

Mai 2010

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 62 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL SEITE 8

**Kurswechsel: Was
Deutschland braucht**

ARBEIT SEITE 14

**Industriepolitik: Die
Zukunft wird grün**

LEBEN SEITE 24

**Liebe: Wenn's funkt
am Arbeitsplatz**

BEZIRK SEITE 28

LAND DER LEIHARBEIT



Aktuell

Kurswechsel: Was sind die Lehren aus der Krise? »Wir brauchen einen grundsätzlichen Kurswechsel – weg vom entfesselten Marktadikalismus hin zu einer sozialen marktwirtschaftlichen Demokratie«, fordert Berthold Huber in seinem neuen Buch. Die IG Metall will eine Debatte anstoßen. **Auf den Seiten 8 und 9 »**



Arbeit

Grünere Gewerkschaften: Standen sich Gewerkschaften und Umweltbewegung einst unversöhnlich gegenüber, so müssen sie heute gemeinsam Lösungen für die Zukunft der Arbeit entwickeln. Das fordert Sven Giegold, Wirtschaftswissenschaftler, Attac-Mitbegründer und EU-Parlamentarier. **Auf den Seiten 14 und 15 »**

Titelthema



Ware Leiharbeit: Auch wenn es in vielen Betrieben zurzeit nicht so aussieht: Der Boom der Leiharbeit steht erst bevor. Damit Leiharbeit nach der Krise nicht reguläre Beschäftigung verdrängt, startet die IG Metall eine neue Initiative. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Leben

Tausend heiße Blicke: Intime Beziehungen am Arbeitsplatz sind nicht nur in TV-Seifenoperen, sondern auch im richtigen Leben ein Thema. Was denken die Kollegen? Und was sagt der Chef dazu? Was Verliebte bedenken sollten, bevor sie sich auf ein Abenteuer einlassen. **Auf den Seiten 24 und 25 »**

Chancen

Für die IG Metall Seminare geben: Wissen weitergeben gehört fest zur gewerkschaftlichen Kultur. Es gibt jede Menge Seminare von Metallern für Metaller, knallvoll mit handfestem Knowhow. Aber wie wird man eigentlich Referent für diese Seminare? **Auf Seite 26 »**



Foto: Frank Rumpenhorst

Titelfoto: Frank Rumpenhorst / ikksuEpselonzet / Fotolia.com

Kein Gerechtigkeitsempfinden

metallzeitung 4/2010, Milliarden vom Staat für Niedriglöhne

»Problematisch wird es bei mir beim Gerechtigkeitsempfinden, dass derjenige, der arbeitet, mehr haben muss, als derjenige, der nicht arbeitet. Bei Arbeitslosengeld gilt noch die Regel, dass sich am vorherigen Lebensstandard orientiert werden soll. Hier wird noch berücksichtigt, dass keiner freiwillig arbeitslos wird. Der Rauswurf aus der Berufswelt soll nicht ins Elend stürzen. Bei Hartz IV sieht das plötzlich ganz anders aus. Schuld am Rauswurf aus dem Versorgungssystem Arbeitswelt und dem Versicherungssystem ist jetzt der Arbeitslose. Das Gerechtigkeitsempfinden billigt ihm nur noch das Existenzminimum zu. Er wurde zum Sozialschmarotzer, zum leistungslosen Wohlstandsempfänger und kann ab jetzt von allen Fleißigen mit tiefer Missachtung bedacht werden. Und damit bin ich beim nächsten Kritikpunkt, dass fast jeder irgendeinen Missbrauchsfall in der Nachbarschaft kennen würde. Hier begibt sich Gerhard Bosch, obwohl er offensichtlich so gegen die Westerwelle'sche Methode ist, auf dessen Niveau. Solche pauschalisierten Aussagen sind gefährlich. Die Gegenseite

lehtzt nur danach, von Experten des anderen Lagers Argumente geliefert zu bekommen.«

Andreas Klinkhammer, per E-Mail

DGB-Rechtsschutz

metallzeitung 4/2010, Dein Recht am Arbeitsplatz

»Ich kann nur jedem Arbeitnehmer raten, Gewerkschaftsmitglied zu werden. Der DGB-Rechtsschutz mit sehr kompetenten Juristinnen und Juristen hat sich dafür eingesetzt, dass mein Arbeitswegunfall bei der Berufsgenossenschaft Mainz als solcher überhaupt anerkannt wurde. Mein besonderer Dank gilt den Rechtssekretären vom DGB-Rechtsschutz Mannheim. Sie haben mich bei der Durchsetzung meiner Ansprüche unterstützt und für meine Rechte gekämpft.«

Manfred Guld, Walldorf

Elena: Wieso nur für abhängig Beschäftigte?

metallzeitung 4/2010, Brisante Daten auf Vorrat

»Die Tatsache, dass Elena nur für abhängig Beschäftigte gilt, beweist, dass es nicht um den Bürokratieabbau für Sozialleistungen geht. Dann müssten alle Einkommen erfasst werden. Aber Kapitaleinkommen sollen weiterhin bevorzugt und Steuerhinterziehung ermöglicht werden.«

Uwe Schnabel, per E-Mail

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler

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

Leser-Telefon:
0800-446 38 25

Montag bis Freitag:
9:00 Uhr bis 16:00 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069-66 93-20 02
E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

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

Chefin vom Dienst: Ilka Grobe

Redaktion: Volker Beck, Dirk Erb,
Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg,
Fabienne Melzer, Antonela Pelivan

Gestaltung: Gudrun Wichelhaus
Bildredaktion: Michael Schinke

Sekretariat: Beate Albrecht,
Marion Brunsfeld

www.igmetall.de/metallzeitung

Vertrieb: Reinhold Weißmann,
Telefon: 069-66 93-22 24,
Fax: 069-66 93-25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de
Anzeigen: Petra Wedel,
Telefon: 06151-81 27-0
Fax: 06151-89 30 98,
E-Mail: info@zweiplus.de

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

Druck: apm AG, Darmstadt.



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

Anzeige



Durchblicker!
Qualifizierung für Betriebsräte

www.dgb-bildungswerk.de

Wir brauchen einen klaren Kurswechsel

JETZT UMSTEUERN

Die Wirtschaftskrise hat gezeigt: Das alte Wirtschafts- und Politikmodell ist gescheitert. Jetzt müssen wir die richtigen Konsequenzen ziehen.

Wir haben viel erreicht in diesen schweren Zeiten. Die Arbeitslosigkeit ist in Deutschland während der Wirtschaftskrise weit geringer angestiegen als in anderen Staaten. Dazu haben viele engagierte Metallerinnen und Metaller maßgeblich beigetragen. Weil die Krise bislang glimpflicher verlief, als viele erwartet hatten, darf jetzt keine falsche Schlussfolgerung gezogen werden. Ein »Weiter so« in Wirtschaft und Politik wäre grundfalsch, ja geradezu eine Ironie der Geschichte! Wir müssen die Strukturen unserer Gesellschaft jetzt grundlegend verändern. Es gilt, den renditegetriebenen Finanzmarktkapitalismus in die Schranken zu weisen und Deutschland wieder zu einer sozialen marktwirtschaftlichen Demokratie umzubauen. Unter dem Titel »Kurswechsel für Deutschland« habe ich ganz in diesem Sinn gemeinsam mit prominenten Gastautoren ein Buch veröffentlicht. Die IG Metall will damit eine breite gesellschaftliche Debatte anstoßen. Ich lade alle Mitglieder dazu ein, sich an dieser wichtigen Diskussion zu beteiligen. Mehr dazu auf den Seiten 8 und 9 dieser metallzeitung.

Unsere Zukunft. Vor allem junge Menschen leiden unter den Folgen der Wirtschaftskrise. Sie sind weitaus stärker vom Arbeitsplatzabbau betroffen. Und wenn sie eine neue Stelle finden, dann immer häufiger als Leiharbeiter. Man



Foto: Thomas Lohmes / ddp

IG Metall-Vorsitzender Berthold Huber bei einer Pressekonferenz

mag es kaum glauben: Leiharbeit ist schon wieder auf dem Vormarsch. Seit Anfang des Jahres ist die Zahl der Leiharbeitsplätze um über 18 000 gestiegen. Immer öfter werden Festanstellungen durch Leiharbeitsplätze ersetzt. Das müssen wir unter allen Umständen verhindern. Mit der Kampagne »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld« will die IG Metall die gefährlichen Auswüchse der Leiharbeit stoppen (unsere Titelgeschichte dazu auf den Seiten 18 bis 21).

Der notwendige gesellschaftliche Kurswechsel wird uns nur gelingen, wenn wir uns einmischen. Und öffentlich für unsere Positionen eintreten. Beim »Tag der Arbeit« besteht dafür die nächste gute Gelegenheit. Das Motto für den 1. Mai passt dazu jedenfalls ausgezeichnet: »Wir gehen vor!« ■

Berthold Huber

Immer wieder befristet

metallzeitung 4/2010,

Das Stichwort »Befristung«

»Ich wurde 2006 als Schwangerschaftsvertretung befristet eingestellt, allerdings mit der mündlich zugesagten Aussicht, irgendwann einen Festvertrag zu erhalten. Seitdem bin ich Jahr für Jahr immer wieder mit einem neuen Sachgrundvertrag (immer wieder als Schwangerschaftsvertretung und auf ein Jahr befristet) beschäftigt. Nun bin ich selbst schwanger und mein Arbeitsvertrag läuft während des Mutterschutzes aus. Es kann nicht Sinn und Zweck dieser Befristungen sein, die Arbeitnehmer jahrelang hinzuhalten. Wir haben uns für Familie entschieden. Aber wie viele Arbeitnehmerinnen entscheiden sich vielleicht aus Existenzangst anders?«

Stefanie R., per E-Mail

Haut: Schutz und Pflege

metallzeitung 4/2010,

Da freut sich die Haut

»Die in dem Artikel genannten Produkte sollen die Hände beim Arbeiten mit Kühlschmierstoffen schützen. Diese Cremes eignen sich zwar zur Hautpflege, nicht aber als Hautschutz. Der Hautschutz legt eine Art Film über die Hände, damit die Arbeitsstoffe möglichst wenig Kontakt zur Haut bekommen. Bei Kühlschmierstoffen haben sich aus meiner Erfahrung die Produkte »Stoko Protect« und »Spezialcreme B« bewährt. Pflegeprodukte dagegen helfen der Haut bei der Regeneration. Schutz, Reinigung und Pflege sollten sich im Hautschutzplan widerspiegeln.«

Alfons Hickmann, Gesundheitszentrum Rasselstein GmbH

? FRAGE UND ANTWORT

»Ich habe mich immer auf das Rätsel gefreut. Seit einigen Ausgaben fehlt immer wieder das Kreuzworträtsel. Wieso gibt es das nicht mehr in jeder Ausgabe?«

Roland P., per E-Mail



Foto: FMZ

Rätselspaß mit der metallzeitung

Antwort der Redaktion:

Mit der Neugestaltung der metallzeitung haben wir vieles verändert. Es gibt neue Rubriken, die Reihenfolge im Heft hat sich geändert und das Rätsel ist überarbeitet. Man findet es jetzt immer auf Seite 31.

Befragungen haben gezeigt, dass sich unsere Leser mehr Abwechslung beim Rätsel wünschen. Darum gibt es seit Dezember abwechselnde Rätselformen: Wissensrätsel und das Schwedenrätsel – so kann man das Kreuzworträtsel auch nennen.

Die neuen Rätsel sind aktueller und näher an den Themen der Leser orientiert. ■

GEWONNEN HABEN

März-Rätsel Lösungswort: Für Jung – für Alt – für Alle

Erster Preis: Maria Hufnagel, Nürtingen

Zweiter Preis: Ronald Stiller, Eisenhüttenstadt

Dritter Preis: Jürgen Blumer, Gingen

BILD DES MONATS

Ein Regal für neue Autos

Wie ein gigantisches Regal für Autos, so wirken die Auto-Türme der VW-Autostadt von innen. Die beiden voll verglasten, jeweils 20 Stockwerke hohen Türme bieten Platz für zusammen 800 nagelneue Autos. Jeden Tag werden hier in Wolfsburg 600 Autos an ihre neuen Besitzer übergeben. Wer sein neues Fahrzeug abholt, der muss jedoch nicht Aufzug fahren. Ein Kundenbetreuer kann das entsprechende Auto per Knopfdruck anfordern. Über den Lift, der das Auto aus dem Regal holt, und ein unterirdisches Förderband kommt der Wagen zum Kunden.

Platzsparend. Das 48-Meter hohe Regalsystem spart nicht nur Platz. Von Weitem sehen die Türme aus wie Büro-Hochhäuser, viel ansprechender als die sonst üblichen Parkhäuser.

Das System könnte eine ideale Lösung für Parkhäuser in der Stadt sein. Anstelle der hässlichen Beton-Ungetüme könnte man schlanke Glastürme errichten. Statt gestresst vor dem Parkhaus im Stau zu stehen, stellt man sein Fahrzeug auf einer speziellen Lagerfläche ab, den Rest macht der Lift. Nach dem Bezahlen wird einem dann das Auto wieder hingestellt, die Suche nach dem Auto und das Warten vor der Ausfahrt fallen weg.

Turmfahrt. Man kann in einer gläsernen Kabine eine Rundreise durch den Turm bis in den 20. Stock machen. Diese Fahrt kostet 8 Euro, dazu kommt noch der Eintritt in die Autostadt in Höhe von 15 Euro, es gibt auch Ermäßigungen. ■



Foto: Morris Mac Matzen / Reuters



Erfolg bei Kug

**KURZARBEIT
BIS 2012
GEFÖRDERT**

Die IG Metall hatte es gefordert. Jetzt hat die Regierungskoalition es entschieden: Das normale Kurzarbeitergeld wird auch in Zukunft gefördert.

Auch im nächsten Jahr erstatten die Arbeitsagenturen die Sozialversicherungsbeiträge bei Kurzarbeitergeld vom siebten Monat an voll. Das hatte die IG Metall vehement gefordert. Am 21. April gab die Bundesregierung grünes Licht: Diese Regelung soll bis 2012 weiter gelten.

Eigentlich sollte sie Ende 2010 auslaufen. Doch das hätte Kurzarbeit für Krisenbetriebe ab 2011 um etwa ein Drittel teurer gemacht. Darum wollte die IG Metall, dass die Regelung bis Mitte 2012 bestehen bleibt. Denn sie rechnet damit, dass die Krise noch so lange anhalten wird. Die Regierung will sie jedoch nur bis Ende März 2012 fortführen – ein Zugeständnis der Unionsparteien an die FDP, die die ganze Verlängerung nicht wollte.

Die Liberalen boxten in dem Regierungsentwurf auch durch, dass die tarifliche Kurzarbeit nicht gefördert wird. Das ist die Arbeitszeitverkürzung mit Teilentgeltausgleich, die die IG Metall in der jüngsten Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt hat. Die IG Metall will, dass auch dieser Entgeltausgleich von Sozialabgaben befreit wird. Die Bundesagentur für Arbeit hatte das auch befürwortet und erklärt, dass es ihren Geldtopf »nur marginal belastet«.

Die IG Metall bleibt dran. Das letzte Wort hat der Bundestag. Die IG Metall will jetzt Überzeugungsarbeit leisten, damit das Parlament beschließt, auch den Teillohnausgleich zu fördern. ■
Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Das Scheinsparen

Für die Pharmaindustrie muss die Ankündigung des Gesundheitsministers wie eine Drohung geklungen haben: Um im Gesundheitswesen zu sparen, will Philipp Rösler Preise für Arzneimittel nicht mehr den Herstellern überlassen. Sie sollen darüber mit den Kassen verhandeln.

Werner Lohre, Sozialrechtler bei der IG Metall und Verwaltungsratsmitglied der Barmer GEK, hält die Ankündigung des Ministers jedoch für Augenwischerei. Denn die Verhandlungen zwischen Kassenverband und Pharmafirmen werden auf Basis von Gutachten der Hersteller geführt. Erst wenn sich beide

Seiten nach einem Jahr nicht geeinigt haben, prüft ein unabhängiges Institut Wirkung und Nutzen des neuen Medikaments. Auch Lohre sieht das größte Sparpotenzial bei den Arzneien. »Wir geben viel Geld für neue Medikamente aus, die keinen zusätzlichen Nutzen haben.«

Geld, das sich einige Kassen bei den Versicherten nun durch Zusatzbeiträge zurückholen müssen. Den Kassen laufen deswegen die Mitglieder davon. Allerdings hilft ein Wechsel nur für kurze Zeit, weil 2011 fast alle Kassen einen Zusatzbeitrag erheben werden. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

ZAHLEN UND FAKTEN

4,6

Viel mehr Arbeitslose

Offiziell sind 3,4 Millionen Menschen arbeitslos, tatsächlich sind es jedoch 4,6 Millionen. Das schätzt das IAB, das wissenschaftliche Institut der Bundesagentur für Arbeit. In der offiziellen Statistik werden über eine Million Arbeitslose gar nicht mitgezählt, zum Beispiel jene, die in Qualifizierungsmaßnahmen sind und jene, die die Agenturen für Arbeit von Fremdfirmen vermitteln lassen. ■

56

Wer ist Elena?

