



ARBEITSZEIT WAS EUCH WICHTIG IST

Digitalisierung Haben selbstfahrende Autos Moral und Ethik?

→ Seite 9

Tarifrunde Kfz-Handwerk Druck für mehr Geld: Beschäftigte gehen auf die Straße

→ Seite 15

Bezirk

→ Seite 28

›INHALT

- 4 **Kein Recht auf Vollzeit** Das Vorhaben, die Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit gesetzlich zu verankern, ist gescheitert.
- 6 **Freikarten** Mitglieder der IG Metall, die sich für die Werkzeugmaschinenmesse EMO interessieren, können Freikarten erhalten.
- 7 **Rallye für Kinder** Metaller Michael Kaiser fuhr mit einem VW-Bus nach Afrika und verkaufte ihn zugunsten eines Kinderhauses.
- 8 **Interview** metallzeitung spricht mit IG Metall-Autoexperte Frank Iwer über die Mobilität der Zukunft.
- 9 **Digitalisierung** Auf dem Weg zum selbstfahrenden Auto sind nicht nur technische Herausforderungen zu meistern.

Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung sind oft Bestätigung und Arbeitsauftrag zugleich

TITEL 10 Der hohe Anteil an Nichtmitgliedern unter den Befragungsteilnehmern sprang Alexandra Bohnert (vorne), Betriebsrätin bei Thyssen-Krupp Rasselstein, zuerst ins Auge. Sie und sechs weitere Betriebsrätinnen und Betriebsräte erzählen, was die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung ihnen über ihre Arbeit und die Wünsche der Beschäftigten sagen.

Titelfoto: Sven Ehlers, Ojo Images, Digital Vision Ltd.

- 14 **Gesundheit** Beim Automobilzulieferer Selzer konnte der Betriebsrat gemeinsam mit den Beschäftigten Belastungen reduzieren.
- 15 **Tarifrunde Kfz-Handwerk** Rund 10000 Beschäftigte aus Autohäusern und Werkstätten machten Druck für mehr Geld.
- 16 **Betriebsrätepreis 2017** Der Betriebsrätepreis zeichnet Betriebsräte für vorbildliche Arbeit aus. Nominiert sind auch Metaller.
- 18 **Sulzer in Lohmar** Die Stilllegung von Sulzer in Lohmar ist gestoppt. Vorbei ist der Kampf um die Arbeitsplätze aber noch nicht.
- 19 **Umfrage unter Bundestagsabgeordneten** Was haben Metallerinnen und Metaller im Bundestag erreicht?
- 22 **Recht so** Probezeit nach der Ausbildung – worauf Beschäftigte achten sollten.
- 23 **Zuschläge für Leiharbeiter** Die tariflichen Branchenzuschläge in der Metallindustrie gelten auch bei Werkvertragsfirmen.
- 24 **Ratgeber** Ab 1. Juli gibt es die Flexirente. Was sie ist und was sie Beschäftigten bringt.
- 26 **Ausbildung in der digitalen Fabrik** Bei Siemens in Berlin lernen Auszubildende, selbstständig im Team Lösungen zu erarbeiten.
- 27 **Studienabbrecher** Fast jeder dritte Studierende bricht das Studium wieder ab. Keine Katastrophe: Die Firmen buhlen um sie.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Rätsel/Impressum**

›**REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:**
19. Juni 2017



Foto: Michael Löwa



Illustration: Gerald Moll

Tarifrunde Kfz-Handwerk

Am bundesweiten Kfz-Aktionstag machten die Beschäftigten Druck für mehr Geld. → Seite 15

Ratgeber

Ab 1. Juli gibt es das Flexirentengesetz. metallzeitung gibt Antworten auf die wichtigsten Fragen zu dem neuen Gesetz. → Seite 24

›LESERBRIEFE

Alle Nackenhaare stehen hoch

metallzeitung 6/2017
»Werkzeugmechaniker«
Zuerst möchte ich ein Kompliment zum Inhalt Eurer (unserer) Zeitschrift machen: informativ und inhaltsreich – so muss es sein. Auf den Seiten 26 und 27 der Juniausgabe stehen mir aber beim Betrachten des Fotos alle noch verbliebenen Nackenhaare hoch. Wer hat Michelle nur in Arbeitssicherheit unterwiesen? Kein Ohrschutz, keine Kopfbedeckung, den Innenschleifer nur in einer Hand und das Metallstück nicht eingespannt – das geht gar nicht. Da ist ein Arbeitsunfall pro-

grammiert. Achtet doch bei der Auswahl der Bilder auch darauf.
Peter Schwandt, Rostock

Bei der Bildzeile zu Eurem Foto »Michelle Braun schleift ein Metallteil glatt« blutet einem das Metallherz, denn die Kollegin richtet hier nur ihren Schleifstein ab.
Michael Wittwer, Reutlingen

Anmerkung der Redaktion:
Solche Fotos werden nicht bei der konkreten Arbeit geschossen, sondern sind »gestellt«. Aber dabei sollte der Arbeitsschutz natürlich genauso beachtet werden wie bei der wirklichen Arbeit.

›BEITRAGSANPASSUNG

Die Bundesregierung hat am 2. Juni 2017 eine Rentenerhöhung beschlossen. Danach steigen am 1. Juli dieses Jahres die Renten im Westen um 1,9 Prozent, im Osten um 3,59 Prozent. Parallel zur gesetzlichen Erhöhung der Rentenbezüge wird die IG Metall die individuellen Mitgliedsbeiträge der Rentnerinnen und Rentner um die gleichen Prozentbeiträge erhöhen.

›GEWONNEN

Mai-Rätsel

- Lösungszahl: »83«**
- 1. Preis: Marcel Dahl, Meerane
 - 2. Preis: Dirk Riedel, Völklingen
 - 3. Preis: Bettina Heese, Gifhorn

In eigener Sache: Doppelausgabe

Immer mehr Menschen nutzen digitale Medien. Auch die Mitglieder der IG Metall. Ob unterwegs oder zu Hause: Mehr als 60 Prozent aller Mitglieder informieren sich laut unserer Infratest-Umfrage per Smartphone oder Tablet im Internet. 76 Prozent unserer Mitglieder sind täglich online.

Die gedruckte Ausgabe der metallzeitung gibt es seit 1883. Angekommen im 21. Jahrhundert wird sie nun eine digitale Schwester bekommen. Denn immer mehr Mitglieder wünschen sich, die Zeitung auch auf dem Smartphone oder dem Rechner lesen zu können.

Wie eine digitale Version aussehen soll, dazu haben wir in den vergangenen Wochen junge und ältere Metallerinnen und Metaller befragt. Nun werden wir die Ideen technisch umsetzen. Das kostet Geld und Ressourcen. Die IG Metall geht verantwortungsbewusst mit den Beiträgen ihrer Mitglieder um. Der Vorstand der IG Metall hat deshalb beschlossen, die Ausgaben der gedruckten metallzeitung zu reduzieren. Die frei gewordenen Ressourcen werden in die Entwicklung der digitalen metallzeitung fließen. Für dieses Jahr sind zehn Ausgaben der metallzeitung geplant. Die Ausgaben Juli/August und Oktober/November werden jeweils in Doppelausgaben erscheinen.

Über den Stand der neuen digitalen metallzeitung halten wir Euch an dieser Stelle auf dem Laufenden. Voraussichtlich wird sie im Frühjahr 2018 zusammen mit dem neuen Auftritt der Internetseite igmetall.de online gehen.

EDITORIAL



Foto: Frank Rumpfenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Entschieden dafür

Politik für alle Die Bundestagswahl wird eine entscheidende Weichenstellung für unser Land. Wir kämpfen für eine Politik, die konsequent die Interessen der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt.

Der Wahlkampf nimmt Fahrt auf. Zwar sind noch keine Plakate auf den Straßen zu sehen, doch der Wettstreit um die Sitze im Bundestag und um das Kanzleramt hat längst begonnen. Wir kämpfen als IG Metall für eine Politik für alle. Eine Politik, die konsequent die Interessen der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellt.

Dabei ist es uns in den vergangenen vier Jahren gelungen, viele unserer politischen Forderungen durchzusetzen. Von der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns bis zur Rente ab 63 haben wir wichtige Verbesserungen für Arbeitnehmer erkämpft. Aber dies reicht nicht. Damit es gerecht zugeht, braucht es in der nächsten Wahlperiode eine Politik für mehr Gerechtigkeit und gesellschaftlichen Zusammenhalt in unserem Land.

Unsere Forderungen Zu unseren Forderungen gehören: Renten, von denen die Menschen im Alter anständig leben können. Wir fordern kein weiteres Absinken, sondern eine Erhöhung der gesetzlichen Rente. Und wir wollen wieder die Parität in der Sozialversicherung. Wir fordern ein Recht auf Feierabend, weil die Arbeit Grenzen braucht. Dazu braucht es auch in Zukunft ein Arbeitszeitgesetz mit klaren Grenzen. Und wir fordern ein Recht auf Weiterbildung, damit im digitalen Wandel niemand auf der Strecke bleibt. Dazu gehört auch eine Kehrtwende in der Arbeitsmarktpolitik. Qualifizierung statt Sanktionen – wer arbeitslos wird, muss eine Chance auf einen Neustart haben.

Dabei wissen wir die Beschäftigten im Land hinter uns, das hat unsere Befragung klar gezeigt. Deshalb ist jetzt eine starke Gewerkschaftsbewegung gefragt. Und wir stellen uns dieser Verantwortung. Wir kämpfen für die Interessen der Beschäftigten: in den Betrieben, auf der Straße und in der Politik.

Wir haben Gestaltungsmacht. Das haben wir gerade in den letzten Jahren sehr erfolgreich bewiesen.

LESERFOTO



Foto: privat

Unterwegs mit der IG Metall

»Dank Urlaubsgeld, was keine Selbstverständlichkeit ist, darf unsere IG Metall-Ente auch mal etwas weiter weg auf die Malediven«, schreibt uns Metaller Ralph Steinhagen aus Pforzheim.

Seid Ihr auch mit der IG Metall unterwegs? Dann sendet uns Euer Foto:

► metallzeitung@igmetall.de

IG Metall-Ente und Ralph Steinhagen aus Pforzheim wünschen allen einen schönen Urlaub.

Teilzeit ist gut für die Familie und schlecht für die Karriere

Wer einmal in die Falle gegangen ist, findet oft nicht mehr heraus. Fast immer sind es Frauen, deren Karriere mit der Teilzeit endet. Gerade höher qualifizierte Frauen steigen in der Regel nicht mehr auf, bleiben jahrelang in der gleichen Entgeltgruppe oder arbeiten gar nicht mehr in ihrem erlernten Beruf. Im besten Fall steht ihre Karriere still, im schlimmsten geht sie den Bach runter. In der Beschäftigtenbefragung der IG Metall waren 80 Prozent der Teilzeitbeschäftigten Frauen. Jede Dritte würde gerne länger arbeiten. Doch nur jede Fünfte hat mit dem Arbeitgeber vereinbart, auf Vollzeit zurückkehren zu können.

Mehrheit für Rückkehrrecht Die Gewerkschaften fordern seit Langem das Recht, von Teilzeit in Vollzeit zurückzukehren. CDU und SPD hatten sich im Koalitionsvertrag zwar darauf verständigt, das Recht gesetzlich zu verankern. Der Gesetzentwurf von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles scheiterte nun nach monatelangen Verhandlungen am Widerstand von Union und Arbeitgebern. Damit bricht die CDU nicht nur ein Versprechen aus dem Koalitionsvertrag, sie stößt auch die Mehrheit der Beschäftigten vor den Kopf. 90 Prozent der Beschäftigten sind laut Befragung der IG Metall für ein gesetzlich garantiertes Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit.

Die Zweite Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner, bedauerte das Scheitern des Gesetzentwurfs: »Die Union hat eine große Chance verpasst, den Fachkräftemangel mit zeitgemäßen Rahmenbedingungen zu bekämpfen. Es ist bedauerlich, dass sie sich bei diesem wichtigen Zukunftsthema dem Druck der Arbeitgeber gebeugt hat. Die Leidtragenden dieser kurz-sichtigen Politik sind vor allem Frauen.« Die IG Metall wird darauf drängen, dass das Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit weiterverfolgt wird – wenn nicht von dieser, dann von der nächsten Bundesregierung.

Fabienne.Melzer@igmetall.de



Teilzeit





1 Mio.

Alt, flexibel, zuverlässig

Mehr als eine Million Rentnerinnen und Rentner arbeiten noch in Betrieben. Sie gelten als berufserfahrene, zuverlässige, flexible und oft gut ausgebildete Gelegenheitsarbeitskräfte. Allerdings werden auch hoch Qualifizierte oft nur für einfache Tätigkeiten eingesetzt, zum Beispiel als Pförtner. Das fand das Institut Arbeit und Qualifikation heraus. Die Rentner arbeiten wegen der sozialen Kontakte, aus Freude an der Arbeit, um geistig fit bleiben, den Lebensstandard zu halten oder um die Urlaubskasse aufzufüllen. Jeder Dritte jobbt, weil die Rente nicht reicht.

Flitzen ohne Schwitzen

Vor Jahren wurden sie von Jüngeren noch als Rentnermobile belächelt, inzwischen sind sie in allen Generationen voll im Trend: Elektrofahrräder. Anfang 2016 hatten bereits 2,5 Millionen E-Bikes Käufer gefunden, meldet das Statistische Bundesamt. In 5,1 Prozent aller Haushalte gab es welche. 2014 erst in 3,4 Prozent.

2,5 Mio.

Endlich Anspruch auf Lohn bei Krankheit

Vor 60 Jahren begann die gesetzliche Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten.

Der 1. Juli vor 60 Jahren war ein wichtiges Datum für deutsche Arbeiterinnen und Arbeiter: An diesem Tag trat 1957 das Arbeiterkrankheitsgesetz in Kraft. Es gestand ihnen zum ersten Mal in der Geschichte bei Krankheit einen Anspruch auf Unterstützung durch den Arbeitgeber zu, zunächst auf einen Zuschuss. Kranke Angestellte erhielten schon seit 1861 sechs Wochen lang ihr volles Gehalt weiter. Bis Arbeitgeber auch ihren Arbeitern sechs Wochen lang den Lohn zu 100 Prozent weiterzahlen mussten, dauerte es noch fast 100 Jahre.

