



TARIFRUNDE 2018
WIR BRAUCHEN
**MEHR GELD
UND
MEHR ZEIT**

Bild des Monats Wer Angehörige pflegt, braucht Zeit
→ Seite 4

Digitalisierung Arbeit muss im Wandel gerecht gestaltet werden
→ Seite 19

Bezirk
→ Seite 28

›INHALT

- 4 **Pflege** Wenn Beschäftigte sich um Eltern oder Angehörige kümmern wollen, brauchen sie Zeit.
- 6 **Ein Jahr Donald Trump** Was sich für amerikanische Gewerkschaften seither verändert hat.
- 7 **Drei Fragen an Meinard Geiken** Warum Elektroautos die Windenergie brauchen, es der Windbranche aber nichts nützt.
- 8 **Bundestagswahl** Die Wahl hat zu dramatischen Verlusten für die Volksparteien geführt. Wir brauchen eine tragfähige Politik für alle.
- 10 **Verkehrswende** Die Autoindustrie muss sich neu erfinden. Sieben Forderungen der IG Metall.
- 11 **Zulieferindustrie** Die Branche steht vor großen Umbrüchen. Wie die IG Metall den Wandel gestalten will.

Tarifrunde Metall und Elektro 2018: mehr Zeit und Geld für alle

TITEL Die Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie läuft. Die Beschäftigten wollen mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Das haben die bisherigen Diskussionen und Befragungen in den Betrieben gezeigt. Die Vorschläge der Tarifkommissionen lauten: um die

6 Prozent mehr Geld und das Recht für alle, ihre Arbeitszeit vorübergehend zu verkürzen, wenn es zum Leben passt. Betriebsräte und Vertrauensleute diskutieren derzeit mit den Beschäftigten diese Ideen. Ende Oktober wird die IG Metall ihre Forderungen an die Arbeitgeber stellen.

Titelfoto: Peter Bisping

- 18 **Tarifrunde Kfz-Handwerke** Beschäftigte bekommen mehr Geld und für Auszubildende gibt es ein Extraplus.
- 19 **Digitalisierung** Das Luft- und Raumfahrtunternehmen MT Aerospace hat seine Fertigungssteuerung digitalisiert.
- 20 **Betriebsratswahl** Im Frühjahr 2018 sind Betriebsratswahlen. Derzeit läuft die Aufstellung der Kandidaten.
- 22 **Recht so** Das Überwachen von Beschäftigten mit Spähsoftware ist verboten.
- 23 **Rechtsfall** Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte stärkt die Privatsphäre am Arbeitsplatz.
- 24 **Ratgeber** Wann muss der Chef den Beschäftigten eine Sonderzahlung beschenken?
- 25 **Broschüre** Ab 1. Januar 2018 gilt das Mutterschutzgesetz auch für Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen.
- 26 **Beruf** Patrick Whealing lernt bei Hella Elektroniker – ein Beruf, der in der Industrie sehr gefragt ist.
- 26 **Besser mit Tarif** Die Broschüre »Einstiegsgehälter für Absolventen 2017/2018« zeigt: Mit Tarif gibt's deutlich mehr.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Rätsel/Impressum**

›**REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:**
25. September 2017

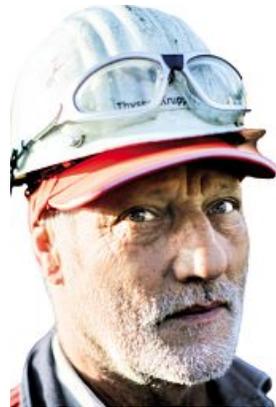


Foto: Marcel Kusch/pa

Protest In Bochum protestieren 7000 Menschen gegen die geplante Stahlfusion von Thyssen-Krupp und Tata. → Seite 7



Foto: Westend62/Meire M./pa

Wahl Die Mitglieder des Bundestags sind gewählt. Beschäftigte, Rentnerinnen und Rentner haben klare Erwartungen an die neue Regierung. → Seite 8

›LESERBRIEFE

Unverständliche Diskussion

metallzeitung 9/2017

Jörg Hofmann zur Diesellaffäre

Ich verstehe die ganze Diskussion um den Diesel nicht, da die Dieselselbstreinigungstechnik, wenn sie mit den entsprechenden Möglichkeiten angewendet wird, noch über lange Jahre ihre Berechtigung haben wird, nicht nur als Übergang. Wobei ich mich frage, wie und mit welchen Techniken der Übergang so schnell gelingen soll.

Anton Deiser, per E-Mail

Wir brauchen ein größeres Umdenken: Wir brauchen die Vernunft, nicht mehr so schnell zu fahren, un-

nötige Strecken zu vermeiden, nur in Ausnahmefällen allein zu fahren, und Verzicht auf jedes unnötige Feature, denn jedes Gramm Gewicht erhöht den Verbrauch. Und wir brauchen die Bereitschaft, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen, selbst wenn das umständlich ist und länger dauert. Die Reduktion des CO₂-Ausstoßes funktioniert nur, wenn sie in fast allen Lebensbereichen umgesetzt wird. Der Autokauf muss deutlich abnehmen und einige untragbare Fahrzeuge wie SUVs müssen vom Markt verschwinden. Mir ist klar, dass diese Veränderungen nicht leicht sind.

›LESERFOTO



Foto: privat

Begeistert von der IG Metall

Elina Marie ist sieben Monate alt. Das Foto schickten uns ihre Eltern Kai-Hendrik Rasehorn und Denise Suhr per E-Mail. Sie schreiben, wie gerne Elina Marie das Bandana der IG Metall trägt: »Sogar die Kleinsten wollen schon mitkämpfen – auch wenn sie ihre Meinung noch nicht ganz so deutlich äußern können. Ihr macht einen wirklich tollen und vor allem wichtigen Job. Macht weiter.«

Habt Ihr auch Fotos mit der IG Metall? Dann schickt sie uns an:

▶ metallzeitung@igmetall.de

BETRIEBSRATS WAHL FÜR UNS



Illustration: Stephanie Brittmacher

Betriebsratswahl Im Frühjahr 2018 finden Betriebsratswahlen statt. Jetzt läuft die Kandidatenaufstellung. → Seite 20

Guter Rat Im November gibt es wieder Weihnachtsgeld. Doch wem steht es eigentlich zu? Und in welcher Höhe. → Seite 24

Einige Metaller werden dadurch ihren Job verlieren. Ich finde aber, dass wir dieses Problem offen ansprechen und jetzt handeln müssen.
Christian Stadelmann, per E-Mail

Bewertung unangebracht

metallzeitung 9/2017

»Der große IG Metall-Wahlcheck«

Bei Eurem Ergebnis schreibt Ihr über die SPD: »Sie setzt sich für soziale Gerechtigkeit ein.« Weder schriftlich noch mündlich habe ich von der SPD vernommen, dass sie sich von den Hartz-IV-Gesetzen und der Agenda 2010 verabschieden will. Dass Ihr dann von sozialer Gerechtigkeit schreibt, finde ich unangebracht und nicht richtig.

Peter Schlander, Hattingen

Sehr fragwürdig finde ich das Fazit über die Grünen. Warum wird hier im Gegensatz zu allen anderen Parteien der Klima- und Umweltschutz angeführt? Diese Themen kommen

im Wahlcheck nicht vor. So ist das Fazit an der Stelle für die Leserinnen und Leser nicht nachvollziehbar und verzerrt völlig den Vergleich mit anderen Parteien. Außerdem müssen die Leserinnen und Leser glatt davon ausgehen, dass die IG Metall generell gegen jeglichen Klima- und Umweltschutz ist. Ich hoffe doch sehr, dass dem nicht so ist.

Jörn Naber, per E-Mail

Anmerkung der Redaktion: Die IG Metall setzt sich im Interesse ihrer Mitglieder für Klima- und Umweltschutz ein. Angesichts der Vielzahl der Themen kann der Wahlcheck aber nur einen Teil abdecken.

Wo bleibt die Vielfalt?

metallzeitung 9/2017

14 junge Menschen in der Septemberausgabe und keiner mit Namen aus anderen Kulturen und Sprachen. Eine vertane Chance zu zeigen, wie selbstverständlich diese Kolleginnen und Kollegen zu uns gehören.

Henrik Müller, Luckau

»GEWONNEN

September-Rätsel

Lösungssumme: »65«

1. Preis: Sabine Sternegger, München
2. Preis: Monica Lammert, Ratingen
3. Preis: Malte Dürheide, Barwedel

»EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Miteinander für morgen in der Tarifrunde und in der Politik

Politik Ob in der anstehenden Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie oder in der Politik nach der Bundestagswahl: Die IG Metall macht sich für die Beschäftigten stark.

Der Ausgang der Bundestagswahl stellt eine Zäsur in der bundesdeutschen Geschichte dar. Erstmals zieht eine Partei, die offen rassistische Parolen in ihren Reihen duldet, in den Bundestag ein. Dies ist auch eine Folge einer tiefen Verunsicherung. Es fehlte an überzeugenden Antworten auf die Veränderungen, die alle Bürger bewegen: die Folgen der Digitalisierung, die Vertiefung der Spaltung unserer Gesellschaft, sichere Renten, Migration und Integration, bis zur Mobilitätswende- und Energiewende. Dafür wurde die Große Koalition abgestraft. Wir fordern von der neuen Bundesregierung überzeugende Antworten auf diese Themen. Dazu gehören neue Rechte für Beschäftigte wie die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung, das überfällige Rückkehrrecht aus Teilzeit und ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung. Dies braucht eine starke, handlungsfähige IG Metall.

Gemeinsam sind wir stark Der Startschuss für die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie ist gefallen. Die Tarifkommissionen haben klare Ziele gesteckt, was wir für alle Beschäftigten der Branche wollen: Eine deutliche Entgelterhöhung um 6 Prozent. Einen Anspruch, die Arbeitszeiten so zu wählen, dass sie besser zum Leben passen. Die Reaktionen der Arbeitgeber zeigen, dass wir uns auf eine harte Auseinandersetzung einstellen können. Wir wollen mehr Selbstbestimmung für alle Beschäftigten durchsetzen. Diesen klaren Auftrag haben uns die Beschäftigten in unserer Befragung erteilt. Ich bin überzeugt: Gemeinsam können wir das schaffen. Dabei kommt es auf jeden von uns an. Die Tarifrunde ist eine gute Gelegenheit, noch mehr Mitstreiterinnen und Mitstreiter zu gewinnen. Je mehr wir sind, desto durchsetzungsfähiger werden wir. Das ist auch notwendig: Denn gute Argumente alleine werden die Arbeitgeber wohl nicht überzeugen.

Wenn Eltern Hilfe brauchen, wird Zeit wertvoll

Eben noch kümmerten sich die Eltern um alles, brachten die Tochter zum Vorstellungsgespräch in der nächsten Großstadt, packten beim Umzug mit an und passten auf die Enkelkinder auf. Und nun? Plötzlich brauchen sie selbst Hilfe. Wenn Eltern oder Verwandte pflegebedürftig werden, ist es für Angehörige meist eine seelische Belastung. Oft werden Eltern oder Verwandte von jetzt auf gleich pflegebedürftig und brauchen Hilfe. Konnte die Großmutter sich bis vor Kurzem noch selbst versorgen, kann die nächste Erkrankung schon das Ende ihrer Selbstständigkeit bedeuten.

Mehr Zeit für Pflege Wer sich um seine Eltern oder Angehörigen kümmern will, braucht Zeit. Berufstätigen Menschen fällt es oft nicht leicht, beides unter einen Hut zu bringen. Die Pflege von Angehörigen geht dann häufig zulasten der eigenen Gesundheit. Beschäftigte investieren ihren Urlaub für die Pflege und verzichten auf die eigene Erholung oder gleich ganz auf die Berufstätigkeit. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung auf Basis eines europäischen Datensatzes aus den Jahren 2004 bis 2015. Danach reduziert sich die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von älteren Erwerbstätigen, wenn sie Angehörige pflegen. Bei Frauen, die im vergangenen Jahr zum ersten Mal pflegten, ging sie um 7,2 Prozentpunkte zurück, bei Männern sogar um 11,8 Prozentpunkte.

Mehr Zeit für Pflege Damit Beschäftigte Zeit für die Pflege ihrer Eltern oder Angehöriger haben und nicht auf ihren Beruf verzichten müssen, diskutiert die IG Metall derzeit unter anderem über Möglichkeiten, die Arbeitszeit vorübergehend verkürzen zu können (siehe auch unsere Titelgeschichte zum Start der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie auf den Seiten 12 bis 17).

Fabienne.Melzer@igmetall.de







BIGGI STAHL

Bei uns verdienen Frauen für gleiche Arbeit weniger Geld als Männer.



Glaubst du, das wird sich eines Tages ändern?



... wenn eine Unterscheidung zwischen Mann und Frau nicht mehr möglich ist.



Noch jemand einen Bart aus dem Kostümverleih?



18,4

Der große Zeiträuber Pendeln

Es kostet wertvolle Freizeit und Nerven, aber fast 60 Prozent der Berufstätigen tun es: Sie fahren täglich zur Arbeit in einen anderen Ort: 18,4 Millionen Menschen pendelten 2016 – ein Rekordwert. Im Jahr davor waren es 18 Millionen. Das zeigen Zahlen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung. Im Schnitt sind die Pendler knapp 17 Kilometer pro Strecke unterwegs. Hauptgründe für die Zunahme sind (zu) hohe Mieten in den Städten und die wachsende Zahl von Erwerbstätigen. Hochburg ist München mit 365 000 Einpendlern an Wochentagen.

7. Oktober

Der Welttag für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober findet in diesem Jahr zum zehnten Mal statt. Seit 2008 treten die Gewerkschaften an diesem Tag weltweit für menschenwürdige Arbeit ein, laden zu Diskussionen ein, schreiben Rundbriefe oder demonstrieren für ihre Anliegen wie ausreichender Arbeitsschutz und soziale Sicherheit. Der Schwerpunkt liegt in diesem Jahr auf den weltweiten Bemühungen um existenzsichernde Mindestlöhne. Mehr zum Welttag unter:

ituc-csi.org

US-Gewerkschaften: das erste Horrorjahr unter Trump

Ein Jahr nach der Präsidentenwahl müssen die Gewerkschaften in den USA aus der Defensive.

