

August 2015

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Aktuell

SEITE 8

Leben

SEITE 24

Chancen

SEITE 27

Bezirk

SEITE 28

**Das Fairphone:
Warum es besser ist**

**Ehrenamt: Das
sind Deine Rechte**

**Beruf anerkennen
lassen: So geht es**

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 67 | D 4713



Zeit für Arbeit und Leben

Aktuell

Energieanlagenbau. Auch wenn die Energiewende kommt, Gas- und Kohlekraftwerke werden nach Einschätzung der IG Metall für den Übergang auf erneuerbare Energie gebraucht. Allerdings sollten sie so sauber wie möglich sein. **Auf den Seiten 6 und 7 »**

Vor Ort

Betriebsrätepreis. Am 29. Oktober werden im ehemaligen Bonner Plenarsaal Betriebsräte für ihre engagierte Arbeit mit dem Betriebsrätepreis ausgezeichnet. Aus dem Bereich der IG Metall sind sieben Projekte nominiert. **Auf den Seiten 10 und 11 »**

Titelthema



Foto: Alexander von Sprelli

Zeit zum Leben

Arbeit ist nicht das ganze Leben – das klingt für viele zu schön, um wahr zu sein. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten heute so lange und stehen dabei so unter Leistungsdruck, dass für alles andere, das ihnen wichtig im Leben ist, nicht mehr viel Zeit und (Rest-)Energie übrig bleibt. Die IG Metall findet: Zu einem selbstbestimmten Leben gehören auch selbstbestimmte Arbeitszeiten. Es ist höchste Zeit, über unsere Arbeitszeiten zu diskutieren. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Chancen

Zerspanungsmechaniker. Sie sind die Spezialisten für das Drehen, Fräsen und Schleifen von Metallwerkstücken mit CNC-Maschinen. Ein klassischer Metallberuf mit Perspektive. **Auf Seite 26 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 20. Juli 2015

Impressum

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

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

Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund
(verantwortl. 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 93-2224
Fax: 069 66 93-2538
► 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 93-2002
► 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 abzurufen.

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

Titelfotos: Benjamin Klingebiel

Arbeit global metallzeitung 7/2015, Jeder braucht eine Gewerkschaft

»Was die Gouverneurin aus South Carolina Nikki Haley da äußert, ist symptomatisch für die Arbeitswelt in den USA. Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte werden im wahrsten Sinne mit Füßen getreten. Und mit denen sollen wir ein TTIP-Abkommen schließen? Niemals.«
Fred Harfst, Hamburg

Unverschämt von Fielmann metallzeitung 7/2015, Brille? Viel Maloche – für wenig Kohle

»Man sieht die Werbung von Fielmann im Fernsehen und denkt: ›Oh toll, was machen die für tolle Sachen, preiswert und schick‹. Aber die Wirklichkeit, wie man sich dann gegenüber den Beschäftigten verhält, kennt niemand. Geld für Reklame ist da, aber die Beschäftigten will man übers Ohr hauen. Es ist unverschämt von Fielmann, den langjährigen Beschäftigten die Pauschale auf den Mindestlohn anzurechnen. Es ist richtig, dass die Beschäftigten ihre Ansprüche geltend machen. Ich wünsche der IG Metall und dem Betriebsrat hierfür viel Erfolg.«

Helene Ender, Düren

Geschlossen trotz Kampf metallzeitung 7/2015, Gegen Stellenabbau: Die Siemensianer kämpfen

»Siemens wird sich mit dem Stellenabbau durchsetzen, wie es schon immer war. Ich bin Ex-Siemensianer vom Com-Bereich, alte Hasen werden sich erinnern. Beschäftigt waren in Bruchsal zu den besten Zeiten mehr als 7000 Menschen. Im Jahre 2013 waren es nur noch 600, dann 400 – und im Dezember wurde das Werk Bruchsal geschlossen. Ich brauche keinem zu erzählen, wie viele Jahre wir in Bruchsal gekämpft



Karikatur: André Poloczek

haben. Früher wurden schlecht laufende Siemens-Bereiche durch den Com-Bereich und das Leitwerk Bruchsal getragen. Gedankt haben es uns die Siemens-Vorstände nie – im Gegenteil. Der Traditionsstandort seit 1869 wurde geschlossen.

Die Nokia/NSN-Totengräber, an die wir verschachert wurden, haben Bruchsal den Rest gegeben. Der soziale Unternehmer Werner von Siemens würde sich im Grabe umdrehen, wenn er wüsste, wie eine Kernkompetenz nach der anderen aufgegeben wird, bis Siemens eines Tages wirklich nur noch eine Bank sein wird.«

Dominik Pikosz, Bruchsal

Fehlerteufel metallzeitung 7/2015, ElterngeldPlus

In der Juliausgabe der metallzeitung sind uns im Hinweis auf die Neuerungen Elterngeld/Elternzeit auf der Seite 25 zwei Fehler unterlaufen: Zum einen ist für die Inanspruchnahme von ElterngeldPlus nicht Voraussetzung, dass Teilzeit gearbeitet wird. Auch wenn man Teilzeit arbeitet, gibt es keinen »Zuschuss« zum Elterngeld. Weiter kann die Elternzeit nur auf bis zu drei Abschnitte grundsätzlich ohne Zustimmung des Arbeitgebers verteilt werden.

Die Redaktion



BEITRAGSANPASSUNG

Die Bundesregierung hat am 29. April eine Rentenerhöhung beschlossen. Danach wurden zum 1. Juli dieses Jahres die Renten im Westen um 2,1 Prozent, im Osten um 2,5 Prozent erhöht.

Parallel zur bundesweiten Erhöhung der Rentenbezüge wird die IG Metall die individuellen Mitgliedsbeiträge der Rentnerinnen und Rentner um die gleichen Prozentbeträge erhöhen. ■



FRAGE UND ANTWORT

Rudi Becker, ehemaliger »Benzler« aus Mannheim, mailte uns die Abbildung eines Aquarells (links). Er fand, dass es unserem Titelbild der Juli-Ausgabe ähnelt. War das Zufall?

Antwort der Redaktion:

Nein, Ähnlichkeiten sind nicht rein zufällig. Zum Titel »Arbeitende aller Länder, organisiert euch!« inspirierte uns der berühmte Aufruf von 1848 »Proletarier aller Länder, vereinigt euch!«. Das Bild (unten links) basiert auf einer Illustration, die 1889 zum 1. Mai erschien, der gerade zum Internationalen Tag der Arbeit ernannt worden war.

Die Darstellung auf dem Bild war im 19. Jahrhundert schon nicht ganz zeitgemäß – es gab auch »Proletarierinnen«. Aber die Botschaft, dass Menschen international solidarisch sein sollten, ist hochmodern. Sie ist in unserer globalisierten Wirtschaft aktueller denn je. Das wollten wir sagen. ■

Foto: Archiv der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung



Ein Motiv von 1889 und der Titel der metallzeitung im Juli 2015

GEWONNEN HABEN

Juni-Rätsel

Lösungsmotto: Gemeinsam für ein gutes Leben

1. Preis: Natascha Köckemann, Lengerich
2. Preis: Sylwester Mrozek, Duisburg
3. Preis: Daniel Bialkowski, Wiehe

Zeit, dass wir was drehen

ARBEITSZEIT Die Beschäftigten wollen mehr Mitsprache beim Thema Arbeitszeit. Die Zeit ist reif für eine beschäftigtengerechte Arbeitszeitpolitik in den Betrieben.

Urlaubszeit. Die Seele baumeln lassen. Mit den Kindern Fußball spielen. Mal wieder ein Grillfest organisieren. Endlich Zeit für Dinge haben, für die man sonst keine Zeit findet. Aber gerne hätte.

Kaum ein Thema berührt uns Menschen so sehr wie die Zeit – vor allem nach dem Urlaub. Denn die Arbeitszeit macht einen großen Teil unseres Lebens aus. Einen zu großen Teil finden immer mehr Beschäftigte.

Keine Einbahnstraße. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wichtig. 82 Prozent wollen ihre tägliche Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen können. 78 Prozent wünschen sich eine Arbeitszeit, die sie vorübergehend für Kinderbetreuung oder Pflege senken können. 78 Prozent fordern eine geregelte Arbeitszeit mit festgelegtem Beginn und Ende.

Es klappt eine Lücke zwischen diesen Wünschen und der Realität. Die Arbeitgeber fordern größtmögliche Flexibilität. Doch umgekehrt berücksichtigen sie die Interessen der Beschäftigten nach Vereinbarkeit



Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Die Zeit ist reif für eine beschäftigtengerechte Arbeitszeitpolitik.«

zu wenig. Im Gegenteil: Die Beschäftigten machen immer mehr Überstunden, arbeiten abends, nachts und auch am Wochenende. Das ist weder familienfreundlich noch gesundheitsförderlich oder gar altersgerecht.

Die Zeit ist reif für eine beschäftigtengerechte Arbeitszeitpolitik in den Betrieben. Sie müssen bei der Arbeitszeitgestaltung endlich stärker die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigen. Unabhängig davon, ob sie Familienaufgaben übernehmen, sich weiterqualifizieren, früher aus dem Erwerbsleben aussteigen oder einfach nur mal eine Auszeit nehmen wollen. ■

Detlef Wetzel

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



Foto: Porsche

Glanz und Geschwindigkeit

Ein Blick und die Sache scheint klar. Das hier ist die alte Geschichte von Geschwindigkeit und Glanz, von Tempo und Technik, die alte Geschichte von der Leidenschaft, die manchen befällt, der vor einem Sportwagen steht. Und dann ein Geschoss wie dieses: der neue Porsche 918 Spyder, 887 PS, in 2,6 Sekunden von 0 auf 100, Spitzengeschwindigkeit 345 Stundenkilometer. Stattliche Zahlen.

Übrigens auch beim Preis: 768026 Euro kostet die Basisversion, für Extras muss tief in die Tasche gegriffen werden: 952 Euro für einen Zündschlüssel in Wagenfarbe, 1190 Euro für eine Fußmatte, ein Kofferset kos-

tet 17731 Euro. Der Porsche 918 Spyder ist das teuerste Auto aus deutscher Produktion. Das stört nicht: Alle 918 Exemplare sind bereits verkauft. Für viele Menschen ist ein rasanter Sportwagen eben ein Traum.

Das zeigt sich auch an der Zahl der Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz. Jahr für Jahr wollen sehr viel mehr junge Menschen bei Porsche anfangen, als es freie Plätze gibt, im Schnitt sind es 6500. Wer jetzt aber denkt, einzig und allein Einser-Abiturienten hätten eine Chance, irrt: 40 Prozent der Ausbildungsplätze werden an Hauptschüler vergeben, 45 Prozent an Realschüler, lediglich 15 Prozent gehen an Abiturienten. Der Stuttgarter Autobauer – nachzulesen ist das im Buch »Arbeiten 4.0« von Detlef Wetzel – setzt auf Nachhaltigkeit: Mit einem »Förderjahr« gibt er auch solchen jungen Menschen eine Chance, deren Lebenslauf nicht makellos glänzt. Aber makellos glänzen, das tun sowieso nur Maschinen. Menschen nicht. Ein Glück. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



Das teuerste Auto aus deutscher Produktion: Der neue Porsche 918 Spyder kostet in der Basisversion 768 026 Euro. Alle 918 gebauten Exemplare sind bereits verkauft.

Neue Plattform gestartet

DIGITALE ARBEIT

Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, ist Kovorsitzender der Plattform »Digitale Arbeitswelt«. Diese hat nun ihre Arbeit aufgenommen.

Unter dem Vorsitz von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles sowie Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, hat die vom Bundesarbeitsministerium initiierte Plattform »Digitale Arbeitswelt« ihre Arbeit aufgenommen. Die Plattform wird von profilierten Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Gewerkschaften, Wissenschaft und Politik getragen.

Aufgabe der Plattform ist es, sich nicht nur mit den Chancen und Risiken der digitalen Arbeitswelt auseinanderzusetzen, sondern auch Gestaltungsoptionen für eine Arbeitswelt zu entwickeln, von der Beschäftigte und Unternehmen profitieren können. Wie verändert sich die Arbeit durch den Einsatz digitaler Technologien? Wie kann ein

Kompromiss zwischen den Flexibilitätswünschen der Beschäftigten und der Unternehmen aussehen? Welche Antworten können Qualifizierung und Weiterbildung darauf geben, dass sich Tätigkeiten im digitalen Wandel verändern? Auf diese und viele weitere Fragen will die Plattform Antworten finden.

»Mit der Plattform wird ein Zeichen gesetzt, dass Digitalisierung, ITK, Big Data und Industrie 4.0 kein ausschließliches Technologieprojekt, sondern auch ein Projekt ist, das Arbeitswelten drastisch verändert«, sagt Jörg Hofmann. »Es geht nicht um die Frage, wie die Arbeit der Zukunft aussehen kann. Es geht um Antworten, wie Arbeit aussehen soll.« ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

PFLAUME DES MONATS

Kanzlerin Merkel – Königin des Herzens

Wehe es behauptet noch mal einer, diese deutsche Regierung sei hartherzig. Ein libanesisches Mädchen weint, weil es Angst hat, abgeschoben zu werden, und die Kanzlerin tröstet es: »Das hast Du prima gemacht.« Und: streichelt es. Über soviel Herzenswärme sind auch wir zu Tränen gerührt. Hätte Alexis Tsipras nur ein einziges Mal geweint, als er die neuen Kröten schlucken musste: Alles wäre gut für Griechenland: Angela Merkel hätte ihn getröstet »Hast Du prima gemacht« und ihn gestreichelt. Wer mal wieder in Europa zu leiden hat, unter Rentenkürzungen, Niedriglöhnen oder was auch immer:

Immer daran denken: Wäre Merkel da, würde sie streicheln. Und alles ist gut. ■

Foto: Jens Büttner/dpa/pa



Angela Merkel, Direktorin des Streichelzoos

ZAHLEN UND FAKTEN

65 So viel Prozent aller Beschäftigten arbeiten regelmäßig über die vertragliche Arbeitszeit hinaus, zeigt eine Umfrage der Kranken- und Unfallversicherungen. Jeden Fünften von ihnen belastet, dass der Arbeitgeber Mehrarbeit von ihm erwartet.

15 Die Einkommen der reichsten 10 Prozent der Bevölkerung sind laut DIW zwischen 2000 und 2012 um 15 Prozent gewachsen, die der mittleren Gruppen blieben dagegen fast unverändert, die der unteren 40 Prozent sind sogar um 4 Prozent gesunken (siehe auch Seite 24).

46 Erwerbs- und unbezahlte (Haus-)Arbeit zusammengerechnet, arbeiten Frauen mit fast 46 Stunden pro Woche eine Stunde länger als Männer, ermittelte das Statistische Bundesamt.

24,4 Die Renten halten nicht mehr mit der Inflation Schritt. Wie Professor Gerd Bosbach, FH Koblenz, errechnete, stiegen die Renten im Westen zwischen 2000 und 2014 um 15,9, im Osten um 22,9 Prozent, aber die Preise um 24,4 Prozent.

75 Drei Viertel aller Erwerbstätigen weltweit haben laut ILO nur befristete oder »informelle« Jobs, wie Schwarzarbeit in Privathaushalten, oder arbeiten unbezahlt.

60 Die Flucht von Firmen aus der Tarifbindung macht Beschäftigten Sorgen. 60 Prozent befürchten laut TNS Infratest, dass Tariffahrt zu schlechteren Entgelten führt. Im Westen rechnen 57 Prozent damit, im Osten sogar 72 Prozent.



Foto: obs/Alstom Deutschland AG/ra

Modern und nicht gefragt: Viele Kraftwerksbauer bekommen seit Jahren keine Aufträge aus Deutschland und Westeuropa mehr.

Energiewende mitgehen

ENERGIE

Die Zukunft gehört Sonne und Wind, aber ohne konventionelle Kraftwerke kann die Energiewende aus Sicht der IG Metall nicht gelingen. Mit einem Fünf-Punkte-Plan will sie die Branche nun von der Vor- in die Nachenergiewendezeit bringen.