Die gesetzliche Gleichbehandlung von Arbeitern und Angestellten war ein Erfolg von Metallern und Metallern. Sie hatten vorher in einem monatelangen Streik einen Tarifvertrag über eine Lohnfortzahlung erstritten.



114 Tage streikten Metallarbeiter in Schleswig-Holstein 1956/1957 für Lohn bei Krankheit.

Freikarten für EMO

Mitglieder der IG Metall, die sich für die große internationale Werkzeugmaschinenmesse EMO interessieren, können Freikarten erhalten. Die Messe ist vom 18. bis 23. September in Hannover und täglich von 9 bis 18 Uhr geöffnet. Details über die Ausstellung gibt es im Portal:

- ▶ emo-hannover.de.
- Die kostenlosen E-Tickets können online gebucht werden unter:
- ▶ igmetall.de/emo-messe

Aussteller aus dem In- und Ausland zeigen auf der Fachmesse neue Produkte.



Michael Kaiser, Betriebsrat bei Scherdel, fuhr mit seinem VW T4 mit und schoss dieses Foto.

Fotos: privat

Die Teilnehmer der Rallye Humanitaire beim Besuch des Kinderhauses in Nouadhibou (Mauretanien). Michael Kaiser (Foto rechts) war dabei.

4 Fragen an Michael Kaiser

Rallye für Kinder

Metaller Michael Kaiser fuhr mit einem VW-Bus nach Mauretanien und verkaufte ihn zugunsten eines Kinderhauses.

Du bist bei der Rallye Humanitaire mitgefahren. Worum ging es dabei?

Michael Kaiser: Bei der Rallye Humanitaire sind wir mit 30 Teilnehmern drei Wochen durch die Wüste nach Mauretanien gefahren. Dort haben wir unsere Autos verkauft und die Erlöse an ein Kinderhaus übergeben. Mit Spenden kamen 36 000 Euro zusammen. Ich habe vor der Fahrt einen VW-Bus T4 gekauft, ihn selbst repariert, höhergelegt, verstärkt und größere Räder montiert.

Das hast Du alles selbst finanziert? Das Auto, die Reparaturen und die dreiwöchige Fahrt?

Kaiser: Meine Kollegen im Betriebsrat, unsere Vertrauensleute bei Scherdel in Chemnitz, unser Arbeitgeber, Geschäftspartner und die IG Metall haben auch dafür gespendet.

Wie kamst Du überhaupt dazu, mitzufahren?

Kaiser: Ich fahre in meiner Freizeit Rallyes und Geländetrials. Freunde haben mir von der Rallye Humanitaire erzählt. Auf einer ähnlichen Tour war ich schon mal in Rumänien. Ich helfe gerne – allerdings schaue ich mir das selbst auch gerne vor Ort an.

Und wie kam Eure Hilfe vor Ort im Kinderhaus an?

Kaiser: Wir haben uns einen Tag lang das Kinderhaus in Nouadhibou angeschaut, mit den 75 Kindern gespielt und gebastelt. Beim Fußballturnier haben wir klar verloren. Unsere Spenden haben die täglichen Ausgaben für mehrere Monate finanziert. Das ist ein super Hilfsprojekt. Nächstes Jahr werde ich wieder nach Mauretanien fahren.

Infos zum Kinderhaus sowie Spenden: [aepn.de](https://www.aepn.de)

Viele Unsicherheiten für dual Studierende

Dual Studierende sehen deutlichen Verbesserungsbedarf bei ihren Arbeitgebern. Nur knapp 30 Prozent der Studierenden haben eine Übernahme in einen unbefristeten Job in ihrem Betrieb sicher, trotz des angeblichen Fachkräftemangels. Fast zwei Drittel müssen ihre Studien- und Fahrtkosten selbst bezahlen. Das

zeigt eine Befragung der IG Metall von rund 3000 Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW).

IG Metall will Regeln Zudem kritisieren 40 Prozent der befragten dual Studierenden, dass sie überwiegend als zusätzliche Arbeitskraft im Betrieb

eingesetzt werden, ohne etwas zu lernen. Mehr als die Hälfte findet, dass die Theorie an der Hochschule nicht gut mit der Praxis im Betrieb verzahnt ist. Trotzdem sind 52 Prozent der dual Studierenden mit der Qualität ihrer Praxisphasen im Betrieb zufrieden, allerdings mit großen Unterschieden von Betrieb zu Betrieb.

Die IG Metall will die Mängel in den Betrieben anpacken und die Bedingungen für dual Studierende regeln. Die Befragung »Die Praxisphasen auf dem Prüfstand« hat sie gemeinsam mit dem Allgemeinen Studierenden-ausschuss der DHBW durchgeführt. Detaillierte Ergebnisse gibt es hier:

[hochschulinformationsbuero.de](https://www.hochschulinformationsbuero.de)



Foto: Igor Pasternov

Preisträger Michael Zähringer (57) in seiner Heimatstadt Reichenbach im Vogtland.

Preis für mutigen Betriebsrat

Betriebsrat Michael Zähringer erhält den IG Metall-Preis »Gemeinsam. Engagiert. Mutig«. Er kämpfte gegen massiven Druck für einen Tarifvertrag.

Für sein Engagement zeichnete die IG Metall ihn in Erfurt mit dem Preis »Gemeinsam. Engagiert. Mutig – für eine gute Zukunft« des IG Metall-Projekts »Zukunft Ost« aus: Michael Zähringer. Er trat als Betriebsratsvorsitzender ein für Gerechtigkeit und bessere Arbeitsbedingungen bei MA Automobilguss in Treuen bei Zwickau. Den Preis überreichte ihm Sebastian Krumbiegel, Sänger der Popgruppe »Die Prinzen«.

Einsatz für Tarifvertrag Michael Zähringer hat sich über viele Jahre als Betriebsrat für die Beschäftigten eingesetzt und mehrere Betriebsvereinbarungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchgesetzt.

Ein wichtiges Ziel war für Zähringer erstmals einen Tarifvertrag bei einem Autozulieferer in Treuen bei Zwickau durchzusetzen. Zusammen mit weiteren aktiven Metallern konnte er innerhalb eines halben Jahres mehr als die Hälfte der Beschäftigten vom Eintritt in die IG Metall überzeugen. Gemeinsam machten sie mit Warnstreiks für einen Tarifvertrag Druck.

Massiv unter Druck Die Geschäftsführung setzte Zähringer massiv unter Druck und feindete ihn persönlich an. Sie holte dafür den als »Betriebsratsfresser« bekannten Rechtsanwalt Helmut Naujoks.

Mittlerweile arbeitet Michael Zähringer in einem anderen Unternehmen.

»Die Auszeichnung soll auch anderen Mut machen, sich aktiv für eine demokratische, gerechte und tolerante Gesellschaft in Ostdeutschland zu engagieren«, erklärte Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall bei der Preisverleihung. »Und zu einer gerechten Gesellschaft gehören Betriebsräte und tariflicher Schutz für die Beschäftigten.«

Das Auto muss sauberer werden

Interview mit IG Metall-Autoexperte Frank Iwer über Mobilität der Zukunft

Nach der Diesellaffäre drohen schärfere Abgastests und Fahrverbote in Städten. Stirbt der Diesel einen Tod auf Raten?

Frank Iwer: Es wäre schlecht, wenn das passieren würde. Denn ohne Dieselfahrzeuge schaffen wir es nicht, den Kohlendioxidausstoß so zu verringern, wie die Politik vorgegeben hat. Den Schaden hätte nicht nur das Klima, sondern auch die Autoindustrie, die Milliarden an Strafen zahlen müsste.

Wie lässt sich das Blatt wenden?

Iwer: Tatsache ist: Sauberer Diesel ist technisch möglich – nur nicht zum Nulltarif. Tatsache ist aber auch: Image und Glaubwürdigkeit des Diesel haben stark gelitten. Schon seit Beginn der Diesellaffäre fordert die IG Metall eine Transparenzoffensive und eine Kampagne »Sauberer Diesel«.

Die andere Waffe im Kampf gegen den Klimakiller Kohlendioxid, das Elektroauto, spielt hierzulande noch keine Rolle. Die deutschen Hersteller scheinen erst mal den chinesischen Markt erobern zu wollen.

Iwer: Das liegt daran, dass in China die Entwicklung durch staatliche Vorgaben rigider gesteuert werden kann als hier. Schon 2020 sollen dort acht Prozent aller neu zugelassenen Autos Elektrofahrzeuge sein. Das sind über eine Million Wagen pro Jahr. Deutsche Hersteller sind über Gemeinschaftsunternehmen an der Produktion beteiligt. In Deutschland kommt der Umstieg noch nicht in Schwung, weil die Probleme – hoher Preis, fehlende Batterieladepunkte und geringe Reichweite – nicht gelöst sind.

Die Post hat jetzt den Streetscooter, einen Elektrolieferwagen, im Einsatz. Also geht es doch auch hier.

Iwer: Private und kommunale Dienstleister mit eigener Fahrzeugflotte, die primär in Ballungszentren auf kurzen Strecken unterwegs sind, können leichter umsteigen. Sie können die Fahrzeuge auf ihren Betriebshöfen aufladen. Darum bieten sie sich für den Einstieg in die Elektromobilität an. Diese Chance haben die Autohersteller bisher offenkundig nicht genutzt.

Frank Iwer leitet den Bereich Strategische und Politische Planung beim Ersten Vorsitzenden der IG Metall.

Verschläft die deutsche Autoindustrie den Umstieg auf die E-Mobilität?

Iwer: Das nicht, aber wenn sie bei dieser wichtigen Zukunftstechnologie nicht ins Hintertreffen geraten will, muss sie massiv investieren, auch in die Batteriezellenfertigung und das Batterierecycling. In den nächsten Jahren wird einiges passieren, zum Beispiel fördert der Bund Ladepunkte mit 300 Millionen Euro. Aber vor 2020 werden wir Elektroautos wohl noch nicht in größerer Zahl auf deutschen Straßen sehen.

Wie mischt sich die IG Metall ein, damit die Arbeit bei den anstehenden technologischen Umwälzungen sicher bleibt?

Iwer: Wir fordern Betriebe und Unternehmen auf, mit den Betriebsräten eine Bestandsaufnahme zu machen. Es geht darum, zu klären, wie stark und in welchem Zeitraum ein Betrieb betroffen ist, welche Tätigkeiten wegfallen oder sich ändern, welche neuen entstehen. Welche alternativen Produkte eventuell gefertigt werden können. In Auto- und Zuliefererkonferenzen diskutieren wir, was wir von den Firmen und der Politik erwarten. Wir brauchen Zukunftspakte, ähnlich wie bei VW. Die Politik muss den Prozess flankieren, in dem sie zum Beispiel Investitionen in neue Technologien und Freistellungen von Beschäftigten für Qualifizierungen fördert. Wir werden uns bei allem, was notwendig ist, um die Arbeitsplätze zu sichern, kräftig einmischen.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Die Vorschläge der IG Metall, wie die Autoindustrie neue Abgasnormen als Chance nutzen kann:

igmetall.de/auto-klima



Foto: IG Metall



Im Straßenverkehr kann es immer zu unvorhergesehenen Situationen kommen. Selbstfahrende Autos müssen sich dann blitzschnell entscheiden.

Moral und Maschine

Digitalisierung Die Entwicklung von computergesteuerten Autos schreitet voran. Auf dem Weg zum selbstfahrenden Auto sind allerdings nicht nur technische Herausforderungen zu meistern. Auch ethische Fragen müssen geklärt werden.

Die Zukunft lässt sich bereits in der Gegenwart beobachten. Anschaulich etwa vor einiger Zeit, morgens auf der A9 zwischen Ingolstadt und München in Gestalt eines weißen Audis A7: Das Fahrzeug fädelt sich in den Berufsverkehr ein, es beschleunigte, es bremste, es scherte aus, es scherte ein. Von außen betrachtet: unspektakulär. Ist es aber nicht. Denn nicht ein Mensch steuerte den Wagen. Sondern eine Maschine. Der A7 fuhr vollständig autonom.

Noch ist alles Testphase. Noch ist die Technik nicht ausgereift – auf schreckliche Weise zeigte sich das im Mai 2016. In Florida kam es mit einem vom Computer gesteuerten Auto der Marke Tesla zu einem tödlichen Unfall. Und doch: Dass es in Zukunft serienmäßig selbstfahrende Autos geben wird, ist keine Science Fiction. Es ist eine Frage der Zeit.

So haben etwa die großen Autobauer, VW, BMW und Daimler, jeweils für den Beginn des nächsten Jahrzehnts serienreife Autos angekündigt, die zumindest unter bestimmten Bedingungen im Straßenverkehr ohne Fahrer auskommen sollen. Die technischen Systeme, die für sicheres führerloses Fahren notwendig sind, werden in rasantem Tempo entwickelt: Bereits heute gibt es leistungsstarke Sensoren, praxistaugliche Kamerasysteme, ausgeklügelte Assistenzsysteme – und das ist ein Segen: Für mehr als 90 Prozent aller Unfälle ist menschliches Fehlverhalten verantwortlich.

Der Computer ist niemals müde, abgelenkt, unvorsichtig, er rechnet präzise vor sich hin.

Moralisches Dilemma Allerdings: Auf dem Weg zum selbstfahrenden Auto sind nicht einzig und allein technische Herausforderungen zu meistern. Zu lösen sind ebenso ethische Probleme. Diese entzündeten sich an einer sehr konkreten Frage. Sie ist, das diskutierte Professor Christoph Hubig von der TU Darmstadt mit den Teilnehmern einer von IG Metall und dem Institut für die Geschichte und Zukunft der Arbeit ausgerichteten Robotik-Konferenz am Bodensee keineswegs leicht zu beantworten. Die Frage lautet: Was soll das autonom fahrende Auto tun, wenn ein lebendes Hindernis auftaucht und der Bremsweg nicht ausreicht? Wenn etwa ein Kind auf die Straße springt – und der Computer plötzlich die Wahl hat, weiter bremsend geradeaus zu fahren und das Kind zu treffen oder nach links in den Gegenverkehr zu ziehen oder nach rechts auf den vollen Bürgersteig zu steuern.