Die Wahl Donald Trumps vor etwa einem Jahr hat die US-Gewerkschaften in eine schwierige Lage gebracht. Einerseits hatte Trump versprochen, die Interessen des »kleinen Mannes« zu vertreten. Andererseits ist es das Ziel der Republikaner, die Gewerkschaften weiter zu entmachten. Sie wollen das Arbeitsgesetz reformieren und gewerkschaftsfeindliche Gesetze auf weitere Bundesstaaten ausdehnen. Trump hat schon erkennen lassen, dass er diese Initiativen begünstigen wird. Manche Gewerkschaften sind deshalb in offener Opposition zum Präsidenten. Nun geht es um gemeinsame Anstrengungen der Gewerkschaften zusammen mit der Demokratischen Partei und progressiven Gruppen, die Angriffe abzuwehren und wieder in die Offensive zu kommen.



Die Wahl von Trump als US-Präsident hat die US-Gewerkschaften vor eine Zerreißprobe gestellt.

Eine Analyse zur Situation der US-Gewerkschaften unter:

igmetall/international

Mehr Entgeltgerechtigkeit

Über das gesamte Erwerbsleben betrachtet erhalten Frauen in Summe knapp 50 Prozent weniger Einkommen als Männer. Die Ursachen sind Vielfalt. Eine Rolle spielt die Teilzeitfalle. In Betrieben mit Tarifbindung sieht es etwas besser aus. Dort ist die Entgeltlücke 10 Prozent niedriger als in Betrieben ohne Tarifbindung. Der Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit am 16. Oktober ruft dazu auf, die Lohndiskriminierung von Frauen zu bekämpfen.

igmetall.de/gleichstellung

Feierabend fällt aus

Mehr als jede/r Vierte musste 2015 regelmäßig am Abend arbeiten, hat das Statistische Bundesamt ermittelt: 26 Prozent waren es genau. 1994 erst 15 Prozent. Regelmäßige Nachtarbeit hat dagegen nur leicht zugenommen: Der Anteil der davon Betroffenen stieg von 8 auf 9 Prozent.

26 %

3 Fragen an Meinhard Geiken

Windenergie Warum die Elektroautos der Windbranche (noch) nicht nützen, erklärt der Leiter des IG Metall-Bezirks Küste.

Der Ausbau der Elektrofahrzeuge müsste den Windanlagenbauern großen Auftrieb geben.

Meinhard Geiken: Theoretisch ja. Umweltfreundlicher Verkehr funktioniert nur mit einer starken Windbranche. Bei einer Elektrifizierung des Verkehrs steigt der Strombedarf enorm an. Auch Wasserstoffantriebe sind sehr energieintensiv. Klimaneutral, also kohlendioxidfrei, sind die alternativen Antriebe aber nur, wenn der Strom komplett aus erneuerbarer Energie kommt. Darum eröffnen sie der Windbranche im Prinzip Riesenchancen.

Im Prinzip! Und wie sieht die Praxis aus?

Geiken: Dramatisch. Die ersten Standorte, etwa von Senvion und Powerblades, sind geschlossen. Einige Firmen, wie Nordex und Siemens Gamesa, kündigen Personalabbau an. Insgesamt sind in der Windbranche tausende Stellen bedroht. Die Ursache dafür ist, dass die Politik den Ausbau deckelt. Bei Windanlagen an Land kommt hinzu: Regionale Bürgerparks haben über 90 Prozent der Aufträge erhalten, bauen aber wenig.

Was fordert die IG Metall von der nächsten Bundesregierung?

Geiken: Dass sie die künftigen Bedarfe an Energie bei ihren Entscheidungen mitdenkt und die Deckelung beim Ausbau aufgibt. Wir müssen den gesamten Stromverbrauch, wie etwa Haushaltsstrom, Wärme und Elektromobilität, zusammenfügen. Dazu brauchen wir Energiespeicher und einen massiven Ausbau der Leitungsnetze und Ladeinfrastruktur.

Foto: Peter Bisping/IG Metall Küste



Meinhard Geiken leitet den IG Metall-Bezirk Küste.



Foto: Thomas Renge

Gemeinsamer Protest: 7000 Beschäftigte von Thyssen-Krupp Steel Europe demonstrierten Ende September gegen die geplante Fusion mit dem indischen Konkurrenten Tata Steel.

Herz aus Stahl und gute Nerven

Stahl-Beschäftigte von Thyssen-Krupp demonstrieren gegen geplante Fusion.

Eine Arbeitsgruppe aus Vertretern des Managements und des Betriebsrats soll den Streit um die Abspaltung der Stahlsparte von Thyssen-Krupp beilegen. Das teilte der Konzern nach der Aufsichtsratssitzung am 23. September mit. Tags zuvor hatten 7000 Beschäftigte von Thyssen-Krupp Steel Europe (TKSE) gegen die geplante Fusion mit dem indischen Konkurrenten Tata Steel demonstriert. In der Arbeitsgruppe müsse die Konzernspitze »beweisen, dass jenseits der Hochglanzprospekte und Werbefilmchen Substanz hinter ihrem Plan ist«, sagte der Leiter des IG Metall-Stahlbüros in Düsseldorf, Heiko Reese.

Viele Fragen drängen darauf, beantwortet zu werden: Was wird aus der Montanmitbestimmung, wenn demnächst die wichtigsten Entscheidungen in Amsterdam fallen sollten, am Sitz einer neuen Firma Thyssen-Krupp Tata Steel? Wie viele Schulden und fremde Pensionslasten werden ins neue Unternehmen gekippt? Welche Zukunft haben die Standorte von TKSE und wie sicher sind die Arbeitsplätze der Beschäftigten?

Es müssten »endlich alle Fakten auf den Tisch«, hatte schon vor der Demo in Bochum der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, gefordert. Dass sie nun auf den Tisch kämen, sei ein Erfolg, erklärte Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall Nordrhein-Westfalen: Alle Arbeitnehmervertreter hätten sowohl auf der Kundgebung als auch in der Aufsichtsratssitzung »ihre Forderung nach Transparenz und Sicherheit deutlich zum Ausdruck gebracht«. Arbeitsdirektor

Oliver Burkhard und IG Metall-Sekretär Markus Grolms, stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende der Thyssen-Krupp AG, sollen die Arbeitsgruppe leiten. Burkhard war von Dezember 2007 bis September 2012 Bezirksleiter der IG Metall Nordrhein-Westfalen.

Politische Gespräche Bereits seit mehr als eineinhalb Jahren kämpfen rund 85000 Stahlbeschäftigte gegen unfaire Wettbewerbsbedingungen, die deutsche Standorte und ihre Arbeitsplätze bedrohen. Dabei geht es um Dumpingstahl aus anderen Ländern und um die geplanten schärferen Emissionshandelsgesetze, die jedes deutsche Unternehmen mit Zigmillionen Zusatzkosten belasten würden.

Die Stahlwerker reden mit Politikern, wie im August, als vier Betriebsratsvorsitzende und Heiko Reese Kanzleramtsminister Peter Altmaier einen Besuch abstatteten und ihm 96568 Unterschriften überreichten. Und sie fahren nach Brüssel, um zu demonstrieren. Doch die Europäische Union lässt die Probleme in einem »Trilog« aus Kommission, Rat und Parlament weiter beraten, am 14. Oktober zum fünften Mal. »Es geht um unsere Existenz«, mahnt Klaus Hering, Betriebsratsvorsitzender von Arcelor-Mittal in Bremen.

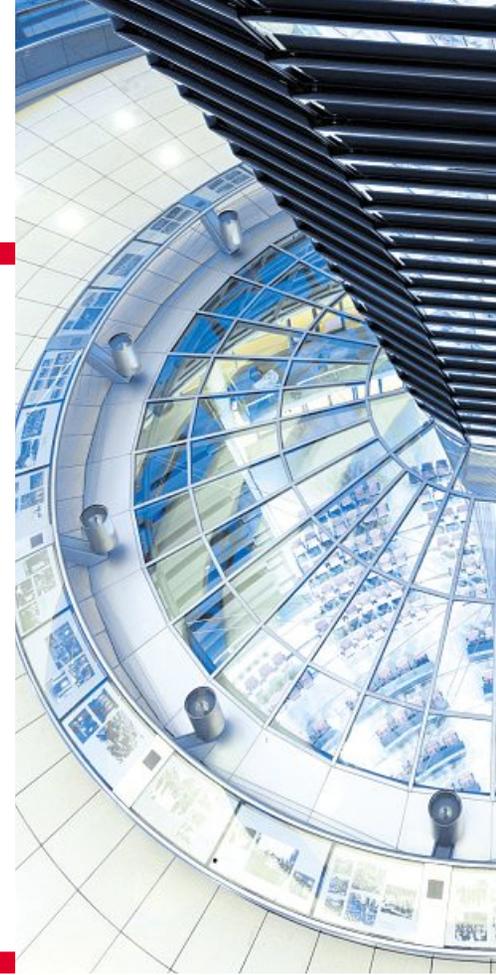
Mehr Informationen unter:

igmetall.de/stahl

DAS FORDERN DIE BESCHÄFTIGTEN VON DEN PARTEIEN SO VIEL PROZENT STIMMEN DAFÜR:



Quelle: Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall



Anzeige

GEMEINSAM* MEHR ERREICHEN.

UNSER EXKLUSIVES ANGEBOT FÜR SIE.

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

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

Eine Kooperation mit



EINFACH KLIMAFREUNDLICH FÜR ALLE.

*Wunschprämie und BestChoice Gutschein: Bei Abschluss des Tarifs ENTEGA Ökostrom und/oder des Tarifs ENTEGA Ökogas bis zum 31.12.2017 und einer Mindestabnahmemenge von 1.500kWh Strom bzw. 10.000kWh Erdgas im ersten Lieferjahr erhalten Neukunden einmalig eine der im Rahmen des Angebots angezeigten Wunschprämien. Zusätzlich erhalten Neukunden jeweils einen 30 € BestChoice Gutschein (keine Barauszahlung). Bei Abschluss des Tarifs ENTEGA Ökostrom maxi und/oder des Tarifs ENTEGA Ökogas maxi bis zum 31.12.2017 und einer Mindestabnahmemenge von 3.000 kWh Strom bzw. 20.000 kWh Erdgas im ersten Lieferjahr erhalten Neukunden einmalig eine der im Rahmen des Angebots angezeigten Wunschprämien. Zusätzlich erhalten Neukunden jeweils einen 50 € BestChoice Gutschein (keine Barauszahlung). Es zählt das Datum des Vertragsbeginns bei ENTEGA. Gilt nur für ausgewählte Vertriebsgebiete und in dieser Höhe bei Vertragsabschluss über den vorliegenden Vertriebsweg. Bei anderen Vertriebswegen kann die Prämie abweichen. Neukunde in Bezug auf die Gewährung der Prämie ist jeder, der einen neuen oder weiteren Zähler zur Belieferung mit Energie anmeldet, ohne einen anderen Zähler abzumelden. Zusätzlich darf für den neu angemeldeten Zähler mindestens sechs Monate lang kein Vertragsverhältnis zwischen ihm und ENTEGA hinsichtlich der Belieferung mit Energie bestanden haben.

Der gesellschaftlich

Bundestagswahl Das Ergebnis der Bundestagswahl war für viele ein Schock. Aus Sicht der IG Metall muss die Politik Konzepte für die großen Herausforderungen wie die Sicherung der Renten, gerechte Bildungschancen, Migration und Integration, die Energie- und Mobilitätswende vorlegen. Dass die Antworten auf diese drängenden Fragen fehlen, verunsichert viele Menschen.

Einen herben Einschnitt in die Demokratie nannte Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, das Ergebnis der AfD bei der Bundestagswahl. Die Partei am rechten Rand konnte fast 13 Prozent der Wählerinnen und Wähler gewinnen. Erstmals sitzt damit im deutschen Bundestag eine Partei, die sich nicht vom offenen Rassismus und rechtsradikalen Parolen abgrenzt.

Dagegen wurde die große Koalition abgestraft. SPD und CDU/CSU verloren rund 13 Prozent und erreichten jeweils das schwächste Ergebnis ihrer Geschichte. Die Ursache dafür sieht Hofmann in den fehlenden Antworten der Politik auf Veränderungen in der Arbeitswelt und der Gesellschaft. »Die Digitalisierung der Arbeitswelt, gerechte Bildungschancen, die Sicherung der Renten und eine wirksame und



Hier der
QR-Code

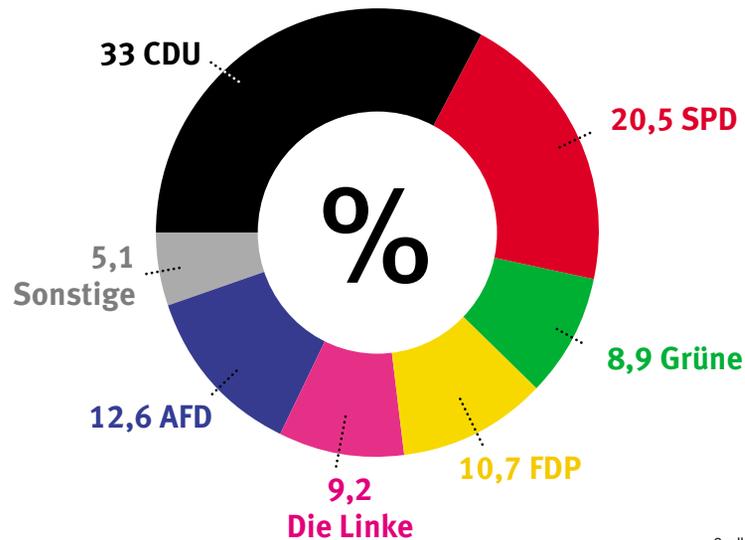
Was die Beschäftigten von der Politik erwarten, könnt Ihr hier nachlesen:

► igmetall.de/Bundestagswahl-2017



Foto: Westend61/Merle M./pa

SO HABEN DIE BÜRGERINNEN UND BÜRGER GEWÄHLT ERGEBNIS DER BUNDESTAGSWAHL 2017, ANTEILE DER PARTEIEN IN PROZENT



Quelle: IG Metall-Wahlanalyse

en Spaltung entgegensteuern

machbare Mobilitäts- und Energiewende – zu diesen Themen erwarten die Menschen und besonders Beschäftigte seit Langem überzeugende Konzepte von der Politik und bekommen sie nicht. Das verunsichert viele.«, sagte Hofmann. Der Markt alleine werde die großen Herausforderungen nicht richten. Ohne politische Regeln werde es nicht funktionieren. »Wir brauchen dringend Gesamtkonzepte etwa zur Energie- und Mobilitätswende, um die Ziele und die Finanzierung des Umbaus zu klären«, sagte Hofmann.