Aus Deutschland und Westeuropa kommen seit Jahren keine Aufträge mehr. Griechenland hat Interesse, aber kein Geld. Wo Wolfgang Ringelband auch hinschaut, es sieht düster aus. »Im Moment verhandeln wir über Kurzarbeit«, sagt der Betriebsratsvorsitzende von Mitsubishi Hitachi Power Systems Europe (MHPSE) in Duisburg. Ringelband und seine Kollegen bauen Gas- und Kohlekraftwerke – Dinosaurier des Vorenergiewendezeitalters, kurz vor dem Aussterben. Jedenfalls fühlen sich die Kraftwerksbauer manchmal so.

Seit die Kanzlerin die Energiewende ausgerufen hat, will kaum jemand sein Geld in konventionelle Anlagen stecken. Aus Angst, Milliarden zu investieren und am Ende auf einer Bauruine zu sitzen. Das ist aus Sicht von Wolfgang Lemb, geschäftsführen-

WISSEN

5-Punkte-Plan

Auch wenn die Zukunft Wind- und Sonnenenergie gehört, werden konventionelle Kraftwerke noch länger eine wichtige Rolle spielen. Um den Klimawandel aufzuhalten, müssen Gas- und Kohlekraftwerke zukünftig umweltschonender laufen.

Die IG Metall, der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau sowie dessen Unternehmen und Betriebsräte haben sich bei einem Gespräch mit dem Wirtschaftsministerium auf Eckpunkte für einen modernen und effizienten Energieanlagenbau in Deutschland verständigt.

Der 5-Punkte-Plan:

- Planungssicherheit und stabile politische Rahmenbedingungen
- Stärkung von Investitionen und Abbau von Überkapazitäten am Energiemarkt
- Sicherung und Weiterentwicklung von Beschäftigung und Standorten im Energieanlagenbau
- Nutzung und Ausbau von Innovationen und technologischen Kompetenzen
- Bewältigung der Herausforderungen ausländischer Märkte

Das ganze Papier im Internet unter:

👉 igmetall.de → Suche: »5-Punkte-Plan«

des Vorstandsmitglied der IG Metall, nur ein Grund. Ein anderer: Die alten Anlagen bringen den Betreibern genügend Gewinn, selbst wenn sie Emissionspapiere kaufen müssen. Investitionen in effizientere Technik rechnen sich nicht.

So laufen die alten Kraftwerke weiter und blasen mehr CO₂ als nach technischem Stand erforderlich in die Luft. Mit Folgen für die Umwelt und für die Kraftwerksbauer. Bei Alstom gingen die Aufträge seit 2010 um fast 40 Prozent zurück. Seit 2013 baut der Konzern Arbeitsplätze ab. Siemens plant, in Deutschland 2000 Stellen zu streichen. Vor allem den Kraftwerksbau in Mülheim soll es treffen. Und wenn MHPSE nicht bald einen neuen Auftrag an Land zieht, fürchtet Betriebsrat Ringelband zum Jahreswechsel um einige Arbeitsplätze.

Aus Sicht der IG Metall funktioniert eine Energiewende ohne den konventionellen Anlagenbau nicht. »Wir brauchen die Kraftwerke für den Übergang«, sagt Lemb. Noch reichen die erneuerbaren Energien nicht und die verfügbare Menge schwankt. »Selbst einen minimalen Stromausfall kann sich ein Industrieland nicht leisten«, sagt Lemb. »Das kostet Milliarden und gefährdet Arbeitsplätze.« Deshalb braucht es konventionelle Kraftwerke, die vor allem zwei Anforderungen erfüllen: Sie müssen schnell hoch- und runterfahren und möglichst wenig klimaschädliches CO₂ produzieren. Die Technik gibt es: Moderne Kraftwerke stoßen nur noch halb so viel CO₂ aus und können innerhalb von drei Stunden hochfahren. Alte Anlagen brauchen dafür einen Tag.

Sicherer Rahmen. Gemeinsam mit dem Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau, den Unternehmen, und den Betriebsräten hat die IG Metall beim Bundesministerium für Wirtschaft eine Initiative gestartet, um die Zukunft und die Arbeitsplätze der Branche zu sichern. »Wir haben eine moderne Branche, die viel zur Energiewende beisteuern kann«, sagt Lemb. »Wir müssen diese Technik in Deutschland halten und sie vom konventionellen Anlagenbau in Richtung Übergangstechnologie und effizientere Kraftwerke weiterentwickeln.«

Auf die Suche nach Alternativen hat sich auch MHPSE in Duisburg gemacht. »Wir forschen in alle Richtungen«, sagt Ringelband. Sie arbeiten an Speichertechnik und Kraft-Wärme-Koppelung. Ringelband und seine Kollegen wollen die Energiewende nicht aufhalten. »Wir brauchen einen verlässlichen Rahmen«, sagt Ringelband. »Wie immer der aussieht, aber damit könnten wir dann planen.« ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

RECHT NAH DRAN

Voller Erfolg: Arbeitgeber muss Überstunden bezahlen

Als Stephanie diesen Satz in ihrem Arbeitsvertrag liest, weiß sie, dass sie sich mit ihm nicht würde abfinden können. Dass sie dagegen kämpfen wird. So lange, bis sie gewonnen hat. Der Satz lautet: »Alle Überstunden sind mit dem Gehalt abgegolten.« Das kann nicht sein, sagt sich die Industriekauffrau. Damit werden sie nicht durchkommen.

Das sind sie auch nicht. Stephanie hat mit Hilfe der IG Metall und dem DGB Rechtsschutz gegen ihren Arbeitgeber, die Holzfirma Ilim Timber, geklagt – erfolgreich. Das Arbeitsgericht Schwerin hat entschieden, dass die 24-Jährige einen Großteil des ihr zustehenden Geldes für die geleisteten Überstunden ausgezahlt bekommen muss. Für Stephanie geht damit ein langer, anstrengender Weg zu Ende.

Begonnen hatte der im September 2010, da startete Stephanie ihre Ausbildung zur Industriekauffrau bei Ilim Timber. 40 Stunden, so steht es in ihrem Arbeitsvertrag, muss sie pro Woche arbeiten. »Mit der Wirklichkeit hatte das nichts zu tun.«

Die Wirklichkeit sieht so aus, dass Stephanie Überstunden

macht, 10 bis 15 Stunden kommen so pro Monat zusammen. »Die wurden nicht bezahlt und man konnte sie nicht mit Freizeit ausgleichen. Es gab auch keine geregelte Dokumentation über die Stunden.«

Anfang 2013 beginnt Stephanie deshalb, ihre Arbeitszeiten und Überstunden detailliert aufzuschreiben. Sie geht zum Betriebsrat, der sich kurz zuvor gegründet hatte, und sagt, dass sie der Umgang mit Überstunden im Betrieb störe. Der Betriebsrat ermutigt die junge Frau dazu, sich schriftlich beim Arbeitgeber zu beschweren und auf eine Bezahlung zu dringen. Das tut Stephanie. Die Geschäftsführung reagiert nicht mal.

»Da war mir klar, dass ich es allein nicht schaffen kann«, sagt Stephanie. Die Industriekauffrau wendet sich an ihre IG Metall, Gewerkschaftssekretär Maik Schwaß holt die Kollegen vom DGB Rechtsschutz dazu. Und die legen los. Am Ende bekommt die junge Frau, die mittlerweile woanders arbeitet, Recht. Stephanie ist glücklich. »Es hat sich gelohnt, ich bin sehr froh.« ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

Bessere Tarife im Textilservice

Ab September erhalten tarifgebundene Beschäftigte in der Branche Textile Dienste 3,6 Prozent höhere Entgelte. Azubis bekommen monatlich 32 Euro zusätzlich. Das hat die IG Metall in einem neuen Tarifvertrag bundesweit durchgesetzt. Auch Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung steigen. Die Altersteilzeit wird bis Oktober 2016 fortgeschrieben, der Aufstockungsbe-

trag um 25 auf 500 Euro erhöht. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt ab Januar 2016 in West und Ost 38 Stunden.

Die neuen Tarife gelten vor allem für Beschäftigte in Großwäschereien und bei Dienstleistern für Berufskleidung und Waschraumhygiene.

Ausführliche Berichte zum Tarifabschluss:

textil-tarifrunde.de

TARIF-SPLITTER

Plus im Kfz-Handwerk

In fast allen tarifgebundenen Autohäusern und Werkstätten gibt es jetzt neue Tarifverträge. Ausnahme: Rheinland-Rhein Hessen, wo die IG Metall im September ein gutes Ergebnis erwartet. Die bisherigen Abschlüsse bescheren den Beschäftigten in zwei Stufen dieses Jahr und 2016 insgesamt 5,8 Prozent mehr Geld.

igmetall.de/kfz-handwerk



Foto: Andrey Popov/panthermedia.net

IG Metall setzt für Handwerker in Elektrofirmen mehr Geld durch.

Erste Ergebnisse Elektro

Neue Tarife im Elektrohandwerk. In Baden-Württemberg und NRW gibt es seit Juli 3 Prozent mehr Geld. 2,4 und 2,1 Prozent plus folgen 2016. Hessen und Rheinland-Pfalz: rückwirkend ab Mai 3,2 Prozent. Berlin und Brandenburg: 2016 bis 2019 jeweils im November zwischen 3,88 und 3,1 Prozent plus. Azubis bekommen überproportional mehr.

Reallöhne legen klar zu

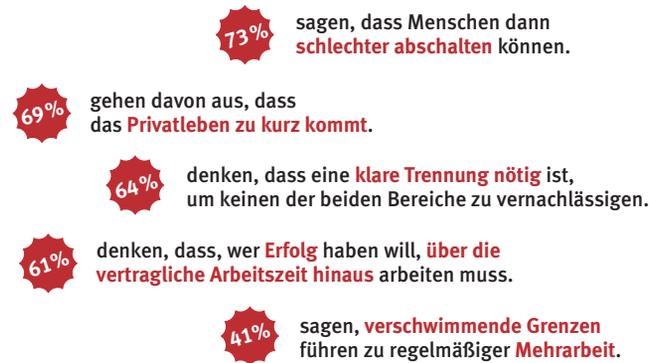
Die Tariflöhne steigen dieses Jahr in der Gesamtwirtschaft um 2,9 Prozent, meldet das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut. Nach Abzug des Preisanstiegs bleibt ein Plus von 2,1 bis 2,4 Prozent. In der Metallindustrie wächst das Einkommen mit dem Einmalbetrag von 150 Euro und 3,4 Prozent plus seit April überdurchschnittlich.

IG Metall unter

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Arbeit und Freizeit sauber trennen

Welche Auswirkungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer befürchten, wenn Arbeit und Privatleben nicht mehr klar getrennt sind:



Quelle: Rundstedt, Talents- & -Trends-Umfrage 2015

Steuerentlastung belohnt Besserverdiener

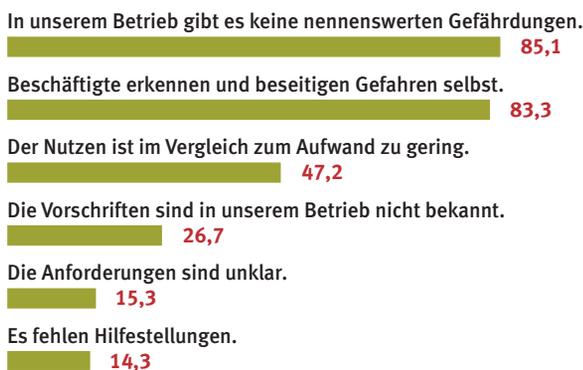
Um so viel Prozent sank die Steuerbelastung von 1998 bis heute bei Jahreseinkommen von ...*



*bezogen auf das zu versteuernde Einkommen Alleinstehender
Quelle: Bundesministerium der Finanzen 2015

Firmenchefs ignorieren Gefährdungen

Nur 50,9 Prozent aller Betriebe machen die – gesetzlich vorgeschriebenen – Gefährdungsbeurteilungen. So begründen die anderen ihre Untätigkeit*:



* Mehrfachnennungen | Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2013

INTERVIEW

Die Handyproduktion ist auch im chinesischen Vergleich eine Schmutzbranche. Was die IG Metall sich von dem Projekt Fairphone verspricht und wie sie es unterstützt, erklären Horst Mund und Christian Weis vom Vorstand der IG Metall.

Was für Smartphones habt Ihr?

Christian Weis: Einen BlackBerry, hergestellt in Mexiko.

Horst Mund: Dienstlich benutze ich ein iPhone. Privat telefoniere ich mit einem Fairphone. Ich hätte gerne ein Dienst-Fairphone.

Warum?

Mund: Weil ich an diesem Handy die schwierigen Arbeitsbedingungen der Branche zeigen kann: von den Bergwerken in Ruanda und Kongo über die Bandarbeiter in chinesischen Handyfabriken bis zur Auslieferung durch Niedriglöhner in Deutschland.

Was unterscheidet das Fairphone von anderen Smartphones?

Mund: Das Fairphone ist nicht komplett fair produziert. Aber seine Erfinder wollen es Stück für Stück fair machen.

Weis: Stück für Stück ist wörtlich gemeint. Ein Fairphone hat 500 Teile. Die Erfinder zeigen uns, wo jedes Teil herkommt. Auch wenn noch nicht alle fair produziert werden können, ist das viel mehr als bei einem iPhone. In diese vollverklebte und verlötete Blackbox kann ich nicht hineinschauen ...

Mund: ... oder ein kaputtes Teil wechseln. Das Fairphone muss man nicht wegwerfen, nur weil der Akku nicht mehr funktioniert. Es setzt auf Langlebigkeit, ohne heimlich eingebautes Verfallsdatum. Das ist ein Trend beim Engineering, den wir gut finden.

Was erwartet mich, wenn ich den Teilen meines Handys vom Abbau der Rohstoffe bis zum Verkauf im Laden folge?

Mund: In jedem Handy stecken Metalle wie Kupfer, Lithium oder Gold. Sie werden unter teilweise menschenunwürdigen Umständen abgebaut und mit ihnen werden Kriege finanziert. Im Kongo lassen Warlords Kinder in den Minen arbeiten und bezahlen damit ihre Waffen.

Wie sieht die Produktion aus?

Weis: Selbst im innerchinesischen Vergleich ist die Handyproduktion eine Schmutzbranche.

Schlimmer als die Textilbranche?

Weis: Ähnlich. Die Menschen arbeiten 10 bis 12 Stunden pro Tag, auch samstags. Die Arbeit in der Endmontage ist oft monoton. Immer der gleiche Handgriff, und das bei 60 bis 70 Wochenstunden. Viele bekommen nur



Horst Mund (links) und Christian Weis vom Bereich Internationales der IG Metall in Frankfurt am Main im Gespräch mit metalleitung

Infografiken: Julia Buschmann

stützt Fairphone

den Mindestlohn von etwa 200 Euro. Zum Vergleich: Ein Monatsticket für den öffentlichen Nahverkehr in Shanghai kostet 30 Euro.

Mund: Samsung hatte in China mit einer Nachbarschule vereinbart, Schüler als Praktikanten in die Fabrik zu nehmen. Die Schüler haben dann umsonst Handys gebaut. Fairphone ist ein ganz kleiner Player auf einem riesigen Markt, der von Apple, Samsung, Huawei und anderen beherrscht wird.

Wie will Fairphone die Arbeitsbedingungen verändern?

Weis: Sie haben die Beschäftigten in den Handyfabriken befragt, was sich ändern muss. In China ist das revolutionär.

Mund: Sie haben uns, die IG Metall, mit ins Projekt genommen.

Um was zu tun?

Mund: Wir können zwei Dinge, von denen Fairphone lernen will: Gewerkschaft und Arbeitsbedingungen. Unsere Kontakte zu chinesischen Gewerkschaften kann Fairphone nutzen. Wir unterstüt-

zen die chinesischen Kollegen, eine neue Rolle zu finden.

Wie sieht diese neue Rolle aus?

Weis: Die Interessen der Beschäftigten im Betrieb zu vertreten – was für uns selbstverständlich klingt, ist für chinesische Gewerkschaften neu. Sie haben sich lange – wie in anderen sozialistischen Ländern – als Transmissionsriemen der Partei verstanden.

Wie hilft die IG Metall?

Weis: Wir waren in Suzhou und haben dort mit der Stadtgewerkschaft gesprochen. Der Ort liegt eine halbe Stunde nordwestlich von Shanghai und ist ein wichtiges Zentrum der Branche. Warum sollte die Stadt nicht Vorreiter für faire Produktion in China werden, die andere Regionen ansteckt?

