

metallzeitung



Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 69 | Juni 2017 | D 4713

BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG

ARBEITSZEIT
WAS MACHT UNS
ZUFRIEDEN?
WAS MACHT UNS
UNZUFRIEDEN?



Mitbestimmung Wie Arbeitgeber
Betriebsräte jagen

→ Seite 8

Ratgeber Was tun, wenn der Kollege
nervt?

→ Seite 24

Bezirk

→ Seite 28

›INHALT

- 4 **Schichtarbeit und Schlaf** Planbarkeit spielt für Schichtarbeiter eine wichtige Rolle, zeigt die Beschäftigtenbefragung.
- 6 **Tarifrunde im Kfz-Handwerk** Bundesweiter Aktionstag am 1. Juni: Kfz-Beschäftigte fordern fünf Prozent mehr Geld.
- 7 **Kriminalität** Frank Buckenhofer von der Gewerkschaft der Polizei beim Zoll kämpft mit zu wenig Personal gegen Kriminelle.
- 9 **Parität** Die Arbeitgeber müssen sich endlich wieder zur Hälfte an den Beiträgen für die gesetzliche Krankenversicherung beteiligen.
- 10 **Leiharbeit** Die Tarifverträge zur Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie bieten mehr Geld und Chancen auf Übernahme.

Beschäftigte wollen Arbeitszeiten, die zum Leben passen

TITEL Die 35-Stunden-Woche ist die Wunscharbeitszeit der meisten Beschäftigten. Und: Wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte auf die Arbeitszeiten achten, sind Beschäftigte mit ihren Arbeitszeiten deutlich zufriedener als dort, wo sie nicht gelten. Das sind zentrale Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall.

12

- 18 **Widerstand** Knorr-Bremse-Geschäftsleitung will Beschäftigte auf die Straße setzen und andere zwingen, 42 Stunden zu arbeiten.
- 18 **Werkverträge** Beschäftigte können sich freuen: Beim Mercedes-Kontraktlogistiker Transco in Mannheim gibt es erstmals Tarif.
- 19 **Digitalisierung** Bei Imperial in Bünde haben sie digitale Assistenzsysteme bei der Produktion von Dampfgeräten getestet.
- 20 **Erschließung** Es zeigt sich: Mit den Beschäftigten und einer guten betrieblichen Kampagne lässt sich viel erreichen.
- 22 **Recht so** Der Jurist Tjark Menssen erläutert, ob Arbeitgeber über Bewerber im Internet recherchieren dürfen.
- 23 **Rechtsfall** Das Übertragen der Elternzeit kann den Bezug von Arbeitslosengeld gefährden.
- 24 **Ratgeber** Tipps zum Umgang mit schwierigen Kolleginnen und Kollegen.
- 25 **Hartz IV** Infos zum neuen Hartz-IV-Gesetz hat die Arbeitskammer des Saarlands in einer Broschüre zusammengestellt.
- 26 **Impressum**
- 26 **Werkzeugmechanikerinnen und -mechaniker** In diesem Beruf kann man selbstständig arbeiten und kreativ sein.
- 27 **Ausbildungsplatz** Was tun, wenn der Junior jetzt noch einen Ausbildungsplatz sucht?
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**

›REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:
17. Mai 2017



Foto: Thomas Range



Foto: Martin Goldhahn/Agentur View

Stahl Beschäftigte von Thyssen-Krupp Steel Europe kämpfen um ihre Zukunft und gegen den Abbau von Arbeitsplätzen. → Seite 7

Jagd auf Betriebsräte Wenn Arbeitgeber Betriebsräte jagen, greifen sie die Arbeitsplätze und -bedingungen aller Beschäftigten an. → Seite 8

›LESERBRIEFE

Sachliches Interview

metallzeitung 5/2017

»Warum Abschotten nichts bringt«

Endlich einmal ein Statement, das auch etwas zu sagen hat. Bei den allermeisten Meinungen der jüngsten Vergangenheit, die unters Volk gestreut wurden, war die Absicht schnell klar – Trump-Bashing. Nicht so hier. Professor Dullien klärt sachlich auf, das beeindruckt in dieser Zeit der Trump-Phobie und man liest es interessiert zu Ende.

Norbert Oltersdorf, per E-Mail

Einmal im Jahr aufs Amt

metallzeitung 5/2017

»Leiharbeit: Gegen Versetzung«

Ich arbeite jetzt im vierten Jahr als Zeitarbeitnehmer. Seit letztem Jahr bin ich geprüfter Industriefachwirt. Ich erhalte gute bis sehr gute Referenzen von den Entleihern. Dennoch kann ich »aus Kostengründen« nicht fest eingestellt werden. Ich muss mich mindestens einmal im Jahr arbeitssuchend melden. So etwas ist erdrückend. Ich kann nicht wirklich mein privates und

›LESERFOTO

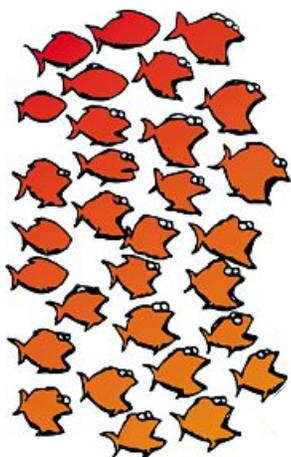


Foto: privat

Die IG Metall: auf allen Fahrten dabei

Unterwegs mit der IG Metall Annelie Blendermann aus dem niedersächsischen Lilienthal hat uns Fotos von ihrem Auto gesendet: »Die IG Metall begleitet mich auf allen Fahrten«, schreibt sie. Seid Ihr auch mit der IG Metall unterwegs? Dann sendet uns Euer Foto:

metallzeitung@igmetall.de



Erschließung Mit starken Betriebsräten und vielen Mitgliedern lassen sich gute Arbeitsbedingungen besser erreichen. → Seite 20



Foto: Audi AG

Chancen Werkzeugmechaniker ist ein anspruchsvoller und kreativer Beruf, in dem man selbstständig arbeitet. → Seite 26

EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Mein Leben – meine Zeit

Befragung 2017 Arbeitszeit ist eine Frage der Gerechtigkeit. Die Beschäftigten wollen einen arbeitszeitpolitischen Aufbruch. Sie wollen ihre Arbeit und ihr Leben selbstbestimmt gestalten.

Unsere Befragung 2017 ist ein voller Erfolg: Am Ende waren es mehr als 680 000 Menschen aus Alsfeld bis Zülpich, so bunt vielfältig wie die IG Metall: Es ist uns gelungen, die größte je in Deutschland durchgeführte Beschäftigtenbefragung auf die Beine zu stellen.

Ganz herzlichen Dank an alle engagierten Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, die diesen Erfolg möglich gemacht haben!

Diese überwältigende Beteiligung macht uns stolz und zeigt das Vertrauen der Menschen in die IG Metall. Damit einher geht für uns die Verpflichtung zu handeln.

Das Votum der Beschäftigten ist eindeutig: Sie wollen Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen. Sie fordern mehr Selbstbestimmung und Verlässlichkeit. Und sie sind nicht mehr bereit, die großen Abweichungen zwischen tariflich vereinbarter und tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit hinzunehmen. Dabei klappt zwischen Wunsch und Wirklichkeit eine große Lücke. Die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet länger als vertraglich vereinbart. Zwei von drei würden ihre tatsächliche Arbeitszeit gerne verkürzen.

Die Beschäftigten wollen die 35. Sie bleibt auch auf dem Weg in die Industrie 4.0 der Maßstab, den es unter veränderten Rahmenbedingungen und neuen Lebensentwürfen weiter zu entwickeln gilt.

Gerecht mit Tarif Mit unseren Tarifverträgen haben wir als IG Metall auf diesem Weg bereits viel erreicht. Wo sie gelten und wo Betriebsräte auf die Arbeitszeit achten, sind Beschäftigte deutlich zufriedener als in Betrieben, die nicht tarifgebunden sind.

Das klare Votum der Beschäftigten ist unser Handlungsauftrag – im Betrieb und auf tarifpolitischer Ebene. Und die gesamte IG Metall macht sich mit Volldampf daran, ihn umzusetzen.

berufliches Leben planen. Das neue Zeitarbeitsgesetz wird nicht viel bringen, weil die Arbeitgeber die Schlupflöcher kennen. Das weiß ich von den Zeitarbeitsfirmen. Der Zeitarbeitnehmer wird einfach gegen einen neuen ersetzt. Das System ist krank.

Thomas T., per E-Mail

Schonvermögen vergessen

metallzeitung 4/2017

»Grundsicherung – Hilfe für Rentner« Da ich mich als Rentner bei der Arbeitslosenselbsthilfe Papenburg e.V. mit der Geschäftsstelle Leer/Papenburg engagiere, war der Artikel »Grundsicherung – Hilfe für Rentner« für mich besonders interessant. Leider habt Ihr das neue Schonvermögen nicht berücksichtigt, das seit dem 1. April 2017 gilt. Es beträgt 5000 Euro und für jede weitere unterhaltspflichtige Person 500 Euro.

Lothar Speicher, per E-Mail

Wir wollen mit Dir über eine digitale metallzeitung reden

metallzeitung will den Schritt in die digitale Welt machen. Damit folgt die IG Metall dem Wunsch vieler Mitglieder. Bei diesem Schritt brauchen wir Deine Unterstützung. Wir wollen wissen, was Dir eine digitale metallzeitung bieten sollte. Und laden Dich ein, mit uns am 6. Juni in Frankfurt am Main ab 17 Uhr oder Online Ideen auszutauschen.

Die Redaktion bezahlt natürlich Deine Reisekosten und eine kleine Aufwandsentschädigung.

Hast Du Zeit und Lust, mitzumachen? Nutzt Du ein Smartphone? Liest Du gerne online? Dann sende Deinen Namen, Deine Adresse und Deine Telefonnummer an:

▶ metallzeitung@igmetall.de

Wir melden uns bei Dir, um alles Weitere zu klären.

GEWONNEN

April-Rätsel

Lösungssumme: »51«

1. Preis: Rita Benitez, Fürth
2. Preis: Andreas Turbanisch, München
3. Preis: Angelika Rimatzki, Braunschweig

Wer tagsüber schlafen muss, findet oft keine Ruhe

Schlafen, wenn der Tag erwacht, wenn Kaffeemaschinen gurgeln, andere sich aus den Federn wälzen und den Schlaf aus den Augen reiben: Wer um diese Zeit seine Arbeit beendet und unter die Decke kriecht, findet oft keine Ruhe, wälzt sich im Bett hin und her auf der verzweifelten Suche nach Schlaf.

Der Mensch ist tagaktiv. Nachtschwärmer sind die Ausnahmen, die die Regel bestätigen. Wer nachts arbeitet und tagsüber schläft, lebt gegen seine innere Uhr. Arbeitsschutzexperten sind sich einig, dass Schichtarbeit den Schlaf oft stört. Am meisten leiden Beschäftigte in der Nachtschicht. Sie schlafen rund zwei Stunden weniger als Nachtschläfer und sie schlafen weniger gut. Auch wer die Frühschicht vor 6.30 Uhr anfängt, schläft oft schlechter.

Schichtarbeit nimmt zu In der Beschäftigtenbefragung der IG Metall gab jeder Dritte an, in Schicht zu arbeiten. Betriebe passen ihre Produktion der Nachfrage an. In einer globalisierten Wirtschaft löst sich der Feierabend auf, weil irgendwo auf der Welt immer Tag ist. Schichtarbeit muss dem gerecht werden, aber sie muss auch Rücksicht auf die Gesundheit der Beschäftigten nehmen und sie hat viel mit gutem Schlaf zu tun.

Deshalb schreibt der Gesetzgeber vor, Nacht- und Schichtarbeit nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gestalten. So sollten unter anderem möglichst wenig Nachtschichten aufeinander und im Anschluss eine Ruhephase von mindestens 24 Stunden folgen. Dabei spielt Planbarkeit für Schichtarbeiter eine wichtige Rolle, wie die Beschäftigtenbefragung zeigt. Wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte auf deren Einhaltung achten, sind Beschäftigte mit ihren Arbeitszeiten zufriedener. Die IG Metall wird die Ergebnisse in den Betrieben diskutieren und daraus Forderungen für betriebliche, tarifliche und politische Lösungen ableiten (mehr zu den Ergebnissen auf den Seiten 12 bis 17)

Fabienne.Melzer@igmetall.de





Cartoon: Stephan Rürup

30%

Bereit zur Hilfe für Geflüchtete

30 Prozent der Deutschen haben 2016 Geflüchtete mit Geld- oder Sachspenden unterstützt, also fast jeder und jede Dritte. Das belegt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung. 10 Prozent engagierten sich persönlich, etwa indem sie Zuwanderer bei Behördengängen begleiteten oder ihnen halfen, Deutsch zu lernen.

Weniger produktiv

Wer einen befristeten Arbeitsvertrag hat, ist weniger produktiv. Steigt der Anteil der Beschäftigten mit Zeitverträgen um 10 Prozent, wächst die Produktivität um bis zu 1,5 Prozent weniger, fanden Wirtschaftswissenschaftler der Universitäten Catania und Salamanca heraus. Sie untersuchten 13 EU-Länder. Erklärung der Forscher: Befristete haben weniger Interesse, an Innovationen mitzuwirken oder sich firmenspezifische Fähigkeiten anzueignen, und Firmen investierten weniger in ihre Weiterbildung.

1,5%

Kfz-Beschäftigte fordern 5 Prozent mehr Geld

Die Tarifrunde im Kfz-Handwerk startet mit einem bundesweiten Aktionstag am 1. Juni.

Die IG Metall fordert 5 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten in den Kfz-Werkstätten und Autohäusern. Die heiße Phase der Kfz-Tarifrunde startet am 1. Juni mit einem bundesweiten Aktionstag. Dort wollen Tausende Kfz-Beschäftigte Druck für ihre Forderungen machen, mit Aktionen vor den Betrieben, Autokorsos und Warnstreiks.