Zusammenhalt Das Ergebnis der Bundestagswahl zeigt eine Gefahr der nachhaltigen Spaltung der Gesellschaft. Die nächste Bundesregierung muss den Menschen die Sicherheit zurückgeben und die gesellschaftliche Schere durch eine Politik für alle schließen.

»Es gilt, eine gute Politik für alle zu machen und nicht für einzelne Gruppen«, sagte Hofmann. »Das Ziel muss Zusammenhalt sein und nicht Spaltung.« Zu einer Arbeitsmarktpolitik, die Beschäftigten Sicherheit gibt, gehört für die IG Metall unter anderem die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung, das Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit und ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung.

Sicherheit ist auch für all die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein großes Thema,

deren Arbeitsplätze sich in Zukunft – zum Beispiel durch die Digitalisierung – verändern oder die sich neu orientieren müssen, weil ihre Tätigkeiten wegfallen. Arbeitsmarktpolitik muss die Rechte der Beschäftigten stärken und es ihnen ermöglichen, sich beruflich neu zu orientieren. »Niemand darf auf dem Weg in eine digitale Arbeitswelt verloren gehen – unabhängig von seiner Bildung, seinem Einkommen oder seiner Nationalität«, sagte Hofmann.

Perspektiven schaffen Die Politik müsse Perspektiven für alle Beschäftigten schaffen. »Keinesfalls werden wir akzeptieren, wenn unter dem Mantel der Modernisierung ein Abbau von Arbeitnehmerschutz und Mitbestimmung durchgesetzt werden soll. Im Gegenteil, wir brauchen neue Regeln zum Schutz der Beschäftigten in der digitalen Arbeitswelt und eine Erweiterung der Mitbestimmung, um dafür zu sorgen, dass es gerecht zugeht, bei der Transformation zur digitalen Arbeitswelt und Gesellschaft.«

Sicherheit und Gerechtigkeit Die Fragen, die Menschen besonders stark bewegen, sind: Wie geht es mir im Alter? Werde ich von meiner Rente überhaupt leben können? Die IG Metall hat Konzepte für eine Rente vorgelegt, die im Alter den Lebensstandard sichert und vor Armut schützt: Es wird

nicht reichen, diese drängenden Fragen in eine Kommission zu verschieben. Wir brauchen jetzt Antworten zur Stabilisierung der Rente und schon gar keine Debatten über die Erhöhung des Rentenzugangsalters, wie es in Teilen von CDU und FDP diskutiert wird.

Die IG Metall wird weiter darauf drängen, dass die notwendige Reform des Bildungswesens, die alle Parteien in ihren Wahlprogrammen angesprochen haben, nicht zur weiteren Stärkung von Eliten, sondern zu mehr Chancengleichheit führt. Dazu gehört ein Recht auf Weiterbildung und dessen Absicherung durch eine bessere Förderung Berufstätiger und die Öffnung von Berufs- und Hochschulen.

Klima- und Umweltschutz, die Digitalisierung von Industrie und Dienstleistung, die fortschreitende Globalisierung – all dies verlangt staatliche Regulierung, eine aktive Industriepolitik, soll es gerecht zu gehen und Deutschland weiter Innovationsführer bleiben. Der Markt wird es nicht richten.

Das Gespräch suchen Für die IG Metall kommt es darauf an, dass bei den genannten Themen Vereinbarungen im Interesse der Beschäftigten im Koalitionsvertrag stehen. Wie bisher wird die IG Metall sich in diesen Prozess aktiv einmischen und mit allen Beteiligten das Gespräch suchen.

Umsteuern für unsere Zukunft



Abgase gefährden die Gesundheit und belasten die Umwelt. In einigen Städten drohen Fahrverbote.

Foto: Christian Ohde/chromorange/pa

Verkehrswende Die Autoindustrie muss sich neu erfinden und umweltfreundlicher werden. Sofort. Dabei können alle nur gewinnen: die Umwelt, die Gesundheit und die Autoindustrie mit ihren Hunderttausenden Beschäftigten. Sieben Forderungen der IG Metall zur aktuellen Debatte.

Autobesitzer brauchen Rechtssicherheit

Millionen Dieselaufbesitzer wissen nicht, ob ihnen Fahrverbote in Städten drohen und was ihr Auto künftig noch wert ist. Sie haben ihre Autos im guten Glauben gekauft, ihre Pkws seien korrekt zugelassen. Die Industrie muss Autos mit Schummelsoftware auf ihre Kosten nachrüsten. Wenn ältere Fahrzeuge aufgrund politischer Entscheidungen etwa mit SCR-Katalysator und größerem Harnstofftank nachgerüstet werden sollen, muss auch die Politik nach tragbaren Lösungen suchen.

Beschäftigte mitnehmen

Wie sich die Mobilitätswende auf die Beschäftigten auswirkt, lässt sich nur grob schätzen. Da bislang herkömmliche und alternative Antriebe parallel produziert werden, hat die Beschäftigung in den Entwicklungsbereichen der Auto-

hersteller und großen Zulieferer in den vergangenen Jahren sogar zugenommen. Wenn aber 2030 jedes dritte produzierte Auto ein Elektrofahrzeug wäre, könnten bis zu 80 000 Arbeitsplätze im Bereich der konventionellen Antriebe wegfallen. Das heißt aber nicht zwingend, dass so viele Beschäftigte auch ihre Arbeit verlieren. Denn es werden auch neue Arbeitsplätze entstehen, allerdings mit neuen Tätigkeiten und Anforderungen. Die IG Metall nimmt die Sorgen der Beschäftigten ernst und setzt sich für einen Übergang ein, der möglichst alle mitnimmt. Sie ist für neue Wege in der Personalentwicklung und einen Anspruch auf betriebliche Weiterbildung. Die Politik muss notwendige Qualifizierungen unterstützen, etwa durch ein Transformations-Kurzarbeitergeld.

Sachliche Debatte

Bei der Debatte über umweltfreundlicheren Verkehr muss berücksichtigt werden, welche Veränderungen in welchen Zeiträumen technisch möglich sind. Es geht darum, was allen Beteiligten zugemutet werden kann und was die Arbeitsplätze der mehr als 800 000 Beschäftigten in der Autobranche nicht gefährdet, wovon allein 200 000 am Diesel hängen. Um die Grenzwerte in den Städten zu erreichen, sollte neben den Software-Updates, der Austausch kommunaler Dieselfahrzeuge und Taxen beschleunigt und die Verkehrssteuerung verbessert werden.

Lösungen für alle

Lösungen sind nur gut, wenn verschiedene Interessen und Zielkonflikte beachtet werden: das Interesse der Beschäftigten in der Autobranche an sicherer Arbeit, der Stadtbewohner an gesunder Luft, wenig Verkehr und Lärm und das der Pendler, zu ihren Arbeitsplätzen zu gelangen. Viele können sich teure Wohnungen in den Städten nicht leisten und der öffentliche Personennahverkehr bietet oft keine Alternative.

Metallerinnen und Metaller trifft es mehrfach

IG Metall-Mitglieder haben dabei oft mehrere Interessen gleichzeitig – als Beschäftigte, Pendler oder Bewohner der Städte.

Nicht ohne mehr Windenergie

Da Elektrofahrzeuge – im Verkehr – nur dann weniger klimaschädlich als Autos mit Verbrennungsmotor sind, wenn der Strom komplett aus erneuerbarer Energie stammt, müsste erheblich mehr Ökostrom erzeugt werden. Die Infrastruktur, zum Beispiel der Ausbau von Netzen und Schnellladesäulen, erfordert Milliardeninvestitionen. Die Politik hat noch keinen Plan für dieses ehrgeizige Projekt; den muss die kommende Bundesregierung schnell vorlegen.

Offen für alle Technologien

Die Autoindustrie muss den Anteil von Elektroautos erhöhen, aber parallel dazu den Verbrennungsmotor verbessern. Experten halten es für machbar, die Effizienz des Verbrennungsmotors 2020 bis 2030 jährlich um bis zu 1,5 Prozent zu steigern und den CO₂-Ausstoß zu verringern. Die IG Metall plädiert für ehrgeizige und realistische Ziele im Klimaschutz. Bei der Suche nach den dafür umweltfreundlichsten Lösungen sollte die Politik für alle Technologien und Antriebsstoffe offen sein.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

»Wir müssen den Wandel gerecht gestalten«

Die Zuliefererindustrie steht vor gewaltigen Umbrüchen. Die IG Metall will dem Wandel mit einer Transformationsstrategie begegnen.

Die Zuliefererindustrie ist das Rückgrat der Automobilindustrie, geprägt durch steigende Beschäftigungszahlen und stabile Renditen. Ist also alles gut?

Christian Brunkhorst: Es stimmt, die Branche ist sehr erfolgreich, aber der Erfolg darf nicht darüber hinwegtäuschen: In den kommenden Jahren wird die Zuliefererindustrie gleich mehrfach unter Druck geraten. Es gilt sich darauf, jetzt umfassend und schnellstmöglich, einzustellen.

Was kommt auf die Branche zu?

Brunkhorst: Eine Menge. Wir gehen von tief greifenden Veränderungen aus, mit denen Unternehmen wie Beschäftigte konfrontiert sein werden. Die gesamte Automobilbranche steht vor einem gewaltigen Umbruch, in dessen Verlauf sich neue Tech-

nologien, Produktionsverfahren, Kooperationspartner und Konkurrenten, Geschäftsmodelle, Mobilitätskonzepte sowie Formen der nationalen und internationalen Arbeitsteilung durchsetzen werden.

Welche Auswirkungen wird das haben?

Brunkhorst: Das vermag keiner vorauszusagen. Fakt ist aber, dass das gesamte Gefüge aus vertrauten Konzepten und Strukturen in Bewegung gerät. Letztlich stehen erfolgreiche Produkte, Technologien, Produktentwicklungsprozesse, Tätigkeitsprofile und Marktbeziehungen zur Disposition.

Was ist jetzt am dringendsten zu tun?

Brunkhorst: Die IG Metall wird dem Wandel in der Automobilindustrie mit einer umfassenden Transformationsstrategie begeg-



Foto: IG Metall

Christian Brunkhorst betreut beim Vorstand der IG Metall den Bereich Zulieferer und Fahrzeugbau.

nen. Es gilt, Betriebsräte wie Beschäftigte mit einem Instrumentenkasten in die Lage zu versetzen, den Wandel mitzugestalten. Beschäftigung muss in sämtlichen Bereichen der Branche gesichert werden. Hier sind auch Industrie und Politik gefordert.

Was fordert die IG Metall?

Brunkhorst: Von Unternehmen und Industrie fordern wir, für den Wandel in der Automobilindustrie finanziell aufzukommen, insbesondere für die Finanzierung der personalpolitischen Folgen des Transformationsprozesses. Die Politik ist aufgefordert, den Strukturwandel zur Chefsache zu erklären. Dazu braucht es dringend klare Perspektiven und Konzepte für den Erhalt industrieller Arbeitsplätze in Deutschland.

Jan.Chaberny@igmetall.de

Anzeige



GOGREEN

Klimaneutraler Versand
mit der Deutschen Post



Die klimaneutrale Post ist da.

GOGREEN. Der klimaneutrale Versand mit der Deutschen Post.

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

GOGREEN

Klimaneutraler Versand
mit der Deutschen Post

Deutsche Post

WIR BRAUCHEN MEHR GELD UND MEHR ZEIT

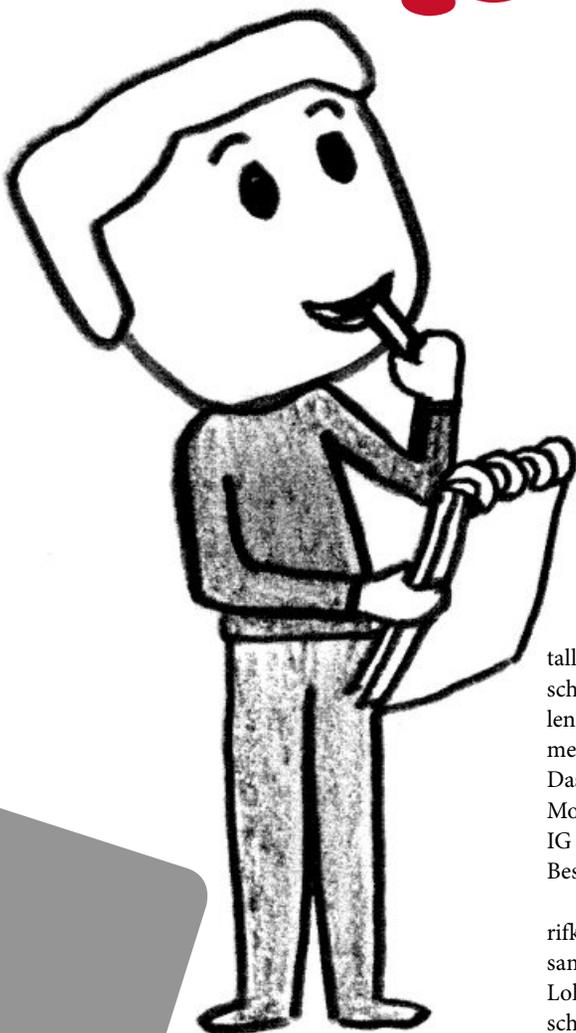


Illustration: Stephan Rührup

Es geht los: Die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie läuft. In den nächsten Wochen wird die IG Metall ihre Forderungen an die Arbeitgeber aufstellen. Die bisherigen Diskussionen und Befragungen in den Betrieben zeigen: Die Beschäftigten wollen mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei ihrer Arbeitszeit. Die gewählten Tarifkommissionen der IG Metall haben darüber diskutiert und die Lage in den Betrieben bewertet. Ihr Vorschlag: um die 6 Prozent mehr Geld und ein Recht auf verkürzte Vollzeit. Jeder Beschäftigte soll vorübergehend kürzer arbeiten können, um mehr Zeit zum Leben zu haben.

