

Wir. Die IG Metall.

Fakten • Geschichten • Leistungen

wir.die-igmetall.de

Starke Gewerkschaft

Wer wir sind, was wir tun und warum wir Sie brauchen.



Mitten im Leben

Bunte Vielfalt im Betrieb und auf der Straße: die IG Metall in Bildern

▣ Seite 6 bis 19

Geld und mehr

Tarifpolitik – so regeln wir das Arbeitsleben im Interesse der Beschäftigten

▣ Seite 20 bis 33

Nah dran

Die IG Metall in der Region, vor Ort und in den Betrieben

▣ Seite 34 bis 53

Politisch unabhängig

Wie sich die IG Metall in Wirtschaft und Gesellschaft einmischt

▣ Seite 66 bis 75

Leben. Arbeiten. Gestalten.

Detlef Wetzel (links), Erster Vorsitzender der IG Metall, und Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender, in der Vorstandsverwaltung der Gewerkschaft in Frankfurt am Main.



Foto: Gaby Gerster

Liebe Leserin, lieber Leser!

In diesem Magazin wollen wir Ihnen die IG Metall vorstellen – wer wir sind und warum wir tun, was wir tun. Wir geben Ihnen einen Einblick in eine große und starke Gemeinschaft. Manches wird Sie überraschen. Und vieles hoffentlich begeistern.

Die IG Metall – das sind ihre Mitglieder. Mehr als 2,2 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind die IG Metall. Sie alle sind verschieden, jede und jeder für sich ein Individuum. Sie alle haben eines gemeinsam: Sie wollen ihr Leben gestalten.

Gemeinsam für ein gutes Leben. Unter dieses Motto haben wir die Ziele und die Arbeit der IG Metall gestellt. So allgemein es klingt, so gut fasst es die vielen Facetten zusammen, die die Gewerkschaft ausmachen.

Gutes Leben ist gute Arbeit. Arbeit ist ein bestimmendes Element unseres Lebens. Wer arbeiten will, soll eine gute Arbeit finden. Sie

soll nicht krank, sondern Freude machen. Sie soll ein gutes Einkommen ermöglichen.

Gutes Leben ist Zeit. Zum guten Leben gehört, dass genügend Zeit bleibt für alle anderen Bereiche, die neben der Arbeit wichtig sind – für die Gesellschaft und für jeden Einzelnen. Zeit für Kinder, Familie und Freunde, ehrenamtliche Tätigkeiten, Weiterbildung, Hobbys.

Wir wollen die Arbeitswelt gestalten. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind typische gewerkschaftliche Instrumente, um die Einkommen zu regeln und die Arbeitsbedingungen zu gestalten. Mit ihnen können wir konkret etwas erreichen.

Wir mischen uns ein. Nicht alles lässt sich im Betrieb regeln. Für ein gutes Leben müssen auch die Rahmenbedingungen stimmen. Hier sind die politischen Akteure gefragt. Das beginnt mit den Chancen auf eine gute schulische und berufliche Ausbildung, geht über ein faires Arbeitsrecht und endet bei einer ausrei-

chenden Absicherung im Alter. Deshalb erheben wir unsere Stimme in der Politik.

Ein besseres Leben wird einem nicht geschenkt. Man muss etwas dafür tun. Gemeinsam kann es gehen. Dafür stehen wir. Als eine einflussreiche Gemeinschaft, die ein Ziel hat: sich in die wichtigen Belange des Lebens einzumischen, sie mitzugestalten.

Wir werden mehr. Wir sind stolz darauf, dass wir neue Mitglieder gewinnen können, dass vor allem auch viele junge Leute zu uns finden. Und wir freuen uns über jedes weitere Mitglied. Das sind vielleicht Sie, die sich entschlossen haben, an einem erstrebenswerten Ziel mitzuwirken. Kommen Sie zu uns. Sie sind in guter Gesellschaft.

**Herzlichst,
Detlef Wetzel**

Erster Vorsitzender der IG Metall

und Jörg Hofmann

Zweiter Vorsitzender der IG Metall

Wir. Die IG Metall.

Tarifpolitik

20



Wirtschaft & Gesellschaft

72

Auftakt

Warum wir jede und jeden brauchen

Editorial von Detlef Wetzel und Jörg Hofmann, dem Ersten und dem Zweiten Vorsitzenden der IG Metall. 3

Das sind wir

Im Betrieb und auf der Straße aktiv, geschichtsbewusst und offen für Neues, demokratisch und solidarisch – sieben Bilder der IG Metall. 6

Themen

Tarifpolitik

Warum Tarifverträge wichtig sind, was sie regeln und wie sie zustande kommen. Ein Blick auf die Erfolge und auf die Zukunft der Tarifpolitik. 20

Im Betrieb

Wie die IG Metall Betriebsräte unterstützt, was Vertrauensleute und Jugendvertreter tun, welche Themen im Betrieb unter den Nägeln brennen und wo die IG Metall Seminare anbietet. 34

Im Betrieb

34





58 Mitglieder & Aktive



98 Service

Mitglieder und Aktive

Es gibt viele gute Gründe, Mitglied der IG Metall zu sein. Wir nennen einige. **58**

Wirtschaft und Gesellschaft

Wie die IG Metall sich in die Politik einmischt und Erfolge erzielt, in Berlin und in Brüssel. **72**

Organisation

Wie die IG Metall aufgebaut ist und wer wen wählt. Was mit den Mitgliedsbeiträgen geschieht und wie wir uns die Zukunft der IG Metall vorstellen. **88**

Service

Die IG Metall in Deutschland

Alle Verwaltungsstellen im Überblick; die Leistungen der IG Metall – zum Beispiel Streikgeld, Rechtsschutz und Tarifverträge; was die IG Metall speziell Mädchen und Frauen, Studierenden, Auszubildenden und jungen Leuten bietet, und wie sie ihre Mitglieder informiert. **98**



Das sind wir

Im Herzen der Produktion

Die IG Metall vertritt die Interessen der Beschäftigten in Kernbranchen der deutschen Industrie



Metin Seitoglu arbeitet seit 26 Jahren im Mercedes-Benz-Werk in Düsseldorf. In der Schlussabnahme der Sprinter-Fertigung prüft er die Spaltmaße von Kotflügel, Lampe und Motorhaube. Seitoglu ist ein erfahrener Automann – und ein ebenso erfahrener und engagierter Gewerkschafter. Seit 20 Jahren ist er Mitglied der IG Metall und Vertrauensmann. Die IG Metall vertritt die Interessen der Beschäftigten im Herzen der deutschen Industrie. Zu ihrem Organisationsbereich gehören die Automobilhersteller ebenso wie die gesamte Metall- und Elektroindustrie, die Stahlbetriebe, aber auch das Metallhandwerk, die Holz-, die Kunststoff- und die Textilindustrie.



Das sind wir

Revolution Bildung

Die Jugend der IG Metall setzt sich für eine grundlegende Bildungsreform ein.

Die IG Metall Jugend fordert in ihrer neuen Kampagne „Revolution Bildung“ eine Reform für eine bessere Bildung, für alle, kostenfrei und mit genügend Zeit. Im September 2014 treffen sich deshalb mehr als 20 000 Jugendliche in Köln, um ihren Forderungen Nachdruck zu verleihen. Nach Kundgebungen in der Stadt lassen sie den Abend mit einem Konzert in der Lanxess Arena ausklingen.



Das sind wir

Vor Ort, nah dran

Unsere Sekretäre sind viel unterwegs. Sie kennen die Betriebe und die Menschen, die dort arbeiten.

I G Metall-Sekretär Günter Schmidtke (links) im Gespräch mit Matthias Hochmuth, dem Betriebsratsvorsitzenden bei Metz in Karlsruhe, einem Hersteller von Drehleitern für Feuerwehreinsatzfahrzeuge. Täglich sind unsere Sekretäre vor Ort, gehen in die Betriebe und sprechen mit Beschäftigten und Betriebsräten. So wissen sie, wo der Schuh drückt – und können bei großen und kleinen Problemen schnell Rat und Hilfe bieten. Die IG Metall: eine Organisation nah an den Menschen.



Offen für Neues

Gut, wenn Arbeit mit Zukunft entsteht. Besser, wenn sie auch vernünftig bezahlt wird.

Energie aus erneuerbaren Quellen schafft neue Arbeitsplätze wie den von Kathrin Knutzen beim Windmaschinenhersteller Repower. Doch so sauber wie der Strom, den die Windräder produzieren, sind die Arbeitsbedingungen bei den Herstellern oft nicht. Damit auch bei Kathrin etwas vom Erfolg der Branche ankommt, erkämpfte sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen einen Tarifvertrag. Immer mehr Beschäftigte organisieren sich, um gemeinsam mit der IG Metall einen Tarifvertrag durchzusetzen.





Das sind wir

Traditionsbewusst

Die IG Metall blickt auf über 120 Jahre Geschichte zurück.



Stuttgart 1963: Streikposten und Streikende vor dem Robert-Bosch-Werk. Die IG Metall hat acht Prozent mehr Geld gefordert, die Tarifverhandlungen sind gescheitert. 100 000 Beschäftigte legen daraufhin die Arbeit nieder. Immer wieder in ihrer langen Geschichte setzte die IG Metall Forderungen in spektakulären Arbeitskämpfen durch. Schon 1891 wurde der Deutsche Metallarbeiter-Verband gegründet, die wichtigste Vorläuferorganisation, nach dem Zweiten Weltkrieg 1949 dann die IG Metall. Eine traditionsreiche Organisation mit einer langen – und kämpferischen – Geschichte.





Das sind wir

Demokratisch

In der IG Metall haben die Mitglieder das Sagen.

Wer ist dafür? Abstimmung beim 6. Außerordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 2013 in Frankfurt am Main: 481 Delegierte aus der ganzen Republik entscheiden über die Geschicke der Gewerkschaft. Der Gewerkschaftstag ist das höchste Entscheidungsgremium der IG Metall. Zuvor haben die Mitglieder vor Ort die Teilnehmer für das Treffen bestimmt. Die IG Metall ist eine demokratische Organisation. Nicht ein Einzelner entscheidet, sondern Mehrheiten. In der IG Metall haben die Mitglieder das Sagen.





Solidarisch

Die IG Metall steht für Gemeinschaft und Zusammenhalt.

Metalltarifrunde 2013: Pünktlich zum Ende der Friedenspflicht stehen die ersten Produktionen im Warnstreik still. Die IG Metall fordert 5,5% mehr Lohn und Gehalt für die Mitglieder, die Angebote der Arbeitgeber sind bislang weit davon entfernt. Die Mitarbeiter der Nachtschicht bei Benteler in Paderborn setzen ein erstes Zeichen und demonstrieren ihre Kampfbereitschaft.



Foto: Thomas Range



Tarifpolitik

EINE WICHTIGE AUFGABE DER IG METALL

- ▶ **Selbstständig:** Gewerkschaften und Arbeitgeber verhandeln über Bezahlung und Arbeitsbedingungen, ohne dass der Staat oder andere sich einmischen. Das nennt man Tarifautonomie. Sie geht aus der Koalitionsfreiheit hervor, die im Grundgesetz in Artikel 9, Absatz 3 verankert ist.
 - ▶ **Was Tarifverträge regeln:** In Tarifverträgen ist festgelegt, unter welchen Bedingungen wir beschäftigt sind. Wie viel Geld wir verdienen, wie viele Stunden wir arbeiten, wie lange wir Urlaub haben, wie wir uns weiterbilden können und vieles mehr. Tarifverträge sorgen für gute Arbeit – und damit für ein gutes Leben.
 - ▶ **Lebensqualität:** Tarifverträge bestimmen die Qualität unseres Lebens. Sie legen Mindeststandards fest, die über die gesetzlichen Bestimmungen weit hinausgehen. Beispiel Arbeitszeit: Per Gesetz sind bis zu 48 Stunden pro Woche erlaubt. Durch Tarifverträge ist die Arbeitszeit mittlerweile deutlich unter 40 Stunden gesunken. Beispiel Urlaub: Gesetzlich garantiert sind vier Wochen Urlaub im Jahr. Mit Tarifvertrag gibt es sechs Wochen.
 - ▶ **Schutz und Sicherheit:** Tarifverträge bewahren vor willkürlichen Chefentscheidungen und vor der Konkurrenz jedes Beschäftigten gegen jeden. Und auch die Unternehmen haben Vorteile: Planungssicherheit und Schutz vor Streiks während der Friedenspflicht.
 - ▶ **Verbindlich, aber flexibel:** Mit dem Flächentarifvertrag verfolgt die IG Metall das Ziel, verlässliche Standards für die Beschäftigten in einer Region festzuschreiben. Diese Tarifverträge bieten aber auch Spielräume für betriebliche Regelungen.
 - ▶ **Teilhabe:** Moderne Maschinen und Techniken lassen uns immer mehr Produkte, immer bessere Dienstleistungen in immer kürzerer Zeit herstellen und anbieten. Durch Tarifverträge können wir sicherstellen, dass von diesen Produktionsfortschritten nicht nur die Unternehmen etwas haben, sondern dass alle davon profitieren und einen Teil erhalten.
 - ▶ **Viele erreichen viel:** Nicht nur gute Argumente bestimmen, wer sich in einer Tarifrunde durchsetzen kann, sondern vor allem die Kampfkraft. Eine Gewerkschaft muss sich einen Tarifvertrag notfalls auch mit Streik erkämpfen können. Je mehr Beschäftigte gewerkschaftlich organisiert sind, umso größer ist die Chance, gute Tarifverträge durchzusetzen.
 - ▶ **Nur für Mitglieder:** Ein Tarifvertrag gilt für die Mitglieder einer Gewerkschaft. Nur Mitglieder haben deshalb einen Rechtsanspruch auf die darin vereinbarten Leistungen. Nur sie können im Streitfall vor Gericht auf Einhaltung der Tarifbestimmungen klagen. Wer kein Mitglied ist, kann das nicht – für sie oder ihn ist der Tarif eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.
- ▶ igmetall.de/tarifinfo

INHALT

- 22 **Die Tarifrunde 2013 in Bayern**
Viele Menschen – ein Ziel.
- 25 **Was Tarife bringen**
Tarif ist besser als Gesetz – eine Gegenüberstellung.
- 27 **Streik – das letzte Mittel**
Wie das Kräftemessen funktioniert und warum Streik manchmal nicht zu vermeiden ist.
- 28 **Das Tarif-ABC**
Von A wie allgemeinverbindlich bis W wie Warnstreik.
- 29 **Häufige Fragen**
Was ist ein Tarifvertrag?
Was regelt er? Wie entsteht er?
Wer hat Anspruch darauf?
- 30 **Meilensteine**
Die großen Erfolge der Tarifgeschichte.
- 32 **Tarifpolitik der Zukunft**
Mehr Zeit, mehr Selbstbestimmung – wie wir die Arbeitswelt von morgen gestalten.



Tarifverträge aushandeln – das ist die Königsdisziplin der IG Metall. Denn Tarifverträge bestimmen die Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten, regeln beispielsweise das Entgelt. Doch wie kommen sie zustande, wie geht Tarifpolitik? Wir haben die Metalltarifrunde 2013 beobachtet.

Die Metalltarifrunde 2013 in Bayern

Viele Menschen – ein Ziel.

„Kein Grund zur Bescheidenheit“, so lautet im Februar 2013 die Schlagzeile des ersten Flugblatts der IG Metall Bayern. Denn „die Geschäftslage ist robust“. Das hat eine Umfrage unter 341 Betriebsratsvorsitzenden ergeben, die rund die Hälfte aller 770 000 Beschäftigten der bayerischen Metall- und Elektroindustrie vertreten. So ist in jedem zweiten Betrieb die Auftragslage „gut“ oder „sehr gut“. Andererseits ist in jedem zehnten Betrieb Kurzarbeit angesagt. Doch auch wenn „einige Betriebe“ Schwierigkeiten haben, gehe es der Branche „im Durchschnitt“ gut, bilanziert Jürgen Wechsler, 57. Er ist der Bezirksleiter und Verhandlungsführer der IG Metall Bayern.

Natürlich schauen alle auf die wirtschaftliche Lage in ihrem Betrieb, in ihrer Region und ihrer Branche; entscheidend für die IG Metall ist aber die gesamtwirtschaftliche Entwicklung. Und die schaut nicht so gut aus wie 2012, als eine Tarifierhöhung von 6,5% gefordert wurde. Jetzt diskutiert die IG Metall vor Ort eine Entgeltforderung von rund 6%.

Die Tarifkommission kommt am 20. Februar in Unterhaching südlich von München zusammen. Sie hat 130 Mitglieder, überwiegend Ehrenamtliche: Betriebsräte, Vertrauensleute der IG Metall-Mitglieder im Betrieb sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAVis). Jede Verwaltungsstelle – in Bayern gibt es 21 – ist mit ihrem Geschäftsführer vertreten, dem Ersten Bevollmächtigten; sie sind wie alle Gewerkschaftssekretäre, die „Hauptamtlichen“.



Jugendvertreterinnen mit Steintafel: Unsere Tarifforderungen sind „in Stein gemeißelt“.

Die Tarifkommission empfiehlt dem IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main mehrheitlich eine Forderung zwischen 5,5 und 6%. Am 15. März genehmigt der IG Metall-Vorstand die Forderung, die bundesweit gilt: 5,5% mehr Geld. Ab 1. Mai (der alte Tarifvertrag läuft Ende April aus). Und für zwölf Monate.

DIE TARIFFORDERUNGEN SETZEN SICH IMMER AUS DREI KOMPONENTEN ZUSAMMEN:

dem zu erwartenden Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktivität (gemeint ist die Steigerung des Bruttoinlandsprodukts je Arbeitsstunde), der Preissteigerungsrate (Inflation) und der „Umverteilungskomponente“.

Das Wirtschaftswachstum und die Preissteigerung ergeben den „verteilungsneutralen Spielraum“: Die Beschäftigten nehmen teil an der wirtschaftlichen Entwicklung und

erhalten einen Inflationsausgleich. Die sogenannte Umverteilungskomponente soll die Unternehmensgewinne verteilen – von oben nach unten. Für 2013 geht die IG Metall von einem Wachstum von rund 1% und einer Inflationsrate von 1 bis 1,5% aus – macht 3,5%. Die Umverteilung soll 2% betragen, was eine Forderung von 5,5% ergibt.

Auch die IG Metall Jugend diskutiert seit Jahresanfang 2013 über ihre Tarifforderung. Der Bezirksjugendausschuss (BJA) startet eine Umfrage. Aus den betrieblichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) werden Forderungen zwischen 40 und 100 Euro laut. Man verständigt sich auf 60 Euro.

19. März, erste Tarifverhandlung in Unterhaching: Die Verhandlungskommission der IG Metall Bayern und des Verbands der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie (VBM) treffen aufeinander. Eva Wohlfahrt, 23, die Vorsitzende des BJA der IG Metall Bayern, und die Münchner JAVis Monika Mooseder und Ricarda Miskes überreichen der Verhandlungsführerin des VBM eine Steintafel. Darauf sind die Forderungen – 5,5% und für die Azubis 60 Euro – eingraviert. Die Botschaft an den VBM: Unsere Forderungen sind in Stein gemeißelt, nehmt sie ernst.

Vor dem Verhandlungslokal demonstrieren 150 Jugendliche. Für sie ist die 60-Euro-Forderung eine Herzensangelegenheit: Später, bei den Warnstreiks in Ingolstadt, werden viele Jugendliche Lebkuchenherzen tragen – Herzen mit der Aufschrift „60“.

Drinne, hinter verschlossenen Türen, weist die Verhandlungsführerin des VBM, Angeli- que Renkhoff-Mücke, die Forderungen der IG Metall zurück. Sie überforderten die Betriebe, von denen viele Auftragsprobleme hätten. Jürgen Wechsler und Renkhoff-Mücke kennen sich seit der Tarifrunde 2012, die 50-Jährige ist Chefin eines Großunternehmens. Sie respektieren sich.

19. April, zweite Tarifverhandlung in München: Jürgen Wechsler und seine Ver-

SO BEGRÜNDET DIE IG METALL IHRE FORDERUNGEN

Die Gewerkschaften orientieren sich bei ihren Tarifforderungen am erwarteten Anstieg der Produktivität und der gesamtwirtschaftlichen Inflationsrate (Zuwachs zum Vorjahr in Prozent). Das ist der verteilungsneutrale Spielraum. Hinzu kommt ein konjunkturgerechter Zuschlag.





Foto: IG Metall

„Rück die Kohle raus“: klare Ansage an die Adresse der Arbeitgeber.

► handlungskommission treffen nicht allein am Verhandlungsort ein – ihnen folgen 4500 Beschäftigte aus ganz Bayern. Vorneweg tragen sie ein Transparent mit der Aufschrift „5,5 % – Wir haben's verdient!“.

Das sehen die Arbeitgeber völlig anders. Sie bieten für Mai und Juni nichts („Nullmonate“) und ab Juli für elf Monate 2,3 % an – das macht, bezogen auf 13 Monate, nur 1,9 %. Die Azubis sollen je nach Ausbildungsjahr mit 20 bis 23 Euro abgespeist werden.

An diesem Tag beschleicht den Betriebsratsvorsitzenden des Automobilzulieferers Grammer in Amberg, Wolfgang Rösl, „ein mulmiges Gefühl“: Der 57-Jährige ist Mitglied der IG Metall-Tarifkommission und erfährt heute, dass auch in Baden-Württemberg die Arbeitgeber die IG Metall haben abblitzen lassen. Sollte jetzt Bayern den Durchbruch schaffen, das bundesweit erste Verhandlungsergebnis erzielen, „den Piloten machen“? Mulmig wird Wolfgang Rösl, weil er denkt: Das geht vielleicht nicht ohne Streik ab. Er hat zwar keine Angst davor. „Wer das schon erlebt hat, weiß, welche Energie ein Arbeitskampf freisetzt, und was für ein Gefühl das ist, zusammenzustehen, solidarisch zu sein und ein gemeinsames Ziel zu verfolgen.“ Aber Rösl weiß auch: Ein Streik stellt jede Belegschaft vor eine Zerreißprobe: Wer streikt, wer ist Streikbrecher? Wer geht vors Tor, wer bleibt am Arbeitsplatz? Wer verzichtet auf Einkommen und kommt mit Streikgeld über die Runden, wer kassiert den vollen Lohn? An dieser Frage können Freundschaften zerbrechen, aus Kollegen können Feinde werden.

Auf das mickrige Angebot der bayerischen Arbeitgeber reagiert die IG Metall prompt: „Das ist eine Provokation“ lautet die Schlagzeile des nächsten Flugblatts. Die Arbeitgeber forderten den Konflikt „geradezu heraus“, kommentiert IG Metall-Verhandlungsführer Jürgen Wechsler die Lage.

Damit ist das Stichwort gefallen – die IG Metall nimmt die Herausforderung an und bereitet Warnstreiks vor. Denn „Verteilungsfragen sind und bleiben Machtfragen“, sagt Jürgen Wechsler. Die Friedenspflicht endet am 30. April. Schon in der Nacht zum 1. Mai geht's in den ersten Betrieben los.

Donnerstag, 2. Mai: Um 5 Uhr stehen Wolfgang Rösl und andere Metaller vor den Toren von Grammer in Amberg. Sie verteilen Flugblätter, auf denen die IG Metall die Belegschaft zum Warnstreik aufruft – heute 11 Uhr. Kurz nach 11 Uhr stellt Rösl fest: „Die Bude steht.“ Für fast zwei Stunden. Ein paar Vertrauensleute starten die Aktion „Grillen für mehr Kohle“. Niemand muss hungrig vom Platz gehen!

Freitag, 3. Mai: In Schweinfurt startet ein Jugendwarnstreik, ein Höhepunkt in Bayern. „Die meisten Ausbildungswerkstätten sind leer“, meldet Eva Wohlfahrt, Vorsitzende der Jugendvertretung von Bosch Rexroth. 350 Azubis kommen an der Hahnenhügelbrücke zusammen. Sie verbindet die Stadt mit ihrem Industriegebiet und ist einer der wichtigsten Verkehrsknotenpunkte Schweinfurts. Um den Arbeitgebern zu signalisieren, dass die Jugend einen langen Atem hat, startet eine

Auszubildende von Schaeffler einen Dauerlauf: Unter Konfettiregen und begleitet von viel Applaus rennt Ann-Kathrin Emmer in kurzer Hose und rotem T-Shirt los.

Ann-Kathrin Emmer wiederholt ihre Aktion bei späteren Warnstreiks, ihr Lauf wird ein „Running Gag“.

Die Azubis bringen Farbe in die Tarifbewegung: Bei Siemens in Amberg schlüpfen sie in Leinensäcke und veranstalten ein „Hüpfen für mehr Geld im Sack“ – am Ziel liegt ein Geldkoffer. Bei BMW in Dingolfing steigen Azubis einen Boxring: Ein Blaumann boxt gegen den Arbeitgeber 60 Euro durch.

An der ersten Streikwelle, sie rollt bis 10. Mai, beteiligen sich 87 500 Beschäftigte.

Mittwoch, 8. Mai, dritten Tarifverhandlung in Nürnberg: 6 000 Beschäftigte kommen zur Kundgebung in die zweitgrößte Stadt Bayern. Die Tarifparteien diskutieren zwar alle strittigen Punkte, auch mögliche Lösungsszenarien, erzielen aber „in keinem eine Einigung“, heißt es im Tarifbericht der IG Metall Bayern.

Dienstag, 14. Mai, vierte Tarifverhandlung im Münchner Sheraton-Hotel Arabellapark, einem weithin sichtbaren, 22-stöckigen Hochhaus: Auch Eva Wohlfahrt, die Jugendvertreterin aus Schweinfurt in Unterfranken, Nordbayern, ist wieder mit dabei. Fast drei Stunden hat ihre Anreise gedauert, Schweinfurt, das Zentrum der europäischen Wälzlagerindustrie, ist knapp 300 Kilometer von der Hauptstadt des Freistaats entfernt. Erneut sitzt Eva Wohlfahrt den Funktionären der Arbeitgeberverbände Gesamtmetall und VBM sowie den Managern von Audi, BMW, Bosch und Siemens gegenüber: zwölf Metaller gegen zwölf Arbeitgebervertreter. Es ist früher Abend. Bis vor wenigen Stunden haben heute mehr als 46 000 Beschäftigte ►



Der „Running Gag“ von Ann-Kathrin Emmer und ihre Botschaft: Wir haben einen langen Atem.

Foto: IG Metall

Was Tarife bringen

MIT TARIFVERTRAG



Die Grafik zeigt: Beschäftigten mit Tarifvertrag ging es in den vergangenen zehn Jahren besser. Während die Preise stiegen, hatten sie unterm Strich noch immer 6,7 Prozent mehr Geld als vorher.

Wer dagegen nicht durch einen Tarifvertrag abgesichert war, musste trotz allgemeiner Steigerungen bei Löhnen und Gehältern wegen der Inflation Abstriche von 4,0 Prozent hinnehmen.



PER TARIFVERTRAG

- ▶ 35- bis 38-Stunden-Woche*
- ▶ Arbeitswoche Montag bis Freitag
- ▶ 6 Wochen Urlaub
- ▶ Urlaubsgeld
- ▶ Weihnachtsgeld
- ▶ Übernahmeanspruch für Azubis nach der Ausbildung
- ▶ Mehrarbeitsvergütung, Zuschläge für Schicht-, Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit
- ▶ Vermögenswirksame Leistungen oder Altersvorsorge
- ▶ Kündigungsschutz und Verdienstsicherung speziell für Ältere
- ▶ Bezahlte Freistellung, z.B. wegen Hochzeit, Beerdigung oder Umzug
- ▶ Erhöhung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung

PER GESETZ

- 48-Stunden-Woche ❑
- Arbeitswoche Montag bis Samstag ❑
- 4 Wochen Urlaub ❑
- Gibt es nicht ❑
- Gibt es nicht ❑
- Keine Regelung ❑
- Gibt es nicht ❑

* je nach Tarifgebiet und Branche unterschiedlich

»Hüpfen für mehr Geld im Sack«: eine Aktion der Azubis von Siemens in Amberg – am Ziel liegt ein symbolischer Geldkoffer.



DIE TARIFAUTONOMIE – UNSERE GRUNDLAGE

Gewerkschaften und Arbeitgeber haben das Recht, Einkommen und Arbeitsbedingungen selbstständig (autonom) zu regeln – ohne Einmischung des Staates. Das geht aus der sogenannten Koalitionsfreiheit hervor, die im Grundgesetz (GG) verankert ist. In Artikel 9, Absatz 3 GG heißt es:

„Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.“

Die Koalitionsfreiheit hat Verfassungsrang. Sie kann also nicht einfach durch ein Gesetz abgeschafft werden.

Das Recht der Gewerkschaften schließt ein:

- ▶ im Betrieb Mitglieder zu werben,
- ▶ sich im Betrieb gewerkschaftlich zu betätigen,
- ▶ Tarifverträge notfalls mit Streiks durchzusetzen.

▶ an Warnstreiks teilgenommen; so viele wie nie an einem Tag zuvor. An den neun Warnstreiktagen waren fast 175 000 Angestellte im Ausstand.

Als die IG Metall-Unterhändler im Sheraton erstmals den wartenden Mitgliedern der Verhandlungskommission Bericht erstatten, ist noch alles offen. Die Chancen auf Einigung stehen 50 zu 50, denkt der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Rösl. „Es könnte eine lange Nacht werden.“

Der Verhandlungsführer der IG Metall, Jürgen Wechsler, hält es jedoch nicht für zielführend, sich Stunde um Stunde von einem Zehntel% mehr Geld zum nächsthöheren zu hangeln, bis eine akzeptable Tarifierhöhung erreicht ist. Er macht den Arbeitgebern ein letztes Angebot – und will von ihnen nur ja oder nein hören.

Wechslers Angebot ist ein Lösungsvorschlag. Er berücksichtigt die Interessen beider Tarifparteien. So lehnt die Tarifkommission der IG Metall die Forderung der Arbeitgeber nach einer betrieblichen Differenzierung des Tarifiergebnisses strikt ab. Differenzierung heißt: Die Firmen wollen den Zeitpunkt der Tarifierhöhung verschieben können. Dann gäbe es nach der Tarifrunde für ganz Bayern eine zweite in den Betrieben – ohne dass die Betriebsräte zum Streik aufrufen dürften.

Der Verhandlungsführer der IG Metall erläutert den Arbeitgebern: Soll der neue Tarifvertrag eine längere Laufzeit haben, was die Arbeitgeber vehement fordern, dann hat das seinen Preis – ein höheres Tarifangebot und den Verzicht auf die betriebliche Differenzierung.

Es dauert eine Stunde, dann stimmen die Arbeitgeber zu. Um kurz vor Mitternacht setzen die Verhandlungsführer ihre Kürzel unter das Ergebnis, paraphieren es.

Elf Minuten nach Mitternacht geht über Facebook die Nachricht raus: „Tarifeinigung in der Nacht 14. auf 15.: 3,4% plus ab 1.7.2013, nochmal 2,2% ab 1.5.2014. Azubis je nach Ausbildungsjahr plus 46 bis 49 Euro. Laufzeit bis 31.12.2014. Keine Differenzierung!“

Plötzlich ist die stundenlange Anspannung weg. Alle atmen auf. Der Betriebsratsvorsitzende Wolfgang Rösl hat Tränen in die Augen, er ist stolz auf das Erreichte. Rösl klingelt seinen Stellvertreter in Amberg aus dem Bett; der findet das Ergebnis super. Rösl ruft auch die Vorsitzende der IG Metall-Vertrauensleute bei Grammer an – sie stößt einen Freuden schrei aus!

Das Eckentgelt, also das, was ein Facharbeiter nach der Ausbildung verdient, erhöht sich im ersten Schritt am 1. Juli 2013 um gut 100 Euro und im zweiten Schritt am 1. Mai 2014 um fast 70 Euro.

Der verteilungsneutrale Spielraum (Produktivitätssteigerung plus Inflationsrate) ist voll ausgeschöpft worden. Denn er betrug 2013 zwei %, wie das Statistische Bundesamt Anfang 2014 feststellen wird. Es findet also auch eine Umverteilung der Gewinne statt.

Eva Wohlfahrt, der jungen Metallerin, schießt durch den Kopf: „Wir haben für die Jugend echt was rausgeholt, so viel wie lange nicht mehr. Unser Kampf hat sich gelohnt – und darüber berichten jetzt ARD und ZDF!“ Im Hotel sind viele Journalisten, Fotografen und Kameralleute. Sie warten.



Foto: IG Metall

Um 00:30 Uhr tritt Wechsler vor die Presse und weist „auf eine historische Dimension“ hin: „Dies ist der erste Pilotabschluss für die Metall- und Elektroindustrie, der in Bayern ohne Arbeitskampf erzielt werden konnte.“ Der Bezirksleiter spielt damit auf zwei Streiks an: Den von 1954 und den von 1995. Wechsler: „Mit Bayern ist ab sofort in jeder Metalltarifrunde zu rechnen.“

Um 12 Uhr kommt die Tarifkommission zusammen. Mit dabei: der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber. Er lobt die bayerischen Metaller und Metallerinnen: „Ein solches Ergebnis bekommt man nur, wenn man stark ist.“ Sibylle Wankel, die Tarifsekretärin der IG Metall Bayern, stellt das Verhandlungs-

ergebnis vor. Das Protokoll vermerkt: „Diskussion: keine. Annahme: einstimmig“.

Anderntags veröffentlicht das Münchner Boulevardblatt „tz“ neben der Schlagzeile „Bayern geht voran“ ein großes Foto: Es zeigt den Handschlag von Arbeitgeberchefin Angélique Renkhoff-Mücke und IG Metall-Betriebsleiter Jürgen Wechsler zum Abschluss der Tarifrunde: „Dieser Handschlag ist 10,6 Milliarden Euro wert“, schreibt das Blatt.

Denn das Verhandlungsergebnis komme Millionen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie zugute. Stimmt. Die IG Metall übernimmt den Pilotabschluss bundesweit. ■



Foto: Werner Rauch

Streik – das letzte Mittel

Gute Argumente schaden in Tarifverhandlungen nicht; ob sie viel nützen, ist fraglich. Warnstreiks beeindrucken die Arbeitgeber schon eher. Sie zeigen, ob die IG Metall in der Lage ist, die Menschen in den Betrieben für ihre Forderungen zu mobilisieren. Wenn auch das keine Wirkung zeigt, hilft nur der Arbeitskampf: Die Beschäftigten legen die Arbeit nieder und streiken. Es wird nichts produziert, Dienstleistungen werden nicht erbracht, der Arbeitgeber macht keinen Gewinn.

STREIK IST EIN KRAFTAKT – ER MUSS GUT ÜBERLEGT SEIN

Der Streik ist die Ultima Ratio, das letzte Mittel in der Tarifaufeinanderdsetzung. Wenn die Verhandlungen scheitern, haben die Gewerkschaften nur noch eine Möglichkeit, ein gutes Ergebnis durchzusetzen: Sie rufen zum Streik auf.

Der Streik ist ein Kraftakt, auch für die Gewerkschaften. Er ist teuer und muss gut überlegt sein. Denn wenn die Gewerkschaft streikt, dann will sie den Kampf auch gewinnen. Die Arbeitgeber zahlen für die Streiktage kein Gehalt; das gewerkschaftliche Streikgeld gleicht dafür im Durchschnitt zwei Drittel des Nettoeinkommens aus.

AM ENDE DARF KEIN STREIKENDER GEMASSREGELT WERDEN

Bevor der Vorstand der IG Metall einen Streik genehmigt, müssen sich laut Satzung der IG Metall mindestens 75 Prozent der betroffenen Gewerkschaftsmitglieder in geheimer Abstimmung – Urabstimmung genannt – für die Arbeitseinstellung aussprechen. Kommt es zu einem Verhandlungsergebnis, müssen die Mitglieder erneut darüber entscheiden.

Zweite Tarifverhandlung am 19. April 2013: IG Metall-Verhandlungsführer Jürgen Wechsler (Mitte, blau-grauer Schal) und die Verhandlungskommission kommen nicht allein.

In einem neuen Tarifvertrag vereinbaren Gewerkschaft und Arbeitgeberverband, dass niemand wegen seiner Teilnahme am Streik gemassregelt werden darf.



Tarifpolitik

MANTELTARIFVERTRAG

007 03 100 017 019 10

Bayern

Industrie: Arbeiter
Angestellte
Auszubildende

Metallindustrie

Abschlu : 23.06.2008/
15.09.2008
gültig ab: 01.07.2008
kündbar zum: unterschiedliche

- ▣ **Allgemeinverbindlichkeitserklärung:** Tarifverträge können vom Bundesarbeitsministerium im Einvernehmen mit den Tarifparteien für allgemeinverbindlich erklärt werden. Sie sind dann auch für alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber gültig.
- ▣ **Ausschlussfristen:** Ansprüche aus einem Tarifvertrag verfallen nach Ablauf einer bestimmten Frist, meist nach drei bis sechs Monaten.
- ▣ **Aussperrung:** Nach herrschender Rechtsauffassung können Arbeitgeber auf einen Streik mit Aussperrung reagieren – sie setzen die nicht am Streik beteiligten Mitarbeiter vor die Tür, um die Gewerkschaft zusätzlich unter Druck zu setzen.
- ▣ **Einmalzahlung (Pauschalzahlung):** Ist eine zusätzlich zur Tarifierhöhung gezahlte Leistung, die nicht in die Tabellenvergütung eingeht.
- ▣ **Erklärungsfrist:** Wird häufig nach Abschluss eines Tarifvertrags vereinbart – jede Tarifpartei hat in der Regel zwischen zwei und vier Wochen Zeit, vom Tarifvertrag zurückzutreten.
- ▣ **Friedenspflicht:** Verbot von Arbeitskämpfen während der Laufzeit eines Tarifvertrags, endet normalerweise mit Ablauf des Tarifvertrags.

DAS TARIF-ABC

- ▣ **Laufzeit:** Dauer eines abgeschlossenen Tarifvertrags.
 - ▣ **Mitgliederbonus:** Tarifliche Leistungen, die ausschließlich den Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen.
 - ▣ **Nachwirkung:** Tritt ein Tarifvertrag durch Zeitablauf oder Kündigung außer Kraft und ein neuer nicht sofort in Kraft, wirkt der alte Vertrag so lange nach, bis ein neuer abgeschlossen wird.
 - ▣ **Öffnungsklausel:** Eine Bestimmung in einem Tarifvertrag, die eine ergänzende Betriebsvereinbarung zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung einer Firma zulässt.
 - ▣ **OT-Mitgliedschaft:** OT heißt ohne Tarifbindung. Arbeitgeberverbände bieten Firmen, die keinem Tarifvertrag unterliegen wollen, diese Art der Mitgliedschaft an.
 - ▣ **Pilotabschluss:** Wegweisender Tarifabschluss. Häufig wird der erste regionale Lohnabschluss einer Branche von den Tarifparteien als Pilotabschluss akzeptiert und auf die übrigen Tarifgebiete übertragen.
 - ▣ **Streik:** Kollektive Arbeitsniederlegung, um bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Das Streikrecht ist durch das Grundgesetz geschützt; ohne dieses Recht wären Tarifverhandlungen „kollektives Betteln“, sagt das Bundesarbeitsgericht.
 - ▣ **Streikgeld:** Wer streikt, erhält vom Arbeitgeber keinen Lohn – dafür aber Streikgeld von der Gewerkschaft. Wer bei der Urabstimmung mindestens drei Monate Mitglied der IG Metall ist, erhält pro Streikwoche das 12-Fache seines Durchschnittsbeitrags; bei einer Beitragsleistung von 13 bis 60 Monaten das 13-Fache und bei einer Beitragsleistung von mehr als 60 Monaten das 14-Fache. Das 14-Fache erhalten auch Auszubildende.
 - ▣ **Tabellenvergütung:** Die in den Lohn- und Gehalts- oder Entgelttabellen festgelegte Tarifvergütung. Gemeint ist das Einkommen ohne Zuschläge und Sonderzahlungen.
 - ▣ **Tarifautonomie:** Gewerkschaften und Arbeitgeber haben das Recht, die Arbeitsbedingungen in eigener Verantwortung in Verträgen zu regeln, und zwar ohne Einmischung des Staates.
 - ▣ **Tariffähigkeit:** Wer als Gewerkschaft zum Abschluss von Tarifverträgen berechtigt sein will, muss tariffähig sein. Er muss die Gegenseite – den Arbeitgeber oder den Arbeitgeberverband – unter Druck setzen können.
 - ▣ **Tarifflicht:** Ein Unternehmen will seine Pflichten aus dem Tarifvertrag nicht mehr erfüllen und verlässt den Arbeitgeberverband. Nach dem Tarifvertragsgesetz gelten die Tarifverträge aber weiter.
 - ▣ **Tarifloser Zustand:** Besteht überall dort, wo kein gültiger Tarifvertrag existiert.
 - ▣ **Tarifvorbehalt:** Meint, dass der Tarifvertrag Vorrang hat vor der Betriebsvereinbarung. Was durch Tarifvertrag geregelt wird, kann „nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein“, heißt es im Betriebsverfassungsgesetz, Paragraph 77, Absatz 3.
 - ▣ **Übertarifliche Leistungen:** Leistungen, die der Arbeitgeber gewährt, ohne dass der Tarifvertrag es verlangt. Wie das Wort schon sagt: Übertarif gäbe es ohne Tarif gar nicht.
 - ▣ **Warnstreik:** Kurze, befristete Arbeitsniederlegung. Soll die Arbeitgeber während der Tarifverhandlung unter Druck setzen und ihnen zeigen, dass die Beschäftigten ihre Forderungen ernst meinen.
- ▣ igmetall.de/tariflexikon



Häufige Fragen zum Tarifvertrag

Wozu brauche ich einen Tarifvertrag?

Der einzelne Arbeitnehmer ist in einer relativ schwachen Position. Er braucht die Arbeit zum Leben. Der Arbeitgeber ist in der Position des Stärkeren. Er kann die Arbeit an diesen Arbeitnehmer oder eben an einen anderen vergeben. Deshalb gibt es bei direkten Verhandlungen zwischen einzelnen Arbeitnehmern und ihrem Arbeitgeber ein Ungleichgewicht der Kräfte. Damit ein solcher Wettlauf um den niedrigsten Lohn nicht stattfindet, gibt es Tarifverträge. Der Tarifvertrag schützt also die Beschäftigten, sorgt für Ordnung auf dem Arbeitsmarkt und schafft gleiche Wettbewerbsbedingungen innerhalb einer Branche und Region.

Was ist ein Tarifvertrag?

Tarifverträge sind Verträge, die von den Tarifparteien – den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden – geschlossen werden. Sie gelten für beide Parteien und deren Mitglieder „unmittelbar und zwingend“. Die zwei bekanntesten Arten von Tarifverträgen sind Flächentarifverträge und Firmentarifverträge. Ein Flächentarifvertrag gilt für alle Unternehmen eines Gebiets. Voraussetzung: Sie sind tarifgebundenes Mitglied im Arbeitgeberverband. Ein Firmentarifvertrag gilt dagegen nur für ein einzelnes Unternehmen.