Christoph Hubig beschreibt diese Situation als »moralisches Dilemma.« Es ist nicht auflösbar. »Daraus resultiert die Pflicht, alles Erdenkliche zu tun, um die Entstehung solcher Dilemmata weitest möglich zu vermeiden.« Da das Dilemma im Wesentlichen aus der »Gemengelage eines durchmischten Verkehrs« von autonom und nicht-autonom fahrenden Autos resultiert, plädiert Hubig

dafür, die Systeme in der Übergangsphase zu trennen. Gesicherte Spuren auf der Autobahn sollten für rein autonomen Verkehr vorbehalten sein, Zonen in Innenstädten könnten ausschließlich für selbstfahrende Autos reserviert werden.

Und wenn doch ein Kind auf die Straße springt? Dann muss der Rechner entscheiden, sich verhalten. Entweder auf Grundlage von Algorithmen, die der Mensch programmiert hat – und über die es zuvor eine gesellschaftliche Debatte geben muss. Oder mittels künstlicher Intelligenz der Maschine. Dabei, so Hubig, könne der Computer »moralisches Verhalten simulieren«, allerdings nur im Hinblick auf die »Optimierung von Chancen und Risikoverhältnissen«. Nur in dem Bereich, in dem »quantifizierende Kalküle« greifen.

Letztlich bedeuten solche Entscheidungen das Gewichten von Menschenleben, und das würde unsere Rechtstradition verschieben: von einer Ethik, die jedes Menschenleben verbietet, weil jedes Menschenleben Zweck in sich selbst ist, hin zu einer Moral des kleineren Übels. Die Frage ist, ob wir das wollen. Mit »moralischer Kompetenz« zumindest hat das nichts zu tun. Die sei, weil es hier nicht um Prozesse der Informationsverarbeitung und des Wissens geht, Rechnern verwehrt. »Der Mensch«, sagt Christoph Hubig, »bleibt letzte Instanz.«

Jan.Chaberny@igmetall.de

BESTÄTIGUNG UND AUFTRAG ZUGLEICH

Arbeitszeit, die zum Leben passt – das will die große Mehrheit der Beschäftigten. Mehr als 680 000 Menschen antworteten der IG Metall auf ihre Fragen zur Arbeitszeit und machten die Beschäftigtenbefragung zur umfangreichsten in Deutschland. Mit den Ergebnissen wird inzwischen überall in der IG Metall gearbeitet. Betriebsräte und Vertrauensleute erhalten Auswertungen für ihre Betriebe. Vieles deckt sich mit den bundesweiten Ergebnissen, manches sieht im Betrieb anders aus. Oft bescheinigen ihnen

die Ergebnisse eine gute Betriebsratsarbeit, aber fast immer geben sie ihnen auch Arbeitsaufträge. Auf der Arbeitszeitkonferenz in Mannheim diskutierten Betriebsräte und Vertrauensleute Ende Juni die Ergebnisse im Hinblick auf die nächste Tarifrunde. Die Konferenz fand nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe statt. Hier erzählen sieben Konferenzteilnehmerinnen und -teilnehmer, was für sie die wichtigsten Ergebnisse sind und wie sie Arbeitszeiten erreichen wollen, die zum Leben passen. **Von Fabienne Melzer**

ALEXANDRA BOHNERT, BETRIEBSRÄTIN, THYSSEN-KRUPP RASSELSTEIN, ANDERNACH

Zwei Zahlen sind Betriebsrätin Alexandra Bohnert besonders ins Auge gesprungen. 38 Prozent der Befragten, die bundesweit an der Beschäftigtenbefragung teilnahmen, sind nicht Mitglied der IG Metall. »Es gibt offensichtlich wesentlich mehr, die sich für die IG Metall interessieren, als bei uns Mitglied sind.« Und: In ihrem Betrieb, dem Weißblechhersteller Thyssen-Krupp Rasselstein, kamen rund zwei Drittel der ausgefüllten Fragebögen aus dem Angestelltenbereich. Alexandra Bohnert wertet das als kleinen Kulturwandel. »IG Metall ist nicht länger mehr nur etwas für die Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion«, sagt sie. »Auch die Beschäftigten aus dem Angestelltenbereich interessieren sich inzwischen für uns und unsere Arbeit.« Eine Arbeit, mit der sie offenbar zufrieden

sind. Auch das zeigen Alexandra Bohnert die Ergebnisse für ihren Betrieb.

Der Betriebsrat hat sich immer wieder um moderne Arbeitszeitmodelle gekümmert, neue Schichtsysteme eingeführt, die mehr Rücksicht auf Familie und Gesundheit nehmen. Mobile Arbeit und Gleitzeit geregelt und den Beschäftigten damit mehr individuelle Freiheiten verschafft. Dennoch bleibt Arbeitszeit ein Dauerthema. »Wir müssen immer darauf achten, dass Flexibilisierung keine einseitige Sache wird«, sagt Alexandra Bohnert. »Es muss ein Geben und Nehmen sein und wenn Feierabend ist, ist Feierabend.«

38%

... der Befragten
sind nicht Mitglied
der IG Metall.



MICHAEL BEHÉ, BETRIEBSRAT, MTU, HANNOVER

Gut 2000 Menschen arbeiten bei MTU in Hannover, alle können in ihrer Arbeitszeit gleiten. Alle tun das auch. Vor allem nach oben. Betriebsrat Michael Behé hatte es immer vermutet. Jetzt weiß er es: Nur ein Fünftel arbeitet 35 Stunden oder weniger pro Woche. Die meisten arbeiten länger, wie die Auswertung der Beschäftigtenbefragung für seinen Betrieb zeigt. Dabei wünschen sich bei MTU 76 Prozent der Befragten, 35 Stunden oder weniger pro Woche zu arbeiten. In der Arbeitszeit spiegelt sich die Auftragslage wider.

Foto: Michael Löwa



Das Unternehmen wartet Triebwerke von Flugzeugen. Weil immer mehr Menschen fliegen, brummt das Geschäft. Michael Behé liest aus den Zahlen aber noch etwas: »Das Unternehmen hat schlecht geplant. Es hat Leute nur befristet eingestellt und wieder gehen lassen. Sie fehlen uns jetzt einfach.« Der Arbeitgeber klagt nun über Fachkräftemangel und will die Arbeitszeit verlängern. Deshalb heißt das erste Ziel für den Betriebsrat: »Wir müssen die 35-Stunden-Woche halten.«

Einfach die Freiheit haben Das zweite Ziel ist, die Flexibilität zu behalten. Die Beschäftigten arbeiten im Zweischichtsystem und können alle gleiten. Auch bei MTU ist es den meisten wichtig, mehr selbst über Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit bestimmen zu können. Eben auch mal später kommen oder früher gehen zu können. »Den meisten geht es nicht darum, ob sie es gerade im Moment brauchen«, sagt Michael Behé. »Es geht ihnen darum, die Freiheit zu haben.«



... der Beschäftigten bei MTU in Hannover würden gerne 35 Stunden oder weniger pro Woche arbeiten. Aber nur 20 Prozent arbeiten so.

JESSICA HASPEL, STELLVERTRETENDE LEITERIN DER VERTRAUENSLEUTE, MERCEDES-BENZ, BERLIN

Schichtarbeit gibt den meisten Beschäftigten wenig Freiheiten. Umso mehr schätzen sie es, wenn Betriebsräte für sie gute Vereinbarungen abschließen. Im Mercedes-Benz-Werk in Berlin finden es mehr als 70 Prozent der Befragten gut, ihre Schichten untereinander selbst tauschen und Freischichten nach ihren Bedürfnissen recht frei wählen zu können. Sicher, auch sie müssen sich mit Vorgesetzten absprechen, aber sie haben auch eine gewisse Freiheit. Jessica Haspel ist stellvertretende Leiterin der Vertrauensleute im Mercedes-Benz-Werk: »Wir haben offenbar mit unseren Vereinbarungen schon eine Menge hingekriegt.«

Im Mercedes-Benz-Werk Berlin haben alle ein Gleitzeitkonto – auch im Schichtbetrieb. »Wenn Kollegen sich absprechen, ob sie früher gehen oder später kommen können, dann klappt das meist recht gut«, sagt Jessica Haspel.

Viele arbeiten länger Aufgefallen ist ihr allerdings, dass die tatsächliche Arbeitszeit deutlich höher liegt als die vertragliche – trotz Tarif. »Viele sagen, sie bleiben halt länger, um die Arbeit zu schaffen«, sagt Jessica Haspel. Die hohe Arbeitsbelastung ist für sie eine Folge der Ausbildungspolitik ihres Arbeitgebers. »Die Ausbildung wurde bei uns zurückgefahren und jetzt fehlt der Nachwuchs.« Der muss erst nach und nach aufgebaut werden. Jessica Haspel etwa, sie arbeitet seit fünf Jahren Teilzeit. In der Woche studiert sie Fahrzeugtechnik, macht im nächsten Jahr ihren Master, samstags und in den Semesterferien arbeitet sie im Werk.



... der Befragten bei Mercedes-Benz in Berlin schätzen es, Freischichten nach eigenen Bedürfnissen weitgehend frei nehmen zu können.

Foto: Annette Hornischer

► Fortsetzung von Seite 11

GABRIELE SÜSS-KÖSTLER, BETRIEBSRATSVORSITZENDE, MWS FRIEDRICHSHAFEN

Gut drei von fünf Beschäftigten arbeiten länger, als in ihrem Arbeitsvertrag steht. Dieses Ergebnis der Beschäftigtenbefragung in Baden-Württemberg hat Betriebsrätin Gabriele Süss-Köstler nicht überrascht. Sie fühlte sich bestätigt. »Das war auch bei uns ein großes Problem und ist es zum Teil immer noch«, sagt die Betriebsratsvorsitzende der Aluminiumgießerei MWS in Friedrichshafen.

In der Produktion hat der Betriebsrat schon einiges verbessert. Ausgerechnet in wirtschaftlich rauen Zeiten vereinbarte er im Schichtbetrieb Modelle, die den Beschäftigten mehr freie und mehr lange Wochenenden sichern. In der Verwaltung fällt es ihm schwerer, die Lücke zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit zu schließen. »Dort fehlt uns als Betriebsrat oft das Vertrauen der Führungskräfte und der Verwaltungsbeschäftigten. Das wollen wir gewinnen.« Insgesamt sind bei MWS viele mit ihrer Arbeitszeit zufrieden. »Die Arbeitszeitkampagne der IG Metall hat bei uns schon Früchte getragen«, sagt Gabriele Süss-Köstler. »Intelligente Schichtmodelle einführen, mehr Freiräume für die Kollegen schaffen und gleichzeitig den Kundenbedarf decken – das haben wir als Betriebsrat erreicht und die IG Metall hat uns unterstützt.« Der wichtigste Schlüssel zu mehr Zufriedenheit mit der Arbeitszeit ist für die Betriebsrätin aber ein offenes Ohr für Neues. Denn nur wer zuhört, weiß, was die Beschäftigten wollen. ◀

Foto: Sabine Kunzer

KNAPP

63%

... der Beschäftigten in den Branchen der IG Metall in Baden-Württemberg arbeiten länger als vertraglich vereinbart.

DANIEL WOLLNY, BETRIEBSRATSVORSITZENDER, ACHENBACH BUSCHHÜTTEN, KREUZTAL

Über eine Zahl hat sich Betriebsrat Daniel Wollny einfach gefreut: die Zahl 309. So viele Beschäftigte des Walzwerkherstellers Achenbach Buschhütten nahmen an der Befragung der IG Metall teil – 309 von insgesamt 350 Beschäftigten. »Fragebögen kamen sonst bei den Kolleginnen und Kollegen nicht besonders gut an«, erzählt der Vorsitzende des Betriebsrats.

Anders beim Thema Arbeitszeit. Bei Achenbach hat der Betriebsrat gemeinsam mit der IG Metall Siegen schon vor einiger Zeit das Thema

aktiv und beteiligungsorientiert angepackt. Eine erste Betriebsvereinbarung, die die täglichen, wöchentlichen und monatlichen Arbeitszeiten regelt, wurde kürzlich abgeschlossen. »Das erste Ziel haben wir erreicht«, sagt Daniel Wollny, »Arbeitszeit verfällt bei uns nicht mehr.« Das nächste Ziel heißt: mehr Zeitsouveränität für Beschäftigte im Schichtbetrieb. Dazu will der Betriebsrat die Befragungsergebnisse für den Betrieb nutzen.

»Vor allem wollen jetzt alle wissen, was bei der Befragung herausgekommen ist«, sagt Daniel Wollny. Und weil die Befragung so ein Erfolg war, will Daniel Wollny auch bei der geplanten Idee seiner IG Metall in Siegen mitmachen: »Vielleicht drucken wir die drei wichtigsten Ergebnisse auf eine Postkarte und lassen Mitglieder über diese drei abstimmen.« ▶

88%

... der Beschäftigten des Walzwerkherstellers Achenbach Buschhütten in Kreuztal beantworteten den Fragebogen der IG Metall.

Foto: Christian v. Polentz/transitfoto.de

OTTO SCHELL, STELLVERTRETENDER BETRIEBSRATSVORSITZENDER, SAF-HOLLAND, BESSENBACH

60 Prozent der Befragten sagen, dass es nützlich ist, Gleitzeit mit Schichtarbeit kombinieren zu können, weil sich so das Privat- und Arbeitsleben besser miteinander vereinbaren lassen. Eine Zahl, die für Otto Schell zentral ist: »Die Gestaltung von guter Schichtarbeit ist bei uns das große Thema«, sagt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende von SAF-Holland in Bessenbach. Kein Wunder: Rund 1200 Menschen sind am Standort beschäftigt, zwei Drittel von ihnen arbeiten in der Produktion; sie stellen vor allem Achsen für Lkw-Anhänger und für Auflieger her, dazu kommen Komponenten für Anhänger und Auflieger.

»Wir haben eine Schweißerei, eine mechanische Bearbeitung und eine eigene Endmontage, die Kolleginnen und Kollegen arbeiten alle im Drei- oder Vierschichtsystem«, sagt Otto Schell, »das ist eine anspruchsvolle, körperlich harte Arbeit.« Planbare Arbeitszeiten, verlässliche Arbeitszeiten seien deshalb extrem wichtig. Und die Möglichkeit, auch einmal kurzfristig freinehmen zu können, eine Schicht zu tauschen. »Das geht bei uns ganz gut, das ist kein Problem«. Es kommt auch mal vor, dass kurzfristig Zusatzschichten angesetzt werden, die gerade für die Planbarkeit der Schichtarbeiter eine große Rolle spielen. »Das trifft dann meist Kollegen, die gerade ein paar Tage frei haben und dann rein zur Arbeit müssen«, sagt Otto Schell. »Das wollen wir ändern und daran arbeiten wir auch.«



Foto: Björn Friedrich

RALF WILKE, BETRIEBSRAT, DAIMLER, BREMEN

Kürzere Arbeitszeiten? Betriebsrat Ralf Wilke hatte damit gerechnet, dass sich viele kürzere Arbeitszeiten wünschen. Aber diese Antworten überraschten ihn doch: Im Mercedes-Benz-Werk in Bremen würden 55 Prozent lieber auch mal kürzer arbeiten, als mehr Geld zu verdienen. Das ist ein Ergebnis der Betriebsauswertung aus der Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Für Ralf Wilke ist es auch Ausdruck guter Tarifpolitik in den vergangenen Jahren.

