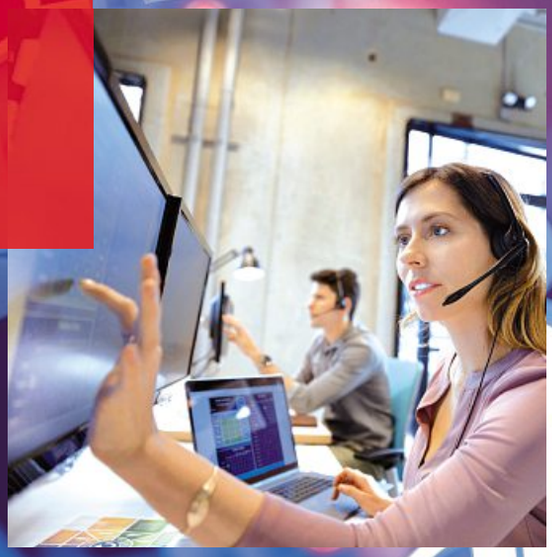
metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 70 | Juni 2018 | D 4713

ARBEITSMARKT: FÜNF REZEPTE AUF DEM PRÜFSTAND



Sozialpolitik Was die IG Metall von der Rentenkommission erwartet → Seite 10

John Deere Leiharbeiter bekommen vom ersten Tag an den Metalltarif → Seite 16

Herzlich willkommen! Hier findest Du wichtige Infos rund um die IG Metall → Seite 28

›INHALT

4 **Freizeit** Urlaub machen, wo früher malocht wurde. In Duisburg lädt ein altes Hüttenwerk zum Entspannen ein.

6 **Umwelt** Klimapolitik darf nicht einseitig zulasten der Beschäftigten gehen, fordert Jörg Hofmann auf dem Katholikentag.

7 **Rechtsfall** Für die Durchführung der Betriebsratswahl muss der Arbeitgeber die Adressen der Beschäftigten herausrücken.

8 **Mitgliedschaft** Die IG Metall zieht immer mehr Menschen an. Warum das für alle wichtig ist und was jeder dafür tun kann.

10 **Rente** Eine neue Regierungskommission soll die Rente zukunftsfest machen. Was die IG Metall jetzt fordert.

Warum das bedingungslose Grundeinkommen ein vergiftetes Geschenk ist

TITEL 12

Der Arbeitsmarkt ist bereits heute tief gespalten. Die technischen Veränderungen könnten das noch beschleunigen. Es gibt Ideen, Gesetze und Gesetzentwürfe, die Chancen verbessern und Spaltung verhindern sollen. Was sie taugen und was die IG Metall vorschlägt.

16 **Leiharbeit** Ein Arbeitgeber verweigert Branchenzuschläge. IG Metall und Leihbeschäftigte lassen sich das nicht bieten.

17 **Mitbestimmung** Jeder Betriebsrat bildet sich fort. Denise Jusic will es aber ganz genau wissen: Sie studiert Wirtschaftsrecht.

18 **Porträt** David Lüdtke, Betriebsrat, über den Wert der Solidarität und warum sie gerade für die junge Generation wichtig ist.

19 **Bildung** Die Akademie der Arbeit wird zum House of Labour und will Arbeitnehmerperspektiven in die Wissenschaft einbringen.

20 **Verkehr** Staufrei zur Arbeit, das klappt in Ballungsräumen schon lange nicht mehr. Neue Verkehrskonzepte müssen her.

22 **Datenschutz** Wie die IG Metall mit personenbezogenen Daten ihrer Mitglieder verfährt.

24 **Ratgeber** Worauf Beschäftigte während der Fußballweltmeisterschaft im Betrieb achten sollten.

25 **Reisen** Mitglieder können mit der IG Metall-Servicegesellschaft günstiger Urlaub machen.

26 **Berufsporträt** Frank Schüngel ist seit 25 Jahren Orgelbauer und immer noch mit Leidenschaft dabei.

27 **Digitales Lernen** Die neue VHS-Cloud vernetzt Metallerinnen und Metaller im ganzen Bundesgebiet.

28 **Aus den Bezirken**

30 **Lokales/Karikatur**

31 **Rätsel/Impressum**

Titelfotos: Vertigo3d/iStockphoto.com (Hintergrund), Hero Images/Fronline, Paul Bradbury/Caia Image/Fronline, Daniel Ingold/Westend61/Fronline

Foto: DimitrovoPhotography/iStockphoto.com

Kassenbeiträge Die Bundesregierung sorgt für etwas mehr Gerechtigkeit. Doch es bleibt eine Schattenseite. → Seite 11

Foto: Stephen Petrat

Solidarität David Lüdtke kann dem alten Wort viel abgewinnen. Er glaubt, dass sie für die junge Generation immer wichtiger wird. → Seite 18

›LESERBRIEFE

Gefährdete Demokratie

metallzeitung 5/2018
»Sozialer Arbeitsmarkt«

Es fehlt an sozialer Sicherheit und langfristigen Perspektiven – vor allem für junge Familien. Die Folgen sind eine sinkende Geburtenrate und ein gefährlicher Vertrauensverlust in etablierte Parteien. Nach dem Motto »Geiz ist geil« wird das seit Ludwig Erhard bestehende Modell der sozialen Marktwirtschaft mit der Abrissbirne plattgemacht. Eine Gefahr für den sozialen Frieden und letztendlich für die Demokratie. Um ein Stück Gerechtigkeit zurückzugewinnen, ist die Rücknahme einiger Auswüchse bei der Leiharbeit ein fundamentaler Faktor: Leiharbeit soll eine Ausnahmesituation sein, um einen Engpass zu überbrücken. Wer sich dessen bedient muss das honorieren, statt sich dauerhaft zu bereichern. Es muss gelten: gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Heinrich Ill, Mannheim

Zu einfach

Metallzeitung 4/2018
»Fair handeln statt abschotten«

Globalisierung führt zur Umverteilung von unten nach oben, zur Privatisierung der Gewinne, zur Abhängung von Regionen, wachsendem Leistungsdruck, Zukunftsangst und Umweltzerstörung. Faire Arbeitsbedingungen und Umweltschutz müssen vor Billigkonkurrenz geschützt (englisch: protect) werden. Das gilt etwa auch für die Wirtschaft Afrikas, die durch die EU-Handelsabkommen (EPAs) zerstört wird.

Uwe Schnabel, Coswig

Wer hier einfach die Populisten beschimpft, macht es sich zu einfach. Das wesentliche Problem ist doch, dass der globalisierte Handel auf eine politisch-gesellschaftlich absolut nicht globalisierte Welt trifft. Während die Waren ohne Probleme von jedem Land ins andere kommen, gilt das nicht für die Menschen. Das heißt, wenn ihre Fabrik in ein anderes Land umzieht, können sie nicht ohne weiteres hinterherziehen. Das gleiche gilt für allerlei Standards.

Andreas, per E-Mail

›GEWONNEN

Mai-Rätsel

Lösungswort: »Equal-Pay«
1. Preis: Katrin Fahlbusch, Kassel
2. Preis: Ömer Agirman, Lüdenscheid
3. Preis: Alexander Wiesing, Stuttgart

›REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:

16. Mai 2018

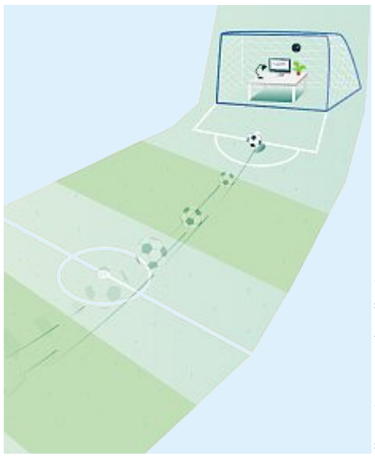


Illustration: Leonardo Pellegrino

Weltmeisterschaft Im Betrieb Fußball schauen? Ist das erlaubt? Und, wenn ja: Was gilt es zu beachten? → Seite 24

Foto: stefankiefer.com

Orgelbauer/-in Sie müssen handwerklich geschickt und musikalisch sein. Eine spannende Mischung, die den Beruf ausmacht. → Seite 26

›FRAGE & ANTWORT

Oft lese ich: Gleiche Arbeit für gleiches Geld. Warum gibt es dann eine Lohndeckelung bei 90 Prozent?
Leiharbeiter

Antwort: Es gibt keine Lohndeckelung bei 90 Prozent mehr. Leiharbeiter in den Industriebranchen der IG Metall verdienen nach 15 Monaten genauso viel, wie Stammbeschäftigte. Das sichern unsere Tarifverträge zur Leiharbeit mit höheren Branchenzuschlägen, die wir letztes Jahr neu abgeschlossen haben. Es ist lediglich geregelt, dass Leiharbeiter nicht mehr verdienen als vergleichbare Stammbeschäftigte.

Der Vorteil der Tarifverträge gegenüber dem Gesetz: Leiharbeiter erhalten laut Tarifvertrag bereits nach 6 Wochen Einsatz Branchenzuschläge, die mit Dauer des Einsatzes ansteigen. Laut Gesetz gibt es gleichen Lohn für gleiche Arbeit frühestens nach neun Monaten. Durch die Tarifverträge haben Leiharbeiter in den ersten 9 Monaten je nach Eingruppierung 3000 bis 7000 Euro mehr.

Foto: Jens Braune

Sichere und faire Arbeit – auch für Beschäftigte in Leiharbeit: Dafür setzt sich die IG Metall ein.

›EDITORIAL

Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Sozialstaat statt Grundeinkommen

Transformation Die Idee eines Grundeinkommens hat viele Anhänger. Doch was verlockend klingt, ist weder sozial noch vernünftig.

Es klingt wie ein Traum: Nie wieder arbeiten müssen und trotzdem sind alle Bedürfnisse gedeckt. Da ist es kein Wunder, dass Ideen eines bedingungslosen Grundeinkommens (BGE) Hochkonjunktur haben. Ebenso unterschiedlich wie die Konzepte ist auch die Schar der Unterstützer. Sie reicht von ganz links bis zu Vorstandsvorsitzenden großer Konzerne. Sehen die einen darin eine Möglichkeit, allen Menschen ein menschenwürdiges Leben zu bieten, wollen andere wie Siemens-Chef Kaeser damit negative Folgen der Digitalisierung – die Rationalisierungsopfer – der Gesellschaft aufbürden und sich aus der Verantwortung flüchten.

Nicht nur deshalb ist klar: der vermeintliche Traum führt in die Irre. Die Menschen wollen nicht alimentiert werden. Sie wollen Teilhabe in dieser Gesellschaft. Und hier ist und bleibt der zentrale Platzanweiser der Anspruch auf gute Arbeit für ein gutes Leben. Jeder muss mit seiner Arbeitsleistung sein Leben finanzieren können. Und hier – nicht in abstrakten Debatten – sind die Unternehmen in der Pflicht: Mehr Investitionen in Weiterbildung und Qualifizierung sowie ein klares Bekenntnis zur Ausbildung sind zentral, um alle sicher durch die Transformation zu führen. Auch die Politik ist hier ganz konkret gefragt: Wir brauchen Reformen in der Arbeitsmarktpolitik, die den Beschäftigten mehr Sicherheit und Förderung geben, anstatt sie mit der Abwärtsspirale der Hartz-IV-Gesetzgebung zu bedrohen. Wir brauchen mehr Mitbestimmung, etwa in der Weiterbildung und eine Stärkung der Tarifbindung.

Sozialstaat 4.0 Wir als IG Metall wollen echte Perspektiven schaffen. Dazu brauchen wir einen Sozialstaat, der die anstehende Megaaufgabe der Transformation bewältigen kann. Mit sozialer Sicherheit für alle, gerechter Teilhabe an guter Erwerbsarbeit und mehr Selbstbestimmung. Dieser Sozialstaat 4.0 ist weder Traum noch Utopie – es liegt an uns, ihn zu erkämpfen.

Sich dort erholen, wo früher noch schwer malocht wurde

Erholungsparks gibt es viele in Deutschland. Doch keiner ist wie der Landschaftspark Duisburg-Nord. Denn mehr als 80 Jahre lang ging es hier nicht um Erholung, sondern um Maloche: Im Zentrum der 180 Hektar großen Grünfläche steht das stillgelegte Thyssen-Hochofenwerk Duisburg-Meiderich. Von 1901 bis 1985 wurde hier Roheisen für die Stahlindustrie produziert.

Heute können Besucher das stillgelegte Hüttenwerk als lebendiges Industriedenkmal erleben. Mit seinen drei in Reihe stehenden Hochöfen, den Bunkeranlagen, Schrägaufzügen und Gießhallen vermittelt der Landschaftspark Duisburg-Nord das traditionelle Bild einer Hochofenanlage der Jahrhundertwende.

Doch der Landschaftspark ist kein traditionelles Freilichtmuseum. Es gibt keine feste Route. Vielmehr sind die Besucher eingeladen, ihrer Neugier zu folgen und den Park auf eigene Faust zu erkunden.

Tauchen Zu entdecken gibt es einiges. Neben den Freunden alter Industriearchitektur kommen auch die Anhänger des Outdoorsports auf ihre Kosten: Sie werden im Klettergarten oder beim Hochseilparcours Spaß haben. Taucher können im 1920 erbauten ehemaligen Gasometer 13 Meter bis zum Grund schweben und eine einzigartige Unterwasserlandschaft erkunden. Das alte Hüttenwerk und seine Umgebung sind in jedem Fall einen Sommerausflug wert.

Ihr habt schon Pläne für die schönsten Wochen im Jahr? Egal ob Südsee, Bodensee oder Badesee um die Ecke: Lasst uns an Euren schönsten Urlaubserlebnissen teilhaben! Macht ein Foto, das Euch als Metallerinnen und Metaller zeigt, und schickt es an: Redaktion metallzeitung, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main. Die schönsten Fotos werden in der nächsten Ausgabe veröffentlicht.

Artur.Siemens@igmetall.de

Foto: Jochen Tack/Stiftung Zollverein

Cartoon: Stephan Rürup

720 000

Ja, mir san mit'm E-Radl da

E-Bikes, Deutsch: Elektrofahrräder, erfreuen sich bei Senioren, Pendlern und anderen Radlern wachsender Beliebtheit. 720 000 wurden nach Angaben des Zweirad-Industrie-Verbands 2017 in Deutschland verkauft. 2013 waren es erst 410 000. Zweiräder sind überhaupt im Kommen. Insgesamt gaben die Bundesbürger 2017 die stolze Summe von fast 2,7 Milliarden Euro für neue Räder aus. Statistisch gesehen ist bald jeder, der den Windeln entwachsen ist, mit einem Fahrrad ausgestattet. Insgesamt gibt es 73,5 Millionen im Land, davon rund 3,5 Millionen E-Bikes.

Tarif erkämpft

Die Beschäftigten des Getriebebauers Fertigungstechnik Nord in Gadebusch haben sich die Tarifbindung erstritten. Während die westdeutschen Standorte bereits an den Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie gebunden waren, wurden die Kollegen in Mecklenburg-Vorpommern bisher mit einem undurchsichtigen Prämiensystem abgespeist. Nun tritt die Fertigungstechnik Nord am Standort Gadebusch dem Arbeitgeberverband Nordmetall bei. Somit gilt auch für die Beschäftigten dort demnächst der Tarifvertrag.

Lasten beim Klimaschutz gerecht verteilen

Jörg Hofmann diskutiert auf dem Katholikentag zur Zukunft der Klimapolitik in Deutschland

Klimaschutz und sichere Arbeitsplätze dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Vielmehr geht es darum, die Lasten der ökologischen Modernisierung fair zu verteilen. Darauf hat Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, auf dem Katholikentag in Münster hingewiesen. »Wir haben nur einen Planeten. Umso wichtiger ist es, so zu wirtschaften, dass auch die nachfolgenden Generationen gut leben können – in einer intakten Umwelt, mit hoher Lebensqualität, einem sicheren Auskommen und guten Arbeitsplätzen«, sagte Jörg Hofmann bei einem Podiumsgespräch. »Nur wenn der Klimaschutz gesellschaftlich akzeptiert wird, kann er erfolgreich sein.« Beim diesjährigen Katholikentag trafen sich mehr als 50 000 Teilnehmer aus dem ganzen Bundesgebiet in Münster, um in verschiedenen Veranstaltungen und Foren über Themen aus Kirche und Gesellschaft zu diskutieren. Der Katholikentag stand in diesem Jahr unter dem Leitwort »Suche Frieden«.