Wenn für mich kein Tarifvertrag gilt, was bekomme ich dann?

Ist ein Arbeitgeber nicht tarifgebunden, kann er im Prinzip zahlen, was er will und auch die Arbeitsbedingungen diktieren, wie er möchte. Er ist nur an die gesetzlichen Mindestvorschriften gebunden wie Arbeitszeit-, Bundesurlaubs- und Kündigungsschutzgesetz.

Habe ich Anspruch auf Bezahlung nach Tarif?

Tarifverträge gelten für die Mitglieder der IG Metall. Deshalb können auch nur Mitglieder der Gewerkschaft Leistungen aus einem Tarifvertrag einklagen. Denn Tarifverträge werden von der Gewerkschaft einerseits und dem Arbeitgeberverband oder einem einzelnen Arbeitgeber andererseits geschlossen. Für beide Seiten ist das Ergebnis bindend. Insofern haben Mitglieder der Gewerkschaft das Recht auf Tarifleistungen, und der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Beschäftigten nach Tarif zu bezahlen. Wichtig ist, ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Das ist er, wenn er Mitglied im Arbeitgeberverband ist oder einen Firmen- oder Anerkennungstarifvertrag mit der IG Metall unterschrieben hat. Fragen Sie Ihren Betriebsrat oder die IG Metall vor Ort, ob Ihr Arbeitgeber Tarif zahlen muss.

Wie erfahre ich, was in meinem Tarifvertrag steht?

Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, alle maßgeblichen Tarifverträge „an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen“. So steht's im Tarifvertragsgesetz. Informationen über Tarifleistungen bekommen Mitglieder natürlich bei der örtlichen IG Metall.

Was regelt ein Tarifvertrag?

Den Preis Ihrer Arbeitskraft – und alles, was für Ihr Berufsleben wichtig ist. Tarifverträge legen Mindestbedingungen fest, zum Beispiel für das Einkommen und die Arbeitszeit inklusive Urlaub. Lohn- und Gehalts- oder Entgelttarifverträge regeln die Bezahlung. Sie werden meist für rund ein oder zwei Jahre abgeschlossen. In Manteltarifverträgen werden die Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit oder Urlaubsdauer festgeschrieben.

Wie entstehen Tarifverträge?

Die Mitglieder bestimmen den Kurs der IG Metall. Wichtige Akteure sind die regionalen Tarifkommissionen mit IG Metall-Mitgliedern aus den Unternehmen der jeweiligen Branche. Sie diskutieren zunächst die wirtschaftliche Situation sowie die Erwartung und Stimmung der Mitglieder. Sie bilden die Verhandlungskommissionen, die mit den Arbeitgebern zusammentreffen. Die Tarifkommissionen empfehlen dem Vorstand, ob ein Tarifergebnis angenommen oder abgelehnt werden soll.

Meilensteine der Tarifgeschichte

UNSERE HIGHLIGHTS

- ▣ Verkürzung der Wochenarbeitszeit in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie um 13 Stunden – von 48 Stunden (1956) auf 35 Stunden (1995). Natürlich bei vollem Lohnausgleich, sprich Löhne und Gehälter blieben trotz kürzerer Arbeitszeit gleich.
- ▣ Verlängerung des Urlaubs in mehreren Schritten auf 30 Tage oder 6 Wochen (ab 1983 in Westdeutschland, ab 1996 in den neuen Bundesländern).
- ▣ Einführung von Urlaubs- und Weihnachtsgeld.
- ▣ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.
- ▣ Verdienstsicherung und Kündigungsschutz für ältere Beschäftigte.
- ▣ Tarifverträge zu Altersteilzeit und Beschäftigungssicherung.
- ▣ Gemeinsames Entgeltrahmenabkommen (ERA) für Arbeiter und Angestellte.
- ▣ „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“ in der Stahlindustrie: erster Tarifvertrag zur Leiharbeit.
- ▣ Branchenzuschläge von 15 bis 50 Prozent für Leiharbeiter beim Einsatz in der Metall- und Elektroindustrie.

Kleine Geschichte – große Erfolge.

Ohne die IG Metall würde die Arbeitswelt heute anders aussehen. In jedem Erfolg stecken zahlreiche Diskussionen, Sitzungen und Verhandlungen, manchmal auch Streiks. Im Vordergrund steht die Erhöhung der Einkommen: die Teilhabe der Beschäftigten am Gewinn, den sie mit erarbeitet haben. Aber nicht nur.



Fotos: dpa/picture-alliance

Auf zu neuen Höhen: In den 1980er-Jahren erkämpft die IG Metall den stufenweisen Einstieg in die 35-Stunden-Woche.

DIE 1950ER-JAHRE

Wer früher krank war musste sich das leisten können. Denn der Lohn wurde im Fall von Krankheit nicht weiterbezahlt. Doch damit war 1956 Schluss. Der Streik um Lohnfortzahlung bei Krankheit begann am 24. Oktober 1956 in Schleswig-Holstein und entwickelte sich zum längsten Arbeitskampf in Deutschland seit 1905. Mehr als 34 000 Beschäftigte der Metallindustrie erstreikten nach 114 Tagen einen Tarifvertrag, der die Arbeiter bei Krankheit besser absicherte, da nun der Lohn bei Krankheit weitergezahlt wurde. Damit wurde ein Grundstein für die heutigen tarifvertraglichen und gesetzlichen Regelungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit gelegt.



Kiel im Jahr 1956, Streikende lesen die Streikzeitung: Die IG Metall kämpfte damals für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, für mehr Urlaub und Urlaubsgeld.

DIE 1960ER-JAHRE

Zeit für Freunde, Familie und Freizeit: Für Beschäftigte war das lange Zeit Mangelware. Nach dem Zweiten Weltkrieg lagen die Arbeitszeiten meist bei 48 Stunden (6 Tage à 8 Stunden). Schon 1956 begann der DGB eine Kampagne zur Einführung der 5-Tage-Woche unter dem Motto „Samstags gehört Vati mir“. Ziel war eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden (5 Tage à 8 Stunden). Nach langen Auseinandersetzungen wird zum 1. Januar 1967 die Arbeitszeit in der Metallindustrie auf 40 Stunden verringert.

Eine weitere Leistung wird in diesen Jahren auch durchgesetzt. 1965 erhalten Beschäftigte zum ersten Mal ein zusätzliches Urlaubsgeld von 30%. Der Urlaubsanspruch erhöht sich, abhängig vom Alter, um 4 bis 8 Tage.

DIE 1970ER-JAHRE

Im Jahr 1970 wird mit der Einführung von vermögenswirksamen Leistungen von 26 DM je Monat (für Auszubildende 13 DM) tarifpolitisches Neuland betreten.

Die Sonderzahlungen werden ausgebaut. Ab 1972 bekommen die Beschäftigten nach Betriebszugehörigkeit gestaffelt bis zu 30% zusätzliches Weihnachtsgeld. Ab 1974 steigt das Weihnachtsgeld sogar auf bis zu 40%. Das Urlaubsgeld wird im gleichen Jahr auf 50% angehoben und der Urlaub verlängert sich nochmals um 2 Tage (1976 ein weiterer Tag).

DIE 1980ER-JAHRE

Es ist das Jahrzehnt der 35-Stunden-Wochen. Sieben Wochen wird gestreikt. Am Ende steht als Ergebnis die Einführung der 35-Stunden-Woche in einem Stufenplan. 1985 wird die Arbeitszeit von 40 auf 38,5 Stunden verkürzt. 1988 folgt die 37,5 und 1989 die 37-Stunden-Woche.

1980 erhöhen sich die Vermögenswirksamen Leistungen auf 52 DM (für Auszubildende auf 26 DM).

Auch die Anzahl der Urlaubstage erhöht sich. 1983 ist es dann so weit. Alle Beschäftigten in der Metallindustrie haben, unabhängig vom Alter, 30 Tage Urlaubsanspruch.

DIE 1990ER-JAHRE

Es ist geschafft! Ab Oktober 1995 gilt für die gesamte westdeutsche Metallindustrie die 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich.

In den neuen Bundesländern werden tarifliche Löhne, Gehälter, Vergütungen für Auszubildende und die Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) in jährlichen Stufen bis 1994 auf West-Niveau angehoben. Die Arbeitszeit wird in zwei Stufen bis 1996 auf 38 Stunden verkürzt. Ab 1995 gibt es 50% Urlaubsgeld und 30 Tage Urlaub ab 1996.

Wieder betritt die IG Metall tarifpolitisches Neuland. Es wird ein Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen. Die Wochenarbeitszeit kann aufgrund einer Betriebsvereinbarung auf bis zu 30 Stunden abgesenkt werden. In diesem Fall sind betriebsbedingte Kündigungen für die Dauer der Vereinbarung ausgeschlossen.

Aktion der IG Metall Jugend zur „Operation Übernahme“ 2009 in Frankfurt am Main: ein erfolgreicher Kampf für die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung.



Foto: Stephen Petrat

DIE 2000ER-JAHRE

In diesen Jahren geht die IG Metall viele neue Wege. Die Strukturen in den Betrieben wandeln sich grundlegend. Darauf gibt die IG Metall Antworten. Die jahrzehntelange Trennung zwischen Lohn und Gehalt wird aufgelöst. Die Unterscheidung in „Arbeiter“ und „Angestellte“ ebenfalls. In der Metall- und Elektroindustrie erhalten alle Beschäftigten ein Entgelt. Es gibt eine gemeinsame Eingruppierung. Das sieht das Entgeltrahmenabkommen (ERA) vor.

Ein weiterer Meilenstein ist der Tarifvertrag Beschäftigungsbrücke. Ältere erhalten einen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit und Auszubildende werden für mindestens zwölf Monate übernommen.

DIE 2010ER-JAHRE

Diese Jahre stehen im Zeichen der Wirtschaftskrise. Die IG Metall gibt 2009 die Parole „Keine Entlassungen in der Krise“ aus und schnürt mit den Arbeitgebern ein Jobpaket: Dank neuer tariflicher Kurzarbeit und Arbeitszeitverkürzung mit teilweisem Entgeltausgleich können damit Entlassungen vermieden werden.

Auch auf die Veränderungen bei der Rente reagiert die IG Metall. Sie vereinbart einen neuen Tarifvertrag zum flexiblen Eintritt in die Rente. Er sieht für die Beschäftigten einen Anspruch auf Abschluss eines Altersteilzeitvertrags vor und regelt Ausgleichszahlungen des Arbeitgebers.

Erstmals können auch tarifvertragliche Lösungen zur Eindämmung der prekären Beschäftigung durchgesetzt werden. Die IG Metall setzt bessere Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter durch: Sie erhalten eine höhere Vergütung im Einsatzbetrieb und einen Anspruch auf Festanstellung. Für Betriebsräte gibt es mehr Mitbestimmungsrechte bei Leiharbeit.

Und nach einer beispiellosen Kampagne kann zudem die Übernahme von Auszubildenden in ein festes Arbeitsverhältnis durchgesetzt werden.

► wir.die-igmetall.de/tariferfolge



Foto: Stephen Petrat

Frankfurt am Main 2012: Zur Tarifverhandlung im Intercontinental demonstrieren Kolleginnen und Kollegen für faire Bedingungen in der Leiharbeit.

Aus Selbstbestimmung darf keine Selbstausbeutung werden: Die IG Metall setzt sich für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ein.

TARIFPOLITIK DER ZUKUNFT

Mehr vom Leben

Die Arbeit sollte ins Leben passen – nicht umgekehrt.

Tarifpolitik reagiert auf die Entwicklungen in der Arbeitswelt, auf technische Veränderungen, auf neue Anforderungen im Betrieb. Immer wieder hat die IG Metall gezeigt, dass sie zeitgemäße Antworten findet. Auch in Zukunft wird unsere Tarifpolitik auf die drängenden Probleme am Arbeitsplatz reagieren. Schon jetzt zeichnet sich ab, welches die großen Themen der künftigen Jahre sind: Es geht um Zeit, um Selbstbestimmung, um Lebens- und Arbeitsqualität für jeden Einzelnen.

Tarifpolitik ist, kurz gesagt, eine Antwort auf Probleme, die in den Betrieben entstehen. Nicht alle für die Beschäftigten drängenden Themen und Anliegen werden dabei sofort in tarifpolitische Forderungen umgemünzt. Das heißt aber nicht, dass die IG Metall sie nicht auf der Agenda hat. Im Gegenteil: Sie nutzt ihre Gestaltungsräume als Gewerkschaft – zum Beispiel durch betriebliche Vereinbarungen. Solche Vereinbarungen, die von Betriebsräten für einzelne Belegschaften geschlossen werden, sind oft der Anfang einer größeren Bewegung.

Vieles mündet früher oder später in tarifpolitische Forderungen, die dann erkämpft werden und für alle Beschäftigten einer Branche in einem Tarifgebiet gelten.

Für die Beschäftigten ist wichtig, dass die IG Metall relevante Themen erkennt und gemeinsam mit Mitgliedern und Aktiven angeht. Dass sie Lösungen findet, die passen.

Arbeitszeit ist eines der Schlüsselthemen der Tarifpolitik. Sie war das schon immer – aber sie ist es heute mehr denn je.

Neben der Frage der Arbeitsdauer geht es auch um ihren Beginn und ihr Ende. Zudem spielen Organisation und Leistungsanforderung eine Rolle.

Neue Techniken und der digitale Wandel bergen für Beschäftigte Chancen und Risiken: Mit ihnen entstehen zwar neue Freiheiten, aber schnell kommt auch der Anspruch auf Verfügbarkeit rund um die Uhr auf. Hier gilt es, die Gefahren einzudämmen, die Wünsche der Beschäftigten nach freier Zeit zu wahren und die neuen Freiräume zu gestalten.

Eng verknüpft mit dem Thema Arbeitszeit ist das Ziel der **Vereinbarkeit von Arbeit und Leben**. Auch wenn Arbeit Freude macht und erfüllend ist, das Leben ist vielfältiger: Familie, Kindererziehung, Pflege von An-

gehörigen, Sport, Hobbys, politische oder ehrenamtliche Tätigkeit – das sind die Themen, die Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen mehr oder weniger wichtig sind. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Vielfalt gelebt werden kann. Dass beim Thema Arbeitszeit und Flexibilität die Wünsche der Beschäftigten zukünftig mehr berücksichtigt werden.

Berufliche Weiterbildung und Qualifizierung sind entscheidende Faktoren für Beschäftigungssicherheit, die Höhe der Einkommen und die Qualität der Arbeitsplätze. Zugleich nutzt Qualifizierung auch den Unternehmen. Sie werden innovationsfähiger,

wenn sie qualifizierte und gut weitergebildete Beschäftigte haben. Für die IG Metall ist es deshalb wichtig, auch in Zukunft die Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich zu sichern.

Leiharbeiter, Werkvertragsbeschäftigte, Outsourcing, Crowdsourcing: Unter welchen Bezeichnungen auch immer zunehmend mehr Menschen in unsichere Verhältnisse gedrängt werden – die IG Metall wird sich auch in Zukunft dafür einsetzen, dass Beschäftigte, die nicht zu den Kern- und Stammebelegschaften gehören, zu guten Bedingungen arbeiten können. Wir wollen gleiche Rechte, faire Tarifverträge und Mitbestimmung für alle Arbeitnehmer – unabhängig von ihrem Status.

Gute Arbeit, gut in Rente: Wir wollen keine Rente mit 67 und keine einheitliche Altersgrenze für alle. Die Menschen und ihre Arbeitsplätze sind viel zu unterschiedlich für starre Einheitslösungen.

Wir drängen deshalb auf mehr Flexibilität, auf bessere Beschäftigungschancen für Ältere und auf Arbeitsbedingungen, die es ermöglichen, gesund in Rente zu gehen. Zugleich setzen wir uns bei den Politikern dafür ein, den Fehler der starren Rente mit 67 weiter zu korrigieren. 

 *Familie, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Sport, Hobbys oder ehrenamtliches Engagement: Das Leben ist vielfältig.* 

Betriebsrat



Im Betrieb

WAS WIR IN DEN UNTERNEHMEN TUN

- ▶ **Die IG Metall im Betrieb:** Das ist der Zusammenschluss von Beschäftigten und Betriebsräten der IG Metall. Gemeinsam setzen sie sich für gute Arbeitsbedingungen und sichere Arbeitsplätze ein.
- ▶ **Unsere Leute:** Die IG Metall arbeitet eng mit den betrieblichen Akteuren zusammen, also mit Betriebsräten, Vertrauensleuten, Jugend- und Auszubildendenvertretern, Schwerbehindertenvertretern etc. Diese Interessenvertreter – 130 000 sind es insgesamt – haben jeweils unterschiedliche Aufgaben und Schwerpunkte. Die Gewerkschaft bietet ihnen konkrete Unterstützung.
- ▶ **Vor Ort auf Achse:** Die Gewerkschaftssekretäre der IG Metall kennen die Betriebe und die Belegschaften in ihrer Region. Sie sind regelmäßig in den Unternehmen unterwegs und wissen um die vielfältigen Probleme. Die erfahrenen Sekretäre unterstützen die Betriebsräte individuell und vor Ort. Für Betriebsräte ist die IG Metall ein wichtiger und verlässlicher Partner.
- ▶ **In der Krise:** Wenn es im Unternehmen kracht, ist die IG Metall zur Stelle. Erfahren im Krisenmanagement unterstützt sie die Belegschaft nicht nur im Kampf gegen Entlassungen, sondern auch bei Ausgliederungen oder Tarifflicht.
- ▶ **Innovationen:** Die IG Metall setzt sich für zukunftsfähige Arbeitsplätze und damit für eine nachhaltige Unternehmenspolitik ein. Durch Innovationen und Qualität können Arbeitsplätze gesichert werden. Die IG Metall fordert, dass die Produkte besser statt billiger werden.
- ▶ **Verschiedene Branchen:** Die IG Metall ist in verschiedenen Branchen vertreten. In ihr organisieren sich Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie, des Maschinenbaus, des Metallhandwerks, der Stahl-, der Textil-, der Holz- und der Kunststoffindustrie sowie der entsprechenden Gewerke des Handwerks.
- ▶ **Mitbestimmung:** Aufsichtsräte sind in großen Unternehmen das bedeutendste Gremium. Dort sorgen IG Metaller dafür, dass die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht unter die Räder geraten.
- ▶ **Maßgeschneiderte Lösungen:** Die Probleme im Betrieb sind oft sehr verschieden. Das kann der Einsatz von Leiharbeitern sein, die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und vieles mehr.
- ▶ **Wissen, was man tut:** Die IG Metall bildet weiter. Speziell betriebliche Vertreter, also zum Beispiel Betriebsräte, brauchen eine ordentliche Grundlage, um ihre Arbeit gut machen zu können. Dazu unterhält die IG Metall eigene Bildungszentren.

▶ wir.die-igmetall.de/gestaltung

INHALT

- 36 **Tour de Metall**
Unterwegs mit dem Lüdenscheider IG Metall-Sekretär Thorsten Schnabel.
- 42 **Kämpfernaturen**
Karola Frank ist IG Metall-Vertrauensfrau bei Audi in Ingolstadt.
- 44 **Überall der Jüngste**
Eduard Rosner ist 32 – und trotzdem schon Betriebsrat.
- 46 **„Jott-A-Vau“**
Wie eine Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) arbeitet – wir stellen die „JAVies“ der Progress-Werke in Oberkirch vor.
- 50 **Jung, wild, entschlossen**
Die IG Metall Jugend ist die größte politische Jugendorganisation in Deutschland. Sie macht sich für die Zukunft der jungen Generation stark.
- 52 **Mitreden – ganz oben**
Die Metallerin Simone Mahler ist Aufsichtsrätin bei VW Financial Services – und achtet dort darauf, dass die Interessen der Beschäftigten nicht zu kurz kommen.
- 54 **Wofür und wogegen wir in den Betrieben kämpfen**
Beispielsweise Leiharbeit, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.



IG METALL-PORTRÄT

Thorsten Schnabel

Ein Tag im Leben eines Gewerkschaftssekretärs

Ein roter Helm mit IG Metall-Logo liegt neben dem Schreibtisch. Ebenso wie Erinnerungsstücke, Familienfotos und Boxhandschuhe mit dem Schriftzug „Ich kämpfe für ...“. Eigentlich ganz gemütlich, das Büro von Thorsten Schnabel, 40, im nordrhein-westfälischen Lüdenscheid. Doch dort anzutreffen ist der Gewerkschaftssekretär eher selten. Er ist meistens vor Ort bei „seinen“ Firmen oder im Auto auf dem Weg dahin. Für 60 Betriebe im Märkischen Kreis ist er zuständig. Ständig auf Achse – 35 000 Kilometer im Jahr. Seine Mission: Betriebsräte und Arbeitnehmer unterstützen. Als Ratgeber, Mutmacher, Verhandlungspartner. Manchmal auch als Co-Manager.

„Gut, dass ich Thorsten hatte“, sagt der Betriebsratsvorsitzende Jörg Bromke (rechts) über Thorsten Schnabel (links), den IG Metall-Sekretär. Beide haben dazu beigetragen, eine Schraubenfabrik im Sauerland vor der Pleite zu bewahren.



Eine Entwicklung, die sich der gelernte Werkzeugmechaniker nicht hätte träumen lassen. Schon als Azubi hatte sich Thorsten Schnabel in die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei Krupp Brüninghaus wählen lassen. Sieben Jahre lang war er im Betrieb und zwischenzeitlich auch als Konzern-JAV-Sprecher aktiv. Später auch im Betriebsrat. Zum Mai 2000 suchte „seine“ IG Metall-Verwaltungsstelle einen Jugendsekretär. „Die Vorsitzenden des Ortsjugendausschusses wollten beziehungsweise konnten nicht und ich hatte einen Draht zur Jugend“, sagt Schnabel. So wurde er Gewerkschaftssekretär – mit 27. „Ich war mit Abstand der Jüngste. Doch seit 2004/2005 hat sich viel getan“, freut sich der heute 40-Jährige. Die Gewerkschaft hat verstärkt neue Leute eingestellt, und Schnabel ist jetzt (fast) schon selbst ein alter Hase. Neben seinen 60 Betrieben kümmert er sich auch um das

Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz und plant die Seminare für die Verwaltungsstelle.

Doch das Herzstück seiner Arbeit ist der Kontakt mit den Betriebsräten. Die Herausforderungen sind ebenso vielfältig wie die Zahl seiner Firmen. Wir haben Schnabel einen Tag lang begleitet – vier Firmen, vier Missionen.

MISSION 1: ARBEITS-PLATZRETTER

Zu Schürmann & Hilleke Umformtechnik (SHU) in Neuenrade-Küntrop kommt Schnabel gerne. Denn dort hat er dazu beigetragen, dass es das Unternehmen überhaupt noch gibt. Er ist mittlerweile „ei-

ner von ihnen“. Er hat viele Diskussions- und Entscheidungsprozesse beim Hersteller von Befestigungs- und Verbindungstechnik mitgestaltet, die zum Erhalt des Unternehmens führten. „Ohne die IG Metall wäre das so nicht gelaufen“, sagt er Betriebsratsvorsitzende Jörg Bromke. „Gelaufen“ – damit meint Bromke den Neustart der Firma nach einer Insolvenz vor zwei Jahren. „Wir hatten ein schlechtes Gefühl“, erinnert sich Bromke an das Jahr 2012. „Die Auftragslage war nicht die beste.“ Dennoch traf es sie völlig unvorbereitet, als der Eigentümer Insolvenz anmeldete. „Wir verfielen in Schockstarre. Schließlich hatten wir damit nie etwas zu tun“, gesteht der Betriebsrat.

Er rief Schnabel an, der eilte herbei: „Haltet den Ball flach“, riet der Gewerkschafter. Es ist seine Sauerländer Mentalität: bodenständig, unaufgeregt, gradlinig. Die Beschäftigten trauen ihm – er spricht ihre Sprache. Schnabel brachte den Betriebsrat mit einem geeigneten Rechtsanwalt in Kontakt („Er hat uns auf unserem Niveau beraten. Wir fühlten uns wohl.“) und ging selbst als Vertreter der Belegschaft in den Gläubigerausschuss. Das war die große Chance: So hatten die Kollegen alle Infos über mögliche Käufer. Es gab mehrere Interessenten für den Schraubenhersteller. Der Insolvenzverwalter kooperierte und spielte gegenüber der Belegschaft mit offenen Karten. Daher stellten sich die Kaufinteressenten auch dem Betriebsrat vor. Schnabel hatte so die Chance, die Pläne vergleichen zu können. Denn nicht immer seien die Aussagen vor den Arbeitnehmervertretern und vor den Gläubigern identisch gewesen.

Gemeinsam schafften der Betriebsrat und die IG Metall es, den Käufer auszuwählen, der die größte Zahl von Arbeitsplätzen zusicherte. Zwar gab es Bieter aus der Branche: „Doch es war die Frage, ob die am Standort festhalten“, erklärt Schnabel. Daher hätten sie sich für einen Handelsunternehmer entschieden, weil er die größte Zuverlässigkeit ausstrahlte. Gewerkschaft und Betriebsrat setzten auf das richtige Pferd: Mittlerweile wird an- und ausgebaut – die Schraubenfabrik expandiert: „Die Lage ist gut und die Perspektive sehr gut“, sagt Bromke und klopft Schnabel anerkennend auf die Schulter.

Dennoch war nicht alles rosig: Zu Beginn und zum Ende der Insolvenz mussten Leute gehen. 68 von ehemals 80 Kollegen arbeiten heute noch bei SHU: „Es war eine Scheißzeit, als wir über einzelne Kollegen sprechen mussten“, gesteht Bromke. „Ich habe viele graue Haare bekommen“, sagt der ge- ▶



mung und Mitgestaltung von Arbeit, Technik, Organisation, Ökonomie und Gesundheit wurden erste Erfolge erzielt. Beispielsweise bekommen die Staplerfahrer einen Euro mehr pro Stunde. Ein Schritt auf einer langen Reise. Auf Ipek wartet im Betriebsratsbüro viel Arbeit. Apropos Büro: Auch das ist neu errichtet worden und Ipek von der Arbeit freigestellt, obwohl die Firma noch keine 200 Mitarbeiter hat. Aber auch daran wird gearbeitet. „Daumen hoch“, sagt Ipek, ich bin sehr zufrieden.“

MISSION 3: DER GEWERKSCHAFTSSEKRETÄR ALS CO-MANAGER

► lernte Bolzenpresser rückblickend. „Gut, dass ich Thorsten hatte. Ich mache drei Kreuze, dass es die IG Metall gibt.“

MISSION 2: LOHNERHÖHUNGEN DURCHSETZEN

Nur einen Steinwurf entfernt von SHU ist die AEZ-Produktion – ein Felgenreisierer mit rund 190 Beschäftigten. Ein neuer Geschäftsführer kam, und mit ihm viel Druck: „Das hat die Kollegen nervös gemacht“, berichtet Muhammet Ali Ipek. Denn ihre Hoffnung auf mehr Lohn sahen sie schwinden, zumal es keinen Betriebsrat gab. „Muhammet, Du kannst doch Deutsch.“ Mit diesem Satz begann die neue „Karriere“ von Ipek. Gemeinsam mit zehn türkischen Kollegen wurde er bei der IG Metall in Lüdenschcheid vorstellig: „Die deutschen Kollegen waren sehr zurückhaltend“, erinnert er sich. So übernahmen die Migranten die Aufgabe.

Eine Herausforderung für Thorsten Schnabel: Denn es gab viele Sprachprobleme. Doch das Gewerkschaftsnetzwerk funktionierte: „Ich wusste von einem anderen Felgenreisierer, dass der Betriebsratsvorsitzende auch

Türke ist“, so Schnabel. „Er hat mitgeholfen.“ Bei Ipek zu Hause fand ein erstes Treffen mit Ömer Dege von Uniwheels statt. Der erfahrene Kollege übersetzte und überzeugte. „Es gab viele Fragen. Der Betriebsratskollege hat uns sehr geholfen“, sagt Ipek. Er selbst tritt als Erster in die IG Metall ein. Binnen vier Wochen folgen 53 Kollegen seinem Beispiel – ein Viertel der gesamten Belegschaft.

Die Weichen sind gestellt: Schnabel schreibt den Geschäftsführer an und bittet um ein Gespräch, um ihn über die Einleitung von Betriebsratswahlen zu informieren. Anschließend wird ein Wahlvorstand gebildet, das Gremium gewählt und Ipek wird der erste Betriebsratsvorsitzende. Mittlerweile liegt der Organisationsgrad bei rund 50 Prozent: „Der Arbeitgeber hat uns jetzt ernst genommen“, erzählt Ipek. „Jetzt läuft alles nach Recht und Gesetz“, sagt er mit Blick auf das Betriebsverfassungsgesetz. Regelmäßig fanden Monatsgespräche statt, Entscheidungen würden erklärt. „Wir sind sehr zufrieden.“

Doch alles ist noch nicht erreicht: „Das Fernziel ist die Tarifbindung. Doch das ist der zweite Schritt. Wir brauchen erst Strukturen“, erklärt Schnabel. Daher wird jetzt an einer Betriebsvereinbarung zu Prämien gearbeitet. Schnabel hat auch die Technologieberatungsstelle des DGB mit ins Boot geholt. Sie hat den Betriebsrat unterstützt. Besonders bei der betrieblichen Mitbestim-

Thorsten Schnabel hat schon viel erlebt. Doch dass sich auch Arbeitgeber hilfesuchend an ihn wenden, ist eher selten. Denn ein eigentlich kerngesundes Unternehmen, Härtha aus Lüdenschcheid, stand vor der Zahlungsunfähigkeit, weil die kranke Firmenmutter in Aachen über einen Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag alles Geld abzog. Geschäftsführer und Belegschaft waren ratlos. „Das ging so weit, dass sich der Geschäftsführer Thomas Hertwig – zugleich Minderheitsgesellschafter der Firma – von der IG Metall beraten ließ, was er denn tun könne. Schnabel lud kurzerhand den Arbeitgeberverband ein, um eine Strategie zu entwickeln, wie die Firma zu retten ist.



Regelmäßig unterstützt Schnabel die Betriebsratsgremien bei ihrer Arbeit.

Die Lösung lag auf der Hand: Die Firma müsste selbstständig werden. Doch damit das Gelingen konnte, entwickelte Schnabel mit den anderen Beteiligten einen Plan: Härtha trat in den Arbeitgeberverband mit Tarifbindung ein und die IG Metall organisierte eine Betriebsratswahl, damit die Belegschaft Mitspracherecht hat. Dann stellte der Geschäftsführer einen Insolvenzantrag. Bernd Windisch, Verkaufsleiter bei Härtha, hatte den Kontakt zur IG Metall hergestellt und wurde nun Betriebsratsvorsitzender. „Der Laden hatte eine Chance, aber nur wenn Hertwig die Firma ganz übernimmt“, waren sich Windisch und seine Kollegen einig.

Warum die Tarifbindung und die Betriebsratsgründung? Sie machte das Unternehmen auf den ersten Blick für mögliche Heuschreckeninvestoren unattraktiver und gab den Beschäftigten Handlungsoptionen: Ohne einen Betriebsrat wären Massenentlassungen ohne Interessenausgleich möglich gewesen. „Wir haben einen Schutzschild über den Betrieb und die Arbeitnehmer errichtet“, verdeutlicht Windisch. „Die IG Metall war extrem kooperativ und Thorsten der ruhende Pol im absoluten Chaos.“

Der neue Betriebsratsvorsitzende ging in den Gläubigerausschuss und machte dort Druck

auf den Insolvenzverwalter. Mit Erfolg: Während der Rest der Gruppe an eine „Heuschrecke“ verkauft wurde und das Rosinenpicken begann, gelang es Hertwig, die Lüdenscheider Härtereie zu übernehmen. „Wir waren zu keiner Zeit ein Sanierungsfall“, so Windisch. Aber die vertragliche Bindung an die Firmemutter brachte den Standort in eine existenzielle Schieflage. Rund 100 Arbeitsplätze waren gefährdet.“ Hertwig sagte für alle Beschäftigten eine Übernahme zu und garantierte den Erhalt der Lüdenscheider Standorte.

Nachdem durch die neue Eigenständigkeit der Investitions- und Modernisierungstau behoben ist, geht es nun an das Thema Tarif. Aber nicht mit der Brechstange. Der leitende Angestellte als Betriebsratsvorsitzender? Das muss kein Gegensatz sein. Die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat, IG Metall und Arbeitgeber geht weiter. „Denn ohne die IG Metall wären wir grandios über die Klippe gegangen“, betont der Verkaufsleiter.

MISSION 4: INTERESSENAUSGLEICH ORGANISIEREN

Berker ist ein attraktives Unternehmen. So attraktiv, dass der Schalter- und Steckdosenhersteller mit Verwaltungssitz in Schalksmühle und Fertigung in Ottfingen (Kreis Olpe) aufgekauft wurde. Die Hager-Gruppe mit Sitz im Saarland hat mit dem Kauf ihre Produktpalette erweitert. Während die Produktion ausgebaut ▶



35 000 Kilometer ist Schnabel jährlich unterwegs; er unterstützt 60 Betriebe im Märkischen Kreis.



BETRIEBSRAT

Hat eine Firma mindestens fünf Beschäftigte, hat die Belegschaft einen Anspruch auf einen Betriebsrat. Wählen darf ihn jeder Beschäftigte ab 18 Jahren.

Alle vier Jahre finden die Wahlen zum Betriebsrat statt. Gewählt werden darf jeder, der dem Betrieb über sechs Monate angehört. Je größer das Unternehmen, desto größer ist der Betriebsrat: So besteht er in Firmen mit 5 bis 20 Beschäftigten nur aus einer Person, in Großbetrieben mit beispielsweise 9000 Arbeitnehmern hat er 35 Mitglieder. In Betrieben ab 200 Beschäftigten ist ein Betriebsratsmitglied von seiner beruflichen Arbeit freizustellen. Die Kosten der Betriebsratsarbeit trägt der Arbeitgeber.

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Beschäftigten. Er muss darüber wachen, dass eingehalten wird, was in Tarifverträgen geregelt ist: zum Beispiel Arbeitszeiten, Urlaubszeiten, Entgelt und vieles mehr.

Er kümmert sich um die Gleichstellung von Frauen und Männern, fördert die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit, die Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Der Betriebsrat hat Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten (zum Beispiel Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit) sowie bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellung und Kündigung).

Kommt es zu großen betrieblichen Veränderungen, die wesentliche Nachteile für die Belegschaft haben können, sind ein Interessenausgleich und ein Sozialplan fällig. Beides kann es nur in Betrieben mit Betriebsrat geben.

► [igmetall.de/betriebsratswahl](https://www.igmetall.de/betriebsratswahl)



VERTRAUENSLEUTE

Neben den Betriebsräten sind die 50 000 Vertrauensleute die wichtigsten Ansprechpartner für IG Metall-Mitglieder im Betrieb. Sie werden von den Gewerkschaftsmitgliedern gewählt und sind Sprecher und Motor der IG Metall in den Unternehmen und Mittler zwischen den Mitgliedern und ihrer Gewerkschaft. Vertrauensleute sind nah dran an den Problemen am Arbeitsplatz, sie wissen, wie es in der eigenen Abteilung läuft. Sie unterstützen und ergänzen den Betriebsrat (wie auch umgekehrt), sie informieren Mitglieder, zum Beispiel über die Gesetzeslage. Sie verteilen Informationsmaterial der Gewerkschaft im Betrieb und stoßen oft wichtige Diskussionen an. Vertrauensleute qualifizieren sich für ihre Aufgaben in Seminaren der IG Metall.

► [igmetall.de/vertrauensleute](https://www.igmetall.de/vertrauensleute)

► wird, bedeutet der Deal für den Verwaltungssitz von Berker in Schalksmühle nicht nur Gutes. „Syntegration“ lautet dort die Maxime: „Synergie“ und „Integration“. Im Klartext: Die Verwaltung wird Abteilung um Abteilung geschrumpft. Denn Doppelstrukturen zum Stammsitz soll es nicht geben. Daher ging die Angst um bei den Angestellten. Sie kamen zu der Erkenntnis, dass es doch besser wäre, einen Betriebsrat zu haben. Thorsten Schnabel unterstützte sie bei den Vorbereitungen und der Wahl.

Hans-Günter Hagedorn hat nun als Betriebsratsvorsitzender die Aufgabe, gemeinsam mit seinen Kollegen Interessenausgleich und Sozialplan zu orga-

Foto: Thomas Range



nisieren. Denn wer nicht ins rund 300 Kilometer entfernte Blieskastel wechseln will, muss gehen. Bis 2016 wird der Prozess noch laufen. Wie viele Arbeitsplätze in Schalksmühle bleiben werden, ist heute nicht absehbar. Doch bei den Sozialplanverhandlungen – unterstützt von Schnabel – war der Betriebsrat erfolgreich.

Die Stimmung mit dem Arbeitgeber ist auch nicht vergiftet: „Die Verhandlungen liefen in einer super Atmosphäre – fair, respektvoll und konstruktiv“, betont Hagedorn.

Eine Situation, die der Gewerkschaftssekretär auch ganz anders kennt. Daher braucht der leidenschaftliche Metaller neben seiner

Familie auch einen Ausgleich: Doch auch da macht er Metal. Aber nur mit einem „I“. In der Hard-Rock- und Heavy-Metal-Band „Sonic Assault“ kann er sich abregieren und anschließend wieder besonnen für die Belange der Arbeitnehmer eintreten.

„Ich habe mich schon als Klassen- und Schülersprecher engagiert“, berichtet Schnabel. „Hören Sie mit der Scheiße auf, sich immer für andere einzusetzen. Sie verbauen sich das ganze Leben“, gab ihm sein Lehrer als Rat. „Oder wollen Sie sich das ganze Leben für andere einsetzen?“ Heute schmunzelt Schnabel über diese Äußerung. Er will. Und deshalb ist er Gewerkschafter aus Leidenschaft. ►



GEWERKSCHAFTS-SEKRETÄR/IN

Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre nennt man (neben den Verwaltungsangestellten) die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gewerkschaft. Sie sind meistens viel unterwegs, betreuen die Betriebe in ihrer Region. Sie unterstützen die Betriebsräte und beraten einzelne Mitglieder. Sie führen Tarifverhandlungen und müssen auch einen Streik organisieren können. Sie kennen sich in rechtlichen Dingen aus, vor allem im Arbeits- und Sozialrecht. Außerdem brauchen sie gute Menschenkenntnis, Verhandlungsgeschick und eine gewisse Gelassenheit.

Gewerkschaftssekretärinnen und -sekretäre haben ganz unterschiedliche Lebensläufe. Fast alle bringen Berufserfahrung mit und kommen über ein ehrenamtliches Engagement schließlich als Hauptamtliche zur Gewerkschaft. In intensiven Fortbildungen werden sie qualifiziert, zum Beispiel im Arbeitsrecht. Die IG Metall hat auch ein Ausbildungsprogramm. In zwölfmonatigen Trainee-Programmen werden politische Sekretärinnen und Sekretären ausgebildet. Als Gewerkschaftssekretär bezeichnet man aber auch den Volljuristen, der für die IG Metall vor den deutschen Gerichten streitet.



Schnabel macht seinen Job als Gewerkschaftssekretär mit Elan, aber auch mit Spaß.

Erst Klassen- und Schülersprecherin, dann IG Metall-Vertrauensfrau, Jugend- und Auszubildendenvertreterin, jetzt Betriebsrätin: Karola Frank.

Kämpfernatur

Kämpfernatur! Interessenvertreterin! Überzeugungstäterin! So lässt sich Karola Frank vielleicht am besten charakterisieren. Die Betriebsrätin bei Audi in Ingolstadt setzt sich mit viel Herzblut für ihre Kolleginnen und Kollegen ein. Zuständig ist sie aber auch für eine wichtige Schnittstelle zwischen den Mitgliedern und ihrer IG Metall: Sie ist Mitglied der Vertrauenskörperleitung.

Dort ist sie für die Arbeit der ehrenamtlichen IGM-Vertrauensleute zuständig. 6000 „klassische“ Angestellte fallen in ihren Bereich – zum Beispiel im Einkauf, im Vertrieb und im Rechnungswesen. Sie geht auf sie zu und spricht sie an. Dabei ist sie von ihrem Werdegang gar keine von ihnen. Sie hat ihr Berufsleben bei Audi als Lackiererin begonnen, später hat sie ihren Meisterbrief für Lager- und Transportwesen gemacht und dann noch eine Ausbildung als Wirtschaftsmediatorin draufgesattelt.

Doch der Einsatz für ihre Mitschüler und Kollegen war schon immer da. Klassen- und Schülersprecherin, Vertrauensfrau schon in der Ausbildung, später Mitglied in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Acht Jahre war Karola Frank da aktiv, zuletzt als Gesamt-JAV-Vorsitzende von Audi. „Ich habe dann anschließend in der Erwachsenenwelt weitergemacht“, sagt sie lachend. Jetzt ist sie im Betriebsrat. „Es ist der klassische Weg, abwechslungsreich und oft herausfordernd.“

Ihre sympathische Art, ihr gewinnendes Wesen – das ist ihr großes Kapital. Sie kann auf Menschen zugehen und sie für die Gewerkschaft begeistern. „Wir müssen Überzeugungsarbeit leisten, gerade bei den Neuen.“ Die „Neuen“ kommen geradewegs von den Unis. „Mit Gewerkschaften sind sie noch nie

in Kontakt gekommen und kennen keine gelebte Mitbestimmung“, berichtet Frank. „Da müssen wir dann aufklären.“

Reden, überzeugen, die Situation und den Mehrwert einer Mitgliedschaft transparent machen. „Jeder Neue bekommt ein Paket mit tollen Leistungen. Das macht Audi nicht, weil die Firma das gerne macht, sondern weil sich das die Audi-Belegschaft erkämpft hat.“ Nahezu alle Leistungen sind

es bei Audi in Ingolstadt, darunter 1400 Vertrauensleute. Sie haben Bereichsleitungen und eine Vertrauenskörperleitung, die mit dem Betriebsrat und der IG Metall vor Ort vernetzt sind. „Die Informationen fließen kaskadenartig. Dadurch haben wir einen Wissensvorsprung vor dem Unternehmen, um den uns der Arbeitgeber beneidet!“, so Frank. „Gerne würde das Unternehmen unsere Kanäle auch nutzen.“

» *Wir müssen Überzeugungsarbeit leisten, gerade bei den Neuen.* «

fast zu 100 Prozent IG Metall-Tarif. Das „fast“ ist der Hinweis auf mehr: „Wir als Betriebsrat verfolgen einen Premiumanspruch“, erklärt Frank, „wie das Unternehmen bei seinen Produkten.“ Bei der Altersteilzeit haben sie ebenso bessere Konditionen ausgehandelt wie bei den Entgelten – die „Audi-Komponente“. 30 Tage Urlaub, Weihnachts- und Urlaubsgeld sind für Audianer normal. „Aber woher kommen die Leistungen? Die Dinge fallen nicht vom Himmel.“ Die IG Metall hat diese Leistungen verhandelt, dafür demonstriert und gestreikt – seit Generationen. Möglich war dies nur, weil 80 Prozent der Belegschaft in der IG Metall organisiert sind.

