

metallzeitung



Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 69 | **Dezember 2017** | D 4713



TARIFRUNDE 2018

**Wir fordern
6 Prozent mehr
Geld und
Arbeitszeiten,
die zum Leben
passen**

Siemens Beschäftigte protestieren
gegen rigorose Abbaupläne

→ Seite 7

Recht so Kandidiere bei der
Betriebsratswahl 2018

→ Seite 22

Bezirk

→ Seite 28

INHALT

- 4 **Spenden** Zur Beschäftigtenbefragung der IG Metall gehörte eine Spendenaktion. Eine Landkarte zeigt, wo das Geld hinfließt.
- 6 **Index Gute Arbeit** Fast jeder Dritte hat Schwierigkeiten, private Interessen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren.
- 7 **Siemens** Die Beschäftigten protestieren gegen die rigorosen Abbaupläne in der Kraftwerkssparte.
- 8 **Tarifflicht** Im Handwerk sind 19 000 Ausbildungsstellen nicht besetzt.
- 9 **Zukunft der Bahnindustrie** IG Metall fordert die Politik auf, einen Bahnkoordinator einzusetzen.
- 10 **Nach der Bundestagswahl** Das fordern Metallerrinnen und Metaller von der zukünftigen Regierung.
- 11 **Bangladesch** Noch immer sind Textilarbeiterinnen arbeitslos, weil sie für mehr Mindestlohn gestreikt haben.



Schöne Feiertage

Die Redaktion der **metallzeitung** wünscht allen Metallerrinnen und Metallern erholsame Feiertage und einen guten Rutsch ins neue Jahr.
Glück auf!

Foto: Matthias Entner/stock.adobe.com



Foto: Thomas Range

Bahnindustrie

Beschäftigte an vielen Standorten setzen ein Zeichen für die Zukunft der Branche. → Seite 9

Titelfoto: Gordon Welters

TITEL 12 **Tarifrunde Metall und Elektro: mehr Geld und mehr Zeit**

In der Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie fordert die IG Metall 6 Prozent mehr Geld und einen individuellen Anspruch, die Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden pro Woche zu verkürzen. Was viele Beschäftigte wollen und was ihnen das Leben erleichtern würde, stößt bei den Arbeitgebern auf heftigen Widerstand.

- 18 **Thyssen-Krupp** Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind das Katz-und-Maus-Spiel des Konzerns leid.
- 19 **Holz und Kunststoff** In der laufenden Tarifrunde fordert die IG Metall 6 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten.
- 20 **Geschichte** Bernardino Di Croce hat ein Buch geschrieben über das Leben italienischer Einwanderer.
- 22 **Recht so** Tjark Menssen erläutert, welche Rechte Wahlvorschläge und Kandidaten bei der Betriebsratswahl haben.
- 23 **Entscheidung** Zulagen für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sind unpfändbar.
- 24 **Ratgeber** Das neue Entgeltgleichheitsgesetz soll für mehr Gerechtigkeit sorgen.
- 25 **Die IG Metall hilft** Metallerrinnen und Metaller, die von Naturkatastrophen betroffen sind, unterstützt die IG Metall finanziell.
- 26 **Graveur** Oberflächen gestalten, Modelle fertigen, Ornamente gravieren – Lars Hoffmann erzählt von der Vielfalt seines Berufs.
- 27 **Geld vom Staat** Wer während der Ausbildung nicht zu Hause wohnen kann, bekommt finanzielle Unterstützung.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Rätsel/Impressum**

»REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:
20. November 2017

LESERBRIEFE

Mehr Busse und Bahnen

metallzeitung 10-11/2017

»Der große Zeiträuber Pendeln«

Ich arbeite in Burkau und pendele täglich 46 Kilometer. Ein Umzug oder eine Zweitwohnung am Arbeitsort wäre teuer und unsinnig, weil der Lebensmittelpunkt in Dresden ist. Warum ich nicht die Öffentlichen nutze? Weil die Strecken ausgedünnt, die Wartezeiten lang und die ungemütlichen Zwischenstationen unzumutbar sind. Ich meine, dass die Anbindung der Gewerbegebiete an den öffentlichen Verkehr regelmäßig zur Sprache gebracht werden und mit besseren Bus- und Bahnangeboten reagiert werden sollte, statt nur Straßen auszubauen und die Umwelt zu zerstören.

Heidrun Mallok, Dresden

Verbraucher zahlt die Zeche

metallzeitung 10-11/2017

»Umsteuern für unsere Zukunft«

Natürlich muss die Autoindustrie umdenken. Aber die ganze Angelegenheit ist noch nicht ausgereift. Die Diskussion konzentriert sich auf Elektroautos. Klar müsste der Strom aus erneuerbarer Energie kommen. Aber dazu müssen neue Windräder gebaut und der Strom dahin gebracht werden, wo er gebraucht wird. Es müssen Zigtausende Ladestationen gebaut, Ladegeschwindig-

keit und Reichweite der Autos verbessert werden. Aber wer zahlt die Milliarden? Ich bin überzeugt, dass am Ende die Verbraucher die Zeche zahlen, nicht die Konzerne.

Horst Kästner, Bergegnestadt

Ich bin entsetzt! Nicht über das, was Sie schreiben, sondern über das, was Sie verschweigen: In anderen Ländern ruinieren Menschen ihre Gesundheit, um die Werkstoffe für unsere scheinbar so sauberen Elektroautos zu fördern. Neben der verheerenden Umweltzerstörung, die man etwa in China bei der Gewinnung seltener Erden in Kauf nimmt, ist vor allem die Kinderarbeit in den kongolesischen Kobaltminen zu nennen. Sind wir neuerdings eine pure Arbeitnehmervertretung ohne gesellschaftliche Verantwortung?

Andreas Kling, Braunschweig

Warum so aufgeregt?

metallzeitung 10-11/2017

»Bundestagswahl«

Ich verstehe die Aufregung wegen des Wahlerfolgs der AfD nicht ganz. Nach dem Krieg waren viele ehemalige Nazis bei CSU und CDU untergekommen. Wir hatten Staatssekretäre, die bei der Ausarbeitung der Nürnberger Rassengesetze mitgewirkt hatten. Einen Ministerpräsidenten, der als Marinerichter einen

EDITORIAL



Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Mehr Geld und bessere Arbeitszeiten

Tarifrunde 6 Prozent mehr Geld und eine Wahloption auf Reduzierung der Arbeitszeit für alle Beschäftigten. Das sind die Ziele der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie.

Die Verhandlungen in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie haben begonnen. Die erste Verhandlungsrunde hat gezeigt: Es wird ein hartes Stück Arbeit. Denn die Arbeitgeber verweigern sich bislang allen rationalen Argumenten. Die Wirtschaft brummt, die Auftragsbücher sind voll – dennoch behaupten sie, unsere Forderung sei »aus einer anderen Galaxis«. Welcher Hohn gegenüber den Beschäftigten, die diesen Erfolg Tag für Tag erarbeiten. Die Beschäftigten müssen ihren fairen Anteil daran bekommen. 6 Prozent mehr Entgelt und Ausbildungsvergütungen sind mehr als gerechtfertigt.

Beschäftigte verdienen Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Mit unserer Forderung nach einer Wahloption zeigen wir, wie sich Arbeit und Privatleben besser verbinden lassen. Konkret bedeutet das für alle Beschäftigten der Branche den Anspruch, ihre Arbeitszeit ohne Begründung für zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden in der Woche zu verkürzen. In bestimmten Fällen mit einem Entgeltzuschuss, damit sich jeder diesen Anspruch auch leisten kann. Die Berichterstattung zeigt, dass wir damit ins Schwarze getroffen haben. Die IG Metall treffe den Nerv einer gehetzten Gesellschaft, gar von einer »Zeitenwende für die Arbeitsgesellschaft« ist die Rede. Umso verständlicher ist die Verweigerungshaltung der Arbeitgeber. Die Kosten wären überschaubar, der Nutzen auch für die Betriebe groß. Sinkt die Belastung durch Arbeitszeitmodelle, sind Beschäftigte weniger krank und länger leistungsfähig. Jeder kann in die Situation kommen, dass Angehörige pflegebedürftig werden oder Kinder mehr Unterstützung brauchen. Die Wahloption hilft also beiden - den Beschäftigten beim Leben und den Unternehmen, Fachkräfte zu halten. Doch solche Einsicht ist den Arbeitgebern fern. Sie wollen alleine über die Arbeitszeit der Beschäftigten bestimmen. Und sie wollen sich aus der gesellschaftspolitischen Verantwortung für Familie, Pflege und Gesundheit schleichen. Wir sagen: Eigentum verpflichtet. Nicht mehr als diesen Kernsatz der sozialen Marktwirtschaft fordern wir ein.

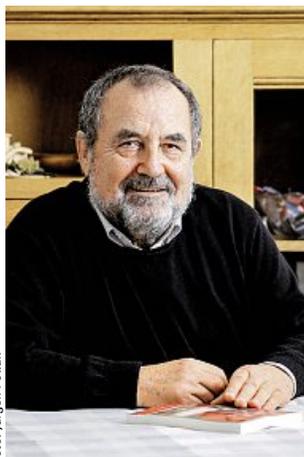


Foto: Jürgen Pollack

Jenseits der Heimat

Bernardino Di Croce kam vor fast 60 Jahren aus Italien nach Deutschland. → Seite 20



Illustration: Martina Hillemann

Entgelttransparenzgesetz

Das Gesetz soll für mehr Lohn-gerechtigkeit sorgen. Wir erklären, wie es funktioniert. → Seite 24

KORREKTUR

Schichtkalender 2018: Zum Teil falsche Feriendaten

Die Redaktion der metallzeitung bittet um Entschuldigung dafür, dass im Schichtkalender 2018 zum Teil falsche Feriendaten abgedruckt worden sind. Konkret handelt es sich um folgende Bundesländer und Ferienzeiträume:

- Baden-Württemberg: Weihnachten
- Berlin: Sommer, Herbst und Weihnachten
- Brandenburg: Ostern und Weihnachten
- Nordrhein-Westfalen: Weihnachten

Die Feriendaten wurden im PDF des Schichtkalenders 2018 korrigiert. Mitglieder können die neue Fassung hier herunterladen:

► igmetall.de/schichtkalender

Der Schichtkalender 2018 war der metallzeitung Oktober/November 2017 beigeheftet.

20-Jährigen zum Tod verurteilt hatte, weil der nicht an den Endsieg glaubte. Wir hatten Bundespräsidenten, Lübke und Carstens, mit NS-Vergangenheit. Sie machten große Karrieren. Trotzdem ging die Republik nicht unter. In ein paar Jahren gibt es die AfD vielleicht gar nicht mehr. Die Protagonisten der Partei werden dann wohl bei der »Halbrechten« aufgenommen.

Karl W. Maier, Olching

Ihr übernehmt die übliche Darstellung der Wahlergebnisse, bei denen nur gültige Stimmen dargestellt werden, die Wahlbeteiligung aber nicht. Die CDU/CSU hat aber 25 Prozent der Stimmen aller Stimmberechtigten bekommen, erst wenn man die Nichtwähler und ungültige Stimmen abzieht sind es 33 Prozent. Ein anderes Beispiel ist die Nachricht: 52 Prozent der Briten waren für den Brexit. Richtig ist, dass fast zwei Drittel nicht dafür gestimmt haben.

Jürgen Hennig, Wegberg

GEWONNEN

Oktober/November-Rätsel

Lösungssumme: »50«

1. Preis: Rita Ferber, Köln
2. Preis: Christian Kuly, Bad Berleburg
3. Preis: Stefan Biener, Neu-Ulm

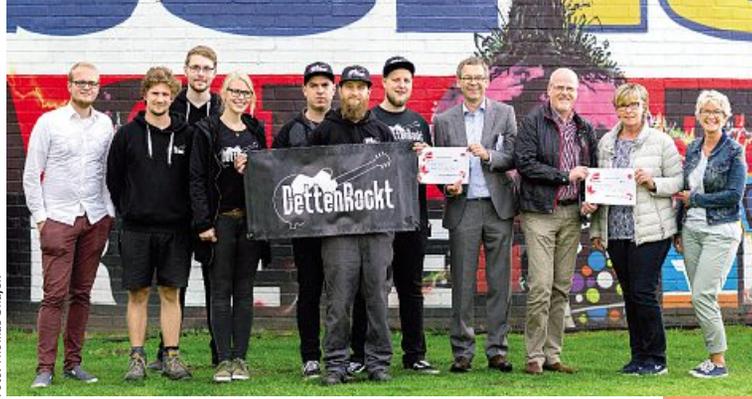


Foto: Thomas Shajiek

In Rheine unterstützt die IG Metall das Festival DettenRock.



Foto: IG Metall

In Darmstadt geht eine Spende aus der Beschäftigtenbefragung an ein Café von und für Flüchtlinge.



Foto: IG Metall

Die AWO-Kinderfreizeit in Heidenheim bekommt dank IG Metall-Spende einen neuen Sandkasten.



Foto: Felix Grohteleh

Die Freiburger Straßenschule unterstützt obdachlose Jugendliche und bekam eine Spende der IG Metall.

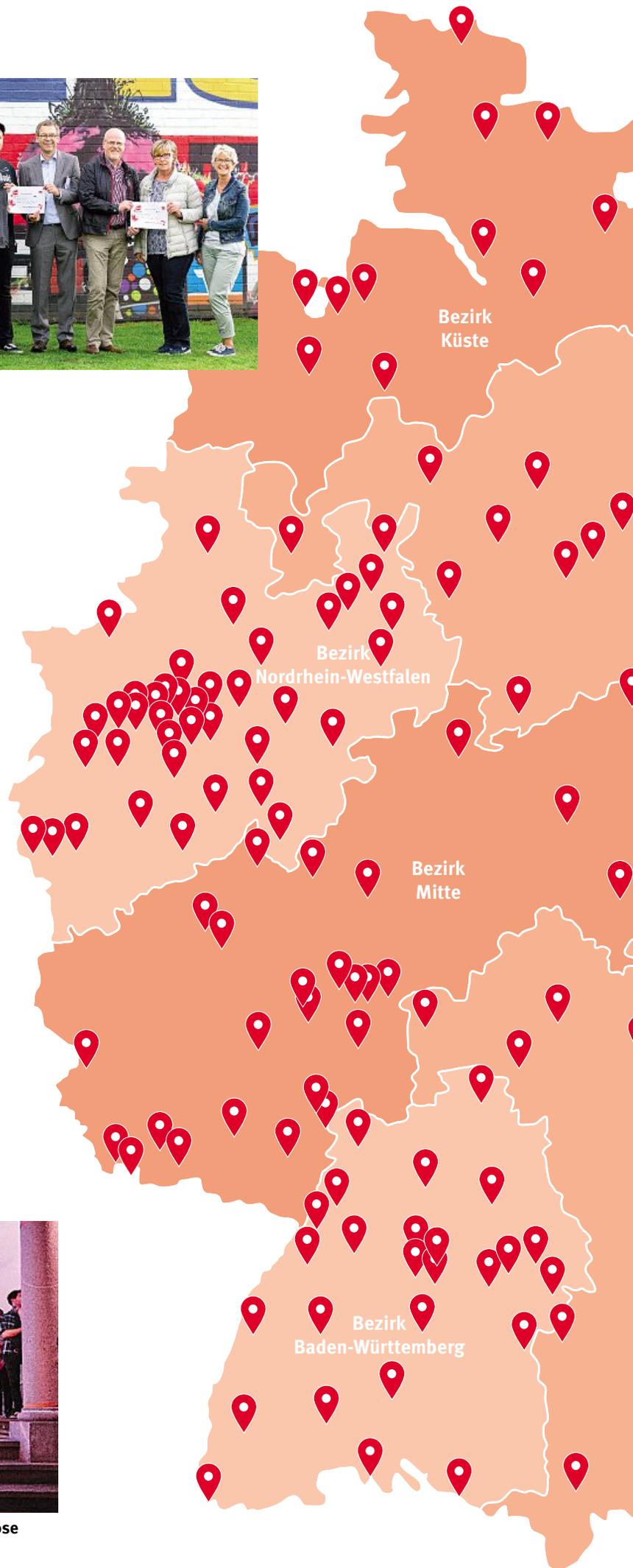




Foto: IG Metall

Der Verein Menschlichkeit als Tradition in Stolberg hilft Flüchtlingen. Dafür gab es eine Spende von der IG Metall vor Ort.