56 Prozent aller Arbeitnehmer sagen, ihr Arbeitgeber hätte sie nicht darüber informiert, dass er ihre Lohn- und Personaldaten jetzt elektronisch an eine zentrale Speicherstelle weiterleitet. Das ergab eine repräsentative Umfrage der Forschungsgruppe Wahlen. Der »Elektronische Entgeltnachweis«, kurz Elena, wird von Datenschützern und Gewerkschaftern stark kritisiert. ■

28 500

Atommüllberg wächst

Es gibt kein sicheres Endlager für den gefährlichen, radioaktiven Atommüll. Aber er ist da – und wächst: von zurzeit 12 000 auf 17 400 Tonnen bis zum Ende der 32 Jahre Regelauflagezeit. So das Bundesamt für Strahlenschutz. Verlängert die Regierung die Laufzeit um weitere 30 Jahre, entstehen 28 500 Tonnen Atommüll. ■



Nur noch am Wochenende fährt Steve Körner in seine sächsische Heimat. Sein Arbeitsplatz ist in Baden-Württemberg.

Foto: Jürgen Pollak

»Welcome« im Osten

FEHLENDE FACHKRÄFTE

Zu wenig Ausbildungsplätze, zu wenig gut bezahlte Stellen – weil sie zu Hause keine Perspektiven haben, ziehen viele junge Leute aus dem Osten in den Westen. Die Folge: drohender Fachkräftemangel, der alles noch schlimmer macht. Die IG Metall sagt: Höchste Zeit zu handeln.

Er wäre gern in Zwickau geblieben. Darum suchte Steve Körner zuerst in der näheren Umgebung eine Firma, die ihn zum Mechatroniker ausbildet. Er fand aber keine, also bewarb er sich bundesweit. Für ihn die richtige Entscheidung: Seit über zwei Jahren ist der 25-Jährige Auszubildender bei der Autozulieferfirma Hirschmann Car Communication in Neckartenzlingen in der Nähe von Stuttgart, 430 Kilometer von Zwickau entfernt. »Meine Prognose ist, dass ich hier bleibe«, sagt er, »denn hier habe ich bessere Perspektiven als zu Hause.«

Fluchtgrund Löhne. So wie Steve wandern Jahr für Jahr tausende junge Frauen und Männer aus dem Osten in den Westen ab. Nicht nur fehlende Ausbildungsplätze vertreibt sie, oft sind es auch schlechte Löhne. Fachkräfte ver-

dienen im Osten im Schnitt ein Drittel weniger als im Westen. In vielen Betrieben gelten keine Tarifverträge. In Thüringen zum Beispiel sind nur 24 Prozent der Firmen tarifgebunden. Nur die Hälfte der Beschäftigten wird nach Tarif entlohnt.

Die Massenflucht kann schon bald dramatische Folgen haben: Es droht ein Fachkräftemangel, der die Wettbewerbsfähigkeit und damit die wirtschaftliche Zukunft der ostdeutschen Länder gefährdet. »Die Zeit drängt. Es muss gehandelt werden«, sagt Armin Schild. Er ist der Leiter des IG Metall-Bezirks Frankfurt, zu dem Thüringen gehört. Dem Land in der Mitte der Republik kehrt alle 40 Minuten ein Einwohner den Rücken.

In Thüringen hat die IG Metall zusammen mit den Arbeitgebern und der Landesregierung in

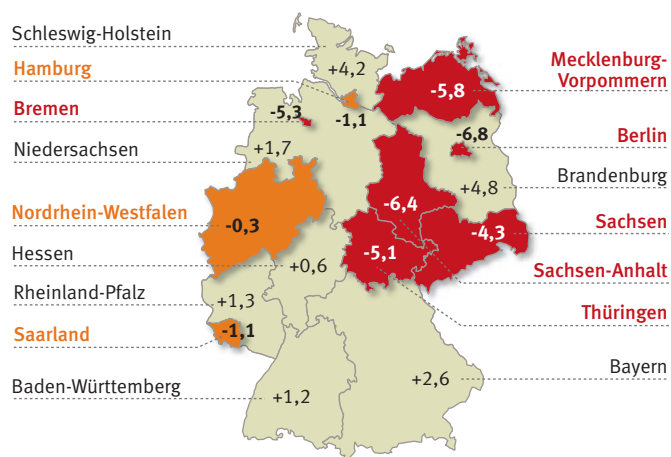


HINTERGRUND

Die Wander-Karte

Seit 2000 verlieren die ostdeutschen Bundesländer jedes Jahr im Durchschnitt vier Prozent ihrer Einwohner.

Der Saldo aus Zu- und Abwanderungen bis 2006, in Prozent:



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

einer »Konzertierten Aktion« eine Reihe von Aktivitäten geplant, um das Land für Fachkräfte interessant zu machen. Ähnliche Initiativen hat die IG Metall auch in den anderen Bundesländern auf den Weg gebracht.

Tarif attraktiv. Wer gute Fachleute gewinnen will, muss eine ordentliche Bezahlung bieten. In Thüringen mussten selbst die Arbeitgeber erkennen, dass die Löhne besser werden müssen, wenn das Land »als Wirtschaftsstandort attraktiver« werden soll. Vor kurzem unterschrieben sie einen Aufruf mit, in dem die Firmen aufgefordert werden, sich an die Tarifverträge zu binden.

In diesem Aufruf, der ein Ergebnis der »Konzertierten Aktion« ist, setzen sie sich auch dafür ein, die Übernahme zu verbessern. Etwa dadurch, dass Ausgelernte, die nicht sofort übernommen werden können, für eine Übergangsphase durch weiterführende Qualifizierungen aufgefangen werden.

Von Null auf Eins. Auch die Zahl der Ausbildungsplätze soll steigen. Ein Weg dazu ist ein »Ausbildungsjahr Null«. Oft behaupten Arbeitgeber, sie könnten nicht mehr junge Leute ausbilden, weil viele nicht »ausbildungsreif« seien. Damit sie sich auf diese Verteidigungslinie nicht mehr zurückziehen können, sollen Jugendliche künftig vor der Ausbildung sechs bis zwölf Monate ein Langzeitpraktikum im Betrieb machen können. Darin können sie zeigen, dass sie ausbildungsfähig sind.

Steve Körner war in den Weihnachtsferien in Zwickau. Dort sah er eine Bar, die die Urlaubs-Heimkehrer aus dem Westen mit einer »Welcome Party« begrüßte. Vielleicht wird so etwas ja mal überflüssig – weil mehr Firmen zu Hause den jungen Leuten etwas bieten und »Welcome« sagen. ■
Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

RECHT NAH DRAN

Metaller siegt vor Gericht gegen »erpresserische« Firma

»Schweres Holz« hat er zu stemmen, sagt Ferdinand Hareter. Er ist IG Metall-Sekretär in Wetzlar. Seit über einem halben Jahr kämpft er gegen eine Firma an, die ihre Beschäftigten unter Druck setzt, für etwa ein Viertel weniger Lohn zu arbeiten. Es handelt sich um die Elektronikservice Wetzlar (ESW). Sie hat 2008 das Reparaturwerk für Navigationssysteme von Continental Automotive gekauft.

Bei Conti galten für die rund 110 Beschäftigten die Tarifverträge der IG Metall Hessen. Bei ESW blieb es zuerst dabei. Denn bei einem Betriebsübergang werden bestehende Tarifverträge nach § 613 a des Bundesgesetzbuchs automatisch Bestandteil des neuen Arbeitsverhältnisses. Allerdings dürfen sie nach einem Jahr zum Nachteil des Arbeitnehmers verändert werden – wenn der Betroffene zustimmt.

Diese Möglichkeit hat ESW sofort ausgenutzt. Der Geschäftsführer legte den Arbeitnehmern neue Arbeitsverträge vor, nach denen sie statt 35 künftig 40 Stunden arbeiten sollen, ohne Lohnausgleich. Außerdem sollen sie schlechter eingruppiert

werden. Die Art, wie ESW die Menschen dazu brachte zu unterschreiben, nennt Hareter »Erpressung« – unter anderem mithilfe des Totschlagarguments, sonst die Produktion zu verlagern. Dabei geht es ESW gut; trotz Krise stieg der Umsatz im ersten Geschäftsjahr von 14 auf 19 Millionen Euro. Da galten noch die IG Metall-Tarifverträge.

Sieg vor Gericht. Im Dezember hatte Hareter die Belegschaft in einer Betriebsversammlung dazu aufgerufen, die neuen Verträge nicht zu unterschreiben. Und bekam dafür vom Geschäftsführer prompt ein Hausverbot wegen seiner angeblich »beleidigenden« Angriffe und »Hass- und Hetztiraden«. Hareter zog vors Arbeitsgericht – und siegte. Firmen müssen den Gewerkschaften freien Zugang zu ihren Betriebsräumen gewähren. Das bestätigten die Richter.

Gut für die Beschäftigten. Denn Hareter will sich weiter bei ESW engagieren. »Mein Ziel ist es, dass die Beschäftigten wieder den Mut bekommen, für ihre Interessen zu kämpfen.« ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Gute Artikel einreichen

Die Aufgabe der Medien ist es nicht nur, über politische und gesellschaftliche Veränderungen zu berichten, sondern diese auch aufzudecken und zu bewerten. Der Otto-Brenner-Preis würdigt jedes Jahr die Arbeit von Journalisten, die unbequeme Fragen stellen und Missstände ungeachtet des publizistischen Mainstreams ans Tageslicht bringen. Dabei will die Jury vor

allem auch Artikel, Fernseh-, Radio- und Internetbeiträge berücksichtigen, die das Publikum vorschlägt. Wem also ein ungewöhnlich wertvoller Beitrag auffällt, kann ihn bis zum 13. August bei der Otto-Brenner-Stiftung einreichen: www.otto-brenner-stiftung.de. Ein Besuch dieser Internetseite lohnt sich sowieso, denn sie ist neu gestaltet mit neuen Inhalten. ■

IN KÜRZE

Junge nicht schlecht

»Die jungen Leute heute sind nicht schlechter als früher«, stellte Handwerks-Präsident Otto Kentzler in der »Passauer Neuen Presse« klar. Er widersprach damit Unternehmern, die sich weigern, Jugendliche auszubilden und dies damit rechtfertigen wollen, dass viele von ihnen »nicht ausbildungsreif« seien. ■



Wohin am 1. Mai?

Am Tag der Arbeit demonstrieren der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für Gute Arbeit, gerechte Löhne und einen starken Sozialstaat. Auch die Geschäftsführenden Vorstandsmitglieder der IG Metall sind vertreten: Berthold Huber spricht um 11 Uhr auf dem Römerberg in Frankfurt am Main. Detlef Wetzel ist um 10.30 Uhr am Paradeplatz in Ingolstadt zu hören. Am Alten Rathaus in Weiden (Oberfalz) redet um 10 Uhr Bertin Eichler. Helga Schwitzer hat gegen 12 Uhr auf dem Tbilisser Platz in Saarbrücken einen Auftritt und Regina Görner um 11 Uhr auf dem Theodor-Heuss-Platz in Remscheid. Ebenfalls um 11 Uhr reden Hans-Jürgen Urban auf dem Augustusplatz in Leipzig und Wolfgang Rhode auf dem Familienfest am Rathaus in Singen. ■

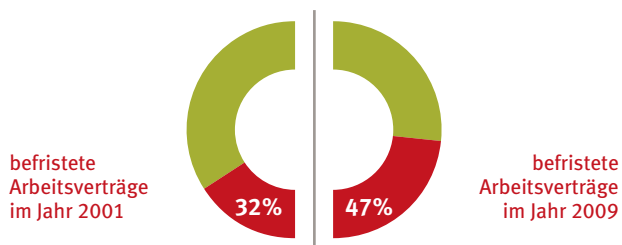
Mehr Infos und eine ausführliche Rednerliste gibt es unter:

► www.igmetall.de

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Jobs mit Verfallsdatum

2009 bekam fast jeder zweite neu eingestellte Mitarbeiter einen befristeten Vertrag. Vor acht Jahren war davon nur jeder Dritte betroffen.



Quellen: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Statistisches Bundesamt 2010

Trotz Krise Beschäftigung gesichert

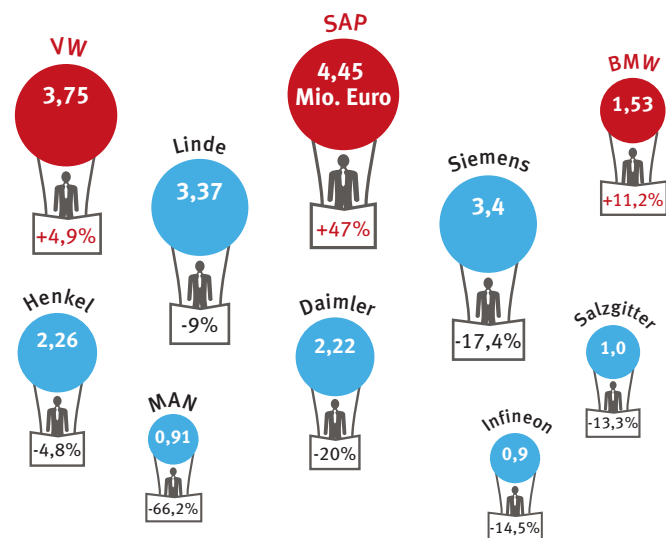
Obwohl durch die Krise die Wirtschaftsleistung drastisch eingebrochen ist, ist die Arbeitslosigkeit nur sehr gering gestiegen (Veränderungen 2009 im Vergleich zu 2008).



Quellen: Herzog-Stein, Seifert 2010 / Hans-Böckler-Stiftung 2010

Top-Ten der Spitzenverdiener

Auch im Krisenjahr 2009 verdienten die Vorstände der zehn größten Metall-Unternehmen sehr gut. Durchschnittlicher Verdienst eines Vorstandsmitglieds und Veränderung zu 2008.



Quelle: Die Welt

»Die IG Metall will einen Kurswechsel«

INTERVIEW

Berthold Huber fordert in seinem jetzt erschienen Buch »Kurswechsel« ein neues Gesellschaftsmodell.

Was hat Dich bewegt, ein Buch zu schreiben mit dem Thema »Kurswechsel«? Ist denn nicht auf diesem Gebiet von der IG Metall bereits alles gesagt worden?

Berthold Huber (schmunzelt): Ja, gesagt worden ist viel. Ich sehe aber nicht, dass Politik und Wirtschaft aus der jüngsten Finanzkrise etwas gelernt haben oder gar die richtigen Konsequenzen gezogen haben. Die Finanzkrise hat doch einmal mehr gezeigt, dass Anstand und Moral auf der Strecke geblieben sind. So wie bisher kann es nicht mehr weitergehen. Deshalb will die IG Metall eine gesellschaftliche Debatte eröffnen. Und mein neues Buch ist der Auftakt dazu.

Was sind Deine Botschaften?

Huber: Eine Sache ist mir besonders wichtig: Die Wertegemeinschaft IG Metall – also wir alle, die Mitglieder, die Betriebsräte und die Vertrauensleute – stehen für ein gutes Leben. Dafür setzt sich jede Metallerin und jeder Metaller immer wieder ein. Gerade in Zeiten steigender Flexibilitätsanforderungen aber auch -bedürfnisse brauchen die Menschen Sicherheit. Sie brauchen feste Jobs und keine Leiharbeitsverhältnisse oder andere dauerhafte Befristungen. Und: Sie brauchen anständige und faire Löhne für ein gutes Leben.

Die Wirtschaftskrise hat gezeigt, wie wichtig eine starke IG

Metall ist. Wir haben uns für Kurzarbeit und Abwrackprämie stark gemacht und damit viele Jobs gerettet. Aber was passiert in der nächsten Krise?

