

Oktober 2014

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Aktuell

SEITE 6

**Ingenieure: immer
mehr unsichere Jobs**

Arbeit

SEITE 17

**Wiedereinstieg nach
der Elternzeit**

Leben

SEITE 22

**Rente mit 63 – kann
man, muss man nicht**

Bezirk

SEITE 28

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 66 | D 4713



PENDELN

Zwischen Leben und Arbeit

Aktuell

Nein zur Flexirente. Beschäftigte brauchen mehr Wahlmöglichkeiten beim Übergang von der Arbeit in die Rente. Warum Hans-Jürgen Urban vom IG Metall-Vorstand für mehr Flexibilität ist, aber gegen die Flexirente, erklärt er im Gespräch. **Auf den Seiten 8 und 9 »**

Arbeit

Gruppenarbeit statt Fließband. Bei Waldner Laboreinrichtungen müssen Beschäftigte, die nicht so schnell können, nicht am Fließband stehen. Sie können mit anderen Kollegen in Gruppen arbeiten – und ihren eigenen Takt finden. **Auf Seite 16 »**

Titelthema



Foto: Jürgen Pollak

So flexibel sind Beschäftigte

Wie flexibel Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind, das beweisen täglich mehrere Millionen Pendler in Deutschland. Zu ihrem Arbeitsplatz fahren sie meilenweit: Sie nehmen teilweise weite Strecken und lange Fahrtzeiten in Kauf. Doch nicht nur das: Viele von ihnen arbeiten unterwegs oder rufen Kunden an. Die meisten haben kein Problem mit Flexibilität, aber sie wünschen sich auch Flexibilität für ihre Interessen.

Auf den Seiten 18 bis 21 »

Leben

Gesünder leben mit Betsi. Die Deutsche Rentenversicherung bietet das Präventionsprogramm Betsi an. Stationär und in Eigenregie lernen Teilnehmende, wie sie mehr Bewegung, weniger Stress und gutes Essen in ihren Alltag integrieren. **Auf den Seiten 24 und 25 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 17. September 2014

Impressum

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

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

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

Chefin vom Dienst: Fabienne Melzer

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

► igmetall.de/metallzeitung

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

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

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

Lesertelefon:
0800 446 38 25
Montag bis Freitag:
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069 66 93-20 02
► 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

Titelfoto: Jürgen Pollak

Jammern auf hohem Niveau metallzeitung 8/2014,

Titel: Altersteilzeit

»Die IG Metall hat in den rückliegenden 25 Jahren immer gut verhandelt und die Mitarbeiter in den größeren Firmen verdienen ein gutes Entgelt. Wenn sich – wie in der Augustausgabe – Mitarbeiter beschwerten, dass sie aus finanziellen Gründen nicht in Altersteilzeit gehen können, empfinde ich dies als Jammern auf hohem Niveau.«

Walter Gabold, per E-Mail

Unbedingt schulen

metallzeitung 8/2014,

Asbest weltweit verbieten

»Mit Interesse habe ich Ihren Artikel »Asbest weltweit verbie-



Karikatur: André Poloczek

? FRAGE UND ANTWORT

Ich habe gelesen, dass es im Oktober einen Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit gibt. Ist das ein fester Jahrestag und was ist damit gemeint?

K. Mohn, per E-Mail

Antwort der Redaktion:

Frauen verdienen im Schnitt 22 Prozent weniger als Männer. Man könnte auch sagen: Ein Fünftel des Jahres arbeiten sie im Vergleich zu ihren Kollegen umsonst. Dieses Fünftel beginnt in diesem Jahr am 10. Oktober. Und das ist der Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit. Er markiert das Datum, von dem an dieses Fünftel beginnt. Der Tag wird vom Jahresende her zurückberechnet und kann sich immer wieder leicht verschieben. 2013 fiel er auf den 11. Oktober. Übrigens: Wo Tarifverträge gelten, ist die Entgeltlücke deutlich geringer. ■

ten« gelesen. Für die Sanierung müssen die betroffenen Arbeitnehmer wie Mitarbeiter von Dachdecker- und Sanierungsbetrieben, Instandhaltungsfirmen, Elektroinstallateure, Abfalltransporteure, Deponiebetreiber unbedingt geschult sein. Es kann nicht oft genug darauf hingewiesen werden. Asbestfasern dringen aufgrund ihrer geringen Größe tief ins Gewebe ein und können tödliche Lungenerkrankungen auslösen. Daher sind bei Tätigkeiten mit Asbest stets umfassende Vorsorgemaßnahmen zu treffen. Jede Firma, die Arbeiten an Asbestzementprodukten ausführt, muss fachkundige Personen beschäftigen.«

Karlheinz Krug, Offenbach

Weniger Hurra, mehr Infos metallzeitung 9/2014,

Kritik an der Redaktion

»Ich wünsche mir, dass die **metallzeitung** vom »Hurra«-Charakter – wieder mal einen Betriebsrat gegründet oder wie Schutzhelme nun vortrefflich belüftet werden – wekommt und zu dem zurückkehrt, was für uns Kolleginnen und Kollegen wirklich zählt. Informationen über den Kampf der Belegschaften im Revier, die Rolle und die Unterstützung der IG Metall um den Erhalt der Arbeitsplätze und die solidarische Unterstützung aller Belegschaften, die sich für die Arbeiterinteressen stark machen.«

Andreas Fischer, Solingen

Vorbildlich

**metallzeitung 9/2014,
Werkbänke für Ägypten**

»Auseinandersetzungen mit Gewalt und Waffen gibt es heute vor allem dort, wo Armut und die Verteilung von Gütern besonders krass sind. Grundlage dafür ist meist, dass viele Menschen keine Ausbildungsmöglichkeit erhalten. Der Verein Grussi zeigt einen vernünftigen Weg. Jugendliche erhalten mit Hilfe von Metallern eine qualifizierte handwerkliche Ausbildung, die vor Ort gebraucht wird. Metaller gemeinsam mit Firmen aus der Region Esslingen zeigen mit diesem Beispiel vorbildlich einen konstruktiven Weg hin zur Entwick-

lung und vor allem auch hin zu mehr Frieden.«

Bert Erhard, Ostfildern

Es wirkt eine Woche

**metallzeitung 9/2014,
Kiffen bis der Arzt kommt**

»Die Tücke lauert im Detail. Bei Cannabis kennen wir die Preise und die Wirkung auf uns, fühlen uns daher kompetent. Nur, dass der menschliche Organismus eine Woche braucht, um Cannabis abzubauen, wissen die wenigsten. Halbwertszeit bedeutet, dass nach drei bis vier Tagen immer noch die Hälfte des Wirkstoffes, der zum Rausch geführt hat, im Körper ist.«

Th. Görke, per E-Mail

**HILFE FÜR
TEXTILARBEITER
IN PAKISTAN**

Vor zwei Jahren, am 11.

September 2012, verbrannten in einer pakistanischen

Textilfabrik 255 Menschen bei lebendigem Leib. Was dort geschah, hat sich in Bang-

ladesch wiederholt. Fast überall liegen die Ursachen auf der Hand: Es gibt keinen Brandschutz. Die Näherinnen arbeiten sechs Tage die Woche 14 Stunden für einen Hungerlohn.

Wer einer Gewerkschaft beiträgt, riskiert seinen Job. Gewerkschaftsmitglieder werden verprügelt, entführt und verhaftet. Das darf so nicht weitergehen.

Detlef Wetzel, Frank Bsirske und Reiner Hoffman, die Vorsitzenden von IG Metall, Verdi und DGB, rufen zu einer Solidaritätsspende und Unterzeichnung des Aufrufs »Wir stehen am Anfang« auf.

»Die Kolleginnen und Kollegen an den Nähmaschinen in Süd- und Südostasien haben Anspruch auf eine angemessene und faire Entschädigung«, sagt Wetzel, »sie brauchen dringend bessere Arbeitsbedingungen und eine anerkannte gewerkschaftliche Vertretung.«

Infos zum Aufruf unter dem Stichwort »Gewerkschaftshaus Karatschi« medico international Spendenkonto 1800 Frankfurter Sparkasse, BLZ 500 502 01 Spendenstichwort: Gewerkschaftshaus Karatschi



Foto: Rehan Khan/EPA/pa

Kurz nach den Bränden: Passanten trösten die Angehörigen der Opfer in Karatschi, Pakistan.

Flexibilität ist keine Einbahnstraße

ARBEITSZEIT

Die Arbeitgeber verlangen immer mehr Flexibilität von ihren Beschäftigten. Die IG Metall fordert dafür einen fairen Ausgleich und neue Arbeitszeitmodelle.

Weite Strecken fahren, um Job, Familie und Freunde zusammenzuhalten? Ich kenne das. Auch ich pendle zwischen Frankfurt am Main und Siegen, um Wochenenden mit Familie und Freunden zu verbringen. Ich bin keine Ausnahme. Immer mehr Menschen nehmen für ihre Arbeit weite Wege in Kauf.

Pendeln, Urlaubsvertretung in einem anderen Werk, Montageeinsatz, Arbeit auf Abruf – Flexibilität ist gefragt. Die Arbeitgeber verlangen viel von ihren Beschäftigten. Zu viel, wie ich meine. Dabei entsteht häufig ein Ungleichgewicht. Denn die Anforderungen ihrer Chefs müssen Beschäftigte mit ihrem Privatleben vereinbaren und dafür ihren Alltag aufwendig organisieren.

Fairer Ausgleich. Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein. Es muss einen fairen Ausgleich geben. Arbeitszeiten dürfen nicht nur von den Unternehmen diktiert werden, sondern müssen auch wieder zu den Lebensentwürfen der Menschen passen.

Und ganz klar: Arbeitgeber, die diesen Anspruch an Flexibilität ihrerseits nicht erfüllen, sind nicht attraktiv. Sie werden spätestens übermorgen bei der



Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall

Suche nach geeigneten Fachkräften leer ausgehen.

Die IG Metall hat den Anspruch, eine neue Ordnung der Arbeitszeiten betriebs- und tarifpolitisch in ihren Branchen zu verankern. Der erste Schritt: Altersteilzeit und Bildungsteilzeit sollen in der kommenden Tarifrunde wichtige Themen werden.

Für eine neue Ordnung der Arbeitszeit brauchen wir auch die Unterstützung der Politik, beispielsweise um das Thema Teilzeit neu zu definieren. Wir fordern Arbeitszeitmodelle, die sich an den Lebensphasen orientieren. Arbeitszeitkonten, Teillohnausgleich, Zeitsouveränität und mobiles Arbeiten: Das alles bewegt die Beschäftigten. ■

Detlef Wetzel

Ihr habt eine Frage an Detlef Wetzel ...

... zu Politik, Gesellschaft oder der Gewerkschaft? Schickt sie uns per E-Mail. Der Erste Vorsitzende der IG Metall beantwortet jeden Monat Eure Fragen auf: igmetall.de/gute-frage.



BILD DES MONATS

Profil zeigen

Keine Sorge, den offiziellen Teil handeln wir rasch und geräuschlos ab, kluge Ratschläge gibt es schließlich an allen Ecken und Enden, das nervt manchmal, wissen wir. Also, ganz fix: Es ist Oktober.

Im Oktober, allseits bekannt, kann es schon ungemütlich werden: Raureif auf den Straßen, Sprühregen in der Luft, nein, nicht schön, dann mit dem Auto unterwegs zu sein, nicht schön. So, und jetzt einen Blick nach rechts und, offizieller Ratschlag, sich fragen: Sind die eigenen Reifen noch gut? Haben sie genug Profil, so viel wie dieses Musterexemplar hier?

Das stammt, damit kommen wir zum Eigentlichen, aus dem Daimler-Werk in Ludwigsfelde – und das steht immer wieder in den Schlagzeilen. Letztes Jahr verkündete das Management im Nutzfahrzeugwerk einen umfangreichen Stellenabbau. Weil die Produktion des Transporters Vario eingestellt wurde, wurden 200 der knapp 2000 Arbeitsplätze gestrichen. Als Daimler wenig später mitteilte, dass 2016 die Produktionskooperation mit VW ausläuft, fürchteten die Beschäftigten um den Bestand des Werks.

Seit September nun produziert Daimler in Ludwigsfelde neben dem VW Crafter ausschließlich den Sprinter – und es sieht so aus, als könnte das Werk langfristig eine Zukunft haben. Dem Vernehmen nach soll im Werk 2018 eine neue Version des Sprinters vom Band laufen. Das wäre eine gute Nachricht, ein Schritt in die richtige Richtung. Aber noch nicht genug: »Zur Absicherung des Standorts ist unbedingt ein zweites Produkt erforderlich«, sagt Hermann von Schuckmann von der IG Metall Ludwigsfelde. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

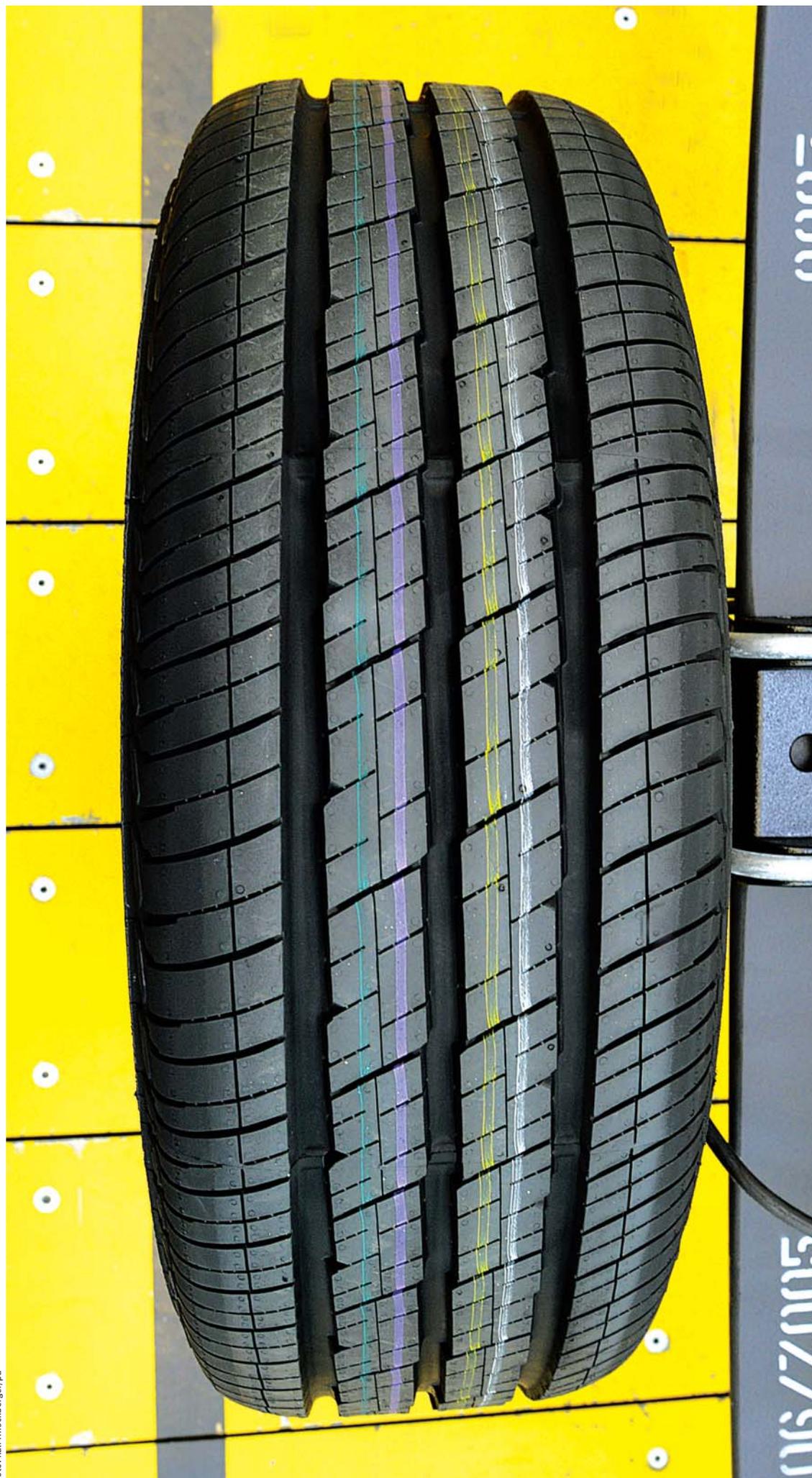


Foto: Ralf Hirschberger/pa

Augenscheinlich läuft alles rund: ein Reifen, fotografiert im Daimler-Werk in Ludwigsfelde in Brandenburg.

