

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 65 | D 4713

[illegible]



Foto: Tatiana Popova/panthermedia.net

Aktuell

Kampf gegen Stress. Psychische Belastungen spielen im Beruf eine immer größere Rolle. Bei VW in Braunschweig wurden nun in einer umfassenden Beschäftigtenbefragung die schlimmsten Stressquellen im Büro analysiert. Betriebsrat Mathias Möreke spricht im Interview über Ergebnisse und Konsequenzen der Umfrage.

Auf den Seiten 8 bis 9 »

Bis der Arzt kommt: Viele Beschäftigte leiden unter Stress am Arbeitsplatz.

Arbeit

Gemeinsam unterwegs. Rundum eine gute Sache: Wer mit einer Fahrgemeinschaft seinen täglichen Weg zwischen Wohnort und Arbeit überbrückt, schont die Umwelt und den Geldbeutel und ist darüber hinaus morgens und abends mit netten Kollegen unterwegs. Wichtig zu wissen: Die anfallenden Fahrkosten lassen sich von der Steuer absetzen. Und unfallversichert ist man auf der Fahrt ebenso. **Auf Seite 17 »**

Titelthema



Illustration: Alexey Mychaylichenko/panthermedia.net

Gute Reise in die Zukunft.

An einem Auto bauen Zigtausende Menschen in Zigtausend Firmen: Stammebelegschaften, Leiharbeiter und Beschäftigte mit Werkverträgen. Löhne und Arbeitsbedingungen sind mal gut, mal schlecht. Die IG Metall will sie regeln – für alle, die am Auto mitbauen. Wo auch immer. Dabei geht es ihr um faire Bedingungen und darum, dass Produktion und Arbeitsplätze in Deutschland Zukunft haben. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

1 Hersteller und 40 000 Zulieferfirmen – das ist gang und gäbe in der Autoindustrie.

Leben

Neue Gesundheitskarte. In wenigen Wochen ist es so weit: Ab Januar 2014 gilt beim Arztbesuch nur noch die elektronische Gesundheitskarte (eGK), die herkömmliche Chipkarte hat dann ausgedient. Wichtigste Neuerung: Die Karte enthält ein Foto des Versicherten. Andere Patientendaten können auf der eGK bislang nicht elektronisch erfasst werden. **Auf Seite 22 »**

Anzeige

MetallRente

Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

Gemeinsam vorsorgen. Besser leben.

- Betriebliche Altersversorgung
- Private Riester-Vorsorge
- Absicherung von Berufsunfähigkeit

www.metallrente.de

Titelbildgestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher, Illustration: Alexey Mychaylichenko/panthermedia.net

Auf Öffnung hinwirken

metallzeitung 10/2013, Klientelpolitik abgewählt

»Die beiden großen Volksparteien haben eine Zusammenarbeit mit der Linken ausgeschlossen. Die Linken werden stigmatisiert. Sie sind aber eine demokratisch gewählte Partei. Dass die metallzeitung ebenfalls die Linke ausgrenzt, ist zwar realpolitisch in Ordnung, aber immerhin haben elf Prozent der Gewerkschaftsmitglieder die Linke gewählt. Auch deckt sich das Programm der Linken weitgehend mit den Forderungen der IG Metall. Eine lohnenswerte Aufgabe der IG Metall könnte deshalb sein, auf eine Öffnung der SPD gegenüber den Linken hinzuwirken, damit die künftige Politik mehr »gewerkschaftliche« Positionen umsetzt.«

Peter Strauss, per E-Mail

»Es ist nicht Aufgabe der Gewerkschaft, für die eine oder andere Partei oder eine parteipolitische Koalition zu trommeln. Eine Aussage, die man nur unterstützen kann. Was bleibt, ist

aber eine ernüchternde Erkenntnis: dass die Sozialdemokratie möglicherweise ihren Charakter als Volkspartei verlieren kann. Das kann auch einem überzeugten Gewerkschafter nicht egal sein.«

Reinhard Wawziniak, Dortmund

Hohe Anerkennung

metallzeitung 10/2013, Tödliche Faser

»Dieser Artikel ist nicht nur für Betroffene interessant und wichtig. Er ist auch ein Paradebeispiel dafür, wie wichtig es ist, dass Betriebsräte ihre Überwachungsfunktionen ernst nehmen. Hier beweist sich wieder, wie wichtig ein Betriebsrat ist. Den Kollegen Niklas Wellmann und Rolf Spalek gebührt hohe Anerkennung für die sicherlich kleinteilige Arbeit der Beweissammlung zu den von Asbest belasteten Arbeitsplätzen. Betriebsräte täten gut daran, die Wichtigkeit der Betriebsratsarbeit unter anderem anhand dieses Artikels darzulegen.«

Julius Svoboda, per E-Mail

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzels, Bertin Eichler
Beauftragter der Herausgeber: Jan Engelhardt

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

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

Chefin vom Dienst: Fabienne Melzer

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

► igmetall.de/metallzeitung

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

Anzeigen: Petra Wedel
 Zweiplus Medienagentur,
 Pallaswiesenstraße 109,
 64293 Darmstadt

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 abzufragen.

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.



FRAGE UND ANTWORT

In der Oktoberausgabe vermisste ich die Rubrik »Pflaume des Monats«. Ich frage mich, ob der Redaktion die Preisträgerinnen und Preisträger ausgegangen sind?

Klaus-Dieter Farin, Hattingen

Antwort der Redaktion:

Jeden Monat vergibt die Redaktion die Pflaume des Monats an Menschen oder an Organisationen, über die man nur den Kopf schütteln kann. Oft trifft es FDP-Politiker oder Verbandschefs.