Die gewählten Tarifkommissionen der IG Metall verhandeln seit einigen Wochen. Unterdessen stehlen sich die Arbeitgeber aus ihrer Verantwortung. Immer mehr Innungen haben erklärt, sie wollten keine Tarife mehr aushandeln. Als eine der letzten ist gerade die Kfz-Innung Hessen ausgestiegen.

Berichte, Zahlen und Argumente zur Kfz-Tarifrunde:
igmetall.de/kfz-tarifrunde-2017



Foto: Stephan Petrat

Das Kfz-Handwerk brummt. 2016 stiegen die Umsätze um 5 Prozent. Zeit für höhere Löhne.

Beschäftigte fühlen sich durch Digitalisierung gehetzt

46

Prozent

Millionen Arbeitnehmer fühlen sich durch die Digitalisierung in den Unternehmen gestresst und unter Zeitdruck gesetzt. Sie beklagen erhebliche Mehrarbeit und fühlen sich öfter im Arbeitsfluss gestört. Das ist ein Ergebnis der Umfrage »DGB-Index Gute Arbeit«.

Zwei von drei Beschäftigten arbeiten demnach mittlerweile häufig mit digitaler Technik – und knapp die Hälfte der rund 10 000 Befragten (46 Prozent) gab an, dass ihre Arbeitsbelastung aufgrund der Digitalisierung zugenommen hat. 54 Prozent berichten von gesteigerter Arbeitsmenge, 56 Prozent von mehr Multitasking. Deutlich wurde: Je stärker Smartphones und andere technische Arbeitsmittel eingesetzt werden, umso mehr Unterbrechungen, Überstunden und Anrufe nach Feierabend gibt es. Die Studie gibt es unter:

dgb.de

3 Fragen an Frank Buckenhofer

Kriminalität Mit (zu) wenig Personal kämpfen deutsche Zöllner gegen kriminelle Machenschaften in der Wirtschaft.

49 Millionen Euro Geldbußen mussten Arbeitgeber 2016 wegen Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung zahlen. Nur die Spitze des Eisbergs?

Frank Buckenhofer: Sicher, die Dunkelziffer bei der Arbeitsmarktkriminalität ist hoch. Mit mehr Personal und einer effizienteren Organisation unserer verschiedenen Dienste könnten wir erheblich mehr Verstöße aufdecken.

Was ist Arbeitsmarktkriminalität?

Buckenhofer: Zum Beispiel Lohndumping durch Firmen, die den gesetzlichen Mindestlohn umgehen, indem sie Teilzeitarbeit anmelden, die Beschäftigten aber tatsächlich Vollzeit arbeiten lassen. In der Industrie können das Werkverträge sein, mit denen illegale Arbeitnehmerüberlassung kaschiert wird, um Tariflöhne zu unterlaufen. Extremfälle sind Menschenhandel oder andere Formen von Zwang und Gewalt, um Menschen auszubeuten und ihnen Lohn vorzuenthalten. Viele Delikte sind der organisierten Kriminalität zuzurechnen.

Auch im produzierenden Gewerbe?

Buckenhofer: Ja, bei Scheinwerkverträgen gibt es oft eine Kette von Subunternehmen und Scheinfirmen. Am Ende steht etwa eine Firma in Rumänien oder Kirgisistan, die die Not von Menschen ausnutzt, um sie regelrecht zu versklaven und unter unmenschlichen Bedingungen arbeiten zu lassen. Ihnen auf die Schliche zu kommen ist sehr zeitintensiv. Aber Arbeitsmarktkriminalität ist nicht primär ein Thema in der Industrie, sondern auf dem Bau und im Dienstleistungsgewerbe.



Foto: GdP

Frank Buckenhofer ist Vorsitzender der Gewerkschaft der Polizei (GdP) beim Zoll.



Foto: Thomas Range

Junge Stahlbeschäftigte fahren demonstrativ Achterbahn auf der begehbaren Skulptur Tiger & Turtle in Duisburg. Insgesamt protestierten 7500 Stahlwerker gegen die Pläne von Thyssen-Krupp.

Pläne endlich auf den Tisch

Beschäftigte von Thyssen-Krupp Steel Europe kämpfen um ihre Zukunft.

Seit Monaten bangen die 27 000 Beschäftigten von Thyssen-Krupp Steel Europe (TKSE) um die Zukunft ihrer Werke und Arbeitsplätze. Am 3. Mai kamen rund 7500 Stahlarbeiterinnen und -arbeitnehmerinnen aus allen TKSE-Standorten zu einer gemeinsamen Protestaktion in Duisburg-Hüttenheim zusammen, eine Woche später 6000 zu einer außerordentlichen Betriebsversammlung. Der Vorstand von Thyssen-Krupp soll endlich seine konkreten Pläne vorlegen, fordern Beschäftigte und IG Metall.

Bisher tat er das nicht. Bekannt ist nur, dass der Konzern den Stahlbereich restrukturieren und dabei irgendwie 500 Millionen Euro einsparen will.

Zudem will er die Sparte ausgliedern und mit der des Tata-Konzerns verschmelzen. »Die Fusion würde die Arbeitsplätze erst recht bedrohen«, befürchtet Tekin Nasikkol, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und Aufsichtsratsmitglied bei Thyssen-Krupp. »Tata ist der falsche Partner.« Denn Tata schreibt in Großbritannien seit Jahren rote Zahlen, während TKSE profitabel ist.

»Solange nicht alle Pläne auf dem Tisch sind, verhandeln wir nicht«, sagt Nasikkol. Die Beschäftigten bei TKSE richten sich auf heftige Auseinandersetzungen ein. »Die Aktionen im Mai waren wohl erst der Anfang.«

Schreibgeräteindustrie: mehr Geld für 4400 Beschäftigte

In der Tarifrunde für die Schreib- und Zeichengeräteindustrie gab es bereits in der ersten Verhandlung Mitte Mai in Nürnberg ein Ergebnis: Die Einkommen erhöhen sich demnach rückwirkend ab dem 1. Mai um 2,5 Prozent. Eine zweite Stufe folgt ein Jahr später zum 1. Mai 2018 in Höhe von weiteren 2 Prozent. Ab diesem Moment bis zum Ende der Laufzeit am 30. April 2019 verfügen die Beschäftigten also unter dem Strich über 4,5 Prozent mehr Geld. Außerdem greift jetzt ein Demografietarifvertrag auf Basis des entsprechenden Tarifvertrags in der Holz- und Kunststoffindustrie. Damit verfügen die Beschäftigten über angemessene Möglichkeiten, über eine Altersteilzeitregelung aus dem aktiven Berufsleben auszusteigen. Die Laufzeit dieses Vertrags beträgt fünf Jahre.

Zerreißprobe für Betriebsräte

Union-Busting Wenn Arbeitgeber Betriebsräte jagen, greifen sie tatsächlich alle Beschäftigten an – ihre Arbeitsplätze, ihre Arbeitsbedingungen, ihre Rechte und ihre Mitbestimmung.

Mehr als zwei Drittel der Belegschaft hat die neue Geschäftsführung in den letzten zwei Jahren ausgetauscht. Früher arbeiteten hier bei KLS Pharma Robotic im saarländischen Weiskirchen 60 Festbeschftigte, heute ist ein Großteil befristet. Facharbeiter verdienen knapp 12 Euro in der Stunde. Zudem sind 16 Auszubildende hier, die für knapp 600 Euro im Monat als billige Aushilfen unter anderem im Callcenter arbeiten. Es hagelt Abmahnungen und Kündigungen.

Die Beschäftigten wählten sich mit Unterstützung der IG Metall einen Betriebsrat, damit er sie schtzt. Doch der steht unter Dauerbeschuss: Kündigungen, Hausverbote, Lohnkürzungen und Klagen.

Dabei sind Betriebsräte und Mitbestimmung laut Betriebsverfassungsgesetz gutes demokratisches Recht der Beschäftigten. Doch dieses Recht wollen viele Chefs

nicht anerkennen, auch bei KLS nicht. Dem Betriebsratsvorsitzenden Armin Bommer (im Foto unten links) wollte die Geschäftsführung bereits zweimal fristlos kündigen.

Früher war Bommer stellvertretender Werkstatteleiter. Doch die Geschäftsleitung versetzte ihn in den Service, wo er oft auf Montage muss und kaum Betriebsratsarbeit machen kann. Die Schreiben, mit denen ihn die Geschäftsführung bombardierte, erledigte Bommer am Wochenende zu Hause. Mittlerweile haben sie ihn »freigestellt« und wollen ihm dafür Urlaub abziehen und den Lohn kürzen.

Dabei wollen die Betriebsräte einfach nur ein faires Miteinander auf Augenhöhe. »Früher hatten wir mit der Geschäftsführung ein gutes Verhältnis. Wir wurden gefragt. Da haben wir gerne auch mal länger gearbeitet«, erklärt Bommer.

»Heute gibt es nur noch Anweisungen – und das oft sehr kurzfristig.«

Die IG Metall in Völklingen unterstützt die Betriebsräte und die 35 IG Metall-Mitglieder bei KLS. Allein im letzten Jahr gab die IG Metall in 35 Fllen Rechtsschutz bei KLS. Alle haben vor Gericht etwas gewonnen: Abfindungen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Reisekosten, die ihnen die Firma einfach nicht zahlen wollte.

Das gibt Armin Bommer die Kraft, durchzuhalten. »Juristisch sind wir im Recht«, erklärt er. »Das Problem ist, den Psychoterror auszuhalten.«

Sie wehren sich gegen Angriffe auf Arbeitnehmerrechte, gegen Kündigungen und Lohnkürzungen: die Betriebsräte von KLS.

Jahre vor Gericht Denn mit dem Recht ist es schwierig: Die Gerichtsverfahren zie-



Foto: Martin Goldmann/Agentur View

hen sich oft über Monate hin. Die Kündigungsklagen gegen die Betriebsräte bei KLS werden erst im Herbst verhandelt.

Dabei ist die Behinderung von Betriebsräten sogar eine Straftat nach Paragraph 119 des Betriebsverfassungsgesetzes. Doch das verfolgt der Staat nur selten.

Beim Kunststoffbauteilehersteller New Albea im badischen Seelbach hat es doch einmal geklappt. Auch hier schoss ein neuer Geschäftsführer permanent gegen den Betriebsrat, um niedrige Löhne zahlen und durchregieren zu können. Die IG Metall Offenburg stellte Strafanzeige – und der Staatsanwalt brachte den Fall tatsächlich vor Gericht.

Im März gab das Arbeitsgericht Lahr dem Strafantrag endlich statt und verurteilte die Geschäftsführung zu Strafen von rund 37000 Euro. Bei der Verkündung des Urteils hielt sich der Geschäftsführer die Ohren zu. In vielen Betrieben in der Region hat der Sieg vor Gericht für Jubel und mehr Selbstbewusstsein gesorgt. Bei New Albea selbst allerdings sind viele der alten Betriebsräte längst weg. Dafür sitzen Leute des Arbeitgebers im Betriebsrat. Vier Jahre sind seit der Strafanzeige vergangen.

Vereint gegen Union Busting Wie es anders geht, zeigte die Belegschaft des Autozulieferers Elco im rheinland-pfälzischen

Betzdorf. Als die Beschäftigten dort vor zwei Jahren einen Tarifvertrag forderten, holte der Arbeitgeber die berühmte Union-Busting-Anwaltskanzlei Schreiner + Partner ins Haus. Doch der Betriebsrat wehrte sich mithilfe der IG Metall. Und die Belegschaft stellte sich hinter ihren Betriebsrat und trat in den Warnstreik. Nach einer Stunde knickte die Geschäftsführung ein. Sie feuerte die Anwälte und nahm Verhandlungen auf. Heute gilt bei Elco der Tarifvertrag der Metallindustrie.

Im Autohaus Süverkrüp in Kiel ging die Solidarität noch weiter: Nicht nur die Süverkrüp-Belegschaft, sondern auch die Beschäftigten der umliegenden Betriebe stellten sich hinter den Betriebsratsvorsitzenden Sven Kronfeld. Süverkrüp hatte das Autohaus mit zwei anderen Standorten letztes Jahr von Daimler übernommen. Seitdem setzt sich Autoverkäufer Kronfeld für faire Betriebsratswahlen an allen Süverkrüp-Standorten und für einen Tarifvertrag ein. Das passte der neuen Geschäftsführung nicht. Sie wollte Kronfeld fristlos kündigen.

Doch die IG Metall Kiel-Neumünster machte öffentlich Druck und rief Anfang Mai zu einer Solidaritätskundgebung auf. Die war nicht mehr nötig: Die Geschäftsführung lenkte ein. Die Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden ist vom Tisch.

Dirk.Erb@igmetall.de

Gemeinsam gegen Union Busting

Viele Chefs wollen tun, was sie wollen, ohne dass ihre Beschäftigten mitbestimmen. Sie bekämpfen Betriebsräte oft mithilfe spezieller Anwälte, sogenannter Union Buster (Gewerkschaftsjäger). Das könnt Ihr dagegen tun.

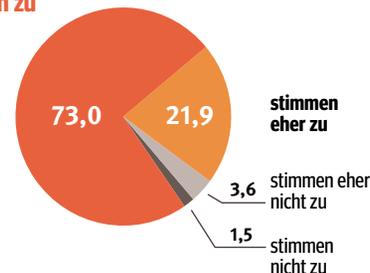
■ **Geht zur IG Metall** Viele Chefs versuchen bereits die Gründung eines Betriebsrats zu verhindern. Dabei steht klar im Betriebsverfassungsgesetz: »In Betrieben mit mindestens fünf ständig beschäftigten Arbeitnehmern werden Betriebsräte gewählt.« Eure IG Metall vor Ort weiß, wie die Wahl eines Betriebsrats sicher läuft. Nehmt vertraulich Kontakt auf. Sobald die IG Metall die Wahl einleitet, seid Ihr abgesichert.