Huber: Deutschland muss eine Industriegesellschaft bleiben, die mit Hilfe der IG Metall ökologisch und nachhaltig umgebaut wird. Das wird auch in den nächsten Jahren unser größtes Ziel sein. Deutschland kann auf Industriearbeitsplätze nicht verzichten. Deshalb müssen wir jetzt Perspektiven und neue Wege in der Industriepolitik aufzeigen. Die schwarz-gelbe Koalition hat in dieser Frage derzeit gar nichts zu bieten.

Wie können die Mitglieder im Umbau der Wirtschaft und der Gesellschaft eine Rolle spielen?

Huber: Sie tun das ja bereits. Viele haben ihre Betriebsräte gewählt. Die gewählten Gremien wiederum gestalten zusammen mit den Beschäftigten den Alltag in den Betrieben. Aber mir reicht das noch nicht. Die IG Metall fordert noch mehr Mitsprache, Mitbestimmung und Beteiligung. Die Demokratie muss wiederbelebt werden in den Betrieben, aber auch in der Politik und in der Gesellschaft. Wenn nicht die Beschäftigten, wer soll denn dann gute Vorschläge für neue Produkte oder Investitionen haben? Wenn nicht die Menschen, wer soll denn dann unser Land gestalten?



Fotos: Frank Rumpfenhorst

Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, fordert in Politik und Wirtschaft mehr Anstand und Moral.

Du willst also jedem Mut machen, sich an der Diskussion um einen Kurswechsel, ein neues Gesellschaftsmodell, zu beteiligen?

Huber: Ja. Ich bin fest davon überzeugt, dass Deutschland eine andere Wirtschaftsordnung braucht. Es kann und darf so wie bisher nicht weitergehen. Notwendig ist ein Kurswechsel hin zu einer sozialen marktwirtschaftlichen Demokratie. Sonst klafft arm und reich, oben und unten immer mehr auseinander. Das Fundament unseres Staates ist doch eine funktionierende Wohlfahrtsgesellschaft.

Wie müsste dieses Modell Deiner Meinung nach aussehen?

Huber: Die neue Wohlfahrtsgesellschaft ist gerechter und ergiebiger finanziert als der heutige Sozialstaat. Sie investiert stärker in soziale Dienstleistungen und legt soziale Mindestnormen als untere Grenze verbindlich fest. Die Verteilungsfrage, beispielsweise von Vermögen oder von Bildungschancen, wird besser gelöst. Aber ein solches Modell kommt nicht von selbst. Wir alle müssen für diese Vision kämpfen, sonst gleitet unsere Demokratie zurück in feudalistische Verhältnisse. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de



MITMACHEN, MITDISKUTIEREN UND GEWINNEN

Auch die Mitglieder sollen diskutieren

Berthold Huber will in seinem neuesten Buch keine Wahrheiten verkünden. Vielmehr handelt es sich um einen Zukunftsentwurf, der nun breit und bunt auch mit den Mitgliedern diskutiert werden soll. Ob im Betrieb, bei Veranstaltungen, im Internet der IG Metall und natürlich auch in der metallzeitung: Jede Meinung, jede Debatte, die dazu führt, dass wir ein neues, gerechteres Gesellschaftsmodell erhalten, zählt. Das Buch selbst macht den Anfang. In ihm melden sich Politiker wie Gesine Schwan, Soziologen wie Martin Baethge und der Politologe Günther Schmid zu Wort und sagen ihre Meinung zu Hubers Vorschlägen.

Berthold Huber interessiert sich aber vor allem für die Meinung der Metallerinnen und Metaller. Deshalb: Schreibt uns Eure Meinung zu dem Buch »Kurswechsel«. Jeder Beitrag ist uns wichtig und möglichst viele von Euren Leserbriefen möchten wir in der nächsten metallzeitung veröffentlichen.

Erst schreiben, dann gewinnen

Unter den Einsendern verlosen wir zehnmal das neue Buch »Kurswechsel«. Schreibt uns eine E-Mail:

► metallzeitung@igmetall.de

→ Betreff: Kurswechsel

Aktuelles zum neuen Gesellschaftsmodell gibt es unter:

► www.igmetall.de

→ Arbeit



Die Informationen zum Buch:
Berthold Huber –
»Kurswechsel für Deutschland. Die Lehren aus der Krise«, Campus, 255 Seiten, 24,90 Euro.

IN KÜRZE

Gutes Leben Online

Pünktlich zum 1. Mai 2010 ist die Seite der Kampagne »Gemeinsam für ein Gutes Leben« umgestaltet worden. Im Mittelpunkt des Auftritts steht die junge Generation. Persönliche Geschichten und interaktiv aufbereitete Hintergrundinformationen zeigen, was ein Gutes Leben braucht. Mitmachangebote runden die Seite ab. ■

► www.gutes-leben.de



Foto: Jo Bischoff / ARD

In der Realität ist der Fürstenhof kein Hotel, sondern ein »Privathaus«.

Im Sturm der Liebe

Betriebsräte sorgen für Gerechtigkeit, für Arbeitsplatzsicherheit und höhere Einkommen. Das haben jetzt auch die Drehbuchautoren der ARD-Telenovela »Sturm der Liebe« erkannt und den Mitarbeitern des Fünf-Sterne-Hotels »Fürstenhof« prompt einen Betriebsrat in die Serie geschrieben. Ob dessen Wahl formal korrekt zugehen, war in Episode 1049 nicht zu erfahren. Aber immerhin konnte der Betriebsrat die Kündigung einer Köchin verhindern. Und bereits in der nächsten Folge ging es um die Gestaltung der Schichtpläne, bei denen sich die Pagen ungerecht behandelt fühlten.

Wir sagen: Weiter so, ARD, und sind gespannt auf die weitere Arbeit des Betriebsrats am Fürstenhof. ■

BESCHÄFTIGUNG

Wenn nichts anderes mehr geht. Wenn alle anderen Instrumente zum Arbeitsplatzertand ausgereizt sind, dann bleibt der IG Metall und ihren Betriebsräten oft nur noch ein Mittel, um Entlassungen abzufedern: ein Sozialplan und eine Transfersgesellschaft.

Text: Susanne Rohmund

Stephan Hormann hat gekämpft. Mehr als drei Monate hat der 25-jährige Energieelektroniker Transparente gemalt, bei Warnstreiks mitgemacht und ist sogar bis zur Siemens-Zentrale nach München gefahren, um dort zu protestieren. Er hatte gehofft, die Geschäftsleitung würde es sich nochmals anders überlegen. Stephan Hormann hatte geglaubt, das vorgelegte Sanierungskonzept der IG Metall würde Gehör finden. Doch die Manager bei Mdexx in Bremen, einer ehemaligen Siemens-Tochter, blieben stur. 200 der 500 Arbeitsplätze werden nach Tschechien verlagert. Punkt. Ende. Aus.

»Mit dieser Ankündigung wurden die Metallarbeiterinnen und Metallarbeiter bei Mdexx erst so richtig sauer«, erinnert sich Betriebsratsvorsitzender Herbert Strosetzky. Im Herbst 2009 ging der Kampf um einen Sozialplan los. Wenn schon die profitablen Transformatoren künftig in Tschechien gebaut werden sollen und wenn dafür Kündigungen drohen, dann ja wohl bitte mit einem anständigen Sozialplan. Darin waren sich Beschäftigte, Betriebsrat und die Bremer IG Metall einig. »Siemens hatte Mdexx verkauft, um sozusagen unbequeme Altlasten los zu werden. Mdexx aber war und bleibt ein von Siemens völlig abhängiger Zulieferer. Das konnte ja wohl nur heißen, dass der große Münchner Konzern tief in die Tasche greifen musste«, erklärt Peter Stutz von der Bremer IG Metall. Für ihn und Betriebsrat Strosetzky steht auch fest: »Die Beschäftigten bei Siemens schauen auf Mdexx, denn was hier passiert ist, kann auch anderen Siemens-Beschäftigten blühen.«

Arbeitskampf. In einer Nacht-und-Nebel-Aktion wurden die Kündigungen in die Briefkästen geworfen. Wieder Transparente, Flugblätter, Warnstreiks, Trillerpfeifen. Die Belegschaft kämpfte nun solidarisch für jeden, den es treffen sollte. »Das war Nervenkrieg auf beiden Seiten«, erinnert sich Betriebsrat Strosetzky. Schließlich griff Siemens im Dezember dann doch sehr tief in die Tasche: Mehr als 17 Millionen Euro erstritten die Mdexx-Beschäftigten.

Ein Sozialplan, der sich sehen lassen kann: Für alle, die in den nächsten Monaten gehen müssen, gibt es zwei Optionen: Entweder mit etwas mehr Abfindung direkt in die Arbeitslosigkeit. Oder sie entscheiden sich für ein Jahr bei

der Transfersgesellschaft Küste, der »TGK Mdexx«. Die AGS, die »Agentur für Struktur und Personalentwicklung«, ist auf Zeit mit dem Management der Transfersgesellschaft beauftragt. Und die TGK organisiert die Qualifizierungsmaßnahmen in Kooperation mit zertifizierten regionalen Bildungsträgern. Die IG Metall Küste hat dazu mit der AGS Mindestbe-

dingungen vereinbart. »Der Vertrag regelt gewerkschaftliche Qualitätsstandards wie beispielsweise die Tarifbindung«, sagt AGS-Geschäftsführer Oliver Fieber. Bezahlt wird das Jahr in der Transfersgesellschaft zum Teil vom Arbeitsamt und zum größten Teil aus dem Sozialplan. Damit auch alles korrekt läuft, kontrollierte ein Beirat aus Betriebsräten und IG Metall-Beschäftigten die TGK Mdexx.

Beratung und Chancen. Jeder, der schon mal arbeitslos war, weiß: Auch hohe Abfindungen sind schnell aufgebraucht. Bis Hartz IV ist es nur



Foto: Carmen Jaspersen

Stephan Hormann (Mitte) und Claas Pofahl (rechts): Sie lösten ihren Arbeitsvertrag auf, schlossen ein befristetes Arbeitsverhältnis mit der Transfersgesellschaft und nehmen nun deren Dienstleistungen wie Bewerbungstraining und Jobvermittlung in Anspruch.

Zeit g Transferg helfen bei

➔ Beschäftigte

Diese Aktionen lösen die Beschäftigten selbst aus. IG Metall und Betriebsräte unterstützen sie dabei.

Ein gutes Team: Mdexx-Betriebsratsvorsitzender Herbert Strosetzky (links) und AGS-Geschäftsführer Oliver Fieber. Die AGS organisiert seit fast 15 Jahren Transfersgesellschaften an der Küste. »Die Transfersgesellschaft Mdexx« qualifiziert und vermittelt Jobsuchende.





Foto: FMZ

Mdexx-Beschäftigte während ihres Kampfs um einen Sozialplan: Sie erstritten mehr als 17 Millionen Euro für Abfindungen und eine Transfergesellschaft.



Das Arbeitsamt zahlt Transfer-Kurzarbeitergeld (67 Prozent des bisherigen Entgelts) an die ehemaligen Arbeitnehmer, die nun in der Transfergesellschaft sind.

ein kurzer Weg. Und das Arbeitsamt nervt mehr als das es berät oder gar hilft. Genau hier setzt die Transfergesellschaft an: Sie gibt Zeit, sich zu orientieren, neue Perspektiven zu suchen oder sogar mal was Risikoreiches auszuprobieren.

»Wer einen neuen Job findet, nimmt das Angebot an und sein Vertrag mit uns ruht. Falls der neue Job nix ist, kommt er wieder zu uns zurück«, erklärt AGS-Geschäftsführer Fieber. Zeit gewinnen Zeit nutzen ist das Gebot der Stunde. Sehr gute Argumente. »Fast alle, die bei Mdexx

eine Kündigung bekamen, wollen lieber ein Jahr lang in die Transfergesellschaft, um nicht sofort in der Arbeitslosigkeit oder nach der psychischen Belastung der letzten Zeit sofort bei einer Leiharbeitsfirma mit ungewisser Zukunft zu landen«, betont Strosetzky. Im Fall Mdexx gilt außerdem: Wer sich für die Transfergesellschaft entscheidet, erhält eine Abfindung und für zwölf Monate 85 Prozent des alten Gehalts. »Und obendrauf gibt es bei uns persönliche Beratung, Bewerbungstraining und Weiterbildungskurse«, erklärt Fieber. Das alles ist freiwillig, zu den Angeboten wird keiner gezwungen. »Aber die meisten merken schnell, dass es was bringt«, sagt Stephan Hormann. Wie zum Beispiel Claas Pofahl, 27 Jahre alt. Er war Montierer und Wickler bei Mdexx. Erst vor gut 18 Monaten schaffte er den Sprung aus der Leiharbeit in die Festanstellung. Und dann kam die Kündigung. Seit Februar ist er bei der AGS. Bewerbungstraining und Beratung haben ihm was gebracht: »Meine Bewerbungsmappe war danach so gut, dass ich nun eine Stelle im Bereich Windkraft in Aussicht habe«, freut er sich.



Foto: FMZ

Der Arbeitgeber bezahlt die Transfergesellschaft für ihre Dienstleistungen. Außerdem zahlt er – je nach Sozialplan – den Beschäftigten Abfindungen und Zuschüsse zum Transfer-Kurzarbeitergeld sowie Sozialversicherungsbeiträge.

Erfolgreiche Zahlen. Claas Pofahls Geschichte ist kein Einzelfall. Während er von den vielen Perspektiven in seiner Transfergesellschaft schwärmt, präsentiert Oliver Fieber auf einer Pressekonferenz im Nachbarraum konkrete Zahlen. Im vergangenen Jahr ging die Schichau Seebeck Shipyard in Bremerhaven in Insolvenz. 277 Beschäftigte kamen in eine Transfergesellschaft. Über die Hälfte war über 50 Jahre alt. Dennoch konnten 66 Prozent vermittelt werden. »Das ist ein großer Erfolg«, freut sich Oliver Fieber. »Nicht nur die Arbeitnehmer profitieren vom Transferprojekt. Auch ist es gelungen, das Knowhow der Beschäftigten in der Seestadt zu halten«, betont Karsten Behrenwald von der IG Metall in Bremerhaven.

Ob bei der Schichau Seebeck Shipyard oder Mdexx: Am Anfang stand der Kampf um einen anständigen Sozialplan. »Klar habe ich jetzt meinen alten Job verloren. Das ist sehr traurig. Aber wir haben es dem Arbeitgeber nicht leicht gemacht, Stellen zu verlagern. Mit dem Sozialplan hat die Belegschaft Mdexx in die Verantwortung genommen«, betont Stephan Hormann. ■

erwinnen esellschaften der Jobsuche



Foto: Carmen Jaspersen



HINTERGRUND

Was ist eine Transfergesellschaft?

Der Name ist Programm: Transfergesellschaften, auch Beschäftigungsgesellschaften genannt, sind Unternehmen, die Menschen helfen, wieder einen Job zu finden. Die Jobsuchenden schließen einen Arbeitsvertrag mit der Transfergesellschaft. Je besser der Sozialplan ist, desto länger die Verweildauer (maximal ein Jahr). Bezahlt werden die Arbeitnehmer vom Arbeitsamt und – je nach Sozialplan – zusätzlich vom Arbeitgeber. Das Angebot der Transfergesellschaft ist freiwillig und kann flexibel genutzt werden. Bewerbungstraining, Weiterbildungskurse und Unterstützung bei der Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Jobs sind die Standardaufgaben.

Für immer und ewig?

RECHT SO | Viele Unternehmen gewähren ihren Mitarbeitern zusätzliche Leistungen ohne schriftliche Vereinbarung. Immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber diese freiwilligen Zusätze nicht mehr zahlen wollen. Haben Beschäftigte ein Gewohnheitsrecht auf solche Zuwendungen?

Die sogenannte betriebliche Übung ist gesetzlich nicht geregelt, aber gewohnheitsrechtlich anerkannt. Dieses Gewohnheitsrecht entsteht vor allem durch ein sich wiederholendes gleichartiges Handeln des Arbeitgebers. Es handelt sich quasi um eine formlose Änderung des Arbeitsvertrages, das der Arbeitnehmer durch widerspruchsloses Weiterarbeiten akzeptiert. Er vertraut darauf, dass ihm diese bestimmte Leistung auf Dauer gewährt wird.

Sonderzahlung ohne Klauseln.