Spendenlandkarte der IG Metall

In Heidenheim freut sich die AWO-Kinderfreizeit über einen neuen Sandkasten. Im Kindergarten des Kinderschutzbunds Burscheid bekommen die Kinder ein neues Spielhaus und in Lippstadt erhielt der Verein Sommerland, der Kinder und Jugendliche in Trauer um einen Elternteil oder ein Geschwisterkind begleitet, finanzielle Unterstützung. Drei Einrichtungen von unzähligen in ganz Deutschland, die seit einigen Monaten Spenden erhalten und noch erhalten werden.

Damit löst die IG Metall ihr Versprechen ein, das sie mit der Beschäftigtenbefragung gegeben hat: Für jeden ausgefüllten Fragebogen spendet sie einen Euro. Insgesamt gaben mehr als 680 000 Beschäftigte einen Fragebogen ab. Das bedeutet: Mehr als 680 000 Euro flossen und fließen noch für einen guten Zweck.

Wer das Geld bekommt, entscheiden Metallerrinnen und Metalller vor Ort. Wie viel sie verteilen, berechnet sich nach der Zahl der Fragebögen, die in ihrer Region ausgefüllt wurden. Die Geschäftsstellen wählten mit den Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben Projekte und Einrichtungen aus, die Menschen in schwierigen Lebenssituationen unterstützen. In zahlreichen Städten gingen die Spenden an Frauenhäuser, Tafeln und Kinderhospize. In Mannheim zum Beispiel unterstützte die IG Metall unter anderem das Jugendhaus Herzogenried. Die Einrichtung kümmert sich um Kinder, deren Eltern oft in prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Die IG Metall Köln spendete unter anderem an die Malteser Migranten Medizin. Sie finanziert Zahnarztprechstunden für Menschen ohne Krankenversicherung oder gültigen Aufenthaltsstatus.



Die ganze Übersicht

Die Spendenlandkarte gibt es auch im Internet, wo sie regelmäßig aktualisiert wird. Welche Einrichtungen die IG Metall unterstützt hat, findet Ihr unter:

► igmetall.de/Spendenlandkarte



Foto: Gabi Sabo

In München ging eine Spende der IG Metall an die Klinikclowns.

Auf einen Blick Einen Eindruck, an welche karitativen Einrichtungen die Spenden gingen, gibt unsere Karte (links). Im Internet gibt es die vollständige Karte, auf der jeder nachschauen kann, wen die IG Metall in seiner Region unterstützt hat.

Fabienne.Melzer@igmetall.de



5 Mio.

Schlechte Klimabilanz

Auf der Klimaschutzkonferenz der Vereinten Nationen im November in Bonn konnte die Bundesregierung keine erfolgreiche Zwischenbilanz präsentieren. Der Ausstoß von Kohlendioxid (CO₂) sinkt nicht, sondern ist im ersten Halbjahr 2017 gegenüber dem ersten Halbjahr 2016 um 1,2 Prozent gestiegen – um fast 5 Millionen Tonnen. Hauptverursacher: Autos und Flugzeuge. Neu zugelassene Pkws emittierten im Schnitt 127,6 Gramm pro Kilometer. Seit 2015 gelten 120 Gramm als Grenzwert. 2021 sollen neu zugelassene Fahrzeuge maximal noch 95 Gramm in die Atmosphäre pusten.

Sozialwahl bei der Barmer

Die IG Metall hat bei der Sozialwahl der Barmer Ersatzkasse zugelegt. Auf die IG Metall-Liste entfielen 5,42 Prozent der abgegebenen Stimmen (Sozialwahl 2011: 3,26 Prozent). Für einen zweiten Sitz im Barmer-Verwaltungsrat reichte das jedoch nicht.

Das gewonnene Mandat wird die IG Metall-Spitzenkandidatin Beate Kautzmann wahrnehmen. Sie ist Erste Bevollmächtigte der Geschäftsstelle Gütersloh-Oelde.

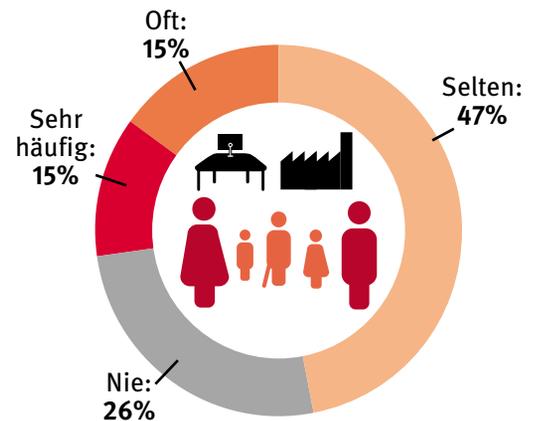
igmetall.de/sozialwahl

Vereinbarkeit muss für alle möglich sein

Aktuelle Studie »DGB-Index Gute Arbeit« zeigt Zusammenhang von Arbeitszeit und Vereinbarkeit.

Arbeitsbedingte Belastungen sowie ungünstige Lagen und Längen der Arbeitszeit erschweren es vielen Beschäftigten, Arbeit, Familie und private Interessen miteinander zu vereinbaren. Das zeigt eine Studie des »DGB-Index Gute Arbeit«. Demnach sind 41 Prozent der Beschäftigten nach der Arbeit sehr häufig oder oft zu erschöpft, um sich um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. 27 Prozent haben sehr häufig oder oft Schwierigkeiten, die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren. »Die Befunde zeigen, dass Arbeitszeitmodelle von gestern nicht mehr zur Gesellschaft von heute passen«, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.

Mehr zur Studie unter: igmetall.de/gutearbeit



Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, private Interessen mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?

Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index, Gute Arbeit 2017, © Institut DGB-Index Gute Arbeit

380 000

Schein und Sein

Arbeitgeber jammern, dass sie ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen können. Offizielle Zahlen scheinen ihnen recht zu geben. Danach kommen auf 49 000 unbesetzte Plätze 24 000 unversorgte Jugendliche. Diese Statistik verschweigt aber 56 000 Jugendliche, die mangels Ausbildungsplatz arbeitslos gemeldet sind, arbeiten oder wieder zur Schule gehen. Weitere 300 000 hängen in der Warteschleife des Übergangssystems.

Klingelingeling

Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Deutschland – 55 Prozent – haben dieses Jahr Weihnachtsgeld erhalten, ergab eine Onlineumfrage des Internetportals lohnspiegel.de. In tarifgebundenen Firmen bekamen 74 Prozent die Sonderzahlung zum Jahresende, in Betrieben ohne Tarifvertrag nur 44 Prozent.

55

3 Fragen an Hans-Jürgen Urban

Krankenversicherung Warum die Arbeitgeber endlich wieder einen fairen Anteil an den Gesundheitskosten übernehmen müssen, erklärt der Sozialexperte der IG Metall.

Gesetzlich Krankenversicherte müssen einseitig Zusatzbeiträge zahlen. Die Arbeitgeber nicht. Warum behaupten sie trotzdem, dass sie mehr zahlen?

Hans-Jürgen Urban: Arbeitgeberlobbyisten rechnen irreführend: Sie beziehen einfach die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder ihre Kosten für die Unfallversicherung mit ein. Mit solidarischer Finanzierung des Sozialstaats – also der Parität – hat das aber nichts zu tun. Bei Krankheit geht es um die Pflicht zur Entgeltfortzahlung und bei der Unfallversicherung um die Haftung bei Arbeitsunfällen.

Parität – ein Thema für die nächste Regierung?

Urban: Ja, das muss auf die Tagesordnung. Die einseitige Belastung der Versicherten ist ungerecht und gehört abgeschafft! Dieser Einsicht sollte sich auch die künftige Regierung nicht verweigern.

2018 wird der durchschnittliche Zusatzbeitrag der Krankenkassen sinken, von 1,1 auf 1,0 Prozent.

Urban: Die Minisenkung bringt den Versicherten keine wirkliche Atempause. Es bleibt eine Belastung von bis zu 531 Euro im Jahr – je nach Einkommen. Die gute Finanzlage der Krankenkassen darf nicht als Entwarnung gewertet werden: Die Gesellschaft altert, Hightech-Medizin wird kostspieliger. Das lässt die Zusatzbeiträge steigen.



Hans-Jürgen Urban ist als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall für Sozialpolitik zuständig.



Foto: IG Metall München

Harter Widerstand: Siemens-Beschäftigte protestieren gegen den angekündigten Stellenabbau.

Beschäftigte zeigen Gesicht

Harter Widerstand gegen Abbaupläne in der Siemens-Kraftwerks- und Antriebssparte.

Mensch statt Marge: Parallel zur Bilanzpressekonferenz Anfang November in der Siemens-Zentrale in München protestierten Siemens-Beschäftigte gegen den geplanten Stellenabbau vor der Konzernzentrale. Sie breiteten ein Transparent mit Fotos von 600 Beschäftigten aus der Kraftwerks- und Antriebssparte aus. Auf einen Aufruf der IG Metall hin hatten in wenigen Tagen über 1000 Beschäftigte ihre Fotos zur Verfügung gestellt, um dem geplanten Abbau bei Siemens unter dem Motto »Was wird aus den Menschen?« ein Gesicht zu verleihen.

Siemens hat angekündigt, wegen der Probleme in den beiden Sparten weltweit rund 6900 Arbeitsplätze zu streichen, davon etwa die Hälfte

in Deutschland. Die Standorte im sächsischen Görlitz und in Leipzig mit zusammen 920 Arbeitsplätzen sollen geschlossen werden. Auch die Standorte in Offenbach und das Dynamowerk in Berlin stehen vor dem Aus. Für ein Werk in Erfurt prüft Siemens zudem mehrere Optionen, darunter auch einen Verkauf.

»Ein Stellenabbau in dieser Größenordnung ist angesichts der hervorragenden Gesamtsituation des Unternehmens völlig inakzeptabel. Er kommt aus Sicht der IG Metall nicht einmal als ernsthafte Diskussionsgrundlage in Betracht«, sagt Jürgen Kerner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und Siemens-Aufsichtsrat.

Neue Mitglieder werben und jetzt das Team verstärken

Immer mehr Beschäftigte teilen die Ziele, Werte und Anliegen der IG Metall. Doch erfolgreiche Gewerkschaftsarbeit ist Teamleistung. Je stärker das Team, desto mehr Erfolge kann die IG Metall für ihre Mitglieder erreichen. Das gilt gerade jetzt in den laufenden Tarifrunden für die Metall- und Elektroindustrie sowie die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie. Deshalb bist Du gefragt: Spreche Deine Kolleginnen und Kollegen an und begeistere sie für die IG Metall. Die IG Metall will Dein Engagement anerkennen und wertschätzen. Sie bedankt sich bei allen Werberinnen und Werbern für jedes neue Mitglied, das der IG Metall bis 31. Dezember 2017 beitrifft, mit einem Prämiegutschein Deiner Wahl. Alle Informationen zur Aktion, Tipps und gute Argumente für eine Mitgliedschaft findest Du unter:

▶ teamverstärken.de



Foto: gelbehand.de

Mach mit beim Wettbewerb

Der gewerkschaftliche Verein »Mach meinen Kumpel nicht an!« hat wieder den Wettbewerb »Die gelbe Hand« ausgelobt. Gesucht werden Beiträge aus diesem Jahr gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Rechtsextremismus, Diskriminierung und für ein solidarisches Miteinander. Teilnehmen können Gewerkschaftsjugendliche und alle Jugendlichen, die sich zurzeit in einer beruflichen Ausbildung befinden. Einsendeschluss ist der 16. Januar. Alle Informationen gibt es unter:

► gelbehand.de/wettbewerb

Ombudsstelle für Crowdworker

Crowdworker können sich bei Streit mit Auftraggebern an eine Ombudsstelle wenden, die versucht, ihr Anliegen außergerichtlich zu klären. Darauf hat sich die IG Metall mit dem Deutschen Crowdsourcing Verband und acht der wichtigen Plattformen verständigt. Bei den Streitigkeiten kann es etwa um die Bezahlung oder um Arbeitsabläufe gehen. Crowdworker können sich über ein Formular im Internet an die Ombudsstelle wenden, wenn eine einvernehmliche Einigung auf der Plattform gescheitert ist. Das Formular gibt es hier:

► faircrowd.work

Wahnsinnstrip im Handwerk

Flucht aus der Tarifbindung: Tausende Ausbildungsplätze unbesetzt.

Auf einen »Wahnsinnstrip durchs Handwerk« können Jugendliche auf einer Imagekampagnenseite des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) im Internet gehen. Trotzdem sind nicht genügend junge Leute »Feuer und Flamme«, so das Kampagnenmotto, für eine Ausbildung im Handwerk. Fast 19 000 Plätze waren im Oktober noch unbesetzt. Vor allem in Elektro- sowie Heizungs- und Sanitärbetrieben. Für IG Metall-Vorstandsmitglied Ralf Kutzner liegen die Gründe auf der Hand: Die Ausbildung ist nicht attraktiv genug. Und das liegt vor allem daran, dass sich immer mehr Betriebe nicht mehr an Tarifverträge binden.

Sie fliehen aus der Tarifbindung, um sich durch Unterbietungskonkurrenz bei den Preisen Vorteile im Wettbewerb zu verschaffen. Eine der Folgen sind nicht nur sinkende Löhne. Auch Auszubildende bekommen das bitter zu spüren. Ein Azubi in einem Kfz-Betrieb in Hessen erhält zum Beispiel im ersten Ausbildungsjahr nach Tarif 740 Euro monatlich. Ohne Tarif kann sein Chef ihn mit 80 Prozent davon abspeisen. Sovie-

längte ihm nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts in diesem Fall zu. Das wären 592 Euro. Im vierten Jahr bekommt der tarifgebundene Azubi 966 Euro, der nicht gebundene 772,80 Euro. Über die gesamte Ausbildungszeit summiert sich der Unterschied auf bis zu 7020 Euro.

Nach Tarif besteht außerdem Anspruch auf 30 Urlaubstage im Jahr, sonst nur auf die gesetzlichen 24. Tariflich gilt im Kfz-Handwerk in Hessen auch die 36-Stunden-Woche. Ohne Tarifvertrag können Arbeitgeber Azubis 40 Stunden arbeiten lassen.

13-Stunden-Tag Und das passiert auch. Lukas Schneider (Name geändert) machte eine Ausbildung in einem Elektrobetrieb in Essen. In seinem Vertrag stand eine 40-Stunden-Woche. Allerdings wurden die Anfahrten zur Baustelle nicht mitgerechnet – täglich hin und zurück rund drei Stunden. Der Jugendliche, der erst im zweiten Ausbildungsjahr war, kam so auf 13 Stunden täglich. Ein klarer Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz – den Lukas nicht hinnehmen wollte. Er unterschrieb einen Aufhebungsvertrag und sagte Tschüss. Und fand sofort eine Stelle in einem tarifgebundenen Betrieb – mit 36-Stunden-Woche.