■ **Steht zusammen** Wenn der Chef gegen den Betriebsrat schießt, geht es in Wahrheit gegen Euch alle – Eure Arbeitsplätze, Löhne oder Arbeitszeiten. an die der Chef ranwill. Viele Arbeitgeber behaupten, der Betriebsrat schade dem Betrieb. Lasst Euch nicht spalten. Ohne Betriebsrat ist keiner da, der Eure Rechte und Eure Gesundheit schützt. Seid kritisch – aber steht gemeinsam hinter Eurem Betriebsrat.

Krankenkassen fair finanzieren

»Die Beiträge müssen wieder zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Beschäftigten finanziert werden.« So viel Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ...

stimmen zu



Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017

Zusatzbeiträge abschaffen

Die Arbeitgeber müssen sich endlich wieder zur Hälfte an den Beiträgen für die gesetzliche Krankenversicherung beteiligen. Dafür haben sich 95 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgesprochen, die an der Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall teilgenommen haben. »Das Votum der Beschäftigten ist ein klares Signal an die Politik. Sie muss wieder zu einer Finanzierung des Gesundheitswesens zurückkehren, die gerecht ist und die Gesundheit der Menschen in den Mittelpunkt stellt«, sagt Jörg Hofmann, der Erste Vorsitzende der IG Metall. »Die Rückkehr zur Parität ist überfällig.«

Seit der Arbeitgeberbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung auf 7,3 Prozent eingefroren wurde, müssen allein die Versicherten für steigende Gesundheitsausgaben aufkommen. Dafür können die Kassen Zusatzbeiträge erheben. Das tun sie auch – im Schnitt zurzeit 1,1 Prozent. Statt 7,3 müssen Versicherte also 8,4 Prozent Beitrag zahlen. Da die Ausgaben Jahr für Jahr steigen, wird die Schieflage zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil weiter zunehmen. »Diese Ungerechtigkeit muss schnellstmöglich aus der Welt geschafft werden«, sagt das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall Hans-Jürgen Urban.

Die ungleiche Finanzierung des Systems ist auch nicht gut für die Gesundheit. Denn wenn Kassen steigende Kosten allein den Versicherten aufbürden müssen, geraten sie in einen Wettbewerb um niedrige Zusatzbeiträge. Darum versuchen sie, Ausgaben zu vermeiden – zulasten der Patientinnen und Patienten: Es zählt dann nicht mehr, was für sie am besten ist, sondern am kostengünstigsten.

Für die Rückkehr zur Parität sprechen aus Urbans Sicht auch Kostenargumente: Wenn die Arbeitgeber die steigenden Ausgaben zur Hälfte mitbezahlen müssen, wächst ihr Interesse, die Kosten zu dämpfen. Sie setzen ihren Einfluss eher dafür ein, dass die Kosten nicht dadurch explodieren, dass Pharma- und Krankenhauskonzerne, Apotheker und Ärzte kräftig an der Krankheit von Menschen verdienen wollen.

Mehr **Geld** und Chance auf **Übernahme** für **Leiharbeiter**

Leiharbeit Die IG Metall hat die Tarifverträge zur Leiharbeit in der Metall- und Elektroindustrie neu verhandelt. Sie sichern den Leiharbeitern mehr Geld als das neue Gesetz zur Leiharbeit – und eine echte Aussicht auf feste Übernahme.

Leiharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie erhalten mehr Geld. Nach 15 Monaten im Einsatzbetrieb gibt es einen tariflichen Branchenzuschlag von 65 Prozent auf den normalen Zeitarbeitstarif. Damit verdienen Leiharbeiter in etwa Metalltarif oder das Gleiche wie die Stammbeschäftigten. Das hat die IG Metall mit den Leiharbeitgebern ausgehandelt. Bereits nach sechs Wochen Einsatzzeit

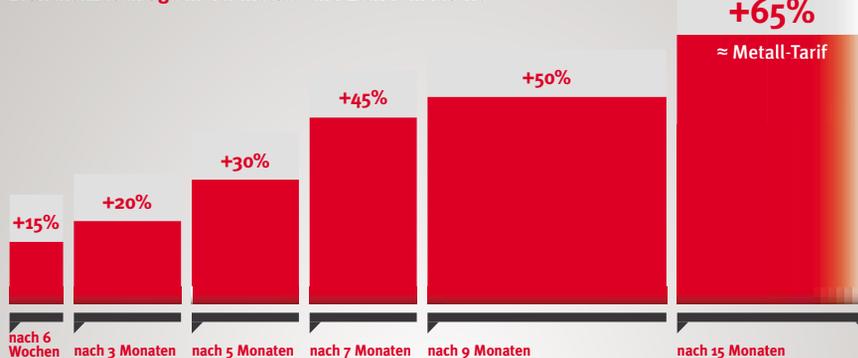
gibt es einen Branchenzuschlag von 15 Prozent. Die Branchenzuschläge steigen stufenweise weiter an (siehe obere Grafik).

Nach dem neuen Gesetz zur Leiharbeit hingegen gibt es in den ersten Monaten keinerlei Zuschläge, sondern lediglich den normalen Zeitarbeitstarif (ab 8,91 Euro Ost/ 9,23 Euro West). Nach neun Monaten muss der Arbeitgeber dann

zwar laut Gesetz Leiharbeitern ein Entgelt wie »vergleichbaren« Stammbeschäftigten zahlen. Allerdings kommt die Mehrheit der Leiharbeiter gar nicht bis dahin: 72 Prozent werden vorher abgemeldet (siehe untere Grafik). Durch die Branchenzuschläge haben Leiharbeiter in den ersten neun Monaten ihres Einsatzes je nach Tätigkeit und Eingruppierung 3000 bis 7000 Euro mehr.

Mehr Geld für Leiharbeiter mit Tarif

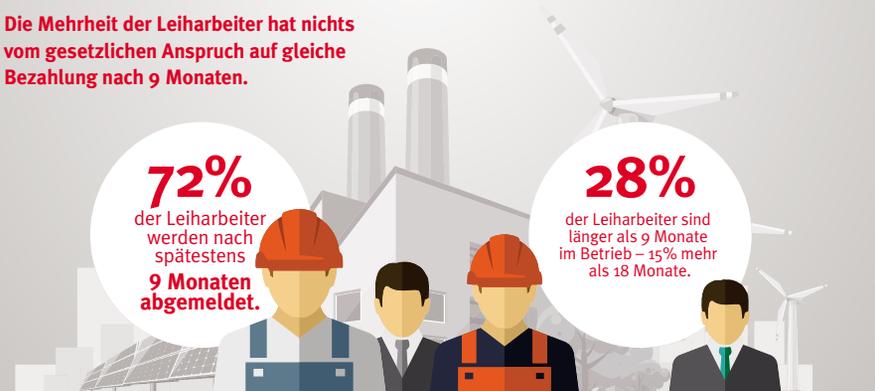
Branchenzuschläge in der Metall- und Elektroindustrie*



*basierend auf Zeitarbeitstarif IGZ/BAP; 65-Prozent-Stufe ab 1.1.2018; beschränkt auf das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Entleihbetrieb

Nur eine Minderheit schafft 9 Monate

Die Mehrheit der Leiharbeiter hat nichts vom gesetzlichen Anspruch auf gleiche Bezahlung nach 9 Monaten.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2016

Übernahme statt Drehtür Laut Tarifvertrag muss der Arbeitgeber Leiharbeitern nach 24 Monaten Einsatz die Übernahme anbieten.

Das neue Gesetz schreibt zwar eine maximale Verleihdauer von nur 18 Monaten vor, aber kein Angebot zur Übernahme. In der Realität bedeutet das: Der Leiharbeiter wird einfach nach spätestens 18 Monaten abgemeldet. Er muss dann in einem anderen Betrieb wieder bei null anfangen. Oder er wird sogar arbeitslos.

Damit setzt das neue Gesetz eine Drehtür in Gang: Der Arbeitgeber darf so viele Leiharbeiter einsetzen, wie er will – und sie beliebig oft auswechseln. Laut Tarifvertrag hingegen dürfen keine Stammarbeitsplätze mit Leiharbeitern besetzt werden. Zudem erlaubt er Betriebsräten, maximale Quoten für Leiharbeit im Betrieb zu vereinbaren. Oder mehr Geld, etwa gleiche Bezahlung ab dem ersten Tag. Das macht Leiharbeit teurer und damit weniger attraktiv für den Arbeitgeber.

Länger, wenn besser Dafür können Betriebsräte in Ausnahmen freiwillig die Verleihdauer auf bis zu 48 Monate verlängern, wenn sie dadurch bessere Bedingungen für Leiharbeiter erreichen. Leihbeschäftigte in längeren Projekten können zudem ihr Projekt abschließen, statt mittendrin ausgetauscht zu werden.

»Letztlich ist es besser, wenn Leiharbeiter bis zu 48 Monate in einem Betrieb mit guten Bedingungen und gutem Geld bleiben, als nach Gesetz nach 18 Monaten abgemeldet, in einen schlechteren Betrieb versetzt zu werden und wieder deutlich weniger zu verdienen«, betont der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann. »Wir verstecken uns nicht hinter dem Gesetz, sondern wir regeln Leiharbeit, damit es Leiharbeitern wirklich besser geht.«

Keine Alternative

Journalisten beleuchten Positionen der Partei Alternative für Deutschland.

Im vergangenen Jahr erzielte die Partei Alternative für Deutschland (AfD) bei allen Landtagswahlen aus dem Stand zweistellige Ergebnisse. In den ostdeutschen Ländern schaffte sie über 20 Prozent. Inzwischen scheint ihr Stern wieder zu sinken. Bei den drei westdeutschen Wahlen in diesem Jahr sackte sie auf 5,9 bis 7,4 Prozent ab.

Im Herbst will sie den Sprung in den Bundestag schaffen. In einem »Schwarzbuch AfD« haben neun Journalisten Fakten über die Partei zusammengetragen. Aus ihrer Sicht ist sie »gefährlich, gerade für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer«.

Ist sie das wirklich? Nach ihren guten Wahlergebnissen auch bei Angestellten, Arbeitern und Arbeitslosen hat die AfD dieses Jahr einige arbeitnehmerfreundliche Positionen in ihr Wahlprogramm geschrieben. 2016 wollte sie zum Beispiel noch die Arbeitslosenversicherung abschaffen; Begründung: Vorsorge gegen Arbeitslosigkeit sei allein Sache der Arbeitnehmer. Das Rentenalter wollte sie weiter heraufsetzen. Im Wahlprogramm steht davon nichts mehr. Stattdessen erklärt die Partei jetzt unter anderem, Leiharbeit stärker regulieren und Menschen mit kleinem und mittlerem Einkommen entlasten zu wollen.

Themen wie Mitbestimmung, Digitalisierung und sichere Arbeit in der Zukunft, die für Arbeitnehmer elementar wichtig sind, kommen im AfD-Programm allerdings nicht vor. Den Klimawandel leugnet sie, Umwelttechnologien zu fördern hält sie für überflüssig. Wie in der Gründungszeit

der AfD dominieren wirtschaftsliberale Positionen: Der Staat, auf dessen Leistungen vor allem die weniger Privilegierten angewiesen sind, soll »schlanker« werden, außer bei den Ausgaben Polizei und Militär. Erbschafts- und Vermögensteuern lehnt die AfD ab.

Wie viele Wirtschaftsexperten halten die Autoren des Schwarzbuchs das Ziel der der AfD, aus dem Euro auszusteigen, für gefährlich. Deutsche Produkte würden erheblich teurer und die vom Export abhängige Wirtschaft schrumpfen. Um ihre Wettbewerbsposition wieder zu verbessern, müssten die Firmen versuchen, die Löhne massiv zu drücken.

Gefährlich In den Verbindungen von AfD-Protagonisten zu Rechtsextremisten, ihren teils unverhüllte rassistischen Positionen und Angriffen auf Migranten, besonders auf Muslime, sehen die Autoren eine große Gefahr für die Demokratie und für die friedliche, solidarische Gesellschaft, für die die Gewerkschaften eintreten.



Das Buch »Schwarzbuch AfD« ist im Verlag Correctiv erschienen. Es kostet 10 Euro.
 ► correctiv.org

Daimler hält sich nicht an Rückkehrrecht

20 Beschäftigte der verkauften Daimler-Autohäuser in Emden und Aurich wollen zurück zu Daimler. Eine Gesamtbetriebsvereinbarung sichert ihnen ein Rückkehrrecht. Doch Daimler schickte eine Absage.

Daimler hat in den letzten Jahren einen Großteil seiner Autohäuser verkauft. Der Gesamtbetriebsrat setzte durch, dass Beschäftigte zu Daimler zurück können, wenn ihnen ihr neuer Arbeitgeber kündigt.

Genau das ist nun in Emden und Aurich passiert. Beide Autohäuser wurden

zweimal weiterverkauft. Beim letzten Verkauf im Januar widersprachen die Beschäftigten ihrem Übergang zum neuen Besitzer – und wurden vor die Tür gesetzt.

Die Beschäftigten wollen nun mit Hilfe der IG Metall ihr Rückkehrrecht durchsetzen. »Daimler ist eine verbindliche Vereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung eingegangen«, macht Michael Hehemann von der IG Metall Emden klar. »Daran müssen sie sich jetzt auch halten.«

► igmetall-empden.de



Dani Rodrik von der Harvard-Universität kritisiert die enthemmte Globalisierung und fordert Korrekturen.

Die Zwickmühle des grenzenlosen Marktes

Über die Folgen der Globalisierung diskutierten IG Metall, DGB und Hilfsorganisationen auf einer gemeinsamen Konferenz unter anderem mit Harvard-Professor Dani Rodrik.

Herr Rodrik, was kritisieren Sie an der Globalisierung?

Dani Rodrik: Die Unternehmen haben ihre Gewinne gesteigert und ihre Transaktionskosten gesenkt. Auf der anderen Seite hat die Hyperglobalisierung, wie ich sie nenne, viele Menschen in Armut gestürzt und gravierende Umweltschäden verursacht. Die Menschen sind skeptischer geworden. Wer meinte, der Markt werde alles richten, wurde eines Besseren belehrt.

Sie fordern mehr Demokratie statt mehr Weltmarkt. Was heißt das für die Debatte um Freihandelsabkommen?