Tausende in Köln

JUGEND- AKTIONS- TAG

Die IG Metall Jugend hat Tausende junge Metaller zum Jugendaktionstag in Köln mobilisiert. Sie fordern eine bessere Bildung und ein Recht auf Weiterbildung.

Der Jugendaktionstag am 27. September in Köln fand nach dem Redaktionsschluss dieser Ausgabe der metallzeitung statt. Aktuelle Berichte gibt es im Internet (siehe Kasten).

Der Jugendaktionstag ist der bisherige Höhepunkt der Kampagne »Revolution Bildung« der IG Metall Jugend. Die Tickets waren bereits zwei Wochen vorher ausverkauft.

Weiterbildung für alle. Die IG Metall Jugend will eine bessere Bildung für alle. Im Zentrum der Forderungen steht ein individuelles Recht auf bezahlte Freistellung für Weiterbildung.

Alle brauchen Weiterbildung, doch die meisten können es sich nicht leisten, länger aus dem Betrieb herauszugehen, um sich weiterzuqualifizieren oder zu studieren. Das zeigen Erhebungen der IG Metall. Dafür brauchen Beschäftigte Geld und Zeit. Und da die Unternehmen qualifizierte Beschäftigte brau-

chen, müssen sie ihre Weiterbildung auch unterstützen.

Das Recht auf bezahlte Freistellung für Bildung will die IG Metall Jugend zum einen über Tarifverträge sichern, zum anderen über Gesetze: durch eine Reform des Berufsbildungsgesetzes und durch ein neues Weiterbildungsgesetz. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Nachrichten und Hintergründe:

► revolutionbildung.de

► igmetall-jugend.de

Der Jugendaktionstag in den sozialen Medien unter:

#koeln14

Live-Berichte, Fotos und Videos zum Jugendaktionstag:

► koeln14.revolutionbildung.de

Oder per Smartphone mit diesem QR-Code:



Mehr Geld und Urlaub bei Stute

Im Tarifkonflikt beim Airbus-Dienstleister Stute gab es im September eine Einigung. Die 750 Beschäftigten in Hamburg, Bremen und Stade erhalten rückwirkend ab September jeden Monat 150 Euro mehr Geld. Weitere 100 Euro bekommen sie als Einmalzahlung bis zum Ende der Laufzeit am 31. Dezember 2015.

Vom kommenden Jahr an gibt es außerdem 28 Tage

Urlaub; für fast die Hälfte der Belegschaften sind das zwei bis drei Tage mehr. Arbeiten Beschäftigte an sechs Tagen die Woche, erhalten sie künftig für den sechsten Tag Zuschläge: 25 Prozent pro Stunde. Azubis, die ihre Prüfung mindestens mit befriedigend abgeschlossen haben, werden unbefristet übernommen. Leihbeschäftigte werden nach zwölf Monaten fest eingestellt. ■

ZAHLEN UND FAKTEN

3 Bus- und Bahnpendler wiegen nach einer Studie Londoner Wissenschaftler im Schnitt 2,5 (Frauen) bis 3 Kilo (Männer) weniger als Pkw-Fahrer. Als Grund vermuten die Forscher: mehr Bewegung.

44 Die Arbeitsagenturen hätten 44 Prozent der Ein-Euro-Jobs eigentlich nicht genehmigen dürfen – zum Beispiel weil sie reguläre Arbeitsplätze verdrängten. Das ergab ein interner Bericht für das erste Halbjahr 2013.

13 Von den 16 Bundesländern koppeln laut WSI inzwischen 13 die Vergabe öffentlicher Aufträge daran, dass Tarifstandards eingehalten werden. Es fehlen Hessen, Sachsen und Bayern.

7 Deutschland ist drittgrößter Rüstungsexporteur. Sein Anteil am Weltmarkt beträgt laut SIPRI 7 Prozent. Der Anteil der USA liegt bei 29, der von Russland bei 27 Prozent.

4,7 2013 hatten laut Statistischem Bundesamt im Jahresdurchschnitt 2,6 Millionen Beschäftigte befristete Verträge – rund 128 000 oder 4,7 Prozent weniger als 2012.

21 Die Verbraucher in Deutschland haben 2013 784 Millionen Euro für fair gehandelte Produkte ausgegeben. Nach Angaben des Forums Fairer Handel waren das 21 Prozent mehr als 2012.

8 Auf deutschen Straßen waren 8 Millionen Autos zugelassen. Das war aber vor 50 Jahren. Anfang 2014 waren es laut Statistischem Bundesamt fast 43,9 Millionen.



Foto: Martin Schütt/pa

Ein Ingenieur bereitet eine elektromagnetische Messung vor. Zunehmend arbeiten Ingenieure bei Entwicklungsdienstleistern, mit oft schlechteren Arbeitsbedingungen.

Ingenieure in der Mangel

FACH-KRÄFTE

Die Wirtschaft klagt über Ingenieurmangel. Eigentlich müsste dies super Perspektiven für junge Ingenieure bedeuten. Doch in der Realität sind feste, gut bezahlte Stellen bei Endherstellern schwer zu bekommen. Viele landen bei Entwicklungsdienstleistern für wenig Geld und ohne Sicherheit.

Ingenieurmangel. Dieses Wort geistert durch alle Medien. Die Wirtschaft sucht händeringend nach Ingenieuren, heißt es. Also müssten Ingenieure doch spielend einen gut bezahlten sicheren Job finden.

Die Realität sieht anders aus: Zwar sind von den über eine Million Ingenieuren nur 29.000 arbeitslos. Doch immer mehr sind nicht mehr direkt bei Industrieunternehmen angestellt, sondern bei Ingenieur- oder Entwicklungsdienstleistern wie Altran, Bertrandt oder EDAG. Die Industriebetriebe gliedern Entwicklungsarbeit an die Dienstleister aus, per Werkvertrag oder Leiharbeit, und halten so ihre Stammbesetzung möglichst klein.

Die externen Ingenieure arbeiten oft im Team mit Festbeschäftigten, jedoch häufig mit deutlich weniger Gehalt, längerer Arbeitszeit und ohne Sicherheit. Vor allem jun-

MACH MIT

Ingenieure bei Entwicklungsdienstleistern

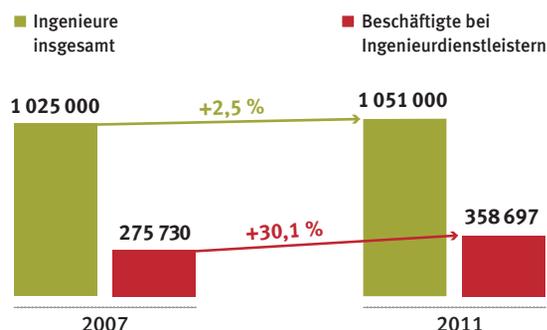
Viele Ingenieure arbeiten nicht mehr direkt bei Industrieunternehmen, sondern kommen über Entwicklungsdienstleister per Leiharbeit oder Werkverträge. Bist Du auch betroffen?

Schreib uns eine E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

■ Nachrichten und Hintergründe der IG Metall für Ingenieure:

► engineering-igmetall.de

Immer mehr Ingenieure bei Dienstleistern



Quelle: Ingenieurstatistik der Bundesingenieurkammer

ge Ingenieure sind betroffen. So wie Anja S., die lieber anonym bleiben will. »Ingenieurmangel? Auf das Wort reagiere ich schon allergisch. Die Industrie will einfach die eierlegende Wollmilchsau: Spezialist, super Noten, Berufserfahrung, für möglichst wenig Geld und extern. Wenn sie den nicht kriegen, reden sie von Ingenieurmangel.«

Jobs nur bei Dienstleistern. Im Studium arbeitete Anja S. als Praktikantin und Werkstudentin bei einem großen Endhersteller und schrieb dort vor zwei Jahren auch ihre Abschlussarbeit. Trotz guter Noten fand sie nur einen Job über einen Dienstleister, für 44.000 Euro brutto im Jahr, 20.000 weniger als beim Hersteller. Ihre Mitstudierenden sind meist noch schlechter dran. Den Einstieg direkt bei einem Hersteller hat keiner geschafft.

Viele bleiben beim Dienstleister hängen. Jonas R. etwa arbeitet seit dreieinhalb Jahren über einen großen Dienstleister in der Entwicklung eines Autobauers. Auch er will anonym bleiben. Er macht die gleiche Arbeit wie die Festbeschäftigten im Team, verdient aber ein Drittel weniger. Er ist Anfang dreißig. Auch seine Freundin arbeitet als Ingenieurin über einen Dienstleister.

»Wir hätten gerne Kinder und ein Haus. Aber das ist ohne Festvertrag nicht drin«, erklärt Jonas R. Der Autobauer könnte ihn innerhalb von zwei Wochen abmelden. Das hieße 1100 Euro weniger im Monat, weil dann der tarifliche Branchenzuschlag der IG Metall für Leiharbeiter wegfällt. Und der Dienstleister könnte ihn innerhalb eines Monats bundesweit versetzen oder ihm kündigen. Jonas sucht zwar ständig nach anderen Stellen. Doch die gibt es fast nur bei Dienstleistern.

Besser mit IG Metall-Tarif. Nicht alle Ingenieurdienstleister sind schlecht. Es gibt auch gute, die seit Jahren erfolgreich sind, die Spezialwissen anbieten und selbstständig ganze Systeme entwickeln, mit interessanten, abwechslungsreichen Arbeitsaufgaben. Und die gut bezahlen, mit Tarif und Betriebsrat. Zum Beispiel IAV. Dort gibt es seit 25 Jahren einen IG Metall-Tarifvertrag. Auch MB Tech hat mittlerweile einen Tarif und einen Betriebsrat. Und Beschäftigte bei weiteren Dienstleistern sind gerade dabei, sich mit der IG Metall für Betriebsräte und bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen.

»Unser Ziel ist, Arbeitsplätze für Ingenieure und technische Angestellte zu sichern, mit guten Arbeitsbedingungen und tarifgerechter Bezahlung«, erklärt Christiane Benner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Dafür setzen sich auch Betriebsräte bei den Herstellern ein. Der Autobauer, für den Jonas R. arbeitet, hat gerade Hunderte Entwickler von Dienstleistern übernommen. Einer seiner Kollegen hat jetzt nach 15 Jahren endlich die feste Stelle. ■

Dirk.Erb@igmetall.de



entega
preis. werte.
energie.

10% Rabatt¹ auf Ökostrom
6% Rabatt¹ auf klimaneutrales Erdgas
Im ersten Jahr, danach je 3%. Nur für IG Metall-Mitglieder.

CHANCENNUTZER*

Ökoenergie zu Sonderkonditionen¹ für Metaller.

Günstig für Sie. Gut fürs Klima. ENTEGA bietet Mitgliedern der IG Metall CO₂-frei erzeugten Ökostrom und klimaneutrales Erdgas zu Sonderkonditionen¹. Und das mit einem Jahr Preisgarantie².

Jetzt wechseln!

→ entega.de/igmservice

→ 0800 9011 821 (kostenfreie Servicenummer)

EINE KOOPERATION MIT  SERVICE

→ entega.de

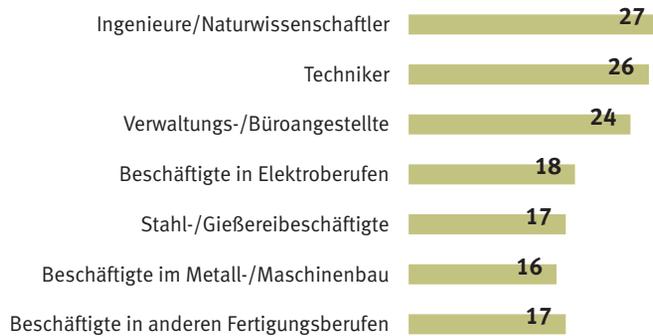
* Die IG Metall-Rabatte in den Tarifen ENTEGA Ökostrom und ENTEGA Klimaneutrales Erdgas sind exklusiv erhältlich für Neukunden, die Mitglied der IG Metall sind. Der Tarif ENTEGA Ökostrom ist zudem nur für Kunden mit einer durchschnittlichen jährlichen Stromverbrauchsmenge von bis zu 50.000 kWh erhältlich, der Tarif ENTEGA Klimaneutrales Erdgas nur für Kunden mit einem jährlichen Erdgasverbrauch von bis zu 200.000 kWh. Die IG Metall-Rabatte werden jeweils auf der entsprechenden Jahresverbrauchsabrechnung gewährt. Denjenigen IG Metall-Mitgliedern, die bereits ENTEGA Kunden sind, unterbreiten wir gern per Telefon ein gesondertes Angebot. ² Preisgarantie: bei Ökostrom bezogen auf den Tarif ENTEGA Ökostrom. Bei Erdgas bezogen auf den Tarif ENTEGA Klimaneutrales Erdgas. Preisgarantie gilt 12 Monate ab dem Tag des Lieferbeginns. Während der 12 Monate sind Preiserhöhungen nur bei einer Erhöhung der Umsatzsteuer, der Strom- bzw. Erdgassteuer sowie bei einer Neueinführung gesetzlicher Steuern und Abgaben möglich. Preissenkungen werden selbstverständlich weitergegeben. Die Mindestvertragslaufzeit bei beiden Tarifen (ENTEKA Ökostrom und ENTEKA Klimaneutrales Erdgas) beträgt 12 Monate.