Die betriebliche Übung verbessert die arbeitsvertraglichen Rechte des Arbeitnehmers und führt zu einer inhaltlichen Änderung des Arbeitsvertrags. Beispiel ist eine über mehrere Jahre hinweg in gleicher Höhe vom Arbeitgeber bewilligte jährliche Sonderzahlung, auf die die Begünstigten an sich keinen Anspruch aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag haben. Die Leistung wird »einfach so«, also ohne ausdrückliche Vereinbarung erbracht.

Gewährt ein Arbeitgeber mindestens drei Jahre eine solche Leistung, hat ein Arbeitnehmer ab dem



Foto: Olaf Hermann

Carsten Schuld ist Jurist beim DGB-Rechtsschutz.

vierten Jahr einen Rechtsanspruch darauf. Die häufigsten Fälle sind die Anwendung bestimmter Tarifverträge, eine Jubiläumsspendung, Zuschüsse zum Essensgeld oder die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung.

Freiwillig, unter Vorbehalt.

Keine betriebliche Übung entsteht, wenn der Arbeitgeber diese Leistungen unregelmäßig oder in wechselnder Höhe zahlt. Gleiches gilt, wenn er ausdrücklich erklärt, dass die Leistung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft begründet.

Dies kann der Arbeitgeber schriftlich, per Aushang oder auch durch einen Hinweis auf der Lohnabrechnung mitteilen. Es reicht, wenn er erklärt, die Leistung »freiwillig« oder »unter Vorbehalt« zu erbringen.

Widerruf untersagt.

Der Arbeitgeber kann die Ansprüche aus betrieblicher Übung nicht einfach zurücknehmen oder widerrufen. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus 2009 ist es auch nicht mehr möglich, Ansprüche durch eine andere Form der be-

trieblichen Übung wieder zu ändern. Dies geschah, als ein Arbeitgeber mehrmals hintereinander darauf hinwies, dass er eine Leistung in Zukunft nur noch freiwillig gewähren wollte. Nun bleibt dem Arbeitgeber nur noch, sich mit den Arbeitnehmern über die Aufhebung einer betrieblichen Übung zu einigen oder eine Änderungskündigung auszusprechen. Denn auch durch eine Betriebsvereinbarung ist die Abänderung einer betrieblichen Übung nicht möglich. ■

HINTERGRUND

Der kleine Unterschied

- Gleichförmig ist eine Leistung, wenn der Arbeitgeber sie immer in der gleichen Höhe oder zumindest nach derselben Berechnungsmethode gewährt.
- Zahlt der Arbeitgeber drei Jahre nacheinander Weihnachtsgeld, dies jedoch in unterschiedlicher Höhe, so entsteht keine betriebliche Übung.

Unzulässig: Bluten für den Job

Daimler verstößt mit Bluttests gegen den Datenschutz, auch nachdem die Firma nur noch Bewerber für die Produktion zum Bluttest bat (siehe Ausgabe 12/09). Das Unternehmen sah sich im Einklang mit geltendem Recht. Die zuständige Behörde bemängelt Bluttests nicht



Bewerber zum Bluttest bitten? Geht gar nicht.

generell. Sie sind zulässig, um Beschäftigte vor gesundheitlichen Gefahren zu schützen. Die Datenschützer kritisierten das fehlende Bewusstsein für die sensiblen personenbezogenen Daten, die durch diese Tests entstehen. ■

Mehr Durchblick mit Sehhilfe

Wer beim Arbeiten am Computer Kopfschmerzen oder brennende und tränende Augen hat, braucht vielleicht eine Bildschirmarbeitsplatzbrille. Stellt ein Betriebsarzt oder Arbeitsmediziner eine Sehschwäche fest und verschreibt eine entsprechende Sehhilfe, hat der Arbeitgeber die erforderlichen Kosten zu tragen. Je nach Alter

und Tätigkeit können verschiedene Arbeitsplatzbrillen für einen Beschäftigten möglich sein. Hinweise zu den Gläsern liefert das Falblatt »Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz« der Verwaltungsberufsgenossenschaft. Unter www.vbg.de (Suchbegriff »Sehhilfen«) gibt es den Flyer als PDF kostenfrei zum Herunterladen. ■

Bayern/Bad Füssing

PRÜFSTAND

Eine harzige Angelegenheit

Epoxidharze finden in vielen Bereichen Verwendung. Bei Berührung mit dem Harz oder eingeatmeten Dämpfen treten sehr schnell Allergien auf. Sie bleiben ein Leben lang, machen eine weitere Arbeit mit Epoxidharzen so gut wie unmöglich.

Im Flugzeug- und Windkraftanlagenbau sind Epoxidharze unverzichtbar, man findet sie aber auch in der Metall-, der Elektro- und der Holzindustrie.

Schutzmaßnahmen. Der einzig wirksame Schutz: jeglichen direkten Kontakt mit Harzen oder Harzdämpfen vermeiden.

Mit Harz getränkte Arbeitskleidung sofort wechseln, bei direkter Hautberührung mit Waschlotion reinigen und keine scharfen Bürsten verwenden. Hautschutzcremes vor der Arbeit, Hautpflegemittel nach der Arbeit auftragen. Nie ohne der Tätigkeit entsprechende persönliche Schutzausrüstung arbeiten (siehe Seite 17). Unter flüssigkeitsdichten Handschuhen stets schweißaufnehmende Unterziehhandschuhe tragen. ■

Volker.Beck@igmetall.de

Mehr Infos zu Epoxidharzen:

► www.igmetall.de/gesundheit



Beim Arbeiten mit Epoxidharzen immer auf eine ausreichende Belüftung achten.

Foto: Exquisite / Fotolia.com



Thermalbadelandschaft des Johannesbades

8-tägige Reise

ab € **299,-** p. P.

JOHANNESBAD
HOTELS

Das legendäre Thermalbad

Bad Füssing ist der größte und beliebteste Kurort Europas und liegt im bayerischen Bäderdreieck. Der Ort bietet große Thermalbäder, Spielcasino, gute Einkaufsmöglichkeiten und vielfältige Unterhaltung.

Ihr Komfort-Aparthotel Jagdhof

Das komfortable Hotel liegt nur ca. 4 km vom Ortszentrum entfernt (kostenloser Buspendelverkehr). Es bietet Gesellschaftsräume, 2 Tennisplätze und Kegelbahn.

Die großzügigen Apartments (ohne Kochgelegenheit, ca. 25 qm) sind mit Bad oder Dusche/WC, Telefon, TV, Kühlschrank, Terrasse oder Balkon ausgestattet. Der hauseigene Wohlfühlbereich bietet Hallenbad und Beauty- & Wellnessstudio „Vitalis“.

Ihr Kur- und Vitalhotel Königshof

Das Hotel liegt nur wenige Gehminuten vom Zentrum entfernt und bietet Foyer, Gesellschaftsräume, Tagescafé und Abend-Bar.

Die Zimmer bieten Komfortdusche, WC, Haartrockner, Telefon, Radio, TV und Balkon. Der neue Gesundheits- und Vitalbereich des Hotels bietet Hallenbad, Saunabereich und Beauty- & Wellnessstudio „Vitalis“ sowie Kur- und Behandlungsräume.

Die Halbpension in beiden Hotels besteht aus einem Frühstücks- und Abendbuffets inkl. Tischgetränken (Hausweine, Bier, Softdrinks und Wasser). (Für beide Hotel gilt: Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr.)

Wählen Sie Ihr ganz persönliches Wellnesspaket:

- Osteoporose Check-up 63,- €
- Vitalprogramm 124,- €
- Chinesische Medizin zum Kennenlernen 299,- €
- Großes Kurprogramm 186,- €
- Wellnesspaket 51,- €



Ihr Komfort-Aparthotel Jagdhof



Ihr Kur- und Vitalhotel Königshof

- Inkl. täglich Eintritt in die Johannesbad Therme
- Inkl. 2 x Eintritt in die Saunawelt
- Inkl. 3 x Massage und 3 x Wassergymnastik

Inklusivleistungen pro Person

- 7 Übernachtungen im App./DZ im gebuchten Hotel
- Halbpension wie beschrieben
- Ärztlicher Einführungsvortrag (in der 1. Woche)
- Täglich Eintritt ins Johannesbad
- 3 x Rückenmassage (je ca. 15 Min.)
- 3 x Wassergymnastik (Gruppe, je ca. 20 Min.)
- 2 x Eintritt in die Saunawelt des Johannesbades
- 2 x Eintritt ins Spielcasino von Bad Füssing
- Nutzung der Busse im Ort
- Teilnahme an ärztlichen Vorträgen und Kursen
- Teilnahme an allen Freizeitprogrammen des Johannesbades (z. B. Radtouren und Wanderungen, etc.)
- DGB-Reisen Reiseleitung und Servicebüro vor Ort
- Reisepreis-Sicherungsschein

Wunschleistungen pro Person

- Zuschlag EZ Komfort-Aparthotel Jagdhof 59,- €/Woche
- Zuschlag EZ Kur- und Vitalhotel Königshof 99,- €/Woche
- Wöchentlich garantierte Busan-/abreise inkl. 2 x Mittagessen und Getränk ab 109,- € (optional Haustürabholung, entfernungsabhängig ab 19,- €)

Termine und Preise p. P. im DZ oder App. in €

Anreisezeiträume	8 Tage/7 Nächte	
	Komfort-Aparthotel Jagdhof	Kur- und Vitalhotel Königshof
A 27.11. – 18.12.10	299,-	349,-
B 09.10. – 26.11.10	379,-	429,-
C 07.05. – 23.07.10	449,-	509,-
D 24.07. – 08.10.10	489,-	549,-

Buchungscode: D94A02I D94A01I
Kennziffer: 55571

Verlängerung: Der erste Tag der Verlängerung bestimmt wie ein neuer Anreisetag den Preis. Der Preis der Verlängerungswoche reduziert sich um je 20,- € pro Person. Zusätzliche Kosten pro Person/Tag (vor Ort zahlbar): Kurtaxe von ca. 2,20 €. Kinderermäßigung: auf Anfrage.

Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten. Daraufhin wird eine Anzahlung von 20 % (mind. 25,- €) auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen.

Reisetelefon: 01805 – 990 002

(Festnetzpreis 0,14 €/Min., höchstens 0,42 €/Min. aus Mobilfunknetzen), Täglich von 8.00 – 22.00 Uhr

Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund · www.dgb-reisen.de

DGB
Reisen
Vertrauen seit 1961

Helm und Halm

DER ANDERE BLICK

Es ist lange her, dass Umweltbewegung und Gewerkschaften sich unversöhnlich gegenüber standen: Hier die Rächer der Feldhamster und dort die Wachstumsfetischisten ohne Sinn für die natürlichen Lebensgrundlagen. Die Zeiten haben sich geändert. Heute müssen Umweltschutz und Gewerkschaften gemeinsam an Lösungen arbeiten.

Die Mehrheit in der Umweltbewegung und bei den Grünen hat gelernt, dass der Schutz der Natur nur mit den Menschen und insbesondere mit einer überzeugenden Antwort auf die wirtschaftlichen und sozialen Fragen der Zukunft geht. Umgekehrt sehen sich die Gewerkschaften durch Klimawandel und Ressourcenknappheit einem ökologisch getriebenen Strukturwandel aller Schlüsselindustrien gegenüber. Die Energieversorgung muss weg vom immer teurer werdenden Öl und Gas.

Dabei zeigen immer mehr Studien, dass der Umstieg auf Energieeffizienz und 100 Prozent erneuerbare Energien keine Spinnerei ist, sondern möglich und bereits im vollen Gange ist. Gerade die Maschinenbaubranche ist ein Gewinner dieser Strategie.



Foto: MIR / Fotolia.com

Umdenken ist angesagt: Gewerkschaften und Umweltbewegung meistern die Herausforderungen der Zukunft nur gemeinsam.

Ähnliches gilt für die Materialeffizienz. In der verarbeitenden Industrie liegen die Materialkosten mit circa 40 Prozent doppelt so hoch wie die Arbeitskosten. Diese Tendenz wird sich angesichts global begrenzter Ressourcen fortsetzen. Die Industrie der Zukunft wird entweder energie- und materialeffizient sein – oder kaum überlebensfähig.

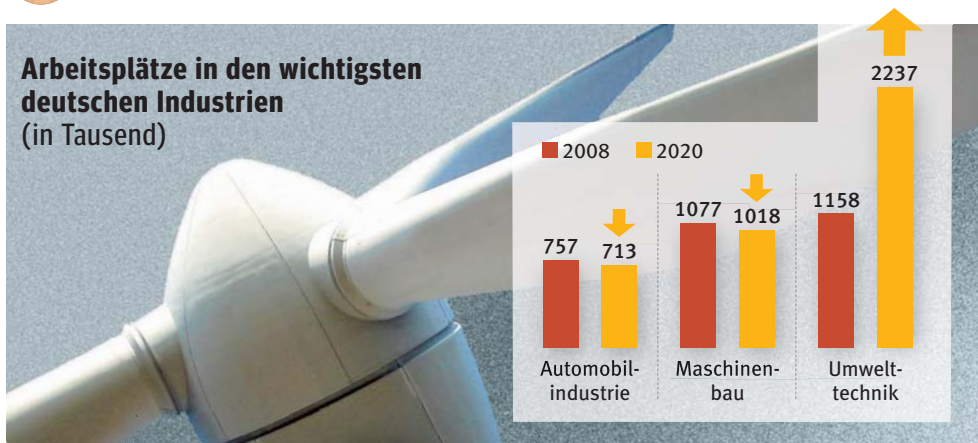
Neue Fundamente. Die Mobilitätsindustrien Bahn, Busse, Autos und Luftverkehr stehen vor ähnlichen Herausforderungen. Einerseits ist der zügige Ausbau von Bahnen und öffentlichen Verkehrsmitteln angesagt. Andererseits muss das Auto grüner werden, also leichter, sparsamer und mit regenerativer Energie angetrieben. Für

kurze Strecken bietet das Elektroauto hier die größten Chancen. Andere Länder, allen voran China, machen uns derzeit vor, wie dieser Wandel durch eine gezielte grüne Industriepolitik vorangetrieben werden kann.

Die Chemieindustrie hängt am Tropf des Öls, der wichtigsten Rohstoffbasis. Auch hier sind Um-

HINTERGRUND

Arbeitsplätze in den wichtigsten deutschen Industrien (in Tausend)



Quelle: Wirtschaftswoche 2009; mz-Grafik; Foto: Argus / fotolia.com

baukonzepte in Richtung Effizienz und nachwachsende Rohstoffe gefragt. Die Branche, in der es früher stank und krachte, würde auch von einer konsequenten energetischen Sanierung des Gebäudebestands profitieren.

Mit ordentlichem Dämmmaterial und mehr Anstrengungen in der Altbausanierung könnten wir nicht nur mehrere hunderttausend Jobs schaffen, sondern auch

Arbeit und Natur, sondern zwischen alten umweltschädlichen Jobs und neuen Zukunftsbranchen besteht.

Die Grünen können von den Gewerkschaften lernen, wie wichtig die soziale Frage dabei ist. Der ökologische Wandel wird nur kommen, wenn er sozial gerecht gestaltet wird.

Es war ein Irrweg, nur auf die Ökosteuer und die Verteuerung

Zum Autor

Sven Giegold, 40, ist Wirtschaftswissenschaftler und Mitglied des Europäischen Parlaments. Er koordiniert die Arbeit der Grünen Fraktion im Ausschuss für Wirtschaft und Währung. Vorher war er aktiv im Bund für Umwelt- und Naturschutz Deutschland (BUND) und Mitgründer von Attac Deutschland. Er ist Mitglied bei Verdi. www.sven-giegold.de



Foto: Privat

die Energiekosten der Bewohner langfristig senken.

Bei all dem geht es nicht um ein paar zusätzliche Ökoprodukte, sondern um einen ganz grundlegenden Umbau der Industrie. Wer diesen Wandel verschläft oder die notwendigen politischen Rahmensetzungen dafür behindert, wird die effizienten Produkte von anderswo einführen müssen. Es werden diejenigen Regionen und Unternehmen die Entwickler und Exporteure der Zukunft sein, die den notwendigen Investitionschub zuerst zuwege bringen.

Neue Allianzen. In den USA und Großbritannien arbeiten Gewerkschaften und Umweltverbände in einflussreichen Bündnissen an der gemeinsamen Durchsetzung einer ökologischen Industriepolitik. Die Zahl der »blaugrünen Allianzen« wächst stetig.

