen Rentenbescheide und legen gegebenenfalls für Versicherte Widerspruch ein. Wie die hauptamtlichen Stellen sind ehrenamtliche Beraterinnen und Berater befugt, Leistungsanträge fristwahrend entgegenzunehmen.

Antworten gibt es auch bei Fragen zur Rehabilitation oder zur neuen Rente nach 45 Versicherungsjahren, zur Mütterrente oder zur neuen Erwerbsminderungsrente.

Bei ihrer Arbeit unterliegen die ehrenamtlichen Helfer dem Sozialgeheimnis, der Schweigepflicht und dem Datenschutz.

Beratung vor Ort. Gerade wer in ländlichen Regionen lebt, eine schlechte Nahverkehrsverbindung hat oder nicht mobil ist, profitiert von dem ehrenamtlichen Service in Wohnortnähe. Und wenn Ratsuchende ihre Wohnung aus gesundheitlichen Gründen nicht verlassen können, beantworten Rentenberater Fragen sogar bei ihnen zu Hause. Auch viele IG Metall-Verwaltungsstellen bieten regelmäßig Rentenberatungen an, bei denen sich Mitglieder von den ehrenamtlichen Beratern helfen lassen können. Termine geben Verwaltungsstellen über ihrer Lokalseite in der metallzeitung sowie auf ihrer Internetseite bekannt. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Versichertenberater in Wohnortnähe über Postleitzahlensuche finden und Termin vereinbaren:

- ▶ deutsche-rentenversicherung-bund.de
 - Services → Kontakt & Beratung → Beratung
 - Beratung vor Ort

Vier Fragen an Metaller und Rentenberater Hans-Peter Schoppmann



Hans-Peter Schoppmann berät in der IG Metall Gummersbach.

Wie viele Menschen hast Du zuletzt bei der IG Metall Gummersbach beraten?

Hans-Peter Schoppmann: 2014 habe ich bei 152 Rentenansprüchen und 93 Kontenklärungen geholfen.

Was waren die häufigsten Fragen in der Beratung?

Schoppmann: Allgemeine

Fragen zu den Altersrenten und zum Versicherungsverlauf. Durch die Rentenreform im Juli 2014 stieg der Beratungsbedarf bei den Kolleginnen und Kollegen. Fragen gab es vor allem zur Mütterrente und zur Rente nach 45 Beitragsjahren. Und viele wollten wissen, wie sich ihre Erwerbsminderungsrente jetzt berechnet.

Du hilfst Versicherten auch bei der Antragstellung oder sonstigem Schriftverkehr?

Schoppmann: Ja. Etwa, wenn Zeiten im Rentenkonto fehlen, dann müssen bestimmte

Formulare ausgefüllt werden. Diese bearbeite ich für die Versicherten direkt am Computer. Zudem darf ich Kopien von Dokumenten und Urkunden der Versicherten amtlich beglaubigen. Sie müssen Anträgen immer beigelegt werden.

Wie lange dauert eine Beratung im Durchschnitt?

Schoppmann: Fragen zu Altersrenten lassen sich meist schnell beantworten. Einen Versicherungsverlauf zu prüfen, kann je nach Erwerbsbiografie bis zu drei Stunden dauern. ■

KURZ & BÜNDIG

Tickets für die Autostadt

Die Servicegesellschaft der IG Metall hat ein neues Freizeitziel im Angebot: die Autostadt in Wolfsburg. Ob für Kinder, Jugendliche oder Erwachsene – die Autostadt bietet für jedes Alter viele Freizeitangebote. Eine 28 Hektar große Park- und Lagunenlandschaft sowie eine außergewöhnliche Architektur bilden den Rahmen für die zahlreichen und vielfältigen Attraktionen.