Flexibilität ja,

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Keine Zeit, mal Pause zu machen

So viel Prozent der Beschäftigten in den aufgeführten Berufsgruppen geben an, Pausen, die ihnen zustehen, schon mal ausfallen zu lassen:



Quelle: Erwerbstätigenbefragung 2012 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Was nötig ist, um bis zur Rente fit zu bleiben

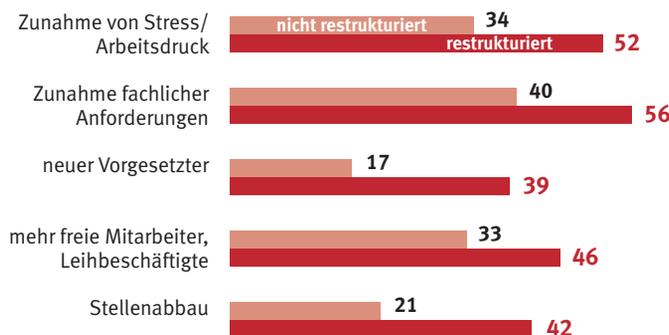
Um bis zum Wechsel in die Rente gesund und leistungsfähig zu bleiben, halten so viel Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für wichtig oder sehr wichtig:



Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013

Nach Restrukturierung stärker gefordert

Wie sich Veränderungen im Betrieb – etwa interne Umorganisation oder Standortverlagerungen – in den letzten beiden Jahren vor der Befragung auf die Beschäftigten* ausgewirkt haben (in Prozent):



* in der Gesamtwirtschaft
Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2014

INTERVIEW

Arbeitgeber und wirtschaftsnahe Politiker fordern eine Flexirente. Für mehr Flexibilität in der Rente ist auch Hans-Jürgen Urban vom Vorstand der IG Metall. Warum er dennoch nichts von der Flexirente hält, erklärt er im Gespräch.

Möchtest Du Dir vorschreiben lassen, wann Du in Rente gehst?

Hans-Jürgen Urban: Nein.

Warum nicht?

Urban: Weil es für mich zu einem guten Arbeitsleben auch gehört, selbst zu entscheiden, wann ich aufhöre.

Spricht für mehr Flexibilität bei der Rente oder nicht?

Urban: Die Frage ist: Von welcher Flexibilität sprechen wir? Zu einem guten Arbeitsleben gehört auch, freiwillig zu wählen, ob ich aufhöre oder weiterarbeite. Wer von seiner Arbeit verschlissen und gesundheitlich am Ende ist, hört nicht freiwillig auf. Wer zu wenig Rente bekommt, arbeitet nicht freiwillig weiter.

Und was ist mit denen, die sich fit fühlen, weiterarbeiten wollen und sich mehr Flexibilität wünschen?

Urban: Wir sperren uns nicht gegen mehr Flexibilität. Im Gegenteil: Wir wollen mehr flexible Übergänge in die Rente. Es gibt im Rentenrecht keine Pflicht, nach Erreichen der Regelaltersgrenze auszuscheiden, und auch nach unseren Konzepten ist es nicht verboten, darüber hinaus zu arbeiten. Aber das sind und das sollten auch in Zukunft Ausnahmen bleiben. Das kann und darf nicht zur Regel für alle werden. Die Wirklichkeit in unseren Betrieben sieht doch ganz anders aus: Die meisten Beschäftigten sind froh, wenn sie die Regelaltersgrenze überhaupt erreichen. Für sie brauchen wir mehr Wahlmöglichkeiten beim Übergang in

den Ruhestand – und zwar vor der Regelaltersgrenze.

Warum dann nicht eine Flexirente einführen?

Urban: Die Flexirente ist ein Trojanisches Pferd. Außen hübsch, innen gefährlich. Diejenigen, die jetzt die Flexirente fordern, denken nicht an einen früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben. Sie meinen Flexibilität nach der Regelaltersgrenze. Sie wollen die Grenze zwischen Arbeitsleben und Ruhestand nicht nur nach hinten verschieben, sondern aufheben. Sie zielen nicht auf mehr Freiwilligkeit, sondern auf eine generelle Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Warum ist das nicht freiwillig? Wer die Regelaltersgrenze erreicht hat, kann doch jederzeit in Rente gehen.

Urban: Das kann ich machen, wenn ich es mir leisten kann. Zudem ist es nicht freiwillig, wenn die Personalabteilung entscheidet, wer geht und wer bleibt. Die Arbeitgeber wollen sich alle Optionen offenhalten und bestimmen, wen sie halten und wen nicht.

Brauchen Arbeitgeber dafür eine Flexirente? Könnten sie das nicht bereits jetzt?

Urban: Die Flexirente, die sie fordern, würde es ihnen leichter machen. Hier soll ein Sektor geschaffen werden für Menschen mit einem Kombieinkommen aus Niedriglohn und Minirente.

Arbeitgeber sagen, sie brauchen diese Fachkräfte. Müssen sie ihnen nicht besonders gute Ar-

Infografiken: Julia Buschmann

Flexirente nein



Fotos: Michael Schinke

Hans-Jürgen Urban hält viel von flexiblen Übergängen in die Rente, aber nichts von der Flexirente. Er ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und zuständig für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

beitsbedingungen bieten, um sie zu halten?

Urban: Die Flexirente läuft nicht auf gute Arbeitsbedingungen, sondern auf weniger Arbeitnehmerrechte hinaus. Arbeitgeber wollen Ältere ohne Grund befristen. Für Rentner, die zusätzlich arbeiten, sollen die Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung gestrichen werden. Es ist absurd. Jetzt haben wir mit dem Mindestlohn einen wichtigen Damm gegen den wachsenden Niedriglohnsektor errichtet. Und nun soll bei den Älteren ein neues Feld mit unsicheren Arbeitsverhältnissen und Minilöhnen eröffnet werden.

Übernehmen mit der Flexirente die Alten die Produktionsbänder und Schreibtische?

Urban: Das sicher nicht. Aber ich sehe die Gefahr, dass »billige Alte« »teurere Junge« verdrängen. Wenn sie einen erfahrenen Ingenieur für weniger Geld beschäftigen können als einen jungen, werden Arbeitgeber es tun.

Muss Politik nicht dennoch Wege schaffen, um Unternehmen und Fachkräfte, die sie brauchen, zusammenzubringen?

Urban: Weder der arbeitende Rentner noch der rentenberechtigte Arbeitnehmer sind eine Antwort auf die Herausforderungen, vor die uns die demografische

Entwicklung stellt. Wenn Unternehmen Fachkräfte brauchen, können sie selbst vorsorgen und ausbilden. Und nicht zu vergessen: Wir haben immer noch rund 3 Millionen registrierte Arbeitslose und insgesamt sind es etwa 4,5 Millionen, die keinen Arbeitsplatz finden. Solange so viele Menschen Arbeit suchen, müssen wir nicht über längere Arbeitszeiten reden: nicht in der Woche, nicht im Monat, nicht im Jahr und nicht über eine längere Lebensarbeitszeit.

Worüber müssen wir reden?

Urban: Darüber, wie Menschen am Arbeitsplatz gesund bleiben, wie Arbeitslose für neue Jobs qualifiziert werden und wie wir den Übergang in den Ruhestand flexibel und verlässlich gestalten.

Flexibel und verlässlich? Ist das nicht ein bisschen viel verlangt?

Urban: Nein, überhaupt nicht.

Wie soll das gehen?

Urban: Flexibel heißt, dass es Optionen für den Ausstieg auch vor der Regelaltersgrenze gibt wie die Rente mit 63 oder eine gute Altersteilzeit. Verlässlich heißt, dass ich von meiner Rente leben kann. Deswegen wollen wir in der kommenden Tarifrunde die Altersteilzeit verbessern. Auf die sozialpolitische Agenda setzen wir die Erhöhung des Rentenniveaus. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

WISSEN

Flexirente – was Arbeitgeber wollen

Arbeitgeberverbände und wirtschaftsnahe Wissenschaftler fordern, Hürden für die Beschäftigung von Arbeitnehmern jenseits der Regelaltersgrenze abzubauen. Mit Hürden meinen sie aber vor allem, was Beschäftigte schützt und absichert. Deshalb fordern sie, die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu erlassen und den Kündigungsschutz zu lockern. Mit dem Rentenpaket hat die Koalition bereits die Befristung jenseits der Regelaltersgrenze erleichtert. Über weitere Möglichkeiten berät ab Herbst eine Arbeitsgruppe der Regierung. Echte Flexibilität im Interesse der Arbeitnehmer sieht für die IG Metall anders aus.

KURZ & BÜNDIG

Neuer Stahltarif Saar

Zwei Monate nach den Stahlwerkern im Nordwesten und Osten erhalten auch ihre 15.000 Kollegen an der Saar, in Kehl und Wetzlar mehr Geld: Einmalig 70 Euro für September, ab Oktober 2,3, ab September 2015 weitere 1,7 Prozent. Azubis erhalten 4 Prozent plus. Der Vertrag läuft 17 Monate. Details unter:

[▶ igmetall-bezirk-mitte.de](https://www.igmetall-bezirk-mitte.de)



Neues Buch: »Crowdwork« beschäftigt sich mit Ursachen und Folgen digitaler Arbeit.

Digitales Arbeiten

Wohin führt digitale Arbeit? Antworten, praktische Handlungsansätze und Orientierungshilfe rund um das Thema »Zukunft der Arbeit« liefert das Buch »Crowdwork – zurück in die Zukunft?«, herausgegeben von Christiane Benner. Es erscheint im Bund-Verlag und ist zu bestellen unter der ISBN: 978-3-7663-6395-4.

Fünf Prozent mehr

Fünf Prozent mehr Geld – für alle Beschäftigten und Auszubildenden. Diese Forderung hat der IG Metall-Vorstand für die Textil-Tarifrunde 2014 beschlossen und folgt damit dem einheitlichen Votum der regionalen Tarifkommissionen. Mehr unter:

[▶ textil-tarifrunde.de](https://www.textil-tarifrunde.de)

RISIKO UND NEBENWIRKUNGEN

Der Flugzeugkonzern Airbus erwartet von seinen Zulieferern, dass sie Entwicklungsaufgaben mit übernehmen und eigenes Risiko tragen. »Risk Share« nennt sich das Konzept. Die Zulieferer müssen ihre Produktivität immer weiter steigern. Das hat Auswirkungen. Zu Besuch beim Komponentenbauer Ruag in Oberpfaffenhofen.

Von Jan Chaberny

Bis eben hat er still zugehört, ab und an am Kaffee genippt, sich Notizen gemacht, jetzt aber, jetzt kann Georg Meier nicht mehr an sich halten. »Es bringt doch nichts, die Powerpoint-Dokumente nochmal durchzugehen, weiter über Strategien der Gegenwehr zu sprechen und darüber zu diskutieren, wann das Ganze angefangen hat«, ruft er, »wir müssen doch erst verstehen, um was es hier eigentlich geht.« Bumm! Das sitzt. Also, um was geht es hier?

Das will der 51-Jährige, der seit 1990 im Betrieb ist, der am eigenen Körper spürt, wie der Druck immer stärker wird und die Zeit immer knapper, jetzt erzählen. Vielleicht hat er ja recht. Vielleicht zeigt sich auf diese Weise besser, was sich hinter der Überschrift verbirgt, die Edgar Brandl, der Betriebsratsvorsitzende, auf seine Präsenta-

tion geschrieben hat: »Herausforderung Risk-Share«, steht da.

»Pass auf!«, sagt Georg.

Bahnhof Obergilching, zwei Stunden zuvor. Edgar Brandl wartet im Auto seiner Tochter, die Ruag Aerospace Structures liegt ein bisschen außerhalb, neben der Ausfallstraße. Brandl ist gelernter Werkzeugmacher, seit 30 Jahren Betriebsrat, seit zwölf Jahren Betriebsratsvorsitzender. 1978 hat er als Flugzeugbauer angefangen, seitdem pendelt Brandl von seinem Heimatdorf Huglfing, einer bayerischen Gemeinde in der Nähe von Peißenberg, hierher in die Friederichshafener Straße nach Gilching-Oberpfaffenhofen zu dem Flachbau inmitten eines 27 000 Quadratmeter großen Areals.

Der Schweizer Technologiekonzern Ruag, der 2003 die Airbusfertigung von Fairchild Dornier sowie dessen Werkshallen übernommen hat, unterhält hier einen von deutschlandweit drei Standorten: In Oberpfaffenhofen stellen 600 Beschäftigte sowie 120 Leiharbeiter Rumpfteile vornehmlich für den Airbus A320 her. Es ist eine lukrative, eine lohnende Arbeit.

»2003 haben wir mit 300 Beschäftigten jeden Monat durchschnittlich 18 Rumpfteile gebaut«, erzählt Edgar Brandl. Heute fertigen sie im Schnitt 43 Rumpfteile im Monat, in Zukunft sollen es noch mehr werden. Das A320-Programm läuft bis 2025, insgesamt, sagt Edgar Brandl, haben sie in Oberpfaffenhofen rund 3000 Aufträge abzuarbeiten. Sie sind über Jahre hinweg ausgelastet.

Wo also ist das Problem?

Edgar Brandl schaut auf seine Papiere, er mag eigentlich nicht von Problemen sprechen. »Man darf nicht vergessen: Wir haben sichere Arbeitsplätze.« Und trotzdem: Die Arbeit werde immer härter, der Druck, den Airbus auf die Zulieferer ausübe, immer größer. »Darunter leiden die Kollegen.«



Immer produktiver, immer effektiver: Betriebsratsvorsitzender Edgar Brandl (links) und Flugzeugmechaniker Georg Meier in der Ruag-Fertigungshalle in Oberpfaffenhofen

Das ist nicht nur so dahingesagt, das lässt sich belegen: Der Krankenstand ist bei ihnen seit Jahren konstant hoch, die Arbeitszeitkonten sind überfüllt, Überstunden häufen sich, Wochenendarbeit ist keine Ausnahme. »Viele Kolleginnen und Kollegen können nicht mehr«, sagt Brandl. »Das hat mit den Bedingungen zu tun, unter denen wir produzieren. Es sind auch die Auswirkungen der Risk-Share-Strategie von Airbus.«

Risk-Share, das ist so ein geschmeidiger Managementbegriff. Klingt hübsch, klingt gut, geteiltes Risiko, was soll daran problematisch sein? Der Flugzeughersteller Airbus jedenfalls wirbt offensiv um Zulieferer, die Entwicklungsaufgaben mit übernehmen und dafür das Risiko mittragen. Thomas Enders sieht darin ein Stück ausgleichender Gerechtigkeit: »Früher lagen alle Risiken bei uns und alle Chancen bei den Zulieferern«, lässt sich der Airbus-Chef in Zeitungsinterviews zitieren. Er wolle den Zulieferern nicht die Rendite abjagen – wohl aber sie mit ins Risiko nehmen.

Was das heißt, kann Edgar Brandl gerne einmal aufzählen: Es bedeutet, dass Air-

bus sich vorbehält, ein spezifisches Programm gar nicht zu starten, frühzeitig zu beenden oder zu verlängern, ohne hierfür dem Lieferanten Kompensation zu zahlen. Es bedeutet, dass Airbus als Kunde weder Mindestabnahmemengen noch fixe Bestellmengen oder einen bestimmten Zeitraum für mögliche Bestellungen garantiert. Es bedeutet, dass der Lieferant alle Kosten für eigene Investitionen trägt, für Entwicklung, Zulassung, Transport – und sich zudem zu regelmäßigen Preissenkungen verpflichtet. Das aber heißt, dass ein Lieferant wie Ruag immer profitabler und seine produzierte Ware immer günstiger werden muss.

Immer effizienter. »Natürlich kann man als Zulieferer ein paar organisatorische Dinge auf den Weg bringen«, sagt Edgar Brandl. Geringe Lagerhaltung, möglichst kurze Durchlaufzeiten, »Just-in-time«-Belieferung, so was. »Letztlich aber geht das nur, wenn die einzelnen Arbeitsschritte immer effizienter werden.« Und weil es im Flugzeugbau, anders als in der Automobilindustrie, nicht ausreichend Automatisierungsmöglichkeiten gibt, eigentlich nur, wenn der einzelne Beschäftigte immer effizienter, immer schneller wird. Und da kommt Georg Meier ins Spiel.

