

Juli 2014

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Aktuell

**Europa hat
gewählt**

SEITE 6

Arbeit

**Dein Recht
auf Pause**

SEITE 12

Leben

**Das Rentenpaket
der Regierung**

SEITE 24

Bezirk

SEITE 28

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 66 | D 4713



INDUSTRIE 4.0

WO BLEIBT DER MENSCH?

Aktuell

Interview. »Die Holz- und Kunststoffindustrie stellt zwar hochwertige Gebrauchsgüter her, steht aber wirtschaftlich unter Druck – und den gibt sie an die Beschäftigten weiter«, sagt Gewerkschafter Wilfried Hartmann. **Auf den Seiten 8 und 9 »**

Arbeit

Inklusion. Die Zahl der Beschäftigten, die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten, wächst. Dahinter stecken eine falsche Kultur, ein falsches System und reine Profitinteressen. Dabei müssen Menschen mit Behinderung von Anfang an voll in Gesellschaft und Wirtschaft integriert sein. **Auf den Seiten 14 und 15 »**

Titelthema



Wie Industrie 4.0 die Arbeit verändert
Maschinen, die miteinander kommunizieren, Produkte, die ihren eigenen Herstellungsprozess lenken, Beschäftigte, die mit der Datenbrille Arbeitsprozesse steuern – was wie Science-Fiction klingt, hält längst Einzug in die Arbeitswelt: »Industrie 4.0«, also die umfassende Vernetzung von Werkstücken, Maschinen und Menschen, ist auf dem Vormarsch. Was aber bedeutet das für die Beschäftigten? Was kommt auf sie zu? **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Leben

Der Suchtbezwinger. Alkohol ließ den gelernten Schlosser Günther Böhning ganz tief abstürzen. Jetzt nutzt er seine Erfahrungen, um anderen Menschen zu helfen. **Auf den Seiten 22 und 23 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 17. Juni 2014

Impressum

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

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

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

Chefin vom Dienst: Fabienne Melzer

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

► igmetall.de/metallzeitung

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

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

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

Leser-Telefon:
0800 446 38 25
Montag bis Freitag:
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069 66 93-20 02
E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

Leser-Briefe:
Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Zuschriften abzurufen.

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



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

Titelfoto: Henrik Jonsson/Gettyimages.com

Eine Frage des Stils

metallzeitung 6/2014,
Studie: Wie Arbeitgeber Betriebsräte verhindern

»Ich habe dieses Phänomen schon zu Anfang der 90er-Jahre in einem kleinen Betrieb erlebt. Ich glaube, es hängt davon ab, ob es in einer Firma eher einen autoritären Führungsstil oder einen demokratischen Führungsstil gibt. Je autoritärer der Führungsstil in einer Firma ist, desto eher werden Betriebsratswahlen und Betriebsräte bekämpft.

Solche Geschäftsführer wollen nicht, dass ihre Mitarbeiter mitbestimmen. Was sie nicht sehen, ist aber, dass die Mitbestimmung zu mehr Kreativität und zu mehr Wohlbefinden führt, und damit zu besseren Leistungen führen kann. Allerdings schließen sich ein autoritärer Führungsstil und das Wohlbefinden der Mitarbeiter aus.«

Christof Fox, Lippstadt

Der falsche Weg

metallzeitung 6/2014,
Fehler nicht wiederholen

»Dass Unternehmen den Staat verklagen können, weil dieser aus berechtigtem Interesse das eine oder andere verbietet oder auch nur anders haben will, ist grotesk. Es werden die politischen Instanzen ausgehebelt. Es wird in Europa ein irrer Aufwand betrieben, Wasser zu entprivatisieren, genmanipulierte Nahrungsmittel zu verhindern, auf Rasierklingen steht »Bio« drauf, um es überspitzt zu formulieren, und die Importe würden all das torpedieren. Es wird anscheinend völlig übersehen, dass die Zeiten maßlosen Konsums und Gewinnsteigerungen nicht der Weg für die anstehenden Herausforderungen sind, als da wären: Energiepolitik, Ressourcenschonung und ein friedliches Miteinander.«

Achim Bade, Überlingen



► igmetall.de/cartoon
Karikatur zum Angucken

Wer bestimmt in Europa?

metallzeitung 5/2014,
Europawahl

»Da treten die Parteiengruppierungen mit Spitzenkandidaten an, sodass man meint, nun würde das Parlament mal endlich die Möglichkeit bekommen, aus seiner Mitte den Kommissionspräsidenten zu wählen, aber danach sind alle gegen Junker oder Schulz.

Die Kungelei zwischen den Regierungen fängt wieder an. Die Staaten sind scheinbar nicht daran interessiert, etwas zu ändern. Ich sehe, dass in Europa noch immer nicht der Wähler die politische Richtung bestimmt, sondern Interessen, die, wie ich vermute, wieder mal aus der Wirtschaft oder sonst woher stammen. Das zu ändern, dafür lohnt es sich zu kämpfen.«

Rainer Schlingmann,
Vertrauensmann VW Hannover

Abwechslungsreicher Tag

metallzeitung 4/2014,
Ruhrfestspiele – Verlosung

»Herzlichen Dank für die beiden Eintrittskarten zu den Ruhrfestspielen, die wir gewonnen haben. Es war eine außergewöhnliche Show des Cirque Éloize. Überhaupt ein interessanter und abwechslungsreicher Tag und dies bei schönstem Sonnenwetter.«

Ferdinand Raschdorf,
per E-Mail

Im Urlaub richtig abschalten

EDITORIAL | Endlich Urlaub, darauf freuen sich jetzt viele Kolleginnen und Kollegen. Wer wirklich abschalten kann, kommt auch erholt wieder zur Arbeit.

Im Urlaub gibt es für mich zwei Möglichkeiten, mich zu erholen: gar nichts tun oder etwas ganz anderes tun als im Alltag. Tage, an denen ich nichts mache, außer mir zwischendurch einen Kaffee zu kochen, sind für mich genauso Urlaub wie in andere Städte reisen oder ans Meer fahren. Egal wie: Wichtig ist, einfach mal abzuschalten. Nur, wer sich im Urlaub erholt, kann im Beruf etwas leisten. Wer durchackert, wird krank.



Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Jeder Mensch braucht Urlaub und jeder Mensch hat ein Recht darauf. Dank Tarifvertrag sind es meist sechs Wochen pro Jahr.«

Kein Luxus. Urlaub ist kein Luxus. Jeder Mensch braucht Urlaub und jeder hat ein Recht darauf. Sechs Wochen pro Jahr sind für viele heute selbstverständlich. Doch 30 Urlaubstage gibt es nur tarifvertraglich, in der Metall- und Elektroindustrie seit 1982. Nach dem Gesetz sind es nur 24 Werkstage. Urlaubsgeld gibt es nur dank Tarifvertrag. Dieses Recht haben Metallerinnen und Metaller erstritten, und sie müssen es immer wieder erkämpfen. In neuen Branchen, die noch keinen Tarifvertrag haben, oder in Betrieben, in denen es ihn nicht mehr gibt.

Der Anspruch auf sechs Wochen Urlaub heißt aber nicht, dass Beschäftigte sich automa-

tisch erholen. Wer Arbeit mit in den Urlaub nimmt, weil wieder einmal nichts warten kann, oder wer gedanklich nicht loslassen kann, kommt nach dem Urlaub genauso erschöpft zurück, wie er gegangen ist. Die Zahl der Menschen, auf die das zutrifft, steigt. Das zeigen Umfragen wie der DGB-Index Gute Arbeit.

Abwechslung im Urlaub ist wichtig, um sich zu erholen. Aber das reicht nicht. Wir Metallerinnen und Metaller setzen uns für das Recht ein, im Urlaub nicht erreichbar zu sein und die Arbeit einmal ganz zu vergessen. ■

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



? FRAGE UND ANTWORT

»Ich habe in der Juni-Ausgabe Euren Artikel über Personalakten gelesen. Ich bin seit Kurzem Altersrentner. Habe ich ein Recht auf Aushändigung der Unterlagen?«

Jochen Heinzmann, per E-Mail

Antwort der Redaktion:

Der Arbeitgeber muss die Akte nicht aushändigen. Er ist sogar verpflichtet, nach unterschiedlichen gesetzlichen Vorschriften einzelne Unterlagen der Personalverwaltung längere Zeit, meist sechs oder zehn Jahre, aufzubewahren. Dazu gehören unter anderem Lohnquittungen, Lohnberechnungsunterlagen und Lohnkontennachweise.

Zudem sind sozialversicherungsrechtliche Nachweise gemäß Paragraph 28f Sozialgesetzbuch IV gewöhnlich einige Jahre im Original aufzubewahren.

Das gilt auch für ausgeschiedene Beschäftigte.

Für Personaldokumente wie Bewerbungsunterlagen, Beurteilungen, Versetzungsschreiben oder Stellenbeschreibungen gibt es keine gesetzlichen Aufbewahrungsfristen. Der Arbeitgeber könnte diese Dokumente schon kurz nach dem Ende eines Beschäftigungsverhältnisses vernichten lassen. Diese Unterlagen werden aber meist erst entsorgt, wenn etwaige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verjährt sind. Die gesetzlichen Fristen betragen im Regelfall drei Jahre. ■



Foto: beawolf / Fotolia.com

In der Praxis werden aus verschiedenen Gründen Personalakten ehemaliger Beschäftigter für einen längeren Zeitraum vom Arbeitgeber aufbewahrt.

GEWONNEN HABEN

Mai-Rätsel

Lösungswort: Europawahl

1. Preis: Doris Zilinski, Altbach
2. Preis: Gunda Salewski, Seesen
3. Preis: Helmut Birnbach, Flöha

BILD DES MONATS

Geschliffen und poliert

Jede Linse wird einzeln in die Hand genommen. Aufwendig bearbeitet, geschliffen, poliert, vergütet und kontrolliert, bevor sie in die Leica-Optik eingesetzt wird. Darauf ist Betriebsratsvorsitzender Edgar Zimmermann stolz: »So funktioniert Qualität ›Made in Germany‹.« Das Foto zeigt eine solche Qualitätsprüfung – hier in der Optikfertigung.

Symbol für die Zukunft. Rund 700 Beschäftigte arbeiten am neuen alten Standort in Wetzlar. Dort wurde vor 100 Jahren die Leica erfunden. Seither steht ihr Name für Qualität und Wertarbeit. 1988 zog die Firma ins benachbarte Solms. Jetzt die Rückkehr zu ihren Wurzeln in die 60 Millionen Euro teure Zentrale. Zum Glück, denn das neue, ökologische Büro- und Produktionsgebäude wurde wegen der gestiegenen Nachfrage nach Leica-Kameras nötig. »Das neue Gebäude ist ein Symbol für die Zukunft und damit auch für die Sicherheit unserer Arbeitsplätze«, erklärt Zimmermann.

Die Leica-Beschäftigten werden nach IG Metall-Tarif bezahlt. Gute Arbeit statt Geiz ist geil. Ein Konzept, das funktioniert. »Eine Leica ist eine Kamera zum Vererben, die ist zuverlässig und langlebig. Die Mechanik hält ewig«, schwärmt Zimmermann. Das wissen auch die Kunden zu schätzen: Im vergangenen Geschäftsjahr gab es einen Rekordumsatz von gut 270 Millionen Euro.

Vor zehn Jahren schwächelte das Unternehmen. Die Konkurrenz aus Asien entwickelte Digitalkameras schneller und billiger. Aber Qualität setzt sich durch: Heute kaufen vor allem Asiaten Leica-Kameras. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de



Foto: Leica Camera AG

Jede einzelne Linse wird in die Hand genommen und geprüft – so entsteht die berühmte Leica-Qualität.

IG Metall klar vorne

BETRIEBS- RATSWAHL

Bei den Betriebsratswahlen gewinnt die IG Metall nach aktuellem Stand leicht dazu. Bis auf einige massive Angriffe durch Arbeitgeber verlief die Wahl ruhig.

Nach der ersten Zwischenbilanz der Betriebsratswahlen legt die IG Metall leicht zu. 77,2 Prozent der gewählten Betriebsräte sind Mitglied der IG Metall, gegenüber 76,9 Prozent zum gleichen Zeitpunkt der Wahl 2010. 22,1 Prozent der Betriebsräte gehören keiner Gewerkschaft an (2010: 22,5 Prozent). Die gegnerischen Gewerkschaften CGM (0,34 Prozent) und AUB (0,07) spielen keine Rolle mehr.

Ihrem Ziel, einer Verjüngung der Betriebsratsgremien, ist die IG Metall etwas näher gekommen: 15,1 Prozent der gewählten Betriebsräte sind 35 Jahre und jünger (2010: 13,6 Prozent). Damit sind die jungen Beschäftigten jedoch in den Betriebsräten weiter unterrepräsentiert: In den Betrieben

im Bereich der IG Metall sind rund 29 Prozent der Beschäftigten bis 35 Jahre alt.

Ähnlich verhält es sich bei den technisch-kaufmännischen Angestellten: Ihr Anteil in den Betriebsräten ist zwar von 35 auf 35,6 Prozent gestiegen, liegt jedoch deutlich unter ihrem Anteil an den Beschäftigten.

Das Endergebnis der Wahl kommt aus technischen Gründen erst im Herbst.

Einzelne Angriffe. In einigen Betrieben haben die Arbeitgeber die Wahl massiv behindert. Die IG Metall hat eine Reihe von Strafanzeigen gestellt. Insgesamt verliefen die Betriebsratswahlen in der großen Mehrheit der Betriebe reibungslos. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

PFLAUME DES MONATS

Der Außenverteidiger der Wirtschaft

Reinhold Würth aus Künzelsau, der seine Milliarden mit Schrauben verdient, ist getrieben von der Furcht, die Beschäftigten könnten nicht genug arbeiten. Vor allem Außendienstmitarbeiter stehen da bei dem Konzernchef immer unter dringendem Tatverdacht. Erst verdächtigte er sie, nicht stets um 7.30 Uhr beim ersten Kunden auf der Matte zu stehen. Jetzt lautete seine Anklage, sie schauten die Spiele der Fußball-WM an. Das koste Produktivität, vor allem, wenn sie danach später mit der Arbeit anfangen. Dabei müssten sie in Sachen Fußball nur ihn fragen. Er versteht davon nämlich so viel wie von arbeitenden Menschen. Auf die Frage, wer sein Lieblingsspieler bei der WM sei, sagte er: »Jürgen Klopp.« ■

Reinhold Würth, Experte für Fußball- und Arbeitnehmerfragen



ZAHLEN UND FAKTEN

2,3 Während sich Verbraucherpreise insgesamt im ersten Halbjahr leicht erhöht haben, sind Energiepreise stetig gesunken. Im Schnitt wenden die Haushalte nur 2,3 Prozent ihrer Konsumausgaben für Strom auf, berichtet die Hans-Böckler-Stiftung.

15,5 Die Zahl der Jugendlichen, die sich erfolglos um Ausbildungsplätze bemühen, hat zwischen 2011 und 2013 um 15,5 Prozent zugenommen. 83 600 Bewerber gingen 2013 laut Bundesagentur für Arbeit leer aus.

14 Der Internationale Währungsfonds hat die Bundesregierung aufgefordert, mehr in die Infrastruktur zu investieren. Das sei nötig und kurbele das Wachstum an. Der deutsche Staat könne in den nächsten vier Jahren 14 Milliarden Euro jährlich mehr ausgeben, ohne die Schuldenbremse zu verletzen.

73 Familie ist angehenden Akademikern am wichtigsten im Leben. 73 Prozent geben das in einer Umfrage von Ernst & Young an. Danach folgen Freunde. Beruflicher Erfolg ist nur 15 Prozent wichtig.

200 000

So viele Elektroautos und Hybride wurden 2013 weltweit verkauft, die Hälfte davon in den USA, errechnete das Institut ICCT. 2009 waren es erst 10000.

3837 Firmen mit Betriebsrat und Tarifbindung investieren im Schnitt pro Jahr 3837 Euro mehr in jeden Auszubildenden als Betriebe ohne, meldet die Zeitschrift Böckler Impuls.