Bei Mercedes-Benz in Bremen sind mehr Beschäftigte als im Bundesdurchschnitt mit ihren Arbeitszeiten zufrieden. Der Betriebsrat fühlt sich damit in seiner Arbeit bestätigt. Aber das heißt nicht, dass es nichts zu tun gibt. Ralf Wilke geht die Zahlenreihen durch und sagt: »Hier stecken jede Menge Arbeitsaufträge für uns drin.« Die Ergebnisse geben dem Betriebsrat Hinweise, wo Arbeitszeit verfällt, wo Vereinbarungen und Gesetze nicht eingehalten werden und was die Beschäftigten wollen. So wünschen sich zwei von drei, auch in der Schicht mal später anfangen oder früher gehen zu können. Genauso viele finden es gut, wenn ältere Beschäftigte in der Schicht kürzer arbeiten können, aber nicht weniger verdienen. »Wir müssen schauen, wie wir im Schichtbetrieb mehr Freiräume schaffen und was wir für ältere Beschäftigte verbessern können«, sagt Wilke. Unterm Strich zeigen die Ergebnisse: »Die Kollegen erwarten von uns den Spagat, Arbeitszeit Grenzen zu setzen und gleichzeitig Freiräume zu schaffen, Arbeitszeit selbst gestalten zu können.«



Foto: Carmen Jaspersen



ARBEITSZEITKONFERENZ

Die Mitglieder der Tarifkommissionen diskutierten auf der Arbeitszeitkonferenz der IG Metall die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung. Die Konferenz fand nach Redaktionsschluss der metzzeitung statt. Berichte dazu findet Ihr unter:

► igmetall.de/arbeitszeit

Gemeinsam die Belastungen reduzieren

Gesundheit Beim Automobilzulieferer Selzer in Driedorf (Lahn-Dill-Kreis) initiiert der Betriebsrat Workshops mit Beschäftigten und Vorgesetzten. Es zeigt sich: Fehlende Wertschätzung und mangelnde Kommunikation erzeugt zusätzlichen Stress. Jetzt gibt es verbindliche Absprachen.

Was sagt man, wenn ein Kollege ins Betriebsratsbüro kommt und von Schlafproblemen berichtet? Was antwortet man der Kollegin, die über Rückenschmerzen klagt, was dem jungen Kollegen, der erzählt, dass er am Wochenende nicht abschalten kann. Entspann Dich, besuch die Rückenschule, schau abends nicht mehr zu lange Fernsehen?

Sybille Brandenburger, 53 Jahre alt, seit 24 Jahren Betriebsratsvorsitzende beim Automobilzulieferer Selzer in Driedorf, sagt: »Nein, so geht das nicht.« Wie es geht? »Wir mussten an die Ursachen von Belastungen ran. Die sind nicht im Privatleben der Beschäftigten zu finden. Sondern im stetig wachsenden Druck in der Arbeit.«

Leicht gesagt, dieser Satz. Mit ihm ist nichts erreicht, im Gegenteil, er ist der Beginn eines langen Weges. Von diesem darf man sich nicht abschrecken lassen – man muss ihn, davon kann Sybille Brandenburger erzählen, Schritt für Schritt gehen. »Wir haben uns auf den Weg gemacht.«

Es war höchste Zeit. Rund 650 Menschen arbeiten bei Selzer in Driedorf; die Beschäftigten fer-

tigen Getriebekomponenten, Schaltwellen, Kolbenstangen, Schaltgabeln. Es gibt Akkordarbeit, enge Taktzeiten, die Belastung der Beschäftigten wächst, die Anzahl krankheitsbedingter Fehltage steigt. »Die Situation hat sich nicht nur in der Produktion verschärft. Auch im Angestelltenbereich klagten die Kolleginnen und Kollegen über wachsenden Stress.«

Sybille Brandenburger und ihrem Team ist klar, dass etwas geschehen muss. Und auch, dass sie selbst Fachwissen, weitere Kompetenz benötigen. Die holen sie sich bei Seminaren der IG Metall vor Ort und von Matthias Holm, einem externen Referenten. »Danach hätten wir am liebsten sofort eine Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen abgeschlossen«, sagt die 53-Jährige. »Das wäre ein langer Kampf geworden. Wir wollten niederschwellig einsteigen.«

Statt also in Verhandlungen zu treten, laden Brandenburger und ihr Team die Führungskräfte des Unternehmens zum Workshop ein. Sie sollen einen Vormittag lang eigene Belastungen reflektieren, zusammen erarbeiten, wie sie Arbeit stressfreier gestalten können, und so Sensibilität für die

Dringlichkeit des Themas aufbauen. Das gelingt – und ist Startpunkt für eine Reihe von Workshops, die nun in einzelnen Abteilungen mit den Beschäftigten stattfinden.

»Wir haben die Workshops zweigeteilt«, sagt Sybille Brandenburger. Zu Beginn haben die Beschäftigten gemeinsam die Belastungsquellen in ihrer Arbeit zusammengetragen. Anschließend wurden die Vorgesetzten hinzugezogen. »Es zeigte sich, dass fehlende Wertschätzung, wenig Vertrauen und unklare Anweisungen bei den Beschäftigten zu viel zusätzlichem Stress führt. Den wollten wir abstellen.«

Sie haben viel geschafft. Am Ende der Workshops standen verbindliche Absprachen, konkrete Maßnahmen wie etwa die Intensivierung von Mitarbeitergesprächen. »Wir haben einen Anfang gemacht«, sagt Sybille Brandenburger. »Im zweiten Schritt wollen wir jetzt mit dem Instrument der Gefährdungsbeurteilung alle Arbeitsplätze auf ihre physischen Belastungen hin untersuchen und Stresssituationen reduzieren.«

Jan.Chaberny@igmetall.de

»Wir müssen an die Ursachen von Belastungen ran.«
Betriebsratsvorsitzende Sybille Brandenburger im Gespräch mit zwei Kollegen.



Die Bude brummt

Kfz-Handwerk Rund 10 000 Beschäftigte aus Autohäusern und Werkstätten machten am bundesweiten Kfz-Aktionstag Druck für mehr Geld mit Warnstreiks, Demos und Autokorsos.

Hannover, 1. Juni. 200 Beschäftigte der Autohäuser und Werkstätten von Mercedes, VW, MAN und BMW treten in den Warnstreik. Mit IG Metall-Fahnen und Trillerpfeifen ziehen sie durch die Podbielskistraße, wo gleich mehrere Autohäuser angesiedelt sind. Seit null Uhr ist die Friedenspflicht zu Ende und Warnstreiks sind erlaubt.

»Die Bude brummt. Die Arbeit wird immer mehr, die Anforderungen steigen durch eine immer größere Produktpalette, Digitalisierung und E-Mobilität. Aber bei uns kommt wenig an«, kritisiert ein rund 30-jähriger Kfz-Mechatroniker von Mercedes.

So wie in Hannover machen am 1. Juni Kfz-Beschäftigte bundesweit mit Warnstreiks, Demos und Autokorsos Druck für ihre Forderungen. Sie wollen einen angemessenen Anteil: Die Umsätze im Kfz-Handwerk sind im letzten Jahr um über fünf Prozent gestiegen.

Mehr Betriebe in den Tarif bringen Neben mehr Geld wollen die Kfz-Beschäftigten und die IG Metall auch erreichen, dass wieder mehr Betriebe überhaupt Tariflöhne zahlen. Immer mehr Kfz-Arbeitgeber haben sich in den letzten Jahren aus der Tarifbindung verabschiedet und zahlen weniger. Das ist aus Sicht der tarifgebundenen Beschäftigten unfair und eine große Wettbewerbsverzerrung.

Deshalb kommen die Kfz-Warnstreikenden in Hannover bei ihrer Demo auch bei Autohäusern ohne Tarifbindung vorbei. Etwa beim Autohaus Kamps, das Bentleys und Maseratis verkauft und repariert. Ein gebrauchter Bentley steht zum Verkauf auf dem Hof – für 167 000 Euro.

Aber Tarif für die Beschäftigten ist nicht drin. Sie haben nur vier statt sechs Wochen Urlaub, kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld, keine Zuschläge für Mehrarbeit oder Samstag. »Das wissen wir von Serviceleuten dort, die sich bei uns bewerben, weil sie bei uns deutlich mehr verdienen«, erzählt der Betriebsratsvorsitzende der Mercedes-Niederlassung Torsten Essig. »Da brauchen die sich nicht wundern, wenn sie keine Fachkräfte und keinen Nachwuchs mehr finden.«

Ein paar Bentley-Maserati-Serviceleute schauen aus dem Fenster. Die Flugblätter, die ihnen die Metaller reinbringen, nehmen sie immerhin. Aber rausgehen oder gar mitkommen – das trauen sie sich nicht.



Aktuelle Nachrichten zur Kfz-Tarifrunde

Anfang Juni hat die IG Metall Tarifierhöhungen von 5,8 Prozent über zwei Jahre mit der Tarifgemeinschaft der Innungen Niedersachsen Mitte und Osnabrück sowie mit der Landesinnung Pfalz erzielt. Zu Redaktionsschluss am 19. Juni standen Verhandlungen in weiteren Tarifgebieten aus. Aktuelle Nachrichten:

► igmetall.de/kfz-tarifrunde-2017



200 Kfz-Beschäftigte traten am 1. Juni in Hannover in den Warnstreik. Unter den Demonstranten sind viele Azubis und junge Beschäftigte.



Samantha Schreiber, Jugend- und Auszubildendenvertreerin der Mercedes-Niederlassung Hannover, verteilt T-Shirts an die Warnstreikenden.



Auf ihrem Demozug kommen die Warnstreikenden auch beim Autohaus Kamps vorbei, wo es teure Autos gibt – aber keinen Tarif.



Mehr Wissen

Obwohl etwas abseits der Projektregularien, würdigt die Jury auf besondere Weise den Konzernbetriebsrat der Saarstahl AG in Völklingen. Mit der Kampagne »Unser Saarland hat ein Herz aus Stahl« hat er eine vorbildliche Aktion eingereicht, die zum Nachahmen aufruft. Mehr Infos unter:

► igmetall.de/betriebsraetepreis



Und die Nominierten sind ...

Betriebsrätepreis 2017 Die Jury hat getagt, die Nominierten stehen fest: Zwölf Projekte haben es in die Endrunde des »Deutschen Betriebsräte Preis 2017« geschafft, mit dem die Zeitschrift *Arbeitsrecht im Betrieb Betriebsräte für vorbildliche Arbeit* auszeichnet. Aus ihrem Kreis werden im Dezember die Preisträger der Öffentlichkeit vorgestellt. Aus dem Bereich der IG Metall sind drei Projekte nominiert. Metallzeitung stellt sie vor.

Von Jan Chaberny

Persönliche Weiterbildung



Sie hatten sich viel vorgenommen, das war ihnen klar. Aber klar war ihnen auch, dass sie etwas tun mussten, unbedingt. Weil die Kolleginnen und Kollegen in Zeiten fortschreitender Digitalisierung dringend Weiterbildung ermöglicht bekommen müssen. »Es ging uns darum, eine Möglichkeit zur Weiterbildung für Beschäftigte zu schaffen, unabhängig davon, was der Betrieb braucht«, sagt Betriebsrätin Gabriele König-Jamm. Mit der Umsetzung des Tarifvertrags für Qualifizierung zum Thema persönliche berufliche Weiterbildung in eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die für den Betriebsrätepreis 2017 nominiert ist, ist dem Airbus-Betriebsrat das gelungen.

Der Weg bis dorthin war lang und steinig, die Ausgangslage eindeutig: »Vor der Vereinbarung waren Weiterbildungschancen unabhängig vom betrieblichen Bedarf ungerecht verteilt«, sagt Gabriele König-Jamm. »Die Beschäftigten hatten keinen belastbaren Anspruch, über die Teilnahme entschied der Vorgesetzte, teilweise haben motivierte Kollegen deshalb gekündigt. Diese Willkür musste aufhören.« Das hat sie: In der Gesamtbetriebsvereinbarung, die eine Kombination vieler Zeitbausteine zulässt, ist geregelt, dass über die Teilnahme nicht der Vorgesetzte entscheidet, sondern ein unabhängiges Gremium.

»Learning4me« – so heißt das Airbus-Angebot, das persönliche berufliche Weiterentwicklung fördert, zum Erwerb von Fachwissen beiträgt und so beruflichen Aufstieg unterstützt, Neuorientierung

ermöglicht und zur Sicherung des Arbeitsplatzes führt. Das Angebot richtet sich an die Beschäftigten der Standorte Hamburg, Bremen, Stade und Buxtehude, sie erhalten die Möglichkeit, sich zu einem beruflich relevanten Thema, das sie interessiert, weiterzubilden. Die Dauer der Weiterbildungsmaßnahme kann zwischen einem Monat und vier Jahren variieren. Je nach Dauer stehen verschiedene Arbeitszeitmodelle, auch in Kombination, zur Verfügung. Airbus fördert die Weiterbildung finanziell und unterstützt sie arbeitsorganisatorisch.

In den vergangenen Wochen, erzählt Gabriele König-Jamm, fanden viele Informationsveranstaltungen statt, jetzt beginnt die Bewerbungs- und Auswahlphase. Die Initiative muss dabei von den Beschäftigten ausgehen: Auf einem Bewerbungsbogen tragen Interessierte ihre angestrebte Weiterbildung, ihre Motivation und Freistellungs-wünsche ein. In einem Gespräch tauschen sich Bewerber, Vorgesetzte sowie Personalabteilung aus, Vorgesetzte und Personalabteilung geben eine schriftliche Stellungnahme ab. »Über die Auswahl der Bewerber entscheidet dann ein von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite paritätisch besetztes Gremium«, sagt Gabriele König-Jamm, »es gibt keine Abhängigkeit mehr vom guten Willen des Vorgesetzten.« Abgelehnt werden kann ein Antrag nur dann, wenn ein Bewerber Formalkriterien nicht erfüllt, die Maßnahme nicht anerkannt ist oder es zu viele Bewerber aus einem Fachbereich gibt. »Dann ist aber eine Begründung des Fachbereichs notwendig«, sagt Gabriele König-Jamm.

