August 2014

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN

Aktuell SEITE 6
IG Metall fordert Asbestverbot

Arbeit SEITE 12
Ist Lästern im Büro erlaubt?

Leben SEITE 22
Neues Urteil zur Rufbereitschaft

Bezirk SEITE 28

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 66 | D 4713

Altersteilzeit

FAIR und GUT AUSSTEIGEN!

Inhalt

Aktuell

Stahl. Tausende waren im Warnstreik. Und das hat was gebracht: Ab Juli erhalten rund 83 000 Stahlbeschäftigte im Osten und Nordwesten mehr Geld. Außerdem im Tarifpaket: 36 Euro plus und Übernahme für Azubis, Verbesserungen bei der Altersteilzeit. Und: erstmals Regelungen zu Werkverträgen. **Auf den Seiten 4 und 5 »**

Arbeit

Fiesta bleibt Kölner. Deutsche Standorte können mit Niedriglohnländern konkurrieren. Das hat der Gesamtbetriebsrat von Ford gezeigt. Er sorgte dafür, dass die Produktion des Fiesta nicht nach Rumänien verlagert wird. **Auf Seite 21 »**

Titelthema

Foto: Andreas Burmann

Es muss ein Leben vor 65 geben. »Die letzten Jahre sind immer die schwersten«, sagt Wilhelm Kassens. Er arbeitet im Kabelwerk Waskönig + Walter in Saterland bei Oldenburg. In der Produktion arbeiten alle in Wechselschicht. Viele seiner Kollegen würden gern vor der Rente aufhören, weil sie es gesundheitlich nicht mehr packen. Flexibler Übergang in die Rente ist ein großes Thema in den Betrieben. Und darum auch in der IG Metall – auch in der nächsten Tarifrunde. **Auf den Seiten 18 bis 20 »**

Leben

Was bei Ferienjobs zu beachten ist. Jetzt im Sommer nutzen viele Schüler und Studierende die freie Zeit, um eigenes Geld zu verdienen. Mit einem Ferienjob geht das sehr gut – allerdings sind einige Dinge zu bedenken. **Auf den Seite 24 und 25 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 21. Juli 2014

Impressum

Herausgeber: Detlef Wetzel, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner
Beauftragter der Herausgeber: Jan Engelhardt

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

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

Chefin vom Dienst: Fabienne Melzer

Redaktion: Jan Chaberny, Dirk Erb, Sylvia Koppelberg, Antonela Pelivan
Gestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion: Michael Schinke
Sekretariat: Beate Albrecht, Marion Brunsfeld

igmetall.de/metallzeitung

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

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

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

Lesertelefon:
0800 446 38 25
Montag bis Freitag:
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069 66 93-20 02
E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

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

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

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

Titelfoto: Andreas Burmann

Leserbriefe

Selbsthilfegruppe wichtig

metallzeitung 7/2014, Porträt »Vom Kranken zum Helfer«

»Es war gut, so einen Bericht in der metallzeitung zu lesen. Er hat mir als selbst Alkoholkrankem, der schon 28 Jahre trocken ist, aus der Seele gesprochen. Als Rentner gehe ich immer noch in die Selbsthilfegruppe. Die Erfahrung hat mir gezeigt, dass es wichtig ist. Ich bin 28 Jahre im Kreuzbund, der mir bei vielen Schwierigkeiten geholfen hat. Es wäre gut, öfter über Alkoholismus zu schreiben – auch darüber, wie Partner und Kinder darunter leiden.«

Reinhard Hasler, per E-Mail

»Ich war Maschinenschlosser. Ich weiß, was in den Firmen – heimlich, unheimlich – abgeht. Ich habe vom 18. bis 36. Lebensjahr gesoffen. An Eurem Porträt hat mich der Satz gestört: »Günther Böhning war alkoholkrank.« Dies täuscht eine Heilung vor, die es für Alkoholismus nicht gibt. Wer wieder zum Glas greift, macht da weiter, wo er vorher aufgehört hat, egal, wie lange er oder sie trocken war. Ich hätte es gut gefunden, wenn wenigstens ein Link zur Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen oder zu den Anonymen Alkoholikern zu finden gewesen wäre.«

Manfred, per E-Mail

Anmerkung der Redaktion: Gute Idee. Das holen wir hiermit nach:
dhs.de
anonyme-alkoholiker.de

Weiterentwicklung geht

metallzeitung 7/2014, Chancen: Berufspädagoge

»Ich möchte ergänzen, dass nach Meister und Betriebswirt noch ein weiteres Studieren möglich ist. Ich bin der lebende Beweis. Ich studiere nebenberuflich an der Hochschule München zum Bachelor of Arts (Unternehmensführung). Vorher habe ich eine komplette Berufsausbildung mit Meister und Betriebswirt durchlaufen. Nichtsdestotrotz ein sehr guter Bericht, der aufzeigt, dass man sich auch von ganz unten weiterentwickeln kann und dass auch für nicht klassische Abiturienten ein akademischer Abschluss möglich ist.«

Roman Huljina, per E-Mail

Große Defizite

metallzeitung 7/2014, Europa braucht mehr Demokratie

»Gut ist, wenn die IG Metall das Demokratiedefizit der Europäischen Union (EU), die Beschneidung der Beschäftigtenrechte, die Lohnsenkungen, die Kürzungs- und Austeritätspolitik zugunsten der Kapitalbesitzenden auf Kosten der Bevölkerung kritisiert. Deshalb sollte nicht das Vertrauen in die EU gestärkt, sondern der antidemokratischen und neoliberalen EU-Politik internationale Solidarität von unten entgegengesetzt werden. Nur so lassen sich die EU-Kritik von rechts und der Nationalismus zurückdrängen.«

Uwe Schnabel, Coswig

»Zum Demokratie in Europa: Im EU-Parlament brauchen die Abgeordneten größerer Mitgliedsländer deutlich mehr Wählerstimmen als Abgeordnete der kleinen Länder. In der Europäischen Zentralbank, auch wenn es eine andere Baustelle ist, hat ein Land mit 27 Prozent der Verpflichtungen genauso viel Stimmrecht wie eines mit fast gar keinen Zahlungsverpflichtungen. Ja, die EU, nicht Europa (geografischer Begriff), braucht mehr Demokratie, allerdings etwas anders als im Artikel beschrieben.«

Siegfried Stein, Essen

Geschützte Umgebung

metallzeitung 7/2014, Standpunkt: Ausgrenzung

FRAGE UND ANTWORT

In der Juliausgabe der metallzeitung musste ich lesen, dass die Verbesserung für Erwerbsgeminderte im neuen Rentenpaket nur für neue Versicherungsfälle gilt.
Peter Hübert, Halle (Saale)

Antwort der Redaktion:
Gesetze ändern sich immer zu einem festen Stichtag. Das Bundessozialgericht und das Bundesverfassungsgericht geben dem Gesetzgeber bei der Einführung einer neuen gesetzlichen Regelung einen weiten Gestaltungsspielraum. Er darf Stichtage für den Beginn neuer Leistungen setzen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Rechtsprechung immer wieder betont, dass solche Stichtage naturgemäß mit Härten verbunden sind. So auch im Fall des neuen Rentenrechts. ■

Foto: mojis980/panthermedia.net

Stichtage: nicht immer gerecht, aber erlaubt

»Wie können Sie eine derartige Halbinformation auf dem Rücken der behinderten Menschen betreiben? Mein Bruder hat das Downsyndrom und arbeitet in einer Werkstatt für Behinderte. Er ist dort total glücklich und freut sich jeden Tag auf seine Arbeit. Er ist anerkannt und geschätzt. Glauben Sie denn wirklich, dass er in der freien Wirtschaft einen Arbeitsplatz und eine liebevolle Betreuung hätte wie in der Behindertenwerkstatt? Sie suggerieren in Ihrem Artikel, dass behinderte Menschen ausgenutzt werden, weil sie in den Werkstätten zwischen 100 bis 200 Euro bekommen. Sie verschweigen aber, dass die Sozialbeiträge eines durchschnittlichen Arbeitnehmers abgeführt werden, sodass mein Bruder eine Altersrente in auskömmlicher Höhe erwarten kann. Bitte nehmen Sie Menschen wie meinem Bruder nicht ihre geschützte Umgebung, in der sie sich wohlfühlen.«
Linda Besserer, Nordendorf

»Die Frage ist doch, in welche Art Gesellschaft sich Behinderte inkludieren sollen – und ob jeder das überhaupt so möchte. Stress, Mobbing, Hetze, unfreundliche Behandlung und miese Bezahlung herrscht in großen Teilen unserer Arbeitswelt. Manch ein Behinderter hat auf dem zweiten Arbeitsmarkt eine Nische gefunden. Das gilt in weiten Teilen für die große Gruppe der psychisch Behinderten, die ja oft durch schlechte Arbeitsbedingungen erst krank – und behindert – wurden.«
Linda Zenner, per E-Mail

GEWONNEN HABEN

Juni-Rätsel
Lösungswort: Team verstärken
1. Preis: Sonja Ickler, Eisenach
2. Preis: Jürgen Roth, Meppen
3. Preis: Ewald Dobner, Herzogenaurach

Früher Ruhestand? Das muss für jeden drin sein

ALTERSTEILZEIT

Wir brauchen mehr Modelle für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand, die sich jeder leisten kann.

Ich habe die Bilder noch genau vor Augen: Während meiner Zeit in der Verwaltungsstelle Siegen kamen Metaller und Metallerinnen zu uns, um sich ihre Rente bei einem frühen Ausstieg ausrechnen zu lassen. Viele von ihnen waren Ende 50, müde und abgearbeitet. Meistens hatten wir keine guten Nachrichten für sie. Der frühe Ruhestand wäre sie sehr teuer zu stehen gekommen. Die Abschläge konnten sich die wenigsten leisten, erklärten sie mir traurig.

Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall

Das ist schon mehr als zehn Jahre her. Geändert hat sich seither nur wenig: Die meisten Beschäftigten – 90 Prozent, sagt die Beschäftigtenbefragung der IG Metall – wollen und können in ihrer jetzigen Tätigkeit nicht bis zur gesetzlichen Rente arbeiten. Und nach wie vor können sich viele – vor allem die mit geringem Einkommen – den frühen Ausstieg nicht leisten. Das will die IG Metall ändern und das ist absolut richtig.

Die Aufstockung verbessern.
Die bisherigen tariflichen Altersteilzeitverträge der IG Metall sehen zwar eine Aufstockung vor. Dennoch müssen die Betroffenen mit rund 15 Prozent weniger Gehalt pro Monat auskommen. Darauf können insbesondere untere Einkommensgruppen nicht verzichten.

Deshalb ist es unser Ziel, die Aufstockung durch den Arbeitgeber zu verbessern. Auch Beschäftigte mit geringem Entgelt sollen die Altersteilzeit nutzen können. Und wir brauchen eine Altersteilzeit, die es Beschäftigten mit besonders belastenden Tätigkeiten – sei es in der Produktion, im Außendienst oder im Büro – ermöglicht, früher auszuscheiden.

Die Politik bleibt gefordert, ein weiteres Absinken des Rentenniveaus zu verhindern und flexible Altersübergänge zu unterstützen. ■

Ihr habt eine Frage an Detlef Wetzel ...
... zu Politik, Gesellschaft oder der Gewerkschaft? Schickt sie uns per E-Mail! Der Erste Vorsitzende der IG Metall beantwortet jeden Monat Eure Fragen auf: **igmetall.de/gute-frage.**

BILD DES MONATS

Public Action

Action, Power und viel Farbe. Fast wie eine Szene auf einer Fanmeile bei der Fußball-Weltmeisterschaft. Tatsächlich zeigt das Foto Stahlbeschäftigte. Etwa 18 000 waren zur Zeit der WM auf der Straße. Nicht zum Public Viewing. Zu Publik Action – Warnstreiks. Am 8. Juli, in der vierten Verhandlung: Tarifabschluss. »Den Tag werde ich nie vergessen«, sagt Horst Gawlik von Thyssen-Krupp Steel in Duisburg-Hamborn. »Morgens ein super Feedback aus der Belegschaft zum Verhandlungsergebnis, abends das super Spiel gegen Brasilien.«

Premiere. Nach einem Monat ohne Tariferhöhung erhalten 83 000 Beschäftigte in der nordwest- und ostdeutschen Stahlindustrie rückwirkend ab Juli 2,3 Prozent mehr Geld. Ab Mai 2015 kommen noch mal 1,7 Prozent obendrauf, bis Ende Oktober 2015. Azubis erhalten ab Juli in allen Ausbildungsjahren 36 Euro mehr – ein Plus von mindestens vier Prozent. Das hatte die Jugend gefordert und bekommen. Außerdem hat sie erreicht, dass die unbefristete Übernahme bis Ende Januar 2018 verlängert wird.

Ebenfalls weitergeführt und ans neue Rentengesetz angepasst wird der Tarifvertrag über Altersteilzeit. Zum ersten Mal hat die IG Metall außerdem Standards zur Einhaltung von Tarifverträgen, Arbeitszeiten und Sicherheitseinweisungen bei Werkverträgen vereinbart.

Die IG Metall hatte sich vier starke Ziele gesetzt – und vier Mal den Ball gut über die Torlinie gebracht. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Details zu den Stahlabschlüssen:
tarifrunde-stahl.de

Foto: Stephen Petrat

Stahlarbeiter in Duisburg legten am 3. Juli die Arbeit nieder und zogen vor die Werkstore: für einen guten Tarifabschluss.

Chance wieder vertan

KRANKEN-KASSEN

Die Bundesregierung hat die gesetzliche Krankenversicherung reformiert. Das System wird nicht gerechter, auch wenn es auf den ersten Blick so scheint.

Wer nicht ins Kleingedruckte schaut, könnte sich über die Reform der gesetzlichen Krankenversicherung freuen. Danach sinkt der Beitragssatz 2015 von 15,5 auf 14,6 Prozent und wird auf diesem Niveau eingefroren. Die kleine Kopfpauschale und der 0,9-Prozent-Sonderbeitrag für Versicherte fallen weg.

Der Haken: Kann eine Kasse ihre Ausgaben nicht aus den Einnahmen decken, entscheidet sie selbst, wie viel Zusatzbeitrag sie von den Versicherten prozentual vom Einkommen erhebt. Der Arbeitgeberbeitrag bleibt bei 7,3 Prozent. Mit der kleinen Kopfpauschale entfällt der Sozialausgleich für Einkommensschwache. Zukünftige Kostensteigerungen tragen also allein die Versicherten.

Es wird teurer. Ohne den bisherigen Sonderbeitrag der Versicherten von 0,9 Prozent fehlen den Kassen jährlich 11 Milliarden Euro. Da die Gesundheitsausgaben stärker steigen als die Einnahmen, rechnet die IG Metall damit, dass der neue Zusatzbeitrag bei vielen Kassen bald über 0,9 Prozent liegt.