Mit ihrer Tariffucht schneiden sich die Handwerksbetriebe ins eigene Fleisch. Ihre Ausbildungsbedingungen können ohnehin nicht mit denen der Industrie mithalten. Wenn sie die Tarifverträge nicht einhalten, werden sie immer unattraktiver. Die Folgen: Erst fehlen die Azubis, später die Fachkräfte. »Statt in millionenschwere Imagekampagnen«, sagt Ralf Kutzner, »sollte das Handwerk lieber in bessere Ausbildungsbedingungen und in die Qualität der Ausbildung investieren.«

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



Foto: Руслан Бородин/stock.adobe.com

In vielen Betrieben fehlen Azubis.

Klimafreundlich und sozial

IG Metall fordert sozialverträgliche Konzepte bei Maßnahmen gegen Autoemissionen.

Es ist sicher nicht einfach, aber die Autoindustrie kann die schärferen Grenzwerte für Kohlendioxid (CO₂) schaffen, die die Europäische Union (EU) beschlossen hat. Für echten Klimaschutz müssen EU und Bundesregierung diese Anstrengungen durch eine neue Energie- und Ver-

kehrspolitik flankieren. Der IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann betont: »Brüssel und Berlin sind uns Antworten schuldig, wie die Beschäftigten sicher durch den Wandel kommen können.« Die Politik muss Maßnahmen für sichere Arbeitsplätze mitdenken. Nach den Plänen

der EU-Kommission sollen die CO₂-Emissionen bis 2030 im Vergleich zu 2021 um 30 Prozent sinken, schon bis 2025 um 15 Prozent. Zigttausende Arbeitsplätze sind vom Umbau der Autoindustrie betroffen. Mindestens jeder zehnte Beschäftigte muss sich grundlegend neu qualifizieren.



Foto: Thomas Range

Bei Siemens in Krefeld und an vielen Standorten setzten Beschäftigte ein Zeichen, die Zukunft der Branche zu sichern.

Offensive für die Schiene

Bahnindustrie Die Bahnindustrie befindet sich im Wandel. Auf einem von der IG Metall organisierten Aktionstag in den Betrieben der Bahnindustrie setzten Beschäftigte und Betriebsräte ein starkes Zeichen. Nötig ist politische Flankierung. Die Politik muss einen Bahnkoordinator einsetzen.

An diesem kalten Morgen, als sie draußen vor dem Tor stehen, 600 Kolleginnen und Kollegen mit ihren Plakaten und Transparenten, mit ihrer ganzen Entschlossenheit, an diesem Novembermorgen auf dem Werksgelände von Siemens in Krefeld, da spürt Andre Jansen wieder, dass sie eine starke Truppe sind. Dass sie zusammenhalten – und, wenn nötig, sehr entschlossen, sehr lautstark sein können: »Wir haben gezeigt, dass mit uns nicht zu spaßen ist«, sagt der 36-Jährige. »Wir fordern eine Strategie für jeden einzelnen Standort, um Arbeitsplätze langfristig zu schützen. Wir erwarten, dass die gesamte Bahnindustrie in Deutschland gestärkt wird.«

Nicht nur Andre Jansen und seine Kolleginnen und Kollegen erwarten das: Überall in der Republik sind an diesem Morgen Beschäftigte der Bahnindustrie zusammengekommen – bei Thales in Arnstadt ebenso wie bei Stadler in Berlin oder bei Alstom in Salzgitter. Unter dem Motto »Bahn bewegt Zukunft« organisierte die IG Metall einen Aktionstag in den Betrieben der Bahnindustrie. Gemeinsam wollten Beschäftigte und Betriebsräte ein Zeichen setzen, um die Zukunft der Bahnindustrie zu sichern. Das ist ihnen eindrucksvoll gelungen.

»Der Zuspruch war gewaltig, die Kolleginnen und Kollegen haben Flagge gezeigt. Nun gilt es, den Schwung aufzunehmen und unsere Positionen nach vorne zu treiben«, sagt Jürgen Kerner,

Hauptkassierer der IG Metall und als geschäftsführendes Vorstandsmitglied verantwortlich für die Bahnindustrie. »Um Arbeitsplätze langfristig zu sichern, braucht es zukunftsweisende Konzepte für die einzelnen Standorte, neue Produkte und Investitionen. Wir brauchen einen Bahnkoordinator auf Staatssekretärschicht, der Bahnindustrie und Bahnbetrieb zusammendenkt und die Aktivitäten der Ministerien bündelt.«

Neue Herausforderungen Die Aufgaben, denen sich ein Bahnkoordinator annehmen muss, sind groß, die Herausforderungen, vor denen die Branche steht, gewaltig: Die Bahnindustrie befindet sich in einem Wandel, spätestens nach der Fusion der beiden größten chinesischen Zughersteller zum Giganten CRRC hat sich der Druck massiv verschärft. Hersteller und Zulieferer sind vom härter werdenden Wettbewerb betroffen. Das aber hat Auswirkungen auf die deutsche Bahnindustrie – der Zusammenschluss der Bahnsparten von Siemens und Alstom und die harte Restrukturierung bei Bombardier verdeutlichen das. »Wir kämpfen gerade um Arbeitsplätze«, sagt Michael Wobst, der Gesamtbetriebsratsvorsitzende der Bahnsparte von Bombardier. »Aber der Wandel betrifft uns alle, die gesamte Branche.«

Weil das so ist, haben die Betriebsräte der IG Metall in der Bahnindustrie zum Aktionstag eine Erklärung veröffentlicht. Auf seiner Jahres-

tagung in Kassel hat der Bombardier-Gesamtbetriebsrat der Forderung nach einer Offensive zur Sicherung und Stärkung der Arbeitsplätze und Standorte nochmals Nachdruck verliehen. Dabei sind nicht nur große Hersteller wie Bombardier, Siemens oder Alstom mit dabei, auch kleine Zulieferer tragen die Erklärung mit – sie alle eint die Sorge um die Zukunft der Bahnindustrie, sie alle formulieren gemeinsame Forderungen: »Wir erwarten von den Unternehmen Investitionen in Fachkräfte und neue Produkte«, sagt Thomas Ueckert, der Betriebsratsvorsitzende von Alstom in Salzgitter. »Wir erwarten Entscheidungen für Innovationen der Zukunft«, sagt Heinz Spörk, der Betriebsratsvorsitzende von Siemens-Krefeld.

Der Markt alleine, so viel ist gewiss, wird es nicht richten. »Die Entscheidungsträger in Berlin und Brüssel stehen in der Pflicht, für Deutschland und Europa eine innovations- und beschäftigungsorientierte Branchenpolitik mitzugestalten«, betont deshalb Jürgen Kerner. Dazu gehöre ein Branchendialog für Eisenbahn und Bahnindustrie mit Politik, Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Forschung, der Transparenz schaffe und gemeinsame Strategien kläre. »Die Koordination dieses Branchendialogs wäre eine Aufgabe für den Bahnkoordinator. Er muss im Koalitionsvertrag der neuen Regierung verankert werden.«

Jan.Chaberny@igmetall.de

Politik für alle – sicher,
gerecht und selbstbestimmt



METALLERINNEN UND METALLER: »DAS FORDERN WIR VON EINER NEUEN REGIERUNG«

Digitalisierung, Fortbildung, Arbeitszeit: Für die Politik gibt es viel zu tun. Wir haben Metallerrinnen und Metalller gefragt, was ihnen besonders wichtig ist.

Foto: Christian v. Polentz/transifoto.de



Ayse Harman, Vertrauensfrau bei Procter & Gamble, Berlin: »Eine neue Regierung sollte Tarifbindung und Mitbestimmung stärken. Für Weiterbildung brauchen Betriebsräte ein Initiativrecht. Werden Firmenteile ausgegliedert, müssen Tarifverträge weiter gelten. Betriebsräte sollten mitbestimmen, wenn Arbeit an Fremdfirmen vergeben wird. Das selbe gilt für Arbeitszeitfragen. Als Vertrauensfrau weiß ich: Gute Personalplanung gibt es nur mit Betriebsrat. Und wenn eine Branche im Umbruch ist, sollte Kurzarbeitergeld den Übergang in die digitale Arbeitswelt erleichtern.«

Detlef Decho, Betriebsrat bei Airbus in Bremen und Selbstverwalter bei der Techniker Krankenkasse:

»Das größte Thema bei der Krankenversicherung ist die ungerechte Lastenverteilung: Die Krankenkassenbeiträge der Arbeitgeber sind gedeckelt, die Beschäftigten müssen steigende Zusatzbeiträge schultern. Wir müssen wieder zur Fifty-fifty-Finanzierung zurück. Beide Seiten sollen die Hälfte zahlen. Die Unternehmen können sich das locker leisten, die Wirtschaft brummt. Außerdem sind die Arbeitsbedingungen oft mit dafür verantwortlich, dass Menschen krank werden. Es ist also nur fair, wenn die Unternehmen die Hälfte der Gesundheitskosten tragen. Die Selbstverwaltung bei der gesetzlichen Sozialversicherung muss gestärkt werden. Und Präventionsmaßnahmen, die der gesamten Bevölkerung zugutekommen, dürfen nicht vor allem von den gesetzlichen Krankenkassen bezahlt werden.«



Foto: Christian v. Polentz/transifoto.de

Foto: Frank Schnelle



Kristin Oder, Jugend- und Auszubildendenvertreterin bei VW Sachsen in Zwickau: »Eine neue Regierung muss sich dringend mit den Themen Bildung und Ausbildung beschäftigen. Als JAVi will ich Antworten auf die großen Zukunftsfragen: Wohin bewegt sich diese Welt? Wie gehen wir mit der Digitalisierung und der Industrie 4.0 um? Wie zukunftssicher sind meine Ausbildung und der Job danach? Zur Umsetzung neuer Berufsbilder braucht es die IHK und Impulse von der Regierung, die Druck auf die Wirtschaft ausüben sollte. Die Unternehmen müssen mehr ausbilden. Auch hier sollte die neue Regierung den Finger in die Wunde legen. Für die jungen Fachkräfte und älteren Kollegen muss es Angebote zur Weiterbildung und Qualifizierung geben. Und: Die Befristung von Arbeitsverträgen ohne sachlichen Grund gehört abgeschafft. Das geht gar nicht. Gerade junge Leute werden heute oft nur befristet eingestellt. Wie sollen sie da an Lebensplanung oder Familie denken?«

Bernd Feuerpeil, Betriebsratsvorsitzender Aleris Rolled Products Germany, Koblenz: »Eine neue Regierung sollte die Finger von der Rente ab 63 lassen. Die gehört nicht abgeschafft, sondern ausgebaut: Belastete Arbeitnehmer, zum Beispiel Schichtarbeiter, sollten grundsätzlich nach 45 Beitragsjahren in Rente gehen können. Das Rentenniveau muss stabilisiert und danach wieder erhöht werden. Die Rente ist sonst immer weniger wert. Die jetzige Rentenpolitik verschärft das Problem. Wer sein Leben lang gearbeitet hat, muss im Alter ein gutes Auskommen haben. Alle Erwerbstätigen sollten in die gesetzliche Rentenversicherung zahlen – auch Selbstständige, Beamte und Politiker. Außerdem muss die Erwerbsminderungsrente verbessert werden. Oft können Kollegen eigentlich nicht mehr arbeiten, können aber nicht aufhören, weil das Geld nicht zum Leben reichen würde.«



Foto: IG Metall

Foto: privat



Sabine Pflegar, Betriebsrätin bei ZF Friedrichshafen: »Wir brauchen modernere Arbeitszeiten. Dazu muss auch eine neue Regierung ihren Teil beitragen. Die Menschen brauchen ein Recht auf ausreichend lange Pausen und Ruhezeiten. Arbeiten rund um die Uhr geht nicht. Bei uns im Betrieb hängen viele Frauen in der Teilzeitfalle fest. Sie würden gerne mehr arbeiten, dürfen aber nicht. Hier muss ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit her. Arbeitszeiten müssen zur jeweiligen Lebensphase passen – ohne Risiko. Wichtig wäre auch ein Entgeltzuschuss für alle, die ihre Arbeitszeit für Pflege oder Kindererziehung reduzieren. Das sind Aufgaben, von denen die ganze Gesellschaft profitiert.«

Geschlagen, entlassen, geächtet



Foto: Doreen Fiedler/dpa/pa

Zu wenig Lohn, zu hohes Unfallrisiko – die Jobs in Bangladeschs Textilfabriken bleiben prekär. Vor allem für Frauen.

Viele Textilarbeiterinnen in Bangladesch sind immer noch arbeitslos, weil sie für eine Verdreifachung des Mindestlohns gestreikt hatten. Im sogenannten December Crackdown vor einem Jahr waren sie mit über 1500 Arbeiterinnen entlassen worden. 39 Gewerkschafter landeten im Gefängnis. Erst nach internationalen Protesten kamen sie zweieinhalb Monate später wieder frei. Fabrikbesitzer und die Regierung haben ihre Zusage gebrochen, die

Beschäftigten wieder einzustellen. Diese Missstände prangerte die Gewerkschafterin Kalpona Akter an. »Bis heute laufen die Verfahren, die Angeklagten müssen jeden Monat vor Gericht erscheinen.« Die betroffenen Arbeiterinnen kämpfen darum, zumindest eine Abfindung zu bekommen. Sie können anderswo keine Arbeit mehr finden, weil ihre Namen auf einer schwarzen Liste stehen. Gewerkschafter leben immer noch im Unter-

grund. Manche der Entlassenen bewerben sich gezwungenermaßen unter falschem Namen.

»Es ist unerträglich, dass die Kolleginnen und Kollegen praktisch mit einem Arbeitsverbot dafür büßen müssen, nur weil sie für Löhne demonstriert haben, die zum Leben reichen«, erklärt dazu der Präsident des Gewerkschaftsdachverbandes IndustriAll Global Union, Jörg Hoffmann. Der Mindestlohn in Bangladesch liegt derzeit bei 60 Euro im Monat. IndustriAll Global Union unterstützt die Gewerkschaften in ihrem Kampf für höhere Löhne und Arbeitssicherheit. Bei dem größten Unglück von Rana Plaza waren 1138 Menschen umgekommen. Dank des von IndustriAll erzwungenen Accord-Abkommens haben Unfälle seither abgenommen.

In 500 der insgesamt 5000 Textilfabriken des Landes gibt es inzwischen eine gewerkschaftliche Vertretung. In 50 konnte ein Tarifvertrag durchgesetzt werden, um Sicherheit und Einkommen zu verbessern.

Mehr zum Hintergrund unter:

► igmetall.de/international

Europa baut an seiner sozialen Säule – endlich

Ob das Ergebnis des EU-Sozialgipfels mehr ist als ein erster Schritt in die richtige Richtung, muss sich jedoch noch zeigen.

Jahrelang haben die Gewerkschaften gefordert, die Abwärtsspirale aus dem Abbau von Tarifverträgen, dem Schleifen des Kündigungsschutzes und dem Raubbau an den Sozialsystemen zu stoppen. Die Mahnungen wurden weitgehend ignoriert. Endlich kommt Bewegung in die Sache. Sozialpolitik steht wieder auf der Agenda von Europa. Vor Kurzem einigten sich die Arbeits- und Sozialminister der Europäischen Union (EU) auf eine Reform der Entsenderichtlinie. Sie soll Missbrauch und unfaire Arbeitsbedingungen in Europa verhindern.