Gelebte Beteiligung



Schließlich kommt der Punkt, an dem Oliver Scheld und sein Team merken, dass es so nicht mehr weitergeht. Immer wieder haben die Kolleginnen und Kollegen ihren Teil dazu beigetragen, um das Schlimmste zu verhindern, haben auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld verzichtet, waren damit einverstanden, dass tarifliche Entgelterhöhungen erst zwölf Monate später eingeführt werden. In ruhiges Fahrwasser kam ihr Betrieb damit nicht: Ende 2014, nach zehn Jahren Finanzinvestoren- und Bankenhaberschaft, soll Berkenhoff verkauft werden. Die Arbeitsplätze der rund 400 Beschäftigten, die in Herborn und Heuchelheim Drähte produzieren, sind in Gefahr. »Wir mussten etwas tun«, sagt Oliver Scheld, der Gesamtbetriebsratsvorsitzende. »Wir wollten Einfluss auf die Auswahl des künftigen Inhabers nehmen, die Belegschaft beteiligen und an Entscheidungen teilhaben lassen.«

Mit ihrer »Mitbestimmungsoffensive 2020«, die für den Betriebsrätepreis 2017 nominiert ist, ist Oliver Scheld und seinem Team das gelungen. »Ein halbes Jahr lang haben wir mit der Geschäftsführung gerungen, am Ende hatten wir die Zusage, dass wir alleine Gespräche mit möglichen neuen Inhabern führen können.« Drei Interessenten gibt es zu Anfang, zwei springen während der Verhandlungen ab. Ende Juni 2015, nach vier Gesprächen mit dem Gesamtbetriebsrat, gelingt eine Einigung mit der chinesischen Powerway Group. Und die ver-

bindliche Zusage elementarer Forderungen des Betriebsrates. Bis mindestens Ende 2020 ist nun eine verbindliche Standort- und Beschäftigungssicherung festgeschrieben, das Weihnachts- und Urlaubsgeld wird wieder in vollem Umfang ausbezahlt, weiterhin verpflichten sich die neuen Inhaber zu Investitionen in Millionenhöhe. »Dazu ist es uns auch gelungen, einen Beirat auf der Gesellschafterebene zu etablieren, über den wir als Arbeitnehmervertreter direkten Einfluss über die gesetzliche Mitbestimmung hinaus auch auf unternehmerische Entscheidungen nehmen.« Dreimal im Jahr kommen jetzt Gesamtbetriebsrat, IG Metall und Investor zu Gesprächen zusammen. Hier besteht die Möglichkeiten, eigene Positionen, eigene Ideen einzubringen – die werden, das ist Oliver Scheld sehr wichtig, zuvor allesamt intensiv mit den Kolleginnen und Kollegen beraten und besprochen.

»Wir haben die Belegschaft von Anfang an beteiligt, sie an Entscheidungen teilhaben lassen und eingebunden«, sagt Oliver Scheld. Am Schwarzen Brett wurde die Belegschaft nach jedem Gespräch mit dem zukünftigen Inhaber informiert, alle sechs Wochen gab es Betriebsversammlungen, auf denen Vorgehen und Zielsetzung diskutiert wurden, der Betriebsrat nimmt sich seither viel Zeit für persönliche Gespräche mit den Beschäftigten. »Es ist uns gelungen, die Stimmung zu drehen«, sagt Oliver Scheld, »wir haben gemerkt, dass die Kolleginnen und Kollegen tolle Ideen haben und beteiligt werden wollen.«

Schichtarbeit fairer gestalten



Zwei Jahre dauerten die Verhandlungen, manchmal waren sie kurz davor zu scheitern – aber am Ende erreichte der Betriebsrat sein Ziel: Seit 1. November 2016 gilt beim Automobilzulieferer Lear in Wismar nun ein neues vollkontinuierliches Dreischichtsystem: Es entlastet die Beschäftigten gesundheitlich und führt, dank einer Absenkung der tariflichen Wochenarbeitszeit von 38 auf 35 Stunden, zu deutlich mehr Freizeit und Regeneration. Gelungen ist das in einer strukturarmen Region in Mecklenburg-Vorpommern, in der Tarifbindung nicht selbstverständlich ist. Es ist ein Beispiel, dass ein starker Betriebsrat auch in einem amerikanischen, ganz am Profit orientierten Unternehmen Dinge bewegen und durchzusetzen vermag. »Mit dem neuen Schichtsystem ist es uns gelungen, verbesserte Arbeitsbedingungen für unsere Kolleginnen und Kollegen zu regeln«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Andreas Schulz. Dafür sind sie für den Betriebsrätepreis 2017 nominiert.

Am Anfang stand ein griffiger Slogan: »Sieben Tage Arbeit am Stück machen krank!« Mit dieser Botschaft richtete sich Schulz und sein Team an die Geschäftsführung. »Uns ging es darum, das alte

Siebtagemodell mit 21 Schichten unter gesundheitlichen Aspekten zu beleuchten.« Das war bitter nötig, denn im alten Modell, das im Anerkennungsstarifvertrag von 2012 geregelt wurde, waren die bezahlten Pausenzeiten unter der Woche weggefallen, die ursprünglich in einem bereits 2008 abgeschlossenen Tarifvertrag vorgesehen waren. »Das führte zu Unmut unter den Beschäftigten«, berichtet Andreas Schulz. Der Betriebsrat stellte das vollkontinuierliche System nicht infrage, Kern der Forderung war, den Wert einer bezahlten Pause umzugestalten und in Freizeit auszugleichen. »Wir wollten so bei gleichem Entgelt mehr Freizeit erreichen.« Das ist gelungen.

Es gibt nun keinen einzigen Siebtageblock mehr. Die Blocklängen sind unterschiedlich. Sie reichen von mindestens zwei bis maximal sechs Arbeitstagen, gefolgt von mindestens zwei bis maximal vier Tagen Freizeit am Stück. Mit der Neuregelung konnte zudem erreicht werden, dass der Betrieb tarifgebunden bleibt. Und nur mit Zustimmung der IG Metall können Grundsätze des Modells verändert werden. »Wir haben bewiesen, dass sich bessere Arbeitsbedingungen und Wettbewerbsfähigkeit nicht ausschließen«, sagt Schulz.

Gericht stoppt vorzeitige Stilllegung

Die Stilllegung von Sulzer in Lohmar ist gestoppt. Vorbei ist der Kampf um die Arbeitsplätze aber noch nicht.

Muss ein Arbeitgeber sich an eine Betriebsvereinbarung halten? Die Firma Sulzer aus Winterthur in der Schweiz meint nein. Sie will ihr Werk in Lohmar bei Bonn – die Sulzer Pump Solutions – in diesem Jahr schließen, obwohl eine Betriebsvereinbarung von 2014 die »Sicherung und Aufrechterhaltung des Fertigungsstandorts bis zum 31. Dezember 2019 garantiert«.

Eine wirtschaftliche Notwendigkeit, den Betrieb vorzeitig zu schließen, besteht aus Sicht des Betriebsratsvorsitzenden, Christophe Hassenforder, nicht. »Unser Auftragsbestand Anfang des Jahres war der höchste seit Gründung der Firma 1959. Auch im vergangenen Jahr waren wir voll ausgelastet, haben Mehrarbeit geleistet und 2017 Leiharbeiter eingestellt.« Das Unternehmen erwirtschaftet seit Jahren Gewinne.

2011 wurde der Pumpenhersteller ABS in Lohmar vom Maschinenbau-Konzern Sulzer

übernommen. Am 15. Dezember 2016 schlug in Lohmar der Blitz ein: Die Konzernleitung teilte den 180 Beschäftigten mit, das Werk werde 2017 geschlossen. Zeitgleich wurde die alte Geschäftsführung abgesetzt und eine neue installiert: Die Interimsmanager Holger Groß und Thomas Gerwert sollen jetzt den Betrieb abwickeln.

Groß ist Geschäftsführer der Grosz Brothers Management- und Kreativgesellschaft (Berlin), Gerwert ist Geschäftsführer der Gerwert Consulting Solutions (Osnabrück). Während Groß sein Geld damit verdient, 180 Arbeitsplätze zu vernichten, bietet sein Geschäftspartner Rüdiger Leib von GBC (Gesellschaft für Beratung und Coaching) den Betroffenen ein Job-Portal an: Dank job-world-online.de sollen sie neue Jobs finden. Leibs Aushang klingt wie Hohn: »Gestalten Sie aktiv Ihre Zukunft und die Ihrer Familie!« Groß und Co. beantragten bei Gericht die Einsetzung einer

Einigungsstelle, um einen Interessenausgleich zur vorzeitigen Betriebsstilllegung abschließen zu können. Das Landesarbeitsgericht Köln lehnte am 11. Mai ab (Aktenzeichen 8 TaBV 32/17): Das Ansinnen der Geschäftsführung sei »unzulässig und unbegründet«. Unzulässig, weil die Betriebsvereinbarung von 2014 im Konfliktfall eine innerbetriebliche Einigungsstelle vorsehe. Und unbegründet, weil die beantragte Einigungsstelle »offensichtlich unzuständig« sei, denn sie verstoße »gegen die verbindlich vereinbarte Standortgarantie«.

Die Firma lässt sich vom Insolvenzspezialisten Burkard Göpfert vertreten, der dem Betriebsrat gesagt hat, dass Lohmar Ende des Jahres »keinen einzigen Auftrag mehr« haben werde. Tatsächlich: Die Aufträge werden jetzt in die Werke nach Irland und China umgelenkt.

**Norbert Hüsön für
metallzeitung@igmetall.de**

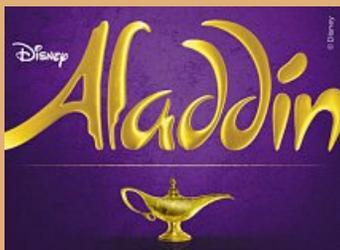
Anzeige

Jetzt Specials buchen

Erleben Sie den Musical Sommer!



Weitere
Musicals
buchbar!



Disneys ALADDIN

Hamburg

- 1 Nacht
- 4-Sterne-Hotel
- Inkl. Frühstück

6%
Mitglieder-
Rabatt

ab **119 €**
pro Person im Doppelzimmer

REISEZEITRAUM: 01.07. – 23.12.17
REISE-CODE: SD6063
KENNZIFFER: 122/365



Disneys Musical TARZAN

Oberhausen

- 1 Nacht
- 3-Sterne-Hotel
- Inkl. Frühstück

6%
Mitglieder-
Rabatt

ab **99 €**
pro Person im Doppelzimmer

REISEZEITRAUM: 01.07. – 31.10.17
REISE-CODE: SD6063
KENNZIFFER: 122/365



Disneys KÖNIG DER LÖWEN

Hamburg

- 1 Nacht
- 4-Sterne-Hotel
- Inkl. Frühstück

6%
Mitglieder-
Rabatt

ab **119 €**
pro Person im Doppelzimmer

REISEZEITRAUM: 01.07. – 23.12.17
REISE-CODE: SD6063
KENNZIFFER: 122/365



Veranstalter: Berge & Meer Touristik GmbH, Andréstraße 27, 56578 Rengsdorf, Email: info@berge-meer.de
Für alle Reisen gilt: Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung. *Auf alle Reiseangebote; anstatt aller anderen gewährten Rabatte.

berge & meer
Reisen. Für Entdecker.



igmetall.berge-meer.de

Tel. 0 26 34/962 62 08 täglich von 8–22 Uhr

Politik für alle – sicher,
gerecht und selbstbestimmt



Die Forderungen
der IG Metall an
die Politik:
[IGMETALL.DE/
WAHL2017](https://www.igmetall.de/wahl2017)

POLITIK FÜR ALLE DAS HABEN METALLERINNEN UND METALLER IN DEN VERGANGENEN VIER JAHREN IM BUNDESTAG FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN ERREICHT

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall hat gezeigt: Die Forderungen der Beschäftigten an die Politik sind eindeutig. Sie wollen, dass Probleme in ihrem Sinne gelöst werden. Sie wollen sichere Perspektiven in der digitalen Arbeitswelt. Sie wollen Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Sie wollen eine Stärkung der gesetzlichen Rente und eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge. Die Beschäftigten wollen mehr Gerechtigkeit durch mehr Tarifverträge. Sie wollen Themen setzen und gehört werden. 27 Metallerrinnen und Metaller sitzen im Bundestag. *metallzeitung* hat diese Abgeordneten gefragt: »Was habt Ihr in der vergangenen Legislaturperiode für die Beschäftigten erreicht?« Hier der erste Teil der Umfrage: 14 Metallerrinnen und Metaller geben Antwort. Der zweite Teil folgt in der nächsten Ausgabe.

**ANDREA NAHLES, SPD,
BUNDESARBEITSMINISTERIN**

»Gemeinsam mit den Gewerkschaften haben wir in dieser Legislatur für mehr Gerechtigkeit gesorgt. Dazu hat allein mein Ministerium fast 40 Gesetze auf den Weg gebracht. Durch Mindestlohn und Rente ab 63 stehen heute Millionen Menschen besser da. Wir haben Betriebsräte gestärkt, dem Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen einen Riegel vorgeschoben und erreicht, dass mehr Menschen die Chance auf Arbeit haben: Menschen mit Behinderungen, Langzeitarbeitslose, Geflüchtete. Als »Metallerin« bin ich stolz, Euch auch in Zukunft im Kampf für mehr Gerechtigkeit an meiner Seite zu wissen.«



Foto: spdaktion.de/Susie knoll/Florian Jänicke

**SVEN-CHRISTIAN KINDLER,
GRÜNE,
HAUSHALTAUSSCHUSS**

»In der Opposition ist es schwierig, auf der gesetzlichen Ebene konkret etwas zu erreichen. Mein Job ist es, Missstände aufzudecken und Druck für eine andere, solidarische Politik zu machen. Zum Beispiel habe ich im Bundestag intensiv gegen die Privatisierung der Autobahnen gekämpft und gemeinsam mit Gewerkschaften und Zivilgesellschaft konnten wir nicht alles, aber einiges verhindern. Als haushaltspolitischer Sprecher der Grünen habe ich mich gegen den Fetisch der »Schwarzen Null« und für sozialökologische Investitionen und die Wiedereinführung der Vermögensteuer im Parlament starkgemacht.«



Foto: Stefan Kaminski

Die Kuppel des Reichstagsgebäudes in Berlin gilt als Symbol für demokratische Politik. Die Beschäftigten wollen eine Politik für alle, sicher, gerecht und selbstbestimmt. Das hat die Beschäftigtenbefragung gezeigt.