Foto: 101. Deutscher Katholikentag Münster 2018 e. V.

»Suche Frieden« lautete das Motto des diesjährigen Katholikentags.

247

Marx Weltspitze

Das berühmteste Werk von Karl Marx und Friedrich Engels, das »Kommunistische Manifest« von 1848, steht mit weit mehr als 500 Millionen Exemplaren unangefochten auf Platz eins der Weltwirtschaftsliteratur. Es existiert in 59 Sprachen und Dialekten und 247 internationalen Ausgaben. Trier feiert zurzeit seinen berühmten Sohn, der am 5. Mai vor 200 Jahren geboren wurde.

Mehrere Erden

Fünf Erden bräuchte die Menschheit laut Umweltforscher Ernst Ulrich von Weizsäcker vom Club of Rome, wenn alle Menschen so viel konsumieren und damit so viel Natur und Rohstoffe verbrauchen würden wie die US-Amerikaner. Wenn alle auf dem gleichen Niveau konsumieren würden wie wir Deutschen, wären 2,6 Erden nötig.

2,6

3 Fragen an Simon Benemann

»we help« Seit 2015 werden bei Thyssen-Krupp 150 Geflüchtete ausgebildet. Die Initiative ist ein großer Erfolg.

Als Konzernjugendvertretung habt Ihr die »we help«-Initiative von Thyssen-Krupp von Anfang an unterstützt? Wieso?
Simon Benemann: Uns war es super wichtig, Geflüchtete willkommen zu heißen. Ihnen, so gut es geht, zu helfen, sich zu integrieren, sich hier, bei uns, eine Zukunft aufzubauen. Eine Ausbildung ist dafür der beste Anfang. Außerdem musste niemand befürchten, dass die Geflüchteten anderen jungen Leuten die Ausbildungsplätze wegnehmen, weil die 150 Ausbildungsplätze, von denen schon 110 besetzt sind, zusätzliche Plätze sind, sie kommen »on top«.

Ihr habt später an zehn Standorten Azubis mit Fluchthintergrund befragt. Was war das wichtigste Ergebnis Eurer Befragung?
Benemann: Dass Sprachbarrieren der Hauptknackpunkt sind. Über Sprache geht alles. Deshalb brauchen wir mehr Sprachkurse für Azubis mit Fluchthintergrund. Das haben wir der Task Force von »we help« mitgeteilt; sie arbeitet jetzt mit Hochdruck daran, mehr Lernangebote bereitzustellen.

Was sagst Du Jugendvertretern, die ebenfalls Geflüchteten helfen wollen?
Benemann: Habt keine Berührungsängste! Sprecht die Geflüchteten an, fragt sie, wie es ihnen geht und ob Ihr ihnen helfen könnt.

Foto: Privat

Simon Benemann, Vorsitzender der Konzernjugendvertretung von Thyssen-Krupp.

Foto: AUDI AG

Recht auf Briefwahl bei der Betriebsratswahl

Arbeitgeber muss Daten zur **Betriebsratswahl** rausrücken

Wahlvorstand wehrte sich erfolgreich

Arbeitgeber dürfen die Wahl eines Betriebsrats nicht behindern. Sie müssen dem Wahlvorstand die erforderlichen Daten zur Verfügung stellen. Dazu gehören auch die Adressen der Beschäftigten, die nicht zur Wahl kommen können – zum Beispiel bei Elternzeit, Heimarbeit oder längerer Krankheit – und denen daher die Briefwahl ermöglicht werden muss.

Genau das wollte die Geschäftsführung beim Elektrotechnikhersteller Bachmann in Gumpelstadt (Thüringen) verweigern. »Man wollte uns die Adressen nicht geben, angeblich wegen des Datenschutzes«, erzählt der Betriebsrats- und Wahlvorstandsvorsitzende Heiko Müller.

Gewerkschaft soll raus Der Wahlvorstand beantragte eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht. Die Geschäftsführung musste schließlich einem Vergleich zustimmen und die Adressen herausgeben. »Ein völlig unnötiger Ausflug zum Gericht«, findet Thomas Steinhäuser von der IG Metall Suhl-Sonneberg. »Die Pflicht, die Adressen herauszugeben, ist gesetzlich klar geregelt. Wenn es zum Urteil gekommen wäre, wäre das ein Fall für die Staatsanwaltschaft geworden. Die Behinderung einer Betriebsratswahl ist eine Straftat.« Die Wahl fand Anfang Mai statt. Sechs der neun Sitze gingen an Kandidaten der IG Metall. Dass die Geschäftsleitung einfach nur unwissend und um den Datenschutz besorgt war, hält Steinhäuser für ausgeschlossen. Tatsächlich wäre die Betriebsratswahl anfechtbar oder sogar ungültig, wenn Briefwählern ihr Wahlrecht vorenthalten wird.

Die Attacken der Geschäftsführung häufen sich. Der Betriebsrat wird öfters nicht informiert, seine Mitbestimmungsrechte werden gerne missachtet, es gibt kaum noch Gespräche. Betriebsrat Müller etwa wurde öffentlich wegen angeblich »rechtswidriger Gewerkschaftswerbung« ermahnt – inklusive Eintrag in die Personalakte. Auf einer Betriebsversammlung trug er ein T-Shirt der Initiative »Respekt! kein Platz für Rassismus«. Dass so etwas völlig an den Haaren herbeigezogen ist, hat das Arbeitsgericht Suhl am 25. April in einem Gütetermin klargestellt. »Ein weiterer gescheiterter Versuch der Geschäftsleitung, die Belegschaft von einer Mitgliedschaft in der IG Metall abzuschrecken«, sagt Müller.

Rechtliche Schritte angedroht Die Geschäftsführung von Bachmann Elektrotechnik hat »gute« Gründe, die IG Metall herauszuhalten: Viele Beschäftigte in der Produktion arbeiten nahe am Mindestlohn von 8,84 Euro die Stunde. Ein Tarifvertrag würde die Löhne verteuern.

Übrigens: Die Geschäftsführung hat der IG Metall Suhl-Sonneberg gerade »rechtliche Schritte« angedroht: Die Meldung über den Fall soll runter von der Webseite.

Irene Schulz ist als geschäftsführendes Vorstandsmitglied unter anderem zuständig für zentrale Erschließungs- und Mitgliederprojekte in der IG Metall.

Foto: Alexander Paul Englert

»Wer selbst überzeugt ist, **begeistert** auch andere«

Mitglieder Die letzte Tarifrunde hat viele neue Kolleginnen und Kollegen für die IG Metall begeistert. Wie können wir diesen Schwung in den Alltag mitnehmen? Was kann jedes einzelne Mitglied dazu beitragen? Irene Schulz hat Ideen dazu.

60 000 Beschäftigte sind während und nach der jüngsten Metall-Elektro-Tarifrunde in die IG Metall eingetreten. Hat Dich der große Zuspruch überrascht?

Irene Schulz: Es hat mich vor allem sehr gefreut. Wir heißen jedes neue Mitglied herzlich willkommen. Wir haben ein starkes Tarifergebnis erreicht. Insgesamt haben sich 1,5 Millionen Metallerinnen und Metaller an den Warnstreiks beteiligt. Eine stolze Zahl! Eine kraftvolle Bewegung! Durch Einsatz, Glaubwürdigkeit und Überzeugungskraft haben unsere Mitglieder diese Bewegung möglich gemacht und neue Kolleginnen und Kollegen für unsere Forderungen und die IG Metall mobilisiert.

Bei der Tarifrunde ging es erstmals um mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. War es dieses Thema, das die Beschäftigten zum Beitritt bewegt hat?

Schulz: Wir haben mit unserer Forderung zur Arbeitszeit den Nerv der Gesellschaft getroffen. Beschäftigte wollen mehr Selbstbestimmung und Verlässlichkeit für ihre Arbeitszeit. Wir haben die Beschäftigten beteiligt und gefragt, wo sie Handlungsbedarf sehen. Diese Beteiligung und die breite Debatte haben zu hohem Zuspruch für unsere Forderungen geführt. Auf der anderen Seite waren der Widerstand und die Konfliktbereitschaft der Arbeitgeber enorm hoch. Das Besondere in dieser Tarifrunde war, dass wir erstmalig 24-Stunden-Warnstreiks in allen Bezirken durchgeführt haben. Diese kraftvolle Bewegung, die Beteiligung und Solidarität der Beschäftigten in den Betrieben war beeindruckend und hat dazu geführt, dass so viele Kolleginnen und Kollegen mitgemacht haben und in die IG Metall eingetreten sind.

Viele haben im Betrieb mit kreativen Aktionen über die Ziele der IG Metall informiert. Welche betriebliche Aktion hat Dich besonders beeindruckt?

Schulz: Mich hat vor allem die Power und Entschlossenheit beeindruckt, die überall spürbar war. Langjährige Vertrauensleute haben mir begeistert erzählt, wie viel Unterstützungsangebote zur Vorbereitung der Warnstreiks sie von Kolleginnen und Kollegen erhalten haben, die zum ersten Mal dabei waren. An den Toren, auch nachts und bei niedrigen Temperaturen war die Stimmung super und die Tore waren zu allen Zeiten hervorragend besetzt. Das war kreativ, kraftvoll und selbstbewusst. Jetzt geht es weiter mit kreativen Beteiligungsformaten zur Umsetzung des Tarifergebnisses wie Beratungssprechstunden, ein Tarifrühstück unter dem Motto »Gut gestärkt – Tarif erklärt« oder ähnliches.

Wie gelingt es uns, den Schwung der Tarifrunde mit in den Alltag zu nehmen?

Schulz: Diese Tarifrunde hat viele Anlässe zur Ansprache, zur inhaltlichen Debatte, zur Beteiligung der Beschäftigten geboten. Diese Anlässe wurden genutzt. Diesen Schwung sollten wir bei der Umsetzung des Tarifvertrags mitnehmen. Die Beschäftigten haben Fragen zu Antragsfristen, zu den Entgeltkomponenten, zu der Wahloption. Alles gute Anlässe für Gespräche in und mit der Mannschaft und für die Einladung, Mitstreiter in der IG Metall zu werden.

Warum ist es uns überhaupt so wichtig, dass sich mehr Beschäftigte der IG Metall anschließen?

Schulz: Eine starke Bewegung macht eine starke IG Metall. Die Auseinandersetzungen um gute Arbeit werden in den nächsten Jahren härter. Wir wollen und werden den technologischen Wandel gestalten. Dazu brauchen wir starke Rückendeckung aus den Belegschaften und viel Durchsetzungskraft in den Betrieben. Wir brauchen mehr Mitbestimmung und nicht weniger. Tarifbindung ist auch in Zukunft die Antwort Nummer eins auf die Gerechtigkeitsfrage. Es sind unsere Betriebsräte, unsere Schwerbehindertenvertreter und Vertrauensleute, die innovative Konzepte einfordern und entwickeln, die Beschäftigung und Standorte sichern. Es sind unsere aktiven Metallerinnen und Metaller, die sich für eine nachhaltige Industriepolitik einsetzen. Sie stehen für Beteiligung und für die Gestaltung guter Arbeit.

Wie kann ich als Mitglied Kolleginnen und Kollegen für die IG Metall begeistern?

Schulz: Wir haben Tausende von Mitgliedern, die mit Herz und Verstand neue Mitglieder gewinnen. Das ist toll und dafür möchte ich mich sehr herzlich bedanken. Gemeinsam was bewegen, das ist die Losung, die im Betrieb nicht nur ausgegeben, sondern gelebt wird. Wer selber für die IG Metall brennt, wer Überzeugungstäter ist, der begeistert auch andere. Es sind die Themen im Betrieb, die gemeinsam stärker und besser nach vorne bewegt werden. Es sind die gemeinsamen Erfolge, über die wir sprechen sollten.

Was macht die IG Metall heute für viele so attraktiv? Und was müssen wir tun, damit das auch morgen noch so ist?

Schulz: Wir packen die Themen der Zukunft an, auch wenn wir noch nicht auf alles eine Antwort haben. Wir sind selbstbewusst als größte Gewerkschaft und gehen auch in den Konflikt, wenn es sein muss. Wir sind nah dran in den Betrieben. Das sind gute Voraussetzungen, um die Herausforderungen zu wuppen. Gleichzeitig verstärken wir unsere Erschließungsaktivitäten, weil es auch in unseren Branchen immer noch Betriebe ohne Betriebsrat oder Tarifbindung gibt. Unsere Zielsetzung ist klar: Innovation und technologischer Wandel geht auch in Zukunft nur mit den Beschäftigten, mit mehr Mitbestimmung im Betrieb und mit einer starken IG Metall. Bei allen Veränderungen, die anstehen – eines bleibt ganz sicher: Diese Gesellschaft braucht nicht weniger, sondern mehr Solidarität, nicht weniger, sondern mehr Gerechtigkeit!

Endlich wieder eine Perspektive

Nach großem Widerstand der Beschäftigten rückt Siemens von Standortschließungen ab.

Die Hoffnung, auch wenn es manchmal nicht mehr als ein Funken war, ist nie ganz erloschen. Leidenschaftlich identifizieren sich Tausende Siemens-Beschäftigte an Standorten der Kraftwerks- und der Antriebssparte in ganz Deutschland mit ihrer Arbeit. Genauso leidenschaftlich haben sie sich in den vergangenen Monaten gegen die Schließungs- und Abbaupläne der Konzernspitze gestemmt. Mit Kundgebungen, Demonstrationen, Menschenketten und politischer Unterstützung. Der massive Widerstand brachte letztlich den Erfolg: Die Standorte bleiben erhalten, betriebsbedingte Kündigungen sind vom Tisch.

Akzeptables Ergebnis In nervenaufreibenden, monatelangen Sondierungen haben Betriebsräte und IG Metall auf einen Sinneswandel der Firmenleitung hingewirkt. Herausgekommen ist ein »für beide Seiten akzeptables Ergebnis«, findet Jürgen Kerner, IG-Metall-Hauptkassierer und Siemens-Aufsichtsratsmitglied.

Die grundsätzliche Einigung sieht alternative Lösungen für alle Standorte vor. Damit wird Siemens weiter in den teils strukturschwachen Regionen präsent bleiben – eine Kernforderung von IG Metall und Betriebsräten. Das ist allerdings kein Grund, im Einsatz für die Siemens-Standorte nachzulassen. Über Einzelheiten wird in den kommenden Monaten beraten. Gesamtbetriebsratschefin Birgit Steinborn betont: »Bei den nun anstehenden Verhandlungen über Interessenausgleich und Sozialplan kommt es darauf an, dass möglichst viele Jobs erhalten bleiben und Mitarbeiter gegebenenfalls umgeschult und versetzt werden können.«

Denn am geplanten Personalabbau hält die Firmenleitung bisher offiziell fest. Im konventionellen Kraftwerksgeschäft standen weltweit insgesamt 6900 Arbeitsplätze auf der Streichliste, rund die Hälfte davon in Deutschland. »Ich gehe aber davon aus, dass es uns gelingen wird, diese Zahl mit dem vereinbarten Zukunftspakt niedriger zu halten als geplant«, sagt Aufsichtsratsmitglied Kerner.

Dieser Zukunftspakt soll Beschäftigten neue Perspektiven im Siemens-Konzern eröffnen: In den nächsten vier Jahren stehen zusätzlich 100 Millionen Euro für Maßnahmen wie Weiterbildungen bereit, um den Strukturwandel proaktiv zu gestalten. Die IG Metall und der Gesamtbetriebsrat wollen so künftig gemeinsam mit Siemens früher auf industrielle Veränderungen reagieren – zum Wohle aller Beschäftigten und Standorte.

Mehr Wissen
Aktuelle Informationen rund um die Entwicklungen bei Siemens findet Ihr immer unter:
dialog.igmetall.de

Foto: Nikolai Schmidt

Der Einsatz hat sich gelohnt: Wegen des massiven Widerstands der Beschäftigten sind bei Siemens Standortschließungen vom Tisch. Ein Zukunftspakt soll neue Perspektiven schaffen.