Rodrik: Die Art und Weise, wie Handelsverträge für eine globalisierte Welt ausgehandelt werden, hat viele Menschen zu Recht auf die Straße getrieben. Diese Geheimniskrämerei darf sich nicht wiederholen. Es geht darum, künftig alle Interessengruppen demokratisch zu beteiligen, wie das ja auch die Gewerkschaften fordern.

Wie sieht für Sie ein faires Wirtschaftsmodell aus?

Rodrik: Wir brauchen eine neue Balance aus Freihandel und Gestaltungsmöglichkeiten von Regierungen. Es ist wichtig, den Bürgern zu vermitteln, dass niemand zurückgelassen wird. In dem Zusammenhang ist es wichtig, den Sozialvertrag wieder aufleben lassen.

Das entspricht Forderungen der Gewerkschaften.

Rodrik: Der Staat muss die Verlierer der Globalisierung auffangen, wenn etwa ein Strukturwandel Arbeitsplätze kostet. Staatliche Hilfen sind sinnvoll, wenn Gruppen von Menschen im Zuge der Einbindung eines Landes in die Weltwirtschaft ihre Beschäftigung verlieren.



ARBEITSZEIT – SICHER, UND SELBSTBESTIMMT

UNZUFRIEDEN

mit den momentanen
Arbeitszeiten – die Einflussfaktoren

62 %

der Befragten, die unzufrieden sind, arbeiten gehetzt und unter Zeitdruck.

52 %

der Befragten, die unzufrieden sind, haben keine planbaren Arbeitszeiten.

40 %

der Befragten, die unzufrieden sind, arbeiten regelmäßig am Wochenende (samstags).

38 %

der Befragten, die unzufrieden sind, haben überlange Arbeitszeiten.

ARBEITSZEIT, DIE ZUM LEBEN PASST Die Menschen haben ein gutes Gefühl dafür, wann ihr Leben aus der Balance gerät, wann das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben nicht mehr stimmt. Wie ausgeglichen es ist, hängt für alle von denselben Faktoren ab. Die 35-Stunden-Woche ist die Wunscharbeitszeit der meisten Beschäftigten. Dazu kommt: Wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte auf die Arbeitszeiten achten, sind Beschäftigte mit ihren Arbeitszeiten deutlich zufriedener als dort, wo sie nicht gelten. Das sind zentrale Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Mehr als 680 000 Menschen beteiligten sich an ihr. Sie ist damit die bislang größte und umfangreichste Befragung in Deutschland. **Von Fabienne Melzer**

**MEIN LEBEN
MEINE ZEIT**

ARBEIT
NEU DENKEN



GERECHT

ZUFRIEDEN

mit den momentanen
Arbeitszeiten – die Einflussfaktoren

94 %

der Befragten, die
zufrieden sind,
haben planbare
Arbeitszeiten.

90 %

der Befragten, die zufrieden
sind, können ihre Arbeit kurz-
fristig für ein paar Stunden
unterbrechen.

75 %

der Befragten, die zufrieden
sind, haben Arbeitszeiten,
die ihrer Wunscharbeitszeit
in etwa entsprechen.

66 %

der Befragten, die zufrieden
sind, können ihre Arbeitszeit
zeitweise absenken.

Die einen stehen am Anfang ihres Berufslebens und wollen eine Familie gründen. Die anderen haben 30 Jahre auf dem Buckel und möchten ihrer Gesundheit zuliebe kürzer treten. Die einen leiten ein Team mit 30 Leuten, die anderen schlagen sich als Einzelkämpfer im Außendienst durch. So unterschiedlich wie die Menschen, so unterschiedlich ist ihr Privat- und Arbeitsleben. Nur in einem Punkt unterscheiden sie sich nicht: Egal ob Schichtarbeiter oder Einkäuferin, alle wollen Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen.

Die 35-Stunden-Woche ist die Wunscharbeitszeit der meisten Beschäftigten. Und ob Arbeitszeiten besser oder schlechter zum Leben passen, hängt für alle Beschäftigten mit den gleichen Dingen zusammen. Das sind zentrale Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall zu den

Arbeitszeiten in ihren Branchen. Beschäftigte, die mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind,

- haben oft Arbeitszeiten, die in etwa ihrer Wunscharbeitszeit entsprechen.
- haben meist planbare Arbeitszeit.
- können häufig eine Zeit lang auch mal kürzer arbeiten.
- können ohne Probleme auch mal später zur Arbeit kommen oder früher gehen.

Überlange Arbeitszeiten

Beschäftigte, die unzufrieden sind mit ihrer Arbeitszeit,

- haben häufig überlange Arbeitszeiten.

►► Fortsetzung auf Seite 14

der Beschäftigten wünschen sich die 35-Stunden-Woche oder kürzere Arbeitszeiten.

68%

►► Fortsetzung von Seite 13

- müssen oft am Wochenende arbeiten.
- haben häufig keine planbaren Arbeitszeiten.
- setzen Leistungsanforderungen öfter unter Zeitdruck.

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, zieht daraus den Schluss: »Wir können überall an den gleichen Hebeln ansetzen, um die Arbeitszeiten zu verbessern.« Und sie so verbessern, dass Beschäftigte Sicherheit haben, die Arbeitszeit gerecht verteilt wird und es ihnen möglich ist, Arbeit und Leben selbstbestimmt zu gestalten. »Eine solche neue Arbeitszeit hat nichts mit dem rückwärtsgewandten Bild vieler Arbeitgeber gemeinsam«, sagt Hofmann. »Wir müssen das Mantra der Arbeitgeber ›Vollzeit plus Überstunden, plus Flexibilität, plus Leistungsdruck‹ durchbrechen. Das sind keine Arbeitszeiten, die zum Leben passen.« Das geht nicht nur an den Wünschen der Beschäftigten vorbei, die ihre Arbeitszeit über den Lebensverlauf umverteilen wollen. Es passt auch nicht zur modernen Arbeitswelt.

Verteilen, statt ausgrenzen

Arbeitszeiten, die sich ausschließlich am Vollzeitjob orientieren, grenzen Mütter und Väter aus, die ihre Kinder heranwachsen sehen wollen, ohne auf ihre Arbeit und ein existenzsicherndes Einkommen zu verzichten. Sie grenzen Menschen aus, die gesundheitlich oder wegen ihres Alters kürzer treten wollen. Sie grenzen Menschen aus, die Zeit brauchen, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten aufzufrischen, um mit dem digitalen Fortschritt am Arbeitsplatz Schritt zu halten.

Das bisher gültige Arbeitszeitmodell grenzt nicht nur aus, es verteilt Arbeit auch ungerecht. Während die einen am Rande ihrer Kräfte arbeiten – abends, am Wochenende und im Urlaub nicht abschalten können –, reicht anderen ihre Arbeitszeit nicht aus, um ihre Existenz zu sichern. Sie halten sich mit Minijobs über Wasser oder stecken in unfreiwilliger Teilzeit fest.

Mit ihren Tarifverträgen hat die IG Metall viel erreicht. Wo sie gelten und wo Betriebsräte auf die Arbeitszeit achten, sind Beschäftigte deutlich

82%

finden es gut, Arbeitszeit zeitweise absenken zu können, etwa für die Erziehung von Kindern, die Pflege von Angehörigen oder berufliche Weiterbildung. Dafür erwarten sie einen finanziellen Ausgleich.

zufriedener als in nicht tarifgebunden Betrieben. In Betrieben mit Betriebsrat sind 76 Prozent der Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeit zufrieden – wo er fehlt, sind es nur gut 50 Prozent.

Damit widersprechen die Ergebnisse auch der Forderung der Arbeitgeber, angesichts der Zufriedenheit der Beschäftigten verbindliche Regeln abzuschaffen. Das Gegenteil ist der Fall. Beschäftigte sind dort zufrieden, wo Regeln gelten, wo Tarifverträge gelten und Betriebsräte gute Arbeit machen. »Und zufrieden sein, bedeutet: Man

hat sich arrangiert. Das schließt nicht aus, dass die Arbeitszeitrealität verbessert werden muss«, sagt Hofmann.

Gut ein Viertel der Befragten ist unzufrieden mit ihrer Arbeitszeit. Es gibt große Unterschiede – zwischen einzel-

nen Betrieben und zwischen Bereichen. Die Beschäftigten aus den verschiedenen Bereichen unterscheiden sich nicht darin, was für sie gute Arbeitszeiten ausmacht, sondern darin, wie ihre Arbeitswirklichkeit aussieht. So sind Beschäftigte in der IT, in der Forschung und Entwicklung oder mit mobiler Arbeit zufriedener als Schichtarbeiter, Außendienstler oder Führungskräfte.

Die Ergebnisse wird die IG Metall zunächst in den Betrieben diskutieren. Dazu hat sie die Auswertung für alle Betriebe ab 200 Beschäftigten aufbereitet. Die Anonymität bleibt dabei gewahrt.

Außerdem diskutiert die IG Metall auf Basis der Ergebnisse tarifpolitische Forderungen. Es geht unter anderem um die Frage, was sie in der Tarifrunde 2018 fordert. Erste Vorschläge

wird es Ende Juni auf der arbeitszeitpolitischen Konferenz der IG Metall in Mannheim geben.

Ziel der IG Metall ist eine arbeitszeitpolitische Wende, so der Erste Vorsitzende. Sie will eine neue Balance für mehr Selbstbestimmung schaffen, die sich an den Interessen der Beschäftigten ausrichtet. Dieses Ziel können weder Einzelne noch Betriebsräte durchsetzen. Das sehen auch die Beschäftigten so und setzen daher auf Tarifverträge und Gesetze.

20%

wollen die Vollzeitarbeit auf weniger als 35 Stunden in der Woche reduzieren.

71%

sind mit ihrer momentanen Arbeitszeit zufrieden oder zumindest eher zufrieden.

Mehr zu den Ergebnissen und ein ausführliches Interview mit dem Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Jörg Hofmann, findet Ihr unter:

igmetall.de/arbeitszeit





WUNSCHARBEITSZEIT

Die 35-Stunden-Woche ist die Wunscharbeitszeit vieler Beschäftigter. Doch die Realität sieht oft anders aus.

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit 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.

Jeder Dritte würde seine tatsächliche Arbeitszeit gerne verkürzen und knapp 16 Prozent wollen keine Teilzeit, sondern eine reduzierte Vollzeit unterhalb von 35 Stunden. Der Wunsch nach phasenweise kürzeren Arbeitszeiten hängt nicht unbedingt von den persönlichen Umständen ab. Unabhängig von Alter, Geschlecht, beruflicher Qualifikation oder Kindern wollen Beschäftigte kürzer arbeiten oder zumindest nicht länger, als vertraglich vereinbart. Von den knapp 5 Prozent, die gerne länger arbeiten würden, arbeitet mehr als jeder Vierte in Teilzeit mit weniger als 20 Stunden pro Woche.

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, stellt fest: »An vielen Ecken ist es den Arbeitgebern in den letzten Jahren gelungen, unsere erfolgreiche Arbeitszeitpolitik aufzuweichen.« Während die 35-Stunden-Woche der Wunscharbeitszeit der großen Mehrheit der Beschäftigten

entspricht, sieht die Realität oft anders aus.« Hofmann sieht darin einen klaren Auftrag: »Wir sollten uns von den Arbeitgebern nicht die 35-Stunden-Woche klauen lassen. Sie war und ist ein wichtiger Etappenschritt der Emanzipation der abhängig Beschäftigten in unseren Branchen und deren Bedürfnis nach sicherer Beschäftigung und einem selbstbestimmten Leben.« Für Hofmann heißt das, die tatsächliche Arbeitszeit muss sich der vertraglichen wieder annähern. Zusätzlich brauchen Beschäftigte das Recht auf Wahlarbeitszeiten unterhalb von 35 Stunden.

HEIDI FALKENBERG, 40 JAHRE, VW, BRAUNSCHWEIG

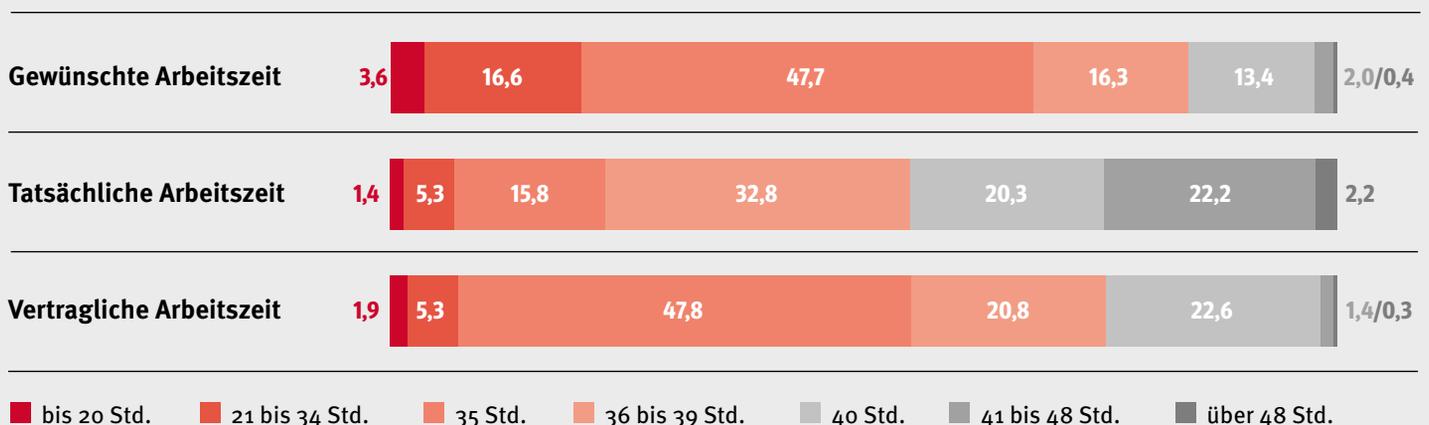
»Ich arbeite bei VW Financial Services in der Marketing-Abteilung, ich arbeite dort sehr gern. Trotzdem: Im vergangenen Jahr spürte ich, dass ich durch die Arbeit zu wenig Zeit für mich und die Familie habe. Ich habe 38 Stunden gearbeitet, was allerdings mit meinem Privatleben kollidiert ist. Um allen gerecht zu werden, habe ich jetzt meine Arbeitszeit reduziert. Das war seitens des Arbeitgebers überhaupt kein Problem. Jetzt arbeite ich 27,5 Stunden, meine Wunscharbeitszeit: Vier Tage bin ich im Büro, der Freitag aber gehört mir. Das fühlt sich gut an, das gibt Kraft.«