Der nächste Schritt in diese Richtung könnte die Umsetzung der »Europäischen Säule sozialer Rechte« sein, die auf dem EU-Sozialgipfel in Göteborg verabschiedet wurde. Die soziale Säule mit 20 Prinzipien soll dazu dienen, die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitneh-

mern besser zu schützen. Zentral für Gewerkschaften ist unter anderem Prinzip acht, das die Stärkung der Sozialpartner betrifft. Das Recht, Kollektivverträge auszuhandeln und bei Umstrukturierungen unterrichtet zu werden, soll gestärkt werden. Wenn das überall in Europa eingehalten wird, würde es die Tarifbindung und Mitbestimmung stärken.

IG Metall für Aktionsplan Aber mehr als ein Rahmen von Empfehlungen ist die soziale Säule bisher nicht. Die Gewerkschaften fordern, dass die einzelnen Bausteine der Säule belastbar und rechtsverbindlich werden. Das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall, Wolfgang Lemb, sagte dazu: »Zur Umsetzung brauchen wir einen Aktionsplan, sonst bleibt das Vorhaben wenig konkret.« Die IG Metall wird das

jetzt günstige Zeitfenster nutzen und soziale Reformen in Europa vorantreiben, denn es bleibt noch vieles zu tun. Ganz entscheidend aus Gewerkschaftssicht ist die Verankerung von mehr Mitbestimmung.

Arbeitnehmerrechte stärken Soziale Demokratie am Arbeitsplatz bedeutet, dass Beschäftigte bei Entscheidungsprozessen in Unternehmen informiert und beteiligt werden. »Als bloße Wirtschaftsgemeinschaft wird Europa weiter an Zustimmung verlieren«, sagte Lemb. »Darum brauchen wir einen Kurswechsel in Europa. Die Stärkung der Arbeitnehmerrechte ist lange überfällig.«

Eine detaillierte Bewertung der sozialen Säule findest Du hier:

► igmetall.de/international



Mehr Wissen

Resolution des DGB-Bundesvorstands zur Proklamation der »Europäischen Säule sozialer Rechte« gibt es unter:

► dgb.de/essr



Wir fordern **6 Prozent mehr Geld und Arbeitszeiten, die zum Leben passen**

Die Tarifverhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie laufen. Die IG Metall fordert 6 Prozent mehr Geld – und eine Wahloption für Beschäftigte, ihre Arbeitszeit für zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren. Wer verkürzt, um Kinder zu betreuen oder Angehörige zu pflegen, soll einen Zuschuss zum Entgelt erhalten, ebenso Beschäftigte mit belastenden Arbeitszeiten wie Schichtarbeit. Die Arbeitgeber lehnen alles ab.

Von Dirk Erb und Fabienne Melzer

Ronald Gräbitz, Maschinenführer und Vater einer Tochter:
»Vor vier Jahren habe ich meine Arbeitszeit verringert, um mich mehr um meine Tochter zu kümmern. Teilzeit gab es damals nicht bei uns in der Produktion. Irgendwie ging es aber dann immer. Allerdings verzichte ich auf ein Monatsgehalt. Das kann sich nicht jeder leisten.«

**MITEINANDER
FÜR MORGEN**

Immer diese Hetze, immer dieser Druck. Wenn Stefan Holweg seine Kinder morgens aus dem Bett holt, sitzt ihm die Uhr im Nacken. Aufstehen, waschen, Zähne putzen, anziehen, frühstücken, Pausenbrote einpacken und los. Um acht Uhr gibt er seinen jüngeren Sohn in der Kita ab, um halb neun den älteren in der Schule und um neun sitzt der Ingenieur an seinem Schreibtisch. Holweg und seine Frau leben getrennt. An den Tagen, an denen er sich um seine Kinder kümmert, schafft er seine Stunden im Büro nie, egal wie sehr er sich hetzt. An den anderen Tagen, wenn seine Kinder bei ihrer Mutter sind, arbeitet er länger, um sein Zeitkonto wieder auszugleichen. Zeit sparen kann er

nur bei sich selbst, bei der eigenen Erholung. Holweg hat immer wieder überlegt, kürzer zu arbeiten. »Ich finde es nicht schön, dass ich die Kinder immer so durch den Morgen jagen muss«, sagt der 43-Jährige. Aber als getrennt lebender Vater kann er es sich nicht leisten. »Ich hätte etwa 400 Euro netto weniger. Das ist im Moment nicht drin.«

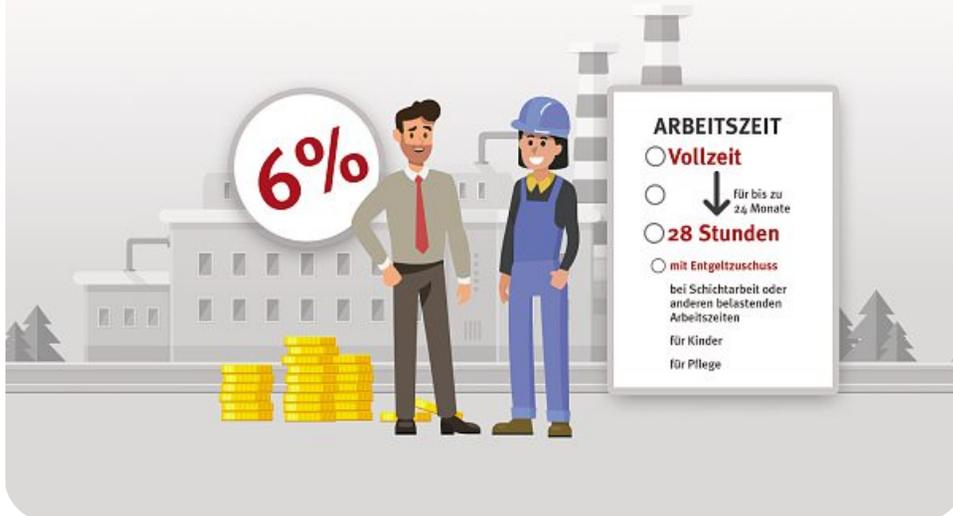
Viele Beschäftigte wollen Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Das war ein Ergebnis der Beschäftigtenbefragung der IG Metall im Frühjahr. 89 Prozent der 680 000 befragten Beschäftigten sagten, dass sie

► Fortsetzung auf Seite 14



Fotos: Adobe Stock/ Alina Isakovich, Gajus, Halfpoint

Die Forderung der IG Metall: mehr Geld und eine Wahloption auf Reduzierung der Arbeitszeit



Quelle: IG Metall, © Uwe Clephas

► Fortsetzung von Seite 13

ihre Arbeitszeit gerne auch kurzfristig an ihre Bedürfnisse anpassen möchten. 82 Prozent würden gerne vorübergehend kürzer arbeiten. Aber bei den Arbeitgebern stoßen sie auf wenig Verständnis. Oft sprechen sie es gar nicht erst an. So auch Holweg, weshalb er lieber nicht mit seinem richtigen Namen erscheinen möchte.

Es gibt viele Gründe, warum Menschen eine Weile kürzer arbeiten wollen. Die einen, weil sie sich um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kümmern, die anderen, weil sie auf ihre Gesundheit achten müssen, und noch andere, weil sie etwas mehr Zeit für Hobbies oder Ehrenämter wollen. Jeder sollte ein Recht darauf haben. Deshalb fordert die IG Metall in der laufenden Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie einen individuellen Anspruch auf Arbeitszeitverkürzung. Wer will, soll seine Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden in der Woche verkürzen können, begrenzt auf bis zu zwei Jahre, und danach wieder in Vollzeit zurückkehren können. Wer verkürzt, um Kinder zu erziehen, Angehörige zu pflegen oder in belastenden Arbeitszeitmodellen wie Schicht arbeitet, soll einen Zuschuss zum Entgelt vom Arbeitgeber bekommen.

Mit einem individuellen Anspruch und einem Entgeltzuschuss könnte sich Stefan Holweg kürzere Arbeitszeiten leisten und müsste seine Kinder nicht mehr durch den Morgen hetzen. »Die Forderung ist wie maßgeschneidert für mich«, sagt der Vater. »Eine Stunde mehr Zeit am Morgen wäre die reinste Wohltat.«

Einseitig flexibel Die Wahloption auf Reduzierung der Arbeitszeit mit Entgeltzuschuss könnte vielen Menschen das Leben leichter machen und Eltern den Spagat zwischen Beruf und Familie ersparen. Der Chef des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall Rainer Dulger nennt das »Freizeitzuschuss« und »Geld fürs Nichtstun«. Über solche Sätze kann Marie-Celine Dzside, Mutter eines achtjährigen Jungen und Metallerin, nur

Foto: Andreas Zierhut

Marie-Celine Dzside, Maschinenbautechnikerin und Mutter eines Sohns: »Wenn ich mich im Büro verabschiede und meine Kollegen mir einen schönen Feierabend wünschen, sage ich: ›Ich gehe nach Hause, ich habe nicht Feierabend.««

WhatsApp-Kanal

Du willst alle Nachrichten zur aktuellen Tarifrunden direkt aufs Handy? Dann melde Dich für unseren WhatsApp-Service an und Du erhältst alle Neuigkeiten direkt auf Dein Smartphone:
▶ igmetall.de/whatsapp

**MITEINANDER
FÜR MORGEN**

den Kopf schütteln. »Wer so etwas sagt, hat keine Kinder oder kümmert sich nicht selbst um sie«, vermutet die Maschinenbautechnikerin. Als ihr Sohn geboren wurde, reduzierte die 34-Jährige ihre Arbeitszeit. Wenn sie sich im Büro verabschiedete und ihre Kollegen ihr einen schönen Feierabend wünschten, sagte sie: »Ich gehe nach Hause, ich habe nicht Feierabend.« Als berufstätige Mutter fühlt sie sich ständig unter Strom, immer auf dem Sprung, immer unter Druck, ihre Arbeit pünktlich zu erledigen, pünktlich am Kindergarten oder in der Schule zu sein.

Dabei hatte sie Glück. Sie konnte ihre Arbeitszeit reduzieren und sie konnte in Vollzeit zurück. Das können viele nicht. Die Forderung der IG Metall findet Marie-Celine Dzsida daher passend. »Es kann nicht sein, dass wir es uns nicht leisten können, Kinder zu kriegen«, sagt die Metalllerin. »Es darf weder zeitlich noch finanziell ein Problem sein. Kinder sind unsere Zukunft.«

Beschäftigte strecken sich nach der Decke, jonglieren mit Öffnungszeiten, Verkehrschaos und Terminen am Arbeitsplatz. Sie sind flexibel und müssen es auch sein. Denn Arbeitszeiten werden immer flexibler – bisher allerdings vor allem im Interesse der Arbeitgeber. 57,3 Prozent der Beschäftigten machen Überstunden, 1,8 Millionen allein im vergangenen Jahr, davon die Hälfte unbezahlt. Fast jeder Zweite arbeitet auch samstags, ein Viertel sogar sonntags. Gut ein Drittel arbeitet Schicht. Ganz nach der Logik der Arbeitgeber: Zuerst kommt der Kunde, der Markt, dann die Beschäftigten.

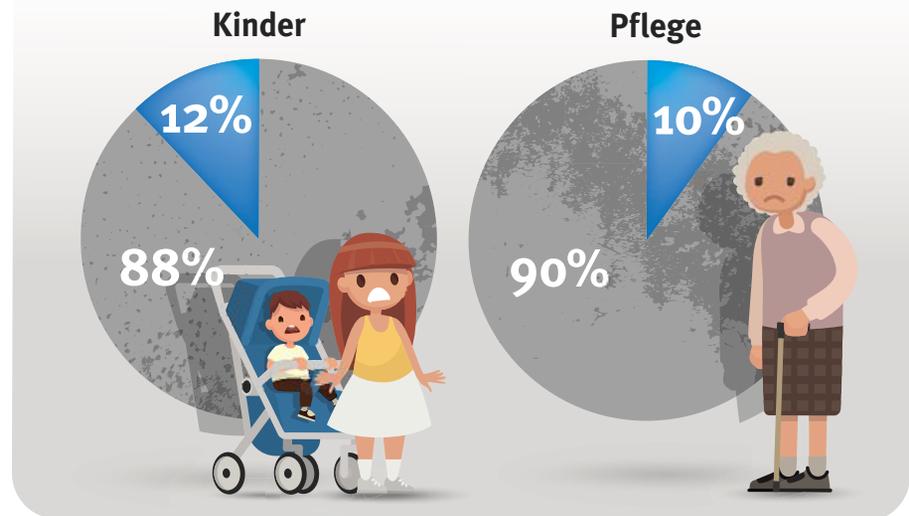
Schon lange auf der Überholspur Für Jürgen Köhler, der bei Daimler in Kassel in der Montage arbeitet, wird es höchste Zeit, dass die Gewerkschaft das Thema anpackt. »Wir leben schon viel zu lange auf der Überholspur.« Arbeit am Wochenende ist für ihn inzwischen die Regel. Das war einmal anders. Als er vor 26 Jahren im Werk anfang, wurde er höflich gefragt, wenn er ausnahmsweise auch samstags arbeiten sollte. Und der Vorgesetzte brachte für alle etwas zu essen mit. »Heute müssen wir arbeiten, wenn die Aufträge kommen, und Zeitkonten abbauen, wenn sie ausbleiben.« Im Moment ist die Auftragslage gut und Jürgen Köhler arbeitet in einem 21-Schichten-Modell. Das heißt: Ein ganzes Wochenende hat er nur selten frei. Früher leitete er einen Lauftreff. Das schafft er heute nicht mehr. Irgendwann fragte ihn sein neunjähriger Sohn, ob er auf der Arbeit wenigstens ein Bett habe.

Die Schichtarbeit schlaucht. Oft läuft Jürgen Köhler wie ein Geist durch die Gegend und weiß nicht, welcher Tag gerade ist. Er leidet unter Schlafstörungen und ist leicht reizbar. »Wenn ich nach Tarifvertrag das Recht hätte,

Foto: Martin Sehmisch

►► Fortsetzung auf Seite 16

Kürzer arbeiten für Kinder und Pflege ist nur in den wenigsten Betrieben geregelt.



Quelle: IG Metall Betriebsrätebefragung 2016. © Uwe Clephas

Jürgen Köhler, Schichtarbeiter und Vater eines Sohns:
»Wenn ich einen Anspruch auf kürzere Arbeitszeiten hätte, würde ich mich freuen wie ein kleines Kind. Zeit ist das Wertvollste, was wir unserem Partner oder unserer Partnerin schenken können.«

**MITEINANDER
FÜR MORGEN**



►► Fortsetzung von Seite 15

kürzer zu arbeiten, würde ich mich freuen wie ein kleines Kind.«

Die Forderung der IG Metall ist eine Forderung für alle – auch für Schichtarbeiter, auch sie sollen Anrecht auf kürzere Arbeitszeiten mit Entgeltzuschuss vom Arbeitgeber bekommen. Es geht um Gesundheit und die darf nicht vom Geldbeutel abhängen.

Die Beschäftigten wollen mehr Planbarkeit und mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeit und damit mehr Freiheit bei der Gestaltung des eigenen Lebens. Kurz gesagt: Sie wollen Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Einfach haben sie es dabei oft nicht.

Als Maschinenführer Ronald Gräbitz vor vier Jahren seine Arbeitszeit verkürzen wollte, wusste sein Arbeitgeber erst nicht so recht, wie er damit umgehen sollte. »Bei uns in der Produktion arbeitete damals niemand in Teilzeit«, sagt der 47-Jährige. Er arbeitet bei Hydro Aluminium in Hamburg in Schicht. »Ich wollte mehr Zeit mit meiner Tochter verbringen und ein paar Schichten weniger arbeiten«, sagt der Metaller. Vor allem in den Ferien hatten Ronald Gräbitz und seine Frau Betreuungsprobleme. Er musste darum kämpfen. Letztendlich kam ihm sein Arbeitgeber entgegen und es ließ sich immer irgendwie regeln. »Aber ich verzichte natürlich auf ein Monatsgehalt und das kann sich nicht jeder leisten«, sagt Gräbitz.