Für Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, hat die Koalition die Chance vertan, die Finanzierung des Gesundheitssystems wieder gerechter zu machen und die Grundprobleme der Kassen anzupacken. Urban: »Dieses Gesetz entfernt uns weiter vom Ziel, zu einer paritätischen Finanzierung zurückzukehren.« ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

PFLAUME DES MONATS

Imagekampagne für Dobrindt – Rummel statt Maut

Foto: Bernd von Jutrczenka/dpa/pa

Immer für einen Rummel gut: Alexander Dobrindt

Bis zu seinem Mautvorschlag kannten ihn nur wenige: Alexander Dobrindt, CSU-Bundesverkehrsminister. Nun steigerte er zwar seinen Bekanntheitsgrad, beliebter wurde er aber nicht. Unter Imageaspekten war die Maut ein Flop. Dabei hätte sich die Idee super verkaufen lassen – mit einer cleveren Marketingstrategie. »Willkommen auf Deutschlands größtem asphaltiertem Rummelplatz. Parcours- und Schikanefahrten starten täglich auf der A7 zwischen Passau und Nürnberg. Erleben Sie eine unvergessliche Wildwasserfahrt auf unseren ausgefahrensten Strecken (nur bei Regen).« Unsere Nachbarn würden Schlange stehen und für dieses einmalige Erlebnis jeden Preis zahlen. ■

ZAHLEN UND FAKTEN

45 Schlecht ausgebildet – schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt: 45 Prozent der Arbeitslosen sind laut Institut IAB nur für Helfer- oder Anlernjobs qualifiziert. Auf diesem Niveau sind aber nur 14 Prozent der offenen Stellen.

2 Adidas verdient dieses Jahr mit Fußballartikeln nach eigenen Angaben rund zwei Milliarden Euro – ein Rekord. Der Branchenzweite, der US-Konzern Nike, rechnet mit 1,5 Milliarden Euro.

14 Fachkräftemangel hausgemacht: Nach einer Studie für das Bundesbildungsministerium sind in industriellen Kernberufen wie Metall und Elektro seit Jahren zu wenig Ausbildungsplätze vorhanden. Es gebe bis zu 14 Prozent mehr Bewerber als Stellenangebote.

42,5 2013 waren 42,5 Prozent aller Klagen gegen Sanktionen von Hartz-IV-Empfängern erfolgreich.

21,5 Frauen in Dienstleistungsberufen verdienen am meisten, wenn sie einen Body-Mass-Index von 21,5 haben, also normalgewichtig sind, fanden Wissenschaftler heraus. Männer in der Produktion erzielen die höchsten Entgelte, wenn sie übergewichtig sind. Erklärung der Wissenschaftler: Bei den Frauen zählen Schönheitsideale, bei Männern Kraft.

9,1 Dank guter Konjunktur sind die Firmenpleiten im ersten Halbjahr im Vergleich zu 2013 um 9,1 Prozent auf einen Tiefststand gesunken, Privatinsolvenzen um 6,7 Prozent. Aber immer noch sind 3,3 Millionen Haushalte überschuldet.

Foto: Ton Koene/AGE/Fronline

In vielen Gebäuden schlummert noch immer Asbest. Arbeitnehmer müssen sich bei der Sanierung solcher Gebäude schützen.

Asbest weltweit **verbieten**

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Die meisten Menschen haben Asbest längst vergessen. Wer in den letzten 20 Jahren ins Berufsleben einstieg, kennt die Wunderfaser und die Gefahren, die von ihr ausgehen, oft gar nicht. Seit 1993 ist Asbest in Deutschland verboten. Doch aus der Welt ist es noch lange nicht.

Alle fünf Minuten stirbt irgendwo auf der Welt ein Mensch an den Folgen von Asbest. Das sind weltweit pro Jahr etwa 100 000 Tote. In Deutschland zählten Opferverbände bis heute 30 000 Asbesttote.

Vor 21 Jahren wurde der Einsatz von Asbest in Deutschland verboten, 1999 folgte das Verbot in der Europäischen Union. Doch die Gefahr wurde damit nicht gebannt. In vielen Gebäuden schlummern Altlasten und weltweit werden noch immer jedes Jahr zwei Millionen Tonnen Asbest produziert.

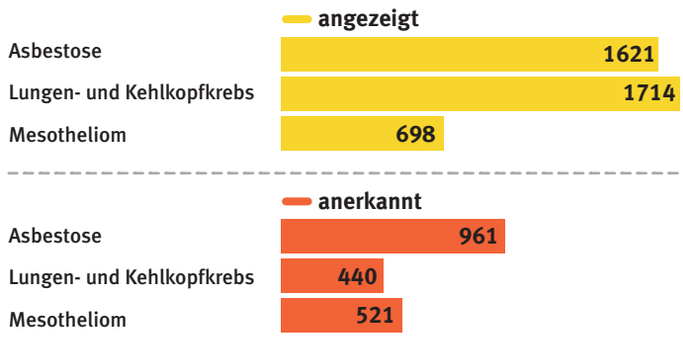
Ende August treffen sich Arbeits- und Gesundheitsschützer aus aller Welt in Frankfurt am Main, um über eine Welt zu diskutieren, in der Arbeit sicher und gesund ist. Anlässlich des XX. Weltkongresses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014 fordert die IG Metall, Asbest weltweit zu verbieten.

MACH MIT

Aktion am 25. August

Am 25. August wird die IG Metall vor der Messe in Frankfurt am Main ihre Forderung nach einem weltweiten Asbestverbot mit einer Aktion unterstreichen. In der Messe läuft vom 24. bis 27. August der XX. Weltkongress für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014. Metallerinnen und Metaller sind eingeladen, bei der Aktion mitzumachen.

Berufskrankheiten durch Asbest 2012*



Quelle: DGUV Geschäfts- und Rechnungsergebnisse 2012 *im Bereich BGHM und BG ETEM

Begrenzter Schutz. In einer globalen Wirtschaft schützt ein europaweites Asbestverbot nur begrenzt. In Nordamerika darf die Faser bis heute verarbeitet werden. Heinz Fritsche vom Arbeits- und Gesundheitsschutz der IG Metall warnt, dass zukünftige Freihandelsabkommen etwa mit den USA das Asbestverbot in Europa unterlaufen könnten. »Gegen ein Verbot asbesthaltige Produkte einzuführen, könnten Unternehmen vor Schiedsgerichten klagen.«

Ein weltweites Verbot kann verhindern, dass neue Asbestprodukte auf den Markt kommen. Es löst nicht das Problem der Altlasten. Wenn Eigentümer ihre Häuser energiesparsamer machen, werden Isolierungen und Dächer

aufgerissen, die vor Jahrzehnten gebaut wurden. Wer weiß heute noch, was aus der Wand rieselt, wenn er bohrt. »Das Problem Asbest ist aus dem Bewusstsein der meisten verschwunden«, sagt Fritsche. »Wer erst nach dem Verbot 1993 ins Berufsleben eingestiegen ist, kennt es gar nicht.«

Um die Beschäftigten zu schützen, fordert die IG Metall ein nationales Asbestregister, in dem auch versteckte Vorkommen in Gebäuden, Maschinen und Anlagen erfasst werden. Außerdem müssen Beschäftigte darin geschult werden, wie sie sich beim Umgang mit Asbest schützen.

Die Faser ist tückisch. Ihre tödliche Wirkung entfaltet sie nach Jahrzehnten. So rollte die Welle der Erkrankungen erst in den letzten Jahren an. Die Zahl der Verdachtsfälle etwa bei Lungen- oder Kehlkopfkrebs steigt. Doch nur wenige werden als Berufskrankheit anerkannt. Die Erkrankten müssen nachweisen, dass Asbest ihr Leiden ausgelöst hat. Nach so langer Zeit fast unmöglich. Deshalb fordert die IG Metall, die Beweislast zu erleichtern.

Mahnung. Der Asbestskandal ist für die IG Metall eine Mahnung an alle Verantwortlichen, mit der Gesundheit der Beschäftigten sorgsam umzugehen und nur Stoffe zuzulassen, die der Gesundheit nachweislich nicht schaden. Schließlich waren die Gefahren von Asbest lange bekannt. Bereits um 1900 wies die Wissenschaft die tödliche Wirkung für die Lunge nach. 1936 wurde die Asbestose und 1943 Lungenkrebs aufgrund von Asbeststaub als Berufskrankheit anerkannt.

Dennoch arbeiteten bis 1993 Millionen Menschen ungeschützt auf Baustellen, Werften oder in Kfz-Werkstätten mit Asbest. Die Herstellerlobby spielte die Gefahr herunter und verhinderte das Asbestverbot lange Zeit erfolgreich. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

TARIFPOLITIK

Neue Tarifgesetze schützen vor »maßloser Ausbeutung«

1894 beschloss die Stadt Amsterdam, Aufträge nur noch an Firmen zu vergeben, die Mindestlöhne zahlen. Seit 1938 gibt es nationale Mindestentgelte in den USA, seit 1950 in Frankreich – und ab 2015 in Deutschland.

Zehn Jahre mussten die deutschen Gewerkschaften für den gesetzlichen Mindestlohn kämpfen. Wenn er ab Januar gilt, werden etwa 3,7 Millionen Menschen davon profitieren. »Jetzt werden der skandalösen Praxis unzumutbarer Löhne endlich deutliche Grenzen gesetzt«, lobt der Erste Vorsitzende der IG Metall Detlef Wetzel das Gesetz. Nach dem Start mit 8,50 Euro pro Stunde soll der Mindestlohn 2017 zum ersten Mal steigen und danach regelmäßig an die Tariferhöhungen in der Gesamtwirtschaft angepasst werden.

Mehr mit Tarif. Der Mindestlohn ist Teil des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie. Dieses neue Gesetz enthält auch einen Passus, der es künftig erleichtert, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären. Allgemeinverbindliche Tarifverträge müssen in allen Betrieben angewendet werden, auch wenn die Arbeitgeber nicht tarifgebunden sind.

Darüber hinaus enthält das Gesetz Korrekturen am Arbeitnehmerentsendegesetz. Auch sie können bewirken, dass mehr Menschen zu besseren, tariflichen Bedingungen arbeiten. Ins Entsendegesetz werden Tarifverträge aufgenommen, die Mindestentgelte für bestimmte Branchen regeln. Diese Tariflöhne müssen dann in Deutschland alle Firmen zahlen, inländische wie ausländische. So soll Schmutzkonkurrenz mit Dumpinglöhnen verhindert werden. Bisher ist das Gesetz auf 13 Branchen beschränkt. Künftig kann es auf alle ausgeweitet werden.

»Das Gesetzespaket ist eine notwendige Konsequenz daraus, dass immer mehr Arbeitgeber sich nicht an Tarifverträge binden«, sagt der Zweite Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann. »Der Staat stärkt das Tarifsystem, ohne in die Tarifautonomie einzugreifen. Damit schützt er die Beschäftigten besser vor maßloser Ausbeutung.« ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Vorbildliche Arbeitgeberin

Die IG Metall fordert von Unternehmen, ihren Beschäftigten einen flexiblen Ausstieg in den Ruhestand zu ermöglichen.

Diese Forderung setzt die IG Metall als Arbeitgeberin nun auch selbst um: Vorstand und Gesamtbetriebsrat haben im Juli eine neue Altersteilzeitregelung für IG Metall-Beschäftigte der Jahrgänge 1958 und älter vereinbart. »Mit dieser Regelung wollen wir unseren älteren Beschäftigten nach einem langjährigen Erwerbsleben einen gleitenden Übergang oder aber auch einen früheren Übergang in den Ruhestand ermöglichen«, erklärt der Erste Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzel.

Die IG Metall beschäftigt bundesweit in Verwaltungsstellen, Bildungsstätten und beim Vorstand rund 2500 Menschen. ■

KURZ & BÜNDIG

Heavy IG Metall

Die IG Metall ist auch in diesem Jahr mit ihrer Roadshow wieder mittendrin dabei beim Wacken Open Air, dem größten Heavy-Metal-Festival der Welt, das zum 25. Mal stattfindet. Grund genug, heiß begehrte Wacken-T-Shirts der IG Metall zu verlosen (siehe unten). In diesem Jahr hat Auke Tiekstra (35), Industrieelektroniker aus Braunschweig, das T-Shirt-Motiv entworfen.

Hast Du Interesse an einem T-Shirt? Dann zeige uns, wie Du die IG Metall rockst, und sende uns ein Bild oder ein Video. Bis zum 8. August verlosen wir über das Internet 30 T-Shirts:

igmetall.de/wacken
facebook.com/igmetall

Copyright: Auke Tiekstra

Von Metallern für Metaller: das Wacken-T-Shirt 2014

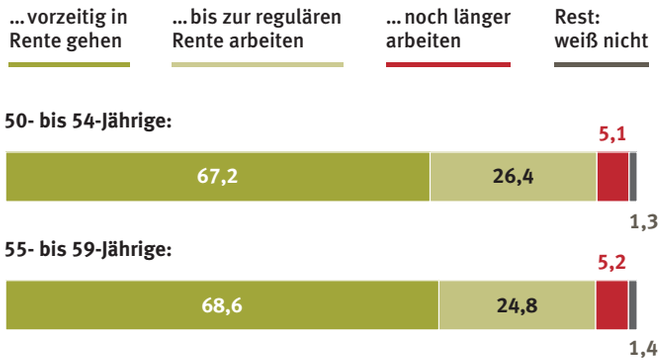
Initiative für Ausbildung

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat eine Initiative zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung gestartet. Ziel ist, möglichst vielen Jugendlichen die Chance für eine Ausbildung zu geben. Mit einer öffentlichen Kampagne sollen Betriebe angesprochen werden. Dazu führt die BA die »Assistierte Ausbildung« als ein neues Instrument ein. Dabei werden die Jugendlichen in Betrieben vor und während der gesamten Ausbildungszeit begleitet.

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Fast 70 Prozent wollen früher aussteigen

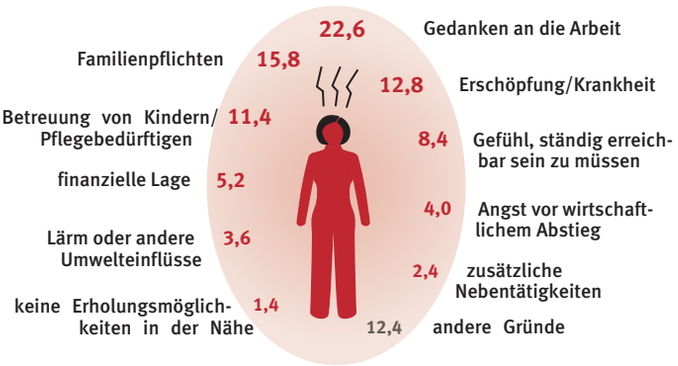
Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über 50 Jahre würden gerne …



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2014

Entspannen in der Freizeit geht oft nicht

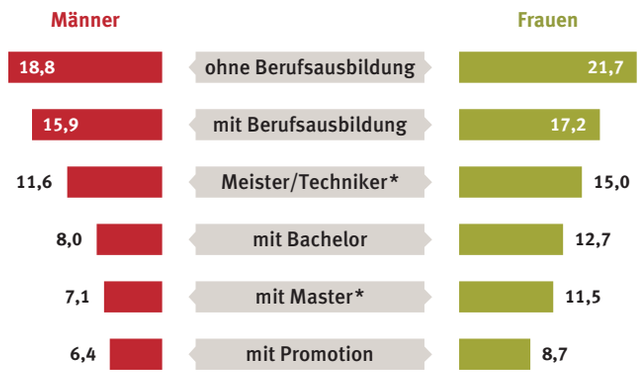
Was hindert Berufstätige am meisten daran, sich zu erholen? (Anteile in Prozent)



Quelle: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen 2012

Gering Qualifizierte sind öfter krank

So viele Tage waren abhängig Beschäftigte im Jahr 2013 arbeitsunfähig:



*oder vergleichbare(n) Abschlüsse(n)
Quelle: Techniker Krankenkasse (TK) 2014/Zahlenbasis: TK-Versicherte 2013

Infografiken: Julia Buschmann

IG Metall öffn

INTERVIEW

Die IG Metall hat in Brüssel ein Verbindungsbüro eröffnet. Das Ziel: näher dran zu sein an den Europaabgeordneten, wenn es um Entscheidungen geht, die Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen betreffen.

