

Juni 2013

KURSWECHSEL FÜR EIN  
**GUTES LEBEN**



**Aktuell**

**Zweifel an  
Riester-Faktor**

SEITE 8

**Arbeit**

**Immer mehr  
Arbeit am Rand**

SEITE 14

**Leben**

**Zurück aus  
Griechenland**

SEITE 22

**Bezirk**

SEITE 28

# metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 65 | D 4713



## Aktuell

**Renten zu stark gekürzt.** Rentenexperte Johannes Steffen hat enthüllt: Der Riester-Faktor, der die Renten seit einigen Jahren beschneidet, wurde falsch kalkuliert. Dadurch verliert zum Beispiel ein Rentner mit 1000 Euro rund 40 Euro jeden Monat. Steffen fordert eine Korrektur – und überhaupt eine andere Rentenpolitik. **Auf den Seiten 8 bis 9 »**

## Vor Ort

**Gegen den Stress.** Geht es um körperliche Belastungen, können Betriebsräte in der Regel Abhilfe schaffen. Gegen Stress kämpfen Arbeitnehmervertreter dagegen oft Jahre. Ein Einsatz, der sich am Ende lohnen kann, wie das Beispiel von Otis in Mannheim zeigt. **Auf den Seiten 10 bis 11 »**

## Titelthema



Foto: Thomas Range

**Für Metaller ab Juli 3,4 Prozent plus**  
Mehr als eine Dreiviertelmillion Beschäftigte haben bei den Warnstreiks in der Metall- und Elektroindustrie mitgemacht. Bis am 14. Mai der Durchbruch in Bayern kam. Ab nächsten Monat gibt es im Freistaat höhere Entgelte. Besonderer Erfolg für die Jugend: Azubis erhalten prozentual noch mehr. Das Tarifergebnis von München gilt als Pilotabschluss: Er soll bundesweit übernommen werden. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

## Leben

**Neuanfang in München.** Mit Anfang 30 kommt Stavros Koutousis nach München, er will sich ein Leben aufbauen. 2006 kehrt er mit seiner Familie nach Griechenland zurück. Doch in der Krise verlieren sie alles. Jetzt muss der 54-Jährige noch einmal ganz von vorn beginnen. **Auf den Seiten 22 bis 23 »**

## Impressum

**Herausgeber:** Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler  
**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](http://igmetall.de/metallzeitung)

**Vertrieb:** Thomas Köhler  
Telefon: 069 66 93-22 24  
Fax: 069 66 93-25 38  
E-Mail: [vertrieb@igmetall.de](mailto:vertrieb@igmetall.de)

**Anzeigen:** Petra Wedel  
Telefon: 06151 81 27-0  
Fax: 06151 89 30 98  
E-Mail: [info@zweiplus.de](mailto:info@zweiplus.de)

**Druck und Versand:** apm AG, Darmstadt

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

Titelfoto: Thomas Range

## Passt in die Landschaft

**metallzeitung 5/2013,**

**Titel zu Tarifverhandlungen**

»Ohne Knete – keine Fete! Eine Lohn- und Gehaltsforderung, die in die ökonomische Landschaft passt! Massenkaufkraft schafft Nachfrage. Nachfrage nach Gütern sichert und schafft Arbeitsplätze. Für diese einfache klare Erkenntnis braucht man kein volkswirtschaftliches Studium. Bei vielen Arbeitnehmern liegt der Bruttostundensatz unter zehn Euro. Es geht einfach darum, den realen Kaufkraftverlust zu stoppen. Nach einer Lohnrunde muss mehr unter dem Strich stehen als der Inflationsausgleich. Für eine gerechte Sache zu streiten bedeutet auch Streik! Es ist das legitime Mittel, um legitime Forderungen von Arbeitnehmern durchzusetzen.«

**Merle P., Bonn**

## Höchste Zeit für Korrektur

**metallzeitung 5/2013,**

**Stichwort Rentenanpassung und Vier Minuten für die Älteren**

»Vielen Dank für die ausführlichen Berichte in Sachen Rente. Die Redaktion hat gute Arbeit geleistet. Die letzten Zinsbeschlüsse der EZB machen wieder deutlich, dass auf dem Kapitalmarkt für Lebensversicherungen und Riester-Verträge keine ausreichenden Renditen zu erzielen sind. Wenn 79 Prozent der Wählerinnen und Wähler sagen, dass die Rentenpolitik in die falsche Richtung geht, dann ist es höchste Zeit, die Politik aufzufordern, die Dämpfungsfaktoren aus der Rentenformel zu entfernen. Leider ist in den Wahlprogrammen der Parteien nicht zu erkennen, dass die Politik das erkannt hat.«

**Herbert Uhr, Pulheim**

## Altersarmut

**metallzeitung 5/2013,**

**Vier Minuten für die Älteren**

»Seit 50 Jahren bin ich Mitglied der IG Metall und mittlerweile Rentner. Ich habe mich mein gesamtes Arbeitsleben für meine Firma mit aller Kraft eingesetzt und ich denke, auch

zum jetzigen Wohlstand unseres Landes in bescheidenem Maße beigetragen zu haben. Wie jetzt mit den Rentnern umgesprungen wird, finde ich untragbar. Es erschreckt mich, mit welcher Arroganz die Politiker uns Rentner abservieren. Warum kommt bei einer Rentenerhöhung von 0,25 Prozent von den Gewerkschaften kein Aufschrei? Ich bin überzeugt, wenn die Gewerkschaften zu einer landesweiten Protestaktion aufrufen würden, der Erfolg wäre überwältigend.«

**Helmut Mayerl, per E-Mail**

## Zum Wohl aller nutzen

**metallzeitung 5/2013,**

**Interview zu Industrie 4.0**

»Mir kommt der Verdacht, dass man noch nicht so richtig weiß, was da auf die Gesellschaft zukommt. Natürlich wird die Industrie 4.0 mehr Arbeitsplätze kosten, als woanders, etwa in der Entwicklung und im IT-Bereich, entstehen. Die Wertschöpfung erfolgt nicht mehr durch die Ware Arbeitskraft, sondern durch die in Software und Hardware geronnene Arbeitskraft der Technologen, Maschinenbauer und Entwickler. Zudem wird für die in der Produktion noch benötigten Kräfte der Arbeitsdruck steigen. Natürlich kann der Prozess nicht aufgehoben werden. Aber es geht darum, wie diese ökonomische Reichtumsquelle zum Wohl aller Bürger genutzt werden kann.«

**Wolfgang Würdig, per E-Mail**

## Nazibande nicht adeln

**metallzeitung 5/2013,**

**Die NSU sind wir**

»Auch ich bin der Ansicht, dass diese Verbrecher niemals mit der Bezeichnung »NSU« geadelt werden sollten. Sie sind und bleiben eine Nazibande, die nicht durch eingängige Abkürzungen verharmlost werden darf. Der Name NSU wird für mich immer mit schönen Motorrädern verbunden bleiben.«

**Otto Richter, per E-Mail**

? FRAGE UND ANTWORT

**Ich habe eine Einladung für einen IG Metall-Seniorennachmittag in der metallzeitung gefunden. Wie kommen eigentlich solche Beilagen in unsere Zeitung?**

Lothar Maier am Telefon

**Antwort der Redaktion:**

Die Verwaltungsstellen, der Vorstand der IG Metall und auch ausgewählte Anzeigenkunden haben die Möglichkeit, Beilagen in die metallzeitung einzusortieren. Das kann eine Einladung zu einem Seniorennachmittag, eine Broschüre für Leiharbeiter, die Tantiemenliste oder auch ein Taschenkalender sein.

Wer was bekommt, entscheidet der Absender. Er legt fest, nach welchen Kriterien er selektiert. Zum Beispiel die Einladung an Senioren wird nur den Senioren beigelegt.

Beilagen können nach Alter, Geschlecht, Betrieb, Beschäftigungsart und Wohnort aufgeschlüsselt werden. Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern mit den Beilagen zielgerechte Informationen.

Dabei hält sie den Datenschutz streng ein. Er ist vertraglich geregelt. Mit Adressen der Mitglieder wird vertraulich umgegangen. Der Vertrieb beim IG Metall-Vorstand erstellt eine Kennzeichnung für jene, die eine Beilage erhalten. Bei der Verarbeitung der metallzeitung in der Darmstädter Druckerei apm werden die Beilagen entsprechend sortiert.

Klingt kompliziert. Ist es auch. Das Tolle: Am Ende dieser Produktionskette hält jedes Mitglied dank Beilagen, Lokal- und Bezirksseiten eine maßgeschneiderte Ausgabe der metallzeitung in der Hand. ■

**Einladung zum Seniorennachmittag, Broschüre und ein interessantes Werbeangebot: Mitglieder erhalten eine maßgeschneiderte metallzeitung.**



Foto: Michael Schinke

GEWONNEN HABEN

**April-Rätsel**

Lösungswort: Warnstreik

1. Preis: Patrick Kriegel, Ketzin
2. Preis: Celine Beckler, Siebeneich
3. Preis: Christian Kugler, Ubstadt-Weiher

**Verlosung Mai-Ausgabe »Reise nach Berlin«**

Lösungswort: IG Bauen-Agrar-Umwelt

Ein Reisegutschein geht an Brigitte Jelkmann, Neuss

# Ein Plus für uns – ein Plus, das passt!

**TARIFERGEBNIS**

Wir haben bei Metall und Elektro einen guten Abschluss erzielt. Er beteiligt die Beschäftigten fair an der wirtschaftlichen Entwicklung.

Die Beschäftigten in Deutschland brauchen Sicherheit, klare Zukunftsperspektiven und einen fairen Anteil an der wirtschaftlichen Entwicklung. Alle drei Ziele haben wir mit unserem Tarifabschluss erreicht. Die Entgelte erhöhen sich in zwei Stufen. Ab Juli 2013 gibt es ein Plus von 3,4 Prozent und ab Mai 2014 erhöhen sich die Entgelte um weitere 2,2 Prozent. Das ist ein fairer Kompromiss und damit ein gutes Verhandlungsergebnis.



Foto: Frank Rumpenhorst

**Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Wir konnten mit diesem Tarifergebnis den verteilungsneutralen Spielraum, also Preissteigerungsrate plus gesamtwirtschaftliche Produktivität, vollständig ausschöpfen.«**

**Hart erkämpft.** So ein Ergebnis fällt nicht vom Himmel: Über 750 000 Warnstreikende bundesweit haben diesen Tarifabschluss hart erkämpft. Das ist schon eine beträchtliche Demonstration von Stärke und Kampfbereitschaft. Mitglieder, Vertrauensleute und Betriebsräte haben diesen Erfolg möglich gemacht. Ich bedanke mich bei allen ausdrücklich dafür. Diese Tarifrunde hat aber auch gezeigt: Wir sind auf breiter Ebene mobilisierungsfähig, arbeitskampffähig und abschlussfähig.

Für die Beschäftigten, aber auch für die Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie schafft dieser Tarifabschluss sichere Leitplanken. In den doch recht volatilen Zeiten haben wir damit Klarheit geschaffen. Das ist der Vorteil des Flächentarifvertrags für beide Seiten. Stabile Tarifverträge brauchen stabile Tarifvertragsparteien.

**Plus im Geldbeutel.** Aber nicht nur politisch, auch im Geldbeutel wirkt dieses Tarifergebnis. Unsere Tarifverträge garantieren seit Langem mindestens die Inflationsrate PLUS den gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt als Entgelterhöhung. Diese klare Linie haben wir mit dem aktuellen Abschluss fortgeschrieben. Wenn man den Tarifabschluss aus dem vergangenen Jahr einrechnet, dann erhalten die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie in 36 Monaten Lohnerhöhungen von fast zehn Prozent. Das kann sich wirklich sehen lassen. Durchgesetzt wurden sie von einer starken Solidargemeinschaft, bei der es sich lohnt, Mitglied zu sein: der IG Metall. ■

*Berthold Huber*

## BILD DES MONATS

### Harlem Shake

Der Film startet mit einer eher drögen Versammlung: reden, diskutieren, gähnen. Der Beat setzt ein. Keiner rührt sich. Doch da: Eine Gestalt in einem grotesken Kostüm tanzt zuckend aus der Reihe. Ein Fremdkörper, völlig unbeachtet. Und so absurd, dass er dem Zuschauer auf den ersten Blick kaum auffällt.

Und dann: Nach fünfzehn Sekunden kommt der Schnitt. Der Bass explodiert. Die Meute rastet aus und tanzt ab. Im Ganzkörperanzug, als Osterhase auf dem Bolterwagen, Stofftiere, Schilder und Fahnen schwenkend. Hauptsache schrill. Nach dreißig Sekunden ist der »Harlem Shake« vorbei.

**Neue Aktionsform.** Die Harlem-Shake-Welle startete im Februar mit einem Internetvideo zum gleichnamigen Song des New Yorker DJs Baauer. Innerhalb weniger Wochen waren weltweit über 40000 Nachahmervideos im Netz. Auch die IG Metall Jugend hat den Harlem Shake entdeckt. Als Aktionsform für sogenannte Flashmobs, wo es darum geht, möglichst schnell Aufmerksamkeit zu erzeugen. Bundesweit haben junge Metalller Dutzende Videoclips gedreht. Etwa zur neuen IG Metall-Jugendkampagne »Revolution Bildung«, zur Metall-Tarifrunde oder zum 1. Mai, wie im Bild rechts in Braunschweig. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Harlem Shakes der IG Metall Jugend auf YouTube:

▶ [youtube.com/igmetall](https://www.youtube.com/igmetall)

→ Playlists

Oder per Smartphone mit diesem QR-Code:



Foto: IG Metall

## Einzelne schwarze Schafe

**LEIHARBEIT** Eine Umfrage der IG Metall ergab: Die Branchenzuschläge werden bei der Mehrheit der Betriebe gezahlt. Es gibt aber auch einzelne schwarze Schafe.

Ein halbes Jahr nach Einführung der Branchenzuschläge steht fest: Der Tarifvertrag beschert vielen Leihbeschäftigten ein deutliches Lohnplus. Das ist das Ergebnis einer Umfrage unter den in der IG Metall organisierten Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern.

Die Umsetzung des Tarifvertrags läuft allerdings nicht überall reibungslos ab. Immer wieder versuchen Verleihfirmen, die Branchenzuschläge zu umgehen. Und manche schrecken leider auch nicht vor faulen Tricks zurück.