Foto: Marc Stantien

ARBEITSZEITREALITÄTEN

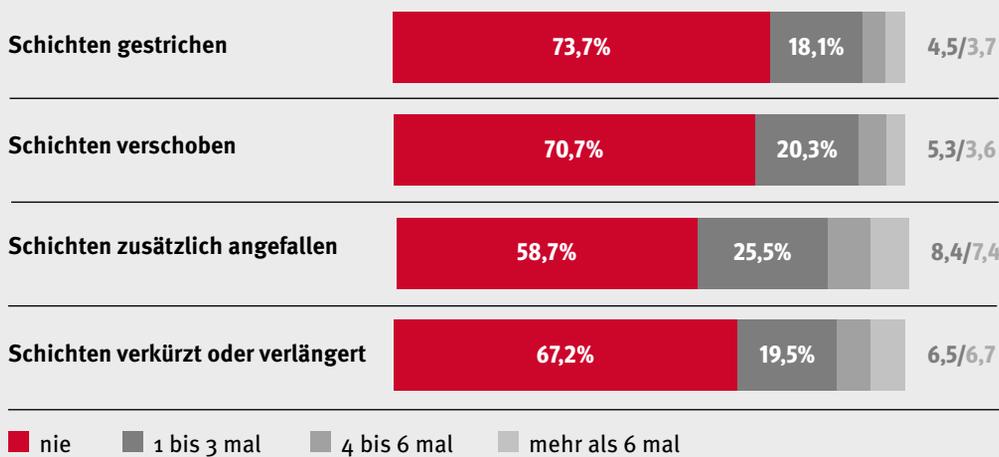
Gewünschte, tatsächliche und vertragliche Arbeitszeit (Anteile der Befragten in Prozent)



SCHICHTARBEIT

BESONDERE HERAUSFORDERUNGEN

Wie verändert sich Ihre Arbeitszeit kurzfristig ...



- Zu den besonderen Herausforderungen in der Schichtarbeit gehören die weitreichenden Flexibilitätsanforderungen.
- Fast 16 Prozent der Beschäftigten in Schichtarbeit mussten im vergangenen halben Jahr viermal oder öfter eine zusätzliche Schicht übernehmen.

Im Schichtbetrieb stimmen tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit häufig überein. Dafür leiden die Beschäftigten unter starren Arbeitszeiten.

Fast jeder dritte Beschäftigte in den Branchen der IG Metall arbeitet im Schichtbetrieb. In der Schichtarbeit stimmen gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit häufig überein. Aber regelmäßige Wochenendarbeit, schlechtere Planbarkeit, die fehlende Möglichkeit, auch mal früher zu gehen oder später zu kommen, und Zeitdruck sorgen für Unzufriedenheit.

Schichtarbeiter leiden stärker unter dem Druck, flexibel auf die jeweilige Auftragslage, technische Störungen oder Umbauten reagieren

HERBERT FRÖHNICH, ALERIS, KOBLENZ:
»Das Privatleben kommt bei Nacht- und Spätschichten meistens zu kurz. An diesen Tagen kann ich wenig unternehmen, kaum etwas im Haus oder Garten machen, weil ich für die Schicht wieder fit sein muss. Für mein Privatleben wäre es eine gute Sache, meine Freischichten selbst wählen zu können. Aber das ist bei uns nicht immer möglich.«

zu müssen. Viele beklagen, dass Schichten kurzfristig angesetzt oder gestrichen werden. Unter Schichtarbeitern, deren Schichtpläne sich nicht kurzfristig ändern, sind zwei Drittel mit ihren Arbeitszeiten zufrieden. Befragte mit häufiger Schichtverkürzung oder -verlängerung sind dagegen nur zu knapp 43 Prozent zufrieden.

Kunden fordern immer mehr Flexibilität und Arbeitgeber versuchen häufig, die Unwägbarkeiten des Marktes alleine auf die Beschäftigten abzuwälzen. Wo solche Flexibilitätsanforderungen auf starre Arbeitszeiten treffen, wird das Privatleben zum Spielball.

Es fällt Beschäftigten leichter, abends mal länger zu arbeiten, wenn sie ihre Einkäufe am nächsten Morgen erledigen können und sie nicht die Schicht zum festen Arbeitsbeginn zwingt. Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, kritisiert: »Wenn Flexibilität der Menschen einfach vorausgesetzt wird, lassen die Anstrengungen nach, ordentlich zu planen. Daher muss Flexibilität auch kosten. Nicht zwingend Geld, aber Zeit.«

Die meisten Schichtarbeiter wünschen sich, ihre Freischichten frei einteilen zu können, doch nur etwa die Hälfte kann das. Fast 40 Prozent wünschen sich die Möglichkeit, auch in der Schicht zu gleiten, und ein Drittel vermisst es, Zeitguthaben selbstbestimmt auf- und abzubauen. Wenn Schichtarbeiter zwischen Zuschlägen und kürzeren Arbeitszeiten wählen könnten, würde sich zwar eine Mehrheit für Zuschläge entscheiden. Doch immerhin ein Drittel für kürzere Arbeitszeiten. Und auch das zeigt die Beschäftigtenbefragung: Selbstbestimmtes Arbeiten, etwa mit Gleitzeit, gibt es auch im Schichtbetrieb.



Foto: XXXX
Foto: Sven Ehlers

**MEIN LEBEN
MEINE ZEIT**
ARBEIT
NEU DENKEN



MOBILE ARBEIT

Mehr Freiheiten, mehr selbst über die Zeit bestimmen können – mobil arbeitende Beschäftigte schätzen das, aber sie arbeiten häufig überlang.

Arbeiten, unterwegs oder zu Hause, zwischendurch zum Elternsprechtag oder einen Arzttermin dazwischenschieben – die Freiheiten der mobilen Arbeit nutzt jeder fünfte Beschäftigte in den Branchen der IG Metall. Beschäftigte mit langen Arbeitswegen schätzen es, sich diese Zeit hin und wieder zu sparen. Mehr als 90 Prozent finden mobile Arbeit gut, aber nur jeder Fünfte hat die Möglichkeit dazu. Das liegt zum Teil an objektiven Gründen, weil Bandarbeiter ihre Arbeit nicht mitnehmen können. Zum Teil aber auch daran, dass in den Köpfen mancher Vorgesetzter noch die Anwesenheitskultur das Maß für Leistung ist.

Wer die Möglichkeit hat, auch mobil zu arbeiten, ist mit der Planbarkeit seiner Arbeitszeit und persönlicher Spielräume meist zufrieden. Negativ wirken bei mobiler Arbeit dagegen überlange Arbeitszeiten. Die tatsächliche Arbeitszeit der mobil Arbeitenden entspricht seltener der gewünschten als bei den meisten anderen. 42 Prozent der Beschäftigten mit mobiler Arbeit arbeiten mehr als 40 Stunden pro Woche, unter allen Befragten ist es ein Viertel. Dabei wollen mobile Arbeiter nicht überlang arbeiten. Hinsichtlich ihrer Arbeitszeitwünsche unterscheiden sie sich kaum von Beschäftigten ohne mobile Arbeit.

PAUL PESCH, 52 JAHRE, FORD, KÖLN

»Ich bin mir ziemlich sicher: Wenn ich nicht die Möglichkeit haben würde, mobil und im Homeoffice zu arbeiten, wäre ich heute arbeitslos. Vor zwölf Jahren wurde bei mir Multiple Sklerose diagnostiziert, seit sechs Jahren sitze ich im Rollstuhl. Seit einigen Jahren bin ich wegen guter Medikamente schubfrei und stabil – so stabil, dass ich 40 Stunden in der Woche arbeiten kann, worüber ich sehr glücklich bin. Ich bin bei Ford in Köln im Entwicklungszentrum angestellt, klassische Bürotätigkeit, die mir viel Spaß macht. Und die ich nur deshalb erledigen kann, weil ich mir meine Arbeitszeit selbstbestimmt einteilen kann: Jeden Mittwoch arbeite ich von daheim aus dem Homeoffice. Und ich habe immer die Möglichkeit, morgens zu Hause zu beginnen und später zu kommen oder nachmittags nach Hause zu fahren und die Arbeit von dort zu erledigen.«



Foto: privat

EINSTELLUNG ZU MOBILER ARBEIT

Was halten Sie davon, wenn Beschäftigte zeitweise an einem selbstgewählten Arbeitsort arbeiten dürfen?

Finde ich generell gut		41,7%
Finde ich gut, aber nur wenn die benötigten Voraussetzungen hierfür vorliegen		34,1%
Finde ich gut, aber nur bei speziellen Gründen (z. B. Kinderbetreuung, Altenpflege)		15,4%
Finde ich generell nicht gut		8,8%



Wie geht es weiter für die Beschäftigten in der Knorr-Bremse-Unternehmensgruppe? Hier gibt es Aktuelles:

► igmetall-berlin.de
→ Suche: Knorr-Bremse



Foto: Christian von Polentz/transitfoto

Beschäftigte wehren sich gegen die Drohung von Knorr-Bremse, die 42-Stunden-Woche in der Berliner Firma KB Power-Tech einzuführen sowie gegen die geplante Produktionsschließung bei der Berliner Firma Hasse & Wrede.

Widerstand bei Knorr-Bremse

Erstmals Tarif bei Mercedes-Kontraktlogistiker Transco



Mehr Wissen

Aktuelle Nachrichten und Hintergründe zur Kontraktlogistik-Branche findet Ihr hier:

► fokus-werkvertraege.de

Die Beschäftigten des Kontraktlogistik-Dienstleisters Transco bei Mercedes-Benz in Mannheim erhalten künftig rund 83 Prozent des Metalltarifs. Die IG Metall Mannheim und die Transco-Beschäftigten haben erstmals einen Tarifvertrag durchgesetzt. Neben mehr Geld gibt es mehr Urlaub, Zuschläge für Überstunden und Wochenenden sowie ein verlässliches Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Zudem setzte die IG Metall eine Begrenzung von maximal 30 Prozent Leiharbeitern durch. 60 der 130 Leiharbeiter bei Transco müssen fest eingestellt werden.

Mercedes hatte die werksinterne Logistik vor anderthalb Jahren an Transco ausgliedert. Billig – aber mit deutlichen »Anlaufproblemen«: Viele Mercedes-Leiharbeiter waren nicht bereit, für deutlich weniger Geld zu Transco zu wechseln. Daher holte sich Transco osteuropäische Arbeiter, die zum Teil zu viert in Zweizimmerwohnungen untergebracht wurden.

Der sehr kurzfristige Wechsel der Logistik zu Transco und die mangelnde Qualifikation der Beschäftigten hatte Folgen für Mercedes: Das Lager funktionierte nicht richtig, die Montagebänder stockten.

Die IG Metall Mannheim machte die Missstände öffentlich und verbesserte Schritt für Schritt die Arbeitsbedingungen. Nach zahlreichen Gesprächen und Aktionen der Transco-Beschäftigten gelang nun der Abschluss. »Dies ist ein sehr guter Tag für alle Beschäftigten in der Logistik auf dem Benz-Gelände«, meint Klaus Stein, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Mannheim.

Die IG Metall will weiter Tarife bei einzelnen Kontraktlogistikern durchsetzen. Die Verhandlungen über bundesweite Tarife waren Ende März am Widerstand der Arbeitgeber gescheitert.



Foto: privat



Kevin Jarrett montiert Dampfgeräre im Imperial-Werk in Bünde.

Montage mit digitaler Unterstützung

Digitalisierung Digitale Assistenzsysteme können bei der Montage helfen. Bei Imperial in Bünde haben sie es bei der Produktion von Dampfgerären getestet.

Hallo, Kevin. Die Dampfgeräre, die in Bünde produziert werden, stellt Ihr mit modernen, digitalen Fertigungsmethoden her...

Kevin Jarrett: Wir montieren jeweils ein komplettes Gerät, von Anfang bis Ende. Das macht unsere Arbeit abwechslungsreich. Ich drehe nicht einfach irgendwo irgendeine Schraube rein, ich habe das Gefühl, wirklich etwas herzustellen. Das ist eine anspruchsvolle Aufgabe mit vielen einzelnen Arbeitsschritten.

In einem Pilotprojekt wurdet Ihr durch digitale Assistenzsysteme unterstützt. Wie sah das aus?

Jarrett: Die Dampfgeräre werden auf Arbeitswagen zusammengesetzt, die alle mit einem Tablet ausgestattet sind. Mit dem Arbeitswagen wandern wir von Station zu Station, das Tablet erkennt, wer den Wagen schiebt und wo er sich befindet. Wir bekommen dann stationweise die einzelnen Montageschritte abgebildet, Hilfestellungen und Anweisungen – und zwar individuell zugeschnitten auf unseren Wissensstand.

Besteht nicht auch die Gefahr, dass jeder Einzelne Handgriff vom Tablet vorgegeben wird?

Jarrett: Das empfinde ich nicht so. Mit den Tablets können wir während der Arbeit lernen, unsere Kenntnisse zu erweitern. Wenn etwa eine neue Gerätevariante montiert werden muss, leitet das System Schritt für Schritt durch die Montage. Später, wenn wir die Arbeitsschritte draufhaben, reduzieren sich die Hinweise.

Mit digitaler Technik können Daten gesammelt, kann Leistung kontrolliert werden.

Jarrett: Bei uns gibt es keine individualisierte Leistungskontrolle. Das hat der Betriebsrat ausgehandelt. Und das ist sehr wichtig.