Seit 1997 arbeitet der 51-Jährige in der Seitenschalenfertigung, acht Mann sind sie, aufgeteilt auf zwei Schichten; die Seitenschalen, die sie hier fertigen, sind rund drei Meter lang und zwei Meter hoch. Die Männer müssen klassische Montagearbeiten an ihnen ausführen, bohren, nieten, schleifen – und haben hierfür immer weniger Zeit.

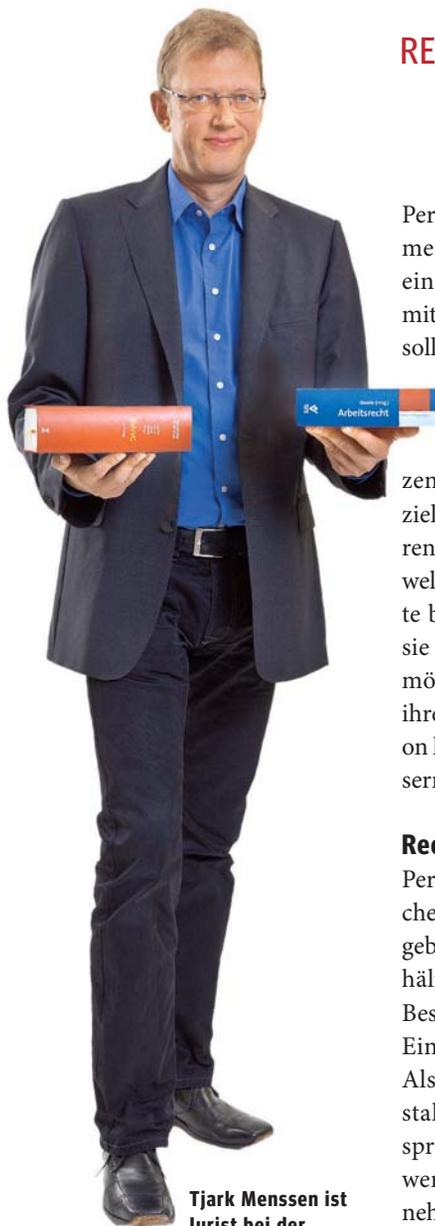
»Als ich angefangen habe, hatten wir für eine Seitenschale 19 Stunden Zeit. Heute müssen wir dieselbe Arbeit in zwölfteinstunden machen. Und das wird nicht das Ende sein.« Die Werkzeuge, die sie einsetzen, sind besser geworden, ja, die Maschinen leistungsfähiger – und doch: Zu schaffen ist das nur, wenn Georg und seine Kollegen immer schneller und schneller und schneller werden. »Wenn ich Frühschicht habe, laufe ich hier um sechs Uhr morgens rein und falle um Viertel vor drei raus. Zeit zum Durchatmen gibt es keine.« Wo das endet? »Weiß ich nicht«, sagt Georg Meier und schaut zu Edgar Brandl. Der weiß es auch nicht.

Das bedeutet aber nicht, dass Brandl und seine Kollegen vom Betriebsrat machtlos sind. Sie können eine Menge tun und sie tun eine Menge: Sie treffen sich mit Betriebsräten von Airbus und anderen Zulieferern, sie entwickeln zusammen eine Strategie, eine gemeinsame Haltung. Sie sprechen mit der Ruag-Geschäftsführung, dringen auf mehr Personal und den Abbau von Leiharbeit. Derzeit sind sie dabei, für alle Arbeitsplätze eine Gefährdungsanalyse zu erstellen und ergonomische Arbeitsplätze umzusetzen.

Ob das auf Dauer reicht? »Ich weiß es nicht, das wird die Zeit zeigen«, sagt Edgar Brandl. Und Georg Meier sagt: »Eines weiß ich sicher: Risk-Share wird für uns nicht die letzte Herausforderung bleiben.« ■



Zum Gespräch mit dem Chef



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

RECHT SO | Schon das Wort klingt wie ein Besuch beim Zahnarzt: Personalgespräch. Wann und warum Beschäftigte eine Einladung annehmen müssen und welche Rechte sie dabei haben, erklärt Tjark Menssen.

Personalgespräche sind ein legitimes Mittel der Arbeitgeber, um einen regelmäßigen Austausch mit Mitarbeitern zu führen. Dabei sollte es nicht nur um die Erwartungen des Arbeitgebers an den Beschäftigten gehen. Moderne Unternehmen nutzen dieses Instrument auch gezielt, um Arbeitnehmer nach ihren Erwartungen zu fragen. Etwa welche Fortbildungen Beschäftigte brauchen, in welche Richtung sie gern mehr gefördert werden möchten, aber auch was sie an ihrer bestehenden Arbeitssituation kritisieren oder was sie verbessern wollen.

Rechtzeitig ankündigen. Das Personalgespräch ist ein vertraglicher Anspruch, mit dem Arbeitgeber den Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmen können. Beschäftigte müssen einer solchen Einladung deshalb auch folgen. Als Instrument der Vertragsgestaltung sollte ein solches Gespräch rechtzeitig angekündigt werden, damit sich der Arbeitnehmer vorbereiten kann.

Das Personalgespräch kann aber auch kurzfristig aufgrund

einer Konfliktsituation erfolgen. Hat sich ein Arbeitnehmer etwas zuschulden kommen lassen, wird der Arbeitgeber dies mit dem Arbeitnehmer möglichst schnell klären wollen. In solchen Fällen sind das Gespräch und die Klärung des Konflikts das beste Mittel, um die Zusammenarbeit nicht weiter zu belasten.

Mit Betriebsrat. Problematisch ist es, wenn die Situation bereits von gegenseitigem Misstrauen geprägt und nicht klar ist, was Inhalt des Personalgesprächs sein soll. In

den gesetzlich vorgesehenen Fällen haben Beschäftigte einen Anspruch darauf, ein Betriebsratsmitglied ihres Vertrauens zum Gespräch mitzunehmen. Dies ist dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer für eine neue Aufgabe, die ihm übertragen werden soll, nicht genügend Kenntnisse besitzt, es sich um eine Leistungsbeurteilung, das Arbeitsentgelt oder die berufliche Entwicklung handelt. Das gilt auch, wenn Einsicht in die Personalakte genommen werden soll oder eine Beschwerde vorliegt.



WISSEN

Thema Geld und Chancen

Die individualrechtliche Beteiligung des Betriebsrats ergibt sich aus den Paragraphen 81 ff. Betriebsverfassungsgesetz. Außerdem haben Beschäftigte das Recht dass ihnen die Zusammensetzung ihres Arbeitsentgelts erläutert, mit ihnen die Beurteilung ihrer Leistungen sowie die Möglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung erörtert wird.

Nicht ohne Anwalt. Einen Anwalt kann der Arbeitnehmer hinzuziehen, wenn über Vertragsänderungen gesprochen werden soll. Ansonsten muss man ein solches Gesprächsangebot nicht annehmen. Insbesondere kann man und sollte man es ablehnen, wenn ein Arbeitgeber versucht, Leistungskürzungen in Einzelgesprächen durchzusetzen. Eine wegen einer solchen Ablehnung erteilte Abmahnung wäre daher rechtswidrig, wie das Bundesarbeitsgericht entschieden hat (BAG vom 23. Juni 2009 – 2 AZR 606/08). ■

Die IG Metall sucht für ihre Vorstandsverwaltung in Frankfurt am Main zum 1. September 2015:

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Auszubildende zur Kauffrau/zum Kaufmann für Büromanagement

- Möchtest Du in einem Beruf mit Zukunft ausgebildet werden?
 - Hast Du Spaß und Interesse an Sekretariatsarbeit?
 - Bist Du kommunikationsstark und fällt es Dir leicht, Texte zu formulieren?
 - Zuverlässigkeit und Lernbereitschaft sind für Dich selbstverständlich?
 - Hast Du mindestens einen guten Hauptschulabschluss?
- Dann freuen wir uns auf Deine Bewerbung!

- Bewerbe Dich online auf unserer Internetseite unter: igmetall.de → IG Metall → Job & Karriere → Ausbildung. Es können ausschließlich Onlinebewerbungen berücksichtigt werden. Bewerbungsschluss ist der 26. Oktober 2014!
- Du brauchst mehr Infos? igmetall.de

PRODUKT

Die VW-Wurst, schmeckt und schmeckt und schmeckt ...

Sie ist eine kleine Berühmtheit und hat es sogar in Wikipedia geschafft: die Volkswagen-Currywurst. Sie hat weniger Fett als andere Würstchen und ihr Rezept ist ein großes Geheimnis.

Sucht man auf Wikipedia nach »Currywurst«, so werden drei Varianten vorgestellt: die Berliner Currywurst, die Currywurst aus dem Ruhrgebiet – und die Volkswagen-Currywurst. Seit 40 Jahren gehört die Wurst in die Produktpalette des Wolfsburger Autoherstellers. Für viele Kolleginnen und Kollegen steht die Currywurst mindestens einmal pro Woche auf dem Speiseplan. Inzwischen hat sie über die Grenzen von Wolfsburg hinaus Karriere gemacht.

Gesund. Damit die Wurst so gesund wie möglich auf die Teller der VW-Beschäftigten kommt, hat auch der Betriebsrat ein Auge auf die Produktion. »Die VW-Wurst hat 20 Prozent weniger Fett als andere, es ist also mehr Fleisch drin – und die Belegschaft liebt die Currywurst«, sagt Betriebsrat Matthias Disterheft.

Wie groß die Liebe ist, das zeigen die Produktionszahlen: In der werkseigenen Fleischerei stellen die 27 Mitarbeiter täglich

30 000 Würste her. 2013 haben insgesamt 7 Millionen Würste, davon 6 Millionen Currywürste, die hochmoderne Fleischerei verlassen. Ansonsten werden noch Bockwürste, Krakauer und auch vegetarische Currywürste hergestellt.

Der mit Abstand größte Teil der Produktion geht, laut Fleischerei-Chef Francesco Lo Presti, in die VW-Betriebsrestaurants und in den Verkauf an Werksangehörige. Aber auch auf dem freien Markt – zum Beispiel in vielen Edeka-Märkten ist die VW-Wurst erhältlich. Auch im Stadion des Bundesligisten VfL Wolfsburg wird sie angeboten.

Doch ob im Werk oder »draußen«, zum wahren Genuss werden die Würste erst mit dem original VW-Gewürz-Ketchup: Die genauen Rezepte für Currywurst und Ketchup werden übrigens bei Volkswagen genauso gehütet wie die Pläne für einen Erbkönig. ■

Anita.Poehlig@igmetall.de

Berühmtheit: Die VW-Currybockwurst und den Gewürz-Ketchup gibt es in VW-Werkkantinen, in der Wolfsburger Autostadt und in einigen Edeka-Märkten.

Foto: Lars Landmann



Anzeige

7 Nächte Kreuzfahrt

ab € 699,-

p. P. in der 2er Innenkabine Standard
Inkl. Serviceentgelt an Bord

Kleine Häfen
Vollpension an Bord

Fahrt durch den Fjord von Kotor

MS BERLIN

Korcula

Naturschauspiele erleben mit MS Berlin

Grüne Inseln der Adria

Von Venedig aus startet Ihre Reise zu den Küstenstädten Koper, Sibenik und Kotor. Beeindrucken wird Sie die üppige Vegetation von Hvar, Korfu und Korcula, den grünen Perlen des Adriatischen Meeres. Bevor Sie in die Lagunenstadt zurückfahren, erkunden Sie Split, die zweitgrößte Stadt Kroatiens mit seiner schönen Flaniermeile.

Ihr Schiff: Komfortschiff MS BERLIN

Die MS BERLIN bietet weitläufige Deckflächen mit ausreichend Sitz- und Liegeflächen, Pool, Poolbar und Sonnendeck, Haupt- oder Buffetrestaurant, Sirocco Lounge mit Showprogramm und Yacht Club mit Live Musik. Zur weiteren Ausstattung gehören eine Bibliothek mit Internetcafé, Friseur und ein Wellnessbereich mit Sauna und Fitnessgeräten.

Ihre Kabine

Die **Innenkabinen** (Belegung: min./max. 2 Erw.) verfügen über Dusche/WC, Föhn, Telefon, TV, Minibar (kostenpflichtig), Klimaanlage, DVD-Player und Bademäntel. Die **Außenkabinen** (Belegung: min./max. 2 Erw.) bieten zusätzlich ein Bullauge oder Fenster.

Bordinformation: Bordsprache: Deutsch; Bordwährung: Euro.



Inklusivleistungen pro Person

- 7 Übernachtungen an Bord in der gebuchten Kabinenkategorie
- 7x Vollpension an Bord, bestehend aus bis zu 6 Mahlzeiten
- Kaffee und Tee
- Kapitäns-Cocktail
- Serviceentgelt an Bord

Wunschleistungen p. P. (auf Anfrage)

- Zuschlag Einzelkabinen zur Alleinbelegung ab 50 %
- An-/Abreise per Flug von dt. Flughäfen nach Venedig u. zurück (inkl. Transfers) ab € 299,- (Tagesaktuelle Tarife, Verfügbarkeit und Aufpreis vorbehalten)
- An-/Abreise per Bus ab/bis: Süddeutschland € 199,- Zentraldeutschland € 249,- Norddeutschland € 299,-

Termin und Preise 2015 p. P. in €

Kabinenkategorien	17.04.2015
2-Bett-Innenkabine Standard	699,-
2-Bett-Innenkabine Superior	799,-
2-Bett-Außenkabine Standard	899,-
2-Bett-Außenkabine Select	999,-
2-Bett-Außenkabine Superior	1099,-

Kennziffer: 55571

Buchungscode: ZIMOAU

Zusatzkosten p. P.: Landausflüge (fakultativ an Bord buchbar). Hinweis: Notwendige Routenänderungen vorbehalten. Anreise einen Tag vor Kreuzfahrtbeginn inkl. 1 Übernachtung und Frühstück im Mittelklassehotel auf der Hinreise. Zuschlag Einzelbelegung bei Busanreise € 20,-. MTZ zur Busan-/abreise je Abfahrt: 40 Pers. FTICruises behält sich das Recht vor, bei Nichterreichen der MTZ spätestens 14 Tage vor Abreise für Teil- oder Gesamtstrecken Alternativen anzubieten. Anfallende Mehrkosten müssen vom Gast getragen werden. **Einreisebestimmungen für dt. Staatsangehörige:** Sie benötigen einen noch min. 6 Monate nach Reiseende gültigen Reisepass.

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

Reisetelefon (täglich von 8.00 – 22.00 Uhr)

0231 – 95 85 555 (Ortstarif)

www.dgb-reisen.de/IGM

DGB
Reisen
Vertrauen seit 1961

Die Fertigmacher

STANDPUNKT

Eine völlig neue Dienstleistungsbranche ist entstanden: Rechtsanwälte und Wirtschaftskanzleien bekämpfen im Auftrag von Unternehmen Betriebsräte und Gewerkschaften. Das sogenannte »Union Busting« – das systematische Fertigmachen von Betriebsräten – ist kein Einzelphänomen, sagt Jupp Legrand von der Otto Brenner Stiftung.