In der Oktoberausgabe mussten wir aus Platzgründen auf diese Rubrik verzichten. Es kommt immer wieder mal vor, dass wir die ein oder andere Rubrik streichen. Aber es ist kein Problem, eine Pflaume zu finden. Es gibt immer genug Kandidaten. In dieser Ausgabe der metallzeitung trifft es die Moderatorin Michelle Hunziker. Nachzulesen auf Seite 5. ■

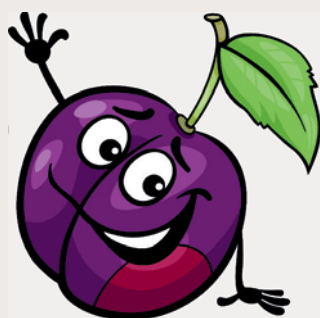


Illustration: Igor Zakowski/panthermedia.net

Jeden Monat vergibt die Redaktion eine Pflaume des Monats.

Chefs ignorieren Gesetze

**metallzeitung 10/2013,
Geld bei Krankheit und
Urlaub auch im Minijob**

»Der Erfolg von Sonja Jochum freut mich sehr. Ich kenne leider eine andere Realität: Als ich mich für einen 400-Euro-Job beworben habe, bekam ich als Erstes zu hören: »Wir geben keinen Urlaub und zahlen auch keine Lohnfortzahlung bei Krankheit – das ist bei uns in der Region so üblich.« Nun hat man die Wahl, Ja oder Nein zu sagen. Bei einem Nein hat man absolut keine Chance, einen Job zu bekommen. Wer tatsächlich sein Recht verlangt, bekommt zu hören: »Dann müssen wir uns trennen.« Das ist die Realität. Fast kein Arbeitgeber hält sich an die Gesetzesvorgaben.«

Judith W., per E-Mail

Grube nicht schuld

**metallzeitung 9/2013,
Pflaume zur Deutschen Bahn**

»Ich bin in einer Bahnerfamilie aufgewachsen und habe viele Freunde bei der Bahn. Uns ist völlig unverständlich, dass Rüdiger Grube als Buhmann dargestellt wird. Er badet nur die Probleme aus, die sein Vorgänger oder untergeordnete Abteilungen auflaufen ließen oder an Information nicht weiterreichten: überarbeitete, krank gearbeitete Mitarbeiter, Mangel an Fahrdienstleitern, die Sparpolitik von Abteilungsleitungen, viele Mitarbeiter kurz vor der Rente, Sozialauswahlen, Umwandlungen von Festverträgen in Werkverträge: All dies ist nicht die Verantwortung von Grube.«

Roland Löhlbach, Berlin

Angela Merkel steht vor großen Aufgaben

POLITIK FÜR ALLE

Viele Arbeitnehmer haben bei dieser Bundestagswahl CDU/CSU gewählt. Eine unionsgeführte Regierung muss für Ordnung auf dem Arbeitsmarkt sorgen.

Die Zahlen sind eindeutig. Unter den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern hat die CDU/CSU die Spitzenposition knapp verfehlt. 36 Prozent haben laut einer Analyse der Forschungsgruppe Wahlen diesmal die SPD gewählt, 32 Prozent die CDU/CSU. Gegenüber 2009 hat die SPD damit 2,5 Prozent gewonnen, die Union sieben Prozent. Verlierer sind die FDP mit minus 6,2 Prozent, die Linke mit minus 6,1 Prozent und Bündnis 90/Die Grünen mit minus 1,9 Prozent. Die IG Metall hat als Einheitsgewerkschaft keine Wahlempfehlung für eine Partei abgegeben. Für uns stehen die politischen Inhalte im Zentrum. Es bestehen gute Chancen auf eine arbeitnehmerfreundlichere neue Regierung. Ein »Weiter so« der schwarz-gelben Regierung wurde klar abgewählt. Wenn nun 32 Prozent der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer die Union gewählt haben, ist das auch ein klarer Auftrag für Frau Merkel.

Neue Ordnung. Eine neue Regierung muss sich als große Koalition für Arbeitnehmerfragen verstehen – vor allem mit einem gesetzlichen Mindestlohn und mehr Rechten für Betriebsräte bei Leiharbeit und Werkverträgen. Deutschland hat inzwischen zu 23 Prozent Niedriglöhner. Das ist ein gefährlicher Trend, den wir nicht nur stoppen, sondern wieder umdrehen



Foto: Frank Rumpenhorst

**Berthold Huber, Erster
Vorsitzender der IG Metall**

müssen. Es ist notwendig, damit alle Beschäftigten von ihrer Arbeit leben können und eine sichere Zukunftsperspektive haben. Es ist aber auch notwendig, um den Erfolg der deutschen Wirtschaft dauerhaft sichern zu können. Wir sind ein rohstoffarmes, im Weltmaßstab relativ kleines Land. Wir leben maßgeblich von Erfindergeist, Innovation und Qualität der Produkte. Nur motivierte Beschäftigte mit sicheren Arbeitsplätzen, die angemessen am wirtschaftlichen Fortschritt beteiligt werden, können diese Herausforderung bewältigen.