Doch in Unternehmen, in denen Betriebsräte auf eine saubere Umsetzung pochen, haben diese schwarzen Schafe schlechte Karten. Von den etwa 40 000 Befragten erhalten mindestens

42 Prozent bereits die Branchenzuschläge. »Mindestens« deshalb, weil ein Anteil von 23 Prozent sich zum Zeitpunkt der Befragung nicht sicher war, ob er die Branchenzuschläge erhalten hat. Das hängt gewiss mit den oft unübersichtlichen Abrechnungsmodalitäten in der Verleihbranche zusammen.

**Am Thema dranbleiben.** Die Umfrage zeigte, dass erheblicher Informationsbedarf über die tariflichen Ansprüche der Leihbeschäftigten besteht. »Diese Aufklärungsarbeit müssen wir gemeinsam mit unseren Aktiven leisten«, betonte Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall. »Auf die Verleiher können wir uns da nicht verlassen.« ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

## PFLAUME DES MONATS

### Niedere Mathematik

Eric Schweitzer hat als Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) etwas gegen höhere Steuern für Spitzenverdiener, darum ein »Argument« dagegen gesucht und folgendes gefunden: Steigt der Spitzensteuersatz ab über 80 000 Euro Jahreseinkommen von 42 auf 49 Prozent, wie die Grünen planen, gehen 1,4 Millionen Jobs verloren. Beweisführung: 2000 betrug der Spitzensteuersatz 51 Prozent, die Arbeitslosigkeit lag bei 3,9 Millionen. 2005 war der Satz 42 Prozent, die Arbeitslosigkeit ging um 1,6 Prozent zurück. Daraus folgt: Jeder Prozentpunkt Anhebung gefährdet 200 000 Jobs. Von einem DIHK-Präsidenten darf man nicht viel verlangen. Darum erwarten wir auch nicht, dass er uns erklärt, wieso wir in den 1960er-Jahren 53 Prozent Spitzensteuersatz hatten – und Vollbeschäftigung. ■



**Cheflogiker**  
Eric  
Schweitzer

Foto: Karlheinz Schindler/ ZB/ pa

## ZAHLEN UND FAKTEN

**10** Zwar zahlen einige Autokonzerne ihren Beschäftigten dieses Jahr Hunderte Euro Erfolgsbeteiligung. Doch insgesamt beteiligen nur rund 10 Prozent aller Firmen die Arbeitnehmer am Gewinn.

**5266** So viele neue Tarifverträge sind in Deutschland 2012 geschlossen worden. Damit gab es insgesamt 67 885 Verbands- und Firmentarifverträge.

**1,4** Trotz teilweise Atomausstiegs produzierten die deutschen Stromerzeuger 2012 so viel überschüssigen Strom, dass sie durch Export 1,4 Milliarden Euro Gewinn erzielen konnten.

**901538** Die Belegschaften werden nicht nur älter. Unter den Berufstätigen ist auch die Zahl der Schwerbehinderten gestiegen: zwischen 2003 und 2010 von 752 283 auf 901 538.

**3,4** Strafen gegen Hartz-IV-Empfänger sind umstritten – und offenbar auch unnötig. Nur gegen 3,4 Prozent von ihnen verhängen Jobcenter Sanktionen, zu 70 Prozent wegen versäumter Termine.

**0,1** Nur 0,1 Prozent der 3,1 Millionen Pkw, die 2012 in Deutschland neu zugelassen wurden, waren Elektro-, 0,7 Prozent Hybridfahrzeuge.

**19** Mit neunzehneinhalb Jahren beginnen Azubis im Durchschnitt ihre Ausbildung. Ursachen fürs »hohe« Alter: höhere Schulabschlüsse, Warteschleifen bei der Arbeitsagentur und freiwillige soziale Dienste.



Leiharbeit oder feste Stelle? Jede dritte offene Stelle kam im vergangenen Jahr aus der Verleihbranche.

# Premiumkunde Leiharbeit

## ARBEITS-AGENTUR

Die Bundesregierung weiß nicht, wie viele Menschen die Arbeitsagenturen in Leiharbeit vermitteln. Ein Blick auf das Jobangebot der Agenturen wirft allerdings den Verdacht auf, dass es verhältnismäßig viele sind. Gut ein Drittel der offenen Stellen kam im vergangenen Jahr von Verleihern.

Nach 50 Klicks taucht dieses Bild im Kopf auf: das von der Nadel, die doch irgendwo in diesem Heuhaufen stecken muss. Wer auf der Internetseite der Jobbörse Stellen etwa für Industriekauffrauen sucht, bekommt jede Menge Angebote. Wer allerdings eine feste Stelle will, muss sich lange durch die Seiten klicken. Der größte Teil kommt von Verleihern. Im riesigen Heuhaufen des Jobbörsenangebots finden Erwerbslose eine reguläre Stelle fast so schwer wie die Nadel im Heuhaufen.

Seit Arbeitsämter Agenturen und Arbeitslose Kunden heißen, lautet das erste Ziel: Arbeitssuchende so schnell wie möglich wieder in Arbeit vermitteln. Allerdings offenbar immer öfter in Leiharbeit. Für manche Arbeitsmarktexperten und Oppositionspolitiker kein Zufall.

## ZAHLEN

**34** 34 Prozent der offenen Stellen bei der Arbeitsagentur kamen 2012 von Verleihern.

**2,7** Der Anteil der Leihbeschäftigten an allen Arbeitnehmern betrug 2012 bundesweit 2,7 Prozent.

**38,5** In Berlin-Brandenburg war der Anteil der Leiharbeitsangebote am niedrigsten. 2006 kamen 18,5 Prozent der offenen Stellen von Verleihern. 2012 waren es 26,8 Prozent. Baden-Württemberg verzeichnete den höchsten Anteil mit 29,1 Prozent im Jahr 2006 und 38,5 Prozent 2012.

**7** Nur 7 Prozent der Leihbeschäftigten schaffen den Sprung aus der Leiharbeit in die Festanstellung.

**8,5** 8,5 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Aufstocker sind Leiharbeiter. Sie erhalten zusätzlich zu ihrem Lohn Hartz IV.

Quelle: Antwort der Bundesregierung auf Anfrage der Grünen, IAB

Diether Döring wünscht sich nicht die alten Arbeitsämter zurück. Für den Arbeitsmarktexperten aus Frankfurt am Main hat die Politik das Rad der Veränderung überdreht. »Der Anteil der Vermittlung in die Leiharbeit steigt seit Jahren. In manchen Jobcentern macht sie fast drei Viertel der vermittelten Stellen aus.« Für ihn fördert das zurzeit nur eins: das Wachstum der Verleihbranche. »Wenn Jobcenter schnell vermitteln wollen, ist Leiharbeit der einfachste Weg. Allerdings nur, wenn sie nicht fragen müssen, wie wird die Stelle bezahlt und wie dauerhaft ist sie.«

**Zu große Nähe.** Mit den Hartz-Reformen schaffte der Gesetzgeber sehr viele Beschränkungen für die Branche ab. Leihbeschäftigte können seither unbegrenzt in einem Betrieb arbeiten und Verleiher kön-

nen sie nur für die Dauer eines Einsatzes einstellen. So schaffte die Politik eine extrem flexible Branche, mit der die Arbeitsagenturen eng zusammenarbeiten. 2007 gab es bundesweit 1511 Kooperationsverträge zwischen Agenturen und Verleihern. Bis 2010 kamen 617 hinzu.

Das geht aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Anfrage der Grünen hervor. Die Partei wollte wissen, wie viele Menschen von der Arbeitsagentur in Leihbeschäftigung vermittelt werden. Laut Bundesregierung gibt es dazu keine Zahlen. Doch schon der Anteil der Leiharbeit an offenen Stellen spricht Bände. Er betrug im vergangenen Jahr 34 Prozent. Zum Vergleich: Der Anteil der Leiharbeitnehmer an allen Beschäftigten lag 2012 bei 2,7 Prozent.

**In der Doppelrolle.** Hans-Jürgen Urban ist die große Nähe zwischen Arbeitsagentur und Verleihbranche schon lange ein Dorn im Auge. Das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall sitzt im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die Vertreter der Arbeitnehmerseite fordern, die Zusammenarbeit zwischen BA und Verleihbranche zurückzufahren. »Wenn wir Erwerbslosen helfen wollen, muss sich der Erfolg der Arbeitsagentur stärker daran messen, ob sie Menschen eine dauerhafte und gute Arbeit vermittelt.«

Zumal die BA bei der Leiharbeit eine Doppelrolle spielt. Auf der einen Seite sind Verleiher eine Art Premiumkunde der Arbeitsvermittlung. Auf der anderen Seite muss die BA ihren Premiumkunden kontrollieren. »Das passt nicht zusammen«, sagt Urban.

BA-Chef Frank-Jürgen Weise hat auf die Kritik reagiert. Laut Medienberichten will er die Zusammenarbeit mit den Verleihern überprüfen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

## Vodafone-Beschäftigte streiten für faire Arbeit

Vodafone plant, in Deutschland 700 Stellen abzubauen und 2500 Beschäftigte in eine eigene Servicegesellschaft zu verlagern. Der Grund: Kosten sparen. Denn die Tarifentgelte sollen gesenkt werden, die Eintrittsgelder dürften dann 30 Prozent niedriger als bisher sein.

Der Telekommunikationskonzern Vodafone beschäftigt an verschiedenen Standorten in Deutschland über 11 000 Menschen. Er bietet Dienstleistungen in den Bereichen Netztechnik, Netzausbau, IT sowie Betreuung für Privat- und Geschäftskunden. Wirtschaftlich geht es dem Unternehmen gut: Die profitablen Firmenkunden- und Datengeschäfte wachsen.

**Trotz gutem Ergebnis.** Dass sich Vodafone angemessene Tarifentgelte und Tarifierhöhungen nicht mehr leisten könne, sei angesichts der mehr als guten wirtschaftlichen Ergebnisse des Unternehmens in keiner Weise nachvollziehbar, findet der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Detlef Wetzel. »Eine Billigstrategie ist ein kurzfristiger und falscher Ansatz, der das Unternehmen nicht weiterentwickelt und für die Beschäftigten unzumutbar ist.«

Die IG Metall-Vertrauensleute und Betriebsräte wehren sich seit Langem gegen das Streichkonzert des Konzerns und legten Gegenkonzepte auf den Tisch. Bereits in den vergangenen Jahren wurde die Belegschaft von Vodafone in Deutschland durch Kostensenkungsmaßnahmen mit Personalabbau und Ausgliederung reduziert.

### Organisationsgrad steigt an.

Den Beschäftigten wird es langsam zu bunt. Sie treten scharenweise in die IG Metall ein, um sich gegen die Sparpläne zu wehren und zu schützen. Die Vertrauensleute haben sich deshalb bereits einen satirischen Scherz erlaubt und dem Vodafone-Chef Jens Schulte-Bockum eine Werberprämie überreicht.

**Proteste geplant.** Deutschlandweit bildet sich Widerstand. Am 1. Mai beteiligten sich Beschäftigte an den Kundengebungen in Düsseldorf, Frankfurt, Hannover, Bautzen und Berlin. Zur Mitgliederversammlung der IG Metall in der Vodafone-Niederlassung West in Ratingen kamen viele neue Mitglieder, einige hatten eigentlich Urlaub. Mitte Mai protestierten Beschäftigte vor der Zentrale anlässlich der Vergabe eines Innovationspreises durch Vodafone.

»Die Stimmung ist kämpferisch und entschlossen«, weiß Toni Wolf, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats bei Vodafone. Derzeit laufen deutschlandweit Mitgliederversammlungen, um gemeinsam über weitere Proteste und Aktionen zu beraten. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Infos zu IG Metall und Vodafone und den Protesten der Beschäftigten gibt es unter:

► [vodafone.igmetall.de](http://vodafone.igmetall.de)

Oder per Smartphone mit diesem QR-Code:



### KURZ & BÜNDIG



Foto: Guido Meisenheimer/ dpa/pa

**In asiatischen Textilfabriken kommt es immer wieder zu Katastrophen.**

### Großer Erfolg für asiatische Näherinnen

Nach dem Tod von mehr als tausend Menschen beim Einsturz eines Fabrikgebäudes in Bangladesch haben nun fast alle großen internationalen Textilhandelsunternehmen, unter ihnen H&M und C&A, eine neue Brand- und Gebäudeschutzregel unterzeichnet. Mit der Unterschrift verpflichten sich die Unternehmen bei ihren Zulieferern dafür zu sorgen, dass unabhängige Inspektionen stattfinden können. Der internationale Gewerkschaftsverband IndustriAll Global Union begrüßte die Einigung (s. auch S. 17). Grund zur Freude auch für Gewerkschafter in Indonesien: Die 2800 Arbeiterinnen und Arbeiter des vor zwei Jahren geschlossenen Adidas-Zulieferbetriebes PT Kizone bekommen eine Abfindung. Adidas muss 1,8 Millionen US-Dollar zahlen.

### Jobs in Kleinbetrieben

Wer auf Stellensuche ist, sollte auch kleine Betriebe im Blick haben: Vier von zehn Stellen, so eine Umfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, waren im ersten Quartal 2013 in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern zu besetzen. Bundesweit gab es 950 000 offene Stellen.

# Renten wurde

## DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

### Junge glauben nicht an ausreichende Rente

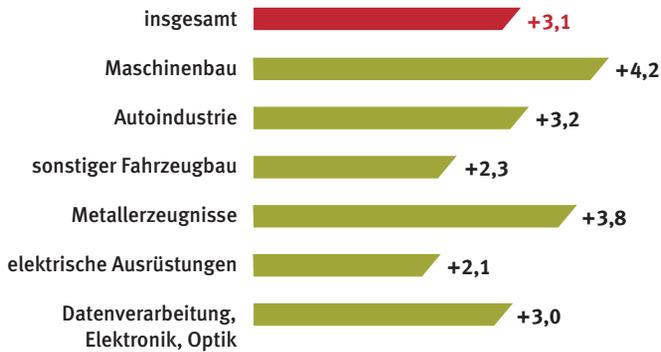
Was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der jüngsten Erhebung des DGB-Index »Gute Arbeit« über ihre künftige gesetzliche Rente denken (Anteile in Prozent):



Quelle: DGB-Index »Gute Arbeit« 2012

### Mehr Arbeitsplätze in allen Metallbranchen

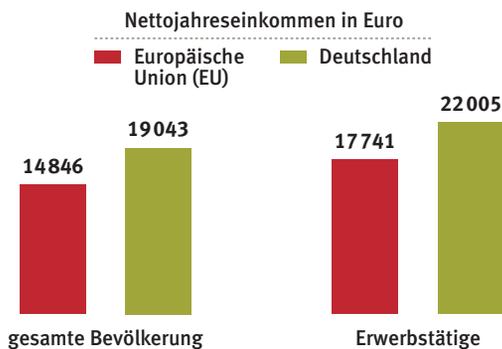
Experten rechnen nicht damit, dass der Beschäftigungsboom anhält. Aber 2012 nahm die Zahl der Arbeitsplätze in der Metall- und Elektroindustrie zu (Plus im Vergleich zu 2011 in Prozent\*):



\* in Betrieben ab 50 Beschäftigten | Quelle: Statistisches Bundesamt

### Einkommen in Deutschland höher als in Europa

Schon vor Beginn von Sparpolitik, Lohn- und Rentenkürzungen in europäischen Krisenländern war das mittlere jährliche Nettoeinkommen pro Person in der EU niedriger als in Deutschland:



Quelle: Statistisches Bundesamt/ EU-Erhebung »Leben in Europa«

## INTERVIEW

Weil der Riester-Faktor falsch kalkuliert wurde, werden die Renten zu stark gekürzt. Das hat der Wissenschaftler Johannes Steffen herausgefunden. Er fordert eine generelle Kurskorrektur in der Rentenpolitik.