Foto: Sebastian Kahner/dpa/pa



Das Europäische Parlament in Straßburg: Die IG Metall fordert mehr Rechte für das Parlament.

Foto: Vincent Kessler/Reuters

Europa braucht mehr Demokratie

WAHL

Nach der Wahl zum Europäischen Parlament geht es für die IG Metall nun darum, dass Europa einen anderen Kurs einschlägt. Die Kürzungspolitik hat vielleicht vorläufig die Finanzmärkte beruhigt. Für die Menschen geht die Krise in vielen Ländern weiter.

Wenn zwei das Gleiche sagen, meinen sie nicht unbedingt dasselbe. Bundesbankchef Jens Weidmann warnte kürzlich laut Medienberichten, dass die Krise in Europa nicht vorbei sei. Ähnlich sieht es Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und zuständig für Internationales. Nur ziehen beide unterschiedliche Schlüsse. Weidmann fordert, die jetzige Politik fortzusetzen. Lemb sieht in ihr einen Krisenverstärker.

So konnte die Austeritätspolitik die Finanzmärkte zwar vorläufig beruhigen. Die Staatsschulden bleiben aber unverändert hoch und die Krise dauert an. Mehr als 14 Millionen junge Menschen in Europa waren bereits 2011 arbeitslos und machten weder eine schulische noch betriebliche Ausbildung. »Die Zukunft einer ganzen Generation steht auf dem Spiel«, sagt Lemb.

WISSEN

So stimmten Gewerkschaftsmitglieder ab

Stimmenanteile bei der Europawahl vom 25. Mai 2014

Alle Wählerinnen und Wähler

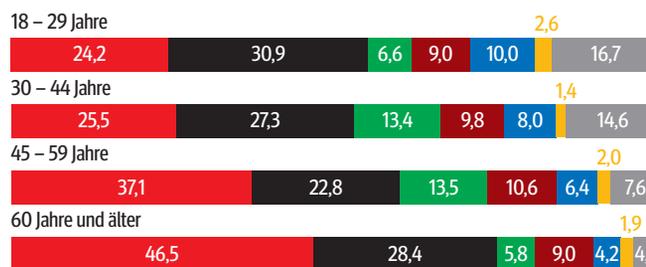


Quelle: Vorläufiges amtliches Endergebnis der Europawahl 2014, Bundeswahlleiter

Gewerkschaftsmitglieder*



Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter* nach Altersgruppen



*Alle Arbeitnehmerorganisationen (neben DGB-Gewerkschaften z.B. auch Beamtenbund)
Quelle: Wahltagbefragung der Forschungsgruppe Wahlen, Mannheim, Grafik: © DGB einblick 11/14

Nach den Wahlen zum Europäischen Parlament, zu denen auch die IG Metall aufgerufen hatte, kommt es für Lemb darauf an, die Kürzungspolitik in Europa zu beenden. Statt die Rechte der Arbeitnehmer weiter zu beschneiden, ihre Löhne zu senken und Europa auf Dauer zu spalten, fordert die IG Metall eine Politik für Wachstum und Beschäftigung und mehr Mitbestimmung in Wirtschaft und Gesellschaft. Dazu müssen auch die neue Kommission und der Europäische Rat ihren Kurs ändern.

Elitenprojekt. 2014 gaben in Deutschland fast fünf Prozent mehr Wählerinnen und Wähler ihre Stimme ab als 2009. Mit knapp 48 Prozent Wahlbeteiligung blieb das Interesse an der Europawahl aber nach wie vor ge-

ring. Lemb macht dafür unter anderem das Demokratiedefizit der Europäischen Union verantwortlich. »Europa ist für viele Menschen ein Elitenprojekt, in dem von wenigen Politik für wenige gemacht wird.«

Manche sahen sich kurz nach der Wahl in dieser Haltung wohl bestätigt. Kaum waren die Stimmzettel ausgezählt, da stritten Regierungschefs und Parlament, wer von ihnen nun den Kandidaten für den Kommissionspräsidenten bestimmt. Dabei waren die beiden stärksten Fraktionen im Parlament vor der Wahl mit ihren Spitzenkandidaten auch zur Wahl des Kommissionspräsidenten angetreten. Da die Europäische Volkspartei stärkste Kraft im Parlament bleibt (allerdings mit weniger Sitzen als bisher, minus 6,4 Prozent), meldete sie Anspruch für ihren Kandidaten Jean-Claude Juncker an.

Der Streit zwischen Parlament und Rat, fürchtet Lemb, könnte am Ende dazu führen, dass die Demokratie in Europa weiter an Vertrauen verliert. »Rat und Kommission sollten das Votum ernst nehmen«, sagt Lemb. »Wir brauchen mehr Demokratie in Europa.«

Rechts bremst. Eine Gefahr für eine vorwärts gerichtete Politik sieht die IG Metall in Europaskeptikern und -gegnern, die bei der Wahl stark zugelegt haben. Der rechte Front National gewann in Frankreich die Wahl, in Großbritannien wurden Europaskeptiker stärkste Kraft und in Deutschland zog die europakritische AfD ins Parlament. Zwar haben die Vertreter des rechten Rands nur begrenzten Einfluss in Brüssel und Straßburg. Die neuen Mehrheiten in den zwei wichtigen Mitgliedsländern Frankreich und Großbritannien könnten die weitere Integration der Europäischen Union aber zumindest bremsen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

RECHT NAH DRAN

IG Metall Jugend fordert Recht auf bezahlte Weiterbildung

Anfang Juni haben Tausende junge Metalller am Aktionstag #MOVEIT für eine bessere Bildung und Weiterbildung demonstriert. Schwerpunkt waren Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen, wo es in zahlreichen Städten Aktionen in Partyatmosphäre gab.

Im Zentrum der Forderungen der IG Metall Jugend und ihrer Kampagne »Revolution Bildung« steht das Recht auf bezahlte Weiterbildung. Bei einer Umfrage unter Azubis, Studierenden und jungen Beschäftigten kam heraus, dass sich die meisten weiterbilden wollen – aber nicht können, weil ihnen die Zeit und das Geld dafür fehlen.

Daraus hat die IG Metall Jugend Lösungswege entwickelt, die allen eine bezahlte Bildungsfreistellung ermöglichen sollen: ein neues Weiterbildungsgesetz, eine Änderung des Berufsbildungsgesetzes und tarifliche Regelungen. Dazu kommt eine neue Studienförderung, die anders als das bisherige BAföG unabhängig von den Eltern ist.

Aktionstag im September. In den nächsten Wochen rollt die

Revolution Bildung durch Betriebe und Städte. Zahlreiche Bündnispartner sind mit an Bord für eine bessere Bildung: andere Gewerkschaften, Schüler- und Studierendenverbände sowie Eltern- und Lehrerverbände. Auch die Bildungstreiks sind wieder aufgelebt.

Vorläufiger Höhepunkt der »Revolution Bildung« ist der Jugendaktionstag am 27. September in Köln. Dort werden 15.000 junge Metalller erwartet. Neben der Demo gibt es ein Festival mit bekannten Bands wie Borse, Irie Révoltés und Marteria.

Schon jetzt können die jungen Metalller im Internet mitbestimmen: Zum Motto des Aktionstages wählten Mitte Juni 44 Prozent »Bildung. Macht. Zukunft«. Außerdem läuft in den nächsten Wochen ein Onlinevoting, bei dem sich Bands als Vorgruppe für das Festival zur Wahl stellen können. Die Karten zum Aktionstag gibt es für zehn Euro bei der IG Metall vor Ort. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Positionen zu »Revolution Bildung«. Voting und Infos zum Aktionstag:

▶ revolutionbildung.de

Mehr Geld und weniger Arbeit

Die Beschäftigten bei dem Airbus-Dienstleister Stute Logistics wollen einen IG Metall-Tarifvertrag für die Standorte in Bremen, Hamburg und Stade. Stute ist einer der führenden europäischen Dienstleister in den Bereichen Transport- und Kontraktlogistik.

Die Beschäftigten fordern höhere Entgelte, kürzere Arbeitszeiten, ein faires Eingruppie-

rungssystem sowie besseren Umgang mit Leiharbeitsbeschäftigten. Dafür machen die Beschäftigten seit Monaten Druck.

Im Mai gab es einen ersten Warnstreik: Rund 350 Beschäftigte des Materialwirtschaftszentrums in Hamburg-Hausbruch beteiligten sich daran. ■

Mehr zu den Verhandlungen:

▶ facebook.com/TarifSTUTE

KURZ & BÜNDIG



Foto: prometeus/panthermedia.net

Stahlwerker wollen, dass Junge langfristig übernommen werden.

Fair gehört zu Stahl

Kein Angebot der Arbeitgeber gab es bis Mitte Juni (Redaktionsschluss der Metallzeitung) für die Stahlbeschäftigten in Nordwestdeutschland. Auch die erste Verhandlung am 16. Juni im Osten endete ohne Ergebnis.

Die IG Metall fordert fünf Prozent mehr Geld. Azubis sollen längerfristig übernommen werden – die aktuellen Tarifverträge laufen bis 2016. Außerdem will die IG Metall neue Regelungen zur Arbeitszeit erreichen. Und faire Bedingungen für Werkvertragsarbeiter; Regeln sollen verhindern, dass Werkverträge missbraucht werden, um tarifliche Löhne zu umgehen.

Am 30. Juni war die zweite Verhandlung für den Westen. Aktuelle Informationen zum Stand der Verhandlungen gibt es unter:

▶ tarifrunde-stahl.de

Ein Fest gegen rechts

Viele Metalller unterstützten die Großkundgebung Birlikte in Köln-Mülheim. Sie war Teil eines dreitägigen deutsch-türkischen Fests an Pfingsten, das an das Nagelbomben-Attentat des sogenannten Nationalsozialistischen Untergrunds (NSU) vor zehn Jahren im Kölner Stadtteil Mülheim erinnerte.

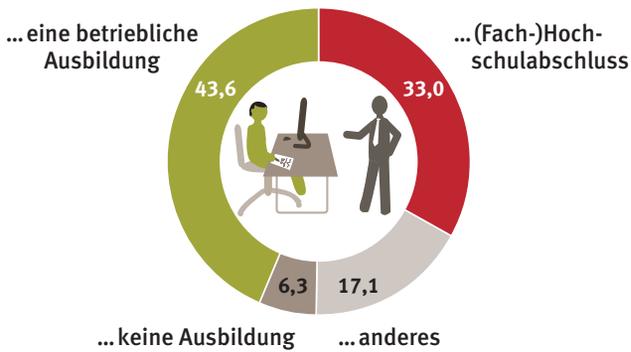
▶ igmetall-nrw.de

Gute Möbel br

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Fast nur gut Ausgebildete bilden sich weiter

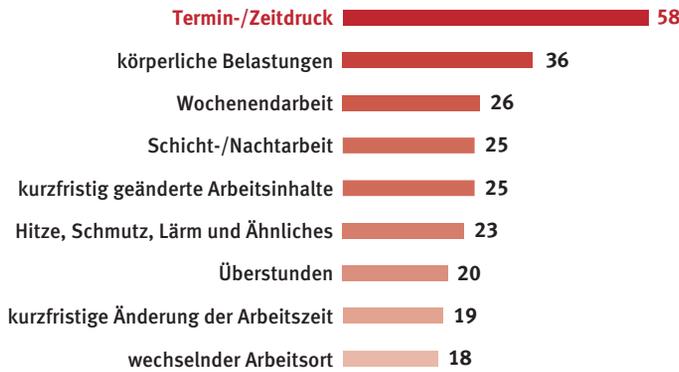
2012* haben sich rund 7481000 Erwerbstätige beruflich weitergebildet.** Von allen Teilnehmenden der Qualifizierungen hatten so viel Prozent...



*aktuellste Zahlen, **davon 21,2 Prozent im produzierenden Gewerbe
Quelle: Statistisches Bundesamt 2013

Termindruck schreckt Stellenbewerber ab

Solche Arbeitsbedingungen machen es Betrieben nach ihren eigenen Angaben schwer, Stellen neu zu besetzen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen):



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2014/Daten von 2012

Arbeit hat 2014 stark zugenommen

Das Arbeitsvolumen lag im ersten Quartal 2014 auf dem höchsten Stand seit 22 Jahren, bei 15 Milliarden Stunden. So stark wuchsen im Vergleich zum 1. Quartal 2013 (in Prozent):



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2014

INTERVIEW

In der Holz- und Kunststoffindustrie gibt es bald höhere Löhne. Sie durchzusetzen war nicht einfach. Die Branche stellt zwar hochwertige Gebrauchsgüter her, steht aber wirtschaftlich unter Druck – und den gibt sie an die Beschäftigten weiter.

Drei Prozent mehr Geld ab September – ein gutes Ergebnis?

Wilfried Hartmann: Es ist kein herausragendes Ergebnis. Aber das hängt mit der wirtschaftlichen Lage der Branche zusammen. Der Möbelindustrie geht es nicht so gut, den Büromöbelherstellern sogar richtig schlecht. Es gibt Kurzarbeit, einige Betriebe bereiten Entlassungen vor. Diese Probleme haben sich auch in der Höhe unserer Forderung widerspiegelt.

davon, dass die Regierung ein Programm zur Wärmedämmung aufgelegt hat.

Auch die Küchenhersteller melden laut Medienberichten Rekordumsätze.

Hartmann: Das stimmt so nicht. Sie unterbieten gegenseitig die Preise bei den Händlern. Sie verzeichnen seit einigen Monaten bis zu vier Prozent Wachstum, aber der Gewinn schrumpft.

Warum haben Büromöbelproduzenten denn Probleme?

Hartmann: Das hat mit der Krise der Banken und Lebensversicherungen zu tun. Sie bestellen kaum noch. Oder mit der Situation in Südeuropa. 70 Prozent gehen in den Export, fast ausschließlich innerhalb Europas.

Die täglichen Kochsendungen auf allen TV-Kanälen müssten ihnen doch einen Schub geben?

Hartmann: Vielleicht hilft ihnen das. Küchen werden allerdings vor allem gekauft, wenn neue Wohnungen entstehen. Insofern nützt auch ihnen die Baukonjunktur.

Gibt es auch Produkte, die richtig gut laufen?

Hartmann: Ja, zum Beispiel die Fensterhersteller erleben zurzeit eine Sonderkonjunktur, weil viel gebaut wird. Und sie profitieren

Was sind die Trends bei Möbeln: Schrankwände und Bücherregale out, Multimediawände in?

Hartmann: Das hängt stark vom Alter ab. Ältere kaufen auch noch Gelsenkirchener Barock und Eiche rustikal. Unabhängig von



DER TARIFABSCHLUSS

Nach den Sommerferien höhere Löhne

Beschäftigte in der Holz- und Kunststoffindustrie bekommen ab September 2014 mehr Geld. Die bisherigen Tarifverträge sind Ende April ausgelaufen. Im Mai und Juni erreichte die IG Metall in regionalen Tarifabschlüssen*:

- Für die 4 Monate Mai bis August: einmalig 160 Euro (Auszahlungszeitpunkte unterschiedlich), Azubildende: 50 Euro

- Ab September: 3 Prozent mehr Geld Laufzeit: 20 Monate, bis Ende Dezember 2015

*In Berlin und Brandenburg gelten andere Regelungen.

Wer weitere Informationen sucht, findet sie unter:

► holz-tarifrunde.de

Infografiken: Julia Buschmann

auchen faire Preise



Fotos: Franz Fender

Wilfried Hartmann ist im IG Metall-Bezirk Niedersachsen/Sachsen-Anhalt für die Beschäftigten in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie zuständig. Er führt dort die Tarifverhandlungen.

Stil und Geschmack kaufen junge Leute meist preiswertere Möbel, ältere, deren Kinder schon ausgezogen sind, können sich oft hochwertigere leisten. Generell wollen die Menschen immer individuellere Lösungen. Sie wollen Farben und Maße selbst bestimmen.