Nicht nur für die Tochter, auch für seine Eltern braucht Ronald Gräbitz inzwischen Zeit. Sie werden älter, es geht ihnen schlechter. Pflege, auch das kommt auf immer mehr Beschäftigte zu. Kinder, Eltern, Kundenwünsche – angesichts der unzähligen Anforderungen brauchen Beschäftigte auch Zeit, um sich zu erholen. Kürzere Arbeitszeiten, das spürt Ronald Gräbitz, tun seiner Gesundheit gut. Zehn Prozent weniger arbeiten bedeutet für ihn mehr freie Tage zwischen den Schichten – mehr Zeit, sich zu erholen.

Gesicherte Ansprüche sind nötig Ohne einen tarifvertraglichen Anspruch sind Beschäftigte mit ihren Anliegen meist auf den guten Willen ihres Arbeitgebers angewiesen. Eine Betriebsrätebefragung Ende 2016 ergab, dass nur 12 Prozent der Betriebe Vereinbarungen zu reduzierten Arbeitszeiten für Kindererziehung und nur 10 Prozent für Pflege haben. Bei Entlastungen für Schichtarbeiter sieht es noch magerer aus. Selbst in großen Betrieben gibt es nur in 8 Prozent einen verbindlichen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit für Schichtarbeiter, wie eine aktuelle Erhebung der IG Metall zeigt. Doch auch wenn es Vereinbarungen gibt, können Beschäftigte nicht immer über ihre Arbeitszeit selbst bestimmen. Yunus Dinc arbeitet bei Bosch in Stuttgart-Feuerbach. In den Medien wird Bosch als Paradebeispiel zitiert: Über 100 Arbeitszeitregelungen gibt es dort. Dem Vater



Foto: Jürgen Pollack

Yunus Dinc, Schichtarbeiter und dreifacher Vater:

»Mein elfjähriger Sohn fragt mich ständig, warum ich samstags nicht zu seinen Fußballspielen kommen kann, wie die anderen Eltern. Es läuft immer so, wie die Firma will.«

Verlosung

metallzeitung verlost je fünf Fanschals und je fünf Mützen mit dem Motto der Tarifrunde. Schreibt bis 15. Dezember eine E-Mail mit dem Stichwort »Miteinander für morgen« an: metallzeitung@igmetall.de

MITEINANDER FÜR MORGEN

Schluss mit der Teilzeit und dem freien Samstag. Eigentlich hat die Firma kein Problem, samstags Leute zu finden. Aber sie machen sich nicht die Mühe, kritisiert Dinc. »Es läuft immer so, wie die Firma will.«

Yunus Dinc hofft daher, dass sich seine IG Metall mit der Wahloption durchsetzt, am besten mit Zuschuss. Dann könnte er endlich auch mal selbst bestimmen.

dreier Kinder nützt das allerdings nichts. Die Vereinbarungen gelten vor allem im indirekten Bereich. Doch Yunus Dinc arbeitet Schicht in der Produktion, früh, spät, nachts, sechs Tage in der Woche. Nur jeden vierten Samstag hat er frei. »Mein elfjähriger Sohn fragt mich ständig, warum ich samstags nicht zu seinen Fußballspielen kommen kann wie die anderen Eltern. Und ständig muss ich Feiern mit Familie und Freunden absagen. Die glauben mir schon nicht mehr, dass ich immer samstags arbeiten muss.«

Der 43-jährige Industriemechaniker würde die Abteilung wechseln und auch auf Geld verzichten, wenn er nur samstags frei haben könnte. Aber sein Arbeitgeber Bosch lehnt das ab – »aus betrieblichen Gründen«. Andersherum geht es immer: Dinc und viele seiner Kollegen haben bis September ein Jahr lang kürzer gearbeitet, für weniger Geld – der Firma zuliebe: Da die Stückzahlen in seinem Bereich heruntergegangen waren, haben die Vorgesetzten sogar bei den Beschäftigten dafür geworben, dass sie befristet in Teilzeit gehen. Eine Verlängerung der Teilzeit sei dann kein Problem, hieß es. Von wegen. Die Stückzahlen gingen wieder hoch. Seitdem ist

Eine Frage der Arbeitszeitkultur Die Arbeitgeber lehnen das alles ab: Alles nicht machbar, alles zu teuer, lautet ihre Antwort. Die IG Metall wolle vielmehr Flexibilität einseitig zu Lasten der Unternehmen. Sie beklagen den Fachkräftemangel, der durch die Wahloption noch schlimmer werde. Der Entgeltzuschuss sei eine »Stillegeprämie für Fachkräfte«.

Einen flächendeckenden Fachkräftemangel gibt es bislang gar nicht, und wenn Betriebe sich auch in Zukunft Fachkräfte sichern wollen, rät ihnen selbst das von den Arbeitgebern finanzierte Institut der deutschen Wirtschaft (IW), die Arbeitszeit zu verbessern. In einer Studie kommt es zu dem Schluss, dass Unternehmen sich etwas einfallen lassen müssen, um in Zukunft Fachkräfte zu bekommen. Erfolgreich sind laut IW dabei die Unternehmen, die auf die Bedürfnisse der Beschäftigten, etwa hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten, Rücksicht nehmen. Das haben laut IW-Studie allerdings die wenigsten bislang erkannt. Eine Personalpolitik, die sich nach den unterschiedlichen Lebenssituationen der Mitarbeiter richtet, gibt es gerade mal in 8 Prozent der Unternehmen.

Bereits heute bringen sich die Arbeitgeber selbst um Fachkräfte. Wenn allein Frauen, die ungewollt in Teilzeit arbeiten, aufstocken könnten, ergäbe das laut Statistischem Bundesamt 1,2 Millionen zusätzliche Vollzeitkräfte. Doch dazu braucht es Arbeitszeitmodelle, die den Frauen das auch ermöglichen. Die Arbeitgeber fordern jedoch immer mehr Flexibilität und grenzen damit Mütter, aber auch Väter, aus. Zu diesem Schluss kommt das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. In einer Studie, wie sich der Fachkräftebedarf in Engpassberufen decken lassen kann, schreibt das IAB: Frauen könnten auch deswegen von einer entsprechenden Berufswahl absehen, weil die Arbeitsbedingungen in technischen Bereichen hinsichtlich Vereinbarkeit von Familien- oder Pflegeverpflichtungen und Beruf nur unzureichend sind.

Nicht die Technik schreckt Frauen von der Wahl dieser Berufe ab, sondern eine männlich geprägte Arbeitszeitkultur. Das sieht auch der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, so: »Unsere Industrie leistet sich immer noch einen Frauenanteil von lediglich 20 Prozent«, sagt Hofmann. »Um für Fachkräfte attraktiv zu sein, ist es entscheidend, welche Arbeitszeitmodelle Unternehmen anbieten.«



Foto: Markus Scholz

In den ersten Verhandlungen zur Metall-Tarifrunde Mitte November stellte die IG Metall den Arbeitgebern ihre Forderungen vor: 6 Prozent mehr Geld und Wahloption auf Reduzierung der Arbeitszeit. Tausende Metaller begleiteten die Verhandlungen (Foto oben: Hamburg). Die Arbeitgeber lehnten sämtliche Forderungen der IG Metall ab. Außerdem stellten sie selbst Forderungen an die IG Metall: Sie wollen Arbeitszeiten verlängern, weniger Zuschläge für Mehrarbeit, Spät- und Nachtarbeit zahlen sowie Befristungen ausweiten. metall-tarifrunde-2018.de

Anzeige



Klimaneutraler Versand
mit der Deutschen Post



Die klimaneutrale Post ist da.

**GOGREEN. Der klimaneutrale
Versand mit der Deutschen Post.**

Verschicken Sie Ihre Post, ohne das Klima zu belasten. Mit dem Service GOGREEN werden durch den Transport entstandene Treibhausgasemissionen in Klimaschutzprojekten ausgeglichen. Mehr Informationen zu GOGREEN finden Sie unter: deutschepost.de/gogreen



Klimaneutraler Versand
mit der Deutschen Post



Foto: Betriebsrat

Die Beschäftigten von GST auf dem Weg zur Streik- kundgebung in Murg am Hochrhein

GST: Mit Streik die Zukunft gesichert

Gemeinsam stark Beim Airbag-Hersteller Global Safety Textiles (GST) am Hochrhein streikten die Beschäftigten für die Zukunft ihrer Jobs. Mit Erfolg.

Die Stimmung ist bestens bei den 340 GST-Beschäftigten in Maulburg, Murg und Bad Säckingen, berichtet der Betriebsratsvorsitzende Christian Schnellbach. Mit ihrem Streik setzten sie erstmals einen Tarifvertrag durch, der ihre Jobs langfristig sichert. GST hatte bereits Projekte und Maschinen nach Rumänien verlagert. Beschäftigte und IG Metall fürchteten um die vier Standorte am Hochrhein. Das ist nun vom Tisch.

Als Plus gibt es zu Weihnachten eine Einmalzahlung von 1000 Euro und eine weitere im Juli 2018. »Das freut die Leute«, sagt Schnellbach. »Wir sind stolz auf das Erreichte und den Zusammenhalt der Mannschaft.«

Der Weg dahin war jedoch steinig. Seit Anfang 2016 hatten der Betriebsrat und die IG Metall Lörrach versucht, Zukunftslösungen für GST zu finden. Die Vorschläge scheiterten stets an der Führung des südkoreanischen Mutterkonzerns Hyosung. Als Hyosung Verhandlungen im September kurzfristig absagte, entschieden sich die IG Metall-Mitglieder bei GST für den Arbeitskampf. Der begann Mitte Oktober sonntag-abends mit der Nachtschicht. »Nach ein, zwei Tagen wäre es bei den Kunden zu Stillständen gekommen«, meint Schnellbach. Selbst ein Verbot ihres Streiks durch das Arbeitsgericht konnte sie nicht stoppen. Der Betriebsrat setzte eine lange Betriebsversammlung an. Es folgte ein Verhandlungsmarathon über mehrere Tage und Nächte. Am Ende stand der Tarifvertrag.

Der sichert nun Investitionen zu und den Aufbau von Produktion in neuen Geschäftsfeldern. Die personelle Untergrenze bis Ende der Laufzeit 2023 liegt bei 210 Beschäftigten. Betriebsrat und Belegschaft wollen nun die Umsetzung des Tarifvertrags überwachen, meint Betriebsrat Schnellbach. »Notfalls sind wir bereit, den Kampf wieder aufzunehmen.«

► igmetall.de → Themen → Arbeit → Fokus Betrieb

Katz-und-Maus-Spiel leid

Stahlbeschäftigte von Thyssen-Krupp wollen wissen, was aus ihnen wird.

»Wir sind das Katz-und-Maus-Spiel leid.« Dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden von Thyssen Krupp Steel Europe (TKSE) Günter Back platzt allmählich der Kragen. Seit fast zwei Jahren bereitet TKSE die Fusion mit dem indischen Konzern Tata Steel vor. Und immer noch schweigt sich TKSE darüber aus, wie es für die Beschäftigten weitergeht.

Seit bekannt ist, dass 2000 Stellen in Deutschland abgebaut werden sollen, bangen die Belegschaften von TKSE um ihre Arbeitsplätze. Und das umso mehr, weil sie Zweifel haben, ob das Joint Venture wirtschaftlich auf soliden Füßen steht. 6,5 Milliarden Euro Schulden sollen in das neue Unternehmen verschoben werden. Auf Tata lasten Zigmillionen an Pensionsverpflichtungen für britische Beschäftigte. Verstärkt werden die Sorgen dadurch, dass die Unternehmenszentrale in den Niederlanden angesiedelt sein soll.

Was wird dann aus der deutschen Mitbestimmung?

Im November hatte die IG Metall dem Management zehn Forderungen auf den Tisch gelegt. Darin verlangt sie Klarheit über die Perspektiven für die deutschen Standorte, Beschäfti-

gungsgarantien, eine ausreichende finanzielle Ausstattung, Investitionszusagen und Mitbestimmung in der Holding. Der Thyssen-Krupp-Konzern soll sich verpflichten, seine Anteile langfristig zu halten und für Verluste geradzustehen.

Zu all diesen für die Belegschaften existenziellen Themen hat das TKSE-Management noch keine klaren Aussagen gemacht – zumindest bis Redaktionsschluss der metallzeitung. »Die Beschäftigten«, verspricht Günter Back, »werden ihre Aktionen, Mahnwachen und Kundgebungen so lange fortsetzen, bis ihre Fragen geklärt sind.«

Fairer Wettbewerb Nicht nur die TKSE-Beschäftigten bangen um ihre Zukunft. Die Stahlwerker der gesamten Branche sehen ihre Betriebe durch Dumpingstahl aus anderen Ländern und unfairen Emissionshandel bedroht. Jetzt hat eine Verhandlungsgruppe der Europäischen Union wirksamere Strafzölle festgelegt. Doch ihre Vorschläge zum Emissionshandel bringen den Stahlwerken nur teilweise Entlastung. Die IG Metall will von der künftigen Bundesregierung Nachbesserungen fordern.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Ausführliche Informationen:

► igmetall.de/stahl



Foto: Stephen Petrat

Gesamtbetriebsratsvorsitzender Günter Back

Preise an kritische Journalisten verliehen

Die Otto Brenner Stiftung zeichnete in diesem Jahr zum 13. Mal kritische Journalisten aus. Den 1. Preis in Höhe von 10000 Euro erhielten die Spiegel-Autorinnen und -Autoren der Titelgeschichte »Ein krankes Haus«. Kristina Gnirke, Isabell Hülsen und Martin U. Müller leisteten einen wesentlichen Beitrag zur Aufklärung der Missstände im Gesundheitswesen.

Der 2. Preis in Höhe von 5000 Euro ging an Fritz Schaap für eine dreiteilige Serie über den Krieg in Syrien, die ebenfalls im Spiegel erschien. Mit dem 3.Preis und 3000 Euro zeichnete die Jury den WDR-Film »Das braune Netzwerk – Wer steuert die Wutbürger?« von Caterina Woj

und Andrea Röpke aus. Die Jury nannte den Beitrag kritischen Fernsehjournalismus in Bestform. Daneben vergibt sie jedes Jahr drei Recherchestipendien.

Der Otto Brenner Preis will Themen, die zwar wichtig sind, aber oft nicht oder wenig beachtet werden, stärker in die Öffentlichkeit bringen. Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, unterstrich die Bedeutung dieses Anliegens: »Meinungsfreiheit, Pressevielfalt und unabhängiger Journalismus sind die wichtigsten Wegbegleiter der Demokratie.« Mehr zu den Preisträgern unter:

► otto-brenner-preis.de

→ Dokumentation



Foto: Michael Kottmeier

In der Holzindustrie fordert die IG Metall für die Beschäftigten, wie hier beim Flügelbauer Steinway, 6 Prozent.

Holz und Kunststoff will **6 Prozent**

Tarifrunde Holz-Kunststoff Auch in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie haben Tarifverhandlungen begonnen. Ebenso wie in der Metallindustrie fordert die IG Metall 6 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten.

Die IG Metall fordert 6 Prozent mehr Geld für die rund 170 000 Beschäftigten in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Die Auszubildenden sollen eine überproportionale Erhöhung erhalten. Dies beschloss der Vorstand der IG Metall und folgte damit dem Votum der gewählten regionalen Tarifkommissionen.