Es ist deshalb überfällig, dass eine neue Regierung dafür den gesetzlichen Rahmen schafft. In einer Koalitionsvereinbarung muss die notwendige Ordnung auf dem Arbeitsmarkt eine wesentliche Rolle einnehmen. ■

Berthold Huber

GEWONNEN HABEN

September-Rätsel

Lösungswort: Ausbildungsvertrag

1. Preis: Christian Kuly, Bad Berleburg
2. Preis: Sonja Ruschhaupt, Niederzier
3. Preis: André Hößler, Wilkau-Haßlau

BILD DES MONATS

Intelligente Maschinen

Zwei bewegliche Arme, zwei Hände mit je vier Fingern, die greifen, blättern, fangen, tragen, anfassen können. Insgesamt 43 Gelenke, dazu Kameras und viel Sensorik, ein Oberkörper, der auf einer mobilen Plattform mit vier Rädern ruht, die sich einzeln steuern lassen: Gestatten, das ist Justin, eine Entwicklung des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt. Prototyp einer neuen Form von intelligenten Maschinen.

Und auch ein Protagonist auf dem Weg hin zu dem, was als Industrie 4.0 bezeichnet wird.

Denn: Roboter Justin muss nicht ferngesteuert werden. Seine Technik erlaubt autonome Bewegungen, seine Rechner ermöglichen ihm, vorgegebene Aufgaben selbstständig zu erfüllen. Das kann das Mixen von Cocktails sein. Das können aber auch Einsätze in der Medizintechnik oder im Autobau sein. Einsätze, bei denen Justin sensibel auf Reize reagiert, Schlüsse daraus zieht, umfassend vernetzt mit Maschinen und Menschen kommuniziert.

Exakt diese umfassende Vernetzung der Produktion zeichnet Industrie 4.0 aus. Teile, Maschinen, Beschäftigte, Kunden – alle kommunizieren hier miteinander, eine zentrale Steuerung wird überflüssig, weil sich alle Beteiligten in einem »cyber-physischen System« gegenseitig steuern. Wo früher jede Maschine jeweils ihr eigenes Programm hatte, das mit anderen Programmen nicht kompatibel war, sind jetzt alle Komponenten in einem einzigen Netzwerk eingebettet.

Was das bringt? Nun, es kann Erleichterung bringen. Aber nur, wenn die Menschen die Systeme steuern. Und nicht umgekehrt. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



Foto: DLR

Bildung nach Herkunft

BILDUNGS-STUDIE

Eine internationale Studie deckt deutliche Lücken bei der Bildung von Erwachsenen in Deutschland auf: mittelmäßig – und extrem unsozial verteilt.

Nach der PISA-Studie folgt der nächste Schock für die »Bildungsrepublik« Deutschland: Die internationale Bildungsstudie Programme for the International Assessment of Adult Competencies, (PIAAC) hat deutliche Lücken bei Erwachsenen aufgedeckt. Im Vergleich mit 23 anderen Industrieländern können sie nur mittelmäßig lesen und rechnen.

Vor allem ist die Bildung in Deutschland sozial extrem ungerecht verteilt. Nur in den USA ist der Abstand zwischen Hoch- und Niedrigqualifizierten noch größer. Der Abschluss in Deutschland hängt zudem stark von der Bildung der Eltern ab. Und wer eine geringe Schulbildung hat, wird auch im weiteren Leben systematisch

benachteiligt und von Weiterbildung ausgeschlossen. Das Fazit der PIAAC-Forscher: Deutschland muss mehr für gering Qualifizierte tun und die Chancen gerechter verteilen.

Für gerechtere Bildung. Damit bestätigt die PIAAC-Studie auch die Positionen der IG Metall Jugend, die mit ihrer Kampagne »Revolution Bildung« für eine gerechtere Bildung antritt.

»Alle müssen eine echte Chance auf lebenslanges Lernen bekommen«, fordert Eric Leider, Bundesjugendsekretär der IG Metall. »Hier sind vor allem auch die Betriebe gefordert: Sie müssen mehr investieren und endlich allen Beschäftigten Weiterbildung ermöglichen.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

PFLAUME DES MONATS

Michelle, die Frau im Glück

Das bisschen Vereinbarkeit ist doch kein Problem. Mal eben Kind abnabeln, durchschnaufen und zurück in den Job? Die Moderatorin Michelle Hunziker hat es vorgemacht. Vier Tage nach der Geburt ihrer Tochter trat sie wieder bei der Arbeit an. Wenn alle Frauen so wären, ihre Karrierechancen sähen anders aus. Personalchefs würden Bewerberinnen nicht mehr aussortieren mit einem: »Die wird doch eh schwanger.«, sondern sie mit Kussband nehmen: »Da stell' ich doch 'ne Frau ein, die hält wenigstens was aus.« Ach, nicht jede Frau hat zu Hause das Rundumsorglos-Paket mit Privatschnulleraufheber, Poabwischer, mehrsprachiger Nanny und Privatkinderkammergärtner? Das ist aber jetzt blöd. Dann wird das wohl doch nichts mit Kind

Michelle Hunziker, und Karriere. ■ **Wochenbettverweigerin.**



Foto: infototo/pa

ZAHLEN UND FAKTEN

50 In Deutschland finden nach einer internationalen Studie nur 50 Prozent der Angestellten, dass ihre Arbeitgeber genug für die Balance zwischen Arbeit und Privatleben tun. In Nordamerika sind dagegen 65 Prozent zufrieden.

17 So viel Prozent aller Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren arbeiten mehr als 48 Stunden in der Woche. Von den mittleren Jahrgängen tun das 15, von den unter 25-Jährigen zwei Prozent.

57 So viel Prozent der Manager sind für einen gesetzlichen Mindestlohn. Nur sieben Prozent meinen, dass er zu Arbeitsplatzabbau führen könnte.

40 Die Dritten Programme im öffentlich-rechtlichen Fernsehen kommen ihrem Auftrag zu informieren, nur in 40 Prozent der Sendungen nach, zeigt eine Studie der Otto Brenner Stiftung über NDR und SWR. Dabei geht es nur in zehn Prozent um politische und gesellschaftliche Themen. Die meisten Beiträge drehen sich um Garten, Kochen und Tiere.