Ist die Branche so innovativ, dass sie sich schnell anpasst?

Hartmann: Zum Teil, aber oft zeitverzögert. Die Produktion ist in vielen Betrieben so flexibel wie in der Autoindustrie. Es können unterschiedliche Modelle im normalen Produktionsablauf gefertigt werden. Bei Hightech-Produkten kommen die Hersteller allerdings nicht mit. Die Entwicklungskosten sind für die familiengeführten Betriebe oft zu hoch. So können innovative Produkte wie Möbel, deren Farben per Fernbedienung geändert werden können, nicht in den Markt gelangen.

Die Zukunft sieht aber alles in allem ganz gut aus?

Hartmann: Das kann man so nicht sagen. Die Möbelindustrie stellt zwar anerkannte Markenprodukte her. Doch vier große Handelsketten beherrschen den Markt und setzen die Hersteller – fast durchweg kleine und mittelständische Familienbetriebe – unter Druck, die Preise zu senken. Hochwertige Möbel werden regelrecht verramscht. Der Druck wird an die Beschäftigten weitergegeben, die für niedrigere Löhne arbeiten sollen oder länger, ohne mehr Geld zu bekommen.

Was tun?

Hartmann: Die Firmen müssen sich gegen die Großhändler wehren, statt sich gegenseitig durch Unterbietung kaputt zu machen. Sie müssen professioneller geführt werden und neue Technologien stärker nutzen.

WISSEN

Sofa, Orgel, Peitsche

150 000 Menschen arbeiten in der Holz- und Kunststoffindustrie. Sie produzieren zum Beispiel Küchen, Sofas, Betten, Büromöbel, Gehäuse für Fernsehgeräte, Parkettböden, Türen, Fenster, Einrichtungen für Läden, Hotels und Schiffe, Holz- und Gewächshäuser, Flöten, Orgeln, Turngeräte, Spielzeug, Schuheleisten, Peitschen, Kisten, Fässer, Bürsten, Autoteile, Windkraftanlagen – und Särge.

Wie bedrohlich ist die ausländische Konkurrenz?

Hartmann: Ein großes Problem ist das EU-Förderprogramm für die polnische Industrie. Wer in Polen eine Möbelfabrik baut, erhält bis zu 70 Prozent der Kosten als Subvention. Darum überschwemmen polnische Billigmöbel den deutschen Markt, deren Preise 40 Prozent unter den hiesigen liegen. Eine Förderung ist in Ordnung, aber sie darf nicht so hoch sein, dass sie den Wettbewerb verzerrt.

Die nächsten Tariferhöhungen in der Stahl-, Metall-, der Textil- und Bekleidungsindustrie dürften Euch freuen.

Hartmann: Sicher. Wenn in diesen Branchen höhere Entgelte durchgesetzt werden, ist das auch gut für die Beschäftigten in den Konsumbranchen der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Aber für uns ist das Wichtigste, mehr Mitglieder in den Betrieben zu gewinnen, um unsere Kampfkraft erhöhen zu können. Nur dann können wir beim nächsten Mal wesentlich bessere Tarifabschlüsse erzielen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

KURZ & BÜNDIG

Birkenstock bleibt

Die Schließung des Alsa-Werks von Birkenstock im hessischen Steinau ist vom Tisch. Dies haben IG Metall und Betriebsrat durchgesetzt. Statt 280 Arbeitsplätze gehen nur 20 verloren, gegen hohe Abfindungen. Ursprünglich sollte in Steinau bereits Ende 2013 Schluss sein. Nach Warnstreiks und harten Verhandlungen lenkte Birkenstock nun ein.



Der Fiesta kommt auch weiterhin aus Köln.

Langfristig gesichert

Die Produktion des Fiestas bleibt in Köln und bis 2021 gibt es bei Ford eine Beschäftigungssicherung. Nach langen und schwierigen Verhandlungen konnte der Gesamtbetriebsrat eine entsprechende Vereinbarung abschließen. Mehr zu einzelnen Punkten:

► **koeln-leverkusen.igmetall.de**

Saubere Sportkleidung

»Play fair – pay fair« heißt eine Kampagne der Christlichen Initiative Romero zur Fußball-Weltmeisterschaft. Sie richtet sich gegen Hungerlöhne für Textilarbeiterinnen, die im Ausland Sportbekleidung für westliche Firmen herstellen. Jeder kann mitmachen, zum Beispiel durch Aktionen vor Sportgeschäften. Mehr dazu ist nachzulesen unter: ► **ci-romero.de**

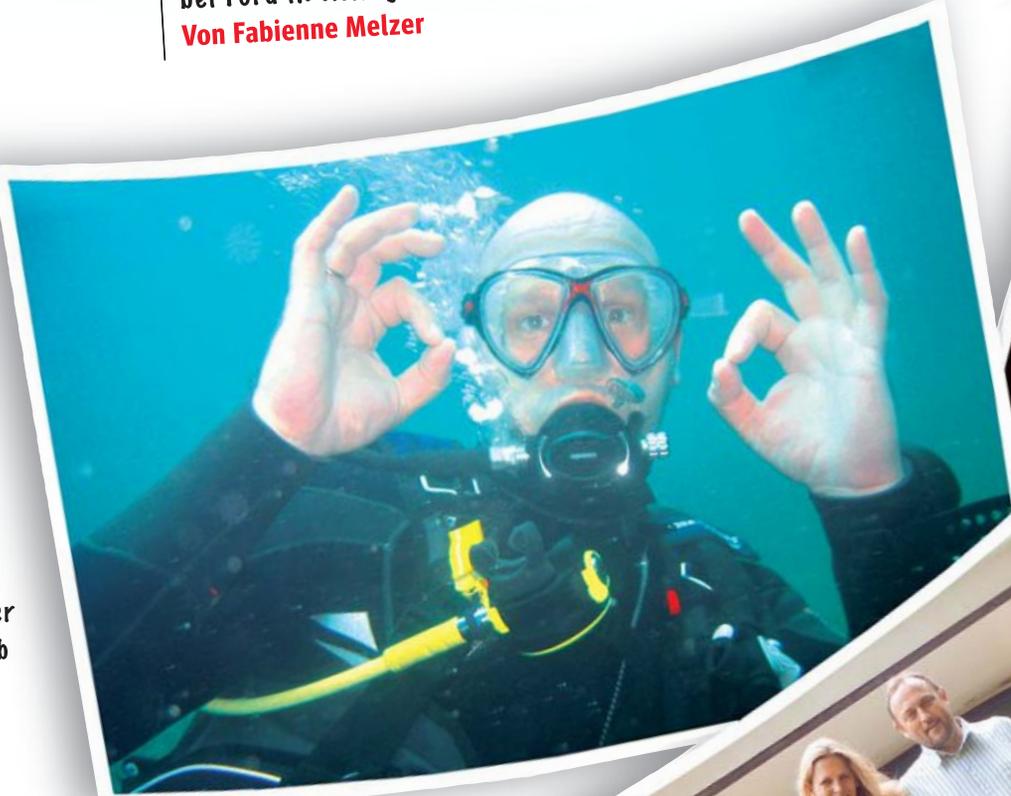
Wir machen Urlaub

ERHOLUNG

Sommer, Sonne, endlich Urlaub. Jeder Mensch braucht ihn und jeder hat ein Recht auf Urlaub. Wir haben Kolleginnen und Kollegen bei Ford in Köln gefragt, wie sie sich am liebsten erholen.

Von Fabienne Melzer

Foto: privat



Karsten Illenseer taucht im Urlaub einfach ab.

Abtauchen aus dem Alltag

Unter Wasser fällt von Karsten Illenseer alles ab, was ihn sonst beschäftigt. Niemand, der ihn etwas fragt, niemand, der etwas wissen will. Im Urlaub taucht der 42-Jährige einfach ab. Seit zwei Jahren fragt er sich nicht mehr, was er im Urlaub macht – nur noch, wo er Urlaub macht.

Am Anfang hört der Taucher nur das eigene Einatmen und das Blubbern beim Ausatmen. Das ändert sich nach einer Weile, wenn sich alle Sinne auf die fremde Welt eingestellt, die Ohren auf Unterwasserfrequenz umgeschaltet haben. Dann entfaltet sich die ganze fremde Geräuschkulisse. »Man glaubt gar nicht, was so ein kleiner Clownfisch, so ein Nemo, für einen Krach macht«, sagt Illenseer. »Wenn er seine Anemone verteidigt, klingt es, als würde jemand mit einem Metallfrosch klicken.«

Für Karsten Illenseer ist Tauchurlaub alles – anstrengend, aufregend, beruhigend –, nur nicht normal. Normal ist für

den kaufmännischen Angestellten, den ganzen Tag am Schreibtisch zu sitzen, zu telefonieren, am Rechner zu arbeiten. Im Urlaub bewegt er sich den ganzen Tag, schleppt seine Tauchausrüstung und geht zwei bis drei Mal am Tag auf Tauchgang.

Entdeckt hat er den Tauchsport vor zwei Jahren. Mit seiner Frau Nicole besuchte er einen Schnupperkurs. Inzwischen haben sie mehrere Aufbaukurse gemacht und einen Abschluss als Divemaster.

Sie waren am Roten Meer und auf den Philippinen. Um abzutauchen muss Karsten Illenseer aber nicht um die halbe Welt reisen. An manchen Tagen packt er seine Tauchausrüstung direkt nach der Arbeit aus und springt in den Fühlinger See, wenige Minuten von seinem Arbeitsplatz entfernt. Dann fällt die Arbeit sofort von ihm ab. Urlaub vom Alltag für zwei Stunden. ■

Foto: privat



Urlaub mobil: Dirk Prediger mit Familie

Erholung mit dem Klassiker

Einmal im Jahr braucht Jacqueline Lüdemann den Klassiker aller Urlaube: Sonne, Strand und Meer. Dann setzt sie sich in den Flieger, düst nach Griechenland und lässt zwei Wochen lang die Seele baumeln. »Zu viel Trubel brauche ich im Urlaub nicht, das habe ich täglich bei der Arbeit«, sagt die 22-jährige Fachkraft im Gastgewerbe und lacht.

Sie arbeitet im Restaurantbereich der Fordwerke. Bei ihr gehen jeden Tag 600 bis 700 Essen raus. Bevor die Gäste kommen, muss alles fertig, Teller, Besteck und Servietten müssen aufgefüllt, die Salatbar bestückt und die Desserts vorbereitet sein. Von morgens sieben bis mittags halb zwölf rotiert Jacqueline jeden Tag fast ununterbrochen. Deshalb lässt sie es im Urlaub gerne ruhig angehen.

In diesem Sommer fliegt sie zum dritten Mal nach Griechenland. Die Eltern ihres Freundes kommen von dort und haben in einem kleinen Küstenort drei Stunden von Thessaloniki ein Ferienhaus. Sie genießt die Ruhe und das Wetter. »Einmal im Jahr brauche ich Sonne.« Nur ab und zu darf es ein bisschen Trubel sein, ein Ausflug nach Thessaloniki oder eine Party am Strand.

An Griechenland schätzt sie auch die Küche. Inzwischen kennt sie sich an ihrem Urlaubsort aus und weiß, wo es ihr am besten schmeckt. Denn zu einem richtigen Urlaub gehört für sie außer Sonne, Strand und Meer: nicht selber in der Küche stehen und kochen. ■

**Einmal im Jahr in die Sonne:
Jacqueline Lüdemann**

Eine Familie auf Achse

Wenn die Tür ins Schloss fällt und die Räder über den Asphalt rollen, beginnt für Dirk Prediger und seine Familie der Urlaub. Unterwegs sein, halten, wo und wann es ihnen gefällt – seit zwei Monaten entdeckt die Familie die Welt im Wohnmobil. Sie fahren einfach los, übernachten irgendwo auf halber Strecke und bummeln am nächsten Tag über die Reeperbahn oder den Champs-d'Élysées.

Im April kaufte Dirk Prediger ein fast 30 Jahre altes Reisemobil. Acht Jahre lang war die Familie jeden Sommer in die Türkei gereist. Nun wollten sie mal anders Urlaub machen. Ganz anders. Die erste Reise unternahm die Eltern allein nach Hamburg. Sie übernachteten in der Nähe von Sankt Pauli, fuhren am nächsten Tag weiter

nach Lübeck und Travemünde. »Als wir morgens aus dem Wohnmobil stiegen, war alles weiß. Es hatte nachts gefroren«, erzählt Dirk Prediger. Die nächsten Fahrten gingen nach Paris und Trier. Diesmal mit den beiden Töchtern.

Seit Dirk Prediger mit seiner Familie auf vier Rädern reist, ist für ihn jedes lange Wochenende ein richtiger Urlaub. »Wenn wir angekommen sind und der Grill steht, beginnt die Erholung.« Und sie reicht immer bis in die Woche hinein. »Klar ist die Fahrerei manchmal anstrengend. Aber dann halten wir eben an.« So wie auf der Fahrt nach Trier. Da stoppten sie nach zwei Stunden auf einer Raststätte, machten den Herd an, brieten Eier und frühstückten. Der Urlaub hatte ja längst begonnen. ■

URLAUBS-CHECK

Wenn Familien in Urlaub fahren, sorgen sich die Eltern eigentlich nur noch, ob sie den Herd zu Hause ausgemacht haben. Und Stress kommt höchstens von der Rückbank, wenn der Nachwuchs ab dem Kamener Kreuz quengelt: »Wann sind wir endlich da?« Doch nicht immer sind das die einzigen Gedanken, die Urlauber beschäftigen. Inzwischen kommen oft andere Sorgen hinzu. Gedanken an die Arbeit sind laut Landesinstitut für Arbeitsgestaltung in Düsseldorf der häufigste Grund, warum Menschen sich in ihrer Freizeit nicht erholen können.

Schlecht für die Gesundheit. Denn ob kurzer oder langer Urlaub – die Erholung beginnt erst, wenn man die Arbeit gedanklich losgelassen hat. Dann dauert es in der Regel sieben bis zehn Tage, bis sich der Mensch regeneriert hat. Deshalb empfehlen Experten wie Jörg Feldmann von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin einen zwei- bis dreiwöchigen Urlaub pro Jahr. »Der eine oder andere Kurzurlaub tut dann auch gut.«

Um gedanklich loslassen zu können, rät Feldmann, vor dem Urlaub eine gründliche Übergabe zu machen. »Wenn es gar nicht anders geht, kann ich vorher vereinbaren, wann ich im Urlaub gestört werden kann.« **Es ist wichtig**, den Alltag hinter sich zu lassen. Ein Ortswechsel tut gut. Aber auch ein Urlaub auf dem Balkon kann erholsam sein, wenn man etwas anderes macht als sonst zu Hause. Wer im Alltag viel sitzt, erholt sich eher mit Bewegung. Wer schwer arbeitet, braucht eher Ruhe.

Mehr Urlaub dank Tarifvertrag. Jeder Mensch hat Anspruch auf Urlaub. Nach dem Gesetz sind es allerdings nur 24 Werk-tage pro Jahr, also vier Wochen. Viele Beschäftigte haben sechs Wochen pro Jahr. So regeln es die meisten Tarifverträge im Bereich der IG Metall. In den Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie gibt es seit 1982 sechs Wochen Urlaub für alle. Zum Urlaub gehört für die meisten auch das zusätzliche Urlaubsgeld. Das gibt es nur per Tarifvertrag. Anspruch auf sechs Wochen Urlaub und Urlaubsgeld haben deshalb übrigens nur Mitglieder.

Mach mal richtig Pause

RECHT SO | Zunehmender Zeitdruck im Betrieb ist oft der Grund, dass Beschäftigte die Pause durcharbeiten oder die vorgeschriebene Ruhezeit nicht voll ausnutzen. Tjark Menssen erklärt, welche Pausenrechte Arbeitnehmer im Betrieb haben.