Mit ihrer Tarifforderung orientiert sich die IG Metall an der guten gesamtwirtschaftlichen Situation sowie an der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung und an der Preissteigerungsrate.

Dem Beschluss des IG Metall-Vorstands waren intensive Diskussionen in den Betrieben und regionalen IG Metall-Tarifkommissionen vorausgegangen.

Gute wirtschaftliche Lage Die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie befindet sich im Aufwärtstrend. Produktion, Umsätze und Beschäftigung wachsen in allen Teilbranchen. Dazu gehören die Möbelindustrie, Spielwarenhersteller, Musikinstrumentebauer, die Produzenten von Spanplatten, Hersteller von Verpackungen und ein Teil der Hersteller von Wohnmobilen und Wohnwagen. Die Betriebe sind gut ausgelastet.

Sie profitieren vom Bauboom und vom starken privaten Konsum. Daher sprach sich eine große Mehrheit der Mitglieder der Tarifkommissionen dafür aus, ebenso viel Geld zu fordern wie in der Metall- und Elektroindustrie, wo die Tarifrunde zeitgleich läuft: 6 Prozent mehr.

»Die Wirtschaft boomt und die Beschäftigten wollen davon auch etwas abbekommen.«
 »Wir machen bereits das ganze Jahr Überstunden und arbeiten auch an einigen Samstagen zusätzlich.«
 »Wir erwarten ein ordentliches Plus.«
 So fassen Mitglieder der Tarifkommission die Stimmung in ihren Betrieben zusammen.

»Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen waren selten so gut wie jetzt. Alle stehen hinter den 6 Prozent«, bekräftigt Edmund Volkwein, Betriebsratsvorsitzender von Waldner Laboreinrichtungen in Wangen (Allgäu) und Mitglied der Tarifkommission in Baden-Württemberg.

In seinem Betrieb hat Volkwein die besondere Situation, dass auf dem gleichen Werksgelände der Verpackungsmaschinenhersteller Hermann Waldner produziert – ein Betrieb der Metall- und Elektroindustrie. »Wir gehen zur gleichen Pforte rein. Da ist es schwer zu vermitteln, dass Holz und Kunststoff einfach eine schwierigere

Branche ist, zumal wir bei Waldner derzeit sehr gut ausgelastet sind. Und dieses Jahr läuft unsere Tarifrunde gemeinsam mit der Metallindustrie, da erwarten unsere Kolleginnen und Kollegen einen starken und vergleichbaren Abschluss. Es gibt also keinen Grund zur Zurückhaltung.«

Warnstreiks ab Januar möglich Die regionalen Verhandlungen für die Holz- und Kunststoffindustrie sind am 24. November in den Tarifgebieten Westfalen-Lippe und Niedersachsen/Bremen gestartet (nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe). Am 6. Dezember geht es dann weiter in Baden-Württemberg.

Ende Dezember laufen die bisherigen Tarifverträge zu Entgelten aus. In einigen Tarifgebieten endet die Friedenspflicht am 31. Dezember, in anderen erst im Februar 2018. In Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Rheinland-Pfalz und Thüringen sind ab 1. Januar 2018 Warnstreiks möglich.

Dirk.Erb@igmetall.de

Nachrichten und Hintergründe zur Tarifrunde in der Holz- und Kunststoffindustrie findet Ihr hier:

holz-tarifrunde.de



Fotos: (1) DB/dpa/pa, (2) Jürgen Pollak, (3) Erika Sulzer-Kleinemeier, (4) Ullstein/dpa/pa, (5) Fritz Rust/dpa/pa, (6) Roy Di Croce, (7) Ferdinando Di Croce, Hintergrundbild: Richard Kroll/dpa/pa

Die **Menschen** aus den Baracken

Migration Deutschland ist seit über 60 Jahren Einwanderungsland. Viele Menschen flohen aus bitterer Armut und träumten von einem besseren Leben. Wie der Italiener Bernardino Di Croce. Das IG Metall-Mitglied hat über sein Leben als Migrant ein Buch geschrieben. **Von Sylvia Koppelberg**

Er war gerade 17 Jahre alt, als er mit seinem Vater 1960 nach Deutschland kam. Die beiden wollten Geld für die achtköpfige Familie daheim verdienen und nach ein paar Jahren nach Italien zurückkehren. »In unserem Dorf in den Abruzzen gab es keine Arbeit. Die Menschen waren arm. Und in Deutschland gab es Jobs«, erzählt Bernardino (»Dino«) Di Croce. Seit 1955 gab es Anwerbeabkommen, mit denen die westdeutsche Wirtschaft Menschen aus dem Ausland anlockte. Für den Jugendlichen Dino begann das neue Leben mit Schwerarbeit auf dem Bau, von sieben Uhr morgens bis sieben Uhr abends, und Nächten in einer Baracke, in der er mit sieben anderen Männern in einem Zimmer zusammengepfert war.

Die deutschen Kollegen empfingen die Italiener nicht mit offenen Armen. »Ich hatte das Gefühl, wir sind für sie Luft. Sie blieben in den Pausen unter sich und wenn sie mal mit uns sprachen, fielen beleidigende Worte wie »Itaker«, »Spaghettifresser«, »Was habt Ihr hier zu suchen?«

Im Laufe der Zeit gewöhnten sie sich aneinander, bis in den 1980er-Jahren die »Gastarbeiter« nicht mehr gebraucht wurden. »Da wurde das Klima wieder sehr ausländerfeindlich«, erinnert sich Dino und er zog mit seiner deutschen Frau und seinen beiden Kindern nach Italien. »Aber ich habe gemerkt: Das war nicht mehr meine Heimat. Der größte Teil meiner persönlichen Lebensgeschichte hatte sich schon in Deutschland abgespielt. Hier waren meine Kinder aufgewachsen und fühlten sich zu Hause.« Die Familie kehrte in die Bundesrepublik zurück.

Der heute 74-Jährige, dessen Leben in Deutschland in einer Baracke begann, wohnt jetzt im eigenen Haus in Sindelfingen, engagiert sich in Vereinen und schreibt Bücher auf Deutsch. In seinem dritten Buch »Die Arbeit jenseits der Heimat«, das jetzt erschienen ist, beschreibt er das Leben italienischer Arbeitsmigranten in Baden-Württemberg in den letzten 60 Jahren.

Es ist auch sein Leben, über das er schreibt. Für ihn ist es ein gutes Leben. Das hat etwas mit der IG Metall zu tun. Schon 1961, mit 17 Jahren, war er in die IG Bau eingetreten, dann 1966, nach einer Schlosserlehre, in die IG Metall. »Wir »Gastarbeiter« wurden ausgebeutet, bekamen bis zu 30 Prozent weniger Lohn als die Deutschen, konnten uns aber kaum wehren. Weil wir kein Deutsch verstanden; wir kannten unsere Rechte nicht und hätten sie auch nicht artikulieren können.«

Dino hatte schnell Deutsch gelernt und dolmetschte für seine Kollegen. Die IG Metall wurde auf ihn aufmerksam. »Komm zu uns. Wir brauchen Dich.« 1974 wurde Dino Di Croce Gewerkschaftssekretär. Er half, Seminare zu organisieren: in Italienisch, Türkisch und anderen Fremdsprachen. »Ich habe viele Ausländer dazu gebracht, in die IG Metall einzutreten«, erzählt er. »Ich habe gesagt: Wenn wir uns nicht zusammentun, wird es uns nie besser gehen.« Wenn jemand sagte: »Du bist keiner von uns, du bist Vertreter einer deutschen Gewerkschaft«, habe ich geantwortet: »Ich bin der Vertreter der Leute aus den Baracken.«

Bild 1 Italienische »Gastarbeiter« 1965 am Frankfurter Hauptbahnhof: Über die Wintermonate kehren sie in ihre Heimat zurück.

Bild 2 Bernardino Di Croce heute als 74-Jähriger: Vor 57 Jahren kam er zum ersten Mal nach Deutschland.

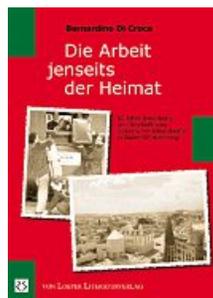
Bild 3 Eine vierköpfige italienische Familie lebt in Deutschland in einer Einzimmerwohnung.

Bild 4 Im Volkswagenwerk in Wolfsburg ist für die »Gastarbeiter« ein Postamt eingerichtet worden.

Bild 5 Gastarbeiter, die VW eingestellt hat, fahren 1970 in den Weihnachtsurlaub nach Italien.

Bild 6 Bernardino Di Croce steht neben einem Denkmal für die Geschichte der Migranten in Stuttgart-Untertürkheim.

Bild 7 Bernardino mit seinem Bruder: Ferdinando Di Croce ist mit seinem Fiat 600, vollbepackt mit Koffern, aus den Abruzzen nach Deutschland gekommen.



Die Arbeit jenseits der Heimat
Autor: Bernardino Di Croce
Loeper Literaturverlag
208 Seiten mit vielen Fotos
Preis: 14,90 Euro
ISBN: 978-3-86059-339-4



Foto: ©Robert Przybylski/opa/pa

Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter gibt es in vielen Branchen der IG Metall.

Heimarbeit ist älter als das Internet

Heimarbeit Metallerrinnen und Metalller wie Petra Paternostro arbeiten seit Jahrzehnten von zu Hause. Die IG Metall kümmert sich auch um sie.

Als die Kinder klein waren, bot sich Heimarbeit für Petra Paternostro an. »Es war praktisch«, sagt die 54-Jährige aus Zell in der Nähe von Lörrach. Die Kinder sind schon lange groß, aber Heimarbeit macht sie immer noch, inzwischen seit fast 31 Jahren. Petra Paternostro montiert alles, was am Auto blinkt und leuchtet in Heimarbeit. Die Metallerin findet es praktisch, dass sie sich ihre Arbeit selbst einteilen kann.

Knapp 28 000 Menschen arbeiten in Deutschland in Heimarbeit. Der größte Teil von ihnen, knapp 20 000, sind Frauen. Auch in vielen Branchen der IG Metall gibt es Heimarbeit, etwa in der Holzverarbeitung, der Textil- und Bekleidungsindustrie, bei Musikinstrumentenherstellern, in der Metall- und Elektroindustrie.

Ihre Interessen vertreten Metallerrinnen und Metalller wie Siegfried Paintner. Seit über 20 Jahren ist er Beisitzer in verschiedenen Heimarbeitsausschüssen. Die Ausschüsse sind jeweils zur Hälfte mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzt sowie einem Vorsitzenden der jeweiligen Landes- oder der Bundesregierung. Nach dem Heimarbeitsgesetz werden Tarifabschlüsse in der Regel anhand eines Referenztarifvertrags aus verschiedenen Branchen auf Heimarbeiter übertragen. Das geschieht allerdings nicht automatisch. »Meist ergreifen die Arbeitnehmervertreter die Initiative, um Löhne bindend festzusetzen«, sagt Paintner.

Das Heimarbeitergesetz schützt Beschäftigte wie Petra Paternostro, die Textilien, Kunstblumen oder Holzarbeiten herstellen oder Teile für die Metallindustrie montieren. Aus Sicht der IG Metall ist es an der Zeit, die Idee des Heimarbeitergesetzes auf die digitale Welt zu übertragen und auch die Heimarbeiter des Internets, Crowdworker, damit zu schützen.

Fragen zur Heimarbeit beantwortet:

► Jacques.Bister@igmetall.de



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Betriebsratswahl 2018: Jetzt **kandidieren**

Recht so 2018 wählen Beschäftigte zwischen dem 1. März und 31. Mai ihre Interessenvertreterinnen und -vertreter im Betrieb. Tjark Menssen erläutert, welche Rechte Wahlvorstände und Kandidaten bei der Betriebsratswahl haben.

**BETRIEBSRATS
WAHL
FÜR
UNS**

Ob als Wählerin und Wähler oder als Kandidatin und Kandidat: Betriebsräte sind umso durchsetzungsfähiger, je mehr Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert sind und sich im Betrieb beteiligen. Ein möglichst hoher Organisationsgrad der Belegschaft ist wichtig, weil das Betriebsverfassungsgesetz Arbeitgeber und Betriebsräte zu Verhandlungspartnern macht. Je stärker der Rückhalt in der Belegschaft, desto bessere Ergebnisse kann der Betriebsrat erzielen.

Mindestens fünf In Betrieben mit mindestens fünf wahlberechtigten Arbeitnehmern darf ein Betriebsrat gewählt werden. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht zwar zwingend vor, einen Betriebsrat zu wählen, eine Strafe für Verstöße gibt es aber nicht. Darum ist es Sache der Belegschaft, ob eine Interessenvertretung im Betrieb gewählt wird.

Kandidieren können alle Beschäftigten, die dem Betrieb seit mindestens sechs Monaten angehören.

Strafe bei Blockade Der Arbeitgeber darf die Wahl weder verhindern, noch hat er Bedingungen an diese zu stellen. Er macht sich sogar strafbar, wenn er die Wahl des Betriebsrats behindert, jemandem Nachteile androht oder Vorteile verspricht. Dafür kann eine Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr verhängt werden.

Gibt es einen amtierenden Betriebsrat, wählt dieser den Wahlvorstand. Ansonsten genügen drei wahlberechtigte Arbeitnehmer eines Betriebs, um zur Betriebsversammlung einzuladen und den Wahlvorstand zu wählen. Aber auch eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft darf einladen.

Der Arbeitgeber darf die Namen von Beschäftigten nicht zurückhalten und be-

haupten, bestimmte Personen hätten kein Wahlrecht. Er hat weder eigene Vorschläge zu machen, noch darf er eingereichte verhindern. Dagegen sind die Kosten einer Betriebsratswahl vom Arbeitgeber zu zahlen. Das gilt grundsätzlich für das komplette Verfahren, etwa für Material und Gebühren für die Schulung des Wahlvorstands.

Vor Kündigung geschützt Mitglieder des Wahlvorstands und Kandidaten genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Dieser verbietet eine ordentliche Kündigung während der Amtszeit beziehungsweise während der Kandidatur.

Sobald das Wahlergebnis bekannt ist, haben Mitglieder des Wahlvorstands und Kandidaten für sechs Monate einen sogenannten nachwirkenden Kündigungsschutz. Auch in dieser Zeit sind ordentliche Kündigungen ausgeschlossen.

Während der Arbeitszeit Weil der Wahlvorstand seine Tätigkeit während der Arbeitszeit erledigt, sind Vorgesetzte lediglich früh über den Zeitbedarf zu informieren. Der Arbeitgeber hat aber keinesfalls etwas zu genehmigen. Selbst bei kurzfristigen Terminen hat die Arbeit des Wahlvorstands Vorrang.



Mehr Wissen

Tipps und Informationen rund um die Betriebsratsgründung gibt es bei der IG Metall vor Ort. Ein Erklärvideo »Was ist ein Betriebsrat?« und ein Abc der Betriebsratswahlen 2018 findet Ihr hier:

► igmetall.de/betriebsratswahl

Alles, was Recht ist



»EINKOMMENSTEUER

Selbst getragene Kosten für ein betriebliches Fahrzeug

Nutzungsentgelte und andere Zuzahlungen des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber für die außerdienstliche Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs (Kfz) mindern den Wert des geldwerten Vorteils aus der Nutzungsüberlassung. Dies hat der Bundesfinanzhof (BFH) mit zwei Urteilen vom 30. November 2016 (VI R 2/15 und VI R 49/14) zur Kfz-Nutzung für private Fahrten und für Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte entschieden.