Boulevard du Roi Albert II, Nummer 5 heißt die neue Adresse der IG Metall in Brüssel. Warum braucht eine Gewerkschaft auch im Zeitalter der globalen Vernetzung hier ein eigenes Büro?

Wolfgang Lemb: Natürlich haben wir bisher auch von Frankfurt aus politische Entscheidungsprozesse in Brüssel beeinflusst. Aber in unserem Verbindungsbüro sind wir schneller und direkter. Hier können wir wichtige politische Entscheider persönlich treffen.

Dirk Bergrath: Auch die moderne Technik kann den persönlichen Kontakt nicht ersetzen. Hier in Brüssel läuft viel über Begegnungen. Es ist wichtig, dass wir jetzt hier ein Büro haben. Notwendig darüber hinaus ist, dass wir unser betriebliches Wissen sowie die Meinung und die Sorgen der Beschäftigten einbringen.

Lemb: Es reicht nicht, dass unsere Positionen gegenüber der deutschen Politik klar sind. In Brüssel sind sie meist nicht präsent. Und selbst wenn der Begriff Mitbestimmung bekannt ist, wird oft nicht verstanden, welche Auswirkungen die Entscheidungen hier für unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben haben.

Und wie erklären wir den europäischen Abgeordneten, was Mitbestimmung für uns heißt?

Lemb: Wir bringen sie mit Kolleginnen und Kollegen aus den Betrieben zusammen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass es wichtig ist, dass die Abgeordneten direkt mit unserem Büro sprechen. Da hatten schon manche Abgeordnete echte Aha-Erlebnisse.

Wie kommt das Angebot an?

Bergrath: Es schafft Verständnis auf beiden Seiten. Aufseiten der Abgeordneten für die Arbeit unserer Betriebsräte. Und Verständnis aufseiten unserer Kolleginnen und Kollegen für die Politik in Europa. Die Abgeordneten sind an dem Austausch sehr interessiert.

Und unsere Betriebsräte? Wie groß ist ihr Interesse?

Lemb: Sehr groß! Viele sagen: Ein Verbindungsbüro der IG Metall in Brüssel war längst überfällig. Andere sagen: »Ich habe andere Probleme, wir sind in einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber und müssen gerade verhindern, dass unsere Kollegen ihre Arbeit verlieren.« Das kann ich voll und ganz verstehen. Aber gerade in solchen Fällen läuft ja viel über die europäische und internationale Ebene. Gerade deshalb müssen wir uns in Europa einmischen. Diese Erkenntnis wächst in unseren Betrieben.

Gewerkschaften sind in Brüssel schon lange in europäischen Zusammenschlüssen vertreten. In welcher Beziehung steht das Büro der IG Metall zu ihnen?

Lemb: Unser Büro ist keine Konkurrenz zu anderen europäischen Organisationen. Es ist ein Angebot, sie zu unterstützen. Aber es gibt einfach auch Themen, um die wir uns ganz anders kümmern als etwa unser europäischer Gewerkschaftsbund Industriall Europe.

Welche Themen sind das?

Lemb: Zum Beispiel die CO_2-Grenzwerte für Autos. Die Dis-

et in Brüssel **Türen**

Fotos: Felix Kindermann

Dirk Bergrath (42, oben) leitet das Brüsseler Verbindungsbüro der IG Metall. Wolfgang Lemb (52) ist Geschäftsführendes Vorstandsmitglied und zuständig für die Europapolitik der IG Metall. Das Gespräch führten Susanne Rohmund und Fabienne Melzer.

kussion um eine Nachfolgeregelung geht jetzt los, auch wenn sie erst 2020 kommt. Da haben wir natürlich ein großes Interesse, uns im Sinne der Beschäftigten der Autoindustrie so früh wie möglich einzumischen.

Da mischt ja auch die Autoindustrie kräftig mit. Inwiefern unterscheidet sich die IG Metall in dieser Frage denn überhaupt von den Herstellern?

Lemb: Wir sind nicht die Autolobby, die günstige Bedingungen für Profit im Blick haben. Wir wollen vernünftige Regeln, die die Umwelt schützen und die Arbeitsplätze unserer Kolleginnen und Kollegen erhalten. Das unterscheidet unsere Sicht von der der Unternehmen.

Was steht neben dem CO_2-Thema auf dem Arbeitsprogramm des IG Metall-Büros?

Bergrath: Wir brauchen einen länderübergreifenden Austausch zum Thema Mitbestimmung. Den wollen wir jetzt aufbauen.

Lemb: Uns beschäftigt, wie Europa wieder sozialer wird. Die Kürzungspolitik der vergangenen Jahre hat ja auch Folgen für uns als Gewerkschaften. In einigen Ländern wurden die Rechte der Gewerkschaften und der Beschäftigten in den letzten Jahren abgebaut. Tarifverträge wurden ausgehöhlt, gekündigt und sie werden nicht neu verhandelt. Diese Politik erhöht auch den Druck auf Gewerkschaften und Arbeitnehmer in anderen Mitgliedsländern. Wir wollen mit unseren Partnergewerkschaften die Lage in diesen Ländern stabilisieren und erreichen, dass das Pendel wieder in die andere Richtung schlägt. Wenn wir das nicht gemeinsam schaffen, werden früher oder später auch die Arbeitnehmerrechte bei uns dieser Spirale nach unten folgen. In Europa können wir da nur gemeinsam gegenhalten.

Dennoch herrscht bei vielen Menschen eine große Skepsis gegenüber der Europäischen Union ...

Lemb: ... verständlicherweise. Politik hat immer eine Wirkung und die war auf europäischer Ebene in den letzten Jahren für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selten positiv.

Bergrath: Die Kürzungspolitik auf dem Rücken der Beschäftigten, die Rettung der Finanzmärkte auf Kosten der Steuerzahler, das alles hat das Vertrauen in Europa beschädigt. Wir bekommen jetzt eine neue Kommission. Sie hat die Chance, das Vertrauen in Europa wieder zu stärken, wenn sie die Politik ändert.

Lemb: Ein neuer Weg für Europa ist das Ziel! Wir schauen genau drauf. ■

WISSEN

Warum ist die Europapolitik so wichtig?

EU-Entscheidungen betreffen uns alle: Was in Brüssel und in Straßburg entschieden wird, hat direkten Einfluss auf unseren Alltag in Deutschland – auch den betrieblichen. Ob Regeln zur Leiharbeit, das Antidiskriminierungsgesetz, die Qualität der Luft, die Sicherheit von Kinderspielzeug oder die Lebensmittel auf unserem Teller: Europäische Richtlinien regeln immer mehr Bereiche. Rund ein Drittel aller im Bundestag verabschiedeten Gesetze gehen auf einen Impuls der EU zurück. Gründe genug, den Europapolitikern genau auf die Finger zu schauen.

igmetall.de/europa

KURZ & BÜNDIG

Faire Praktika

Junge Menschen sollen durch Praktika Arbeitserfahrungen zu sicheren und fairen Bedingungen sammeln können. Um Mindeststandards in den Mitgliedsstaaten einzuführen, hat der Rat der Europäischen Union Empfehlungen zu einem einheitlichen Qualitätsrahmen für Praktika verabschiedet. Die Ratschläge gibt es unter:

dguv.de

Foto: Anne-Kathrin Strubenhoff

Warnstreik am Stute-Standort Hausbruch für einen Tarifvertrag

Stur bei Stute

Unbeirrt von juristischen Mätzchen des Arbeitgebers kämpfen die Beschäftigten der Firma Stute Logistic in Norddeutschland weiter mit der IG Metall für einen Tarifvertrag. Sie wollen unter anderem höhere Entgelte, 30 Tage Urlaub und kürzere Arbeitszeiten. Stute ist Zulieferer von Airbus. Aktuelle Infos zum Konflikt gibt es im Internet unter:

igmetall.de/stute

Im Wettlauf mit der Zeit

Der berufstätige Mensch hat gefühlt immer weniger Zeit. Wie sich unser Zeitbewusstsein gewandelt hat, zeigt die Dasa-Arbeitswelt-Ausstellung »Tempo Tempo! Im Wettlauf mit der Zeit« vom 15. Juni bis 28. September in Dortmund. Öffnungszeiten und Eintrittspreise unter:

dasa-dortmund.de

NOMINIERT S

BETRIEBSRÄTEPREIS 2014 Am 30. Oktober ist es wieder so weit: Im ehemaligen Plenarsaal in Bonn zeichnet die Fachzeitschrift AiB – Arbeitsrecht im Betrieb – Betriebsräte für ihre vorbildliche Arbeit mit dem Deutschen Betriebsrätepreis aus. 88 eingereichte Projekte standen in diesem Jahr zur Wahl. Aus dem Bereich der IG Metall wurden sechs nominiert. Metallzeitung erzählt, was sie auszeichnet.
Von Jan Chaberny und Fabienne Melzer

WANDEL DURCH QUALIFIZIERUNG

BMW, Landshut. Für Nenad Tubic war es die zweite Chance. Ohne Ausbildung hing er sieben Jahre als Leiharbeiter zwischen Hoffen und Bangen. Jetzt hat er einen Abschluss als Maschinen- und Anlagenführer und eine feste Stelle. Die zweite Chance für Ungelernte ist ein Baustein der Betriebsvereinbarung, die die Qualifizierung bei BMW in Landshut seit 2012 regelt.

Das Unternehmen wollte auf neue Technologien wie Leichtbau und Elektromobilität umsatteln. Für den Betriebsrat und seinen Vorsitzenden Willibald Löw kam es dabei auf zwei Dinge an: »Die Menschen müssen vorbereitet werden. Und: Wir geben die alte Technik erst her, wenn wir die neue in der Hand haben.« Mit dieser Vereinbarung konnte der Betriebsrat nicht nur die Belegschaft mitnehmen. Die Beschäftigung wuchs sogar.

Zweimal pro Jahr ermittelt BMW, welche Qualifikationen gebraucht werden, und einmal pro Jahr, welche vorhanden sind. Aus dem Vergleich ergibt sich der Bedarf. Drei Wege gibt es, ihn zu decken: Beschäftigte werden gefragt, ob sie eine Qualifikation machen wollen. Gut ausgebildete Leiharbeiter oder qualifizierte Leute werden eingestellt. Oder: Leiharbeiter ohne Ausbildung machen neben der Arbeit einen Abschluss. Tubic ist einer von 21, die diese Chance genutzt haben. In diesem Sommer und im Frühjahr 2015 bekommen nun je 20 ungelernte Leiharbeiter die Chance, einen Abschluss zu machen. ■

ZUSAMMEN STANDORT GERETTET

Siemens, Leipzig. Der Tag, an dem die Siemens-Zentrale ihre Sparpläne bekanntgibt, ist der 19. März 2013. Michael Hellriegel, Betriebsratsvorsitzender des Leipziger-Siemens-Werkes, wird dieses Datum niemals vergessen: Insgesamt 325 von 415 Arbeitsplätzen sollen nach Portugal verlagert werden, die komplette Fertigung. Für den Standort, an dem Schaltanlagen hergestellt werden, würde dieser personelle Kahlschlag den Tod auf Raten bedeuten, die absehbare Schließung. »Das durfte nicht geschehen«, sagt Michael Hellriegel heute. Es ist nicht geschehen: In einem ersten Schritt zeigte der Betriebsrat zusammen mit den Beschäftigten viele Einsparmöglichkeiten auf, etwa bei der Materialbeschaffung oder in der Logistik. Dazu erarbeiteten sie ein eigenes Zukunftskonzept für den Standort, das die Münchner Siemens-Zentrale überzeugte: Mittlerweile wird im Leipziger Werk die Steuerung für eine Anlage hergestellt, mit der überschüssige Energie, die aus erneuerbaren Energiequellen stammt, gespeichert werden kann. Das Engagement des Betriebsrats hat den Standort in Leipzig und viele Arbeitsplätze gerettet. Statt 325 fielen am Ende 147 Arbeitsplätze weg. Dank eines Ergänzungstarifvertrags ist der Standort bis 2016 gesichert. ■

109 STANDORTE – SPRECHEN MIT EINER STIMME

Volkswagen Group Retail Deutschland (VGRD), Wolfsburg. 30 Autohandelsgesellschaften mit 109 Standorten, verteilt über ganz Deutschland, mal mit, mal ohne Betriebsrat, mal mit, mal ohne Tarifvertrag: Unter dem Dach der VGRD Wolfsburg sammelte sich ein Flickenteppich unterschiedlichster Arbeitsbedingungen und Mitbestimmungskulturen. Während der Arbeitgeber immer den Überblick behielt, lief der Austausch aufseiten der Beschäftigten holprig. Mitbestimmung gab es nicht überall. Viele Entscheidungen fielen auf zentraler Ebene. Die Betriebsräte erkannten, welche Gefahr drohte, erzählt Thomas Jagmann, Betriebsrat in Leipzig: »Der Arbeitgeber konnte die Standorte jederzeit gegeneinander ausspielen.« Das wollten die Betriebsräte der VGRD verhindern. Gemeinsam mit dem VW-Betriebsrat und der IG Metall entwickelten sie einen Tarifvertrag zur Gründung eines Konzernbetriebsrats. »Dieser Tarifvertrag ist im Handwerk ein echter Durchbruch«, sagt Jagmann. »Mitbestimmung und vor allem Konfliktlösung findet auf Augenhöhe statt. Es gibt zentrale Standards etwa für Vergütung oder Qualifizierung. Überall gelten nun Tarifverträge. An allen Standorten wurden Betriebsräte gewählt. Und Standortverkäufe laufen nach dem Best-Owner-Prinzip: Käufer werden nicht nur nach ihrem Gebot, sondern auch nach ihren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ausgesucht. »Mit dem Tarifvertrag haben wir das Herr-im-Hause-Prinzip überwunden, das im Handwerk oft noch herrscht.« ■

Illustration: aquaaqua/panthermedia.net

IND:

Copyright: BUND-Verlag

Funkelnde Trophäen: Neben den drei Hauptpreisen werden dieses Jahr in Bonn noch vier Sonderpreise vergeben.

REGELUNG FÜR MOBILES ARBEITEN

BMW, München. Eigentlich völlig logisch: wer von daheim oder von unterwegs aus arbeitet, wer mit seinem Smartphone E-Mails beantwortet, mit dem Handy telefoniert oder mit dem Laptop eine Präsentation vorbereitet, der: arbeitet. Warum also soll mobiles Arbeiten nicht auf dem Arbeitszeitkonto angerechnet werden? Manfred Schoch, Betriebsratsvorsitzender bei BMW, hat sich diese Frage auch gestellt – und danach mit seinen Betriebsratskollegen eine Betriebsvereinbarung beim Münchner Automobilhersteller durchgesetzt: Seit Jahresbeginn gilt eine Regelung zum mobilen Arbeiten für die rund 79 000 Mitarbeiter an den deutschen Standorten, die auf die Selbstbestimmung der Beschäftigten setzt. Diese können mobiles Arbeiten nun in ihre Arbeitszeitkonten eintragen. Und dafür einen anderen Tag freinehmen oder früher nach Hause gehen. Zusätzlich sollen die Beschäftigten mit ihrem Vorgesetzten vereinbaren, wann sie außerhalb ihrer Arbeit kontaktiert werden können. Und: wann nicht. »Jeder Mensch hat ein Recht auf Unerreichbarkeit«, sagt Manfred Schoch, »Anwesenheit im Büro ist nicht alles.« Völlig logisch. Eigentlich. ■

GEMEINSAM VERLAGERUNG VERHINDERT

Jenoptik, Essen. Der gemeinsame Kampf dauert mehr als ein halbes Jahr, eine Zeit voller Höhen und Tiefen, Fortschritten und Rückschlägen, aber am Ende, am Ende ist es gut gegangen: Die Standortverlegung konnte verhindert werden, die 80 Beschäftigten in Essen behielten ihre Arbeitsplätze. Dieter Kröhn, Betriebsratsvorsitzender von Jenoptik in Essen, ist stolz darauf. »Ohne den Mut und die Standhaftigkeit der Belegschaft hätten wir das nicht geschafft.« Beides war von Anfang an da, vom ersten Tag, dem 12. Dezember 2012, als die Geschäftsführung ihre Umzugspläne bekannt gab. Der Standort Essen rechne sich nicht mehr, sagte diese, eine Zusammenlegung mit dem Standort Wedel bringe Synergien.