Sie kamen gleich mit mehreren Personalchefs aus der Münchner Konzernzentrale bei KB Power-Tech angereist, im Gepäck ein Einseitenpapier mit zwei Paragraphen: Jeder Mitarbeiter sollte unterschreiben, dass er nun 42 Stunden arbeiten wolle, ohne einen Cent mehr Lohn zu bekommen. Methoden wie im Wilden Westen, auch bei Hasse & Wrede, einem weiteren Berliner Unternehmen aus dem Knorr-Bremse-Konzern. Trotz Vollausslastung soll dort die Produktion geschlossen und nach Tschechien verlagert werden. Bei Hasse & Wrede haben die Kolleginnen und Kollegen jahrelang schon 42 Stunden ohne Lohnausgleich gearbeitet. Der Dank für die unbezahlte Mehrarbeit: Rauswurf und Arbeitslosigkeit. Doch diesmal regt sich Widerstand – bundesweit.

Mehr als 60 Initiativen, Arbeitskreise und Betriebsräte, darunter viele aus Unternehmen der Milliardärsfamilie Thiele, der Knorr-Bremse gehört, sprechen sich in Solidaritätserklärungen für einen fairen Umgang mit den Belegschaften der beiden Berliner Industrieunternehmen aus. Bei der Bilanzpressekonferenz ließen die Kollegen aus der Münchner Konzernzentrale schwarze Luftballons steigen und die Medien rügten die rüden Methoden des Managements. »Wir erfahren unglaublich viel Solidarität aus ganz Deutschland. Dafür vielen Dank. Das stärkt den betroffenen Kollegen sehr den Rücken im Kampf um ihre Arbeitsplätze und faire Arbeitsbedingungen«, sagt Klaus Abel, der Erste Bevollmächtigte der IG Metall Berlin. Lange war es sehr ruhig bei Knorr-Bremse – das ist nun vorbei.

BMW holt ausgegliederte Arbeit rein

420 Beschäftigte der BMW-Dienstleister HQM und SAS in Leipzig sind seit 1. Mai direkt bei BMW. »Die Leute haben leuchtende Augen gehabt«, erzählt der BMW-Betriebsratsvorsitzende Jens Köhler.

Auch die 150 Leiharbeiter bei HQM und SAS profitieren: Sie sind nun als Leiharbeiter direkt bei BMW und erhalten laut einer Betriebsvereinbarung den gleichen Grundlohn wie die festen BMWler.

SAS lieferte unter anderem Armaturenbretter und Dachhimmel. HQM bereitete die »Hochzeit« vor – das Zusammenfügen von Motor, Getriebe und Fahrwerk mit

der Karosserie. Beide Werkverträge sind Ende April ausgelaufen. BMW schrieb die Werkverträge jedoch nicht wie bisher üblich möglichst billig neu aus – sondern holte die Arbeit rein. Das ist eine echte Trendwende: Seit seiner Eröffnung vor zwölf Jahren galt das BMW-Werk Leipzig als Modell für die umfangreiche Ausgliederung von Arbeit an Kontraktlogistik-Dienstleister.

In den letzten Jahren hatte die IG Metall Leipzig bereits bei zahlreichen BMW-Dienstleistern Tarifverträge und höhere Löhne durchgesetzt, gemeinsam mit den Beschäftigten – auch bei HQM und SAS.

Gemeinsam ans Ziel

Erschließung Die IG Metall will gute Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung für alle Beschäftigten durchsetzen. Am besten gelingt das in Betrieben mit starken Betriebsräten und vielen Mitgliedern. Die aber gibt es nicht überall – deshalb wurde Erschließungsarbeit flächendeckend ausgebaut. Es zeigt sich: Mit den Beschäftigten und einer guten betrieblichen Kampagne lässt sich viel erreichen.

Von Jan Chaberny

Am Abend davor war sie sich plötzlich unsicher. Vielleicht, dachte sie, würden die anderen doch nicht mitmachen. Vielleicht wäre sie ganz alleine, eine Einzelkämpferin, und was sollte sie dann tun? »Ich wusste, dass ich alleine nichts ausrichten kann«, sagt Sabine Maurer. »Mir war klar, dass es nur klappt, wenn alle mitmachen.«

Am nächsten Tag wusste die Betriebsratsvorsitzende von Magna in Assamstadt, dass sie es geschafft hatten. »Alle Kolleginnen und Kollegen waren draußen, keiner ist umgefallen. Der Laden stand still, kein Rädchen drehte sich mehr.«

Nahezu jede und jeder der rund 700 Beschäftigten von Magna in Assamstadt beteiligt sich am 10. Mai 2016 an dem großen Warnstreik im Rahmen des Tarifkonflikts in der Metall- und Elektroindustrie. Die Magna-Belegschaft forderte fünf Prozent mehr Geld rückwirkend ab 1. April und die Anwendung der Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie. Sie erreichte ihr Ziel: Am 24. September, nach drei Verhandlungen, lenkt der Arbeitgeber ein und unterschreibt, dem Arbeitgeberverband beizutreten und damit die Metall-Tarifverträge anzuerkennen. Als Sabine Maurer und Gerd Koch, Geschäftsführer der IG Metall Tauberbischofsheim, die Kolleginnen und Kollegen informieren, brandet Jubel auf, fließen Tränen. Es ist der Anfang einer neuen Zeitrechnung beim Automobilzulieferer im Nordosten Baden-Württembergs und das Ende eines langen Weges.

Begonnen hat er nach den Betriebsratswahlen 2014, Geschwindigkeit aufgenommen, als Janes Bojert mit ins Spiel kommt. Der Gewerkschafter arbeitet im Gemeinsamen Erschließungsprojekt (GEP) Baden-Württemberg. Er hilft und unterstützt vor Ort in Betrieben, wenn es darum geht, Betriebsräte aufzubauen, gewerkschaftliche Strukturen im Betrieb zu etablieren und Belegschaften so zu aktivieren, dass sie sich selbst gemeinsam und organisiert für eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen einsetzen. »Das geht nur mit starken Aktiven, Vertrauensleuten und Betriebsräten, die bereit sind, Konflikte auszutragen, die Veränderung wollen und die Bewegung hin zu mehr Beteiligung vorantreiben«, sagt der 37-Jährige.

Die aber gibt es nicht überall. Die IG Metall hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, ihre Erschließungsarbeit flächendeckend auszubauen: In den kommenden neun Jahren investiert sie über 190 Millionen Euro. Insgesamt werden 140 zusätzliche Stellen vor Ort aufgebaut. In der ganzen Republik werden Projekte durchgeführt.

Themen aufspüren Es ist eine intensive Arbeit, eine Arbeit, für die man Mitstreiter braucht und einen langen Atem. Eine Arbeit, die auf einen Mix aus bewährten Methoden und immer neuen Herangehensweisen setzt. Vor allem ist es wichtig, ein betriebliches Thema aufzuspüren, eines, das den Kolleginnen und Kollegen auf den



Gemeinsam auf die Straße: Die Beschäftigten von Magna in Assamstadt beim Warnstreik am 10. Mai 2016.

Foto: IG Metall

Nägeln brennt. Zusammen mit den Beschäftigten – und nur mit ihnen zusammen – kann dann eine Kampagne gestartet werden.

Bei Magna in Assamstadt haben sie es auf diese Weise gemacht. »Die Ausgangssituation war mau«, sagt Sabine Maurer. »Wir hatten keine Mitgliederentwicklung, keine Aktivitäten. Immer wieder hat der Betriebsrat die Geschäftsführung aufgefordert, über einen Haustarifvertrag zu verhandeln. Aber die haben uns am langen Arm verhungern lassen.«

Die Folgen spüren alle: »Die Kolleginnen und Kollegen fühlten sich ungerecht behandelt, ihr Unmut war mit Händen zu greifen.« Nach der Betriebsratswahl 2014 wird Sabine Maurer Vorsitzende – und formuliert ein ehrgeiziges Ziel. »Wir wollten den Tarifvertrag und wir wollten für ihn kämpfen.« Die 53-Jährige weiß, dass sie das Ziel nur zusammen mit den Beschäftigten erreichen kann. Aber ihr ist zu Beginn nicht klar, wie sie ihre Kolleginnen und Kollegen aktivieren kann.

»Kein Ding«, sagt Florian Witte, »dafür sind wir ja da.« Florian Witte arbeitet wie Jannes Bojert als Erschließungssekretär, vor Kurzem hat er mit dem Betriebsrat vor Ort eine betriebliche Kampagne bei Sick Engineering, einem führenden Sensor-Hersteller, in Ottendorf-Okrilla, bei Dresden umgesetzt.

In Deutschland arbeiten insgesamt rund 4000 Menschen an acht Sick-Standorten; Otten-

dorf-Okrilla mit 250 Beschäftigten war nicht tarifgebunden. Eine große Ungerechtigkeit, so empfanden das die Kolleginnen und Kollegen, erzählt Rico Klinke, seit 2010 Betriebsratsvorsitzender am Standort. Und eine gute Ausgangssituation, um Druck auf den Arbeitgeber zu machen: Die anderen Standorte wurden von Beginn an in die Kampagne eingebunden. Hermann Spieß von der IG Metall Freiburg startete das Projekt und koordinierte als Unternehmensbetreuer die Unterstützung. »Das hat uns sehr geholfen«, sagt Florian Witte. »Dazu war es wichtig, dass wir unsere Kampagne gut vorbereitet und aufgebaut hatten.«

Beschäftigte beteiligen Florian Witte initiiert Workshops mit dem Betriebsrat, gemeinsam erarbeiten sie einen Gesprächsleitfaden, mit dem sie die Kolleginnen und Kollegen auf einer Betriebsversammlung informierten und das persönliche Gespräch suchen – für Betriebsrat Rico Klinke ist das der Knackpunkt jeder betrieblichen Kampagne. »Es ist wichtig, die Beschäftigten über jeden Schritt zu informieren, man muss sich Zeit nehmen, Fragen beantworten, Sorgen und Ängste nehmen. Nur so kann man Erfolg haben.« Und Erfolg hatten sie: Am fünften Verhandlungstermin, am 19. Januar 2017, unterschreibt der Arbeitgeber, dass er die Metall-Tarifverträge des Bezirkes Südbaden auch für das sächsische Werk in Ottendorf-Okrilla bei Dres-

den anerkennt. Seit Anfang März erfolgt die schrittweise Anpassung der Löhne und Gehälter. »Wir sind glücklich, dass uns das gelungen ist«, sagt Rico Klinke. »Es war extrem wichtig, dass die Aktiven in alle Schritte eingebunden werden.«

In Assamstadt, bei Magna, haben sie es exakt so gemacht. In einem Workshop arbeitet Jannes Bojert mit Sabine Maurer und ihren Betriebsratskollegen einen Kampagnenplan aus, aufeinander aufbauende Schritte, eine Treppe, an deren Ende der Warnstreik steht. Der Weg dahin ist mit unterschiedlichen Aktionen gepflastert: Sie legen Flyer aus, in denen sie erklären, was ein Tarifvertrag ist; sie starten auf der Betriebsversammlung eine Befragung, um die Meinung der Beschäftigten zu erfahren; sie stellen einen »Aktionstag« auf die Beine, eine »aktive Würstchenpause« mit geballten Informationen und bunten Plakatwänden. Sie schaffen Aufmerksamkeit, informieren und mobilisieren – vor allem suchen sie das Gespräch mit den Kolleginnen und Kollegen. Ein paar Tage vor dem Warnstreik laufen Sabine Maurer und ihre Betriebsratsmitstreiter durch die Pausenräume, sie fragen die Kolleginnen und Kollegen: »Seid ihr dabei?« »Die Hände gingen hoch, das hat mich beruhigt«, sagt die 53-Jährige. Und trotzdem: Kurz vor dem Warnstreik ist sie plötzlich nicht sicher, ob es klappt.

Dann blickt sie in hoffnungsvolle Gesichter, sieht sie ihre Kolleginnen und Kollegen aufstehen und raus auf die Straße gehen. Gemeinsam, vereint. Da weiß Sabine Maurer, dass sie gewonnen haben.



Foto: IG Metall

Auf einer Betriebsversammlung tauschen die Beschäftigten von Sick Engineering Ideen aus.

Bewerbercheck im **Internet** und in sozialen Medien

Recht so Vor allem in sozialen Netzwerken finden Unternehmen detaillierte Informationen über potenzielle Bewerber. Tjark Menssen erläutert, ob Arbeitgeber über Bewerber im Internet recherchieren dürfen.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Was Arbeitgeber über Bewerber wissen wollen, sollten sie eigentlich in deren Lebensläufen und Arbeitszeugnissen lesen. In einem Zeugnis hat der bisherige Arbeitgeber die Tätigkeiten und Leistungen wahrheitsgemäß anzugeben. Da aber viele Arbeitgeber die Auseinandersetzung um das Arbeitszeugnis fürchten, sind die Zeugnisse im Hinblick auf die Note oft nur von geringer Aussagekraft. Darum informieren sich immer mehr Arbeitgeber im Internet über Bewerber.

Sogenannte Pre-Employment Screenings, auch Background Checks genannt, sind in den USA und Großbritannien weit verbreitet. Dabei geht es in der Regel darum, Angaben, die ein Kandidat im Rahmen des Bewerbungsverfahrens macht, zu überprüfen und weitergehende Informationen über ihn einzuholen. Art und Umfang solcher Screenings können dabei stark variieren. Es gibt inzwischen sogar eine ganze Reihe von Dienstleistern, die sich auf solche Screenings spezialisiert haben. In Deutschland ist bislang weder gesetzlich noch durch die Rechtsprechung eindeutig geklärt, ob solche Background Checks rechtlich zulässig sind.

Erhebung von Daten Wenn der Arbeitgeber im laufenden Bewerbungsverfahren im Internet Informationen über Bewerber recherchiert, ist dies nach Paragraph 3 Absatz 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) eine Datenerhebung. Diese ist gemäß Paragraph 32 Absatz 1 BDSG nur erlaubt, wenn sie für die Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erforderlich und angemessen ist. Diese Vorschrift erfasst auch Bewerber, da sie im Sinne des BDSG (Paragraph 3 Absatz 11 Nummer 7) als Beschäftigte anzusehen sind.