Foto: H. C. Plambeck/BMAS

Arbeitsminister Hubertus Heil (Mitte) stellt die Rentenkommission der Bundesregierung vor. Mitte Mai wurde sie eingesetzt.

Rentenkommission steht – was die IG Metall jetzt fordert

Rente Eine neue Regierungskommission soll die Rente zukunftsfest machen. Die Vorstellungen, wie das geschehen soll, gehen weit auseinander.

»Wir stehen vor keiner kleinen Aufgabe«: Mit diesem Satz hat sich Gabriele Lösekrug-Möller der Öffentlichkeit präsentiert und dabei wohl eher untertrieben. Die SPD-Politikerin leitet zusammen mit dem CDU-Mann Karl Schiewerling die neu eingesetzte Rentenkommission der Bundesregierung. Der Auftrag der Kommission lautet: ein Konzept erarbeiten, wie es mit der gesetzlichen Rentenversicherung nach 2025 weitergehen soll. Oder, wie es beim zuständigen Bundesarbeitsministerium heißt: ein Fundament für »einen neuen, verlässlichen Generationenvertrag« schaffen.

Sowohl Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) als auch die beiden Kommissionsvorsitzenden betonen den Konsens. Wichtige gesellschaftliche Gruppen sollen Gehör finden, Arbeitnehmer wie Arbeitgeber. Doch fest steht: Ein Konsens wird nicht leicht herzustellen sein. Zu unterschiedlich sind die Interessen.

Noch am Tag der Kommissionsvorstellung wurde klar, in welche Richtung es bei der Rente nach dem Willen der Arbeitgeber gehen soll. Das Gesamtmetall-sprachrohr »Initiative neue soziale Marktwirtschaft« forderte einmal mehr ein noch höheres Rentenalter. Für viele Beschäftigte würde das nichts anderes als eine Rentenkürzung bedeuten: Sie können wegen ihrer beruflichen Belastung gar nicht länger arbeiten.

Kosten aufteilen Die Forderungen der IG Metall gehen in eine völlig andere Richtung. »Die Kommission muss die Weichen für eine verlässliche und auskömmliche Rentenversicherung stellen, auf die sich alle Generationen – auch die Jungen – verlassen können«, sagt IG Metall-Vorstandmitglied Hans-Jürgen Urban. »Dazu muss das Rentenniveau wieder steigen.«
Entscheidend sei, dass die Kosten für gute Renten angemessen auf Arbeitgeber, Beschäftigte und öffentliche Haushalte aufgeteilt werden. »Der Schlüssel für eine solide Finanzierung der Renten liegt im Arbeitsmarkt und in einer sozialstaatlichen Verteilungspolitik, und nicht in der weiteren Privatisierung der Alterssicherung«, sagt Urban. Was das konkret heißt, steht im IG Metall-Rentenkonzept: Alle Erwerbstätigen sollen in die gesetzliche Rente einzahlen, die Rentenversicherung soll Reserven für die Babyboomrentner aufbauen dürfen, Leistungen wie die Mütterrente müssen aus Steuermitteln finanziert werden. Die Rentenversicherung würde damit komplett neu aufgestellt. Sie könnte auch langfristig Renten zahlen, die den Lebensstandard im Alter sichern.

Einen solchen großen Wurf müsste die Rentenkommission leisten. Der verengte Blick auf die drei Stellschrauben Rentenniveau, Rentenbeitrag und Rentenalter hilft dabei nicht weiter. Die IG Metall wird die Arbeit der Rentenkommission eng begleiten und die Interessen der Beschäftigten einbringen. Schließlich geht es – da hat die Kommissionsvorsitzende Lösekrug-Möller völlig recht – um eine ziemlich große Aufgabe.

Hier kannst Du Dich tiefer einlesen:
igmetall.de/rente

Kassenbeitrag wieder gerecht – alles gut?

Die Bundesregierung setzt eine Forderung der IG Metall um. Doch die Pläne haben eine Schattenseite.

Ab Januar 2019 könnte Deutschland ein Stück gerechter werden. Ab dann sollen die Arbeitgeber wieder die Hälfte der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung bezahlen. Bislang ist ihr Anteil gedeckelt. Höhere Kosten für die Gesundheitsversorgung müssen die Versicherten alleine schultern – über ihre Zusatzbeiträge. Dass die Beiträge künftig wieder »fifty-fifty« gezahlt werden sollen, ist ein Erfolg der Gewerkschaften. Sie haben lange dafür gekämpft: mit einer Öffentlichkeitskampagne, mit Umfragen, mit Unterschriftenaktionen und vielen Gesprächen mit Gesundheitspolitikern.

Noch ist das Gesetz aber nicht verabschiedet. Noch immer laufen die Arbeitgeber Sturm gegen die Rückkehr zur sogenannten Parität. Der Arbeitgeberverband BDA bemüht dazu das übliche Argument: Angeblich drohen Arbeitsplatzverluste. Von der »größten Zusatzbelastung in der deutschen Sozialgeschichte« ist die Rede.

Für Hans-Jürgen Urban, im IG Metall-Vorstand für Sozialpolitik zuständig, sind die Drohungen der Arbeitgeberlobby »pure Panikmache«. Schließlich sei es bis 2005 völlig normal gewesen, dass Arbeitgeber die Hälfte zahlen. »Und nun soll sich Deutschland diese soziale Errungenschaft nicht leisten können? Bei einer boomenden Wirtschaft?« Die Parität müsse kommen, ohne Wenn und Aber.

Aber der Gesetzentwurf, über den derzeit verhandelt wird, hat auch Schattenseiten. Gesundheitsminister Jens Spahn (CDU) will die gesetzlichen Krankenkassen zwingen, Reserven abzubauen, indem sie ihre Beiträge senken. Was sich nach einer Entlastung anhört, könnte für die Versicherten schnell zum Bumerang werden. Im Koalitionsvertrag sind nämlich einige neue Gesundheitsleistungen vorgesehen, zum Beispiel 8000 zusätzliche Pflegekräfte. Auf die gesetzlichen Krankenkassen kommen also schon bald weitere Kosten zu. Sind dann keine Reserven vorhanden, bleibt nur: Beiträge erneut anheben.

Außerdem würde der Preiswettbewerb zwischen den Krankenkassen weiter angeheizt wenn sie zu Beitragssenkungen gezwungen werden. Denn die Kassen mit hohen Reserven sind tendenziell die, deren Zusatzbeiträge ohnehin niedrig sind. Werden diese nun zu weiteren Senkungen gezwungen, klaffen die Beiträge der verschiedenen gesetzlichen Kassen immer weiter auseinander. Junge und mobile Menschen würden vermehrt zu den günstigeren Kassen wechseln. Manche von ihnen könnten in eine finanzielle Schieflage geraten.

Aus Beschäftigtensicht wäre ein Wettbewerb um die beste Gesundheitsversorgung deutlich sinnvoller als ein reiner Preiskampf. Schon heute fehlen wichtige Leistungen für gesetzlich Versicherte: zum Beispiel hochwertiger Zahnersatz. Solche Lücken müssen die Menschen derzeit mit Privatversicherungen schließen. Das ist deutlich teurer als ein paar Zehntelprozentpunkte mehr für die gesetzliche Krankenversicherung zu zahlen.

Hier kannst Du Dich tiefer einlesen:
igmetall.de/zusatzbeitrag

»Fifty-fifty«: Bei der Krankenversicherung sollen die Arbeitgeber wieder ihren fairen Anteil tragen.

Foto: DimitrovoPhotography/iStockphoto.com

Sorge um Zukunft von Halberg Guss

2150 Beschäftigte der Gießereien Neue Halberg Guss (NHG) in Saarbrücken und Leipzig bangen um ihre Zukunft. In den Schwesterbetrieben brodelt es, seit die Geschäftsleitung des Betriebs in Saarbrücken die Lieferung von Motorblöcken an Volkswagen vorübergehend stoppte und mehr Geld forderte.

Seitdem geht bei den Beschäftigten die Angst um, das Unternehmen Prevent, zu dem die NHG gehört, betreibe mit ihnen dasselbe Spiel, das es schon mit anderen Tochterfirmen gespielt hat. 2016 hatte die Investorenfamilie Hastor, der Prevent gehört, VW mit Lieferboykotts erpresst, um höhere Preise durchzusetzen. Bei VW standen zeitweise die Bänder still. Bei den betroffenen Zulieferern Car Trim und ES Automobil Guss drohen jetzt Entlassungen, da VW nach Alternativen suchte und die Verträge gekündigt hat.

Nicht mit Prevent Die bisherigen Erfahrungen vermitteln den Eindruck, dass es die Geschäftspolitik der Prevent-Gruppe ist, Firmen, die am Rande der Insolvenz stehen, billig zu kaufen, dann die Autohersteller mit Lieferboykotts oder immensen Preiserhöhungen zu erpressen, die Gewinne abzuschöpfen und am Ende eine Hülle ohne Eigenkapital und Überlebensfähigkeit zurückzulassen. »Einem solchen Szenario wollen wir entgegenwirken. Wir wollen eine Zukunft für die Beschäftigten«, sagt Patrick Selzer von der IG Metall Saarbrücken. »Mit diesem Eigentümer kann es aber kaum eine verlässliche Zukunft geben«, glaubt der Autoexperte beim IG Metall-Vorstand, Frank Iwer.

Die Beschäftigten haben mit Protestaktionen gezeigt, dass sie nicht die Spielbälle in einem miesen Spiel sein wollen, bei dem sie am Ende ins Aus gekickt werden.

»Wir sehen auch die Kunden, vor allem VW, in der Verantwortung, einen Weg zu ebnen, der Perspektiven für unsere Standorte und Beschäftigten bietet«, sagt der Saarbrücker Betriebsrat Bernd Geier.

Aktuelle Infos erhaltet Ihr unter:
igmetall.de
→Themen →Arbeit
→Fokus Betrieb

ARBEITSMARKT: FÜNF REZEPTE AUF DEM PRÜFSTAND

Langzeitarbeitslosigkeit, Leiharbeit, Werkverträge, Teilzeit und Befristungen: Der Arbeitsmarkt ist schon lange gespalten. Die einen haben sichere Jobs mit guten Arbeitsbedingungen und die anderen hangeln sich von Leiharbeit über Werkverträge zu Befristungen. Die technischen Entwicklungen, die bereits heute die Arbeit verändern und in Zukunft weiter verändern werden, können den Arbeitsmarkt weiter spalten. Es gibt Ideen, Gesetzentwürfe oder sogar bereits bestehende Gesetze, die die Spaltung mildern und den Arbeitsmarkt fit für die Zukunft machen sollen. Doch was taugen sie? Wir haben fünf Rezepte auf den Prüfstand gestellt. **Von Simon Che Berberich, Dirk Erb, Jens Knüttel**

Fotos: Vertigo3d/iStockphoto.com, Lydie Gigerichova/imageBROKER/Fronline, Hero Images/Fronline

1 Nie mehr arbeiten müssen?
Gefährlicher Traum vom bedingungslosen Grundeinkommen

Jeden Monat einen festen Betrag aufs Konto, ohne Wenn und Aber. Dafür werben Linke genauso wie Topmanager. Doch das bedingungslose Grundeinkommen wäre für Beschäftigte ein vergiftetes Geschenk – und das Ende des Sozialstaats, wie wir ihn kennen.

Das bedingungslose Grundeinkommen fasziniert viele Menschen. Mit mehr Freiheit hat es aber wenig zu tun.

Wer Befürwortern des bedingungslosen Grundeinkommens (BGE) zuhört, könnte an ein Paradies auf Erden glauben. Mit einem Schlag, so scheint es, wären die drängendsten Fragen unserer Arbeitswelt gelöst: Geht die Arbeit aus, weil Roboter und künstliche Intelligenz immer mehr Aufgaben übernehmen? Zwingt die moderne Arbeitswelt zu fremdbestimmten Tätigkeiten? Schwächt die Globalisierung die Macht der Arbeitnehmer? Alles abgewendet, wenn die Menschen jeden Monat ein festes Einkommen vom Staat erhalten. Aber ist das wirklich so?

Bei genauem Hinsehen führt die Idee vom BGE in die Irre. Das fängt schon bei den Kosten an: Würde man jedem Menschen in Deutschland zum Beispiel 1000 Euro im Monat zahlen, käme man auf einen Betrag von fast einer Billion Euro pro Jahr. Das gesamte Steueraufkommen liegt aber nur bei 705 Milliarden Euro (2016). Finanzierbar wäre ein Grundeinkommen nur als Ersatz für den heutigen Sozialstaat, nicht als Ergänzung.

Genau das wollen die BGE-Anhänger aus der Wirtschaft: eine Art Flat-Rate-Sozialstaat. Das Grundeinkommen soll sämtliche Sozialleistungen ersetzen. Doch sozial ist das nicht. Die tatsächliche Bedürftigkeit würde keine Rolle mehr spielen. Ebenso wenig die eigene Leistungsbereitschaft.

Auch die Idee der Befreiung vom Arbeitszwang ist eine Illusion. 1000 oder 1200 Euro würden vielen Beschäftigten kaum für ihren gewohnten Lebensstandard reichen. Sie müssten weiterhin arbeiten gehen. Aber ihre Position gegenüber den Arbeitgebern wäre geschwächt. Diese könnten fortan immer auf das Grundeinkommen verweisen – und Forderungen nach höheren Löhnen, besserem Arbeitsschutz oder selbstbestimmten Arbeitszeiten abschmettern.

Horrorprognose Der Milliadär Götz Werner, Gründer der Drogeriemarktkette dm und einer der prominentesten BGE-Befürworter, gibt das auch freimütig zu: »Ist das bedingungslose Grundeinkommen ein zusätzliches Einkommen? Nein. Das Einkommen kann um den Betrag des Grundeinkommens gesenkt werden.« So steht es auf einer von Werner gegründeten Internetseite.

Bleibt das Totschlagargument: Digitalisierung und Roboter machen uns alle arbeitslos, also müssen die Menschen künftig vom Grundeinkommen leben. Doch das ist nicht mehr als eine Horrorprognose. Durch keine industrielle Revolution der Vergangenheit ist die Arbeit ausgegangen. Unwahrscheinlich, dass es diesmal so sein wird.

Die Vision der Gewerkschaften ist eine andere: kein unsoziales und unbezahlbares Grundeinkommen, keine Stillhalteprämie für Menschen, die angeblich nicht mehr gebraucht werden, sondern ein Sozialstaat, der bei Bedürftigkeit zuverlässig einspringt. Teilhabe an guter Arbeit für alle und Sicherheit für den Wandel in der Arbeitswelt.

2 Job vom Staat:
Besser als arbeitslos?

Weiterbildung und Qualifizierung sind das beste Mittel, um die Chancen auf einen neuen Job zu erhöhen.

Mit öffentlich geförderter Beschäftigung will die Regierung Langzeitarbeitslosigkeit bekämpfen. Was die Idee taugt.

Es ist wie verhext: Da boomt die deutsche Wirtschaft seit über acht Jahren, die Arbeitslosenquote sinkt und sinkt – doch die Zahl der Langzeitarbeitslosen bleibt hoch. Im April waren es laut Statistik der Bundesarbeitsagentur 842 000 Menschen. Die meisten beziehen Hartz IV. Was tun?

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag einen öffentlich geförderten Arbeitsmarkt angekündigt. Die Idee: Für bis zu 150 000 Langzeitarbeitslose soll es Lohnzuschüsse geben. Dadurch sollen sie entweder auf dem ersten Arbeitsmarkt unterkommen oder auf einem sozialen Arbeitsmarkt. Bei dem sozialen Arbeitsmarkt geht es vor allem um Jobs bei gemeinnützigen Einrichtungen und Kommunen.

Öffentlich geförderte Beschäftigung kann aus Sicht der IG Metall sinnvoll sein, um Perspektiven für Langzeitarbeitslose zu schaffen. Allerdings kommt es auf die Details an. Dabei muss gelten: Qualifizierung hat Vorrang. Zunächst sollte es immer darum gehen, den Schritt zurück in den ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Mit einer Lehre, Umschulung oder Nachqualifizierung. Der öffentlich geförderte Arbeitsmarkt kann eine Alternative bieten, wenn Menschen trotz Unterstützung und nach langer Suche keine neue Stelle finden – zum Beispiel, weil sie chronisch krank sind oder Angehörige pflegen und deshalb nicht mobil sind. Klar sein muss außerdem: Reguläre Arbeitsplätze dürfen nicht verdrängt und Lohndumping muss ausgeschlossen sein.