Foto: PR

SASKIA ESKEN, SPD, BILDUNGSAUSSCHUSS

» Wir haben die Bildungspolitik für die Digitalisierung unserer Lebens- und Arbeitswelt sensibilisiert! Mit Konzepten von Grundbildung, Erwachsenenbildung und Aus- und Weiterbildung müssen wir für digitale Souveränität sorgen und damit Teilhabe für alle ermöglichen. Beim Regierungsprogramm der SPD für die Bundestagswahl 2017 haben wir im Bereich Arbeit und Digitalisierung unsere Überzeugung einfließen lassen, dass sie wie jede technologische Entwicklung zuallererst den Menschen dienen muss. Politik muss mit dafür sorgen, dass der Schutz der Beschäftigten ebenso gewährleistet ist wie ihre Entfaltung. «

JOSIP JURATOVIC, SPD, AUSWÄRTIGER AUSSCHUSS

» In der Demokratie setzt ein einzelner Abgeordneter alleine nichts durch. Er muss Kompromisse schließen, ohne das Ziel aus den Augen zu verlieren. Aber das Wichtigste ist: Er muss Teil der Regierungskoalition sein. Im Auswärtigen Ausschuss habe ich mich dafür eingesetzt, dass deutsche Arbeitnehmer nicht gegen Arbeitsmigranten ausgespielt werden. Deshalb ist es wichtig, dass wir gegen die CDU den gesetzlichen Mindestlohn durchgesetzt haben, der weiterhin steigen muss. Unsere weiteren Ziele sind: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, bei Mann und Frau und selbstverständlich für In- und Ausländer. Gute Löhne sind das beste Mittel gegen Altersarmut. Wer dies auch will, muss am 24. September SPD wählen, statt Merkel und ihre CDU. «



Foto: Deutscher Bundestag / Stella von Salbörn

SONJA STEFFEN, SPD, HAUSHALTSAUSSCHUSS

» Zum einem gilt seit dem 1. Januar 2015 in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn. Der gesetzliche Mindestlohn setzt eine feste Grenze, die in Zukunft nicht mehr unterschritten werden darf und schützt somit Beschäftigte im Niedriglohnbereich vor Dumpinglöhnen. 3,7 Millionen Menschen in Deutschland profitieren direkt davon. Zum anderen führen wir noch ein Gesetz ein, um die Lohnungleichheit zu bekämpfen. Gleiche Arbeit, gleiche Leistung, gleiche Position, aber ungleicher Lohn. Zum Teil macht das mehrere Hundert Euro monatlich aus. Wie kann das sein? Vor allem Frauen bekommen oft weniger als ihre männlichen Kollegen. Oft wissen sie es nicht mal. Das wollen wir ändern und durch ein Gesetz Lohnunterschiede sichtbar machen. «



Foto: www.arguseye.de, EURO

CANSEL KIZILTEPE, SPD, FINANZAUSSCHUSS

» In dieser Legislaturperiode habe ich mich für die Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge eingesetzt. Als Finanzpolitikerin habe ich mit dafür gesorgt, dass die steuerliche Förderung beim neuen Förderbetrag auf 2200 Euro angehoben wurde. Ebenso haben wir die Doppelverbeitragung von Riester in der betrieblichen Altersvorsorge beendet. Es wird künftig zudem keine Anrechnung der privaten Riesterrente auf die gesetzliche Rente mehr geben. «



Foto: Benno Krähan

STEFAN SCHWARTZE, SPD, FAMILIENAUSSCHUSS

» Stolz bin ich auf die Einführung des Mindestlohns. Das war überfällig und zeigt, dass wir die Partei der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Rund vier Millionen Beschäftigte profitieren vom Mindestlohn – damit haben wir viele Jobs und den Alltag der hart arbeitenden Menschen besser gemacht. Sehr wichtig ist mir, dass wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestärkt haben. Hier haben wir viel bewegt, bundesweit mehr Kitaplätze geschaffen und Förderprogramme für flexiblere Öffnungszeiten aufgelegt. Auch das Thema Lohngerechtigkeit steht bei mir ganz oben. Unser Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen ist da ein erster wichtiger Schritt. «



Foto: Annette Koroll

GÜNTER LACH, CDU/CSU, AUSSCHUSS FÜR VERKEHR UND DIGITALE INFRASTRUKTUR

» Gemeinsam mit dem Betriebsrat ist es mir gelungen, dass der Arbeitsplatzabbau im Zuge der Betriebseinstellung des Kraftwerks Buschhaus in Helmstedt sozialverträglich vorgenommen wird. Im Deutschen Bundestag haben wir das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz reformiert. Damit stellen wir bei der Zeitarbeit flächendeckend einen fairen und geregelten Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt sicher und gehen gegen die missbräuchliche Gestaltung von Werkverträgen vor. Außerdem haben wir viel zum Thema Rente umgesetzt. Auf den Weg gebracht haben wir die Mütterrente, die vorgezogene Altersrente ohne Abschlag mit 63 und die Flexirente sowie die Ost-West-Rentengleichung. Verbesserungen gab es bei der Erwerbsminderungsrente, der Betriebsrente und im Bereich der freiwilligen Zusatzrenten. «



Foto: Laurence Chapperon

**HANS-JOACHIM
SCHABEDOTH, SPD,
AUSSCHUSS FÜR WIRT-
SCHAFT UND ENERGIE**

» Ein Politikwechsel, wie wir ihn wollen, ist uns 2013 noch nicht ganz gelungen. Wir haben trotzdem erreicht, was wir versprochen hatten: Mindestlohn, Rente ab 63, mehr Freiheiten für Aufgaben in Familie und Beruf. Eine ganze Menge liegt auf Wiedervorlage. Dafür brauchen wir jetzt auch mehr IG Metall-Mitglieder als Wählerinnen und Wähler. Besonders stolz bin ich auf die vielen mit dem IG Metall-Vorstand organisierten industriepolitischen Fachgespräche. Ich konnte mich mit eigenen Initiativen einsetzen zur Förderung der Energiewende, von Elektromobilität, Share Economy, für die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt sowie zum Schutz der deutschen Stahlindustrie vor chinesischer Dumping politik. «



Foto: spdfraktion.de (Susie Knoll/Florentin Jämicke)



Foto: Katja Julia Fischer

**KLAUS ERNST, DIE LINKE,
AUSSCHUSS FÜR WIRT-
SCHAFT UND ENERGIE**

» Die Experimentierklausel von Andrea Nahles zur Öffnung des Arbeitszeitgesetzes, die noch vor der Wahl verabschiedet werden sollte, wurde auch durch den Widerstand meiner Fraktion vorerst verhindert. Das Leiharbeitsgesetz ist eine Verschlechterung des Istzustands. Wir konnten immerhin erreichen, dass das Widerspruchsrecht, welches bei illegaler Leiharbeit zu Sanktionsfreiheit der Arbeitgeber geführt hätte, gestrichen wurde. Allein das Vorhandensein einer linken Partei im Bundestag hat die Regierungsparteien bei Angriffen auf Sozialstaat und Arbeitnehmerrechte vorsichtig werden lassen. «

**Politik für alle – sicher,
gerecht und selbstbestimmt**

Foto: Westend61/Merle M./pa



**MATTHIAS ZIMMER, CDU/CSU, AUS-
SCHUSS FÜR ARBEIT UND SOZIALES**

» Ein besonderer Erfolg war sicherlich die Einführung des Mindestlohns als ordnungspolitische Maßnahme. Er soll dazu beitragen, Ordnung in den Markt zu bringen, damit Wettbewerb nicht über Löhne ausgetragen wird. Auch beim Kampf gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen sind wir ein Stück weitergekommen, indem wir beide Instrumente wieder auf ihre Kernfunktionen hin ausgerichtet haben. Die Arbeitsmarktinstrumente haben wir ebenfalls weiter justiert – in der nächsten Legislaturperiode muss es jedoch darum gehen, insbesondere arbeitsmarktferne Menschen besser abzuholen. «



Foto: PR

**EVA BULLING-SCHRÖTER,
DIE LINKE, AUSSCHUSS FÜR
WIRTSCHAFT UND ENERGIE**

» Mein Motto für die Energiepolitik: Das Soziale mit dem ökologischen Wandel verbinden! Das heißt für mich konkret, die Energiewende-Kosten müssen gerecht verteilt werden und dürfen nicht nur auf Verbraucherinnen und Verbraucher und Mittelstand lasten. Besonders wichtig sind für mich gute Arbeit, Tarifbindung und eine gewerkschaftliche Vertretung auch in der wachsenden Zukunftsindustrie der erneuerbaren Energien, deren Ausbau zudem nicht gedeckelt werden sollte. In den Braunkohleregionen brauchen wir eine kluge Strukturpolitik, die den Ausstieg aus dem fossilen Zeitalter begleitet und zu neuen existenzsichernden Arbeitsplätzen führt. «



Foto: DIE LINKE im Bundestag

**LOTHAR BINDING, SPD,
FINANZAUSSCHUSS**

» Im Finanzausschuss habe ich mich vor allem für die Beschäftigten mit »normalem« Einkommen starkgemacht: Beispielsweise konnten wir mit der Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags und des Kindergelds für finanzielle Entlastung sorgen (5,3 Milliarden Euro). Die Steuererklärung wurde modernisiert und an vielen Stellen vereinfacht. Und ganz frisch haben wir die Betriebsrenten gestärkt und damit auch den Einfluss der Gewerkschaften bei der Organisation der Altersvorsorge. Im September geht es darum, wie stark die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im nächsten Bundestag vertreten werden können. «



Foto: PR

ANETTE KRAMME, SPD, PARLAMENTARISCHE STAATSEKRETÄRIN BEI DER BUNDESARBEITSMINISTERIN

» Mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns haben wir einen sozialpolitischen Meilenstein, eine historische Wegmarke, gesetzt – oft auch gegen Widerstände, aber nicht alleine, sondern Hand in Hand mit den Gewerkschaften. Wir haben den Einsatz von Leiharbeit auf seine Kernfunktion und den Missbrauch von Werkvertragskonstruktionen begrenzt sowie die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt bekämpft. Ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit ist überfällig. Auch bei der Abschaffung der sachgrundlosen Befristung geht die Union nicht mit. Wo Tarifverträge gelten, haben die Beschäftigten bessere Arbeitsbedingungen und Einkommen. Dafür machen wir uns stark sowie für mehr Demokratie im Betrieb – mehr Mitbestimmung auf Augenhöhe. «



Foto: PR

Probezeit **nach** der betrieblichen Ausbildung

Recht so In vielen Arbeitsverträgen ist eine Probezeit vereinbart. Was für Auslernende gilt, die nach bestandener Prüfung vom Arbeitgeber fest übernommen werden, erläutert Tjark Menssen.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Die meisten Jobs beginnen mit einer Probezeit. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können grundsätzlich individuell vereinbaren, wie lange die Erprobungszeit dauern soll. Ausnahme: In einem Tarifvertrag ist eine bestimmte Dauer festgelegt. Üblich sind drei Monate. Maximal sind sechs Monate Probezeit erlaubt. Doch was gilt für Azubis, die der Arbeitgeber nach der Abschlussprüfung in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen will?

Unterschiedliche Pflichten Eine erneute Probezeit stellt darauf ab, dass eine betriebliche Ausbildung etwas anderes ist als ein Arbeitsverhältnis. Denn während der Arbeitnehmer die Leistung der versprochenen Dienste gegen Zahlung eines Entgelts schuldet, hat sich ein Auszubildender zu bemühen, die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, die notwendig sind, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Wegen der unterschiedlichen Verpflichtungen und den verschiedenen Schutzbedürfnissen von Arbeitnehmern und Auszubildenden ist nach der Rechtsprechung eine erneute Probezeit zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses gerechtfertigt. In dieser Zeit sollen beide Seiten darüber Klarheit finden, ob sich der Arbeitnehmer für die ihm übertragene Aufgabe eignet und umgekehrt er diese dauerhaft ausführen will. Zudem haben die Parteien die Möglichkeit, zu prüfen, ob die Chemie tatsächlich stimmt, also ein störungsfreies Arbeitsverhältnis zu erwarten ist.

Wenn dies nicht der Fall ist, können beide Seiten mit einer verkürzten Frist kündigen. In der Regel beträgt diese zwei Wochen. Der Kündigende muss keinen festen Kündigungstermin einhalten, das Arbeitsverhältnis kann jederzeit auslaufen.

Nach den IG Metall-Tarifverträgen kann eine maximale Probezeit von drei Monaten verlangt werden. Außerdem ist eine Kündigung nur zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats möglich.

Selbst wenn Ausgelernte nach der Übernahme eine erneute Probezeit in Kauf nehmen müssen, stehen sie dem Arbeitgeber in dieser Zeit nicht völlig schutzlos gegenüber. Denn die vorherige Berufsausbildung wird bei der Wartezeit für den Kündigungsschutz mit angerechnet. So hat es das Bundesarbeitsgericht bereits 1999 entschieden und zumindest in dem Fall das Ausbildungsverhältnis dem Arbeitsverhältnis gleichgesetzt.

Daraus folgt, dass das Arbeitsverhältnis auch in der Probezeit nur gekündigt werden darf, wenn es sozial gerechtfertigt ist. Das ist der Fall, wenn man wegen personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Gründen gekündigt wird. Bei den personenbedingten Gründen können gesundheitliche Probleme eine Kündigung rechtfertigen. Ein verhaltensbedingter Grund kann vorliegen, wenn Beschäftigte arbeitsvertragliche Pflichten grob verletzt haben. Betriebsbedingte Gründe können zum Beispiel bei Auftragsrückgang, Rationalisierung oder betrieblicher Umstrukturierung vorliegen.

IG Metall berät Gekündigte sollten sich sofort beim Betriebsrat informieren, was zu tun ist und sich zudem bei ihrer IG Metall vor Ort rechtlich beraten lassen. Denn eine Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen beim Arbeitsgericht eingehen, sonst ist die Kündigung wirksam.