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Hermann

Das Gesetz regelt nur die längeren Ruhepausen. Ab 6 Stunden Arbeit am Tag stehen nach dem Arbeitszeitgesetz jedem Beschäftigten 30 Minuten, bei über 9 Stunden Arbeit 45 Minuten Ruhepause zu. Diese können in Abschnitte von mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden und müssen innerhalb der Arbeitszeit liegen. In Schichtbetrieben sind andere tarifliche oder betriebliche Regelungen möglich.

In der Pause sind Beschäftigte von allen Verpflichtungen freigestellt. Sie können über die Zeit frei verfügen und an einem selbst gewählten Ort verbringen. Ruhepausen gehören in der Regel nicht zur bezahlten Arbeitszeit. Wenn der Arbeitgeber nicht mindestens 15 Minuten Ruhepause gewährt, gilt diese Arbeitsunterbrechung nicht als Auszeit und ist zu bezahlen.

In vielen Produktionsbetrieben gibt es oft Frühstücks- und Mittagspausen. Für Kurzpausen gibt es keine gesetzlichen Regelungen. Diese stehen unter dem Direktionsrecht des Arbeitgebers und können nur nach ausdrücklicher Genehmigung genommen werden.

Gesundheitsschutz. Ausnahmen bilden allerdings Erholungszeiten, die der Arbeitgeber aus Gründen des Gesundheitsschutzes geben muss. Etwa bei hoher Lärmbelastung oder ununterbrochener Bildschirmarbeit. Dabei darf es sich nicht um eine Mischttätigkeit handeln, die dem Arbeitnehmer den Wechsel zwischen Bildschirmtätigkeit und sonstiger Arbeit möglich macht. Die Beschäftigung mit einer anderen Tätigkeit während dieser Erholungszeit ist zulässig.

Einige Tarifverträge enthalten Regelungen für zusätzliche Pausen.

Die bekannteste ist die »Steinkühlerpause«. Danach dürfen Akkord- und Fließbandarbeiter fünf Minuten pro Stunde sowie weitere drei Minuten für persönliche Bedürfnisse (»Pinkelpause«) nutzen.

Im normalen Büroalltag machen Beschäftigte meist nur eine Mittagspause. Wer sich während der Pause zur Verfügung halten muss, kann sich nicht erholen, sodass diese Zeit nicht auf die Pause angerechnet werden darf. Der Gang zur Toilette ist eine kurzzeitige zulässige Arbeitsunterbrechung, die der Chef im Rahmen seiner Fürsorgepflicht dulden muss.



WISSEN

Pausenzeiten im Betrieb

Der Arbeitgeber muss die Ruhepausen im Voraus festlegen, also zumindest einen zeitlichen Rahmen, in dem die Pause vom Arbeitnehmer genommen werden kann. Das heißt: Jeder Beschäftigte muss vor Dienstbeginn wissen, wann genau beziehungsweise in welchem Zeitraum er seine Ruhepause nehmen darf.

Jugendarbeitsschutz. Minderjährige Beschäftigte haben bei einer Arbeitszeit von mehr als 4,5 bis 6 Stunden mindestens 30 Minuten Pause. Bei mehr als 6 Stunden muss der Arbeitgeber eine Ruhepause von mindestens 60 Minuten gewähren. Länger als 4,5 Stunden dürfen Jugendliche nicht ohne Pause beschäftigt werden. Auch für minderjährige Beschäftigte zählt eine Unterbrechung der Tätigkeit von mindestens 15 Minuten zur Ruhepause, in der sie ihre Zeit frei bestimmen können. ■

Noch offener Urlaub geht bei Tod nicht verloren

Gesetzliche Urlaubsansprüche verfallen nicht mit dem Tod eines Arbeitnehmers. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass die noch offenen Urlaubsansprüche gegenüber den Erben abzugelten sind. Es kommt dabei nicht darauf an, ob der verstorbene Beschäftigte seinen Urlaub bereits beantragt hatte (Az. C-118/13).

Mit seinem aktuellen Urteil hat der EuGH die bisherige höchstgerichtliche deutsche Rechtsprechung korrigiert. Danach war der Urlaub mit dem Tod eines Arbeitnehmers ersatzlos verfallen.

Die für Erben positive Entscheidung des EuGH betrifft unmittelbar nur den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen

im Jahr. Ob sich das Urteil auch auf höhere tarifliche oder arbeitsvertragliche Urlaubsansprüche übertragen lässt, muss im Einzelfall geprüft werden.

Die Arbeitsrechtler der IG Metall raten Erben verstorbener Mitglieder, mögliche Zahlungsansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend zu machen. Anspruchsbe-

rechtigte Erben müssen dabei geltende arbeitsvertragliche und tarifliche Ausschlussfristen beachten. Häufig beträgt diese Frist drei Monate, gerechnet vom Tag des Todes.

Bei Problemen können Erben rechtliche Unterstützung durch die IG Metall erhalten, wenn der Verstorbene Mitglied der IG Metall war. ■

PRÜFSTAND

Prima Klima unter dem Schutzhelm

Belüftete Industrieschutzhelme sorgen für angenehmes Kopfklima. Dank Ventilationsschlitzen kann warme Luft schnell entweichen. Aber auch solche Modelle müssen sicher sein.

Einen kühlen Kopf bewahren? Ach ja. Leichter gesagt, als getan. Sommer ist, Fußballweltmeisterschaft ist, wie leicht kann es da passieren, dass der Kopf zu qualmen beginnt, dass einem heiß und heißer wird – was natürlich, auch richtig, auf Dauer nicht gut ist.

Gut zu wissen, dass es Etwas gegen Überhitzung gibt. Einen Schutz, der zwar nicht vom Fußballfieber befreit (wer wollte das schon?), allerdings zuverlässig vor Sonnenstrahlen bewahrt und die Hitze am Kopf erträglich macht: Belüftete Industrieschutzhelme – erstmalig, von welcher Marke – sorgen während der Arbeit für eine optimale Ventilation.

Das gelingt, weil in ihnen Elemente eingearbeitet sind, die dämpfen und mehrere Belüftungszonen des Schutzhelms nach Belieben geöffnet oder geschlossen werden können. Die Anordnung der Ventilationsschlitze selbst sorgt dafür, dass warme Luft sehr schnell entweichen kann. Dank des optimalen Wärmeaustauschs herrscht im Schutzhelm auch bei sommer-

lich heißen Temperaturen ein angenehmes Kopfklima.

Komfort und Sicherheit. Während Sporthelme möglichst viele Öffnungen zur Belüftung haben können, sieht die entsprechende berufsgenossenschaftliche Regel für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (BGR 193) nur eine maximale Belüftungsfläche von insgesamt 400 Quadratmillimeter vor – denn Schutzhelme müssen grundsätzliche Anforderungen an Stoßdämpfung, Festigkeit und Brennverhalten erfüllen, die Sicherheit steht an erster Stelle.

Ebenso wichtig zu wissen: Für die Anwendung eines Industrieschutzhelms ist die Gefährdungsanalyse die Basis. Das richtige Modell kann nur gefunden werden, wenn die Gefahren am Arbeitsplatz vorher bestimmt wurden. Es macht einen Unterschied, ob es auf eine besonders hohe Seitenstabilität oder elektrisch isolierende Eigenschaften ankommt. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



Belüftete Schutzhelme funktionieren eine bisschen wie ein Kamin: Warme Luft kann schnell entweichen.

Foto: uvex

Anzeige

13-tägige Kombinationsreise

ab € 1.399,-

pro Person in der 2er Innenkabine

Linienflüge & Transfers

Vollpension an Bord

1 Übernachtung in Bergen

MS Midnatsol

Norwegen | Hurtigruten

Die schönste Seereise der Welt

Entdecken Sie das Land der Trolle und Fjorde von seiner schönsten Seite: Mit dem Hurtigruten-Schiff meistern Sie engste Schiffspassagen vor der eindrucksvollen Kulisse der Gletscher Norwegens. Seien Sie bei der Überquerung des Polarkreises dabei und besuchen Sie das berühmte Nordkap!

Ihr Schiff: MS Midnatsol

Das neueste Hurtigrutenschiff der Flotte (Baujahr 2003) fasst max. ca. 1.000 Gäste. Das gut 130 Meter lange, freundlich eingerichtete Postschiff verfügt über 7 Passagierdecks, 2-stöckigen Panoramasalon, Sonnendeck, 3 Bars, Café, Lift, Rezeption, Restaurant, Bibliothek, Souvenirshop, Internetecke, Sauna, Fitnessraum und 2 Whirlpools im Außenbereich. Eine deutschsprachige Reiseleitung steht Ihnen an Bord zur Verfügung.

Ihre Kabine:

Die modernen Kabinen verfügen über 2 getrennte untere Betten (in Kategorie I, J und N je ein Ober- und Unterbett) und Dusche/WC. Die **Innenkabinen** sind ca. 6 – 10 qm, die **Außenkabinen** mit Bullauge oder Fenster (teilweise eingeschränkte bzw. keine Sicht) ca. 7 – 13 qm groß. Die Bullaugen können je nach Wetterlage auf Anordnung des Kapitäns geschlossen werden.

Ihr Mittelklassehotel in Bergen:

Die zentral gelegenen Hotels der Mittelklasse bieten Rezeption, Restaurant und Bar. Die **Zimmer** sind mit Dusche/WC, Telefon, TV und Föhn ausgestattet.

Inklusivleistungen pro Person

- Linienflug (Umsteigeverbindung mögl.) nach Bergen und zurück in der Economy Class
- Rail & Fly (2.Klasse inkl. ICE-Nutzung)
- Alle Steuern und Gebühren
- Transfers gemäß Reiseverlauf
- Seereise gemäß Reiseverlauf
- 11 Übern. in der geb. Kabinenkategorie
- Vollpension an Bord
- Trinkgelder an Bord
- Teilnahme an allen Bordveranstaltungen
- Deutschspr. Reiseleitung an Bord
- 1 Übernachtung inkl. Frühstück nach der Kreuzfahrt im Mittelklassehotel in Bergen
- Eintritt in das Hurtigruten-Museum „Stokmarknes“



Termine und Preise 2015 pro Person in €

Abflughäfen (Flughafenzuschlag)	Frankfurt (0,-) / Düsseldorf (+30,-) / Hamburg (+50,-) / Berlin-Tegel (+50,-) / München (+80,-)				
	09.02./01.11./23.11.	20.02./04.12.	03.03./05.04./20.10.	27.04./17.09.	08.05.
Kabinenkategorien					
2er Innenkabine Kat. I	1.399,-	1.499,-	1.699,-	2.099,-	2.299,-
2er Außenkabine Kat. J + L + N*	1.599,-	1.699,-	1.899,-	2.299,-	2.499,-
2er Außenkabine Kat. P	1.699,-	1.799,-	1.999,-	2.399,-	2.899,-
2er Außenkabine Kat. U	1.899,-	1.999,-	2.299,-	2.599,-	3.299,-

Kennziffer: 55571

Buchungscode: ZINAKP

Kabinenbezeichnung der Reederei. *Kabinen teilweise mit eingeschränkter Sicht. Frühbucherpreise gültig bei Buchung bis 30.09.2014. **Zusatzkosten pro Person:** Getränke und Ausflüge (nur an Bord buchbar). **Reisebestimmungen für deutsche Staatsangehörige:** Dt. Staatsangehörige benötigen für diese Reise einen für die Dauer der Reise gültigen Personalausweis oder Reisepass. Beachten Sie, dass sich die Einreisebestimmungen ständig ändern können. Aktuelle Infos finden Sie auf www.auswaertiges-amt.de. Staatsangehörige anderer Länder wenden sich bitte an die zuständige Botschaft.

Reisetelefon (täglich von 8.00 – 22.00 Uhr)

0231 – 95 85 555

www.dgb-reisen.de/IGM



Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten. Daraufhin wird eine Anzahlung von 30 % (mind. 25,- €) auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen. Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund

Schluss mit Ausgrenzung

STANDPUNKT

Menschen mit Behinderung müssen von Anfang an voll in Gesellschaft und Wirtschaft integriert sein. Das schreibt die UN-Behindertenrechtskonvention vor. Trotzdem wächst die Zahl der Beschäftigten, die in Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten. Dahinter stecken eine falsche Kultur, ein falsches System und reine Profitinteressen.



Über 300 000 Menschen mit Behinderung in Deutschland arbeiten in Behindertenwerkstätten – doppelt so viele wie vor 20 Jahren. Und fast 30 000 mehr als vor fünf Jahren. Eigentlich ein Unding: Im Jahre 2009 hat Deutschland die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen unterzeichnet und sich damit völkerrechtlich zur Inklusion verpflichtet. Menschen mit Behinderung müssen von Anfang an gesellschaftlich integriert sein: in regulären Schulen statt Sonderschulen. In regulären Betrieben statt Behindertenwerkstätten.

Ein Großteil der Werkstattbeschäftigten könnte auch auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten, mithilfe fachlicher Unterstützung und technischer Maßnahmen. In der Autoindustrie haben wir dafür zahlreiche Beispiele: behinderte Beschäftigte, die auf behinderungsgerecht gestalteten Arbeitsplätzen gute Arbeit leisten. Warum wachsen die »Werkstätten für Menschen mit Behinderung« dennoch weiter?

Dahinter steckt zum einen die typisch deutsche Tradition der Überbehütung. Zum anderen jedoch auch ein knallhartes wirtschaftliches Interesse: Die Werkstätten erhalten Aufträge von der Industrie. Rund um die Audi-Werke in Ingolstadt und Neckarsulm beispielsweise haben sich Behin-

detenwerkstätten angesiedelt, die einfachere Arbeiten übernehmen. Sie bestücken etwa das Bordwerkzeug oder nähen die Säcke für die Gangschaltungen.

Fehler im System. Eigentlich müssen Betriebe selbst schwerbehinderte Arbeitnehmer beschäftigen – laut Gesetz fünf Prozent der Belegschaft. Audi und die anderen Autohersteller erfüllen die Quote mit im Schnitt 6,5 Prozent. Doch die meisten anderen Betriebe kaufen sich günstig frei: Sie zahlen eine Ausgleichsabgabe von 115 bis 290 Euro je Arbeitsplatz. Dieses Geld sollte eigentlich wieder in den Be-

trieben landen, um Fabriken und Büros so zu gestalten, dass auch behinderte Menschen dort arbeiten können. Doch tatsächlich wird ein Großteil der Abgabe für andere behindertenpolitische Zwecke ausgegeben, die eigentlich aus Steuern finanziert werden sollten – etwa für Behindertenwerkstätten.

Schließlich können sich die Betriebe auch um die Ausgleichsabgabe drücken, indem sie Aufträge an Werkstätten vergeben. Das rechnet sich: Die Werkstätten zahlen 100 bis 200 Euro Monatslohn.

Die Verlierer dieses Geschäfts sind die Beschäftigten in den Werkstätten: Sie arbeiten zu Billiglöhnen,

haben keine Arbeitnehmerrechte und werden um ihr Menschenrecht auf Teilhabe gebracht. Eigentlich haben die Werkstätten den gesetzlichen Auftrag, möglichst viele Beschäftigte in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen. Doch daran haben sie wenig Interesse: Um wirtschaftlich erfolgreich zu sein, müssen sie ihre Leistungsträger halten, also genau diejenigen, die auch in einem regulären Betrieb arbeiten könnten. Das Ergebnis: Weniger als ein Prozent der Beschäftigten schafft es aus der Werkstatt heraus.

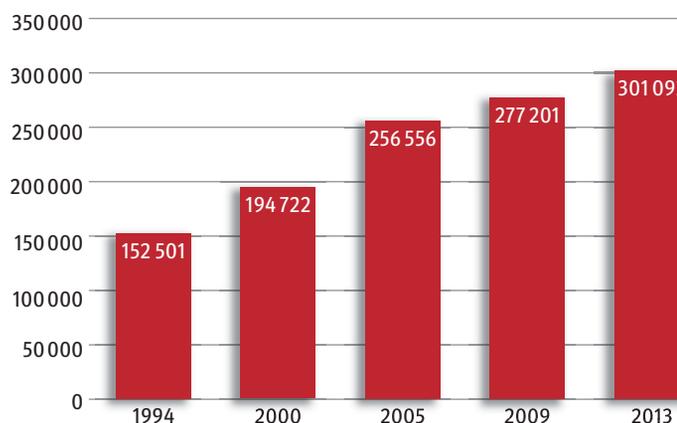
Jetzt umdenken. Umso wichtiger ist es, dass wir bereits die Schulabgänger mit Behinderung in die Betriebe holen. In der Autoindustrie haben Schwerbehindertenvertreter es in den letzten Jahren geschafft, feste Ausbildungsplatzkontingente aufzubauen. Wir Autohersteller haben rund 160 schwerbehinderte Azubis in unseren Betrieben.