Warum sollte das passieren?

Weis: Die Kunden werden kritischer. Sie wollen nicht 500 Euro für Handys ausgeben, an denen Blut klebt oder mit deren Verkauf Kriege finanziert werden. Sie wollen nicht Berge von Elektroschrott produzieren, der in Afrika landet. Bislang haben sie aber keine Wahl, wenn sie ein Handy kaufen.

Mund: Fairphone ist ein kommer-

zielles Projekt. Es soll zeigen: Mit fair kann man Geld verdienen.

Und wann bekommst Du Dein Dienst-Fairphone, Horst?

Mund: Es gibt Sicherheitsprobleme bei der Software, aber wir suchen gemeinsam eine Lösung. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

WISSEN



Foto: Fairphone

Sieht aus wie ein ganz normales Smartphone, ist aber das Fairphone.

Hier bekommt Ihr es

Das Fairphone kostet 525 Euro und kann im Internet bestellt werden. Mehr Infos zu Herstellung und Idee:

▶ fairphone.com

Was die IG Metall mit Fairphone und anderen sozial-ökologischen Projekten zu tun hat, zeigt die Ausstellung Loop. Flyer mit Infos:

▶ engineering-igmetall.de

KURZ & BÜNDIG



Foto: alexraths/panthermedia.net

Arbeit im Außendienst heißt immer unterwegs sein.

Montage besser regeln

Die IG Metall will die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer im Außendienst verbessern. Vor allem geht es um fairere Reisebedingungen und weniger Leistungsdruck. Hierzu will die IG Metall tarifliche Regelungen, die den veränderten Anforderungen gerecht werden. Das haben fast 90 Betriebsräte aus Montagebetrieben auf der ersten bundesweiten Montagekonferenz der IG Metall in Göttingen beschlossen.

Rund eine Million Beschäftigte verrichten Montagearbeit für Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungsbetriebe. In den letzten Jahren haben Unternehmen zunehmend Auswärtstätigkeiten ausgegliedert. Die Arbeit ist umfangreicher und komplexer geworden mit mehr Reisen, niedrigeren Löhnen und immer öfter ohne Tarifverträge. Die IG Metall will nun gegensteuern.

40 Jahre an der Ruhr-Uni

Die Kooperation der IG Metall und der Ruhr-Uni Bochum feiert ihr 40-jähriges Jubiläum. Damals trafen sich erstmals Professoren und Arbeiter zu gemeinsamen Vorlesungen über die Arbeitswelt – bis dahin völlig getrennte Welten. Seither liefert die Kooperationsstelle Forschungsergebnisse aus der Arbeitswissenschaft, etwa zur Zukunft der Arbeit in der Industrie 4.0.



Foto: Michael Schinke

NOMINIERT S

ANGEBOT FÜR DIE GESUNDHEIT

Schmitz Cargobull, Vreden. Am Anfang, sagt Manuel Terhürne, stand eine einfache

Frage: Wie können wir noch mehr Beschäftigte von unseren Gesundheitsangeboten begeistern und zur regelmäßigen Teilnahme an Sportkursen bewegen? Dem Betriebsratsvorsitzenden von Schmitz Cargobull in Vreden war klar, dass sie dafür neue Wege gehen mussten. »Wir dachten uns, wenn der Mitarbeiter nicht zum Training kommt, dann müssen wir das Training zum Mitarbeiter bringen«, sagt Manuel Terhürne.

Seit Oktober 2014 ist im Vredener Werk ein umgebauter Cargobull-Sattelkoffer im Einsatz, dreizehn Meter lang und zweieinhalb Meter breit. Die Auszubildenden bauten Türen, Fenster und eine Treppe in das Fahrzeug ein, das Gesundheitszentrum Vreden stellte die Sportgeräte, zwei medizinisch ausgebildete Trainer sind immer dabei, wenn die Beschäftigten trainieren.

»Es geht um nachhaltige Vorsorge«, sagt Manuel Terhürne. Deshalb wird mit jedem Kollegen zu Beginn ein Screening durchgeführt: ein Ergotest, bei dem das Herz-Kreislauf-System analysiert oder eine umfassende Rückenanalyse erstellt wird. Dann wird ein Trainingsplan aufgestellt: zehn Sitzungen, je 30 Minuten während der Arbeitszeit. »Bislang haben sich schon über 900 Kolleginnen und Kollegen angemeldet«, sagt Manuel Terhürne. »Ein toller Erfolg.« ■

BETRIEBSRÄTEPREIS 2015 Am 29. Oktober ist es so weit: Im ehemaligen Plenarsaal in Bonn zeichnet die Fachzeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb Betriebsräte für ihre vorbildliche Arbeit mit dem Deutschen Betriebsrätepreis aus. Aus dem Bereich der IG Metall sind sieben Projekte nominiert. Metallzeitung stellt sie vor.

Von Jan Chaberny und Fabienne Melzer

OFFENSIVE IM VERTRIEB

Bosch Rexroth, Schweinfurt. Als die Situation sich zuspitzt, als die Aufträge immer stärker einbrechen, ist dem Betriebsrat von Bosch Rexroth in Schweinfurt klar, dass er ein eigenes Konzept erarbeiten muss. »Ständig

hörten meine Kollegen, dass wir zu langsam sind und zu teuer produzieren«, sagt Betriebsrat Sebastian Schierling, »aber das konnte nicht das Problem sein.«

War es auch nicht. Der Betriebsrat lädt zu einer Betriebsratsinformation vor dem Werksgelände und installiert vier Arbeitskreise. Sie überlegen, wie sie die Fertigung erfolgreicher ausrichten, sie fragen sich, wie sie mit neuen Produkten und einem starken Vertrieb Kunden gewinnen können – und stellen fest, dass genau hier das Problem liegt: in den gekappten Vertriebsstrukturen. »Ende 2010 wurde der Vertrieb bei Bosch Rexroth zentralisiert. Dadurch sind Kundenbeziehungen weggebrochen, die Qualität der Beratung hat gelitten.« Der Standort, sagt Sebastian Schierling, brauchte dringend eine »Vertriebsoffensive«.

Die hat der Betriebsrat entwickelt. Und stieß damit bei der Geschäftsführung zunächst auf taube Ohren. »Wir hielten erneut eine Informationsveranstaltung vor dem Werkstor ab. Erst danach hat die Geschäftsführung begonnen, unsere Ideen umzusetzen.« Ein neuer Vertriebskanal im Internet wird aufgebaut, der technische Support gestärkt. Vor allem aber werden Meister und Techniker aus der Produktion in Schweinfurt und Volkach nun in Vertriebsniederlassungen versetzt und unterstützen die Kollegen vor Ort bei Angebots- und Auftragsbearbeitungen. Sebastian Schierling freut sich: »Mit unseren Maßnahmen haben wir eine deutliche Auftragssteigerung eingefahren.« ■

ERGONOMIE IN DER MONTAGE

VW, Salzgitter. Ein normales Montageband läuft immer auf der gleichen Höhe. Andreas Blechner musste nur an diesen Montagelinien vorbeilaufen, um zu sehen, dass sie den Menschen nicht gerecht werden. »Die Linien sind starr«, sagt der Betriebsratsvorsitzende im VW-Werk Salzgitter.

Das wollte der Betriebsrat so nicht hinnehmen – nun gibt es bei VW in Salzgitter eine Montagelinie, die sich den Menschen anpasst. In der Motorenfertigung für den VW-Bus fährt der Motorstückträger hoch oder runter, je nachdem, wer gerade an ihm arbeitet. Jeder Beschäftigte hat seine Körpergröße auf einem Chip gespeichert. Ein Computer an seinem Arbeitsplatz funkt sie an den

Motorstückträger und dieser fährt auf die richtige Höhe. Der Motor kann sich auch drehen, sodass die Beschäftigten immer aufrecht arbeiten können.

Bei VW in Salzgitter liegt das Durchschnittsalter bei 45 Jahren. Für Andreas Blechner heißt das: »Kolleginnen und Kollegen müssen auch mit 50 noch in der Montage arbeiten. Das geht nur, wenn wir die Arbeitsplätze ergonomisch gestalten.« Zwei Jahre hielt der Betriebsrat das Thema am Laufen, dann war es so weit. Personalabteilung, Planung, Fertigung, Ergotherapeutin und Betriebsrat setzten sich mit den Beschäftigten zusammen und entwarfen die neue Linie. Andreas Blechner ist überzeugt: »Das ist der richtige Weg.« ■



WISSEN

Ausführliche Berichte zu den Nominierten:

igmetall.de/betriebsraete-preis

IND:



KSM, Radevormwald. Das Ziel: Am Ende sollten alle zufrieden sein. Die Aufgabe: Die Zahl der Schichten steigt von 15 auf 18 pro Woche, ohne dass die Belastung zunimmt. Der Betriebsrat der KSM Casting Group in Radevormwald hatte sich viel vorgenommen.

Vor eineinhalb Jahren kündigte die Geschäftsleitung die Betriebsvereinbarung über 15 Schichten. Sie wollte die Zahl der Schichten in drei Bereichen auf 18 erhöhen, ohne das Personal aufzustocken. Mehr Schichten mit denselben Köpfen – das wäre nicht ohne mehr Belastung für die Beschäftigten gegangen. Die Beschäftigten wünschten sich möglichst viele freie Wochenenden, keine langen Schichten und es sollte so gesund wie möglich sein.

Ein Modell, das all diese Ansprüche erfüllte, gab es nicht. Karin Röttgen, Betriebsratsvorsitzende bei KSM, und ihr Team nahmen sich bestehende Schichtmodelle vor. Sie verglichen die Vor- und Nachteile, legten Exceltabellen an und verteilten Punkte. Ungezählte Zahlenreihen und drei Wochen später stellte der Betriebsrat den Beschäftigten vier Modelle vor und ließ sie darüber abstimmen.

Nachdem sie sich für ein Modell entschieden hatten, testeten die Beschäftigten es vier Wochen lang. Anschließend befragte sie der Betriebsrat. »Ein Teil fühlte sich stärker belastet als zuvor«, sagt Karin Röttgen. Der Betriebsrat verhandelte weiter und erreichte eine Lösung. Der Arbeitgeber stockte Personal auf und führte Gefährdungsbeurteilungen für jeden Arbeitsplatz ein. ■

**GUTE ARBEIT
TROTZ
SCHICHTSYSTEM**

**GEMEINSAM
FÜR
QUALIFIZIERUNG**

Benhil, Neuss. Dass etwas geschehen muss, war für Martina Siedenber von Anfang an klar. Die Fakten lagen ja auf dem Tisch: der hohe Altersdurchschnitt der Belegschaft, dazu die Tatsache, dass in den kommenden Jahren weit mehr Kolleginnen und Kollegen in Rente gehen, als wahrscheinlich junge Menschen nachrücken werden. »Bei uns im Betrieb gab es keine systematische Qualifizierung und keinen Wissenstransfer«, sagt die Betriebsratsvorsitzende von Benhil in Neuss; 150 Beschäftigte stellen hier Einschlagmaschinen her. »Was wir brauchten, das war ein innovatives Qualifizierungskonzept.«

Das ist schnell gesagt. Aber der Weg dahin ist weit. »Zu Beginn haben wir einen ersten Fragebogen verteilt. Wir wollten von den Kollegen wissen, ob sie das Gefühl haben, ausreichend qualifiziert zu sein.« Das Ergebnis war beeindruckend. Und bestürzend. 86 Prozent der Beschäftigten beteiligten sich an der Umfrage. Und fast alle von ihnen, exakt 70 Prozent, gaben an, sie fühlten sich für die Zukunft nicht ausreichend qualifiziert. In einem zweiten Schritt gab es Fokusgruppengespräche. »Wir wollten wissen, welche beruflichen Weiterbildungen nötig sind.« Als die Geschäftsführung die Ergebnisse sah, musste sie eingestehen, dass es dringend ein Qualifizierungskonzept braucht.

Dieses Konzept entwickeln Betriebsrat und Geschäftsführung nun gemeinsam. »Wir sind noch nicht am Ende unseres Wegs«, sagt Martina Siedenber. »Aber die Richtung stimmt, das Ziel ist sichtbar.« ■

Varta Microbattery, Ellwangen. »Gleiche Arbeit – gleiches Geld«, das Motto der IG Metall-Kampagne zur Leiharbeit nahm der Betriebsrat der Varta Microbattery in Ellwangen nicht nur sehr genau. Er ging weiter. Sein Motto hieß: ein Betrieb, eine Belegschaft. Betriebsratsvorsitzender Michael Schmalz: »Wir wollten, dass alle ein anständiges Arbeitsverhältnis bekommen.«

Das hat das Betriebsratsgremium geschafft. Seit 2013 beschäftigt Varta Microbattery keine Leiharbeiter mehr. Sie bekamen zunächst ein befristetes Arbeitsverhältnis und mehr als 100 von ihnen übernahm der Betrieb jetzt unbefristet.

Leiharbeiter als Puffer, um die Stammbeslegschaft abzusichern – das kam für Michael Schmalz nie infrage. Als der Arbeitgeber 2012 Teile der Verpackung nach Rumänien verlagern wollte, nutzte der Betriebsrat die Chance und brachte das Thema Ausstieg aus der Leiharbeit ins Spiel. Um seinen Forderungen Nachdruck zu verleihen, verweigerte er die Mehrarbeit. »Wir wollten, dass keine Arbeitsplätze wegfallen und es keine Leiharbeit mehr gibt«, sagt Schmalz. »Das haben wir erreicht.« Mit dem Arbeitgeber wurden Betriebsvereinbarungen zum Interessenausgleich und zum Ausstieg aus der Leiharbeit abgeschlossen. ■

**KAMPF
GEGEN
STRESS**

Gedia, Attendorn. Wie lässt sich Stress visualisieren? Und was soll das bringen? »Viel«, sagt Thorsten Wottrich, Betriebsratsvorsitzender der Gedia Automotive Group: »Wer sieht, was ihn belastet, kann kämpfen.« Beim Automobilzulieferer in Attendorn ist es gelungen, diesen Kampf aufzunehmen.

Ausgangspunkt dafür war der »Stresstunnel«, den der Betriebsrat entwickelte: ein mit Folie bezogenes Dachlattengerüst, acht auf sieben Meter. Anfangs ist der Weg breit und hell, dann aber wird er dunkler, enger. »Wer durchgeht, erlebt Stress hautnah«, sagt Thorsten Wottrich.

Der Betriebsrat bat die Beschäftigten, durch den Tunnel zu gehen und dabei auf Karteikarten zu schreiben, was sie stresst. Es zeigte sich, dass viele unter mangelnder Vereinbarkeit von Beruf und Leben sowie schlechter Kommunikation leiden. Diese Themen packte der Betriebsrat an – äußerst erfolgreich. »Beim Führungsschulungsprogramm wird jetzt intensiv offene Kommunikation trainiert«, sagt Thorsten Wottrich. »Das ist ein erster Schritt. Weitere werden folgen.« ■

Folgen einer Erwerbsminderung



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

RECHT SO | Beschäftigte, die gesundheitlich beeinträchtigt sind, können Anspruch auf eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung haben. Ob ein Rentenbescheid automatisch das Arbeitsverhältnis enden lässt, erläutert Tjark Menssen.

Nicht alle Beschäftigten sind sich der Konsequenzen bewusst, die mit einem Antrag auf eine Rente wegen eingeschränkter Erwerbsfähigkeit, der sogenannten Erwerbsminderungsrente, verbunden sein können. Eine Erwerbsminderung führt automatisch weder zum Ruhen noch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Tarif- und Arbeitsvertrag. Allerdings knüpfen Tarif- und Arbeitsverträge teilweise – insbesondere bei Ruhensklauseln und auflösenden Bedingungen – an den sozialversicherungsrechtlichen Begriff der Erwerbsminderung an und regeln, dass das Arbeitsverhältnis bei einer entsprechenden Rentengewährung endet. Ob Regelungen, die das Arbeitsverhältnis bei Bewilligung einer Erwerbsminderungsrente beenden, wirksam sind, hängt von der Art der Rechtsgrundlage, dem Umfang der Erwerbsminderung und davon ab, ob eine befristete oder unbefristete Rente gewährt wird.