► Fortsetzung auf Seite 14

▸ Fortsetzung von Seite 13

3 Europäischer Arbeitsmarkt
Lohndumping ohne Grenzen

Neue Agentur der Europäischen Union droht ein zahnloser Tiger zu werden.

Es ist der Versuch, illegalen Machenschaften mithilfe einer neuen Agentur beizukommen: Ab 2019 soll die europäische Arbeitsbehörde ELA mobile Arbeitnehmer und Selbstständige wirksamer schützen. Sechs Millionen Europäer arbeiten heute in einem Mitgliedsstaat, dessen Staatsangehörigkeit sie nicht besitzen. Handlungsbedarf gibt es, weil mit der Öffnung der innereuropäischen Grenzen auch die Schranken für Sozial- und Lohndumping fielen. Etliche Bürger, die in einem anderen Land der Europäischen Union tätig sind, werden durch Tricks wie längere Arbeitszeiten oder unfaire Abzügen ausgebeutet. Viele Unternehmen missbrauchen Entsendungen, um Löhne zu drücken und Sozialabgaben zu umgehen.

Weil die Kapazitäten nationaler Behörden allein oft nicht ausreichen, um hoch mobile und komplexe Geschäftspraktiken zu kontrollieren, soll die neue EU-Agentur die Zusammenarbeit bei grenzüberschreitenden Sachverhalten fördern. Gleichzeitig soll die Einrichtung gleichermaßen Anlaufstelle für Bürger und Unternehmen sein, die sich über Rechte und Pflichten in Sachen Arbeitsmobilität informieren wollen.

Die Behörde bietet Chancen im Kampf gegen den Missbrauch von Sozialgesetzen. Der Handlungsspielraum der Agentur bleibt aber wohl begrenzt, unter anderem weil sich die Mitgliedsstaaten nicht in ihre Kompetenzen hineinreden lassen wollen. Der Entwurf der EU-Kommission sieht nur wenige aktive Durchsetzungskompetenzen vor. So könnte die Arbeitsbehörde bei Betrugsverdacht zwar Kontrollen anregen, das Recht zur Durchführung soll aber allein auf nationaler Ebene verbleiben.

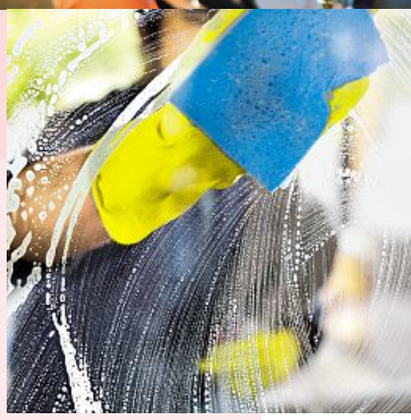
Viele Europäer nutzen die offenen Grenzen auch beruflich. Ihre Arbeitsrechte hinken noch hinterher.

4 Beschäftigte zweiter Klasse
Leiharbeit und Werkverträge boomen

Der Arbeitsmarkt ist tief gespalten – dabei darf es nicht bleiben.

Die Beschäftigtenzahlen eilen von Rekord zu Rekord. Der Arbeitsmarkt wächst ungebremst. Die Politik hat »Vollbeschäftigung« als Ziel ausgegeben. In einigen Branchen und Regionen werden qualifizierte Fachkräfte händeringend gesucht. Das ist die eine Seite der Medaille. Tatsache ist aber auch: Unsichere Arbeitsverhältnisse nehmen massiv zu. Unternehmen lassen immer weniger Aufgaben von eigenen Beschäftigten zu anständigen Bedingungen erledigen. Stattdessen lagern sie Arbeiten über Leiharbeit oder per Werkvertrag aus. Oftmals an Billigfirmen, in denen die Beschäftigten weder durch Betriebsräte noch durch angemessene Tarifverträge geschützt sind. Mit mehr als 1,1 Million Beschäftigten hat die Leiharbeit in Deutschland einen neuen Rekord erreicht. Auch bei der Auslagerung ganzer Produktionsbereiche an Werkvertragsunternehmen zeigt der Trend nach oben. Prekäre Beschäftigung in allen Formen boomt.

Gesetze wirken kaum Die neuen Gesetze zur Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen, die seit gut einem Jahr gelten, haben diese Entwicklung nicht gebremst. Zwar gilt nun eine Höchstüberlassungsdauer für Leiharbeitsbeschäftigte: Sie dürfen maximal 18 Monate in ein und demselben Betrieb eingesetzt werden. Allerdings heißt das nicht, dass sie nach Ablauf der Frist fest übernommen werden. Vielmehr besteht die Gefahr, dass sie vorzeitig abgemeldet werden und in einem anderen Betrieb wieder bei null anfangen müssen – oder gar auf der Straße stehen. Auch die Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen ist der Gesetzgeber nur zögerlich angegangen. Outsourcing bleibt weiterhin Sache des Unternehmens und ist von Betriebsräten nur schwer zu verhindern.



Viele Menschen arbeiten prekär. Die IG Metall kämpft gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen.

Die IG Metall setzt daher auf Tarifverträge, um Beschäftigten in Leiharbeit über Branchenzuschläge deutlich mehr Geld und bessere Chancen auf Übernahme zu sichern. Sie achtet darauf, dass die Regelungen umgesetzt werden und zieht dafür notfalls vor Gericht (siehe Seite 16). Gleichzeitig erkämpfen sich immer mehr Beschäftigte in Werkvertragsfirmen mit Hilfe der IG Metall Haustarifverträge. Die IG Metall will sich auf diesen Erfolgen nicht ausruhen. Deshalb hat der Vorstand beschlossen: Die Kampagne gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen geht weiter. Das Ziel: Faire Arbeitsbedingungen für alle.

Die Technik verlangt immer mehr von Beschäftigten. Die IG Metall möchte Arbeitsorte zu Lernorten machen.

5

Wandel der Arbeitswelt

Mehr als wischen und drücken

Eine nationale Weiterbildungsstrategie ist längst nicht alles.

Ein bisschen Wischen, ein bisschen Drücken – moderne Technik funktioniert ganz intuitiv. Die Digitalisierung hat den Alltag längst erobert und sie schreitet auch in den Büros und Werkshallen voran. Die intelligente Produktion, in der sich Maschinen untereinander vernetzen, macht die Arbeit komplexer. Beschäftigte müssen auf dem Laufenden bleiben und sich qualifizieren.

Das hat auch die Bundesregierung in ihrem Koalitionsvertrag festgehalten. Weiterbildung ist danach der Schlüssel, mit dem Beschäftigte die Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt bewältigen können. Die Regierung will mit Sozialpartnern und anderen Akteuren eine nationale Weiterbildungsstrategie entwickeln und alle Weiterbildungsprogramme bündeln. Ihr Ziel: eine neue Weiterbildungskultur.

Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, begrüßt, dass im neuen Koalitionsvertrag das Thema Weiterbildung als zentrales Thema verankert wurde. Der IG Metall geht es um eine Verpflichtung zur Personalentwicklung für alle Beschäftigten, nicht nur für Führungskräfte. »Es kann nicht sein, dass ein Teil der Belegschaften ausgeklammert wird. Jeder muss das Recht auf gute Arbeit auch in der digitalen Arbeitswelt haben«, sagt Hofmann.

Nicht ins Bodenlose Was die Koalition plant, reicht nach Auffassung der IG Metall aber nicht aus. Zu einer neuen Weiterbildungskultur gehört für sie: Der Arbeitsplatz muss zum Lernort werden. Berufs- und Hochschulen müssen Beschäftigte unterstützen, sich berufsbegleitend zu qualifizieren. Beschäftigte müssen sich während ihrer Arbeit weiterbilden, nicht erst, wenn Arbeitslosigkeit droht. Arbeitgeber und Betriebsräte, aber auch die Arbeitsmarktpolitik, müssen sie dabei unterstützen. Die IG Metall hat unter dem Stichwort Transformations-Kurzarbeitergeld ein Arbeitsmarktinstrument vorgeschlagen, das Qualifizierung mehr als bisher fördert.

Der Fortschritt wird einige Tätigkeiten auch vereinfachen. Für die IG Metall kommt es darauf an, Beschäftigte vor eintöniger Arbeit zu schützen, etwa indem ihre Aufgaben erweitert werden.

Wer seinen Arbeitsplatz verliert, darf nicht ins Bodenlose fallen. Deshalb fordert die IG Metall, Menschen bei Arbeitslosigkeit besser vor dem sozialen Abstieg zu schützen, etwa durch einen längeren Anspruch auf Arbeitslosengeld I. Auch der Schwerpunkt der Arbeitsbehörden auf Vermittlung muss sich ändern. Er führt dazu, dass viele Erwerbslose unterhalb ihrer Qualifikation vermittelt werden. In Zeiten von Fachkräftenachfrage ist dies weniger denn je angemessen. Anstatt Potenziale brachliegen zu lassen, müssen Fähigkeiten genutzt und ausgebaut werden.

Fotos: Maxiphoto/iStockphoto.com, Paul Bradbury/Caia Image/Fronline, Daniel Ingold/Westend61/Fronline

Yvonne Krapp hat es geschafft. Sie ist nicht mehr Leiharbeiterin, sondern direkt bei Ceva beschäftigt.

Foto: Vertrauenskörperleitung VW Wolfsburg

Leiharbeiter sichern ihr **Recht**

Branchenzuschläge Bis zu 65 Prozent mehr Geld für Leiharbeiter bei Dienstleistern von VW in Wolfsburg. Hunderte wurden übernommen. Mithilfe der IG Metall forderten sie Branchenzuschläge für Leiharbeiter ein, die laut Gerichtsurteil auch bei Dienstleistern der Metall- und Elektroindustrie gelten.

Hunderte Leiharbeiter bei den Kontraktlogistik-Dienstleistern von Volkswagen in Wolfsburg bekommen nun bis zu 65 Prozent mehr Geld. Zusätzlich zu ihrem normalen Zeitarbeitstarif erhalten sie die tariflichen Branchenzuschläge der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie. Das haben sie mit der IG Metall durchgesetzt. Bislang haben Leihfirmen bei »Dienstleistern« keine Branchenzuschläge gezahlt. Ihr Argument: Das ist kein Metallbetrieb, also gelten auch keine Branchenzuschläge. Dabei arbeiten die »Dienstleister« oft – wie die Kontraktlogistiker bei VW – mitten in der Produktion.

Doch seit einem Jahr gilt ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts: Auch bei Dienstleistern, die die Produktion in Metallbetrieben unterstützen, gelten Branchenzuschläge. Dies hatten Leiharbeiter mithilfe der IG Metall eingeklagt. Allerdings: Trotz des Urteils zahlen Leihfirmen keineswegs von allein. Leiharbeiter müssen ihre Branchenzuschläge schriftlich geltend machen. Das haben 450 Leihbeschäftigte bei VW-Kontraktlogistikern mithilfe der IG Metall Wolfsburg getan. »Als wir von dem Urteil erfuhren, haben wir

Macht mit!
Seid auch Ihr Leiharbeiter bei Dienstleistern von Industriebetrieben? Holt Euch Eure Branchenzuschläge – gemeinsam mit Eurer IG Metall. Hintergründe:
igmetall.de/Leiharbeit

Leiharbeiter gleichgestellt bei John Deere in Zweib

Bei John Deere im pfälzischen Zweibrücken bekommen Leiharbeitnehmer künftig beim Geld und bei der Arbeitszeit das Gleiche wie die Stammbeschäftigten. Das haben IG Metall und Betriebsrat gemeinsam in einem Tarifvertrag beziehungsweise einer Betriebsvereinbarung erreicht.

Ab dem ersten Tag erhalten die Leiharbeitnehmer Metalltarif mit Leistungsentgelt, allen Zulagen für Mehrarbeit und Wochenende sowie Weihnachts- und Urlaubsgeld – sogar die gleiche betriebliche Erfolgsbeteiligung wie die Stammbeschäftigten. Zudem sichert der Tarifvertrag auch langfristig die Jobs der Leihbeschäftigten und gibt ihnen bessere Chancen auf Übernahme. Da John Deere als Landmaschinenbauer ein reiner Saisonbetrieb ist, schließt das Werk im Sommer drei Monate. Früher wurden die Leiharbeiter dann einfach abgemeldet – und alle Fristen beim Geld und bei der Überlassungsdauer begannen wieder bei null. Jetzt bleiben sie über den Sommer da. Neben den gleichen Arbeitszeiten bekommen sie auch die gleichen Arbeitszeitkonten wie die Stammbeschäftigten: ein dreivierteljahr arbeiten, drei Monate frei.

»Unser Ziel bleibt die Übernahme«, macht der Betriebsratsvorsitzende Kai Blasius klar. »Jeder Beschäftigte braucht Zukunftsperspektiven. Als Zwischenschritt ist es nun endlich gelungen, den Grundsatz ›Gleiche Arbeit – Gleiches Geld‹ vollständig umzusetzen.« Ähnliche Verbesserungen für Leiharbeitnehmer haben Betriebsräte auch anderswo durchgesetzt, auf Basis der

sofort unsere Leiharbeiter informiert«, berichtet Ingolf Meyer, Betriebsrat und IG Metall-Vertrauensmann beim VW-Kontraktlogistiker Ceva Logistics. In Infoveranstaltungen überzeugten IG Metall und Vertrauensleute die Leiharbeiter davon, ihre Angst zu überwinden. Ein Einzelner kann abgemeldet werden. Aber wenn Hunderte das machen, geht das nicht so einfach.

Mehr Geld und Übernahme »Ich habe locker 300 Euro mehr im Monat«, erzählt Karin W. Als Leiharbeiterin bei Ceva liefert sie Teile direkt ans Montageband im Karosseriebau. »Von dem Geld kann ich fällige Reparaturen in der Wohnung bezahlen und den ein oder anderen Wunsch meiner Kinder erfüllen.«

Sie ist seit einem halben Jahr bei Ceva und ihr Branchenzuschlag ist bereits auf 45 Prozent gestiegen. Ihren Namen will Karin W. nicht veröffentlichen, denn nach wie vor hat ihre Leihfirma die unternehmerische Freiheit, sie jederzeit abzumelden. Dann müsste sie in einem anderen Betrieb wieder bei null anfangen. Nach spätestens 18 Monaten muss sie ohnehin laut Gesetz abgemeldet werden. Sie hofft, dass sie bis dahin übernommen wird.

Yvonne Krapp (Foto links) hat es geschafft: Sie ist keine Leiharbeiterin mehr, sondern direkt bei Ceva beschäftigt. Dort hat die Belegschaft Ende 2015 gemeinsam mit der IG Metall einen Tarifvertrag durchgesetzt. »Das ist schon ein besseres Selbstwertgefühl«, findet sie. »Ich kann nicht mehr einfach abgemeldet werden.« Durch die Branchenzuschläge ist Leiharbeit teurer geworden, sodass sie sich weniger lohnt. Insgesamt 300 Leiharbeiter sind bei den VW-Kontraktlogistikern übernommen worden. Bei Ceva sind es 30. Beim Kontraktlogistiker Imperial gleich nebenan sind es sogar 200 von ursprünglich 400 Leiharbeitern.

Allerdings: Sicher sind auch sie nicht. Yvonne Krapp hat nur einen befristeten Vertrag bei Ceva, der Ende Juni ausläuft. Im Dezember läuft wieder mal der Werkvertrag aus, über den VW die Teileversorgung an Ceva vergeben hat. Was danach kommt, ist noch völlig offen.

»Mit Leiharbeit und Werkverträgen ist eben nichts sicher. Nach geltendem Gesetz können die Unternehmen allein entscheiden. Oft laufen Werkverträge nur noch ein halbes Jahr«, kritisiert Betriebsrat Meyer. Er ist seit 2000 hier und hat schon einmal die Werkvertragsfirma – oder einfach die Latzhose – gewechselt. »Aber durch Jammern wird es nicht besser. Wir sichern uns, was wir können: erst unseren Tarifvertrag bei Ceva, jetzt die Branchenzuschläge für unsere Leiharbeiter.«

Zumindest das haben sie mit der IG Metall erreicht: Als Meyer anfing, verdiente er 8,16 Euro pro Stunde. Vor drei Jahren rund 10. Heute haben die meisten Beschäftigten bei den VW-Kontraktlogistikern in Wolfsburg ein Entgelt knapp unter Metalltarif – auch ein Großteil der Leihbeschäftigten.