Der BFH hat dabei seine Rechtsprechung zugunsten der Steuerpflichtigen insoweit geändert, dass nunmehr nicht nur ein pauschales Nutzungsentgelt, sondern auch einzelne (individuelle) Kosten des Arbeitnehmers – entgegen der Auffassung der Finanzbehörden – bei der sogenannten Ein-Prozent-Regelung steuerlich zu berücksichtigen sind.

Nachdem der BFH mit diesen beiden Entscheidungen von der bisherigen Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung abgewichen ist, hat nun das Bundesfinanzministerium am 21. September 2017 (IV C 5-S 2334/11/10004-02) Stellung genommen, wie die Urteile des BFH anzuwenden sind. In dem Erlass werden die lohnsteuerlichen Folgen eines Nutzungsentgelts, die pauschale und individuelle Nutzwertmethode sowie Zuzahlungen des Arbeitnehmers erläutert. PDF des Schreibens zum Herunterladen unter:

► bundesfinanzministerium.de/bmf-schreiben
→ Suchbegriff: Nutzungsentgelt



»RATGEBER

Damit der Resturlaub nicht verfällt

Die Frage, wer wann in Urlaub gehen darf, sorgt im Betrieb oft für Zoff. Das gilt erst recht, wenn der Resturlaub bis 31. März des nächsten Jahres genommen werden muss, damit er nicht verfällt. Der IG Metall Ratgeber »Resturlaub« zeigt, worauf Beschäftigte achten sollten.

► igmetall.de/resturlaub



»PFÄNDUNGSSCHUTZ

Zulagen für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit unpfändbar

Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind Erschwerniszulagen im Sinn von Paragraph 850a, Absatz 3 Zivilprozessordnung (ZPO) und damit im Rahmen des Üblichen unpfändbar. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden.

Zur Frage, in welchem Umfang und in welcher Höhe Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit als »üblich« und damit unpfändbar anzusehen sind, kann an die Regelungen in Paragraph 3b Einkommensteuergesetz angeknüpft werden. Somit sind Zuschläge, die neben dem Grundlohn gezahlt werden, steuerfrei, soweit sie für Nachtarbeit 25 Prozent, für Sonntagsarbeit 50 Prozent und für Arbeit am 25., 26. Dezember und 1. Mai 150 Prozent sowie an den übrigen gesetzlichen Feiertagen 125 Prozent des Grundlohns nicht übersteigen.

Nachtarbeit hat der Gesetzgeber als besonders beschwerend bewertet. Sonn- und gesetzliche Feiertage stehen kraft Verfassung unter besonderem Schutz. Nach dem Arbeitszeitgesetz gilt an diesen Tagen ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot. Damit geht der Gesetzgeber auch hier von einer Erschwernis aus, wenn an Sonn- und Feiertagen dennoch gearbeitet wird.

In diesem Zusammenhang stellte das BAG aber klar, dass Zuschläge für Schicht-, Samstags- und sogenannte Vorfeiertagsarbeit (zum Beispiel am 24. und 31. Dezember) dagegen grundsätzlich pfändbar sind, soweit mit diesen die Freigrenze für Arbeitseinkommen nach Paragraph 850c ZPO überschritten wird.

► **BAG vom 23. August 2017 – 10 AZR 859/16**



»ARBEITSLOSENGELD II

Begrenzung von Miet- und Heizkosten rechters

Hartz-IV-Empfänger haben nicht in jedem Fall Anspruch auf eine volle Übernahme ihrer Wohn- und Heizkosten. Die Beschränkung des Sozialgesetzbuchs auf »angemessene« Aufwendungen sind mit dem Grundgesetz vereinbar. Als Maßstab gelten die Kosten einer vergleichbaren Wohnung im »unteren Preissegment«.

► **Bundesverfassungsgericht vom 6. und 10. Oktober 2017 – 1 BvL 2/15, 1 BvL 5/15 und 1 BvR 617/14**

Anzeige

GEMEINSAM*
MEHR ERREICHEN.
UNSER EXKLUSIVES ANGEBOT FÜR SIE.

Bei Abschluss eines ENTEGA Ökoenergie-Vertrags schenken wir Ihnen als IG-Metall-Mitglied eine attraktive Neukundenprämie sowie einen bis zu 100 € BestChoice Shopping-Gutschein!

Jetzt wechseln: entega.de/igmservice oder unter **0800 9011 821** (kostenfreie Servicenummer).

Eine Kooperation mit



EINFACH KLIMAFREUNDLICH FÜR ALLE.

*Neukundenprämie und BestChoice Shopping-Gutschein: Bei Abschluss des Tarifs ENTEGA Ökostrom und/oder des Tarifs ENTEGA Ökogas unter entega.de/igmservice und einer Mindestabnahmemenge von 1.500 kWh Strom bzw. einer Mindestabnahmemenge von 10.000 kWh Gas im ersten Lieferjahr bekommen Neukunden, die IG-Metall-Mitglied sind, einmalig eine für ihr PLZ-Gebiet gültige Neukundenprämie auf ihrer ersten Jahresverbrauchsabrechnung gutgeschrieben und einen 30 € BestChoice Shopping-Gutschein (keine Barauszahlung). Bei Abschluss des Tarifs ENTEGA Ökostrom maxi und/oder des Tarifs ENTEGA Ökogas maxi unter entega.de/igmservice und einer Mindestabnahmemenge von 3.000 kWh Strom bzw. einer Mindestabnahmemenge von 20.000 kWh Gas im ersten Lieferjahr bekommen Neukunden, die IG-Metall-Mitglied sind, einmalig eine für ihr PLZ-Gebiet gültige Neukundenprämie auf ihrer ersten Jahresverbrauchsabrechnung gutgeschrieben und einen 50 € BestChoice Shopping-Gutschein (keine Barauszahlung). Die Neukundenprämie wird Ihnen nach Angabe Ihrer Postleitzahl in unserem Preisrechner angezeigt. Gilt nur für ausgewählte Vertriebsgebiete und in dieser Höhe bei Vertragsabschluss über den vorliegenden Vertriebsweg. Bei anderen Vertriebswegen kann die Höhe der Prämie abweichen. Neukunde in Bezug auf die Gewährung der Prämie ist jeder, der einen neuen oder weiteren Zähler zur Belieferung mit Energie anmeldet, ohne einen anderen Zähler abzumelden. Zusätzlich darf für den neu angemeldeten Zähler mindestens sechs Monate lang kein Vertragsverhältnis zwischen ihm und ENTEGA hinsichtlich der Belieferung mit Energie bestanden haben.

Gleichstellung

Jetzt wird über Geld geredet

Lohnlücke Das Entgelttransparenzgesetz unterstützt Beschäftigte, ihren Anspruch auf gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit künftig besser durchzusetzen. Was Beschäftigte wissen müssen.

Von Antonela Pelivan

Noch immer verdienen viele Frauen weniger als Männer im selben Job. Das neue Entgelttransparenzgesetz soll Benachteiligungen nicht nur in der Gesamtvergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, sondern auch in Bezug auf einzelne Entgeltbestandteile aufdecken. Im Mittelpunkt steht ein Auskunftsanspruch. Die IG Metall begrüßt grundsätzlich das Gesetz, kritisiert aber, dass es einen Auskunftsanspruch erst gibt, wenn im Betrieb mehr als 200 Beschäftigte tätig sind.

Individueller Anspruch Das Gesetz gibt allen Frauen und Männern einen individuellen Auskunftsanspruch, die in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten arbeiten. Sie können sich ab 6. Januar 2018 sowohl nach den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für das eigene Entgelt und für eine vergleichbare Tätigkeit erkundigen. Die Information bezieht sich jeweils auf das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt.

Die Angabe zum Vergleichsentgelt bezieht sich nicht auf die Entgelte einzelner Kolleginnen und Kollegen. Der Arbeitgeber muss das Vergleichsentgelt als Median, also als Zentralwert des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts von mindestens sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts angeben, die eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit ausüben.

Die oder der Beschäftigte kann sich alle zwei Jahre über Vergleichsentgelte und die Kriterien der Entgeltfindung informieren. Wer innerhalb der zweijährigen Wartefrist die Tätigkeit im Betrieb wechselt, kann auch vor Ablauf der Zweijahresfrist erneut einen Antrag stellen.

Wer die Auskunft erteilt, hängt von verschiedenen Faktoren ab. In Unternehmen mit betrieblicher Interessenvertretung richten Beschäftigte ihre Anfrage grundsätzlich an den Betriebsrat.

Mit Tarif und Betriebsrat Ist der Arbeitgeber tarifgebunden oder wendet den Tarifvertrag an, dann richten Beschäftigte ihre Anfrage schriftlich an den Betriebsrat. Dieser reicht das Auskunftsverlangen anonym an den Arbeitgeber weiter und holt die angeforderte Information ein. Dann berechnet er das Vergleichsentgelt und teilt das Ergebnis den Beschäftigten mit.

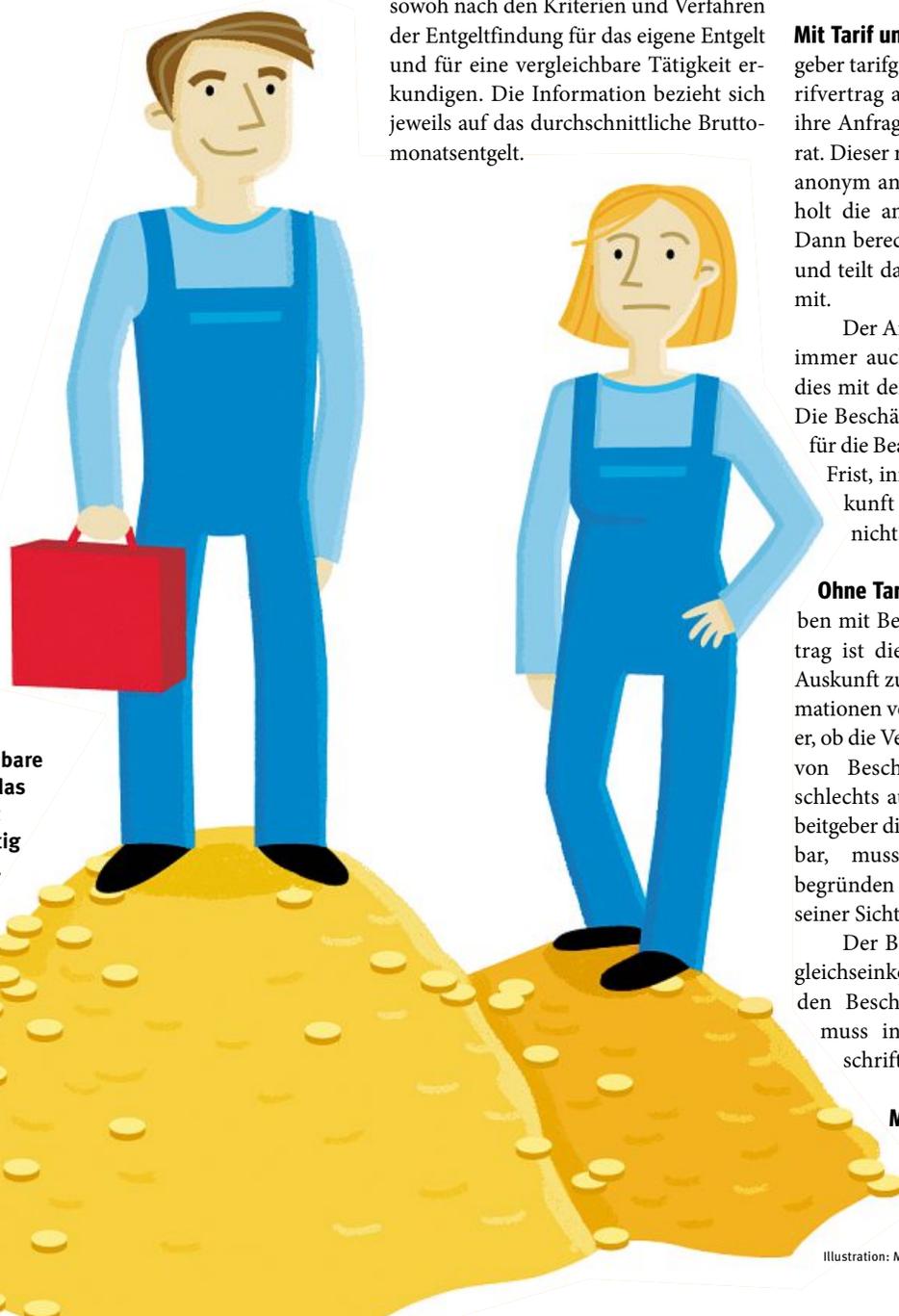
Der Arbeitgeber kann grundsätzlich immer auch selbst antworten, wenn er dies mit dem Betriebsrat verabredet hat. Die Beschäftigten müssen erfahren, wer für die Beantwortung zuständig ist. Eine Frist, innerhalb welcher Zeit die Auskunft zu beantworten ist, gibt es nicht.

Ohne Tarif, mit Betriebsrat In Betrieben mit Betriebsrat, aber ohne Tarifvertrag ist dieser ebenfalls zuständig, die Auskunft zu erteilen. Sobald er die Informationen vom Arbeitgeber erhält, erklärt er, ob die Vergleichstätigkeit überwiegend von Beschäftigten des anderen Geschlechts ausgeführt wird. Hält der Arbeitgeber die Tätigkeit nicht für vergleichbar, muss er dies nachvollziehbar begründen und Vergleichstätigkeiten aus seiner Sicht nennen.

Der Betriebsrat berechnet die Vergleichseinkommen und teilt das Ergebnis den Beschäftigten mit. Die Auskunft muss innerhalb von drei Monaten schriftlich erteilt werden.

Mit Tarif, ohne Betriebsrat In tarifgebundenen Betrieben ohne Betriebsrat wenden sich Beschäftigte direkt an

Wie wird mein Kollege für die gleiche oder vergleichbare Tätigkeit bezahlt? Durch das Entgelttransparenzgesetz müssen Arbeitgeber künftig diese Auskunft gewähren.



den Arbeitgeber. Er kann mit der zuständigen Gewerkschaft vereinbaren, dass die Tarifvertragsparteien die Auskunft erteilen. Auch dann sind die Beschäftigten darüber zu informieren, wer für die Beantwortung zuständig ist. Die Anfrage muss auch hier innerhalb von drei Monaten schriftlich beantwortet werden.

Ohne Tarif und kein Betriebsrat Ist der Arbeitgeber weder tarifgebunden noch tarifanwendend und gibt es keinen Betriebsrat, dann ist der Arbeitgeber selbst für die Antwort zuständig. Er muss das Auskunftsverlangen innerhalb von drei Monaten schriftlich beantworten. Kommt er dieser Pflicht nicht nach, trägt er im Streitfall die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen das Entgeltgleichheitsgebot vorliegt.

Was tun bei Ungleichbehandlung? Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer feststellen, dass das gezahlte Entgelt nicht mit dem Gleichheitsgebot vereinbar ist, können sie mit dem Betriebsrat oder der tarifzuständigen Gewerkschaft die Gleichstellung beim Entgelt fordern. Wenn der Arbeitgeber das Entgelt nicht anpasst, können Beschäftigte auf Basis der Auskunft klagen. Sie brauchen allerdings weitere Indizien, dann auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

In Betrieben ohne Betriebsrat und Tarifvertrag sollten Betroffene die Ergebnisse zumindest für ihre nächsten Gehaltsverhandlung nutzen, wenn sie nicht vor Gericht ziehen wollen.

Maßregelungsverbot Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen vom Arbeitgeber nicht benachteiligt werden, wenn sie Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) verlangen. Gleiches gilt für Personen, die Beschäftigte hierbei unterstützen oder als Zeugen Auskunft geben.