Aber: Wir könnten deutlich mehr ausbilden. Doch leider haben wir zu wenige Bewerber. Viele schwerbehinderte Schulabgänger und ihre Eltern denken nicht einmal daran, dass auch ein regulärer Betrieb und eine normale Ausbildung für sie infrage kommen. Sie sind es gewohnt, in Sondersystemen ausgegrenzt zu werden. Zudem beraten auch die Behörden in Rich-



WISSEN

Beschäftigte in Werkstätten für Menschen mit Behinderung



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Ein Beschäftigter einer Werkstatt für behinderte Menschen demontiert Elektroschrott. Die Werkstätten erhalten Aufträge von der Industrie und zahlen 100 bis 200 Euro Monatslohn.

Foto: Thomas Trutschel/Photothek.net

tung Werkstatt: »Was, wenn Ihr Kind die Ausbildung nicht schafft? In der Werkstatt ist es sicher aufgehoben.« Das weiß ich aus Gesprächen mit Schulabgängern und Eltern. Ich habe es sogar schon öfter erlebt, dass Azubis wieder abspringen, obwohl sie bereits den Vertrag bei uns haben. Ergebnis: Von 20 000 schwerbehinderten Bewerbern im Jahr landen zwei Drittel in Werkstätten.

Sicher muss es auch in Zukunft Werkstätten geben, weil es immer Menschen geben wird, die nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten können. Doch wir könnten viel mehr in reguläre Betriebe bringen. Andere Länder sind uns da deutlich voraus.

Dabei gibt es in Deutschland zig Fördermöglichkeiten, die Betriebe nutzen können. Doch dazu müssen Arbeitgeber, Behörden und Politik endlich umdenken. Das nutzt allen: Die Belegschaften werden immer älter, die gesundheitlichen Einschränkungen nehmen zu. Jeder zweite schwerbehinderte Erwerbsfähige ist über 55 Jahre alt. Das heißt: Die Betriebe der Zukunft müssen inklusiv und barrierefrei sein. Besser, wir fangen heute schon damit an – und hören mit der Ausgrenzung auf. ■

Michael Blenk für
metallzeitung@igmetall.de

Zum Autor



Foto: privat

Michael Blenk ist Schwerbehindertenvertreter bei Audi in Neckarsulm und Gesamtschwerbehindertenvertreter der Audi AG. Der gelernte Maschinenbautechniker ist selbst seit 1982 schwerbehindert. Blenk ist Vorstandsmitglied des IG Metall-Arbeitskreises der Schwerbehindertenvertretungen der Automobilindustrie. Der Arbeitskreis berät unter anderem den Bundestag bei der Neuauflage des Sozialgesetzbuchs IX zur Teilhabe behinderter Menschen.

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Jubiläum: 25 Jahre »Tatort Betrieb«

Manchmal, in seltenen Fällen, ist das Etikett mehr als hübsche Verpackung, manchmal, in glücklichen Fällen, ist die Überschrift keine Übertreibung – sondern präzises Benennen von Wirklichkeit, das Aussprechen einer Wahrheit, für das es klare Sicht, nicht aber viel Raum braucht: »Tatort Betrieb« ist so ein Fall. Zwei Worte. Ein griffiges Bild.

Angefangen hat alles vor 25 Jahren bei der IG Metall Baden-Württemberg mit »Per« und »Tri«. »Per und Tri – raus aus den Betrieben«, hieß die erste Tatort-Aktion. »Per« steht für Perchloräthylen, »Tri« für Trichlorethylen, zwei krebserzeugende Lösemittel, mit denen vor allem Kleinteile aus industrieller Fer-

tel in Betrieben Stoff für Aktiven. Mit den Jahren aber kamen mehr und mehr psychische Aspekte hinzu.

Gutes Gespür. Seit 2006 ist Monika Lersmacher von der IG Metall Baden-Württemberg für »Tatort Betrieb« zuständig. Sie sagt: »Wir haben uns von den eher klassischen Themen des Arbeitsschutzes wie dem Kampf gegen Gefahrstoffe und Lärmbelastung weiterentwickelt.« Ziel von »Tatort Betrieb« sei es, »ganzheitliche Ansätze« umzusetzen, um auf diese Weise gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. »Man muss den Finger in die Wunde legen, immer am Puls der Zeit bleiben. Nur so

**TATORT
BETRIEB**
Eine Aktion der IG Metall

tigung gereinigt wurden. 1988 lief die Aktion an, ein Jahr später bereits wurde in 350 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg kein Per und kein Tri mehr verwendet.

Mit dieser Aktion wurde »Tatort Betrieb« bekannt, längst ist er ein etablierter Begriff im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Das aber liegt vor allem daran, dass mit der Initiative ein neuer Ansatz beim Arbeitsschutz ins Leben gerufen wurde. Einer, der bis heute fortgeführt wird.

Es ist ein Ansatz, der den herkömmlichen, expertenorientierten Arbeitsschutz infrage stellt; der stattdessen die Beschäftigten als Experten in den Fokus nimmt, der Umwelt- und Arbeitsschutz miteinander verbindet. Im Mittelpunkt stehen die gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten, die durch ihre Arbeit ausgelöst werden.

Vor allem in den Anfangsjahren lieferte eine Flut gefährlicher Arbeitsstoffe und Lösemittel

ist man erfolgreich.«

Erfolgreich, keine Frage, das ist die Initiative. Das liegt nicht allein am Gespür für Themen, das liegt auch an der Methode, mit der gearbeitet wird. Erst wird ein repräsentatives Thema ausgewählt, dann werden klare Ziele formuliert. Missstände werden klar benannt, Beschäftigte mobilisiert, Öffentlichkeit wird mittels Skandalisierung erzeugt.

Im aktuellen, zehnten Tatort-Fall geht es um Arbeitszeit. Schwerpunkt ist die Gestaltung von gesunden Schichtsystemen und das Vermindern von Belastungen im Büro. Nichts, was sich wie ein Giftstoff per Dekret entfernen ließe. »Die Beschäftigten müssen qualifiziert mitgenommen werden«, sagt Monika Lersmacher. »Das Ganze ist ein Prozess, der lange läuft.« ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

Monika Lersmacher im Interview:
▶ igmetall.de/tatort25



Foto: Daniela Incoronato

Aysegül Gemici hat im Mercedes-Benz-Werk in Berlin-Marienfelde eine Ausbildung zur Industriemechanikerin gemacht.

Metallerin werden ist nicht schwer

DA GEHT WAS

Seit einem Jahr werden in Berlin gezielt Mädchen und Jungen mit Migrationshintergrund über die Berufe in der Metall- und Elektroindustrie informiert und für ein Praktikum in Betriebe vermittelt. Mit großem Erfolg.

»Aysegül Gemici ist ein positives Beispiel für Migrantinnen in einem typischen Männerberuf«, erzählt Ferda Sönmez, Betriebsrat im Mercedes-Benz-Werk Berlin-Marienfelde. »Sie war sofort im Betrieb integriert und hat ihre Ausbildung als Industriemechanikerin erfolgreich abgeschlossen.« Daher steht sie gern mit ihrem Gesicht und ihrem Namen für die Initiative »Berlin braucht dich!«, die es seit 2006 in der Bundeshauptstadt gibt.

43 Prozent der Jugendlichen unter 16 Jahren in Berlin haben einen Migrationshintergrund. Aber unter den Bewerbern für einen Ausbildungsplatz ist ihr Anteil wesentlich geringer. Die Initiative

will deshalb mehr Migrantinnen und Migranten zu einer betrieblichen Berufsausbildung motivieren. Gestartet wurde sie im öffentlichen Dienst. Seit einem Jahr macht auch die Metall- und Elektroindustrie mit. »Für uns lag es nahe, die Initiative auch für die Metall- und Elektroindustrie aufzulegen«, berichtet Arno Hager, Erster Bevollmächtigter der

IG Metall Berlin. »Nach einem Praktikum im Betrieb wissen alle, was sie erwartet.« 627 Schülerinnen und Schüler – davon 238 weibliche – aus neun Schulen haben im ersten Jahr in den zehn teilnehmenden Betrieben eine Betriebsbegegnung, ein Schnupperpraktikum, Betriebspraktikum oder einen Bewerbertag mitgemacht. Angesprochen werden die

Schüler der Klassenstufen 7 bis 10 von ihren Lehrern.

Kürsat Sevic besucht die neunte Klasse der Theodor-Heuss-Gemeinschaftsschule in Berlin-Mitte. »Unsere Lehrerin hat uns gefragt, wer sich für ein Praktikum bei Osram interessiert«, erzählt der 15-Jährige. Im März machte er dort mit seinem Mitschüler Burhan Dahan ein dreiwöchiges Praktikum. Beide waren begeistert von der guten Atmosphäre: »Es ist gut, alles rund um den Beruf des Mechatronikers zu erfahren«, sagt Burhan Dahan. Wichtig ist, dass sich die Jugendlichen im Betrieb willkommen fühlen. Dazu tragen auch die Betriebsrätinnen und Betriebsräte bei, die die Initiative unterstützen.

Betriebliche Wirklichkeit. Die Betriebsbegegnungen werden in enger Zusammenarbeit mit den Schulen vor- und nachbereitet. Dadurch setzen sich die Jugendlichen ganz intensiv mit ihren Stärken und Interessen auseinander. Sie treffen ihre Entscheidung für einen Ausbildungsberuf sehr viel bewusster. Seit Kurzem gibt es auch ein Werbevideo: Ahmed und Ahmet erzählen darin von ihrer Ausbildung bei Siemens und motivieren zum Mitmachen. ■

Andrea.Weingart@t-online.de



WISSEN

Video zum Beruf Industriemechaniker

▶ [youtube.com/watch?v=IhfUcPfhfjQ](https://www.youtube.com/watch?v=IhfUcPfhfjQ)

Mehr Informationen zur Initiative:

▶ berlin-braucht-dich.de

■ Rückfragen an Rachida Rami, BQN Berlin rr@bqn-berlin.de



Kühlen Kopf behalten

TIPP FÜR DEN JOB

Wenn es am Arbeitsplatz heiß wird, kann die Gesundheit leiden. Hitze kann zu Schwindel, Übelkeit und Kopfschmerzen führen. Deshalb gibt es Regeln, die Beschäftigte schützen.

Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht einfach schwitzen lassen. Davor schützt sie die Arbeitsstättenregel Raumtemperatur. Sie schreibt vor, dass die Temperatur am Arbeitsplatz 26 Grad nicht übersteigen soll.

Nachts lüften. Ist es draußen wärmer als 26 Grad und das Gebäude gegen Sonneneinstrahlung durch Isolierung und Jalousien geschützt, kann die Raumtemperatur höher steigen. Der Arbeitgeber sollte dann weitere Möglichkeiten ergreifen und für Abkühlung sorgen. Er kann Gleitzeit nutzen, Arbeit in die Morgenstunden verlegen und Räume nachts auskühlen lassen. In Räumen mit Temperaturen über 35 Grad kann nicht gearbeitet werden. Lässt sich das nicht vermeiden, muss der Ar-



beitgeber Luftduschen oder Hitzepausen anbieten. In der Produktion ist Hitze oft ein doppeltes Problem. In den Hallen heizen die Maschinen mit. Wer körperlich schwer arbeitet und dabei noch Schutzkleidung trägt, ist an heißen Tagen schnell bedient. Hier müssen weitere Maßnahmen ergriffen werden, wie Entwärmungsphasen einzurichten.

Sommerhitze am Arbeitsplatz ist nicht zu verwechseln mit Hitze arbeitsplätzen. Hier herrschen das ganze Jahr hohe Temperaturen, etwa in Stahlwerken oder Wäschereien. Arbeitgeber müssen diesen Belastungen technisch und organisatorisch vorbeugen. So sollen Räume richtig belüftet werden, Beschäftigte sich regelmäßig abkühlen und wenn möglich auch außerhalb des Hitzebereichs arbeiten können. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

TIPP

Betriebsrat fragen

Fragen zum Thema beantworten der Betriebsrat, Fachkräfte für Arbeitsplatzsicherheit oder der Betriebsarzt. Tipps und Rechts Hinweise gibt es unter:

▶ igmetall.de/ratgeber-hitze-im-buero

KURZ & BÜNDIG

Im Warnstreik

Hunderte Beschäftigte der Betriebskrankenkassen (BKK) machten beim Warnstreik im Juni mit. Verdi, IG BCE und IG Metall riefen gemeinsam dazu auf. Der Grund: Die Tarifverhandlungen stocken. Die Gewerkschaften fordern mehr Geld und eine unbefristete Übernahme für die rund 5500 BKK-Beschäftigten.

Mieder-Jubiläum

Heute sind Bildung und Gesundheit ein Thema in der Arbeitswelt. Als Gewerkschafter und Arbeitgeber 1964 die »Miederstiftung« gründeten, waren sie ihrer Zeit voraus. Der vollständige Name »Stiftung zur Förderung von Bildung, Erholung und Gesundheitshilfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern« ist seit 50 Jahren Programm. Die Arbeitgeber der Firmen für Unterwäsche überweisen jedes Jahr 3,4 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme an die Stiftung. Sie finanziert damit Kurse, Seminare, Fachtagungen. Geregelt ist das alles in einem Tarifvertrag. Die Themen reichen von beruflicher Qualifizierung über Gesundheit, Ernährung und Kreativität bis zu Gesellschaftspolitik. Das Angebot kommt bei den Beschäftigten gut an: 35 Prozent nutzen es jedes Jahr. IG Metall-Mitglieder werden bei der Auswahl bevorzugt.



Miederstiftung: Bildung in allen Farben und Größen

Opel-Azubis aus ganz Europa für bessere Zukunft

BLICK AUF DIE WELT

Azubis der europäischen Opel-Werke demonstrierten in Rüsselsheim für eine gute Ausbildung und feste Jobs.

Junge Gewerkschafter aus Opel/Vauxhall-Werken in Deutschland, England, Österreich und Spanien treten gemeinsam für gute Ausbildung und Zukunft im Unternehmen an. Mitte Juni demonstrierten sie in Rüsselsheim und diskutierten mit dem Euro-Betriebsratsvorsitzenden Schäfer-Klug und Opel-Chef Neumann. Die Ausbil-

dung in den einzelnen Ländern ist sehr unterschiedlich. In Polen und Ungarn gibt es gar keine Azubis. Das soll sich ändern. Zudem soll es ein Austauschprogramm geben.

Das Management zeigte sich Gesprächsbereit. Die jungen Opelaner erarbeiten nun in weiteren Treffen konkretere Forderungen.

▶ igmetall-jugend.de

INDUSTRIE 4.0 WO BLEIBT DER MENSCH?

Überall sind diese Begriffe plötzlich zu hören: Cyber-physikalische Systeme, Internet der Dinge, Augmented Reality. All diese Schlagworte umschreiben, was derzeit unter der Überschrift »Industrie 4.0« diskutiert wird. Was aber bedeutet Industrie 4.0 konkret? Was heißt es, wenn Werkstücke, Maschinen und Menschen miteinander vernetzt sind? Vor allem: Welche Rolle spielt zukünftig der Mensch? Was kommt auf die Beschäftigten in der intelligenten Fabrik zu? Eine Spurensuche.

Von Jan Chaberny und Dirk Erb



Die Beschäftigten in der Fabrik der Zukunft arbeiten mit virtueller Unterstützung durch Assistenzsysteme.