Dirk.Erb@igmetall.de

rücken

Tarifverträge zur Leiharbeit der IG Metall. Die Regelung bei John Deere geht jedoch besonders weit.

»Trotz allem haben wir weiterhin ein Riesenproblem mit der Leiharbeit generell«, macht Peter Vollmar von der IG Metall Homburg-Saarpfalz klar. »Aber die Kolleginnen und Kollegen können sich nichts dafür kaufen, wenn wir jammern – aber ihnen nicht helfen. Nach der neuen Regelung hat ein Leiharbeitnehmer bei John Deere ca. 16 000 Euro brutto mehr im Jahr.«

Studium zum Betriebsrat

So macht sich Denise Jusic (25) fit für den Benz-Betriebsrat.

Du bist mit 25 Jahren in den Betriebsrat bei Mercedes in Gaggenau gewählt worden und studierst. Hast Du noch ein Leben?
Denise Jusic: So viel Freizeit habe ich im Moment tatsächlich nicht. Freitags etwa setze ich mich nachmittags um halb drei auf unserem Firmenparkplatz ins Auto und fahre nach Stuttgart. Dort habe ich bis um 21.30 Uhr Vorlesung an der Fachhochschule, und dann noch mal den ganzen Samstag.

Studieren am Wochenende. Was machst Du da genau?
Jusic: Ich studiere in Teilzeit seit zwei Jahren Wirtschaftsrecht. Das beinhaltet etwa Arbeits- und Unternehmensrecht, aber auch Volks- und Betriebswirtschaft.

Foto: Betriebsrat Daimler Gaggenau

Arbeiten und studieren macht unterm Strich 60 bis 70 Stunden pro Woche. Denise Jusic macht sich für die Betriebsratsarbeit fit.

Warum tust Du Dir das an?
Jusic: Ich will mir einfach das nötige Wissen aneignen, um gute Betriebsratsarbeit für unsere Beschäftigten machen zu können. Das kannst Du nur, wenn Du Dich auskennst und weißt, wie die Arbeitgeberseite tickt.

Betriebsrat, Wirtschaftsrecht – wie bist Du darauf gekommen?
Jusic: Eigentlich wollte ich eher in die technische Richtung und habe deshalb nach dem Abitur erst einmal eine Ausbildung zur Zerspanungsmechanikerin gemacht. Allerdings hat mich Recht auch schon immer interessiert. Ich habe dann gleich zu Beginn der Ausbildung für unsere Jugend- und Auszubildendenvertretung kandidiert. Nach dem ersten Jugendseminar bei der IG Metall wusste ich: Das ist genau mein Ding.

Hattest Du dabei bestimmte Erlebnisse, wo Du gemerkt hast: Ich muss Recht studieren?
Jusic: Da gab es jetzt nicht das eine Schlüsselerlebnis. Du bist immer wieder mit Problemen bis hin zu Kündigungen konfrontiert. Da gibt es viele Fristen, die Du kennen musst, um die Auszubildenden gut zu beraten und zu vertreten. Viele haben mich gefragt, warum ich mir so etwas Trockenes wie Recht aussuche. Ich finde das nicht trocken. Es stecken doch immer lebende Menschen mit ihren echten Problemen dahinter.

Was machst Du im Betriebsrat?
Jusic: Ich bin unter anderem in der Personalkommission, wo wir uns um Einstellungen, Umstrukturierungen und bald auch um die Umsetzung der neuen Arbeitszeitregelungen aus dem Metalltarifabschluss kümmern. Zudem übernehme ich gemeinsam mit einer Kollegin die Leitung der IG Metall-Vertrauensleute bei uns im Benz-Werk.

Und wann machst Du Feierabend?
Jusic: Ja, ich komme schon auf 60, 70 Stunden in der Woche. Aber im Moment schaffe ich es noch, samstagabends mit Freunden was zu machen.

Solidarität braucht Mut

David Lüdtke Als Einzelkämpfer kommt man nicht weit – das wurde David Lüdtke schon an seinem ersten Tag als Auszubildender klar. Solidarität ist ihm wichtig und für ihn und seine Generation gar nicht von gestern.

Gerade 17 und fertig mit der Schule stand David Lüdtke in diesem großen Betrieb mit knapp 18 000 Beschäftigten – als Ausbildungsanfänger fühlte er sich ziemlich verloren bei Ford in Köln. »Ich hatte nicht das Gefühl, dass ich mich als Einzelner hier durchsetzen kann«, sagt der 27-Jährige. Als die Jugendvertreter den Neuen die IG Metall vorstellten, fragte David deshalb nicht: »Was bringt mir das oder was ist mein persönlicher Vorteil?« Er trat ein. David ließ sich zum Jugendvertreter wählen und arbeitet inzwischen für den Betriebsrat. Solidarität ist ihm wichtig,aber nicht immer leicht zu bekommen.

So einfach, so theoretisch Was Solidarität ist, kann David schnell erklären: »Ich habe ein Problem und andere unterstützen mich bei der Lösung, auch wenn es nicht ihr Problem ist.« So weit, so einfach, so theoretisch. Als Jugendvertreter hat David gelernt: Solidarität ist wichtig, aber nicht immer leicht zu bekommen. »Wir finden es gut, dass Ihr Euch dafür einsetzt«, diesen Satz hat David oft gehört. Gerade als Jugendvertreter bekam er für Forderungen von allen Seiten Lob. Um Unterstützung musste er dann oft kämpfen. Er geht nicht mit dem Kopf durch die Wand. Er nimmt die Kollegen beim Wort, die es gut finden, wenn er sich für etwas

Foto: Stephen Petrat

David Lüdtke setzt sich für seine Kolleginnen und Kollegen bei Ford ein, erst als Jugendvertreter, jetzt beim Betriebsrat. Seine Rolle im Betrieb hat ihn auch privat mutiger gemacht.

einsetzt. Außerdem weiß er, dass nicht alles jetzt und gleich gelöst werden kann. Es gibt schließlich nicht nur die Jugend. Es gibt Junge, Alte, Schichtarbeiter, Entwickler und jedem ist etwas anderes wichtig. Am Ende müssen sich alle einigen, welches Problem sie zuerst lösen. Gerade jetzt, wo sich die Arbeitswelt wandelt und sich immer mehr Fragen stellen.

Einfacher ist es, wenn ein Thema viele erreicht. Zum Beispiel Arbeitszeit. Viele wissen, dass sie nach der Ausbildung weiter lernen müssen. Doch vielen fehlt die Zeit. David kennt es selbst. Nach seiner Ausbildung zum Industriemechaniker begann er ein Studium zum Betriebswirt. Montags-, mittwochs- und freitagsabends besucht er Vorlesungen. Das fällt ihm nicht schwer. Aber lernen, wenn andere sich ein schönes Wochenende machen, findet David schon anstrengend. Zumal er nie von einem Studium geträumt hat. »Wenn man mein Ausbildungs- und mein Schulabschlusszeugnis vergleicht, sieht man, was mir liegt«, sagt David und lacht. Für seine Arbeit im Betriebsrat braucht er das Studium und das findet er besser als Schule. »Ich weiß, warum ich lerne, und ich habe mich selbst dafür entschieden.«

Nichts für Feiglinge Für David gehört auch Mut dazu, solidarisch zu sein. »Es wäre gelogen zu sagen: Ich bin solidarisch, egal was mir passiert.« Auf einem Plakat hinter seinem Schreibtisch steht: »Solidarität ist nichts für Feiglinge.« Als Jugendvertreter oder Betriebsrat ist er dafür gewählt, anderen zu helfen, wenn ihnen Unrecht geschieht. Seine Rolle im Betrieb hat ihn aber auch außerhalb der Arbeit mutiger macht. Es fällt ihm leichter, anderen zur Seite zu springen, auch wenn es für ihn nicht immer gut ausging. »Einmal landete ich auf dem Boden, als ich mich im Karneval drei Typen in den Weg stellte, die einen Freund angegriffen hatten.«

Solidarität kann, muss man auch lernen. »Bei uns wird Solidarität schon lange gelebt. Deshalb haben viele die Erfahrung gemacht, dass es etwas bringt«, sagt David. Wer neu ist im Betrieb, ist manchmal skeptischer, fürchtet vielleicht etwas zu riskieren, Aufstiegschancen zu verspielen. »Aber wie viel lasse ich mir von meinem Chef gefallen, nur weil ich hoffe, etwas dafür zu kriegen?«, fragt David. »Und was, wenn ich es am Ende doch nicht kriege?« David vertraut nicht darauf, dass er alles für sich selbst besser aushandeln kann und er ist überzeugt, dass jeder eines Tages in eine Situation kommt, in der er die Unterstützung der anderen braucht.

David findet seine Einstellung nicht untypisch für seine Generation. Vielleicht war es für die älteren Kolleginnen und Kollegen noch selbstverständlicher, in die Gewerkschaft einzutreten. Aber für David haben sich nicht die Menschen verändert, nur die Themen. »Früher war es leichter, Verbesserungen zu vereinbaren. Heute müssen wir mehr verteidigen.« In den Dingen, die man vom Leben erwartet, unterscheide sich seine Generation doch gar nicht so sehr von der ihrer Eltern. Auch sie wollten Sicherheit, irgendwo ankommen, zu Hause sein. David lebt in einem kleinen Dorf in der Nähe von Köln. Seine Eltern, seine Schwester, Onkel und Tanten wohnen in den umliegenden Orten. Er ist seit 17 Jahren bei der Freiwilligen Feuerwehr. »Ich finde es schön, dass ich die Menschen in meiner Nachbarschaft kenne«, sagt David. Sicher gibt es andere in seinem Alter, die mehr von der Welt sehen wollen. Aber die wenigsten, denkt David, wollen alle drei Jahre den Wohnort wechseln, weil es die Arbeit von ihnen verlangt.

» Ohne Solidarität gehen wir als Menschen in dieser Arbeitswelt verloren. «

Solidarität ist für David heute wichtiger denn je. Die Arbeitswelt verändert sich. David muss nicht weit laufen, um das zu sehen. Konzernchefs sitzen nicht mehr eine Etage höher, sondern auf der anderen Seite des Erdballs. Die digitale Technik gibt Arbeitgebern mehr Möglichkeiten, Arbeit zu kontrollieren und sie jederzeit überall abzurufen. In der digitalen Arbeitswelt werden manche Beschäftigte zu Einzelkämpfern ohne Kolleginnen und Kollegen. Wie Solidarität in dieser Arbeitswelt zukünftig funktioniert, fragt sich auch David. Demnächst wird er diese Frage mit Metallerinnen und Metallern, Wissenschaftlern und Publizisten auf einem Forum der IG Metall in Berlin diskutieren. »Denn ohne Solidarität«, sagt David, »gehen wir in dieser Arbeitswelt als Menschen verloren.«

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Skizze des Neubaus: GHP Architekten

Bildungsstätte für Beschäftigte: So wird der Neubau »House of Labour« aussehen.

Neubau für das House of Labour

Die Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) und die Academy of Labour (AoL) bekommen ein neues Zuhause: Am Rande des Campus Westend der Frankfurter Goethe-Universität wurde am 18. Mai der Grundstein für den Neubau gelegt. Das Areal wird den Namen »House of Labour« (Haus der Arbeit) tragen. Spätestens im Frühjahr 2020 sollen die neuen Räume bezogen werden. Von dem neuen Standort aus soll die Arbeitnehmerperspektive in die Wissenschaft eingebracht werden. An der EAdA und AoL spielt die Mitbestimmung eine große Rolle. In der gängigen Wirtschafts- und Rechtswissenschaft kommt dieses Thema dagegen kaum vor.

Das Studium an der EAdA richtet sich an Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung und mindestens zwei Jahren Berufserfahrung. Es qualifiziert zum Beispiel für die Arbeit bei Gewerkschaften oder Verbänden, aber auch für weiterführende Studiengänge an Fachhochschulen und Universitäten. Das Studium kann an der AoL fortgesetzt werden. Dort können die Kolleginnen und Kollegen dann einen Bachelor- und bald auch MBA-Abschluss mit arbeitnehmerorientierter Ausrichtung erreichen.

Mehr Infos hier:
house-of-labour.de

Mehr Geld im Handwerk

Tariferhöhungen von im Schnitt gut 3 Prozent hat die IG Metall in ihren Handwerksbranchen für dieses Jahr herausgeholt – etwa im Kfz-Handwerk und im Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk. Im Metallhandwerk gehen die Löhne sogar um bis zu 3,3 Prozent nach oben.

Besonders profitieren die Auszubildenden. Ihre Vergütungen werden in vielen Branchen und Regionen überproportional erhöht. Im Tischlerhandwerk Berlin erhalten sie sogar fast 20 Prozent mehr. Wesentlicher Grund ist, dass viele Handwerksbetriebe mittlerweile nur noch schwer Nachwuchs gewinnen.

Dabei geht es dem Handwerk so gut wie seit Jahren nicht mehr. Doch nur noch 30 Prozent der Handwerksbeschäftigten werden nach Tarif bezahlt.

Die IG Metall will gemeinsam mit den Beschäftigten mehr Betriebe in die Tarifbindung bringen.

igmetall.de/tarife

Illustration: Stephanie Brittnacher

Ohne Stress zur Firma

Pendler Kein Stau, kein Stress mit Rambos, keine endlose Parkplatzsuche – entspannt, unfallfrei und so schnell wie möglich zur Arbeit kommen: Davon träumen wohl die meisten der mehr als 40 Millionen Berufspendlerinnen und -pendler in Deutschland. Außerdem sollten das Portemonnaie und die Umwelt geschont werden. Das klassische Modell im Berufsverkehr, Ein-Mensch-ein-Auto, ist keine überzeugende Lösung. Firmen bieten zunehmend Alternativen. **Von Sylvia Koppelberg**

Der tägliche Weg zwischen Wohnung und Arbeit frisst kostbare Lebenszeit, kann auf die Gesundheit gehen und belastet die Umwelt. Aber er ist unvermeidlich – jedenfalls für über 90 Prozent der Erwerbstätigen. Die meisten Berufspendler fahren mit dem Auto. Nicht nur, weil sie keine Coffee-to-go-Schlürfer, Geruchsemittenten, Grippevirenverbreiter oder Endlostelefonierer um sich haben wollen. Viele sehen keine Alternative, auch wenn sie keine Lust auf Staus und nervige Parkplatzsuche haben.