Das heißt nicht, dass nun alle Konflikte verschwinden. Auch weiterhin wird es Konflikte geben zwischen dem Wunsch nach Arbeitsplätzen und dem Wunsch, unsere natürlichen Lebensgrundlagen zu schützen. Aber in Gewerkschaften und Umweltorganisationen setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass der Widerspruch nicht zwischen

umweltschädlichen Konsumierens und Produzierens zu setzen. Vielmehr kommt es darauf an, mit einer modernen ökologischen Industriepolitik bezahlbare Angebote an Produkten und Arbeitsplätzen zu schaffen, damit sich die Menschen auch wirklich umweltfreundlich verhalten können.

Umgekehrt können Gewerkschaften in der Kooperation mit den Umweltverbänden lernen, wie man auch außerhalb von Arbeitskämpfen erfolgreich Kampagnen macht. Gerade beim Einsatz des Internets, aber auch bei der Stärkung der Glaubwürdigkeit der Organisationen, können Gewerkschaften von den Öko-Organisationen noch einiges lernen.

Neue Aussichten. Ein Bündnis für den ökologischen Umbau der Industrie und umweltfreundlichen Konsum könnte also sowohl für Gewerkschaften wie auch für die Umweltbewegungen, für gute Arbeit und die Natur ein großer Gewinn sein. Vielleicht wird sogar noch mehr daraus: Die politische Basis für neue gesellschaftliche und politische Mehrheiten, die spätestens 2013 die rückstands-freie Entsorgung der schwarz-gelben Koalition erlaubt. ■

Sven.Giegold@europarl.europa.eu

DAS STICHWORT

Easy Economy

Der Büroalltag von morgen wird heute schon mancherorts praktiziert: Es gibt keine festen Arbeitsplätze mehr. Wer nicht gerade auf Dienstreise ist und die Firma betritt, holt sich seinen Rollcontainer mit Laptop und persönlichen Unterlagen. Der Beschäftigte geht an einen freien Schreibtisch. Vorbei sind die Zeiten, in denen Grünpflanzen und das persönliche Familienfoto den eigenen Schreibtisch schmückten, denn den gibt es nicht mehr. Auch der tägliche vertraute Umgang mit denselben Kollegen ist vorbei.

Easy Economy heißt diese neue Form der Arbeitsorganisation nach dem Grundprinzip: Es ist egal, wer wann wo arbeitet, Hauptsache das Ergebnis stimmt. Easy Economy stellt die traditionellen Arbeitsmodelle vor allem im Angestelltenbereich in Frage, die sich durch starre Anwesenheitspflicht, Acht-Stunden-Tag und lange Meetings auszeichnen. Formuliert wurde der Begriff (auf Deutsch: »einfache Wirtschaft«) 2008.

Vor allem in IT-Unternehmen wie IBM, bei Versicherungen und Beratungsfirmen wird Easy Economy angewandt. Auch kleinere Unternehmen testen diese Arbeitsform für bestimmte Abteilungen wie Außendienst und Entwicklung, weil sie glauben, Effizienz steigern und Kosten drücken zu können.

Moderne Nomaden. Easy Economy klingt jedoch einfacher und harmloser als es ist. Arbeitszeitforscher warnen vor den Schattenseiten, den psychischen Belastungen und sozialen Konsequenzen. Arbeitnehmer können durch flexibles Arbeiten zerrieben werden. Freizeit und Arbeitszeit vermischen sich immer mehr.

Die Gefahr ist groß, dass Menschen keine richtigen Entspannungszeiten mehr haben und arbeiten bis zum Umfallen. Die Anonymität steigt, Beschäftigte werden – überspitzt formuliert – zu Arbeitsnomaden in einer globalisierten Welt. ■

Martina.Helmerich@igmetall.de

Neue Kühlschmierstoffliste

ARBEIT UND GESUNDHEIT



Foto: Rhein Chemie Rheinau GmbH

Schmierstoffe spülen Späne weg, dennoch ist Vorsicht geboten.

Wenn es in der Metallverarbeitung läuft wie geschmiert, ist dies oft Kühlschmierstoffen zu verdanken. Sie sorgen für minimale Reibungsverluste, schonen das Werkzeug und spülen die Späne weg. Doch die Mittel haben es in sich: Sie sind schwer zu entsorgen und können krank machen. Die »Stoffliste Kühlschmierstoffe für die Metallbearbeitung« weist auf gefährliche Komponenten hin und hilft, die Mittel gesundheits- und umweltgerecht anzuwenden. Die Liste wird von der IG Metall, dem Verbraucherkreis Industrieschmierstoffe (VKIS) und dem Verband Schmierstoff-Industrie (VSI) erstellt und gibt es als PDF-Dokument unter www.igmetall.de/gutearbeit. ■



Ein gutes Team. Von links: Werner Dietrich, Thorsten Kuntz, Robert Schmitt

Foto: Werner Hahl

Kompetenz übergeben

DA GEHT WAS Der bisherige Betriebsratschef der Firma Faurecia geht bald in den Ruhestand. Damit mit ihm nicht sein ganzes Knowhow verschwindet, hat er vorsorglich den Platz freigemacht und unterstützt nun seinen Nachfolger.

Wenn in Betrieben der Betriebsratsvorsitzende in den Ruhestand verschwindet, geht häufig auch dessen langjährige Erfahrung flöten. Damit das nicht passiert, hat der Betriebsratschef der Firma Faurecia vorausschauend geplant und dem Nachfolger frühzeitig Platz gemacht.

Bei dem Autozulieferer wurde Metaller Robert Schmitt vor drei Jahren zum Betriebsratsvorsitzenden gewählt. Er gehörte schon lange dem Betriebsrat an. Auch dieses Jahr wählten die Kollegen ihn wieder in den Betriebsrat. Bei der konstituierenden Sitzung kandidierte er allerdings nicht mehr für den Vorsitz. Sein Ruhestand ist in Sichtweite, er will

das Amt und die Verantwortung in jüngere Hände weitergeben.

Rollentausch. Thorsten Kuntz, junger Metaller und bisher schon Schmitts Stellvertreter, wurde mit deutlicher Mehrheit zum neuen Vorsitzenden des Betriebsrates gewählt. Schmitt ist nun dessen Stellvertreter. Ein vernünftiger

Rollentausch. Denn der erfahrene Schmitt steht nun seinem jungen Nachfolger bei auftauchenden Problemen stets zur Verfügung. Ein enormer Vorteil für den jungen Kollegen und die Faurecia-Beschäftigten. Besonders bei Rechtsfragen und Betriebsvereinbarungen sind die Kenntnisse eines erfahrenen »Fahrensmannes«



HINTERGRUND

Autozulieferer Faurecia

Der Autozulieferer Faurecia hat etwa 175 Beschäftigte. Das Unternehmen ist ein hundertprozentiges Tochterunternehmen des französischen PSA-Konzerns. Vier Bereiche hat die Produktion: Abgas (Auspuff), Innenraumverkleidungen, Sitze, Kunststoff. Fast die gesamte europäische Autoindustrie zählt zu den Kunden.

ungemein wertvoll. Ein wichtiger Faktor, wenn es um »Waffengleichheit« gegenüber dem Arbeitgeber geht. Umso besser, wenn Kuntz noch einige Zeit vom Wissen und von der Erfahrung des älteren Kollegen profitieren kann. Kennt dieser doch alle erlaubten und nicht erlaubten Tricks der Gegenseite. Die Stärke des Betriebsrats wird also bei Faurecia an jüngere Kollegen weitergegeben.

Der Autolackierer Thorsten Kuntz schätzt den Rat seines Vorgängers. Mit Werner Dietrich von der Verwaltungsstelle in Neustadt/Weinstraße steht Kuntz eine weitere wertvolle Stütze an der Seite. Auf die kurze Frage, wie es mit der Zusammenarbeit zwischen Faurecia-Betriebsrat und der IG Metall vor Ort klappt, kommt noch kürzer die Antwort: »Reibungslos!« Kuntz und Schmitt sind schon ein gutes Gespann, und wenn es erforderlich ist, kommt Werner Dietrich von der Verwaltungsstelle noch dazu. Die Beschäftigten wissen was sie an den Dreien haben. Denn in kleinen Betrieben wie Faurecia mit nur zwei freigestellten Betriebsräten ist es wichtig, dass die Erfahrung immer wieder an den Nachwuchs weitergegeben wird. ■

Werner Hahl für
metallzeitung@igmetall.de

Schutz von Kopf bis Fuß

TIPP FÜR DEN JOB

Persönliche Schutzausrüstungen minimieren das Verletzungsrisiko beim Arbeiten. Damit die Ausrüstung gut schützt, müssen Arbeitgeber und -nehmer Regeln beachten.

Max Mayr führt der Weg jeden Morgen zuerst an seinen Spind: Dort streift er sich Schutzbrille, Handschuhe, Helm und Gehörschutz über. Schnell noch die Arbeitsschuhe angezogen, dann kann es losgehen. Anfangs fragte er sich, ob das alles denn nötig ist, die schwere Ausrüstung und der Aufwand. Nach einem Arbeitsunfall, bei dem ihm der Helm das Leben gerettet hat, ist er froh über seine persönliche Schutzausrüstung.

Trotz guter Arbeitsplatzgestaltung gibt es nach wie vor Tätigkeiten, die potenziell gefährlich sind. Die persönliche Schutzausrüstung (PSA) hilft Risiken zu minimieren.

Persönlich. Grundsätzlich sollte der Arbeitgeber jedem Mitarbeiter eine eigene PSA zur Verfügung

stellen, auch aus ergonomischen und hygienischen Gründen. Dabei ist es wichtig, dass der Arbeitgeber auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter achtet. Eine Schutzhose für Männer zum Beispiel ist nur begrenzt für Frauen verwendbar.

Im Gegensatz zur Arbeitskleidung ohne Schutzfunktion, wie

etwa dem »Blaumann«, muss der Arbeitgeber die Schutzausrüstungen kostenlos zur Verfügung stellen und bei Bedarf ersetzen. Die PSA sollte während der gesamten Arbeitsschicht verfügbar sein.

Sicher. Vor dem Schichtbeginn überprüft Mayr nochmal seine Ausrüstung. Damit eine PSA wirklich schützt, muss sie einwandfrei sein. Helme mit Rissen, Schutzbrillen mit Sprüngen oder beschädigte Schuhsohlen dürfen nicht mehr verwendet werden. Einfache Schutzausrüstungen darf man selbst warten, für komplexere gibt es spezielle Werkstätten. Bei vielen Ausrüstungen muss die richtige Anwendung und das Verhalten im Notfall geübt werden. ■

Volker.Beck@igmetall.de

+ TIPP

PSA im Internet

Wer sich über die für seinen Bereich vorgeschriebene Schutzausrüstung informieren will, der kann das auf der Internetseite der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung tun:

www.dguv.de/psa



Repressionen in Russland

BLICK AUF DIE WELT

In Russland werden Gewerkschafter verfolgt. Deswegen läuft jetzt eine Klage gegen die Regierung.

Der Einsatz für Arbeitnehmerrechte in Russland ist ein Kampf gegen Windmühlen. Die rechtlichen Rahmenbedingungen verschlechtern sich. Es ist kaum möglich, legale Streiks durchzuführen. Repressionen durch die Behörden sind an der Tagesordnung. Übergriffe gegen gewerkschaftliche Aktive bei Ford und



Gewerkschafter haben es schwer im ehemaligen Arbeiter- und Bauernstaat.

General Motors werden nicht aufgeklärt. Der Kündigungsschutz für Gewerkschafter hat sich verschlechtert. Wegen der Missstände führen jetzt zwei Gewerkschaftsföderationen Klage gegen die russische Regierung. Auch der Internationale Metallgewerkschaftsbund (www.imfmetal.org) unterstützt die Klage. ■

LEIHARBEIT ERWACHT AUS DER KRISE

ARBEITS- MARKT

Die Krise hat den Boom der Leiharbeit nicht beendet. Sie hat ihn nur unterbrochen – bis zum nächsten Aufschwung. Damit Leiharbeiter nicht als billige Arbeitskräfte missbraucht werden, startet die IG Metall jetzt eine Initiative.



ÜBERALL LEIHARBEIT:

Im Umkreis von 100 Kilometern rund um Hagen fand der Computer der Arbeitsagentur 135 Stellenangebote für Zerspanungsmechaniker. Nur 3 Stellen kamen nicht von Leiharbeitsfirmen. Auch in anderen Regionen stellen Gewerkschafter fest: Zwei Drittel der Arbeitsangebote kommen von Verleihern.

Text: Fabienne Melzer

Die Liste, die der Computer ausspuckte, nahm kein Ende. Für Zerspanungsmechaniker hatte er im Umkreis von 100 Kilometern rund um das westfälische Hagen 135 Stellenangebote gefunden. Doch Christoph Walloscheck konnte sich nur kurz über die Zahl freuen. Nur 3 Angebote kamen von Unternehmen, die tatsächlich produzieren. Der Rest stammte von Leiharbeitsfirmen.

Christoph Walloscheck ist einer von fast 200 Beschäftigten, die bei Hoesch Schwerter Profile im Frühjahr ihre Arbeit verloren hatten. Im Herbst wird der 28-Jährige Vater. Für ihn ist der Druck groß, etwas Neues zu finden. Doch vor Leiharbeit schreckt er noch zurück. »Was soll das für eine Sicherheit sein, wenn ich weniger verdiene, und jederzeit wieder auf der Straße stehen kann?«

Kaum zeigen sich erste Silberstreifen am Krisenhorizont, stehen die Arbeitskräftevermieter wieder in den Startlöchern. Im März freute sich die Branche bereits über ein erneutes Wachstum. Nach eigenen Angaben stieg die Zahl der Beschäftigten im Vergleich zu Dezember 2009 im Februar um 18 000 auf insgesamt 668 000. Mit der Krise war die Zahl der Leiharbeiter stark eingebrochen, nachdem sie im Sommer 2008 mit 820 000 Beschäftigten einen Höchststand erreicht hatte.

Die Krise hat der Branche nicht geschadet. Im Gegenteil: Wissenschaftler und Gewerkschafter schätzen, dass sie ihr einen zusätzlichen Schub geben wird. Denn aus Arbeitgebersicht war Leiharbeit gerade in dieser Zeit ein Riesenerfolg. In kleiner Runde

nimmt da mancher kein Blatt vor den Mund und verkündet: »Das Flächenexperiment hat funktioniert. Leiharbeiter sind wir in der Krise sofort losgeworden.« In Zukunft dürften noch mehr Unternehmen auf das Prinzip »Mieten-statt-einstellen« setzen.