Beide Argumente konnten schnell entkräftet werden – doch Kröhn war klar, dass Argumente allein nicht reichen. »Die Belegschaft musste einen Beitrag leisten.« Kröhn und seinen Betriebsratskollegen gelang es, Solidarität zwischen den Standorten herzustellen und zu halten: mit Betriebsversammlungen, die im Bus von einem Standort zum anderen abgehalten wurden, mit vielen kreativen Aktionen. Schließlich die Einigung: Die Beschäftigten in Essen verzichten auf die Tariferhöhung von 3,4 Prozent und arbeiten unbezahlt eine Stunde pro Woche länger. Und die Kollegen in Wedel machen es genauso. »Der Zusammenhalt war unsere Rettung«, sagt Dieter Kröhn, »nur so konnten wir die Geschäftsführung überzeugen.« ■

VERBESSERUNG FÜR KOLLEGEN MIT WERKVERTRAG

Meyer Werft, Papenburg. Am 13. Juli 2013 sterben zwei rumänische Arbeiter, die mit Werkverträgen auf der Meyer-Werft eingesetzt waren, bei einem Brand in ihrer Unterkunft. Der Tod der beiden Männer offenbart, unter welch schwierigen Bedingungen sie und viele ihrer Kollegen gelebt und gearbeitet haben.

Knapp ein Jahr später haben sich die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Werkvertragsbeschäftigten auf der Meyer-Werft in Papenburg verbessert. Geglückt ist das mit dem bundesweit ersten Tarifvertrag zu Werkverträgen. Er regelt Mindeststandards wie einen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde, angemessene Arbeitszeiten und Unterbringung sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Werkvertragsbeschäftigten.

Zusätzlich ist es dem Betriebsrat in Papenburg gelungen, die Kontrollmöglichkeiten bei Werkverträgen auf der Werft auszubauen. »Wenn wir bei der Geschäftsführung auf Missstände hinweisen, etwa weil der Stundenlohn zu niedrig ist, werden die Werkvertragsunternehmen überprüft«, sagt Thomas Gelder, Vorsitzender des Betriebsrats. Und, wenn nötig, Konsequenzen gezogen: So hat die Meyer Werft in den vergangenen Monaten die Zusammenarbeit mit einigen Firmen beendet. In anderen Fällen konnten rumänische in deutsche Arbeitsverträge umgewandelt werden. »Der Einsatz hat sich schon jetzt gelohnt, aber wir setzen unser Engagement fort, um die Rechte dieser Arbeitnehmer konsequent zu verbessern«, sagt Gelder. ■

Über den Chef lästern erlaubt?

RECHT SO | Oft tratschen Beschäftigte über andere Arbeitskollegen oder über den Vorgesetzten. Tjark Menssen erläutert, wann Lästermäuler mit rechtlichen Sanktionen wie Abmahnung oder Kündigung rechnen müssen.

Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Hermann

Das Arbeitsverhältnis ist kein Ort der Neutralität. Auch im Betrieb treten Konflikte auf oder es kommt zu Meinungsäußerungen. Grundsätzlich hat jeder Mensch – auch im Arbeitsleben – das Recht auf freie Meinungsäußerung. Das Grundrecht gilt jedoch nicht uneingeschränkt. Der Arbeitnehmer schuldet dem Arbeitgeber ein Mindestmaß an Loyalität, die hier arbeitsvertragliche Grenzen setzt.

Öffentliche Kritik. So entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG), dass grobe Beleidigungen des Arbeitgebers, seiner Vertreter und Repräsentanten oder von Arbeitskollegen, die nach Form und Inhalt eine erhebliche Ehrverletzung für den Betroffenen bedeuten, einen gewichtigen Verstoß gegen die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers darstellen und die fristlose Kündigung rechtfertigen können. Entsprechendes gilt für bewusst wahrheitswidrig aufgestellte Tatsachenbehauptungen, etwa bei übler Nachrede. Insbesondere bei Schmähkritik und Formalbeleidigungen kann sich ein Beschäftigter nicht auf sein Recht auf freie Meinungsäußerung berufen. Das gilt auch für Äußerungen, die man über Kollegen, Vorgesetzte oder den Betrieb in sozialen Netzwerken wie Facebook, Twitter oder Xing macht. Nach der Rechtsprechung kommt es auch nicht darauf an, ob Gesagtes wertvoll, polemisch unsinnig oder sachlich ist sondern ob es noch von der Meinungsfreiheit gedeckt ist.

Im privaten Umfeld. Doch es muss differenziert werden, ob sich Arbeitnehmer im privaten oder öffentlichen Umfeld äußern.

WISSEN

Artikel 5 Grundgesetz
Nach Artikel 5 Absatz 1 Satz 1 Grundgesetz hat jeder das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten.

Dieses Recht schützt Jedermann vor Eingriffen des Staates. Auch der Arbeitnehmer ist in seiner freien Meinungsäußerung im Arbeitsverhältnis geschützt.

Das BAG hat bereits 1965 zum Thema »Meinungsfreiheit unter Kollegen« klar Stellung genommen. Es führte aus, dass solche anfechtbaren oder doch jedenfalls unvorsichtigen Äußerungen im Kreise der Kollegen in der sicheren Erwartung getan werden, dass sie nicht über den Kreis der Gesprächsteilnehmer hinausdringen. Wer an diesem Gespräch teilnimmt, unterwirft sich den stillschweigenden Regeln menschlicher Gemeinschaften, die Äußerungen der Gesprächsrunde nicht an andere Stellen weiterzugeben, so die Richter.

Bis heute hat sich wenig an diesen »stillschweigenden Regeln menschlicher Gemeinschaft« geändert. Äußerungen in persönlichen Gesprächen – auch unter Kollegen – sind Ausdruck der Persönlichkeit und stehen damit unter dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Und zwar selbst dann, wenn die Bemerkungen gegenüber Außenstehenden ehrverletzend sind. Der Einzelne darf darauf vertrauen, dass getroffene Aussagen, die den Betriebsfrieden stören oder das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber belasten könnten, nicht nach außen dringen. ■

Inflationsausgleich auf Betriebsrenten gibt es nur auf Antrag

Etwa jeder zweite Beschäftigte bezieht eine Betriebsrente. Was viele nicht wissen: Der ehemalige Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Betriebsrenten zu überprüfen und gegebenenfalls zu erhöhen. Festgelegt ist die Anpassungsprüfpflicht in Paragraf 16 des Betriebsrentengesetzes. Es schreibt vor, dass Unternehmen alle drei Jahre die Anpassung der betrieblichen Altersversorgung überprüfen und an die allgemeinen Preissteigerungen anpassen müssen. Ausnahme: Dem Betrieb geht es wirtschaftlich schlecht. Dann kann der Arbeitgeber die Erhöhung verweigern.

Für Zusagen ab 1999 entfällt die Anpassungspflicht, wenn der ehemalige Arbeitgeber die Betriebsrente freiwillig jedes Jahr um mindestens ein Prozent anhebt.

Doch immer wieder kommt es vor, dass Arbeitgeber die Betriebsrenten nicht anpassen und ihre Senioren hierüber nicht informieren. Darum müssen Rentner selbst aktiv werden und die Anpassung zum jeweiligen Stichtag beantragen.

Der IG Metall-Flyer »Anpassung der Betriebsrente« beantwortet die wichtigsten Fragen zum Thema und gibt Tipps für das Schreiben an den früheren Arbeitgeber. Auf der Internetseite der IG Metall kann der Flyer im Mitgliederbereich als PDF heruntergeladen werden. ■

igmetall.de/mitglieder
→Arbeits- und Sozialrecht

PRÜFSTAND

Arbeiten am Bildschirm: unbedingt den Blick senken

Schon mal im Kino in der ersten Reihe gesessen? Ja? Macht keinen Spaß. Einen ganzen Film lang guckt man verspannt in den Leinwandhimmel und anschließend tut der Nacken weh.

So fühlt es sich übrigens auch an, wenn der Bildschirm nicht richtig steht. Der Grund: Wer am Schreibtisch arbeitet, sitzt aufrecht, die Arme liegen auf, die Hände zeigen nach vorne. Das Kinn senkt sich daher leicht in Richtung Brustkorb. Der Blick geht also automatisch geradeaus und eher etwas nach unten.

Die Faustregeln. Der Monitor sollte also tief stehen und leicht nach hinten geneigt sein.

Aber wie lässt sich messen ob der Monitor die richtige 35-Grad-Neigung hat? Ganz einfach: Der Monitor sollte so weit nach hinten geneigt werden, dass die Blicklinie leicht nach unten und senkrecht auf die Oberfläche fällt.

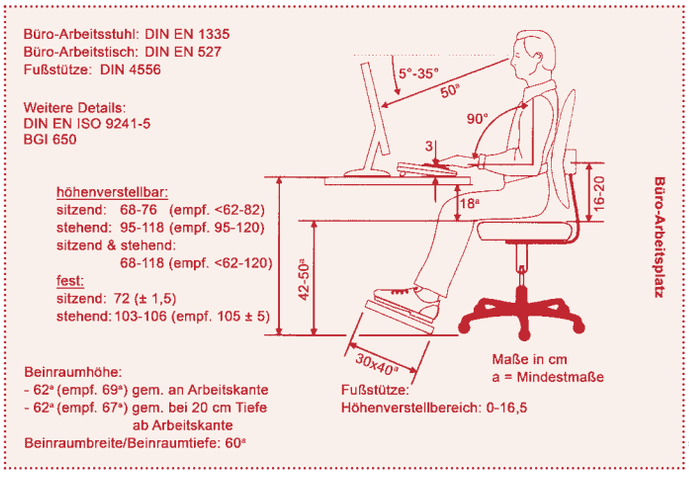
Und wie lässt sich die Höhe messen? Muss der Blick nach oben gehoben oder der Kopf in den Nacken gelegt werden, steht der Monitor zu hoch. Die richtige Höhe hat der Monitor dann, wenn sich die oberste Zeichenzeile deutlich unterhalb der Augenhöhe befindet.

Der Abstand zwischen Augen und Bildschirm sollte mindestens 50 cm betragen. Je größer der Monitor, desto weiter der Abstand. Den Abstand kann man leicht prüfen: Dazu in gerader Sitzposition den Arm mit geballter Faust nach vorne strekken. Berührt die Faust den Bildschirm, beträgt der Sehabstand bei den meisten Menschen etwas mehr als 50 Zentimeter.

Die Größe der Schriftzeichen sollte bei diesem Sehabstand übrigens drei bis vier Millimeter betragen. Sind auf dem Rechner ständig viele Anwendungen gleichzeitig offen, ist es sinnvoll, mit mehreren Bildschirmen zu arbeiten. Die Produktivität steigt dadurch um 35 Prozent, fand das Fraunhofer-Institut heraus. ■

Tipps zur Bildschirmarbeit:

- **ergo-online.de**
  → Suche: »Bildschirmaufstellung«
- **baua.de**
  → Suche: »Büroarbeit«



So sollte ein Bildschirm aufgestellt sein: Der Monitor steht tief und ist schräg nach hinten geneigt.

Adventskreuzfahrt mit MS Elegant Lady

Weihnachtsmärkte am Rhein

MS Elegant Lady bringt Sie zu den schönsten Weihnachtsmärkten entlang des Rheins. In Köln sind die beliebten Weihnachtsmärkte am Dom und in der Altstadt in wenigen Gehminuten erreichbar. In Koblenz warten die festlich dekorierte Innenstadt, das Deutsche Eck und die Festung Ehrenbreitstein auf Ihren Besuch! Auch Mainz und Rüdesheim erwarten Sie in besonderer vorweihnachtlicher Atmosphäre und laden zum Bummeln ein.

Ihr Schiff: MS Elegant Lady

Schon der Eingangsbereich von MS Elegant Lady wird Sie begeistern: Hier finden Sie die Rezeption, die Bordbibliothek mit Sternenhimmel und einen gläsernen Fahrstuhl, der Sie direkt in das große Bordrestaurant bringt, in dem Sie mit mehrgängigen Menüs kulinarisch verwöhnt werden. Das Sonnendeck besticht durch seinen beheizbaren „Wintergarten", und die gemütliche Bar sowie der angrenzende Salon sind mit großen Panoramafenstern ausgestattet. Hier werden Ihnen von der Besatzung kleine Showprogramme präsentiert.

Ihre Kabine

Alle **Außenkabinen** (ca. 14 qm) verfügen über zwei untere Betten, die tagsüber in Sofas umgewandelt werden können, Dusche/WC mit Duschkabinen, Föhn, Klimaanlage, TV, Safe und ein großes Fenster.

Ihre Verpflegung

Ihre All-Inclusive-Verpflegung besteht aus Vollpension mit reichhaltigem Frühstücksbuffet, mehrgängigem Mittag- und Abendessen (gute europäische Küche und vegetarische Kost) mit weißem oder rotem Tischwein, nachmittags Tee/Kaffee mit Gebäck und Mitternachtssnack. Hauswein, Bier, Softdrinks wie Limonade, Cola, Säfte, Mineralwasser sowie Kaffee und Tee sind von 8–24 Uhr inklusive.

Ihre Reiseroute

Inklusivleistungen pro Person

- **Flussreise gemäß Reiseverlauf**
- **3 Übernachtungen in der gebuchten Kabinenkategorie**
- **All-Inclusive Verpflegung an Bord**
- **Deutschsprachige Reiseleitung**
- **Hafen-, Ein- und Ausschiffungsgebühren**

Termine und Preise 2014 p. P. in €

Kabinenkategorien	17.12.	11.12.	27.11. / 30.11.
2er Hauptdeck achtern	269,–	279,–	299,–
2er Hauptdeck	299,–	309,–	329,–
2er Oberdeck achtern	329,–	349,–	369,–
2er Oberdeck	359,–	379,–	399,–
Kennziffer: 55571		Buchungscode: Z2R039	

*Einzelkabinen auf Anfrage buchbar. **Weitere Informationen:** Hinweis: Wenn wegen Niedrig- oder Hochwassers eine Strecke nicht befahren werden kann, behält sich die Reederei das Recht vor, die Gäste auf dieser Strecke mit Bussen zu befördern. Die Einschiffung in Köln beginnt ab 14:00 Uhr. Sie haben die Möglichkeit ab 12:00 Uhr Ihre Koffer an Bord abzugeben. **Zusatzkosten pro Person:** Trinkgelder (nicht obligatorisch) bei gutem Service: Empfehlung von 5,– € pro Person und Tag. Landausflüge (nur an Bord buchbar).

Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten. Daraufhin wird eine Anzahlung von 30 % (mind. 25,– €) auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen. Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund

Reisetelefon (täglich von 8.00 – 22.00 Uhr)
0231 – 95 85 555 (Ortstarif)
www.dgb-reisen.de/IGM

DGB Reisen
Vertrauen seit 1961

Mit Tarifvertrag **geht es besser**

STANDPUNKT

Dank Tarifvertrag haben die Monteure der Senvion Deutschland (ehemals Repower Systems) mehr Geld auf ihrem Konto und bessere Arbeitsbedingungen. »Bis dahin war es ein langer Weg«, sagt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Björn Volkmann. Heute sind fast alle Monteure Mitglied der IG Metall, um ihren Tarifvertrag notfalls gemeinsam zu verteidigen.