Entscheidend sei es, dass die Mitglieder sowie die Beschäftigten über die Arbeit des Betriebsrats und der IG Metall im Bilde seien. Das ist eine der Hauptaufgaben der Vertrauensleute. Fast 30 000 Mitglieder gibt

Ganz entscheidend: Das Ganze ist keine Einbahnstraße. „Wir brauchen Informationen aus beiden Richtungen.“ Welche Probleme gibt es, wo können Betriebsrat und IG Metall helfen? Auch ohne akademischen Hintergrund spricht sie mit Ingenieuren auf Augenhöhe. „Wir sind doch alle Menschen und Kollegen.“ Es gehe darum, die Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern. Die der Arbeiter ebenso wie die der Akademiker. „Natürlich wollen wir sie auch für die Gewerkschaft gewinnen. Ich sehe mich da aber nicht als Abowerberin oder Versicherungsvertreterin“, sagt Karola Frank selbstbewusst. „Ich bin von den Leistungen und Werten der IG Metall zutiefst überzeugt und will auch die anderen Kollegen davon begeistern“, sagt die Vertrauensfrau. „Ich bin sicher, dass wir auf die unterschiedlichen Fragen die passenden Antworten haben. Bei Audi und der IG Metall insgesamt.“ Das könne man den Menschen bewusst machen. „Wir sind oft genug Einzelkämpfer – aber das muss nicht sein“, sagt die Gewerkschafterin. Eine Überzeugungstätlerin mit Herzblut. ▶

» *Wir als Betriebsrat verfolgen einen Premiumanspruch.* «



Karola Frank ist von der IG Metall begeistert – und will auch andere von der Gewerkschaft überzeugen.



„Mehr als meine Plattenspieler, ein Mischpult und Kopfhörer brauche ich nicht, um einfach mal vom Alltag abzuschalten“ – Eduard Rosner vor seiner Plattensammlung.

Überall der Jüngste

Zu Besuch bei Eduard Rosner.

Eduard Rosner ist erst 32 und Betriebsrat. 2010 hat er zusammen mit Kollegen den Betriebsrat bei Jokey Werkzeugbau aufgebaut. Am Anfang gab es einigen Widerstand.

Was ihn dazu bewogen hat, einen Betriebsrat zu gründen? „Ich habe einfach Interesse dafür gehabt und es dann gemacht“, sagt Eduard Rosner, der im Betrieb und von Freunden nur Eddy genannt wird, „aber ja klar, ich war damals noch sehr jung.“

Das kann man wohl sagen. Mit seinen 32 Jahren ist Eddy derzeit der Jüngste von dreien im Betriebsrat bei Jokey Werkzeugbau, einem international führenden Hersteller von Kunststoffverpackungen für die abfüllende Industrie. Eddy ist als CAM-Programmierer beschäftigt, anhand von 3-D-Modellen erstellt er Programme für Fräsmaschinen. Die Betriebsratsarbeit aber ist seine neue Leidenschaft geworden – seit drei Jahren mittlerweile.

Im Jahr 2010 machten Eddy und seine Kollegen sich daran, einen eigenen Betriebsrat aufzubauen, es war höchste Zeit. Damals ging es dem Unternehmen wirtschaftlich nicht gut, die Belegschaft hatte Angst vor der Zukunft, es wurde gespart, kurz: Der Aufbau eines Betriebsrats, der sich wirkungsvoll um die Belange der Beschäftigten kümmern kann, war extrem wichtig.

Trotzdem wurde am Anfang die Gründung eines Betriebsrats von vielen Kollegen belächelt. Die Einladung zur Wahlveranstaltung, erzählt Eddy, wurde entfernt und erst am letzten Tag der Frist wieder aufgehängt. Doch davon haben sich Eddy und seine Kollegen nicht beeindrucken lassen. „Die IG Metall war immer für uns da, das hat uns sehr geholfen“, betont er, „besonders Zlatan

Solomon von der Verwaltungsstelle Gummersbach stand uns jederzeit für Fragen zur Verfügung.“ Dann kam die Wahl – und Eddy war plötzlich tatsächlich Betriebsrat.

Crashkurs im Seminar. Die Frage war nun: Wie geht es weiter? Eddy und seine beiden Kollegen waren zwar gewählt, viel Ahnung von der Arbeit eines Betriebsrats hatten sie aber nicht. Doch die holten sie sich dann sehr schnell. Nach einem ersten Crashkurs in Sachen Betriebsratsarbeit konnte das neue Gremium die grundlegenden Aufgaben erledigen. Geschäftsordnung erstellen, Betriebsratsbüro einrichten, Literatur besorgen, sich für das erste Seminar anmelden – es gab von Anfang an viel zu tun. Eddy ist ohne großes Vorwissen an die Sache rangegangen, bereit hat er es nicht. „Alles, was Du wissen musst, bringen wir Dir bei“, hat man mir in meiner Verwaltungsstelle versichert“, sagt Eddy. Und genauso war es auch. Viel Arbeit aber hat man als Betriebsrat trotzdem die ganze Zeit. Manchmal, sagt Eddy, ist es schon sehr schwer, alles unter einen Hut zu bringen, die Arbeit, die Familie und die Freunde.

Eddy, der in Omsk, einer großen Stadt in Sibirien, aufgewachsen ist und mit sieben Jahren nach Deutschland kam, ist verheiratet und Vater von zwei Kindern im Alter von zwei und sieben Jahren. „Man sagt zwar, Betriebsratsarbeit gehört zur Arbeitszeit, aber ich erwische mich oft daheim vor dem Rechner“, erzählt er. „Die Betriebsratsarbeit nimmt schon mal Zeit in Anspruch, die im Privatleben dann fehlt.“

Wenn man Eddy fragt, was er in der Freizeit gerne macht, dann beginnen seine Augen zu leuchten. „Es gibt nichts Schöneres, als Zeit mit meiner Frau und unseren zwei Kindern zu verbringen.“ Wenn dann noch Zeit bleibt, spielt Eddy gerne Poker mit Freunden oder macht Musik. „Mehr als meine Plattenspieler, ein Mischpult und Kopfhörer brauche ich nicht, um vom Alltag abzuschalten.“

Es gibt noch viel zu tun. Dass Eddy mit seinen 32 Jahren auch zu den jüngeren Betriebsräten gehört, merkt er auf Seminaren. Dort ist er immer der Jüngste. In der Verwaltungsstelle Gummersbach gibt es 92 betreute Betriebe mit 369 Betriebsräten – unter 35 Jahre alt sind 31 Kollegen. Grund genug, sie ins Boot zu holen, findet Eddy. Es sei extrem wichtig, junge Kollegen möglichst frühzeitig an die Betriebsratsarbeit ranzuführen, am besten gleich in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen. „Bevor Betriebsräte in Rente gehen, muss der Nachwuchs schon da sein.“

Aber natürlich gibt es auch in der Gegenwart genug zu tun: Arbeitszeiten festzulegen und die Überstunden einzuschränken, das hatten sich Eddy und seine Kollegen als erste Aufgaben vorgenommen. Beide Punkte haben sie mittlerweile durchgesetzt. Das nächste Ziel, das sie angehen, ist das Thema Lohngerechtigkeit. Derzeit gibt es bei Jokey Werkzeugbau keinen Tarifvertrag. Einen solchen zu erreichen, ist nun das vorrangige Ziel. „Aber das geht nur, wenn wir hier viele Mitglieder haben“, sagt Eddy. „Nur gemeinsam sind wir stark, das ist ganz klar.“



Foto: Stephen Petrat

Selbstbewusst und erfolgreich:
die Jugend- und Auszubilden-
denvertretung der PWO.

„Jott-A-Vau“

Für Patrik Morgenthaler (23) ist es eine Selbstverständlichkeit, sich für Azubis und die Qualität ihrer Ausbildung einzusetzen. Aus leidvoller Erfahrung weiß er, wie es ist, wenn es keinen Betriebsrat und keine Jugend- und Auszubildendenvertretung gibt. Denn er war nicht immer bei den Progress-Werken Oberkirch (PWO) beschäftigt.



Bei seinem ersten Ausbildungsbetrieb gab es weder einen Betriebsrat noch eine JAV (Jugend- und Auszubildendenvertretung): „Ich war im ersten Ausbildungsjahr nur billiger Arbeiter“, erinnert sich der heute 23-Jährige. Nach einem Jahr Elektrofachschule war er direkt in den kleinen Betrieb gewechselt. Doch statt die Grundlagen der Mechatronik zu lernen, machte er dort vor allem Brennholz, musste putzen und durfte für den Chef eine Terrasse anlegen.

Was eine Jugend- und Auszubildendenvertretung ist oder was die IG Metall für ihn hätte leisten können, wusste Patrik damals noch nicht. Erst die Prüfer der IHK wurden auf sein Schicksal aufmerksam. Denn das Unternehmen hat-

te ihn nicht zur Prüfungsvorbereitung angemeldet, um Kosten zu sparen: „Ich sollte abends zu Hause lernen“, so Morgenthaler. Er wechselte den Ausbildungsbetrieb und kam zu PWO: „Ich hatte hier mal ein Praktikum gemacht, mich dann aber doch für den kleineren Betrieb entschieden, weil ich dachte, dass die Ausbildung dann persönlicher ist.“

„Hier bei PWO ist die Ausbildung super geregelt“, findet der engagierte „JAVi“, wie die Jugend- und Auszubildendenvertreter genannt werden. Keine ausbildungsfremden Tätigkeiten, dafür aber qualifizierte Ausbilder und einen durchgeplanten Ausbildungsablauf. Dass die Situation bei PWO so gut ist, ist auch ein Verdienst seiner Vorgänger in diesem Amt.

Ich möchte für andere kämpfen und ihnen zu ihrem Recht verhelfen

Für ihn ist es die zweite Amtszeit. „Vor allem Arbeitsrecht interessiert ihn. „Ich möchte für andere kämpfen und ihnen zu ihrem Recht verhelfen“, betont der Jugendvertreter.

Die JAVis machen viel – nicht nur regelmäßige Jugendversammlungen. Sie organisieren Veranstaltungen zu aktuellen Themen, kümmern sich um Angebote wie die Drogenberatung, bieten Bildungsreisen an, laden zum Grillfest ein und bereiten mit der Personalleitung eine Weihnachtsfeier für die Azubis vor.

Die JAVis sind bei ihren Kolleginnen und Kollegen gut gelitten: 133 Azubis beschäftigt die Firma, 51 Azubis haben im Herbst 2013 begonnen. „Damit setzt sich der positive Trend fort“, freut sich der Betriebsratsvorsitzende Herbert König. 2014 sollen 43 Azubis neu bei dem Rund 1500 Mitarbeiter zählenden Unternehmen anfangen.

Betriebsrat und JAV kennen ihre künftigen Neuzugänge schon. Die Verträge werden 13 Monate vor Ausbildungsbeginn unterzeichnet. Beim Newcomer-Brunch, wie das erste Kennenlernen schon ein Jahr vor Beginn der Ausbildung heißt, haben sie die Aufgaben des Betriebsrats und der JAV vorgestellt. „Wir ermutigen sie und ihre Eltern, in die IG Metall einzutreten und weisen auf die Vorteile hin“, berichtet der JAV-Vorsitzende Berna Demir. „Für die Neuen ist es dann fast normal, Mitglied zu werden. Nach zwei Wochen im Betrieb sind alle dabei.“

Die JAVis sind immer als Ansprechpartner für die Auszubildenden da: Daher hat auch Berna Demir den Vorsitz übernommen, obwohl Morgenthaler natürlich der Erfahrenere gewesen wäre. „Aber Berna ist sehr beliebt und als angehender Werkzeugmechaniker jeden Tag in der Ausbildungswerkstatt“, betont sein Stellvertreter. „Ich bekomme ja nicht mehr jeden Tag mit, wo der Schuh drückt.“

Der Betriebsratsvorsitzende Herbert König unterstützt die JAV bei ihrer Arbeit mit Rat und Tat.

► **D**ie JAV – unterstützt vom Betriebsrat und der IG Metall – ist immer präsent. Regelmäßig machen sie anonyme Befragungen unter den Auszubildenden. Dadurch bekommen sie immer wieder wichtige Hinweise, um welche Probleme sie sich kümmern müssen.

Gemeinsam klappt's dann: Sie haben sich für veränderte Pausenzeiten für die Azubis eingesetzt, was zu deutlich entspannteren Kantinenbesuchen geführt hat. Auf Bitten der Auszubildenden haben sie auch eine Sommerarbeitszeit initiiert, bei der von Juni bis August die Tagschicht statt um 7 schon um 6 Uhr anfängt – dadurch ist früher Feierabend.

Außerdem haben sie eine Auslandsausbildungsstation in den Schwesterwerken von

PWO vorgeschlagen. In Tschechien, Mexiko, China und Kanada können die Azubis aus Oberkirch für sechs Wochen arbeiten, erklärt Jugendvertreterin Marlene Jülg. Ihre JAV-Kollegin Marissa Bohnert war sogar drei Monate in China: Als angehende Industriekauffrau mit Zusatzqualifikation hat sie dort ihre Sprachkenntnisse verbessert.

Natürlich sind sie beim sozialen Engagement des Unternehmens auch Projektpaten. Auf freiwilliger Basis können Azubis aus Projekten wählen – von der Unterstützung eines Sommerfests für Behinderte bis zur Renovierung des Welt-Ladens reicht die Spanne der ehrenamtlichen Tätigkeit. JAV-Mitglied Tymoteusz Baginski war 2012 Pate für einen Stand auf dem Weihnachtsmarkt. Der Erlös wurde für soziale Zwecke gespendet.



JAV

Die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) vertritt die Interessen der Jugendlichen unter 18 Jahren und der Auszubildenden bis 24 Jahre. Ihr Ansprechpartner ist nicht der Arbeitgeber, sondern der Betriebsrat. Die JAV besteht in Betrieben mit 5 bis 20 jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus einer Person, in Betrieben mit 21 bis 50 Jugendlichen und Auszubildenden aus drei Mitgliedern; je mehr Azubis, desto mehr JAVis.

Gewählt wird die JAV alle zwei Jahre. Natürlich geheim. Die Rechte und Pflichten der JAV stehen im Betriebsverfassungsgesetz. JAVis können während der Arbeitszeit Schulungen besuchen.

Die JAV kann an allen Betriebsratssitzungen teilnehmen. Geht es dabei um Angelegenheiten der Azubis, hat sie auch Stimmrecht. Sie kann beantragen, dass für Azubis wichtige Themen in die Tagesordnung der nächsten Betriebsratssitzung aufgenommen werden.

Die JAV hat beispielsweise diese Aufgaben:

- ▶ Sie berät mit dem Betriebsrat Maßnahmen in Sachen Ausbildung und Übernahme der Auszubildenden.
- ▶ Sie setzt sich für die Gleichstellung männlicher und weiblicher Azubis ein.
- ▶ Sie passt auf, dass alle Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen, die Azubis betreffen, eingehalten werden.
- ▶ Sie greift Anregungen der Azubis auf.
- ▶ Sie kümmert sich um die Integration von Auszubildenden mit Migrationshintergrund.
- ▶ JAVis haben das Recht, während der Arbeitszeit mit den Azubis zu sprechen.

▶ [igmetall.de/jav-wahl](https://www.igmetall.de/jav-wahl)



Die Jugend- und Auszubildendenvertretung ist immer nah an den Auszubildenden dran und sucht den direkten Kontakt. So können Probleme der Jugendlichen schnell aufgegriffen und gelöst werden.

All das stärkt das Wir-Gefühl. Das überträgt sich. 18 Kandidatinnen und Kandidaten haben bei der letzten Wahl für die fünf Plätze in der JAV kandidiert. Eine Resonanz, von der andere nur träumen können. Gemeinsam ergreifen sie das Wort für die Interessen der jungen Leute. Und „das Wort ergreifen“ hat bei PWO viele Facetten: Die neuen Azubis singen auf der Weihnachtsfeier. Selbst eine Azubi-Band hat sich spontan für die Feier gegründet – der JAV-Chef ist als Schlagzeuger dabei. „Der Auftritt war so erfolgreich, dass sie ihr einziges Lied noch zwei Mal als Zugabe spielen mussten“, freut sich Morgenthaler über den Erfolg. Die JAV als Erfolgsgeschichte: Vielleicht wird die PWO-Jugendvertretung die erste Gruppe, die künftigsogar Fans hat ...

▶ [igmetall.de/jugend](https://www.igmetall.de/jugend)



Die Jugend der IG Metall will die Revolution.

Jung, wild, entschlossen

„Es klingt abgedroschen. Trotzdem ist es wahr“, sagt Detlef Wetzel. Für den Vorsitzenden der IG Metall ist klar: „Die junge Generation ist unsere Zukunft.“ Logische Konsequenz: Wer die Zukunft gestalten will, muss die Themen der jungen Generation ernst nehmen. Das tut die IG Metall verstärkt seit 2008.

Damals beschloss die IG Metall, die Verbesserung der Arbeits- und Lebensperspektiven der jungen Generation zu einer ihrer zentralsten Aufgaben zu machen. „Junge Generation“ – damit sind Auszubildende, Studierende und Beschäftigte unter 35 Jahren gemeint.

Denn die junge Generation hat es schwer, in der Arbeitswelt Fuß zu fassen. Deshalb macht sich die IG Metall stark für sie – und zwar mit ihr. Die IG Metall ist die größte politische Jugendorganisation in Deutschland. Sie zählt über 227 000 Mitglieder bis 27 Jahren.

Mit ihren Kampagnen macht die IG Metall die Interessen der Jungen zu einem Topthema in Betrieb und Öffentlichkeit. Ihr erstes großes Ziel hat sie mit der Kampagne »Operation Übernahme« durchgesetzt – die Übernahme der Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Nun fordert die Jugend in



Fotos: IG Metall Jugend

Revolution Bildung

Eine Kampagne der IG Metall Jugend.

Die Herkunft entscheidet heute mehr denn je über die Aufstiegschancen in unserer Gesellschaft. Nur 20 Prozent der Jugend von heute übertreffen das Bildungsniveau ihrer Eltern. Trotz Fachkräftemangel investieren Unternehmen derzeit nur 0,7 Prozent der Arbeitskosten in Fort- und Weiterbildung. Die Schule entlässt jeden fünften Schüler ohne Abschluss. Der Ausbildung mangelt es an Qualität und den Berufsschulen fehlt Geld. Das Studium wird teurer, das Niveau sinkt. Die IG Metall Jugend fordert in ihrer

neuen Kampagne „Revolution Bildung“ eine Reform für eine bessere Bildung, für alle, kostenfrei und mit genügend Zeit.

Es ist höchste Zeit: Wir brauchen endlich ein Modell, das lebenslanges Lernen möglich macht. Das finanzierte Weiterbildung garantiert. Für alle Beschäftigten. Für alle Bildungswege. Dafür kämpft die IG Metall.

Mehr auf:
[▶ revolutionbildung.de](http://revolutionbildung.de)

BEI DER JUGEND VORN

Mitgliederzahlen ausgewählter deutscher Jugendorganisationen im Vergleich

IG Metall Jugend
 227 000



Junge Union
 126 000



Katholische Junge Gemeinde
 80 000



BUND-Jugend
 43 000



Zeichnungen: beaubelle, Fotolia.com

ihrer neuen Kampagne „Revolution Bildung“ eine Reform für eine bessere Bildung, für alle, kostenfrei und mit genügend Zeit.

Viele junge Metaller sind als Vertrauensleute und Betriebsräte aktiv. Von den 7924 Jugend- und Auszubildendenvertretern im Organisationsbereich der IG Metall sind 5728 Mitglied der IG Metall; das sind 72,%. 2012 wurde in 3102 Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, der Stahlindustrie, der Gewerke des Handwerks sowie der Branchen Holz-Kunststoff und Textilbekleidung Jugendvertretungen gewählt.

Die Jugendvertreter, die Mitglied der IG Metall sind, treffen sich vor Ort im Ortsjugendausschuss (OJA), auf Länderebene im Bezirksjugendausschuss (BJA) und auf Bundesebene im Bundesjugendausschuss (JA).

Dort werden lokale, regionale und bundesweite Aktionen geplant und koordiniert. Alle vier Jahre – immer vor dem Gewerkschaftstag – findet die Bundesjugendkonferenz statt. Über 230 Delegierte beraten die Schwerpunkte der künftigen Arbeit.

Die IG Metall Jugend setzt sich ein ...

- ▶ für genügend Ausbildungsplätze,
- ▶ für eine qualifizierte Berufsausbildung,
- ▶ für Ausbildungsvergütungen, die zum Leben reichen,
- ▶ für die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung,
- ▶ für Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf.

Mehr auf:
[▶ igmetall.de/jugend](http://igmetall.de/jugend)



MITBESTIMMUNG

Beschäftigte können auf zwei Ebenen mitbestimmen: in Betrieben und in Aufsichtsräten. Betriebsräte bestimmen mit bei Einstellungen, Entlassungen und grundlegenden Änderungen der Betriebsorganisation, in Fragen der Ordnung des Betriebs (von Parkordnung bis Rauchverbot), bei der Verteilung der Arbeitszeit, der Anordnung von Überstunden, der Urlaubsplanung und bei der Regelung des Arbeitsschutzes. Mitbestimmung heißt, es geht nicht ohne Zustimmung des Betriebsrats. Er hat ein Veto- und Initiativrecht.

Bei der Unternehmensmitbestimmung geht es um Entscheidungen, die im Aufsichtsrat fallen; dieser bestellt den Vorstand, kontrolliert die Geschäftsführung und prüft den Jahresabschluss. In Unternehmen mit 501 bis 2000 Beschäftigten gilt das sogenannte Drittelbeteiligungsgesetz. Die Arbeitnehmerseite stellt ein Drittel der Aufsichtsratsmitglieder, das Unternehmen die restlichen zwei Drittel. Werden mehr als 2000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, greift das Mitbestimmungsgesetz: Arbeitnehmer und Arbeitgeber stellen jeweils die Hälfte der Aufsichtsräte, in Pattsituationen entscheidet der Aufsichtsratsvorsitzende. In Kohle- und Stahlunternehmen gilt ab 1000 Beschäftigten die Montanmitbestimmung: 50 Prozent Arbeitnehmervertreter, 50 Prozent Arbeitgebervertreter und ein neutrales Mitglied.

Mitreden – ganz oben



Foto: Mark Wühlhaus

Der Aufsichtsrat – das ist das wichtigste Gremium in einem großen Unternehmen. Dort sitzen auch die Vertreter der Arbeitnehmer und bestimmen die Geschicke der Firma mit, wie Simone Mahler bei VW Financial Services.

„Klar war ich aufgeregt“, sagt Simone Mahler. Schließlich war es das erste Mal, dass die neu gewählte Aufsichtsrätin an der Sitzung eines Aufsichtsrats teilnahm: „Da fragt man sich schon: Wie wird das wohl?“ Spricht der mächtige Aufsichtsratsvorsitzende mich an, wie verhält man sich selbst, wie wird man empfangen? „Das geht bis hin zu der Frage: Was ziehe ich an?“ Simones Antwort: klassisch Business, Anzug oder Kostüm. „Jeans kommt nicht so gut.“

” Was für eine Verantwortung! “

Seit 2011 sitzt Simone Mahler, 40, im Aufsichtsrat von VW Financial Services, der Finanztochter des Volkswagen-Konzerns. Das

Unternehmen hat 4500 Beschäftigte, die der Volkswagen-Bank zählen auch dazu.

Damit Unternehmenschefs nicht einfach machen können, was sie wollen, damit ihnen jemand auf die Finger schaut, dazu gibt es in Unternehmen Aufsichtsräte. In ihnen sind sowohl die Anteilseigner vertreten als auch die Beschäftigten. Aufsichtsräte sind das Kontrollgremium des Unternehmens, eine Art Aufpasser. Hier müssen sich die Vorstände rechtfertigen. Der Aufsichtsrat trifft auch wichtige strategische Entscheidungen, er genehmigt zum Beispiel Investitionspläne. Wie viel Geld wird in neue Maschinen gesteckt, wo ein neues Werk, eine neue Niederlassung gebaut? Und schließlich entscheidet der Aufsichtsrat auch, wer Vorstandsvorsitzender



Metallerin und Aufsichtsrätin Simone Mahler.

des Unternehmens wird, wer also Tag für Tag die Geschäfte führt.

Unternehmen müssen unter gewissen Umständen einen Aufsichtsrat haben, etwa wenn sie eine Aktiengesellschaft sind. So sieht es das Gesetz vor. Unternehmen können aber auch freiwillig einen Aufsichtsrat gründen. Die Besetzung ist gesetzlich geregelt. Zwischen einem Drittel und der Hälfte der Sitze ist für die Arbeitnehmerseite bestimmt – also für Betriebsräte oder Gewerkschaftssekretäre. Auf diese Art bestimmen die Beschäftigten mit über die Geschicke eines Unternehmens, und zwar an der Spitze: Sie sitzen regelmäßig an einem Tisch mit den Vertretern der Aktionäre. Höher als Aufsichtsrat geht nicht. Man nennt das Unternehmensmitbestimmung.

Simone Mahler ist als stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats in den Aufsichtsrat eingezogen. „Am Anfang dachte ich: uiii, was für eine Verantwortung“, erzählt sie. Die Aufgabe ist nicht leicht: Man ist an entschei-

denden Antworten beteiligt – und hat dabei die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu wahren. Aufsichtsratsmitglieder können sogar für ihre Entscheidungen haftbar gemacht werden. In einem Seminar der IG Metall machte sich Simone Mahler fit für ihre Aufgabe. „Das hat sehr geholfen.“

» Ich kann ein Thema im Aufsichtsrat platzieren. «

Auch wenn die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat nah dran sind an den Chefs und in Entscheidungen eingebunden werden – sie müssen die Interessen der Beschäftigten im Sinn haben; da kann es schon mal krachen in solch einem Gremium.

Echten Streit, gar eine Kampfabstimmung – so etwas hat Simone Mahler allerdings noch nicht erlebt. Der Volkswagen-Konzern lebt wie kaum ein anderes Unternehmen in Deutschland „eine Kultur der Mitbestimmung“, erklärt die 40-Jährige. „Da werden Konflikte schon im Vorfeld geklärt.“ Der große Vorteil: „Ich kann ein Thema im Aufsichtsrat platzieren“, erklärt sie. Stünden etwa Stellenstreichungen auf dem Plan – die Aufsichtsrätin würde davon früh erfahren und dagegenhalten. „Als Arbeitnehmervertreter hat man im Aufsichtsrat ein ganz anderes Durchsetzungspotenzial.“

Als Aufsichtsratsmitglied hat Mahler das Recht, alles zu erfahren. „Wenn ich etwas nicht verstehe oder etwas wissen will, dann hole ich mir einen Termin bei dem zuständigen Vorstand.“ Auf diese Weise kann sie die Interessen der Beschäftigten schon frühzeitig bei den richtigen Leuten zur Sprache bringen, noch bevor darüber Streit im Aufsichtsrat entstehen kann. „Kein Vorstand hat das Interesse, bloßgestellt zu werden“, sagt Mahler, „und umgekehrt haben wir kein Interesse daran, einen Vorstand vorzuführen.“

Übrigens sei es eine interessante Erfahrung, die Vorstandsmitglieder einmal zu erleben, wenn sie im Aufsichtsrat auftreten. „Da müssen sie plötzlich Bericht erstatten. Und da merkt man: Die kochen auch alle nur mit Wasser.“

Letztlich ging Mahlers erste Aufsichtsratsitzung locker über die Bühne. Sie bekam einen Strauß Blumen, wurde herzlich begrüßt. Nach den ersten drei Sitzungen hat sie an Sicherheit gewonnen. Und das ist es, was man als Arbeitnehmervertreter braucht, sagt sie: „Man muss selbstbewusst sein.“

► wir.die-igmetall.de/mitbestimmung

TANTIEMEN – GELD FÜR EINEN GUTEN ZWECK

Metallerinnen und Metaller, die Aufsichtsratsmitglied sind, führen ihre Tantiemen an die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ab.

Als Aufsichtsräte bekommen auch Metallerinnen und Metaller eine Aufwandsentschädigung. Doch dieses Geld soll nicht in private Taschen fließen, sondern dem Allgemeinwohl zugute kommen. Deshalb steht in der Satzung der IG Metall (§ 3 Abs. 11): „Das Mitglied hat Einkünfte aus Mitbestimmungsfunktionen ... abzuführen.“

IG Metall-Aufsichtsratsmitglieder führen ihre Tantiemen an die Hans-Böckler-Stiftung ab. Einmal im Jahr werden ihre Namen in der „Tantiemenliste“ veröffentlicht: Dort stehen alle Aufsichtsratsmitglieder – sowohl innerbetriebliche Vertreter (Betriebsräte) als auch externe Vertreter (Gewerkschaftssekretäre) –, die ihre Aufsichtsratsvergütung korrekt abgeführt haben. Laut aktueller Tantiemenliste von 2011 sind das 1309 Mitglieder. Es werden auch diejenigen aufgelistet, die ihre Tantiemen nicht oder nicht korrekt abgeführt haben, das waren 26.

Wie hoch die Aufsichtsratsvergütung ist, legt die Hauptversammlung des Unternehmens fest. Wer für sein Mandat als normaler Aufsichtsrat mehr als 3500 Euro im Jahr bekommt und als stellvertretender Vorsitzender mehr als 5250 Euro, muss 90 Prozent abführen.

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das gemeinnützige Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB – und die Tantiemen sind seine wichtigste Einnahmequelle. Rund 60 Prozent der Gelder stammen aus Zuwendungen seiner Förderer, spricht der gewerkschaftlichen Aufsichtsräte. Den dicksten Batzen zahlen dabei die Metallerinnen und Metaller.

Protestaktion gegen Leiharbeit: Die IG Metall konnte per Tarifvertrag Verbesserungen erreichen.

Wofür und wogegen wir in den Betrieben kämpfen

Welche Probleme und Herausforderungen sich am Arbeitsplatz stellen und wie IG Metall und Betriebsräte sie gemeinsam angehen. Fünf Themen als Beispiele.



Foto: Christian von Polentz

Leiharbeit & Werkverträge

Leiharbeit ist ein Skandal. Hunderttausende sind in Deutschland betroffen – sie verdienen ein Drittel bis die Hälfte weniger als Stammbeschäftigte, haben unsichere Arbeitsplätze und sehen kaum Perspektiven für sich und ihre Familien. Schon jeder fünfte Betrieb ersetzt Stammarbeitskräfte durch Leiharbeiter. Das hat eine Umfrage der IG Metall ergeben. Die Stammbeschäftigten schrumpfen, die Randbeschäftigten wachsen. In jedem vierten Betrieb sind 10 bis 50 Prozent der Belegschaft Leihkräfte.

Die IG Metall ist das Thema angegangen, sie fordert „Gleiches Geld für gleiche Arbeit“. Erste Erfolge konnte die Gewerkschaft schon erringen. In der Stahlindustrie hat die IG Me-

tall erstmals die gleiche Bezahlung per Tarifvertrag durchgesetzt. In der Metall- und Elektroindustrie erhalten Leiharbeitnehmer per Tarifvertrag 15 bis 50 Prozent mehr Geld. In über 1200 Unternehmen setzten Betriebsräte außerdem sogenannte Besservereinbarungen durch: Die Entleiher zahlen Zuschläge, im besten Fall erhalten die Leiharbeiter dasselbe Geld wie ihre festangestellten Kolleginnen und Kollegen. Betriebsräte und IG Metall bekämpfen so die Zweiklassengesellschaft im Betrieb. Trotz dieser ersten wichtigen tarifpolitischen Erfolge ist aber die Politik weiter gefragt: Sie muss handeln und etwas gegen den Missbrauch der Leiharbeit tun.

Zugleich entsteht in jüngster Zeit ein neues Phänomen: der Missbrauch von Werkverträgen. Arbeitgeber nutzen das Instrument der Werkverträge, um Tätigkeiten an Fremdfirmen auszulagern. Wieder geht es darum, Stammbeschäftigte zu Randbeschäftigten zu machen – mit entsprechend schlechteren Arbeitsbedingungen und schlechterer Bezahlung. Wieder wird es für IG Metall und Betriebsräte darum gehen, diesen Missbrauch zu bekämpfen. Auch das hat sich die IG Metall jetzt auf die Fahnen geschrieben.

Mehr unter:

- ▣ gleicharbeit-gleichesgeld.de
- ▣ fokus-werkvertraege.de

Arbeits- & Gesundheitsschutz

Die IG Metall hat sich die Forderung nach einem guten Leben auf die Fahnen geschrieben. Dazu gehört gute Arbeit – Arbeit, die nicht krank macht. Doch allzu oft ist das Gegenteil der Fall.

Die Zeitbombe Arbeitsstress tickt. Jeder zweite Beschäftigte leidet unter starkem Zeit- und Termindruck. Arbeitszeiten laufen aus dem Ruder. Chronische Erschöpfung und Burn-out machen sich breit, Depressionen haben dramatisch zugenommen. Doping am Arbeitsplatz: Alkohol, Drogen, Medikamente – keine Seltenheit. Die Zahl krankheitsbedingter Frühverrentungen steigt rapide. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein weites Feld: Wird die Arbeitsstättenverordnung ein-

gehalten? Sind die Arbeitsbelastungen durch Lärm, Kälte und Hitze, Abgase und Staub auf ein Minimum reduziert? Ist das Heben und Tragen schwerer Lasten erträglich? Haben Gefährdungsanalysen stattgefunden? Wer überwacht die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften? Die staatliche Aufsicht kommt selten, die Bundesländer haben die Zahl der Kontrolleure reduziert. Umso mehr Verantwortung tragen die Betriebsräte: für ein betriebliches Gesundheitsmanagement, für Prävention und Gesundheitsförderung. Wenn sich jemand im Betrieb darum kümmert, dann sie.

▣ igmetall.de/gutearbeit



Helm ist Pflicht: Unfallverhütungsvorschriften müssen eingehalten werden.

Foto: Stephen Petrat

Arbeit und Leben

Wir arbeiten, um leben zu können – nicht umgekehrt. Wir brauchen Zeit für Freundschaften, Hobbys und politisches Engagement, für Kinderbetreuung und Weiterbildung. In zwei Dritteln der Betriebe ist das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Leben „sehr wichtig“ oder „wichtig“. Das hat eine Befragung unter Betriebsräten ergeben.

Besonders junge Leute wollen mehr vom Leben. Neun von zehn Befragten in der Altersklasse bis 35 Jahre wünschen sich erweiterte Rechtsansprüche für eine bessere Balance von Arbeit und Leben; das hat das Meinungsforschungsinstitut Infratest Mitte 2012 in einer Studie herausgefunden.

Die Realität sieht anders aus: Nur in zehn Prozent der Betriebe existiert eine Betriebsvereinbarung zum besseren Zusammenspiel von Arbeit und Leben. Höchste Zeit, dem Thema einen höheren Stellenwert einzuräumen. Wie das gehen kann? Möglichkeiten, Arbeit und Leben besser miteinander zu vereinbaren, gibt es zuhauf. Es kann mit der Begrenzung der Arbeitszeitdauer – weniger Mehrarbeit – beginnen. Das kann bedeuten, den Wechsel von Voll- in Teilzeit und umgekehrt zu fördern; und muss bei der Teilnahme von Kindern am Kantinenessen nicht aufhören. Der befristete Ausstieg aus dem Beruf gehört ebenso dazu wie altersgerechte Arbeitsorganisation.

■ igmetall.de/arbeit-leben

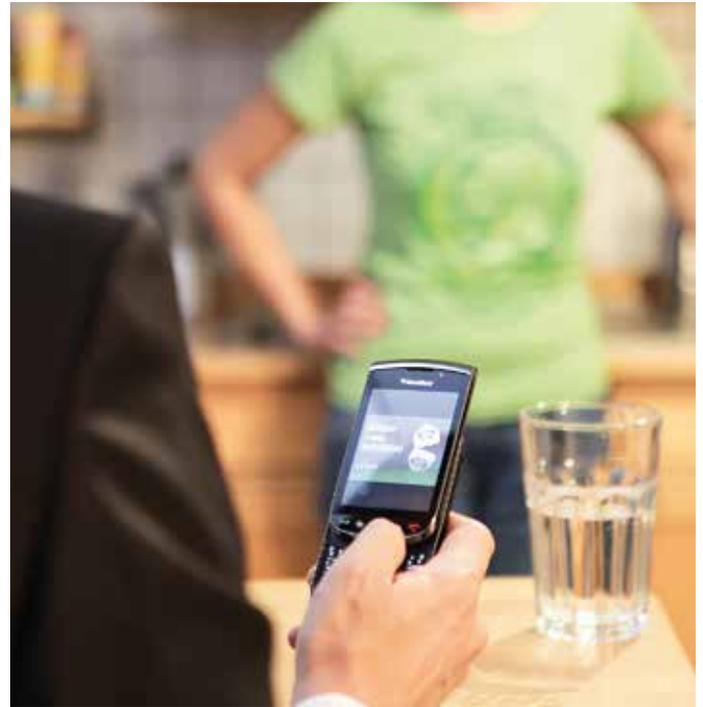


Foto: Stephen Petrat

Beschäftigte sollen sich nicht zwischen Job und Familie zerreißen.

Gut in Rente

Der demografische Wandel verändert die Gesellschaft, die Belegschaften in den Betrieben werden immer älter. Zugleich beharrt die Politik auf die Rente mit 67 und redet sich die Arbeitswelt schön. Die meisten Menschen werden es nicht schaffen, bis ins hohe Alter zu arbeiten. Die mentale und körperliche Belastung hat zugenommen, so dass schon heute nur knapp jeder Siebte mit 65 Jahren in Rente geht. Die Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 verschärft die Situation für die Menschen. Immer mehr

müssen mit Rentenkürzungen leben. Arbeitslosigkeit, Ausgrenzung und Altersarmut sind die Konsequenzen.

Wir kennen die Realität in den Betrieben. Die Wirtschaft hat die altersgerechte Gestaltung der Arbeitswelt versprochen, aber bis auf ein paar Modellprojekte wenig umgesetzt. Jetzt müssen politische Rahmenbedingungen geschaffen werden, um einen Richtungswechsel zu erreichen. Wer sein Leben lang hart arbeitet, verdient eine gute

Rente. Dafür setzen wir uns ein Arbeitsplätze müssen altersgerechter werden, die Personalpolitik der Unternehmen muss ältere Arbeitnehmer integrieren. Der Beruf kann weniger belastend gestaltet werden, gesundheitsschonender und kreativer, damit die Beschäftigten mit guter Arbeit gut in Rente gehen können

Mehr unter:

■ gut-in-rente.de

Gute Arbeitszeit

Ob Arbeit tatsächlich gute Arbeit ist – darüber entscheidet maßgeblich auch die Ausgestaltung der Arbeitszeiten. In vielen Betrieben steigt der Handlungsbedarf: Arbeitgeber wollen immer flexiblere Arbeitszeiten, es darf gern mal ein Stündchen mehr sein, und das möglichst ohne Vergütung oder Freizeitausgleich. Entgrenzte Arbeitszeiten aber belasten die Beschäftigten, sie zerstören die Balance von Arbeit und Privatleben.

Auf der anderen Seite können flexible Arbeitszeiten den Bedürfnissen der Beschäftigten durchaus entgegenkommen – wenn

sie so ausgestaltet sind, dass nicht nur der Betrieb von der Flexibilität profitiert, sondern eben auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Gute Arbeitszeiten sind eine Frage der Gestaltung, und hier sind Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaft gefordert: Schichtarbeit zum Beispiel lässt sich so planen, dass die Arbeit weniger gesundheitsgefährdend ist. Arbeitszeitkonten können ein Segen sein, wenn man sie vernünftig einsetzt und dafür sorgt, dass die Stunden nicht verfallen. Kurz: Es gibt viele gute Beispiele. Die IG Metall unterstützt Belegschaften, die sie aufgreifen.

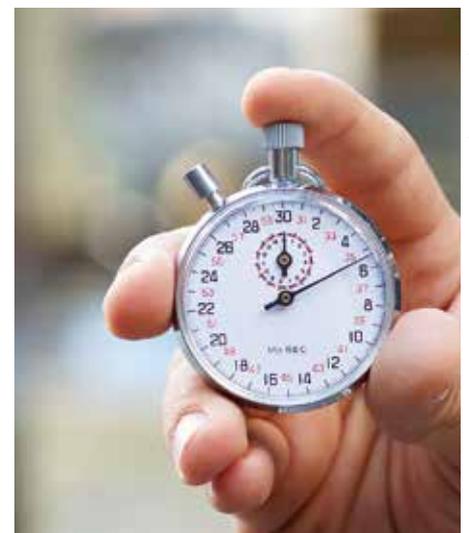


Foto: cirquedesprit, Fotolia.com



IT kann Tarifvertrag

Bei dem IT-Dienstleister Atos gilt seit 1. Juli 2013 ein Tarifvertrag. Zum ersten Mal hat die IG Metall für diese Branche einen Flächentarifvertrag abgeschlossen. Wie gut die Beschäftigten die Arbeit der IG Metall fanden, zeigten sie durch Hunderte Beitritte.

igmetall.de/engineering

Über 1500 neue Mitglieder in einem Jahr – bei einem IT-Dienstleister. Dieter Domabil glaubt nicht, dass es so etwas in dieser Branche schon einmal gab. Domabil ist Leiter der Vertrauensleute bei Atos AIS in Fürth. Ein Jahr lang verhandelten IG Metall und Atos-Beschäftigte einen Tarifvertrag. Dabei konnten sie den Mitgliederzahlen beim Wachsen zuschauen.

2011 kaufte Atos die Siemens IT Solutions und Services (SIS). Es entstand der drittgrößte IT-Dienstleister Deutschlands, der viertgrößte Europas und ein Wirrwarr aus nachwirkenden Tarif- und Einzelverträgen. Die Siemensianer brachten einen Tarifvertrag der IG Metall in die neue Partnerschaft ein, die Beschäftigten von Atos AIT hatten keinen. Wilfried Hardt, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender bei Atos AIT in Hamburg, sah das als Chance. „Wir wollten schon lange davon weg, dass der Arbeitgeber allein über Entgelterhöhungen entscheidet. Aber die Firma war nicht bereit, über einen Tarifvertrag zu verhandeln.“ Nach einigen Sitzungen gab der Arbeitgeber nach und trat in den Arbeitgeberverband ein. Seit 1. Juli gilt bei Atos ein Tarifvertrag.