Daran ändern auch Reuebekenntnisse der Wirtschaft nichts. Rhetorik und Praxis fallen aus Sicht des Jenaer Wissenschaftlers Hajo Holst gerade weit auseinander. Öffentlich sei zwar viel vom Ende des Share-Holder-Value-Denkens und von langfristiger Verantwortung statt kurzfristigem Gewinnstreben die Rede. »In der Praxis schauen die Betriebe aber mehr denn je auf die Kosten: Die Krise hat das Kurzfristdenken verschärft.«

Eigentum ohne Risiko. Kurzfristig können Unternehmen mit Leiharbeit Geld sparen. Sie schalten Tarifverträge aus und umgehen den Kündigungsschutz. Geliehene Arbeitskräfte können sie jederzeit vor die Tür setzen – ohne teure Kündigungsfristen und Abfindungen. »Eigentum und Risiko driften immer weiter auseinander«, sagt Holst. Die Arbeitgeber behalten das Eigentum, die Leiharbeiter tragen das unternehmerische Risiko. Kein Wunder, dass das System Schule macht. Holst ist mit Schätzungen vorsichtig. Aber Studien aus den USA zeigen: Nach jeder Krise kletterte die Zahl der Leiharbeiter ein Stück höher. »Auch bei uns werden es nach der Krise deutlich mehr werden.«

Mehr Leiharbeit heißt aber nicht mehr Arbeitsplätze. Gewerkschafter wie Franz-



**DÜSTERE
AUSSICHTEN
FÜR CHRISTOPH
WALLOSHECK.
DIE MEISTEN
ARBEITSANGEBOTE
KOMMEN VON
VERLEIHFIRMEN.**

TRAURIGE BILANZ DER LEIHARBEIT

- 1972** ➔ Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) tritt in Kraft. Es regelt erstmals das Dreiecksverhältnis zwischen Verleiher (Arbeitgeber), Leiharbeiter und Entleiher (Kunde). Man geht davon aus, dass Betriebe Leiharbeiter nur bei saison- oder nachfragebedingten Produktionsspitzen oder als Urlaubs- oder Krankheitsvertretung anfordern. Die Überlassungsdauer ist daher auf 3 Monate beschränkt. Das verhindert, dass Betriebe dauerhaft ihre Stammbeschäftigten durch Langzeit-Leiharbeiter ersetzen.
- 1985** ➔ Die Überlassungsdauer darf jetzt maximal 6 Monate betragen. Ende des Jahres gibt es 46 000 Leiharbeiter.
- 1994** ➔ Die Überlassungsdauer darf jetzt maximal 9 Monate betragen. Ende des Jahres gibt es 146 000 Leiharbeiter.
- 1997** ➔ Die Überlassungsdauer darf jetzt maximal 12 Monate betragen. Und es gibt Änderungen beim Synchronisationsverbot. Dieses Verbot verhinderte bislang, dass eine Zeitarbeitsfirma einen Mitarbeiter nur »nach Bedarf« anstellt, also solange, wie der Kunde ihn braucht. Jetzt ist es möglich, dass eine Zeitarbeitsfirma einen Leiharbeiter erst dann beschäftigt, wenn er weiß, dass ein Kunde ihn jetzt entleihen will.
- 2002** ➔ Die Überlassungsdauer darf jetzt maximal 24 Monate betragen. Ende des Jahres gibt es 308 000 Leiharbeiter.
- 2003** ➔ Im Zuge der Hartz-Reformen müssen alle Agenturen für Arbeit sogenannte Personalserviceagenturen (PSA) einrichten. Damit fördert der Staat das Leiharbeitsprinzip, zusätzlich zu den Zeitarbeitsfirmen auf dem freien Markt. Grundlage ist Hartz I: »Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt«. Weitere Folge der Hartz-Reformen: Das Synchronisationsverbot entfällt nun komplett, ebenso jegliche Befristung der Überlassung.
- 2006** ➔ Laut DGB verdienen Leiharbeiter 29 Prozent weniger als ihre festangestellten Kollegen. Das Entgelt liegt mit durchschnittlich 1550 Euro sogar unter dem von 1999 mit durchschnittlich 1668 Euro!
- 2008** ➔ Es gibt über 25 000 Zeitarbeitsfirmen mit etwa 760 000 Leiharbeitern (Jahresdurchschnitt). Das sind etwa 2,2 Prozent aller Erwerbstätigen. Die Anzahl hat sich seit 2002 mehr als verdoppelt. 3 Prozent aller deutschen Betriebe leihen sich Beschäftigte aus. Durch Probezeiten und befristete Arbeitsverträge ist das Prinzip »Heuern-und-feuern« in der Leiharbeitsbranche besonders ausgeprägt: 50 Prozent aller Verträge dauern maximal drei Monate, und 75 Prozent maximal 6 Monate.

Fortsetzung von Seite 18 »

Peter Beckers von der IG Metall in Aachen beobachten schon jetzt, wie Leiharbeit reguläre Beschäftigung verdrängt. Ein Autozulieferer in seiner Region hatte im vergangenen Jahr 100 Leute entlassen. Die Auftragslage hat sich inzwischen gebessert. Doch statt wieder einzustellen, holte er 30 Leiharbeiter.

Manchmal machen Arbeitgeber auch die eigenen Beschäftigten zu Leiharbeitern. Beispiel Manuel Langer (Name geändert). Vor zwei Jahren fing der 25-Jährige bei einem Betrieb in Ostdeutschland an. Er bekam einen Jahresvertrag. Alles kein Problem, dachte der Mechatroniker. Schließlich hatte man ihm eine Festanstellung in Aussicht gestellt. Doch dann kam die Krise und sein Vertrag lief aus. Die Personalabteilung bot ihm keinen Neuen an. Aber als Leiharbeiter könne er gerne bleiben, hieß es. Manuel ging zur Leiharbeitsfirma und fing wieder in seinem Betrieb an. Er macht noch immer die gleiche Arbeit, nur für 400 Euro Netto weniger im Monat.

Missbrauch verhindern. Strukturelle Personalanpassung nennen das Arbeitgeber. Missbrauch von Leiharbeit nennt es der Zweite Vorsitzende der IG Metall Detlef Wetzels. Dabei sieht er vor allem die Politik am Zug. »Wenn der Gesetzgeber diesem Missbrauch durch bessere Regeln nicht wieder einen Riegel vorschiebt, wird sich der Trend verschärfen, und die Arbeitgeber werden immer mehr Stammbeschäftigte durch Leiharbeiter ersetzen.« Schritt für Schritt hatte der Gesetzgeber in den letzten Jahren die Regeln für Leiharbeit aufgeweicht (siehe Zeitstrahl links). Inzwischen ist der Markt so gut wie freigegeben.

Ein Fortschritt wäre es aus Sicht der IG Metall bereits, wenn die Bundesregierung die EU-Richtlinie in nationales Recht umsetzen würde. »Das ist der kleinste gemeinsame Nen-

ner, auf den sich die EU-Staaten geeinigt haben«, sagt Wetzels, »und selbst dahinter bleibt das deutsche Gesetz zurück.« Verbesserungen verspricht sich die IG Metall vor allem bei den Beschäftigungsbedingungen. Dabei geht es um Forderungen wie »gleiche Bezahlung« und »Gleichbehandlung«. Ebenso könnte die Überlassungsdauer wieder eingeschränkt werden. »Leiharbeit war nicht dazu gedacht, Betrieben billige Arbeitskräfte zu liefern. Sie darf für Unternehmen nur noch dann rentabel sein, wenn es wirklich darum geht, Auftragspitzen abzudecken«, sagt Wetzels. Ansonsten befürchtet er, dass Leiharbeit nach der Krise Stammbeschäftigte in großem Umfang verdrängen könnte. Damit dieses Szenario nicht Wirklichkeit wird, startet die IG Metall eine Initiative zur Leiharbeit unter der Überschrift »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld«. Unterstützt wird sie von den ehemaligen Arbeitsministern Herbert Ehrenberg, Norbert Blüm und Walter Riester.

Neben politischen Verbesserungen geht es dabei auch um die Lage in den Betrieben. In den letzten Jahren hat die IG Metall mehr als 500 Vereinbarungen mit Arbeitgebern abgeschlossen, die die Bedingungen für Leiharbeiter in den Einsatzbetrieben verbesserten. Im Moment steht das Thema in vielen Betrieben angesichts Kurzarbeit und mangels Leiharbeiter oft nicht auf der Tagesordnung. Doch gerade jetzt kommt es für Wetzels darauf an, für die Zeit nach der Krise vorzusorgen.

Oft bietet die Krise auch die Chance, mit dem Arbeitgeber bessere Bedingungen auszuhandeln, wie das Beispiel der Volkswerft Stralsund zeigt. Als die Aufträge in den Keller gingen, verlangte der Arbeitgeber von der Belegschaft Verzicht bei Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Der Betriebsrat war einverstanden, erzählt der Vorsitzende Jürgen Kräplin, aber er stellte Bedingungen: Leiharbeiter dürfen bei

HOTLINE FÜR LEIHARBEITER

DIE HÄUFIGSTEN FRAGEN, DIE GESTELLT WERDEN



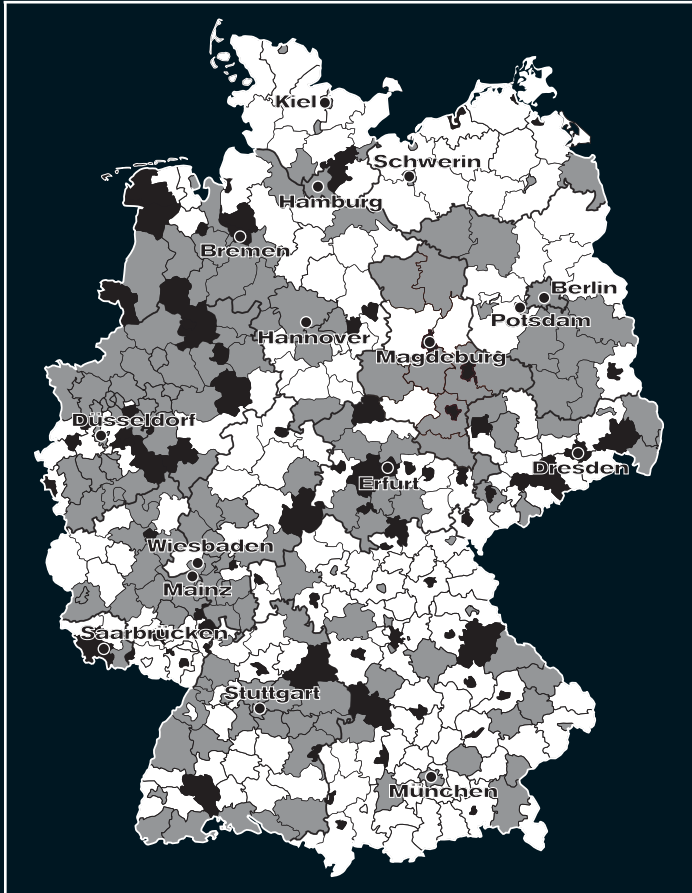
Foto: Oliver Killig

Seit einem Jahr bietet die IG Metall eine Leiharbeits-Hotline an. Über tausend Fragen konnten seitdem beantwortet werden. Die Hotline ist montags, dienstags und donnerstags von 10 Uhr bis 16 Uhr, mittwochs von 10 Uhr bis 18 Uhr und freitags von 9 Uhr bis 12 Uhr zu erreichen unter **01802-22 22 06** (6 Cent aus dem deutschen Festnetz, deutlich teurer aus dem Mobilfunknetz). Tipp: Anrufer sollten ihren Arbeitsvertrag parat halten, da dort viele individuelle Details geregelt sind.

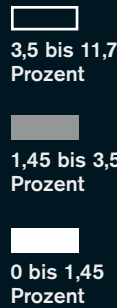
Frage: Muss ich in Zeiten ohne Einsatz meine Überstunden abbauen oder Urlaub nehmen?

Antwort: Nein. Zeiten ohne Einsatz sind verleihfreie Zeiten. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diese Zeit zu vergüten. Die Höhe der Vergütung bei Nichteinsatz ist im Arbeitsvertrag

Beratung am Telefon von:
Jana Naumann, Petra Stein
und Sabine Haupt
(von oben nach unten)



Der Anteil der Leiharbeiter an sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten beträgt:



QUELLE: WSI 2009

größer die Ungleichheit, desto geringer die Lebensqualität mit allen bekannten Folgen. Kriminalität und Erkrankungen nehmen zu.

Besonders düster sieht es oft für junge Menschen aus. Sie trifft Leiharbeit doppelt so häufig wie den Durchschnitt aller Erwerbstätigen. Statt beruflich durchzustarten, müssen sie sich von einem unsicheren Job zum nächsten hangeln. Was das heißt, weiß Manuel Langer nur zu gut. Er wünscht sich eine eigene Wohnung. Doch schon mit einem befristeten Arbeitsvertrag ging auf dem Wohnungsmarkt nicht viel. »Mit dem Vertrag als Leiharbeiter muss ich es gar nicht erst versuchen.« Also lebt der 25-Jährige weiter bei seiner Mutter und wartet. »Ich hatte mich ein paar Stufen voran gearbeitet. Nun fange ich als Leiharbeiter wieder ganz unten an. Ich frage mich, wann es für mich endlich losgeht.«

Denn Leiharbeit bietet noch nicht einmal kurzfristige Perspektiven. Mehr als die Hälfte aller Verträge enden vor Ablauf von drei Monaten, und 75 Prozent dauern weniger als sechs Monate. Auch ein Grund, warum sich Christoph Walloscheck mit Leiharbeit noch nicht abfinden will. Die Vorstellung, alle paar Wochen, in einem anderen Betrieb zu arbeiten, schreckt ab. »Zum Beruf gehört auch, dass man mit Kollegen gut zusammenarbeiten kann. Als Leiharbeiter gehört man nie ganz dazu.« Natürlich komme man auch als Festangestellter nicht mit jedem im Team zurecht, räumt er ein. »Aber das kann ich wenigstens einschätzen.« ■

Aktionen und aktuelle Berichte zur Initiative der IG Metall gibt es auch im Internet. Wer will, kann sie dort auch mit einer E-Card, SMS oder Online unterstützen:

- ▶ www.gleichearbeit-gleichesgeld.de
- Kampagne
- Unterstützen

der Volkswerft jetzt nur noch für ein halbes Jahr zum allgemeinen Leiharbeiterstarif beschäftigt werden. Bleiben sie länger, muss der Arbeitgeber den Metalltarif zahlen. »Wir haben das auch zum Schutz unserer Stammbeschäftigten gemacht«, sagt Kräplin. »Leiharbeit ist ein Dumpingwettbewerb, der auf Dauer die Arbeitsbedingungen aller verschlechtert.«

Denn Leiharbeit wirkt aus Arbeitgebersicht doppelt. Sie sparen nicht nur Kosten, weil sie den Kündigungsschutz umgehen. Sie wirkt auch disziplinierend auf Festangestellte. Der

Jenaer Wissenschaftler Holst beschreibt das so: »Leiharbeit erhöht den Blutdruck der Stammbeschäftigten.« Aus Angst, selbst als Mietarbeitskraft zu enden, erhöhen Festangestellte die Taktzahl, mucken seltener auf und halten sich mit Forderungen zurück. Auch ihre Arbeitsbedingungen verschlechtern sich.

Vor einer solchen Strategie kann Bernhard Vogel, Soziologe an der Universität Kassel, jedoch nur warnen. »Es gibt einen Zusammenhang zwischen Ungleichheiten in einer Gesellschaft und Lebensqualität.« Je

geregelt. Zuschläge und Aufzahlungen durch die Kundenfirma werden in diesem Zeitraum also nicht weiterhin bezahlt. Häufig versuchen Verleihfirmen, Nichteseinsparungen mit dem Arbeitszeitkonto beziehungsweise mit Urlaubstagen zu verrechnen. Das ist aber unzulässig. Eine Ausnahme ist, wenn der Arbeitnehmer ausdrücklich sein Einverständnis gegeben hat.

Frage: Darf ich an Betriebsversammlungen teilnehmen?

Antwort: Ja. Leiharbeiter sind laut Arbeitnehmerüberlassungsgesetz § 14, Abs. 2 berechtigt, an Betriebsversammlungen im Entleihbetrieb teilzunehmen. Die Betriebsversammlung einschließlich erforderlicher Wegezeiten ist Arbeitszeit und als solche zu vergüten, entsprechend § 44 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz. Der Arbeitgeber darf also nicht verlangen, dass man hierfür Zeitkontenstunden abbaut.

Frage: Steht mir nach dem BZA- oder IGT-Tarifvertrag Fahrgeld zu?

Antwort: Die Leiharbeitsfirma ist nach § 670 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) verpflichtet, Aufwendungen zu ersetzen, die zur

Ausführung der Arbeit nötig sind. In der Gesetzgebung ist nicht festgehalten, in welcher Höhe der Arbeitgeber Fahrgeld pro Kilometer erstatten muss. Wir empfehlen, den aktuell geltenden Steuersatz von derzeit 30 Cent pro Kilometer dem Arbeitgeber in Rechnung zu stellen. Ist im Arbeitsvertrag eine andere Regelung enthalten, gilt jedoch diese.

Frage: Was kann ich tun, wenn meine Verleihfirma mir die Lohnsteuerkarte beim Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber nicht aushändigt?

Antwort: Wenn der Arbeitgeber die benötigten Unterlagen nicht aushändigt, sollte man ihn schriftlich zur Herausgabe innerhalb einer Frist von circa 14 Tagen auffordern. Das Schreiben kann man entweder persönlich in der Firma abgeben und sich den Erhalt bestätigen lassen oder man schickt es per Einschreiben an die Firma. Sollten die Unterlagen nach der Frist noch nicht zugegangen sein, kann man seine Aufforderung bei der Agentur für Arbeit vorlegen. Dann wird diese tätig und »zwingt« den Arbeitgeber mit behördlichen Sanktionen zur Erfüllung seiner Pflicht.

Teure Maultaschen

DER RECHTSFALL

Eine Mitarbeiterin eines Pflegeheims isst Maultaschen im Wert von drei Euro. Der Arbeitgeber entlässt sie fristlos. Die Bagatellkündigung wurde vor Gericht erfolgreich abgewehrt. Ein Metalller war als ehrenamtlicher Richter dabei.

Der Fall ging durch alle Medien: Eine Mitarbeiterin eines Pflegeheimes hatte für den Müll bestimmte Maultaschen im Wert von drei Euro gegessen. Der Arbeitgeber sah durch diesen »Diebstahl« das Vertrauensverhältnis gestört und kündigte ihr nach über 16 Jahren fristlos.