Im Grunde ist es doch ganz einfach, einen Tarifvertrag zu erhalten. Man muss nur die Belegschaft organisieren, Betriebsräte gründen und schon geht's los mit den Verhandlungen zum Tarifvertrag.

Das meine ich natürlich nicht ganz ernst. Einen Tarifvertrag muss man sich hart erkämpfen. Und bis man ihn in der Hand hält und bis die erste Verbesserung auf dem Konto sichtbar wird, ist das ein langer, sehr langer Weg. Aber das Prinzip ist einfach: Mitglied werden, Betriebsrat gründen und Tarifvertrag verhandeln. So geht's. Bei uns hat das Ganze fast drei Jahre gedauert. Aber ja. Der Weg hat sich gelohnt.

Im Jahr 2010 waren bei uns – damals hießen wir noch Repower Systems – rund acht bis zehn Prozent der Beschäftigten organisiert. Heute, vier Jahre später und mit Tarifvertrag, sind fast 100 Prozent der Beschäftigten Mitglied der IG Metall. Und sie sind immer bereit, ihren Tarif zu verteidigen, weil sie wissen, was sie an ihm haben.

Damals wie heute sind unsere Monteure an unterschiedlichen Servicestützpunkten in der gesamten Bundesrepublik unterwegs. Miteinander zu reden, sich auszutauschen, ist oft nur schwer möglich. Die Monteure wissen nur wenig über die anderen Kollegen und deren Bedingungen oder gar Einzelheiten über ihre Arbeitsverträge.

Damals gab es aber ein Thema, das allen unter den Nägeln brannte: Wir hatten nur unzureichende Regelungen im Notdienst. Wir mussten für 128 Euro brutto zusätzlich in der Woche für den Notdienst immer verfügbar und erreichbar sein.

Und das hieß: Privatleben, ade. Kino, Sport oder Freunde treffen war und ist im Notdienst fast unmöglich. Dafür waren die 128 Euro eher ein Schmerzensgeld als eine faire Vergütung.

Dank Tarifvertrag mehr Geld. Wir haben – weil es sich um ein spezielles Thema handelte – den Notdienst und die Bereitschaft als spezielle, eigenständige Tarifforderung deklariert, losgelöst von der grundsätzlichen Tarifforderung nach einem Anerkennungstarifvertrag für den gesamten Konzern. Die Verhandlungen zu einem Rahmentarifvertrag für den Notdienst wurden dann parallel zu den eigentlichen Tarifverhandlungen geführt mit einem für uns Monteure erfolgreichen Ergebnis.

Das war gut so, denn dank dieser Tarifverträge haben die Beschäftigten jetzt im Durchschnitt rund 320 bis 350 Euro brutto mehr auf dem Konto.

Klar ist Geld sehr wichtig für die Beschäftigten. Aber der Tarifvertrag bringt auch Sicherheit. Viele meiner Kollegen haben in den Monaten nach dem Abschluss des Tarifvertrags geheiratet.

Klingt komisch. War aber so. Sicherheit, Planbarkeit, Kündigungsschutz – erst dann trauten sich viele, sich für die Zukunft zu binden und teure Anschaffungen wie Waschmaschine, Sofa oder Auto zu tätigen.

Augenzwinkernd könnte man sagen, dass Tarifverträge nicht nur ein großes Investitionsprogramm darstellen, sondern auch die Geburtenrate nach oben treiben. Denn die Familiengründung hatte natürlich Folgen für unsere Kollegen: Viele sind jetzt stolze Väter.

Ein weiteres Highlight unseres Tarifvertrags ist die Regelung der Arbeitszeit im Notdienst: Es kann passieren, dass ein Monteur im Rahmen seines Notdiensteinsatzes weniger Störungen beseitigen muss und deshalb nicht auf seine vertragliche Arbeitszeit kommt. Wenn ein Monteur beispielsweise nur 28 Stunden arbeitet, muss das Unternehmen den Differenzbetrag zur vereinbarten

WISSEN

Im Vergleich: Tarifvertrag und Gesetz

Ansprüche von Beschäftigten

per Tarifvertrag	per Gesetz
35- bis 38-Stunden-Woche*	48-Stunden-Woche
Arbeitswoche Mo. bis Fr.	Arbeitswoche Mo. bis Sa.
sechs Wochen Urlaub	vier Wochen Urlaub
Urlaubsgeld	Gibt es nicht.
Weihnachtsgeld	Gibt es nicht.
Übernahmeanspruch für Azubis nach der Ausbildung	Keine Regelung
Vermögenswirksame Leistungen oder Altersvorsorge	Gibt es nicht.
Kündigungsschutz und Verdienstsicherung speziell für Ältere	Gibt es beides nicht.
Erhöhung von Lohn, Gehalt und Ausbildungsvergütung	Gibt es nicht.

* je nach Tarifgebiet und Branche unterschiedlich

Foto: Elektronso8/plainpicture

Tarifverträge gestalten Zukunft und sind für alle gut. Denn mit Tarifverträgen gibt es ein gutes Leben.

tariflichen Arbeitszeit von 40 Stunden ausgleichen. Also geht niemandem im Notdienst etwas verloren. Das finden alle großartig an dem Tarifvertrag.

Sicher und fair. Wir haben bei uns außerdem festgestellt, dass der Tarifvertrag für die Beschäftigten auch Wertschätzung bedeutet. Am Ende dreht sich doch alles um eine faire Bezahlung. Die ist mit dem Tarifvertrag dank höherem Gehalt, Tariferhöhungen oder Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung garantiert. Und das bedeutet auch, dass unsere Arbeit etwas wert ist.

Ohne Mitglieder geht es nicht. Eins haben bei uns alle Beschäftigten verstanden: Ohne Mitglieder gibt es keinen Tarifvertrag. Und je mehr Beschäftigte sich für einen Tarifvertrag einsetzen, desto leichter wird er durchgesetzt und desto besser wird er. Stehen viele IG Metall-Mitglieder hinter dem Tarifvertrag, dann merkt der Arbeitgeber, dass viele ihn verteidigen. Das erhöht die Verhandlungsbereitschaft. So ist das auch bei uns.

Es gibt immer etwas zu verbessern. Das erreichen wir aber nur gemeinsam. ■

Björn.Volkmann@senvion.com

Zum Autor

Foto: Björn Quednau

Björn Volkmann, 41, ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Senvion Deutschland, einem der weltweit führenden Hersteller von Windenergieanlagen, onshore und offshore. Volkmann war von Anfang an dabei, als es darum ging, die Belegschaft zu organisieren, Betriebsräte an den verschiedenen Standorten zu gründen und schließlich den Tarifvertrag zu verhandeln.

DAS STICHWORT

le|bens|lan|ge Ler|nen, das;

Jeder Gedanke beginnt mit einem elektrischen Impuls. Viele lösen sich nach 20 Sekunden wieder in nichts auf. Ein Gedanke wird erst zur bleibenden Erinnerung, wenn das Gehirn ihn umbaut und ins Langzeitgedächtnis transportiert. Der Mensch hat etwas gelernt. Das passiert im Gehirn täglich unzählige Male. So betrachtet ist lebenslanges Lernen doppelt gemoppelt: Jeder Mensch lernt ein Leben lang.

Keine Frage des Alters. Lernen weckt immer Erinnerungen an die Schulzeit, an klassisches Lernen mit festem Plan und Ziel, etwa ein Abschlusszeugnis. Je nachdem wie sie die Schulzeit erlebt haben, bricht vielen schon bei dem Gedanken, wieder zu lernen, der Schweiß aus. Damit Beschäftigte wieder Lust aufs Lernen bekommen, brauchen sie ein Umfeld, in dem das Lösen von Problemen oder die Entwicklung neuer Ideen auch Spaß machen.

Wie gut oder schlecht jemand lernt, ist keine Frage des Alters. Viel hängt von der Übung ab. Laut einer Untersuchung der Uni Bremen schneiden Ältere bei Tests sogar besser ab als Jüngere, wenn sie regelmäßig trainieren.

Und: Fortbildungen kosten Geld und Zeit, die vielen Beschäftigten neben Job und Familie nicht bleibt. Wenn sie beruflich am Ball bleiben wollen, brauchen sie Unterstützung.

Beim lebenslangen Lernen geht es oft um die Arbeitswelt, die sich ständig wandelt und immer neue Anforderungen an Beschäftigte stellt. Sich für den Arbeitsmarkt fit zu halten, ist aber nur ein Teil des lebenslangen Lernens. Ein anderer Teil ist, die eigene Persönlichkeit weiterzuentwickeln, etwa in sozialen oder politischen Ehrenämtern, im Sportverein oder Musikorchester.

Zum lebenslangen Lernen zählen ebenso Erfahrungen, die Menschen täglich und oft unbemerkt sammeln. Erfahrungswissen ist am Arbeitsplatz Gold wert. Gerade ältere Beschäftigte können damit punkten. Denn: Die Jungen können vielleicht schneller laufen, aber die Älteren kennen die kürzeren Wege. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Wer rastet, der rostet nicht

Jeder weiß, dass Pausen während der Arbeit und längere Erholungsphasen gut für die Gesundheit, das Wohlbefinden und auch für die Qualität der Arbeit sind. Wer herausfinden will, ob er in der Lage ist, abzuschalten, kann online den »Check zur Erholungsfähigkeit« machen. Dazu müssen 16 Fragen zu Einstellungen und zum persönlichen Verhalten während der Arbeit und der Freizeit beantwortet werden. Den Check bietet das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung in Nordrhein-Westfalen an.

Was wo. In dem Onlineportal des Landesinstituts sind auch Tipps zum besseren Erholen und Anbieter von Kursen zu finden. Und weitere Informationen rund um Arbeit und Gesundheit.

www.lia.nrw.de/erholung

SCHLUSS MIT DER ARBEIT

92

So viel Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 35 Jahren sagen, ihnen sei es wichtig oder sehr wichtig, vor Beginn der gesetzlichen Rente aus dem Arbeitsleben ausscheiden zu können. Selbst von den Jungen unter 35 sagen das schon 89,4 Prozent.

Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013

Wilhelm Kassens, Betriebsrat

In unserem Betrieb, dem Kabelwerk Waskönig + Walter in Saterland bei Oldenburg, ist das Durchschnittsalter so hoch, dass in den nächsten 15 Jahren ein Drittel der Belegschaft ausscheiden wird. In der Produktion arbeiten alle im Wechsel Früh-, Spät- und Nachtschicht. Viele Kolleginnen und Kollegen haben Rückenprobleme. Nicht nur die Älteren, sondern auch schon etliche 35- bis 45-Jährige. Die letzten Jahre sind aber immer die schwersten. Die Maschine behält ja ihre Geschwindigkeit. Sie nimmt keine Rücksicht darauf, dass die Menschen nicht mehr so fit sind. Bis 67 arbeiten? Unvorstellbar. Nach dem Tarifvertrag zur Altersteilzeit könnten ja vier Prozent der Belegschaft früher ausscheiden. Aber die Quote wird bei uns nur zu einem Prozent ausgeschöpft. Nicht weil die Kollegen nicht in Altersteilzeit gehen wollen, sondern weil sie es sich nicht leisten können.

Eine überwältigende Mehrheit der Beschäftigten, Junge wie Ältere, wünscht sich, vor der Rente beruflich kürzertreten oder ganz aussteigen zu können. Sie wollen ihre dritte Lebensphase noch genießen können, gesund und mit genug Einkommen. Weil das so ist, will die IG Metall in ihrer nächsten Tarifrunde den flexiblen Übergang in die Rente verbessern.

Von Sylvia Koppelberg

Foto: Andreas Burmann

Es gibt ein Leben nach der Arbeit. Ayhan Kasap hat klare Vorstellungen, wie seines aussehen könnte: Sport. Viel lesen. Schreiben. Sein Traum wäre es, Artikel für Zeitschriften zu verfassen, zum Beispiel für türkische über das Alltagsleben in Deutschland. Und ab und zu Urlaub im Ferienhaus in Izmir.

Das neue Leben hätte wenig Ähnlichkeit mit seinem bisherigen: Maschinenführer an der Presse, Arbeit in der Packerei, in der Gießerei, an der Plattensäge, Plattenprüfer an der Ultraschallanlage. 40 Jahre Schichtarbeit. Früh-, Spät-, Nachtschicht. »In jungen Jahren schafft man das. Ab 50 merkt man, dass die Arbeit Spuren hinterlässt. Man ist müde, die Knochen tun weh. Aber der Betrieb verlangt die gleichen Leistungen wie in jungen Jahren. Oder noch mehr.« Kasap versucht, sich gesund zu ernähren, raucht nicht, trinkt wenig Alkohol, joggt, fährt Fahrrad. Trotzdem: »Irgendwann sagt der Körper: Schluss, es geht nicht mehr.«

Er hat einen Antrag auf Altersteilzeit gestellt. Wenn er durchkommt, wird Kasap nur noch bis 61 arbeiten und danach freigestellt. Sein Teilzeitentgelt würde auf 87 Prozent des bisherigen Nettoentgelts aufgestockt. Mit 63 Jahren und acht Monaten könnte er nach dem neuen Rentengesetz in eine Rente ohne Abschläge gehen. Seine Frau wird einmal genauso viel Rente wie er erhalten. Die beiden würden über die Runden kommen.

»Ich bin froh, dass unser Betrieb uns die Möglichkeit bietet, in Altersteilzeit zu gehen.« Kasap arbeitet bei der Firma Aleris in Koblenz. Deren Betriebsratsvorsitzender ist Bernd Feuerpeil. Er sagt: »Der Run auf die Altersteilzeit ist riesengroß. Wir brauchen sie unbedingt.« Etwa jeder dritte Beschäftigte in dem Aluminiumwerk ist über 45 Jahre alt. »Die Produktion ist nicht darauf ausgerichtet, dass die Menschen bis 65 oder gar 67 Jahre arbeiten. Und der Arbeitgeber bietet nicht immer Alternativen für Kolleginnen und Kollegen, die aus der Schichtarbeit rauswollen. Auch wenn der Werksarzt bestätigt, dass sie nicht mehr können. Noch finden wir immer Lösungen. Aber wie lange noch?«

Die Quote. Dabei steht Aleris gut da. 5,8 Prozent der Belegschaft kann in Altersteilzeit gehen. Das sind viel mehr als in den meisten Betrieben. Nach den geltenden Tarifverträgen der IG Metall haben vier Prozent der Beschäftigten Anspruch darauf. In Wirklichkeit liegt die Quote in Durchschnitt nur bei zwei bis drei Prozent. Viele Firmen bieten gar keine Altersteilzeit an – sie sind nicht dazu verpflichtet. Und die Mitglieder machen ihr individuelles Recht darauf nicht geltend.

Um das Quotenproblem zu lösen, könnte die IG Metall das Thema in ihrer nächsten Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie Anfang 2015 auf die Tagesordnung setzen.

Die Tarifverträge zum flexiblen Übergang in die Rente, wie die Altersteilzeitvereinbarungen heißen, kurz TV FlexÜ, wurden 2008 abgeschlossen und gelten seit Januar 2010. In ihnen steht, dass bis zu vier Prozent der Belegschaft in Altersteilzeit gehen können. Voraussetzung dafür ist zwölf Jahre Betriebszugehörigkeit.