Diese Dreiwochenfrist läuft ab dem Zugang der Kündigung. Das ist der Fall bei persönlicher Übergabe oder dann, wenn das Schreiben zu Hause im Briefkasten gelandet ist.



›DER RECHTSFALL

Zuschläge für Leiharbeiter auch bei Dienstleistern

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden: Die tariflichen Branchenzuschläge in der Metallindustrie gelten auch bei Werkvertragsfirmen.

Manuel Greuvers freut sich über 30000 Euro Nachzahlung. Er ist Leiharbeiter und befüllt bei einem Werkvertrags-Dienstleister von Ford in Köln Motoren mit Öl. Mit dem Rechtsschutz der IG Metall hat Greuvers sein Verfahren beim Bundesarbeitsgericht (BAG) gewonnen: Auch er hat Anspruch auf die tariflichen Branchenzuschläge der IG Metall für Leiharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie.

Das Urteil ist wegweisend und könnte Zehntausende Leiharbeiter betreffen. Denn bislang haben die Leihfirmen ihren Leiharbeitern bei Dienstleistern keine Metall-Branchenzuschläge bezahlt.

Ihre Begründung: Dies sei kein Betrieb der Automobilindustrie, sondern eben ein Dienstleister. Daher gelte auch der Tarifvertrag der IG Metall nicht.

So nicht, entschied das BAG. Der Tarifvertrag zu Branchenzuschlägen umfasse »auch solche Betriebsstätten, in denen Teilschritte im Produktionsprozess zur Herstellung von Automobilen und sonstigen Fahrzeugen ausgeführt werden«.

Im Klartext: Dienstleister, deren Tätigkeit innerhalb der Fertigungskette auf die Fertigung von Automobilen oder Fahrzeugbestandteilen gerichtet ist, gehören zur Automobilindustrie. Folglich er-

halten die dort eingesetzten Leiharbeiter auch Branchenzuschläge.

Gilt auch für Logistiker In einem parallelen Fall ging das BAG sogar noch weiter. Die Branchenzuschläge gelten aus Sicht der Richter nicht nur für Dienstleister, die an der Produktion beteiligt sind, sondern auch für »Unterstützungsbetriebe«, die überwiegend Hilfsarbeiten für einen Metallbetrieb ausführen, beispielsweise Logistiker.

Geklagt hatte ein Leiharbeiter, der als Gabelstapler bei einem Logistik-Dienstleister eines Opel-Zulieferers in Thüringen eingesetzt ist.



Nachlesen

Die Urteile des BAG findet Ihr mit diesen Aktenzeichen
5 AZR 552/14,
5 AZR 453/15 und
5 AZR 252/16 unter:

🔗 **bundesarbeitsgericht.de**
→ **Entscheidungen**

Anzeige



Der klimaneutrale 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: www.deutschepost.de/gogreen



Der klimaneutrale Versand mit der Deutschen Post

Rente

Flexibel in den Ruhestand

Rente und Hinzuverdienst Ab 1. Juli gelten die neuen Regelungen des Flexirentengesetzes. Sie sollen Beschäftigte dabei unterstützen, den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten.

Von Antonela Pelivan

Wer in die Rente gehen will, orientiert sich zumeist an der Regelaltersgrenze. Sie hängt vom Geburtsjahr ab und liegt derzeit bei 65 Jahren und fünf Monaten.

Wer nicht so lange warten will, kann sich mit mindestens 35 Versicherungsjahren auf dem Rentenkonto auch vorzeitig aus dem Berufsleben verabschieden – und das ab dem 63. Lebensjahr. Dafür müssen Beschäftigte allerdings lebenslange Abschläge bei der Rente in Kauf nehmen. Deshalb verdienen sich manche Ruheständler neben der vorzeitigen Rente noch etwas hinzu.

Bisher konnten Rentner, die eine vorgezogene Altersrente bekamen, monatlich 450 Euro hinzuverdienen, ohne dass die Rente gekürzt wurde. Zweimal im Jahr durfte diese Grenze bis zu einem Betrag von 900 Euro überschritten werden. Verdiente man mehr, wurde die Rente je nach Höhe des Hinzuverdienstes auf zwei Drittel, die Hälfte, ein Drittel oder

schließlich komplett gekürzt. Schon das Überschreiten einer Hinzuverdienstgrenze um einen Cent hatte die Kürzung auf die nächstniedrigere Stufe zur Folge. Die jeweiligen Hinzuverdienstgrenzen für die Teilrenten waren abhängig vom persönlichen Verdienst des Rentners in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn.

Ab 1. Juli können Rentner mit einer vorgezogenen Altersrente bis zu 6300 Euro brutto pro Kalenderjahr (14 × 450 Euro) anrechnungsfrei hinzuverdienen. Unerheblich ist, ob das Einkommen in einem Monat oder in 12 Monaten erzielt wird. Übersteigt der Verdienst die 6300 Euro, wird das darüber hinausgehende Entgelt grundsätzlich zu 40 Prozent auf die Rente angerechnet.

Hinzuverdienstdeckel Allerdings kann man nicht unbegrenzt dazuverdienen. Wenn die gekürzte Rente und der Hinzuverdienst das höchste Einkommen der letzten 15 Jahre, den sogenannten Hinzuverdienstdeckel, übersteigen, wird der darüber liegende Betrag zu 100 Prozent auf die verbliebene Teilrente angerechnet.



Illustration: Gerald Moll

Rentner haben gut lachen: Mit der Flexirente können Beschäftigte den Übergang aus dem Arbeitsleben in den Ruhestand individuell gestalten.

Anhand der Angaben des Versicherten erstellt die Deutsche Rentenversicherung zunächst eine Prognose über den Hinzuverdienst im laufenden und im kommenden Jahr. Dann setzt sie die dem erwarteten Einkommen entsprechende Rentenhöhe fest.

Einmal im Jahr wird der Hinzuverdienst am 1. Juli mit dem tatsächlich erzielten Entgelt centgenau rückwirkend überprüft. Ergibt sich eine Überzahlung, muss der Versicherte diese zurückzahlen. War die Rente bisher zu niedrig festgesetzt, bekommt er die Nachzahlung ausgezahlt.

Rentner, die aktuell schon eine Teilrente beziehen, haben keine Nachteile durch das neue Hinzuverdienstrecht. Sollten die alten Regelungen für sie günstiger sein, bleiben diese vorerst für sie bestehen. Ergeben die neuen Hinzuverdienstregelungen einen höheren Rentenanspruch, werden diese ab dem 1. Juli auch für Bestandsrentner angewandt. Ändert sich der erwartete Jahresverdienst um mindestens 10 Prozent, zum Beispiel weil der Job überraschend aufgegeben wird, passt die Rentenversicherung die Rente auf Antrag für die nächsten Monate an die neue Jahresprognose an.

Erwerbsgeminderte Das neue Hinzuverdienstrecht gilt nicht nur für Altersrenten, sondern auch für volle Erwerbsminderungsrenten. Bei teilweiser Erwerbsminderung ist der Freibetrag von 6300 Euro nicht maßgebend. Stattdessen wird ein individueller Freibetrag berechnet. Aber Achtung: Die Tätigkeit muss innerhalb des festgestellten Restleistungsvermögens bleiben. Das heißt unter drei Stunden täglich bei voller und unter sechs Stunden täglich bei teilweiser Erwerbsminderung.

Wer mehr Stunden arbeitet, gefährdet den Anspruch auf die Erwerbsminderungsrente, da dieser an einem verminderten Leistungsvermögen anknüpft. Bei einem Hinzuverdienst bis zu 525 Euro im Monat (6300 Euro in 12 Monaten) geht die Rentenversicherung davon aus, dass Versicherte weniger als 3 Stunden täglich beziehungsweise 15 Stunden wöchentlich arbeiten.

Über die Regelaltersgrenze Wer über das reguläre Rentenalter hinaus noch arbeitet und bereits eine Vollrente wegen Alters bezieht, muss keine Rentenversicherungsbeiträge mehr zahlen. Bei einer Beschäftigung muss der Arbeitgeber allerdings seinen Beitragsanteil zur Rentenversicherung abführen. Die Rente erhöht sich dadurch jedoch nicht.

Die Arbeitgeberbeiträge für den Nebenverdienst steigern die Rente, wenn der Arbeitnehmer selbst – nach einer entsprechenden Erklärung gegenüber dem Chef – Rentenbeiträge zahlt. Durch diese zusätzlichen Rentenbeiträge erhöht sich die Rente einmal jährlich. Der Verzicht gilt nur für die auf die jeweilige Beschäftigung bezogene Versicherungsfreiheit und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend.

Versicherte, die ihren Rentenbeginn über die Regelaltersgrenze hinaus verschieben, erhalten einen Rentenzuschlag von 0,5 Prozent pro Monat. Für ein Jahr des verspäteten Rentenbeginns gibt es also 6 Prozent mehr. Zudem erhöht sich die Rente durch die während der weiteren Beschäftigung gezahlten Beiträge.

Pflege und Teilrente Rentner, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze neben dem Bezug einer Altersrente einen Angehörigen pflegen, können ihre Rente durch das Flexirentengesetz erhöhen. Der Grund: Die Pflegekasse zahlt für Pflegende im Ruhestand weiter Beiträge in die Rentenkasse.

Dazu müssen Pflegende von ihrer Vollrente in eine flexible Teilrente zwischen 10 und 99 Prozent wechseln. Bereits der Verzicht auf ein Prozent der Rente kann sich lohnen, da die Beiträge der Pflegekasse jeweils zum 1. Juli des Folgejahres im Rahmen der Rentenanpassung die Rente erhöhen. Endet die Pflege Tätigkeit, können Rentner wieder den Wechsel in die Vollrente beantragen.



Rentenversicherung berät

Rentenbezieher, die weiterarbeiten wollen, sollten sich in einer Beratungsstelle der Rentenversicherung informieren, welche Option sich anbietet, etwa bei der Teilrente. Die Rentenkasse gibt auch Auskunft, wie hoch die spätere Rente durch die zusätzlichen Beiträge ausfallen wird.

☎ deutsche-rentenversicherung.de
→ Services → Kontakt & Beratung

IG Metall hilft

Bei Fragen zum Flexirentengesetz können sich Mitglieder bei ihrer IG Metall vor Ort beraten lassen. Viele Geschäftsstellen bieten regelmäßig Termine zur Rentenberatung an. Hier findest Du die Kontaktdaten Deiner zuständigen Geschäftsstelle.

☎ igmetall.de/vor-ort



Kinder, Arbeit und Haushalt: Alleinerziehende müssen viele Aufgaben unter einen Hut bringen.

Ratgeber für Alleinerziehende

Der Verband alleinerziehender Mütter und Väter hat das Taschenbuch »Alleinerziehend« überarbeitet und neu aufgelegt. Der Ratgeber liefert unter anderem hilfreiche Informationen und Tipps zu Schwangerschaft und Geburt, Trennung und Scheidung, Vereinbarkeit von Kind und Beruf, Sozialhilfe, Kosten einer juristischen Beratung sowie Sorge- und Umgangsrecht. Das Taschenbuch kann über das Bundesfamilienministerium kostenfrei bestellt oder heruntergeladen werden.

☎ bmfsfj.de

→ Suchbegriff: Alleinerziehend

Keine Nachteile als Minijobber

Minijobber sind arbeitsrechtlich in fast allen Bereichen einem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer gleichgestellt. Darum darf sie der Arbeitgeber nicht schlechter stellen als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer. Die Minijob-Zentrale informiert in der Broschüre »Arbeitsrecht für Minijobber« unter anderem, dass Beschäftigten bei Krankheit und bei Krankheit des Kindes, bei Mutterschaft und bei Arbeitsausfall an Feiertagen das Entgelt fortgezahlt werden muss, sie Anspruch auf Erholungsurlaub haben und ihnen auf Verlangen ein Arbeitszeugnis ausgestellt werden muss. PDF unter:

☎ minijob-zentrale.de

→ Minijobs gewerblich → Arbeitsrecht

Patientenverfügung

Die Broschüre »Patientenverfügung« des Bundesjustizministeriums informiert über die Möglichkeiten, eine Patientenverfügung zu verfassen, und enthält Hinweise, um eine individuelle Verfügung zu erstellen. Zudem greift der Ratgeber die jüngsten Entscheidungen des Bundesgerichtshof auf, nach denen keine allgemeinen Formulierungen verwendet werden sollen. Vielmehr ist möglichst konkret zu beschreiben, in welchen Situationen die Patientenverfügung gelten soll und welche medizinische Behandlung der Verfasser in diesen Situationen wünscht. Dabei helfen Textbausteine und Formulierungsvorschläge. Broschüre zum Herunterladen oder zum Bestellen unter: ☎ bmjv.de/Vorsorge

Als Experte weltweit helfen

Fachkräfte können mit ihrem Wissen weltweit ehrenamtlich helfen, etwa bei lokalen Projekten in der Dritten Welt. Der Senior Experten Service (SES) der deutschen Wirtschaft kümmert sich um die Organisation. Teilnehmen können Rentner sowie Berufstätige, die dafür eine Auszeit von der Arbeit nehmen. Die Einsätze dauern vier Wochen bis ein halbes Jahr.

► ses-bonn.de

Bachelor bringt deutlich weniger

Bachelorabsolventen verdienen langfristig deutlich weniger als Absolventen mit Master oder Diplom. Das zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Bei 25-jährigen Absolventen beträgt das Minus für den Bachelor gut fünf Prozent, mit 34 Jahren bereits elf Prozent. Zudem üben Bachelorabsolventen im Schnitt niedrigere Tätigkeiten aus.

► iab.de

Ausgelernt – und was dann?

Wer seine Ausbildung erfolgreich beendet hat und noch ein Studium draufsatteln möchte, dem kann die Broschüre »Ausgelernt – und nun? Studieren?!« helfen. Sie bietet Infos zu Studienfächern, Hochschularten und Finanzierung. Es gibt sie in den örtlichen Geschäftsstellen der IG Metall. Und im Internet unter:

► igmetall.de/shop

Als Download auch unter:

► hochschulinformationsbuero.de

Berufe für die **digitale** Fabrik

Ausbildung In der digitalen Fabrik der Zukunft erarbeiten Facharbeiter selbstständig im Team Lösungen. In der Ausbildung von Siemens in Berlin lernen Auszubildende das schon heute – ohne Bauanleitung und ohne Vorgabe.