Flächentarifvertrag. Die IG Metall schloss einen Flächentarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband Metall NRW in Nordrhein-Westfalen ab. Der Vorteil gegenüber einem Haustarifvertrag: Die Beschäftigten bei Atos nehmen automatisch an den Tarifierhöhungen teil. Die Einkommen der Atos-Beschäftigten stiegen zum 1. September um 3,4 Prozent. Im Juni 2014 bekamen sie 2,2 Prozent mehr. Ein weiterer Vorteil: Andere IT-Unternehmen können dem Tarifvertrag beitreten.

Einkommen. Bei Atos gibt es für jede Gehaltsgruppe sogenannte Entgeltbänder. Innerhalb der Grenzen eines Bandes können Arbeitgeber und Arbeitnehmer das Einkommen individuell vereinbaren. In jeder Tarifrunde erhöht sich das gesamte Gehalt. „Wir wollten das System auch gerechter machen“, sagt Hardt. „Deswegen haben wir vereinbart: Extreme Ausreißer nach oben und unten bekommen zwar mehr Geld. Sie nähern sich aber der Mitte an.“ Die Vorteile des Tarifvertrags gelten jetzt auch für einen Teil der Kollegen, die bisher außerhalb des Tarifs waren.

Arbeitszeit. Gerade ITler lassen ihre Zeitkonten oft überlaufen. „Wir wollten weg von der Selbstausschöpfung“, sagt Hardt. Bei Atos führen die Beschäftigten nun zwei Konten. Eins, auf dem sie gleiten, und eins, auf dem ihnen ihre Mehrarbeit gutgeschrieben wird. Wenn Beschäftigte etwa für ein Projekt länger arbeiten sollen, muss der Vorgesetzte dies beim Betriebsrat beantragen. Die Stunden gehen auf das Mehrarbeitskonto. Zweimal pro Jahr muss die Hälfte der Stunden ausgeglichen werden.

Von einer einheitlichen Arbeitszeit verabschiedete sich Atos. Es gilt eine Vertragsarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden. Standard ist die 37,5-Stunden-Woche. Die Beschäftigten können nach der Probezeit ihre Vertragsarbeitszeit wählen. IG Metall und Arbeitgeber werden weitere Modelle entwickeln. Ziel: Arbeit und Leben besser zu vereinbaren.

Zwar musste die IG Metall auch Kompromisse eingehen. Das ist für Domabil angesichts des Erreichten aber in Ordnung. Dass die Kollegen den Tarifvertrag gut finden, zeigen die zahlreichen Beitritte.



Foto: Thomas Range

Seit 1. Mai in der IG Metall: Martin Rippa (Dritter von rechts) zwischen Carsten Ikonomidis (links) und IG Metall-Sekretär Sascha Pletenecky (rechts).

Gewerkschaft zum Mitreden

Ob Transparente aufgehängt oder abgenommen, Pressemitteilungen verfasst oder T-Shirts bedruckt werden sollen: Im Eisenwerk Böhmer in Witten entscheiden die Mitglieder. Für viele ein Grund, in die IG Metall einzutreten.

Wenn die Gerüchteküche brodeln, breiten sich die Haste-schon-gehört-Geschichten wie der Geruch von Erbsensuppe im ganzen Betrieb aus. „Haste schon gehört? Der Chef will den Akkord abschaffen“, hieß es vor ein paar Monaten im Eisenwerk Böhmer in Witten. Von jedem Kollegen hörte Martin Rippa etwas anderes. „Der eine sagte, das kostet uns 10 Prozent, der andere sprach von 20 Prozent. Rippa gab nichts auf die Gerüchteküche. Der Betriebsschlosser, der seit 17 Jahren bei Böhmer arbeitet, ging zur Versammlung der IG Metall. „Da wurde klar, was Sache ist.“

Bei Böhmer wissen Metallerrinnen und Metalller nicht nur Bescheid, sie reden auch mit. Wenn es im Betrieb einen Konflikt gibt, fragt Sascha Pletenecky von der IG Metall in Witten die Mitglieder, was sie wollen. „Wollt Ihr streiken, wenn kein Angebot kommt?

Sollen wir eine Pressemitteilung rausgeben? Sollen wir T-Shirts für Euch bedrucken und tragt Ihr sie dann auch?“ Über solche Fragen entscheiden die Mitglieder im Betrieb. Nach und nach sprach sich das rum. Nach und nach kamen immer mehr zu den Versammlungen. Nach und nach traten immer mehr neue Kolleginnen und Kollegen in die IG Metall ein. „Der Mitgliederanteil stieg in vier Wochen von 67 auf 80 Prozent“, sagt Sascha Pletenecky. Martin Rippa ist einer von den Neuen, er trat am 1. Mai ein. Ihn hat es überzeugt, dass die IG Metall ihre Mitglieder fragt. Er wollte, dass seine Meinung gehört wird, und er wollte sich andere Meinungen anhören. Alle ins Boot holen. Unterschiedliche Meinungen gibt es immer. Nur bekam sie Carsten Ikonomidis, Betriebsratsvorsitzender bei Böhmer, früher meist erst nach Abschluss einer Vereinbarung zu hören. „Egal, was wir erreicht hatten, immer gab es

Vorwürfe.“ Also nahm der Betriebsrat die Beschäftigten von Anfang an mit ins Boot. Mit Erfolg: „Vorwürfe kommen seltener und die Leute treten in die IG Metall ein, weil wir es so gemacht haben.“ Beteiligen, gemeinsam entscheiden – dazu braucht es einen Konflikt, der nach einer Lösung sucht. Da sieht Sascha Pletenecky aber keinen Mangel. „Es gibt keine konfliktfreien Zeiten. Die Frage ist, was ich aus Themen mache, die unsere Mitglieder beschäftigen.“ Der Gewerkschaftssekretär kommt schon mal mit Kaffee im Betrieb vorbei und fragt Kollegen nach ihren Anliegen. Gewerkschaft, findet er, muss man schmecken, riechen und fühlen. „Und das tut man bei uns“, sagt Martin Rippa.

► wir.die-igmetall.de/handeln



Foto: Christian von Polentz

Mitglieder und Aktive

WAS EINE GEWERKSCHAFT AUSMACHT

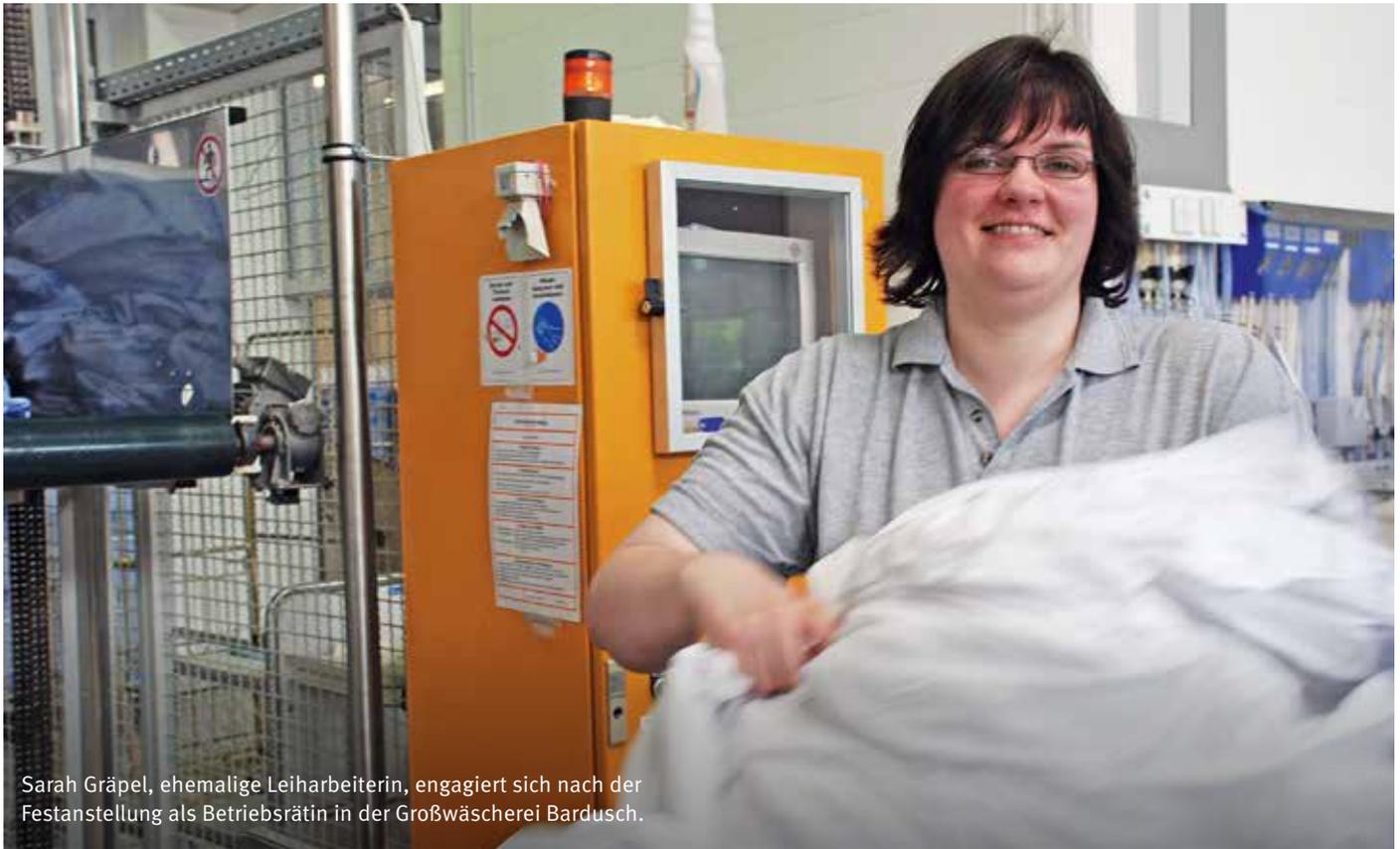
- ▶ **Stärke zählt:** Eine Gewerkschaft ist nur so stark wie ihre Mitglieder. Ohne sie könnte die IG Metall nichts erreichen. Umso wichtiger ist es, in den Betrieben gut organisiert zu sein – je mehr Mitglieder, desto leichter lassen sich Forderungen durchsetzen. Je aktiver die Belegschaft, umso lebendiger die Gewerkschaft.
- ▶ **Gestalten:** Es gibt viele gute Gründe, Mitglied in der IG Metall zu sein und sich zu engagieren. Weil man die Bedingungen im Betrieb verbessern will – für sich und für andere. Weil man gute Arbeitsbedingungen schaffen will, gute Bezahlung, eine Perspektive im Arbeitsleben. Metallerrinnen und Metalller haben im Kleinen wie im Großen schon viel erreicht: Mehr Ausbildungsplätze ins Unternehmen geholt, das Arbeiten altersgerechter gestaltet, die Arbeitswelt im eigenen Betrieb freundlicher, menschlicher, angenehmer gemacht.
- ▶ **In der Krise:** Gewerkschaft ist besonders wichtig, wenn es mal kriselt. Das Unternehmen schlingert, will Leute entlassen – die Gewerkschaft erkämpft eine Beschäftigungsgarantie. Eine Heuschrecke ist im Anmarsch, der neue Investor will die Firma aussaugen – die Belegschaft wehrt sich erfolgreich.
- ▶ **Den Tarif ins Haus holen:** Das Unternehmen, in dem man arbeitet, ist nicht tarifgebunden. Das muss nicht so bleiben. Entschlossene Belegschaften erkämpfen sich einen Tarifvertrag. Mit Hilfe der IG Metall.
- ▶ **Was Sie wissen müssen:** Niemand kann Ihnen die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft verbieten. Eine Mitgliedschaft in der IG Metall ist einzig und allein Ihre Entscheidung. Den Arbeitgeber geht das nichts an.
- ▶ **Mitmischen erwünscht:** Die IG Metall lebt mit dem Engagement ihrer Mitglieder erst so richtig auf. In Ausschüssen, Gremien und in Betrieben bietet sie dafür viele Möglichkeiten.

INHALT

- 60 **Gute Gründe, dabei zu sein**
Warum sind Metallerrinnen und Metalller Mitglied? Wir haben nachgefragt – und Spannendes gehört.
- 62 **„Uns wurde nichts geschenkt“**
Wie die eigene Kampfbereitschaft und die Solidarität einer starken IG Metall zur Erfolgsgeschichte werden, hat die Schnellecke-Belegschaft eindrucksvoll bewiesen.
- 66 **Erfolgreich für mehr Mitbestimmung**
Meist reicht der Wille und ein bisschen Mut. IG Metall und Enercon-Kollegen zeigen, wie man trotz Gegenwind einen Betriebsrat gründet.
- 70 **Wissen, was man tut**
In den sieben Bildungszentren der IG Metall können Aktive ihre Kenntnisse erweitern. Denn für Gewerkschaftsarbeit braucht es eine ordentliche Wissensgrundlage.

GUTER GRUND: WEIL PREKÄRE ARBEIT NICHT PREKÄR BLEIBEN MUSS

Vom Betriebsrat aus der Leiharbeit geholt



Sarah Gräpel, ehemalige Leiharbeiterin, engagiert sich nach der Festanstellung als Betriebsrätin in der Großwäscherei Bardusch.

Foto: Annette Vogelsang

Sarah Gräpel hat 2008 den Sprung von der Zeitarbeit in die Festanstellung geschafft. Seit 2010 engagiert sie sich als Betriebsrätin in der Großwäscherei Bardusch am Standort Siedenburg in Niedersachsen, Landkreis Diepholz. Die Metalllerin will jetzt anderen helfen, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Sarah Gräpel hat eine Ausbildung zur Groß- und Außenhandelskauffrau erfolgreich abgeschlossen. Weil der Holzgroßhandel Ausgelernte nicht übernimmt, wurde sie arbeitslos: „Ohne Berufserfahrung hat man kaum eine Chance.“ Nach einem Jahr wurde sie Leiharbeiterin. Sie montierte in Wechselschicht Handyschalen in einem Werk in Bad Oeynhausen: „Das geht auf die Knochen.“

Im Januar 2010 wechselte sie zu einer Zeitarbeitsfirma in Nienburg und kam bei Bardusch zum Einsatz. Nun musste sie nicht mehr täglich 120 Kilometer zwischen Arbeitsplatz und Wohnort pendeln. In der Großwäscherei traf sie auf einen engagierten Betriebsrat, der sich für die Übernahme von Leiharbeitern einsetzt. Betriebsratsvorsitzende Gerda Küker: „Das schaffen wir aber nur, wenn sich die Leiharbeiter organisieren.“ Sarah Gräpel trat deshalb in die IG Metall ein. Am 2. Mai 2008 wurde die Metalllerin befristet als Vollzeitkraft eingestellt. 2011 wurde der Arbeitsvertrag entfristet. Gräpel: „Das haben wir richtig gefeiert.“

Heute arbeitet die 27-Jährige in der Schmutzwäscheannahme des Hotelbereichs, die sie eigenverantwortlich organisiert. „Das macht

mir richtig Spaß.“ Die ständig wieder wachsenden Wäscheberge bewältigt sie täglich von 7:00 bis 15:00 Uhr. Die meisten Beschäftigten bei Bardusch sind Frauen, die zeitweise bei hohen Temperaturen stundenlang im Stehen die Wäsche bearbeiten; das geht auf Nacken, Schultern und Beine. Der Durchschnittslohn liegt bei 1000 Euro netto. Der Betriebsrat kämpft deshalb weiter für Sarah Gräpel und ihre Kolleginnen und fordert einen Mindestlohn.

Das wiederum spornte die 27-Jährige an: „Das Engagement unserer Betriebsratsvorsitzenden hat mich motiviert.“ Im März 2010 ließ sie sich selbst in den Betriebsrat wählen.

GUTER GRUND: WEIL ARBEITSPLÄTZE IN GEFAHR SIND

Beschäftigungsgarantie erstreikt

Gib niemals auf!“ Diesen Spruch wählten die Beschäftigten von Automotive Lighting in Reutlingen (ALRT) am Rand der Schwäbischen Alb Ende 2009 im Kampf um den Erhalt ihrer Arbeitsplätze. Das Bild dazu zeigt einen Frosch, der kopfüber im Schnabel eines Storchs steckt, diesem aber mit beiden Händen den Hals zudrückt. Mit ihrem Streik für einen Sozialtarifvertrag Anfang 2010 erreichte die ALRT-Belegschaft „Historisches“, wie der Reutlinger IG Metall-Bevollmächtigte Gert Bauer am Ende sagen konnte: „Zum ersten Mal ist es gelungen, einen Streik für einen Sozialtarifvertrag mit einer Beschäftigungsgarantie für fast sechs Jahre zu beenden.“

Im November 2009 war „nach monatelangem Versteckspiel die Bombe“ geplatzt, wie es in einem Flugblatt hieß: 130 Jobs sollten

wegfallen. Der Betriebsrat mit seinem Vorsitzenden Michael Jäger wurde unter Druck gesetzt: Er solle mitmachen, sonst sei nicht nur die Scheinwerfer-Fertigung gefährdet, sondern gleich der ganze Standort samt Forschung und Entwicklung.

Die Belegschaft entschied sich für den Widerstand. Die Metallerrinnen und Metallerr stellten die Forderung nach einem Sozialtarifvertrag auf. Nach ersten Warnstreiks folgte schnell die Urabstimmung:

Gut 95 Prozent stimmten für Streik. Nach drei Wochen harter Auseinandersetzung wurden die ALRT-Beschäftigten mit dem Erfolg belohnt: Neben der Jobgarantie sicherte der Marelli-Konzern, zu dem ALRT gehört, auch den Aufbau neuer Technik zu – und gab der Fertigung damit eine Zukunft.

ALRT Reutlingen: „Historisches“ erstreikt – die Jobs sind für sechs Jahre gesichert.



Foto: IG Metall

Zwei Jahre später bilanzierte Michael Jäger: „Jobgarantie und neue Technik – beide Vereinbarungen wurden eingelöst. Damit sind wir glücklich und zufrieden.“ Das dritte Ergebnis des Streiks müsse jetzt mit Nachdruck bearbeitet werden: das Projekt ALRT 2020. Damit soll die langfristige Perspektive für die 730 Beschäftigten nach Auslaufen der Beschäftigungsgarantie gesichert werden.

GUTER GRUND: WEIL DER INVESTOR BÖSES WILL

Einer Heuschrecke den Schrecken genommen

Foto: Frank Rumpenhorst



Cornelia Gramm, Betriebsratsvorsitzende der Vacuumschmelze Hanau: „Wir müssen uns wehren.“

Bei der Vacuumschmelze (VAC) im hessischen Hanau standen 2008 die Zeichen auf Sturm. Eine Heuschrecke, der US-Investor One Equity Partners (OEP), hatte das Unternehmen 2005 für 529 Millionen Dollar gekauft und diesen Kaufpreis der Firma als Kredit aufgebürdet. Als dann 2008, trotz guter Auftragslage, das Geld knapp wurde, weil die Zinsen gestiegen waren, sollten die Beschäftigten bluten. Die Heuschrecke trat aus dem Arbeitgeberverband aus, um nicht mehr an den Tarifvertrag gebunden zu sein und keine Tariflöhne mehr zahlen zu müssen.

„Das hat das Fass zum Überlaufen gebracht“, erinnert sich Cornelia „Conny“ Gramm, die

Betriebsratsvorsitzende der VAC. „Uns war klar. Dagegen müssen wir uns wehren.“ Auf Betriebsversammlungen und in Einzelgesprächen machten der Betriebsrat und die IG Metall den Beschäftigten klar, dass nur ein Tarifvertrag ihre Rechte sichert. „Wir konnten zeigen, welchen Wert ein Tarifvertrag für jeden Einzelnen hat“, berichtet Gramm.

Eine Woche lang bestreikte die VAC-Belegschaft das Traditionsunternehmen, das magnetische Spezialwerkstoffe entwickelt und produziert.

Ihre Entschlossenheit und Geschlossenheit zeigte Wirkung. OEP trat wieder in den Arbeitgeberverband ein, es wurde ein Son-

dertarifvertrag abgeschlossen. Er sah einerseits zwar finanzielle Einbußen, andererseits aber eine Beschäftigungssicherung vor; und die Rückkehr zum Flächentarifvertrag am 1. Januar 2011.

„Was es bedeutet, sich nicht einschüchtern zu lassen, sondern zusammenzustehen und mit der IG Metall eine starke Organisation im Rücken zu haben, das war im Streik eindrucksvoll zu erleben“, berichtet die Betriebsratsvorsitzende. „Mit der Kraft, die wir haben, wenn wir – Beschäftigte, Betriebsrat und Gewerkschaft – an einem Strang ziehen, kann man viel bewegen. Als Einzelkämpfer hat man keine Chance.“

Übrigens hat OEP die Vacuumschmelze inzwischen an den US-Konzern OM Group verkauft – für eine Milliarde Dollar.

Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzels (links), zu Besuch bei Schnellecke.



Foto: Igor Pastierovic

GUTER GRUND: WEIL MAN GEMEINSAM ETWAS ERREICHT

Mehr Geld und mehr Urlaub durchgesetzt

Der Wandel brachte Elke Merkel zur IG Metall: Schnellecke Sachsen war früher ein reiner Logistik-Dienstleister. Heute fertigt das Unternehmen Achsen für Volkswagen, liefert sie bis an die Montagebänder und lässt sie von eigenen Leuten einbauen, die bis vor Kurzem sehr viel schlechter bezahlt wurden als ihre Kollegen bei Volkswagen. „Im Laufe der Zeit fühlten wir uns mehr und mehr als Metalller und Metalllerinnen, nicht mehr als Logistiker“, sagt die Betriebsratsvorsitzende Elke Merkel. „Deshalb wollten wir zur IG Metall.“ Mit der Betreuung durch die IG Metall ging ein Ruck durch die Belegschaften in Glauchau, Dresden und Leipzig, die bereits auf über 2000 Beschäftigte angewachsen waren. Heute sind fast alle Gewerkschafter, und sie wissen die Kollegen von VW hinter sich.

Mit dieser Kraft im Rücken handelte die für Sachsen zuständige Tarifsekretärin der IG Metall, Jutta Ehlers, einen Haustarifvertrag aus. Es gibt jetzt 30 statt 23 Tage Urlaub, die Einkommen stiegen um mindestens 7,5 Prozent. Außerdem wurde die unbefristete Übernahme aller Auszubildenden vereinbart. „Ein guter Wurf“, finden die Schnellecke-Beschäftigten. Geschenkt wurde ihnen nichts. Noch kurz vor dem Tarifabschluss im Frühsommer 2011 hatten die Zeichen auf Arbeitskampf gestanden. „Es ist beeindruckend, wie hier eine Belegschaft ihr Schicksal in die eigenen Hände genommen hat“, sagte Detlef Wetzels, Erster Vorsitzender der IG Metall. „Der Durchbruch bei Schnellecke bestätigt uns: Wir wollen jetzt weitere solcher Firmen ins Tarif-Boot holen.“

Freuen sich über den Tariferfolg, ihre Jobs sind sicher: die SIHI-Beschäftigten Björn Friedrichs und Sönke Wiese.



Foto: Hege Harder

GUTER GRUND: WEIL MAN WEISS, WO MAN HIN WILL

Die Zukunft selbst gestaltet

Alles begann „bei einem Becher Kaffee“, im Betriebsratsbüro von SIHI im schleswig-holsteinischen Nordseestädtchen Tönning, erzählt der Rendsburger IG Metall-Bevollmächtigte Kai Petersen. In dem Gespräch ging's um das Thema Altersteilzeit. Wer kann wann gehen? Ein Wort gab das andere – und sehr schnell stand die große Frage im Raum: „Wo stehen wir eigentlich in fünf Jahren, wo wollen wir stehen?“

Auf keinen Fall da, wo sich die Belegschaft des Pumpen- und Anlagenbauers ein paar Jahre zuvor befunden hatte, als sogar der Standort infrage stand. Der Schrecken steckte allen noch in den Knochen. Also, lieber das Schicksal in die eigenen Hände nehmen: die Firma voranbringen, die Arbeitsplätze sichern und was für die Arbeitszufriedenheit tun.

In sechswöchiger Fleißarbeit entwickelten Betriebsrat, Beschäftigte und IG Metall ein Zukunftskonzept – und präsentierten dem Geschäftsführer 57 Power-Point-Folien und Dutzende von Berechnungen. Der war „tief beeindruckt“, so Kai Petersen. Verhandlungen begannen. Acht Monate dauerten sie; das Ergebnis: ein Zusatztarifvertrag mit dem Titel „Arbeiten, wo wir leben“. Seit dem 1. Dezember 2011 ist er in Kraft.

Danach wird bis Ende 2013 eine Million Euro investiert, zum Beispiel in einen neuen Hallenkran und in eine neue Schweißerei. Die Beschäftigung ist bis Ende 2016 tariflich garantiert. Gleitzeit von 6:00 bis 20:00 Uhr und ein Zeitkonto von 150 Minus- bis 150 Plusstunden sorgen dafür, dass jeder die Arbeit nach seinen Vorstellungen gestalten kann. Eine neue Bonus-Regel sorgt

für bis zu 1000 Euro extra im Jahr. Und alle 12 Monate können zwei Beschäftigte in Altersteilzeit gehen, dafür kommen jeweils mindestens zwei Azubis in die Firma – eine echte Beschäftigungsbrücke (neun Jahre hatte die Firma überhaupt nicht mehr ausgebildet). Der Betriebsratsvorsitzende Harald Thomßen ist mit dem neuen Tarifvertrag zufrieden: „eine solide Grundlage für unsere Zukunft“.

Übrigens haben die SIHI-Beschäftigten nicht nur an sich gedacht: Für Leiharbeiter haben sie equal pay durchgesetzt – gleiches Geld für gleiche Arbeit. Alle 50 Beschäftigten, bis auf den Werksleiter, sind Mitglied der IG Metall.



Jürgen Locher im „Netzwerk am Turm“: Er und seine Mitstreiter haben die Neonazis aus Bad Kreuznach vertrieben.

GUTER GRUND: WEIL NAZIS BEKÄMPFT WERDEN MÜSSEN

Vernetzt gegen Rechts

Innerhalb von einer Woche 2000 Menschen gegen eine geplante Neonazi-Demo im rheinland-pfälzischen Bad Kreuznach mobilisieren? Für Jürgen Locher und seine Mitstreiter im „Netzwerk am Turm“ ist das kein Problem. „Wenn wir zum Beispiel was gegen Neonazis machen, dann kommunizieren wir das in unseren Netzwerken“, erklärt Locher. „So schaffen wir es, sehr schnell sehr viele Menschen zu mobilisieren.“

Dass man etwas bewegen kann, wenn man sich engagiert, das hat der Werkzeugmacher in den 80er-Jahren des vorigen Jahrhunderts erlebt. Als Aktivist der Friedensbewegung organisierte der Metaller eine Großdemonstration mit über 200 000 Menschen gegen die Aufrüstung der Nato und die Stationierung von US-Mittelstreckenraketen in Westdeutschland. „Politik bestimmt, wie wir leben“, sagt Locher. „Deshalb ist es wichtig, sich zu engagieren. Das muss nicht in einer Partei sein, aber man sollte sich in die Gesellschaft einbringen.“

Locher ist ein Überzeugungstäter. Er ist nicht nur als Betriebsrat und Gewerkschaftsmitglied aktiv, sondern auch im „Netzwerk am Turm“. Der gemeinnützige Verein hat das

Motto „Frieden, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit“. Mit ihm sind Parteien, Kirchen, soziale und kulturelle Initiativen wie Pro-Asyl und Arbeitslosengruppen vernetzt. Die Vereinsräume stehen vielen Menschen offen, es finden dort Deutschkurse und Nachhilfe statt. „Es gibt viel zu wenig Orte, um sich zu treffen, das wollten wir mit dem Netzwerk ändern“, erklärt Locher. Einmal im Jahr organisiert der Verein eine Friedenswoche, 2011 standen die Energiewende und die Situation in rohstoffreichen Ländern im Mittelpunkt. Für die Linkspartei sitzt Jürgen Locher im Stadtparlament, er hat aber keine Berührungspunkte: „Ich finde es wichtig, dass Gewerkschaftsmitglieder sich in Parteien einmischen, egal ob CDU, SPD, Grüne oder Linke.“

Seit der erfolgreich verhinderten Demo haben die Neonazis nie wieder versucht, in Bad Kreuznach Fuß zu fassen.

GUTER GRUND: WEIL AUSDAUER SICH AUSZAHLT

Produktionsstandort gerettet

Weihnachten 2010: Eiskalter Wind weht über den verschneiten Platz vor dem Werkstor von Harman Becker in Wörth am Rhein. Es sind Werksferien. Trotzdem treffen sich viele Beschäftigte zwischen 22. Dezember 2010 und 3. Januar 2011 täglich im Bauwagen vor dem Werkstor. Sie bewachen ihr Werk. „Uffbasse“ lautet ihre Parole. Keine Maschine, nichts soll das Werk verlassen. Die US-Konzernmutter Harman will Produktionsstandorte in Niedriglohnländer verlagern.

Die IG Metall hält dagegen, der Standort Wörth-Schaidt ist profitabel, Kunden loben Qualität und Termintreue. Die Firma produziert Autoradios, beispielsweise für Porsche. Uwe Hück, der Betriebsratsvorsitzende von Porsche, sagt: „Wir wollen nicht billig, wir wollen Qualität. Porsche sieht keinen Grund für eine Verlagerung.“

Viele Beschäftigte treten jetzt in die IG Metall ein, über 90 Prozent werden es am Ende sein. Am Nikolaustag kommt der damalige Ministerpräsident Kurt Beck (SPD) zur Mahnwache vors Werkstor: Auch die Politik ist auf der Seite der Beschäftigten. Harman will das Werk verkaufen. Doch Ende Januar 2011 platzen die Verkaufsgespräche, der Standort soll zum 30. Juni geschlossen werden. Der Druck wächst. Im Februar finden erste Warnstreiks für einen Sozialtarifvertrag statt. Die Verhandlungen bleiben erfolglos. Am Rosenmontag, 7. März, streikt die komplette Spätschicht. Das zeigt Wirkung: Nach



Bewachten ihren Betrieb:
Beschäftigte von Harman
Becker in Wörth am Rhein.

Foto: privat

17 Stunden Verhandlungsmarathon gelingt am 10. März der Durchbruch. Der Standort bleibt mindestens bis März 2016 erhalten, bis Ende 2013 sind Kündigungen ausgeschlossen. Die Betriebsratsvorsitzende Petra Meyer-Spreckic ist froh: „Das Ergebnis gibt den Kolleginnen und Kollegen und ihren Familien Sicherheit.“ Meyer-Spreckic führt den Erfolg auf die große Geschlossenheit zurück: „Solidarität und Widerstand haben sich gelohnt. Auch gegen ein US-Management kann man sich wehren. Wir haben immer gesagt: ‚Solange wir zusammenstehen, bleiben wir hier.‘“

GUTER GRUND: WEIL MAN DEN FRUST ÜBERWINDET

„Wir gehen alle in die IG Metall“



Neue Halberg Guss, Leipzig: zurück
in die Tarifbindung.

Foto: Wolfgang Zeyen

Halberg Guss in Leipzig stand 2011 wieder einmal vor einem Neubeginn: Nachdem die Finanzkrise die Gießerei in den Abgrund gerissen hatte, wollte ein holländischer Investor mit den 550 Leuten aus der Insolvenz neu starten. Die Belegschaft war nach Jahren ohne Tarifvertrag frustriert, es gab nur magere Lohnsteigerungen.

Das bedrückende Gefühl, daran nichts ändern zu können, hatte die IG Metall-Mitgliedschaft auf ein Minimum schrumpfen lassen. „Schloss die IG Metall ihre Tarifrunde zum Beispiel mit 2,4 Prozent Plus ab, bekamen wir 1,4 Prozent. Es war ein Gnadenakt, aber legal, weil der Arbeitgeber nicht im Verband war, und wir fielen immer stärker hinter den Flächentarif zurück“, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende Thomas Jürs. Laut Betriebsverfassungsgesetz kann der Betriebsrat keine Tarifverträge abschließen, das ist Sache der Gewerkschaft. Deshalb hatte Thomas Jürs eine andere Idee: Schert sich unser Arbeitgeber nicht um Tarifverträge, dann

erstreiten wir uns einen – gemeinsam mit IG Metall und Belegschaft. „70 Prozent Mitglieder wären eine gute Quote dafür“, meinte die IG Metall. „Wenn wir gehen, dann gehen wir alle in die IG Metall“, sagte darauf Jürs. Und machte sich jeden Tag auf den Weg durch die Hallen, wo es laut und heiß ist. Er argumentierte, stritt, redete, erklärte. Und überzeugte. Der Organisationsgrad stieg von 4 auf 94 Prozent – ein klassischer Senkrechtstart, ein kraftvoller Antritt von fast null auf fast hundert in nur einem Jahr.

Und heute? Der Neustart ist gelungen: Seit 1. Mai 2011 gehört die Neue Halberg Guss zu HTP Automotive. Der neue Investor hat kein Problem mit einer gewerkschaftlich gut organisierten Belegschaft. IG Metall und Metaller werden respektiert: Der neue Arbeitgeber ist nun Mitglied im Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie. Derzeit spricht die IG Metall mit dem Management über eine stufenweise Angleichung der Löhne und Gehälter an den Flächentarif.

Betriebsrat für Einsteiger

Mit Unterstützung der IG Metall haben die neun regionalen Servicegesellschaften des Windradbauers Enercon erfolgreich für mehr Mitbestimmung gekämpft.

Ein Besuch in Sachsen-Anhalt.

■ windstaerke13.info

Magdeburg liegt im Nebel. Es ist Freitagnachmittag, Nils-Holger Böttger, Jan Ernst und ihre Kollegen haben endlich Feierabend – und eine stundenlange Heimfahrt vor sich, zur Freundin, der Frau, den Kindern. Vorher treffen sie sich aber noch mit der Gewerkschaftssekretärin Petra Jentzsch in der IG Metall-Zentrale in der Nähe des Bahnhofs. Dorthin kommen sie oft, tauschen sich aus, lassen sich beraten.

Sie alle arbeiten für den Windradbauer Enercon, der glänzende Geschäfte macht: Laut Eigenauskunft liegt sein Marktanteil bei fast 60 Prozent. Die Struktur des Unternehmens ist schwer zu durchschauen. Böttger, Ernst und die anderen sind bei der WEA Service Ost GmbH angestellt, einer von neun regionalen Servicegesellschaften mit insgesamt mehr als 3000 Mitarbeitern – in denen es bis 2013 keine Betriebsräte gab.

Der Arbeitsalltag der Wartungsmonteur ist hart, sie sind die ganze Woche unterwegs, fahren oft Hunderte Kilometer zum nächsten Ziel und klettern auch bei starkem Wind und eisigen Temperaturen auf die Anlagen. Oft sind sie mehr als acht Stunden am Tag im Einsatz, arbeiten in hundert Metern Höhe, häufig auch am Wochenende. Sie mögen das, was sie tun. Doch gegen das, was ihr Arbeitgeber tut, wollen sie sich wehren. Sie wünschen sich Mitbestimmungsmöglichkeiten, eine bessere Entlohnung und Wertschätzung ihrer Arbeit.

Damit sind sie nicht allein: Immer mehr Beschäftigte bitten die IG Metall im Sommer 2013 um Unterstützung beim Thema „Betriebsrat für Anfänger“. Schnell zeigt sich: Die Anfänger sind Naturtalente. Die Magdeburger Gewerkschaftssekretärin Petra Jentzsch ist begeistert von den „Enerconisten“, ihrem Engagement und ihrer Kreativität. Als sie zum Beispiel nach geeigneten Werbemitteln fragt, schlägt Böttger ein Nackenkissen vor, auf dessen Hülle stehen soll: „Da sein, wenn man gebraucht wird.“ Ein paar Kissen liegen

noch in einer kleinen Kiste in Jentzschs Büro. Böttger selbst nimmt diesen Spruch wörtlich, tritt als Erster im Betrieb in die IG Metall ein, weil „Mitbestimmung und Demokratie nicht am Werkstor enden dürfen“.

Als im September 2013 in allen neun regionalen Servicegesellschaften über die Wahlvorstände abgestimmt wird, beteiligt sich die Hälfte der Beschäftigten. In Magdeburg müssen die Wähler an diesem Tag am Geschäftsführer und Betriebsleiter vorbei, die sich am Eingang des Wahllokals aufgestellt haben. 120 Mitarbeiter lassen sich davon nicht abschrecken, die erste Stufe ist geschafft.

Zur Betriebsratswahl im November kommen in Magdeburg fast 300 Wähler an die Urne. Insgesamt werden in allen Servicegesellschaften 77 Betriebsräte gewählt, neun davon gehören zur Service Ost GmbH. „Und sechs der neun Gewählten sind Mitglieder der IG Metall“, sagt Petra Jentzsch, die das Engagement der Beschäftigten „mutig“ nennt. Denn bei Enercon hat man über Jahre das Gerücht gepflegt, dass Mitarbeitervertretungen schlecht für das Unternehmen seien.

Die Betriebsräte wollen vieles verändern: Böttger fordert unter anderem einen besseren Arbeits- und Gesundheitsschutz: zum Beispiel durch den flächendeckenden Einsatz sogenannter Aufstiegshilfen, die den Monteuren das beschwerliche Hinaufklettern auf die Anlagen erleichtern.

Jan Ernst beschäftigen vor allem die drohenden Ausgliederungen im Aufbau, jener Abteilung, die für den Betonbau und die Anlagenmontage zuständig ist. Ende 2013 wurden zwei Teams geschlossen, einigen Leiharbeitern daraufhin sofort gekündigt. Dabei gibt es beim Marktführer Enercon eigentlich genug zu tun, „selbst mit den bestehenden Teams können wir die Arbeit nicht schaffen, ohne dabei unsere körperlichen Grenzen zu überschreiten“, sagt Ernst.

Mitte Januar haben die Betriebsräte im Bildungszentrum der IG Metall in Berlin-Pichelssee ihre erste Schulung bekommen: Es ging um juristische Grundlagen, die Aufgaben und Rechte von Betriebsräten, um die Mitbestimmung und darum, wie man den Alltag als Betriebsrat praktisch organisiert. Besonders wichtig war den Neuen die Frage, wie man eine gute Kommunikation zwischen Betriebsräten und den Mitarbeitern in den verstreuten Servicestützpunkten hinbekommt.

In Magdeburg planen die neuen neun längst den nächsten Schritt: Im März wollen sie die erste Betriebsversammlung abhalten, und in einer Mitarbeiterbefragung die Themen herausarbeiten, die ihren Kollegen am wichtigsten sind. ■



Nils-Holger Böttger vor einem Enercon Windrad

Foto: Stephen Petrat

Sicherheit heißt für Benjamin Fendt, freitags zu wissen, wo er montags arbeitet. Er hat den Sprung aus der Leiharbeit in eine feste Stelle geschafft.



Mit Sinn und Sicherheit

„Ich will Sicherheit“, hatte ein Teilnehmer der Beschäftigtenbefragung der IG Metall auf seinem Fragebogen notiert. Dreh- und Angelpunkt im Leben vieler Menschen ist die Arbeit. Sie ist ihnen wichtig. Dafür legen sich Beschäftigte ins Zeug, aber sie haben auch Ansprüche. Sie wollen Arbeit, die sie fordert, die ihnen Zeit zum Leben lässt, und vor allem einen Arbeitsplatz, der ihnen Sicherheit gibt. Drei Menschen erzählen, was sie damit meinen.

Arbeit und Sicherheit. Sicherheit klingt nach etwas Großem. Doch oft steckt sie in kleinen Dingen, die viele nicht mehr wahrnehmen, weil sie selbstverständlich sind. Für Benjamin Fendt heißt Sicherheit, freitags zu wissen, wo er montags arbeitet, mit wie viel Geld er jeden Monat rechnen kann und welche beruflichen Wege ihm offenstehen.

Benjamin Fendt ist 22 Jahre alt. Gelernt hat er Industriemechaniker, und: dass ein sicherer Arbeitsplatz nicht selbstverständlich ist. Nach seiner Ausbildung fand er erst mal nichts. Dann kam ein Herr von einer Leiharbeitsfirma. „Er sagte, er könne helfen.“ Benjamin Fendt dachte: „Prima.“ Einige Tage später fing er an. „In der ersten Woche habe ich in einer Firma Teile eingelegt, in der zweiten Woche kam ich ins Nachbarwerk, in der dritten Woche fand ich mich auf einer Baustelle wieder und holte Pflastersteine aus der Straße.“

So ging es fast drei Jahre. Anfangs sah er es als Chance. Erst mal Erfahrungen sammeln, warum nicht? Nur: Die Erfahrungen stellten sich nicht ein.

„Leiharbeiter bekommen nicht die interessante Arbeit und sie bekommen auch keine Fortbildung. Warum auch? Sie sind sowieso bald wieder weg“, sagt Fendt. Seine Neugier verflog und wich Selbstzweifeln. Nach dem x-ten Betrieb nagte an ihm die Frage, ob er seine Arbeit nicht gut mache. Ob es an ihm liege, dass er nirgendwo bleiben könne.

Viele Menschen erleben, wie sich rund um sie herum unsichere Arbeitsverhältnisse ausbreiten. Kein Wunder, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag für 99 Prozent der Beschäftigten, die an der Beschäftigtenbefragung teilnahmen, sehr wichtig oder wichtig ist. Die IG Metall fordert seit Langem, den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen zu stoppen. Die Gewerkschaft hat mit betrieblichen Vereinbarungen und Branchenzuschlägen einiges für Leihbeschäftigte erreicht. Nun ist die Politik gefordert, dem Arbeitsmarkt faire Regeln zu geben.

Benjamin Fendt hat den Absprung aus der Leiharbeit geschafft. Sein neuer Chef schickte ihn gleich auf einen Lehrgang und eine Schulung. „Hier kann ich mich entwickeln.

Das ist was anderes als drei Jahre lang Teile sortieren.“ In seinem jetzigen Betrieb hat er die Sicherheit gefunden, die er lange vermisst hatte. „Ein Kollege ging vor drei Monaten in Rente, er hatte schon hier gelernt“, erzählt Fendt und es klingt ein wenig wie: „Dass es so was noch gibt.“

Arbeit und Leben. Sichere Arbeit und ein gutes Einkommen sind wichtig. Das unterschreibt auch Maria Sonntag sofort. Vor einem Jahr übernahm sie eine Stelle als Teamleiterin in der Produktion beim Autzulieferer Autoliv. Es war ihr Geburtstag und es fühlte sich gut an. „Die neue Stelle war eine Anerkennung meiner Leistung“, sagt die 39-Jährige. Ihre Arbeit gibt ihr Bestätigung. Ihre Familie und Freunde unterstützen sie. Sie möchte Zeit für beides haben. Dazu braucht sie vor allem feste Arbeitszeiten. Maria Sonntag arbeitet in zwei Schichten. Wenn sie Frühschicht hat, kann sie die Nachmittage mit ihrer Tochter verbringen. „Aber das Privatleben findet oft am Wochenende statt.“

Planbare Arbeitszeiten wünscht sich nicht nur Maria Sonntag. 44 Prozent der Beschäf-

Maria Sonntag ist Teamleiterin in der Produktion und Mutter einer 13-jährigen Tochter. Sie will Zeit für beides: Arbeit und Familie.