Kooperative Arbeitsbeziehungen, Tarifautonomie, breite Anerkennung von Gewerkschaften in Wirtschaft und Politik sowie hohe Zustimmung für Betriebsräte: Das waren prägende Merkmale des deutschen Modells in der Bonner Republik. Unstrittig ist, dass diese Merkmale nach 1945 beim Auf- und Ausbau der sozialen Marktwirtschaft eine wichtige Rolle gespielt haben. Auch wenn im Zeitalter der Globalisierung der Ton gelegentlich rauer und die Auseinandersetzungen zuweilen härter wurden: Gewerkschaften werden auch heute als gewichtige Machtfaktoren respektiert, sind als legitime Interessenvertreter akzeptiert und die Arbeit Hunderttausender, großenteils ehrenamtlich tätiger Betriebsräte findet hohe Anerkennung. Das deutsche Modell hat sich besonders in der Krise bewährt und als Stabilitätsanker ausgezeichnet.

Doch das ist nur die eine Seite der Medaille. Die andere Seite wird sichtbar, wenn man einen Blick in die Presse wirft. Wegen fortlaufender Missachtung der Rechte des Betriebsrats bei Hyundai, fünftgrößter Autobauer der Welt, legte die IG Metall Beschwerde ein gegen die Verletzung der OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, die grundlegende arbeitsrechtliche Normen beinhalten. Bekannt sind Fälle systematischer Be- und Verhinderung von Betriebsratsarbeit schon seit Längerem insbesondere aus dem Einzelhandel und der Gastronomie. Lidl, Schlecker und Burger King sind dabei nur die bekanntesten Beispiele.

Vorbild USA. Blickt man in die USA, hat das systematische Vorgehen gegen gewerkschaftliche Interessenvertretung dort schon seit Jahrzehnten einen Namen: »Union

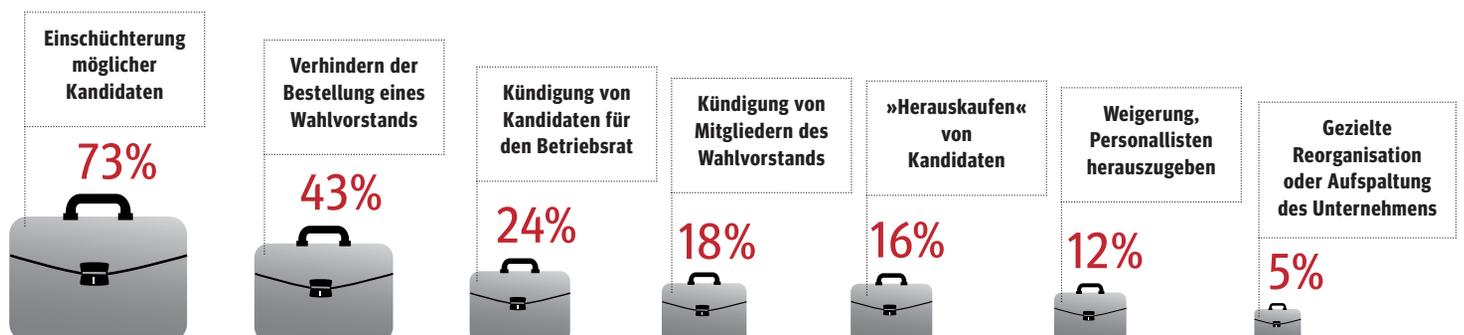
Busting« ist hier längst ein etabliertes Geschäftsfeld für spezialisierte Anwälte und Kanzleien. Unbestritten ist, dass in Deutschland die Ausgangslage für solche Akteure eine grundsätzlich andere ist. Wegen der Arbeitsteilung zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften bedeutet Union Busting in Deutschland deshalb vor allem die Be- und Verhinderung der Arbeit von Betriebsräten. Es deutet inzwischen einiges darauf hin, dass in den vergangenen Jahren auch in Deutschland Teile der Arbeitgeber zunehmend ähnliche Methoden anwenden. Systematisch versuchen Arbeitgeber, die Arbeit gewerkschaftlicher Betriebsräte in ihren Betrieben zu be- und verhindern – oftmals unter Beteiligung spezialisierter Anwälte, Medienagenturen und Detekteien. Zu deren Repertoire gehören die Verhinderung oder Manipulierung von

Betriebsratswahlen, die Einschüchterung und Überwachung von Betriebsräten oder Betriebsratswahlkandidaten, Vorteilsgewährung für unternehmerfreundliche Betriebsräte oder die Verhinderung von kritischen Presseberichten.

Wilder Osten. Jüngstes Beispiel: Enercon. Der Windenergieanlagenbauer geht massiv gegen Beschäftigte vor, die sich gewerkschaftlich engagieren und für Mitbestimmung einsetzen.

Der Fall des Betriebsratsvorsitzenden Nils-Holger Böttger ist exemplarisch: Als Betriebsratsvorsitzender der WEA Service Ost in Magdeburg hatte er sich für die Belange von Leiharbeitern stark gemacht. Daraufhin hat das Unternehmen ihm die Verletzung von betriebsverfassungsrechtlichen Aufgaben vorgeworfen und mit einer außerordentlichen frist-

Taktiken gegen Betriebsräte: Wo Unternehmen Betriebsratswahlen verhinderten, taten sie das durch (in Prozent) . . .



Quelle: Behrens, Dribbusch WSI-Mitteilung 2/2014 | ©Hans-Böckler-Stiftung



Foto: pressmaster/panthermedia.net

Unternehmen engagieren Anwälte und Kanzleien, um gegen Betriebsräte, Betriebsratsgründungen oder Gewerkschaften vorzugehen, fand eine Studie der OBS heraus.

losen Kündigung, hilfsweise der Amtsenthörung reagiert.

Das ist nicht hinnehmbar und die IG Metall unterstützt Böttger und alle Enercon-Beschäftigten, die solcher Willkür ausgesetzt sind, gesetzlich, politisch und moralisch. Doch leider sind die präsentierten Union-Busting-Fälle keine krassen Ausnahmen. Sie sind vielleicht nur die Spitze des Eisbergs, wie eine kürzlich erschienene Analyse der Böckler-Stiftung zeigt: 59 Prozent der von ihr befragten Gewerkschaftssekretäre konnten über Versuche der Behinderung von Betriebsratswahlen berichten. Bei 43 Prozent dieser Fälle waren externe Dienstleister beteiligt. Und in 38 Prozent der befragten Gewerkschaftsgliederungen waren Versuche über die Zerschlagung bestehender Betriebsräte bekannt. Auch diese Analyse zeigt: Union Busting ist kein Einzelphänomen und der Druck steigt.

Politik muss handeln. Es muss deshalb endlich eine öffentliche Debatte über das Betriebsrätemobbing stattfinden. Die Politik muss über rechtliche Konsequenzen nachdenken. Und auch die Gewerkschaften sind gefordert, frühzeitig Gegenstrategien zu entwickeln. ■

Jupp.Legrand@otto-brenner-stiftung.de

Zum Autor



Foto: Andreas Pleines

Jupp Legrand, Sozialwissenschaftler, ist seit 2008 Geschäftsführer der Otto Brenner Stiftung (OBS).

Studie



Die OBS-Studie zeigt Beispiele und Vorgehensweise des Betriebsrätemobbing:

► otto-brenner-stiftung.de
→ Stichwort: Union Busting

DAS STICHWORT

Welt|tag für men|schen|wür|di|ge Ar|beit, der;

Der Internationale Gewerkschaftsbund ruft seine Mitgliedsorganisationen am 7. Oktober zum internationalen Welttag für menschenwürdige Arbeit auf. Gewerkschaften auf der ganzen Welt, auch die IG Metall, treten an diesem Tag für gute, gesicherte und gesunde Arbeit ein, für die Rechte der arbeitenden Menschen und für nachhaltige Zukunft. Der Welttag – auf Englisch »World Day for Decent Work« – findet zum siebten Mal statt.

Die Gewerkschaften wenden sich in ihren Aktionen gegen prekäre, unsichere Beschäftigung. Und gegen Arbeit, die nicht zum Leben reicht.

Politik für Menschen. Gut die Hälfte der Arbeitnehmer und ihrer Familien weltweit waren in den letzten zwei Jahren von Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit betroffen. 1,2 Milliarden Menschen leben in extremer Armut.

Die Gewerkschaften fordern, dass die Regierungen endlich die Menschen und ihre Arbeit in den Mittelpunkt ihrer Politik stellen. Die IG Metall hat

den Kampf gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen zu ihrem Schwerpunkt gemacht. Im letzten Jahr forderte sie die neue schwarz-rote Regierung dazu auf, den Missbrauch einzudämmen. Und tatsächlich hat die Große Koalition Leiharbeit und Werkverträge auf ihre Agenda gesetzt. Bundesarbeitsministerin Nahles will im nächsten Jahr dazu Gesetzentwürfe in den Bundestag einbringen.

Dennoch gibt es weiterhin viel gegen Missstände und unsichere, schlecht bezahlte Jobs zu tun. Nach wie vor arbeiten in Deutschland 700 000 Leiharbeiter und ungezählte Werkvertragsbeschäftigte zu meist unsicheren, schlechten Bedingungen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Zu den Forderungen der IG Metall an die Politik:

► fokus-werkvertraege.de

Hintergründe und Aktionen zum Welttag für menschenwürdige Arbeit beim Internationalen Gewerkschaftsbund:

► 2014.wddw.org

ARBEIT UND GESUNDHEIT

15 Minuten Bewegung genügen

Dass Sport gesund ist, weiß jeder. Weniger bekannt ist die Tatsache, dass man dafür kaum Zeit investieren muss. Neue Studien haben gezeigt, dass schon 15 Minuten normale tägliche Bewegung genügen, um die Lebenserwartung deutlich zu steigern.

15 Minuten, das ist nicht lang – und doch ist es für viele schon zu viel. 10 000 Schritte am Tag empfiehlt die Weltgesundheitsorganisation, durchschnitt-

lich legen die Deutschen aber nur 5000 Schritte zurück.

Wichtig ist daher, dass auch die Unternehmen ihren Beschäftigten Bewegungsmöglichkeiten einräumen, etwa Gruppenangebote zur Gestaltung der Mittagspause. Gemeinsam geht es sich leichter. Ein Trend sind die sogenannten »Gehwettbewerbe«, hier macht sich ein ganzer Betrieb auf den Weg. Infos unter:

► tappa.de



Foto: Gerhard Blank

Freuen sich über die neu entstandenen Gruppenarbeitsplätze (von links): Indra Riedmüller, Dietmar Seeger, Jürgen Brugger und Edmund Volkwein.

Gemeinsam den Takt finden

DA GEHT WAS

Waldner Laboreinrichtungen hat Arbeitsmöglichkeiten für Kollegen geschaffen, die nicht so schnell können. Statt am Fließband zu stehen, arbeiten sie in Gruppen – und regeln ihr Tempo selbst. Davon profitiert auch das Unternehmen.

Modernisieren und investieren, das klingt erst mal gut, oder? Und ist es nicht lobenswert, wenn der Arbeitgeber beschließt, Geld auszugeben, und 20 Millionen Euro in ein neues Bürogebäude und zwei neue Produktionshallen investiert? Edmund Volkwein nickt kurz. Dann sagt er: »Es ist aber nicht alles. Man muss auch schauen, dass die Kollegen mitkommen.«

Seit über 20 Jahren ist Edmund Volkwein Betriebsratsvorsitzender bei Waldner Laboreinrichtungen, 600 Beschäftigte arbeiten in dem Unternehmen in Wangen im Allgäu. Sie stellen Laboreinrichtungen und Anlagen vor allem für die pharmazeutische und chemische Industrie her. Volkwein feiert

in diesem Jahr sein 40-jähriges Dienstjubiläum. Als er Anfang der 70er-Jahre seine Ausbildung zum Möbeltischler absolvierte, war der Betrieb viel kleiner, eine überschaubare Einheit. Und ebenso wurde gearbeitet: in kleinen, überschaubaren Einheiten.

Das geht heute nicht mehr. Aus dem kleinen Betrieb von einst ist

ein modernes Industrieunternehmen geworden. Das aber hat nicht nur Auswirkungen auf die Maschinen, die moderner, und auf Produktionsstätten, die größer werden mussten – sondern auch auf die Arbeit der Beschäftigten.

»In der alten Fertigung hatten wir Gruppenarbeitsplätze«, sagt Edmund Volkwein, »an denen

vier bis fünf Kollegen gearbeitet haben. Die Gruppen konnten sich gut auf das Leistungsvermögen der Einzelnen einstellen.« Mit dem Bau der neuen Produktionshallen und der Fließproduktion ist das nun nicht mehr möglich – jeder arbeitet allein. Im Takt der Maschine.

Und diejenigen Kollegen, die aus Alters- oder Gesundheitsgründen mit dem Takt nicht mitkommen? »Für die entwickelten wir eine Idee«, sagt Edmund Volkwein.

Warum sich auf externe Zulieferer verlassen? Wieso nicht so viel wie möglich in Gruppenarbeit selbst herstellen? Das waren die Fragen, die sich Volkwein und seine Kollegen von der Produktionsplanung stellten – dann haben sie gehandelt. Heute gibt es bei Waldner zwanzig Gruppenarbeitsplätze, sie funktionieren wie ein interner Zulieferbetrieb. Die Kollegen fertigen Teile vor, die in die Fließbandproduktion einfließen: Sie schrauben Blenden in Korpusse, bringen Gleitschienen an, verkabeln Laborzellen, montieren Armaturen.

»Mit unserem Konzept haben wir zwei Sachen ermöglicht«, sagt Edmund Volkwein, »das Unternehmen ist nicht mehr so von Zulieferern abhängig. Und die Kollegen arbeiten im eigenen Rhythmus.« ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



WISSEN

Re-Taylorisierung: die Rückkehr der Monotonie

Es gilt nicht für alle Branchen gleich und es gibt auch gegenläufige Trends. Dennoch sind in den letzten Jahren die Arbeitsprinzipien des Taylorismus in die Fabrikhallen zurückgekehrt. Gemeint ist die Standardisierung von Tätigkeiten und Abläufen. Beschäftigte müssen einzelne Handgriffe ständig wiederholen, Taktzeiten werden kürzer.

Wie die Rückkehr gelingt

TIPP FÜR DEN JOB

Der Wiedereinstieg in den Job nach der Elternzeit muss gut vorbereitet sein. Wichtig ist, sich über seine Wünsche und Ziele klar zu werden – und früh mit dem Arbeitgeber Kontakt aufzunehmen.

Schon klar, in den ersten Wochen und Monaten nach einer Geburt hat man andere Dinge im Kopf. Da steht das Baby im Mittelpunkt, zieht alle Kraft und Gedanken auf sich. Dennoch: Damit nach der Elternzeit der Wiedereinstieg in den Job reibungslos klappt, ist es wichtig, diesen möglichst früh zu planen. Und sich ein paar Fragen zu stellen.

Die wichtigste: Wie viel kann und wie viel möchte man nach der Elternzeit arbeiten? Nur derjenige, der genaue Vorstellungen von seiner zukünftigen Arbeit hat, kann dies auch vermitteln. Spätestens drei Monate vor Ende der Elternzeit sollte ein Gespräch mit dem Arbeitgeber stattfinden.

Damit das in die gewünschte Richtung laufen kann, empfiehlt es sich allerdings, sich nicht erst



zur Terminabsprache bei seinem Arbeitgeber zu melden. Am besten ist es, wenn der Kontakt während der Elternzeit nicht abbricht.

Betriebsausflug, Sommerfest und Geburtstage sind gute Anlässe, mit Baby die Kollegen zu besuchen. Vor Ort erfährt man, wie die Stimmung im Büro ist. Wer sich in der Elternzeit weiterbildet, sollte das beim Gespräch mit dem Chef ansprechen. Übrigens auch, dass für Kinderbetreuung gesorgt ist.