IG Metall-Mitglieder erhalten über die Servicegesellschaft auf alle Eintrittskarten in die Autostadt und auf alle vorab buchbaren Leistungen zehn Prozent Rabatt. Mehr Informationen zum neuen Ausflugsziel gibt es unter:

- ▶ igmservice.de
 - Freizeit

Kindergeldtermine 2015

Die Bundesagentur für Arbeit hat das Auszahlungsverfahren für Kindergeld und Kinderzuschlag ab Januar 2015 geändert. Bisher waren der geplante Überweisungstag und der Tag des Geldeingangs auf dem Konto nicht immer identisch. Künftig soll der Überweisungstag auch der Tag sein, an dem das Kindergeld auf dem Konto gutgeschrieben wird. Der Zahlungszeitpunkt richtet sich nach der letzten Ziffer der Kindergeldnummer. Empfänger können sich den Überweisungsplan im Internet ansehen oder ihre persönlichen Zahlungstermine telefonisch unter der kostenfreien Rufnummer 0800 455 55 33 abfragen.

- ▶ arbeitsagentur.de
 - Bürgerinnen und Bürger
 - Familie und Kinder
 - Kindergeld und Kinderzuschlag



Foto: Ingo Wagner/dpa/Picture-Alliance

Gute Aufgaben für Azubis erstellen

BERUF UND KARRIERE

Sie sorgen für praxisnahe und faire Ausbildungsprüfungen: Hunderte qualifizierte Beschäftigte erstellen Prüfungsaufgaben für Auszubildende, mit Arbeitgebervertretern und Berufsschullehrern. Jetzt beruft die IG Metall neue Aufgabenersteller in 130 technischen Berufen.

Die deutsche duale Berufsausbildung gilt weltweit als Vorbild, weil sie Auszubildende praxisnah auf die Arbeit im Betrieb vorbereitet. Das liegt vor allem daran, dass Experten aus den Betrieben die Ausbildungsinhalte gestalten. Das gilt auch für die Prüfungen: Auch hier sorgen ehrenamtliche Aufgabenersteller aus den Betrieben dafür, dass die Prüfungsaufgaben nahe an der realen Arbeit in den Betrieben und fair für die Azubis sind.

Für diese wichtige Aufgabe beruft die IG Metall qualifizierte Beschäftigte. Sie erstellen bundeseinheitliche Prüfungsaufgaben für Azubis, gemeinsam mit Vertretern der Arbeitgeberseite und der Be-

rufsschulen. Dazu treffen sie sich zwei- bis dreimal im Jahr an zentraler Stelle, in den gewerblich-technischen Berufen etwa ist das die Prüfungs- und Lehrmittelentwicklungsstelle (PAL) in Stuttgart.

Derzeit gibt es rund 200 von der IG Metall entsendete Prüfungsaufgabenersteller, sowohl in den gewerblich-technischen als auch in den kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufen. Nächstes Jahr steht die Neuberufung der Aufgabenersteller in rund 130 gewerblich-technischen Berufen an. Noch sind viele Posten unbesetzt.

Nutzen für alle. Die Aufgabenersteller leisten wichtige Arbeit, für

das Ausbildungssystem insgesamt, für die Azubis, für ihren Betrieb – und für sich selbst. Sie bringen sich ständig fachlich auf den neuesten Stand und gewinnen Einblick in die Arbeit und Ausbildung in vielen anderen Betrieben.

»Das ist eine Win-win-Geschichte«, sagt Manfred Walzebug, Ausbilder beim Flugzeugteilerlieferer Premium Aerotec in Augsburg und Aufgabenersteller für Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik. »Ich koppele die erweiterte Erfahrung von der PAL zurück in den Betrieb. So können wir unsere Azubis viel besser vorbereiten, auf die Arbeit bei uns und in anderen Betrieben.«

Aufgabenersteller werden. Zunächst muss man Ausbildungsprüfer bei der regionalen Industrie- und Handelskammer oder Handwerkskammer sein. Voraussetzung sind eine abgeschlossene Ausbildung und Berufserfahrung. Ihr solltet die Ausbildungsinhalte Eures Berufs kennen. Eure Gewerkschaft schlägt Euch für den regionalen Prüfungsausschuss vor – und dann bei der zentralen Stelle für die Aufgabenerstellung, etwa der PAL.