Das Blockmodell. Zurzeit wird bei der Altersteilzeit überwiegend das Blockmodell angewandt. In der ersten Hälfte – der aktiven Phase – arbeitet der Altersteilzeiter Vollzeit. In der zweiten – der passiven Phase – ist er von der Arbeit freigestellt. Über den gesamten Zeitraum betrachtet, arbeitet er die Hälfte der Zeit. Den halben Lohn, der ihm damit eigentlich nur zustünde, soll der Arbeitgeber im Durchschnitt auf 85 Prozent des vorherigen Nettoentgelts aufstocken.

Die Zeit. Von der Vier-Prozent-Quote können Schichtarbeiter und andere Beschäftigte, die »dauerhaft« belastende Tätigkeiten ausüben, 2,5 Prozent beanspruchen.

Nicht »Belastete« können bis zu vier Jahre vereinbaren; die Altersteilzeit muss anschließend nahtlos in eine abschlagsfreie Rente übergehen. Die »Belasteten« können bis zu sechs Jahre in Altersteilzeit gehen. Sie können auch schon mit 57 Jahren starten und – nach den bisherigen Gesetzen – mit 63 in eine Rente mit Abschlägen wechseln. Als Ausgleich für die Abschläge erhalten sie jeden Monat 250 Euro als Abfindung.

Das neue Gesetz. In den Tarifverträgen steht: Wenn sich gesetzlich etwas ändert, laufen sie nach sechs Monaten ersatzlos aus. Da sich mit dem neuen Gesetz über die Rente mit 63 nach 45 Versicherungsjahren etwas geändert hat, muss die IG Metall die Verträge also in der nächsten Tarifrunde neu verhandeln.

Das Geld. Wenn sowieso schon neue Tarifverträge zum flexiblen Übergang in die Rente nötig sind, will die IG Metall sie auch verbessern. Und da ist neben der verbindlicheren Quote und den Anpassungen an das neue Rentengesetz noch mehr in der Diskussion.

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall im vergangenen Jahr hat gezeigt, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer meinen, sie könnten sich Altersteilzeit nicht leisten. Das betrifft natürlich besonders An- und Ungelernte in den unteren Entgeltgruppen. Denn wer 3000 Euro netto verdient, hat in der Altersteilzeit, wenn sein Entgelt auf 85 Prozent aufgestockt wird, immer noch 2550 Euro. Bei 2200 Euro würde sich das Einkommen auf 1870 Euro verringern. Wer 1500 Euro erhält, müsste mit 1275 Euro klarkommen.

»Am Anfang sind die Kollegen interessiert an Altersteilzeit. Dann lassen sie sich von der Personalabteilung oder externen Experten ausrechnen, auf wie viel Lohn sie verzichten müssen, gehen zum Steuerberater – und dann hören wir von vielen nichts mehr«, schildert Wilhelm Kassens, der Betriebsratsvorsitzende von Waskönig + Walter im norddeutschen Saterland, seine Erfahrungen. »Die Kollegen wollen schließlich auch leben, wollen in Urlaub fahren, ihre Hobbys pflegen. Sie müssen vielleicht noch ein Haus abbezahlen. Und wer mehrere Kinder hat, konnte auch nicht immer viel fürs Alter zurücklegen. Da kann es finanziell schon eng werden.«

Die Beschäftigten, die am meisten rechnen müssen, die in den unteren Entgeltgruppen, sind oft diejenigen, deren Arbeit körperlich besonders anstrengend und ungesund ist, die am Band mit kurzen Taktzeiten arbeiten oder Lärm, Dämpfe, Hitze und andere schlechte Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz ertragen müssen. Also Beschäftigte, die den vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben brauchen, weil

56

So viel Prozent der Angelernten sagen, dass sie ihre Arbeit wahrscheinlich nicht bis 65 Jahre ausüben können. Von den Facharbeitern sagen das 53 Prozent, von den hoch qualifizierten Angestellten 28 Prozent.

Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013

Foto: Jürgen Pollak

Werner Hautzinger, angelernter Arbeiter

Mit 15 habe ich angefangen zu arbeiten. Ich habe Maler und Lackierer gelernt. Zuerst war ich auf dem Bau, dann in der Möbelindustrie. Seit 34 Jahren bin ich bei Kolbenschmidt in Neckarsulm. Bis dieses Jahr habe ich hier immer Schicht gearbeitet, 20 Jahre Wechselschicht. Jetzt bin ich in der Logistik und Werkspost, mit Normalarbeitszeit.

Diesen Monat werde ich 62. Vor einiger Zeit bin ich gefragt worden, ob ich in Altersteilzeit gehen will. Ich habe gesagt: »Gern, aber nur, wenn ich danach in eine Rente ohne Abschläge gehen kann.« Sonst hätte ich später pro Monat 370 Euro Verlust gehabt. Nach 47 Jahren Arbeit und Beiträgen in die Rentenversicherung.

Ich habe lange verhandelt, bis es gepasst hat. Jetzt bin ich in einer vierjährigen Altersteilzeit. Mein Teilzeitlohn wird auf 84 Prozent meines vorherigen Bruttoentgelts aufgestockt. Ich verdiene rund 430 Euro weniger im Monat. Mir bleiben aber immer noch rund 2500 Euro. Das ist okay.

sie die Arbeit gesundheitlich nicht mehr schaffen.

Dieses Problem berücksichtigen die Tarifverträge zum flexiblen Übergang in die Rente eigentlich schon. In ihnen ist vereinbart, dass die Aufstockungsbeträge nur im Durchschnitt bei 85 Prozent des vorherigen Nettoentgelts liegen sollen. Beschäftigte mit geringem Entgelt sollen 89 Prozent erhalten.

In vielen Unternehmen werden aber keine Unterschiede gemacht, sondern das Entgelt wird bei allen Beschäftigtengruppen nach dem gleichen Prozentsatz aufgestockt. Um das zu ändern, müsste die Differenzierung nach Einkommen verbindlicher geregelt werden. Auch das könnte ein Thema sein, wenn der flexible Übergang in die Rente in der kommenden Tarifrunde neu verhandelt wird.

Die »Belasteten«. »Sechs Jahre Altersteilzeit sind eine gute Sache. Diese Regelung muss erhalten bleiben«, findet Betriebsrat Kassens. Beschäftigte mit belastenden Tätigkeiten erhalten allerdings oft keinen Anspruch auf sechs Jahre Altersteilzeit, sondern nur auf vier.

Das liegt daran, dass als »belastende« Tätigkeit in der Regel nur langjährige Schichtarbeit gilt. Damit werden viele andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgegrenzt. Auch in diesem Punkt gibt es in den Tarifverträgen aus Sicht vieler Metallerinnen und Metaller Korrekturbedarf.

Die Lebensplanung. Oft fragen ältere Kollegen den Betriebsrat Wilhelm Kassens: Wie geht es denn eigentlich weiter? Gibt es in Zukunft überhaupt noch Altersteilzeit? Betriebsräte und Beschäftigte dringen auf länger laufende Verträge. Sie brauchen Kontinuität und langfristige Perspektiven. Schließlich geht es um die künftige Lebensplanung. Jeder will rechtzeitig wissen, was Sache ist. Der Bedarf für Altersteilzeit wird zudem in Zukunft wachsen, weil die Belegschaften älter werden und immer mehr Beschäftigte auf die Rente zusteuern.

23

So viel Prozent der Beschäftigten ohne erlernten Beruf erklären, dass sie sich keine Altersteilzeit leisten können. Von den Akademikern sagen das nur 11 Prozent.

Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013

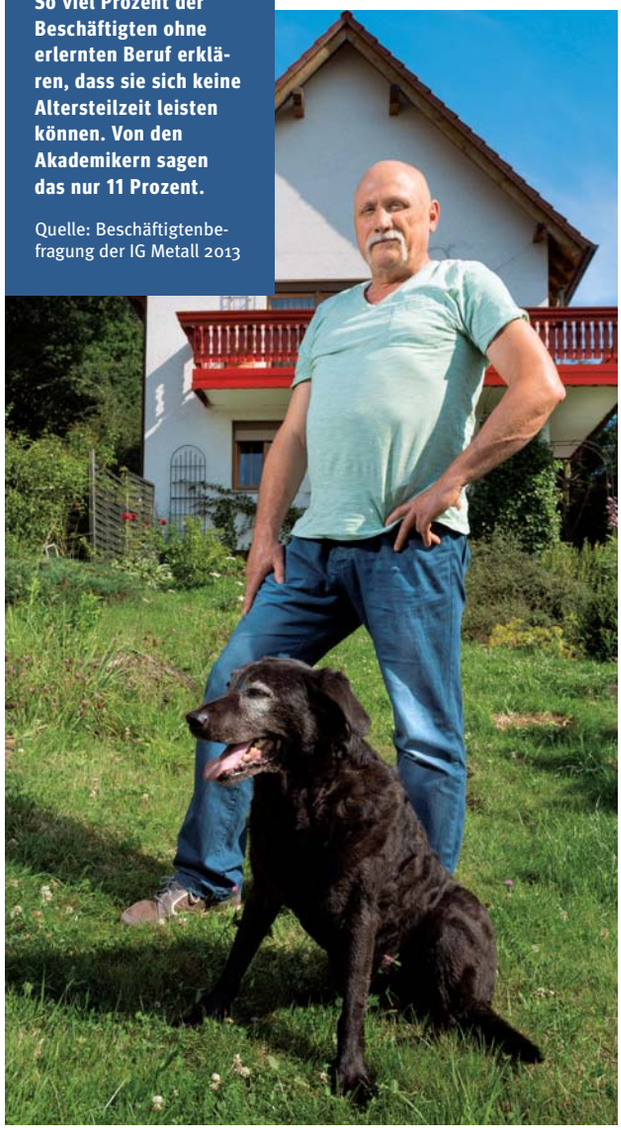


Foto: Heiko Meyer

Alfred Stübling, Schlosser

Ich arbeite seit 40 Jahren, seit 23 Jahren bei Rege Motorenteile in Eisenach. Diesen Monat werde ich 60. Ich bin gesundheitlich angeschlagen, habe Diabetes, Schulter-, Rücken- und Knieprobleme. Wegen meiner langen Schichtarbeit wäre ich bei Altersteilzeit begünstigt. Aber ich zweifle noch, ob ich das machen soll. Mein Haus ist noch nicht abbezahlt, die anderen festen Ausgaben werden auch kaum weniger. Seit ich aus gesundheitlichen Gründen auf eine Stelle mit Normalarbeitszeit gewechselt bin, fehlen mir schon die 500 Euro Schichtzuschläge. In Altersteilzeit hätte ich außerdem kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld mehr. Bei meiner privaten Altersvorsorge müsste ich eine Lücke von 5000 Euro selbst schließen, weil die Entgeltumwandlung wegfiele. Eigentlich kann ich mir Altersteilzeit nicht leisten.

Die Vorschläge. Es gibt also einiges an Handlungsbedarf, der zurzeit unter den Mitgliedern diskutiert wird: Erstens längerfristig geltende Tarifverträge. Zweitens Regelungen, die Betriebe verpflichten, für mindestens vier Prozent der Belegschaften die Altersteilzeit auch tatsächlich zu ermöglichen. Wird die Quote nicht ausgeschöpft, soll der Betriebsrat wenigstens durchsetzen können, dass die Mittel, die der Arbeitgeber einspart, anders verwendet werden – im Interesse der Arbeitnehmer natürlich. Drittens sollte das finanzielle Volumen erhöht werden, weil der Bedarf für Altersteilzeit zunimmt. Und viertens sollen neben Schichtarbeitern auch andere Beschäftigte mit belastenden Tätigkeiten Vorrang haben.

Die Zukunft. Alfred Stübling, bald 60, aus Wutha-Farnroda bei Eisenach, meint, dass er sich Altersteilzeit nicht leisten kann. Sie müsste stärker aufgestockt werden, findet er. Andererseits hat er gesundheitliche Probleme. Vielleicht stellt er darum doch Antrag auf Altersteilzeit. Sicher ist er noch nicht.

Werner Hautzinger aus Neckarsulm ist in Altersteilzeit. Nächstes Jahr wird er 63 und von der Arbeit freigestellt. Bis zur Rente ohne Abschläge mit 65 Jahren. Er hätte dank des neuen Gesetzes auch mit 63 in eine abschlagsfreie Rente gehen können. Er muss aber nicht. Da er schon in Altersteilzeit ist, kann der Vertrag weiterlaufen wie bisher. Mit der Altersteilzeit steht er sich wohl besser als mit der Rente mit 63. Weil er so bis 65 Jahre fast 90 Prozent seines früheren Vollzeitlohns erhält und nicht nur die knapp 50 Prozent gesetzliche Rente. Die Rente wird auch höher sein, weil er länger gearbeitet und Beiträge gezahlt hat. Dafür muss er eben bis 63 arbeiten. Aber es ist das, was er wollte.

Ayhan Kasap, 58 Jahre, aus Koblenz hat Altersteilzeit beantragt. Er hofft, dass die Quote in seinem Betrieb das noch zulässt. Er will so schnell wie möglich aussteigen. Wenn es klappt, ist er mit 61 freigestellt und mit 63 Jahren in Rente. Er ist gesund und freut sich schon auf das neue Leben nach der Arbeit.

Informationen zu den Themen der nächsten Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie und den Diskussionen darüber:
metall-tarifrunde-2015.de

INTERVIEW

MEHR ZEIT, UM GUT ZU LEBEN

Erste Weichen für die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie sind gestellt. Der IG Metall-Vorstand hat eine Empfehlung beschlossen, ab Herbst regional über flexible Übergänge in die Rente und bessere Chancen auf berufliche Entwicklung zu verhandeln. Warum, erläutert Jörg Hofmann.

Wenn über Themen einer mittelfristigen Tarifpolitik diskutiert wird, ist oft von einem »neuen Normalarbeitsverhältnis« die Rede. Was ist damit eigentlich gemeint?

Jörg Hofmann: Berufstätige sind vor allem an sicherer Arbeit und einem verlässlichen Einkommen interessiert. Das gibt es in der Regel nur mit einer unbefristeten Vollzeitstelle. So sah das Normalarbeitsverhältnis bisher aus. Aber unsere Beschäftigtenbefragung hat gezeigt, dass sie sich darüber hinaus auch wünschen, ihre Arbeitszeit im Rahmen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses entsprechend ihrer Lebenslage flexibler gestalten zu können. Zum Beispiel, um Zeit zu haben, Familienangehörige zu pflegen, sich um die Kinder zu kümmern oder sich beruflich weiterzubilden. Oder um im Alter kürzertreten oder früher aus dem Arbeitsleben aussteigen zu können.

Der IG Metall-Vorstand hat den Tarifkommissionen im Juli empfohlen, in der nächsten Tarifrunde flexible Altersübergänge und Chancen auf berufliche Entwicklung anzugehen.

Hofmann: Ja, hierzu soll eine neue Tarifregelung zur Altersteilzeit und Bildungsteilzeit vereinbart werden.

Finden die Beschäftigten Bildung sexy?

Hofmann: Fragt man sie, was die Voraussetzung ist, um gesund bis zur Rente zu arbeiten, antworten fast 90 Prozent, dass berufliche Entwicklung, die Übernahme anderer Aufgaben, unverzichtbar sind. Man kann sich nicht vorstellen, die jetzige Tätigkeit noch Jahrzehnte bis zur Rente auszuüben. Eine Voraussetzung für berufliche Entwicklung ist Bildung. Das ist den Beschäftigten bewusst. Wir wollen die Chancen dafür verbessern. An- und Ungelernte sollen einen Berufsabschluss erwerben können, Facharbeiter Techniker werden, Junge nach der Ausbildung einen Bachelor, Akademiker einen Master machen. Doch dies scheitert heute an zwei Faktoren: der dafür notwendigen Zeit und dem dafür notwendigen Geld.