Von Dirk Erb, Martina Helmerich und Fabienne Melzer

DIE Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie läuft. Klar ist: Die Beschäftigten wollen deutlich mehr Geld. Sie wollen ihren Anteil am wirtschaftlichen Erfolg und mehr Selbstbestimmung bei ihrer Arbeitszeit. Das ergaben die Diskussionen der vergangenen Monate in den Betrieben und die Befragung der IG Metall im Frühjahr, an der sich gut 680 000 Beschäftigte beteiligten.

Mitte September fassten die gewählten Tarifkommissionen der IG Metall die Debatten zusammen. Zur Diskussion stehen seither eine Lohnerhöhung um die 6 Prozent – die Wirtschaft brummt und kann sich das leisten – und

ein Recht für alle Beschäftigten, die Mitglied der IG Metall sind, ihre Arbeitszeit individuell und befristet absenken zu können.

Damit sie die Wahl haben Die Zeit ist reif für moderne Arbeitszeiten, die auch den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden. In der Beschäftigtenbefragung der IG Metall gab jeder Dritte an, er würde seine tatsächliche Arbeitszeit gerne verkürzen – nicht gleich in Teilzeit, aus der viele nicht mehr zurück in Vollzeit kommen, sondern nur für eine Zeit lang – und das unabhängig von Alter, Geschlecht, Einkommen, beruflicher Qualifikation oder Kindern.

Einfach mal für eine Zeit kürzer treten. Beschäftigte wollen ihre Arbeitszeit auch mal ihrem Leben anpassen können.



Foto: Javier Brosch/stock.adobe.com

Das haben die Tarifkommissionen aufgegriffen: Die Forderung, die nun diskutiert wird, lautet: Jeder und jede soll einen Anspruch darauf haben, die Arbeitszeit für zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden absenken zu können und anschließend wieder auf Vollzeit zu gehen. Nach dem Prinzip: »Jeder kann, niemand muss.« Dazu brauchen Beschäftigte eine tarifliche Regelung. Denn nur wer das Recht hat, kann sich entscheiden.

Mit diesem Recht im Tarifvertrag könnten Beschäftigte ihre Arbeit und ihr Privatleben selbstbestimmter gestalten. Es gibt ihnen die Möglichkeit, bei der Arbeit eine Zeit lang kürzerzutreten, das Haus auszubauen oder zu renovieren, mehr Zeit für die Kinder zu haben,

►► Fortsetzung auf Seite 14

Carina Frey, 19: »Gerade wir Jungen brauchen moderne Arbeitszeiten, denn wir stehen am Anfang unseres Berufslebens.«



Foto: Peter Bisping

Carina Frey, 19, ist Jugendvertreterin bei Kolbenschmidt, Leer-Papenburg. Sie lernt Industriemechanikerin, ist Mitglied im Ortsjugendausschuss und in der Tarifkommission des IG Metall-Bezirks Küste für die Metall- und Elektroindustrie:

»Gerade für junge Menschen ist es wichtig, wie es mit der Arbeitszeit weitergeht. Wir stehen am Anfang unseres Arbeitslebens. Wir können noch was verändern und wir müssen etwas ändern. Unser Betrieb ist relativ klein, rund 400 Beschäftigte. Wir haben einen hohen Altersdurchschnitt und viele arbeiten in Schicht. Wir Jungen kriegen ja mit, wie die älteren Kolleginnen und Kollegen an der Schicht zu knabbern haben. Nach einer Woche Nachtschicht sind sie k.o., das sieht man ihnen einfach an. Deshalb diskutieren wir auch unter den Auszubildenden, was für Arbeitszeiten wir brauchen, damit es allen besser geht.

Für die Auszubildenden wollen wir als IG Metall Jugend außerdem erreichen, dass sie am Tag vor der Abschlussprüfung einen bezahlten freien Tag bekommen. Dahinter stehen bei uns alle Auszubildenden. Mein Jahrgang steht gerade vor den Abschlussprüfungen. Wir wissen, was das heißt.«

►► Fortsetzung von Seite 13

Angehörige zu pflegen oder der Gesundheit zu liebe weniger zu arbeiten. Das soll nicht nur möglich sein, es soll sich auch jeder leisten können.

Deshalb will die IG Metall für bestimmte Gruppen einen Entgeltausgleich durchsetzen, wenn sie ihre Arbeitszeit vorübergehend verkürzen. Sie diskutiert diesen Zuschuss unter anderem für Beschäftigte, die kürzer treten wollen, weil die Arbeitszeit ihre Gesundheit belastet, etwa in Schicht. Auch Beschäftigte, die Kinder erziehen oder Angehörige pflegen, könnten einen Zuschuss bekommen. Damit sie es sich

auch mit niedrigeren Einkommen leisten können, Zeit für ihre Gesundheit, ihre Familie oder pflegebedürftige Angehörige zu haben.

Vor allem sollen endlich auch die Beschäftigten über ihre Arbeitszeit bestimmen – nicht nur der Chef. Die große Mehrheit wünscht sich Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Doch zwischen dem Wunsch, etwas weniger zu arbeiten und den tatsächlichen Arbeitszeiten klafft eine große Lücke. Die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet länger, als vertraglich vereinbart. Bei fast 48 Prozent der Befragten steht die 35-Stunden-

Woche zwar im Arbeitsvertrag, aber nur knapp 16 Prozent arbeiten tatsächlich 35 Stunden pro Woche. Dabei ist die Zahl der Befragten, die 36 Stunden und länger arbeiten, im Vergleich zur Befragung der IG Metall im Jahr 2013 noch einmal um gut 4 Prozentpunkte gestiegen. Und immer mehr Beschäftigte arbeiten auch am Wochenende.

Für die IG Metall ist es höchste Zeit, diese Entwicklung zu stoppen. Sie will moderne Arbeitszeiten. Die Arbeitgeber halten dagegen. In einer globalisierten Wirtschaft bestimme »der

Mario Gutmann, 50, Industriemechaniker, seit 35 Jahren bei Bosch in Bamberg, seit 1990 Betriebsrat, seit 2016 Betriebsratsvorsitzender:

»Die gesamte Automobilindustrie, und mit ihr Bosch als größter Automobilzulieferer, steht vor Veränderungen, wie es sie wohl noch nie gegeben hat. Es ist die Transformation von den Verbrennungsmotoren hin zur Elektrifizierung, das Ganze in Begleitung der Digitalisierung und der Herausforderung von Industrie 4.0. Dieser Wandel geht mit ungeheurem Tempo voran, und es besteht die Gefahr, dass der Mensch dabei unter die Räder kommt. Ein ständiges Qualifizieren im neuen Arbeitsumfeld wird immer wichtiger. Wir brauchen eine gute, eine qualifizierte und vertretbare Entgeltforderung in dieser Tarifrunde. Das ist wichtig. Weiterhin ist uns wichtig, dass uns ein Einstieg in das Thema Arbeitszeit gelingt. In Zeiten fortschreitender Digitalisierung sind sichere Arbeitsplätze und planbare Arbeitszeiten immer wichtiger.«



Foto: privat

Robert Döring, 37, Industriemechaniker, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und Vertrauenskörperleiter bei BMW, Leipzig:

»Die Schichtarbeit ist belastender geworden. Ursache dafür ist häufig die ständig abgeforderte Flexibilität, vor allem bei individuellen Änderungen der Arbeitszeit. Aber auch Samstagsarbeit oder Sonderschichten belasten die Mitarbeiter. Im Leipziger BMW-Werk arbeiten derzeit über 7000 Menschen. Es gibt sehr viel Arbeit, was gut ist. Die Kolleginnen und Kollegen beklagen sich darüber, dass sie am Wochenende keine Zeit mehr für sich, ihre Familie und Freunde haben. Das schlägt auf die Psyche. Die monotone Produktionsarbeit geht auf die Knochen. Aus dem Angestelltenbereich wird uns berichtet, dass die Leistungsverdichtung zunimmt. Wir brauchen dringend eine Lösung dafür, wie man Kollegen im Schichtdienst entlasten und die Leistung der Angestellten ermitteln kann. Damit meine ich nicht nur ergonomische Maßnahmen. Wir müssen auch über die Arbeitszeit sprechen: Mit einer Verkürzung der Arbeitszeit sind beispielsweise weniger Ausgleichsschichten nötig. Das ermöglicht neue Schichtzyklen und würde die Kollegen entlasten. Das tut jedem gut.«



Foto: privat

Zeit für Pflege: Alle sollen ein Recht darauf haben, die Arbeitszeit vorübergehend zu verkürzen.





Foto: Renee Jansoa/stock.adobe.com

Kunde, und nur der Kunde, wie viel Arbeit vorhanden ist und wann sie erledigt sein muss«, sagt der Chef des Arbeitgeberverbands Gesamtmetall, Rainer Dulger. Diesem Druck könne sich keiner entziehen, wenn er im Wettbewerb mithalten wolle. Kürzere Arbeitszeiten seien nicht zeitgemäß, da ihnen ohnehin schon Fachkräfte fehlten.

Doch gerade wer Fachkräfte braucht, muss die Arbeitszeiten modernisieren und sie den Bedürfnissen der Beschäftigten anpassen. Gerade Jüngere legen darauf wert, wie die Shell-Jugendstudie seit einigen Jahren zeigt. Mehr als 90 Prozent der jungen Menschen ist es wichtig, dass Familie und Freunde neben dem Beruf nicht zu kurz kommen. Mehr als die Hälfte ist nicht bereit, für die Karriere Überstunden selbstverständlich in Kauf zu nehmen. Moderne Arbeits-

zeiten können Unternehmen für Fachkräfte attraktiver machen. Vor allem Frauen könnten moderne Arbeitszeit die Entscheidung für technische Berufe leichter machen. Viele interessieren sich durchaus für Technik. Nur wechseln Frauen nach einer Ausbildung häufig auf einen Bürostuhl, weil die Arbeitszeiten dort einfach besser zum Familienleben passen. Viele Unternehmen bringen sich mit ihrer Arbeitszeitlogik aus Vollzeit und Überstunden und Leistungsdruck selbst um Fachkräfte. Arbeitszeiten, die sich ausschließlich am Vollzeitjob orientieren, grenzen Mütter und Väter aus, die sich um ihre

Zeit für Familie und Freunde haben: Beschäftigte wollen auch mal selbst über ihre Zeit bestimmen – nicht immer nur der Chef.

Kinder kümmern wollen. Wer Fachkräfte will, muss die Erwerbstätigkeit von Frauen fördern. Einerseits beklagen Arbeitgeber, ihnen würden Fachkräfte fehlen, andererseits verweigern sie vor allem Müttern in Teilzeit, mehr Stunden zu arbeiten. Von den knapp 5 Prozent, die laut Beschäftigtenbefragung der IG Metall gerne länger arbeiten würden, arbeitet mehr als jeder Vierte in Teilzeit mit weniger als 20 Stunden pro Woche.

Moderne Arbeitszeiten ermöglichen es vielen gut ausgebildeten Fachkräften erst, mehr zu arbeiten. »Wir müssen das Mantra der Arbeitgeber ›Vollzeit plus Überstunden plus Flexibilität plus Leistungsdruck‹ durchbrechen. Das sind keine Arbeitszeiten, die zum Leben passen«, sagt der Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann. »In der Arbeitswelt der Zukunft arbeiten die Menschen selbstbestimmt und sicher, um kreativ, gesund und zufrieden zu sein.«

Mehr Geld ist drin Angesichts der wirtschaftlichen Daten hält die IG Metall die Forderungsvorschläge um die sechs Prozent mehr Geld für mehr als angemessen. Die Wirtschaft wächst, in Deutschland, Europa und weltweit. Insbesondere die Metall- und Elektroin-

dustrie steht gut da und erreicht Rekordwerte. Die Betriebe sind zu 88 Prozent ausgelastet – der höchste Wert seit 2008. Und die Renditen sind auf dem höchsten Stand seit zehn Jahren.

Auch für das kommende Jahr sagen die Wirtschaftsinstitute ein robustes Wachstum voraus. Der ifo-Geschäftsklimaindex, bei dem die Unternehmen ihre eigene Lage einschätzen, ist auf dem höchsten Stand seit Beginn der Statistik im Jahr 1991. Die Metall- und Elektroindustrie erwartet, dass Produktion, Beschäftigung und auch die Exporte weiter steigen werden.