Die Revolution kommt lautlos daher, lautlos und im handlichen Format: ein kleiner leichter Kasten, durchsichtiger Boden, blauer Deckel, geschwungene Gravur. Neun Zentimeter lang, sechseinhalb Zentimeter breit, einen Zentimeter dick. Ein Visitenkartenhalter, nichts weiter. Nichts Besonderes. Könnte man denken. Und würde sich irren.

Kaiserslautern, ein heißer Tag im Juni. In einem kühlen Raum im Erdgeschoss des Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI) steht die Anlage, die vorhin mit stiller Präzision den Visitenkartenhalter zusammengeschaubt hat: eine »Smart Factory«, eine ganze Produktionslinie, die aufgebaut und ausgerichtet ist auf den Grundlagen von Industrie 4.0.

Was Industrie 4.0 bedeutet, wie Industrie 4.0 funktioniert, das kann man am besten hier erfahren. Zusammen mit Detlef Zühlke, der am DFKI über Fabrikssysteme forscht und Initiator sowie Vorsitzender der 2005 gegründeten Industrie-4.0-Forschungsplattform »SmartFactory« ist. Wie weit die Forschung auf diesem Gebiet heute ist, das zeigt die Anlage, die diese Visitenkartenhalter produziert.

Schaut man den Maschinen bei der Arbeit zu, erscheint alles simpel, wenig kompliziert: Ein Greifer greift sich die Grundplatte des Visitenkartenhalters. Eine Miniaturfräsmaschine bringt anschließend eine individuelle Gravur ein. Danach wird der Rohling gewendet und auf ein Förderband gelegt, auf dem es von Station zu Station gefahren wird. So lange, bis am Ende der fertige, rundum geprüfte Visitenkartenhal-

ter ausgespuckt wird. Auf ihrem Weg wird die Grundplatte immer weiter bearbeitet, sie bekommt ein farbiges Gehäuse, es werden Klammern angesteckt, schließlich wird eine Gravur angebracht. Viele verschiedene Maschinen bearbeiten den Rohling, bis aus ihm ein fertiger Visitenkartenhalter geworden ist. Eine völlig automatisierte Produktion. Aber das ist nicht das Entscheidende.

Entscheidend ist, dass die Grundplatte, eingeleitet über einen sogenannten RFID-Chip, sämtliche Auftrags- und Produktionsdaten mit sich führt, sodass die Maschinen wissen, was sie zu tun haben, ob sie ein blaues oder ein rotes Gehäuse auf die Platte anbringen müssen. Dabei kommunizieren die einzelnen Maschinen in der Anlage nicht nur mit dem jeweiligen Produkt, sondern auch untereinander – wohlgemerkt: Maschinen, die von unterschiedlichen Herstellern stammen. Insgesamt zehn verschiedene Unternehmen haben sich an der Realisierung der Anlage beteiligt, Bosch Rexroth etwa lieferte das Modul, mit dem die Federn eingesetzt werden, die Firma Festo stellte die Technik zum Gravieren der Rohlinge.

Software und Sensoren. Möglich wird diese bruchlose Kommunikation zwischen den Maschinen, weil es standardisierte Schnittstellen gibt, weil Software und Sensoren dafür sorgen, dass die Maschinen ähnlich wie Geräte an einem PC beliebig miteinander verknüpft werden kön-

nen. Jede Maschine erkennt, welche Maschinen links und rechts von ihr stehen und weiß, welcher Arbeitsschritt an dem Produkt vollzogen wurde. Und welcher noch nicht.

Und schließlich ist auch der Mensch eingebunden und integriert in dem vernetzten System wechselseitiger Kommunikation: In Zusammenarbeit mit der Firma MiniTec hat die SmartFactory einen speziellen Handarbeitsplatz entwickelt, an dem Tester der Anlage die Endmontage und -kontrolle des Visitenkartenhalters ausführen. Dabei hilft ein Computer, der ihnen sämtliche nötigen Daten und Arbeitsschritte Schritt für Schritt zeigt.

Wenn über Industrie 4.0 gesprochen wird, ist also das Zusammenspiel von drei Komponenten gemeint: erstens das intelligente Produkt. Einzelteile, die selbstständig mit der Produktionsanlage kommunizieren und die aktiv in den Produktionsprozess eingreifen. Zweitens die vernetzte Maschine, die mit anderen Maschinen, Produkten und Menschen kommunizieren kann. Drittens der Beschäftigte selbst. Er ist ausgestattet mit sogenannten »Augmented Reality«-Assistenzsystemen, mit Datenbrillen wie Google Glass und Geräten mit Touchpads, also Tablets und Smartphones, die ihm ständig Informationen geben und teilweise auch mit Anleitungen bei der Arbeit helfen.





→ → → Individuelles Produzieren. Nach Dampfmaschine, elektrischem Fließband und der Einführung des Computers dreht es sich bei der vierten industriellen Revolution also darum, dass die körperliche, dingliche Welt mit der virtuellen Welt der Daten, des Internets verschmilzt. In Zukunft sollen die intelligenten Fabriken in Echtzeit auf Veränderungen im Marktumfeld oder der Wertschöpfungskette reagieren können. Letztlich soll eine Produktion von Einzelstücken möglich werden, die ebenso schnell und kostengünstig vom Band laufen wie Massenware.

Das sind die Hoffnungen. Ob sie sich erfüllen oder nicht, wird man sehen.

Doch vieles davon gibt es schon heute. Industrie 4.0 ist keine Science-Fiction aus dem Labor. Sie hält längst Einzug in die Industrie. Bosch, Siemens, Festo, Daimler, Volkswagen, und viele andere Unternehmen haben sich mit der Wissenschaft in gemeinsamen Projekten zusammengeschlossen. Die Bundesregierung fördert die Projekte bislang mit mehr als 120 Millionen Euro und hat weiteres Geld in Aussicht gestellt. In den Entwicklungsabteilungen wird an neuer Software, Sensoren, Robotern und Augmented-Reality-Assistenzsystemen gearbeitet.

Einiges davon hat es bereits in die Fabrikhallen geschafft: Bei Bosch in Homburg etwa ist die Logistik digital vernetzt. Die Behälter der hier gefertigten Diesel-Einspritzsysteme sind mit RFID-Chips bestückt, die Signale senden.

Nach Dampfmaschine, elektrischem Fließband und der Einführung des Computers dreht es sich jetzt bei der vierten industriellen Revolution darum, dass die reale Welt mit der virtuellen Welt der Daten und des Internets verschmilzt.

Sobald ein Beschäftigter ein Teil aus den Regalen zieht, bestellt er an einem RFID-Lesegerät die Teile automatisch nach. Die zeitraubende, fehleranfällige Buchung per Hand entfällt. Das Signal läuft automatisch in Echtzeit durch die Systeme, vom Autohersteller, der die Pumpen verbaut, bis hin zu den Zulieferern von Bosch.

Das Siemens-Elektronikwerk in Amberg ist komplett digitalisiert. Bei der Entwicklung von neuen Produkten wird zugleich ihre Fertigung mitentwickelt. Alle Komponenten sind in der Datenbank hinterlegt, ohne Barrieren von Be-



Foto: Siemens

Das voll digitalisierte Siemens-Elektronikwerk in Amberg. Bei der Entwicklung von Produkten wird ihre Fertigung direkt mitgeplant. Alle Daten sind durchgängig verfügbar.

reich zu Bereich. Über 1000 Produktvarianten laufen praktisch fehlerlos vom Band.

Autobauer wie Volkswagen setzen auf sogenannte Multimodelllinien, auf denen dank standardisierter Baukästen verschiedene Varianten von einem Band laufen. Schon heute können sich Kunden ihr Auto am PC oder in vir-

reale das Qualifikationsniveau der Beschäftigten steige. Und dass die Unternehmen die Chancen von Industrie 4.0 konsequent nutzen.

Zühlkes Antwort zeigt: Die Frage ist nicht leicht zu beantworten. Noch gibt es zu wenig Erfahrung, zu wenig Anwendungsfälle.

Zwei Szenarien sind denkbar: Im ersten ergeben sich Beschäftigte ganz neue Freiheiten. Neue Arbeitszusammenhänge, mit mehr Eigenverantwortung und Entfaltungsmöglichkeiten. Auf der anderen Seite aber besteht die Gefahr, dass Arbeitnehmer mit falscher oder geringer Qualifikation auf der Strecke bleiben – und die übrigen zu einem kleinen Rädchen innerhalb eines vernetzten Systems werden.

Mensch im Mittelpunkt. Für Jörg Hofmann ist deshalb klar, dass sehr viel davon abhängen wird, wie Industrie 4.0 konkret umgesetzt wird: »Das Internet der Dinge verlangt eine andere Arbeitsorganisation«, sagt der Zweite Vorsitzende der IG Metall. »Zur effizienten Nutzung braucht es Kreativität und Spielräume.« Bei den konkreten arbeitspolitischen Gestaltungsansätzen zu Industrie 4.0 müssten »humanorientierte Kriterien« ebenso eine zentrale Rolle spielen wie umfassende Beteiligungsmöglichkeiten.

Bislang ist die Rolle des Menschen in der Industrie 4.0 ungeklärt, vage. Das zeigen auch die offiziellen Forschungsberichte, die in dieser



Foto: DFKI

Bedienung per Touchpad: Augmented-Reality-Systeme, wie sie hier im Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz eingesetzt werden, können Beschäftigten Anleitungen für ihre Arbeit geben.

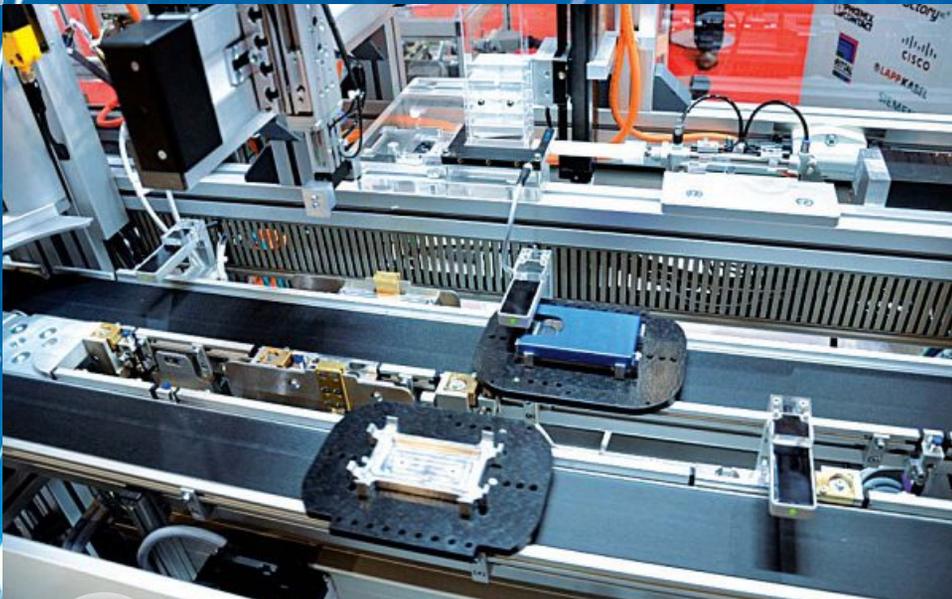


Foto: Markus Böhrner

Intelligentes Produkt: Die Grundplatte, aus der ein Visitenkartenhalter wird, hat alle Produktionsdaten in sich gespeichert. Die Anlage steht im Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz.

Kernfrage unklar und widersprüchlich sind. Einerseits heißt es, der Mensch wird als kreativer Planer, Steuerer und Entscheider das Maß aller Dinge bleiben. Etwas weiter unten ist dann davon die Rede, dass Augmented-Reality-Assistenzsysteme die Anforderungen und Anlernzeiten an die Beschäftigten so weit reduzieren, dass Leute von der Straße geholt und an beliebige Arbeitsplätze gesetzt werden könnten.

Fakt ist: Mensch und Maschine rücken enger zusammen. Wie nahe sie sich dabei kommen, kann man bei DMG Mori Seiki in Biele-

feld sehen. Mit »Celos« hat der Werkzeugmaschinenbauer ein System entwickelt, mit dem es möglich ist, von der ersten Idee bis zum fertigen Produkt sämtliche verfügbaren Planungs-, Prozess- und Maschinendaten zu bearbeiten; mit der Touchpad-Oberfläche können Daten verwaltet, dokumentiert, visualisiert werden. Ausgerüstet mit Apps wie beim Smartphone, kann der Beschäftigte komplexe Aufgaben erledigen. Die Software ermöglicht eine individuelle Konfiguration von Aufträgen. Das Umrüsten der Maschine, das Bearbeiten von Aufträgen geschieht

im Dialog zwischen Mensch und Maschine – »menügeführt«, wie Christian Thönes, Vorstand für Produktentwicklung, Produktion und Technologie bei DMG sagt. »Durch eine intuitive Benutzerführung kann jeder mit Celos innerhalb von vier, fünf Stunden eine Werkzeugmaschine bedienen. Auch Untrainierte können schnell an komplexe Aufgaben herangeführt werden.«

Qualifizierte Arbeit gefragt. Thönes glaubt allerdings nicht, dass die Anforderungen an Beschäftigte dadurch drastisch reduziert werden. »Wir werden gut ausgebildete und qualifizierte Fachkräfte brauchen«, sagt er, »noch deutlich mehr als bisher.« Zwar werde das Bedienen der Maschinen einfacher, zugleich aber müsste ein Maschinenbauingenieur zukünftig »in ganzen Prozesssystemen« denken. »Der Maschinenbediener wird zum Maschinenmanager.«

Das sieht auch Dieter Wegener, Industrie-Technologiechef bei Siemens, so. Irgendjemanden von der Straße in die Fabrik zu stellen, das hält er trotz Augmented Reality für abwegig. »Assistenzsysteme sind nicht dazu da, um qualifizierte Mitarbeiter zu ersetzen, sondern um sie von monotonen und zeitraubenden Arbeiten zu entlasten. Wer glaubt, dass in Zukunft alles automatisch vom Schreibtisch aus funktioniert, der war offenbar noch nie in einer Fabrik.«

Dass sich diese Sicht mittlerweile durchsetzt, ist auch der Verdienst der IG Metall. Sie hat sich früh eingemischt und ist in verschiedenen Arbeitskreisen von Wirtschaft und Wissenschaft dabei. Gerade etwa läuft das Projekt »Effiziente Fabrik 4.0« an der Technischen Universität Darmstadt an, an dem die IG Metall beteiligt ist. In einer Prozesslernfabrik wird in Experimenten untersucht, wie der Mensch in der Industrie 4.0 gut arbeiten und lernen kann. Für Reiner Anderl, Leiter des Fachgebiets Datenverarbeitung in der Konstruktion, ist der Mensch der Orchesterchef in der Fabrik 4.0. »Selbst bei virtuoson Musikern kann das Zusammenspiel grausig klingen, wenn sie nicht richtig dirigiert werden.«

Ob es tatsächlich so kommt, ist völlig offen. Wird der Mensch kreativer Dirigent in der Fabrik der Zukunft? Oder nur willenloser Augmented Operator – dem Takt der Maschinen ausgeliefert und unter ständiger Kontrolle? Wie viele Menschen werden in der Fabrik 4.0 arbeiten? Sicher ist lediglich: Gewerkschaften, Betriebsräte, Vertrauensleute und Beschäftigte haben viel zu tun, um diese Fragen zugunsten der Menschen zu entscheiden. Sie müssen Arbeitsplätze und betriebliche Weiterbildung mitgestalten und Regeln setzen. Für eine Industrie 4.0 mit guter, qualifizierter Arbeit für viele Beschäftigte. ■

DER RECHTSFALL

Auch Google muss vergessen können

Verbraucher können Google verpflichten, Links mit sensiblen persönlichen Daten aus der Suchergebnisliste zu streichen. Das hat der Europäische Gerichtshof entschieden.