75 Umgerechnet 75 Euro im Monat forderten die rund 200 000 Textilbeschäftigten, die Ende September in Bangladesch für höhere Löhne demonstrierten. Jetzt verdienen sie rund 30 Euro.

78 Seit dem Jahr 2000 ist die Zahl der Kinderarbeiter weltweit um 78 Millionen zurückgegangen. Aber immer noch arbeiten 168 Millionen Kinder in Bergwerken, Fabriken, in der Landwirtschaft oder im Sexgewerbe.

Roboter Justin wurde vom Institut für Robotik und Mechatronik des Deutschen Zentrums für Luft- und Raumfahrt entwickelt.

Sein Oberkörper ruht auf einer mobilen Plattform mit vier Rädern, die einzeln gesteuert sowie ein- und ausgefahren werden können.



BEWEISFÜHRUNG ERLEICHTERN

Foto: GeoInformation Bremen/geo.bremen.de

In ihrer Hafenkarte hat die AOK Bremen zusammengetragen, wo überall mit Asbest gearbeitet wurde.

ASBEST | 20 Jahre nach dem Verbot von Asbest kämpfen Betroffene darum, dass ihre Krankheit als Berufskrankheit anerkannt wird. Nach so langer Zeit fällt die Beweisführung schwer (wir berichteten, metallzeitung 10/2013). Politiker in Deutschland, in Europa und die IG Metall treten für Erleichterungen ein.

Drei Dinge hatte die grüne Landtagsabgeordnete Silvia Schön den Opfern von Asbest versprochen: abzufragen, wie viele Fälle in Bremen von den Berufsgenossenschaften anerkannt werden, sich für eine Beratungsstelle und für die Umkehr der Beweislast bei Asbest einzusetzen. Die ersten beiden Versprechen hat sie erfüllt. Die Daten liegen vor, die Beratungsstelle gibt es. Am letzten arbeitet sie. Umkehr der Beweislast heißt: Die Berufsgenossenschaften müssten nachweisen, dass Asbest nicht der Auslöser war.

Das Problem mit den Beweisen haben nicht nur Asbestopfer. Auch bei vielen anderen Berufskrankheiten scheitern Betroffene, weil sie den Nachweis nicht erbringen können. Von 74 000 Verdachts-

fällen, die den Berufsgenossenschaften 2011 gemeldet wurden, erkannten sie nur 16 000 als Berufskrankheit an. Die IG Metall fordert, gesetzliche Hürden abzubauen.

Im Fall Asbest erklärte die Bundesregierung 2013 auf eine Anfrage der Grünen, eine Umkehr der Beweislast sei nicht notwendig, da Betroffene nicht den vollen Beweis erbringen müssten. Der Bundesverband der Asbestose Selbsthilfegruppen bestreitet das. Anträge würden noch immer wegen zu geringer Asbestfaserzahlen abgelehnt. Die Bremer Grünen setzen sich für die Umkehr der Beweislast im Bundesrat ein. »Wenn wir dort eine Mehrheit bekommen, können wir die Bundesregierung auffordern, das Gesetz zu ändern.« Den Betrof-

fenen gehe es oft weniger um Geld, sagt Silvia Schön. »Sie wollen, dass anerkannt wird, dass ihre Gesundheit zerstört wurde. Es hat ihnen niemand gesagt, womit sie arbeiten.« Würde die Beweislast umgekehrt, hofft Schön, würde am Arbeitsplatz weniger gedankenlos mit Gefahren umgegangen.

Oberflächlich. Asbest ist zwar in Europa schon seit Jahren verboten. Rolf Gehring von der europäischen Holz- und Baugewerkschaft (EFBH) beruhigt das nur oberflächlich. Asbesthaltige Produkte können noch immer nach Europa kommen und die Faser hat in Gebäuden und Produkten die Zeit überdauert. »Vor allem junge Menschen kennen die Gefahr oft nicht.

Heizungsinstallateure wissen nicht immer, welches Material in einem Haus verbaut wurde, in dem sie eine neue Heizung einbauen«, sagt der Gewerkschaftssekretär.

2011 startete die EFBH die Kampagne »Europa 2023 – asbestfrei«. Es geht um den Schutz der Beschäftigten, um die Anerkennung der Opfer und ihre Entschädigung, die Registrierung aller Asbestquellen in Europa und das Ziel, Asbest aus Europa zu verbannen. Anfang des Jahres griff das Europäische Parlament wesentliche Punkte der Kampagne auf und verabschiedete einen Initiativbericht. Das EU-Parlament fordert, die Beweislast nicht den Opfern aufzuerlegen.

Für Rolf Gehring ist Asbest ein Paradebeispiel für den Zwiespalt

zwischen unternehmerischer Freiheit und staatlicher Vorsorge. Der Unternehmer entscheidet, welchen Stoffen die Menschen ausgesetzt werden. Die Politik kann reagieren oder vorbeugen. Dabei kämpft sie gegen mächtige Gegner. Asbest ist ein Stoff, der seine tödliche Wirkung erst nach Jahrzehnten entfaltet. Bekannt war das lange, bevor der Boom begann. Eine mächtige Asbestlobby kämpfte viele Jahre erfolgreich gegen ein Verbot. »Sie hat Wissenschaftler bezahlt, um das Problem kleinzureden«, sagt Gehring.