Vor Konflikten bewahrt die beste Vorbereitung nicht. Oft entstehen die, weil der Arbeitgeber nicht auf den Wunsch nach Teilzeitarbeit eingeht. Beschäftigte haben ein Recht auf Teilzeit, sofern sie länger als sechs Monate angestellt, im Betrieb mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt sind und keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

TIPP

Lotsenportal für Frauen

Ein Angebot des Bundesfamilienministeriums und der Bundesagentur für Arbeit unterstützt Frauen vor, während und nach dem Wiedereinstieg.

Alle Informationen:

► perspektive-wiedereinstieg.de

KURZ & BÜNDIG

Wanderarbeiter überall

Neues vom Fall der Wanderarbeiter in Mecklenburg-Vorpommern (wir berichteten in metallzeitung 9/2014, Seite 8): Die Werkvertragsfirma Krebs und ihre Subfirma Paan setzen offenbar an zahlreichen weiteren Standorten Wanderarbeiter aus Griechenland und Polen bei verschiedenen Auftraggebern zu Korrosionsschutzarbeiten ein. Dies ergaben neue Recherchen der IG Metall. Entgegen ersten Berichten waren die Männer jedoch nicht bei einer Wismarer Werft eingesetzt. Die Firma Krebs hatte nur eine Halle der Werft angemietet. Im Sommer wurde die Subfirma Paan dann zahlungsunfähig und ließ 100 Wanderarbeiter wochenlang ohne Lohn, ohne Essen und in teils katastrophalen Unterkünften zurück. Die IG Metall entdeckte die Männer und leistete erste Hilfe.

Kreativ gegen Rassismus

Der gewerkschaftliche Verein »Mach' meinen Kumpel nicht an!« zeichnet Ideen aus, die sich gegen Ausgrenzung und Rassismus wenden. Beim Wettbewerb »Die Gelbe Hand« können Schülerinnen, Azubis und Beschäftigte ihre Beiträge bis zum 16. Januar 2015 einreichen. Reportagen, Filme oder Musik: Die Form spielt keine Rolle. Mehr zum Wettbewerb:

► gelbehand.de/wettbewerb



Foto: gelbehand.de

Kindersklaven hinter westlicher Glitzerfassade

BLICK AUF DIE WELT

Terre des hommes fordert, die illegale Zwangsarbeit von Kindern durch bessere Kontrollen anzugehen.

Pflastersteine können nicht sprechen. Man sieht ihnen nicht an, ob Kinder die Steine in illegaler Zwangsarbeit in einem indischen Steinbruch geschlagen haben. Weltweit gibt es etwa 5,5 Millionen Kindersklaven. Sie arbeiten in Minen, auf Feldern, in Haushalten, Textilbetrieben, als Lastenträger, Sexsklaven und Soldaten. Oft

erst sechs Jahre alt, arbeiten sie bis zu 15 Stunden, oft Tag und Nacht am Arbeitsort eingesperrt. Für Produkte, die auch wir konsumieren. Eine Studie von Terre des hommes beschreibt die Zustände und zeigt, dass Regierung und Bürger in Deutschland etwas dagegen tun können.

► tdh.de/zwangsarbeit



Ein kurzes Adieu und dann geht's los. Erika Ewert und ihr Mann pendeln täglich zur Arbeit. Sie 150, er 45 Kilometer.

Foto: Jürgen Poliak



Pendeln zwischen



Leben und Arbeit

Millionen Beschäftigte fahren für ihren Arbeitsplatz meilenweit – im wahrsten Sinne des Wortes: Sie pendeln morgens zur Arbeitsstelle und abends wieder zurück nach Hause, nehmen teilweise weite Strecken und lange Fahrtzeiten in Kauf. Doch nicht nur das: Viele arbeiten im Zug, rufen von unterwegs Kunden an oder erledigen auf dem Rückweg Liegendebliebenes. Die meisten Beschäftigten haben kein Problem mit Flexibilität. Sie sollte aber nicht immer nur in eine Richtung gehen.

Von Jan Chaberny und Fabienne Melzer



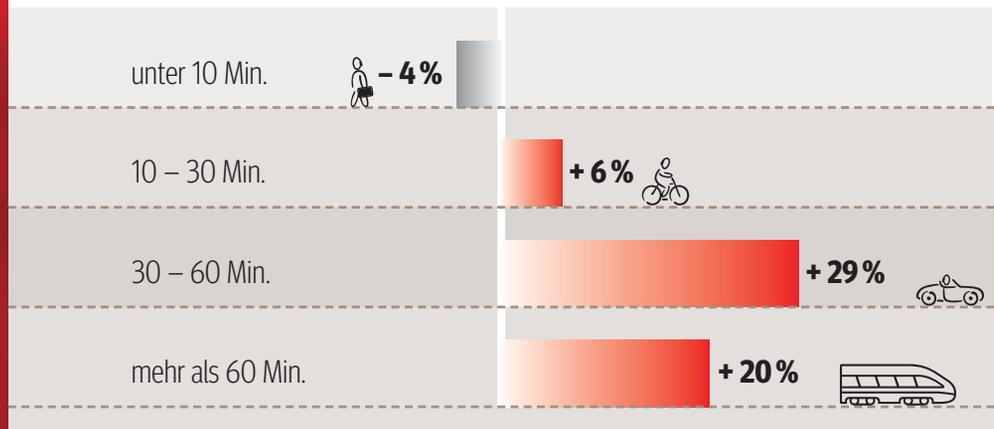
Erika Elert fährt mit dem Auto zum Bahnhof. Mit dem Zug geht's von Neustadt an der Weinstraße nach Stuttgart.

Foto: Jürgen Pollak



Die Wege werden länger

Entwicklung der Wegzeiten zur Arbeit von 1994 bis 2012



Immer diese großen Augen. Erika Elert kennt diesen Blick, wenn sie erzählt, wie weit sie zur Arbeit fährt. »150 Kilometer? Jeden Tag?« Oft spricht daraus Bewunderung, manchmal Verwunderung und hin und wieder auch Mitleid. Erika arbeitet bei Bosch in Stuttgart in der Onlinekommunikation und lebt mit ihrer Familie in Neustadt an der Weinstraße. Auch ihr Mann pendelt täglich mit dem Auto ins 45 Kilometer entfernte Wörth am Rhein. Sie sind 2 von 8,5 Millionen Pendlerinnen und Pendlern, die täglich eine Stunde oder mehr zwischen ihrem Arbeitsplatz und zu Hause unterwegs sind.

Millionen Beschäftigte fahren für ihren Arbeitsplatz meilenweit – im wahrsten Sinne des Wortes. Und nicht nur das: Sie arbeiten im Zug und von zu Hause oder rufen von unterwegs Kunden an. Häufig Arbeitszeit, die nicht erfasst wird, die sie ihrem Arbeitgeber noch obendrauf geben. Flexibilität ist in vielen Unternehmen eine Einbahnstraße, die nur von den Beschäftigten befahren wird. Arbeitnehmer wünschen sich hier deutlich mehr Gegenverkehr. Vier von fünf Beschäftigten akzeptieren flexible Arbeitszeiten, wünschen sich aber auch Flexibilität, die ihren Interessen entspricht. Sie wollen nicht immer Teilzeit arbeiten, aber mehr selbst über ih-

re Zeit bestimmen. Vor allem Pendler wie Erika. Sie und ihr Mann wollen beruflich vorankommen, einen Arbeitsplatz, der zu ihren Fähigkeiten passt, und sie wollen miterleben, wie ihre Tochter heranwächst. Zwei berufliche Laufbahnen, ein gemeinsames Leben: Das finden Paare selten an einem Ort.

Leben in der Mitte. Als Erika ihren Mann kennenlernte, arbeitete sie bereits in Stuttgart und er in Wörth. Sie zogen nach Mannheim, irgendwie in die Mitte. Nach der Geburt ihrer Tochter zogen sie nach Neustadt an der Weinstraße, wo Erikas Eltern leben. Die 39-Jährige wollte Vollzeit arbeiten. Ohne Sicherheitsnetz ging das nicht. Wenn es bei Erika mal länger dauert, sie im Zug festsitzt oder ihr Mann im Stau steckt, holen die Großeltern die Enkelin von der Kita ab. Teilzeitstellen gibt es nicht überall. »Ich möchte nicht irgendeine Arbeit«, sagt die 39-Jährige. »Ich möchte die Arbeit machen, die mich erfüllt und zufrieden macht.« Dafür nimmt sie einiges auf sich.

Nicht nur sie. Mehr als 60 Prozent der Beschäftigten fahren auf dem Weg zur Arbeit über eine Gemeindegrenze. Während die Zahl der Berufstätigen mit einem Arbeitsweg unter 10 Minuten in den vergangenen 20 Jahren um gut

4 Prozent sank, hat sich die Zahl derer, die bis zu einer Stunde unterwegs sind, um 29 Prozent erhöht und die mit mehr als einer Stunde um 20 Prozent. Der häufigste Grund, warum Menschen pendeln, ist noch immer das fehlende Arbeitsplatzangebot am Wohnort. Zudem steigt die Zahl der befristeten Verträge und die Verkehrsverbindungen haben sich in den letzten Jahren verbessert. Wer zieht schon für einen Zweijahresvertrag um, wenn er pendeln kann. Ein weiterer Grund, der immer wichtiger wird: die Berufstätigkeit beider Ehepartner. Pendeln ist ihr Ventil, um die hohen Flexibilitätsanforderungen der Arbeitswelt mit dem Bedürfnis der Familie nach Beständigkeit zu verbinden. Ihr Leben hat einen festen Ort, von dem sie tagsüber ausschwärmen, um zu arbeiten.

Gesund ist das nicht. Auch für Pendler hat der Tag nur 24 Stunden, in die sie mehr hineinpacken müssen als Nichtpendler. Da bei Pendlern die Zeit, die durch Arbeit gebunden ist, zwischen 12 und 14 Stunden liegt, bleibt ihnen am Ende des Tages auch weniger Zeit, sich zu erholen oder Sport zu treiben. Verspätet sich der Zug oder stecken sie im Stau, steigen Blutdruck und Puls. Vor allem, wenn sie unter Druck stehen, pünktlich an der Arbeit oder bei einer Sitzung sein zu müssen. Dennoch: Es gibt





Ein Kaffee, ein Croissant und den Laptop – Erikas Arbeitstag beginnt im Zug.



Foto: Jürgen Pollak

➔ glücklichere und weniger glückliche Pendler. Das hängt auch davon ab, ob sie es sich selbst ausgesucht haben oder nicht.

Christin Aspeleiter hat es sich nicht ausgesucht, das tägliche Pendeln, es hat sich so ergeben. Geplant hatte sie es anders. Vor eineinhalb Jahren, da hat sie gehofft, sie werde in Zukunft nicht mehr weit pendeln müssen. Deshalb hatte sie sich in der Nähe beworben, in Leipzig, bei einem Logistik-Dienstleister, in der Personalabteilung. »Für die Stelle habe ich eine Absage bekommen«, sagt sie, »aber eine Woche später rief man mich an und bot mir Glauchau an. Das ist natürlich sehr schön.« Aber es ist auch kompliziert. Denn: Glauchau ist von Borna, ihrem Wohnort, knapp 60 Kilometer entfernt.

Jeder Morgen ist durchgetaktet. »Das hört sich erst nicht wahnsinnig viel an«, sagt Christin Aspeleiter, »aber wenn man die Strecke täglich mit dem Auto zurücklegt, ist das schon anstrengend.« Der Stress beginnt ja nicht erst auf der Fahrt. Er beginnt viel früher. Um genau zu sein: morgens um 5.45 Uhr. Da klingelt ihr Wecker – und ab dann sind die Minuten gezählt, ist der Morgen durchgetaktet: Bad, Anziehen, Kaffee in Thermobecher, Jacke schnappen, raus zum Wagen, Motor an, los. Wenn alles glattläuft, braucht Christin Aspeleiter eine knappe Stunde auf der Bundesstraße 93, aber es läuft nicht immer alles glatt: Dann bremsen Traktoren den Verkehr, dann ist die Straße rutschig oder nass, dann gab es irgendwo vorne einen Unfall – und Christin kommt doch wieder später ins Büro. »Das ist

aber nicht so schlimm, weil ich Gleitzeit habe«, sagt sie. Und weil sie eine Arbeit gefunden hat, die ihr Spaß macht. Schließlich möchte sie nicht irgendwas machen. Sie will eine Arbeit, bei der sie sich weiterentwickeln kann, und die gibt es eben nicht überall. Also fährt sie.

Nur abends ärgert sie sich schon mal über Verzögerungen. Denn das geht meist von ihrer ohnehin knappen Freizeit ab. »Wenn man kaum Zeit findet für die Dinge, die einem am Herzen liegen, ist das ein Problem«, sagt Christin Aspeleiter. Etwa für Sport, Tischtennis. Christin spielt im Verein, früher trainierte sie dreimal die Woche, traf Freunde. »Heute ist es oft so, dass ich

Lesetipp

Arbeiten von zu Hause und unterwegs widmet das »Handbuch Arbeitszeit« ein eigenes Kapitel. Es informiert über alle Rechte zum Thema Arbeitszeit. **Hartmut Meine/Hilde Wagner:** »Handbuch Arbeitszeit«, Frankfurt am Main, Bund-Verlag, 39,90 Euro

nicht rechtzeitig zum Training daheim bin. Manchmal gibt es Wochen, da bewege ich mich zu wenig. Das spüre ich dann körperlich.«

Das kennt auch Erika Elert. Fünf Mal pro Woche nach Stuttgart und zurück, da blieb keine Zeit mehr für Sport. Abends war sie immer zu müde, um noch etwas mit ihrer Tochter zu machen. Die Lage hat sich entspannt, seit es bei Bosch eine flexible Arbeitskultur gibt. Egal wo

Erika gerade arbeitet, ihre Arbeitszeituhr läuft. Etwa als die Bahn streikte und Erika zwei Stunden im Zug festsaß. Sie holte ihren Rechner raus, erledigte ihre Ablage und trug die zwei Stunden auf ihrem Arbeitszeitkonto ein.

Zwei Tage pro Woche arbeitet sie jetzt von zu Hause. Zwei Tage, an denen sie morgens mit ihrer Tochter frühstücken, sie zur Kita bringen, wieder abholen kann und trotzdem ihr volles Tagespensum schafft. Davon profitiert nicht nur Erika. Sie arbeitet mit Kollegen in China, den USA und Europa. Wegen der unterschiedlichen Zeitzonen ist es schwierig, an einem Arbeitstag alle zu erreichen. Wenn sie zu Hause arbeitet, ruft sie morgens um sechs schon mal in China an. Aber nur zu Hause arbeiten möchte sie nicht. Erika hat sich zwischen Arbeit und Privatleben gut eingependelt, auch weil es die Regelung zum mobilen Arbeiten gibt, die der Gesamtbetriebsrat mit dem Unternehmen vereinbart hat.