Da es bei einem Background Check in erster Linie darum geht, Informationen zur Beurteilung eines Bewerbers zu erlangen, muss der Arbeitgeber zwischen dem eigenen Informationsinteresse und dem Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung abwägen.

Wenn keine Persönlichkeitsrechte der Betroffenen entgegenstehen, ist es Arbeitgebern ausschließlich erlaubt, die Informationen einzusehen, die über eine allgemein zugängliche Suchmaschine für jedermann zu finden sind. Etwas anderes gilt für Daten in freizeitorientierten, sozialen Netzwerken wie Facebook, die erst nach vorheriger Anmeldung sichtbar sind. Genauso wie im persönlichen Gespräch mit dem Bewerber keine privaten Fragen zulässig sind, dürfen solche Informationen nicht vom Arbeitgeber verwendet werden. Gleiches gilt für Daten, die einem Arbeitgeber nur über Umwege zugänglich sind, etwa indem er sich auf Facebook mit einem Bewerber vernetzt. In berufsorientierten Netzwerken wie Xing oder LinkedIn dürften Recherchen dagegen in der Regel zulässig sein, da sie in einem beruflichen Kontext stehen.

Bewusster Umgang mit Daten Obwohl ein Bewerbercheck im Internet nur in engen Grenzen datenschutzrechtlich zulässig ist, sollten Bewerber die in beruflichen und sozialen Netzwerken preisgegebenen Informationen sehr bewusst auswählen.

Wer erfährt, dass man infolge einer unberechtigten Internetrecherche abgelehnt wurde, kann sich bei der Datenschutzbehörde über den Arbeitgeber beschweren und ihn unter Umständen auf Schadensersatz verklagen. Dazu muss der abgelehnte Bewerber allerdings den Beweis erbringen können, dass der Background Check rechtswidrig war.

Alles, was Recht ist



›GRUNDSICHERUNG

Lebensversicherung ist kein Einkommen, sondern Vermögen

Eine ausgezahlte Kapitallebensversicherung zählt im Sinne der Grundsicherung nach dem Sozialgesetzbuch II nicht als Einkommen, sondern als Vermögen. Das gilt auch für die ausgezahlte Überschussbeteiligung.

► **Bundessozialgericht (BSG) vom 10. August 2016 – B 14 AS 51/15 R**



›DATENSCHUTZ

Kein Anspruch auf interne Telefonlisten von Jobcentern

Jobcenter sind nicht verpflichtet, interne Telefonlisten an ihre Kunden herauszugeben. Das hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) entschieden. Geklagt hatten mehrere Hartz-IV-Bezieher, die den Zugang zu den Telefonlisten von Mitarbeitern der Jobcenter Köln, Nürnberg-Stadt, Berlin-Mitte und Berlin-Treptow-Köpenick verlangten und sich dabei auf das Informationsfreiheitsgesetz beriefen. Die Bediensteten dieser Jobcenter sind telefonisch nicht direkt erreichbar, da Anrufe jeweils von eigens eingerichteten Servicecentern mit einheitlichen Telefonnummern entgegengenommen werden.

Aus dem Informationsfreiheitsgesetz ergibt sich kein Anspruch auf Zugang zu den dienstlichen Telefonnummern. Die Richter führten aus, dass einem Anspruch sowohl die Gefährdung der Funktionsfähigkeit der Behörde als auch der Schutz der personenbezogenen Daten der Bediensteten entgegenstehen.

► **Bundesverwaltungsgericht vom 20. Oktober 2016 – 7 C 20.15, 7 C 23.15, 7 C 27.15 und 7 C 28.15**



›ARBEITSUNFALL

Turnier mit Wettkampfcharakter nicht gesetzlich unfallversichert

Steht bei einem Firmenfußballturnier der Wettkampfcharakter im Vordergrund und soll nicht in erster Linie eine gemeinsame Aktivität aller Beschäftigten eines Unternehmens organisiert werden, besteht während eines Fußballspiels kein Schutz in der gesetzlichen Unfallversicherung. Eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung muss vom Programm her geeignet sein, den Gemeinschaftsgedanken im Unternehmen zu fördern. Ein Fußballturnier steht daher nur dann als betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung unter Versicherungsschutz, wenn es im Rahmen einer Veranstaltung stattfindet, die alle Betriebsangehörigen, auch die nicht sportinteressierten, einbezieht. Das war vorliegend nicht der Fall.

► **BSG vom 15. November 2016 – B 2 U 12/15 R**



›EINKOMMENSTEUER

Zuzahlungen zum Firmenwagen mindern geldwerten Vorteil

Leistet ein Beschäftigter an den Arbeitgeber für die außerdienstliche Nutzung eines Dienstwagens ein Nutzungsentgelt, mindert dies den Wert des geldwerten Vorteils aus der Nutzungsüberlassung – und damit auch die Steuern. Ebenso ist es, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der privaten Nutzung einzelne, individuelle Kosten, wie zum Beispiel die Tankkosten, des betrieblichen Fahrzeugs trägt.

► **Bundesfinanzhof vom 30. November 2016 – VI R 2/15**



›Elternzeit

Übertragen der Elternzeit kann Arbeitslosengeld gefährden

Die junge Mutter aus Mainz hatte sich alles genau überlegt: Nach der Geburt ihres ersten wie auch nach der Geburt ihres zweiten Kindes hatte sie jeweils ein Jahr der Elternzeit auf die Zeit nach Vollendung des dritten Lebensjahrs ihrer Kinder übertragen. Insgesamt nahm sie rund 14,5 Monate Elternzeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres ihres jüngsten Kindes in Anspruch. Außerdem hatte die junge Frau im Rahmen eines gerichtlichen Vergleichs der Auflösung ihres Arbeitsverhältnisses zugestimmt. Deshalb war sie unmittelbar nach Beendigung der übertragenen Elternzeit arbeitslos.

Womit die Mutter nicht gerechnet hat: Der Antrag auf Arbeitslosengeld wurde abgelehnt. Die Begründung: Sie war während der 14,5 Monate nicht in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig. Deshalb erfüllte die junge Mutter die für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld notwendige Mindestversicherungszeit nicht mehr. Die vor dem Sozialgericht Mainz erhobene Klage verlor sie.

Berufung ohne Erfolg Die Entscheidung der Mainzer Richter bestätigte das Landessozialgericht (LSG) Rheinland-Pfalz: kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Und das LSG setzte noch eins drauf: Darin liege auch kein Verstoß gegen europäisches Recht, Mütter besonders zu schützen. Der deutsche Gesetzgeber sei mit den nationalen Regelungen deutlich über die europäischen Mindestvorgaben des Mutterschutzes hinausgegangen. Die nationalen Gesetze schützten Arbeitnehmer, weil diese während der Elternzeit einem Kündigungsschutz unterlägen. Der Fall der Mainzerin liegt aber anders: Die Klägerin habe der Aufhebung ihres Arbeitsvertrags durch einen Vergleich selbst zugestimmt.

Fazit Wenn die nach dem dritten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommene Elternzeit mehr als zwölf Monate beträgt, kann dies zu einem Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosengeld führen. Letztendlich ergibt sich aber die für die Mainzerin missliche Situation daraus, dass arbeits- und sozialrechtliche gesetzliche Vorgaben nicht in der Weise harmonisiert sind, die ein solches Ergebnis ausschließen. Dieses Übel kann nur der Gesetzgeber ändern. Damit ist aber nach Einschätzung von Juristen zeitnah nicht zu rechnen. Um nicht wie die junge Mutter in die Sozialrechtsfalle zu laufen, sollten Elternzeitler, die Mitglied der IG Metall sind, sich im Zweifel von ihrer IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort beraten lassen.

Hier zur Pressemitteilung 18/2016 des LSG Rheinland-Pfalz (Urteil vom 30. August 2016, Aktenzeichen L 1 AL 61/14):

► <https://lsgrp.justiz.rlp.de/de/presse-aktuelles>

Berufsalltag

Konflikte mit schwierigen Kollegen

Betriebsklima Ob im Beruf oder im Privaten: Konflikte sollte man nicht schwelen lassen, sondern offen und sachlich ansprechen. metallzeitung gibt Tipps für den Umgang mit schwierigen Kolleginnen und Kollegen.

Von Antonela Pelivan

Mit Kollegen verbringen viele Beschäftigte oft mehr Zeit als mit ihrer Familie und kennen die Belegschaft im Betrieb besser als ihre Nachbarn. Nichts kann einem die Freude an der Arbeit mehr vermiesen als Menschen, mit denen man nicht warm wird. Miesmacher, notorische Nörgler, lähmende Bedenkenträger und schlechte Stimmung im Team wirken sich nicht nur auf unsere Laune, sondern auch auf unsere Produktivität aus.

Es lässt sich kaum vermeiden, dass unser Berufsalltag manchmal auch von schwierigen Menschen begleitet wird.

Hin und wieder sind Konflikte akzeptabel, Konkurrenzkämpfe normal und Reibungsverluste unvermeidlich. Manchmal jedoch zehren sie an unserer Geduld. Wir haben meistens nicht die Möglichkeit, uns die Kollegen auszusuchen. Ist es erst einmal zum Streit gekommen, steht man zwangsläufig vor der Herausforderung, einen Weg zu finden, wieder miteinander auszukommen. Denn in der Werkhalle oder im Büro können sich Beschäftigte in der Regel nicht

oder nur schwer aus dem Weg gehen. Irgendwann ist man doch wieder gezwungen, zusammenzuarbeiten. Da hilft nur das klärende Gespräch.

Andere Sichtweise zulassen Konflikte beruhen meist auf unterschiedlichen Interessen, Vorstellungen oder Meinungen, die sich – scheinbar oder tatsächlich – nicht miteinander vereinbaren lassen. Ein objektives Richtig oder Falsch gibt es in der Regel nicht, sondern verschiedene Sichtweisen auf ein Thema. Deshalb geht es im Konfliktgespräch nicht ums Recht haben, sondern ums gemeinsame Weiterkommen. Sich das klarzumachen ist der erste Schritt zu einer Lösung.

Aktives Zuhören In einem Konfliktgespräch kommt es zunächst darauf an, die Position des Gegenübers in Ruhe anzuhören und zu versuchen, sie zu verstehen. Das schafft Vertrauen und hilft beim Finden eines gemeinsamen Lösungswegs. Kern eines solchen aktiven Zuhörens ist, das Gehörte mit eigenen Worten zu wiederholen: »Ich habe verstanden, dass ...«. So lassen sich Missverständnisse vermeiden. Hilfreich sind zudem Blickkontakte.

Kollegen des Grauens: Nörgler, Besserwisser, Intriganten, Choleriker und Egozentriker – schwierige Menschen können nerven.



Denn die sprechende Person anzusehen unterstreicht das aufmerksame Zuhören.

Killerphrasen vermeiden Gift für ein Konfliktgespräch sind Killerphrasen wie Verallgemeinerungen oder Schuldzuweisungen, Du-Botschaften und Recht haben zu wollen. Sätze wie: »Das machst Du immer so, das ist echt typisch für Dich!« oder »Da irrst Du Dich!« helfen wenig. Ebenso Totschlagargumente wie: »Das kann man nicht ändern, das haben wir schon immer so gemacht.« Auf Ironie und Sarkasmus ebenfalls besser verzichten.

Ich-Botschaften Stattdessen kommt es gerade in Konfliktgesprächen darauf an, die eigenen Interessen, Vorstellungen, Meinungen und Gefühle in der Ich-Form zu schildern, ohne dem Gegenüber dabei Vorwürfe zu machen oder versteckte Du-Botschaften zu senden. Das ist nicht immer einfach, aber man kann es üben. Der Satz »Ich finde, dass Du unzuverlässig bist«, ist zum Beispiel noch keine Ich-Botschaft. Besser wäre etwa: »Es stört mich, wenn Vereinbarungen nicht umgesetzt werden. Ich wünsche mir, dass wir hier gemeinsam Verbesserungen erreichen.«

Fragen stellen Viele Konflikte eskalieren, weil sich die Streitenden zuerst mit Behauptungen wie der folgenden bombardieren: »Du telefonierst viel zu laut!« Besser ist, Fragen zu stellen: »Ist Dir schon aufgefallen, dass Du beim Telefonieren sehr laut sprichst?« Wer richtig fragt, lenkt das Gespräch und vermeidet gleichzeitig Provokationen. Umgekehrt: Auf solche Bemerkungen nie beleidigt reagieren, sondern ebenfalls mit Fragen: »Was willst Du mir damit sagen?«

Klatsch und Tratsch Oft wird bei Meinungsverschiedenheiten hinter dem Rücken negativ über Dritte gesprochen. Klar, das Bedürfnis, mit Gleichgesinnten über schwierige Kollegen herzuziehen, ist nur allzu menschlich. Aber Achtung: Wer sich ständig über andere beschwert, wirkt unprofessionell und unsympathisch – deswegen widerstehe der Versuchung besser und beteilige Dich grundsätzlich nicht an Klatsch und Tratsch über andere. Zudem hilft Lästern nicht dabei, die Situation zu entschärfen. Im Gegenteil: Es verhärtert die Fronten und stört das Betriebsklima.

Einstellung ändern Die Persönlichkeit schwieriger Kollegen wirst Du vermutlich nicht verändern, aber an Dir selbst kannst Du arbeiten: Übe, blöde Bemerkungen am Arbeitsplatz nicht persönlich zu nehmen.

Mach die Probleme anderer nicht zu Deinen. Und versuche, Dein Leben nicht von den Launen des Kollegen kontrollieren zu lassen – schließlich ist die Nervensäge kein Freund oder Familienmitglied.

Abstand nehmen Manchmal lassen sich Konflikte nicht im Gespräch lösen. Dann hilft nur Distanz. Reduziere den Kontakt zum Kollegen und versuche, sein Verhalten zu ignorieren. So besteht die Chance, dass Du Dich weniger über den Kollegen ärgerst und das Problem nimmt weniger Platz in Deinem Leben ein. Wenn es die Tätigkeit zulässt, kannst Du den Arbeitgeber oder Vorgesetzten fragen, ob es möglich ist, die direkte Zusammenarbeit zu reduzieren. Selbst wenn Du emotional auf Distanz gehst: Achte dennoch darauf, die Kollegin oder den Kollegen weiterhin respektvoll zu behandeln.