Eine Arbeit, die herausfordert und Spaß macht. Kristin Böhmert hat sie gefunden. Sie arbeitet an Softwaresimulationen für Satelliten.



tigten, die an der IG Metall-Befragung teilnahmen, sind planbare Arbeitszeiten sehr wichtig, 48 Prozent sind sie wichtig. Die Mehrheit der Beschäftigten lehnt Flexibilität nicht ab, aber sie wollen nicht, dass sie zulasten ihres Privatlebens geht.

Manchmal sind es nicht nur lange Arbeitszeiten, die ins Privatleben hineindrängen. Manchmal ist es die Arbeit selbst, die einen nicht mehr loslässt. An Tagen, an denen Maria Sonntag nicht abschalten kann, hat sie das Gefühl, dass zu wenig Zeit für sie bleibt. „Manchmal gehe ich nach Hause, aber mit dem Kopf bin ich noch bei der Arbeit.“ Als sie das Angebot bekam, Teamleiterin zu werden, hat sie sich mit ihrer Familie beraten. Sie fürchtete, die neue Aufgabe könnte ihr zu wenig freie Zeit lassen. Ehemann und Tochter rieten ihr zu. „Sie sagten: Mach das. Wir stehen hinter Dir.“ Ihre Befürchtungen haben sich nicht bestätigt.

Nicht nur ihre Familie unterstützt sie. „Unser Betriebsrat hat viel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan“, erzählt Maria Sonntag. Er hat mit dem Arbeitgeber Regelungen zu flexiblen Arbeitszeiten vereinbart und dass jeder Fall individuell geprüft wird. Wenn Beschäftigte Probleme haben, suchen Arbeitgeber und Betriebsrat nach einer Lösung. Mit einem „Das geht nicht“ lässt sich der Betriebsrat nicht abtun.

Arbeit und Sinn. Für die meisten Menschen ist es wichtig, dass weder Privatleben noch die Arbeit zu kurz kommt. Denn mit Arbeit verbinden sie auch Lebenssinn und Selbst-

verwirklichung. Nahezu allen Befragten, 95 Prozent, sind ein gutes Arbeitsumfeld und eine interessante Arbeit besonders wichtig. Auch Kristin Böhmert. „Ich bin glücklich, dass ich etwas gefunden habe, was mich herausfordert und was mir große Freude bereitet.“ Kristin Böhmert arbeitet bei Astrium in Ottobrunn bei München. Die Tochtergesellschaft der EADS ist spezialisiert auf Entwicklung und Bau von Satelliten. Dass sie genau hier arbeiten möchte, wusste sie schon bei ihrem Vorstellungsgespräch, damals im Frühjahr 1997, als sie das Foyer ihres Arbeitgebers betrat. Von der Decke hingen große Modelle, Satelliten, Raumsonden, Raketen. „Ich habe sie angeschaut und war begeistert.“ Diese Faszination hält bis heute an. Es ist eine Faszination für Technologie und die technische Fähigkeit, die in ihrer Branche zum Einsatz kommt. Und es ist zugleich das befriedigende Gefühl, etwas zu tun, was einem wirklich liegt, etwas, was den eigenen Interessen entspricht. „Schon in der Schule habe ich mich für Naturwissenschaften interessiert. Mathematik, Physik, Informatik, das fiel mir alles leicht.“

Die studierte Informationstechnologin arbeitet an Softwarelösungen für Satelliten. Jeder Satellit hat einen speziell für seine Aufgaben gebauten Computer, einen On-Board-Rechner. Dieser verarbeitet große Datenmengen, schickt kontinuierlich exakte Positionsdaten zur Erde, steuert den Satelliten und erkennt eigenständig Fehler. Kristin Böhmert und ihre Kollegen entwerfen die dafür notwendigen Softwaresimulationen.

„Das Tolle an meiner Arbeit ist die Vielseitigkeit“, sagt die 36-Jährige. „Es gibt immer neue Herausforderungen, kaum Routine.“ Einerseits muss Kristin Böhmert konzentriert und still Software programmieren, andererseits sind da ihre Kollegen, mit denen sie sich austauscht und die vielen Kunden im Ausland, mit denen sie sich abstimmt. Zum Beispiel der Auftrag aus Argentinien. Sie sollten einen On-Board-Rechner mit Softwaresimulation für einen Telekommunikationssatelliten liefern. Ein Dreivierteljahr hat sie mit ihren drei Kollegen zusammengearbeitet, es war, sagt Kristin Böhmert, eine harte, eine arbeitsreiche Zeit. „Aber es hat eben auch unglaublich viel Spaß gemacht.“

Sicherheit, Spaß an der Arbeit, Erfolg und Zeit zum Leben – ihre Arbeit bedeutet den meisten Menschen viel. Gerade deshalb erwarten sie auch viel von ihrer Arbeit. 

BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG

Die IG Metall hat die größte Beschäftigtenbefragung in Deutschland durchgeführt. Mehr als eine halbe Million Menschen machten mit. Sie fordern einen politischen Kurswechsel, eine neue Ordnung auf dem Arbeitsmarkt sowie faire, sichere Arbeit. Und: Sie wollen mehr beteiligt werden in betriebliche aber auch in politischen Prozessen.

 [igmetall.de/befragung](https://www.igmetall.de/befragung)

Die Bildungsarbeit der IG Metall

Stark vor Ort und bundesweit vernetzt!

Von Tarifpolitik über Globalisierung und Gestaltung der Arbeitswelt bis hin zu Rhetorikkursen: Ob zu aktuellen politischen Themen oder rund um die Arbeit – die IG Metall bietet Seminare für alle, die sich einmischen und verändern wollen.

Nicht nur in schwierigen Zeiten sind kompetente Interessenvertreter gefragt. Aber erst recht in schwierigen Situationen zeigt sich für die Beschäftigten, wie wertvoll gut qualifizierte Betriebsräte sind. Dann brauchen Arbeitnehmer Interessenvertreter, die ihre Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte genau kennen. Für diese Aufgabe ist die IG Metall die erste Adresse.

Regionale Nähe ist unsere Philosophie. Deshalb ist die IG Metall mit ihren fast 160 Verwaltungsstellen überall in Deutschland vertreten. Unsere Seminarangebote sind wesentlicher Bestandteil unserer erfolgreichen Betriebsbetreuung. Ein Großteil der Seminare findet dort statt, wo wir unsere Betriebsräte beraten: vor Ort in der Region.

Neben den gängigen Einstiegsseminaren (wie beispielsweise dem BR I Seminar) werden vor Ort noch viele weitere Seminare angeboten. Die regionale Bildungsarbeit wird von unseren Verwaltungsstellen organisiert. Manche Regionen arbeiten mit externen Kooperationspartnern zusammen, welche die Organisation und Durchführung der Betriebsratsseminare übernehmen.

Die Betriebsräte kommen aus ganz verschiedenen Arbeitsgebieten. Sie sind Arbeiter und Angestellte, Ingenieurinnen, Dreher und Stahlwerker, Kfz-Mechatroniker, Näherinnen, Schreiner und Programmierer. Für besondere Bedürfnisse, für Personengruppen und Betriebsratsgremien, bietet die IG Metall Seminarkonzepte nach Maß. Gesetze

und Verträge sind Werkzeuge für Betriebsräte. Die IG Metall vermittelt den richtigen Umgang damit. Die Referentinnen und Referenten nehmen sich Zeit. Verstehen macht Spaß und gibt Sicherheit für die betriebliche Praxis.

Im Vordergrund stehen immer die Qualität der Seminarinhalte und -methoden und die Nähe zur Praxis der Betriebsratsarbeit. Denn wir haben das größte Know-how zur Unterstützung von Betriebsräten.

Das Seminarangebot der IG Metall ist nicht nur in der Region stark. Zusätzlich bieten wir in unseren sieben Bildungszentren bundesweite Seminare an. Der Vorteil unserer Bildungszentren liegt auf der Hand: Unsere



In den Seminaren der IG Metall wird Wert auf das gemeinsame Erarbeiten der Inhalte gelegt.

hauptamtlichen Referentinnen und Referenten verfügen zusammen mit externen Spezialisten über ein breites Themenspektrum zur Weiterbildung für Betriebsräte. Sie sind neben ihrer Seminararbeit in der praktischen Betriebsräteberatung tätig. Alle externen Spezialisten stehen in engem Austausch mit der IG Metall. Dadurch ist eine ideale Anbindung der Seminararbeit an die betriebliche Praxis einerseits und an die gewerkschaftliche Betriebspolitik andererseits gewährleistet.

Auf dieser Basis findet in unseren Bildungszentren eine permanente Weiterentwicklung der Seminarkonzepte statt. Gemeinsam mit den regionalen Kooperationspartnern werden sowohl die zentralen

als auch ein Großteil der regionalen Seminartypen besprochen und entwickelt. Dadurch ist unsere regionale und zentrale Bildungsarbeit bestens miteinander verzahnt.

Unsere Bildungszentren werden in regelmäßigen Abständen modernisiert und bieten ausgezeichnete Rahmenbedingungen für eine professionelle Seminaratmosphäre. Selbstverständlich erfüllen alle unsere Bildungszentren die Qualitätsstandards nach der LQW-Testierung (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung).

► [igmetall.de/bildung](https://www.igmetall.de/bildung)

Aktion der IG Metall zum Thema Leiharbeit
im Berliner Regierungsviertel.



Wirtschaft und Gesellschaft

WARUM SICH DIE IG METALL IN DIE POLITIK EINMISCHT

- ▣ **Wo wir stehen:** Die IG Metall vertritt die Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, kämpft für soziale Sicherheit und eine gerechte Verteilung des Wohlstands. Sie steht zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland und tritt für eine Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft ein. Auch Frieden und Völkerverständigung, Umweltschutz und die Gleichstellung von Mann und Frau sind Ziele der Gewerkschaft.
- ▣ **Darum Politik:** Was wir im Betrieb oder per Tarifvertrag regeln können, das regeln wir auch. Aber nicht alle Probleme lassen sich so lösen. Vieles, was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betrifft, wird von Politikern entschieden. Sie setzen die Rahmenbedingungen, sei es bei der Rente, bei der sozialen Sicherung oder bei der Regulierung von Leiharbeit. Gerade weil in Berlin Dinge entschieden werden, die die Beschäftigten in den Betrieben angehen, müssen wir uns in die Politik einmischen.
- ▣ **Interessen aktiv vertreten:** Die IG Metall macht deshalb in der Politik Druck für die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ist dort vertreten, wo die Entscheidungen fallen: Sie unterhält ein Büro in Berlin und in Brüssel.
- ▣ **Unabhängig:** Auch wenn die IG Metall eine politische Organisation ist – parteipolitisch ist sie unabhängig. Alle Beschäftigten sollen in der Gewerkschaft Platz finden, ganz gleich, welcher demokratischen Partei sie nahestehen oder welcher Konfession sie angehören. Dieses Prinzip der Einheitsgewerkschaft ist eine Lehre aus der Geschichte und hat sich bewährt.
- ▣ **Unterschiedlich, aber einig:** Tatsächlich denken und wählen Metaller unterschiedlich. Gemeinsam ist ihnen, dass sie sich für die Interessen der arbeitenden Bevölkerung einsetzen.

INHALT

- 74 **Eine Stimme, die gehört wird**
Die IG Metall ist unabhängig von Parteien und vertritt die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- 77 **In der Krise hilft: Gewerkschaft**
Kurzarbeit und Umweltprämie – wie die IG Metall in der schwersten Krise seit Jahrzehnten das Schlimmste verhinderte.
- 78 **Kleine Schritte mit Effekt**
Politik machen geht auch ganz konkret. Indem die IG Metall Projekte auf politischer Ebene anstößt und sich an Initiativen beteiligt.
- 79 **Kein Platz für Rassismus**
Warum die IG Metall mit der Initiative „Respekt“ zusammenarbeitet.
- 82 **Unser Mann in Brüssel**
Ulrich Eckelmann vertritt auf europäischer Ebene die Interessen der Metallerinnen und Metaller – das wird immer wichtiger.
- 82 **Zwei Welten zusammenbringen**
Tanja Smolenski erklärt in Berlin Politikern, warum sinnvoll ist, was die IG Metall vorschlägt.

Eine Stimme, die gehört wird

Die IG Metall ist unabhängig von Parteien und vertritt in der Politik konsequent die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.



Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender, Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall, und Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU): Sie diskutieren nicht nur auf Gewerkschaftstagen.



► „Macht Politik für die Mehrheit der Menschen!“, fordert die IG Metall Politikerinnen und Politiker auf. Soll heißen: Orientiert euch am Wohl der Menschen, nicht am Wohl der Lobbyisten, der Reichen und Einflussreichen.

Die IG Metall ist eine politische Organisation, die das öffentliche Leben mitgestaltet. Weil Politik darüber entscheidet, wie es Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geht. Ob sie Arbeit haben oder nicht. Ob das Geld – auch im Alter – zum Leben reicht oder nicht. Ob sie sicher leben und Zukunft haben oder nicht. In ihrer Satzung hat die IG Metall ihren politischen Anspruch niedergeschrieben. Darin heißt es: Die IG Metall „setzt sich für die Sicherung und den Ausbau des sozialen Rechtsstaates und die weitere Demokratisierung von Wirtschaft, Staat und Gesellschaft“ ein. Auch Frieden und Völkerverständigung, Umweltschutz und die Gleichstellung von Mann und Frau sind politische Ziele.

Politik heißt für eine Gewerkschaft allerdings nicht Politik für eine Partei. Die IG Metall ist dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft verpflichtet. Das heißt, in der IG Metall finden alle Beschäftigten ihren Platz.

EINHEIT DER BESCHÄFTIGTEN STATT RICHTUNGSGEWERKSCHAFT

Wer in einem Branchenzweig der IG Metall beschäftigt ist, der kann und soll auch Mitglied sein.

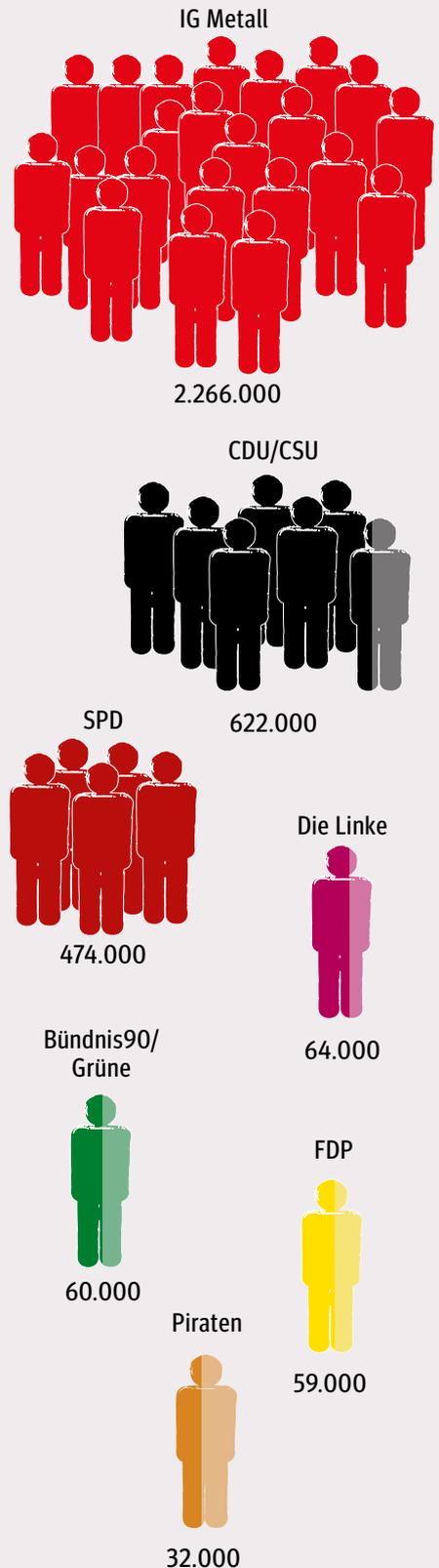
Das ist anders als bei sogenannten Richtungsgewerkschaften, die es in vielen anderen europäischen Ländern gibt und die sich als „christlich“, „sozialdemokratisch“ oder „kommunistisch“ bezeichnen. Dass in Deutschland das Prinzip der Einheitsgewerkschaft gilt, hat mit der deutschen Geschichte zu tun: Weltanschaulich gespaltene Gewerkschaften machten es den Nazis leicht, nach der Machtübernahme 1933 die Arbeiterbewegung zu zerschlagen.

Für Einheitsgewerkschaften sprechen auch praktische Argumente: Die Gegenseite, die Arbeitgeber, spricht mit einer Stimme. Sie hat für gewöhnlich nur einen Arbeitge-

Fotos: Frank Rumpenhorst

Ganz schön viele

Mitgliederzahlen der IG Metall und der Parteien im Vergleich





► berverband, im Falle der Metallbranche ist das Gesamtmetall, und nicht etwa viele verschiedene, je nach Konfession, Weltanschauung oder Partei-Vorliebe. Und wenn die Arbeitgeber einheitlich auftreten, dann sollten das auch die Arbeitnehmer tun.

Dass Gewerkschaftsmitglieder ganz unterschiedlich über Politik denken, zeigt ein Blick auf die Wahlstatistik: Gewerkschafter wählen querbeet.

Einheitsgewerkschaft heißt nicht, dass Metaller prinzipiell nichts mit Parteien zu tun haben. Überall sitzen Metallerinnen und Metaller für verschiedene Parteien in Parlamenten – vom Europaparlament über den Bundestag und die Landtage bis hin zu den Gemeinderäten. In allen Parteien gibt es Arbeitnehmerorganisationen. In der SPD ist es die Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen (AfA), in der CDU finden Gewerkschafter eine Heimat in der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA). Bei den Grünen haben sich Gewerkschafter in der Gruppe Gewerkschafts-grün zusammengeschlossen, bei der Linken gibt es die Arbeitsgemeinschaft Betrieb und Gewerkschaft.

Für die IG Metall ist ein kurzer Draht in die Politik wichtig, um Einfluss zu nehmen. Umgekehrt suchen auch Politiker den Austausch mit der IG Metall. Mit 2,26 Millionen Mitgliedern ist sie schließlich Europas größte Einzelgewerkschaft.

„Die Politiker hören uns zu“, sagt Tanja Smolenski vom IG Metall-Hauptstadtbüro. Dazu gehört auch Kritik wie die Buh-Rufe, die sich Bundeskanzlerin Angela Merkel auf dem Gewerkschaftstag 2011 wegen der Rente mit 67 anhören musste.

Ein wichtiges Anliegen der IG Metall ist die Industriepolitik. Heißt: Was tut der Staat, was tun die Politikerinnen und Politiker dafür, dass der Industriestandort Deutschland – und damit Millionen Arbeitsplätze – erhalten bleibt?

GRÖSSTE EINZELGEWERKSCHAFT IN EUROPA

Denn gerade die Erfahrung aus anderen Ländern zeigt: Wer nicht auf seine industrielle Basis achtet, ist sie schnell los. So war es die IG Metall, die in der jüngsten Wirtschaftskrise die Verlängerung des Kurzar-

beitergeldes durchgesetzt hat. Das sorgte dafür, dass die Betriebe ihre Belegschaften auch in den Krisenjahren 2009/2010 trotz des Auftragsseinbruchs halten konnten. Auch die Umweltprämie, im Volksmund Abwrackprämie genannt, war ein Vorschlag der IG Metall. Autokäufer bekamen einen staatlichen Zuschuss von 2500 Euro, wenn sie ihr altes Auto gegen einen Neuwagen eintauschten. Der Automobilindustrie half diese Stimulation durch die Krise – und Arbeitsplätze blieben erhalten.

Ein weiterer wichtiger Punkt sind die unsicheren Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Es gibt rund 800 000 Leiharbeiter, die schlechter gestellt sind als Stammbeschäftigte – aus Sicht der IG Metall ein Skandal. Auch wenn die IG Metall für Leiharbeiter einiges erreicht und per Tarifvertrag eine bessere Bezahlung vereinbart hat, ist die Politik hier weiterhin gefordert.

Politik findet für Metallerinnen und Metaller aber nicht nur im Großen statt, in den Parteien und Parlamenten. IG Metall-Mitglieder sind auch in anderen politischen Initiativen aktiv, in Vereinen, Bürgerinitiativen, an runden Tischen.



Bundeskanzlerin Angela Merkel auf dem Außerordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall im November 2013 in Frankfurt.

Sie engagieren sich für Umweltschutz, für Obdachlose, Erwerbslose, Arme, gegen Nazis und Rassismus, gegen ungerechte Globalisierung und vieles mehr.

Klaus Hofmann aus Schweinfurt ist einer von ihnen. Seit 30 Jahren kämpft er gemeinsam mit anderen Gewerkschaftern gegen das Vergessen – und für die Aufarbeitung der Geschichte jener Schweinfurter Unternehmen, die im Dritten Reich Zwangsarbeiter ausbeuteten. Hofmann stieß auf Schweigen, auf Verdrängen, auf Unmut. Was das denn sollte, musste er sich oft anhören.

POLITIK FINDET NICHT NUR IN PARLAMENTEN STATT

Gerade den Unternehmen war das Thema höchst unangenehm. Mittlerweile gibt es ein Denkmal, das an das Schicksal der Zwangsarbeiter erinnert. Die Schweinfurter Initiative lud ehemalige Zwangsarbeiter, beispielsweise aus der Ukraine und Italien, zu Besuchen ein. Es waren bewegende Begegnungen.

Trotz mancher Anfeindungen: In seinem Engagement fühlte sich Hofmann nie unsicher oder allein. „Ich wusste immer, dass die IG Metall hinter mir steht.“

IN DER KRISE HILFT: GEWERKSCHAFT

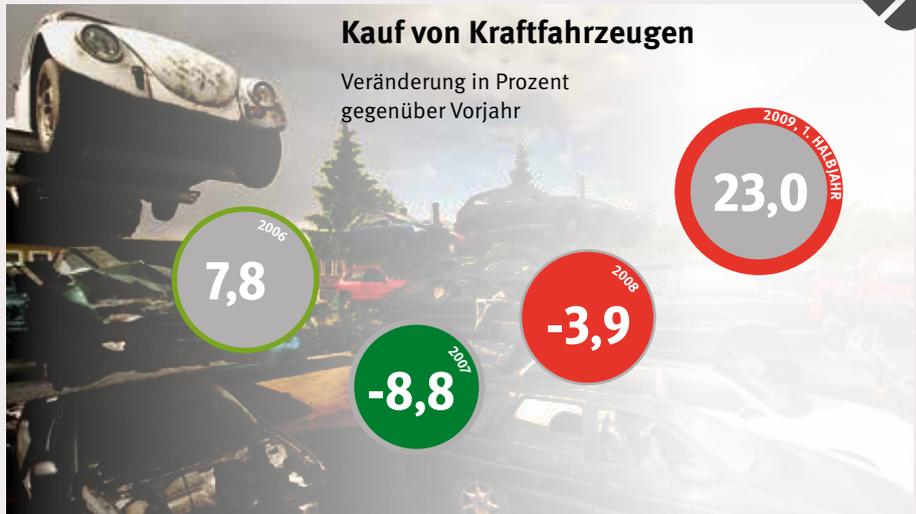


Foto: Stephen Petrat

Dank der Umweltprämie entsorgten viele Autobesitzer ihr Altfahrzeug. Der Absatz neuer Autos stieg und half der Industrie durch die Krise.

Kurzarbeit und Umweltprämie: Wie die IG Metall in der schwersten Wirtschaftskrise seit 80 Jahren das Schlimmste verhinderte und Arbeitsplätze sicherte.

Die Krise kam mit Wucht. Als 2008 die amerikanische Lehman-Bank pleiteging und die Weltwirtschaft in die schlimmste Krise seit der großen Depression der 30er-Jahre schlitterte, war schnelles Handeln angesagt. In den Unternehmen brachen die Aufträge ein, die Wirtschaft stand vor Massenentlassungen. Die IG Metall erkannte die Gefahr rasch. Betriebsräte schlugen Alarm: Wir müssen etwas tun! Jetzt! Für die Gewerkschaft war von Anfang an ein Ziel klar: Es darf in der Krise keine Entlassungen geben.

Ein erster wichtiger Schritt war die Ausweitung der Kurzarbeit. Sie ging auf eine Initiative der IG Metall zurück. Der Staat verlängerte die Zeit, für die Arbeitgeber Kurzarbeit beantragen konnten, auf bis zu 24 Monate. Währenddessen konnten die Unternehmer Arbeitszeit und Bezahlung reduzieren. Dafür zahlte die Bundesagentur für Arbeit Zuschüsse zum Lohn, und die Unternehmen konnten trotz Krise ihre Leute im Betrieb halten. Was ihnen auch nach der Krise half, als die Wirtschaft wieder anzog und Arbeitskräfte dringend gebraucht wurden.

Letztlich, schätzen Experten, hat die Kurzarbeiterregelung bis zu einer halben Million Arbeitsplätze gerettet. Das deutsche Modell wurde international als vorbildlich gelobt.

Auch die Umweltprämie, allgemein als Abwrackprämie bekannt, war ein Vorschlag der IG Metall. Betriebsräte der Automobilindustrie setzten sich zusammen und überlegten: Was können wir tun, damit die Flaute nicht zu einem massiven Jobverlust führt?

Die IG Metall überzeugte die Politiker, dass eine solche Prämie sinnvoll wäre: Pkw-Besitzer bekommen einen Zuschuss vom Staat, wenn sie ihr altes Auto verschrotten lassen und ein neues kaufen. So wurde die Beschäftigung gesichert.

Gerade in Krisenzeiten ist die Binnenkonjunktur ein Problem: Die Menschen halten ihr Geld zusammen und schieben große Anschaffungen hinaus. Ergebnis: Es gehen noch mehr Arbeitsplätze verloren. Dank der Prämie passierte das nicht. Das Programm half auch der Umwelt, denn alte Benzinschlucker wurden durch sparsame und umweltfreundliche Autos ersetzt.

Insgesamt, schätzt die IG Metall, wurden durch die Abwrackprämie 200 000 Arbeitsplätze gesichert. „Wir standen damals vor der Alternative Nichtstun und die Autoindustrie mitsamt der Beschäftigung in den Keller gehen lassen – oder schnell handeln“, sagte der damalige Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber. „Die Prämie wirkte schnell, punktgenau und befristet.“ Mit ihren Erfolgen hat die IG Metall gezeigt: Gute Ideen entstehen oft in den Betrieben. Und: Die IG Metall kann Ideen in der Politik durchsetzen. Weil sie eine starke Organisation ist.

PROJEKTE MIT BUND, LÄNDERN UND EUROPÄISCHER UNION

Kleine Schritte mit Effekt

Frauen fördern, Arbeit sichern, Qualität erhalten – Politik machen geht auch ganz konkret, zum Beispiel indem die IG Metall Projekte auf politischer Ebene anstößt und sich an Initiativen beteiligt. Die Gewerkschaft arbeitet dabei mit den politischen Entscheidungsträgern zusammen, sei es mit der Bundesregierung, den Bundesländern oder der Europäischen Kommission in Brüssel. Die IG Metall treibt die Dinge an und sorgt für die praktische Umsetzung. Wir zeigen zwei Beispiele.

„BESSER STATT BILLIGER“

Modernisieren bringt mehr als Verzicht

Ein Unternehmen gerät in wirtschaftliche Schwierigkeiten. Da ist nichts einfacher, als Lohnverzicht zu fordern – und nichts dümmer. Denn Lohnsenkungen sorgen nur für kurzfristige Wettbewerbsvorteile. Rasch ist irgendwer noch billiger, und der Vorsprung ist dahin.

Die IG Metall setzt hingegen auf Modernisierung. Denn das Siegel „Made in Germany“ steht heute für „besser“, nicht für „billiger“. Betriebsräte bekommen von der Gewerkschaft Werkzeuge an die Hand, wie sie im Unternehmen auf eine Qualitätsoffensive drängen. Das klappte so gut, dass die nordrhein-westfälische Landesregierung hellhörig wurde und das Projekt unterstützte.

So hat beispielsweise der Betriebsrat der Kölner Motorenfabrik Deutz vor Jahren ein komplettes Produktionskonzept entwickelt – als Alternative zu geplanten Werksschließungen und Jobverlagerungen. Durch Erhöhung der Fertigungstiefe – Insourcing statt Outsourcing – wurden 1600 Arbeitsplätze gesichert und 330 geschaffen. Die Zahl der produzierten Motoren stieg in zwei Jahren von 170 000 auf 280 000 Stück.

Auch bei der Stromag im nordrhein-westfälischen Unna sah's mal düster aus: In der Produktion wusste der eine nicht, was der andere tat. Die Transportwege waren verschlungen, die Termintreue ließ zu wünschen übrig. Vorstand und Betriebsrat gingen in Klausur, diskutierten mit der Belegschaft. Es folgte eine Modernisierung nach der anderen: Gruppenarbeit, Job-Rotation, leistungsfähigere Produktionsabläufe.

Das sind nur zwei Beispiele für „besser statt billiger“. Letztendlich konnten IG Metall und Betriebsräte mit dem Projekt Tausende Arbeitsplätze sichern, Firmenstandorte erhalten und Produktionsverlagerungen verhindern.

Die IG Metall-Bezirksleitungen von NRW und Baden-Württemberg entwickelten das Konzept weiter und hoben das Projekt „Kompetenz und Innovation“ aus der Taufe. Ziel: Gewerkschaft und Betriebsräte erarbeiten gemeinsam mit Wissenschaftlern und Beratern Konzepte zur Standort- und Beschäftigungssicherung.

Auch das findet die Politik prima und ist längst mit im Boot: „Kompetenz und Innovation“ wird von der Bundesregierung und der EU gefördert.

► igmetall.de/industrie-arbeitsplaetze-attraktiv-machen

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN

Wer die Besten will ...

Noch immer verdienen Frauen 22 Prozent weniger als Männer. Selbst Frauen in Führungspositionen bekommen monatlich im Schnitt 1000 Euro weniger als ihre Kollegen. Bei den 200 größten deutschen Unternehmen waren 2011 nur drei Prozent der Vorstandsmitglieder Frauen.

Erstmals haben sich Bundesarbeitsministerium, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zusammengeschlossen, um die Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft voranzutreiben. Die Projekte der Bundesinitiative „Gleichstellen“ werden vom Arbeitsministerium und vom Europäischen Sozialfonds finanziert.

Die IG Metall gehörte zu den ersten Antragstellern. Ihr Projekt trägt den langen Titel „Arbeitsorientierte Innovationspolitik zur Sicherung und Förderung der Frauenbeschäftigung in industriellen Branchen“. Es soll vor allem die betrieblichen Akteurinnen und Akteure stärken, konkret: die Betriebsräte in der Metall- und Elektroindustrie. Es geht um Branchenanalysen zur Beschäftigungssituation und um die Förderung chancengleicher Betriebspolitik durch Gleichstellungschecks und betriebliche Beratung.

Eine überparteiliche Initiative, an der sich auch die IG Metall beteiligt, fordert zudem eine gesetzliche Frauenquote in Aufsichtsräten und Vorständen von mindestens 30 Prozent.

Zum 8. März, dem internationalen Frauentag, hat die IG Metall 2014 unter der Überschrift „Unser Jahr hat 365 Frauentage“, ihre Aktion „Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten“ gestartet.

► wer-die-besten-will.de

► bundesinitiative-gleichstellen.de

**besser
statt
billiger**





Mehr Respekt auf dem Betzenberg: Die ehemalige Nationalspielerin und „Respekt!“-Schirmfrau Sandra Minnert übergibt dem Vorstandsvorsitzenden des 1. FC Kaiserslautern, Stefan Kuntz, symbolisch das „Respekt!“-Schild. Am Fritz-Walter-Stadion setzt es jetzt ein dauerhaftes Zeichen gegen Rassismus.

Foto: fck.de

Kein Platz für Rassismus

Die IG Metall arbeitet mit der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ zusammen.

■ Vier Schrauben und eine Bohrmaschine: Mehr braucht's nicht, um das Schild der Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“ zu montieren. Vielerorts ist das schon geschehen. Im Foyer der IG Metall-Zentrale in Frankfurt am Main hängt eins, ebenso an Tor 1 von Thyssen-Krupp-Steel in Duisburg. Beschäftigte setzen damit ein Zeichen: Rechte Sprüche sind hier fehl am Platz. Rassismus? Ohne uns!

Jeder Mann und jede Frau hat das Recht, respektiert zu werden. Respekt heißt Wertschätzung; das bedeutet, seine Mitmenschen zu achten. Unabhängig von Hautfarbe, Herkunft, Religion, Alter, Geschlecht und sexueller Orientierung.

Wie viele Todesopfer haben die Neonazis in Deutschland seit der Wiedervereinigung 1990 auf dem Gewissen? Ihre Gesamtzahl ist umstritten. Die Bundesregierung geht von 58 aus, die Amadeu-Antonio-Stiftung von 182. Diese Stiftung trägt den Namen des Angolans Amadeu Antonio, der am 25. November

1990 in Eberswalde, Brandenburg, nachts von Rechtsextremisten zu Tode gejagt wurde.

Rassismus drückt sich auch anders aus, alltäglicher: in Bus und Bahn oder im Fußballstadion. Wenn Menschen wegen ihres Aussehens beleidigt und angegriffen werden. Hier ist rasches, entschiedenes Handeln notwendig: Polizei rufen, zum Opfer halten, andere

um Hilfe bitten – den Täter nicht anfassen, keine Gewalt anwenden!

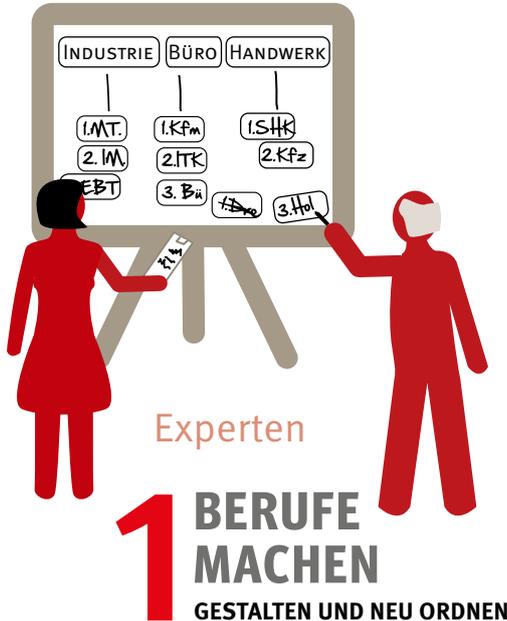
Niemand wird als Rassist geboren. Mangelnde Aufklärung, Dummheit und Unwissenheit sind der Nährboden für Rassismus, Fremdenhass und Intoleranz. Deshalb gilt: aufklären, informieren und diskutieren. Faschismus ist keine Meinung, sondern ein Verbrechen. Er darf nie wieder gesellschaftsfähig werden. ■



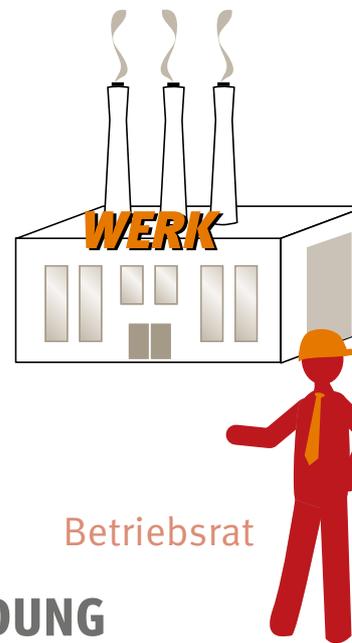
■ respekt.tv

Ist aus Alu und 21 mal 29,7 Zentimeter groß, kostet 20 Euro und hat vier Löcher: Das „Respekt!“-Schild kann an jede Wand geschraubt werden.

Hier mischen ehrenamtliche Experten aus den Betrieben für die IG Metall mit
gemeinsam mit Experten der Arbeitgeber



in den Betrieben



Betriebsrat

2 AUSBILDUNG ÜBERWACHEN QUALITÄT SICHERN

in den regionalen Berufsbildungsausschüssen der Kammern (IHK, HWK)



Wir machen Ausbildung

Die deutsche Berufsausbildung steht weltweit hoch im Kurs. Die Bundesregierung will sie zum Exportschlag machen. Was viele dabei übersehen: Das Engagement von zehntausenden ehrenamtlichen Experten aus den Betrieben, die Berufe praxisnah gestalten, die Ausbildung überwachen und Azubis prüfen.

Die deutsche Wirtschaft brummt. Und die Jugendarbeitslosigkeit ist niedrig. Als wesentlichen Grund hierfür sehen Experten weltweit die deutsche duale Berufsausbildung in Betrieb und Berufsschule. Viele wollen nun das deutsche System kopieren. Und die Bundesregierung leistet fleißig „Entwicklungshilfe“ mit diversen Projekten.

Was Experten und Politiker übersehen: Unsere Berufe und Ausbildungsgänge entstehen nicht auf den Schreibtischen von Behörden. Die Macher der deutschen Berufsbildung sind Zehntausende ehrenamtliche Experten aus den Betrieben, die Berufe praxisnah gestalten, die Ausbildung überwachen und für sinnvolle Prüfungen sorgen.

Berufe gestalten. Als Sachverständige der Gewerkschaften gestalten die betrieblichen Experten gemeinsam mit Arbeitgebervertretern Berufe. In sogenannten Neuordnungsverfahren betrachten sie die Realität in den Betrieben: Wie muss die Ausbildung aussehen? Was müssen Azubis lernen? In Ausbildungsrahmenplänen legen sie Standards für jeden Beruf fest. So können sich Beschäftigte mit einer umfassenden Ausbildung auch bei anderen Betrieben bewerben.

„Wir sehen den Beruf aus Sicht der Beschäftigten und wissen, was sie für die Arbeit brauchen“, erklärt Billi Lin Ilg, Ausbilderin beim Wäschehersteller Triumph und Sachverständige der IG Metal. „Dabei haben wir im Blick, dass sich Arbeit verändert. Nähen in Serienfer-

tigung wird in Deutschland bald verschwinden. Daher müssen wir die Ausbildung mehr auf die Prototypenfertigung ausrichten.“

Zwar sind auch auf Arbeitgeberseite Praktiker dabei. Ausbilder etwa. Aber auch Manager, die die Arbeit kaum kennen und vor allem die Kosten sehen. Den Beruf segnet am Ende das Wirtschaftsministerium ab. Und das ist noch weiter weg.

Ausbildung überwachen. Für eine gute Ausbildung genügen Rahmenpläne allein nicht. Die Betriebe müssen sie auch umsetzen. Darüber wachen die Kammern (IHK und HWK) mit ihren regionalen Berufsbildungsausschüssen.



Jugend- und Auszubildendenvertretung



Auch hier sind Arbeitnehmer und Arbeitgebervertreter beteiligt.

Im Betrieb übernehmen Betriebsrat sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung die Kontrolle.

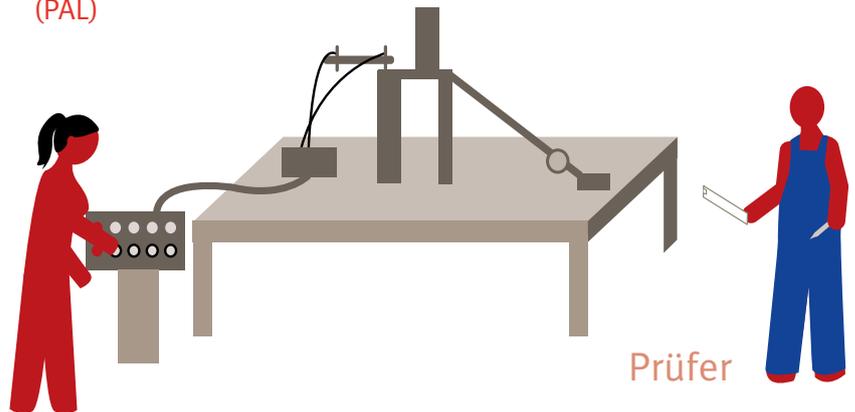
„Wir achten darauf, dass die Inhalte des Ausbildungs-

rahmenplans vermittelt werden und die Azubis keine ausbildungsfremden Tätigkeiten machen müssen“, erklärt Petra Nolte, Sachverständige der IG Metall für Büroberufe und Betriebsrätin bei VW in Osnabrück. „Zudem reden wir bei der Auswahl von fachlich, aber auch persönlich geeigneten Ausbildern mit.“

Prüfungen machen. Auch bei den Prüfungen der Azubis wirken Experten der Gewerkschaft mit. Sie erstellen Aufgaben und prüfen.

„Prüfungen müssen praxisnah und machbar sein“, fordert Reinhold Sauer. Er ist Ausbilder bei Bosch in Bamberg und Prüfer für Industriemechaniker und Mechatroniker bei der regionalen IHK. „Und die Prüfung muss fair und ehrlich sein. Das heißt, nicht auf dem wunden Punkt des Azubis herumzutampeln, sondern ihn

bei der zentralen
Prüfungsaufgaben- und
Lehrmittelentwicklungsstelle
(PAL)



Prüfer

im regionalen Prüfungsausschuss, bei den Kammern und im Betrieb

so zu fördern, dass er zeigen kann, was er wirklich draufhat.“

Sauer erstellt zudem bundesweit standardisierte Prüfungsaufgaben, als Sachverständiger bei der Prüfungsaufgaben- und Lehrmittelentwicklungsstelle (PAL). Bei ihm im Betrieb gibt es jedoch keine PAL-Prüfungen. Die Prüflinge bearbeiten stattdessen einen „betrieblichen Auftrag“ – ein reales Projekt im Betrieb und keine Trockenübung für die Tonne. Auch das haben Gewerkschafter in den letzten Jahren in immer mehr Berufen durchgesetzt. Den Kammern ist der betriebliche Auftrag meist zu aufwendig.

Qualität sichern. Alle reden davon, wie wichtig gute Bildung und Qualifizierung ist. Doch Arbeitgeber, Kammern und Ministerien schauen vor allem auf die Kosten.