Kürzlich hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit der Fra-

ge befasst, ob das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung mit Zustellung des Rentenbescheids endet, wenn es etwa der Tarifvertrag vorsieht (Az. 7 AZR 880/13).

Geklagt hatte eine Frau, die ihre Arbeitszeit wegen einer Behinderung von 20 auf 15 Stunden reduzierte und deshalb eine Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beantragte, was laut Tarifvertrag zur Beendigung der Beschäftigung führte. Aus Sicht der Betroffenen diskriminiert die Regelung Menschen mit behinderungsbedingten Einschränkungen

und steht im Widerspruch zu den sozialrechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeber, angemessene Stellen für Beschäftigte mit einer Behinderung zu schaffen und diese wiederenzugliedern. Zudem behandle der Tarifvertrag volle und teilweise Erwerbsminderung gleich.

Keine Benachteiligung. Das Gericht verneinte in diesem Zusammenhang zwar eine Diskriminierung wegen einer Behinderung, da voll erwerbsgeminderte Beschäftigte die Arbeitsleistung tatsächlich nicht mehr erbringen könnten und es insofern gelte, ein »sinnentleertes« Arbeitsverhältnis aufzulösen. Auch war es rechtens, das Arbeitsverhältnis ohne Zustimmung des Integrationsamts zu beenden.

Doch das Bundesarbeitsgericht stellte auch seine Bedenken gegenüber einer gleichartigen Behandlung nur teilweise erwerbsgeminderter Beschäftigter heraus. Schließlich, so die Richter, könne die Gruppe der teilweise Erwerbsgeminderten noch Arbeitsleistungen in nicht unbedeutendem Umfang erbringen. ■



WISSEN

Paragraf 92 Sozialgesetzbuch IX

Teilweise erwerbsgeminderte Beschäftigte sollten darauf achten, dass es unabhängig von der konkreten Ausgestaltung des Tarifvertrags stets der Zustimmung des Integrationsamts bedarf, bevor das Arbeitsverhältnis beendet wird, und dass sie sich von der Schwerbehindertenvertretung im Betrieb beraten lassen.

Mindestlohn: Arbeitszeit mobil erfassen und übermitteln

Das Mindestlohngesetz regelt unter anderem, dass Arbeitszeiten aufzuzeichnen sind. Das Bundesministerium für Arbeit bietet Beschäftigten zur Erfassung und Übermittlung der Arbeitszeiten die App »Einfach erfasst« an.

Die Zeiterfassungs-App funktioniert ganz einfach: Zuerst lädt man die App auf das Handy.

Um die Arbeitszeit zu erfassen, müssen Beschäftigte den Start-Stopp-Knopf drücken. Die App orientiert sich an der im Telefon eingestellten Systemzeit.

Die Ruhezeiten lassen sich über einen Pausenknopf manuell erfassen. Geschieht das bis zum Ende des Arbeitstags nicht, lässt sich die gesetzlich vorgeschriebene

Pause automatisch abziehen. Am Ende des Arbeitstags werden die Zeiten zu einer Gesamtdauer zusammengerechnet. Die Speicherung der erfassten Daten erfolgt lokal in der App.

Besonders praktisch: Beschäftigte können die erfasste Arbeitszeit unverschlüsselt per E-Mail an den Arbeitgeber senden.

Die BMAS-App »Einfach erfasst« läuft auf iOS- und Android-Geräten und kann im Apple Store und im Google Play Store kostenlos heruntergeladen werden. ■

Mehr Infos zur Mindestlohn-App:

▶ der-mindestlohn-wirkt.de

→ Service

→ App zur Zeiterfassung

PRÜFSTAND

Hörgeräte mit Gehörschutz

Liegt die Lärmbelastung am Arbeitsplatz bei 85 Dezibel oder darüber, was ungefähr dem Rauschen einer Autobahn entspricht, darf dort nur mit Gehörschutz gearbeitet werden. Das gilt auch für Beschäftigte, die ein Hörgerät tragen. Und genau diese Menschen stellt das häufig vor Probleme: Sie müssen ihr Hörgerät abnehmen, sobald sie einen Gehörschutz aufziehen – so besteht die Gefahr, dass Warnsignale überhört werden.

Diese Einschränkung von Menschen mit einer Schwerhörigkeit könnte bald der Vergangenheit angehören: Das Institut für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) hat ein Verfahren entwickelt, mit dem sich zuverlässig klären lässt, ob ein Hörgerät Gehörschutzqualität besitzt.

Das Gerät darf dann etwa nur bestimmte Signale verstärken und muss das Sprachsignal gut von Störgeräuschen trennen. Entsprechende vom IFA zertifizierte Produkte sind bereits erhältlich. Unter bestimmten Voraussetzungen übernehmen die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen die Kosten dafür. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

Informationen unter:

 dguv.de



Wirksame Hilfe: Hörgeräte mit integriertem Gehörschutz

Foto: Hörluchs Hörgeräte



Foto: A.M. Ahaad/AP Photo/pa

Eine Überlebende der Katastrophe von Rana Plaza

Nach Rana Plaza ist der Druck gestiegen

FAIRER HANDEL

Seit bei dem Einsturz von Rana Plaza mehr als 1100 Menschen starben, fühlen sich viele nicht mehr wohl in ihrer Kleidung. Der Druck auf die Unternehmen steigt. Doch sie geben ihn oft einfach nur weiter.

Die Katastrophe von Rana Plaza in Bangladesch wirkt nach. Mehr Verbraucher wollen seither wissen, ob für ihre Kleidung Menschen sterben mussten. Berndt Hinzmann von der Kampagne für saubere Kleidung ist sich sicher: »Ohne die anhaltenden Proteste derer, die die Masche der Modeindustrie für untragbar halten, wäre der Entschädigungsfonds für die Opfer von Rana Plaza nicht gefüllt worden. Das zeigt: »Wir können etwas ändern, wenn wir uns für die Arbeitsbedingungen der Menschen einsetzen, die unsere Kleidung nähen.«

Nick Lin-Hi, Juniorprofessor für Corporate Social Responsibility (freiwillige soziale Verantwortung von Unternehmen) an der Universität Mannheim, bestätigt

zwar, dass sich kein Unternehmen dem Druck entziehen kann. Sie können ihn aber verschieben. »Mit den Aufträgen geben sie die Verantwortung an die Zulieferer ab«, sagt Lin-Hi. Sie verlangen von ihnen, gesetzliche Arbeitszeiten einzuhalten, Mindestlohn zu zahlen und Pausen zu gewähren. »Gleichzeitig stellen sie bei Preisen, Lieferzeiten und Qualität Bedingungen, die es Zulieferern unmöglich machen, auch nur einen Bruchteil davon einzuhalten.«

Selbst wenn sich Unternehmen formal verpflichten, Arbeitsschutz und Arbeitsrechte einzuhalten, garantiert das nicht faire Arbeitsbedingungen. Sie werden zwar überprüft, aber oft nach Ankündigung. »Ich habe Fabriken besucht nach einem solchen Au-

dit. Dort herrschten üble Arbeitsbedingungen, obwohl die Prüfer einen Tag zuvor noch alles für gut befunden hatten«, sagt Lin-Hi.

Aus Sicht der IG Metall sind Audits nur die zweitbeste Lösung. Arbeitsbedingungen müssen im Betrieb ständig überprüft werden. Das können Gewerkschaften nur leisten, wenn sie in den Betrieben stark vertreten sind.

Um Katastrophen wie Rana Plaza zu verhindern, muss sich für Hinzmann die Politik bewegen und im Rahmen des nationalen Aktionsplans der UN-Leitprinzipien Wirtschaft und Menschenrechte eine Haftungspflicht für Unternehmen einführen, sonst bleibe Rana Plaza nicht die letzte Katastrophe der Textilindustrie. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Die Trümmer-Betriebsräte

NEUANFANG NACH DEM KRIEG

Die Trümmerfrauen, die nach dem Kriegsende 1945 die Städte wieder aufbauten, kennt fast jeder. Fast vergessen ist dagegen, dass Betriebsräte den Wiederaufbau der Betriebe organisierten. Sie besorgten Aufträge und Material für die Fabriken – und beschafften Lebensmittel, Kohle, Kleidung und Wohnungen für die Beschäftigten.

1945. Der Krieg ist aus. Die Städte liegen in Trümmern. Auch die Betriebe. Viele Unternehmer haben sich abgesetzt oder sitzen im Gefängnis, weil sie Nazis waren. Also nehmen die Beschäftigten das Heft in die Hand: Sie versammeln sich in ihren Betrieben, heben die Hände – und wählen Betriebsräte.

Unter den Nazis waren Betriebsräte verboten. Jetzt organisieren sie den Neuanfang: Es geht darum, die Betriebe wieder aufzubauen und in Gang zu setzen – und den Beschäftigten ihre Lebensgrundlage zu sichern.

Die Aufgaben, vor denen sie stehen, sind gewaltig: Werkshallen und Anlagen sind durch Bomben zerstört. Rohstoffe und Teile fehlen. Strom gibt es nur stundenweise. Und die Lebensmittel sind strikt rationiert. Die Arbeiter hungern.

Da das Geld nichts mehr wert ist, müssen Dinge gemacht werden, die man tauschen kann, etwa gegen Lebensmittel bei Bauern. Stahlhelme werden zu Sieben gestanzt, Granaten zu Töpfen umgegossen. Die Betriebsräte organisieren sogar Hamsterfahrten aufs Land.

Sie reden mit den Besatzungsmächten und ziehen Aufträge an Land. Dafür erhalten sie Material und Brennstoff und verhindern, dass die Besatzer ihre Maschinen

demontieren. So sichern sie Arbeit für die Beschäftigten.

Viele Autofabriken etwa leben von der Reparatur von Militärfahrzeugen für die Besatzer. Auch das Mercedes-Benz-Werk im badischen Gaggenau. Die französische Militärregierung redet zuerst mit dem Betriebsrat, nicht mit der provisorischen Werkleitung.

Der Betriebsrat kümmert sich auch um die tägliche Versorgung der Beschäftigten. Das listen die Betriebsratsprotokolle auf: Nahrung, Kleider, Fahrräder, Wohnungen – all das beschafft der Betriebsrat über sogenannte Kompensationsgeschäfte – Ware gegen Ware.

»Wir haben im Benz nebenher alles mögliche gemacht«, erinnert sich der spätere Betriebsrat Herbert Hurrle. »Seier, Messer, Werkzeuge, Tabakschneidemaschinen. Das hat man ja sonst nirgends bekommen.«

Vor allem eine Zahl ist in den Protokollen des Betriebsrats entscheidend: Die Kalorien pro Tag für die Arbeiter. Die Beschäftigten bei Mercedes in Gaggenau bauen Kartoffeln auf dem Werksgelände an und schlachten in den Werkshallen Vieh, das der Betriebsrat besorgt.

Nazis entfernen. Wer sind diese Betriebsräte? Meist Männer über 50 Jahre, die nicht mehr zum Militär eingezogen wurden. Oft waren

sie schon vor 1933 Betriebsräte. Die Generation von Arbeitern, die nach dem Ersten Weltkrieg die Demokratie in Deutschland erkämpft und verteidigt hatte. Aus ihren Reihen kamen die meisten Aktiven im Widerstand gegen die Nazis.

Daher ist ihnen jetzt auch die Entnazifizierung so wichtig. Bei MAN in Augsburg etwa werden auf Druck des Betriebsrats über 100 aktive Nazis entlassen und die Mitläufer aus Führungspotential entfernt. Im Nachbarbetrieb, der Zahnradfabrik Renk, müssen Direktoren mit Nazi-Vergangenheit gehen – und ein Betriebsrat wird Betriebsleiter.

Mitentscheiden. Der Betriebsrat bestimmt mit, wer eingestellt und gekündigt wird – und oft sogar über Produkte und Aufträge. Bei Renk etwa setzt er Ende 1945 durch, dass die Firma fortan Getriebe für ein Projekt liefert, bei dem ursprünglich für Militärfahrzeuge bestimmte Motoren in zivile Omnibusse umgebaut werden.

Die Besatzungsmächte unterstützen die Betriebsräte zunächst. Im Herbst 1945 erlauben die Westalliierten – USA, Großbritannien und Frankreich – offiziell Betriebsratswahlen, mit Wahlzettel und Urne. Es sind die ersten demokratischen Wahlen der Nachkriegszeit. Zudem erlassen die Be-

satzer Anfang 1946 ein Gesetz, das Betriebsräten umfangreiche Mitbestimmung gibt, auch darüber, was der Betrieb produziert.

Doch bald dreht sich der Wind. Die Westalliierten und die Sowjetunion zerstreiten sich. Der Kalte Krieg beginnt. Nicht mehr die Nazis, sondern die Kommunisten sind nun die Feinde der Westalliierten. Sie gehen wieder auf die Unternehmer zu. Das Warten hat sich für die Unternehmer gelohnt.

Zurückweichen. In den folgenden Jahren verlieren die Betriebsräte Stück für Stück ihren Einfluss. Nur in der Stahlindustrie und im Kohlebergbau können die Gewerkschaften die paritätische Mitbestimmung im Montanmitbestimmungsgesetz von 1951 verteidigen.

In der übrigen Wirtschaft gelingt das nicht: Das erste Betriebsverfassungsgesetz von 1952 ist ein großer Rückschlag. Erst die Neuauflage des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 bringt echte, verbrieftete Mitbestimmungsrechte. Doch so viel Demokratie in den Betrieben wie vor 70 Jahren, als gewählte Betriebsräte den Wiederaufbau der Betriebe organisierten und mitbestimmten, was produziert wird – das gab es nie wieder. ■

Dirk.Erb@igmetall.de





Foto: dpa-Report/pta



WISSEN

Fast alle Industrieanlagen in Deutschland waren am Kriegsende 1945 durch Bomben zerstört. Hier das Opelwerk in Rüsselsheim.

Mehr zum Neuanfang 1945 findet Ihr beim

IG Metall-Bildungszentrum:

igmetall-bildung-berlin.de

Dann kamen die einzelnen ... gen mit ihren Ber... a.
Zunächst die Sozialabteilung:

Ausgabe von Baumaterialien zum Wiederaufbau von Wohnungen der Selbsthilfe.

Zur Verteilung gelangten:
150 000 Stck. Steine,
15 130 Ztr. Staubkalk,
1 550 cbm. Schlackensand,
1 330 " Putzsand,

Ausgabe von Textilwaren:

7000 Paar Schnürbänder,
1200 " Hosenträger,
80 Stck. Pullover,

Ausgabe von Kleinmöbeln für Totalgeschädigte.

1 Chaiselongue,
6 alte Öfen,
9 Blechöfen,
1 Schreibtisch mit Stuhl.
3 abr. Tis.

350 " Stühle
142 " Tische
- 15 kompl. Schlafzimmer,

Ausgabe von Haushaltsartikeln:

3250 Stck. el. Kocher,
7300 " Essbestecke,
870 " Flötenkessel
1750 " Einkochgläser.

Sonstiges:

450 Stck. Broteller,
180 " Essteller,
50000 " Radierklingen,

Aus dem Betriebsratsprotokoll des Hüttenwerks Union in Dortmund vom 4. Dezember 1946: Listen mit Waren, die an Beschäftigte ausgegeben wurden.

DAS STICHWORT

Mehr|ar|beit, die;

Was ist Mehrarbeit? Was sind Überstunden? Und was unterscheidet sie von Plusstunden auf Arbeitszeitkonten? Mehrarbeits- und Überstunden sind dasselbe: Arbeitsstunden, die über die – in Tarif- oder Arbeitsverträgen festgelegte – individuelle tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit hinausgehen.

Mehrarbeit ist mitbestimmungspflichtig. Arbeitgeber dürfen sie nicht einseitig anordnen. Sie müssen sie beantragen und vom Betriebsrat genehmigen lassen – auch dann, wenn sie freiwillig ist und Beschäftigte zugestimmt haben. Für Mehrarbeitsstunden muss der Arbeitgeber Zuschläge zahlen. In der Metallindustrie liegen sie je nach Tarifgebiet und Anzahl der Überstunden zwischen 20 und 50 Prozent.