Was wäre die tarifpolitische Lösung?

Hofmann: Zum Beispiel Stipendienmodelle oder eine Bildungsteilzeit. Letztere könnte ähnlich funktionieren wie die Altersteilzeit: Als echte Teilzeit oder als Blockmodell, bei dem man für eine bestimmte Zeit für ein niedrigeres Entgelt arbeitet und dann für die Fortbildung bezahlt freigestellt. Der Arbeitgeber stockt das Teilzeitentgelt in dieser Zeit auf.

Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, 58, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, ist im Vorstand für die Tarif- und die Betriebspolitik zuständig.

Zu dem anderen Thema, Altersteilzeit, haben wir ja schon Tarifverträge.

Hofmann: Aber sie müssen an das neue Gesetz zur Rente mit 63 angepasst werden. Abgesehen davon zeigt die Erfahrung: In vielen Firmen, vor allem kleinen und mittleren, bieten die Arbeitgeber keine Altersteilzeit an. Ein neuer Tarifvertrag sollte den Betriebsräten bessere Möglichkeiten einräumen, hier gegenzusteuern. Die bisherigen Verträge haben noch eine weitere Schwachstelle. Besonders Belastete haben zwar vorrangig Anspruch auf Altersteilzeit, aber Belastung wird zu eng als langjährige Schichtarbeit definiert. Auch Arbeit mit kurzen Taktzeiten oder unter Umgebungsbelastungen muss dazugehören. Außerdem muss die Aufstockung des Teilzeitentgelts so gestaltet werden, dass auch Beschäftigte in unteren Entgeltgruppen sie sich leisten können.

Unter flexiblem Ausstieg verstehen Arbeitgeber und CDU-Politiker vor allem, bis 70 arbeiten zu können.

Hofmann: Die Lebenswirklichkeit ist, dass in der Produktion kaum mehr 63-Jährige oder Ältere zu finden sind. In unseren Tarifverträgen steht im Übrigen nicht, dass Arbeitsverhältnisse mit 65 enden müssen. Das schreiben Arbeitgeber selbst in die Arbeitsverträge, weil sie Ältere loswerden wollen. Was wir nicht wollen, ist ein Billigjobsektor für Ältere. Mängel der Rentenpolitik können nicht durch Arbeit im Alter ausgeglichen werden. Einmal muss Schluss sein. Die Politik bleibt gefordert, daran mitzuarbeiten, dass Arbeitsbedingungen so gestaltet sind, dass möglichst viele lange einer anständig vergüteten, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachgehen können.

Was soll die Politik machen?

Hofmann: Dazu gehören Maßnahmen zur Gestaltung humaner Arbeitsbedingungen genauso wie die Förderung von Arbeitszeitmodellen, die auf die Lebenslagen der Menschen Rücksicht nehmen. Etwa flexible Übergänge in die Rente, um im Alter kürzertreten zu können, ohne dass das Einkommen wegbricht. Der Gesetzgeber sollte daher die Aufstockungsbeträge weiter steuerlich begünstigen. Das gilt auch für eine Bildungsteilzeit, wie überhaupt die tarifliche Gestaltung gesellschaftlich notwendiger Aufgaben eines unterstützenden gesetzlichen Rahmens bedarf.

Warum ist die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in der Tarifrunde kein Thema?

Hofmann: Wir können nicht alles auf einmal angehen. Wir greifen aus dem großen Themenkomplex Vereinbarkeit von Arbeit und Leben im ersten Schritt die genannten zwei Themen heraus. Das ist keine inhaltliche Priorität, sondern eine, die sich aus tarifrechtlichen Konsequenzen begründet. Aufgeschoben bedeutet aber nicht aufgehoben. Im Gegenteil: Wir werden konsequent in der Betriebs- und Tarifpolitik eine aktive Arbeitszeitpolitik betreiben. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Foto: Stephen Petrat

Saskia Vogel und Martin Hennig können weiter auf den Fiesta bauen. Die Produktion bleibt in Köln.

Aufatmen bei Ford in Köln

DA GEHT WAS

Der Ford Fiesta kommt weiter aus Köln. Der Betriebsrat konnte verhindern, dass einer der letzten Kleinwagen, der in Deutschland produziert wird, nach Rumänien verlagert wird. Nicht nur durch Verzicht der Beschäftigten.

Erst bekam Saskia Vogel eine Gänsehaut, dann traten ihr Tränen in die Augen, vor Freude und Erleichterung. Ein halbes Jahr lang hatte die Industriemechanikerin gemeinsam mit Tausenden Kolleginnen und Kollegen bei Ford in Köln um ihren Job gebangt und gekämpft. Mitte Juni kam dann die gute Nachricht: Der Fiesta bleibt in Köln. Der Betriebsrat handelte aus, dass Köln die einzige europäische Produktionsstätte für den Fiesta bleibt und bis Ende 2021 in Köln und Saarlouis niemandem betriebsbedingt gekündigt wird.

Ende 2013 hatte das Unternehmen die Messlatte hochgelegt: Entweder Köln produziert so kostengünstig wie Rumänien oder der Fiesta geht dorthin. Allein bei Ford waren rund 4300 Arbeitsplätze direkt bedroht. Auch wenn die meisten es sich nicht anders vorstellen konnten – Ford ohne Fiesta ist wie Köln ohne Dom –, der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Martin Hennig wusste, dass schwierige Zeiten auf ihn zukommen würden. Denn Ford hatte 2013 Schließungen erstmals verkündet, ohne zu verhandeln. Diesmal war es anders. »Wir hatten immerhin eine faire Chance, zu verhandeln. Das rechne ich dem Unternehmen trotz allem hoch an«, sagt Hennig.

Bei den Löhnen konnte Köln nicht mit Rumänien konkurrieren. Deshalb stellte Hennig klar: »Alles muss geprüft werden, nicht nur die Personalkosten.« Der Arbeitgeber war dazu bereit und jeder Bereich kam unter die Kostenlupe. Am Ende brachte den Erfolg ein Mix aus mehr Effizienz und gesenkten Kosten. Ford holt unter anderem einige Arbeiten von Zulieferern zurück ins Werk und spart damit Geld.

Zugeständnisse. Auch die Belegschaft leistet einen Beitrag. Ab 2017 gibt es keinen Sonderurlaub und keine Sonderzahlung mehr für Firmenjubiläen und in der Fahrzeugfertigung fällt die Nachtschicht weg. Die fehlende Schicht geht vielen ans Geld. Saskia Vogel kennt Kollegen, die das schmerzt. »Sie rechnen mit den Zuschlägen.« Insgesamt überwiegt die Erleichterung.

Saskia grübelte monatelang: »Was wird, wenn ich meinen Arbeitsplatz verliere? Muss ich in eine kleinere Wohnung ziehen? Mein Auto verkaufen? Finde ich wieder eine gute und feste Stelle?« Diese Gedanken sind wie weggeblasen. »Wenn wir nicht alle zusammengehalten hätten, hätten wir das nie geschafft«, sagt die Industriemechanikerin. Sie erinnert sich noch an den Tag im Februar, als alle rausgingen. »Es war schön, zu spüren, dass wir in der Produktion nicht allein um unsere Arbeitsplätze kämpfen.« ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

HINTERGRUND

Gute Nachrichten für die Region

Nordrhein-Westfalen erlebte zuletzt viele Arbeitsplatzverluste. Nun also gute Nachrichten: Neben Ford konnte der Betriebsrat der Deutz AG in Köln eine langfristige Vereinbarung abschließen. »Die Entscheidungen bei Ford und Deutz sichern die Arbeitsplätze Tausender Beschäftigter in der Region«, sagt Witich Roßmann, IG Metall Köln.

DER RECHTSFALL

Unfallschutz während einer Rufbereitschaft

Das Bundessozialgericht hat in einer neuen Entscheidung die Voraussetzungen des Unfallversicherungsschutzes während einer Rufbereitschaft konkretisiert.

Telefonate aufgrund einer Rufbereitschaft sind Arbeitszeit. Das gilt sowohl für Gespräche mit dem Kunden, Telefonate mit dem Arbeitgeber oder solche, die sich aus dem organisatorischen Zusammenhang der Rufbereitschaft ergeben. Doch sind Beschäftigte auch gesetzlich versichert, wenn sie während einer Rufbereitschaft dienstlich telefonieren und dabei einen Unfall erleiden? Darüber entschied das Bundessozialgericht (BSG) im Juni (Az. B 2 U 4/13 R).

Sturz beim Spaziergang. Geklagt hatte eine Altenpflegerin. Ihr Arbeitsvertrag verpflichtet sie, ein Bereitschaftshandy bei sich zu führen, eingehende Anrufe entgegenzunehmen und ihren Wohnbezirk nicht zu verlassen. Während der Rufbereitschaft ging sie mit Erlaubnis des Arbeitgebers mit ihrem Hund spazieren. Beim Überqueren der Straße klingelte der Notruf und sie nahm den Anruf an. Dabei übersah sie einen schneebedeckten Bordstein, stürzte und brach sich den Fuß.

Die Unfallkasse wollte den Sturz nicht als Arbeitsunfall anerkennen. Dieser sei vorrangig durch den privaten winterlichen Spaziergang entstanden und das Telefonat nur eine Nebentätigkeit gewesen. Das sahen die obersten Sozialrichter anders und gaben der Frau recht.

Gemischte Tätigkeit. Die Altenpflegerin habe zwar privat ihren Hund Gassi geführt, habe aber gleichzeitig dienstlich telefoniert. Denn sie war arbeitsvertraglich verpflichtet, den Anruf anzunehmen. Weil die Frau auch beruflich tätig war, handele es sich um eine sogenannte gemischte Tätigkeit, die grundsätzlich versichert sei. Das BSG machte deutlich, dass auch in diesem Fall von einem Arbeitsunfall zu sprechen ist. Es folgte auch nicht dem Argument der Unfallkasse, ein Handyanruf führe generell zu großer Ablenkung. Es gebe keinen allgemeinen Erfahrungssatz, wonach Fußgänger stürzen, wenn sie mit dem Handy telefonieren. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

WISSEN

Was ist eine Rufbereitschaft?
Eine Rufbereitschaft findet außerhalb der Arbeitszeit statt. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer halten sich zum Arbeitseinsatz bereit. Sie sind in der Wahl ihres Aufenthaltsorts grundsätzlich frei und auch nicht zeitlich eingeschränkt, sofern sie nur für den Arbeitgeber oder den Kunden erreichbar sind.

Gemeinsam auf den Weg

ZU BESUCH BEI ROMAN GESSNER

Als Rucksackreisender geht Roman Geßner auf unterschiedlichste Menschen aller Kulturen zu. Als Vertrauensmann bei Mercedes in Gaggenau macht er das genauso. Er will möglichst viele mitnehmen, um gemeinsam mehr zu erreichen.

Meistens ist Roman Geßner mit dem Rucksack unterwegs. Er ist weit herumgekommen. Nur Südamerika und Australien fehlen ihm noch. Er interessiert sich für andere Länder und die Lebensumstände ihrer Bewohner. »Als Backpacker komme ich mit Menschen aller Kulturen und aller Gesellschaftsschichten in Kontakt«, erzählt er. »Ich habe da keine Berührungsängste. Du musst flexibel sein und lernen, Dich auf neue Situationen einzustellen.«

So macht der Backpacker das auch in seinem Betrieb, bei Mercedes im badischen Gaggenau. Als Betriebsrat und Leiter der IG Metall-Vertrauensleute betreut er Beschäftigte sowohl in der Produktion als auch in der Verwaltung: verschiedene Beschäftigtengruppen mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und unterschiedlichen Problemen. »Und jeder Einzelne hat noch einmal persönliche Anliegen«, erklärt der Vertrauensmann. »Die müssen wir als Interessenvertreter aufnehmen und Lösungen dazu finden.«

Der 34-Jährige ist selbst in beiden Welten unterwegs: Zunächst machte er eine Ausbildung zum Industriemechaniker beim »Benz«, wie sie in Gaggenau sagen, dann eine Weiterbildung zum technischen Fachwirt. »Man lernt nie aus. Beim beständigen technologischen Wandel und Wissenszuwachs bist Du auch gezwungen ständig weiter zu lernen.«

Das gilt für Geßner auch für die Arbeit im Betriebsrat und mit den Vertrauensleuten: »Wir haben ständig neue Herausforderungen durch Umstrukturierungen, Ausgliederungen, Leiharbeit und Werkverträge. Da gilt es, mit der IG Metall Lösungen zur Sicherung von Zukunft und Beschäftigung für alle zu entwickeln und gemeinsam durchzusetzen.«

Gründlich vorbereiten. Wenn Geßner nicht gerade im Werk unterwegs ist und mit Beschäftigten spricht, sitzt er an seinem Schreibtisch direkt am Tor 1 des »Benzwerks«. Der Betriebsrat hat hier eine Informationstheke als erste Anlaufstelle eingerichtet. Die Tür ist immer offen. Leute kommen und gehen, suchen Hilfe oder einfach nur eine Auskunft.

Und so spontan Geßner auch auf die Menschen zugeht – bei der Arbeit ist der Vertrauensmann strukturiert und gründlich: Über sein Laptop flimmern seitenweise Konzepte und Tabellen zu einzelnen Bereichen im Betrieb. Jeder noch so kleine Bau des über 120 Jahre gewachsenen Werks ist als Grundriss hinterlegt, in dem Betriebsräte, Vertrauensleute und IG Metall-Mitglieder eingezeichnet sind. Damit es besser klappt mit dem Gewinnen, Binden und Betreuen von IG Metall-Mitgliedern. »Wir müssen professionell arbeiten und unseren Regelkreis immer weiter optimieren«, erklärt der Vertrauenskörperleiter. »Dazu ist es wichtig zu wissen: Wo sind unsere Mitglieder? Und wie werden sie von uns betreut?«

Foto: Jürgen Pollak

Roman Geßner, Rucksackreisender und Vertrauensmann der IG Metall bei Mercedes-Benz in Gaggenau.

Spontan und gründlich – individuell und im Team. Das führt anscheinend zum Ziel. Fast 86 Prozent der Belegschaft sind in der IG Metall. Der Weg: Persönlich erlebbar sein, mit klaren Botschaften, die auf den Punkt bringen, wofür die IG Metall steht: Tarif, Altersteilzeit, 30 Tage Urlaub, Weihnachtsgeld und vieles mehr. Und bei allem die Beschäftigten fragen, sie mitreden lassen und zum Mitmachen bewegen.

Mit vielen unterwegs. Sogar die Studierenden, die hier in den Ferien jobben, sind dabei. Vertrauensleute und engagierte Mitglieder haben in den letzten drei Jahren fast 1000 von ihnen für die IG Metall gewonnen.

An ihrem ersten Tag im Betrieb gehen die Vertrauensleute auf sie zu und erklären ihnen ihre Vorteile in der IG Metall: Leistungen aus dem Tarifvertrag, wie Urlaub, Urlaubsgeld und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Und obendrein Beratung, Rechtsschutz und eine Freizeitunfallversicherung, auch nach dem Job beim Benz. »Dadurch gelangen sie auch zu einer positiven Einstellung zur Gewerkschaft«, macht Geßner klar. »Wir wollen, dass bei ihnen hängenbleibt: ›Ich war schon mal in der Gewerkschaft – und habe etwas davon gehabt.‹«

Und obwohl die Ferienjobber nach ein paar Wochen wieder gehen, bleiben die meisten dann weiter in der IG Metall. Und nicht nur die Studierenden, die hier in den Ferien jobben, sondern auch die dual Studierenden, die fest im Betrieb arbeiten, sind fast alle in der IG Metall. Ebenso wie die Azubis. Und die Leiharbeiter sind genauso gewerkschaftlich organisiert wie die Stammbelegschaft.