Der Spanier Mario Costeja staunte nicht schlecht: Beim Googeln seines Namens fand er Hinweise über eine Zwangsversteigerung seines Hauses, die bereits 15 Jahre zurücklag. Er beschwerte sich bei der spanischen Datenschutzbehörde über Google, weil er seine Privatsphäre verletzt sah und zog vor den Europäischen Gerichtshof in Luxemburg. Der gab ihm recht.

Recht auf Vergessen. Das Urteil der Richter: Suchmaschinen wie Google sind für die Einhaltung des Datenschutzes verantwortlich. Sie müssen also Links zu Webseiten mit persönlichen Daten aus ihren Ergebnislisten entfernen. Und zwar immer dann, wenn die Suchergebnisse die Rechte eines Betroffenen verletzen, weil sie nicht mehr relevant oder aber überholt sind oder weil die Infos falsch sind oder die Öffentlichkeit nichts angehen.

Das können beispielsweise Dokumente wie Zeitungsartikel oder Gerichtsurteile sein. Konkret heißt das: Google oder eine

andere Suchmaschine darf bei der Suche nach dem Namen einer Person keine alten oder privaten Dokumente anzeigen. Das gilt auch dann, wenn die Information richtig ist und die Originalwebseite nicht gelöscht wird. Datenschützer werten das Urteil als großen Sieg. Ob das Urteil auch die Bildersuche einschließt, ist noch unklar.

Pflicht zum Löschen. Fast jeder, der seinen Namen schon mal in eine Suchmaschine eingegeben hat, ist überrascht: Es gibt viele Einträge, viele alte Einträge und viele private Einträge. Vor allem für Bewerber lohnt es sich, alte oder private Suchergebnisse tilgen zu lassen. Denn: Immer mehr Arbeitgeber tippen die Namen ihrer Bewerber zum Test in eine Suchmaschine ein.

Trotz der Pflicht zum Löschen des Links kann die Quelle im Internet oft nicht gelöscht werden. Deshalb gilt nach wie vor: Beschimpfungen, wilde Partybilder und Privates gehören niemals ins Netz. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de



WISSEN

So lassen sich Suchergebnisse bei Google löschen

Um Suchergebnisse zu löschen, stellt Google online ein Formular zur Verfügung. Benötigt wird eine digitale Kopie des Führerscheins oder des Personalausweises. Wann der Link tatsächlich gelöscht wird, ist unklar. Google hat laut eigenen Angaben bereits mehrere 10 000 Anträge erhalten.

▶ google.de → Suche: »Entfernen von Inhalten aus Google«

Vom Kranken zum Helfer

ZU BESUCH
BEI
GÜNTHER
BÖHNING

Günther Böhning war alkoholkrank. Es dauerte lange, bis er den Absprung schaffte. Jetzt redet er offen darüber. Das ist mutig. Er tut es, weil es ihm und anderen Menschen hilft.

Plötzlich verhielt sie sich ganz anders, war launisch. Kleidete sich nicht mehr so sorgfältig, wie die Kollegen es von ihr gewohnt waren. Roch schon morgens nach Alkohol. Eine Zeit lang ging das so und dann sollte sie pusten. Und dann zu Günther Böhning. Der Betriebsratsvorsitzende der Firma Baker Hughes in Celle ist gleichzeitig Suchtberater. Mit ihm zu sprechen, davor hatte die Frau am Anfang Angst. Angst, sich zu öffnen, Angst vor den Folgen, vor allem vor einer Kündigung. Doch dann redete sie, erzählte von ihren Eheproblemen, dem ständigen Zoff zu Hause.

Einer von ihnen. Böhning überzeugte sie, in eine Selbsthilfegruppe zu gehen. In den ersten Wochen begleitete er sie, um ihr die Schwellenangst zu nehmen. In den folgenden Monaten wurde er ihr Ansprechpartner für Kummer zu Hause und im Betrieb. Ihr Helfer. Ihr Vertrauter. Auch nach Dienstschluss. Inzwischen trinkt die Frau keinen Alkohol mehr.

»Die Kollegen öffnen sich mir gegenüber, weil ich einer von ihnen bin«, sagt Böhning. Der 63-Jährige hat eine lange eigene Alkoholikerlaufbahn hinter sich. Davon erzählt er ihnen. Sie fing an, als er mit 15 eine Ausbildung als Stahlbauschlosser und Schmied begonnen hatte. Bei einer Weihnachtsfeier in seinem damaligen Betrieb trank er zum ersten Mal Bier und Korn. Von da an gönnte er sich regelmäßig ein paar Bier-

chen am Abend, alles noch harmlos. Aber schon bei der Bundeswehr kam es zu Problemen. Er verursachte betrunken einen Unfall und wurde unehrenhaft entlassen. Von da an begann Stufe für Stufe der Abstieg. Bis er täglich 15 Flaschen Bier trank und zweieinhalb Flaschen Weinbrand, direkt aus der Flasche. Ohne Alkohol hielt er es nicht länger als zwei Stunden aus. Aus Angst vor Zittern und Händeflattern stand die Flasche nachts neben dem Bett. Er machte Schulden, seine Frau verließ ihn, die damals vierjährige Tochter durfte er nicht mehr sehen.

Inzwischen arbeitete er in der Produktion bei Christensen, heute Baker Hughes. In dem amerikanischen Öl- und Gastechnikunternehmen gibt es strenge Regeln: 0,0 Prozent Alkohol. Wird jemand öfter mit Alkoholfahne erwischt, wird ihm nahegelegt, Hilfsangebote anzunehmen. Bei 0,3 Prozent gibt es eine Abmahnung.

Aber dafür muss man erst mal auffallen. Und das tat Günther Böhning zuerst nicht. Er schaffte seine Arbeit wie alle anderen. »Wenn man seinen bestimmten Alkoholspiegel hat, geht das.« Jedenfalls eine Zeit lang. Eines Tages kam er betrunken zur Spätschicht und wurde gleich wieder nach Hause gebracht. Aber er kam immer wieder zur Firma. Arbeitslos war er nie. Wenn er zu viel getrunken hatte, log er, er müsste zu einem dringenden Termin und könnte deswegen nicht zur Arbeit kommen.



Irgendwann kam der totale Absturz. Er versuchte, sich im Suff zu erhängen und wurde in eine Klinik zwangseingewiesen. Ans Bett fixiert, kämpfte er im Delirium gegen schwarze Steckdosen. Nach diesem Tiefpunkt begann die Zeit der Therapien. Es gab Rückfälle, Abmahnungen, ihm wurde mit Kündigung gedroht. Dann packte er es – nach 18 Jahren Alkoholsucht. Seit 30 Jahren ist er clean. Eine Selbsthilfegruppe hat ihm dabei geholfen. Als er den Absprung geschafft hatte, kehrte seine Frau mit der Tochter zu ihm zurück. Sie bekamen noch eine weitere Tochter. Ein Happy End.

Aber das hätte es auch eher geben können. Warum hat er sich erst so spät auf eine Therapie eingelassen? »Man lügt sich jahrelang in die Tasche, redet sich ein: Ich bin noch nicht süchtig. Ich lebe doch normal.«

Offen reden. 1985 fragte ihn der Betriebsrat, ob er nicht mal in der Betriebsversammlung über sein Alkoholproblem reden wolle. Ja, wollte er. Er wollte offen darüber reden. Er wollte sich und anderen zeigen: Er braucht sich nicht zu verstecken. Er fängt ein neues Leben an. Er schafft das. Und er wollte, was er durchlitten und im Kampf gegen die Sucht gelernt hat, an andere weitergeben.

1987 ließ sich Böhning, seit 1985 im Betriebsrat, zum Suchtberater ausbilden. Seitdem hört er Menschen zu, denen es ähnlich geht wie ihm früher. Er berät, macht Mut, begleitet sie auf ihrem Weg in die Abstinenz, hält Vorträge über die Gefahren von Alkoholmissbrauch. »Bei Baker Hughes ist Alkohol kein großes Problem«, sagt er. Doch in der Gesamtwirtschaft, das zeigen Statistiken, sind etwa sieben Prozent aller Beschäftigten alkoholgefährdet. Böhning geht mit seinen Powerpoint-Präsentationen auch in andere Firmen. »Wir Suchtberater können nur mögliche Wege aufzeigen. Aber den Weg selbst muss jeder alleine gehen«, sagt Böhning. Er ist ihn gegangen. Und in einem neuen Leben angekommen. ■

Foto: Cordula Kropfle

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Der ehemalige Alkoholiker Günther Böhning hilft anderen Menschen, von ihrer Sucht loszukommen.

Neue Rente: Was sich ändert

GUTER RAT

Beschäftigte, die 45 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt haben, können ab 1. Juli 2014 früher und ohne Abschläge in Rente gehen. Mütter erhalten für Kinder, die vor 1992 geboren wurden einen zusätzlichen Rentenpunkt. Auch künftige Erwerbsgeminderte profitieren vom »RV-Leistungsverbesserungsgesetz«. **Von Fabienne Melzer und Antonela Pelivan**

Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 1953 geboren sind und mindestens 45 Jahre Pflichtbeiträge in der gesetzlichen Rentenkasse nachweisen können, können ab 1. Juli die Altersrente für besonders langjährig Versicherte beantragen. Die Altersgrenze von 63 Jahren wird auf 65 Jahre steigen. Dies erfolgt in Zwei-Monats-Schritten pro Geburtsjahrgang. Das heißt, die Jahrgänge 1958 können mit 64, die Jahrgänge 1964 mit 65 Jahren abschlagsfrei in Altersrente gehen.

Um die Rente für besonders langjährig Versicherte zu erhalten, müssen Beschäftigte zur Erfüllung der Wartezeit von 45 Jahren Beitragszeiten nachweisen können. Neben Pflichtbeiträgen aus einer Beschäftigung oder einer selbständigen Tätigkeit zählen diese Beitragszeiten bei der Wartezeit mit:

- geringfügige, nicht versicherungspflichtige Beschäftigung
- Wehr- oder Zivildienst
- Pflege von Angehörigen
- Erziehung eines Kindes bis zu dessen zehnten Lebensjahr
- Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld, Leistungen bei Krankheit (zum Beispiel Krankengeld, Verletztengeld) oder Übergangsgeld
- Leistungen bei beruflicher Weiterbildung
- Kurzarbeitergeld, Schlechtwettergeld und Winterausfallgeld
- Insolvenzgeld und Konkursausfallgeld (Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers)
- Ersatzzeiten

- freiwillige Beiträge, wenn mindestens 18 Jahre mit Pflichtbeiträgen für eine versicherte Beschäftigung oder Tätigkeit vorliegen

Nicht berücksichtigt werden Schul-, Fach- oder Hochschulbesuche, der Bezug von Arbeitslosenhilfe oder Arbeitslosengeld II sowie Zurechnungszeiten und zusätzliche Wartezeitmonate aufgrund eines Versorgungsausgleichs oder Rentensplittings.

Arbeitslosigkeit zwei Jahre vor Rentenbeginn zählt ebenfalls nicht mit, außer sie tritt wegen Insolvenz oder vollständiger Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers ein.

Beschäftigte können einen bereits gestellten Rentenantrag zurücknehmen, um die abschlagsfreie Rente mit 63 zu erhalten. Allerdings nur, so lange über die beantragte Rente noch kein bindender Bescheid erging. Bindend ist ein Rentenbescheid dann, wenn er – zum Beispiel wegen Ablauf der Widerspruchsfrist – nicht mehr anfechtbar ist. Wem die Altersrente bereits bewilligt wurde, kann nicht in eine andere Rentenart wechseln.

Arbeitnehmer, die bereits die Kriterien für eine abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren erfüllen, sind aber nicht verpflichtet, diese zu nehmen. Sie können vorbehaltlich tarifvertraglicher oder anderer arbeitsrechtlicher Einschränkungen weiterarbeiten.

Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze kann neben einer Altersrente nur begrenzt hinzuverdient werden. Die Regelaltersgrenze steigt schrittweise von 65 auf 67 Jahre. Abhängig von der Höhe des Hinzuverdienstes wird die Altersrente als Voll- oder Teilrente gezahlt. Die Berechnung der Zuverdienstgrenzen hängt individuell von der Zahl der Rentenpunkte ab. Vollrentner können monatlich 450 Euro hinzuverdienen.

Altersteilzeitler aufgepasst.

Wer in Altersteilzeit ist, auf 45 Versicherungsjahre kommt und das Rentenalter entsprechend der Tabelle (siehe links) erreicht hat, könnte früher in Rente gehen. Altersteilzeitverträge können unter diesen Umständen vorzeitig beendet werden. Zum Nachteil des Beschäftigten. Denn auch eine abschlagsfreie Rente liegt meistens

Wann kann ich mit 45 Beitragsjahren in Rente gehen?

Für Versicherte, die ab 1953 geboren sind, wird die Altersgrenze von 63 Jahren wie hier abgebildet angehoben. Für Jahrgänge ab 1964 beträgt die Altersgrenze dann 65 Jahre.	Versicherte Geburtsjahrgang	Anhebung um ... Monate	Anhebung auf Alter	
			... Jahre	... Monate
	1953	2	63	2
	1954	4	63	4
	1955	6	63	6
	1956	8	63	8
	1957	10	63	10
	1958	12	64	0
	1959	14	64	2
	1960	16	64	4
	1961	18	64	6
	1962	20	64	8
	1963	22	64	10

Quelle: Paragraph 236b Absatz 2 Sozialgesetzbuch VI in der Fassung ab 1. Juli 2014



Illustrationen: file404/panthermedia.net

unter dem Einkommen eines Altersteilzeitlers. Zudem zahlen sie weniger in die Rentenkasse ein, was ihre Altersrente schmälert.

Um Einkommenseinbußen zu vermeiden, haben IG Metall und Gesamtmetall vereinbart, dass in der Metall- und Elektroindustrie keine Altersteilzeitverträge aufgrund der gesetzlichen Änderung beendet werden müssen. Die Altersteilzeit soll wie geplant weiterlaufen. Grenzfälle gibt es auch dort, wo die Altersteilzeit endet, kurz bevor der Beschäftigte ohne Abschläge in Rente gehen kann. Wichtig zu wissen: Der Wechsel von einer Rente mit Abschlägen in eine spätere abschlagsfreie Rente ist nicht ohne Weiteres möglich. Deshalb empfehlen die Tarifvertragsparteien, nach Möglichkeiten zu suchen, wie sich diese Zeit überbrücken lässt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einen weiteren Altersteilzeitvertrag oder ein neues Arbeitsverhältnis vereinbaren, um die Lücke bis zum Erreichen der abschlagsfreien Rente zu schließen. Diese Verträge oder (falls sie nicht angeboten werden) andere Alternativen können Mitglieder bei ihrer IG Metall vor Ort prüfen lassen.

TIPPS

Beratung

■ Wer über einen vorzeitigen Ausstieg nachdenkt, sollte bei der Deutschen Rentenversicherung einen Versicherungsverlauf anfordern und mögliche Lücken durch eine Kontenklärung schließen.

■ Ehrenamtliche Versichererberater der Rentenversicherung helfen, Leistungen zu beantragen und das Rentenkonto zu aktualisieren. Berater in Wohnortnähe finden sich unter:

▶ deutsche-rentenversicherung-bund.de

→ Services

→ Kontakt & Beratung

Erwerbsminderungsrenten.

Wer aus gesundheitlichen Gründen eine Tätigkeit von mindestens sechs Stunden am Tag nicht mehr regelmäßig ausüben kann, kann einen Anspruch auf Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit haben. Voraussetzung ist unter anderem, dass insgesamt mindestens fünf Jahre Beiträge und in den letzten fünf Jahren vor der Erwerbsminderung mindestens drei Jahre Pflichtbeiträge in die Rentenkasse gezahlt wurden.