Bei flexiblen Arbeitszeitmodellen schwanken die Arbeitszeiten innerhalb eines festgelegten Rahmens. Bei Gleitzeit können Beschäftigte zum Beispiel selbst über Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit entscheiden. Bei kollektiven Flexikonten entscheidet der Betriebsrat, wie die ungleichmä-

ßige Arbeitszeit verteilt wird. Arbeiten Beschäftigte zeitweise mehr oder weniger als die tarifliche Wochenarbeitszeit, müssen sie das nach den meisten Tarifverträgen innerhalb von zwölf Monaten ausgleichen.

Auch wenn Arbeitszeit ungleichmäßig verteilt ist, kann es zuschlagpflichtige Mehrarbeit geben. Allerdings ist bei flexiblen Arbeitszeitmodellen nicht immer eindeutig, ob und wann Mehrarbeit besteht. Nach den Tarifverträgen liegt sie in der Regel dann vor, wenn die Arbeitszeit über die für die jeweilige Woche festgelegte Zeit hinausgeht. Oder wenn sie unabhängig vom Gleitzeitrahmen vom Arbeitgeber beantragt und vom Betriebsrat genehmigt wird.

Flexible Arbeitszeit kann Vorteile für die Beschäftigten haben, wenn sie in ihrem Sinne geregelt ist. Dabei muss sichergestellt werden, dass zusätzliche Arbeitszeit außerhalb des festgelegten Rahmens als Mehrarbeit berücksichtigt und bezahlt wird. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Plattform psychische Belastungen

Viele Beschäftigte sind Leistungsdruck und Stress ausgesetzt. Eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen ist in den Betrieben allerdings nicht selbstverständlich. Auch weil hier häufig Wissen fehlt. Die Kommunale Unfallversicherung Bayern will dem entgegenwirken – und bietet seit Kurzem eine neue Wissensplattform zum Thema an.

Auf der Plattform werden rechtliche Grundlagen erklärt,

verschiedene Verfahren aufgezeigt und Tipps aus der Praxis gegeben. Wie sieht der Kreislauf einer Gefährdungsbeurteilung aus? Welche Methoden sind Erfolg versprechend? Wie kann die Integration in das betriebliche Gesundheitsmanagement gelingen? Solche und ähnliche Fragen stehen auf dem klar strukturierten Internetportal im Mittelpunkt. ■

Zu finden ist das Portal unter:

kuvb.de



Foto: Matthias Leitzke

Die IG Metall-Mitglieder beim VW-Dienstleister CEVA haben eine Tarifkommission gewählt. Sie fordern deutliche Lohnerhöhungen.

Schluss mit billig

DA GEHT WAS

Die Beschäftigten des VW-Dienstleisters CEVA Logistics arbeiten Seite an Seite mit VW-Beschäftigten, aber für wesentlich weniger Geld. Damit soll nun Schluss sein. Sie traten in die IG Metall ein und fordern einen Tarifvertrag.

Sie wollen nicht länger Beschäftigte dritter Klasse sein. 400 Beschäftigte des VW-Dienstleisters CEVA Logistics in Wolfsburg sind seit März in die IG Metall eingetreten – fast 80 Prozent der Belegschaft. Sie haben eine Tarifkommission gewählt und fordern einen Tarifvertrag.

Ein Großteil von ihnen hat nicht mal halb so viel Lohn wie die Volkswagen-Beschäftigten an ihrer Seite, denen sie Teile quer durch die Werkshallen direkt an die Bänder bringen: 10,18 Euro in der Stunde nach dem Logistik-Tarif. Das soll deutlich mehr werden, zuzüglich fairer Leistungsprämien.

Außerdem fordern sie kürzere Arbeitszeiten, vom Betriebsrat geregelte Überstunden und mehr Ur-

laub. Derzeit arbeiten sie 40 Stunden in der Woche plus Überstunden, in drei Schichten auch am Wochenende, mit nur 27 Tagen Urlaub. Für 1000 bis 1400 Euro netto.

»Das reicht nicht zum Leben«, kritisiert Hartwig Erb, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Wolfsburg. »Jetzt nicht – und erst recht nicht für die spätere Rente.«

Ausgelagert. Viele sind schon seit 15 Jahren hier, als VW die werksinterne Teileversorgung per Werkvertrag ausgliederte. Seitdem gab es ganze zwei Euro Lohnerhöhung.

Vor zwei Jahren jagte CEVA anderen Dienstleistern wie Schnellecke ihre Werkverträge ab – mit billigeren Preisen. Seither wird gespart, gekürzt und degradiert. Die

Beschäftigten verloren 100 bis 600 Euro im Monat. Auch der Umgang wurde schlechter, erzählt ein CEVA-Betriebsrat. »Sie lassen uns spüren, dass wir Beschäftigte dritter Klasse sind. Obwohl nur am anderen Kittel erkennbar ist, dass wir bei einer Fremdfirma arbeiten.«

Mit Namen will keiner in der Zeitung stehen. CEVA hat schon einige Leute auf schlechtere Posten versetzt, am Betriebsrat vorbei.

Mit all dem soll nun Schluss sein. 49 Beschäftigte und der Betriebsrat klagen gerade mithilfe der IG Metall gegen die Degradierungen. Und Mitte Juli hat die Tarifkommission der Metaller bei CEVA dem Arbeitgeber ihre Forderungen übergeben und ihn zu Verhandlungen aufgefordert.

Und sie sind nicht allein: Die IG Metall Wolfsburg organisiert gerade weitere Belegschaften von sogenannten Kontraktlogistikern im VW-Werk, etwa bei Hansmann und Rudolph Logistik. Mit Unterstützung der Metaller bei VW.

»Niedriglöhne bei den Kontraktlogistikern können zu weiteren Auslagerungen von Arbeit bei VW führen«, warnt Hartwig Erb. »Daher ist der Kampf bei den Logistikern auch im Interesse der VW-Stammbelegschaft« ■

Dirk.Erb@igmetall.de



MACH MIT

Missbrauch von Ausgliederung per Werkvertrag eindämmen

Wie in Wolfsburg organisiert die IG Metall gerade bundesweit Beschäftigte bei Industriedienstleistern und Kontraktlogistikern. Zudem macht sie Druck für ein wirksames Gesetz gegen den Missbrauch von Ausgliederungen mit der Kampagne »Werkverträge«.

Hier könnt Ihr unterstützen: fokus-werkvertraege.de

Gemeinsam kreativ sein

TIPP FÜR DEN JOB

Jeder sagt, was ihm einfällt, alles wird aufgeschrieben, Kritik ist nicht erlaubt: Brainstorming kann Spaß machen. Jedoch: Kreative Ideen entwickelt man so kaum. Dafür eignen sich andere Methoden besser.

In der Theorie klingt es fabelhaft. Man trifft sich im Konferenzraum, ein Flipchart, ein Stift, dann geht es los: Jeder sagt, was ihm so in den Sinn kommt, alle Einfälle werden aufgeschrieben, keine Idee ist zu abstrus, kritisiert wird nichts. Schließlich geht es darum, gemeinsam kreativ zu sein. Das ist der Zweck des Brainstorming.

Die Sache hat nur einen Haken: Brainstorming funktioniert nicht. Studien haben gezeigt, dass Gruppen per Brainstorming weniger und weniger originelle Ideen hervorbringen als etwa Einzelne, die konzentriert nachdenken. Das hat Gründe: Zum einen verhindern Hierarchien und Konkurrenzdenken, dass jeder das sagt, was ihm einfällt. Entscheidend aber ist, dass sich Gruppenmitglieder gegenseitig blockieren:



Während einer spricht, müssen sich alle anderen darauf konzentrieren, ihre Idee nicht zu vergessen. So nehmen sie wenig von dem auf, was die anderen sagen.

Viel besser ist, auf »Brainwriting« zu setzen. Alle Teilnehmer sind hier über einen Computer miteinander verbunden, so können sie parallel ihre Ideen aufschreiben, sofort Einfälle von anderen aufgreifen und tun dies im Schutz der Anonymität.

Erfolgversprechend ist auch die »Disney-Methode«. Hier wird ein Team in Träumer, Realisten und Kritiker eingeteilt. Jeder im Team argumentiert ausschließlich aus seiner Rolle heraus. Das macht ihn unangreifbar und hilft dabei, Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu sehen und so neue Einfälle zu entwickeln und Ideen alltagstauglich zu machen. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

TIPP

Kreativität fördern

Eine gute Arbeitssituation ist kein Garant für Geistesblitze. Klar aber ist, dass Stress, Leistungsdruck und Zeitnot belasten und Kreativität zerstören. Wer originelle Ideen einfordert, der darf kreatives Potenzial nicht hemmen.

KURZ & BÜNDIG

Hotline für Crowdworker

Produktbeschreibungen texten, Adressen recherchieren – aber auch anspruchsvollere Programmierarbeiten: Das sind nur drei von wahrscheinlich Tausenden verschiedenen Tätigkeiten, die Unternehmen über das Internet an sogenannte Crowdworker vergeben. Die Bedingungen für die Crowdworker sind oft nicht fair. Das will die IG Metall ändern. Sie bietet montags bis donnerstags 10 bis 15.30 Uhr sowie freitags von 9 bis 12 Uhr eine kostenlose Hotline an:

► **0800 0638255**

Außerdem gibt es von der IG Metall eine neue Plattform. Sie bietet Rechtstipps, Ratgeber, Fakten sowie Debatten. Und: Crowdworker können dort ihre Plattformen bewerten. Die Idee der IG Metall: gemeinsam bessere Arbeitsbedingungen schaffen.

► **faircrowdwork.org**

Nach dem Job? Abkühlen!

Das Jugendfestival Bochum Total findet jährlich in Bochums Kneipenviertel, dem Bermudadreieck, statt. Der Name ist Programm: Kultur, Bars und Kneipen machen das Fest zum einzigartigen Erlebnis. Vor Ort dabei: die IG Metall. Wo die IG Metall diesen Sommer sonst noch unterwegs ist:

► **igmetall.de/festivals15**



Abkühlung: die IG Metall mittendrin beim Festival Bochum Total

Foto: Thomas Range

Europa hat eine Zukunft

BLICK AUF DIE WELT

Das Buchprojekt »Stimmen für Europa« zeigt, dass die Menschen Europa längst geschaffen haben.

Was würden wir vermissen, wenn es Europa nicht mehr gäbe? Europäerinnen und Europäer aus acht Ländern haben sich diese Frage gestellt und auf sie geantwortet.

Herausgekommen ist ein Plädoyer für Europa in sieben Sprachen. »Erschreckend ist es, mitzuerleben, dass manche Politiker den europäischen Eini-

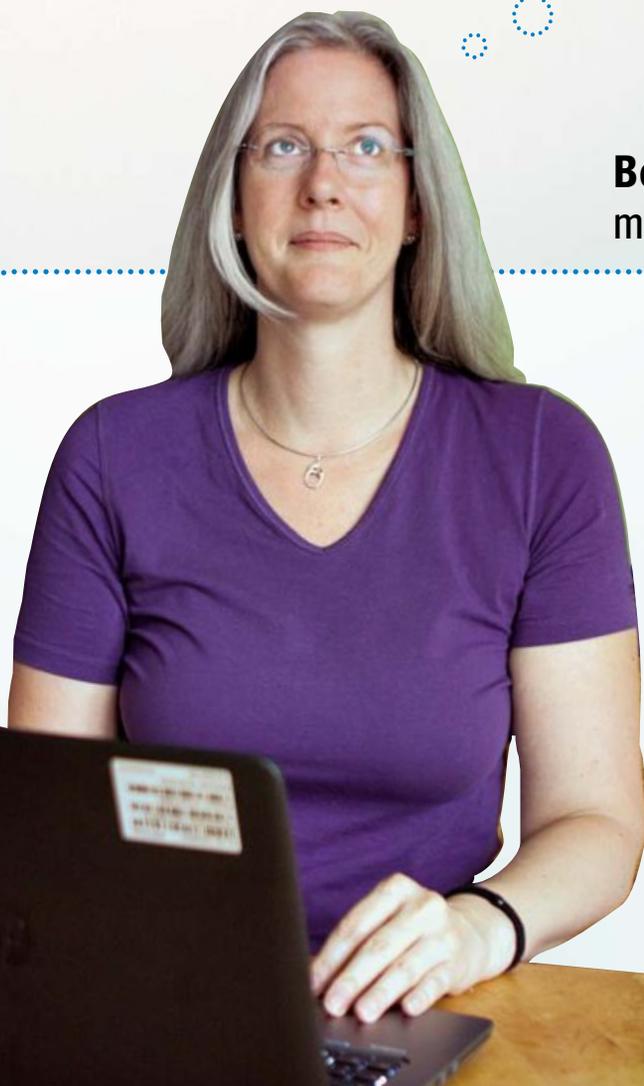
gungsprozess angesichts von Finanzproblemen als gescheitert betrachten oder ein Ende der Solidarität verkünden«, schreibt der Sozialphilosoph Oskar Negt im Vorwort: Oskar Negt, Tom Kehrbaum, Adam Ostolski und Christine Zeuner (Hrsg.): »Stimmen für Europa«. Göttingen 2015, 15 Euro. ■

ZEIT FÜR **ARBEIT** UND **LEBEN**

Jeder freut sich auf den Urlaub. Endlich mal die Freiheit genießen. Die sechs Wochen Auszeit hat die Gewerkschaft hart erkämpft. Aber was ist in der anderen Zeit? Da soll fürs Privatleben reichen, was übrig bleibt, wenn in der Firma die Aufträge abgearbeitet, Kundenwünsche erfüllt und die Betriebswirte mit den Kennzahlen zufrieden sind? Kaum Erholung. Kaum Zeit für Familie, Freunde, Freizeit, Fortbildung? In der IG Metall finden immer mehr Menschen, dass es höchste Zeit ist, darüber zu diskutieren, wie wir nicht nur selbstbestimmt Urlaub machen, sondern auch selbstbestimmt arbeiten können. Und wie wir mehr Möglichkeiten erhalten, selber zu wählen, wie wir Arbeit und Leben in Einklang bringen. **Von Sylvia Koppelberg**



Fotos: Alexander von Spreiti



Betina Tögel findet es gut, mal zu Hause arbeiten zu können

Betina Tögel, 42, Angestellte bei BMW in München, Mutter von drei Kindern, nutzt die Chance, mal zu Hause arbeiten zu können.

Blauer Himmel, 28 Grad, Badetasche packen, ab ins Freibad, schwimmen, sonnenbaden, Eis essen. Wäre das schön, wenn an einem warmen Sommertag der Betrieb mal außer Sichtweite bliebe – und nicht der Sonnenschein.

Für Betina Tögel ist das kein unerfüllbarer Wunsch. Ist das Wetter schön, kann sie mit ihren drei Kindern ins Schwimmbad gehen oder Fahrrad fahren. Oder etwas anderes tun, das ihr Spaß macht, zum Beispiel sich aufs Motorrad setzen. Die Arbeit, für die sie bezahlt wird, macht sie dann danach. Zu Hause. Eine Betriebsvereinbarung zu Mobilarbeit macht das möglich.

Betina Tögel arbeitet bei BMW in München. Dort hat die technische Angestellte

Florian Haker hat nichts gegen Flexibilität, wenn es ein Geben und Nehmen ist

Vor die Sonne der 35-Stunden-Woche haben sich Wolken geschoben«, sagte Jörg Hofmann, der Zweite Vorsitzende der IG Metall, auf einer Veranstaltung mit 500 bayerischen Metallern in Nürnberg. Er spielte auf die Sonne mit der »35« an, die in den 1980er- und 1990er-Jahren auf Tausenden Plakaten strahlte und in der Bevölkerung bekannter war als der berühmte bunte Hund. Kaum war die 35-Stunden-Woche nach langen, harten Kämpfen in der westdeutschen Metallindustrie durchgesetzt, »kamen die Zeitdiebe«, sagt Hofmann. Viele Firmen reagierten auf die kürzeren Arbeitszeiten, indem sie sie flexibler gestalteten. In der Folgezeit mussten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich zunehmend dem Druck von Auftragslage und Kundenwünschen beugen. Schleichend wurden die Arbeitszeiten wieder länger. Das Leben wurde immer mehr von betriebswirtschaftlichen Interessen diktiert.