Dort entwerft Ihr dann theoretische und praktische Prüfungsaufgaben, wie den Aufbau einer Anlage oder einen Verkaufsprozess, und testet sie. Die Erstellung einer kompletten Prüfungsaufgabe dauert etwa zwei Jahre. Für die zwei bis drei Termine im Jahr muss Euch Euer Arbeitgeber freistellen.

Die IG Metall betreut ihre Prüfer und Aufgabenersteller. Es gibt ein Prüfernetzwerk, ein Beratergremium mit betrieblichen Experten und spezielle Seminare. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Hintergründe im Bildungsportal:

▶ wap.igmetall.de → Prüfer
→ Aufgabenersteller

Willst Du Prüfer oder Aufgabenersteller werden? Schreibe an:

▶ pruefen@igmetall.de

Bildung bei der IG Metall

BESSER MIT BILDUNG

Die IG Metall bietet Hunderte Seminare an, etwa zu Recht, Wirtschaft, Arbeitsschutz oder Tarif- und Gesellschaftspolitik. Ziel ist, Wissen und Kompetenz zu vermitteln, um in Betrieb und Gesellschaft mitgestalten zu können.

Rund 80 000 IG Metall-Mitglieder nehmen jedes Jahr an Schulungen der IG Metall teil. Damit ist sie der größte Anbieter für politische Erwachsenenbildung in Deutschland. In ihren sieben Bildungszentren bietet die IG Metall jedes Jahr rund 1200 Seminare von in der Regel drei bis fünf Tagen Länge an. 16 000 Lernende nehmen jährlich daran teil. Der weitaus größere Teil der Schulungen läuft jedoch regional, auch als Tagesseminar oder Wochenendschulung.

Zentrales Ziel der Bildungsarbeit der IG Metall ist es, Arbeitnehmer in die Lage zu versetzen, kompetent und selbstbewusst im Betrieb und in der Gesellschaft mitzubestimmen und zu gestalten. Daher liegt ein Schwerpunkt auf der Vermittlung von Kompetenzen für Interessenvertreter im Betrieb, wie Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Schwerbehindertenvertretungen sowie Aufsichtsräte.

Die IG Metall ist mit Abstand der größte Bildungsanbieter für betriebliche Interessenvertreter. Anders als die private Konkurrenz leistet sie auch nach dem Seminar kompetente Beratung und Unterstützung durch über 650 hauptamtliche Betriebsbetreuer, die permanent im Kontakt mit den Akteuren im Betrieb stehen.

Die IG Metall bietet jedoch auch zahlreiche Seminare für interessierte, engagierte und aktive IG Metall-Mitglieder ohne gesetzliches Mandat im Betrieb an, insbesondere für Vertrauensleute und andere ehrenamtlich Aktive.

In den Seminaren geht es vor allem um Arbeitsrecht, Tarifpolitik, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Wirtschafts- und Sozial-

politik sowie Gesellschaftspolitik. Außerdem sind verschiedene sozialmethodische Schulungen im Angebot, etwa zu Rhetorik, Öffentlichkeitsarbeit und zur Organisation der Arbeit im Team. Auch zur Gewinnung neuer Mitglieder gibt es spezielle Seminare.

Wege zum Seminar. Für Mandatsträger wie Betriebsräte oder Jugendvertreter sind die in den Seminaren vermittelten Kompetenzen notwendig für ihre Arbeit. Deshalb muss sie der Arbeitgeber laut Gesetz für die Bildungsmaßnahmen freistellen und die Kosten übernehmen. Daher tummeln sich auf diesem Markt auch viele private Bildungsanbieter.