Betriebliches Prüfverfahren Private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten sind nach dem EntgTranspG aufgefordert, freiwillig mithilfe betrieblicher Analysen ihre Regelungen und die verschiedenen gezahlten Entgeltbestandteile sowie deren Anwendung regelmäßig auf die Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots zu überprüfen. Eine rechtliche Verpflichtung zur Durchführung solcher Prüfverfahren besteht allerdings nicht.

Entscheiden sich Arbeitgeber zu einer Überprüfung, sieht das Gesetz dafür Eckpunkte vor. Wichtig ist insbesondere eine sorgfältige und umfassende Bestandsauf-

nahme der bestehenden Entgeltregelungen, der Entgeltbestandteile und der Arbeitsbewertungsverfahren unter dem Aspekt der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen, soweit diese gleiche oder gleichwertige Arbeiten verrichten.

Der Betriebsrat ist vorher über das geplante Prüfverfahren unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Das Betriebsverfassungsgesetz schreibt vor, dass der Arbeitgeber über die Ergebnisse der Prüfung ihre Beschäftigten unterrichten müssen. Im Rahmen ihrer Berichtspflicht müssen Arbeitgeber die Maßnahmen zur Gleichstellung erläutern und erklären, wenn sie keine vornehmen. Wurden beim Prüfverfahren Entgeltbenachteiligungen wegen des Geschlechts festgestellt, muss der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen treffen, um diese zu beseitigen. Treffen Unternehmen keine, müssen sie das im Bericht begründen.

Tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitgeber, die Tarifverträge anwenden, müssen ihre Maßnahmen alle fünf Jahre in einem Bericht darstellen. Alle anderen Arbeitgeber sind dazu alle drei Jahre verpflichtet. In jedem Fall muss der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit nach Geschlecht aufgeschlüsselte Angaben enthalten über: die durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten und die durchschnittliche Zahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.



Betriebsrat fragen

Bevor Beschäftigte den Auskunftsanspruch einreichen, sollten sie sich vom Betriebsrat hinsichtlich der gleichen und vergleichbaren Tätigkeit sowie der Entgeltbestandteile beraten lassen. Infos rund um das Thema Gleichstellung findest Du unter:

👉 igmetall.de/frauen

IG Metall berät

Mitglieder der IG Metall erhalten bei Ihrer IG Metall vor Ort Auskunft, ob und welcher Tarifvertrag für sie gilt. Hier findest Du die Kontaktdaten Deiner zuständigen IG Metall-Geschäftsstelle:

👉 igmetall.de/vor-ort

Broschüren

Informationen zum Entgelttransparenzgesetz liefert die Broschüre »Das Entgelttransparenzgesetz« des Bundesfamilienministeriums. Das PDF zum Herunterladen gibt es hier:

👉 bmfjsf.de/entgelttransparenzgesetz



Foto: Jens Büttner/dpa/pa

Orkanartige Stürme verursachten in den vergangenen Wochen extreme Schäden an Wohngebäuden.

IG Metall unterstützt Mitglieder mit Soforthilfe

Naturkatastrophen verursachen immer häufiger extreme Schäden. Die IG Metall hilft betroffenen Mitgliedern mit einer Einmalzahlung.

Orkanartige Stürme, extreme Regenfälle, überlaufende Gewässer und geflutete Straßen haben in den vergangenen Wochen und Monaten viele Teile Deutschlands in Atem gehalten. Die Naturkatastrophen sorgten mancherorts für schwere Schäden. Zahlreiche Menschen haben viel verloren – darunter auch Metallerinnen und Metaller.

Um die Folgen zu mildern, hilft die IG Metall. Die Satzung sieht eine Unterstützung in außerordentlichen Notlagen vor, die jeder beantragen kann, der seit mindestens zwölf Monaten Mitglied ist.

Damit die Hilfe möglichst schnell bei den Menschen ankommt, hat die IG Metall beschlossen, Mitglieder mit einer Soforthilfe in Form einer Einmalzahlung zu unterstützen.

Die Soforthilfe gibt es nur für Schäden am Wohnraum oder am Wohngebäude. Die Höhe der Einmalzahlung hängt von der Schadenshöhe ab.

Die Unterstützung beantragen betroffene Mitglieder innerhalb von drei Monaten – gerechnet ab dem Schadenstag – bei ihrer IG Metall vor Ort. Zudem kann auf Wunsch der Mitgliedsbeitrag bis zu zwölf Monate von einem Prozent des Bruttoentgelts auf monatlich 1,53 Euro ermäßigt werden.

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Die Kontaktdaten Deiner zuständigen IG Metall-Geschäftsstelle findest Du hier:

👉 igmetall.de/vor-ort

Welcome to Semesterstart

Der neue Flyer »Welcome. Tipps zum Semesterstart« der DGB-Jugend gibt Ratschläge, wie Studierende am besten ins neue Semester kommen, hilft dabei, sich ins Studienleben einzufinden, und zeigt zum Beispiel, warum eine gute Semesterplanung wichtig ist, damit auch noch Zeit für Entspannung, Freunde, Familie und Privatleben bleibt.

► jugend.dgb.de/studium

Tipps für Studierende

Die Broschüre »Studium. BAföG. Job« der DGB-Jugend ist für alle arbeitenden Studierenden gedacht und enthält Tipps und Hinweise zur Studienfinanzierung. Der Leitfaden gibt einen fundierten Überblick über die arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Fragen, die sich bei Studierendenjobs ergeben. PDF zum Herunterladen:

► jugend.dgb.de/studium

Bildung für die Jugend

Ob Auszubildende, (dual) Studierende oder junge Beschäftigte, ob im Betrieb oder im Ehrenamt – die IG Metall hat speziell für junge Menschen ein Bildungsprogramm mit Seminaren rund um die Themen Ausbildung, Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Gesellschaft entwickelt. Dabei gilt das Motto: Gemeinsam weiterbilden macht Spaß. Mehr zu den Seminaren und zum Jugendbildungsprogramm unter:

► igmetall.de/jugend

Gestalter und Vollender

Graveur Oberflächen gestalten, Modelle fertigen, Werkstücke für den Druck vorbereiten, Maschinen programmieren: Die Aufgaben für Graveure sind vielfältig. Genau das reizt Lars Hoffmann.

Die erste Reaktion ist immer gleich, Lars Hoffmann kennt sie seit vielen Jahren: Erst ein ungläubiger Blick, dann die hochgezogenen Augenbrauen. Anschließend zwei, drei gemurmelte Sätze. Das ist ja interessant, ich dachte, den Beruf gibt es gar nicht mehr. Was genau macht man eigentlich als Graveur? Mit einem Messer Schriften und Zeichen in ein Messingschildchen einritzen?

Lars Hoffmann muss lachen, so sei das eben, sagt er, die Leute wissen wenig darüber, wie herausfordernd, wie schön sein Beruf ist. Kein Grund zu zürnen. »Wenn ich dann anfangen zu erzählen, hören sie gebannt zu. Sie können gar nicht glauben, wie vielseitig der Beruf ist.« Er selbst hat es ja auch nicht gewusst, damals, 1980, als er als Auszubilden-

der zur Firma Bornemann in Wermelskirchen kam, in dem Betrieb, in dem er bis heute arbeitet. »Und ich habe noch immer Spaß an meinem Beruf«, sagt der 53-Jährige. »Ich lerne noch immer Neues.«

Das liegt an der großen Bandbreite der Aufgaben, die ein Graveur, die eine Graveurin zu erfüllen hat. Lars Hoffmann muss Oberflächen gestalten und veredeln, in Rohlingen etwa aus Stahl oder Blech Schriften, Linien, Flächen, Figuren und Ornamente gravieren, er muss Beschilderungen für den Hausgebrauch ebenso herstellen wie Modelle, Formen, Prototypen und fertige Werkstücke, die später im Werkzeugbau, in der Automobil- oder der Verpackungsindustrie eingesetzt werden. Um diese Arbeiten ausführen zu



Foto: Stephen Petrat

Jugend-Arbeitsschutz-Preis 2018: Bewerbung läuft

Mit dem Deutschen Jugend-Arbeitsschutz-Preis zeichnet die Fachvereinigung Arbeitssicherheit Auszubildende und junge Erwachsene aus, die sich in ihrem Betrieb für mehr Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz engagieren. Wer sich um den Preis im kommenden Jahr bewerben will, muss seine Ideen bis zum 31. Mai 2018 einreichen. Der erste Preis ist mit 3000 Euro dotiert.

Teilnehmen können Auszubildende und junge Erwachsene bis 24 Jahre aus Betrieben und Berufsschulen. Ideen für Sicherheit und



Gute Ideen für
gesunde und sichere
Arbeitsplätze gesucht.

Gesundheit am Arbeitsplatz können von einzelnen Auszubildenden oder von Gruppen eingereicht werden. Sie müssen das Projekt während ihrer Ausbildung begonnen und bis zum Einsendeschluss am 31. Mai 2018 abgeschlossen haben.

Mehr über die Teilnahmebedingungen, die Preise und Preisträger der vergangenen Jahre gibt es im Internet. Hier können sich interessierte Auszubildende über ein Teilnahmeformular auch direkt zum Wettbewerb anmelden:

► jugend-arbeitsschutz-preis.de



Konzentriert bei der Arbeit: Lars Hoffmann ist Graveur - und mag seinen Beruf.

können, braucht Lars Hoffmann eine Vielzahl unterschiedlicher Fähigkeiten, handwerklich-manuelle Fertigkeiten genauso wie Kompetenzen im Programmieren von computergesteuerten Maschinen.

Tiefe Kenntnisse Als Graveur schleift, fräst, spant und poliert Lars Hoffmann einzelne Werkstücke; er fertigt selbstständig Stempel, Präge- und Gravierwerkzeuge an, eine Arbeit, für die es viel Geschick braucht, naturwissenschaftliche Kenntnisse, dazu ein breites Wissen über verschiedene Materialien und wie sie am besten bearbeitet werden können und nicht zuletzt gestalterisches Talent. »Als ich mich als junger Mann im Betrieb vorgestellt habe, fragte mich der Ausbildungsleiter, ob ich räumliches Vorstellungsvermögen hätte und ob ich zeichnen könnte«, erzählt der 53-Jährige. »Das reicht heute nicht mehr.«

Heute müssen Graveure nicht nur fit in Materialkunde sein, sich mit manuell ausgeführten Gravurtechniken auskennen. Sie müssen auch mit Lasertechnik und 3-D-Druck umgehen können. »Zu meinen Aufgaben gehört es, Werkstücke für den Laser- oder 3-D-Druck vorzubereiten«, sagt Lars Hoffmann. »Unsere Auszubildenden müssen auch computergesteuerte Maschinen programmieren können.« Die neuen Anforderungen, dazu eine wachsende Materialvielfalt sowie die Entwicklung neuer materialabtragender

und materialaufbauender Verfahren haben zu einer Neuordnung der Ausbildung geführt. 2016 trat die modernisierte Berufsausbildung in Kraft. Die IG Metall entsand Lars Hoffmann als Bundessachverständigen in das Verfahren zur Erarbeitung dieser Bundesrechtsverordnung.

Die Ausbildung zum Graveur, zur Graveurin dauert drei Jahre. Auszubildende erhalten im ersten Jahr 730 Euro, im zweiten 760 Euro und im dritten Jahr 810 Euro. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 36 Stunden, es gibt 30 Tage Urlaub im Jahr. Ausgebildete Graveure verdienen im Schnitt 2257 Euro, nach zwei Jahren bis zu 2628 Euro. Die Betriebe suchen Nachwuchs, vielerorts gibt es freie Ausbildungsplätze. »Auch die Aufstiegschancen sind gut«, sagt Lars Hoffmann. »Eine Fortbildung zum Graveurmeister öffnet neue Möglichkeiten.«

Jan.Chaberny@igmetall.de



Mehr Wissen

Weitere Informationen zu dem Beruf findest Du unter:

► berufenet.arbeitsagentur.de
→ Suche: Graveur

Oder hier:

► bibb.de
→ Suche: Graveur

Finanzielle Hilfe für Auszubildende

Wer während der Berufsausbildung nicht zu Hause wohnen kann, weil der Betrieb zu weit vom Elternhaus entfernt ist, kann finanzielle Unterstützung erhalten. Das Ganze nennt sich Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) und muss bei der Agentur für Arbeit beantragt werden. Volljährige oder verheiratete Auszubildende erhalten die Beihilfe auch dann, wenn sie in der Nähe der Eltern leben.

BAB und Zuschläge erhalten Auszubildende für die Unterkunft, öffentliche Verkehrsmittel, Heimfahrten und Lebensunterhalt. Wie

hoch die Beihilfe ausfällt, hängt vom eigenen und vom Einkommen der Eltern ab. Das Einkommen der Eltern oder des Ehepartners wird aber nur angerechnet, wenn es bestimmte Freibeträge übersteigt. BAB gibt es für die Dauer der Berufsausbildung und muss nicht zurückgezahlt werden.

Merksblatt mit Berechnungen, einen BAB-Online-Rechner und das Antragsformular findest Du unter:

► arbeitsagentur.de
→ Suche:
Berufsausbildungsbeihilfe

Anzeige

MetallRente ▲

Vorsorge für den Ernstfall braucht jeder.

Finanzieller Schutz der Arbeitskraft

metallrente.de





Sudoku

	2		V	1		II		5
			9	5	2	6		3
	3	I	6		8	2		
VII		8		VIII		7		1
		7	5		1	8		VI
6		1				9		
	III	9	2		5		6	
5		2	4	6	7	IX		
7			IV	8			2	

Sudoku: raetselstunde.com

Die Lösungszahlen in den markierten Feldern als Buchstaben in die entsprechenden Kästchen eingetragen ergeben den gesuchten Begriff.

Lösungswort

I	II	III	IV	V	R	VI	VII	VIII	IX
---	----	-----	----	---	---	----	-----	------	----

1 = I **Die Preise im Dezember**

2 = N **Erster Preis:**
eine IG Metall-Reisetasche

3 = E **Zweiter Preis:**
eine Trinkflasche von Soulbottles

4 = A **Dritter Preis:**
ein Textilbeutel »Respekt!«

5 = T **Einsenden***
Schicke das Lösungswort mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis **22. Dezember 2017** an Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an:

► raetsel@igmetall.de

*Maschinell erstellte Lösungszuschriften sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

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

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

Chefredakteurin:
Fabienne Melzer

Chefin vom Dienst:
Fabienne Melzer

Redaktion:
Simon Che Berberich,
Jan Chaberny, Dirk Erb,
Martina Helmerich,
Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan

Art-Direktion:
Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:
Michael Schinke

Sekretariat:
Beate Albrecht

► igmetall.de/metallzeitung

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

Vertrieb:
Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93-2224
Fax: 069 66 93-25 38
► vertrieb@igmetall.de

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

Druck und Versand:
apm AG, Darmstadt



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

HIER KANNST DU DICH REGISTRIEREN



Auf der IG Metall-Internetseite sind Broschüren, Flyer und Serviceangebote erst einsehbar, wenn sich Mitglieder online registriert haben. Deinen persönlichen Zugang kannst Du hier einrichten:

► igmetall.de/anmelden

FÜR MITGLIEDER IM INTERNET



Im IG Metall-Ratgeber »Brückentage 2018« erfährst Du, wie Du im kommenden Jahr mit wenig Urlaub trotzdem lange freimachen kannst:

► igmetall.de/brueckentage-2018

DEINE GESCHÄFTSSTELLE



Hier findest Du Deine IG Metall-Geschäftsstelle:

► igmetall.de/vor-ort

HIER WIRST DU MITGLIED



Hier kannst Du Mitglied werden:

► igmetall.de/beitreten

LESERTELEFON

0800 446 38 25

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

LESERBRIEFE

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