Von Dirk Erb

Eine Zahnradsortieranlage haben sie gebaut, voll automatisiert und vernetzt. Mechatronikazubi Cedrik Cukelj checkt mit dem Laptop noch einmal alle Sensoren und Aktoren auf Fehler. Neben ihm arbeiten andere Gruppen von Auszubildenden an ihren Projekten: ein Verpackungsautomat für Kleinteile, eine automatische Kugelschreibermontage. Mitten in der Ausbildungswerkstatt steht ein Kaffeeautomat, bei dem der Kaffeebecher von Station zu Station fährt.

Die Auszubildenden bei Siemens Professional Education (SPE) in Berlin haben alle Anlagen selbst konzipiert, geplant, montiert und programmiert. Sie verbauen und vernetzen Sensoren, Chips, Steuerungsgeräte und Aktoren. Viele Kunststoffteile, etwa den Becherhalter am Kaffeeautomaten, planen sie in 3D am PC und fertigen sie selbst mit dem 3-D-Drucker. Gleich mehrere davon stehen in einer Ecke der Ausbildungswerkstatt im dritten Stock des denkmalgeschützten Backsteinbaus in der Siemensstadt im Westen Berlins.

Einige Auszubildende haben sich sogar schon selbst einen 3-D-Drucker gebaut, einfach so, weil sie es konnten. »Wenn wir so weit sind, haben wir es geschafft«, meint Ausbildungsleiter Lars Wißmann. Dann sind die Auszubildenden fit für die Arbeit in der digitalen, vernetzten Fabrik 4.0 der Zukunft.

Selbst Lösungen finden Die Auszubildenden erhalten für ihre selbst gebauten Anlagen keine Anleitung und keinen Bauplan. Und kein Ausbilder gibt ihnen vor, was sie machen sollen. Die Ausbilder sind hier eher Coaches, die vorbeikommen, nachfragen

und Tipps geben. Die Auszubildenden sollen Lösungen finden, selbstständig, in berufeübergreifenden Teams, so wie nach Meinung von Experten auch in Zukunft die Arbeit in der Fabrik 4.0 laufen wird.

Angehende Mechatroniker, Zerspanungsmechaniker und Elektroniker arbeiten mit angehenden Kaufleuten und Ingenieuren an einem gemeinsamen Projekt. Dabei geht es um mehr, als nur möglichst viel digitale Technik zu verbauen. Es geht darum, die verfügbare Technik sinnvoll einzusetzen, sie zu vernetzen und damit einen Fertigungs- und Geschäftsprozess zu gestalten, vom Auftragseingang bis zum Vertrieb.

Dabei sind bereits durchaus innovative und marktfähige Produkte herausgekommen. Etwa eine Art »Packstation«, die jedem Auszubildenden das nötige Werkzeug nach seinen hinterlegten Projektdaten zur Verfügung stellt. Der Azubi hält seine RFID-Karte an den Sensor und sein bereits bestücktes Fach öffnet sich. Die Pforte hat bereits eine solche Anlage als automatisches Schließfach für Besucher angefragt. Gleich daneben steht eine Infosäule, die verschiedene Azubi-Projekte als 3-D-Hologramme präsentiert. Vier Ausbildungsgruppen haben über ein Jahr lang daran getüfelt.

Digitalisierung lernen Die technischen Grundlagen der Digitalisierung lernen die Metall- und Elektroauszubildenden bei SPE ein Stockwerk weiter oben. Dort steht die »Digitalisierungsstraße« mit der neuesten Technik, die gerade auf dem Markt ist. An ihr können die Auszubildenden wie an einem Baukasten herumprobieren, Module ein- und ausbauen und umprogrammieren. Die passende Theorie gibt es gleich nebenan, in der Siemens-eigenen Berufsschule.





Foto: Christian v. Polentz/transilfoto.de

Mechatronikzubi Cedrik Cukelj bei der Diagnose einer Zahnradsortieranlage. Die Anlage haben Azubis bei Siemens in Berlin selbst geplant, gebaut und programmiert.

Doch ebenso wichtig wie das technische Wissen sind die persönlichen Kompetenzen wie Kommunikation, Zusammenarbeit im Team, Organisation, betont Ausbilder Erik Engwer. Er war Mitglied des Strategieprojekts »Industrie4.0@SPE« bei Siemens, das zwei Jahre lang die Anforderungen an Ausbildung in der Digitalisierung analysiert hat. Auch der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung waren beim Strategieprojekt dabei.

»Wir haben überlegt: Welche Auswirkungen hat Industrie 4.0 für unsere Betriebe?«, erklärt Engwer. »Und welche Kompetenzen brauchen unsere Mitarbeiter in Zukunft?«

Heraus kamen zusätzliche digitale Ausbildungsinhalte als Ergänzung zu den normalen Ausbildungsrahmenplänen in den Berufen, die Siemens in seinen bundesweit 33 SPE-Ausbildungszentren ausbildet.

Ausbildung der Zukunft Siemens Professional Education ist Vorreiter in Sachen Ausbildung für die Digitalisierung. Vor allem das Ausbildungszentrum in Berlin gilt weltweit als wegweisendes Vorzeigebild. Wirtschaftsvertreter und Politiker geben sich die Klinke in die Hand. Gerade war der indische Premierminister Modi zu Besuch. Und die Tochter des US-Präsidenten Ivanka Trump.

Siemens bildet hier in Berlin auch zahlreiche Auszubildende internationaler Siemens-Standorte aus, die im Apartmenthaus nebenan wohnen. Und viele externe Firmen investieren viel Geld dafür, dass ihre Auszubildenden bei SPE ausgebildet werden.

Vieles spricht dafür, dass die Ausbildung von Mechatronikern, Zerspanungsmechanikern, Industriemechanikern in Zukunft auch in anderen Betrieben so aussehen wird.

Allerdings: Die Grundlagen der Metallberufe bleiben auch in der Ausbildung der Zukunft bestehen: Bohren, Feilen, Sägen. So wie es in den Ausbildungsrahmenplänen für Mechatroniker, Zerspanungsmechaniker und Industriemechaniker steht. Die digitalen Inhalte kommen bei Siemens integrierend dazu.

Das funktioniert. Die Experten von IG Metall und Arbeitgebern haben die Metall- und Elektroberufe bei ihrer letzten Modernisierung vor zehn Jahren bewusst prozessorientiert, flexibel und offen für technische Neuerungen angelegt.

Gerade haben IG Metall und Arbeitgeber die Berufsbilder und Ausbildungsinhalte neu überprüft. Sie wollen einige Metall- und Elektroberufe zumindest teilweise modernisieren, um sie an die neuen digitalen Anforderungen anzupassen. Ziel ist, dass die Betriebe ab August 2018 mit aktualisierten Inhalten ausbilden können.



Mehr Wissen

Mechatroniker, Industriemechaniker, Zerspanungsmechaniker, Elektroniker für Betriebstechnik und weitere gehören zu den industriellen Metall- und Elektroberufen. Die Ausbildung dauert dreieinhalb Jahre. Mehr Infos zur Berufsgruppe und den einzelnen Berufen findet Ihr hier:

- ▶ wap.igmetall.de
→ Ausbildung → Ausbildungsberufe
- ▶ berufe.tv → Berufsgruppen

Firmen reißen sich um die Studienabbrecher

Fast jeder dritte Studierende bricht das Studium wieder ab. Weißt Du, warum?

Timo Gayer: Das hat unterschiedliche Gründe. Zuspitzt: weil es in der Schule kaum Berufs- und Studienorientierung gab, weil immer noch ausgesiebt statt gefördert wird und weil das Studium oft zu wenig Praxisbezug und Berufsperspektiven vermittelt oder schlicht kaum noch finanzierbar ist. Das demotiviert die Studierenden. Die Abbruchquoten im dualen Studium liegen nur bei sieben Prozent.

Welche Alternativen haben Studienabbrecher?

Gayer: Berufliche Aus- und Weiterbildung! Die Firmen buhlen förmlich um sie und die Karriereperspektiven sind gut.

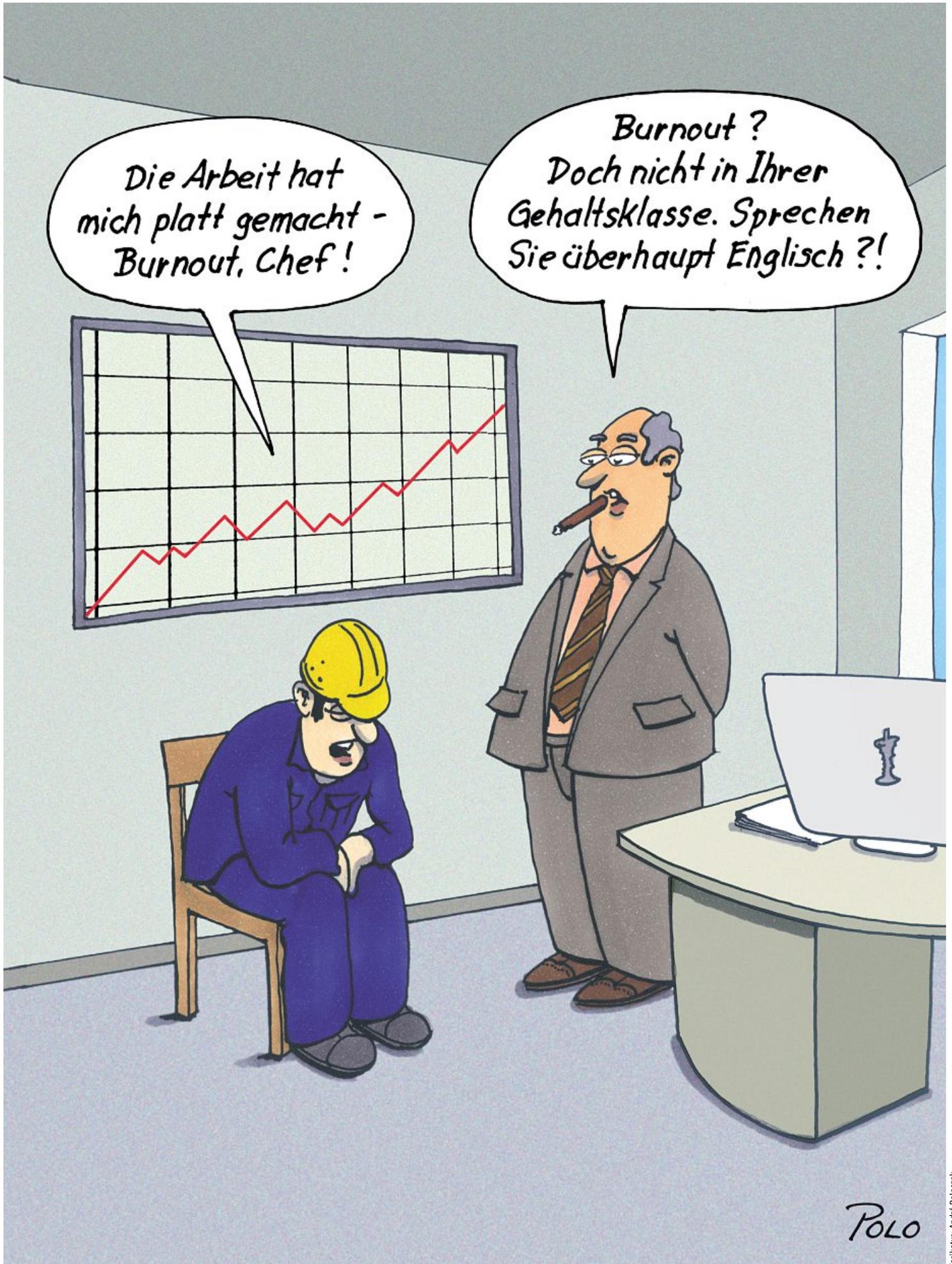
Welche Hilfe gibt es für Abbrecher, die sich neu orientieren wollen?

Gayer: Fast alle Hochschulen haben Studienberatungsstellen. Online ist das Portal studienabbruch-und-dann.de zu empfehlen. Regional spezialisieren sich Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern, aber auch die Arbeitsagenturen darauf, Studienabbrecher zu beraten und zu vermitteln.



Foto: IG Metall

Timo Gayer ist beim IG Metall-Vorstand Experte für Bildungs- und Qualifizierungspolitik.



Sudoku

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

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	VI	VII	VIII	IX
---	----	-----	----	---	----	-----	------	----

- 1 = I **Die Preise im Juli/August**
- 2 = M **Erster Preis:** eine Laptoptasche
- 3 = E **Zweiter Preis:** ein Fußball »Respekt!«
- 4 = T **Dritter Preis:** zwei IG Metall-Porzellantassen
- 5 = I **Einsenden***
- 6 = Z Bitte die Lösung bis **13. August 2017** unter Angabe von Vor-, Nachnamen und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de
- 7 = E
- 8 = N
- 9 = E

*Maschinell erstellte Lösungszuschriften sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

›ANGEBOTE FÜR MITGLIEDER



Reisen, Vorsorge und Bildung: Tolle Angebote für Mitglieder bietet die Servicegesellschaft der IG Metall.

► igmservice.de

›BILDUNG IM INTERNET



Hier findest Du das Bildungsprogramm der IG Metall und einen Ratgeber zum Bildungsurlaub:

► igmetall.de/bildung

›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 Freitag:
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069 66 93-20 02
► metallzeitung@igmetall.de

›LESERBRIEFE

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

›IMPRESSUM

Herausgeber:

Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

Anschrift:

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

Chefredakteurin:

Susanne Rohmund
(verantwortl. i. S. d. P.)

Chefin vom Dienst:

Fabienne Melzer

Redaktion:

Jan Chaberny,
Dirk Erb, Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan

Gestaltung:

Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:

Michael Schinke

Sekretariat: Beate Albrecht,

Marion Brunsfeld

► igmetall.de/metallzeitung

Angebot für Sehbehinderte:

metallzeitung gibt es auch als Word- oder PDF-Datei:

► metallzeitung@igmetall.de

Vertrieb:

Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93-22 24
Fax: 069 66 93-25 38

► vertrieb@igmetall.de

Anzeigen:

Petra Wedel, Zweiplus
Medienagentur,
Pallaswiesenstraße 109,
64293 Darmstadt

► info@zweiplus.de

Druck und Versand:

apm AG, Darmstadt



Papier:

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