*Sie haben in einer Studie herausgefunden, dass die Renten seit 2002 zu stark gesenkt wurden. Wieso?*

**Johannes Steffen:** Da muss ich etwas ausholen. Seit Beginn des Jahrtausends sollen die Beschäftigten privat zusätzlich fürs Alter vorsorgen, um Kürzungen bei der gesetzlichen Rente auszugleichen. Die Beträge, die sie dafür aufwenden, verringern ihr Einkommen, sagt der Gesetzgeber. Da die Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Berechnungsgrundlage für die gesetzlichen Renten sind, muss sich die zusätzliche Belastung der Beschäftigten auch dämpfend auf die Renten auswirken, argumentierten die Politiker – und schufen den Riesterfaktor. Bei diesem Rentenabschlag unterstellt der Gesetzgeber, dass die Beschäftigten vier Prozent ihres Bruttoentgelts für eine Riester-Rente ausgeben. In Wirklichkeit sind es aber weniger als ein Prozent.

*Und was bedeutet das für die Rentnerinnen und Rentner?*

**Steffen:** Ihre Renten hätten viel stärker steigen müssen. Jetzt verliert zum Beispiel ein Rentner mit rund 1000 Euro Rente etwa 40 Euro im Monat – nur weil der Gesetzgeber falsch kalkuliert hat.

*Warum nutzen so wenige Arbeitnehmer die Riester-Rente?*

**Steffen:** Für viele lohnt sie sich nicht. Die Kosten für den Abschluss der Versicherung fressen die staatlichen Fördermittel, also die Riester-Zulage, wieder auf. Außerdem können viele Arbeitnehmer es sich nicht leisten, fürs

Alter vorzusorgen. Sie brauchen das Geld jetzt.

*Im Osten werden die Renten dieses Jahr stärker erhöht als im Westen. Ministerin von der Leyen begründet das damit, dass die Löhne im Osten angeblich stärker gestiegen sind.*

**Steffen:** Das sind sie nicht. Im Osten wurde 2011 die Beitragsbemessungsgrenze angehoben, also die Einkommensgrenze, bis zu der Beiträge in die Sozialversicherung gezahlt werden müssen. Dadurch erhöht sich der Teil des Einkommens, auf den die Renten berechnet werden. Im Westen blieb die Grenze infolge der massiven Kurzarbeit 2009 und 2010 unverändert. Im nächsten Jahr werden die Rentenerhöhungen in Ost und West vermutlich ganz anders ausfallen.

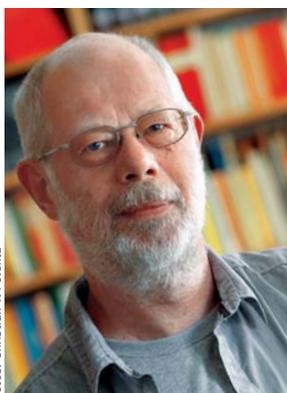
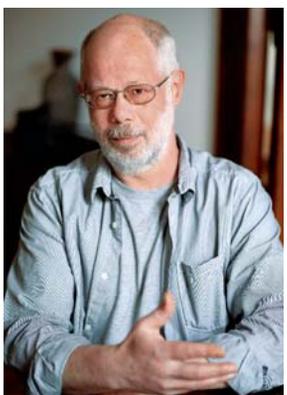
*Halten die Rentenerhöhungen überhaupt noch mit den Einkommenssteigerungen Schritt?*

**Steffen:** Natürlich nicht. Es ist ja der Sinn der Riester- und anderer Dämpfungsfaktoren, die Rente von den Löhnen abzukoppeln – mit der Folge sinkender Rentenniveaus.

*Also stimmt das Motto der Tarifrunde »Plus für uns – Plus für alle« für Rentner nicht?*

**Steffen:** Doch. Es stimmt schon. Die Renten folgen ja noch der Entwicklung der Löhne – nur mit den Abschlagfaktoren. Aber wenn die Löhne klettern, steigen auch die Renten. Selbst die besten Tarifierhöhungen können allerdings nicht wettmachen, was durch Niedriglöhne, Minijobs,

# n zu stark gekürzt



Fotos: Christian v. Polentz

**Johannes Steffen,**  
promovierter Diplom-  
Volkswirt, war bis vor Kurzem  
Rentenexperte bei der Arbeit-  
nehmerkammer Bremen.  
E-Mail-Adresse:  
info@portal-sozialpolitik.de

prekäre und unter Tarif bezahlte Arbeit, Erwerbsunterbrechungen und Massenarbeitslosigkeit an Volkseinkommen verloren geht. Und darunter leiden auch die Renten, die immer weniger den Lebensstandard sichern können und viele Menschen im Alter in die Armut treiben.

*Die IG Metall hat auf ihrem letzten Gewerkschaftstag die Forderung beschlossen: Die gesetzliche Rente muss wieder einen höheren Beitrag leisten, um den Lebensstandard zu sichern.*

**Steffen:** Das kann ich nur unterstützen. Man kann natürlich viel darüber sinnieren, was Lebensstandard sichern heißt. Früher galt einmal als Konsens, dass 70 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens später als Rente herauskommen sollen. Man kann sich schon darüber streiten, ob das genug ist. Aber seit den 1990er-Jahren geht es in den Debatten über Rentenreformen nie darum, was Rentner zum Leben brauchen, sondern immer nur darum, wie das Rentensystem möglichst billig zu finanzieren ist.

*Experten warnen vor steigender Altersarmut in der Zukunft. Was ist aus Ihrer Sicht dagegen zu tun?*

**Steffen:** Zum Beispiel können Zeiten der Arbeitslosigkeit bei der

späteren Rentenhöhe so gewertet werden, als hätte der Betroffene in der Zeit der Arbeitslosigkeit seinen durchschnittlichen Lohn erhalten. Außerdem bin ich der Meinung, dass Niedriglöhne höher gewertet werden müssten. Ein weiteres Rezept gegen Altersarmut ist ein Mindestlohn. Er wirkt aber erst in der Zukunft. Für die Vergangenheit gibt es den Vorschlag der Rente nach Mindestentgeltpunkten, die niedrige Entgelte bei der Rente aufwertet.

*Zurück zur ersten Frage. Die Präsidentin des Sozialverbands VdK Ulrike Mascher sagt: Wenn es keine Grundlage dafür gibt, die Renten durch den Riesterfaktor zu kürzen, müsste das zurückgenommen werden. Sehen Sie das auch so?*

**Steffen:** Ja, das wäre das richtige Fazit aus der Erkenntnis, dass die private Altersvorsorge viel weniger genutzt wird, als die Politiker erhofft hatten, die die Weichen für sie gestellt haben. Die zweite Lehre daraus lautet für mich: Die gesetzliche Rente muss wieder gestärkt werden. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Die Kurzstudie von Johannes Steffen über die Hintergründe des Riester-Faktors und die Rentenanpassung kann im Internet nachgelesen werden:

► [portal-sozialpolitik.de](http://portal-sozialpolitik.de)

## WISSEN

### Rente, aber sicher

Menschen müssen von ihrer Rente leben können. Doch dazu muss sich in der Politik einiges ändern. In ihrer Kampagne »Gute Arbeit – gut in Rente« fordert die IG Metall unter anderem:

- Das Niveau der Renten muss stabil bleiben und wieder angehoben werden.
- Wer 45 Jahre gearbeitet hat, muss ohne Abschläge in Rente gehen können.
- Wer 40 Jahre gearbeitet hat, muss ab 60 ohne Abschläge in Rente gehen können.

Zu den Forderungen der IG Metall: ► [gut-in-rente.de](http://gut-in-rente.de)

## KURZ & BÜNDIG

### Mehr Geld für Textiler

Nach Warnstreiks und vier Verhandlungsrunden endlich geschafft: Seit Mai haben die Textilbeschäftigten in Ostdeutschland drei Prozent mehr Lohn. Ab Juli 2014 kommen bis Ende März 2015 weitere 2,6 Prozent dazu. Außerdem gibt es einmalig 60 Euro, mehr Urlaubsgeld, Altersvorsorge und Altersteilzeit. Die Details:

► [textil-tarifrunde.de](http://textil-tarifrunde.de)



Foto: IG Metall

**Auch Kfz-Handwerker waren im Mai schon in Warnstreik.**

### Unverschämtes Angebot

3,6 Prozent in drei Stufen, 24 Monate Laufzeit – das erste Angebot der Arbeitgeber im Kfz-Handwerk. Aus Sicht der Metaller »unverschämt«. Die IG Metall fordert 5,5 Prozent, ein »überproportionales« Plus für Azubis und eine Zusatzkomponente Ost zur Anpassung an die Westentgelte.

► [igmetall.de/kfz-tarifrunde-2013](http://igmetall.de/kfz-tarifrunde-2013)

### Beirat gegründet

Der DGB-Bundesvorstand hat für die Weiterentwicklung des DGB-Index »Gute Arbeit« ein Institut gegründet. Dazu konstituierte sich ein Beirat, der für die politische Steuerung und strategische Entwicklung zuständig ist. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, gehört dem Beirat an.

► [dgb-index-gute-Arbeit.de](http://dgb-index-gute-Arbeit.de)



Foto: IG Metall

**Hans-Jürgen Urban:** »Wir dürfen beim Thema Stress keine Zeit verlieren.«

**Die IG Metall hat eine Anti-Stress-Verordnung entworfen. Wie kam sie an?**

**Hans-Jürgen Urban:** Die Resonanz war enorm. Betriebsräte sehen darin eine echte Unterstützung. Fachverbände begrüßen unsere Initiative. Alle Oppositionsparteien brachten im Bundestag Unterstützungsanträge ein. Die SPD-geführten Bundesländer entwickelten einen Entwurf einer Anti-Stress-Verordnung, der in unsere Richtung geht. Selbst die Christlich-demokratische Arbeitnehmerschaft unterstützt uns inzwischen. Arbeitsministerin von der Leyen lehnt zurzeit eine Verordnung ab, will aber die Tür für weitere Gespräche offen halten. Die Regierung hat inzwischen beschlossen, psychische Belastungen im Arbeitsschutzgesetz deutlich zu erwähnen. Das geht eindeutig auf unsere Initiative zurück, reicht aber nicht. Nur eine Verordnung kann Praktikern wirklich helfen.

**Wer sitzt jetzt am Drücker?**

**Urban:** Der Ball liegt beim Bundesarbeitsministerium. Der Bundesrat hatte die Bundesregierung Anfang Mai aufgefordert, eine Anti-Stress-Verordnung zu erlassen. Es gab eine Anhörung im zuständigen Ausschuss. Soweit der Stand. Frau von der Leyen sollte nicht nur über arbeitsbedingten Stress reden, sondern endlich handeln.

**Was sind die nächsten Schritte?**

**Urban:** Um keine Zeit zu verlieren, sollte das Ministerium eine Arbeitsgruppe einsetzen, die die Entwürfe für eine Anti-Stress-Verordnung sichtet und bearbeitet. Wie auch immer die Wahl im Herbst ausgeht, wir werden Druck machen, damit eine neue Regierung die Verordnung erlässt. Als IG Metall werden wir in den Betrieben eine Präventionsbewegung von unten fördern. Mit unserem »Anti-Stress-Paket« haben wir dazu ein gutes Werkzeug.

# Starke Nerven gegen Stress

## ANTISTRESS-INITIATIVE

Der Mensch ist nicht für Dauerbelastung geschaffen. Doch am Arbeitsplatz gehen viele täglich an ihre Grenzen. Das macht krank. Dennoch stoßen Betriebsräte oft auf Widerstand, wenn sie etwas ändern wollen. Statt über Stress zu reden, sitzen sie in Einigungsstellen.

**Von Fabienne Melzer**

**Zehn Anrufe in gut einer Stunde.** Ein Kollege, der etwas wissen will. Das Lager meldet, dass das Ersatzteil angekommen ist, ein Kunde hat ein Problem. So geht es seit über einer Stunde. Ausnahmezustand oder Alltag? Daniel Klein lacht: »Ganz normaler Alltag.« Der 32-Jährige arbeitet bei der Firma Otis in Mannheim und betreut Kunden rund um Worms. Instandhaltung, Service, Notfälle – Daniel Klein ist der Aufzugsmonteur für alle Fälle. »Ich weiß am Morgen nie, was der Tag alles bringt. Das ist das Spannende an meinem Beruf.« Er liebt das Spontane, aber er will den Überblick behalten.

Das klappte nicht immer. »Eine Zeit lang bekamen wir immer mehr Kunden, aber keine neuen Leute.« Mit den neuen Kunden kam neue Technik. Mehr Arbeit auf den gleichen Schultern, mehr Probleme, die sich nicht auf Antrieb lösen ließen. »Es gab Tage, da sind wir von einem Kunden zum nächsten gerannt. Am Abend hatte ich das Gefühl, nichts richtig geschafft zu haben, und ich war völlig platt.« Seine Überstunden häuften sich.