Bei neuen Versicherungsfällen ab 1. Juli werden Erwerbsgeminderte so gestellt, als ob sie mit ihrem bisherigen durchschnittlichen Einkommen bis zum 62. statt wie bisher zum 60. Geburtstag gearbeitet hätten. Zudem sollen die

letzten vier Jahre vor Eintritt der Erwerbsminderung künftig für die Bewertung der Zurechnungszeit herausfallen, wenn dies für Versicherte günstiger ist. Das heißt: Einkommenseinbußen in den letzten vier Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung – etwa durch den Wegfall von Überstunden, den Wechsel in Teilzeit oder durch Krankheitszeiten – wirken sich nicht mehr negativ auf die Höhe der Erwerbsminderungsrente aus. Bestehende Erwerbsminderungsrenten werden nicht neu berechnet.

Mütterrenten.

Ab 1. Juli 2014 wird allen Müttern oder Vätern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, ein zusätzliches Jahr Kindererziehungszeiten bei der Rente angerechnet. Wer in Rente ist, erhält die Mütterrente ohne Antrag. Die Rentenkasse prüft den Anspruch und schreibt ihn dem Versicherungskonto gut. Die Mütterrente wird auf die Grundsicherung im Alter angerechnet und kann eine Hinterbliebenenrente vermindern oder erhöhen.

Die IG Metall begrüßt die Mütterrente (siehe Interview). Sie kritisiert aber die Finanzierung aus der Rentenkasse. Kindererziehung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und muss daher aus Steuern bezahlt werden. ■



Interview



Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und zuständig für Sozialpolitik.

Was bedeutet für Dich der 1. Juli 2014?

Hans-Jürgen Urban: Das Rentenpaket tritt in Kraft. Nach Sozialabbau gibt es wieder einen Sozialaufbau in der Rentenversicherung. Das ist auch ein Erfolg unserer Mobilisierung. Man darf nicht vergessen: Eine Front aus Wirtschaftslobbyisten und Medienvertretern hat das Rentenpaket massiv attackiert. Wir haben erfolgreich gegengehalten.

Was verbessert sich für gesetzlich Rentenversicherte?

Urban: Wenn Menschen, die 45 Jahre gearbeitet haben, nicht mehr mit Abschlägen bestraft werden, wenn sie früher in Rente gehen, ist das nahe an unseren Forderungen. Auch die Verbesserungen für Erwerbsgeminderte und die bessere Anerkennung von Erziehungszeiten waren überfällig. Das nützt den Betroffenen und dem Vertrauen in die Rentenversicherung, das unter den Kürzungen der Vergangenheit schwer gelitten hat.

Von den Änderungen profitieren vor allem Beschäftigte, die bald in Rente gehen. Müssen die Jun-

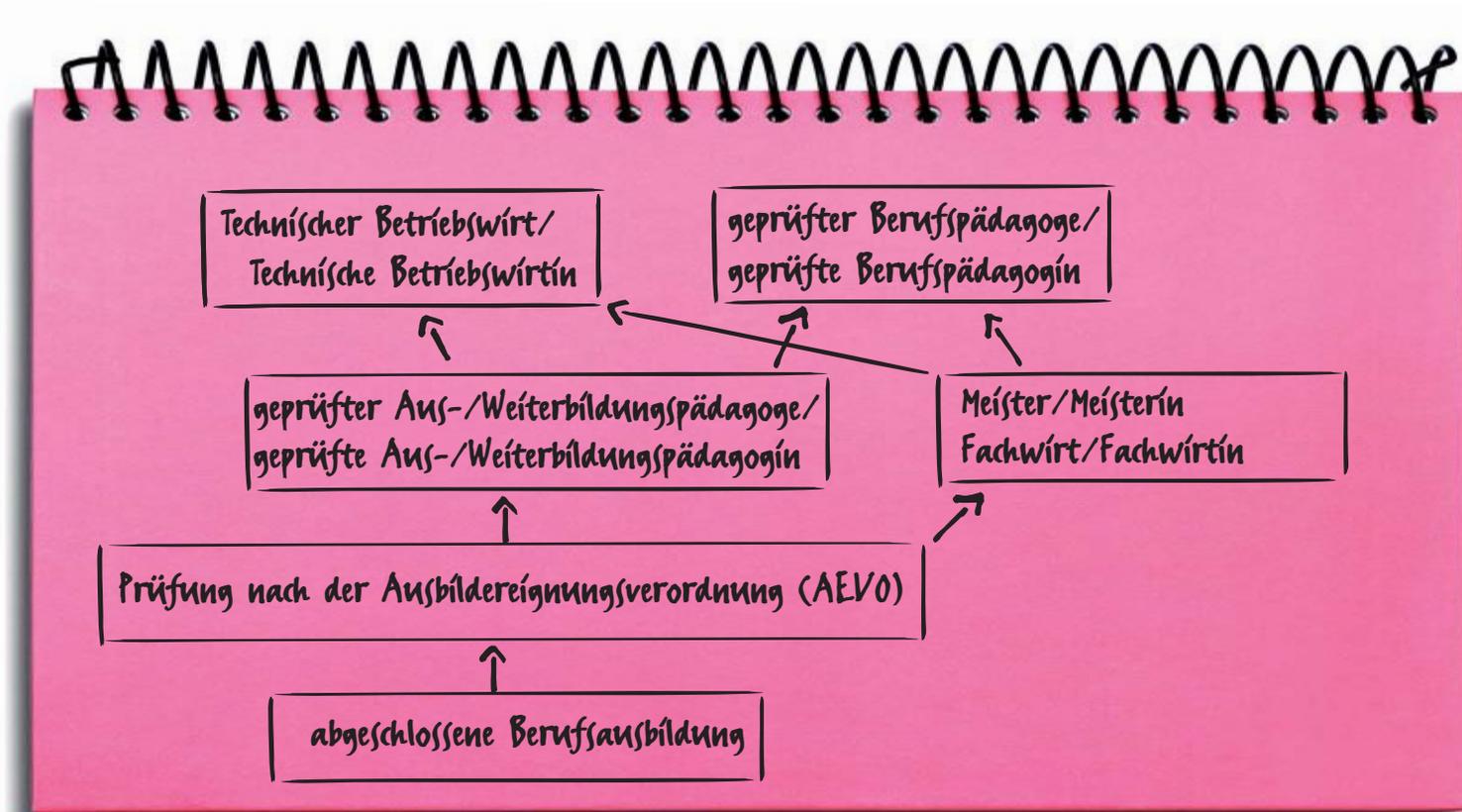
gen wirklich für die Alten bluten?

Urban: Die Reformen der letzten Jahre und nicht die aktuellen Teilkorrekturen verstoßen gegen die Generationengerechtigkeit. Die Rente mit 67, die Senkung des Rentenniveaus und der Zwang zu Privatvorsorge haben den Generationenvertrag schwer beschädigt und zulasten heutiger Beitragszahler verschoben. Die aktuellen Reformen der Großen Koalition sind nicht kritikwürdig, weil sie zu großzügig, sondern weil sie zu halbherzig ausfallen. Steigende Altersgrenzen und sinkende Alterseinkommen bleiben eine Bedrohung für die soziale Sicherung im Alter. Die großen Reparaturen am

Fundament der Rentenversicherung stehen noch aus.

Was muss sich ändern, damit junge Menschen später zu fairen Bedingungen aussteigen können und ihre Rente zum Leben reicht?

Urban: Menschen und Arbeitsbedingungen sind zu unterschiedlich für eine Einheitsgrenze. Wenn wir faire und sozial abgesicherte Übergänge vom Arbeitsleben in die Rente wollen, brauchen wir statt der Rente mit 67 mehr Wahlmöglichkeiten im Rentenrecht. Wir müssen unsere Tarifverträge zur Altersteilzeit weiterentwickeln und das Rentenniveau wieder merklich erhöhen. ■



Anderen beim Lernen helfen

BERUF UND KARRIERE

Alle reden von drohendem Fachkräftemangel und davon, wie wichtig lebenslanges Lernen heute ist. Wer es zu seinem Beruf macht, arbeitende Menschen weiterzubilden, muss in Zukunft gute Chancen haben, im Betrieb oder anderswo eine interessante Arbeit zu finden.

Sie bilden nicht selber aus, sondern sind die Experten und Organisatoren im Hintergrund. Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogen ermitteln, welcher Qualifizierungsbedarf im Betrieb besteht. Sie kalkulieren die Kosten, beurteilen die Wirtschaftlichkeit und planen die konkreten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Sie suchen Bewerberinnen und Bewerber aus und beraten sie während der Qualifizierung. Sie bereiten Prüfungen vor und die, die daran teilnehmen. Sie bewerten die Wirksamkeit von Qualifizierungen und sichern und verbessern die Qualität der Lernprozesse. Beschäftigt sind sie in Unternehmen oder bei öffentlichen

Bildungsanbietern. Ihr Arbeitsplatz ist im Betrieb: in Werkstätten, Produktionshallen, Büros.

Wer Aus- und Weiterbildungspädagoge werden will, muss einen Ausbildungsabschluss und mindestens ein Jahr Berufserfahrung vorweisen. Außerdem muss er die Ausbildereignungsprüfung abgelegt haben. Die Weiterbildung dauert in Vollzeit etwa fünf Monate, in Teilzeit ein bis zwei Jahre.

Eventuell können die Tarifverträge der IG Metall zur Qualifizierung genutzt werden: Dann trägt der Arbeitgeber die Kosten und stellt ganz oder teilweise von der (bezahlten) Arbeit frei. Was möglich ist, weiß der Betriebsrat.

Die Gehälter von Aus- und Weiterbildungspädagogen sind vergleichbar denen von Industriemeistern. Sie steigen mit etwa 3300 Euro brutto ein und können je nach Aufgaben mit steigender Berufserfahrung und Verantwortung bis 4500 Euro verdienen. Das ist allerdings nur eine grobe Orientierung.

Wer seine Karriere noch nicht als Aus- und Weiterbildungspädagoge beenden will, kann sich zum Technischen Betriebswirt oder zur Technischen Betriebswirtin weiterqualifizieren. Oder er kann geprüfter Berufspädagoge oder geprüfte -pädagogin werden. Letztere übernehmen Führungsaufgaben in der Aus- und Weiter-

bildung und Personalentwicklung. Sie entwickeln zum Beispiel neue Bildungskonzepte und -methoden, verbessern Prüfungsverfahren und Beurteilungssysteme. Eine anspruchsvolle Tätigkeit.

Berufspädagogen arbeiten in Unternehmen, an Berufsschulen, in Bildungseinrichtungen, zum Beispiel bei den Industrie- und Handelskammern, und bei kommerziellen Bildungsanbietern. Ihre Arbeitsplätze sind in der Regel Unterrichtsräume.

Für die Weiterbildung zum Berufspädagogen müssen bei Vollzeit bis zu sechs Monate eingeplant werden, bei Teilzeit etwa zwei Jahre. Bei der Abschlussprüfung können die Prüfungen zum Aus- und Weiterbildungspädagogen teilweise angerechnet werden. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Interesse geweckt? Wer noch mehr Details über die beiden Weiterbildungsberufe erfahren will, wird fündig bei:

▶ wap.igmetall.de
→ Weiterbildung

▶ berufenet.arbeitsagentur.de

Orte und Termine von Lehrgängen zum Berufspädagogen:

▶ professionelleberufsbildung.de

Berufsabschluss nachholen

BESSER MIT BILDUNG

Ungelernte haben schlechte Karten und eine unsichere Zukunft. Den Berufsabschluss nach zu holen lohnt sich. Dazu gibt es zahlreiche Projekte und Förderprogramme.

Wer keine abgeschlossene Ausbildung hat, hat schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Und die Wirtschaft wiederum sucht Fachkräfte. Mit diversen Programmen und Projekten will die Bundesregierung daher An- und Ungelernten die Chance bieten, ihren Berufsabschluss nachzuholen.

Das Programm »Ausbildung wird was – Spätstarter gesucht« der Arbeitsagentur wendet sich vor allem an arbeitslose Ungelernte zwischen 25 und 35 Jahren. Beratung und Ausbildungsplätze in Betrieben gibt es bei der Arbeitsagentur oder beim Jobcenter. Die Agentur übernimmt unter anderem Kosten für Fahrten, Unterbringung, Kurse und Kinderbetreuung. Im letzten Jahr haben 32 000 Ungelernte über das Programm einen Ausbildungsplatz gefunden.

Nachqualifizierung. Für bereits Beschäftigte ohne Abschluss gibt es zahlreiche regionale Projekte zur Nachqualifizierung, die von der Initiative »Perspektive Berufsabschluss« des Bildungsministeriums gefördert werden. Sprecht Euren Arbeitgeber oder Betriebs-

rat darauf an. Betriebe erhalten umfangreiche Unterstützung von den Projektträgern vor Ort in Form von Beratung, Betreuung und Fördergeldern.

Trotz der umfangreichen Unterstützung zeigen viele Betriebe jedoch wenig Engagement bei der Aus- und Weiterbildung. Alternativ könnt Ihr auch selbst die Initiative ergreifen. Sucht Ange-



Die Arbeitsagentur fördert Ausbildungen für Spätstarter.

bote zur Nachqualifizierung bei »Kursnet«, lasst Euch bei Eurer Arbeitsagentur beraten, und beantragt einen Bildungsgutschein für Eure Ausbildung. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Ausbildungsplätze zur Nachqualifizierung:

► kursnet.arbeitsagentur.de

Suchwort: »Nachqualifizierung«



Fotos: iKonoklasa_hh/fotolia.com, Arbeitsagentur, tashatuvango/fotolia.com, Monkey Business/Fotolia.com

KURZ & BÜNDIG



Foto: BIBB/ES

E-Bikes sind voll im Trend – und damit Zweiradmechatroniker.

Technik auf Rädern

Fahrräder mit Elektromotor, Motorräder vollgestopft mit Elektronik – Hersteller, Händler und Werkstätten suchen Fachkräfte, die damit umgehen können. Die Ausbildung trägt dem neuen Trend Rechnung, sie ist modernisiert worden. Aus dem Zweiradmechaniker wird ab August der Zweiradmechatroniker. Informationen zur neuen Ausbildung:

► bibb.de

Massage im Sessel

Rückenmassage, Anschlüsse für digitale Medien – der moderne Fernsehsessel verlangt Polsterern mehr ab als Auskleiden mit Schaumstoff und Bezügen. Technik einbauen gehört dazu. Und ökologisches Wissen. Das lernen Azubis künftig; die Ausbildung ist an neue Anforderungen angepasst worden. Mehr über den Beruf und seine Perspektiven:

► bibb.de

Chance für Abbrecher

Das Bildungsministerium will Studienabbrechern neue Chancen in der beruflichen Bildung eröffnen. Mit dem Programm Jobstarter plus werden deshalb ab Januar 2015 bundesweit Pilotprojekte zur Integration von Studienabbrechern in die berufliche Bildung gefördert. Kontakt und Infos:

► sarigoez@bibb.de

Last minute zum Ausbildungsplatz

Noch keinen Ausbildungsplatz für September gefunden? Nicht aufgeben: In diesem Jahr sind noch jede Menge Stellen frei. Gut die Hälfte der rund 450 000 gemeldeten Ausbildungsplätze waren Ende Mai laut Statistik der Arbeitsagentur noch unbesetzt – fünf Prozent mehr als vor einem Jahr. Allein im Handwerk gibt es

noch 60 000 offene Stellen. Und selbst von den begehrten Ausbildungsplätzen in der Metall- und Elektroindustrie sind noch über 12 000 zu haben.

Besonders viele offene Stellen gibt es in Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Auch in der Metallindustrie Thüringen und Sachsen-Anhalt

ist noch gut die Hälfte der gemeldeten Plätze frei. Meldet Euch bei Eurer Arbeitsagentur oder fragt Eure IG Metall-Verwaltungsstelle vor Ort. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Suche nach Ausbildungsplätzen bei der Arbeitsagentur:

► jobboerse.arbeitsagentur.de



Anstelle von Urlaub
und Urlaubsgeld gibt's in
diesem Jahr 'ne Urlaubs-App
im Firmen-Store.

Super!
Dann soll sich
der Chef da auch
meine Arbeitszeit
downloaden!