Bei Beschäftigten ohne gesetzliches Mandat sieht das anders aus. Sie müssen die Kosten für politische Bildung in der Regel selbst tragen und sich dafür frei-

nehmen – etwa indem sie Bildungsurlaub beantragen (siehe Meldung rechts oben).

Die IG Metall jedoch schult ihre engagierten und aktiven Mitglieder kostenlos und unterstützt sie zudem bei der Durchsetzung ihrer Freistellung. ■

Dirk.Erb@igmetall.dede

Die Anmeldung zu Seminaren läuft über die IG Metall vor Ort.

► igmetall.de/vor-ort

Hier findet Ihr das Bildungsprogramm der IG Metall:

► igmetall.de

→ IG Metall

→ Bildung und Seminare

Oder per Smartphone mit diesem QR-Code:



Bildung bei der IG Metall – vielfältig und handfest

Fotos: Juergen Acker/jarts-fotodesign (2), Stephen Petrat, Thomas Range

KURZ & BÜNDIG

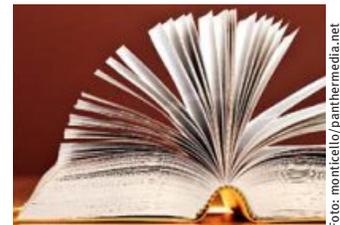


Foto: monticello/panthermedia.net

Lernen ist wichtig. In zwölf Bundesländern gibt es dafür Extraurlaub.

Extra Urlaub für Bildung

Wer sich bilden will, kann dazu in 12 von 16 Bundesländern extra Bildungsurlaub beantragen. In der Regel erlauben die Bildungsurlaub- oder -freistellungsgesetze eine Woche im Jahr oder zwei Wochen in zwei Jahren. Der Kurs muss im jeweiligen Bundesland anerkannt sein. Der Arbeitgeber kann einen Mindestnutzen verlangen. Hintergründe und Schulungen:

► bildungsurlaub.de

Weiterbildung checken

Die richtige Weiterbildung finden, beantragen und finanzieren: Dabei hilft die »Checkliste Weiterbildung« des Bundesinstituts für Berufsbildung. Dort können Interessierte online über Leitfragen ihren Fortbildungsberuf, Fördergelder und ihre Kursform finden. Mit rechtlichen Infos, Glossar und weiterführenden Links.

► bibb.de/checkliste

Prämie für die Bildung

Wer arbeitet, aber wenig verdient, kann eine Bildungsprämie von bis zu 500 Euro für seine Weiterbildung vom Staat bekommen. Das Jahreseinkommen darf dazu 20 000 Euro brutto bei Singles oder 40 000 Euro bei Verheirateten nicht überschreiten. Zudem darf der Kurs nicht mehr als 1000 Euro kosten. Check und Antrag:

► bildungspraemie.info

NÄRRISCHE ZEITEN

ICH HAB' JA
SELBER NICHTS!
GAR NICHTS!

Kostüm und Perücke
sind für die Tarifrunde okay
und Sie spielen gut, aber
glaubwürdig ist es
nicht, Chef!



POLO

Karikatur: André Poloczek

5

AUSBILDUNGSBERUFE

Die Bilder geben Hinweise auf Ausbildungsberufe. Gesucht werden deren offizielle Bezeichnungen, mal in der männlichen, mal in der weiblichen Form.

Rätsel

1



F L G E A T E
L K T R N I R

2



Z -
M H T R I E

3



I - Y T E K A F A

4



U R T -
 D
 I E L M C R

5



E K O -
 N A E M T R

LÖSUNGSWORT

EINSENDEN AN:

Bitte das Lösungswort bis zum **24. Februar** unter Angabe von Vor-, Nachname und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de

DIE PREISE IM FEBRUAR:

- 1. Preis: eine IG Metall-Reisetasche
- 2. Preis: ein Kaffeethermobecher
- 3. Preis: ein Buch »Englisch lernen mit Conni«