Nicht jahrelang pendeln. Christin Aspeleiter ist jetzt 26. Sie kann sich nicht vorstellen, noch jahrelang zu pendeln. Schon gar nicht, wenn sie einmal Kinder hat. Und Kinder möchte Christin. Nicht gleich, eher in drei, vier Jahren. Und dann? »Dann muss sich was tun«, sagt Christin Aspeleiter. Sie hofft, dass ihr Arbeitgeber dann auf sie zukommt, dass er ihr ein Angebot macht. Ob Teilzeit oder Vollzeit, das weiß sie nicht genau. »Am besten wäre es, wenn ich Vollzeit arbeiten und den Arbeitsweg verkürzen könnte«, sagt Christin Aspeleiter. »Sonst bleibt einfach zu wenig Zeit zum Leben.«

Wie sich Belastungen senken lassen

Pendeln ist belastend. Doch es gibt Möglichkeiten, Pendlern das Leben leichter zu machen. Wichtig ist, dass der Arbeitgeber mitzieht.

Termine locker legen

Meetings oder Telefonkonferenzen sollten nicht gleich auf den Beginn des Arbeitstags gelegt werden, sondern am besten auf den Vormittag.

Stoßzeiten meiden

Wer auf dem Weg im Stau steht und unter Zeitdruck gerät, kommt gestresst am Arbeitsplatz an. Wenn es geht, sollte man den Berufsverkehr meiden, außerhalb der Stoßzeiten fahren. Wer kann, sollte Gleitzeit vereinbaren oder sich für Schichten melden, die außerhalb klassischer Kernarbeitszeit liegen.

Fahrgemeinschaften bilden

Wer mit Kolleginnen und Kollegen zur Arbeit pendelt, spart und gewinnt zugleich: Die Benzinkosten können geteilt werden, so spart jeder Geld. Und morgens ist man nicht allein, sondern unterwegs mit netten Kollegen.

Direktverbindungen suchen

Bahnpendler fahren entspannter, wenn sie wenig umsteigen – auch, wenn

eine Direktverbindung eine längere Fahrtzeit bedeutet. Jedes Umsteigen birgt die Gefahr, den Anschluss zu verpassen und dadurch in Stress zu geraten.

Unterwegs und zu Hause

Die Pendelzeit lässt sich auch nutzen, um Arbeit wegzuschaffen – wenn sie als Arbeitszeit gezählt wird. Im Zug kann man gut arbeiten. Vor allem für Wochenendpendler ist es entspannter, wenn sie einen Tag in der Woche von zu Hause aus arbeiten können.

Bewegung schaffen

Es empfiehlt sich, den Arbeits- oder Heimweg für Bewegung zu nutzen. Eine Station früher aussteigen oder ein Stück vom Unternehmen entfernt parken und den Rest zu Fuß gehen.

Auf Gesundheit achten

Wer mit dem Auto fährt, sollte ein ergonomisches Sitzkissen verwenden. Für Zugfahrer empfiehlt sich ein Nackenkissen, um verspannungsfrei zu schlafen.



Denn mobiles Arbeiten ist nicht immer eine Lösung. Autopendler wie Christin können Arbeit nicht unterwegs erledigen und nicht jeder kann von zu Hause arbeiten. Erika Elert sieht das bei ihrem Mann. Er arbeitet in der Logistik im Zweischicht-Betrieb. Das hat Vorteile. Wenn die Schicht vorbei ist, ist Schluss. Aber er kann seine Arbeit nun mal nicht mit nach Hause nehmen. Und selbst dort, wo mobiles Arbeiten auf dem Papier steht, muss es gelebt werden. Dafür braucht es Vorgesetzte, die das mitmachen.

Erika Elert hat solche Vorgesetzte, aber sie weiß: »Auch im 21. Jahrhundert gibt es Chefs, die ihre Schäfchen jeden Morgen zählen wollen. Viele denken immer noch, nur wer im Büro sitzt, arbeitet.« Wissenschaftler stellen fest, dass die meisten Arbeitgeber selbst weit weniger flexibel sind, als sie es von ihren Beschäftigten erwarten.

Die Flexibilität von Familien hat Grenzen. Wenn Arbeitgeber in Zukunft qualifizierte Fachkräfte bekommen wollen, müssen sie flexibler werden. Ein bisschen mehr Kinderbetreuung reicht nicht. Beschäftigte wollen nicht ihre Familie wegorganisieren, um ständig zur Verfügung zu stehen. Vor allem Frauen arbeiten auch deshalb häufig unterhalb ihrer Qualifikation – bei Frauen mit Berufsabschluss jede Vierte, bei Hochschulabsolventinnen fast jede Fünfte. Zeit, dass sich was bewegt, bei Arbeitszeitmodellen und in den Köpfen vieler Führungskräfte. ■



60 Kilometer fährt Christin Aspeleiter jeden Tag zur Arbeit. Das kann nerven, wenn mal wieder nichts vorwärts geht. Sie nimmt es in Kauf – ihre Arbeit macht ihr Spaß.



Foto: Igor Palterovic

DER RECHTSFALL

Mit 63 kann – muss aber nicht Schluss sein

Seit 1. Juli können Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen ohne Abschlüsse in Rente gehen. Das berechtigt den Arbeitgeber aber nicht, das Arbeitsverhältnis zu beenden.

An Rente hatte Jörg Bauer (Name geändert) gar nicht gedacht. Zwar arbeitet der 63-Jährige seit 45 Jahren, aber wenn es nach ihm geht, können es auch noch ein paar mehr werden. Sein Arbeitgeber sieht das offenbar anders. Er forderte ihn im Sommer auf, die Rente mit 63 zu beantragen.

Seit 1. Juli 2014 können Beschäftigte mit 63 ohne Abschlüsse in Rente gehen, wenn sie 45 Versicherungsjahre haben. Sie müssen aber nicht. Der Anspruch auf eine Altersrente berechtigt Arbeitgeber nicht, einen Arbeitnehmer zu kündigen.

Ein Arbeitsverhältnis endet auch nicht automatisch, wenn ein Beschäftigter die Regelaltersgrenze erreicht. Das gilt für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Wer die Regelaltersgrenze erreicht hat und in Rente gehen will, muss sein Arbeitsverhältnis kündigen oder einen Aufhebungsvertrag unterschreiben.

Automatisches Ende. Anders sieht es aus, wenn die Parteien im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart haben, dass das Ar-

beitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze automatisch endet. Diese Vereinbarungen betreffen aber die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung. (Für Jahrgänge, die 2014 das Rentenalter erreichen, liegt sie bei 65 Jahren und 3 Monaten.) In diesem Fall ist das Arbeitsverhältnis befristet und endet ohne Kündigung mit Erreichen der Regelaltersgrenze.

Das gilt auch für Verträge, die ein bestimmtes Alter als Ende nennen. Etwa wenn das Arbeitsverhältnis laut Arbeitsvertrag mit 65 endet. Sie wurden geschlossen, als die Regelaltersgrenze noch bei 65 lag. Die Grenze steigt in den nächsten Jahren auf 67 an. Arbeitnehmer mit einem alten Arbeitsvertrag müssen deshalb nicht unbedingt vorzeitig mit Abschlüssen in Rente gehen. Entscheidend ist nicht die Zahl, sondern Sinn und Zweck der Vereinbarung. Das war in der Regel auch bei Verträgen, die mit dem 65. Lebensjahr enden, das Erreichen der Regelaltersgrenze. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de



WISSEN

Keine vorzeitiges Ende bei Altersteilzeit

Die Rente mit 63 kann auch dazu führen, dass Altersteilzeitverträge vorzeitig beendet werden. Um Einkommenseinbußen zu vermeiden, haben IG Metall und Gesamtmetall vereinbart, dass in der Metall- und Elektroindustrie keine Altersteilzeitverträge aufgrund der gesetzlichen Änderung beendet werden müssen. Die Altersteilzeit soll wie geplant weiterlaufen.

Helfen und lernen

ZU BESUCH
BEI KIRA
WISCHNEWSKI

Die Modeschneiderin Kira Wischnewski, 25, hat es von der Hauptschule zur Universität geschafft. Jetzt hilft sie im DGB-Haus der Jugend in Gelsenkirchen den Kindern von Migranten bei den Schulaufgaben.

Judy, 6, beugt sich über ihr Schulheft, zählt eine Reihe von Strichen und schreibt mit dem Bleistift eine Acht ans Ende der Reihe. »Lass uns mal nachzählen«, sagt Kira Wischnewski. Gemeinsam kommen sie auf neun Striche. Judy radiert die Acht aus, schreibt stattdessen Neun – und lächelt: Hausaufgabenhilfe im Haus der Jugend des DGB Gelsenkirchen.

Der neunjährige Mussa hat keine Lust auf Hausaufgaben, flätzt sich auf seinem Stuhl herum und nutzt jede Gelegenheit, mit anderen Kindern zu reden. Kira Wischnewski ruft: »Mussa, diskutier nicht – mach!« An der Wand des Zimmers steht, wofür das Gewerkschaftshaus steht: »Gemeinschaft, Ausdauer, Fairness, Stärke, Spaß, Mut«.

Modeschneiderin. Vor ein paar Jahren sah die Welt von Kira Wischnewski völlig anders aus: Sie begann eine Ausbildung zur Modeschneiderin in einem Unternehmen der Steilmann-Gruppe, trat früh in die IG Metall ein, engagierte sich als Jugendvertreterin, übernahm den Vorsitz der Jugend- und Auszubildendenvertretung, später noch den Vorsitz des Ortsjugendausschusses der IG Metall Gelsenkirchen, und besuchte IG Metall-Seminare. Sie holte während der Ausbildung abends den Realschulabschluss nach. Kira Wischnewski: »Haupt Schüler gelten doch als die Dummen, die nicht viel rei-

ßen.« Und sie erlebte den Niedergang ihrer Branche, die Zahl der Arbeitsplätze im Betrieb sank in drei Jahren von 200 auf 80.

BAfÖG machte es möglich. Wie soll es weitergehen, wenn der alte Arbeitsplatz weg ist? Das trieb sie um. Ihre Ahnung bestätigte sich: Der Stern des Textilunternehmens Steilmann verblasste und sank, Kira Wischnewski wurde arbeitslos. Sie holte tief Luft – und in drei Jahren das Abitur nach, am Weiterbildungskolleg der Stadt Gelsenkirchen. Das Schüler-BAfÖG machte es möglich. Sie musste zwar vom ersten Tag an pauken, machte aber die Erfahrung: »Die verlangen nichts Überirdisches.« Die Vorbereitung aufs Zentralabitur sei »super« gewesen.

Als Referentin der IG Metall merkte sie, dass ihr »der Umgang mit Menschen« liegt, ihr Spaß macht, sie anderen etwas beibringen kann. Sie schrieb sich an der Fachhochschule Mönchengladbach ein, studiert jetzt Kulturpädagogik. Ob sie später als Sozialarbeiterin tätig ist oder an Bildungsstätten, weiß sie noch nicht. Voraussetzung für das Studium war ein pädagogisches Praktikum, das sie – auf Anraten der Gelsenkirchener IG Metall-Jugendsekretärin Julia Berg – im Haus der Jugend des DGB Gelsenkirchen absolvierte.

Hilfe bei den Hausaufgaben. »Es ist das einzige gewerkschaft-



liche ›Haus der offenen Tür‹ in Deutschland«, sagt die Leiterin Susanne Franke. Auf rund 1000 Quadratmetern gibt es in dem zentral gelegenen vierstöckigen Haus eine »Offene Tür«, eine Küche, einen Speisesaal für 50 Gäste, ein Internet-Café, Räume für Schularbeiten, es stehen da ein Kicker und ein Billardtisch. Die 30 bis 40 Kinder, die das Haus nachmittags besuchen, sind zwischen 6 und 16 Jahre alt.

Kira zeigt Gelb oder Rot. Die eine Hälfte spricht zwei Sprachen, die andere kein Deutsch. Doch sie lernen es schnell. Eine Regel im Haus der Jugend lautet »Wir reden Deutsch«. Andere Regeln lauten »Wir hören auf die Betreuer«, »Wir hören einander zu«, »Wir sagen Bitte und Danke«. Wer gegen die Regeln verstößt, dem zeigen Kira Wischnewski und die anderen Betreuerinnen die Gelbe Karte, im Wiederholungsfall die Rote (was ein Gespräch mit den Eltern zur Folge hat). Die Kinder sollen erleben, dass ihr Tun und Lassen Konsequenzen hat, für die sie die Verantwortung übernehmen müssen.

Ist ein Konflikt ausgetragen, ist anderntags alles wieder gut, niemand unten durch. »Regeln sind für Kinder ein Geschenk«, sagt Susanne Franke. Das sieht auch Kira Wischnewski so – aus eigener Erfahrung. Sie stammt – wie viele der Migrantenkinder – aus einer kinderreichen Familie. Ihre alleinerziehende Mutter (»eine Kämpfernatur, eine Löwin«, sagt Kira) brachte die Familie mit Nachtschichten über die Runden. Kira und ihre Geschwister mussten »schnell groß werden«.

Kira hat den Hut auf. Kira Wischnewski bleibt dem DGB-Haus der Jugend in Gelsenkirchen auch als Studentin erhalten und hilft weiter mit. Im Haus ist Mitte September ein Mädchencafé eröffnet worden – und da hat sie »den Hut auf«. ■

Foto: Thomas Range

Norbert Hüsson
für metallzeitung@igmetall.de

Kira hat es von der Hauptschule an die Uni geschafft. Neben dem Studium hilft sie Kindern bei den Hausaufgaben.

Unser Engagement macht ja Spaß

WAS MICH BESCHÄFTIGT

David Lüdtkke arbeitet bei Ford in Köln. Er ist in der Jugendarbeit aktiv und meint: »Gewerkschaft muss sein, auch und gerade für junge Beschäftigte.«

Warum bist Du selbst der IG Metall beigetreten?

David Lüdtkke: Ich bin 2007 als Auszubildender bei Ford gleich Mitglied geworden. Die Jugendvertreter haben uns damals in einer Begrüßungsrunde informiert: über die Jugendvertreter und ihre Arbeit, wie sie gewählt werden, über den Betriebsrat und auch über die IG Metall. Mich hat das sofort überzeugt. Das ist jetzt sieben Jahre her. Inzwischen bin ich Vorsitzender der Jugendvertretung und diese Tätigkeit macht mir viel Spaß.

Wie macht Ihr das denn mit der Mitgliederwerbung für die IG Metall?

Lüdtkke: Bei Ford beginnen jedes Jahr rund 225 Kollegen eine Ausbildung. Wir setzen das bewährte Modell unserer Vorgänger fort: Neue Auszubildende werden in kleinen Begrüßungsrunden, die auch mal einen ganzen Tag dauern können, über ihre Interessenvertreter informiert. Die meisten sind dann

überzeugt und werden Mitglied.

Gerade Auszubildende müssen auf jeden Cent schauen – irgendwie verständlich, wenn die sich den Mitgliedsbeitrag lieber sparen, oder?

Lüdtkke: Diese Rechnung geht ja nicht auf: Gegenüber dem, was die IG Metall jedes Jahr an höheren Einkommen herausholt, ist der Mitgliedsbeitrag tatsächlich minimal.

Gibt es denn andere Ausreden, warum jemand nicht Mitglied werden will?

Lüdtkke: Konkrete Argumente oder gar Vorbehalte direkt gegenüber der IG Metall hören wir eigentlich nie. Oft sind es die Eltern, die nicht wollen, dass die Kinder der Gewerkschaft beitreten. Dann bauen wir Vertrauen auf, suchen das Gespräch und werben – ohne aber Druck auszuüben – für uns.

Sind die jungen Leute heute bereit, sich aktiv in der Gewerkschaft zu engagieren?