Egal, ob es um einen Pfandzettel in Höhe von 1,30 Euro oder um eine Stromrechnung von ein paar Cent geht, Arbeitgeber nutzen solche Bagatellkündigungen auch, um unliebsame Mitarbeiter loszuwerden. Es ist dabei egal, ob die Tat bewiesen werden konnte oder nicht (siehe Hintergrund). Auffallend oft trifft es dabei langjährige Mitarbeiter.

Verhältnismäßigkeit. Die einzige Möglichkeit, sich gegen eine Bagatellkündigung zu wehren, ist eine Kündigungsschutzklage. Metalller werden dabei kostenlos vom DGB-Rechtsschutz unterstützt. Die Ansprechpartner gibt es in der Verwaltungsstelle.

Die Pflegerin klagte und verlor in erster Instanz. Sie gab nicht auf und zog vor das Landes-

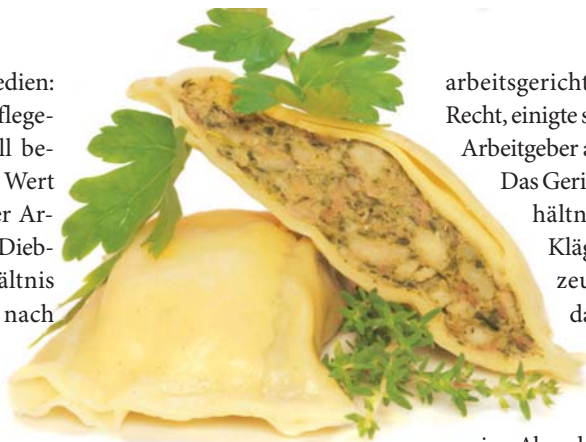


Foto: Barbara Pheby / fotolia.com

arbeitsgericht. Dort bekam sie Recht, einigte sich jedoch mit dem Arbeitgeber auf einen Vergleich.

Das Gericht betonte die Verhältnismäßigkeit. »Die Klägerin konnte überzeugend darlegen,

dass der Verzehr von Resten eine betriebliche Übung darstellte. Hier wäre eine Abmahnung angebracht gewesen«, berichtet der Metalller und ehrenamtliche Arbeitsrichter Karl-Heinz Schaaf. Er hofft, »dass künftig weitere Arbeitsgerichte dem Urteil folgen und die Verhältnismäßigkeit bei ihrer Urteilsfindung stärker berücksichtigen«.

Wer allerdings trotz Verbot oder nach bereits erfolgter Abmahnung weiterhin gegen die Regeln verstößt, der muss auch bei Bagatellen mit einer fristlosen Kündigung rechnen. Da kennen die Gerichte keine Gnade. ■

Volker.Beck@igmetall.de

Der am Verfahren beteiligte ehrenamtliche Arbeitsrichter Karl-Heinz Schaaf im Interview:

► www.igmetall.de/arbeitsrecht



HINTERGRUND

»Wer klaut, der geht«

Für eine Kündigung reicht oft der gut begründete Verdacht. Entscheidend ist der Vertrauensverlust als Tatbestand.

■ **Tatkündigung:** Die Tat, die zur Kündigung führt, konnte bewiesen werden.

■ **Verdachtskündigung:** Im Gegensatz zum regulären Kündigungsrecht reicht hier der gut begründete Verdacht.

ZU BESUCH BEI DAVID HERB

Das BMW-Werk Shenyang in China. Hier arbeitet der frisch ausgebildete Fertigungsmechaniker David Herb für die nächsten zwei Jahre. Auslandseinsatz mit Rückkehrgarantie – und unbefristete Übernahme trotz Krise. Das haben Gesamtjugendvertretung und Gesamtbetriebsrat bei BMW ausgehandelt. Das besondere bei David: Er ist gehörlos.

Seit etwa zwei Monaten arbeitet David Herb nun im BMW-Werk Shenyang im Nordosten Chinas. Gehörlos – aber ohne Verständigungsprobleme.

»Das hat alles eigentlich schon am zweiten Tag reibungslos geklappt«, erzählt David. »Nach Besprechungen hake ich immer nach – mit Papier und Stift, auf Englisch. Und ich schaue mir die Arbeitsgänge genau an. Die Kollegen helfen mir, wenn es noch irgendwo hängt. Detaillierte Infos lasse ich mir per E-Mail schicken.«

Und David büffelt Chinesisch, auch die extrem schwierige Schrift, in seiner Wohnung, in der er gemeinsam mit drei anderen deutschen Ausländern wohnt. Dort hat er auch einen Internet-Anschluss, über den er Verbindung nach Hause hält. Und er besucht eine chinesische Gehörlosenschule, vor allem um Kontakte zu knüpfen. Dank einer neuen chinesischen Bekannten lernt er die chinesische Form der Gebärdensprache schnell.

»Kleinere Unterschiede in der Gebärdensprache sind wir Gehörlosen gewohnt. Selbst in-

Zur Arbeit strampeln, ohne zu schwitzen

DAS PRODUKT

Wenn Rentner die Steigung schneller packen als die Radrennprofis, kann das am Elektro-Hilfsmotor liegen. Pedelecs, wie die Motor-Räder heißen, sind im Kommen, nicht nur bei Senioren. 2007 wurden in Deutsch-

land 70 000 Pedelecs verkauft, im vergangenen Jahr schon 150 000.

Kommunalpolitiker haben sie inzwischen auch als umweltfreundliche Transportmittel im Nahverkehr entdeckt. In der Region Frankfurt/Rhein-Main sollen in einem Modellprojekt Beschäftigte von Firmen und Stadtverwaltungen animiert werden, aufs Pedelec umzusteigen. ■



Foto: Kettler

los in China



Foto: Sean Shan

David Herb in der Sitzmontage des BMW-Werks in Shenyang/China.

nerhalb Deutschlands gibt es mehrere Dialekte«, erklärt David. »Chinesisch ist aber schon sehr speziell.« Mittlerweile hat David schon jede Menge Kontakte in Shenyang – zu Gehörlosen und Hörenden, auch außerhalb des BMW-Werks.

In den ersten Tagen hat David eine Runde im Werk gedreht, in allen Bereichen mal ein wenig reinschnuppern. Jetzt hat David eine besondere Aufgabe in der Werkzeugmannschaft bei der Einführung des neuen 5er-BMWs.

»Es läuft super. Ich bin echt überrascht«, sagt David. »Das Verhältnis zu den Kollegen ist toll. Und die Personalleitung im Werk unterstützt mich wirklich sehr.«

Barrieren überwunden. Davids Weg nach China verlief anfangs gar nicht so reibungslos. Er musste viele Widerstände und Vorurteile über Gehörlose überwinden.

BMW-Werk München, Anfang Februar. Ich treffe David Herb an seinem letzten Ausbildungstag. Einen Gebärdensprachdolmetscher brauchen wir nicht. David tippt rasend schnell auf der Computertastatur und kann einzelne Sätze verständlich sprechen. Er hat bestanden, mit Notendurchschnitt 2,0. Eine ganz normale Facharbeiterausbildung, gemeinsam mit hörenden Azubis.

»Einige da oben sind immer noch der Meinung, dass taube Menschen wenig oder nichts können. Da gibt es noch jede Menge Aufklärungsbedarf«, erzählt David. Und das meint er nicht nur in Bezug auf seine erfolgreiche Ausbildung – sondern vor allem im Hinblick auf seinen zweijährigen Aufenthalt im BMW-Werk China, wo er Ende Februar hinfliegt.

»Als die Jugendvertretung uns letztes Jahr von dem Auslandsangebot erzählt hat, bin ich sofort zur Personalstelle«, erinnert sich David. »Doch dort hieß es: Das geht nicht wegen Deiner Taubheit. Aus beruflichen und privaten Gründen«. Besonders wegen der

Verkehrssituation in China sei das Risiko zu groß.«

Aber David hat nicht aufgegeben. Er bohrte nach und wandte sich an die Jugendvertretung. David wäre sogar bereit gewesen, sämtliche Unfall- und Gesundheitsrisiken selbst zu übernehmen. Die Jugendvertretung setzte sich für ihn ein. Er wurde doch zum Auswahlinterview eingeladen. Anfang Dezember hat es schließlich geklappt.

»Ich war überglücklich«, erzählt David. Warum er unbedingt nach China wollte? »Ich bin eben ein Abenteurer. Das ist schon seit meiner Kindheit so. Sicherlich auch, weil meine ganze Familie gehörlos ist – und dennoch schon immer normal gelebt, gearbeitet und Urlaub gemacht hat.«

David war schon oft im Ausland. Einmal als Besucher bei den »Deaflympics« – den olympischen Spielen für Gehörlose – in Taiwan. Und er engagiert sich in zahlreichen Gehörlosenvereinen.

Vor allem aber will David über China beruflich weiterkommen. »Gehörlose Azubis landen später meist am Fließband. Mehr traut man ihnen nicht zu. Doch ich will mehr Abwechslung und Verantwortung übernehmen.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Berichte und Fotos aus China von David in seinem Internet-Blog:

► www.igmetall.de/davidherb

Anzeige

MetallRente 

**Betriebliche
Altersvorsorge**

mit MetallRente.bAV

Das zahlt sich aus!

Info unter www.metallrente.de

Schön, wenn es am Arbeitsplatz funkt. Die Verliebten sollten aber trotzdem auf ein professionelles Miteinander achten.

Werbeverbot? Zeche zahlen die Zuschauer

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Der ARD-Vorsitzende Peter Boudgoust kämpft gegen das Werbeverbot und für das duale System.



Foto: SWR

ARD-Vorsitzender Peter Boudgoust

Viele Zuschauer haben den Eindruck, das Fernsehen verflacht immer mehr. Sind gerade die Öffentlich-Rechtlichen als Dienstleister der Wissensgesellschaft und der Demokratie gefordert?

Peter Boudgoust: Wir tragen schon jetzt einen großen Teil dazu bei, dem beschriebenen Trend etwas entgegenzusetzen – durch glaubwürdigen Journalismus, anspruchsvolle Filme und Unterhaltung mit Sinn und Verstand. Werte sind uns wichtiger als Hämme, und das sieht das Publikum hoffentlich genauso, schließlich wollen und müssen wir mit unseren Programmen viele Menschen erreichen. Angesichts der weiter steigenden Zahl von Angeboten im Fernsehen und Internet geht es auch darum, wieder mehr Gemeinschaft und Glaubwürdigkeit herzustellen, eine Art Kitt der Gesellschaft zu sein.

Die privaten Sender fordern ein Werbeverbot für ARD und ZDF. Warum?

Boudgoust: Eigentlich müssten diese Frage andere beantworten. Aber die Kommerzsender machen ja keinen Hehl daraus, dass

sie sich vor allem einen Zuwachs an Werbeeinnahmen erhoffen – was, wenn man die Entwicklung in Frankreich sieht, nicht automatisch eintritt. Aber vielleicht geht es ja in erster Linie darum, uns zu schwächen.

Welche Folgen hätte ein Werbeverbot für die Gebührenzahler?

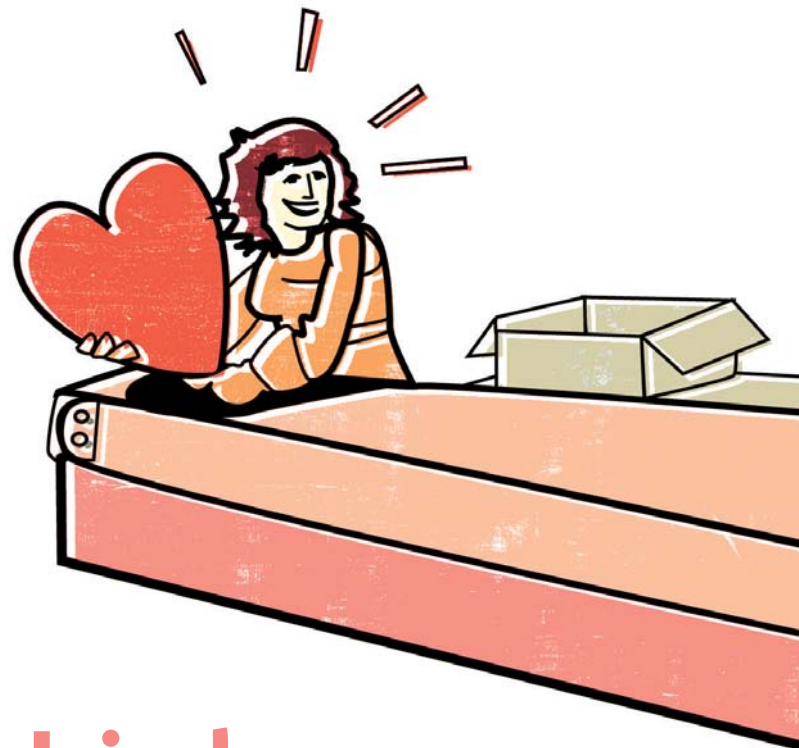
Boudgoust: Ein wichtiger Grund für Werbung bei ARD und ZDF ist ja: Was an Werbegeld eingenommen wird, muss nicht von den Gebührenzahlern aufgebracht werden. Bei einem Verzicht auf Werbung müsste diese Frage von der Politik neu entschieden werden. Unser jetziges Programmangebot wäre ohne eine Kompensation jedenfalls nicht aufrechtzuerhalten.

Nur Deutschland leistet sich ein duales System, also private und öffentlich-rechtliche Sender. Ist das sinnvoll?

Boudgoust: Nicht nur Deutschland hat dieses System, auch in anderen europäischen Ländern gibt es beide Seiten. Und ich bin ein Verfechter des Dualen Systems, da Wettbewerb – und hier besonders publizistischer Wettbewerb – vor allem dem Zuschauer nutzt. Ich bin aber auch überzeugt, dass die deutsche Medienlandschaft und die Menschen ohne die Öffentlich-Rechtlichen deutlich schlechter dastünden. Denn uns kennzeichnet ein Alleinstellungsmerkmal: Wir haben keine ökonomischen Interessen. ■

Mehr zum Thema unter:

🔗 www.ard.de/intern



Liebe, Liebe, Liebelei

GUTER RAT

Ob in der Werkhalle, im Büro oder in der Kantine: Amors Pfeil kann einen allorts treffen. Wenn es am Arbeitsplatz funkt, gibt es für Verliebte einiges zu beachten.

Verknallte Kollegen – so nehmen Liebesbeziehungen am Arbeitsplatz ihren Anfang. Einer Umfrage zufolge haben etwa 35 Prozent der Beschäftigten während ihres Arbeitslebens ein romantisches Treffen mit einem Kollegen oder einer Kollegin. Und 29 Prozent davon wiederum heiraten.

Wen wundert es, dass der Betrieb zur erfolversprechendsten Partnerbörse zählt. Doch warum verliebt es sich am Arbeitsplatz eher, als im normalen Alltag? Wer rund zehn Stunden im Betrieb

ist, lange Anfahrtswege hat oder in Schicht arbeitet, hat kaum eine andere Chance, als seine Liebste oder seinen Liebsten im Betrieb kennenzulernen. Trotzdem hält ein Großteil der Frischverliebten ihre Liaison zunächst geheim.

Beziehungen am Arbeitsplatz werden heute eher akzeptiert. Sie können sogar für ein gutes Betriebsklima sorgen, weil sich beispielsweise der interne Kommunikationsfluss verbessert. Trotzdem sind Beziehungen am Arbeitsplatz auch umstritten.



Illustration: Gerald Moll

Verbot per Vertrag. 2005 machte die amerikanische Handelskette Wal-Mart Schlagzeilen, als sie allen in Deutschland tätigen Beschäftigten mitteilte, dass Liebesbeziehungen im Betrieb verboten seien. Ganz gleich, ob Rendezvous oder Partnerschaft: Wer eine Beziehung bei Wal-Mart einging und dies der Geschäftsleitung nicht mitteilte, dem drohte die Kündigung. Das Liebesverbot scheiterte letztlich vor dem Arbeitsgericht.

In den USA sind solche Vertragsklauseln durchaus üblich. So gab es bei dem Softwareunternehmen IBM bis vor einigen Jahren eine Betriebsvereinbarung, die Beziehungen zwischen leitenden und normalen Angestellten strikt untersagte. Der Grund: Unternehmen befürchteten, dass Vorgesetzte ihre Position ausnutzen, indem sie die Liebste oder den Liebsten gegenüber anderen Mitarbeitern bevorzugen. Das sorgt schnell für Tumulte in der Abteilung und vergiftet das Arbeitsklima.