„Die Praktiker auf Arbeitgeberseite denken zwar meistens so wie wir. Aber wenn es sich zuspitzt, dann dominieren die Interessen ihrer Chefs, Kammern und Verbände. Offen streiten für unsere Facharbeiter können nur wir Gewerkschafter“, sagt die Ingenieurin Ute Schmoltdt-Ritter, die seit über 30 Jahren als Prüferin arbeitet und Berufe mitgestaltet. „Druckmittel haben wir nicht. Wir können nur durch Argumente überzeugen. Schließlich geht

es um die Fachkräfte von morgen und die Zukunft des Standorts.“ Durch Argumente überzeugen. Das gelingt immerhin. Viele Pläne zu verkürzten, zerstückelten Schmalspurausbildungen sind zum Glück wieder vom Tisch.

„Nur qualifiziert ausgebildete Fachkräfte können gute Arbeit und Innovationen mitgestalten. Mit Kurzausbildungen und Modulen geht das nicht“, sagt Hans-Jürgen Urban, der im Vorstand der IG Metall für Berufsbildung zuständig ist. „Und nur vollwertige Berufe ermöglichen gute Arbeitsbedingungen sowie berufliche und persönliche Entwicklung.“

P Praxisnahe Berufe, gute Ausbildung, faire Prüfungen. Das deutsche Berufsbildungssystem ist ohne gewerkschaftliche Experten aus den Betrieben nicht denkbar. Auch der „Export“ des Systems funktioniert nur, wenn Praktiker von Arbeitnehmerseite an Bord sind. Die IG Metall schiebt gerade Kooperationen an. Und auch in den Betrieben tut sich etwas: Die Jugendvertretung bei VW hat gerade eine „Charta für Ausbildung“ entworfen, die eine duale Ausbildung nach deutschem Vorbild in allen VW-Standorten weltweit aufbauen soll. Mit Praktikern aus den Betrieben an Bord. ▶

▶ wap.igmetall.de

3 PRÜFUNGEN ERSTELLEN UND ABNEHMEN

„Investitionen könnten bis zu elf Millionen neue Arbeitsplätze bringen“

Foto: Michael Chia



Welche Aufgaben hat industriALL Europe?

Wir vertreten rund 190 Industriegewerkschaften und koordinieren den Informationsaustausch über die nationalen politischen Sichtweisen. Außerdem helfen wir beim Aufbau von Europäischen Betriebsräten. Unser Exekutivausschuss entscheidet über die politischen Leitplanken. Er formt den Rahmen für unser politisches Lobbying.

Wie funktioniert Gewerkschaftsarbeit auf europäischer Ebene?

Wir haben Zugang zu den Mitgliedern des Europäischen Parlaments, werden eingebunden in Anhörungen und Beratungen. In elf „Sektoralen sozialen Dialogen“ debattieren wir als Gewerkschaft über gemeinsame Positionen mit den Arbeitgeberverbänden. In einer Reihe von High Level-Groups bringen wir als Stakeholder die Stimmen der Gewerkschaft bei der Kommission ein.

Was sind aktuell die wichtigsten Themen für industriALL Europe?

Statt der strengen Sparpolitik fordern alle europäischen Gewerkschaften „A new path for Europe“, ein europaweites Zukunftsinvestitionsprogramm. Gezielte Investitionen könnten bis zu elf Millionen neue Arbeitsplätze bringen. Zweitens darf sich die European Governance, das Stabilitätsprogramm der EU, nicht nur auf die Ökonomie konzentrieren, sondern muss um eine soziale Dimension erweitert werden. Wir lehnen es

Ulrich Eckelmann ist unser Mann in Brüssel: Er ist Generalsekretär der europäischen Gewerkschaftsvereinigung industriALL Europe, die rund sieben Millionen Mitglieder vertritt. Ein Gespräch über die wichtigsten Ziele, die Arbeit auf EU-Ebene und das „System Brüssel“.

ab, dass die sogenannte Troika in die Tarifautonomie vieler Länder eingreift. Drittens konzentrieren wir uns auf den Kampf gegen prekäre Arbeit. Diese Hauptforderungen werden gebündelt und in den Europawahlkampf eingebracht.

Wie lange dauert es eigentlich, bis man das „System Brüssel“ durchschaut?

Das System ist sehr komplex. Zwar sind die Institutionen, etwa das Parlament, die Kommission oder Arbeitgeber- und Industrieverbände, schnell identifiziert. Doch es ist schwierig, zu erkennen, wie die Institutionen mit den Untergremien zusammenwirken. Mit diesem Geflecht kann man erst dann effektiv umgehen, wenn man in der Stadt persönliche Netzwerke gebildet hat. Informelle Beziehungen sind natürlich immer von Vorteil, in Brüssel spielen sie aber eine besonders wichtige Rolle.

Wie kann man dort angesichts der Institutionsdichte überhaupt auf sich aufmerksam machen?

Wir konzentrieren uns auf politische Demonstrationen und Happenings. So sind wir gemeinsam mit dem Dachverband European Trade Union Confederation (ETUC) für die geforderten Zukunftsinvestitionen in vielen europäischen Städten gleichzeitig auf die Straße gegangen. Im Tagesgeschäft stehen unsere Mitgliedsorganisationen im Zentrum, für die wir einen wöchentlichen Newsletter herausgeben.

Zwei Welten zusammenbringen

Ob sich ihre Kinder den Arbeitsalltag von Tanja Smolenski so vorstellen? Auf der Zeichnung neben der großen Regalwand sind viele bunte Männchen abgebildet, einige strecken die Arme in die Höhe. Ist das eine Demonstration? „Nein, das sind Jim Knopf und die wilde 13“, sagt die 40-Jährige, und lacht. Die Soziologin vertritt die Interessen der IG Metall im politischen Berlin, seit 2003 arbeitet sie im Berliner Büro des IG Metall-Vorstands.

Herzstück ihrer Arbeit sind die Kontakte zum Bundestag, Bundesrat und den Ländervertretungen. Die Größe und der gute Ruf der Gewerkschaft machen es ihr leicht, auch Termine in den Bundesministerien und im Kanzleramt zu bekommen.

Die theoretischen Mechanismen von Gesetzgebung, Sitzungsterminen und Tagesordnungen verstehe man relativ schnell. „Doch es ist auch wichtig, viele Leute zu kennen und zu wissen, wer mit wem kann, oder eben auch nicht.“ Je länger man dabei sei, desto besser kenne man die tatsächlichen Prozesse.

In ihrem Job muss Tanja Smolenski gut zuhören können, sie braucht Geduld, feine Antennen, aber auch Hartnäckigkeit. „Wenn wir die Gesprächspartner und unsere Themen nicht ständig pflegen, dann passiert nichts.“ Auch das Timing ist wichtig, der richtige Zeitpunkt für Gespräche. Oft dauert es lange, bis ein Thema in der Politik ankommt. Dann müssen Smolenski und ihre Kollegen schnell reagieren, fundierte und interessante Informationen liefern.

Der Schwerpunkt ihrer inhaltlichen Arbeit liegt auf den Betrieben. Die Bedingungen der Mitbestimmung müssten verändert werden, „damit auch die Politiker genau hinsehen und sich nicht wegrehen und auf die Tarifautonomie verweisen“.



Foto: Christian von Polentz

Tanja Smolenski vertritt im politischen Berlin die Interessen der IG Metall-Mitglieder.

Aus der Diskussion um das Renteneintrittsalter habe sich längst ein viel umfassenderes Thema entwickelt: „Die Sozial-, Tarif- und Betriebspolitik muss sich stärker an Lebenslauf und Lebensleistung der Menschen orientieren.“ Die nächste große Aufgabe sieht sie deshalb in der Neuordnung des Arbeitsmarkts. Alles, was Arbeitnehmer zu Beschäftigten zweiter Klasse macht, gehöre auf den Prüfstand. Dazu zählten Werkverträge und Leiharbeit, aber auch Aufstockungsregelungen, sachgrundlose Befristungen und außerberufliche Verpflichtungen wie die Pflege von Angehörigen. Auch hier gilt für sie das gewerkschaftliche Grundprinzip: kollektive Sicherung statt individuelles Risiko.

SIE SCHAFFT AHA-ERLEBNISSE

„Das Sehen und Fühlen vor Ort hinterlässt die tiefsten Eindrücke.“ Wenn sie die Abgeordneten dazu auffordert, in ihren Wahlkreisen in die Betriebe zu gehen, begegnen sich dort oft zwei ganz unterschiedliche Lebenswelten. Die größten Aha-Erlebnisse von Politikern hat Tanja Smolenski bislang beim Thema Leiharbeit beobachtet: Viele Abgeordnete konnten nicht fassen, dass in ein- und demselben Betrieb so unterschiedliche Bedingungen zu finden sind. „Inzwischen sind ‚Leiharbeit und Werkverträge‘ zur neuen Chiffre für die Verwerfungen am Arbeitsmarkt geworden“, sagt

sie. „Früher hieß es ‚Hire and Fire‘, dann war die Rede von den ‚prekär Beschäftigten‘ oder der ‚Generation Praktikum‘. Derzeit sind es die von uns eingebrachten Themen, mit denen die Schattenseiten der Wirtschaft auf den Punkt gebracht werden.“

Apropos Wirtschaft: Die 40-Jährige freut sich sichtlich darüber, dass die Gewerkschaften über die letzten Jahre auch die Industriepolitik wieder zum Kernthema der Wirtschaftspolitik machen konnten – bei allen großen Parteien in den Programmen zur letzten Bundestagswahl nachlesbar.

Lobbyistin: Für sie selbst hat dieser Beruf wenig mit Tricks oder geheimnisvollen Treffen zu tun. „Letztlich sind wir als IG Metall eine klar definierte Interessenvertretung für unsere Mitglieder.“ Ihren Kinder erklärt sie es so: „Wir arbeiten daran, dass Menschen für ihre Arbeit fair bezahlt werden und regelmäßig Pausen und Urlaub machen können.“ Die Kinder finden das gut; den von Telefonaten, E-Mails und Papierhaufen dominierten Arbeitsalltag ihrer Mutter halten sie aber für nicht besonders spannend. „Auch meine Treffpunkte sind eher unspektakulär.“ Sie trifft ihre Gesprächspartner am liebsten in deren Büros oder in der Bundestagskantine. ▶



INDUSTRIALL

Sie ist die größte europäische Industriegewerkschaft, auch die jüngste, und heißt IndustriAll – European Trade Union: Am 16. Mai 2012 haben sich in Brüssel drei Industriegewerkschaftsverbände zu diesem neuen Verband zusammengeschlossen, der offiziell EIWF heißt, European Industrial Workers Federation oder Europäischer Industrie-Arbeiter-Bund. Tags zuvor hatten sich die Gründer, unter ihnen der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB), aufgelöst. Die IndustriAll repräsentiert über 200 Mitglieds-gewerkschaften, in denen sich mehr als sieben Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer organisiert haben, aus den Branchen Metall-Elektro, Bergbau, Chemie und Energie sowie Textil, Bekleidung und Leder.

Zum Generalsekretär von industriAll wählten die 550 Delegierten Ulrich Eckelmann von der IG Metall, zum Präsidenten den Vorsitzenden der IG Bergbau, Chemie, Energie (BCE), Michael Vassiliadis.

Die neue Organisation hat ihren Sitz im Internationalen Gewerkschaftshaus in Brüssel. So kann sie die engen Verbindungen zum Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und der internationalen Gewerkschaftsgemeinschaft aufrechterhalten.

Am 19. Juni 2012 haben in Kopenhagen die Weltorganisationen der Metall-, Chemie- und Textil-Gewerkschaften einen Weltverband gegründet: industriAll Global Union. Er vertritt 50 Millionen Gewerkschaftsmitglieder aus 140 Ländern. Präsident dieser neuen Organisation ist der ehemalige IG Metall-Vorsitzende Berthold Huber. Er sagte, die wichtigste Aufgabe von industriAll Global Union sei es, gegen Regierungen und Konzerne vorzugehen, die Gewerkschafter verfolgen und inhaftieren, foltern und ermorden lassen. Berthold Huber: „Wir müssen so etwas wie Amnesty International für verfolgte Gewerkschafter werden.“

▶ industriall-europe.eu





Europäische Industriepolitik

Klare Strategie gefordert

Eine breite industrielle Basis ist entscheidend für Wohlstand und Arbeitsplätze. Diese Erkenntnis hat sich die EU-Kommission in den letzten Jahren verstärkt zu eigen gemacht. Sie hat verschiedene Papiere vorgelegt, wie sie die industrielle Basis revitalisieren will. Nur fehlen den schönen Worten auch die entsprechenden Taten.



Die EU zieht industriepolitisch Konsequenzen aus der Wirtschafts- und Finanzkrise. Diese hatte sich bekanntlich in den weniger industrialisierten Ländern stärker negativ auf Wirtschaftswachstum und Arbeitsplätze ausgewirkt als etwa im hochindustrialisierten Deutschland. Daher hat sich die EU-Kommission bis 2020 vorgenommen, den Anteil der Industrie am europäischen Bruttoinlandsprodukt (BIP) von 15,6 (Stand 2011) auf 20 Prozent zu steigern. Das dürfte ihr jedoch schwer fallen, denn der Industrieanteil innerhalb der EU ist gegenwärtig rückläufig. Er fiel bis Sommer 2013 auf 15,1 Prozent zurück. Statt in Richtung 20 Prozent zu marschieren, droht Europa industriell weiter zurückzufallen.

Es rächt sich, dass die Kommission allein auf wettbewerbsfreundliche Rahmenbedingungen setzt. Die Reindustrialisierung Europas gelingt so nicht, kritisiert die IG Metall. Aus unserer Sicht mangelt es der EU-Kommission vor allem an einer stringenten Strategie. Niedrigere Steuern, der Abbau von Bürokratie, noch mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt, noch mehr Export und eine neue Gründungsoffensive reichten bei Weitem nicht aus. Die IG Metall verlangt demgegenüber direkte Impulse für Wachstum und Beschäftigung.

Uns geht es darum, dass Schlüsseltechnologien gefördert und die Potenziale von Leitmärkten (Automobilindustrie, Flugzeugbau, Bahntechnik, Energiebranche, digitale Netzwerktechnik und Telekommunikation) erschlossen wer-

den. Und es ist wichtig, den Investitionsstau bei der Infrastruktur abzubauen. Zudem plädieren wir für eine europäische Industriepolitik, die mithilft, den nachhaltigen Umbau der europäischen Industrie voranzutreiben. Zudem muss die EU-Industriepolitik nationalstaatlich unterfüttert werden. Ziel der IG Metall ist es, industrielle Arbeitsplätze in Europa langfristig zu sichern und auszubauen.

Die Zukunft Europas kann nur über hochmotivierte und gut ausgebildete Beschäftigte gesichert werden, die Produkte mit hoher Qualität herstellen. In vielen Unternehmen geht es heute aber nur noch um kurzfristige Renditeziele. Solche Geschäftsmodelle schwächen die Innovationskraft. Sie führen dazu, dass die Unternehmen anderen stets hinter herhecheln, statt selbst Innovations-treiber zu sein.

Die IG Metall hält hier mit ihren Betriebsräten dagegen. Der kurzfristigen Renditeorientierung setzen wir eine moderne, proaktive Industrie- und Unternehmenspolitik entgegen. Wir fordern von den Unternehmen Investitionen an den Standorten, die zu Beschäftigungsaufbau führen. Wir verlangen mehr gesellschaftliche Teilhabe und betriebliche Mitbestimmung. Und wir setzen uns für breite Bündnisse aus Industrie, Gewerkschaften, Wissenschaft und Zivilgesellschaft ein, die an den industriepolitischen Entscheidungen intensiv zu beteiligen sind.

► igmetall.de/industriepolitik

Energiewende – Umbau vorantreiben



Die anstehende Energiewende ist ein komplexes industrie- und klimapolitisches Vorhaben. Sie muss ökologisch und beschäftigungspolitisch ein Erfolg werden. Tausende von Arbeitsplätzen in Deutschland hängen davon ab. Die IG Metall fordert daher den intensiven Dialog zwischen Wirtschaft, Politik und Gewerkschaften. Wir bringen uns verstärkt in die Debatte ein, um einerseits Beschäftigung zu sichern und um andererseits den wirtschaftlichen Umbau mit intelligenten, innovativen und nachhaltigen Konzepten voranzutreiben. Nicht nur in Berlin, auch in Europa.

Energie- und Industriepolitik gehören für die IG Metall zusammen. Die Energiewende braucht die Industrie, die mit innovativen Produkten und neuen Technologien die notwendigen Impulse für ihr Gelingen geben kann. Wir haben einen grundlegenden Umbau unserer energetischen Basis vor uns. Diesen Umbau allein den Unternehmen zu überlassen, geht aus unserer Sicht nicht. Daher bedarf es einer zukunftsorientierten, aktiven und nachhaltigen Industriepolitik – sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene.

In der EU werden wichtige Rahmenbedingungen in der künftigen Energiepolitik gesetzt. Deshalb hat die IG Metall deutlich gemacht, wie wichtig ihr auch in Zukunft ambitionierte Ziele auf europäischer Ebene sind. Wir sehen die von der EU-Kommission im Januar 2014 in ihrem „Weißbuch zur Klima- und Energiepolitik bis 2030“ vorgestellten Ziele kritisch, als zu wenig ambitioniert und verbindlich. Wir befürchten, dass diese nur geringe Anreize in den einzelnen Mitgliedsländern auslösen könnten, um stärker in nachhaltige Technologien zu investieren. Sie reichen auch nicht aus, um den europäischen Emissionshandel wieder funktionsfähig zu machen, der gegenwärtig darunter leidet, dass zu viele CO₂-Zertifikate auf dem Markt sind.



Foto: Stephen Petrat

Die Energiewende ist von breiten Kreisen der deutschen Bevölkerung gewollt und mit Blick auf die Sicherung unserer Lebensgrundlagen unerlässlich. Der Ausstieg aus der Atomenergie und der Umstieg in eine nachhaltige und klimafreundliche Energieversorgung ist ein Zukunftsprojekt, an dem sich viele Menschen auch aktiv beteiligen – mit persönlichem Engagement und mit Investitionen.

Die IG Metall unterstützt die Energiewende aus klimapolitischer Verantwortung und als großes Innovations- und Modernisierungsprogramm unserer Industriegesellschaft. Klima- und Ressourcenschutz wie auch die Entwicklung grüner Technologien sind das Thema des 21. Jahrhunderts.

Deutschland kann sich mit der Energiewende eine Vorreiterrolle bei diesen Technologien sichern. Für die deutschen Unternehmen bedeutet dies, sich durch innovative Produkte eine starke Stellung im globalen Wettbewerb verschaffen und dauerhaft erhalten zu können.

Wenn Deutschland den Nachweis erbringt, dass eine Industriegesellschaft den Wandel zur Nachhaltigkeit erfolgreich vollziehen kann, geht es damit weltweit als Beispiel voran.

Der Ausbau der erneuerbaren Energien sorgt hierzulande für Wertschöpfung und zukunftsfähige Arbeitsplätze. Traditionelle Branchen wie der Anlagenbau und seine Zulieferer, aber auch das Handwerk und andere Branchen, erschließen sich dadurch neue Betätigungsfelder im Inland und neue Chancen für den Export. Nicht verschwiegen werden soll aber auch, dass uns der mit der Energiewende einhergehende Umbau des Energieversorgungssystems vor große Herausforderungen stellt: Die Infrastruktur, insbesondere die Netze, müssen um- und ausgebaut, die bestehenden mit fossilen Energieträgern betriebenen Kraftwerke flexibler werden. Es gilt, die Erzeugung von Strom und Wärme stärker zu vernetzen und mit Verbrauchsmanagement auf der Nachfrageseite zu verbinden. Die Versorgungssicherheit soll gewährleistet sein. Gleichzeitig muss Energie für die Verbraucher bezahlbar bleiben.

Der Transformationsprozess bringt also eine Fülle von Aufgaben mit sich, die nur im gesellschaftlichen und politischen Dialog gelöst werden können. Daran sind auch viele Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall aktiv beteiligt.

► igmetall.de/studie-erneuerbare-energien



Dirk Schulze, Geschäftsführer der IG Metall Hannover.

Organisation

WIE WIR ARBEITEN

- ▶ **Für Mitglieder:** Bei der IG Metall stehen die Mitglieder im Mittelpunkt. Solidarität, Mitsprache und Beteiligung sind Grundpfeiler ihres Wirkens. Deshalb steht sie ihren Mitgliedern bei allen Problemen rund um den Arbeitsplatz bei, sei es bei einem Rechtsstreit mit dem Chef, bei der Gründung eines Betriebsrats oder der Durchsetzung von Ansprüchen aus Tarifverträgen.
- ▶ **Mehr Wirtschaftsdemokratie:** Die IG Metall macht sich für mehr Mitsprache in den Betrieben stark. Die Beschäftigten sollen ihre Zukunft selbst in die Hand nehmen können, sie sollen an der Lösung der Probleme und der Durchsetzung ihrer Interessen stärker beteiligt werden. Deshalb engagiert sich die Gewerkschaft für mehr Demokratie und Mitsprache im Betrieb.
- ▶ **Geld:** Die Einnahmen der IG Metall fließen zum großen Teil in die Beratung und den Service für die Mitglieder vor Ort. Außerdem legt die Gewerkschaft Geld in die Streikkasse, damit sie jederzeit kampffähig ist und ihren Mitgliedern bei Streik eine Unterstützung zahlen kann.
- ▶ **Von unten nach oben:** Die IG Metall ist demokratisch aufgebaut. Die Willensbildung geht von der Basis aus, den 2,26 Millionen Mitgliedern. Sie wählen Delegierte für die politischen Gremien – von der Delegiertenversammlung bis zum Gewerkschaftstag, dem höchsten demokratischen Organ.
- ▶ **Verbunden:** Die IG Metall ist national und international mit anderen Gewerkschaften vernetzt. In Deutschland ist sie Teil des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), eines Zusammenschlusses von acht Einzelgewerkschaften mit insgesamt 6,2 Millionen Mitgliedern. Innerhalb des DGB ist die IG Metall die größte Gewerkschaft.

INHALT

- 90 **Von unten nach oben**
Die IG Metall ist demokratisch aufgebaut. Am Anfang steht das Mitglied.
- 94 **Viele Branchen, eine Gewerkschaft**
Von Maschinenbau bis Textil, vom Stahlarbeiter bis zur IT-Fachfrau: Die IG Metall vertritt Beschäftigte in einigen der wichtigsten Wirtschaftszweige Deutschlands.
- 96 **Was passiert mit dem Geld?**
Beratung, Service, Streikkasse: Wozu die IG Metall die Beiträge der Mitglieder verwendet.
- 96 **Die IG Metall im DGB**
Die IG Metall ist die größte von acht Einzelgewerkschaften im Dachverband der deutschen Gewerkschaften.

Von unten nach oben

Die IG Metall ist demokratisch aufgebaut: von unten nach oben. Am Anfang steht das Mitglied.

Der Weg von politischen Ideen zu Entscheidungen startet bei der IG Metall an der Basis, bei den mehr als 2,2 Millionen Mitgliedern. Dazu braucht es Wahlen. Das wichtigste Gremium ist die Delegiertenversammlung. Sie ist das höchste beschlussfassende Organ der IG Metall vor Ort. Alle vier Jahre – immer nach dem Gewerkschaftstag – werden die Mitglieder in allen 155 Verwaltungsstellen der IG Metall eingeladen, die Mitglieder der örtlichen Delegiertenversammlung zu wählen. Wählen darf, wer seit mindestens drei Monaten seinen satzungsgemäßen Beitrag gezahlt hat; nach zwölf Monaten darf ein Mitglied kandidieren.

Die **Delegiertenversammlung** tagt viermal im Jahr und diskutiert die Politik der örtlichen IG Metall. Sie wählt die Mitglieder der Tarifkommissionen, die Delegierten sowohl für die Bezirkskonferenz als auch für den Gewerkschaftstag und – in geheimer Wahl – den Ortsvorstand. Sie nimmt den Geschäfts- und Kassenbericht des Ortsvorstands entgegen und entlastet ihn (oder auch nicht). Alle Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefasst.

Der **Ortsvorstand** besteht im Kern aus ehrenamtlichen Funktionären und einer hauptamtlichen Geschäftsführung. Er leitet die Verwaltungsstelle und besteht aus dem Ersten und Zweiten Bevollmächtigten, wovon mindestens einer hauptamtlicher Geschäftsführer ist. Einer der beiden kann auch gleichzeitig Kassierer sein. Wer Mitglied des Ortsvorstands werden will, muss mindestens 36 Monate IG Metall-Mitglied sein. Für unter 27-Jährige gilt eine Ausnahme: Sie können schon nach 12 Monaten Mitgliedschaft kandidieren.

Die Aufgabenliste des Ortsvorstands ist lang. Er vertritt die örtliche IG Metall nach innen und außen, unterstützt die Wahl und die Arbeit von Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Aufsichtsräten und Vertrauensleuten, er organisiert Schulungen, wirbt Mitglieder, steht ihnen mit Rat und Tat zur Seite und mobilisiert sie in Tarifrunden.

Sieben IG Metall-Bezirke gibt es in Deutschland: Küste (Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, nordwestliches Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern),

Niedersachsen/Sachsen-Anhalt, Berlin-Brandenburg-Sachsen, Mitte (Saarland, Hessen, Rheinland-Pfalz, Thüringen), Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg und Bayern. Einmal im Jahr tagen die Delegierten der **Bezirkskonferenz**. Sie nehmen den Geschäftsbericht der Bezirksleitung entgegen, wählen die Bezirkskommission und die Mitglieder des IG Metall-Beirats (siehe unten).

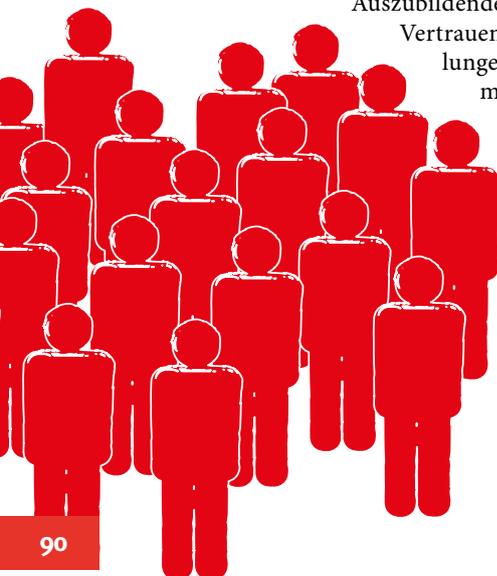
Der Bezirksleiter bzw. die Bezirksleiterin sowie die Bezirkssekretärinnen und Bezirkssekretäre werden nicht gewählt, sie sind Angestellte des Vorstands. Gemeinsam mit der Bezirkskommission bilden sie die **Bezirksleitung**. Eine ihrer wichtigsten Aufgaben ist es, Tarifverhandlungen zu führen.

Alle vier Jahre treffen sich die – zuletzt 481 – Delegierten zum **Gewerkschaftstag** (je 5000 Mitglieder wird vor Ort ein Delegierter bzw. eine Delegierte gewählt). Der Gewerkschaftstag ist das höchste Organ der IG Metall, er wählt den Vorstand und den Kontrollausschuss, entlastet den Vorstand (oder auch nicht), beschließt Satzungsänderungen und politische Anträge, die beispielsweise Vorstand oder Verwaltungsstellen gestellt haben.

Der **Vorstand** der IG Metall – sein Sitz ist in Frankfurt am Main – besteht aus 7 geschäftsführenden Mitgliedern und 29 ehrenamtlichen Mitgliedern, die von den Bezirken vorgeschlagen werden (und aus deren Reihen die Revisoren stammen, die monatlich die Kasse prüfen). Gewählt werden alle 36 vom Gewerkschaftstag. Der Vorstand vertritt die IG Metall nach innen und außen, verwirklicht die Beschlüsse des Gewerkschaftstags, entscheidet über Tarifforderungen, leitet Urabstimmungen und Streiks ein. Er tagt einmal im Monat.

Zwischen den Gewerkschaftstagen ist der **Beirat** das höchste Organ der IG Metall. Er zählt 113 Mitglieder (77 von den Bezirkskonferenzen gewählte Mitglieder plus 36 Vorstandsmitglieder) und kommt mindestens dreimal im Jahr zusammen.

Der **Kontrollausschuss** achtet darauf, dass der Vorstand die Satzung und die Beschlüsse des Gewerkschaftstags und des Beirats einhält. Die sieben Mitglieder des Kontrollausschusses, der vom Gewerkschaftstag gewählt wird, dürfen keine weiteren Funktionen in der IG Metall ausüben. 





Claudia Peter sagt selbstbewusst: „Wir sind hier eine feste Größe und gesellschaftlich anerkannt.“

Mit Sachverstand auf den Chefsessel

Die IG Metall-Verwaltungsstelle Gaggenau steht für zwei Dinge: Automobilproduktion und Mittelstand. Mit zwei großen Mercedes-Werken mit je 6500 Beschäftigten auf der einen und den knapp 40 mittelständischen Zulieferern und Betrieben auf der anderen Seite muss die IG Metall einen Balanceakt vollbringen, um beiden Mitglieder-Gruppen gerecht zu werden. Doch das klappt sehr gut. An der Spitze steht Claudia Peter (51).

Eine Frau ist Chefin an einem Automobilstandort? „Sie haben mich gewollt und ich sie auch“, sagt Claudia Peter lachend. Zehn Jahre war sie Zweite. Bevollmächtigte in Gaggenau, bevor sie im Januar 2014 auf den Chefsessel wechselte. Ihr Vorgänger Roman Zitzelsberger war neuer Bezirksleiter geworden. Im Ortsvorstand war das Votum einstimmig und 94 Prozent der Mitglieder stimmten für Claudia Peter. „Ich hatte mit mehr Diskussionen gerechnet“, räumt sie ein. Doch die Mitglieder – 90 Prozent sind Männer – hätten gewusst, was sie an ihr haben. Gewerkschaftliches Fachwissen, betrieblicher Sachverstand und Agieren auf Augenhöhe zeichnen die 51-Jährige aus. Und ihr Charme sollte nicht über ihre konsequente Haltung in Sachfragen hinwegtäuschen.

Claudia Peter schafft es, Menschen für sich zu gewinnen. Ihre Kommunikationsfähigkeit, ihr politisches Gespür und ihre zupackende Art kommen an. Sie vertritt die IG Metall nach innen und außen: „Wir sind hier eine feste Größe und gesellschaftlich anerkannt“, sagt sie selbstbewusst.

Die IG Metall genießt im Ländle einen guten Ruf, weil sie konstruktiv und lösungsorientiert mit den Belegschaften, Betriebsräten und Firmenleitungen zusammenarbeitet. Deutlich wurde dies in der Krise 2008/2009, in der es die Verwaltungsstelle schaffte, trotz der existenziellen Bedrohung betriebsbedingte Kündigungen von Stammbeschafteten abzuwenden.

Möglich ist dies aber nur, weil sie als verlässlicher und vor allem starker Partner wahrgenommen wird. Daher tun Peter und ihr Team alles, um den Organisationsgrad zu erhöhen. Sie lassen sich nicht davon blenden, dass dieser durch „den Benz“ hoch ist. Die Metaller schauen genau

hin, in welchen Betrieben sie Akzente setzen können. „Jeder Betrieb bekommt einen Vertrauensvorschuss. Doch der Organisationsgrad muss stimmen“, so Peter. Dabei gehe es ausdrücklich nicht um die Größe der Firma, sondern nur um den Organisationsgrad. „Darüber führen wir eine offene Debatte. Das ist unangenehm, aber es lohnt sich“, betont die Gewerkschafterin. „Bei begrenzten Kapazitäten müssen wir deutlich machen, dass wir von den und für die Mitglieder leben.“

Bei der Mitgliederwerbung gehen sie neue Wege: Die Gaggenauer werben systematisch und nachhaltig Ferienbeschäftigte. 60 bis 70 Prozent sind organisiert und zahlen Beitrag: „Sie haben den tariflichen Urlaubsanspruch. Außerdem können sie die Service- und Beratungsangebote in Anspruch nehmen“, erklärt Peter. Zudem bekommen sie vorab mitgeteilt, wann welche Ferienjobs zur Verfügung stehen. Das spült zwar nicht viel Geld in die Kasse. „Aber die Gewerkschaft hat frühzei-

tig einen Fuß in der Tür und die Schüler und Studierenden sind gewerkschaftlich vorgeprägt“, freut sich die Erste Bevollmächtigte.

Frauen in Führungspositionen an einem Automobilstandort – das geht also zusammen. „Es ist doch nicht entscheidend, dass ich eine Frau bin“, sagt Claudia Peter. Ihre Leistungen haben sie in die Position gebracht – nicht die Quote. „Wobei ich aber eine Befürworterin der Quote bin“, schiebt sie nach. „Ich halte das nicht für einen Makel, wenn man eine Frau bevorzugt, wenn sie die gleiche Qualifikation hat.“ Dann grübelt sie kurz und beginnt zu lachen: „Eigentlich bin doch eine Quotenfrau – sogar eine der ersten Stunde.“ Ihre erste Stelle verdankt sie einem Beschluss eines Ortsfrauenausschusses Ende der 1980er-Jahre, dass in einer Verwaltungsstelle mit mehr als drei politischen Sekretären auch eine Frau darunter sein muss. Bereut hat dies niemand: Ihre Kolleginnen und Kollegen aus 25 Jahren als Gewerkschaftssekretärin können das nur bestätigen.



Claudia Peter im Gespräch mit Benjamin Girrbach, dem Auszubildenden der IG Metall Gaggenau.

Viele Branchen, eine Gewerkschaft

Die IG Metall vertritt Beschäftigte in einigen der wichtigsten Wirtschaftszweige in Deutschland. Sie organisiert den Metallarbeiter und die Maschinenbauerin, den Stahlarbeiter und die IT-Spezialistin. In der Gewerkschaft finden Arbeiter und Angestellte der Textil-, Holz- und Kunststoffindustrie sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Gewerken des Handwerks ihren Platz. Und: Die IG Metall tritt für Beschäftigte unabhängig von ihrem Status ein. Wo die IG Metall überall zu finden ist – hier einige Beispiele.

MASCHINENBAU

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE



Foto: Thomas Range

ENGINEERING



Foto: Stephen Petrat

Maschinenbau: der Exportmotor der deutschen Wirtschaft. Stark mittelständisch geprägt mit vielen kleineren und mittleren Betrieben – und mit vielen organisierten Metallerrinnen und Metallern.

Metall und Elektro: eines der Herzstücke der deutschen Wirtschaft. Zur Metall- und Elektroindustrie gehört auch die Autobranche – in der die IG Metall besonders gut aufgestellt ist. Bei Volkswagen etwa sind 99 Prozent der Beschäftigten Mitglied der IG Metall.

Die IG Metall ist die Gewerkschaft der technischen Experten. Sie organisiert Ingenieure und Technikspezialisten.

WUSTEN SIE, DASS ...

... sich auch Diamantschleifer in der IG Metall organisieren können? Die Schmuckherstellung ist eine der vielen IG Metall-Branchen, und Schmuck besteht nicht nur aus Gold und Silber, sondern auch aus Edelsteinen.

HANDWERK



Handwerk: Zum Metallhandwerk gehören die Schlosser und das Kfz-Handwerk, der Bereich Sanitär, Heizung und Klima; außerdem das Elektrohandwerk und die Heizungsindustrie.

WUSSTEN SIE, DASS ...

... der berühmte Teddybär mit dem Knopf im Ohr bei Steiff von Metallern und Metallern hergestellt wird? Das hat damit zu tun, dass auch die Textilindustrie zum Bereich der IG Metall gehört.

Foto: Thomas Range

Die Textilindustrie fällt seit 1998 in den Organisationsbereich der IG Metall. Damals schloss sich die Gewerkschaft Textil-Bekleidung der IG Metall an. Die Branche ist in Deutschland mittlerweile hoch spezialisiert.

NEUE ENERGIEN



Foto: Patrick Pleul/lbn, dpa

Neue Energien: Auch in neuen Branchen organisieren sich Beschäftigte in der IG Metall.

WUSSTEN SIE, DASS ...

... über 150 000 IngenieurInnen und TechnikerInnen Mitglied der IG Metall sind? Tendenz steigend!

WUSSTEN SIE, DASS ...

... von allen 344 anerkannten Ausbildungsberufen 139 in der IG Metall vertreten sind, sprich vier von zehn?

Holz- und Kunststoff: Die Branche hat regionale Schwerpunkte in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Bayern. Im Jahr 2000 hatte sich die Gewerkschaft Holz und Kunststoff der IG Metall angeschlossen.

TEXTIL



Foto: Stephen Petrat

HOLZ UND KUNSTSTOFF



Foto: Christian von Polentz

Was passiert mit meinem Beitrag?

Die IG Metall lässt sich in die Kasse schauen – nur nicht in die Streikkasse, weil sie für die Arbeitgeber nicht berechenbar sein will.

DIE EINNAHMEN

Die IG Metall finanziert sich fast ausschließlich über die Beiträge ihrer Mitglieder. Diese betragen 2013 rund 499 Millionen Euro.

Ein großer Teil der Beitragseinnahmen steht für die Arbeit vor Ort zur Verfügung: Das waren 2013 mehr als 32 % der Einnahmen. Das Geld fließt in die Unterstützung der Mitglieder und die politische Arbeit vor Ort. Seit 2012 sind das bis zu 20 Millionen Euro mehr als in den Vorjahren, weil die IG Metall ihre Präsenz in den Betrieben stärken und mehr Mitglieder gewinnen will.

um Streikgeld und um Unterstützung in außergewöhnlichen Notfällen.

Die Beträge für den Rechtsschutz sind eine lohnende Investition. So hat der DGB-Rechtsschutz allein im Jahr 2013 vor Arbeits- und Sozialgerichten mehr als 150 Millionen Euro für IG Metall-Mitglieder erstritten!

Knapp 7,8 % ihrer Einnahmen hat die IG Metall an den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und internationale Gewerkschaftsorganisationen gezahlt.

DIE AUSGABEN

Stand: 31. Dezember 2013

Die Vorstandsverwaltung in Frankfurt am Main erfüllt übergeordnete Aufgaben und Dienstleistungen für die gesamte Organisation. Dazu gehören Kampagnenplanung, Betriebs- und Unternehmenspolitik sowie Sozialpolitik etc. Viel Geld gibt die IG Metall zur Finanzierung gewerkschaftlicher Aufgaben vor Ort, aber auch zentral aus: Allein 5,7 % der Einnahmen fließen in Bildungsarbeit.

3,6 % der Beitragseinnahmen gehen an die sieben Bezirksleitungen der IG Metall. Sie unterstützen die IG Metall-Verwaltungsstellen und führen Tarifverhandlungen.

ALLEIN 2013 HAT DER DGB-RECHTSCHUTZ FÜR METALLER 150 MILLI-ONEN EURO ERSTRITTEN

15 Prozent der Einnahmen werden jährlich zurückgestellt: für Satzungsleistungen zugunsten der Mitglieder, für Pensionsverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten, aber in erster Linie für die Streikkasse. 21 Millionen Euro flossen 2012 an die Mitglieder zurück: Dabei ging es um Unterstützung im Todesfall, sprich Sterbegeld, um die Unterstützung von Rentnern und Rentnerinnen, um Leistungen der Freizeitunfallversiche-

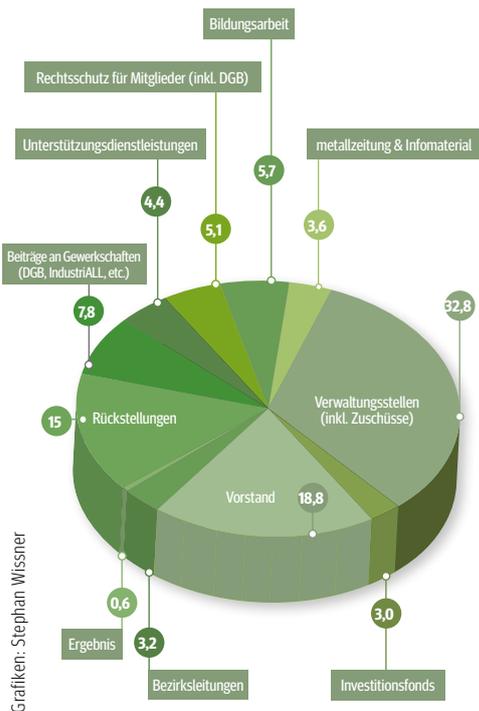
MITGLIEDSBEITRAG

Wer zahlt wie viel?

- ▣ Voll- und Teilzeitbeschäftigte, Azubis: **1 Prozent des Bruttoeinkommens**
- ▣ Rentner und Rentnerinnen, Kranke mit Krankengeldbezug, Umschüler und Umschülerinnen: **0,5 Prozent des Einkommens**
- ▣ Studierende: **2,05 Euro**
- ▣ Erwerbslose, Mütter und Väter in Elternzeit, Kranke ohne Krankengeldbezug: **1,53 Euro**

Egal, wie hoch der Monatsbeitrag ist: Wer ihn korrekt zahlt, hat Anspruch auf alle Leistungen der IG Metall. Was Sie von der IG Metall erwarten können, sagt Ihnen der Leistungsrechner.

▣ igmetall.de/leistungsrechner



Grafiken: Stephan Wissner

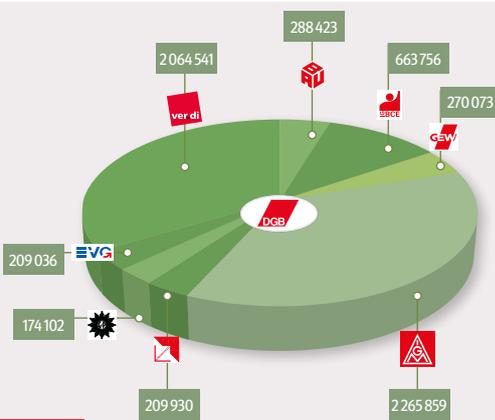
DIE IG METALL IM DGB

Acht vereint: Mitglieder der DGB-Gewerkschaften 2012

- Legende:**
- ver.di** = Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
 - IG BCE** = Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
 - IG BAU** = Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt
 - GEW** = Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
 - EVG** = Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
 - NGG** = Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
 - GdP** = Gewerkschaft der Polizei

Der DGB ist seit seiner Gründung 1949 die Stimme der Gewerkschaften für Arbeit und soziale Gerechtigkeit. Er vertritt seine Mitgliedsorganisationen in der Öffentlichkeit und gegenüber den politischen Entscheidungsträgern, sprich den Regierenden und Parlamenten, den Parteien und Verbänden in Bund, Ländern und Gemeinden.

Er bezieht Stellung zu Gesetzesvorhaben, stellt gewerkschaftsübergreifende Forderungen und koordiniert gemeinsame Aktionen.



Otto-Brenner-Stiftung

Missbraucht die Bild-Zeitung ihre Macht? Welche Folgen hat Leiharbeit? Gibt es in Ostdeutschland bald zu wenig Fachkräfte? Es sind Fragen wie diese, mit denen sich die Otto-Brenner-Stiftung in Frankfurt am Main beschäftigt. Sie ist die Wissenschaftsstiftung der IG Metall.