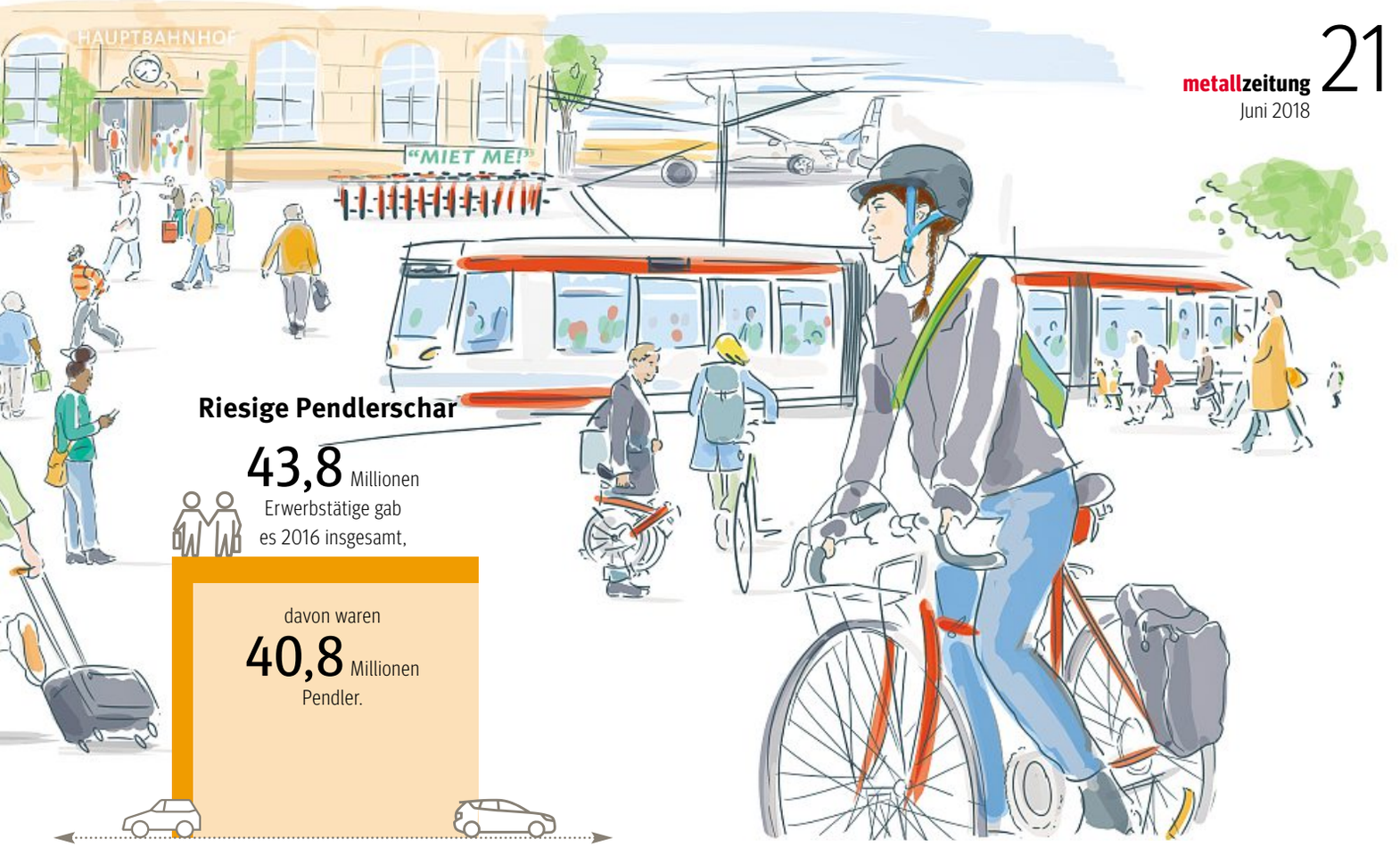
So wie Heidrun Mallok. Die Angestellte arbeitet in einer Metallbaufirma in der Gemeinde Burkau, 46 Kilometer von ihrem Wohnort Dresden entfernt. »Ich würde statt mit dem Auto lieber mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren«, versichert sie. »Dann könnte ich die Zeit sinnvoll nutzen: lesen, mich unterhalten oder einfach nur entspannen.« Das geht aber nicht, weil das Gewerbegebiet auf der grünen Wiese nur für die dort ansässigen Firmen verkehrsgünstig gelegen ist – gleich an der Autobahn –, aber für die Beschäftigten nicht. Führe sie mit Bus und Bahn, müsste Heidrun dreimal umsteigen und wäre doppelt so lange unterwegs wie mit dem Auto. Zu Hause in Dresden wartet die Familie. Umziehen käme nie infrage. »Bei Gewerbegebieten auf der grünen Wiese, weit weg von den Lebensmittelpunkten der meisten Menschen, gehört eine funktionierende Verkehrsinfrastruktur dazu«, findet sie.

Gut zur Arbeit Bei Firmen in Städten gibt es andere Probleme: Staus, Parkplatznot. Weit zu fahren gehört oft auch dazu, weil Wohnen in vielen Städten teuer ist und nicht jeder in der Stadt leben möchte. »Die Frage, komme ich gut zur Arbeit, hat enorme Bedeutung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer«, beobachtet Klaus Mittermaier, Geschäftsführer des Gesamtbetriebsrats von Audi. »Das wird inzwischen bei Einstellungsgesprächen abgefragt.« Es gehört zu den Rahmenbedingungen, die stimmen müssen, wenn ein Arbeitgeber für Fachkräfte attraktiv sein will. Gut zur Arbeit zu kommen heißt nicht nur schnell und bequem. »Auch das Umweltbewusstsein wird stärker«, sagt Mittermaier.

Audi tut einiges, um seinen Beschäftigten Alternativen zu bieten. In Ingolstadt gibt es einen Arbeitskreis, in dem Betriebsräte und Personaler mit der Kommune und Verkehrsbetrieben umweltfreundliche Verkehrskonzepte für die rund 44 500 Beschäftigten austüfteln. Ein Ergebnis: Einige Linienbusse fahren direkt aufs Werksgelände. Die Taktzeiten orientieren sich an Beginn und Ende der Schichten. Wer aus Ingolstadt mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommt, erhält von Audi einen Zuschuss zum Jobticket. Weil in der kalten Jahreszeit viele dem Öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) untreu werden, macht Audi ihnen die Busfahrt mit einem »Wintertricket« mit höherem Zuschuss schmackhaft.

Zuschüsse zu ÖPNV-Tickets bieten inzwischen viele Unternehmen, gerade auch die, die vom Verkauf von Autos leben: zum Beispiel Porsche und Ford. Porsche hat mit der Stadt Stuttgart zusätzlich ein »Feinstaubticket« ausgehandelt: Bei Feinstaubalarm können die Beschäftigten kostenlos mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen den Porsche-Standorten pendeln.

Die Audi-Beschäftigten kommen aus einem Umkreis von bis zu 120 Kilometern. Um zum Beispiel Münchnern die bequeme



Riesige Pendlerschar

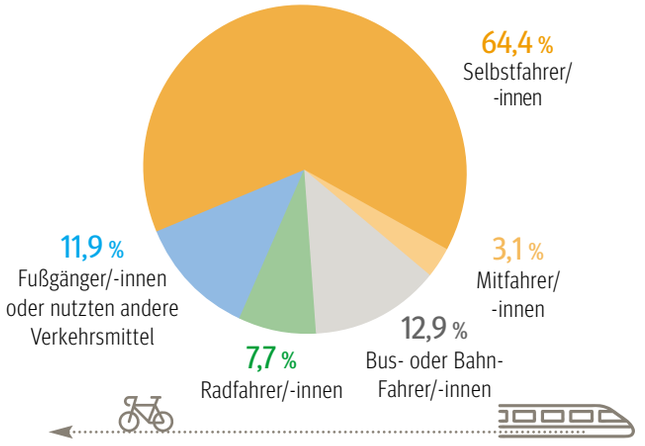
43,8 Millionen Erwerbstätige gab es 2016 insgesamt,

davon waren

40,8 Millionen Pendler.

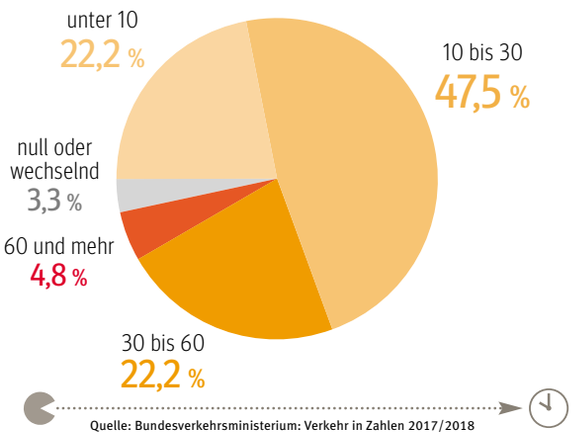
Auto ist Favorit

67,5 % fuhren 2016 mit dem Pkw zur Arbeit, davon waren:



Pendeln frisst Zeit

Pro Strecke waren Berufspendler 2016 im Schnitt so lange unterwegs (in Minuten):



Quelle: Bundesverkehrsministerium: Verkehr in Zahlen 2017/2018

Anreise per Zug zu erleichtern, hält die Bahn ab Ende 2019 direkt am Firmengelände, so dass niemand mehr am Hauptbahnhof umsteigen muss. Das freut Mittermaier besonders. »Dafür hat der Betriebsrat jahrelang gekämpft.«

Die Betriebsräte von Ford in Köln haben erreicht, dass das Werk besser vom Hauptbahnhof erreichbar ist. Ford wird künftig direkt mit einem Schnellbus angesteuert.

Zeit für Veränderung »Auch in der Autoindustrie ist doch allen klar, dass sich in der nächsten Zeit viel verändern muss«, sagt Marcus Bentfeld. Er ist bei Ford im Gesamtbetriebsrat. »Wegen des Klimawandels und der Regulierung der Abgase, der verstopften Städte und der Parkraumnot.« Mit Parkproblemen schlagen sich auch die Firmen herum. Einen Parkplatz einzurichten kostet bis 3500 Euro, einen Tiefgaragenplatz bis 25 000 Euro. Hinzu kommen Grundstücks- und Bewirtschaftungskosten. Die Plätze verbrauchen viel Fläche und sind nicht beliebig vermehrbar. Darum haben auch Firmenleitungen Interesse am Umstieg auf den ÖPNV.

»Der Weg zur Arbeit kann ja auch eine gute Möglichkeit sein, etwas für die Fitness und Gesundheit zu tun«, findet Michael Kraus, Referent des Gesamtbetriebsrats von Schaeffler. In die Pedale zu treten, ist eine Option – wenn der Weg nicht zu weit ist. Schaeffler in Schweinfurt hat überdachte »Fahrradkäfige« eingerichtet, in denen Biker ihre Fahrräder diebstahlsicher abstellen können. Die Käfige können nur mit Firmenausweis geöffnet werden. Für Bernd Zeller kommt Radeln allerdings so wenig infrage wie Bahn- oder Busfahren. Er wohnt in dem abgelegenen Dorf Zeitlofs, 75 Kilometer von Schweinfurt entfernt. Die Bahnstrecke ist, wie oft in ländlichen Räumen, schon lange stillgelegt. Passende Busverbindungen gibt es auch nicht. Hat er Frühschicht, muss er um 4.30 Uhr aufbrechen. Er tut etwas, was viele Pendler machen, die weite Wege haben: Er bildet mit Kollegen Fahrgemeinschaften. Über WhatsApp verständigen sie sich, wer wann fährt und vereinbaren Treffpunkte. Mal sind sie zu fünft, mal auch nur zu zweit. »Nach einer anstrengenden Schicht ist es viel entspannter, wenn man nicht selbst am Steuer sitzen muss«, sagt er. »Außerdem spare ich pro Tag 14 Euro Spritkosten.«

Und die Umwelt profitiert auch davon. Eine Reihe von Firmen, wie VW und Porsche, fördern Fahrgemeinschaften, indem sie firmeneigene Mitfahr-Apps anbieten, mit deren Hilfe Interessierte schnell zusammenfinden. Bei VW erhalten Fahrgemeinschaften außerdem Vorrangparkplätze, überdacht oder in der Nähe des Eingangs. Bei Aleris in Koblenz achten die Betriebsräte auch bei der Umstellung von Schichten darauf, dass bestehende Fahrgemeinschaften erhalten bleiben können.

VW und Schaeffler bieten zudem Ladesäulen. Wer mit dem Elektroauto kommt, kann sein E-Mobil aufladen bei Schaeffler sogar kostenlos. »Im Moment sind die Ladestationen noch nicht übervoll«, sagt Betriebsratsreferent Michael Kraus. »Aber wir haben auch gerade erst damit angefangen.«

Foto: Alexander Limbach/stockadobe.com

Informationen zur Verarbeitung personenbezogener **Daten**

Mit diesem Datenschutzhinweis informiert IG Metall (im Folgenden: »Wir« oder »Uns«) Sie über die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten durch uns. Personenbezogene Daten sind alle Informationen, die sich auf Sie beziehen, insbesondere zu Ihrer Person (etwa Name, Kontaktdaten, Geschlecht, Geburtsdatum), zu Ihrem Beruf (etwa Berufsgruppe, Branche, Beschäftigungsdauer, Einkommen) sowie zu Ihrer Eigenschaft als Gewerkschaftsmitglied.

1. Namen und Kontaktdaten des Verantwortlichen sowie seines Vertreters:
IG Metall, vertreten durch:
1. Vorsitzender, Jörg Hofmann,
IG Metall-Vorstand,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main
dsgvo.verantwortlicher@igmetall.de

2. Kontaktdaten der/des Datenschutzbeauftragten:
Sie erreichen die/den zuständige/n Datenschutzbeauftragte/n unter:
IG Metall-Vorstand,
Stst. Interne Revision/Datenschutz,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main
datenschutz@igmetall.de

3. Datenkategorien, Zwecke, für die die personenbezogenen Daten verarbeitet werden sollen, sowie die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung:

a. Wir verarbeiten die folgenden Kategorien personenbezogener Daten:
Daten, die Wir im Rahmen der Beitrittserklärung von Ihnen erheben, insbesondere
- zu Ihrer Person, etwa Name, Kontaktdaten, Geschlecht, Geburtsdatum;
- zu Ihrem Beruf, etwa Betrieb, Berufsgruppe, Branche, Beschäftigungsdauer, Einkommen, Ausbildung;
- zu ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft, etwa Art der Mitgliedschaft;
- zu der von Ihnen angegebenen Bankverbindung, insbesondere Name der Bank, IBAN und BIC.

Im Fall von Betriebskassierung: Daten, die Wir von Ihrem Arbeitgeber erhalten: Daten, die sich auf eine Veränderung im Arbeitsverhältnis beziehen und eine veränderte Beitragszahlung rechtfertigen.

b. Wir verarbeiten personenbezogene Daten für die folgenden Zwecke:
Die Daten, die Wir im Rahmen der Beitrittserklärung von Ihnen erheben, verarbeiten Wir
- zur Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft bei der IG Metall;
- um die Kommunikation zwischen der IG Metall und ihren Mitgliedern zu ermöglichen (zum Beispiel zur Aufforderung zum Streik, für Informationen zu Aufgaben, Zielen und gemeinsamem Handeln, zur Einberufung von Versammlungen, zur Unterstützung durch Rat und Auskunft, zur Beteiligung der nicht über betriebliche Strukturen erreichbaren Mitglieder);
- zur Durchführung von Wahlen (zum Beispiel zur Prüfung der Wahlberechtigung, zur Unterstützung und Überwachung bei der Durchführung von Vertrauensleute-, Betriebsrats-, Jugend- und Auszubildendenvertretungs- und Schwerbehindertenvertrauensleutewahlen);
- zur Unterstützung der Arbeit der Funktionäre (zum Beispiel durch Bildungsarbeit und Kontrolle, bei der Bildung von Ausschüssen und Arbeitskreisen und durch Bestätigung der örtlichen Tätigkeit),
- zur Unterstützung der Mitglieder bei Streik; und
- um Unsere sonstigen satzungsgemäßen Aufgaben als Gewerkschaft zu erfüllen (z.B. Durchführung von Versammlungen, Erfassung, Schulung und Beratung von Vertrauensleuten, Betriebsratsmitgliedern, Schwerbehindertenvertrauensleuten und Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Kontrolle der Tätigkeit der örtlichen Funktionäre, Überwachung der Tarif-, Lohn-, Gehalts- und Arbeitsbedingungen, Förderung der örtlichen Gewerkschaftsarbeit).

Im Fall von Betriebskassierung: Die Daten, die Wir von Ihrem Arbeitgeber erhalten, verarbeiten Wir, um Ihre satzungsgemäßen Beiträge direkt über die Entgeltabrechnungsstelle des Arbeitgebers einzuziehen.

c. Wir stützen die Datenverarbeitung auf die folgenden Rechtsgrundlagen:
Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten, die sich auf Ihre Person oder Ihren Beruf beziehen, ist Artikel 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b Datenschutzgrundverordnung (Verordnung EU 2016/679) (»DSGVO«), der eine Verarbeitung zur Erfüllung eines Vertrages gestattet. Die vertraglichen Verpflichtungen werden wesentlich durch die IG Metall Satzung in der geltenden Fassung konkretisiert.

Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist darüber hinaus Artikel 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. f DSGVO, der eine Verarbeitung zur Wahrung Unserer berechtigten Interessen zulässt, sofern diese erforderlich ist und Ihre Interessen oder Grundrechte und Grundfreiheiten nicht überwiegen. Berechtigte Interessen in diesem Sinne liegen insbesondere vor, soweit wir die Daten im Rahmen der Wahrnehmung der uns satzungsgemäß zugewiesenen Aufgaben verarbeiten, etwa um Mitglieder zu informieren oder mit ehemaligen Mitgliedern zu kommunizieren. Soweit Sie nähere Informationen zu Unseren berechtigten Interessen oder der Abwägung mit Ihren Interessen erhalten möchten, kontaktieren Sie bitte Unsere/n Datenschutzbeauftragte/n (siehe Ziffer 2).

Allen in Ziffer 3.b genannten Verarbeitungszwecke liegt zusätzlich die Rechtsgrundlage des Artikel 9 Abs. 2 lit. d DSGVO zugrunde, der eine Verarbeitung von personenbezogenen Daten, aus denen die Gewerkschaftszugehörigkeit hervorgeht, durch gewerkschaftliche Vereinigungen grundsätzlich, im Rahmen ihrer rechtmäßigen Tätigkeit, gestattet.

Rechtsgrundlage für die Übermittlung Ihrer personenbezogenen Daten, einschließlich der Information über die Gewerkschaftsmitgliedschaft, an Unsere/n Zahlungsdienstleister (im Fall von Betriebskassierung: Ihren Arbeitgeber) ist Artikel 6 Abs. 1 UAbs. 1 lit. a i.V.m. Artikel 9 Abs. 2 lit. a DSGVO, der eine Verarbeitung mit Ihrer Einwilligung gestattet.

4. Erforderlichkeit der Datenverarbeitung
Die Zurverfügungstellung Ihrer personenbezogenen Daten ist weder gesetzlich noch satzungsmäßig vorgeschrieben, das heißt Sie sind nicht verpflichtet, Uns Ihre Daten zur Verfügung zu stellen. Soweit Sie Uns Ihre personenbezogenen Daten, die Wir im Rahmen der Beitrittserklärung von Ihnen abfragen, nicht zur Verfügung stellen, ist die Durchführung Ihre Mitgliedschaft jedoch nicht möglich.

Die Übermittlung der Information an Unsere/n Zahlungsdienstleister, die Rückschlüsse auf Ihre Gewerkschaftszugehörigkeit zulassen, ist für Beitragszahlung durch SEPA-Lastschrift zwingend erforderlich. Soweit Sie eine Übermittlung dieser Information an Unsere/n Zahlungsdienstleister nicht wünschen, können Sie mit der für Sie zuständigen IG Metall Geschäftsstelle eine alternative Zahlungsmöglichkeit vereinbaren.

Im Fall von Betriebskassierung: Die Übermittlung der Information Ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit an Ihren Arbeitgeber ist für den Einzug Ihrer Mitgliedsbeiträge durch Ihren Arbeitgeber zwingend erforderlich. Soweit Sie eine Übermittlung dieser Information an Ihren Arbeitgeber nicht wünschen, können Sie auf ein alternatives IG Metall Beitrittsformular/eine Änderungsmitteilung zurückgreifen, das zur Entrichtung der Mitgliedsbeiträge die Einrichtung eines SEPA-Lastschriftmandats direkt von Ihrem Konto vorsieht.

5. Übermittlung an Empfänger oder Kategorien von Empfängern der personenbezogenen Daten:
Wir teilen Unsere/n Zahlungsdienstleister im Rahmen der Erteilung des SEPA-Lastschriftverfahrens die Höhe Ihres Mitgliedsbeitrags sowie Informationen mit, aus denen sich möglicherweise mittelbar auch Ihre Gewerkschaftszugehörigkeit ableiten lässt.

Im Fall von Betriebskassierung: Wir teilen Ihrem Arbeitgeber mit, dass Sie Gewerkschaftsmitglied sind.

Wir übermitteln Ihre personenbezogenen Daten im Rahmen von Auftragsverarbeitungsverträgen an andere Unternehmen, um uns bei der Erfüllung bestimmter satzungsgemäßer Aufgaben unterstützen zu lassen.

So gibt es Beauftragungen zur Aktualisierung der Adressbestände, bei Mitgliederwerbeaktionen, bei der Erstellung und Versendung von personalisierten Druckerzeugnissen oder Werbemitteln, zur Durchführung von Seminaren und Veranstaltungen, zur Nutzung eines sicheren externen Datenraums, für Wartungs- und Supportdienstleistungen, für IT-Hosting, für Webseitenbetreuung, für Akten-/Datenträgervernichtung, für Mitgliederbefragungen, sowohl online als auch telefonisch, für Einrichtung, Verwaltung und Versand von Mailings/Newslettern und für den Einsatz von Externen bei Hotlines, Rezeptionen oder am Empfang. All diese eingesetzten Unternehmen haben ihren Sitz in Deutschland.

Des Weiteren kommen Dritte in Kontakt zu Ihren Daten durch den Einsatz einer cloudbasierten Projektmanagement-Software mit Sitz in Schweden. Auch dieser Software-Nutzung liegt ein Auftragsverarbeitungsvertrag zugrunde.

Im Fall von Veranstaltungen, die der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) als unsere Dachorganisation durchführt, übermitteln wir Namen, Funktion und Kontaktdaten von IG Metall Mitgliedern.

Darüber hinaus ist eine Weitergabe Ihrer personenbezogenen Daten an Dritte seitens der IG Metall ohne Ihre Einwilligung nicht vorgesehen.

Soweit Sie weitere Informationen zu einzelnen Empfängern wünschen, kontaktieren Sie bitte unseren Datenschutzbeauftragten (siehe Ziffer 2).

6. Dauer der Speicherung/Kriterien für die Festlegung der Dauer:
Die Dauer, für die die personenbezogenen Daten gespeichert werden, richtet sich nach den jeweiligen Verarbeitungszwecken. Es ist nicht möglich, die verschiedenen Speicherfristen in einem vernünftigen Format an dieser Stelle einzeln zu benennen. Die Kriterien zur Ermittlung der jeweiligen Speicherfrist im konkreten Einzelfall sind die folgenden:

- Soweit Wir die Daten lediglich für Zwecke der Durchführung des Mitgliedschaftsverhältnisses verarbeiten, speichern Wir die Daten für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft;
- Soweit Wir die Daten im Zusammenhang mit einem zu erwartenden Gerichtsverfahren verarbeiten, speichern Wir die Daten bis zum endgültigen Abschluss des Gerichtsverfahrens oder der Verjährung der gegenständlichen Ansprüche nach Maßgabe der einschlägigen zivilrechtlichen Vorschriften; die Speicherdauer beträgt im Falle der regelmäßigen Verjährung im Regelfall drei Jahre;
- Soweit Wir die Daten für Zwecke der Buchhaltung benötigen, richtet sich die Speicherfrist nach den gesetzlichen Ordnungsvorschriften für die Aufbewahrung von Unterlagen; die Speicherdauer beträgt im Regelfall zwischen sechs und zehn Jahren;
- Daten der Mitglieder, die ausgetreten sind, werden als ausgetreten gekennzeichnet; zur Abwicklung der satzungsgemäßen Ansprüche dieser Mitglieder (Freizeitunfallversicherung, Leistungen im Todesfall, uä.) wird die Zugriffsmöglichkeit noch 24 Monate aufrechterhalten.

7. Rechte der betroffenen Person:
Wenn Sie im Zusammenhang mit Ihren Rechten Fragen haben, können Sie uns gerne kontaktieren. Kontaktdaten finden Sie vorstehend in Ziffer 2.

Ihnen stehen beim Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen folgende Rechte nach Art. 15 bis 22 DSGVO zu:

- Recht auf Auskunft, d.h. das Recht, von uns eine Bestätigung darüber zu erhalten, ob personenbezogene Daten über Sie verarbeitet werden, und, falls dies der Fall ist, Auskunft über diese Daten und weitere Informationen zu erhalten;
- Recht auf Berichtigung von Sie betreffenden personenbezogenen Daten, die unrichtig sind;
- Recht auf Löschung, etwa wenn die personenbezogenen Daten für die Zwecke, für die sie verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig sind;
- Recht auf Einschränkung der Datenverarbeitung,
- Recht auf Datenübertragbarkeit, d.h. das Recht, die Sie betreffenden personenbezogenen Daten, die Sie uns bereitgestellt haben, in einem bestimmten Format zu erhalten;
- Recht, in bestimmten Fällen aus Gründen, die sich aus Ihrer besonderen Situation ergeben, oder jederzeit im Falle von Direktwerbung, gegen die Datenverarbeitung Widerspruch einzulegen.

Recht zum Widerruf Ihrer Einwilligung*
Sie können eine erteilte Einwilligung in eine Datenverarbeitung jederzeit frei widerrufen. Dies berührt jedoch nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund der Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung. Soweit Sie die Einwilligung widerrufen oder der weiteren Verarbeitung auf der Grundlage Ihrer Einwilligung wirksam widersprechen, werden wir die Daten nicht mehr für diese Zwecke verarbeitet.
*Im Rahmen der Beitrittserklärung ist eine spezifische Einwilligung ausschließlich zur Übermittlung Ihrer personenbezogenen Daten an Unsere/n Zahlungsdienstleister (im Fall von Betriebskassierung: an Ihren und von ihrem Arbeitgeber) erforderlich und erteilt (siehe Ziffer 3 c am Ende und Ziffer 4 Absatz 2).

Die Ausübung Ihrer Rechte kann im Einzelfall aufgrund von gesetzlichen Beschränkungen begrenzt sein, insbesondere im Fall der Erforderlichkeit der Verarbeitung (vgl. Art. 17 Abs. 3 DSGVO), bei Bestehen von Aufbewahrungspflichten bzw. bei unverhältnismäßig hohem Aufwand (vgl. Paragraf 34 Abs. 1 und Abs. 4, Paragraf 35 BDSG) oder im Fall eines zwingenden öffentlichen Interesses (vgl. Paragraf 36 BDSG).

Sollten Sie Fragen zu Ihren Rechten oder deren Einschränkungen haben, wenden Sie sich bitte an Unsere/n Datenschutzbeauftragte/n unter den in Ziffer 2 genannten Kontaktdaten.

8. Beschwerderecht bei einer Aufsichtsbehörde:
Wenn Sie der Ansicht sind, dass die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten nicht rechtmäßig erfolgt, haben Sie gem. Art. 77 DSGVO das Recht, sich bei einer zuständigen Aufsichtsbehörde zu beschweren, insbesondere in dem Mitgliedstaat ihres Aufenthaltsorts, ihres Arbeitsplatzes oder des Orts des mutmaßlichen Verstoßes. Die Anschrift der für die IG Metall zuständigen Aufsichtsbehörde lautet:

Der Hessische Datenschutzbeauftragte
Gustav-Stresemann-Ring 1, 65189 Wiesbaden
Telefon 0611 1408-0

Diese Information als PDF zum Herunterladen:
igmetall.de/datenschutz-dok

Fußball

Die **Spielregeln** im Betrieb

Weltmeisterschaft Am 14. Juni startet in Russland die Fußball-Weltmeisterschaft der Herren. Welche »Fernsehrechte« haben Beschäftigte im Betrieb? Ist es erlaubt, am Arbeitsplatz Fußball zu gucken oder zu hören?

Von Antonela Pelivan

Bald geht es wieder ums Runde und ums Eckige. Ab 14. Juni kämpfen 32 Mannschaften in insgesamt 64 Partien um den Weltmeistertitel. Während der Vorrundenphase ist die früheste Anstoßzeit um 14 Uhr mitteleuropäischer Sommerzeit, das letzte Spiel des Tages startet um 20 Uhr. In der Finalrunde finden bis zum Halbfinale pro Tag immer zwei Spiele statt, die jeweils um 16 und 20 Uhr starten. Die Halbfinalpartien beginnen um 20 Uhr und das WM-Finale am 15. Juli um 17 Uhr. Weil die Uhrzeiten in Russland und Deutschland dank deutscher Sommerzeit nur wenig voneinander abweichen, wird Fußball gucken für viele Beschäftigte kein Problem.

Anders sieht es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus, die Schicht arbeiten. Sie haben keinen Anspruch auf eine andere Schicht, wenn sie ein Spiel sehen wollen. Der Betriebsrat kann mit der Geschäftsleitung die Arbeitszeiten fußballfreundlich ändern oder sie an einzelnen Tagen anders verteilen.

Auch Tauschbörsen sind eine beliebte Alternative. Dort tauschen Fußballfans ihre Schicht mit Kollegen, die sich nicht für die WM interessieren.

Grundsätzlich gilt, dass Beschäftigte ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weiterhin pünktlich zur Arbeit kommen müssen und den Arbeitsplatz nicht früher verlassen dürfen. Auch die Pausen zu verlängern und die Zeit nachzuarbeiten ist nur erlaubt, wenn der Arbeitgeber zustimmt oder es Betriebsvereinbarungen gibt.

Fernsehfieber Die meisten Beschäftigten haben keine Erlaubnis und Gelegenheit, bei der Arbeit fernzusehen. Vielleicht macht der Arbeitgeber zur WM eine Ausnahme – er muss aber nicht. Nur wer üblicherweise einen Fernseher am Arbeitsplatz stehen hat, kann davon ausgehen, dass er auch während der Arbeitszeit nebenher Fußball schauen darf.

Radiohören erlaubt Ist es Beschäftigten auch sonst erlaubt, am Arbeitsplatz Radio zu hören, dürfte es für den Chef keinen Grund geben, dies ausgerechnet während der WM zu verbieten. Das Bundesarbeitsgericht hat bereits 1986 entschieden, dass Beschäftigte ihre Arbeitspflicht auch beim Radiohören ordnungsgemäß erfüllen können, wenn sie konzentriert, zügig und fehlerfrei arbeiten und andere Kollegen durch das Radio nicht gestört werden. Etwas anderes kann bei Beschäftigten mit Kundenkontakt gelten. Weil das Radiohören mit den genannten Einschränkungen die Ordnung des Betriebs betrifft, sind Verbote mitbestimmungspflichtig.

Wenn der WM-Ball rollt, läuft vieles etwas anders. Einige Regeln gilt es dennoch zu beachten.

Illustration: Leonardo Pellegrino

Gleiches gilt grundsätzlich auch für das Sehen und Hören via Internet am dienstlichen Computer. Beschäftigte sollten unbedingt darauf achten, wie die private Internetnutzung im Betrieb geregelt ist. Selbst wenn die private Nutzung grundsätzlich erlaubt ist, umfasst diese Erlaubnis nicht den ausschweifenden Gebrauch während der Arbeitszeit.

Privathandys während der Arbeitszeit zu nutzen, darf der Arbeitgeber ohne Mitwirken des Betriebsrats verbieten. Denn in diesem Fall ist das Arbeitsverhalten und nicht die betriebliche Ordnung betroffen. Will der Arbeitgeber die private Nutzung von dienstlichen Smartphones verbieten, hat der Betriebsrat ein Wörtchen mitzureden.

Fair bleiben Ist es erlaubt, Spiele im Betrieb zu verfolgen, sollten sich Beschäftigte bei den parallel stattfindenden Begegnungen einig sein, welche Mannschaft sie anfeuern wollen. Gibt es keine eindeutige Mehrheit, sollte man fair bleiben und in diesem Fall am besten auslosen, welche Partie geschaut wird.