Und sie ist immer noch aktiv. Länder wie Russland und Brasilien fördern die Faser. China, Indien und viele andere Länder verarbeiten sie bis heute. Zuletzt habe die Lobby verhindert, dass Asbest in die Rotterdam-Konvention – ein völkerrechtlicher Vertrag zum internationalen Handel mit Gefahrstoffen – aufgenommen wird. Die Initiative des Europäischen Parlaments ist für Gehring ein Fortschritt. Wenn Rat und Kommission die Vorschläge aufgreifen, kann die Politik der Wirtschaft einen Rahmen setzen – europaweit. Einen Rahmen, der Menschen vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz schützt.

Rechtzeitig schützen. Für Gehring steckt der Mensch in einem Dilemma: »Auf der einen Seite wollen wir forschen und Neues entwickeln. Auf der anderen Seite können wir die Gefahren oft nicht abschätzen.« Beispiel Nanotechnologie. Sie birgt enorme Möglichkeiten, aber auch Gefahren. Die winzigen Teilchen können über Nervenbahnen transportiert werden. Was sie auf Dauer anrichten, kann niemand mit Sicherheit sagen. »Wir warten immer auf gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse«, sagt Gehring. »Aber der Tag, an dem die Wissenschaft sich einig ist, könnte auch hier der Sankt Nimmerleinstag sein.« Der Gewerkschafter will den Fortschritt nicht aufhalten. Er will, dass Menschen an ihrem Arbeitsplatz geschützt werden. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Weg freimachen

PREKÄRE ARBEIT

Zu viele Menschen arbeiten für viel zu geringe Löhne. Der Tag für menschenwürdige Arbeit und eine Aktion vor dem Bundesarbeitsministerium sollten daran erinnern.

Derzeit erhalten in Deutschland rund 6,5 Millionen Beschäftigte nur Hungerlöhne. 1,4 Millionen davon müssen zusätzlich Sozialleistungen beziehen, damit es zum Leben reicht. Jeder fünfte Beschäftigte verdient deutlich weniger als 8,50 Euro in der Stunde.

Deutschland hat damit den siebtgrößten Niedriglohnsektor in der Europäischen Union. Das sind Fakten, auf die die IG Metall immer wieder hinweist. Auch am 7. Oktober, dem Welttag für menschenwürdige Arbeit: in diesem Jahr mit einer Aktion vor dem Bundesarbeitsministerium in Berlin.

Hürden überspringen. Menschen, die einen Niedriglohn beziehen, Leiharbeiter, die jahrelang auf eine Festanstellung hoffen und Beschäftigte, die mit Werkverträgen ausgebeutet werden: Für sie alle liegt die Latte hoch. Sie sind weit entfernt von fairen Jobs. Weit entfernt, Arbeit fair zu gestalten, ist auch das Bundesarbeitsministerium. »Wer in der neuen Regierung Politik machen will, muss endlich den Weg frei machen für sichere und faire Arbeit«, forderte Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall.

Wetzel hat ganz konkrete Forderungen, wie der Hürdenlauf für viele Beschäftigte endlich beendet werden könnte: Die Politik muss Leiharbeit regulieren, den Missbrauch von Werkverträgen stoppen, gleiches Geld für gleiche Arbeit festlegen und einen flächendeckenden Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro einführen. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

Fakten zum Thema prekäre Beschäftigung und den Vorschlägen der IG Metall:

► igmetall.de → Arbeit

► arbeitsicherundfair.de



IG Metall-Aktion am Welttag für menschenwürdige Arbeit in Berlin

KURZ & BÜNDIG

Politiker sucht Nebenjob

Fast jeder dritte Bundestagsabgeordnete der zu Ende gegangenen Amtszeit hatte hohe Nebeneinkünfte, ergab eine Studie der Otto Brenner Stiftung. Sie verdienten in den vier Jahren schätzungsweise 32 Millionen Euro nebenbei. Es waren vor allem Anwälte, »Vortragskünstler« und Mitglieder von Union und FDP: otto-brenner-stiftung.de



Foto: Rolf Vennenbernd/dpa/pa

In Tarifverhandlungen: die Beschäftigten der Textilbranche

Textil-Tarifverhandlungen

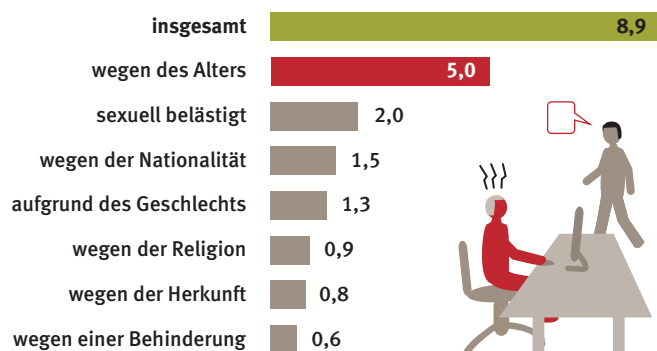
Die Tarifverhandlungen für die Textil- und Bekleidungsindustrie sind gestartet. Am 24. September fand in Maintal die erste Runde statt. Bei diesem Treffen wurden die Struktur und der Ablauf der Verhandlungen festgelegt. Bereits zuvor hatten sich die Mitglieder aller Tarifkommissionen für einen Tarifvertrag mit Regelungen zur Förderung einer Altersteilzeit, zur unbefristeten Übernahme Ausgebildeter und zu einem Belastungsabbau sowie zur alternsgerechten Arbeitsgestaltung ausgesprochen. Die Arbeitgeber konterten mit einer ganzen Reihe von Verschlechterungen bei den Tarifverträgen. Die Ergebnisse der zweiten Verhandlungsrunde, die für den 28. Oktober in Ingolstadt angesetzt wurde, lagen bis Redaktionsschluss noch nicht vor.