Eine breite Palette von Fragen aus Wirtschaft und Gesellschaft beschäftigt die Otto-Brenner-Stiftung – aber immer unter einem Aspekt: Die Wirtschaft soll der Gesellschaft dienen, nicht umgekehrt. Das nämlich war das Leitmotiv des Namensgebers: Otto Brenner, Erster Vorsitzender der IG Metall von 1956 bis 1972, ein kritischer und unbequemer Geist und ein politischer Vordenker der Gewerkschaftsbewegung. Von ihm stammt der Satz: „Nicht Ruhe, nicht Unterwürfigkeit gegenüber der Obrigkeit ist die erste Bürgerpflicht, sondern Kritik und ständige demokratische Wachsamkeit.“

Und so sorgen die Studien der Otto-Brenner-Stiftung mit ihrem kritischen Ansatz immer wieder für Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit. Etwa wenn die Stiftung

nachzeichnet, wie die Bild-Zeitung in der Eurokrise Stimmung gegen Griechenland gemacht hat oder wie der Wirtschaftsjournalismus in der Finanzkrise versagt hat. Oder wenn eine Studie aufzeigt, dass Leiharbeit Menschen mit ausländischen Wurzeln an der Integration hindert.

KRITISCHER JOURNALISMUS

Seit 2005 vergibt die Otto-Brenner-Stiftung zudem den Otto-Brenner-Preis für kritischen Journalismus. Motto: „Gründliche Recherche statt bestellter Wahrheiten“. Einmal im Jahr werden Journalisten prämiert, die außergewöhnlich gute Arbeit geleistet und gesellschaftliche Skandale aufgedeckt haben. Zuletzt Andreas Müller von der Stuttgarter Zeitung. Er hatte die Affäre um den CDU-Politiker Stefan Mappus enthüllt, der als baden-württembergischer Ministerpräsident teure Aktienrückkäufe des Energieversorgers EnBW zu verantworten hatte. Dieser Amtsmissbrauch zum Schaden des Steuerzahlers sorgte für viel Wirbel.

Gewinner des Otto-Brenner-Preises 2012: Würdigung für kritischen Journalismus.



Foto: Christian von Polentz

Es ist solch aufklärerischer Journalismus, den die Stiftung mit Preisgeldern von insgesamt 47 000 Euro fördert. Der Preis hat sich einen herausragenden Ruf im deutschen Journalismus erworben. In der Jury sitzen gestandene Journalisten, die sich durch ihre kritische Haltung einen Namen gemacht haben (unter anderen Heribert Prantl von der Süddeutschen Zeitung und Sonia Mikich von Monitor). Darüber hinaus kümmert sich die Stiftung auch um den journalistischen Nachwuchs.

► otto-brenner-stiftung.de

► otto-brenner-preis.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) fördert die Mitbestimmung, also die Mitwirkung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, am Arbeitsleben.

Sie wirbt für die Idee der Mitbestimmung und forscht zu dem Thema. Sie ist die gemeinnützige Stiftung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), des Dachverbands der deutschen Gewerkschaften. Außerdem vergibt die Stiftung Stipendien an Studentinnen und Studenten.

Er ist dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft verpflichtet: Er ist parteipolitisch unabhängig, aber nicht politisch neutral.

Eine zentrale Aufgabe des DGB ist der Rechtsschutz für die Mitglieder der Einzelgewerkschaften. Er steht den Kollegen auch vor Gericht bei. Der DGB schließt keine Tarifverträge ab. Das ist Sache der Gewerkschaften, ebenso die Unterstützung der Betriebsräte und der Beschäftigten im Betrieb.

Sie will Talente aus Arbeiterfamilien unterstützen. Die Stiftung fördert mehr als 2200 Stipendiatinnen und Stipendiaten und ist damit das zweitgrößte Studienförderwerk Deutschlands. Gefördert werden Studierende, die sich gewerkschaftlich oder gesellschaftspolitisch engagieren, sowie Studierende auf dem zweiten Bildungsweg; zudem vergibt die HBS Stipendien für Doktorarbeiten. Zur Stiftung gehört auch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI), das sich mit Wirtschaftsforschung befasst.

Namensgeber der Stiftung ist Hans Böckler, der erste Vorsitzende des DGB von 1949 bis 1951. Die Hans-Böckler-Stiftung gibt mehrere Publikationen heraus, darunter das Heft Böckler Impuls sowie einen Newsletter mit Informationen aus Wirtschaft und Arbeitswelt, den man kostenlos abonnieren kann – gedruckt oder elektronisch.

► boeckler.de

► boecklerimpuls.de



Foto: dpa

102

Service

DAS LEISTET DIE IG METALL VOR ORT

Nah bei den Mitgliedern vor Ort, gut vernetzt mit den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb – die Verwaltungsstelle.



Foto: XXXXXXXX



Foto: Stephen Petrat

Service im Überblick

- ▶ **Bundesweit vor Ort:** Die IG Metall ist in ganz Deutschland mit über 150 Verwaltungsstellen vertreten. Dort finden Mitglieder Beratung und Unterstützung in allen Fragen rund um den Arbeitsplatz.
- ▶ **Leistungen:** Wer Mitglied ist, hat Anspruch auf eine ganze Reihe von Leistungen. Dazu gehören das Streikgeld und die Freizeitunfallversicherung, aber auch Hilfe in Notlagen.
- ▶ **Rechtsschutz:** Wer Ärger mit dem Chef hat, findet kompetente Hilfe bei der IG Metall. Unsere Rechtsexperten kämpfen für die Rechte der Mitglieder bei Streitigkeiten im Job oder mit Behörden wie zum Beispiel der Agentur für Arbeit – wenn es sein muss vor Gericht und bis zur letzten Instanz.
- ▶ **igmetall.de/leistungen**
- ▶ **Maßgeschneidert:** Die IG Metall kümmert sich um die Belange verschiedener Beschäftigten-Gruppen. Für Ingenieure und Angestellte hat sie etwa spezielle Angebote, kämpft für die Gleichberechtigung der Frauen, vertritt auch die Interessen von Auszubildenden und Studierenden.
- ▶ **Gut informiert:** Die IG Metall informiert ihre Mitglieder über verschiedenste Kanäle. Besonders beliebt ist die monatlich erscheinende „metallzeitung“. Sie bietet Rat und Reportagen rund um den Job, berichtet aus den Betrieben, aus Politik und Wirtschaft. Im Internet und in den sozialen Netzwerken informiert die IG Metall über aktuelle Entwicklungen und reagiert darauf.
- ▶ **Nützlich:** Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern praktische Zusatzangebote, die im Job oder in der Freizeit nutzen: etwa den Job-Navigator, mit dem man seine Karriere planen kann, oder das Mitgliederportal mit Infos exklusiv für Metallerinnen und Metaller.



Service

108

METALLZEITUNG: EIN MAGAZIN MACHT DRUCK

Druckabnahme der metallzeitung in der Produktion. Gleich laufen 2,3 Millionen Exemplare vom Band - gedruckt auf umweltschonendem Papier.

Foto: Sven Ehlers



115

Service

GUT BERATEN IM BETRIEB

Vor-Ort-Informationen zur Metallrente, der betrieblichen Altersvorsorge im Organisationsbereich der IG Metall. Über 400.000 Beschäftigte nutzen das Angebot.

Foto: Stephen Petrat

Inhalt

Die IG Metall in Deutschland: Alle Verwaltungsstellen im Überblick; die Leistungen der IG Metall – zum Beispiel Streikgeld, Rechtsschutz und Tarifverträge; was die IG Metall speziell Mädchen und Frauen, Studierenden, Auszubildenden und jungen Leuten bietet, und wie sie ihre Mitglieder informiert. **100**

Leistungen: Streikgeld und alles andere: Worauf Mitglieder der IG Metall Anspruch haben. **104**

Rechtsschutz: Wie die IG Metall Rücken- deckung gibt, wenn der Chef Ärger macht. Plus: fünf wichtige Fragen zum Rechts- schutz. **106**

Tarife: Was Tarifverträge bringen und wo Sie Informationen zu Tarifen finden. **107**

metallzeitung: Kaum ist die neueste Aus- gabe herausgekommen, klingelt schon das Lesertelefon – Besuch in der Redaktion einer der auflagenstärksten Zeitschriften Deutschlands. **108**

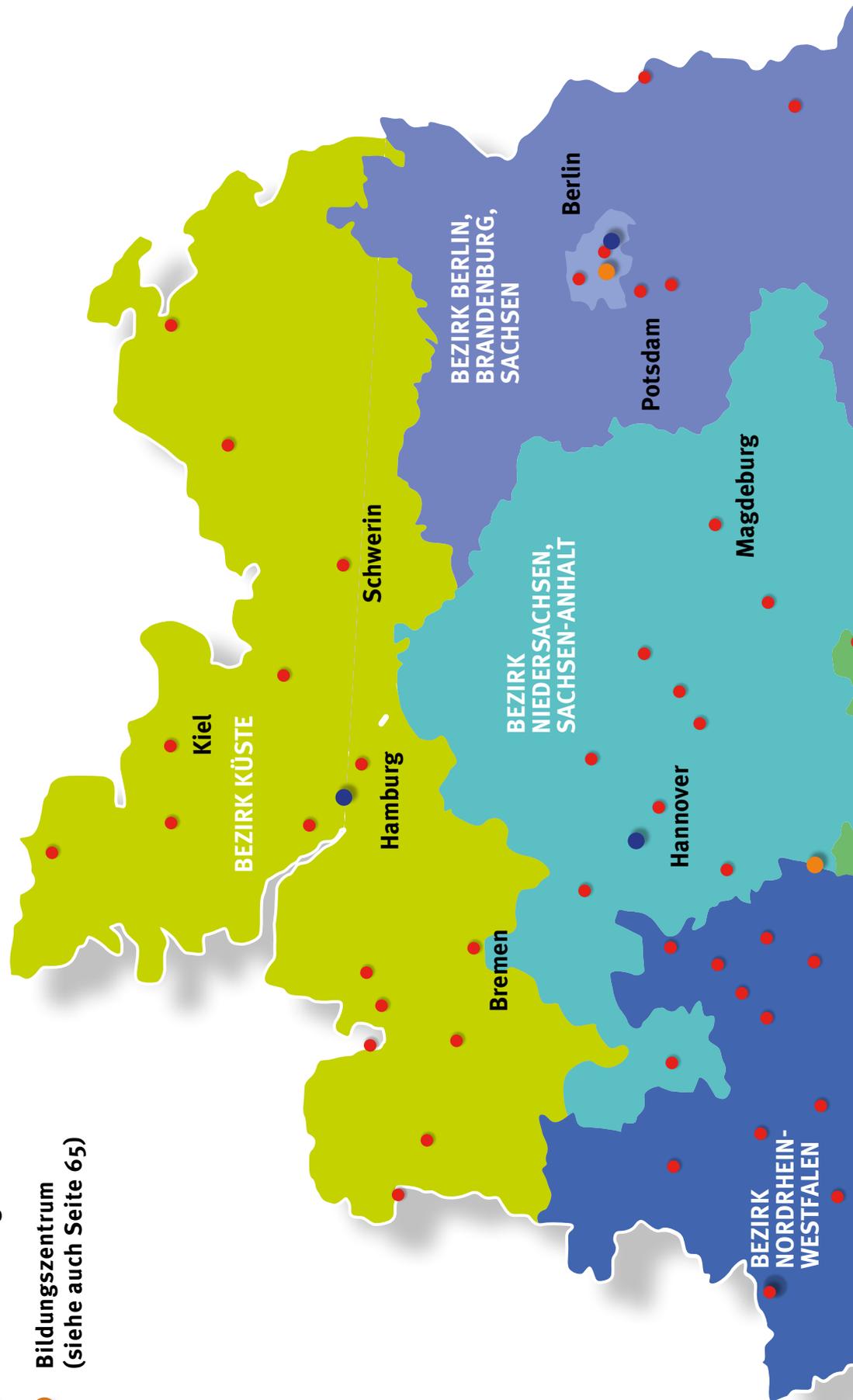
Frauen: Wie sich die IG Metall für die Gleich- berechtigung stark macht. **110**

Familie und Beruf: Warum die IG Metall will, dass Beschäftigte grundsätzlich selbstbe- stimmter über ihre Zeit entscheiden kön- nen. **118**

Museen zur Arbeitswelt: Einmal für ein paar Stunden dem Alltag entfliehen und darüber staunen, was unsere Ahnen alles geschaffen haben. **120**

Die IG Metall in Deutschland

- **Verwaltungsstelle**
- **Bezirksleitung**
- **Bildungszentrum**
(siehe auch Seite 65)





Hier finden Sie Ihren Ansprechpartner
[▶ igmetall.de/vor-ort](https://igmetail.de/vor-ort)

Das leistet die IG Metall vor Ort

Die IG Metall – das ist zuerst die IG Metall vor Ort. Nah bei den Mitgliedern. Gut vernetzt mit den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Flächendeckend vertreten.

155 Geschäftsstellen – Verwaltungsstellen genannt – hat die IG Metall vor Ort, in ganz Deutschland. Es gibt überall eine Verwaltungsstelle in Ihrer Nähe. Die nördlichste liegt in Flensburg, die südlichste in Lörrach an den Ausläufern des Schwarzwalds, die westlichste in Aachen, die östlichste in Frankfurt an der Oder. Die Büros der IG Metall vor Ort sind weitaus mehr als die bloße Verwaltung der Mitglieder: Hier arbeiten fähige Ersthelfer bei arbeits- und sozialrechtlichen Fragen.

UNSERE PROFIS SIND ERFAHREN UND GUT AUSGEBILDET

Verwaltungsstellen sind der erste Anlaufpunkt für Mitglieder. Hier finden Metalwerkerinnen und Metalwerker Hilfe, wenn sie ein Problem im Betrieb haben – Abmahnung, Kündigung, Ärger mit dem Chef, was auch immer. Nicht nur in arbeitsrechtlichen, auch in sozialrechtlichen Fragen wissen die IG Metall-Experten Bescheid – Stichwort Rente, Krankengeld, Schwerbehinderung. Viele Betriebsräte gehen hier ein und aus, finden Rat und Unterstützung.



Fotos: Stephen Petrat

Gewerkschaftssekretärin Bianka Hamann in der Verwaltungsstelle Offenburg im Gespräch mit Rolf Stern, Betriebsrat beim Aluminiumhersteller Sapa: Die IG Metall berät vor Ort zu allen Fragen des Arbeitslebens.

Die Türen der IG Metall stehen jedem Mitglied – und allen, die es werden wollen – offen. Eine telefonische Anmeldung ist nicht erforderlich, empfiehlt sich aber, da die Sekretärinnen und Sekretäre oft in den Betrieben unterwegs sind. Viele Verwaltungsstellen haben eine eigene Homepage. Dort stehen erste, wichtige Infos: Öffnungszeiten, Ansprechpartner, die Leistungen der IG Metall und ihre Mitmachangebote.

In den Büros arbeiten die Profis: erfahrene Gewerkschaftssekretäre, ausgebildet in

Arbeits- und Sozialrecht, gut im Organisieren. Viele von ihnen waren früher selbst Betriebsräte oder Vertrauensleute, sie kennen das Geschäft also. Leute mit Verhandlungsgeschick und Mumm in den Knochen, die – wenn's sein muss – auch mal auf Konfrontation mit dem Firmenchef gehen und die einen Streik organisieren können.

Die Arbeit vor Ort ist der IG Metall sehr wichtig. So wichtig, dass sie kürzlich beschlossen hat: mehr Geld und mehr Leute in die Verwaltungsstellen vor Ort.

Laura Esslinger am IG Metall-Telefon: Oft reicht ein Anruf, um fachkundigen Rat zu erhalten.



So finde ich meinen Ansprechpartner

Die IG Metall ist bundesweit vertreten. Welche der vielen Ansprechpartner vor Ort für Sie der richtige ist, zeigt der Verwaltungsstellen-Finder im Internet:

▶ igmetall.de/vor-ort

Nach der Eingabe von Postleitzahl oder Ort erhalten Sie sofort die zuständige Verwaltungsstelle angezeigt inklusive aller Kontaktdaten: Adresse, Telefonnummer, E-Mail und oft auch die lokale IG Metall-Website.

Fotos: IG Metall



Wichtig: Für Berufstätige ist immer die Verwaltungsstelle zuständig, in deren Bereich das Unternehmen liegt, in dem sie arbeiten. Entscheidend ist also NICHT der eigene Wohnort, sondern der Sitz der Firma. Erwerbslose, Studierende und Rentner hingegen geben bitte ihren Wohnort ein.

IG Metall-Vorstand

Der Vorstand setzt die politischen Linien der IG Metall um, organisiert den zentralen Service für die Gliederungen und entscheidet über Streiks und Tarifabschlüsse. Ihm gehören sieben geschäftsführende und 29 ehrenamtliche Mitglieder an.

▶ **Kontakt**
IG Metall-Vorstand

▶ Telefon: (0 69) 66 93-33 00
Telefax: (0 69) 66 93-28 43

▶ **Mail:** internet@igmetall.de
igmetall.de

Bezirksleitungen

Zu den wichtigsten Aufgaben der sieben IG Metall-Bezirke gehört die Tarifpolitik. Sie führen unter anderem Tarif-, Lohn- und Gehaltsverhandlungen.

▶ **Bezirk Baden-Württemberg**
Telefon:
(07 11) 1 65 81-0
bezirk.baden-wuerttemberg@igmetall.de
bw.igm.de

▶ **Bezirk Bayern**
Telefon:
(0 89) 53 29 49-0
bezirk.bayern@igmetall.de
igmetall-bayern.de

▶ **Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen**
Telefon:
(0 30) 25 37 50-0
bezirk.berlin-brandenburg-sachsen@igmetall.de
igmetall-bbs.de



Foto: IG Metall

▶ **Bezirk Mitte**
Telefon:
(0 69) 66 93-33 00
bezirk.mitte@igmetall.de
igmetall-bezirk-mitte.de

▶ **Bezirk Küste**
Telefon:
(0 40) 28 00 90-0
bezirk.kueste@igmetall.de
igmetall-kueste.de

▶ **Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt**
Telefon:
(05 11) 1 64 06-0
bezirk.nieder-sachsen-anhalt@igmetall.de
igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

▶ **Bezirk Nordrhein-Westfalen**
Telefon:
(02 11) 4 54 84-0
bezirk.nrw@igmetall.de
igmetall-nrw.de



Foto: dpa

Leistungen Ihrer IG Metall



Foto: picture-alliance.com/dpa - Patrick Pleul

Hilfe bei besonderen Notlagen

Geraten Mitglieder in eine Notlage, können sie finanzielle Unterstützung erhalten. Auch im Todesfall hilft die IG Metall, so gut es geht: Die Hinterbliebenen erhalten ein Sterbegeld vom bis zu 31-Fachen des durchschnittlichen Monatsbeitrags der vergangenen zwölf Monate. Auch wenn die Lebensgefährtin bzw. der Lebensgefährte stirbt, gibt es eine Unterstützung. Das ist auch deshalb wichtig, weil die Bundesregierung das staatliche Sterbegeld 2004 gestrichen hat.

Streikgeld

Streik ist das äußerste Mittel, um Tarifforderungen durchzusetzen. Kommt es zu einer solchen Arbeitsniederlegung, zahlt die IG Metall streikenden Mitgliedern eine Streikunterstützung. Ihre Höhe ist abhängig von der Dauer der Mitgliedschaft. Wer bis zu zwölf Monate Mitglied ist, erhält für eine Streikwoche das

12-Fache des durchschnittlichen Monatsbeitrags als Streikgeld. Bei 12 bis 60 Monaten Mitgliedschaft ist es das 13-Fache, bei mehr als 60 Monaten Mitgliedschaft sogar das 14-Fache. Wie hoch Ihre Streikunterstützung ausfällt, können Sie mithilfe des Leistungsrechners herausfinden (siehe Seite 105).

Freizeitunfallversicherung

Beim Fahrradfahren gestürzt? Im Garten von der Leiter gefallen? IG Metall-Mitglieder sind in solchen Fällen gut versichert. Eine Freizeitunfallversicherung gehört zu den Leistungen, die im Mitgliedsbeitrag enthalten sind. Sie deckt alle Unfälle außerhalb des Berufs ab, der Versicherungsschutz besteht weltweit. Mitversichert ist auch die Benutzung sämtlicher Verkehrsmittel, vom Auto bis zum Flugzeug. Im Falle eines Falles mildert die Versicherung zwar nicht den Schmerz, lindert aber die finanziellen Folgekosten.

Wer nach einem Freizeitunfall mindestens 48 Stunden im Krankenhaus bleiben muss, bekommt eine Entschädigung. Sie kann bis zum 30-Fachen des durchschnittlichen Monatsbeitrags der vergangenen zwölf Monate betragen, maximal jedoch 51,13 Euro pro Krankentag. Bei Vollinvalidität zahlt die Versicherung das 500-Fache des Monatsbeitrags als Entschädigung. Die Freizeitunfallversicherung tritt nach zwölf Monaten Mitgliedschaft in der IG Metall automatisch in Kraft.



Foto: Gennadiy Poznyakov, Fotolia

Hilfe bei Maßregelung

Immer mal wieder versuchen Arbeitgeber, Teilnehmer eines Streiks zu maßregeln, zum Beispiel durch Abmahnungen, Kündigungen oder die Nichtzahlung von Prämien. Die IG Metall baut hier vor und vereinbart nach Tarifauseinandersetzungen eine Maßregelungsklausel. Darin ist festgelegt, dass Beschäftigte wegen ihrer Teilnahme an einem Streik nicht gemäßregelt werden dürfen und eine Abmahnung zum Beispiel zurückgenommen werden muss.

Reisen, Lohnsteuerberatung und andere Angebote

Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern über die IG Metall-Servicegesellschaft zahlreiche Produkte und Dienstleistungen rund um das Arbeitsleben an. Die Servicegesellschaft versteht sich als Dienstleister für die Mitglieder und kauft günstig Angebote ein. Dazu gehören zum Beispiel Reisen über die beiden Kooperationspartner DGB Reisen und Gemeinnütziges Erholungswerk (GEW) – dort können Sie einen preiswerten Urlaub für die ganze Familie buchen. Außerdem bietet die Servicegesellschaft vergünstigte Eintritte in Ferienparks oder Musicals,

verbilligten Ökostrom, Angebote zum Thema Gesundheit, Beratung zum Job und vieles, vieles mehr. Bei über 3000 Lohnsteuerhilfvereinen und Steuerberatern erhalten Mitglieder gegen eine Gebühr – sie ist sozial gestaffelt und beträgt zwischen 20 und 260 Euro im Jahr – eine erschwingliche Lohnsteuerberatung.

Bei der Auswahl der Angebote achtet die Servicegesellschaft nicht nur auf ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis. Auch soziale Gerechtigkeit, ökologische Verantwortung und die Einhaltung von Tarifverträgen bei

den Kooperationspartnern sind wichtige Kriterien. Die Servicegesellschaft hat keinen Zugriff auf Mitgliederdaten und gibt auch keine Personendaten an Dienstleister oder Vertragspartner weiter. Die Kosten für das Werbematerial von Produkten und Dienstleistungen tragen die Kooperationspartner. Gewerkschaftsbeiträge werden dafür nicht ausgegeben.

► igmservice.de

Beiträge

Die IG Metall finanziert sich ausschließlich über Mitgliedsbeiträge. Darauf sind wir stolz, denn das stellt sicher, dass wir nur den Interessen unserer Mitglieder verpflichtet sind – und niemandem sonst.

Berufstätige Mitglieder und Auszubildende zahlen ein Prozent ihres Bruttoeinkommens – dafür bekommen sie das volle Leistungspaket, von Rechtsschutz bis Freizeitunfallversicherung, außerdem individuelle Beratung vor Ort.

Vor allem aber: Sie sind Teil einer starken Gemeinschaft, die Sicherheit gibt, die Forderungen durchsetzen kann und bessere Arbeits- und Lebensbedingungen erkämpft.

Nichtberufstätige zahlen weniger: Für Rentnerinnen und Rentner beträgt der Beitrag ein halbes Prozent ihres Bruttoeinkommens. Studierende sind für einen Festbetrag von 2,05 Euro Mitglied. Erwerbslose, Mitglieder in Elternzeit und Kranke ohne Krankengeld zahlen 1,53 Euro im Monat. Während des Bundesfreiwilligendienstes oder eines freiwilligen Wehrdienstes werden IG Metall-Mitglieder beitragsfrei gestellt – bei voller Leistung.



Foto: Stephen Petrat

Leistungsrechner

Was leistet die IG Metall für ihre Mitglieder? Eine ganze Menge – und vieles davon lässt sich konkret in Euro und Cent ausdrücken. Vom Streikgeld bis zur Unterstützung im Todesfall.

► igmetall.de/leistungsrechner

Einen guten Überblick über die finanziellen Leistungen der IG Metall bietet der Leistungsrechner im Internet. Einfach den eigenen Bruttoverdienst eingeben und Sie erhalten die Höhe der möglichen Unterstützung angezeigt.

Rechtsschutz



Foto: Fotolia.com, Lisa F. Young

Stress mit dem Chef? Kündigung erhalten? Ärger mit der Agentur für Arbeit? Der Rechtsschutz der IG Metall bietet den Mitgliedern kostenlose Rechtsberatung – und ficht die Rechte auch vor Gericht durch, falls nötig durch alle Instanzen.

Der Rechtsschutz der Gewerkschaften ist bei arbeits- und sozialrechtlichen Auseinandersetzungen die größte „Fachkanzlei“ Deutschlands. Nirgendwo sonst arbeiten so viele Experten, die sich im Paragrafenschlingel des Arbeits- und Sozialrechts so gut auskennen und so viel Erfahrung mitbringen. Wer Hilfe braucht, bekommt sie von Fachleuten. Schnell und unkompliziert.

Wie erfolgreich der Rechtsschutz der Gewerkschaften ist, lässt sich in Cent und Euro ausrechnen: Im Jahr 2012 bearbeiteten die Rechtsexperten des DGB-Rechtsschutzes rund 127 000 neue Verfahren und erstritten insgesamt circa 260 Millionen Euro für die Mitglieder.

Rechtsschutz bekommen Mitglieder der IG Metall bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten, etwa beim Einkommen, bei Kündigung, bei Fragen zu Urlaub, Eingruppierung oder bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Auch wenn es um Mutterschutz, betriebliche Altersversorgung, Abmahnung oder Arbeitszeugnis geht, ist die „Fachkanzlei“ für die Mitglieder da. Sie berät kompetent zur Renten-, Arbeitslosen- oder gesetzlichen Krankenversicherung.

Mitglieder, die im Ausland arbeiten, haben ebenfalls Anspruch auf Rechtsschutz. Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) bietet bei Auslandsaufenthalten bis zu einem Jahr Beratungsleistungen an.

Mitglieder können den Rechtsschutz ab einer dreimonatigen Mitgliedschaft in Anspruch nehmen. Wer gewerkschaftlichen Rechtsschutz benötigt, meldet sich einfach bei seiner örtlichen IG Metall-Verwaltungsstelle.

FÜNF FRAGEN ZUM RECHTSSCHUTZ

Wer erhält Rechtsschutz?

Alle Mitglieder der IG Metall. Eine Beratung in Rechtsfragen gibt es sofort nach Beitritt. Geht es um eine Prozessvertretung, ist eine Mitgliedschaft von mindestens drei Monaten Voraussetzung.

Für welche Fälle gilt der Rechtsschutz?

Der Rechtsschutz deckt alles ab, was das Arbeits- und Sozialrecht hergibt: Er gilt bei Kündigung, bei Streit um Lohnabrechnungen, Urlaub, Abfindungen und so weiter. Auch bei Ärger mit den Ämtern – etwa mit der Arbeitsagentur oder der Rentenversicherung – helfen die Rechtsexperten der Gewerkschaft.

Gibt es einen Unterschied zu einer Rechtsschutzversicherung?

Aber ja. Der gewerkschaftliche Rechtsschutz geht oft über das hinaus, was eine normale Versicherung abdeckt. Zum Beispiel prüfen die Fachleute der Gewerkschaft Arbeits- und Aufhebungsverträge. Eine Rechtsschutzversicherung übernimmt die Kosten einer juristischen Beratung in solchen Fällen nicht. Sie erteilt dem Anwalt oft nur dann eine sogenannte Deckungszusage, wenn eine rechtswidrige Handlung durch den Arbeitgeber vorliegt. Die Experten in den zuständigen IG Metall-Verwaltungsstellen hingegen helfen auch dann, wenn noch kein Streitfall vorliegt. Sie checken Lohn- und Gehaltsabrechnungen und fordern mögliche Ansprüche für ihre Mitglieder ein – zunächst außergerichtlich, notfalls auch vor Gericht.

Wo beantrage ich Rechtsschutz?

Die erste Anlaufstelle ist immer die örtliche IG Metall. Geht es etwa um eine Kündigung, sollten Mitglieder umgehend mit ihrer IG Metall-Verwaltungsstelle Kontakt aufnehmen und einen Termin vereinbaren. Zu diesem Gespräch sollte man alle wichtigen Unterlagen mitbringen. Die Kolleginnen und Kollegen vor Ort verschaffen sich dann einen Überblick. Die Verwaltungsstelle prüft den Fall und entscheidet über die Gewährung von Rechtsschutz. Das Gute: Oft lassen sich Streitigkeiten auch außergerichtlich beilegen.

Es kündigt sich Streit an – was soll ich jetzt tun?

Immer zuallererst die Verwaltungsstelle kontaktieren. Außerdem den Betriebsrat aufsuchen. Wichtig: Niemals, aber auch wirklich niemals irgendetwas ungeprüft unterschreiben, mag der Arbeitgeber noch so drängen. Das gilt auch für Streit mit den Behörden.



Tarifverträge

Fotos/Montage: Stephen Petrat



Die Tarifkommission Stahl in NRW beschließt die Forderung für die Tarifrunde 2014. 5 % fordern die Kolleginnen und Kollegen nach intensiven Beratungen und Austausch über die Situation in den Betrieben.

Sie sind das A und O einer Gewerkschaft: die Tarifverträge. In ihnen ist festgeschrieben, wie viel die Beschäftigten verdienen, wie viele Stunden sie arbeiten, welche Zuschläge sie bekommen, wie viel Urlaub sie haben und, und, und. Tarifverträge regeln also grundsätzlich die Arbeitsbedingungen. Sie werden zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt.

Auf der Arbeitgeberseite ist es oft ein Arbeitgeberverband, der den Tarifvertrag aushandelt. Dieser Vertrag gilt dann für eine Branche in einem bestimmten Tarifgebiet, also zum Beispiel für die Metall- und Elektroindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden. Man nennt das einen Flächentarifvertrag. Auch einzelne Arbeitgeber können

Tarifinfo

Bekomme ich das, was mir zusteht? Einen ersten Überblick über Tarifverträge und was sie vorsehen, gibt die Tarifinfo der IG Metall. Sortiert nach den Branchen finden sich dort Informationen über die Entgelte, Ausbildungsvergütungen, Sonderzahlungen und Zuschläge, die gelten. In welche Entgeltgruppe Sie gehören, erfahren Sie bei Ihrem Betriebsrat oder der IG Metall vor Ort in der Verwaltungsstelle. Dort können Sie auch den Tarifvertrag im Wortlaut einsehen.

Einen guten Überblick über Verdienste auch in anderen Branchen bietet der Lohnspiegel des WSI-Tarifarchives. In der Datenbank sind die tariflichen Entgelte von 200 Berufen aus 50 Wirtschaftszweigen gespeichert.

Die IG Metall bietet außerdem eine Reihe anderer Infos zum wichtigen Thema Tarife, zum Beispiel eine jährlich erscheinende Broschüre mit Daten, Fakten, Informationen über die Tarifpolitik oder ein Falblatt mit den wichtigsten Erfolgen der Tarifgeschichte im Überblick. Die Schriften kann man auch im Netz herunterladen oder im IG Metall-Shop bestellen.

▣ igmetall.de/tarifinfo

▣ lohnspiegel.de

einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft schließen. Das nennt man dann einen Haustarifvertrag. Weil er eben nur im eigenen Haus gilt, also in jenem Unternehmen, in dem man arbeitet.

Betriebsräte dürfen keine Tarifverträge aushandeln. Das dürfen nur Gewerkschaften. Und Tarifverträge gelten auch nur für Gewerkschaftsmitglieder. Nur sie haben einen rechtlichen Anspruch auf tarifliche Leistungen.

Was steht eigentlich in so einem Tarifvertrag drin? Es lohnt sich, einmal reinzuschauen. Zunächst muss man wissen, welcher Tarifvertrag für einen selbst gilt. Das richtet sich nach der Branche, in der man tätig ist, und dem Ort, also dem Tarifgebiet.

Wo man sich selbst innerhalb des Tarifvertrags wiederfindet, richtet sich nach der Eingruppierung. Je nach Qualifikation, Tätigkeitsfeld und ähnlichen Kriterien wird der einzelne Beschäftigte im Tarifwerk eingruppiert. Für ihn oder sie gilt dann zum Beispiel eine bestimmte Lohngruppe.

Eingruppierung ist ein wichtiges Thema: Wer meint, er sei falsch eingruppiert worden und gehöre in eine höhere Lohngruppe, sollte sich direkt an den Betriebsrat oder die örtliche IG Metall wenden. Sie helfen weiter. Denn der Betriebsrat hat bei der Eingruppierung ein Mitbestimmungsrecht.

Beim Betriebsrat oder der örtlichen Verwaltungsstelle der IG Metall bekommt man Einblick in den Tarifvertrag. Auch die Vertrauensleute der IG Metall helfen weiter.

Satzung



Foto: Stephen Petrat

Die Satzung der IG Metall ist die Rechtsgrundlage für die Arbeit der Gewerkschaft – also eine Art Grundgesetz. In der Satzung sind die Ziele der Gewerkschaft festgeschrieben, dort ist ihr Aufbau geregelt, Leistungen für die Mitglieder sind darin ebenso niedergelegt wie ihre Rechte und Pflichten, die Beitragshöhe und Ähnliches. Ändern kann die Satzung nur der Gewerkschaftstag mit Zweidrittelmehrheit.

Neue Mitglieder bekommen die Satzung mit dem Starterpaket zugesandt.

▣ wir.die-igmetall.de/infopak

Medienarbeit

metallzeitung

Jeden Monat liegt sie druckfrisch im Briefkasten: die metallzeitung. Sie bietet Ratschläge und Reportagen rund um den Job. Worauf muss man beim Zeugnis achten? Ist die Betriebsfeier Arbeitszeit? Was tut die IG Metall, um meinen Job sicher zu machen? Antworten auf solche Fragen gibt die metallzeitung exklusiv für Mitglieder.

Morgens in Deutschland. Es ist der letzte Werktag im Monat. Briefkasten auf und da liegt sie. Druckfrisch. Die metallzeitung. Mehr als zwei Millionen Exemplare werden heute von der Post verteilt. Jedes Mitglied erhält seine eigene Zeitung einmal im Monat nach Hause.



Die metallzeitung ist unverwechselbar. Die rot-schwarze

Schrift und das rote Logo der IG Metall. Unverwechselbar sind auch ihre Themen. Keine andere Zeitung Deutschlands ist so nah bei den Beschäftigten in den Betrieben. Reportagen berichten von Werkverträgen, Leiharbeit und Jobs, die krank machen. Oder von Menschen, die so lange von ihrem Chef rundgemacht werden, bis sie einen Betriebsrat gründen und sich wehren. Rund geht es heute auch in der Redaktion in Frankfurt am Main: Bei Beate Albrecht, der Assistentin der Redaktion, steht das Telefon nicht still. Bis zu 300

Anrufe nimmt sie in den ersten Tagen nach dem Erscheinen der Zeitung entgegen. „Ich bin umgezogen und bekomme keine Zeitung mehr.“ „Wann schreibt Ihr mal wieder was über Burn-out?“ „Ich brauche ein Arbeitszeugnis, Ihr hattet doch mal was dazu ...“ „Euer neuer Titel zum Thema Arbeitsschutz gefällt mir gut. Bei uns gibt es auch immer Probleme mit der Schutzkleidung.“ Beate Albrecht hört sich alles an, beantwortet die Fragen oder leitet die Anrufe weiter. Die meisten Fragen kann die Redaktion direkt beantworten.



Redaktionskonferenz: Bis zu 300 Anrufe erreichen die Redaktion in den Tagen nach dem Erscheinen.

Fotos: Stephen Petrat

ZAHLEN UND FAKTEN

- ▶ **Auflage?** 2,3 Millionen, eine der zehn auflagenstärksten Magazine Deutschlands
- ▶ **Erscheinungsweise?** Zwölf Mal im Jahr
- ▶ **Druck?** apm in Darmstadt, eine tarifgebundene Druckerei
- ▶ **Papier?** Umweltfreundlich, es besteht zu 70 Prozent aus Altpapier und zu 30 Prozent aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung in Süddeutschland und der Schweiz
- ▶ **Umfang?** 32 Seiten

- ▶ **Redaktion?** Online- und Print-Redaktion arbeiten zusammen an der metallzeitung. Insgesamt sind in Frankfurt am Main bis zu 30 Menschen an ihrem Entstehen beteiligt.
- ▶ **Autoren?** Unter allen großen Artikeln stehen die E-Mail-Adressen der Autoren. Bei Fragen können sich die Mitglieder direkt an sie wenden oder an metallzeitung@igmetall.de
- ▶ **Lesertelefon?** Unter der gebührenfreien Nummer (08 00) 4 46 38 25 ist die Redaktion werktags von 9:00 bis 16:00 Uhr zu erreichen.



Chefredakteurin Susanne Rohmund bei der Endabnahme in der Druckerei: letzte Korrekturen an der neuen metallzeitung.



Foto: Sven Ehlers

Viele werden aber auch von den zuständigen Verwaltungsstellen vor Ort geklärt.

Die E-Mail-Fächer der Redaktion füllen sich an diesem ersten Tag



Arbeit am Titelbild: Was ist die beste Schlagzeile?

im Monat schnell mit Leserbriefen. „Warum bringt Ihr denn was über den Gesamtmetall-Chef? Seit wann lassen wir denn den zu Wort kommen?“, will ein Mitglied wissen. Chefredakteurin Susanne Rohmund hat das Porträt geschrieben. In einem Brief erklärt sie ihrem Leser, dass man auch seine Gegner besuchen muss, um sie gut zu kennen. Und sie fragt, ob sie seinen Brief in der nächsten Ausgabe veröffentlichen darf. Denn: Kritik und Fragen der Mitglieder sind erwünscht.

Auch bei Fabienne Melzer quillt das Postfach über. Sie ist die Autorin der Titelstory „Mensch, nicht Maschine“ – ein Artikel über die steigende Arbeitsbelastung. Bei ihr melden sich heute zahlreiche Beschäftigte, die selbst in der Tretmühle stecken. „Einige dieser Beispiele werde ich sicher in der nächsten Story zu diesem Thema verwenden“, erklärt sie. Der metallzeitung schicken die Leser auch neue Ideen und Anfragen: „Wem gehört eigentlich das Gesellenstück?“, will jemand wissen. „Ja wem eigentlich?“, fragen sich die Redakteure in der nächsten Besprechung. Ein Artikel soll im folgenden Heft das Rätsel lösen: Das Gesellenstück gehört dem Azubi.

Und so startet die Redaktion in die nächste Ausgabe. Dank der Mitglieder mit vielen guten Ideen.



SOZIALE NETZE



Die IG Metall ist auch in den sozialen Medien präsent, allen voran bei Facebook. Dort gibt es gleich eine ganze Reihe von Auftritten. Neben dem Vorstand sind dort auch regionale Gruppen der Gewerkschaft vertreten, etwa die Bezirke, einzelne örtliche IG Metall-Stellen oder auch betriebliche Gruppen, die IG Metall Jugend etc. Einfach mal suchen.

► facebook.de/igmetall



Das Gleiche gilt übrigens für den Dienst Google Plus.



Auf dem Videodienst Youtube betreibt die IG Metall einen eigenen Kanal und stellt dort Filme ein, etwa von Veranstaltungen, Demonstrationen oder Aktionstagen.

► youtube.com/igmetall



Jede Menge Fotos von Veranstaltungen und Aktionen der IG Metall finden Sie auf Flickr.

► flickr.com/photos/igmetall



Selbstverständlich twittert die IG Metall auch. Aktuelles vom Tage, etwa zum Arbeitsmarkt oder zu politischen Vorstößen der Gewerkschaft finden Sie hier:

► twitter.com/igmetall

igmetall.de

Aktuelle Meldungen, nützliche Tipps, Ratgeber und Hintergrundinformationen zu allen Themen rund um den Job:

► igmetall.de

ist das zentrale Informationsportal im Netz für Infos rund um die IG Metall. Hier erfahren Sie alles über die Aufgaben und die Ziele, die Geschichte

und den Aufbau der IG Metall sowie die Leistungen, die die Gewerkschaft ihren Mitgliedern bietet. Außerdem berichten wir täglich über gewerkschaftliche Themen, egal ob neue Tarifverträge verhandelt werden oder in Berlin wichtige Entscheidungen für die Arbeitnehmer anstehen. Wir erläutern nicht nur das Ergebnis, sondern erklären auch die Hintergründe.

Frauen

Viele Frauen sind in der Gewerkschaft engagiert, unter anderem weil Frauen immer noch im Berufsalltag benachteiligt sind. Sie verdienen weniger und haben schlechtere Aufstiegschancen. Sie sind häufig sozial nicht ausreichend abgesichert, und wenn sie sich auf den Weg nach oben machen, in bessere berufliche Positionen, stoßen sie immer noch gegen gläserne Decken.

Die IG Metall fördert die Gleichstellung von Frauen, sei es im Beruf, im Alltag oder in der Gewerkschaft selbst. Dieses Ziel ist sogar in der Satzung der IG Metall verankert und in zahlreichen Beschlüssen dokumentiert.

So hat es sich die IG Metall zum Ziel gesetzt, den Anteil der Frauen in den Aufsichtsräten von Unternehmen deutlich zu erhöhen. Sie fordert eine Quote von zunächst 30 Prozent Frauen in Aufsichtsräten. Derzeit sind gerade einmal zehn Prozent der Aufsichtsratsmitglieder weiblich. Die IG Metall geht dabei mit gutem Beispiel voran: Die überwiegende Zahl der Frauen in Aufsichtsräten kommt aus dem Gewerkschaftslager. Die Arbeitgeberseite ist trotz aller Lippenbekenntnisse weiterhin nicht in der Lage, den Frauenanteil wirklich entscheidend nach oben zu treiben. Der Erfolg gewerkschaftlichen Engagements lässt sich beweisen: Dort, wo Unternehmen mitbestimmt sind, ist der Frauenanteil in Aufsichtsräten überdurchschnittlich hoch.