Die tarifliche Arbeitszeit beträgt in der westdeutschen Metallindustrie nach wie vor 35, in der ostdeutschen 38 Stunden. Aber tatsächlich wird im Osten wie im Westen im Durchschnitt inzwischen rund 40 Stunden gearbeitet. Dabei werden viele Stunden nirgendwo registriert, nicht bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen. Stunden, die über eine bestimmte im Betrieb festgelegte Zeit hinausgehen, werden

» » » Fortsetzung auf Seite 20

»Nein, 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, macht mir nichts aus«, sagt Florian Haker. Wechselnde Arbeitszeiten und -orte auch nicht. Der 29-Jährige arbeitet bei der Sartorius in Göttingen. Ab und zu ist er auswärts bei einer Tochtergesellschaft im Einsatz. Die Projekte an anderen Standorten dauern oft mehrere Monate. Haker, studierter Wirtschaftsinformatiker, ist »SAP Inhouse Consultant«, ein Modulberater.

Die Arbeitszeiten passen für ihn. Auch wenn er regulär 40 Stunden in der Woche arbeitet, wie es die Tarifverträge für bestimmte begrenzte Gruppen zulassen, bleibt genug Zeit für Freizeit und sein Hobby Motorradfahren. Und eine Familie zu planen, haben er und seine Freundin im Moment noch nicht auf dem Schirm. Länger arbeiten heißt auch mehr Geld. »Ich brauche bald ein neues Auto. Und überhaupt: Den höheren Verdienst kann ich jetzt gut gebrauchen.«

Bei Sartorius gibt es eine Gleitzeitregelung ohne Kernzeit. Sie bietet Beschäf-

tigten Spielräume, selbst zu entscheiden, wann sie kommen und gehen. Alle Arbeitszeiten werden erfasst. Keine Stunde muss verfallen. Florian schätzt regelmäßige Arbeitszeiten. »Am liebsten arbeite ich täglich acht Stunden.« Zwingt ihn ein Projekt, länger zu bleiben, ist das für ihn jedoch auch kein Problem. Dafür kann er schließlich an anderen Tagen später kommen. Oder früher gehen, zum Beispiel, wenn er übers Wochenende zu seinen Verwandten nach Wismar fährt. »Wenn es ein gegenseitiges Geben und Nehmen ist, finde ich das in Ordnung.« ■



Florian Haker, 29, Informatiker bei Sartorius in Göttingen, arbeitet 40 Stunden in der Woche. Wichtig ist ihm, dass er miteinscheiden kann, wann er kommt und geht.

ein Büro, wo sie an einem PC Materiallisten bearbeitet und kontrolliert, dass die richtigen Teile in der richtigen Menge an den richtigen Fahrzeugen ankommen. Ihre Wochenarbeitszeit beträgt 35 Stunden. Will sie mal zu Hause arbeiten, kann sie das tun – stundenweise oder ganze Tage. Bei BMW können Beschäftigte selbst entscheiden, wann und wo sie arbeiten – wenn es mit der Arbeitsaufgabe vereinbar und den Vorgesetzten abgestimmt ist. Sämtliche Arbeitszeiten werden erfasst und ans Unternehmen gemeldet.

Und: Außerhalb der selbstgewählten Arbeitszeiten haben sie das Recht, nicht erreichbar sein zu müssen. Zeit, in der sie abschalten können – auch das Smartphone.

Betina Tögel nutzt die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, nicht sehr oft.

Obwohl die Fahrt zwischen ihrer Wohnung in Großhadern und BMW eine Dreiviertelstunde dauert, arbeitet die 42-Jährige meist im Büro. »Ich bin lieber unter Menschen, mag den direkten Kontakt zu meinen Kolleginnen und Kollegen.« Im Büro kann sie sich leichter mit ihnen abstimmen als per E-Mail. Außerdem dauert die Datenübermittlung zu Hause länger, das raubt Zeit. »Man wird auch leichter abgelenkt.« Und die Kinder finden es auch nicht so toll, wenn Mama abends arbeitet.

Aber dass sie die Wahlmöglichkeit hat, zu Hause zu bleiben, wenn eines der beiden Mädchen oder der Sohn sie braucht, wenn in der Schule etwas zu regeln ist oder wenn ein Handwerker kommt, das findet sie gut. »Jetzt kann ich die Zeit nacharbeiten. Früher musste ich dafür Urlaub opfern.« ■

Fotos: Benjamin Klingebiel



»»»»Fortsetzung von Seite 19

»gekappt«, also behandelt, als wären sie gar nicht geleistet worden. Sie sind verschenkt. In der Gesamtwirtschaft verfallen auf diese Weise mehr als eine Milliarde Arbeitsstunden pro Jahr.

Als wären die Bundesbürger versessen darauf, ihr Leben total dem Betrieb zu weihen, ohne Rücksicht auf Familie, Freunde und Gesundheit. Dass dem nicht so ist, hat die große Beschäftigtenbefragung der IG Metall gezeigt. Danach würden 45 Prozent am liebsten 35 Stunden arbeiten, fast jeder Vierte noch weniger und nur gut 16 Prozent 40 Stunden.

Das Problem. «Wem gehört meine Zeit?» Unter dieser Überschrift wird zurzeit in allen Bezirken der IG Metall über die Arbeitszeiten diskutiert. Bisher lautet die Antwort zu häufig: in erster Linie meiner Firma. »Der Wettbewerbsdruck und die Leistungsanforderungen sind in den letzten Jahrzehnten enorm gewachsen – und das bei oft zu knapper Personaldecke«, sagt Hilde Wagner, Arbeitszeitexpertin im Tarifressort beim IG Metall-Vorstand. »Viele Beschäftigte sind permanent überlastet.« Unter solchen Bedingungen ufert die Arbeitszeit aus. Arbeitszeitkonten laufen über, weil keine Zeit ist, die Plusstunden durch Freizeit abzubauen.

Sandra Seiss empfindet Freizeit als Luxusgut

Die Arbeit hat ihr immer Spaß gemacht. Sandra Seiss, 42, Angestellte bei der Firma Dürr in Bietigheim-Bissingen, hat früher Software geschrieben. Ein Job, der sie oft ins Ausland führte, nach Spanien, Schweden, Frankreich, Südafrika. Obwohl das spannend war, kam ihr irgendwann der Gedanke, dass es schöner wäre weniger zu arbeiten. Sandra hat keine Kinder, muss niemand pflegen. Sie hat keine regelmäßigen Vereinstermine, die ihre

Zeit beanspruchen. Nein, sie will das einfach nur so. »Freizeit«, sagt sie, »ist für mich ein Luxusgut.«

Vor zehn Jahren verringerte sie ihre Arbeitszeit. Hauptgrund war damals ihr Freund, der in der Pfalz arbeitete und das Paar zwang, am Wochenende zu pendeln. Dabei ist sie auf den Geschmack gekommen. Jetzt arbeitet sie 30 Stunden in der Woche. Dass sie jetzt weniger verdient, nimmt sie in Kauf.

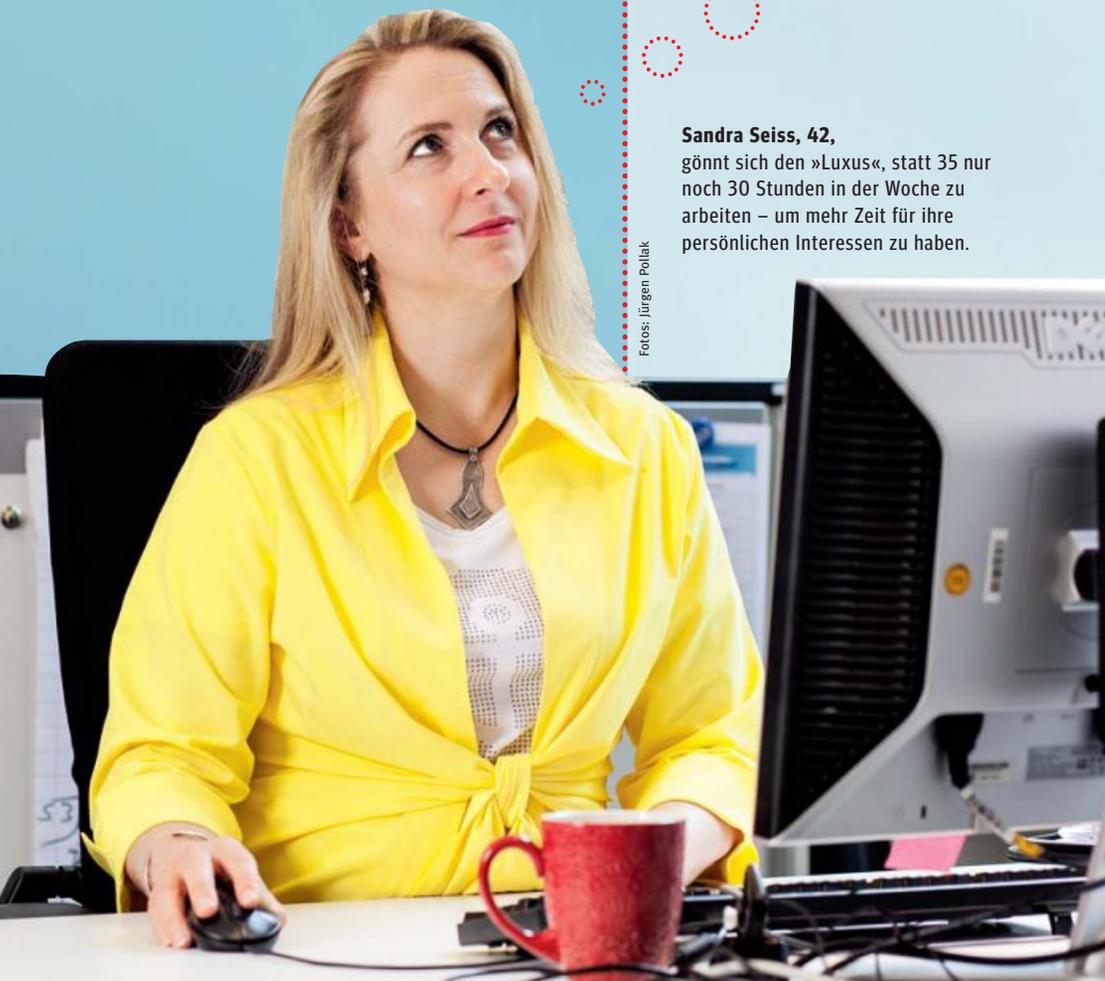
»Ich wollte mehr freie Zeit haben, um mich weiterzuentwickeln«, sagt sie. Und das tut sie auch. Sie liest leidenschaftlich gerne Sachbücher und politische Magazine, im Sommer am liebsten draußen in ihrem Strandkorb. Sie hat spanisch gelernt, sich in Webprogramme eingearbeitet und befasst sich seit einer Allergieerkrankung mit

Naturheilverfahren. Und sie belegt Kurse in Kommunikation und Gesprächsführung – Wissen, das der inzwischen freigestellten Betriebsrätin im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen im Betrieb nützt. Als sie Betriebsrätin wurde, stellte sie sich die Frage, ob sich eine so anspruchsvolle Aufgabe mit verkürzter Arbeitszeit leisten lässt. Sie entschied: Ja, ich schaffe das. Und weil es bei ihr funktioniert, ist sie überzeugt: »Verantwortungsvolle qualifizierte Arbeit ist mit verkürzter Arbeitszeit zu vereinbaren.« Sie hat junge Eltern und andere Beschäftigte im Blick, die auch gerne zeitweise mal beruflich kürzer treten würden, und findet: »Qualifizierte Arbeit und Führungsaufgaben in Teilzeit müssen viel öfter ermöglicht werden.« ■



Sandra Seiss, 42, gönnt sich den »Luxus«, statt 35 nur noch 30 Stunden in der Woche zu arbeiten – um mehr Zeit für ihre persönlichen Interessen zu haben.

Fotos: Jürgen Pollak



In einer Umfrage des Netzwerks Xing antworteten 45 Prozent derer, die daran teilnahmen, ihr Arbeitgeber verlange von ihnen Flexibilität über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus. 52 Prozent können aber ihre die Arbeitszeit nicht selbst gestalten. Flexibel zu arbeiten macht den meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nichts aus, hat die Beschäftigtenbefragung der IG Metall gezeigt. Aber wenn, dann darf das Privatleben nicht auf der Strecke bleiben.

Die Lösung. Die IG Metall wäre nicht die IG Metall, würde sie ein Thema, das Beschäftigte so stark bewegt, nicht anpacken. Unter den Slogans »Selbstbestimmung«, »Zeitsouveränität«, »Zeitwohlstand«, »Balance zwischen Arbeit und Leben«, »Verainbarkeit von Arbeit und Familienleben« und »alternsgerechte Arbeitszeit« diskutieren Metallerrinnen und Metallerr, wie neue, moderne, humane Arbeitszeiten aussehen und gestaltet werden können.

Es geht darum, über die eigene Zeit mehr als bisher verfügen zu können. Um Zeit für die Familie, Freizeitinteressen, Qualifizierung, Ausspannen oder flexiblen Einstieg in die Rente. Es geht um Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit erhalten. Um Gerechtigkeit: Jeder muss Arbeit, die er leistet, vergütet bekommen. Und es geht um sichere Arbeit; dazu bedarf es Chancen auf berufliche Weiterbildung und Bildungsteilzeit.

»Damit aus Selbstbestimmung keine (Selbst-)Ausbeutung wird, brauchen wir aber einen gesetzlichen, tarifvertraglichen und betrieblichen Gestaltungs- und Schutzrahmen«, sagt Jörg Hofmann. Arbeit muss begrenzt werden. Arbeitszeit darf nicht gekappt werden und verfallen. Beschäftigte dürfen mit der Arbeit nicht bis ins Privatleben verfolgt werden; sie müssen das Recht haben, auch mal nicht erreichbar zu sein.

Sie brauchen mehr individuelle Wahlfreiheit, um die Arbeitszeiten an ihre Bedürfnisse in unterschiedlichen Lebensphasen anzupassen, zum Beispiel, wenn sie Kinder und Berufstätigkeit vereinbaren wollen. In der Diskussion ist eine »kurze Vollzeit«, die ermöglicht, die Arbeitszeit temporär zu verkürzen. Sie brächte Menschen mehr Wahl Optionen.

Die IG Metall will eine arbeitszeitpolitische Initiative starten. Wohin die Reise geht, entscheiden die Delegierten auf dem Gewerkschaftstag im Oktober. ■

Helmar Lange würde vor der Rente lieber kürzer arbeiten

Er hätte im vergangenen Jahr die neue Rente mit 63 nutzen können. Wollte er aber nicht. »Ich war so dankbar, als VW mich mit 57 Jahren eingestellt hat – das ziehe ich jetzt bis zur regulären Rente durch«, sagt Helmar Lange. »Die Arbeit hält mich geschmeidig.« Lange, der in der DDR Elektromonteur gelernt hat, nach der Wende immer wieder arbeitslos war, sich umgeschult hat, als Leiharbeiter verdingt hat, freut sich, dass er jetzt eine feste Stelle hat.

Bei VW in Chemnitz baut er Motoren zusammen. Seine Arbeit gefällt ihm, er findet sie abwechslungsreich; die Kollegen im Team an seiner Montagelinie, 34 bis 64 Jahre alt, wechseln alle zwei Stunden die Arbeitsplätze. Solange er an

der 20 Jahre alten Anlage bleiben kann und nicht an eine moderne Linie »mit viel Elektronik, Robotern, eng getakteter Zeit und lauter jungen Leuten« wechseln muss, kann er mithalten.

»Aber ich habe die Arbeit schon sanft heruntergefahren«, sagt er. Früher war er im Drei-Schicht-System, seit einem Dreivierteljahr arbeitet er nur noch Früh-schicht. Er könnte sich noch mehr Sanftheit vor dem Aussteigen aus dem Berufsleben vorstellen. Gut fände er es, täglich nur noch sechs Stunden zu arbeiten statt acht. »Aber das wird ja leider nicht angeboten.«

In Ostdeutschland beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit 38 Stunden, zwei Stunden mehr als im Westen. Bei VW in Chemnitz arbeiten Schichtarbeiter wie Lange 40 Stunden und erhalten dafür zum Ausgleich freie Tage.