►► Fortsetzung auf Seite 17

Leander Hobusch, 23, Chemielaborant, Jugendvertreter und Vertrauensmann bei Sartorius in Göttingen, Mitglied in der Metall-Tarifkommission Niedersachsen:

»Ich bin seit Ende vergangenen Jahres Mitglied in der Tarifkommission. Für uns junge Beschäftigte steht bei der kommenden Tarifrunde die Forderung nach einer Freistellung vor den Prüfungen im Vordergrund. Die Jugendlichen stehen voll und ganz dahinter. Es geht darum, dass die Auszubildenden vor den mündlichen, schriftlichen und praktischen Prüfungen einen Tag freibekommen. Das gilt auch für Zwischen- und Abschlussprüfungen. In Summe bedeutet das vier bis sechs Tage Urlaub vor den Prüfungen. Jeweils ein Tag Puffer ist wichtig, um das Gelernte noch mal in Ruhe zu sortieren und konzentriert in die Prüfung zu gehen. Damit haben wir volle Unterstützung von den erfahreneren Mitgliedern der Tarifkommission und auch vom Bezirksleiter. Auch für die Entgeltforderung ist die Bereitschaft, auf die Straße zu gehen, groß.«



Foto: Alexander Neff

Frank Sell, 41, Industriemechaniker, Betriebsratsvorsitzender, Bosch, Stuttgart-Feuerbach, Mitglied der Metall-Tarifkommission Baden-Württemberg:

»Der Betrieb brummt, trotz Diesel-Krise. Die Zahlen sehen super aus. Es sieht nach einem Rekordergebnis aus. Wir haben alle Hände voll zu tun. Für viele Beschäftigte sogar zu viel. Die meisten würden gerne etwas kürzer arbeiten. Das deckte die Beschäftigtenbefragung der IG Metall bei uns auf. Immerhin hat der Betriebsrat schon viel geregelt. Beschäftigte können mobil arbeiten und ihre Arbeitszeit mitbestimmen. Das ist ein Segen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ich habe selbst zwei Kinder, ein und drei Jahre alt. Meine Frau ist Lehrerin und hat keine Freiheit bei der Arbeitszeit. Ich jedoch kann mich auch mal tagsüber um die Kinder kümmern und abends zu Hause arbeiten. Doch die Freiheiten bei der Arbeitszeit gelten nur in den Büros. Die Beschäftigten in der Produktion sind im Schichtrhythmus gefangen und haben keine Wahlfreiheit, dabei sind sie besonders belastet. Da müssen wir noch vorankommen. Am besten per Tarifvertrag. Das ist rechtlich sicherer und gilt für alle Betriebe.«



Foto: privat

Dieter Seidel, 61, Werkzeugmacher, Betriebsratsvorsitzender, Daimler-Werk Kassel, Mitglied der Metall-Tarifkommission Hessen:

Ich bin seit 46 Jahren im Betrieb und habe erlebt, wie sich die Arbeitswelt verändert hat. Gerade in den letzten zehn Jahren ist die Leistung hochgeschraubt worden. Vor allem die Belastungen für Schichtarbeiter haben extrem zugenommen. Der Dreischichtbetrieb wurde stark ausgeweitet und Arbeit am Wochenende ist fast zur Normalität geworden. Jeder fünfte Produktionsbeschäftigte im Daimler-Werk in Kassel arbeitet in 20 oder 21 Schichten, inklusive Wochenende. Zwar gibt es zeitnah einen Freizeitausgleich. Doch Abende und Wochenenden mit der Familie und Freunden bleiben auf der Strecke. Wir haben das als Betriebsräte zulassen müssen. Wenn Du im Konzern nicht die verlangte Wirtschaftlichkeit lieferst, bist Du als Standort schnell auf dem Abstellgleis. Deshalb haben wir solchen Schichtmodellen zugestimmt. Die Diskussion um die verkürzte Vollzeit kommt daher genau richtig. Die Schichtarbeiter brauchen einfach Zeiträume, um ihre Batterien wieder aufladen zu können. Wenn wir das per Tarifvertrag regeln können, würde der für alle gelten und die Konkurrenz zwischen Standorten und Beschäftigten verringern.«



Foto: Frank Rumpenhorst

Mal Zeit für etwas anderes haben, sich ehrenamtlich engagieren, Spaß haben: Beschäftigte sollen entscheiden können,



Foto: Dusan Kostic/stock.adobe.com

Thomas Rösner, 57, Diplom-Ingenieur Fahrzeugtechnik, Betriebsratsvorsitzender, Hanon Systems Kerpen, Mitglied der Tariffkommission NRW:

»Als Mitglied der Tariffkommission habe ich schon drei Tarifrunden mitgemacht. Zu Anfang sitzt man da und hält den Mund. Mit der Zeit wird man mutiger, seine Meinung zu sagen und korrigierend einzugreifen. Ich bin eines von 192 Mitgliedern und vertrete die Geschäftsstelle Köln-Leverkusen. Alle paar Monate haben wir eine Zusammenkunft. Wir tagen drei bis vier Stunden, wenn es auf die Tarifrunde zugeht, in kürzeren Abständen, so alle sechs Wochen. Ich verstehe mich als Vermittler zwischen der Tariffkommission, dem Betrieb und meiner Geschäftsstelle. Bisher ist die grundsätzliche Stimmung gut. Wir trauen uns zu, für die Forderung nach 6 Prozent Entgelterhöhung einzutreten, schließlich sucht das Unternehmen Ingenieure wie verrückt. Die Bereitschaft, an den Warnstreiks teilzunehmen, ist gegeben. In der Arbeitszeitdiskussion kommt auch die Forderung nach 28 Stunden verkürzter Vollzeit bei den Kollegen gut an. Allerdings haben wir im Betrieb schon ähnliche Regelungen per Betriebsvereinbarung eingeführt. Durch die Tariffkommission bekomme ich einen erheblich besseren Überblick. Der Austausch mit den Kollegen vor Ort ist sehr gut.«



Foto: privat



Nachrichten und Hintergründe und zur Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie:

► metall-tariffunde-2018.de

Dort findet Ihr auch Fakten, Zahlen und Hintergründe zur Diskussion der Tarifforderung.



Foto: Marcus Hofmann/stock.adobe.com

Häusle bauen, Hobbys pflegen, auch mal für die eigenen Pläne Zeit haben: Wer das Recht hat, vorübergehend die Arbeitszeit zu reduzieren, hat mehr vom Leben.

► Fortsetzung von Seite 15

Der stärkste Treiber des Wirtschaftswachstums in Deutschland ist nach wie vor der private Konsum. Die Deutschen kaufen ein. Dazu haben die Tarifierhöhungen der IG Metall einen deutlichen Beitrag geleistet. Seit dem Jahr 2000 sind die Tariflöhne in der Metall- und Elektroindustrie um fast 60 Prozent gestiegen. 3,9 Millionen Beschäftigte haben davon profitiert. Ebenso wie die Gesamtwirtschaft, die im achten Jahr in Folge wächst. Diese erfolgreiche Tarifpolitik will die

IG Metall fortsetzen. Die Beschäftigten haben sich ihren Anteil am Wachstum verdient. Auch wenn die Arbeitgeber das anders sehen und wie Südwestmetall-Chef Stefan Wolf klagen, die IG Metall wolle den letzten Cent herauspressen: Die Metall- und Elektroindustrie kann sich ordentliche Entgeltsteigerungen locker leisten.

So geht die Tarifrunde weiter Am 10. Oktober wird der Vorstand der IG Metall eine Empfehlung

zur Forderung für die Metall-Tarifrunde beschließen. Dann läuft die Forderungsdebatte weiter in den Betrieben und auf Versammlungen in den Geschäftsstellen der IG Metall. Am 24. Oktober treten dann erneut die Tariffkommissionen zusammen, um über die endgültigen Forderungen zu entscheiden. Diese werden schließlich am 26. Oktober vom IG Metall-Vorstand bestätigt. Am 15. November starten dann die Verhandlungen mit den Arbeitgebern in den Bezirken.



Bei Kirchhoff in Michigan ist Union Busting kein Thema mehr. Differenzen konnte die IG Metall auf dem kleinen Dienstweg klären.

Beharrlichkeit zahlt sich aus

Die Kuh ist vom Eis Die USA sind für Gewerkschaften ein schwieriges Pflaster. Das Beispiel Kirchhoff in Michigan zeigt, dass es auch anders geht.

Der Autozulieferer Kirchhoff hat seine Zentrale in Westfalen und ist mit fünf Standorten in den USA vertreten. In Lansing, Michigan, fertigt Kirchhoff mit modernster Technik Stanzteile und Armaturentafelträger. Dort wollte die Automobilgewerkschaft UAW Fuß fassen. Das sah das Management gar nicht gern. T-Shirts mit dem Firmenlogo und dem Aufdruck »Vote No« wurden verteilt und das Management versuchte, die Belegschaft gegen die Gewerkschaft einzuschwören. Alles typische Methoden des gewerkschaftsfeindlichen Union Bustings, wie sie in den USA weit verbreitet sind.

Die Belegschaft ließ sich nicht einschüchtern. Parallel wandte sich die IG Metall an Firmenchef Arndt Kirchhoff, der auch Präsident von Gesamtmetall in Nordrhein-Westfalen ist. Mehrmals intervenierten bei ihm André Arenz, Bevollmächtigte der IG Metall Olpe, und Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall Nordrhein-Westfalen. »In einem Gespräch mit ihm haben wir auf einen konstruktiven Weg zwischen Unternehmensleitung und Gewerkschaft gedrungen«, sagt Arenz.

Der direkte Draht brachte die Wende. Die Anerkennungswahl lief ohne Störungen. Die UAW ist inzwischen in Lansing vertreten. Die Zusammenarbeit zwischen Management und Gewerkschaft ist sachlicher geworden. Seit Sommer gibt es einen Tarifvertrag, der vieles verbessert: Die maximale Leiharbeitsquote darf 15 Prozent nicht überschreiten. Die Stundenlöhne stiegen bei 13,50 Dollar. Bei einer Fluktuation der Belegschaft von bis zu 50 Prozent im Jahr ist ein Tarifvertrag ein gutes Argument, um Mitarbeiter länger zu binden. Das Beispiel Kirchhoff zeigt, was transnationale Gewerkschaftsarbeit in einem gewerkschaftskritischen Umfeld bewirken kann. Mehr zur Lage von Autoindustrie, Zulieferer und Gewerkschaften in den USA unter:

► igmetall.de/international

Mehr Geld im Kfz-Handwerk – Extraplus für Azubis

Die Beschäftigten in den tarifgebundenen Autohäusern und Kfz-Werkstätten erhalten zwischen 2,8 und 3 Prozent mehr Geld, je nach Tarifgebiet. In rund einem Jahr gibt es noch einmal eine ähnliche Lohnerhöhung. Das haben die IG Metall und ihre Mitglieder im Kfz-Handwerk durchgesetzt.

Die Ausbildungsvergütungen steigen in vielen Tarifgebieten noch deutlich stärker als die Entgelte – in der Spitze um fast 100 Euro über zwei Jahre. Zudem setzte die IG Metall bessere Regelungen zur Übernahme durch. Mindestens zwölf Monate Weiterbeschäftigung sind die Regel.

An den Aktionen haben sich Zehntausende Kfz-Beschäftigte beteiligt. Über 1600 traten in den letzten vier Monaten in die IG Metall ein, berichtet Alwin Boekhoff,

der die Kfz-Tarifpolitik der IG Metall koordiniert. »Gute Ergebnisse gibt es nur, wenn sich viele Beschäftigte beteiligen und für ihre Forderungen einsetzen.«

Angriff der Arbeitgeber in Hessen In Hessen gibt es keinen Abschluss. Wie schon in vielen anderen Tarifgebieten hat die Kfz-Innung erklärt, dass sie keine Tarife mehr abschließen will. Die Arbeitgeber haben alle Tarifverträge gekündigt und wollen massive Verschlechterungen.

Kfz-Beschäftigte und IG Metall wollen an ihren Forderungen und ihren Tarifverträgen festhalten. Sie machen mit Warnstreiks und Autokorsos Druck – unter dem Motto »Vollgas für Tarifverträge«.

► igmetall.de/kfz-tarifrunde-2017



Warnstreik der Kfz-Beschäftigten in Hamburg

Schmitz Cargobull: Schließung ist vom Tisch

Am Ende hat sich der Widerstand gelohnt, am Ende war der Arbeitskampf erfolgreich: Die angekündigte Schließung des Standorts Toddin der Schmitz Cargobull AG ist vom Tisch. IG Metall und Management einigten sich darauf, dass er zunächst bis Ende 2020 erhalten bleiben soll. »Auch wenn es Einschnitte geben wird, die von vielen sicher geglaubte Schließung des Standorts ist vom Tisch«, sagt Meinhard Geiken, Bezirksleiter der IG Metall Küste.

Im Mai war bekannt geworden, dass das Management des Anhängerherstellers plant, den Standort Toddin nahe Schwerin zu schließen. Die 150 Beschäftigten wollten sich damit nicht abfinden und traten

rund zwei Wochen lang in den Arbeitskampf. Währenddessen wurden Verhandlungen geführt. Anfang September konnten diese erfolgreich abgeschlossen werden.

Die jetzt geschlossene Vereinbarung sieht vor, dass der Standort als Kompetenzstandort für Lkw-Aufbauten weiterhin eine zentrale Rolle im Konzern spielen soll. Dafür notwendige Struktur Anpassungen sollen möglichst im Konsens mit dem Betriebsrat durchgeführt werden. »In den kommenden Monaten werden Vertreter der Geschäftsführung und des Betriebsrats dazu ein Konzept für den Standort erarbeiten«, sagt Stefan Schad, Geschäftsführer der IG Metall Schwerin.

»Der Einsatz von Software darf nicht zulasten der Beschäftigten gehen«: Dieter Holzportz, Betriebsratsvorsitzender der MT Aerospace.



Foto: Ingo Dumreicher

Digitale **Arbeit** gerecht **gestalten**

Digitalisierung Das Luft- und Raumfahrtunternehmen MT Aerospace hat die Fertigungssteuerung digitalisiert. Das hat Auswirkungen auf die Arbeit der Belegschaft. Der Betriebsrat dringt auf Qualifikation der Beschäftigten.

»Zugegeben«, sagt Dieter Holzportz, »auf den ersten Blick wirkt alles wenig spektakulär.« Und unheimlich nützlich: Wir haben eine neue Software, verkündete die Geschäftsführung vor eineinhalb Jahren dem Betriebsrat, die würden wir gerne einsetzen. Sie verknüpft die Fertigungssteuerung mit der Dokumentenverwaltung. Das erleichtert uns die Produktionsplanung, das optimiert die Steuerung der Fertigung, das macht es möglich, Kundentermine einzuhalten. Super Sache. Oder nicht?

»Klar ist es gut, wenn die Produktion optimiert wird und so Kundentermine besser eingehalten werden«, sagt Dieter Holzportz in seinem Büro in Augsburg. Der 60-Jährige ist Betriebsratsvorsitzender des Luft- und Raumfahrtunternehmens MT Aerospace; 500 Beschäftigte arbeiten am Standort, das Unternehmen produziert unter anderem Teile für die Ariane-Rakete, stellt Bauelemente für den Airbus A400M her. »Aber als das Management von den Vorzügen der Software sprach, haben wir uns gefragt, welche Auswirkungen das auf die Arbeit der Kollegen haben wird. Uns war klar, der Einsatz von Software darf nicht zulasten der Beschäftigten gehen. Und nicht dazu führen, dass es zu einer Leistungskontrolle der Kollegen kommt.«

Theoretisch ist mit dem neuen System eine solche Kontrolle möglich. Die Software dokumentiert jeden Handgriff in der Fertigung, sämtliche Maschinenlaufzeiten. Sie speichert, wie lange eine

Maschine für welchen Arbeitsschritt braucht, welche Vorrichtung an ihr montiert ist. Es wäre ein Leichtes, eine detaillierte Aufstellung zu bekommen, welcher Mitarbeiter zu welcher Zeit an welcher Maschine was gemacht hat – allerdings: Dieter Holzportz und sein Team haben sichergestellt, dass persönliche Daten nicht ausgewertet werden.