So wenige Frauen es in den Führungsetagen der Wirtschaft gibt, so viele sind es am unteren Ende der Einkommensskala. Im Frühjahr 2011 war jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis in Deutschland ein Minijob – ins-

gesamt 7,3 Millionen. Für 4,8 Millionen Menschen, darunter 3,2 Millionen Frauen, stellte der Minijob die einzige Erwerbstätigkeit dar. Und das ist eine Sackgasse: Minijobber müssen keine Steuern und Sozialabgaben zahlen und erwerben keine oder nur geringe Ansprüche an die Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung.

Die IG Metall kümmert sich in vielfältiger Weise um das Thema Gleichstellung. Sie bildet Netzwerke für Frauen, mischt sich in die Politik ein, klärt über die Lage von Frauen auf, drängt auf Gleichstellung und sucht Mitstreiterinnen: Vor Ort ist der Ortsfrauenausschuss ein guter Ansprechpartner, auch in einzelnen Betrieben gibt es entsprechende Gremien.

Wie schaut's in der IG Metall selbst aus? Sie ist jünger und weiblicher geworden. Jede vierte Stelle (26,5 %) im politischen Bereich ist mit einer Frau besetzt. Die Zielmarke der IG Metall liegt bei einer Quote von 30 Prozent. In der Altersgruppe unter 30 Jahren ist nahezu die Hälfte aller politischen Beschäftigten weiblich. Im gewerblichen und im Verwaltungsbereich der IG Metall arbeiten nach wie vor überwiegend Frauen (68,5 und 90,5 Prozent).

Frauen in Aufsichtsräten:

► berlinererklaerung.de

Netzwerk Frauen:

► wer-die-besten-will.de



Foto: Christian von Polentz/Tranifoto.de

Auszubildende in einer Lehrwerkstatt: Mehr Frauen in klassischen Männerberufen ist eines der Ziele der Gewerkschaft.



GIRLS' DAY

Die IG Metall fördert den Girls' Day: Einmal im Jahr können Mädchen zwischen zehn und 15 Jahren in die Betriebe gehen und sich über Berufsbilder informieren, die bislang eher von Jungen gewählt werden. Ziel: Gerade Mädchen sollen für technische und andere Berufe mit Zukunft begeistert werden – Berufe, die bislang als „Männer-Berufe“ gelten.

Mit der Aktion sollen die klassischen Geschlechterrollen bei der Berufswahl durchbrochen werden. Mädchen werden Friseurinnen, Jungen Mechatroniker? Das ist aber wirklich so was von gestern...

► girls-day.de

IG Metall Jugend

JAVI

Foto: Stephen Petrat

„Laut und stark“:
Veranstaltung der
IG Metall Jugend in
der Lanxess Arena.

Die IG Metall Jugend ist mit rund 227 000 Mitgliedern im Alter bis 27 Jahre die größte politische Jugendorganisation Deutschlands. Sie macht sich stark für bessere Arbeits- und Lebensperspektiven der jungen Generation. Zu ihren Forderungen gehören: ausreichend Ausbildungsplätze, eine qualifizierte Berufsausbildung, existenzsichernde Ausbildungsvergütungen und gute Entwicklungsmöglichkeiten im Beruf.

Eine erfolgreiche Kampagne der IG Metall Jugend aus der jüngsten Zeit war die „Operation Übernahme“. Sie forderte die unbefristete Anstellung der Auszubildenden nach der Ausbildung. Diese Forderung wur-

de auch Gegenstand von Tarifverhandlungen – und ist heute in der Stahl- sowie in der Metall- und Elektroindustrie umgesetzt. Das zeigt: Einsatz lohnt sich.

Vor allem der Trend zu prekären Beschäftigungsverhältnissen macht der Jugendorganisation der IG Metall Sorgen: Ein Viertel aller jungen Menschen zwischen 14 und 37 arbeitet in unsicheren Verhältnissen, etwa in befristeten Jobs oder als Leiharbeiter. Das, findet die IG Metall Jugend, muss sich ändern.

Die IG Metall Jugend konnte zuletzt enormen Zulauf vermelden: Im Jahr 2012 stieg die Zahl der jungen Mitglieder im Vergleich zum Vorjahr um stolze 4,5 Prozent.

Aktuell kämpft die IG Metall Jugend unter dem Motto „Revolution Bildung“ für bessere Bildung und gerechtere Chancen. Für alle.

► revolutionbildung.de

Klingt ausgesprochen „Jaffi“ und ist das liebevolle Kürzel für Jugend- und Auszubildendenvertreter. In allen Betrieben, die mindestens fünf Beschäftigte unter 25 Jahren haben, sollen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) gewählt werden. Sie kümmern sich um die Belange und Probleme der Jungen, etwa um die Ausbildungsbedingungen. Die IG Metall ist bei den JAVs besonders stark: Mehr als 70 Prozent aller Jugend- und Auszubildendenvertreter in den Branchen der IG Metall sind auch Mitglied der IG Metall.

Die Gewerkschaft unterstützt die JAVs bei ihrer Arbeit, zum Beispiel durch spezielle Schulungen und Seminare.

Auszubildende

Auszubildende können und sollten mit Beginn ihrer Ausbildung Mitglied der IG Metall werden. Denn auch die Höhe der Ausbildungsvergütungen wird von der Gewerkschaft ausgehandelt und in Tarifverträgen festgelegt.

Außerdem kümmert sich die IG Metall um die Ausbildungsbedingungen, kämpft für bessere Zukunftschancen für die junge Generation – und macht sich für die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung stark. Gerade die Jugend der IG Metall ist

hier sehr aktiv (siehe Artikel oben). Die Gewerkschaft unterstützt auch die Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Betrieben. Auszubildende zahlen als Gewerkschaftsbeitrag ein Prozent ihrer Ausbildungsvergütung.



Jugendportal der IG Metall

will, wird im Jugendportal der IG Metall gut bedient. Auf igmetall.de/jugend findest Du Infos zu allen Ausbildungsberufen im Organisationsbereich der IG Metall – von A wie Automobilkauffrau bis Z wie Zahn-techniker. Es gibt zahlreiche Checklisten zu Ausbildung, Fortbildung, Studium ohne Abitur, Bewerbung und Betriebspraktikum sowie einen Link zu zuazubot.de mit Kurzfilmen über die Ausbildung, Anzeigen freier Lehrstellen und einem Chat.

linke Internetzeitung der IG Metall Jugend. Und auch wer die „Revolution Bildung“, die Kampagne der IG Metall Jugend, kennenlernen möchte, findet im Jugendportal alles Wissenswerte.

Im Aktivenportal erhalten Jugend- und Auszubildendenvertreter Arbeitshilfen und Newsletter.

► igmetall.de/jugend

Ein paar Mausklicks – und Du weißt Bescheid: Wer sich über Ausbildung und IG Metall Jugend informieren

Apropos chatten: Die IG Metall Jugend ist auf Facebook, Twitter und Youtube aktiv. Politische Infos liefert Junge Impulse, die

Für Mitglieder:

► apo.igmetall.de

Ingenieurinnen und Ingenieure

Die IG Metall hat Ingenieurinnen und Ingenieuren sowie technischen Experten mehr zu bieten, als viele ahnen.

Die IG Metall ist auch die Gewerkschaft der technischen Experten. Sie organisiert Ingenieure und Technik-Spezialisten sowohl in den typischen Metall- und Elektrobranchen als auch in der Informationstechnologie- und Telekommunikationsbranche (ITK). Die Gewerkschaft schließt Tarifverträge ab, von denen diese Berufsgruppe profitiert, und bietet spezielle Angebote für Beschäftigte der ITK-Unternehmen.

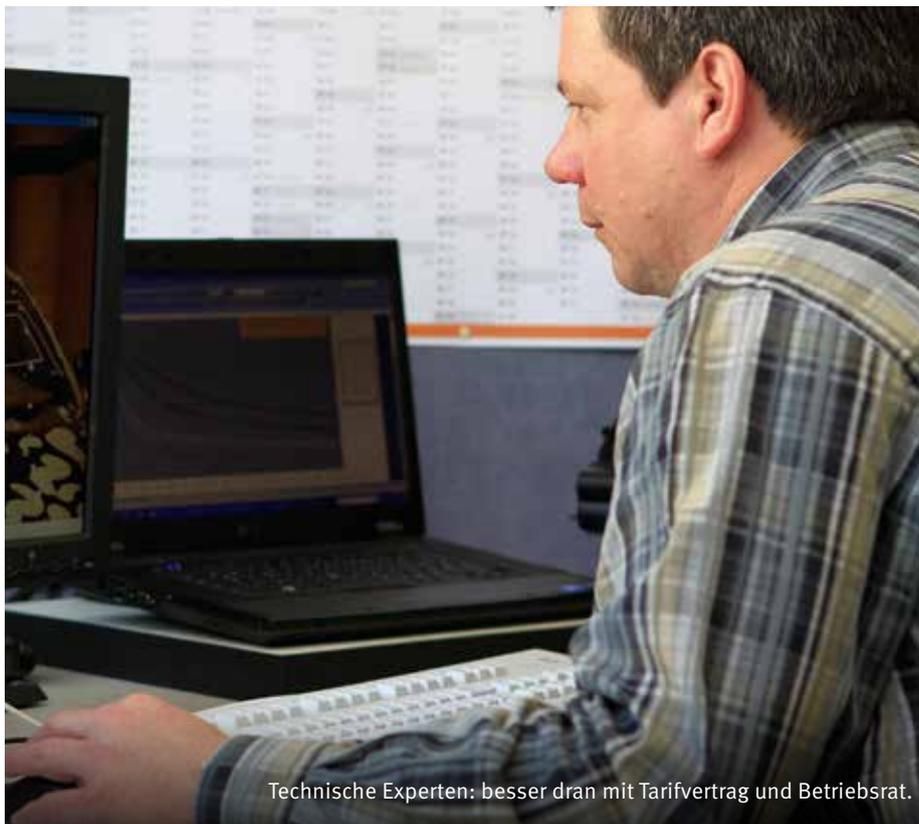
Ein Beispiel ist die Entgeltanalyse der IG Metall speziell für die ITK-Branche: Sie gehört zu den renommiertesten Gehaltsstudien und wird jährlich auf der CeBIT, der weltweit größten Messe für Informationstechnik, in Hannover präsentiert. Auffällig bei den Ergebnissen für 2012 ist die positive Rolle von Tarifverträgen: Die Gehälter in Betrieben mit Tarifvertrag stiegen um rund 2,4 Prozent, Beschäftigte ohne Tarifvertrag haben nur 0,5 Prozent erhalten. Darüber hinaus zeigt die Auswertung noch mehr Vorteile von Gewerkschaftsarbeit in der Branche.

Während in tarifgebundenen Unternehmen für 60 Prozent der Beschäftigten Arbeitszeiten von bis zu 37,5 Stunden in der Woche vereinbart sind, gilt für die Mehrzahl der Beschäftigten ohne Tarif immer noch die 40-Stunden-Woche.

Wo ein Tarifvertrag gilt und es einen Betriebsrat gibt, verdienen Ingenieure fast 21 Prozent mehr Geld. Das hat das Forschungsprojekt Lohn-Spiegel der Hans-Böckler-Stiftung des DGB ergeben (lohnspiegel.de). Die Angaben stammen von den Beschäftigten selbst.

Die IG Metall knüpft auf ihrer Internetplattform engineering-igmetall.de ein Netzwerk mit hilfreichen Kontakten für Ingenieure und technische Experten. Übrigens können Interessierte dort mithilfe des Überstundenrechners feststellen, wie viel Geld sie ihrem Arbeitgeber schenken. Außerdem gibt's dort Checklisten: „Was auf jeden Fall in Ihren Arbeitsvertrag gehört.“

Die IG Metall sorgt nicht nur für höhere Einkommen. Sie vereinbart auch Tarifverträge für Eltern, damit sie für ihre Kinder da sein können und trotzdem beruflich am Ball bleiben. Sie schließt außerdem Tarifverträge über Arbeitszeitkonten, Altersteilzeit und Qualifizierung ab. Sie bietet Semina-



Technische Experten: besser dran mit Tarifvertrag und Betriebsrat.

Foto: Stephen Petrat

re sowie Diskussionsforen an und sie beschäftigt sich mit dem Thema Innovation, zum Beispiel im Betriebsräte-Arbeitskreis „Forschung und Entwicklung“. Jährlich bietet die Engineering- und IT-Tagung ein innovatives Forum für die Beschäftigten.

Apropos Innovation: Wer eine schutzfähige Erfindung oder einen technischen Verbesserungsvorschlag im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes macht, dem gibt die IG Metall Rechtsschutz für die Erstberatung durch einen Fachanwalt für Arbeitnehmererfindungen oder einen Patentanwalt – falls er oder sie Mitglied der IG Metall ist.

Netzwerk für Ingenieure:

▣ engineering-igmetall.de

Betriebsräte-Arbeitskreis:

▣ kompetenz-innovation.de

Gehaltsanalyse für die ITK-Branche:

▣ itk-igmetall.de



IT-Magazin

Viermal im Jahr erscheint das IT-Magazin der IG Metall als Beilage zur [metallzeitung](http://metallzeitung.de). Es wendet sich speziell an die Beschäftigten der IT-Branche und informiert über Tarife, Einkommen und Trends, greift Themen auf wie Outsourcing, Arbeitsbelastung, Fachkräftemangel und vieles mehr. Das IT-Magazin gibt es auch im Internet zum Herunterladen.

Kaufmännische Angestellte

Das Berufsbild der kaufmännischen Angestellten erlebt einen rasanten Wandel. Mit allen Problemen, die dazugehören: Überlastung, langes Arbeiten am Computer, Reizüberflutung. Ständig wird die Abteilung neu organisiert, die Arbeit komplett umgekrempelt. Die Chefs verlangen immer mehr Leistung, und das Arbeiten im Großraumbüro empfinden viele Beschäftigte als Belastung. Neue Softwaresysteme halten Einzug in die Büros. Zugleich halten Ausbildung und Weiterbildung der Beschäftigten nicht Schritt.

All das sind Themen, die eine Gewerkschaft angehen muss. Die IG Metall tut das – indem sie in den Unternehmen gemeinsam mit den Betriebsräten für bessere Arbeitsbedingungen eintritt.

So hat die IG Metall das Projekt „Gute Arbeit im Büro“ gestartet. Dabei geht es zum Beispiel um gesunde Arbeit, um ergonomische Arbeitsplätze, um geringere psychische Belastung, um vernünftige und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und vieles mehr. Die Beschäftigten suchen mit nach Lösungen für bessere Arbeitsbedingungen.

Der Tarifvertrag Qualifizierung, den die IG Metall abgeschlossen hat, ist gerade für kaufmännische Angestellte wichtig und nützlich. Er muss allerdings im Betrieb mit Leben gefüllt werden. Gerade deshalb brauchen die Metallerrinnen und Metaller unter den Angestellten noch mehr Mitstreiter in den Büros – und starke Betriebsräte.

Der Anteil von kaufmännischen Angestellten in den Betrieben nimmt seit Jahren zu, und damit auch die Bedeutung für die gewerkschaftliche Arbeit. Für die IG Metall wird die Zusammenarbeit mit Angestellten deshalb immer wichtiger. Wir sind dabei auf einem guten Weg: Unter kaufmännischen Angestellten gewinnt die IG Metall Mitglieder.

Für Angestellte und ihre speziellen Probleme bietet die IG Metall eine Reihe von Info-Broschüren zu Themen wie Fortbildung, Bildschirmarbeit, Ruhe im Büro, psychische Belastung. Man bekommt sie bei der örtlichen Verwaltungsstelle oder im IG Metall-Shop im Internet.

■ igmetall.de/shop



Foto: Stephen Petrat

Auch für Angestellte hat die IG Metall viel im Angebot, denn sie versteht eine Menge von guter Büroarbeit.

AT-Beschäftigte

AT steht für „außertariflich“. Die außertariflich Angestellten sind eine zunehmend bedeutende Gruppe von Beschäftigten. Sie stehen in der Regel zwischen den tariflich Beschäftigten und den leitenden Angestellten. Ihre Vergütung liegt per Definition oberhalb der höchsten tariflichen Entgeltgruppe. Häufig sind sie Führungskräfte auf der mittleren Ebene, aber auch Spezialistinnen und Spezialisten

mit besonderen Qualifikationsanforderungen. In den letzten Jahren lässt sich beobachten, dass Tarifangestellten immer häufiger AT-Arbeitsverträge angeboten werden. Auf den ersten Blick erscheint das positiv, denn ein AT-Vertrag ist für viele ein Schritt nach oben auf der Karriereleiter. Doch leider muss man bei genauem Hinsehen feststellen, dass AT-Verträge immer häufiger dazu missbraucht werden, Mehrarbeit pauschal

mit dem Gehalt abzugelten und tarifvertragliche Regelungen zu umgehen. Wenn das der Fall ist, sollten Sie sich dringend an die IG Metall wenden.

Denn die IG Metall vertritt auch außertariflich Beschäftigte und hat außerdem einen „Kleinen Ratgeber für AT-Beschäftigte“ zusammengestellt. Den Ratgeber bekommt man bei der örtlichen IG Metall.

Studierende



Foto: ©Fotolia.com

Studierende auf dem Campus: Als IG Metall-Mitglieder haben sie echte Vorteile.

Auch Studierende sind in der IG Metall herzlich willkommen. Gerade weil viele bereits während des Studiums in der Arbeitswelt unterwegs sind – sei es in Nebenjobs, Praktika oder den betrieblichen Phasen von dualen Studiengängen –, ist eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft sinnvoll. Hinzu kommt: Die IG Metall kennt sich in den Betrieben ihrer Branchen bestens aus, sie unterhält wichtige Netzwerke, kann nützliche Tipps zum Praktikum und Hilfen beim Berufseinstieg geben. Sie unterstützt Studierende dabei, sich beim Berufseinstieg nicht über den Tisch ziehen zu lassen. So erhebt die IG Metall jährlich die Höhe der Einstiegsgehälter von Absolventinnen und Absolventen in ihren Branchen. In einigen Regionen hat die IG Metall sogar schon Tarifverträge für dual Studierende abgeschlossen. Und etliche Betriebsräte haben in Betriebsvereinbarungen bereits Regelungen für Betriebspraktika mit dem Arbeitgeber vereinbart.

Die IG Metall setzt sich für gute Lehr- und Lernbedingungen an den Hochschulen ein. Von all dem profitieren Studentinnen und Studenten. An

etlichen Hochschulen unterhalten die Gewerkschaften eigene Kontaktbüros. Studierende nutzen die Rechtsberatung in Sachen Arbeits- und Sozialrecht, können zum Berufseinstieg Arbeitsvertrag und Eingruppierung überprüfen lassen. Außerdem bietet die IG Metall spezielle Seminare an. Diese helfen dabei, sich praktisch auf das Berufsleben einzustimmen, das Studium besser zu bewältigen oder sich nach einer dualen Ausbildung auf ein Studium vorzubereiten. Der Mitgliedsbeitrag für Studierende beträgt 2,05 Euro. Dual Studierende bezahlen ein Prozent der Bruttovergütung.

► igmetall.de/studierende

► hochschulinformationsbuero.de

► dgb-jugend.de/studium

Ferienjobs

Studierende, die in der IG Metall sind, dürfen in Betrieben, die an die Metall-Tarife gebunden sind, nicht mit Billiglöhnen abgespeist werden. Sie haben genauso wie die festangestellte Belegschaft Anspruch auf Tarifentgelt. Dauert der Ferienjob mindestens einen (Kalender-)Monat, stehen ihnen als Gewerkschaftsmitglieder außerdem nicht nur die zwei Urlaubstage zu, die das Gesetz vorschreibt, sondern drei. Wer zwei Monate jobbt, hat fünf Urlaubstage statt der gesetzlichen drei.

Außerdem berät die IG Metall im Dschungel von Höchstverdienstgrenzen und Sozialversicherungsbeiträgen.

► igmetall.de/ferienjob

Schnittstelle

Für Studierende gibt die IG Metall eine eigene Zeitschrift heraus. Die Schnittstelle erscheint einmal pro Semester. Es gibt sie sowohl gedruckt als Beilage zur Metallzeitung als auch online.

► hochschulinformationsbuero.de/schnittstelle

Das Über-Uns-Portal

IG Metall für Anfänger und Fortgeschrittene: Alle Infos aus diesem Magazin finden sich auch im Netz. Ansprechend und übersichtlich aufgebaut auf der Seite „Wir. Die IG Metall. Das Über-Uns-Portal“. Was ist die IG Metall, wofür steht sie, wie ist sie aufgebaut? Wie

arbeiten wir im Betrieb, was bringen Tarifverträge? Wie kann man Mitglied werden, etwas bewegen, wie findet man uns in den sozialen Netzwerken? Ein Internet-Auftritt mit hohem Surf-Spaßfaktor.

► wir.die-igmetall.de



Mitgliederinfos im Netz

Exklusiv für Mitglieder hat die IG Metall ihr Wissen und ihre Erfahrung in Ratgebern gebündelt sowie Tipps zum Arbeits- und Sozialrecht ins Netz gestellt – alles übersichtlich und verständlich. Zum Beispiel zum Thema Mobbing oder Arbeitsvertrag. Diese Infos bieten wir kostenlos zum Herunterladen an. Zusätzlich erfahren unsere Mitglieder von Aktionen der IG Metall, können den IG Metall-Newsletter bestellen und vieles mehr.

Mit ein paar Klicks können sich Mitglieder anmelden. Danach kann man sich jederzeit mit der eigenen E-Mail-Adresse und dem eigenen Passwort einloggen.

► igmetall.de/mitglieder



Foto: Stephen Petrat

Metallrente

Die Metallrente ist ein Versorgungswerk für die betriebliche Altersvorsorge, das außerdem Absicherungen gegen Berufsunfähigkeit und von Hinterbliebenen anbietet. Als gemeinsame Einrichtung vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall und der IG Metall wurde das Versorgungswerk Metallrente 2001 gegründet. Damals tobte ein Streit um die Rente: Die gesetzliche Rente allein werde für viele im Alter nicht reichen, argumentierte die Bundesregierung, Beschäftigte sollten zusätzlich privat vorsorgen. Dazu schuf die Regierung Fördermöglichkeiten. Die Gewerkschaften, auch die IG Metall, wehrten sich einerseits gegen Kürzungen der gesetzlichen Rente; andererseits ging es darum, die neuen Vorgaben möglichst im Sinne der Beschäftigten zu gestalten – deshalb

wurde das gemeinsame Versorgungswerk geschaffen. Es soll Unternehmen ermöglichen, ihren Beschäftigten unkompliziert eine sichere und ertragreiche zusätzliche Vorsorge anzubieten. Metallrente hat dank seiner Größe mehr Marktmacht und kann bei den Versicherern bessere Konditionen herausholen.

Die Metallrente erfüllt die Voraussetzungen aus den Tarifverträgen zur Entgeltumwandlung in der Metall- und Elektroindustrie sowie angeschlossener Branchen. Betriebliche Altersvorsorge per Entgeltumwandlung funktioniert so: Arbeitnehmer können pro Jahr bis zu 2688 Euro ihres Bruttoeinkommens in eine Betriebsrente einzahlen, ohne dass für diese Beiträge Steuern oder Sozialabgaben anfallen. Wer mehr vorsor-

gen will, kann bis zu 1800 Euro freiwillig drauflegen. Dieses Geld bleibt ebenfalls steuerfrei, es werden nur Sozialabgaben fällig.

Mittlerweile sind 400 000 Beschäftigte aus der Metall- und Elektroindustrie, der Stahlindustrie und den Branchen Textil-Bekleidung sowie Holz und Kunststoff über die Metallrente zusätzlich versichert, 20 000 Unternehmen beteiligen sich.

Das Versorgungswerk von Gesamtmetall und IG Metall kann sich mit guten Erträgen im Markt behaupten: So lag die Rendite der Metallrente-Direktversicherung im Jahr 2011 zwischen 4,65 und 4,75 Prozent.

► metallrente.de

Leiharbeit

Die IG Metall schließt Tarifverträge, die Leiharbeiter besserstellen. Das Ziel: gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

Rund eine Million Menschen sind als Leiharbeiter unterwegs. Sie verdienen deutlich weniger als Stammbeschäftigte und wissen oft heute nicht, wo sie in der nächsten Woche arbeiten – Leiharbeit ist ein einziger Skandal. Sie schafft eine Zweiklassengesellschaft im Betrieb. Sie belässt Menschen in Unsicherheit. Leiharbeiter sorgen sich um ihre Zukunft, ihre Löhne reichen oft nicht zum Leben.

Die IG Metall hat das Thema angepackt und organisiert die Leiharbeiter in ihren Branchen. Mehr als 40 000 Mitglieder der IG Metall sind in Leiharbeit beschäftigt. In Tar-



Aktion zur Leiharbeit im John-Andrews-Entwicklungszentrum in Köln.

Foto: Stephen Petrat

rifverhandlungen hat die IG Metall bessere Bedingungen für Leiharbeiter erstritten.

So hat die Gewerkschaft mit den Verbänden der Zeitarbeitsunternehmen einen Tarifvertrag über Branchenzuschläge abgeschlossen. Leiharbeiter in der Metall- und Elektroindustrie bekommen im Laufe eines Einsatzes Zuschläge in allen Entgeltgruppen, die stufenweise von 15 auf 50 Prozent steigen. Für einen Facharbeiter sind das mehrere Hundert Euro pro Monat. Ebenfalls geregelt: Der Tarifvertrag sichert den Leihbeschäftigten alle Ansprüche aus betrieblichen Regelungen im Entleihbetrieb.

Außerdem hat die IG Metall mit den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie einen Tarifvertrag vereinbart, der den

Betriebsräten mehr Mitsprache bei dem Einsatz von Leiharbeitern gibt. Betriebsräte können den Einsatz von Leiharbeitern ablehnen, wenn dadurch Arbeitsplätze im Betrieb gefährdet werden. Außerdem muss der Arbeitgeber einem Leiharbeiter nach 24 Monaten Einsatz einen festen Arbeitsvertrag anbieten.

In der Stahlindustrie hat die Gewerkschaft bereits die Gleichstellung von Leiharbeitern festgeschrieben. Die IG Metall kommt damit ihrem Ziel einen großen Schritt näher: gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

■ gleicharbeit-gleichesgeld.de

Jobnavigator

Karriereplanung mit der IG Metall.

Wer sich beruflich neu orientieren möchte oder muss, dem kann der Jobnavigator der IG Metall praktische Hilfe leisten.

Im ersten Schritt geht's darum, Bilanz zu ziehen – von der Schul- bis zur Berufsausbildung, von beruflicher Weiterbildung bis Berufserfahrung; nichts Wichtiges sollte fehlen. Im zweiten Schritt gilt es, die eigenen Kompetenzen zu bilanzieren. Nicht die Fachkenntnisse, sondern allgemeine Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, die 50 Prozent des Erfolgs im Berufsleben ausmachen.

Ist das geklärt, folgt die Potenzialanalyse (Schritt 3), ein Orientierungstest mit 250 Fragen. Wer sie beantwortet, erhält ein 20-seitiges Gutachten, eine Analyse seiner Berufsinteressen. Für IG Metall-Mitglieder kostet es 15 Euro; alle anderen zahlen das Dreifache. Abschließend folgt ein Aktionsplan (Schritt 4), der jeden dabei unterstützt, seine Ziele zu formulieren.

■ jobnavigator.org





Freizeit

Metallerinnen und Metaller sind nicht nur im Betrieb oder politisch aktiv. Sie verbringen bisweilen auch ihre Freizeit miteinander. Sie spielen beispielsweise Fußball oder Skat, tummeln sich einmal jährlich im Sommercamp in Markelfingen am Bodensee oder sind bei worker-wheels.de aktiv, dem Netzwerk für Biker in der IG Metall.

Diese Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter eint die Leidenschaft für das Motorradfahren. Da nehmen sie's mit der IG Metall nicht so genau, auch Kolleginnen und Kollegen aus anderen DGB-Gewerkschaften sind willkommen. Den Bikern ist es nicht so wichtig, wie viel PS oder welche

Marke sie unter dem Hintern haben. Es geht ihnen wie mit der Gewerkschaftsarbeit: Gemeinsam geht mehr – und es macht Spaß.

Neben Touren organisieren sie Sicherheitstrainings und Erste-Hilfe-Kurse, Betriebsbesichtigungen, Gedenkstättenbesuche und Motorrademos. Im Internet gibt es eine nationale – nach Bundesländern sortierte – und eine internationale Bikerliste, zudem T-Shirts, Westen und Caps. Und wie lautet der Gruß der Worker Wheels? M.A.L.V.E.! Motorradfahrer aller Länder, vereinigt Euch!

► worker-wheels.de

1. Mai

Der 1. Mai ist der „Tag der Arbeit“, er ist der internationale Feiertag der Arbeiterbewegung. Er geht zurück auf Proteste von streikenden Arbeitern in Chicago Ende des 19. Jahrhunderts. Damals explodiert bei Massenprotesten für den 8-Stunden-Tag eine Bombe. Die Polizei schießt in die Menge.

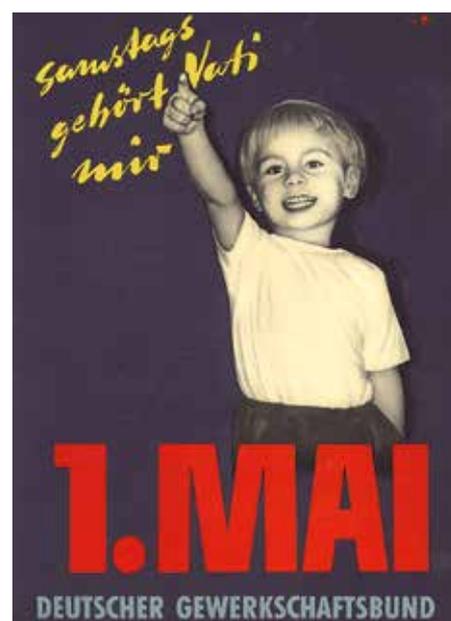
Es gibt viele Tote. Vier Anführer der Arbeiterproteste werden ohne rechtmäßigen Prozess hingerichtet. Jedes Jahr ruft der DGB als Dachverband alle Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in Deutschland zu Maikund-

gebungen auf. Hunderttausende kommen und bringen oft Kind und Kegel mit, denn im Anschluss an die Kundgebung gibt es für gewöhnlich ein nettes Familienfest.

► dgb.de/tag-der-arbeit

Ein Video zur Geschichte des 1. Mai gibt es hier zu sehen:

► igmetall-witten.de/2011/04/geschichte-des-1-mai-teil1



Plakat: DGB/AdSD der Friedrich-Ebert-Stiftung e. V.

Mitglied werden

Mitglied wird man ganz einfach: Aufnahmeantrag ausfüllen, fertig. Das geht im Internet unter

► igmetall.de/beitreten

oder Sie wenden sich an den Betriebsrat. Auch die Vertrauensleute der IG Metall können weiterhelfen. Und schließlich hilft gerne die örtliche Verwaltungsstelle der IG Metall bei allen Fragen zur Mitgliedschaft.



Foto: © Privilege – Fotolia.com

Familie und Beruf

Immer noch ist es für viele Beschäftigte ein Balanceakt: Familienleben und Berufsalltag passen oft nicht unter einen Hut. Für die IG Metall bleibt das Thema deshalb ein Dauerbrenner. Eines, das immer wichtiger wird.

„Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt viele Beschäftigte angesichts überlanger Arbeitszeiten und Leistungsdruck vor kaum zu bewältigende Anforderungen“, sagt Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Gerade die Arbeitszeit ist eine wichtige Facette beim Thema Vereinbarkeit. Teilzeit, flexible Arbeitszeitmodelle, veränderte Zeiten von Arbeitsbeginn und -ende, Job-Sharing, Elternzeit oder Familienpflegezeiten – alle diese Modelle können hilfreich sein.

Eine Patentlösung gibt es nicht. Dazu sind die Verhältnisse in den Betrieben zu verschieden, und auch die Wünsche der Beschäftigten unterscheiden sich. Gemeinsam mit den Betriebsräten sorgt die IG Metall in den Betrieben für passende Lösungen, die Eltern das Leben erleichtern.

Das kann mal die Einrichtung eines Betriebskindergartens sein, mal eine Betriebsvereinbarung, die Arbeitszeiten im Sinne von Familien regelt.

Die IG Metall will grundsätzlich, dass die Beschäftigten selbstbestimmter über ihre Zeit verfügen können. Unabhängig davon, ob sie Kinder betreuen oder Angehörige pflegen müssen. Zur Familienfreundlichkeit gehört auch, dass die Betriebe den Beschäftigten die

Möglichkeit einräumen, das Familienpflegezeitgesetz zu nutzen. Diese neue Regelung gilt seit Januar 2012, hat jedoch einen Haken: Die Teilnahme ist freiwillig. Beschäftigte können somit ihre Arbeitszeit nur dann reduzieren, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Umso wichtiger ist es, dass Betriebsräte und IG Metall in den Betrieben eine starke Stellung haben, um sich besser für die Belange von Familien einsetzen zu können.

Meist ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Thema, das besonders Frauen betrifft. Doch familienfreundliche Arbeitszeiten nützen allen – Frauen wie Männern. Für die IG Metall bleibt das Thema auf der Tagesordnung.

► igmetall.de/vereinbarkeit



Fortbildung

Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern eine Reihe von Seminaren an. Dabei geht es vor allem um Fortbildung für Aktive, also zum Beispiel Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter, Schwerbehindertenvertreter oder Vertrauensleute. Sie müssen wissen, welche Möglichkeiten ihnen die Gesetze geben und wie sie ihre wichtige Arbeit für die Beschäftigten am besten machen können. Dazu unterhält die IG Metall bundesweit sieben modern ausgestattete Bildungszentren und verpflichtet erfahrene Referentinnen und Referenten aus der Praxis.

Darüber hinaus bietet die IG Metall eine Reihe von Veranstaltungen und Seminaren für Mitglieder ohne Funktion an. Mitglieder zahlen nichts. Anmeldungen für alle Seminare erfolgen immer über die IG Metall-Verwaltungsstelle.

Das Bildungsprogramm der IG Metall finden Sie im Internet zum Herunterladen unter:

▶ [igmetall.de/bildung](https://www.igmetall.de/bildung)

In bundesweit sieben Bildungszentren schult die IG Metall Betriebsräte, Jugendvertreter und Vertrauensleute.

IG Metall-Shop

Broschüren, Flyer, CDs und mehr – zu vielen Themen bietet die IG Metall jede Menge Lese- und auch Hörstoff zum Bestellen an. Im Internet findet man im IG Metall-Shop alle Produkte, die bestellt werden können. Einfach einen Suchbegriff eingeben oder den Titel einer Broschüre bzw. die Produktnummer. Mit einem Klick können Sie den gewünschten Artikel dann in den Warenkorb legen und schließlich bestellen.

▶ [igmetall.de/ratundtat](https://www.igmetall.de/ratundtat)

▶ [igmetall.de/shop](https://www.igmetall.de/shop)

Auf der IG Metall-Homepage gibt es auch das Downloadcenter (finden Sie unten am Ende der Seite unter Servicebereich). Dort können Sie aktuelle Flyer, Flugblätter, Positionspapiere, Infografiken und vieles mehr herunterladen.



Museen zur Arbeitswelt

Museen sind nicht nur etwas für Kunstliebhaber. Alle Berufe, Industriezweige und Handwerke haben ihre Geschichte, die – oft nur bruchstückhaft – Museen erzählen. Sich mit ihr zu beschäftigen, mal für ein paar Stunden aus der Alltagshektik auszusteigen, lässt uns staunen, erweitert das Verständnis für die eigene Arbeit und nötigt Respekt ab vor der Leistung unserer Vorgängerinnen und Vorgänger. Hier eine kleine Auswahl von Museen zur Arbeitswelt.



Foto: lwl.org

DEUTSCHES WERKZEUGMUSEUM

Remscheid/Nordrhein-Westfalen

Das Deutsche Werkzeugmuseum, nach eigenen Angaben „das einzige Museum dieser Art in Deutschland“, beherbergt eine Sammlung von Werkzeugen verschiedener Jahrtausende, von der Steinzeit bis zum 21. Jahrhundert. Die Sammlung hat überregionale handwerks- und industriegeschichtliche Bedeutung; sie umfasst Handwerkszeuge, Maschinen- und Elektrowerkzeuge.

Cleffstraße 2–6
42855 Remscheid
Di.–Fr. 9–13 und 14–17 Uhr
Sa.–So. 11–16 Uhr
Tel.: (021 91) 16 25 19

► werkzeugmuseum.org

BOCHOLTER HANDWERKSMUSEUM

Bocholt/Nordrhein-Westfalen

Fünf Jahrzehnte lang hat der Tischlermeister Walter Dues altes Handwerkszeug, Hilfsmittel, Geräte, Bücher und Zeichnungen gesammelt, die allesamt die Kunst des Handwerks lebendig werden lassen. Insgesamt sind 22 verschiedene Handwerksberufe in dem Museum mit ihren Arbeitswerkzeugen, mit Arbeitsergebnissen und in Illustrationen zu sehen; außerdem eine Handwerkerwohnung aus der Zeit um 1900.

Köcherstraße 4
46397 Bocholt
Di.–Do. 15–18 Uhr
So. 14–18 Uhr
Tel.: (028 71) 1 54 26

► bocholter-handwerksmuseum.de

MUSEUM DER ARBEIT

Hamburg

Auf dem ehemaligen Fabrikgelände der New-York-Hamburger Gummi-Waaren Compagnie ist das Museum der Arbeit zu Hause. Wo früher aus Kautschuk Hartgummikämme gefertigt wurden, stehen heute Mitmachaktionen im Vordergrund. In der Metallwarenfabrik beispielsweise können Kinder an alten Metallpressen Kupferblech zu Medaillen verarbeiten.

Wiesendamm 3
22305 Hamburg
Mo. 13–21 Uhr
Di.–Sa. 10–17 Uhr
So. 10–18 Uhr
Tel.: (0 40) 4 28 13 30

► museum-der-arbeit.de

OBERFRÄNKISCHES TEXTILMUSEUM

Helmbrechts/Bayern

Das oberfränkische Textilmuseum vermittelt einen Einblick in die Entwicklung von Handweberei, mechanischer Weberei und Textilindustrie der Region. Zur ständigen Ausstellung gehören Zunftgegenstände und traditionelle textile Rohstoffe, Textilien aus dem „Kleiderschrank der Welt“ und eine Sammlung von Musterbüchern, eine originalgetreue Handweberstube und ein sogenanntes Lieferzimmer. Das Museum beherbergt außerdem eine komplette mechanische Weberei.

Münchberger Straße 17
95233 Helmbrechts
Tel.: (0 92 52) 9 24 30

► textilmuseum.de

Industriemuseum Zollern:
ein stillgelegtes
Steinkohlenbergwerk
im Nordwesten von
Dortmund.



Foto: lwL.org



Foto: lwL.org

WESTSÄCHSISCHES TEXTILMUSEUM

Crimmitschau/Sachsen

Dieses Museum ist eine vollständig erhaltene Tuchfabrik, in der bis 1990 produziert wurde. Die Besucher erleben die Herstellung von Wollstoffen Schritt für Schritt: von der angelieferten Schafwolle bis zum fertig verpackten Stoffballen. Dabei werden viele Einblicke in Beruf und Leben der Textilarbeiter vermittelt.

Leipziger Straße 12
08451 Crimmitschau
Tel.: (0 37 62) 93 19 39
Di.–Fr. 10–16 Uhr
Sa.–So. 13–17 Uhr

▣ saechsisches-industriemuseum.de

MUSEUM EISENHEIM

**Oberhausen/
Nordrhein-Westfalen**

In dieser ältesten Arbeitersiedlung im Ruhrgebiet, 1846 gegründet, fanden viele, die in den goldenen Zeiten der Ruhrindustrie in Scharen ins Revier strömten, ein Zuhause. Bereits Ende der 1950er-Jahre mehrten sich die Bestrebungen, die alten Arbeitersiedlungen einzustampfen, um sie durch modernere Wohneinheiten zu ersetzen. Als in Eisenheim in den 1970er-Jahren die Bagger anrückten, wehrten sich die Bewohnerinnen und Bewohner jedoch in einer bundesweit beachteten Aktion gegen den Abriss. Heute erzählt das Museum Eisenheim von der Geschichte der Siedlung, dem Kampf gegen den Abriss und von Alltag und Leben in der „Kolonie“.

Berliner Straße 10a
46117 Oberhausen
Mo.–Fr. 8–18 Uhr
Sa.–So. 10–15 Uhr
Tel.: (0 22 34) 992 15 55

▣ industriemuseum.lvr.de

INDUSTRIE- MUSEUM

**Hattingen/Nordrhein-
Westfalen**

150 Jahre lang sprühten Funken, wenn aus den Hochöfen der Henrichshütte heißes Eisen floss. Heute wird an dem Originalschauplatz die Geschichte von Eisen und Stahl lebendig. 10 000 Menschen arbeiteten auf dem riesigen Industrieareal. Sie produzierten Koks, Eisen und Stahl, gossen, walzten und schmiedeten das Metall. 1987 wurde der letzte Hochofen in Hattingen ausgeblasen. Er ist heute der älteste noch erhaltene Hochofen im Revier und zugleich das größte Ausstellungsstück im Westfälischen Landesmuseum für Industriekultur.

Werksstraße 31–33
45527 Hattingen
Tel.: (0 23 24) 9 24 70

▣ henrichshuette.de

DEUTSCHES PHONO-MUSEUM

**St. Georgen/Baden-
Württemberg**

Spielbereite Geräte aller Entwicklungsstufen der Phonotechnik können hier entdeckt werden: vom Phonographen Edisons (1877) und der „Plattensprechmaschine“ des in den USA lebenden Deutschen Emil Berliner (1887) über Trichtergrammophone (1900) und Tonmöbel der Nachkriegszeit bis zur modernen Hi-Fi-Anlage.

Bärenplatz 1
78112 St. Georgen
Tel.: (0 77 24) 8 71 87

▣ deutsches-phono-museum.de



Foto: IG Metall

IMPRESSUM

Herausgeber:

IG Metall-Vorstand
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Redaktion und Gestaltung:

Michael Faißt, büro schwingkopf, Stephan Wissner

Autoren: Volker Beck, Marlis Dahne, Ulrich Eberhardt,
Annette Vogelsang

Druck: apm Darmstadt

2. Auflage 2014

„Ein Metall-Arbeitnehmer
ist auf die Mitgliedschaft
bei der IG Metall angewiesen,
wenn er im sozialen Bereich
angemessen und schlagkräftig
repräsentiert sein will.“

Aus dem Urteil des Bundesgerichtshofs,
verkündet am 10.12.1984, II ZR 91/84

Werde Mitglied in der IG Metall



wir.die-igmetall.de