»Der Stress w

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Ältere fühlen sich am häufigsten diskriminiert

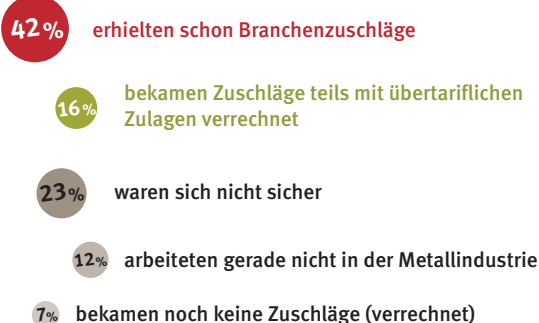
Wie viel Prozent der Beschäftigten sich am Arbeitsplatz diskriminiert fühlen und in welcher Form sie belästigt werden (Angaben in Prozent):



Quelle: Statistisches Bundesamt

Die meisten Leiharbeiter erhalten Zuschläge

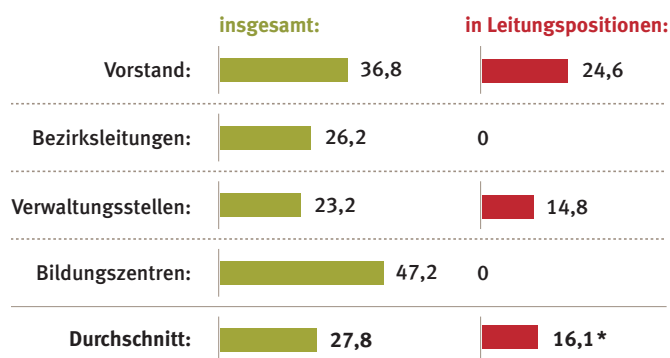
Im November 2012 wurden die ersten Branchenzuschläge nach dem IG Metall-Tarifvertrag für Leihbeschäftigte in der Metallindustrie fällig. Eine Umfrage im Februar zeigte:



Quelle: IG Metall, Umfrage unter 40.000 Leihbeschäftigten

IG Metall zu fast einem Drittel weiblich

1989 waren erst 11,5 Prozent der politischen Angestellten der IG Metall Frauen, jetzt sind es rund 28 Prozent. So hoch ist ihr Anteil auf den verschiedenen Ebenen (in Prozent):



* Ziel bis 2019: 30 Prozent | Quelle: IG Metall

INTERVIEW

Permanenter Leistungsdruck, ständige Erreichbarkeit: Psychische Belastungen im Job nehmen zu. Bei VW Braunschweig hat der Betriebsrat nun durch detaillierte Befragung die Stressquellen im Büro aufgespürt – und zieht Konsequenzen.

Ihr habt am Standort Braunschweig gerade eine große Angestelltenbefragung zum Thema »Gute Arbeit im Büro« durchgeführt. Was gab den Anstoß?

Mathias Möreke: Der Startschuss kam vor zwei Jahren durch eine Befragung des Gesamtbetriebsrats an allen Standorten. Dabei kam heraus: Themen wie Arbeitsintensität und Leistungsdruck spielen bei uns eine starke Rolle. Der Stress wird immer größer. Beschäftigungssicherung ist aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen nach wie vor eine wichtige Aufgabe. Aber vor dem Hintergrund unseres Wachstums und der Vereinbarung zur Beschäftigungssicherung spielt sie nicht mehr die alleinige Hauptrolle. Als Betriebsrat haben wir uns gefragt, wie wir das Thema aufgreifen können.

Und da seid Ihr auf das Stress-Bürometer gekommen.

Möreke: Ja, nachdem es sich am Standort Kassel bewährt hatte, haben wir uns für diesen Fragebogen entschieden. Das StressBürometer ist ein Instrument, mit dem man Stressquellen im Angestelltenbereich aufspüren kann. Es setzt auf Rückmeldungen der Beschäftigten. Das war uns wichtig. Volkswagen befindet sich im Wandel. Am Standort Deutschland wird das Engineering, also das Projekt- und Produktmanagement, wichtiger. Psychische Belastungen spielen gerade im Angestelltenbereich eine große Rolle.

Wie ist der Fragebogen aufgebaut, was wird abgefragt?

Möreke: Vorgesehen sind sechs Bereiche, die abgefragt werden.

Die Fragebögen lassen sich aber gut auf die jeweilige Situation im Betrieb zuschneiden. Generell sollen Arbeitsbedingungen ermittelt werden, die Stress, Ermüdung, Monotonie oder herabgesetzte Wachsamkeit erzeugen. Wir haben unsere Kolleginnen und Kollegen zur Arbeitsorganisation befragt, zum Leistungsdruck, zum Betriebsklima und zu den Umgebungseinflüssen, denen sie ausgesetzt sind. Schließlich haben wir gefragt, welche Handlungsspielräume sie bei der Arbeit haben.

Was hat Euch bei der Befragung am meisten überrascht?

Möreke: Die Resonanz auf die Befragung war sehr gut. Wir haben die Befragung in zwei Wellen mit je 700 Fragebögen durchgeführt, knapp 70 Prozent haben geantwortet. Wir waren auch positiv überrascht, dass die meisten Kolleginnen und Kollegen mit dem Betriebsklima zufrieden sind: 76 Prozent gaben an, dass ihre Arbeit vom Vorgesetzten wertgeschätzt wird, 81 Prozent sagten, dass sie von Kollegen Anerkennung erhalten. Das ist schön. Allerdings weisen die Zahlen auch auf Probleme hin.

Wo liegen die?