Keine persönlichen Daten In einer Betriebsvereinbarung haben sie festgelegt, dass keine personenbezogenen Daten gespeichert werden. »Die Anmeldung geschieht nicht individuell, sondern gruppenbezogen«, sagt Dieter Holzportz. »Niemand ist identifizierbar. Das hat den Kollegen Sicherheit gegeben. Und Sicherheit ist nötig, um sich auf Veränderungen einlassen zu können.«

Die kommen auf die Beschäftigten zu. Vor allem in der Produktionssteuerung. »Bisher war es so, dass die Kolleginnen und Kollegen mittels eines Softwareprogramms selbstständig Arbeitsaufträge generiert haben, mit diesen zu den Meistern in die Abteilungen gegangen sind und Aufträge verteilt haben. Das geht jetzt nicht mehr.«

Dank des kontinuierlichen Datenflusses in der Produktion, dank der Tatsache, dass alle Maschinen miteinander verbunden sind und alle Bauteile ohne Unterlass Bewegungsdaten senden, ist es möglich geworden, auszurechnen, wann ein Bauteil an welcher Maschine in Produktion gehen muss, um den Liefertermin halten zu können. Das

Softwaresystem taktet die Aufträge selbstständig und direkt in die Maschinen ein. Alle haben jederzeit einen vollständigen Überblick über ihren Tätigkeitsbereich in der Produktion – auch über die Stillstands- und Liegezeiten der Maschine. Und über die Gründe, die zum Stillstand der Maschine geführt haben.

»Diese Dokumentation hilft, Probleme früh zu erkennen. Produktionsverzögerungen können damit verringert werden«, sagt Dieter Holzportz. »Allerdings haben wir die Sorge, dass damit die Durchlaufzeiten für Bauteile immer weiter reduziert werden.« Derzeit beträgt die Produktionszeit für ein Bauteil zwischen sechs und neun Monate. »Wenn man in der Zeit statt einem nun eineinhalb Bauteile produziert, kann man ja auch überlegen, ob man womöglich weniger Schichten braucht.«

Damit es gar nicht so weit kommt, verhandeln Betriebsrat und IG Metall derzeit mit der Geschäftsführung eine Vereinbarung zum Umgang mit digitaler Technik. »Wir erleichtern dem Arbeitgeber die Erprobung und Umsetzung der vorgesehenen Verbesserungen und wollen im Gegenzug die Sicherung von Arbeitsplätzen und Entgelt erreichen«, sagt Dieter Holzportz. Der Produktivitätsfortschritt müsse dem Betrieb und den Beschäftigten gleichermaßen zugutekommen. »Der Arbeitgeber muss einen Teil der Einsparungen für die Qualifikation der Belegschaft aufwenden.«

Jan.Chaberny@igmetall.de

BETRIEBSRATS WAHL FÜR UNS



Im Frühjahr 2018 sind Betriebsratswahlen. Von März bis Mai wählen die Beschäftigten in den Betrieben wieder ihre Vertreter.

Anders als bei der Bundestagswahl wählt Ihr Eure Leute, Eure Kollegen aus Eurer Mitte. Alle Beschäftigten im Betrieb dürfen wählen, unabhängig von ihrer Nationalität. Und sie nutzen Ihr Wahlrecht: Bei der letzten Betriebsratswahl 2014 lag die Wahlbeteiligung bei 70 Prozent.

Mit Betriebsrat läuft es besser. Über ihre Betriebsräte bestimmen die Beschäftigten mit bei der Gestaltung von Arbeit und Technik, bei Eingruppierung, Arbeitssicherheit, Qualifizierung und Arbeitszeiten. In Betrieben mit Betriebsrat sind die Arbeitsplätze sicherer und die Löhne höher, es gibt mehr Weiterbildung und geregelte Arbeitszeiten. Das nutzt auch den Betrieben. In Betrieben mit Betriebsrat ist auch die Produktivität höher.

Die IG Metall unterstützt ihre Betriebsräte. Sie bietet ihnen Schulungen und Betreuung im Betrieb – und steht ihnen in allen fachlichen und rechtlichen Fragen zur Seite. Betriebsräte setzen sich für alle Beschäftigten ein, sie stehen für Vielfalt und Gleichberechtigung. Daher ist es wichtig, dass alle Beschäftigtengruppen im Betriebsrat vertreten sind: Menschen jeder Herkunft, Frauen und

Männer, aus Produktion und Büro, Jung und Alt.

Jetzt kandidieren Die Aufstellung der Kandidaten für die Betriebsratswahl läuft. Kandidieren können alle Beschäftigten, die dem Betrieb mindestens sechs Monate angehören.

Auch Britta Heisterkamp will kandidieren. Die Mutter von drei Kindern arbeitet in Teilzeit 20 Stunden in der Woche im internationalen Vertrieb in der Verwaltung des Möbelherstellers Hülsta in Stadtlohn im Münsterland, einem reinen Angestelltenbetrieb. Die 38-Jährige ist bereits seit einem halben Jahr im Betriebsrat. Kollegen hatten sie dazu ermutigt.

»Ich hatte Bedenken: Klappt das überhaupt mit drei Kindern? Ich dachte, die Betriebsratsarbeit käme zusätzlich obendrauf«, erinnert sie sich. Doch als sie erfuhr, dass die Betriebsratsarbeit während der normalen Arbeitszeit läuft, dass sie im Team mit anderen arbeitet und über Schulungen der IG Metall hineinwachsen kann, war für Britta Heisterkamp klar, dass sie kandidiert. »Ich habe ja selbst von einem guten Betriebsrat profitiert. Dass ich 20 Stunden in der Woche arbeiten kann und durch unsere Gleitzeitregelung flexibel bin, etwa um die Kinder in die Kita zu bringen, ist nicht selbstverständlich.«



Jetzt für den Betriebsrat kandidieren

- Betriebsräte vertreten die Interessen der Beschäftigten, ihrer Wähler. Sie sichern Arbeitsplätze und gestalten gute Arbeitsbedingungen. Dabei beteiligen sie die Beschäftigten, um gemeinsam mehr für alle zu erreichen.
- Betriebsräte haben Mitbestimmungs- und Informationsrechte, die im Betriebsverfassungsgesetz festgeschrieben sind. Sie werden in Betrieben ab fünf ständig Beschäftigten gewählt. Laut Gesetz wachen sie darüber, dass Gesetze, Tarifverträge und andere Vorschriften eingehalten werden.
- Betriebsräte sind vor Kündigung geschützt und dürfen weder behindert noch benachteiligt werden. Das gilt auch für Kandidaten.
- Willst Du für den Betriebsrat kandidieren? Wende Dich an Deinen Betriebsrat, an Deine IG Metall-Vertrauensleute oder an den Wahlvorstand, der die Betriebsratswahl organisiert.

Mehr Infos zum Betriebsrat und Geschichten von Kandidaten:

igmetall.de/betriebsrat



BRITTA HEISTERKAMP

Die Mutter von drei Kindern kandidiert für den Betriebsrat bei Hülsta in Stadtlohn. Sie hat selbst erfahren: Jeder ist mal schwach – und braucht einen guten Betriebsrat.

Foto: Thomas Range

Britta Heisterkamp weiß, wie das in Betrieben ohne Betriebsrat läuft. Früher arbeitete sie im Vertrieb bei einem Laminathersteller und leistete massig Überstunden, ohne Bezahlung. Dank bekam sie dafür nicht: Als sie ihre Kinder bekam und nach der Elternzeit wie vom Gesetz vorgesehen wieder zurückwollte, warf ihr die Geschäftsführung Steine in den Weg. Es gab keinerlei Gespräch. Sie musste der Personalabteilung hinterhertelefonieren. Und da hieß es: Zurück, in den Vertrieb, auch noch mit weni-

ger Stunden, das geht gar nicht. So wie ihr ging es vielen Müttern. Einige klagten. Am Ende waren sie raus. Britta Heisterkamp bewarb sich lieber woanders – und landete bei Hülsta.

»Viele Kollegen wissen gar nicht, wie gut es uns dank Betriebsrat geht«, erklärt sie. »Und denen, die glauben, sie brauchen keinen Betriebsrat und keine IG Metall, weil sie alles selbst regeln können, denen sage ich: Ja, so habe ich früher auch gedacht – bis ich nach meiner Elternzeit wieder zurückwollte. Da wirst Du links liegen gelassen und hast plötzlich gar kein Selbstbewusstsein mehr. Jeder ist mal schwach. Wenn Du in Elternzeit oder Altersteilzeit gehen willst oder mal länger krank bist, dann brauchst Du einen Betriebsrat – sonst macht der Arbeitgeber einfach, was ihm selbst am meisten nützt.«

Für gute Arbeit auch morgen Auch Muharrem Merdivan will für den Betriebsrat bei VW in Kassel kandidieren. Der 25-jährige Gießereimechaniker hat bereits sechs Jahre Erfahrung in der Jugend- und Auszubildendenvertretung gesammelt. »Ich mache das aus Überzeugung, weil ich gerne Menschen helfe. Und es gibt noch viele Dinge, die verbessert werden müssen«, findet Merdivan. Etwa bei der Arbeitszeit. Die muss noch viel flexibler werden – aber im Sinne der Beschäftigten. Sie brauchen mehr Freiräume.

Besonders am Herzen liegt Muharrem Merdivan, die Digitalisierung, die gerade in der Industrie läuft, im Sinne der Menschen zu gestalten. Dafür will er sich als Betriebsrat bei der Aus- und Weiterbildung engagieren.

»Die Menschen müssen mit der Entwicklung Schritt halten können, damit ihre Arbeitsplätze sicher sind. Und wir müssen die Technik so gestalten, dass sich die Technik den Menschen anpasst – und nicht umgekehrt.«

So geht's zur Kandidatur Wenn Du kandidieren willst, melde Dich bei Deinem Betriebsrat, bei den Vertrauensleuten der IG Metall im Betrieb oder beim Wahlvorstand. Das sind Beschäftigte, die die Wahl organisieren.

Der Wahlvorstand setzt Dich dann auf die Vorschlagsliste. In größeren Betrieben gibt es Vorwahlen, bei denen die Vertrauensleute die Kandidaten der IG Metall aufstellen.

In einigen Betrieben treten mehrere Listen in einer sogenannten Listenwahl gegeneinander an. Nur die Liste der IG Metall garantiert Dir, dass Du kompetent von der Gewerkschaft geschult und beraten wirst.

Besser ist eine gemeinsame Vorschlagsliste. Dann gibt es eine sogenannte Persönlichkeitswahl, bei der die Beschäftigten wirklich basisdemokratisch ihre persönlichen Kandidaten wählen können.

Dirk.Erb@igmetall.de



MUHARREM MERDIVAN

Der 25-jährige Gießereimechaniker kandidiert für den Betriebsrat bei VW in Kassel. Er will die Digitalisierung im Sinne der Menschen gestalten.

Überwachen mit Spähsoftware ist verboten

Recht so Wer am Arbeitsplatz Internetzugang hat, surft nicht selten auch privat. Darf der Arbeitgeber deshalb einfach seine Beschäftigten überwachen, um ein mögliches Fehlverhalten nachzuweisen? Tjark Menssen erläutert, was das Bundesarbeitsgericht kürzlich dazu entschieden hat.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Streitigkeiten um die private Nutzung von Rechnern am Arbeitsplatz landen immer wieder vor deutschen Arbeitsgerichten. In einem jetzt vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG vom 27. Juli 2017 – 2AZR 681/16) verhandelten Fall ging es um die außerordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers, der seinen Dienstrechner während der regulären Arbeitszeit in erheblichem Umfang privat genutzt hat. In dem Kündigungsschutzprozess legte der Arbeitgeber Protokolldateien vor, die mithilfe einer Spähsoftware gewonnen worden waren. Der sogenannte Keylogger protokollierte sämtliche Tastatureingaben, die am Computer eingegeben wurden und machte darüber hinaus regelmäßig Fotos von der Oberfläche des Bildschirms.

Das Urteil der BAG-Richter: Arbeitgeber dürfen auf Dienstrechnern keine Software installieren, die verdeckt sämtliche Eingaben der Arbeitnehmer an der Computertastatur protokolliert, um dadurch »ins Blaue hinein« Informationen zu erhalten. Die so gewonnenen Informationen können keine Kündigung begründen. Mit dem Urteil hat das BAG für die verdeckte Überwachung von Mitarbeitern enge Grenzen gesetzt. Eine Ausnahme lässt das BAG dann zu, wenn ein auf Tatsachen beruhender Verdacht einer Straftat oder einer schwerwiegenden Pflichtverletzung eines bestimmten Arbeitnehmers besteht.

Arbeitnehmerrechte Technisch ist die Überwachung von Internet und E-Mail problemlos möglich. Generell muss zwischen der Überwachung von Daten und Inhalten unterschieden werden. Daten dürfen in weit größerem Maß gespeichert und kontrolliert werden als Inhalte. Denn Beschäftigte haben auch am Arbeitsplatz

ein Grundrecht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme, wie es das Bundesverfassungsgericht nennt.

Wer seinen Computer nur dienstlich nutzen darf, dem sind Ausflüge ins Netz auch nicht während der Pausen und nach Feierabend gestattet. Intensive Überwachungsmaßnahmen einzelner Beschäftigter sind aber nur bei konkreten Verdachtsfällen möglich und dürfen nicht unverhältnismäßig sein. (Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in einem Urteil gerade Kriterien für eine Überprüfung der Kommunikation am Arbeitsplatz formuliert; siehe Seite 23.) Der Arbeitgeber muss dazu aber die private Nutzung ausdrücklich untersagen und dieses Verbot auch durchsetzen. Akzeptiert oder duldet er stillschweigend die private Nutzung, muss er die so geschaffene Privatsphäre respektieren und sogar vor Zugriffen schützen.