Lüdtkke: Die Auszubildenden haben in der Regel, wenn sie bei uns anfangen, noch nicht viel über Gewerkschaften gehört. In den Schulen steht das Thema Gewerkschaft ja auch leider nicht auf dem Lehrplan. Aber bei uns arbeiten ständig rund 750 Auszubildende. Da finden sich immer genug junge Kollegen, die sich engagieren wollen und bei Wahlen, zum Beispiel als Vertrauensleute, kandidieren. ■

Elisabeth.Akkari@igmetall.de



Foto: Andreas Pleines

David Lüdtkke ist aktiver Jugendvertreter und sehr erfolgreich bei der Mitgliederwerbung.



Dehnübungen am Arbeitsplatz: Beim Präventionsprogramm Betsi lernt man für den Alltag.

Prävention: Spät ist noch nicht zu spät

GUTER RAT

Die Deutsche Rentenversicherung bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Berufsleben hohen Belastungen ausgesetzt sind, das spezielle Präventionsprogramm Betsi an.

Was ist Krankheitsprävention?

Präventive Maßnahmen wollen langfristig Einstellungen und Verhalten beeinflussen, um die Gesundheit des Menschen zu verbessern.

Was ist das Präventionsprogramm Betsi?

Betsi ist ein spezielles Präventionsprogramm der Deutschen Rentenversicherung. Es soll die Erwerbsfähigkeit erhalten und die Gesundheit und Lebensqualität langfristig verbessern.

Wofür steht die Abkürzung?

Die Abkürzung Betsi ist gleichzeitig das Motto des Programms und steht für »Beschäftigungsfähigkeit teilhabeorientiert sichern«. Oder anders gesagt: Jeder Mensch kann präventiv etwas für seine Gesundheit und Lebensqualität tun. Das Besondere an Betsi: Während des Programms lernen die Teilnehmenden, das gesundheitsfördernde Verhalten langfristig in ihren privaten und beruflichen Alltag zu integrieren.



Illustration: Leonardo Pellegrino

Wer ist denn überhaupt die Zielgruppe?

Betsi ist das Richtige für Beschäftigte, die zu wenig Bewegung, Probleme mit dem Gewicht und der Ernährung haben, die unter Rückenschmerzen, Bluthochdruck, Stoffwechselerkrankungen leiden und etwas tun wollen, um Stress besser zu bewältigen.

Für wen ist Betsi nicht geeignet?

Betsi ist nicht geeignet für Beschäftigte, die bereits unter massiven gesundheitlichen Beschwerden leiden. Für sie besteht unter Umständen ein Anspruch auf eine medizinische Rehabilitationsmaßnahme.

Wer trägt die Kosten?

Die Kosten trägt die Deutsche

Rentenversicherung. Für den Aufenthalt in der Rehabilitationsklinik müssen in der Regel zehn Euro pro Tag zugezahlt werden. Während der ersten Intensivwoche zahlt der Arbeitgeber das Entgelt weiter. Nach der ersten Woche findet das weitere Training außerhalb der Arbeitszeit statt.

Wie beantrage ich Betsi?

Interessierte beantragen die Prävention gemeinsam mit Betriebs-, Werks- oder Hausarzt. Ob die Maßnahme bewilligt wird, entscheidet der Rentenversicherungsträger. Die Formulare gibt es im Internet. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Die Antragsformulare sowie weitere Infos rund um Betsi:

▶ deutsche-rentenversicherung.de
→ Suche: »Betsi«

Einige Rehakliniken, die Betsi anbieten:

▶ rehaklinik-ueberruh.de
▶ rehaklinik-odt.de
▶ federseeklinik.de

+ TIPPS

So funktioniert das Präventionsprogramm Betsi

Betsi ist in vier Phasen aufgeteilt, dauert etwa ein Jahr und soll vor allem Spaß machen:

■ **Phase 1:** Während eines einwöchigen Aufenthalts in einer stationären oder ambulanten Rehaeinrichtung werden die Teilnehmenden umfassend untersucht. Die Kliniken bieten Physiotherapie, Herz-Kreislauf-Training, Entspannungstraining und Wassergymnastik. Während dieser ersten Woche vermitteln Schulungen Grundlagen zur Stressbewältigung, zum Trainingsaufbau und zur gesunden Ernährung.

■ **Phase 2:** Es folgt ein dreimonatiges berufsbegleitendes Gesundheitstraining in einer betriebsnahen oder Wohnungsnahen ambulanten, von der Rentenversicherung anerkannten Einrichtung. In zwölf Einheiten à 90 Minuten gibt es Angebote wie Geräte- und Ausdauertraining, Stressbewältigung, Rückenschule sowie Walking. Das Training sollte ein bis zwei Mal die Woche stattfinden und dauert rund drei Monate.

■ **Phase 3:** Die Teilnehmenden führen nun ihr Training selbstständig fort.

■ **Phase 4:** Nach etwa zehn bis zwölf Monaten findet das sogenannte »Refresher-Wochenende« statt. Anhand der Abschlussuntersuchung wird der bisherige Therapieerfolg gemeinsam mit den Ärzten und Teilnehmenden bewertet. Auf der Grundlage der Untersuchung werden weitere Therapieempfehlungen ausgesprochen.

KURZ & BÜNDIG

Fragen zur Mütterrente

Die Deutsche Rentenversicherung hat eine kostenlose Servicenummer eingerichtet, unter der sie allgemeine Fragen zur Mütterrente beantwortet. Seit 1. Juli steht Eltern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, eine höhere Rente für Kindererziehungszeiten zu. Bis zum Jahresende will die Rentenversicherung alle zusätzlichen Ansprüche berechnet haben. Die Nummer lautet:

▶ **0800 1000 480 55**



Die Broschüre »Handicap und Steuern« erklärt, was für Menschen mit Behinderung im Steuerrecht gilt

Handicap und Steuern

Das Leben mit Behinderung geht ins Geld. Das berücksichtigt auch das Steuerrecht. Welche Regeln für Menschen mit Behinderungen gelten, erklärt die Broschüre »Handicap und Steuern«.

▶ www.finanzamt.brandenburg.de
→ Broschüren

Schwerbehinderte wählen

Vom 1. Oktober bis zum 30. November laufen die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) in den Betrieben. Wählen können Betriebe mit mindestens fünf Wahlberechtigten: schwerbehinderten sowie ihnen gleichgestellten Beschäftigten. Die SBV kümmert sich um Beschäftigte mit Behinderung, Langzeitkranke und gesunde Arbeitsgestaltung.

▶ sbvwahl2014.de



Maßarbeit: Tischler können vieles, auch Meister werden.

Die Experten für Holz und Kunststoff

BERUF UND KARRIERE

Tischler können alles, heißt es, weil ihre Arbeit vielseitig ist. Aber Meister fallen auch in diesem Beruf nicht vom Himmel, sondern erfordern eine anspruchsvolle Weiterbildung. Mit der können Tischler später Managementaufgaben übernehmen oder studieren und vieles mehr.

Ihr Handwerk ist vielseitig. Tischler fertigen Möbel, Fenster, Türen, Treppen, Wand- und Deckenverkleidungen, Ladeneinrichtungen, Messestände, Innenausbauten von Yachten, Spiel- und Sportgeräte. Die Betriebe unterscheiden sich auch in Größe, technischer Ausstattung, Spezialisierung und Innovationsfähigkeit.

Wer sich selbstständig machen, einen Betrieb übernehmen oder ausbilden will, muss Meister sein. Ausnahmen von dieser Regel gibt es unter bestimmten Bedingungen für Absolventen von technischen Hoch- oder Fachschulen.

Zur Meisterprüfung wird in der Regel zugelassen, wer die Ge-

sellenprüfung als Tischler oder Schreiner bestanden hat.

Hat sich jemand zum Kundenberater, Fertigungsplaner oder Fachbauleiter im Tischlerhandwerk weitergebildet, werden seine Prüfungen bei der Meisterprüfung in der Regel angerechnet.

Vergleichen. Bundesweit bieten mehr als 60 Meisterschulen Lehrgänge an: in unterschiedlicher Dauer, Vollzeit oder berufsbegleitend in Abend- und Wochenendkursen. Auch die Kosten unterscheiden sich sehr stark. Darum sollten Interessierte sich vorher gründlich informieren und Preise und Leistungen vergleichen. Das

Meister-BaföG bietet die Möglichkeit, staatliche Finanzierungszuschüsse zu erhalten.

Viele Tischler machen die Meisterprüfung als persönliche Weiterbildung und arbeiten weiter als Geselle. Andere arbeiten in einem Betrieb, den sie später einmal übernehmen können. In größeren Betrieben des Handwerks und der Industrie werden angestellte Meister für Führungsaufgaben und Ausbildungstätigkeit gesucht. Manche wollen eine neue Tischlerei oder Schreinerei gründen, doch das erfordert ein hohes Startkapital. Meisterinnen und Meister sind aber auch in Bildungseinrichtungen als Ausbilde-

rinnen und Ausbilder tätig oder arbeiten in anderen pädagogischen Einrichtungen.

Die Tarifgehälter von Tischlermeistern sind regional unterschiedlich, je nach Tarifvertrag und Eingruppierung. Die Bandbreite reicht von etwa 2743 Euro brutto im Monat bis etwa 4804 Euro in der höchsten Gruppe.

Studieren. Mit der bestandenen Meisterprüfung steht der Weg zum Universitätsstudium offen, auch ohne Abitur. Die Zulassungsbestimmungen sind je nach Bundesland unterschiedlich. Bevorzugte Studiengänge sind Architektur, Innenarchitektur, Lehramt an Berufsschulen oder Bachelorstudiengänge für Holz- und Kunststofftechnik sowie für Fensterbau. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Informationen über Meisterschulen gibt es zum Beispiel unter:

- ▶ meisterschulen.de
- ▶ handwerksblatt.de
- ▶ bm-online.de

Eine Broschüre zur Meisterprüfung bietet die IG Metall unter:

- ▶ wap.igmetall.de
- Weiterbildung
- Weiterbildungsberufe

Geld trotz Fachwechsel

STUDIUM | Wenn Studierende das Fach wechseln, können sie unter Umständen trotzdem weiter BAföG erhalten. Sie sollten sich mit dem Wechsel aber nicht zu lange Zeit lassen.

Es kommt vor, dass Studierende nach ein paar Semestern merken, dass das Fach, für das sie sich eingeschrieben haben, nicht das Richtige für sie ist. Sie wechseln. Wer staatliche Unterstützung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) erhält, bekommt dann nur unter bestimmten Bedingungen weiter Geld. Wechselt er das Fach während der ersten zwei Semester, muss er das dem Studentenwerk lediglich sofort melden, um weiter BAföG zu erhalten. Wer bis zum Beginn des vierten Semesters umsteigt, muss schon einen wichtigen Grund dafür angeben. Zum Beispiel, dass er oder sie psychisch, physisch oder intellektuell nicht geeignet ist.

Dann nix. Wer noch später wechselt, muss einen »unabweisbaren« Grund haben. Das kann zum Beispiel eine gesundheitliche Einschränkung sein, etwa eine bis dahin nicht bekannte Tierhaarallergie bei einem angehenden Tierarzt. Wer keinen solchen triftigen Grund nennen kann, verliert seinen Anspruch auf BAföG.

BAföG können Studierende und Schüler ab der zehnten Klasse erhalten, wenn ihr Einkommen

und das der Eltern nicht ausreicht. Vom Schuljahr 2016 und Wintersemester 2016/17 an steigen die BAföG-Sätze und die Einkommensfreibeträge. Auch die Freibeträge für Vermögen und die Wohnzuschläge für Schüler und Studierende, die nicht bei den Eltern wohnen, erhöhen sich. Die geplante Erhöhung ist ein Anfang, aber nach einigen Nullrunden nicht genug. Die IG Metall

engagiert sich deshalb mit Studierenden im BAföG-Bündnis. Damit Bildung keine Frage des Geldbeutels bleibt, fordert das Bündnis, neben einer deutlichen Erhöhung, BAföG elternunabhängig ohne Altersgrenze und als Vollzuschuss zu zahlen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Kostenlose Hotline zum BAföG:
▶ **0800-223 6341**



Falsches Studienfach? Wechseln! Aber geht das finanziell überhaupt?

Studieren neben der Arbeit

Beruflich qualifizierte Beschäftigte können auch ohne Abitur studieren, berufsbegleitend neben der Arbeit. Mittlerweile gibt es dazu zahlreiche Studiengänge von verschiedenen Hochschulen: sowohl Angebote zum Studium abends und in Teilzeit als auch Fernstudiengänge.

Um Beschäftigten bei der Entscheidung zu helfen und den Einstieg zu erleichtern, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung die Orientierungshilfe »Beruflich qualifiziert studieren?! Informationen zum berufsbegleitenden Studium« herausgegeben. Sie bietet einen Überblick über Studien-

gänge, Auswahlkriterien, Zugangsvoraussetzungen und Fördermöglichkeiten. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Die Orientierungshilfe gibt es per Post oder zum Herunterladen:

▶ **bibb.de** → Suche: Beruflich qualifiziert studieren

KURZ & BÜNDIG



In der Weiterbildung das Richtige finden: Dabei hilft KURSNET.

Neuer beruflicher Kurs

Wer sich beruflich weiterentwickeln und wissen will, was es alles an Angeboten gibt, kann in das Portal KURSNET der Bundesagentur für Arbeit schauen. Es informiert aktuell und kostenlos über mehr als 500 000 Angebote bundesweit. Dort gibt es auch Informationen, wann Maßnahmen gefördert werden.

▶ **kursnet-finden.arbeitsagentur.de**

Abschluss nachholen

»Erstausbildung junger Erwachsener« – diese Initiative von Bundesarbeitsministerium und Arbeitsagenturen richtet sich unter anderem an gering qualifizierte Beschäftigte über 25 Jahre, die einen Berufsabschluss nachholen wollen. Näheres dazu gibt es unter:

▶ **arbeitsagentur.de**
→ Bürgerinnen & Bürger
→ Weiterbildung

Ausbildung mit Handicap

Was tun, damit Behinderte trotz Einschränkungen ihre Ausbildung genauso gut schaffen wie andere Azubis? Antworten darauf gibt die Broschüre »Nachteilsausgleich für behinderte Auszubildende«. Sie kostet 29,90 Euro. Weitere Informationen zum Buch und zum Thema:

▶ **bibb.de**
→ Nachteilsausgleich

Wie? Abgelehnt?
Sie suchen doch schon
seit Monaten jemanden
für die Stelle.

Schon. Aber wir suchen eine
25jährige Fachkraft mit 20 Jahren
Berufserfahrung, die nie krank
oder schwanger wird und
ohne Urlaub auskommt.



5 AUSBILDUNGSBERUFE

Die Bilder geben Hinweise auf Ausbildungsberufe. Gesucht werden deren offizielle Bezeichnungen, mal in der männlichen, mal in der weiblichen Form.

O Z I L E G M H R ▶

Rätsel

1



2



F K A T

◀ U R

A E L G T K

3



M K C O E

4



O G -

◀ U

H R O I M A R N

5



A O T F C F U ▶

LÖSUNGSWORT

EINSENDEN AN:

Das Lösungswort bis zum **25. Oktober** unter Angabe von Vor-, Nachname und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de.

ZU GEWINNEN:

- 1. Preis: ein IG Metall-Lanybook
- 2. Preis: ein IG Metall-Fußball »Respekt«
- 3. Preis: eine LED-Taschenlampe