Möreke: Vor allem im Bereich der Arbeitsorganisation gibt es viele Stressquellen. Nur 44 Prozent der Befragten können ihre Arbeit auch während ihrer Arbeitszeit erledigen, 80 Prozent der Kolleginnen und Kollegen fühlen sich von Unterbrechungen gestört. Fast die Hälfte gibt an, dass von ihnen erwartet wird, über das Ende der Arbeitszeit hinaus verfügbar zu sein.

ird immer größer«



Fotos: Frank Rumpenhorst

»Die Resonanz war gut, wir hatten eine hohe Beteiligungsquote«, sagt Mathias Möreke. 1400 Fragebögen hat der Betriebsrat bei VW Braunschweig an Angestellte verteilt, um Stressquellen im Büro ausfindig zu machen.

Wie schaut es mit den Handlungsspielräumen und Umgebungseinflüssen aus?

Möreke: Auch da ist längst nicht alles in Ordnung. Drei von vier Befragten fühlen sich durch die Geräuschkulisse negativ beeinflusst, über die Hälfte aller Befragten gibt an, dass es in ihrer Abteilung nicht genügend Büroflächen gibt. Lediglich 39 Prozent unserer Kollegen gaben an, dass sie Einfluss auf ihre eigene Arbeitsumgebung haben. Hier besteht Handlungsbedarf.

Schönes Stichwort. Befragungen durchzuführen ist schön und gut, aber wenn Ergebnisse folgenlos bleiben, bringt es nichts.

Möreke: Das ist vollkommen richtig. Deshalb haben wir nach der ersten Befragungswelle Workshops organisiert. Das Besondere an ihnen war, dass wir sie mit exakt denselben Methoden durchführten, die VW anwendet, um die Produktivität zu erhöhen. Das waren spannende Nachmittage.

Inwiefern?

Möreke: Weil die Kolleginnen und Kollegen sich aktiv, offen und konstruktiv eingebracht haben. Sie haben sich Gedanken darüber gemacht, wie sie ihre Arbeit besser

organisieren können, welche Maßnahmen sich mit Vorgesetzten umsetzen lassen und wie Betriebsrat und IG Metall sich dafür einsetzen können, Stress am Arbeitsplatz zu verringern.

Welche Anregungen gab es?

Möreke: Oh, eine Menge. Etwa Besprechungen künftig nur innerhalb der Kernarbeitszeit abzuhalten. Es wurde darauf gedrungen, Regeltermine zu synchronisieren. Und es geht auch darum, eigene Prioritäten zu setzen, Nein zu sagen, wenn es zu viel wird, und abends das Handy auszuschalten.

Mit Selbstoptimierung allein wird Stress nicht beseitigt.

Möreke: Klar, das ist nur ein Baustein. Wichtig ist eine neue Fehlerkultur, wichtig ist eine gute Mitarbeiterführung. Und auch, dass ein Vorgesetzter von seinen Beschäftigten ein Feedback zu seinem Führungsverhalten erhält. Um Stress zu verringern, wollen wir zudem die Büroraumgestaltung nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen verbessern. Dafür haben wir einen Büroraum-Planungsworkshop ins Leben gerufen. Letztlich aber brauchen wir auch dringend eine gesetzliche Anti-Stress-Verordnung. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



ANTI-STRESS-VERORDNUNG

»Es ist ein Erfolg der Anti-Stress-Initiative der IG Metall, dass der Bundestag im Juni eine Ergänzung im Arbeitsschutzgesetz beschlossen hat, in der psychische Belastungen wörtlich erwähnt werden. Damit gibt es keine Ausflüchte mehr für die Arbeitgeber, eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen zu verweigern. Die Anfang September vom Bundesarbeitsministerium, den Arbeitgeberverbänden und dem DGB unterzeichnete »Gemeinsame Erklärung zur psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt« gibt weiteren Rückenwind für mehr Prävention. Jetzt ist es höchste Zeit, dass auch die Anti-Stress-Verordnung erlassen wird, damit konkrete Hilfestellungen für die betriebliche Praxis nutzbar werden.« **Hans-Jürgen Urban**, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall



Foto: Frank Rumpenhorst

KURZ & BÜNDIG

Streik bei Norgren

Bei Norgren in Großbottlingen (Baden-Württemberg) begann im Oktober der Streik für einen Sozialtarifvertrag. Das Werk soll trotz schwarzer Zahlen schließen. Die IG Metall Esslingen rechnet »mit einem langen und harten Kampf«, so der Zweite Bevollmächtigte Jürgen Groß. Er bittet um Solidarität mit den Streikenden.

► esslingen.igm.de



Foto: Reuters

TÜV Rheinland führte Sozialaudits im Fabrikhaus am Rana Plaza durch.

Maulkorb für Kritiker

Die Kampagne für saubere Kleidung setzt sich für bessere Arbeitsbedingungen in Entwicklungsländern ein. Gemeinsam mit der Christlichen Initiative Romero (CIR) unterstützen mehrere Organisationen – darunter auch die IG Metall – diese Arbeit. CIR deckt immer wieder schlimme Zustände auf.

In Bangladesch fand CIR nun heraus, dass der TÜV Rheinland im Fabrikhochhaus am Rana Plaza Sozialaudits durchgeführt hatte. Die Textilfabrik war Ende April eingestürzt. 1100 Menschen starben.