Bei Otis war er damit nicht allein. Betriebsrat Stefan Hoock hat die Überstunden gezählt: Fast 2600 schoben die 62 Beschäftig-



Foto: Mal Langsdorf/Reuters

ten in Mannheim in manchen Jahren vor sich her. Das war selbst für Monteure viel. Der Betriebsrat befragte die Beschäftigten. Das Ergebnis überraschte Stefan Hoock nicht. Nun hatte er schriftlich, was er schon lange wusste: »Wir hatten zu wenig Leute für zu viel Arbeit.« Dafür hatte Hoock sieben Jahre, acht Sitzungen in Einigungsstellen und elf Verfahren vor Arbeitsgerichten gebraucht. Erst dann stimmte der Arbeitgeber einer Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen zu. »Manchmal dachte ich, wenn ich hier fertig bin, brauch' ich selbst den Psychologen.«

**Stress macht krank.** Wenn Betriebsräte Stress am Arbeitsplatz abstellen wollen, brauchen sie starke Nerven. Ein neuer Schreibtischstuhl oder eine Hebehilfe sind meist kein Problem. So etwas bekommen Beschäftigte recht schnell. Gegen Stress kämpfen Arbeitnehmervertreter dagegen oft Jahre. Dabei schadet Stress der Gesundheit genauso wie eine schlechte Sitzhaltung oder schweres Heben. Wissenschaftler wie Nico Dragano kennen die Zusammenhänge gut. »Stress erhöht den Blutdruck und den Pulsschlag, das schädigt auf



Bei Stress rechtzeitig aussteigen – das gelingt vielen Menschen nicht mehr.

Über ihren Arbeitsalltag haben die Beschäftigten der Aufzugsbranche einen Film gedreht. zum Film:

[youtube.com/watch?v=3rPv40\\_Vdlo](https://www.youtube.com/watch?v=3rPv40_Vdlo)

Oder per Smartphone mit diesem QR-Code:



Dauer das Herz-Kreislauf-System«, sagt der Direktor des Instituts für Medizinische Soziologie an der Universität Düsseldorf. Depressionen, Rückenschmerzen oder Diabetes können ebenso auf das Konto von Stress gehen.

Der Mensch kann Stress bewältigen, nur für Dauerlast ist er nicht gebaut. Was dauerhaft heißt, kann die Wissenschaft etwa bei der Arbeitszeit recht genau beziffern. Wer ständig über 50 Stunden pro Woche arbeitet, wird krank. Dennoch verlangen Chefs oder eben der Markt von vielen Beschäftigten, ständig an ihre Grenzen zu gehen. Über mobile Telefone und Klapprechner dringt die Arbeit ins Privatleben vor. Moderne Managementsysteme verringern Leerlaufzeiten und verdichten die Arbeit. Den Erfolg solcher Strategien bezweifelt Dragano: »Es ist ein Irrtum, dass Leute unter Hochlast produktiver sind.« Gerade Führungskräfte könnten viel tun, um Stress zu verringern. »Nur leider fehlt häufig das nötige Wissen, beispielsweise hören die meisten Betriebswirte im Studium nie, wie Stress entsteht und wie man ihn für Beschäftigte – und sich selbst – vermeiden kann.« Manche weisen die Verantwortung von sich. Stress am Arbeits-

platz allein mache Menschen nicht krank. Da spielten auch andere Faktoren eine Rolle. Nur: Um Erkrankungen zu verhindern, reicht es meist, einen Faktor abzuschalten. Einen haben Arbeitgeber in der Hand: den Stress im Betrieb.

**Den Schuh wieder ausziehen.** Wo der Schuh drückt, wissen Beschäftigte oft sehr genau. Lärm, ständige Unterbrechungen, fünf Projekte gleichzeitig oder unklare Zuständigkeiten. Viele leiden darunter. Doch nur wenige sprechen es offen aus. Sie ziehen sich den Schuh selbst an, wenn ihnen die Arbeit über den Kopf wächst. Ihnen fehlt die Zeit und der richtige Ort, um die Probleme auf den Tisch zu bringen. Wenn Betriebsräte diesen schaffen, nutzen sie ihn auch. Bei Otis beantworteten 95 Prozent der Monteure den Fragebogen zu ihren Arbeitsbelastungen.

Belastungen erkennen, ist der erste Schritt. Sie abstellen der zweite. Einen schlechten Chef kann man nicht ohne Weiteres austauschen. Lärm und Unterbrechungen lassen sich einfacher beseitigen. Etwa durch telefonfreie Zeiten in Großraumbüros oder abgetrennte Besprechungsräume. Auch bei der Planung gibt es

noch Luft nach oben. Eine Übersicht, wer gerade woran arbeitet, kann helfen.

Manchmal hilft aber die beste Planung nicht mehr. Wenn Beschäftigte reihenweise ausfallen, hilft nur noch: mehr Leute einstellen. Für viele Betriebsräte endet die Suche nach Stressauslösern immer wieder bei dieser Erkenntnis. Für Stefan Hooch von Otis ist das ein Grund, warum sich Arbeitgeber oft sträuben, psychische Belastungen zu ermitteln. »Wir hatten zeitweise 100 Einigungsstellen zu diesem Thema im ganzen Konzern«, sagt Hooch und kann es im Nachhinein kaum noch glauben. Aus Sicht der IG Metall ließen sich Konflikte vermeiden, wenn der Arbeitsschutz klar festlegt, was Arbeitgeber bei psychischen Belastungen tun müssen. Deshalb fordert sie eine Anti-Stress-Verordnung (siehe Interview).

Inzwischen hat sich bei Otis viel verbessert: In den Büros kühlen Klimaanlage sommerliche Hitze herunter, Monteure können sich auf Kosten des Arbeitgebers unterwegs Getränke kaufen und: Otis stellte neue Leute ein. Daniel Klein spürt das bei seiner Arbeit. »Alles lässt sich nicht planen, aber es ist viel besser geworden.« Gegen etwas Spannung hat Daniel ja nichts. ■

# Befristete Beschäftigung

**RECHT SO** Immer mehr Arbeitnehmer sind befristet beschäftigt und fallen deshalb nicht unter das Kündigungsschutzgesetz. Denn die Beschäftigung endet, ohne dass der Chef kündigen muss. Doch wer die Rechtslage kennt, kann sich wehren.



**Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.**

Foto: Olaf Herrmann

Arbeitgeber wollen mit befristeten Arbeitsverträgen eine höhere Flexibilität beim Personaleinsatz erreichen. Die Interessen der Beschäftigten bleiben dabei auf der Strecke: Sie arbeiten über Jahre mit ungewisser Zukunft. Doch auch im Falle einer Befristung stehen Arbeitnehmer nicht völlig schutzlos da.

**Neue Rechtsprechung.** Im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird zwischen einer Sachgrundbefristung und einer sachgrundlosen Befristung unterschieden. Eine solche Befristung soll nach dem Gesetz für die Dauer von zwei Jahren möglich sein, wenn der Arbeitnehmer zum ersten Mal für diesen Arbeitgeber tätig wird. Das Bundesarbeitsgericht hat vor einiger Zeit entschieden, dass das nicht gelten soll, wenn die Vorbeschäftigung länger als drei Jahre zurückliegt. Gegen diese Rechtsprechung hat es aber heftige Kritik gegeben, sodass damit zu rechnen ist, dass das Bundesverfassungsgericht sich mit dieser Frage beschäftigen wird. Beschäftigte sollten deshalb auch weiterhin gerichtlich dagegen vorgehen, wenn eine Vorbeschäftigung bestand

und ein befristeter Arbeitsvertrag ohne Sachgrund mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wird. Die sachgrundlose Befristung wird von Gewerkschaften kritisiert, weil viele Arbeitgeber sie nutzen, um den Kündigungsschutz zu umgehen. Nach Ablauf von zwei Jahren kann zwar eine erneute Befristung vereinbart werden. Diese darf aber nur wegen eines sachlichen Grundes erfolgen, etwa die Vertretung eines erkrankten Beschäftigten oder die Arbeit für ein zeitlich begrenztes Projekt. Werden mehrere Arbeitsverhältnisse hintereinander

geschlossen, prüfen die Gerichte bislang nur die Wirksamkeit des letzten Vertrages.

**Triftiger Grund.** Der Europäische Gerichtshof hat aber entschieden, dass die nationalen Behörden alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigen müssen, einschließlich der Zahl und der Gesamtdauer der in der Vergangenheit mit demselben Arbeitgeber geschlossenen befristeten Verträge. Hierzu kann auch die Unwirksamkeit einer früheren Befristung zählen. Auch wenn deren Unwirksamkeit selbst nicht mehr mit einem Antrag angreifbar ist, kann dies aber ein Umstand sein, der zu berücksichtigen ist.

Betroffene sollten daher immer alle Arbeitsverträge aufheben. Zudem ist es ratsam, ein Gedächtnisprotokoll zu erstellen, in dem wichtige Einzelheiten rund um die Verhandlung und den Abschluss des Vertrags notiert werden. Beides sind notwendige Maßnahmen, um später eine Befristung angreifen zu können. Insbesondere in Fällen, wo Arbeitnehmer in verschiedenen Betrieben desselben Unternehmens beschäftigt waren. ■



## WISSEN

### Fristen und Rechtsberatung

- Die Unwirksamkeit der Befristung muss im Streitfall spätestens drei Wochen nach Ende des Arbeitsvertrags gerichtlich geltend gemacht werden. Sonst wird sie trotz möglicher Fehler wirksam.
- Betroffene sollten sich bei Problemen an ihre IG Metall vor Ort wenden und sich rechtlich beraten lassen.

## Gebühren für Aufenthaltspapiere türkischer Arbeitnehmer zu hoch

Gebühren, die von einem türkischen Arbeitnehmer für Aufenthaltspapiere erhoben werden, sind nicht mit dem Assoziierungsabkommen EWG-Türkei vereinbar, wenn sie im Vergleich zu entsprechenden Gebühren für EU-Bürger unverhältnismäßig hoch sind. Das hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden.

Foto: milanagoz/panthermedia.net



**Aufenthaltspapiere dürfen für türkische Arbeitnehmer nicht teurer sein.**

Geklagt hatte ein türkischer Arbeitnehmer, der seit 2003 in Deutschland lebt. 2010 stellte ihm die Behörde eine befristete Aufenthaltserlaubnis aus, die sie 2011 verlängerte. 2012 erhielt der Kläger eine Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG. Hierfür erhob die Behörde Gebühren von 40, 30 und 135 Euro. Zu Unrecht.

Die drei Gebührenbescheide verletzen das Diskriminierungsverbot. Unionsbürger zahlen für die Ausstellung vergleichbarer Dokumente lediglich 8 Euro. Selbst ein elektronisches Aufenthaltspapier rechtfertigt die Gebühren von 135 Euro nicht. EU-Bürger zahlen hierfür nur 28,80 Euro (BVerwG 1 C 12.12). ■

**Original Präzisions-Markenuhren**  
**- fabrikneu, bis zu 75 % reduziert**  
**- mit voller Garantie,**  
**statt für € 239,-**  
**für nur**  
**€ 49,-**



**Aktion gültig bis**  
**15. Juli 2013**



Wir präsentieren den Lesern dieser Zeitschrift in einer einmaligen Aktion den Präzisions-Mondphasen-Chronograph „Black Star“ von ASTRON. Dieses Modell ist in der Kollektion „Uhr des Jahres“ erschienen und wird zu einer UVP von € 239,- in den Handel kommen. Eine limitierte Vorserie wird an einen Personenkreis von Uhrenliebhabern vorab zu Testzwecken ausgeliefert. Das ist die Gelegenheit, eine original ASTRON-Präzisionsuhr zum Testpreis von nur € 49,- zu erwerben.

**Das Angebot gilt bis zum 15. 7. 2013!**

**Original Präzisions-Mondphasen-Chronograph „Black Star“ von ASTRON - komplettes Kalenderwerk und Mondphase**

- Komplettes Kalenderwerk mit Wochentags- und Monatsanzeige in 2 Grossraumfenstern
- Mondphase
- Datumsanzeige mit separatem Zeiger
- 2 zusätzliche Einsteller
- Brillantschwarzes Zifferblatt
- Zentraler Sekundenzeiger
- Komplett hartvergoldet in echt Gold 585, 10 Jahre Garantie auf die Vergoldung
- Original Präzisions-Quarzwerk mit 5 Jahren Werksgarantie
- Massives, verstellbares Gliederarmband mit exklusivem Spangenschluss
- Kratzfestes Mineralglas
- Wasserdicht 5ATM



**Art.-Nr.:**  
**Herrenuhr 1076H**  
**Damenuhr 1076D**

**Juwelierqualität**  
**Hartvergoldung**  
**10 Jahre Garantie**  
**auf Vergoldung**

**Wasserdicht 5 ATM**

Bestellschein einsenden an: Aktionshaus SPLENDOR-SA, Binzstr. 15, CH-8036 Zürich

**Aktions-Bestellschein gültig bis 15. Juli 2013**

Ja, auch ich möchte von Ihrem Angebot Gebrauch machen und bestelle:  
**Original Präzisionsuhren direkt vom Hersteller**  
**mit vollem 6-monatigem Rückgaberecht und Zufriedenheitsgarantie**

Anzahl	Art.-Nr. (bitte eintragen)	Preis
plus € 7,60 Porto, inkl. Versicherung		+ € 7,60

Name  Vorname

Strasse, Nr.

PLZ/Ort  Bitte geben Sie Email-Adresse an, falls vorhanden.  
 Der Versand erfolgt zollfrei. Zollkosten sind im Preis inbegriffen.

**PRODUKT**

**Klamotten gegen rechts**

Seit fünf Jahren gibt es Storch Heinar, eine satirische Antwort der Jusos in Mecklenburg-Vorpommern auf Thor Steinar, eine bei Neonazis beliebte Modemarke. »Als ultimative Maßnahme gegen den schlechten Modegeschmack unter Rechts-extremisten«, sagen die Macher. Thor Steinar verstand überhaupt keinen Spaß, verklagte Storch Heinar – und verlor.

**Mehr als Mode.** Storch Heinar bietet nicht nur T-Shirts und Taschen sowie Buttons und das Buch »Mein Krampf«, eine Parodie auf »Mein Kampf«. Der Storch ist auch bei Aktionen gegen rechts dabei. Zum Beispiel kürzlich beim »Friedensfest gegen Braun« in der vorpommerschen Stadt Demmin. »Wir zeigen der braunen Brut, wo der Frosch die Locken hat«, erklärte der Storch vor Ort. Seine satirischen Anspielungen beschränken sich also nicht nur auf den Bekleidungsstil, sondern beziehen die rechtsextreme Rhetorik und Denkweise mit ein.

Erlöse aus dem Verkauf fließen übrigens in die Arbeit gegen Rechtsextremismus. ■

Hier gibt's Klamotten und Infos zu Aktionen gegen rechts:

▶ [storchheinar.de](http://storchheinar.de)

**STORCH HEINAR**



So sieht das Logo der linken Modemarke Storch Heinar aus.