Ist Beschäftigten die private Nutzung von E-Mail und Internet erlaubt, dann hat der Arbeitgeber das Fernmeldegeheimnis im Sinne des Telekommunikationsgesetzes einzuhalten. E-Mails zu überwachen, abzufangen oder zu speichern ist für ihn dann ohne eine Erlaubnis aller Beteiligten absolut tabu. Eine Protokollierung ohne Einwilligung darf erfolgen, wenn diese zur Datenschutzkontrolle und -sicherung oder wegen einer Abrechnung erforderlich ist.

In Betrieben mit Betriebsrat sind die Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen, mitbestimmungspflichtig. Ebenso gilt dies für eine Bestimmung zur privaten Nutzung betrieblicher Hard- und Software sowie des Internets.

Alles, was Recht ist



›DER RECHTSFALL

Menschenrechtsgericht stärkt Privatsphäre am Arbeitsplatz

Arbeitgeber dürfen private Internetchats ihrer Beschäftigten im Betrieb nur unter bestimmten Voraussetzungen überwachen. Das hat der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte entschieden. Unternehmen müssen nach Ansicht des Gerichts ihre Mitarbeiter vorher aber über mögliche Kontrollen informieren. Außerdem muss ein legitimer Grund für eine Überwachung vorliegen. Im konkreten Fall verurteilte es Rumänien wegen eines Verstoßes gegen das Recht auf Privatsphäre. Als Mitglied des Europarats muss sich aber auch Deutschland an die Vorgaben des Urteils halten, wenn es keine eigene Verurteilung riskieren will.

Geklagt hatte ein Mann, der entlassen worden war, weil er über den Internetzugang des Arbeitgebers Nachrichten an seinen Bruder und seine Verlobte verschickt hatte. Es ging darin um seine Gesundheit und sein Sexualleben. Die privaten Chats hatten die Kündigung des Arbeitnehmers zur Folge. Der Rumäne stritt daraufhin seine privaten Unterhaltungen ab. Aber sein Arbeitgeber hatte mitgeschrieben – 45 Seiten private Chats. Die interne Regel des Unternehmens war klar: »Es ist streng verboten (...) Computer (...) zu privaten Zwecken zu nutzen.« Nicht so klar war, ob der Mitarbeiter deshalb überwacht werden durfte.

Vorab informieren Er durfte es nicht, entschied der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte in Straßburg. Dass das Unternehmen die private Unterhaltung seines Mitarbeiters aufgezeichnet hatte, ohne diesen über die Möglichkeit einer solchen Kontrolle vorab zu informieren, geht aus Sicht der Straßburger Richter zu weit. Damit habe der Arbeitgeber das Recht auf Privatsphäre verletzt. In seinem Urteil stellte das Gericht fest, dass private Korrespondenz zwar eingeschränkt, aber nicht völlig aufgehoben werden dürfe.

Nach dem Urteil soll es Unternehmen zwar möglich bleiben, die Kommunikation von Mitarbeitern zu überprüfen. Allerdings müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein, die der Gerichtshof erstmals festlegte. So muss über die Möglichkeit und das Ausmaß von Kontrollen vorab informiert werden. Außerdem ist ein legitimer Grund für die Überwachung nötig. Mildere Kontrollmaßnahmen und weniger einschneidende Konsequenzen als etwa eine Kündigung müssen geprüft werden.

Englischsprachige Pressemitteilung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte zum Urteil vom 5. September 2017 – 61496/08:

► hudoc.echr.coe.int



›EINKOMMENSTEUER

Scheidungskosten nicht mehr abziehbar

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass Scheidungskosten Aufwendungen für die Führung eines Rechtsstreits (Prozesskosten) im Sinne des Paragraphen 33 Absatz 2 Satz 4 Einkommenssteuergesetz und vom Abzug als außergewöhnliche Belastungen ausgeschlossen sind. Denn ein Steuerpflichtiger erbringt die Aufwendungen für ein Scheidungsverfahren regelmäßig nicht zur Sicherung seiner Existenzgrundlage, selbst wenn das Festhalten an der Ehe für den Steuerpflichtigen eine starke Beeinträchtigung seines Lebens darstellt.

2011 hatte der BFH die Abzugsfähigkeit von Prozesskosten noch erleichtert. Der Gesetzgeber reagierte darauf und schloss das ab 2013 nach Änderung des Paragraphen 33 Einkommenssteuergesetz durch das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz weitgehend aus. Einen Abzug gibt es nur noch, wenn die Existenzgrundlage des Steuerpflichtigen in Gefahr gerät.

► **BFH vom 18. Mai 2017 – VI R 9/16**



›ARBEITSVERTRAG

Kein Wettbewerbsverbot ohne Entschädigung

Ist in einem Arbeitsvertrag ein Wettbewerbsverbot für den Arbeitnehmer nach Ende der Beschäftigung vorgesehen, so ist dies nichtig, wenn eine Entschädigung für die Einhaltung des Verbots fehlt. Weder der Arbeitnehmer noch der Arbeitgeber können aus einer solchen Abrede Rechte herleiten.

► **BAG vom 22. März 2017 – 10 AZR 448/15**



›KÜNDIGUNG

Wann darf eine Detektivüberwachung stattfinden?

Eine vom Arbeitgeber veranlasste verdeckte Überwachung durch einen Detektiv kann nach Paragraph 32 Absatz 1 Satz 1 Bundesdatenschutzgesetz zulässig sein. Hierzu bedarf es keines Verdachts einer strafbaren Handlung. Es reicht ein auf Tatsachen gegründeter konkreter Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Arbeitnehmers aus. Dies bedeutet, dass eine verdeckte Ermittlung »ins Blaue hinein« unzulässig ist. Sind alle Voraussetzungen eines Detektiveinsatzes gegeben, so kommt auch ein Erstattungsanspruch des Arbeitgebers für die entstandenen Detektivkosten in Betracht.

► **BAG vom 29. Juni 2017 – 2 AZR 597/16**



›BERUFSAUSBILDUNG

Vergütung muss angemessen sein

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat seine Rechtsprechung bekräftigt, wonach eine Ausbildungsvergütung nicht mehr angemessen im Sinne von Paragraph 17 Absatz 1 Satz 1 Berufsbildungsgesetz ist, wenn sie die in einem einschlägigen Tarifvertrag enthaltenen Vergütungen um mehr als 20 Prozent unterschreitet. Dies gilt aber nicht ausnahmslos. Wird die Ausbildung etwa durch öffentliche Gelder oder Spenden finanziert, kann die Vergütung auch bei Unterschreiten der Grenze noch angemessen sein. Entscheidend ist der mit der Ausbildung verfolgte Zweck. Betroffen sind nur Jugendliche, die Zugangshindernisse zum allgemeinen Ausbildungsmarkt haben.

► **BAG vom 16. Mai 2017 – 9 AZR 377/16**

Guter Rat

Wann muss der Chef mich beschenken?

Weihnachtsgeld Wenn die ersten Weihnachtsgeschenke auf dem Wunschzettel stehen, gibt es für viele ein Extrageld. Wem steht es zu? In welcher Höhe? Die wichtigsten Informationen zur betrieblichen Bescherung.

Mit dem Novemberentgelt kommt wieder das Weihnachtsgeld. Manchmal heißt es auch Weihnachtsgratifikation oder -prämie, Jahresabschlussvergütung oder Erfolgsbonus, aber gemeint ist in der Regel dasselbe. Allerdings können sich nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf das zusätzliche Geld freuen. Denn es gibt keinen gesetzlichen Anspruch darauf. Am besten dran sind Beschäftigte, für die Tarifverträge gelten. Von ihnen haben 2016 zum Beispiel 71 Prozent Weihnachtsgeld bekommen, von denen ohne Tarifverträge nur 44 Prozent.

Wer bekommt wie viel? Grundsätzlich steht Arbeitnehmern Weihnachtsgeld zu, wenn es im Arbeitsvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag festgeschrieben ist. Im letzteren Fall gehört die Firma einem Arbeitgeberverband

an und muss sich an die vereinbarten Tarifverträge halten. Das gilt auch für Betriebe, die zwar nicht Mitglied im Verband sind, sich aber am Branchentarif orientieren. Dann steht im Arbeitsvertrag, dass sich das Weihnachtsgeld nach dem Tarif richtet.

Besteht nur ein individueller Arbeitsvertrag und wird darin ein Weihnachtsgeld nur in Aussicht gestellt, kann der Chef jährlich neu entscheiden, ob er Weihnachtsgeld zahlt. Hat er es jedoch drei Jahre nacheinander vorbehaltlos gewährt, kann er es nicht plötzlich verweigern. Die Belegschaft kann sich dann auf das Gewohnheitsrecht berufen, was Juristen betriebliche Übung nennen.

Ausnahmen bestätigen die Regel Selbst wenn all diese Kriterien zutreffen, können Arbeitnehmer leer ausgehen oder weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen bekommen, etwa bei längerer Krankheit, Elternzeit oder Kündigung. Gekürzt werden kann das Weihnachtsgeld dann aber nur, wenn es im Arbeitsvertrag oder einer



Betriebsvereinbarung vereinbart ist. Der Arbeitgeber kann also nicht eigenmächtig kürzen.

Besser mit Tarif In der Metall- und Elektroindustrie haben auch Beschäftigte mit Langzeiterkrankung einen ungekürzten Anspruch auf tariflich abgesichertes Weihnachtsgeld.

Tarifliches Weihnachtsgeld Das ist regional und in den einzelnen Branchen unterschiedlich. In der Metall- und Elektroindustrie erhalten Arbeitnehmer vielfach 55 Prozent ihres durchschnittlichen Monatsentgelts. In der Stahlindustrie ist das Weihnachtsgeld mit dem Urlaubsgeld zu einer Sonderzahlung von 110 Prozent zusammengefasst.

Nicht vom ersten Tag an Doch auch auf das tarifliche Weihnachtsgeld haben in der Regel nur diejenigen Anspruch, die schon sechs Monate im Betrieb beschäftigt sind. Auch die Höhe des Weihnachtsgelds ist oft an die Betriebszugehörigkeit gekoppelt – der volle Anspruch besteht meist erst nach 36 Monaten.

Zurückzahlen? Die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie enthalten keine Verpflichtung, das Weihnachtsgeld zurückzuzahlen, falls das Arbeitsverhältnis nach dem Auszahlungsstichtag endet. Häufig gibt es aber einzelvertragliche Rückzahlungsklauseln. Auch Betriebsvereinbarungen können eine solche Regelung festschreiben. Es gilt also: Rückzahlungsklauseln müssen vereinbart sein.

Es gibt aber klare Grenzen über die Höhe der Rückzahlung:

- Ein Weihnachtsgeld bis zu 200 Euro darf überhaupt nicht zurückgefordert werden.
- Liegt das Weihnachtsgeld über 200 Euro, aber unter einem Monatsverdienst, gilt nur eine Frist von drei Monaten – gerechnet ab dem Auszahlungstermin. Verlässt jemand den Betrieb drei Monate nach der Auszahlung, darf der Arbeitgeber nichts zurückfordern.

Alle Jahre wieder: Viele Beschäftigte freuen sich bereits auf das Weihnachtsgeld.

Nur wenn das Weihnachtsgeld eine volle Monatsvergütung oder noch mehr beträgt, ist eine Rückzahlungspflicht auch nach den drei Folgemonaten möglich, und zwar bis der nächstmögliche Kündigungstermin abgelaufen ist.

Alle sind gleich Weihnachtsgeld gehört wie das Urlaubsgeld zu den »Sonderzahlungen«. Für alle gilt: Der Arbeitgeber darf nicht ohne sachlichen Grund einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen ausschließen oder schlechterstellen, Arbeiter nicht schlechter behandeln als Angestellte. Und Teilzeitbeschäftigten steht der Anteil zu, der ihrer Arbeitszeit entspricht.

Staat verdient mit Jahressonderzahlungen unterliegen der Einkommensteuer. Der Steuerabzug wird aber nach der Jahrestabelle ermittelt, sodass die Steuerprogression im Auszahlungsmonat nicht voll zum Tragen kommt.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



Tipp 1

Bei Konflikten, Fragen oder Unklarheiten empfiehlt die IG Metall, sich an den Betriebsrat zu wenden. Gewerkschaftsmitglieder erhalten außerdem kompetente Hilfe in den örtlichen Geschäftsstellen der IG Metall. Adresse und Telefonnummer der IG Metall sind zu finden unter:

📍 igmetall.de/vor-ort

Tipp 2

Gibt es im Betrieb Streit über das Weihnachtsgeld und eine gütliche Einigung mit dem Arbeitgeber ist nicht möglich, sodass der Konflikt vor Gericht ausgetragen werden muss, gibt die IG Metall ihren Mitgliedern Rechtsschutz. Doch meistens können Differenzen außergerichtlich geklärt werden.

Tipp 3

In den Tarifverträgen der IG Metall ist das Weihnachtsgeld für die einzelnen Branchen unterschiedlich geregelt. Wer erfahren will, was ihm genau zusteht, findet die Antwort darauf unter:

📍 igmetall.de → Tarif → Tarifspecials



Foto: Inna Astakhova/Photo12

Zeit für den Nachwuchs: Ab Januar 2018 gilt das Mutterschutzgesetz auch für Studentinnen.

Mutterschutz für Studentinnen

Ab 1. Januar 2018 gilt das Mutterschutzgesetz auch für Schülerinnen, Studentinnen und Praktikantinnen. Sie können künftig entscheiden, ob sie vier Wochen nach der Geburt eine Klausur mitschreiben, eine Hausarbeit abgeben oder sich mündlich prüfen lassen wollen. Wenn sie bei verpflichtenden Veranstaltungen, Prüfungen oder Praktika fehlen, dürfen ihnen daraus keine Nachteile entstehen. Ansonsten gilt das Mutterschutzgesetz für alle (werdenden) Mütter, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, in Voll- und Teilzeit, für befristet Beschäftigte, Minijobberinnen und Heimarbeiterinnen. Ausführliche Informationen bietet die IG Metall unter:

📍 igmetall.de/ratgeber

Digitales »Infotool Familie«

Mit wenigen Klicks zur passenden Leistung: Mit dem »Infotool Familie« des Bundesfamilienministeriums können sich (werdende) Eltern künftig schneller und besser über Leistungen und Unterstützungsangebote informieren. Das interaktive, digitale Tool unterstützt insbesondere diejenigen, die bis dahin noch keinen Überblick über das Angebot familienpolitischer Leistungen hatten. Mithilfe der Anwendung lässt sich mit nur wenigen Angaben herausfinden, welche Leistungen und Unterstützungsangebote infrage kommen. Auch auf die Frage, wo und unter welchen Voraussetzungen diese beantragt werden können, gibt es Antwort.