Wer glaubt, dass nur in den USA arbeitsrechtliche Maßnahmen gegen Liebesbeziehungen im Job möglich sind, der irrt. Natürlich kann es Beschäftigten nicht

verboten werden, sich am Arbeitsplatz zu verlieben. Dennoch können Konsequenzen drohen: Wer blind vor Liebe nicht mehr an der Werkbank steht, sondern sich knutschend im Lager tummelt, der vernachlässigt seine Arbeit und verletzt arbeitsvertragliche Pflichten. Eine Abmahnung riskieren dann beide. Und im schlimmsten Fall sogar die fristlose Kündigung – auch wenn sie gut begründet sein muss.

Damit es erst gar nicht soweit kommt, sollten Arbeitskollegen die Frischverliebten auf diese Situation aufmerksam machen. Denn oft merken Verliebte gar nicht, dass das ewige Gesäusel die anderen in der Abteilung stört. Schweigen genervte Arbeitskollegen aber, hoffen sie oft, dass der Vorgesetzte das Paar zur Vernunft bringt. Das darf er – beispielsweise über eine Versetzung.

Farbe bekennen. Merken Paare, dass es sich um mehr als ein Strohfeder handelt, heißt es Klartext reden. Sie sollten zumindest im unmittelbaren Arbeitsumfeld die Beziehung bekannt machen. Denn: Rund 80 Prozent der verheimlichten Affären kommen ohnehin ans Licht. Heikel wird es, wenn einer oder beide Beteiligten in einer festen Partnerschaft oder verheiratet sind. Gerade dann ist Offenheit ein guter Schutz gegen Anfeindungen. Vor allem, wenn es Lästermäuler oder Intriganten in der Abteilung gibt, sollte man es nicht auf einen Loyalitätskonflikt ankommen lassen.

Rosenkrieg vermeiden. Endet eine Beziehung, gilt wie am Anfang der Romanze: Klartext reden und für Transparenz sorgen. Ex-Paare sollten sachlich bleiben und private Fehden vor dem Werkstor lassen. Bei schmerzlichen Trennungen hilft in letzter Konsequenz wohl nur ein Stellenwechsel. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

+ TIPPS

Regeln für Verliebte

- Vorsicht in sozialen Netzwerken, wie Facebook, Wer-kennt-Wen und Co: Bevor man Bilder und Statusmeldungen über die neue Beziehung veröffentlicht, lieber erst die Kollegen sowie den Vorgesetzten persönlich informieren.
- Auch wenn es vielen Paaren oft schwerfällt: Vor allem betriebliche Interneta sind zu Hause tabu.
- Die Arbeit hat Priorität. Wer zuviel turtelt, schafft Neid. Ein kollegiales und freundschaftliches Miteinander ist aber okay.
- Keine intimen Details ausplaudern. Ob er ein Hecht oder sie eine stille Verführerin im Bett ist, geht niemanden im Betrieb etwas an.
- Ein One-Night-Stand unter Kollegen endet selten vor dem Traualtar. Dauert das Strohfeder nur 24 Stunden, bleibt es besser geheim.

IN KÜRZE

Nein zur Sonntagsarbeit

Der Sonntag ist der Tag für die Familie und die Erholung. Damit das auch so bleibt und der Sonntag europaweit unter Schutz gestellt wird, gibt es eine Gesetzesinitiative. Jeder kann sich mit einer virtuellen Unterschrift beteiligen unter www.freiersonntag.de. Es handelt sich übrigens um die erste europäische Bürgerinitiative. ■

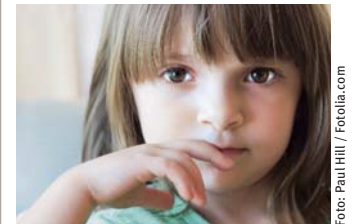


Foto: Paul Hill / Fotolia.com

Das Kindergeld darf mit dem Hartz-IV-Satz verrechnet werden.

Kindergeld statt Hartz IV

Bekommen Hartz-IV-Empfänger Kindergeld, dann darf es mit den Hartz-IV-Sätzen verrechnet werden. Das hat das Bundesverfassungsgericht in einem Urteil festgestellt. Sozialleistungen zur Existenzsicherung müssen Belastungen durch Kinder nicht im gleichen Maß berücksichtigen wie das Steuerrecht. AZ: 1 BVR 3163/09 ■

Anzeige

MetallRente

Dein finanzieller
Schutz bei
Berufsunfähigkeit.

MetallRente.BU

Info unter www.metallrente.de



Foto: Werner Bachmeier

Susan Straube reflektiert ihre Rolle als Referentin. Sie will für die IG Metall Seminare geben und besucht die Referentenqualifizierung in der Bildungsstätte Schliersee.

+ TIPP

Nachwuchs gesucht

Wer Lust hat, zu einem bestimmten Thema Referent zu werden, kann auch selbst aktiv werden. Am besten so:

■ Referentenarbeitskreise

Auf regionaler Ebene gibt es Referentenarbeitskreise der IG Metall. Über die Verwaltungsstelle den Kontakt geben lassen. In dem Arbeitskreis kann man sein Interesse bekunden.

■ Im Betrieb fragen

In den meisten Betrieben hat der Betriebsrat einen Bildungsbeauftragten. Auch er kann mit Informationen weiterhelfen.

■ Zentrale Organisation

Der Funktionsbereich »Gewerkschaftliche Bildungsarbeit« der IG Metall beantwortet übergeordnete Fragen zur IG Metall-Bildungslandschaft. Schreib an: Irene.Heyer@igmetall.de

■ IG Metall-Bildungsstätten

Die Grundausbildung für Referenten findet in allen sechs Bildungsstätten der IG Metall statt.

Initiative gefragt

REFERENT FÜR DIE IG METALL

Die IG Metall bietet eine Vielzahl von Seminaren an. Aber wer macht die eigentlich? Weil die IG Metall das spezielle Knowhow hat, organisiert sie die Weiterbildungen selbst. Und Nachwuchs-Referenten sind immer willkommen.

Zoran Ebersold hat Feuer gefangen: Nachdem er an einem Seminar der IG Metall teilgenommen hat, möchte er selbst gerne Referent werden. Und er hat auch schon sein Steckenpferd gefunden: Wie man Ingenieure und Angestellte besser in die Gewerkschaftsarbeit einbindet, das möchte er anderen Kolleginnen und Kollegen vermitteln. Schließlich ist er als Software-Ingenieur und Vertrauensmann bei Fujitsu Siemens seit Jahren drin im Thema.

Lust auf Menschen. Wer Referent für IG Metall-Seminare werden möchte, muss noch kein fertig

ausgebildeter Referent sein. Viel wichtiger ist die Lust, mit anderen Menschen etwas zu erarbeiten, Diskussionen zu lenken und das Interesse anderer an Gewerkschaftsthemen zu wecken.

Auch muss man keine Angst haben, gleich ins kalte Wasser geworfen zu werden. Denn damit die Seminare ein inhaltliches sowie pädagogisches Niveau erreichen, gibt es für angehende Referenten eine zweiwöchige Grundausbildung. Dort wird neben themenbezogenen Inhalten das pädagogische Wissen vermittelt, um eine Gruppe leiten zu können. Über Aspekte wie Rollenverständnis, Kommunika-

tionstechniken und Feedback entwickelt und stärkt man vor allem auch seine Persönlichkeit. Bevor man schließlich eigenverantwortlich ein Seminar leitet, hospitiert man zudem in verschiedenen Seminaren und kann dann ein Referenten-Team unterstützen.

Austausch mit anderen. Nach der Grundausbildung ist aber noch lange nicht Schluss: Die IG Metall hat ausführliche Qualifizierungsreihen im Angebot, die die fachliche Kompetenz und die Persönlichkeit der Referenten weiter ausbauen. Überregionale Referententreffen ermöglichen einen

unkomplizierten Erfahrungsaustausch mit anderen Referenten. Und die Zeitung »miteinander zukunftsdenken« informiert über alles, was man so wissen muss.

Die IG Metall freut sich über Referenten-Nachwuchs wie Zoran Ebersold, der sich jetzt für die Grundausbildung angemeldet hat. Durch diese internen Möglichkeiten stellen wir sicher, dass unser vielfältiges betriebliches Knowhow und unsere gewerkschaftspolitische Energie nicht verpuffen, sondern von Kollegen an Kollegen weitergegeben werden. Genau zugeschnitten auf die IG Metall. ■

Ilka.Grobe@igmetall.de

Zur Arbeit nach Amerika

PATENPROGRAMM | Ein Jahr im Ausland gehört für viele junge Menschen während der Schulzeit oder im Studium zur Ausbildung dazu. Doch auch für junge Berufstätige gibt es Möglichkeiten.



Locker in die USA und zurück. Henrik Frauenheim war ein Jahr in Seattle.

Die Sache mit dem Gabelstapler dauerte nur einen Tag. Die Kollegen erklärten Henrik Frauenheim, wie alles funktioniert, und dann konnte er allein durch den Betrieb fahren. In den Vereinigten Staaten gehen die Kollegen oft lockerer miteinander um, findet der gelernte Anlagenmechaniker. »Die meisten vertrauen einem sehr schnell.« Ein Jahr lang lebte und arbeitete der 25-Jährige in

den USA. Ermöglicht hatte ihm dieses Jahr das Parlamentarische Patenschaftsprogramm.

Für junge Berufstätige. Das Programm wurde anlässlich des 300. Jahrestags der ersten deutschen Einwanderung nach Amerika vom Deutschen Bundestag und dem Amerikanischen Kongress ins Leben gerufen. Daran teilnehmen können sowohl

Schülerinnen und Schüler als auch junge Berufstätige. Da fühlte sich Henrik Frauenheim sofort angesprochen, der gerade seine Ausbildung machte. Er bewarb sich und im Januar 2006 kam der Anruf: Er war ausgewählt worden.

Im August flog er mit den anderen Teilnehmern erst einmal nach New York. »Das war eine richtig bunte Truppe. Da war alles dabei, vom Tischler bis zur Bankkauffrau.« Von dort ging es für ein paar Tage nach Chicago und Dallas. Das Jahr verbrachte er bei einer Gastmutter in der Nähe von Seattle. Er besuchte Schweißerkurse am College und musste sich selbst einen Job suchen. Den fand er bei einem Zulieferer für Landmaschinen.

Henrik Frauenheim studiert jetzt Betriebswirtschaftslehre in Berlin. In seinem Amerikajahr hat er nicht nur das Gabelstaplerfahren gelernt. Auch die Lockerheit der Amerikaner ist bei ihm hängen geblieben. »Ich gehe vieles nicht mehr so verkrampft an.« ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Mehr zur Bewerbung steht hier:

► www.inwent.org/usapp

IN KÜRZE



Weiterbildung finanzieren

Wer sich heute für seinen Job weiterbildet, hat gute Chancen auf einen Zuschuss vom Staat. Der Leitfaden »Weiterbildung finanzieren 2010« der Stiftung Warentest zeigt die wichtigsten Förderungen zur individuellen Finanzierung einer Fortbildung auf einen Blick. Er steht im Internet kostenlos zum Herunterladen bereit. ■

► www.test.de/wbfinfodok

Mindesturlaub unter 18

Für Jugendliche gelten besondere Urlaubsregelungen: Wer unter 18 Jahre alt ist, dem stehen 25 Urlaubstage zu. Wer unter 17 ist, der muss mindestens 27 Tage bekommen. Und unter 16 sind es sogar 30 Tage. Das sind die gesetzlichen Mindeststandards. Durch IG Metall-Tarifverträge gibt es höhere Urlaubsansprüche. ■

Aktiv für Ausbildungsplätze

Um mehr Ausbildungsplätze zu schaffen, fördert das Bundesbildungsministerium (BMBF) Ausbilderseminare für Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund.

Rund 580 000 Unternehmer mit Migrationshintergrund gibt es in Deutschland, aber nur 14 Prozent bilden aus. Das liegt weit

unter dem bundesweiten Durchschnitt von 25 Prozent. Der Grund: Viele ausländische Unternehmer wissen oft nicht, dass sie ausbilden dürfen und welche Voraussetzungen sie hierfür erfüllen müssen.

Die Initiative »Aktiv für Ausbildungsplätze« soll das ändern. Mit der Initiative will das

BMBF dem drohenden Fachkräftemangel entgegenwirken. Vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund sollen von den zusätzlichen Ausbildungsstellen profitieren. Durch die Ausbilderseminare in 34 Städten sollen sich bis Ende 2010 insgesamt 1000 Betriebsinhaber zu Ausbildern qualifizieren. ■

Anzeige

MetallRente

MetallRente.Riester

Das Plus
für deine
Rente

Info unter www.metallrente.de

Positiv denken!

Der 1. Mai fällt dies' Jahr auf 'nen Samstag.

SUPER!
Dann können wir am Tag nach der Demo ja ausschlafen!



POLO

Karikatur: André Poloczek

WAAGERECHT

- 1 rote Gartenfrucht
- 6 gepflegte Ziergrasfläche
- 10 Einwand, Einschränkung
- 11 ungebraucht
- 12 Schnellzugtyp (Abk.)
- 13 brüchig, aufgesprungen
- 15 Singvogel
- 17 englisch: zehn
- 18 Erzbergwerk
- 19 französischer Filmschauspieler, † 1971
- 22 Autokennzeichen von Kempten
- 23 englisches Bier
- 24 kroatische Adriainsel
- 25 schlangenförmiger Speisefisch
- 27 Soße zum Eintunken
- 28 Volk im Vorderen Orient
- 30 ärmelloser Umhang
- 32 Internetausdruck
- 34 US-Geheimdienst (Abk.)
- 35 in der Art von (französisch)
- 37 Missfallensausruf
- 39 Abk. für: Schiffstechnik
- 40 Halbton unter C
- 42 Musical
- 45 EDV-Einheit (Abk.)
- 46 21. griechischer Buchstabe
- 47 internat. Seenotzeichen
- 49 mexikanische Währung
- 51 Autokennzeichen von Dachau
- 53 Schülergremium (Abk.)
- 55 nicht in Scheinen oder Münzen
- 57 Stadt in Thüringen
- 58 Stoffbär
- 59 bayerisches Trachtenkleid

1	2	3	4		5		6		7	8	9
10		4			11		8		12	10	
13	19			14			15	16			
		17				18		21			
19	20		14		21					22	
23				24	1			25	26		
			27	12			28		9		29
30	17	31			32	33			34		
		35		36		37		38		39	18
40	41			42	43				44	6	
45	3		46		5		47	15			48
49		50	20		51	52	11		53	54	16
		55		56				57		2	
58		7				59			13		

SENKRECHT

- 1 südlichste Stadt Spaniens
- 2 jap. Kimonogürtel
- 3 Vorstadt von Venedig
- 4 giftiges chem. Element
- 5 schmal
- 6 indische Währung
- 7 frz. Königsanrede
- 8 italienischer Autor
- 9 Blume
- 14 nordfinnische Stadt
- 16 Zahnfüllung (engl.)
- 18 Bundestagsmitglied (Abk.)
- 20 Gattin des Lohengrin
- 21 Futtertöpfchen
- 22 deutscher Dichter † (Heinrich von)
- 26 französisch: Bogen
- 27 Staat der USA (Abkürzung)
- 28 Ballspiel in geschlossenem Raum
- 29 Empfehlung
- 30 Pilotenkabine
- 31 Tanzschritt
- 33 Abbildung (Abk.)
- 36 Ausruf des Erstaunens
- 38 Autokennzeichen der Hansestadt Rostock
- 41 Autokz. von Ebersberg
- 43 Oper von Verdi
- 44 Stadt im Ruhrgebiet
- 46 ehemalige Maßeinheit der Kraft
- 48 Wechselbürgschaft
- 50 Abkochbrühe
- 52 erstes deutsches TV-Programm (Abk.)
- 54 Abk. für 10-stellige Zahlen
- 56 Autoz. für Weißrussland
- 57 Autokz. von Görlitz

Lösungswort:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

Bitte das Lösungswort bis zum **26. Mai** unter Angabe von Vor-, Nachname und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de

Die Gewinne im Mai



Gespendet von der IG Metall-Servicegesellschaft

1. Preis:
Fünf Übernachtungen für vier Personen im Ferienclub Maierhöfen



2. Preis:
Ein USB-Stick (8 Gigabyte)



3. Preis:
»Die drei ??? – Vampire City«, Krimi und Hörbuch in Englisch von Pons