**Aktionshaus Splendor-SA**  
**Binzstrasse 15,**  
**CH-8036 Zürich**

**Info-HOTLINE:**  
**Tel. 0041-444 543 080**  
**Fax: 0041-433 332 304**  
**www.Splendor-sa.de**

Metal 013

# Fair statt prekär

## STANDPUNKT

Nach der Leiharbeit nimmt nun auch der Missbrauch von Werkverträgen zu. Längst werden nicht mehr nur Kantine oder Werksschutz per Werkvertrag ausgegliedert, sondern Kernbereiche in Produktion und Entwicklung, auf Kosten der Stammebelegschaft. Meist zu deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen. Dagegen müssen und können wir etwas tun.

Die Ausgliederung von Arbeit, über sogenannte Werkverträge, nimmt zu. Immer öfter übernehmen Beschäftigte von Fremdfirmen Arbeiten, die früher von der Stammebelegschaft gemacht wurden. Und meist für deutlich weniger Geld, ohne Tarifvertrag und ohne Betriebsrat. Das zeigt unser neues Dossier Werkverträge der IG Metall in Nordrhein-Westfalen.

**Missbraucht.** Der ursprüngliche Sinn von Werkverträgen ist, sich für definierte »Werke« Spezialisten ins Haus zu holen. Etwa einen Gas-Wasser-Installateur für die Heizung. Doch in den siebziger Jahren fingen Arbeitgeber damit an, über Werkverträge Arbeit auf dem eigenen Werksgelände dauerhaft an Fremdfirmen zu vergeben. Zunächst erwischte es Randbereiche wie Kantine oder Werksschutz.

Doch die Outsourcing-Welle rollt immer weiter. Längst sind auch Kernbereiche in Produktion und Entwicklung betroffen. In vielen Betrieben kommt bereits die Hälfte der Beschäftigten von »draußen« (siehe Grafik rechts). Ein extremes Beispiel ist BMW in Leipzig, wo gut zwei Dutzend Dienstleistungsfirmen auf dem Werksgelände sogar Kernaufgaben wie den Bau und Einbau der Achsen übernehmen. Und auch in den Entwicklungsbereichen der Autobauer ist schon jeder Zweite »extern«.

Längst verdrängen Werkverträge auch Leiharbeit. Bei Werkver-

trägen gelten keine allgemeinen Tarifverträge. Und der Betriebsrat hat weniger Mitsprache. Bei den Recherchen zum Dossier Werkverträge sind wir auf mehrere Fälle gestoßen, in denen Arbeitgeber Leiharbeit durch Werkverträge ersetzt haben. Insbesondere um unsere neuen tariflichen Branchenschläge für Leihbeschäftigte in Metallbetrieben zu umgehen.

**Zerstückelt.** Scheibchenweise schneiden die Arbeitgeber immer mehr von der Stammebelegschaft ab. Die Randbelegschaft wächst: Leih- und Werkvertragsbeschäftigte, die

**Die neue »Ordnung« auf dem Arbeitsmarkt: zerstückelte Betriebe (Pizza), mit immer weniger Stammebelegschaft (Belag) und immer mehr schlecht bezahlten Rändern.**

### WISSEN

#### Werkverträge auf dem Vormarsch

Beschäftigte in Forschung und Entwicklung der Autohersteller

Leiharbeit 20 Prozent  
Werkvertrag 30 Prozent



Quelle: Betriebsrätebefragung der IG Metall, Stand Ende April 2013

Foto: Michael Schinke

schlechter bezahlt und schlechter abgesichert sind. Schlecht für die Beschäftigten. Praktisch für Arbeitgeber: Sie zahlen weniger – und tragen weniger Risiko. Die Dienstleistungsbranche wirbt damit sogar offensiv in ihren Prospekten. Zudem laufen Werkverträge nicht als Personalkosten sondern als »Sachkosten«. Das schönt die Bilanz. Aber ist diese Zerstückelung durch immer mehr Auslagerung wirklich auf Dauer gut für die Betriebe? Ist das zukunftsfähig? Tatsächlich fließen durch die Fremdvergabe von Kernbereichen Wissen und Know-how aus dem Unternehmen ab. Oft für immer. So wie etwa heute schon in der Aufzugindustrie, wo Instandhaltung und Wartung fast komplett fremdvergeben sind.

Diese Probleme sehen mittlerweile auch viele Arbeitgeber. Doch Ausgliederung per Werkvertrag ist

nun mal die aktuell angesagte Strategie in den Chefetagen.

Wir können etwas gegen den Ausgliederungswahn tun. Auch das zeigt unser Dossier Werkverträge an vielen Beispielen, wo Betriebsräte Ausgliederung verhindert oder Löhne und Arbeitsbedingungen der Werkvertragsbeschäftigten deutlich verbessert haben.

**Augen auf.** Das beginnt damit, dass Betriebsräte kritisch fragen: Welche Firmen sind auf dem Werksgelände? Mit wie vielen Leuten? Wie sehen die Werkverträge aus? Dazu hat der Betriebsrat das Recht. Auch wenn der Arbeitgeber mauert, weil er das oft selbst nicht genau weiß. Weil er eben kein »Personal«, sondern »Werke« einkauft.

Genau da liegt auch ein Knackpunkt: Immer öfter arbeiten Werkvertragsbeschäftigte normal mit,



Foto: Michael Schinke



Hand in Hand mit Stammbeschäftigten. Ein abgegrenztes »Werk« ist nicht mehr erkennbar. Das jedoch ist illegal. Das schreckt dann auch den Chef. Und er ist zumindest schnell bereit, die illegalen Werkverträge in Leiharbeit umzuwandeln. Bei Leiharbeit können Betriebsräte schon mal deutlich mehr tun. Und es gibt Tarifverträge und Branchenzuschläge.

Doch das Ziel müssen Feststellungen und eine möglichst große Stammbeschäftigung sein. Und wenn schon Werkverträge, dann zu guten Tarifbedingungen. Es kann nicht sein, dass zwei, drei oder mehr Klassen von Beschäftigten an ein und demselben Produkt arbeiten. »Ein Betrieb – eine Belegschaft«, ist daher die Forderung der IG Metall. Die Betriebsräte der Stammbeschäftigung müssen für alle Beschäftigten auf dem Werksgelände da sein. Dazu brauchen sie mehr Mitbestimmungsrechte von der Politik.

Doch bis das durch ist, müssen nicht nur Betriebsräte, sondern alle die Augen offenhalten: Wo kommen schon wieder Externe rein? Was verdienen die? Damit der Chef nicht noch mehr Scheiben abschneidet. ■

Christian.Iwanowski@igmetall.de

Ergebnisse des Dossier Werkverträge und mehr Infos auf der Kampagnenseite der IG Metall:

🔗 [fokus-werkvertraege.de](http://fokus-werkvertraege.de)

## Zum Autor



Foto: IG Metall

**Christian Iwanowski**, arbeitet bei der IG Metall-Betriebsleitung Nordrhein-Westfalen. Seit sechs Jahren ist er als Experte für Leiharbeit und Werkverträge in Betrieben unterwegs. Er berät Betriebsräte und führt Tarifverhandlungen. Iwanowski machte zunächst eine Ausbildung als Chemielaborant und studierte dann an der Sozialakademie in Dortmund. Danach arbeitete er für den DGB und als Betriebsbetreuer für die IG Metall in Bielefeld.

## DAS STICHWORT

### BYOD

Arbeitest Du an einem Computer, den der Chef nicht nur bezahlt hat, sondern sogar regelmäßig wartet und auf dem er neue Programme aufspielen lässt? Dann bist Du in einem Unternehmen tätig, das der Trend von BYOD kaltlässt.

BYOD steht für »Bring Your Own Device« und heißt, dass Beschäftigte ihre privaten mobilen Endgeräte wie Smartphones und Tablet-Computer im beruflichen Alltag einsetzen. Wie bei einem arbeitgeberfinanzierten Computer hat man Zugriff ins betriebliche Netzwerk. Der Chef weicht bei BYOD von dem Grundsatz ab, Beschäftigten erforderliche Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen. Unternehmen erhoffen sich, Beschaffungskosten zu senken und technische Betreuung zu reduzieren.

**Grauzone.** BYOD bewegt sich rechtlich in einer Grauzone. Bisher gibt es zu diesem Thema kaum Rechtsprechung oder ausdrückliche Rechtsvorschriften. Wer rund um die Uhr beruflich erreichbar ist und überall arbei-

ten kann, gerät beispielsweise leicht in Gefahr, die gesetzlich vorgegebene Höchstarbeitszeit zu überschreiten. Hinzu kommt, dass kaum zu unterscheiden ist, wann jemand als Mitarbeiter oder als Privatperson agiert. Auch gesetzliche Vorgaben des Daten- und Geheimnisschutzes sowie steuerliche Aspekte müssen bedacht werden. Entsteht ein geldwerter Vorteil, wenn betriebliche Computerlizenzen auf dem Privatrechner installiert sind? Wer kommt für den Schaden auf, wenn das private Endgerät kaputt- oder verloren geht? Bei firmeneigenen Smartphones gilt das vom Bundesarbeitsgericht entwickelte Arbeitnehmer-Haftungsprivileg. Für BYOD existiert noch keine offizielle Rechtsprechung. Ebenso kritisch: Arbeitgeber versuchen zu regeln, dass sie auf dem Gerät auch auf die privaten Daten zugreifen dürfen.

Wer sich auf BYOD einlässt, muss sich vor allem mit den rechtlichen Folgen auseinandersetzen. Sonst droht ein »Bring Your Own Disaster«. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

## ARBEIT UND GESUNDHEIT

### Rheumapreis – jetzt bewerben

Menschen mit Rheuma langfristig im Berufsleben zu halten, sowie Vorgesetzte und Kollegen zu mehr Kooperation im Betrieb ermutigen – das will die Initiative »Rheumapreis – Aktiv mit Rheuma am Arbeitsplatz«.

Auch 2013 schreiben die Initiatoren den mit 3000 Euro dotierten Preis aus. Gesucht werden Beispiele, bei denen es Beschäftigten und Arbeitgebern gemeinsam gelungen ist, die Be-

rufsfähigkeit von Rheumatikern zu erhalten. Derzeit geben rund fünf Prozent der Berufstätigen mit Rheuma im ersten Jahr ihrer Erkrankung und rund 20 Prozent nach drei Jahren ihren Arbeitsplatz auf. Das zeigt: Es besteht Handlungsbedarf.

Die Bewerbungsfrist endet am 30. Juni. Interessierte finden Formulare und Informationen unter:

🔗 [rheumapreis.de](http://rheumapreis.de)



Foto: Michael Kottmeier

Die Belegschaft von Claas Guss ermöglichte die Sanierung der Gießerei mit vielen eigenen Ideen. Betriebsrat Jens Steffen (rechts) ist glücklich darüber.

## Die Kraft der Basis

### DA GEHT WAS

Vor zweieinhalb Jahren sah es bei Claas Guss düster aus. Die Belegschaft der Gießerei in Nortorf fürchtete um ihre Jobs. Heute gibt es eine Arbeitsplatzgarantie, heute ist der Betrieb saniert. Auch dank der Ideen der Beschäftigten.

Nein, sagt Jens Steffen, damals sah es gar nicht gut aus. Die 75 Beschäftigten hatten Angst um ihre Arbeitsplätze, die 17 Leihbeschäftigten machten sich wenig Hoffnungen auf eine Übernahme, die Geschäftsführung von Claas Guss schrieb Verluste in den Büchern. Nein, sagt Jens Steffen, der Betriebsratsvorsitzende, damals, vor zweieinhalb Jahren, da konnte es nicht mehr so weitergehen in der kleinen Nortorfer Gießerei. Da musste was geschehen.

Es ist etwas geschehen. Seit dem 1. April, nach einer 30-monatigen Sanierungsphase, ist die Gießerei wieder zurück im normalen Tarifvertrag. Der Betriebsrat hat sogar eine unbefristete Ar-

beitsplatzgarantie für die Beschäftigten ausgehandelt. Zudem hat er es geschafft, die tariflichen Rahmenregelungen beim Einsatz von Leihbeschäftigten bei der Nortorfer Gießerei zu verbessern: Ein Leihbeschäftigter bekommt jetzt bereits nach 15 Monaten einen festen Job angeboten. Ab dem 7. Monat gilt eine »Equal-Pay«-Re-

gelung, das heißt, er erhält den gleichen Stundenlohn wie ein Beschäftigter der Stammbesellschaft.

Gelungen ist die Sanierung, weil der Betriebsrat gemeinsam mit der IG Metall mit der Geschäftsführung verhandelte. Und weil die Beschäftigten nur bereit zum Verzicht waren, wenn die Arbeitsabläufe in der Gießerei nach-

haltig verbessert werden: Das wurde vertraglich aufgeschrieben – dafür erklärten sich IG Metall-Mitglieder bereit, befristete Tarifikürzungen zu akzeptieren.

**Ideen der Beschäftigten.** Vor allem glückte die Sanierung, weil die Belegschaft in den Prozess einbezogen wurde. Sie machte Verbesserungsvorschläge und sprach Missstände offen an. Zum Beispiel bemängelte sie, dass fertige Gussteile oft unter freiem Himmel abgelegt wurden und so im Regen verwitterten. Die Geschäftsführung zog ein Zwischenlager hoch, in dem diese nun überdacht liegen. Damit die fertigen Guskerne beim Transport nicht mehr beschädigt werden, sanierten sie den kompletten Fußboden. »Die Mannschaft hat viele Punkte eingebracht«, sagt Jens Steffen, »und die IG Metall hat uns unterstützt, den Überblick zu behalten.« Am Ende der Sanierung gab es über 90 Vorschläge, wie die Abläufe in der Gießerei verbessert werden konnten – es hat gewirkt.

Und es soll weitergehen. »Die Geschäftsführung will unsere Ideen und Vorschläge«, sagt Jens Steffen. Er ist froh. So schlimm wie damals soll es nie mehr werden. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



### WISSEN

#### Arbeit und Innovation

Weil in den Unternehmensführungen immer öfter auf kurzfristige Rendite gesetzt wird, liegt es zunehmend in der Verantwortung der Belegschaft und der Betriebsräte, für nachhaltige Entwicklung im Unternehmen zu sorgen. Die IG Metall steht Betriebsräten mit vielen Angeboten zur Seite. Kontakt: Jochen.Schroth@igmetall.de.

# Ein Glas pro Stunde

## TIPP FÜR DEN JOB

In der Hektik des Alltags kommt das Trinken oft zu kurz. Doch der Körper braucht Wasser, um zu funktionieren. Wer ausreichend trinkt, kann sich besser konzentrieren und ist leistungsfähiger.