Helmar Lange wüsste, was er mit seiner Zeit anfangen würde, wenn er kürzer arbeiten könnte. Er würde in seinen Garten gehen, in dem er Obst und Gemüse anbaut, sein Haus für seinen Sohn und dessen Familie erweitern und mehr Energie haben, um seine Tochter in München noch öfter zu besuchen. ■



Helmar Lange, 63, Schichtarbeiter im VW Motorenwerk in Chemnitz, will bis 65 bleiben. Aber er fände es gut, wenn er nur noch sechs Stunden am Tag arbeiten müsste.



Fotos: Holger Vogel/Fotostudio West

DER RECHTSFALL

Steuerfreiheit bei Sammelbeförderung

Beschäftigte, die durch einen organisierten Transport des Arbeitgebers zum Einsatzort befördert werden, müssen für solche Fahrten weiterhin keine Steuern zahlen.

Die gesetzlichen Bestimmungen zur steuerlichen Beurteilung von Reisekosten haben in der praktischen Umsetzung zahlreiche Fragen bei Steuerpflichtigen ausgelöst. Zuletzt beim Thema Sammelbeförderung. Eine Sammelbeförderung liegt aus steuerrechtlicher Sicht vor, wenn Beschäftigte ohne erste Tätigkeitsstätte durch ihren Arbeitgeber in Fahrzeugen gemeinsam mit Kollegen zwischen Wohnung und Arbeitsstätte befördert werden. Zudem müssen die Fahrten für den betrieblichen Einsatz der Beschäftigten notwendig sein.

Mit der Änderung der Lohnsteuerrichtlinien (LStR) 2015 wurde in Randnummer 3.32 die Nummer 2 »Sammelbeförderung für Arbeitnehmer, die an ständig wechselnden Tätigkeitsstätten oder verschiedenen Stellen eines weiträumigen Arbeitsgebiets eingesetzt werden«, gestrichen. Dies führte zu Unklarheiten darüber, ob Fahrten im Rahmen einer Sammelbeförderung zu wechselnden Einsatzorten für Arbeitnehmer nicht mehr steuerbefreit sind.

Das Bundesfinanzministerium stellte am 19. Mai 2015 klar, dass Arbeitnehmer für unentgeltliche oder verbilligte Transporte zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte keine Steuern zahlen müssen. Und dass die Sammelbeförderung auch bei Einsatzwechseltätigkeiten steuerfrei bleibt – jetzt aber als Reisekostenerstattung (Aktenzeichen IV C 5 – S 2353/15/10002).

Werbungskosten. Für eine verbilligte oder kostenfreie Sammelbeförderung können Beschäftigte keine Entfernungspauschale geltend machen.

Wer für die Sammeltransporte zwischen Wohnung und Einsatzort etwas dazuzahlen muss, kann die Beträge in der Steuererklärung als Werbungskosten ansetzen.

Erfolgt die Beförderung von einem festen Treffpunkt, kann man für die einfache Fahrt zwischen Wohnung und Sammelstelle 0,30 Euro je Kilometer als Werbungskosten von der Steuer absetzen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de



WISSEN

Einkommensteuergesetz

- Die steuerfreie Sammelbeförderung von Beschäftigten ohne erste Tätigkeitsstätte ist jetzt in Paragraph 3 Nummer 16 Einkommensteuergesetz (EStG) geregelt – und nicht mehr in Paragraph 3 Nummer 32 EStG.
- In Nummer 16 Paragraph 3 EStG ist auch der steuerfreie Reisekostensatz geregelt.

Tischler aus hartem Holz

ZU BESUCH
BEI RUDOLF
MENGES

Mit Kündigungen, Strafanzeigen und Klagen wollte ihn der Chef verjagen. Rudolf Menges, Betriebsrat bei Niveau Fensterbau, lässt sich nach 43 Jahren im Betrieb nicht brechen. Er kämpft für gerechte Löhne und Arbeitszeiten.

Rudolf Menges macht Holz im Wald. Um sein Haus damit zu heizen. Aber auch, um seinen Frust abzulassen. Grund dazu hat er genug: Drei Kündigungen, eine Strafanzeige und eine Klage hat ihm sein Chef in den letzten Monaten über seine Anwälte reingedrückt. Menges soll raus aus der Firma Niveau Fensterbau in Westerbürg im Westerwald, wo der Tischler seit 43 Jahren arbeitet.

Der Grund: Der Betriebsrat Rudolf Menges, 58, will nicht länger zulassen, dass seine 150 Kollegen 50 Stunden in der Woche und mehr arbeiten müssen. Auch samstags. Ohne Zuschläge. Dass der Chef ihnen den Urlaub sperrt, kurz vor dem Flug. Und dass sie die Kündigung bekommen, wenn sie nicht spüren. Einer wollte samstags nicht arbeiten, weil er schon 50 Stunden hatte – und wurde entlassen.

So geht es nicht weiter, sagte sich Menges. Er kennt alle 150 Kollegen mit Namen, viele schon seit Jahren. »Mein Gefühl für Unrecht habe ich schon von meinem Vater gelernt, der seine Jugend an die Nazis verloren hat. Lieber jetzt den Mund aufmachen, bevor keiner mehr den Mund aufmachen kann.«

Fünf Betriebsräte vor Menges haben sie bereits mundtot gemacht. Bei einem hieß es, er hätte geklaut. Ein anderer wollte keine Überstunden ohne Genehmigung des Betriebsrats machen. Sie alle haben irgendwann lieber Geld genommen und sind gegangen.

Auch Menges wollten sie weichklopfen, weil er unbequem wurde. Im März wurde er zum Chef beordert. Angeblich soll er die Lebensgefährtin des Chefs in einem Gespräch mit anderen Betriebsräten beleidigt haben – was der Chef zufällig am Telefon mitgehört haben will, weil Menges aus Versehen zufällig die Anruftaste gedrückt und dabei zufällig die Nummer des Chefs angewählt haben soll.

»Ich sollte mein Betriebsratsamt niederlegen, dann dürfte ich weiter hier arbeiten«, erinnert sich Menges. »Westerwälder Basaltkopf« nennen sie ihn in seinem Dorf, weil er so stur sein kann. Er lehnte ab und ging einfach – worauf die Personalchefin (und Ex-Frau des Chefs) das Fenster zum Hof aufriss und ihm hinterherbrüllte: »Fristlos gekündigt.«

Menges fuhr nach Hause, zog seine grüne Schnitsschutzhose an und machte im Wald bei ihm um die Ecke meterweise Holz.

Verklagt und angezeigt. Die Anwältin der örtlichen IG Metall in Betzdorf brachte ihn per einstweiliger Verfügung wieder zurück in den Betrieb. Doch von da an hörte es nicht mehr auf: Der ersten Kündigung folgte die zweite. Und im Juni dann die dritte. Außerdem eine Strafanzeige. Und noch eine Klage wegen der angeblichen Beleidigung, die ihm der Gerichtsdieners aus dem Nachbardorf in die Hand drückte. Alles innerhalb weniger Tage.



Doch der Westerwälder Tischler lässt sich nicht verjagen. »Ich gehe doch nicht nach 43 Jahren so aus dem Betrieb. Ich kenne hier jeden Stein, habe alles mit aufgebaut.«

Als Menges hier seine Tischlerlehre machte, war der Betrieb noch eine kleine Schreinerei im Nachbarort. Als die Firma dann immer weiter expandierte, fiel er selbst mit seiner Kettensäge Bäume, um Platz für die neuen Hallen zu machen. Den ersten Betriebsrat hat er Anfang der Achtziger Jahre mitgegründet. Im Konkurs Ende der Achtziger Jahre rettete er den Kollegen die Haut.

Für faire Arbeit wie früher. In den Neunziger Jahren lief es gut, meint Menges. »Wir hatten ein gutes Arbeitsklima und gute Löhne.« Er legte eine Pause ein, war erst mal kein Betriebsrat mehr.

Doch dann lief alles aus dem Ruder. Der Ton wurde rauer. Der Arbeitgeber trat aus dem Tarif aus. Seitdem gab es keine Lohnerhöhung mehr. Ganze 30 Cent boten sie ihm vor ein paar Jahren mal an. »Die könnt Ihr der Caritas spenden«, war seine Antwort. Er beschloss, wieder für den Betriebsrat zu kandidieren. »Die Kollegen kamen sowieso immer zu mir. Ich bin seit Langem Vertrauensmann bei der Gewerkschaft und war im Gegensatz zu den anderen auf einigen Seminaren.«

Seitdem kämpft der »Westerwälder Basaltkopf« wieder. Für eine faire Urlaubsregelung und kürzere Arbeitszeiten. Dafür, dass Überstunden vom Betriebsrat genehmigt werden, wie es im Gesetz steht. Und dass es wieder einen Tarifvertrag mit guten Löhnen gibt. »Ich will einfach, dass es hier wieder fair zugeht, so wie früher.«

Er hat die Unterstützung der IG Metall Betzdorf und von Metallern aus anderen Betrieben, die zum Gericht kommen. Auch seine Familie ist immer da. Und viele aus seinem Dorf, die ihm den Rücken stärken. Mit Erfolg: Bei der Gerichtsverhandlung Mitte Juli hat der Chef eingelenkt und sämtliche Klagen fallengelassen. Rudolf Menges macht weiter. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Rudolf Menges in »seinem« Waldstück zu Hause im Westerwald. Hier macht er Holz zum Heizen und baut den Frust ab.

Foto: Sven Ehlers

Uhr zeigt, wie schnell der Reichtum wächst

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Wer am DGB-Haus in Frankfurt am Main entlanggeht, sieht die leuchtend-roten Ziffern einer »Reichtumsuhr«. Einer der Erfinder ist Matthias Körner.

Die Digitalanzeige steht gerade auf 8 033 109 192 125. Was sagt die Zahl?

Matthias Körner: Das ist das Vermögen aller privaten Haushalte in Deutschland; dazu zählen zum Beispiel Aktien, Immobilien und Bargeld. Es beträgt gut 8,03 Billionen Euro. Die Zahlen basieren auf Statistiken von Bundesbank und Deutscher Bank. Bei der Reichtumsuhr schreiben wir die Steigerungswerte einiger vergangener Jahre fort, aber ohne Zinsseszins. Der tatsächliche Wert liegt sicher höher.

Die Zahl ändert sich schneller, als man schauen kann. Wie stark wächst der Reichtum in einer Sekunde?

Körner: Um 5881 Euro.

Warum habt Ihr vom DGB die Uhr aufgestellt?

Körner: Weil wir darauf aufmerksam machen wollen, wie ungleich der Reichtum in Deutschland verteilt ist. Auf der Uhr gibt es noch zwei weitere Zahlen: 5,16

Billionen – das ist der Anteil, den das reichste Zehntel der Bevölkerung am Gesamtvermögen hat. Und minus 20,6 Milliarden – das ist der Anteil der ärmsten zehn Prozent. Es sind Schulden. Die Zahlen auf der Uhr zeigen, wie schnell die Reichen immer reicher und die Armen bei der Verteilung des wachsenden Wohlstands ausgeschlossen werden.

Wie sieht es mit dem Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus?

Körner: Es wäre zu unübersichtlich geworden, auch die Entwicklung der mittleren Einkommen darzustellen. Die Statistiken zeigen aber, dass ihr Anteil am Vermögen kaum wächst.

Die Uhr ähnelt verblüffend der Schuldenuhr des Bunds der Steuerzahler in Berlin.

Körner: Das ist Absicht. Mit der Reichtumsuhr wollen wir den einseitigen negativen Blick auf die Staatsverschuldung, den die Schuldenuhr bietet, korrigieren. Der Staat muss Geld investieren: in Straßen, Schulen, Kitas, Bildung, Chancengleichheit, Zukunftsinvestitionen, um nur ein paar Beispiele zu nennen. Im Übrigen lassen sich Staatsschulden auch dadurch senken, dass hohe Vermögen angemessen besteuert werden.

Was gibt die Reichtumsuhr jetzt, nach einer halben Stunde Interview, an?

Körner: 8033 119 777 925. ■
Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



Foto: Michael Schinke

Matthias Körner, Miterfinder der Reichtumsuhr, ist DGB-Geschäftsführer der Region Mittelhessen.

Eure Rechte im Ehrenamt

GUTER RAT

Ob in Sportvereinen, bei der freiwilligen Feuerwehr oder dem Technischen Hilfswerk: mehr als zwei Millionen Menschen engagieren sich hierzulande ehrenamtlich. Auch die IG Metall wäre ohne Ehrenamt nicht denkbar. Was ehrenamtliche Helfer bei der Steuer beachten müssen, wann Beschäftigte bezahlt freizustellen sind oder die Vergütung bei der Rente angerechnet wird: metallzeitung gibt Antworten.

Müssen Vergütungen versteuert werden?

Alle Leistungen in Geld oder Geldwert, die der ehrenamtlich Tätige erhält, sind zu versteuern. Im Einkommensteuergesetz werden allerdings einige Arten von Zahlungen genannt, die steuerfrei sind. Etwa der Ersatz von Reisekosten. Hier gilt: Die Reise muss ausschließlich durch Vereinsangelegenheiten veranlasst sein und die Kosten überschreiten nicht die steuerfreien Pauschal- und Höchstbeträge.

Und die Ehrenamtszuschale?

Die Ehrenamtszuschale ist von der Steuer in bestimmtem Rahmen ausgenommen. Der Steuerfreibetrag für eine pauschalierte Aufwandsentschädigung für Singles liegt bei 720 Euro im Jahr. Ehegatten können den Freibetrag jeder für sich in Anspruch nehmen. Wer eine Steuerbefreiung der Ehrenamtszuschale in Anspruch nimmt, kann allerdings nicht die Steuerbefreiung von Reisekosten geltend machen. Wohl aber kann die Übungslei-

terpauschale neben der Ehrenamtszuschale geltend gemacht werden. Selbst dann, wenn die Tätigkeiten im selben Verein stattgefunden haben. Es muss sich um verschiedene, abgrenzbare Tätigkeiten handeln.

Ist die Übungsleiterpauschale steuerpflichtig?

Für die Übungsleiterpauschale gilt ein Steuerfreibetrag von 2400 Euro im Jahr, wenn die Tätigkeit ehrenamtlich ist.

Was ist eine Aufwandsspende?

Bei der Aufwandsspende verzichtet ein ehrenamtlich Tätiger auf Zahlungen. Dies kommt einer Geldspende gleich. In der Spendenquittung muss vermerkt sein, dass es sich um den Verzicht auf Aufwandsersatz handelt.

Hat die Vergütung eines Ehrenamts Auswirkung auf die Rente?

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze können Rentnerinnen und Rentner unbegrenzt hinzuverdienen. Vor der Regelaltersgrenze gelten je nach Rentenart



Illustration: Martina Hillemann

Das Ehrenamt hat viele Gesichter: Mehr als zwei Millionen Menschen engagieren sich allein in Deutschland. Das Gesetz bietet den Freiwilligen Schutz und viele Rechte.

(Erwerbsminderungsrente oder vorgezogene Altersrente) Einkommensgrenzen. Bis 450 Euro monatlich sind unproblematisch. Wer für ein Ehrenamt eine Aufwandsentschädigung erhält, muss den steuerpflichtigen Teil anrechnen lassen, wenn die Grenze von 450 Euro pro Monat überschritten wird.

Was ist mit Sachschäden, die der Ehrenamtliche verursacht?

Oftmals sind ehrenamtliche Tätigkeiten durch eine private Haftpflichtversicherung nicht abgedeckt. Wenn der Ehrenamtliche eine verantwortliche Tätigkeit im Verein oder der Organisation ausübt, etwa wenn er im Vorstand ist, muss eine Vereinshaftpflichtversicherung abgeschlossen werden. Menschen, die im Ehrenamt tätig sind, sollten unbedingt ihren Träger über bestehende Haftpflichtversicherungen befragen.

Ehrenamt und Job – geht das?

Wenn ehrenamtliche Betätigung in die Arbeitszeit fällt, besteht

häufig Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, so etwa für Ehrenamtliche bei der freiwilligen Feuerwehr, beim Technischen Hilfswerk sowie für ehrenamtliche Richter beispielsweise an den Arbeits- und Sozialgerichten. Im Regelfall besteht dann auch entweder Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung oder aber auf Entschädigung für den Verdienstausfall. Es gibt je nach Bundesland unterschiedliche Regelungen. Also unbedingt beim Träger nachfragen.