📍 infotool-familie.de

Broschüre Betreuungsrecht

Das Betreuungsrecht dient dem Schutz und der Unterstützung erwachsener Menschen, die wegen einer psychischen Krankheit oder einer Behinderung ihre Angelegenheiten nicht selbst regeln können und auf Hilfe angewiesen sind. Viele Menschen wissen nicht, was eine Betreuung für sie bedeutet und wo sie Rat und Hilfe erhalten können. Die Broschüre »Betreuungsrecht« des Bundesjustizministeriums gibt Überblick über Voraussetzungen und Auswirkungen einer Betreuung, beschreibt die Grundsätze der Betreuerauswahl, die Aufgaben und Tätigkeiten und erklärt auch deren Rechte.

📍 bmjv.de/betreuungsrecht

Kontakte helfen bei der Jobsuche

»Mer kennt sich, mer hilft sich«, gilt offenbar nicht nur im Rheinland. Wer eine neue Stelle sucht, sollte seine Absicht im Freundes- und Bekanntenkreis streuen. Denn laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ging knapp jede dritte Neueinstellung im vergangenen Jahr auf persönliche Kontakte zurück. Bei Kleinbetrieben liege der Anteil sogar bei 47 Prozent.

Sprungbrett für Frauen

Der DGB bietet Online-seminare für Frauen an, sogenannte Webinare. Dort gibt es Beratung vor allem für junge Frauen, die im Job durchstarten wollen. In den Webinaren können Frauen gezielt ihre Fragen stellen. Expertinnen beraten kostenfrei und live. Außerdem gibt es die Möglichkeit, sich über »Dein Sprungbrett« mit der Community über Facebook zu vernetzen und auszutauschen.

► was-verdient-die-frau.de/sprungbrett

Weiterbildung klarmachen

Weiterbildung gesucht? In der Suchmaschine »Info-web Weiterbildung« findest Du 2,5 Millionen Kursangebote.

► iwwb.de

Aber wie bezahlen? In unserem Bildungsportal findest Du Fördermöglichkeiten zur Finanzierung:

► wap.igmetall.de
→ Weiterbildung
→ Finanzierung

Spannung bei der Arbeit

Elektronikerin/Elektroniker für Betriebstechnik

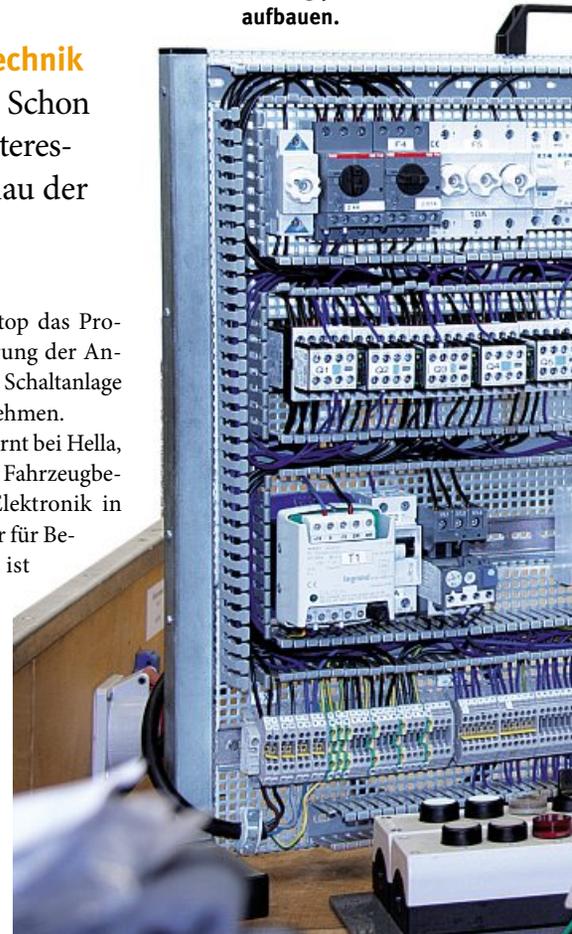
Patrick Whealing ist ein »praktischer Typ«. Schon als Schüler hat er sich für Elektrotechnik interessiert. Darum war für ihn Elektroniker genau der richtige Beruf.

Für Laien ist das Gestell mit den vielen schwarzen, blauen und gelben Leitungen, Klemmen, Steckverbindungen, Schaltern, mit Relais, Transformator, Leuchte und Steuerungselement ein undurchsichtiges Gebilde. Für Patrick Whealing nicht. Er wird bei seiner Abschlussprüfung nächsten Januar eine ähnliche Anlage planen und aufbauen. Es ist eine Schaltanlage, mit der Strom verteilt, gesteuert und überwacht wird. Patrick wird das Material dafür auswählen, die Kosten kalkulieren, einen Plan und Zeichnungen anfertigen und das Ganze dann praktisch umsetzen: Last-, Steuer- und Schutzleitungen verlegen, Bauteile verdrahten, Ströme messen, elektrische Spannung und Isolierungswiderstand

prüfen, auf dem Laptop das Programm für die Steuerung der Anlage schreiben und die Schaltanlage am Ende in Betrieb nehmen.

Der 19-Jährige lernt bei Hella, einem Spezialisten für Fahrzeugbeleuchtung und Kfz-Elektronik in Lippstadt, Elektroniker für Betriebstechnik. Das ist einer der am häufigsten erlernten Berufe – und einer, der in der Industrie gefragt ist. Denn ohne Elektronik läuft in vielen Bereichen nichts mehr. Elektronikerinnen und Elektroniker installieren elektrische Bauteile und Auto-

Patrick Whealing lernt bei Hella Elektroniker. Bei seiner Abschlussprüfung wird er eine ähnliche Anlage eigenständig planen und aufbauen.



Besser mit Tarif: Das verdienen Berufseinsteiger

	nach Tarif	nach Gesetz
Arbeitszeit pro Woche Arbeitswoche	35 Stunden* 38 Stunden** maximal 40 Stunden*** Montag bis Freitag	48 Stunden Montag bis Samstag
Urlaub	30 Tage (sechs Wochen)	24 Tage (vier Wochen)
Urlaubsgeld	50 Prozent pro Urlaubstag	Gibt es nicht
Weihnachtsgeld	bis zu 60 Prozent je nach Betriebszugehörigkeit und Tarifgebiet	Gibt es nicht
Überstundenzuschläge	25 bis 50 Prozent	Gibt es nicht
Bezahlte Freistellung (private Gründe)	Geregelt	Gibt es nicht
Entgelterhöhung	Wird jährlich verhandelt	Gibt es nicht

*Metall- und Elektroindustrie West **M&E Ost und West
*** auf einzelvertraglicher Basis für maximal 13 bzw. 18 Prozent der Beschäftigten möglich, Entgelt ist entsprechend anzupassen.

Wie viel Geld können Absolventen als Berufsanfänger oder Berufsanfängerin verdienen? Worauf sollten sie beim Arbeitsvertrag auf alle Fälle achten? Warum ist es gut, bei einem tarifgebundenen Unternehmen anzufangen? Und wo kann ich weitere Informationen rund um den Berufseinstieg bekommen?

Die Broschüre »Einstiegsgehälter für Absolventen 2017/2018« gibt Antworten auf wichtige Fragen rund um den Berufseinstieg, Tipps und Infos rund um den Job – und sie zeigt: Mit Tarif gibt es deutlich mehr. Das gilt auch für Berufsanfänger. So



Foto: Norbert Sommerfeld

matisierungstechnik, reparieren sie bei Störungen, erweitern und modernisieren sie, sie programmieren und prüfen elektronische Steuerungsanlagen und organisieren deren Montage.

Schalten und prüfen In den ersten Monaten der Ausbildung hat Patrick handwerkliche Fertigkeiten gelernt, wie sägen, feilen, bohren und löten. Dann Leitungen ziehen und verdrahten. Und schließlich hat er komplette Schaltschränke eigenständig geplant und aufgebaut. Zum Beispiel haben Azubis bei Hella ein elektronisch gesteuertes Förderband für Schüttgut für Lkws in Miniaturnatur entworfen und realisiert und das Computerprogramm dafür geschrieben. Die Programmiersprache lernen sie in der Berufsschule und im Werk.

Ein wichtiger Aspekt ist die Sicherheit. Die Azubis arbeiten nur an spannungslosen Anlagen und wenn sie sie in Betrieb nehmen und testen, dann nur unter Aufsicht.

Patrick hat, wie die meisten angehenden Elektronikerinnen und Elektroniker,

einen Realschulabschluss. »Wer sich für den Beruf interessiert, sollte in Mathe gut sein, logisch denken können und er braucht ein gutes Vorstellungsvermögen«, sagt er. »Ich bin eher ein praktischer Typ. Mir gefällt es, theoretisches Wissen praktisch umzusetzen, mitzudenken und selbstständig Aufgaben zu planen und zu lösen. Und das kann man als Elektroniker.«

Die Ausbildung dauert dreieinhalb Jahre. Azubis in der Industrie erhalten im ersten Jahr über 950 Euro monatlich, im vierten über 1100 Euro. Im Handwerk sind die Vergütungen 30 Prozent niedriger. Ausgebildete Elektroniker verdienen je nach Berufserfahrung, Betrieb, Ort und Einsatz 3000 bis 4500 Euro, manchmal auch über 5000 Euro.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



Mehr Wissen

Zusätzliche Informationen über den Beruf findest Du unter:

► berufenet.arbeitsagentur.de
 → Suche: **Elektroniker**

Informationen der IG Metall Jugend rund um die Ausbildung:

► igmetall-jugend.de

verdienen Absolventen der Wirtschaftswissenschaften in Betrieben mit Tarifvertrag rund 25 Prozent mehr als in nicht tarifgebundenen Unternehmen.

Die Broschüre informiert über Tarifverträge, was sie regeln und warum es gut ist, bei einem tarifgebundenen Unternehmen anzufangen. Sie erklärt, worauf es beim Arbeitsvertrag ankommt, was das Entgelt ist und wie es sich zusammensetzt. Dabei wird klar: Auf das Jahresentgelt kommt es an. Zusagen der Unternehmen hingegen wie etwa Firmenwagen oder Firmenhandy

sind in der Regel nicht arbeitsvertraglich garantiert und können so einseitig vom Unternehmen geändert werden. Wichtig zu wissen ist auch: Die Entgelte sind von Region zu Region unterschiedlich und auch die Größe des Unternehmens spielt eine Rolle. Die Broschüre bietet deshalb Links zu weiterführenden Informationen und informiert über die IG Metall.

Mehr Informationen und die Broschüre als PDF findest Du unter:

► igmetall.de
 → Suche: **Berufseinsteiger**

Anzeige

MetallRente ▲

*Super gut.
 Super günstig.*

Berufsunfähigkeitsvorsorge für Azubis

metallrente.de



Was erwarten Sie von einer Koalitionsregierung?

Bei 'ner Kloalition...? da erwarte ich gemeinsame Sitzungen.



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

Gestaltung:
Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:
Michael Schinke
Sekretariat: Beate Albrecht

▶ igmetall.de/metallzeitung

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

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

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

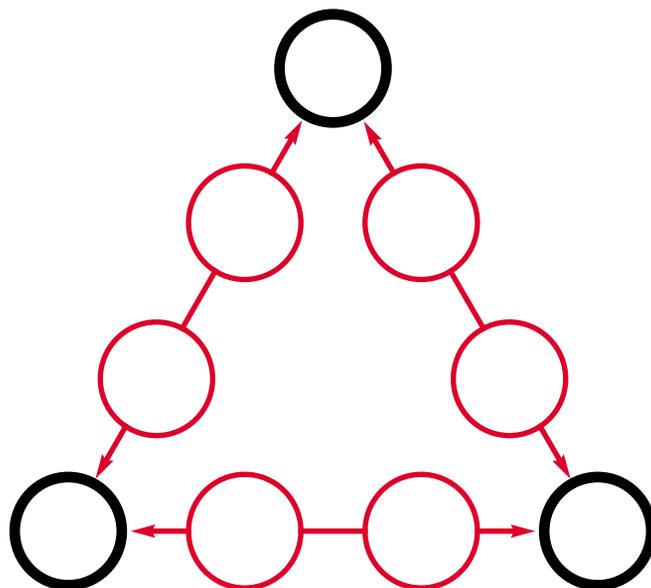
Druck und Versand:
apm AG, Darmstadt



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

Kreisrechnen

- 4
- 5
- 15
- 16
- 16
- 18
- 19
- 29
- 32



Wie sind die Zahlen in die leeren Kreise einzusetzen, damit sie in jeder Reihe zusammen **68** ergeben?
Schickt als Lösung die **Summe der drei Zahlen** in den **schwarzen Kreisen** ein.

Die Preise im Oktober/November

Erster Preis:
ein Taschenschirm mit
LED-Leuchte im Griff

Zweiter Preis:
eine Alu-Lunchbox

Dritter Preis:
ein Thermobecher

Einsenden*
Bitte die Lösung bis
13. November 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

*Maschinell erstellte
Lösungszuschriften
sind von der Teilnahme
ausgeschlossen.

Kreisrechnen: raetselstunde.com

›FÜR MITGLIEDER IM INTERNET



Was Berufseinsteiger verdienen und was ein Tarifvertrag im Vergleich zu den gesetzlichen Mindestbedingungen bringt, steht hier:
▶ igmetall.de/mitglieder

›BILDUNGSPROGRAMM IM INTERNET



Tarifpolitik, Digitalisierung, Industrie 4.0 oder Gestaltung der Arbeitszeit – im Bildungsprogramm 2018 ist für jeden etwas dabei:
▶ igmetall.de

›DEINE GESCHÄFTSSTELLE



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

›HIER WIRST DU MITGLIED



Hier kannst Du Mitglied werden:
▶ igmetall.de/beitreten

›LESERTELEFON

0800 446 38 25

Montag bis Donnerstag: 9 bis 16 Uhr,
Freitag: 9 bis 13 Uhr (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.