Wann muss der Arbeitgeber einschreiten?

- Wenn ein Beschäftigter aufgrund seines Verhaltens regelmäßig die Arbeitsatmosphäre »vergiftet«, kann ihm eine Abmahnung oder sogar die Kündigung drohen. Wird der Betriebsfrieden durch Handlungen gestört, die das friedliche Zusammenarbeiten der Arbeitnehmer untereinander und mit dem Arbeitgeber erschüttern oder nachhaltig beeinträchtigen und nachteilige betriebliche Auswirkungen etwa durch eine Störung des Arbeitsablaufs haben, kann eine verhaltensbedingte Kündigung gerechtfertigt sein. Allerdings dürfen die Grundrechte des Arbeitnehmers, insbesondere seine Meinungsfreiheit, nicht unverhältnismäßig beschränkt werden.
- Bei Beleidigungen, Streitigkeiten oder tätlichen Auseinandersetzungen müssen Arbeitgeber zunächst den Sachverhalt aufklären und zwischen den Streitenden vermitteln. Dies folgt aus der Fürsorgepflicht und einer Nebenpflicht zum Arbeitsvertrag. Scheitern die Vermittlungsversuche, kann nach vorheriger Abmahnung eine ordentliche Kündigung wegen Störung des Betriebsfriedens gerechtfertigt sein.
- Wurde der Arbeitnehmer vor Ausspruch der verhaltensbedingten Kündigung abgemahnt, muss der Betriebsrat im Rahmen des Anhörungsverfahrens unterrichtet werden.



Lohnsteuer-Abc 2017

Das »Abc der Lohnsteuer-Grundbegriffe« informiert Beschäftigte über steuerliche Vergünstigungen und gibt ihnen nützliche Tipps und Hilfen zum Ausfüllen der Einkommensteuererklärung. Der langjährig bewährte DGB-Ratgeber erklärt die wichtigsten steuerrechtlichen Änderungen und wie sie sich auswirken. Viele Beispiele erleichtern das Verständnis für diese mitunter doch recht schwierige Materie. Einen hohen Gebrauchswert bietet die Broschüre schließlich durch eine Reihe von überschaubaren tabellarischen Darstellungen. Für Mitglieder gibt es den Ratgeber auf der Internetseite der IG Metall zum Herunterladen. Die gedruckte Fassung kann online über den DGB bestellt werden, der dafür Verpackungs- und Portokosten erhebt.

- ▶ igmetall.de/lohnsteuer
- ▶ dgb-bestellservice.de → Suche: DGB20037

Hilfe für die Steuererklärung

Die Deutsche Rentenversicherung stellt Rentnern auf Wunsch Bescheinigungen aus, die beim Ausfüllen der Steuervordrucke »Anlage R« und »Anlage Vorsorgeaufwand« zur Steuererklärung helfen. Die Bescheinigung über die Rentenhöhe enthält die Angaben, welche Beträge in den Steuerformularen in welche Zeilen eingetragen werden müssen. Wer die Bescheinigung einmal beantragt hat, erhält sie fortan jährlich automatisch zugesandt. Wer die Rentenbezugsmitteilung erstmals benötigt, kann sie kostenfrei über das Servicetelefon der Rentenversicherung anfordern.

- ▶ **0800 10 00 48 00**

Infobroschüre Hartz IV

Am 1. August 2016 ist das 9. Änderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II in Kraft getreten. Die Änderungen erfassen unter anderem die Regelungen zur Anrechnung von Einkommen und Vermögen, die Anspruchsvoraussetzungen sowie die Bedarfe für Unterkunft und Heizung. Zudem wurden auch die Leistungsansprüche von Schülern, Studierenden und Auszubildenden grundlegend neu geregelt. Tipps und Infos zum neuen Hartz-IV-Gesetz hat die Arbeitskammer des Saarlands in ihrer Broschüre »Arbeitslosengeld II – Sozialgeld« zusammengestellt. PDF zum Herunterladen unter:

- ▶ arbeitskammer.de
- Publikationen → Online-Broschüren

► **IMPRESSUM**

Herausgeber:

Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

Anschrift:

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

Chefredakteurin:

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

Chefin vom Dienst:

Fabienne Melzer

Redaktion:

Jan Chaberny,
Dirk Erb, Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan

Gestaltung:

Guðrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:

Michael Schinke

Sekretariat: Beate Albrecht,

Marion Brunsfeld

► igmetall.de/metallzeitung

Angebot für Sehbehinderte:

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

► metallzeitung@igmetall.de

Vertrieb:

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

Anzeigen:

Petra Wedel, Zweiplus
Medienagentur,
Pallaswiesenstraße 109,
64293 Darmstadt

► info@zweiplus.de

Druck und Versand:

apm AG, Darmstadt



Papier:

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

Praktisch und modern

Werkzeugmechaniker Michelle Braun
lernt Werkzeugmechanikerin – weil
sie findet, dass sie in diesem Beruf
»selbstständig arbeiten und kreativ sein
kann und die Tätigkeiten vielseitig sind«.
Anspruchsvoll sind sie außerdem.

**Michelle Braun schleift ein
Metallteil glatt – die 18-jährige lernt
Werkzeugmechanikerin bei Audi.**



Heute steht Tuschie-
ren auf dem Pro-
gramm. Michelle
Braun trägt un-
empfindliche Ar-
beitskleidung und
eine Schutzbrille,
als sie beginnt,
eine Metallplatte mit blauer Farbe
einzustreichen. Danach legt sie ein
Gussteil darauf und bewegt es hin
und her. Einige Stellen verfärben
sich. An diesen blauen Punkten ist
es uneben. Michelle schleift sie be-
hutsam ab.

Das bearbeitete Metall ist Teil
eines Schneidmessers. Es gehört zu
einer über zwei Meter langen Form
mit einer aus Metall gegossenen
Sohle und vielen verschiedenen
Bauteilen. Wenn es fertig ist, wird
zwischen diese Sohle und einem
Gegenstück eine Aluminiumplatte
geklemmt und in Form gepresst.

Mit solchen Werkzeugen wer-
den später im Presswerk Seiten-
wandrahmen, Türen, Heck-, Front-
klappen oder andere Karosserieteile
hergestellt; jedes Automodell und
jedes Teil der Autoaußenhaut
braucht ein eigenes Presswerkzeug.
Die Formen müssen hundertprozentig
passen, damit in der Serienpro-
duktion keine Qualitätsmängel ent-
stehen und der Prozess reibungslos
verläuft. Das ist Präzisionsarbeit, die

aufwendige Vorarbeiten notwendig
macht. Bei Audi leisten das Spezialis-
ten aus dem Kompetenzzentrum
Anlagen- und Umformtechnik in
Ingolstadt, Neckarsulm und weiteren
Standorten.

Dort gibt es Lernstationen für
angehende Werkzeugmechaniker-
innen und -mechaniker. In ihr
werden Michelle und über 40 wei-
tere Azubis Profis im Tuschie-
ren, Schleifen, Feilen, Fräsen, Drehen,
Bohren und Sägen. Sie nieten, kle-
ben, löten und schrauben Teile zu-
sammen. Sie lernen in Theorie und
Praxis, welche Eigenschaften die un-
terschiedlichen Werkstoffe Kupfer,
Stahl, Messing, Aluminium oder
Kunststoff haben, zum Beispiel wie
sie reagieren, wenn sie erhitzt wer-
den. Sie werden darin geschult, wie
sie sich bearbeiten lassen und wofür
sie eingesetzt werden können.

Luftkolbenmotor Und sie stellen
selber Bauelemente her. Angefan-
gen hat Michelle in der Grundbil-
dung mit einer Bohrerablage,
einem Luftkolbenmotor und einem
Locher. Nur zur Übung. Inzwi-
schen stellt sie richtige, einsetzbare
Werkzeuge her.

»Für mich war immer klar,
dass ich nicht den ganzen Tag am
Schreibtisch hocken, sondern etwas
Praktisches machen will«, erklärt

Michelle, wie sie auf Werkzeugme-
chanikerin gekommen ist. Die 18-
Jährige ist im zweiten Ausbil-
dungsjahr. Sie hat es nicht bereut, sich für
diesen Beruf entschieden zu haben.
»Die Arbeit ist vielseitig, kreativ
und man kann viel selbstständig ar-
beiten.«

Virtuelle Werkzeuge Künftig wird
neben solider Handwerksarbeit digi-
tales Wissen eine wachsende Rolle
spielen. »Auf diese Zukunft bereiten
wir die Azubis vor«, berichtet Marc
Semmler, Trainer bei Audi. Die Ju-
gendlichen arbeiten bestimmte The-
men an ihrem Tablet-PC selbststän-
dig durch. In der Fachbildung
Metall im Audi-Bildungszentrum
konstruieren sie Teile für ihre Werk-
zeuge am Computer selbst und
drucken sie anschließend mit dem
3-D-Drucker aus.

»Werkzeugmechaniker müs-
sen sich auf intelligente Werkzeuge
einstellen«, sagt Christoph Rüter.
Er ist Entwickler für »Automatisie-
rungstechnologie«. Die Werkzeuge
der Zukunft enthalten viel Elektro-
nik: Sensoren liefern Messwerte
über den Zustand von Werkzeug
und Bauteil. Mit den so erzeugten
Datensätzen kann der Werkzeug-
mechaniker das reale Werkzeug di-
rekt mit einem Simulationsmodell
vergleichen. So erreicht er schnel-



Foto: Audi AG

ler die Vorgaben der Entwickler und kann blitzschnell auf Abweichungen reagieren. In Zukunft sieht er das alles vielleicht auf der Datenbrille. Zukunftsmusik? Für viele angehende Werkzeugmechanikerinnen und -mechaniker kann das bald zur alltäglichen Arbeit gehören.

Spaß am Handwerk Jedes Jahr beginnen rund 3500 Jugendliche die dreieinhalb Jahre dauernde Ausbildung als Werkzeugmechanikerin oder -mechaniker. Die meisten Azubis schließen ihre Ausbildungsverträge nicht in der Autoindustrie ab, sondern in Betrieben, die Werkzeuge, Werkzeugmaschinen oder medizintechnische Geräte herstellen. Viele arbeiten dort später auch.

Bewerber können sich alle, die einen Haupt- oder Realschulabschluss oder Abitur haben. Die meisten haben, wie Michelle, vorher die Realschule besucht. »Wer Werkzeugmechaniker werden will, sollte Spaß an handwerklicher Arbeit haben«, findet Michelle Braun. »Er oder sie sollte selbstständig Probleme lösen können und Ausdauer haben: bei komplexen Aufgaben nicht aufgeben, sondern dranbleiben. Verständnis für Mathe, Physik und Technik zu haben und gut im Team arbeiten zu können, ist auch ganz hilfreich.«

Geld Angehende Werkzeugmechaniker gehören zu den Gutverdienern unter den Auszubildenden. Sie erhalten im ersten Jahr oft zwischen 920 und 990 Euro brutto. Bis zum vierten Jahr steigt die Vergütung auf über 1000 Euro, manchmal bis 1200 Euro. In Betrieben, in denen Tarifverträge der IG Metall gelten, erhalten sie durchweg mehr als in nicht tarifgebundenen. Außerdem gibt es nach Tarif Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und weitere Vergünstigungen und nicht zuletzt die Garantie, übernommen zu werden, wenn die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen ist.

Perspektiven Werkzeugmechanikern stehen viele Karrierewege offen. Sie können sich zum Beispiel zum Maschinenbautechniker oder Industriemeister Metall weiterbilden oder studieren. »Die Aussichten, dann auch eine passende Stelle zu finden, sind gut«, sagt Audi-Ausbilder Semmler. Michelle Braun kann sich vorstellen, einmal zu studieren oder Technikerin oder Meisterin zu werden. »Aber bevor ich mir darüber Gedanken mache, will ich erst mal eine gute Werkzeugmechanikerin werden und ein paar Jahre Erfahrungen sammeln. Es ist schließlich ein interessanter Beruf.«

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



Mehr Wissen

Welche Voraussetzungen sollten Jugendliche mitbringen, wenn sie sich für den Beruf interessieren? Was lernen sie in der Ausbildung? Welche beruflichen Perspektiven haben sie danach? Genaue Informationen bietet die Bundesagentur für Arbeit in ihrem Portal Berufenet:

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



Auf Youtube gibt es gute Filme, die den Beruf erklären, unter anderem von ARD alpha:

► **youtube.com**
→ Suche: **Werkzeugmechaniker**

Last minute zum Ausbildungsplatz

Was rät Du Bewerbern, die jetzt noch auf der Suche sind?

Thomas Ressel: Sofort aktiv werden, keine Zeit mehr verlieren! In Großbetrieben ist der Auswahlprozess in der Regel längst gelaufen. In kleineren Betrieben und im Handwerk gibt es aber noch viele offene Stellen. Die Situation ist regional sehr unterschiedlich, deshalb lohnt es sich, auch überregional zu schauen.

Wo gibt es noch offene Ausbildungsplätze?

Ressel: Im April waren noch rund 260 000 Stellen unbesetzt. Einen Überblick gibt die Ausbildungsstellenbörse der Bundesagentur für Arbeit. Im letzten Jahr blieben rund 40 000 Plätze leer – allerdings oft in Branchen mit unattraktiven Bedingungen. Aber auch in angesagten Berufen, wie Kfz-Mechatroniker oder Kaufleuten für Büromanagement gab es noch Plätze.

Wer kann mich bei der Suche unterstützen?

Ressel: Erste Adresse ist die Bundesagentur für Arbeit. Wer weiß, was er will, kann auch direkt auf Betriebe zugehen und persönlich nach einer Ausbildung fragen.

Foto: Michael Schinke



Thomas Ressel, bei der IG Metall in Frankfurt zuständig für Bildung, rät Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz, keine Zeit mehr zu verlieren.