Sekt oder Selters Ob beim Fußballgucken im Betrieb in Maßen Alkohol getrunken werden darf, hängt von den betrieblichen Gegebenheiten ab. Ein generelles Verbot ist in der Regel nur mit Zustimmung des Betriebsrats möglich. Wer allerdings alkoholisiert im Betrieb erscheint und deshalb seine normale Arbeit nicht erledigen kann, Menschen gefährdet oder Betriebsmittel beschädigt, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Alle Spiele im Blick

Mit dem WM-Planer der IG Metall verpasst Du keins und erhältst einen guten Überblick über alle Spiele, Teams und Spielorte. Das PDF kannst Du hier herunterladen:
igmetall.de/wm-planer

Die Öffentlich-Rechtlichen im Betrieb

Der Rundfunkbeitrag gilt für alle Bewohner einer Wohnung sowie ihre privat genutzten Kraftfahrzeuge. Mit dem Beitrag ist auch die private Nutzung aller Rundfunkangebote am Arbeitsplatz abgedeckt. Nur für Zweit- oder Nebenwohnung ist eine gesonderte Anmeldung notwendig.
rundfunkbeitrag.de

Urlaub mit der IG Metall

Für alle Kurzentschlossenen: Mitglieder der IG Metall, die noch auf der Suche nach einem günstigen Sommerurlaub sind, können sich an die IG Metall-Serviegesellschaft wenden. Mit der Servicegesellschaft machen Mitglieder günstiger Urlaub, denn es gibt exklusiv für sie Preisnachlässe auf die angebotenen Reisen. Die IG Metall-Servicegesellschaft bietet ein breites Spektrum, das alle reiselustigen Metallerinnen und Metaller zufriedenstellt. Ob Rundreisen, Wander- und Radtouren oder Ausflüge in Freizeitparks: Über die Servicegesellschaft erhalten Mitglieder viele Rabatte und Vergünstigungen für Urlaubs-, Ferien- und Freizeitangebote. Reinschauen lohnt sich:
igmservice.de/reisen

Foto: Imgorthand/iStockphoto.com

Der Sommer kann kommen: Urlaubsreisen gibt es für Mitglieder der IG Metall günstiger.

Kündigungsschutz im Minijob

Entgegen verbreiteter Behauptungen genießen Minijobber denselben Kündigungsschutz wie gewöhnliche Arbeitnehmer. Das gilt hinsichtlich des allgemeinen und des besonderen Kündigungsschutzes. Darauf macht die Minijob-Zentrale aufmerksam. Sie listet auf ihrer Webseite alle wichtigen Informationen zum Kündigungsschutz und zu Kündigungsfristen auf, zum Beispiel, wann der Kündigungsschutz bei Minijobbern greift und ab wann eine Kündigung rechtswirksam ist.
minijob-zentrale.de →Minijobs gewerblich →Arbeitsrecht →Kündigungsschutz und -fristen

Schutz vor Berufsunfähigkeit

Das Renteneintrittsalter steigt, doch viele Beschäftigte erreichen die Altersgrenze nicht gesund. Wegen steigender Belastungen im Berufsleben und zunehmender chronischer Krankheiten müssen viele früher aussteigen. Die Deutsche Rentenversicherung bietet vorbeugende Leistungen für Versicherte an, die bereit sind, aktiv an ihrer Gesundheit und dem Erhalt ihrer Erwerbsfähigkeit mitzuarbeiten. Ausführliche Informationen finden sich hier:
deutsche-rentenversicherung.de/praevention

Berufsabschluss nachholen

Mit dem Projekt »Chance nutzen! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss« unterstützt das Bundesbildungsministerium junge Erwachsene bei der Nachqualifizierung. Es soll Un- und Angelernten die Perspektive eröffnen, nachträglich einen Berufsabschluss oder zumindest eine anschlussfähige Qualifikation zu erwerben. Weitere Informationen findet Ihr unter:

bmbf.de
→Suche: Berufsabschluss

Onlinekurs zu Statistikwissen

Das Statistische Bundesamt bereitet in Onlinekursen Statistikwissen für Interessierte auf. Bisher stehen die Kurse »Grafiken, Tabellen und Karten erstellen«, »Mittelwerte und Durchschnitte« und »Streuungsmaße« zur Verfügung, die als Einführung ins komplexe Themenfeld dienen sollen. Sie können kostenlos und ohne Registrierung gestartet werden. Dauer: 40 bis 90 Minuten.

bit.ly/destatis_stat

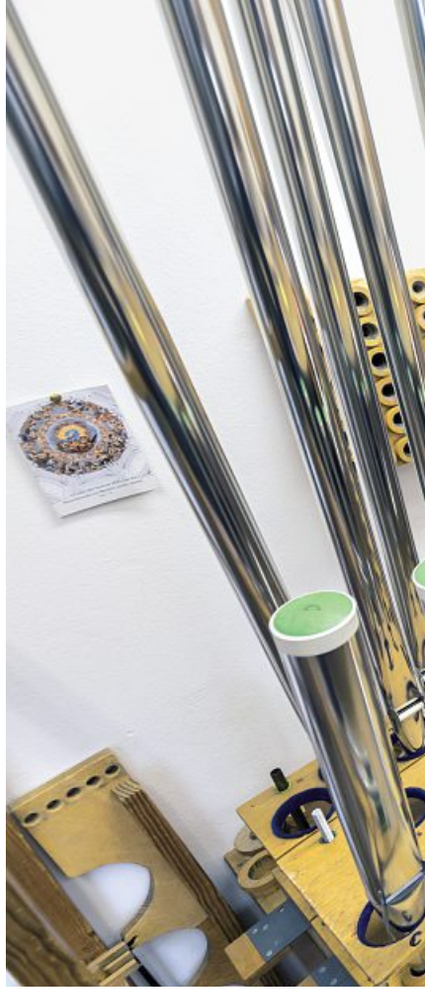
Master für Gewerkschafter

Neues Masterprogramm für Gewerkschafter: Die Global Labour University bietet künftig den einjährigen Studiengang Labour Policies and Globalisation an. Es handelt sich um einen Doppelabschluss der Universität Kassel und der Witwatersrand-Universität in Johannesburg, Südafrika. Mehr Informationen unter:

global-labour-university.org

Niemals **ein** Serienprodukt

Orgelbauer/-in Sie stellen den Klang von Pfeifen her und stimmen diesen jeweils auf den Konzertraum ab. Jede Orgel wird so zum Einzelstück. Das Traditionshandwerk kann sich mittlerweile sogar mit einer besonderen Auszeichnung schmücken.



Frank Schüngel ist seit 25 Jahren Orgelbauer. Seine Berufserfahrung hilft ihm, das Instrument dem jeweiligen Konzertraum anzupassen.

Nicht zu laut, nicht zu leise, nicht zu dunkel und nicht zu hell – vor diesen Anforderungen an den Klang steht Frank Schüngel jedes Mal aufs Neue: Der 42-jährige Orgelbauer stimmt die Pfeifen dann ganz speziell auf den Konzert- oder Kirchenraum und dessen Akustik ab. »Dabei spielen Erfahrungswerte und Bauchgefühl eine große Rolle«, sagt Schüngel, der 25 Jahre Berufserfahrung als Orgelbauer mit dem Schwerpunkt Intonateur hat.

Wenn er den Klang von Pfeifen herstellt, sind Schreiner- oder Metallarbeiten genauso gefragt wie ein feines Gehör. »Mich reizt am Beruf diese Verbindung aus Handwerk und Musik«, erzählt Schüngel.

Dabei entsteht stets ein Einzelstück: Jede Orgel hat ästhetische und akustische Besonderheiten. Mechanik – etwa die Verbindung von Taste zum Ventil –, Pneumatik und Elektrik müssen dafür aufeinander abgestimmt werden. Bei der computergestützten Konstruktion der Orgeln berücksichtigen Fachkräfte zudem Architektur, Raumgröße und Tragfähigkeit des Untergrunds.

Viele Reisen Um die Konzertsäle zu inspizieren sowie die Orgeln später zu montieren und zu stimmen, reist Schüngel viel – auch ins Ausland. Thomas Jann Orgelbau – der Betrieb, für den er im bayerischen Laberweinting arbeitet – liefert selbst nach China oder Japan.

Die Auftragslage ist derzeit relativ gut. »Die Kirchengemeinden in Deutschland bekommen gerade große Zuschüsse, wenn sie neue Orgeln anschaffen wollen«, erklärt Schüngel. Zwar kommen bei deren Fertigung moderne Maschinen zum Einsatz, »die Instrumente werden vom Prinzip her aber wie vor 400 Jahren gebaut«, sagt der Fachmann. Der deutsche Orgelbau erfreut sich unter anderem deshalb

Foto: photoggin/iStockphoto.com

Test macht berufliches Wissen sichtbar

»Myskills«, der neue Test der Arbeitsagenturen und Jobcenter, soll offenlegen, was jemand bereits in einem Beruf kann. Ziel der Standortbestimmung ist es, Geflüchtete, Zuwanderer und Arbeitslose ohne Berufsabschluss leichter in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Viele Arbeitssuchende bringen jahrelange Berufserfahrung mit, ohne jedoch zuvor eine Ausbildung abgeschlossen zu haben. Sie verfügen trotz fehlender formaler Qualifikation über berufliches Handlungswissen. Das soll der Test offenlegen. Auch Geflüchtete bringen häufig berufliche Kompetenzen mit, können dafür aber keine Nachweise vorlegen. Die Tests in sechs Sprachen gibt es beispielsweise für die Berufe Kfz-Mechatroniker oder Fachkraft für Metalltechnik. Mehr dazu unter:

arbeitsagentur.de/myskills

Foto: stefankiefer.com

inzwischen auch einer besonderen Auszeichnung: Seit Ende 2017 zählt er zum immateriellen Weltkulturerbe der UNESCO.

Auszubildende fehlen Der Titel hat das Traditionshandwerk zwar kurz ins Scheinwerferlicht der Öffentlichkeit gerückt, trug aber bisher nicht dazu bei, mehr Jugendliche für den Beruf zu begeistern: »Wir brauchen unbedingt Auszubildende und Fachkräfte«, klagt Schüngel. »Das geht allen Orgelbaubetrieben in Deutschland so.«

An einer moderneren Ausbildungsordnung haben Sachverständige der IG Metall – darunter Frank Schüngel – und von Arbeitgeberseite in den vergangenen Monaten gearbeitet. Als neue Inhalte kommen die elektronische Orgelsteuerung sowie die Kundenberatung hinzu. Ab August 2019 soll die Ausbildungsbezeichnung nur noch auf Orgelbauer lauten. Der Zusatz Harmoniumbauer fällt weg, weil das Instrument zunehmend an Bedeutung verloren hat. Insgesamt sollen die Änderungen an der Ausbildungsordnung moderat und dem Status als Weltkulturerbe angemessen ausfallen.

Jens.Knuettel@igmetall.de

Mehr Wissen

Den Beruf des Orgel- und Harmoniumbauers gibt es auch in der Fachrichtung Pfeifenbau. Die Beschäftigten verarbeiten Holz oder Metall zu Pfeifen. Mehr Informationen gibt es hier:

berufenet.arbeitsagentur.de
→Suche: Orgelbau

Modernere Ausbildung ab August

Weil sich die Ansprüche an Fachkräfte aufgrund von Digitalisierung und Industrie 4.0. ändern, werden die Ausbildungen der industriellen Metall- und Elektroberufe modernisiert. Darauf haben IG Metall, der Arbeitgeberverband Gesamtmetall, der Verband der Deutschen Maschinen- und Anlagenbauer und der Zentralverband der Elektroindustrie hingewirkt. Die entsprechende Teilnovelle tritt zum 1. August 2018 in Kraft. Die Auszubildenden lernen ab August zusätzlich die Themen Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit kennen. Die Änderungen gelten etwa für die industriellen Metallberufe Anlagen- oder Zerspanungsmechaniker und für industrielle Elektroberufe wie den Elektroniker für Betriebstechnik. Die Auszubildenden können in einzelnen Berufen ab August auch Zusatzqualifikationen erwerben.

Schnupperwoche für Jugendliche

Die Aktion »One Week Azubi« hilft Jugendlichen, in potenziell interessante Ausbildungen hineinzuschnuppern. Die Teilnehmer begleiten fünf Tage lang einen Auszubildenden in einem Betrieb und können sich so ein Bild davon machen, was in dem Beruf wichtig ist. Unterstützt wird die Aktion von der Bundesagentur für Arbeit.

oneweekexperience.de/azubi

VHS-Cloud vernetzt Metaller im Bundesgebiet

Die neue VHS-Cloud bietet digitale Lernformate. Was bringt das Metallern?
Reinhard Böckl: Die VHS-Cloud bietet unseren Kollegen eine Plattform, auf der sie sich mit anderen Lehrgangsteilnehmern bundesweit vernetzen können. Jeder Teilnehmer kann mithilfe eines Lernmanagementsystems auf Lehrpläne, die Mediathek und die Lernerfolgskontrolle zugreifen.

Für welche Metallberufe gibt es bereits solche digitalen VHS-Lernformate?
Böckl: Die VHS im Landkreis Cham bietet Fortbildungen zum Industriemeister verschiedener Fachrichtungen an und begleitet die Fortbildungsteilnehmer bis zur Prüfung bei der IHK. Genauso auch bei kaufmännischen Abschlüssen oder im IT-Bereich. Die VHS-Cloud kommt auch beim Nachholen eines Berufsabschlusses zum Einsatz.

Wie werden Teilnehmer beim Lernen begleitet?
Böckl: Falls im Lernprozess Fragen auftauchen, finden sich mit der Cloud-Unterstützung schnell Lösungen. Experten aus verschiedenen Bereichen beantworten sie teilnehmerorientiert.

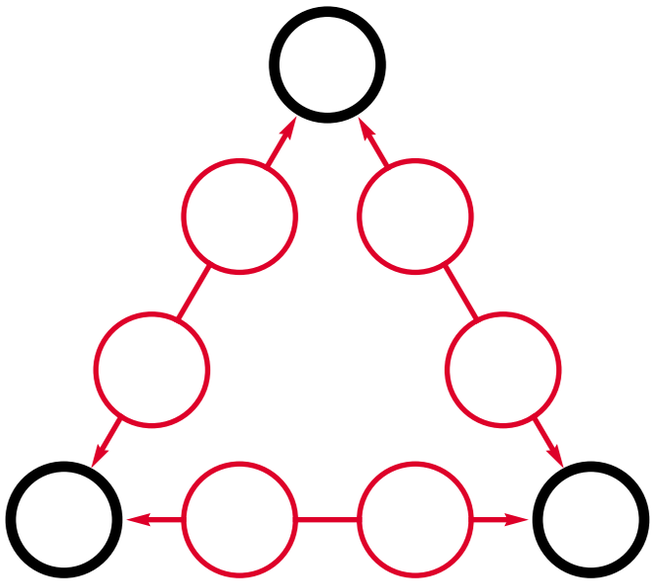
Foto: Privat

Reinhard Böckl engagiert sich seit Jahrzehnten für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Er arbeitet ehrenamtlich für die IG Metall.

Karikatur: André Poloczek

Kreisrechnen

4
9
9
10
11
11
18
19
20



Wie sind die Zahlen in die leeren Kreise einzusetzen, damit sie in jeder Reihe zusammen **50** ergeben?
Schickt als Lösung die **Summe der drei Zahlen** in den **schwarzen Kreisen** ein.

Kreisrechnen: raetselstunde.com

Die Preise im Juni

Erster Preis:
ein IG Metall-Fußball

Zweiter Preis:
ein Lanybook inklusive Faber-Castell-Stift

Dritter Preis:
zwei IG Metall-Porzellantassen

Einsenden*

Schicke die Lösung mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis **18. Juni 2018** per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an:

raetsel@igmetall.de

*Maschinell erstellte Lösungszuschriften sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

›HIER KANNST DU DICH REGISTRIEREN

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

›RATGEBER LOHNSTEUER-ABC

Der DGB-Ratgeber »Abc der Lohnsteuer-Grundbegriffe 2018« erläutert die wichtigsten Begriffe rund um die Steuererklärung und gibt Tipps zum Ausfüllen.
igmetall.de/lohnsteuer

›DEINE GESCHÄFTSSTELLE

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

›HIER WIRST DU MITGLIED

Hier kannst Du Mitglied werden:
igmetall.de/beitreten

›LESERTELEFON

0800 446 38 25

Montag bis Donnerstag: 9 bis 16 Uhr
Freitag: 9 bis 13 Uhr (gebührenfreie Rufnummer)
Fax: 069 66 93-20 02
metallzeitung@igmetall.de

›LESERBRIEFE

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

›IMPRESSUM

Herausgeber:
Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

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

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

Chefredakteurin:
Fabienne Melzer

Chef vom Dienst:
Artur Siemens

Redaktion:
Simon Che Berberich,
Jan Chaberny, Dirk Erb,
Martina Helmerich, Jens Knüttel, Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan
Art-Direktion:
Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion:
Michael Schinke
Sekretariat:
Beate Albrecht

igmetall.de/metallzeitung

Angebot für Sehbehinderte:
metallzeitung gibt es auch als Word- oder PDF-Datei:
metallzeitung@igmetall.de

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

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

Druck und Versand:
apm AG, Darmstadt

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