Mitglieder werben ist kein Selbstzweck. Das betont Geßner immer wieder. »Es geht darum, dass wir durchsetzungsfähig sind für die vielen Herausforderungen, die auf uns zukommen. Das sind wir nur, wenn wir möglichst viele sind. Und wenn wir – so verschieden wir auch sind – uns gemeinsam auf den Weg machen.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Der Mensch lernt niemals aus

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Bezahlte Bildung mit Freistellung auf Basis von Tarifverträgen für alle – das wünscht sich Wilfried Heß zum 50. Geburtstag der »Miederstiftung«.

Wann hast Du das letzte Mal eine Fortbildung gemacht?

Wilfried Heß: Meine letzte Fortbildung war im Februar. Auch für mich gilt, dass lebensbegleitendes Lernen unabdingbar ist. Selbst wenn es manchmal terminlich »zwickt«, bilde ich mich weiter.

Die Stiftung feiert ihr 50-jähriges Jubiläum. Was wünschst Du der Stiftung zu ihrem 50.?

Heß: Natürlich weitere 50 erfolgreiche Jahre. Und vor allem, dass dieses Modell nicht einmalig bleibt. Bei uns kann man sich »klassisch«, nach Betriebsverfassungsgesetz weiterbilden, aber auch nach den Tarifverträgen der textilen Branchen. Sie regeln, dass Beschäftigte ohne Verdienstausfall an Seminaren teilnehmen können. Alle anfallenden Kosten werden aus Mitteln dieser Tarifverträge finanziert. Entsprechend stark sind unsere Seminare gefragt. Die Kritische Akademie ist sehr gut ausgelastet. Bezahlte Bildung mit gesicherter Freistellung auf Tarifvertragsbasis – darauf können wir stolz sein.

Foto: Kritische Akademie Inzell

Wilfried Heß leitet die Kritische Akademie Inzell und ist Geschäftsführer der »Miederstiftung«.

Nur ein bis zwei Prozent der Beschäftigten in Deutschland nehmen ihr Recht auf Bildungsurlaub wahr. Woran liegt das?

Heß: Für unsere Bildungsangebote aus den Tarifverträgen gilt das nicht, im Gegenteil: 2013 haben in der Miederindustrie 17,2 Prozent der Beschäftigten an einem Wochenseminar teilgenommen. Hätten wir flächendeckend Tarifverträge mit Freistellungsregelungen und Kostenübernahme wie in der Miederindustrie, gäbe es unvorstellbar hohe Teilnehmerzahlen. Das wäre eine spannende tarifpolitische Diskussion.

Stiftung und Akademie haben mit dem Karl-Buschmann-Preis ein Projekt von Terre des hommes ausgezeichnet. Es hilft, die Arbeitsbedingungen für junge Frauen in der indischen Textilindustrie zu verbessern. Ein Tropfen auf dem heißen Stein …

Heß: … ein Tropfen ist auf alle Fälle besser als keiner. Und: die 10 000 Euro Preisgeld bewirken in Indien mehr, als wir uns hier in Deutschland vorstellen können. Sicher, es müsste mehr Geld in erfolgreiche Projekte fließen. Internationale Solidarität verlangt mehr als eherne Beschlüsse. Da hilft jeder noch so kleine finanzielle Beitrag. Ich finde, hier stehen wir in der Pflicht. ■

Elisabeth.Akkari@igmetall.de

Mehr zum Bildungsangebot der Akademie und zum Hilfsprojekt:
kritische-akademie.de
tdh.de

Illustration: Stephanie Brittnacher

In den Ferien die Finanzen aufbessern

GUTER RAT

Viele Schüler und Studierende nutzen die freie Zeit im Sommer, um eigenes Geld zu verdienen. Mit einem Ferienjob geht das gut – einige Regeln sind aber zu beachten.

Ob als Lagerarbeiter oder Eisverkäufer, ob hinter einer Einkaufskasse oder vor einem Erdbeerfeld, ob als Postsortierer, Paketausträger oder Kurierfahrer, ganz egal: Jetzt, in den Sommer- und Semesterferien, nutzen viele Schüler und Studierende ihre Zeit, um Geld zu verdienen.

Mit einem Ferienjob aber lassen sich nicht nur die eigenen Finanzen aufbessern. Zugleich kann man mit ihm auch ein paar Wochen lang ins Berufsleben reinschnuppern, sich ausprobieren und Verantwortung übernehmen. Klingt gut? Ist es auch – wenn man ein paar Dinge beachtet, damit alles glatt läuft, es keine bösen Überraschungen gibt und zu keinen Enttäuschungen kommt.

Zunächst einmal: Es gibt ein breites Spektrum, eine große Auswahl von Ferienjobs mit unterschiedlichsten Aufgaben in den verschiedensten Branchen: Aber: Minderjährige Schülerinnen und Schüler dürfen nicht jede Tätigkeit ausüben. Das Jugendarbeitsschutzgesetz regelt, unter welchen Bedingungen Kinder und Jugendliche arbeiten

Sommerzeit, Ferienzeit: Viele Schüler und Studierende beginnen jetzt einen Ferienjob.

dürfen. Es verbietet Kindern bis einschließlich des 14. Lebensjahrs zu arbeiten.

Es gibt aber Ausnahmen: Mit Zustimmung der Eltern dürfen Kinder über 13 Jahre bis zu zwei Stunden täglich arbeiten, allerdings nur in der Zeit von 8 bis 18 Uhr. Und nur, wenn es sich um leichte Tätigkeiten wie Gartenarbeit, Zeitungen austragen oder Botengänge handelt. In der Landwirtschaft sind drei Stunden täglich erlaubt.

Recht auf Pausen. Jugendliche ab 15 Jahren dürfen prinzipiell arbeiten. Wenn sie noch zur Schule gehen, maximal vier Wochen während der Schulferien. Schwere körperliche oder gefährliche Arbeit ist auch hier tabu. Auch darf die Arbeitszeit täglich acht Stunden und 40 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden am Tag steht jugendlichen Ferienjobbern mindestens eine Pause von 30 Minuten zu, bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden am Tag mindestens 60 Minuten.

Arbeitgeber sind verpflichtet, das Jugendarbeitsschutzgesetz einzuhalten. Werden die gesetzlichen Regeln nicht eingehalten, sollten sich Eltern und Teenager wehren. Ansprechpartner ist der Betriebsrat oder die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Erhöhte Freibeträge. Bei Ferienjobs fallen in der Regel keine Beiträge zur Sozialversicherung an. Vorausgesetzt: Studierende arbeiten nicht mehr als 20 Stunden pro Woche. Sie können die Grenze von 20 Stunden überschreiten, wenn sie ausschließlich am Wochenende oder in den Abend- und Nachtstunden arbeiten.

Sobald die Dauer der Beschäftigung mehr als zwei Monate oder mehr als 50 Arbeitstage beträgt, müssen volle Beiträge zur Renten-, Pflege- und Krankenversicherung gezahlt werden.

Ferienjob hin oder her: Einkommenssteuer wird für Ledige ab einem Jahreseinkommen von 8130 Euro fällig. Wer unterhalb der Grenze liegt und Steuern gezahlt hat, bekommt diese meist mit dem Lohnsteuerjahresausgleich zurück. Ein Antrag lohnt sich auch bei höheren Einkommen, da Kosten den Freibetrag erhöhen können.

Weiter Kindergeld. Aufpassen muss, wer Geld nach der Berufsausbildungsförderung nach dem BAföG erhält. Der Grund: Die Hinzuverdienstgrenze liegt bei 400 Euro im Monat. Wer dauerhaft mehr als 400 Euro im Monat verdient, riskiert eine Kürzung des BAföG. Auf das Kindergeld wirkt es sich dagegen nicht aus. Dies bekommen Kinder in Ausbildung mit eigenem Einkommen inzwischen unabhängig von der Höhe ihres Verdienstes.

Während des Ferienjobs sind Schüler und Studierende gesetzlich unfallversichert. Der Versicherungsschutz beginnt am ersten Arbeitstag und bezieht Unfälle im Betrieb sowie auf dem Arbeitsweg mit ein. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

TIPPS

Mitglied der IG Metall zu sein, lohnt sich auch für Studierende

- Für Schüler und Studierende gelten die gleichen Rechte und Pflichten wie für andere Beschäftigte im Betrieb.
- Für Studierende lohnt es sich, der IG Metall beizutreten: Sie erhalten Beratung zur Studienfinanzierung, können sich bei arbeits- und sozialrechtlichen Problemen von der IG Metall beraten lassen und erhalten Tipps zu Gehaltsfragen und Arbeitsvertrag. Beitreten geht auch online.
  Mehr über die IG Metall, ihre Leistungen und Beitrittsformulare unter:
  igmetall.de/beitreten
- Infos und Beratung für Studis gibt es in den Hochschulinformationsbüros der IG Metall:
  hochschulinformationsbuero.de

KURZ & BÜNDIG

Kaufen mit Sinn

Arbeiterinnen in Südamerika, Asien, Osteuropa und Afrika schuften oft für Hungerlöhne oder riskieren sogar Leben und Gesundheit. Infos zu den Bedingungen, unter denen Kleidung, Handys oder Orangensaft weltweit produziert werden, enthält die Broschüre »Kaufwahn oder konsumieren mit Sinn«. Preis: fünf Euro.

ci-romero.de
→Bestellen
→Ethischer Konsum

Foto: Manfred Vollmer

Fotos von Manfred Vollmer: bis Januar in Duisburg zu sehen

Blick aufs Ruhrgebiet

Manfred Vollmer, der preisgekrönte Fotograf der metallzeitung, zeigt mehr als 80 großformatige Fotografien von 1970 bis heute in einer Ausstellung in Duisburg. Die Fotos berichten vom Leben im Ruhrgebiet. Darunter die berühmt gewordenen Aufnahmen vom Arbeitskampf in Rheinhausen.

stadtmuseum-duisburg.de

Dobri ljudi

»Dobri ljudi« heißt auf Kroatisch »gute Leute« – davon gibt es viele bei der IG Metall. Mitglied werden und Mitglieder werben ist in vielen Sprachen möglich: Beitrittsformulare und Leistungen der IG Metall gibt es in Englisch, Kroatisch, Serbisch, Russisch und Polnisch.

igmetall.de →Suche: »Die Vielfalt der IG Metall«

Foto: Jan Michael Hosan/fotogloria

Fachleute in der Fertigung

BERUF UND KARRIERE

Industriemeisterinnen und Industriemeister der Elektrotechnik planen, koordinieren und überwachen die Produktionsabläufe in der Fertigung und Montage. Die Aufgaben sind verantwortungsvoll, die Weiterbildung ist anspruchsvoll. Wer sie meistert, dem stehen viele Arbeitsbereiche offen.

Sie planen, koordinieren und überwachen Produktionsabläufe in der Fertigung und Montage; sie kontrollieren, ob die elektronischen Anlagen richtig installiert und konfiguriert sind; sie beheben Störungen bei computergesteuerten Fertigungsgeräten sowie Mess- und Prüfeinrichtungen – und sorgen dafür, dass die Produktionsziele im Betrieb erfüllt werden. Keine Frage: Industriemeisterinnen und Industriemeister der Fachrichtung Elektrotechnik führen vielseitige, verantwortungsvolle Führungsaufgaben aus. Dafür brauchen sie besondere Qualifikationen.

Wer die Industriemeisterprüfung ablegen will, muss den Abschluss einer Berufsausbildung vorweisen, die den Elektrotechnikberufen zugeordnet werden kann und zudem mindestens ein Jahr Berufspraxis gesammelt haben. Dazu müssen Interessierte den Erwerb der »Berufs- und arbeitspädagogischen Qualifikationen« (AEVO) nachweisen.

Die Weiterbildung dauert zwischen 4 und 24 Monaten – je nachdem, ob man sie in Vollzeit, Teilzeit oder im Fernunterricht macht. Die Kosten von rund 6000 Euro können steuerlich abgesetzt werden, Fördergelder vom Staat gibt es mit dem sogenannten Meister-BAföG. Nach der Prüfung stehen viele Arbeitsbereiche und Arbeitsorte offen: Industriemeisterinnen und Industriemeister der Elektrotechnik arbeiten im Maschinen-, Werkzeug- oder Fahrzeugbau, bei Herstellern medizintechnischer Geräte sowie in der Informations- und Telekommunikationstechnik und bei Energieversorgungsunternehmen. In Werkstätten und Produktionshallen überwachen sie Arbeitsabläufe in der Fertigung und Instandhaltung, in Büros erledigen sie organisatorische und betriebswirtschaftliche Aufgaben.

Die Industriemeisterprüfung umfasst zwei Teile. Im ersten, fachrichtungsübergreifenden Teil werden unter anderem betriebswirtschaftliche Grundsätze und arbeitsrechtliche Aspekte abgefragt, die auch Grundlagen der Arbeitssicherheit, des Gesundheits- und Umweltschutzes umfassen. Im zweiten Teil müssen Aufgaben aus den Bereichen Technik, Organisation sowie Führung und Personal bearbeitet werden.

Das Gehalt von Industriemeisterinnen und Industriemeistern der Elektrotechnik hängt von der Meisterstelle ab. Neueinsteiger starten mit etwa 3400 Euro brutto, mit steigender Berufserfahrung und Verantwortung können bis zu 4600 Euro verdient werden. Dazu kommen Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Schichtzuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen.

Dem Industriemeister der Elektrotechnik stehen weitere Karrierewege offen: Wer möchte, kann sich zum Berufspädagogen oder technischen Betriebswirt weiterqualifizieren, den Bachelor in Elektrotechnik ablegen oder sich zum Prozessmanager für Elektrotechnik ausbilden lassen. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

Informationen über den Weg zum Industriemeister gibt es hier:

wap.igmetall.de
→Weiterbildung

berufenet.arbeitsagentur.de

KURZ & BÜNDIG

Foto: Audi AG

Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker jetzt mit Leichtbau

Autobauberuf erneuert

Ab 1. August wird der Ausbildungsberuf »Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker« moderner: Leichtbauwerkstoffe und die Vernetzung von Bauteilen gehören dann zur Ausbildung. Experten der IG Metall aus der Praxis haben die Neuauflage mitgestaltet, nach der aktuellen technischen Entwicklung. Bereits begonnene Ausbildungen bleiben davon unberührt.

wap.igmetall.de

Zahlen bei Jobwechsel

Wer vom Arbeitgeber eine Weiterbildung bekommt und kurz danach kündigt, muss eventuell Bildungskosten zurückzahlen. Die Faustformel ist: Ein Monat Weiterbildung bindet für sechs Monate. Voraussetzung ist jedoch ein Fortbildungsvertrag mit wirksamen Rückzahlungsklauseln. Tipp: Lasst den Vertrag von Eurer IG Metall vor Ort prüfen.

Per MOOC online lernen

In offenen Onlinekursen (Massive Open Online Course, MOOC) können unbegrenzt viele Teilnehmer lernen, kostenlos und ohne Voraussetzungen: per Video, Forum, Quiz oder Planspielen. Am Ende gibt es ein Zertifikat. MOOC-Seiten wie OpenCourseWorld.de oder iversity.org bieten Kurse zu IT, Wirtschaft und Engineering, in Biologie oder Geschichte an.

Anzeige

Karikatur: André Poloczek