Für die Frage, wie viel Flüssigkeit man am Tag trinken sollte, hat uns die Natur ein praktisches Hilfsmittel gegeben: den Durst. Der Körper merkt selbst, wie viel Flüssigkeit er benötigt. Ein Gesunder, der seinem Durst folgt, trinkt in der Regel einen bis anderthalb Liter pro Tag. Die empfohlene Trinkmenge richtet sich nach der individuellen gesundheitlichen Situation eines Menschen, nach seinem Alter und seiner körperlichen Belastung. Die Deutsche Gesellschaft für Ernährung hält beispielsweise eine tägliche Trinkmenge von 1,5 Litern pro Tag für gesunde Büroarbeiter für ausreichend.

Die Faustregel lautet 30 bis 40 Milliliter Wasser pro Kilogramm Körpergewicht. Über die Nahrung nehmen Erwachsene zwi-



schen 0,8 und einem Liter Flüssigkeit auf. Bei Hitze und körperlicher Arbeit sollte man täglich mindestens einen Liter mehr trinken.

**Nicht zu kalt.** Auf Vorrat trinken klappt nur bei Kamelen, nicht bei Menschen. Man sollte die empfohlene Trinkmenge nicht in großen Mengen runterschütten. Ein kleines Glas pro Stunde ist optimal. Gut sind natriumarmes Mineralwasser, Früchte-, Kräutertees und verdünnte Fruchtsäfte. Sie ersetzen neben dem Wasser auch die durch das Schwitzen verloren gegangenen Elektrolyte und Mineralstoffe. Kalte Getränke besser meiden, weil der Körper sonst mehr Wärme produziert. Sogenannte Smoothies (pürierte Säfte aus Obst) ersetzen bestenfalls eine kleine Mahlzeit, eignen sich aber nicht zum Durstlöschen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

## WISSEN

### Sauna im Betrieb

Welche Maßnahmen sind zu ergreifen, damit die Hitze erträglich bleibt? Muss der Chef an heißen Tagen Getränke bereitstellen? Das Faltblatt »Tipps für den Arbeitsplatz 39« gibt Antworten.

► [igmetall.de/gutearbeit](http://igmetall.de/gutearbeit)

## Das Sterben für billige T-Shirts stoppen

### BLICK AUF DIE WELT

Mit einem Protestaufruf demonstriert IndustriAll Global Solidarität nach dem Unglück in Bangladesch.

Viele Textilfabriken in Bangladesch sind marode. Immer wieder kommt es zu Bränden und Unfällen. Bei der Einsturzkatastrophe Ende April nahe der Hauptstadt Dhaka wurden über 1000 Arbeiter getötet und 2400 verletzt. Mitschuld tragen die großen Textilketten, die die Beschäftigten mit Billiglöhnen ausbeuten (s. auch S.

7). Der Industriegewerkschaftsverband IndustriAll Global fordert weiterhin schärfere Kontrollen in den Fabriken. Seinem Protestaufruf »Act now!« für bessere Arbeitsbedingungen für Millionen Textilarbeiter Bangladeschs und für einen Mindestlohn kann sich jeder anschließen:

► [industriall-union.org](http://industriall-union.org)

## KURZ & BÜNDIG

### Tipps für die Lohnsteuer

Der DGB-Ratgeber »Das ABC von 36 Lohnsteuer-Grundbegriffen 2013«, gibt Tipps und Hilfen zum Ausfüllen der Lohn- und Einkommensteuererklärung. Die Broschüre erklärt wichtige Änderungen im Einkommensteuerrecht und wie sie sich auswirken. Eine Vielzahl von Beispielen erleichtert das Verständnis.

► [igmetall.de/Lohnsteuer](http://igmetall.de/Lohnsteuer)

### Billige Arbeitskräfte

Millionen von Polen haben neben ihrem eigentlichen Job noch eine Nebenbeschäftigung, einen Werkvertrag oder sie arbeiten auf eigene Rechnung. Ist diese Armee von billigen Arbeitskräften der entscheidende Wettbewerbsvorteil für das Land? Das »Jahrbuch Polen 2013 Arbeitswelt« untersucht den polnischen Arbeitsmarkt.

► [deutsches-polen-institut.de](http://deutsches-polen-institut.de)  
→ Publikationen

### Girls' Day bei IG Metall

Raus aus dem Schulalltag, rein in die Gewerkschaftsarbeit: Am 13. bundesweiten Girls' Day im April besuchten insgesamt 13 Mädchen aus zehn verschiedenen Frankfurter Schulen die Vorstandsverwaltung der IG Metall, um sich ein eigenes Bild vom Arbeitsleben einer Gewerkschaftsmitarbeiterin bei der IG Metall in Frankfurt zu machen.



Auch beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt gab es einen Girls' Day.



**Ralf Bremer, Premium Aerotec:**

» Unser Ziel war: Das Werk muss leer sein. Und das ist uns gelungen. 800 Kolleginnen und Kollegen der Früh- und Tagschicht waren draußen. Sie wissen, dass die Forderung nicht das Ergebnis ist. Aber sie wissen auch, dass es Einfluss auf das Ergebnis hat, wie viele sich an Warnstreiks beteiligen. «

3. Mai: Warnstreik in Nordenham, Küste

# WIR ALLE HABEN ES GEMEINSAM GESCHAFFT

*Mehr als 750 000 Warnstreikende an nur acht Arbeitstagen haben gezeigt: Die IG Metall ist stark. So wurde am 14. Mai in Bayern das Tarifergebnis für die Metall- und Elektroindustrie möglich. Der Abschluss von München wurde schon wenige Tage später in mehreren anderen Tarifgebieten übernommen. Den Beschäftigten bringt das Tarifergebnis ab Juli 3,4 Prozent und ab Mai 2014 weitere 2,2 Prozent mehr Geld. Von Sylvia Koppelberg*

**W**ir stellen die besten Traktoren der Welt her«, sagt Monika Hoffmann. Sie arbeitet bei der Firma AGCO in Marktoberdorf im Allgäu. Und sie meint das ernst. »Unserem Unternehmen geht es wirtschaftlich richtig gut.« Beschäftigte, die das auch von ihrem Betrieb sagen können, denken vielleicht wie Monika Hoffmann: »Wir hätten noch etwas mehr vertragen können.« Doch es geht nicht allen Betrieben so gut. »Ein Tarifabschluss«, sagt sie, »muss die Gesamtsituation berücksichtigen. Darum bin ich sehr zufrieden.«

Und so sieht das Tarifergebnis aus: Ab 1. Juli steigen die Entgelte um 3,4 Prozent. Ab Mai 2014 erhöhen sie sich um weitere 2,2 Prozent, bis 31. Dezember 2014. Mit der zweiten Stufe haben die Beschäftigten insgesamt 5,6 Prozent mehr Geld als bisher. Im Mai und Juni dieses Jahres gibt es keine Lohnerhöhungen. Der neue Tarifvertrag läuft insgesamt 20 Monate.

Berthold Huber, der Erste Vorsitzende der IG Metall, ist mit dem Kompromiss sehr zufrieden. »Er beteiligt die Beschäftigten fair an der wirtschaftlichen Entwicklung.« Jürgen

Wechsler, der IG Metall-Bezirksleiter und Verhandlungsführer in Bayern, betont, dass »die Inflationsrate und der gesamtwirtschaftliche Produktivitätsanstieg mehr als ausgeglichen werden und die Arbeitnehmer schon dieses Jahr einen realen Lohnzuwachs erhalten.«

»Das Ergebnis kann sich sehen lassen. Es stößt bestimmt auch bei den Mitgliedern in den Betrieben auf große Zustimmung«, ist Gerhard Pfaff von der Firma Franken Guss in Kitzingen überzeugt. In Unternehmen in anderen Tarifgebieten waren die Reaktionen ebenfalls sehr positiv. Und das ist auch gut so. Denn die IG Metall will, dass es bundesweit übernommen wird.

»Ich freue mich, dass wir jetzt auch die Vergütungen der Auszubildenden in Bayern endlich an den Facharbeiterlohn gekoppelt haben«, sagt Gerhard Pfaff. »Dafür haben wir jahrelang gekämpft. Endlich haben wir es erreicht.« Azubis erhalten jetzt im ersten Ausbildungsjahr 33 Prozent der Entgeltgruppe 5, bis zum vierten Jahr steigt ihre Vergütung auf 38,5 Prozent. Dadurch erhöht sich ihr »Lohn« jetzt überproportional: um 45 bis 48 Euro. 

➔ »Ganz wichtig ist auch, dass wir betriebliche Differenzierungsmöglichkeiten abgewehrt haben«, findet Pfaff. Die Arbeitgeber hatten bei den Verhandlungen gefordert, dass Betriebe vom Tarifsabschluss abweichen können, also die Tarifierhöhung verschieben oder kürzen können oder gar nicht zahlen müssen. »Das hätte viele Betriebsräte enorm unter Druck gesetzt.« Das sieht Helga Schwitzer, die im IG Metall-Vorstand für Tarifpolitik zuständig ist, auch so: »Das erreichte Plus für alle kann jetzt nicht nachträglich im Betrieb zu einem Minus gemacht werden. Wir haben den Flächentarifvertrag stabilisiert.«

**Dreiviertelmillion.** Obwohl der Tatendrang der Metallerinnen und Metaller durch zwei Feiertage gebremst wurde, machten in den nur acht Arbeitstagen zwischen dem 1. und 14. Mai bundesweit mehr als 750 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus knapp 3000 Betrieben bei Warnstreiks, Aktionen und Kundgebungen mit. Und am 14. Mai außerdem 49 300 Beschäftigte der niedersächsischen Volkswagen-Standorte, die ihre Kollegen aus der übrigen Metall- und Elektroindustrie solidarisch unterstützen wollten. Bei VW befanden sich rund 111 000 Beschäftigte selbst in Tarifauseinandersetzungen, auch um 5,5 Prozent mehr Geld. Am 27. Mai wurde für sie verhandelt; ein Ergebnis stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest.

Über eine Dreiviertelmillion Warnstreikende in so kurzer Zeit und 22 760 Beschäftigte, die schon während der Friedenspflicht bei Aktionen mitgemacht hatten – das sind eindrucksvolle Zahlen. Die ihre Wirkung auf die Arbeitgeber nicht verfehlten, wie das Tarifiergebnis zeigt. Vor dem Abschluss hatten sie versucht, das Engagement der Beschäftigten als »Folklore« mieszumachen. Offensichtlich wurmte es sie, dass es den Metallern mit den Warnstreiks wieder einmal gelungen war, enorme öffentliche Aufmerksamkeit zu erzeugen. Allein die Zeitungsberichte am 13. Mai erreichten über 15,7 Millionen Leserinnen und Leser.

Gegen dieses positive Meinungsklima versuchten die Arbeitgeber, mit dem Schreckensszenario von Produktionsausfällen anzugehen, die dem »weltweit anerkannten guten Ruf der deutschen Industrie« als lieferzuverlässig schaden. Doch damit bestätigten sie nur, dass Warnstreiks tatsächlich ein supertaugliches Mittel sind, um sie unter Druck zu setzen. Denn das taten sie tatsächlich. Ohne die vielen Warnstreikenden wäre ein Ergebnis so nicht zustande gekommen – nicht so schnell und nicht so gut. ■

Mehr zum Tarifiergebnis und den Verhandlungen in den anderen Tarifgebieten unter:

🔴 [metall-tarifrunde-2013.de](http://metall-tarifrunde-2013.de)

Alles zu den Tarifverhandlungen bei VW unter:

🔴 [igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de](http://igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de)

## Frank Epperlein, Continental Automotive:

➔➔ *Wir vom Betriebsrat mussten niemanden zum Jagen tragen. Etwa 300 Beschäftigte waren draußen, fast die ganze Schicht. Ich habe zu den Kolleginnen und Kollegen gesagt: Die Arbeitgeber wollen uns im Warnstreik sehen. Dann sollen sie uns auch sehen. Vorher bewegen sie sich nicht. Es sind auch Kollegen mitgegangen, die nicht Mitglied der IG Metall sind. Geld kann jeder gebrauchen. ◀◀*

6. Mai: Warnstreik in Limbach-Oberfrohna, Sachsen



## Jürgen Schenk, Schaeffler:

➔➔ *Von unserem Werk sind etwa 1000 Beschäftigte losmarschiert, erst durch die Hallen, dann durchs Haupttor hinaus. Drei mit Fässern als Trommeln voraus. Es gab reichlich Lärm. Die Arbeitgeber beobachteten genau, wie stark wir sind. Letztes Jahr stand der Personalchef draußen und zählte mit, wie viele sich beteiligten. Dieses Jahr haben wir mit den Warnstreiks wieder ein wichtiges Signal gesetzt. ◀◀*

8. Mai: Demo-Zug vom Schaeffler-Standort zur Kundgebung an der Hahnenhügel-Brücke in Schweinfurt, Bayern

Fotos (v.l.n.r.): Igor Pastierovic, Thomas Range, Veit Mette

Fotos (v.l.n.r.): Andreas Gummerer, Thomas Bernhardt, Herbert Geiger

## **Martina Vogelgesang, Caterpillar Global Mining:**

» Wir haben zurzeit große Sorgen: Seit Januar brechen die Aufträge weg. Darum war ich überrascht, wie viele auch aus unserem Betrieb sich beteiligt haben. Insgesamt waren es etwa 2000 aus 20 Firmen. Warnstreiks reißen einen immer richtig mit: Es macht einen Riesenspaß, mit so vielen anderen Menschen für ein gemeinsames Ziel auf die Straße zu gehen. «

7. Mai: Warnstreik und Demonstrationzug in Dortmund, Nordrhein-Westfalen



## **Wolfgang Förster, Mercedes Benz Nutzfahrzeuge:**

» Unserem Betrieb geht es zurzeit gut. Da musste man nicht viel machen, um die Belegschaft zu mobilisieren. Die Stimmung war noch besser als 2012. Einige fragten vorher schon ungeduldig, wann es losgeht. 2500 aus der Früh- und Normal-schicht sind vors Tor gegangen. Es sah fantastisch aus, als sie die lange Straße im Werk entlangzogen. «

2. Mai: Warnstreik in Wörth am Rhein, Rheinland-Pfalz

## **Marc Klement, Essex Nexans:**

» Wir waren über 100 Leute vor dem Tor. Eine Menge für unseren kleinen Betrieb mit 138 Beschäftigten. So viele waren es noch nie. Aber wir haben auch Unterstützung von anderen Betrieben bekommen. Die Presse hat über das nächtliche Schauspiel mit Fackeln und selbst gemalten Bannern berichtet. Wir wurden gehört. «

1. Mai: Mitternachtsaktion in Bramsche bei Osnabrück, Niedersachsen



## **Achim Dietrich-Stephan, ZF:**

» 1700 Kolleginnen und Kollegen haben bei den Warnstreiks mitgemacht. Alle waren sehr motiviert, schließlich ging es ums Geld. Und wir versprechen, dass wir es nicht auf die Bank bringen, sondern ausgeben: für Produkte der Metall- und Elektroindustrie, griechischen Käse und italienischen Wein. «

2. Mai: Warnstreik in Friedrichshafen, Baden-Württemberg (Dietrich: im schwarzen Anzug)

## DER RECHTSFALL

# Die Berufsschule stellt die Bücher

Azubis an der Berufsschule in Donaueschingen haben sich mithilfe der IG Metall das Geld für ihre Lernbücher zurückgeholt. Laut Landesgesetz muss die Schule die Bücher stellen.