Und Sonderurlaub?

In einigen Bundesländern kann Sonderurlaub beantragt werden. Das gilt vor allem für die Begleitung von Freizeiten im Jugend- und Kinderbereich.

Ehrenamt und erwerbslos – was sagt die Arbeitsagentur dazu?

In ihrem »Merkblatt für Arbeitslose« schreibt die Bundesagentur für Arbeit (BA): »Üben Sie unentgeltlich eine ehrenamtliche Tätigkeit aus, steht dies der Arbeitslosigkeit nicht entgegen,

wenn die Tätigkeit bestimmten Anforderungen genügt.« Diese Anforderungen am besten mit der BA klären. Weiter heißt es im Merkblatt: »Die ehrenamtliche Tätigkeit steht der Arbeitslosigkeit grundsätzlich zum Beispiel auch dann nicht entgegen, wenn sie 15 Stunden und mehr umfasst und der pauschalierte Auslagenersatz plus Aufwandsentschädigung den Betrag von 200 Euro monatlich nicht übersteigt.« Achtung: Erwerbslose sind verpflichtet, jede mindestens 15-stündige wöchentliche ehrenamtliche Tätigkeit vor Beginn der Arbeitsagentur zu melden. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Ratschläge rund ums Ehrenamt:

► ehrenamt-deutschland.org

Für Betriebsräte, Vertrauensleute oder Jugendvertreter der IG Metall sowie Ehrenämter, die die IG Metall vermittelt hat (Richter oder Prüfer), gibt es eine neue Broschüre unter:

► igmetall.de/recht-im-ehrenamt



WISSEN

Unfallversicherung für Metaller

Die gesetzliche Unfallversicherung (Sozialgesetzbuch VII) bietet vielen ehrenamtlich Tätigen Schutz bei gesundheitlicher Schädigung und den daraus entstehenden Folgen durch Heilbehandlung und Einkommenseinbußen. Dieser Schutz ist aber nicht jedem eröffnet und nicht immer zu den gleichen Voraussetzungen. Bei manchen Ehrenämtern tritt Versicherungsschutz kraft Gesetzes ein. Bei anderen ehrenamtlichen Betätigungen erst nach Antrag durch die Organisation, für die der Ehrenamtliche tätig wird oder durch seinen Antrag selbst.

Genauer zum Unfallversicherungsschutz findet Ihr ebenfalls in der Broschüre der IG Metall »Mein Recht im Ehrenamt«:

► igmetall.de/recht-im-ehrenamt

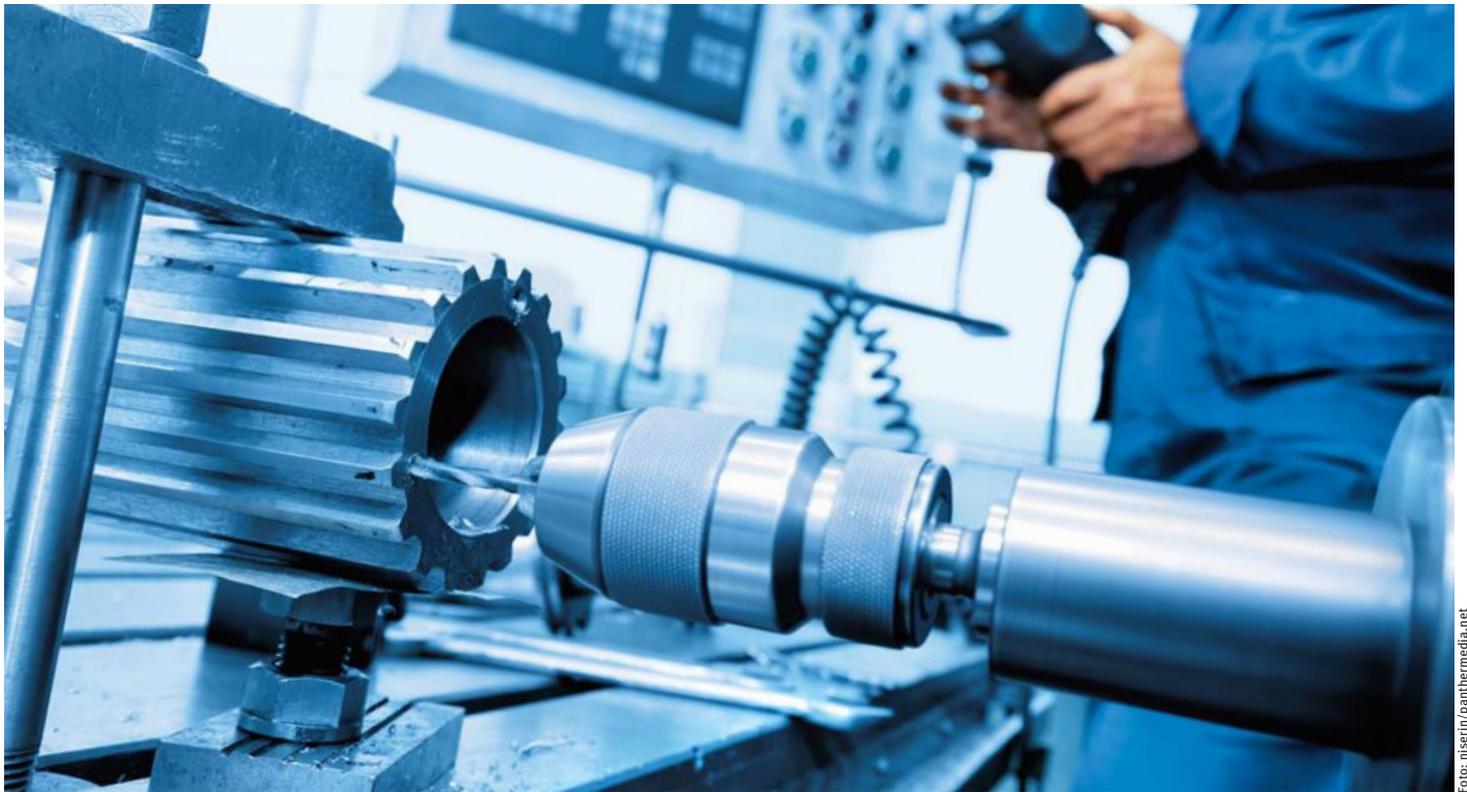


Foto: niserin/panthermedia.net

Drehen, schleifen, fräsen – zerspanen

BERUF UND KARRIERE

Zerspanungsmechaniker drehen, fräsen und schleifen Metallbauteile – meist an CNC-Maschinen, die sie auch programmieren. Kaum ein größerer Metallbetrieb kommt ohne sie aus. Der Zerspanungsmechaniker ist ein klassischer Metallberuf mit dreieinhalbjähriger Ausbildung.

Zerspanen bedeutet, überflüssiges Material in Form von Spänen abzutragen, durch Bohren, Schleifen, Fräsen oder Drehen. So stellten die Menschen schon in der Altsteinzeit Werkzeuge her. In der modernen Industrie ist das Zerspanen ein grundlegendes Verfahren in der Metallbearbeitung: Ein Werkstück wird in eine Maschine mit einem Werkzeug eingespannt, das ihm durch Drehen, Fräsen und Schleifen die richtige Form gibt.

Zerspanungsmechaniker sind die Spezialisten für das Drehen, Fräsen und Schleifen. Heute arbeiten sie in der Regel an programmierbaren CNC (Computerized Numerical Control)-Maschinen.

Sie analysieren und beurteilen Fertigungsaufträge, planen die Umsetzung und programmieren dazu die CNC-Maschine. Sie überwachen den Bearbeitungsprozess und prüfen am Ende die Qualität.

Ausbildung. Wer Zerspanungsmechaniker werden will, muss mindestens einen Hauptschulabschluss vorweisen. Allerdings sind nur etwa 28 Prozent der derzeit rund 21 000 Zerspanungsmechaniker-Azubis Hauptschüler.

Die Berufsausbildung dauert dreieinhalb Jahre. Die Hälfte davon umfasst Kernqualifikationen, die Zerspanungsmechaniker gemeinsam haben mit den anderen

vier Metallberufen: den Anlagen-, Industrie-, Konstruktions- und Werkzeugmechanikern.

Bei der praktischen Abschlussprüfung müssen die Azubis ein Werkstück an der Maschine herstellen, von der Planung bis zur Qualitätskontrolle.

Einkommen. In Industriebetrieben mit Metall- und Elektrotarif der IG Metall verdienen Zerspanungsmechaniker deutlich besser als in Betrieben ohne Tarif. Bereits in der Ausbildung gibt es etwa in Nordrhein-Westfalen 897 Euro (erstes Ausbildungsjahr) bis 1095 Euro (viertes Ausbildungsjahr) im Monat. Fertig ausgebildete Zerspa-

nungsmechaniker verdienen dann je nach Tätigkeit und Berufserfahrung 2637 bis 3132 Euro brutto.

In den anderen Tarifgebieten liegen die Einkommen auf ähnlichem Niveau oder noch darüber.

Weiterkommen. Wie alle beruflich Qualifizierten können Zerspanungsmechaniker bereits nach einem Jahr Berufspraxis aufsteigen – durch eine Fortbildung zum Techniker, Meister oder Fachwirt. Alternativ ist auch ein Studium ohne Abitur im beruflichen Fachgebiet möglich, beispielsweise in Maschinenbau. Mit Fortbildung sind direkt 3132 bis 3511 Euro nach Metalltarif Nordrhein-Westfalen drin.

Mit einem Masterabschluss schließlich steigt das Entgelt dann auf 4044 Euro bis 5744 Euro.

Zudem öffnet der Aufstieg weitere Wege: Techniker, Meister, Fachwirte und Bachelor können jedes beliebige Fach studieren. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Details zum Beruf und zur Ausbildung im Bildungsportal:

▶ wap.igmetall.de

→ Ausbildung

→ Ausbildungsberufe

Video zu Beruf und Ausbildung:

▶ berufe.tv

Gelernt ist gelernt

BESSER MIT BILDUNG

Im Ausland erworbene Berufsabschlüsse werden inzwischen leichter anerkannt. Eine Beratung hilft, Fallen zu vermeiden.

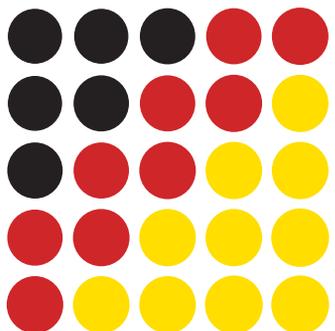
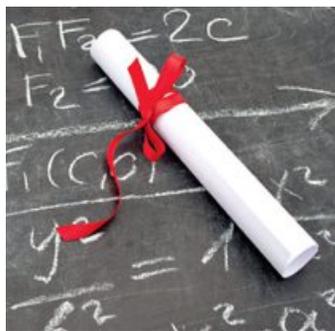
Eine Lehrerin, die Hotelzimmer reinigt. Ein Zerspanungsmechaniker, der Autoreifen wechselt. Eine Ingenieurin, die als Montiererin beschäftigt ist: Viele Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten weit unter ihren Fähigkeiten. Die Folge: schlechte Löhne und oft auch schlechte Arbeitsbedingungen.

Ein häufiger Grund für dieses Phänomen: Sprachbarrieren. Aber auch die Anerkennung des Abschlusses ist für viele Menschen mit Migrationshintergrund ein Hindernis. Sie glauben oder haben gehört, dass sie nicht in ihren Berufen arbeiten können, weil ihr Abschluss in Deutschland nicht anerkannt wird. Dabei ist die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen wichtig. Sie hilft ihnen, eine neue Arbeit zu finden, mehr zu verdienen und in Deutschland Fuß zu fassen.

Rechtsanspruch. Seit 2012 gibt es das sogenannte Anerkennungsgesetz. Wer für einen der rund 500 bundesweit geregelten Berufe über einen Abschluss aus dem Ausland verfügt, hat einen

Rechtsanspruch darauf, dass die Anerkennung überprüft wird. Die Staatsangehörigkeit spielt keine Rolle.

Auch wenn der Rechtsanspruch besteht, Sprachprobleme oder fehlende Dokumente können das Verfahren kompliziert machen. Eine Beratung durch die bundesweiten Erstanlaufstellen ist wichtig. ■



Im Ausland einen Beruf erlernt? – Der Abschluss wird leichter anerkannt.

Studieren an der Akademie der Arbeit

Die Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) in Frankfurt am Main bietet ein elfmonatiges sozialwissenschaftliches Grundstudium auch ohne Abitur für gewerkschaftlich und politisch Aktive. Sie qualifizieren sich dort für die Arbeit in der Gewerkschaft, in der betrieblichen Interessenvertretung und in anderen sozialen

Organisationen. Das Studium berechtigt zum fachgebundenen Hochschulstudium in Hessen.

Ab 2016 weitet die EAdA ihr Angebot deutlich aus. Geplant sind Bachelorstudiengänge und Weiterbildungen zu Recht, Personal und Management. Dabei kooperiert die EAdA mit der Uni Frankfurt. 2017 zieht die EAdA in

einen größeren Neubau auf dem Uni-Campus Westend um.

Träger der EAdA sind neben IG Metall, DGB und anderen Gewerkschaften auch das Land Hessen und die Stadt Frankfurt. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Hintergründe und Bewerbung: [Akademie-der-Arbeit.de](http://akademie-der-arbeit.de)

Foto: farberfinsternis/panthermedia.net



Die App »Bringt weiter« hilft beim Berufsstart und Wiedereinstieg.

Wege in den Job per App

So finden Jugendliche, Arbeitnehmer über 50 Jahre und Wiedereinsteigerinnen nach der Kinderpause ihren Weg in den Job: Die Internetseite »dasbringtmichweiter.de« der Arbeitsagentur weist den Weg zu Beratungsstellen, Aus- und Weiterbildung, Fördergeldern und Jobangeboten. Auch als App unter »Bringt weiter« für iOS- und Android-Geräte.

dasbringtmichweiter.de

Bildung auf einen Blick

Die Ratgeberbroschüre »Mehr Chancen durch Bildung« der Bundesregierung gibt einen Überblick über Bildungsangebote von der Krippe bis hin zu Uni und Weiterbildung: Rechtsgrundlagen, Förderprogramme, Anlaufstellen und Internetlinks. Kostenlos zum Bestellen oder Herunterladen.

[Internetsuche: Ratgeber Bildung Bundesregierung](http://internetsuche.bildung-bundesregierung.de)

E-Learning vom Amt

Die Internet-Lernbörse der Arbeitsagentur bietet kostenlose E-Learning-Angebote für ihre Kunden. Sie haben die Auswahl aus über 100 Lernprogrammen etwa zu PC-Kenntnissen, Betriebswirtschaft, Zeitmanagement oder Sprachen. Demoschnupperkurs und Anmeldung:

arbeitsagentur.de/lernboerse

NEUE BERUFE DURCH TECHNOLOGISCHEN WANDEL
HEUTE: DER SONNENKOLLEKTOR



SUDOKU

Die Lösungszahlen in den markierten Feldern als Buchstaben in die entsprechenden Kästchen eingetragen ergeben den gesuchten Begriff.

1 = G

2 = U

3 = E

4 = B

5 = S

6 = I

7 = N

8 = T

9 = M

Foto: flinfoto/panthemedia.net, Sudoku: raetselstunde.com

	I	5	6	7	3	1		
		8	1	4			6	3
6		1		9	II		III	
IV			V			VI	7	4
7		9				8		5
1	5							
			VIII	5		3		2
5	1			3	2	4		
	VII	3	4	8	6	7		IX

LÖSUNGSWORT:

I	I	II	III	IV	V	T	VI	M	M	VII	VIII	IX
---	---	----	-----	----	---	---	----	---	---	-----	------	----

EINSENDEN AN:

Bitte das Lösungswort bis zum **24. August** unter Angabe von Vor-, Nachname und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de

DIE PREISE IM AUGUST:

- 1. Preis:** eine IG Metall-Reisetasche
- 2. Preis:** ein Fallminenbleistift
- 3. Preis:** ein sechstelliges Maniküreset im Etui