100 Euro bekommen die Azubis des Autozulieferer TRW in Blumberg am Schwarzwald von ihrer Berufsschule zurück. Geld für Lehrbücher, die sie sich zum Ausbildungsstart letztes Jahr im September selbst gekauft hatten.

»Das hat uns schon geärgert, zumal wir die Bücher nur für ein Jahr brauchen«, erzählt Azubi Niklas Hochberger. »Und in einer anderen Berufsschule 15 Kilometer entfernt in Villingen-Schwenningen gab es die Bücher geliehen. Warum nicht bei uns?«

Die Azubis gingen zu ihrer IG Metall vor Ort. Und tatsächlich: Laut Gesetz des Landes Baden-Württemberg gilt Lernmittelfreiheit. Auch die Berufsschule muss die Bücher leihweise stellen. Das hat ihnen die Schule nie so gesagt. Selbst kaufen, hieß es.

**Berufsschule mauert.** Es folgen zahlreiche Briefe und Gespräche. Zunächst blockt die Berufsschule alles ab. Die Azubis hätten etwas »falsch verstanden«. »Die Berufsschule hatte einfach keine Mittel für Bücher im Budget eingeplant, obwohl sie dazu

laut Urteil des Verwaltungsgerichtshofs verpflichtet ist«, ärgert sich Nico Bauer von der IG Metall Villingen-Schwenningen.

Nach längerem Hin und Her lenkt die Berufsschule schließlich ein. Sie nimmt die Bücher zurück und zahlt das Geld aus. Auch die künftigen Berufsschüler sollen nun Bücher ausleihen können.

**Überall anders.** Leider ist die Lernmittelfreiheit in jedem Bundesland anders geregelt. Einige, etwa Bremen oder Rheinland-Pfalz, haben ähnliche Gesetze wie Baden-Württemberg. Zudem gibt es spezielle IG Metall-Tarifverträge, laut denen der Arbeitgeber die Bücher zahlt, etwa in der Stahlindustrie oder bei einzelnen Firmen wie Volkswagen.

Doch selbst mit Regelung kommen Azubis längst nicht automatisch zu ihrem Recht. »Von alleine hätten wir uns das Büchergeld wohl nie zurückgeholt«, schätzt Niklas Hochberger. »Das lief erst, als unser Jugendvertreter davon hörte und die IG Metall dazuholte.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de



## WISSEN

### Lernmittel im Betrieb muss der Chef bezahlen

Anders als in der Berufsschule ist die Lernmittelfreiheit im Betrieb bundesweit geregelt. Laut Berufsbildungsgesetz muss der Ausbildungsbetrieb alle erforderlichen Ausbildungsmittel kostenlos stellen, auch Werkzeug, Werkstoffe und Arbeitskleidung. In Betrieben ohne Betriebsrat und Gewerkschaft probieren einige Chefs dennoch, die Kosten den Azubis aufzuhalsen.

# Noch mal von vorn

## ZU BESUCH BEI STAVROS KOUTOUSIS

Mit Anfang 30 kommt Stavros Koutousis nach München, hier will er sein Leben aufbauen. 2006 geht er nach Griechenland – und wird von der Krise im Land getroffen. Er muss ganz von vorne anfangen. Wie so viele Griechen.

Anfang April war er zuletzt in Thessaloniki, seiner Geburtsstadt, die Stadt, die er so liebt. Die Sonne stand morgens hoch am Himmel, es war warm, die Bäume blühten, aber Stavros Koutousis zog fröstelnd durch die Straßen – was er sah, machte ihn traurig: Er sah Menschen in Lumpen, er sah Bettler in den Parks, die Cafés waren leer, nur an wenigen Tischen saßen Männer und tranken mit zwei Strohhalmern gemeinsam einen Kaffee. Stavros Koutousis traute seinen Augen nicht.

Jetzt sitzt der 54-Jährige im Schneiderladen seiner Frau Georgia mitten in München, in der Stadt, die seine endgültige Heimat geworden ist; es ist elf, draußen schieben Mütter Kinderwagen vorbei, drinnen sucht Koutousis nach Worten: »Auf den Straßen von Thessaloniki habe ich Armut und Verzweiflung gesehen«, sagt er. »Es war einfach schrecklich.«

**Ein geplatzter Traum.** In jenen Tagen Anfang April beschloss Stavros Koutousis, dass er nicht mehr nach Griechenland zurückkehren wird, nie wieder. Zweimal hat er es versucht, zweimal musste er wieder neu anfangen. Ganz von vorn. »Ich werde das Glück nicht noch einmal herausfordern«, sagt Koutousis.

Angefangen hat alles 1990. Stavros Koutousis war gerade 32 und hatte eine Ausbildung als Elektrotechniker in der Tasche,

seine Frau Georgia war 28 und von Beruf Schneiderin, der Sohn ging in die erste Klasse. Eine kleine Familie aus Thessaloniki, die nach München kommt, weil sie sich ein Leben aufbauen will.

Warum gerade in Deutschland? Stavros Koutousis schaut ein bisschen so, als verstehe er die Frage nicht. Dann beginnt er vom öffentlichen Nahverkehr zu erzählen, der in Deutschland einwandfrei funktioniert, davon, dass überhaupt alles in Deutschland funktioniert. In Griechenland, sagt er, sei es anders. Undurchschaubarer, komplizierter.

Die erste Zeit in München lebt Koutousis mit seiner Familie in einer kleinen Wohnung über einem Lokal. Er geht zu einer Leiharbeitsfirma, sie schickt ihn zu BMW, in die Montage. Bald bekommen Koutousis und seine Frau eine Tochter, das Glück der Familie ist perfekt. 1996 kehren sie kurzzeitig nach Griechenland zurück, zwei Jahre später sind sie wieder in München.

Koutousis findet jetzt eine feste Stelle bei MAN in München. »Es war eine gute Arbeit«, sagt er, »wir haben am Monatsende sogar was zurücklegen können.« Mit ihrem Ersparnis gehen sie 2006 ein zweites Mal zurück nach Griechenland. In Thessaloniki eröffnen sie zwei Läden, Georgia eine Schneiderei, Stavros ein Geschäft für Elektrotechnik. Ein paar Jahre noch arbeiten, dann in Rente gehen, das ist ihr Plan. Es läuft alles gut – doch



dann kommt 2008 die Eurokrise. Sie trifft Griechenland mit voller Wucht; sie trifft die Geschäfte der Koutousis mit voller Wucht.

**Das Ersparte ist weg.** »Das ging alles rasend schnell, man konnte dabei zusehen, wie in der Innenstadt immer mehr Läden über Nacht dichtmachten«, sagt Stavros Koutousis. Am Anfang hätten die Menschen noch gekämpft. Da hätten sie noch geglaubt, sie könnten das alles heil überstehen. Den Einbruch der Wirtschaft. Die täglichen Entlassungen. Die immer neuen Sparbeschlüsse. Die Erhöhung der Steuern. Mittlerweile aber sind 64 Prozent der jungen Menschen in Griechenland ohne Arbeit. Mittlerweile, sagt Stavros Koutousis, hätten die Griechen den Glauben an eine bessere Zukunft vollkommen verloren.

Auch Koutousis glaubt nicht mehr, dass in Griechenland bald irgendetwas besser werden wird. »Die griechischen Politiker haben die Menschen völlig alleingelassen. Die Gesellschaft zerfällt«, sagt er, »ich bin sehr dankbar, dass ich noch einmal eine Chance bekommen habe.«

**Natürlich Mitglied.** Seit Juni 2010 lebt Stavros Koutousis wieder in München. Seitdem arbeitet er wieder bei BMW, wieder in der Montage. Ein paar Wochen zuvor war er mit seiner Familie in der Stadt gelandet: von ihrem Traum blieben 300 Euro übrig, alles andere war weg. »Ich bin glücklich, dass BMW mich noch mal genommen hat«, sagt Koutousis. Erst war er Leiharbeiter, seit letztem August gehört er zur Stammbesellschaft. Als er gefragt wird, ob er in die IG Metall eintreten will, zögert er keine Sekunde. »Natürlich bin ich Mitglied, die Menschen müssen solidarisch sein.« Dann steht er auf. Er muss jetzt raus, los zur Arbeit.

Draußen steht die Sonne hoch am Himmel, die Luft ist warm. Die Menschen laufen über die Straßen, manche lachen laut.

So, als sei gar nichts. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

Foto: Gerhard Blank

»Ich werde das Glück nicht noch einmal herausfordern.« Stavros Koutousis vor dem BMW-Werk in München.

# Azubis im Handwerk – Nachwuchs oder Hiwis?

## WAS MICH BESCHÄFTIGT

metallzeitung befragte Jupp Claessen zur Lage der Azubis im Handwerk. Er ist IG Metall-Vertreter und Vizepräsident bei der Handwerkskammer Düsseldorf.

*Jupp, auch im Handwerk gibt es Rahmenpläne für eine gute Ausbildung. Doch wie sieht die Realität der Azubis aus?*

**Jupp Claessen:** 80 Prozent der Betriebe bilden gut aus. Doch es gibt eine Menge schwarzer Schafe, die Azubis als billige Hilfskraft missbrauchen. Ein Extremfall war ein Betrieb, der seine Azubis immer nach dem ersten Jahr rauswarf und neue einstellte. Alles in allem hat sich in den letzten Jahren aber viel verbessert. Die Durchfallquote der Azubis ist mit 22 Prozent allerdings noch viel zu hoch.

*In welchen Betrieben gibt es denn besonders viele Probleme? Lässt sich das eingrenzen?*

**Claessen:** Das schwankt sehr stark, je nach Branche und Region. Die meisten Handwerksbetriebe sind klein mit im Schnitt fünf Beschäftigten und ohne Betriebsrat. Er überwacht, ob der Ausbilder den Rahmenplan einhält. Da kommt es dann ganz auf den Arbeitgeber an. Viele Inhaber sind mit Leib und Seele Ausbilder, die Wert auf guten Nachwuchs legen. Aber einige eben nicht.

*Was können Azubis in solchen Problembetrieben tun?*

**Claessen:** Sie können zur IG Metall vor Ort gehen. Oder direkt den Ausschuss für Ausbildungs-

streitigkeiten bei der Handwerkskammer anrufen – was leider viel zu selten passiert. Dann fährt einer unserer Ausbildungsberater in den Betrieb und schaut sich das an. Wenn extreme Verstöße nachweisbar sind, können wir dem Betrieb sogar die Ausbildungserlaubnis entziehen.

*Wie können sich Bewerber vorab über Betriebe informieren?*

**Claessen:** Auch das geht bei der IG Metall oder direkt bei der Handwerkskammer, wo wir Zahlen zu den Durchfallquoten der einzelnen Betriebe haben. Zudem sollten sich Schulabgänger mögliche Betriebe vorab in einem Praktikum anschauen.



Foto: Wilfried Meyer

**Jupp Claessen hat bis vor ein paar Jahren selbst in einem Sanitär- und Heizungsbetrieb gearbeitet.**

*Das Handwerk hat ja bereits einen Nachwuchsmangel, weil sich zu wenig Jugendliche bewerben. Warum?*

**Claessen:** Die Leute wollen Geld verdienen. Das hat das Handwerk bis heute nicht erkannt. In den Betrieben gibt es viel zu wenig gute Tarifverträge.

Da sind wir auch als Gewerkschafter gefordert. Wir müssen mehr Azubis als Mitglieder werben und in den Betrieben mehr Jugend- und Auszubildendenvertretungen gründen, damit es besser wird. ■

Dirk.Erb@igmetall.de



**Vom Schreibtisch zum Aushilfsdrachen – für Zweitjobs brauchen Beschäftigte keine Erlaubnis. Informieren müssen sie ihre Vorgesetzten meist schon.**

# Nebenjob: Darauf achten

## GUTER RAT

Es gibt verschiedene Gründe, warum Beschäftigte nach Feierabend woanders weiterarbeiten. Worauf es beim Zweitjob ankommt und was Chefs wissen müssen.

Nicht nur Politiker tun es. Auch normale Beschäftigte haben Nebenjobs. Sie kellnern in Kneipen, tragen Zeitungen aus oder betreiben einen kleinen Internethandel. Manche, weil sie mehrere kleine Jobs haben. Andere, weil sie das Haushaltseinkommen aufbessern wollen oder müssen.

Auszubildende verdienen dazu, wenn mit dem Berufsstart das Geld für das Leben in den eigenen vier Wänden knapp wird, und der ein oder andere genießt einfach die Abwechslung vom Hauptberuf. Egal aus welchen

Gründen Arbeitnehmer nach Feierabend woanders jobben, sie müssen ein paar Dinge beachten.

**Erst die Chefin fragen?** Wer einen Zweitjob aufnehmen will, muss seinen Chef nicht um Erlaubnis fragen. Informieren muss er ihn in der Regel schon. Das Grundgesetz garantiert Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die freie Berufswahl und diese beschränkt sich nicht auf den Erstjob. Allerdings kann der Arbeitgeber ein Interesse haben zu erfahren, welcher Nebentätigkeit



Illustration: Leonardo Pellegrino

seine Beschäftigten nachgehen. Etwa dann, wenn sie für die Konkurrenz arbeiten.

Beschäftigte dürfen ihrem Arbeitgeber keine Konkurrenz machen, weder in einem anderen Betrieb noch mit einem eigenen Gewerbe. Streng genommen fällt darunter auch der Mechatroniker, der in einer anderen Werkstatt im Lager aushilft. Die Rechtsprechung sieht es allerdings etwas großzügiger, wenn es um einfache Arbeiten geht. So entschied das Bundesarbeitsgericht, dass ein Postbeschäftigter Zeitungen für einen Verlag austragen darf, auch wenn dieser selbst Post versendet.

Über einen Nebenjob müssen Beschäftigte ihren Chef immer informieren, wenn es im Arbeits- oder Tarifvertrag steht. Verweigern kann der Arbeitgeber seine Zustimmung aber nur, wenn seine Interessen beeinträchtigt sind.

**Erholung geht vor.** Auch wenn der Tag 24 Stunden hat, ist es nicht gesund, ihn rundum mit Arbeit zu füllen. Wer zwei Jobs hat, darf mit beiden nicht die Höchstgrenze des Arbeitszeitgesetzes verletzen. Sie liegt durchschnittlich bei acht Stunden täglich, höchstens jedoch zehn

Stunden pro Arbeitstag. Für Auszubildende, die noch keine 18 Jahre alt sind, gilt eine tägliche Arbeitszeit von höchstens 8 Stunden und eine wöchentliche Arbeitszeit von höchstens 40 Stunden.

**Abstand halten.** Neben Höchstgrenzen bei den Arbeitszeiten müssen Beschäftigte Ruhepausen einhalten. Zwischen dem Feierabend am einen und dem Arbeitsbeginn am anderen Arbeitsplatz müssen mindestens elf Stunden liegen. Wer bis Mitternacht Bier zapft, darf nicht zur Frühschicht am Band stehen.

Urlaub dient der selbstbestimmten Erholung. Alles, was diesem Zweck widerspricht, muss der Arbeitnehmer unterlassen. Das schließt Arbeit im Urlaub aber nicht aus. Wer täglich am Schreibtisch sitzt, kann die Weinlese oder die Arbeit im Pferdestall als körperlichen Ausgleich und somit als Erholung empfinden. Was im Urlaub erlaubt ist und was nicht, sieht daher für jeden anders aus.

**An Abgaben denken.** Wer im Hauptberuf Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung zahlt und nebenbei im Minijob nicht mehr als 450 Euro pro Monat verdient, zahlt für den Zweitjob keine Beiträge zur Sozialversicherung. Seit Anfang des Jahres muss man sich bei der Rentenversicherung von der Versicherungspflicht befreien lassen. Das gilt allerdings nur, wenn das Arbeitsverhältnis in diesem Jahr aufgenommen wurde.

Arbeitnehmer mit mehreren Minijobs müssen Sozialbeiträge zahlen, wenn die Summe aller Einkünfte 450 Euro pro Monat übersteigt. Bei Beschäftigten mit einem sozialversicherungspflichtigen Hauptberuf und mehreren Nebenjobs bleibt nur der erste Nebenjob sozialabgabenfrei, wenn er unter 450 Euro monatlich liegt. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

## TIPPS

### Internetseiten und Ratgeber

Wer neben seiner ersten Arbeitsstelle noch einem zweiten Job nachgeht, tut dies meist in Form eines Minijobs. Darunter fallen alle Beschäftigungen, die nicht mehr als 450 Euro pro Monat bringen und zeitlich eine bestimmte Grenze nicht überschreiten. Der Gesetzgeber begünstigt solche Minijobs bei Steuern und Sozialabgaben.

Für Beschäftigte, die nur einen Minijob haben, bedeutet das auch: Sie haben kaum berufliche Perspektiven und nur eingeschränkte Ansprüche an die Sozialkassen. Unter Minijobbern sind viele verheiratete Frauen. Sie verzichten damit auf eine eigene Altersvorsorge. Vielen droht Altersarmut. Ratgeber zu Minijobs:

► [ratgeber-ungesicherte-jobs.dgb.de/fragen-und-antworten/minijobs.de](http://ratgeber-ungesicherte-jobs.dgb.de/fragen-und-antworten/minijobs.de)

Aktuelles unter:

► [minijob-zentrale.de](http://minijob-zentrale.de)

## KURZ & BÜNDIG

### Jeder zahlt Steuern

Die persönliche Gewissensfreiheit eines Menschen ist ein geschütztes Grundrecht. Allerdings berechtigt es niemanden dazu, keine Einkommenssteuer zu zahlen. Der Bundesfinanzhof entschied, dass man auch aus Gewissensgründen nicht bestimmen könne, wofür der Staat seine Steuergelder verwende. Das Budget liege in der Verantwortung des Parlaments und sei verfassungsrechtlich geschützt (II B 70/11).

Foto: Laura Boese / panthermedia.net



**Elterngeld ist – wie das Kindergeld – als Einkommen abzuziehen.**

### Elterngeld bei Hartz IV

Elterngeld ist eine Leistung, die bei der individuellen Berechnung der Grundsicherung für Arbeitssuchende als Einkommen abgezogen werden darf. Das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz entschied am 12. März, dass ein Abzug verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden sei (L 6 AS 623/11).

### Kürzere Rente für Mütter

Kürzere Rentenbeitragszeiten für die Erziehung von vor 1992 geborenen Kindern ist verfassungsgemäß. Das Sozialgericht Mainz entschied, dass Stichtagsregelungen bei der Einführung von Sozialleistungen grundsätzlich zulässig seien. Eine Vorlage der Klage an das Bundesverfassungsgericht lehnten die Richter ab. Die Klägerin legte Berufung gegen das Urteil ein (S 1 R 413/12).



Eine Orthopädietechnikmechanikerin montiert eine speziell an den Patienten angepasste Beinprothese.

Foto: www.reha-aktiv-chemnitz.de

# Handwerker für den Menschen

## BERUF UND KARRIERE

Orthopädietechnikmechaniker fertigen Fußeinlagen, Orthesen, Korsette und Prothesen – und passen sie individuell an die Patienten an. Dazu brauchen sie neben Kenntnissen zu Fertigungstechnik und Werkstoffen auch fundierte anatomische Kenntnisse über den menschlichen Körper.

Sie fertigen individuelle Fußeinlagen, Bandagen und Korsette, stellen Rollstühle und Gehhilfen richtig ein und formen Fuß- und Knieprothesen. Dazu brauchen Orthopädietechnikmechaniker auch medizinische Kenntnisse über Hygiene, Anatomie und Biomechanik.

Dennoch ist Orthopädietechnikmechaniker ein Handwerksberuf, den Experten der IG Metall und der Arbeitgeber gerade neu gestaltet haben. Dazu gehört das Bohren, Fräsen, Formen, Messen, Nähen und Verschrauben von Kunststoffen, Textilien und Metallen.

**Ausbildung.** Orthopädietechnikmechaniker lernen und arbeiten in

Orthopädie- und Reha-technikwerkstätten oder Sanitätshäusern, versorgen aber auch Patienten im Krankenhaus oder Zuhause. Der Umgang mit Kunden ist von daher wichtiger Inhalt der Ausbildung.

Die Ausbildung dauert drei Jahre. In der Regel verlangen Betriebe von Bewerbern die mittlere Reife. Der demografische Wandel und Bewerbermangel führen aber bereits zu einem Umdenken.

Das Besondere beim Orthopädietechnikmechaniker ist, dass er in der Abschlussprüfung ein echtes betriebliches Projekt als Aufgabe hat: Er vermisst und fertigt eine echte Prothese für einen echten Patienten. Damit gibt es nun auch in

einem Handwerksberuf diese moderne Prüfungsform, die bislang nur in der Industrie bekannt war.

**Geld.** Die Arbeitsbedingungen und Löhne sind leider weniger interessant. Wesentlicher Grund: Zu wenige Beschäftigte sind in der IG Metall organisiert. Daher haben sie auch keine guten Tarifbedingungen. Unter 400 Euro Ausbildungsvergütung und 1300 bis 1700 Euro Einstiegslohn sind üblich.

**Weiterbildung.** Die Weiterbildungswege für Orthopädietechnikmechaniker sind im Grunde die gleichen wie für andere Handwerksberufe auch: Neben diversen

Spezialisierungen gibt es auch Aufstiegsmöglichkeiten, vor allem über eine Weiterbildung zum Meister.

Der Meister kostet allerdings Zeit und Geld. In Teilzeit neben dem Beruf dauern die Kurse ein bis zwei Jahre. Es gibt aber auch Crashkurse in Vollzeit. Die rund 6000 Euro für den Kurs müssen die Beschäftigten selbst bezahlen, können jedoch auch Fördergelder beantragen (Stichwort: »Meister-BAföG«).

Eher unüblich ist der weitere Weg ins Studium. Theoretisch stehen mit genügend Berufserfahrung Studiengänge im mechanisch-technischen Bereich offen. Die Hochschulen haben hier unterschiedliche Voraussetzungen. Den einzigen eigenständigen Studiengang »Technische Orthopädie« bietet die Fachhochschule Münster an. Entweder als weiterführendes Ingenieurstudium für ausgebildete Orthopädietechnikmechaniker – oder als duales Studium in Verbindung mit einer Ausbildung im Betrieb. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Nachrichten und Hintergründe zu Berufen im Bildungsportal:

▶ [wap.igmetall.de](http://wap.igmetall.de)

Berufsbeschreibungen im Berufenet der Arbeitsagentur:

▶ [berufenet.arbeitsagentur.de](http://berufenet.arbeitsagentur.de)

# MAO für Ingenieure

## BESSER MIT BILDUNG

Ingenieure und Ingenieurinnen entwickeln nicht nur neue Techniken. Sie müssen sich auch mit sozialen Innovationen befassen. Was sie dazu brauchen, lernen sie in Bochum.

Sie haben Ahnung von Technik und beherrschen die Mathematik. Ingenieure gelten als Erfinder. Aber auch als eigenbrötlerisch. Dabei muss ein guter Ingenieur technische Neuerungen nicht nur entwickeln, er muss sie auch umsetzen. Das geht nur mit anderen Menschen. Wie? Das lernen Maschinenbaustudenten an der Ruhruniversität Bochum (RUB) seit zwei Jahren im Fach Management und Organisation von Arbeit, kurz MAO.

**Lernen mit Betriebsrat.** Entwickelt hat es die Gemeinsame Arbeitsstelle der RUB und der IG Metall. Das Projekt wurde mit öffentlichen Mitteln gefördert. Das Ingenieurstudium soll modernisiert werden und Ingenieure auf Führungsaufgaben vorbereiten. Manfred Wannöffel von der IG Metall bei der gemeinsamen Arbeitsstelle ist einer der Väter des neuen Fachs. »Technische Entwicklungen sind nur ein Teil der Ingenieursarbeit. Sie müssen sich auch um soziale Innovationen kümmern. Ohne Betriebsrat kommen sie da nicht voran«, sagt Wannöffel.

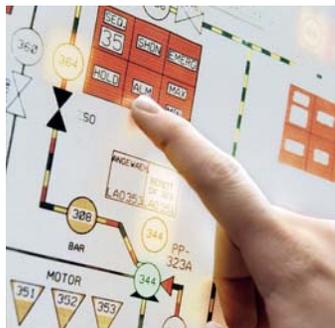
Wenn sie etwa eine neue Maschine einführen, müssen sie die Beschäftigten von Anfang an mitnehmen. Zum Beispiel durch rechtzeitige Qualifizierung. Wie das funktioniert, lernte eine Gruppe bei Opel in Bochum. Sie setzten gemeinsam mit dem Betriebsrat den Tarifvertrag zur Qualifizierung um. Bevor es im zweiten Semester in die Betriebe

geht, steht im ersten Semester die Theorie auf dem Lehrplan. Dazu gehören Fragen wie: Was steht im Betriebsverfassungsgesetz? Was ist Mitbestimmung? Und wie arbeitet ein Betriebsrat? ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Mehr zur gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IG Metall unter:

► [rubigm.ruhr-uni-bochum.de](http://rubigm.ruhr-uni-bochum.de)



Ingenieure arbeiten mit Technik und mit Menschen.

Fotos: Henorik Schmidt (2) / dpa / pa, Christian Hager (2) / dpa / pa

## Wo es jetzt noch Ausbildungsplätze gibt

Bis zum Ausbildungsstart im September ist nicht mehr lang hin. Doch keine Panik: Wer bis jetzt noch keine Zusage hat, hat noch Chancen. Es gibt noch freie Stellen. Etwa im Handwerk, aber auch in der Metall- und Elektroindustrie. Exakt 436838 Bewerber haben sich bis jetzt bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet, etwas

mehr als 235 000 von ihnen haben noch keinen Arbeitsvertrag. Derzeit sind 232 632 Stellen als unbesetzt gemeldet. Im verarbeitenden Gewerbe gibt es rund 51 000 offene Stellen.

Rechnerisch kommt damit quasi auf jeden Suchenden ein Ausbildungsplatz. Doch Angebot und Nachfrage können zwischen

den Regionen schwanken. Offene Stellen gibt es im Maschinenbau (5414) und in der Automobilindustrie (4368). Aber auch in den Branchen Textil, Holz und Kunststoff gibt es noch Plätze.

Bewerber, die wissen wollen, in welchen Betrieben die Ausbildung gut ist, kontaktieren am besten ihre IG Metall vor Ort. ■

## KURZ & BÜNDIG



Foto: © Bundesagentur für Arbeit, www.planet-beruf.de

**Im Berufe-Universum finden Schüler in Minuten passende Berufe.**

### Berufswahl à la Star Trek

Im Portal Berufe-Universum der Arbeitsagentur können Schüler den passenden Beruf finden. Im Science Fiction-Design geht es durch verschiedene Abfragen zu Interessen und Stärken. Dazu gehören Tests, etwa zum räumlichen Denken und Textverständnis. Am Schluss spuckt das Portal die passenden Berufe aus.

► [portal.berufe-universum.de](http://portal.berufe-universum.de)

### Berufspädagoge werden

Beruflich Qualifizierte, die im Betrieb andere aus- oder weiterbilden, können sich per Studium neben der Arbeit zum Berufspädagogen qualifizieren. An 30 Wochenenden innerhalb von 30 Monaten geht es sowohl zum Bachelor als auch zum IHK-Abschluss. Die kurze Studienzeit ist möglich, weil Projekte im Betrieb in das Programm einfließen.

► [berufspaedagogen.net](http://berufspaedagogen.net)

### Ausländischer Abschluss

Das Portal Anerkennung in Deutschland unterstützt Menschen, die ihren im Ausland erworbenen Berufsabschluss anerkennen lassen wollen. Infos über die einzelnen Schritte und Voraussetzungen der beruflichen Anerkennung sowie zu den für die einzelnen Berufe zuständigen Stellen gibt es auf:

► [anerkennung-in-deutschland.de](http://anerkennung-in-deutschland.de)

# Arbeitgeber unter sich

Die ganzen Feiertage im  
Mai hätten mich wirtschaftlich  
fast ruiniert!

Ich hätte an mein  
Schweizer Konto ran  
gemusst!

Was heißt „fast“?