Nun droht der TÜV mit einer Klage: CIR soll nicht mehr behaupten, der TÜV habe geprüft und keine Baumängel festgestellt. Laut CIR sind bei Sozialaudits Aspekte der Gebäudesicherheit aber zwingend mit eingeschlossen. Der Schriftwechsel der Anwälte unter:

► ci-romero.de



Das Eis endlich brechen

Foto: Stephen Petrat

Eingefroren in einen Eisblock führen Kfz-Handwerker bei Krefeld ihren Tarifvertrag vor ein Autohaus. Die Eiszeit bei den Arbeitgebern müsse ein Ende haben, erklärten sie.

Hinter schicken Glasfronten präsentieren die Autohäuser blank polierte Technikwunder auf vier Rädern. Nicht sichtbar sind die Arbeitsbedingungen, die sie Monteuren und Verkäufern bieten. Die würden oft eher zu schmutzigen Hinterhofwerkstätten passen. »Früher«, sagt Felix Kendziora, »gab es beim Lohn keine Ausschläge. Und keinen Neid. Alle Monteure ab einem bestimmten Alter waren in derselben Entgeltgruppe.« Früher – das ist noch nicht lange her bei den Autohäusern von Thüllen im Raum Aachen und Düren. Das entscheidende Jahr, in dem alles anders wurde, war 2008. Da stieg der Firmenchef aus der Tarifbindung aus.

Die Folgen sind jetzt für jeden spürbar. Alle verdienen weniger als Kollegen in Betrieben, die nach Tarif bezahlen. Aber auch bei Thüllen selbst wird die gleiche Arbeit jetzt unterschiedlich bezahlt. Es gibt drei Klassen von Arbeitnehmern. Zur ersten gehört Felix Kendziora. Der 60-Jährige ist einer von drei Monteuren in der Werkstatt am Standort Jülich, für die noch der IG Metall-Tarifvertrag nachwirkt, der bis 2008 galt. Er bekommt den Lohn, der damals im Tarifvertrag stand: rund 2300 Euro. Von den Tarifierhöhungen, die die IG Metall nach 2008 für das Kraftfahrzeuggewerbe durchgesetzt hat, gibt Thüllen keinen Cent an ihn weiter. Wäre der Be-

trieb noch tarifgebunden, hätte Kendziora mindestens 350 Euro mehr im Monat. Trotzdem gehört er zu einer privilegierten Gruppe.

Weil sie dem Druck des Arbeitgebers standgehalten haben, haben er und die zwei Kollegen, für die der frühere IG Metall-Tarif noch gilt, mit 35 oder 36,5 Stunden in der Woche die kürzesten Arbeitszeiten, erhalten zusätzlich 50 Prozent Urlaubs- und 50 Prozent Weihnachtsgeld und genießen 30 Tage Urlaub im Jahr. Andere Kollegen, die die gleiche Arbeit machen, bekommen zwar noch genauso viel Lohn, müssen dafür aber 41,5 Stunden arbeiten und erhalten statt Weihnachtsgeld einen Bonus, der vom Erfolg des Autohauses abhängt. Und dann gibt es noch die Jungen, die weder Weihnachts- noch Urlaubsgeld, noch Boni erhalten, 25 Tage Urlaub haben und 1680 Euro im Monat verdienen. Ihnen bleiben, wenn man ihre längere Arbeitszeit und das Monatsentgelt auf die Stunde umrechnet, rund 9,50 Euro. Eine Bezahlung hart an der Grenze zum Mindestlohn. So sieht der Unterschied zu früher aus.

Thüllen ist kein Einzelfall, sondern in manchen Regionen eher der Normalfall. Da ist zum Beispiel die Jacobs-Gruppe, ein großer Autohändler mit mehr als 700 Beschäftigten und 16 Standorten im Aachener Raum. Günter Jacobs und seine Söhne konnten sich 2012 über

KFZ-HANDWERK

Überall gibt es für das Kfz-Handwerk Tarifabschlüsse und seit Sommer 2,8 Prozent mehr Geld. Nur in Nordrhein-Westfalen nicht. Da stellen sich die Arbeitgeberverbände quer und sagen stur: nicht mit uns. Aber die IG Metall lässt nicht locker. Aus gutem Grund. Denn was passiert, wenn keine Tarifverträge mehr gelten, dafür gibt es schon erschreckende Beispiele.

Von Sylvia Koppelberg

ein Umsatzplus im Neuwagengeschäft von acht Prozent freuen. Nach außen kultivieren sie ein soziales Image, unterstützen Kinderprojekte und den Karnevalsverein. Aber die Beschäftigten erhalten Löhne unter Tarif, arbeiten 42 Stunden und haben nur 24 Tage Urlaub.

Neinsager. So könnte es bald überall an Rhein und Ruhr aussehen, wenn es nach den Arbeitgeberverbänden dort geht. Die Tariflandkarte im Kfz-Handwerk wird zunehmend zerfleddert. Die Folgen: statt Gerechtigkeit und Fairness Willkür und Wildwuchs.

Dieses Jahr hat die IG Metall für fast ganz Deutschland höhere Entgelte für das Kraftfahr-



Foto: Thomas Range

In Gelsenkirchen haben Metalller ein altes Auto ohne Motor durch die Einkaufsstraße gezogen. Ihre Botschaft: Kfzler ohne Tarifvertrag, das ist wie ein Auto ohne Motor – es läuft nicht.

zeuggewerbe ausgehandelt. Seit Sommer verdienen viele der rund 450 000 Arbeiter und Angestellten in Autohäusern 2,8 Prozent mehr Geld. Im Sommer 2014 kommen weitere 2,8 Prozent dazu. Nur in Nordrhein-Westfalen nicht. Dort tanzt die Innung aus der Reihe. Seit Juni erklärt der Kfz-Arbeitgeberverband stur: Wir machen nicht mit; wir wollen als Verband keine Tarifverträge mehr abschließen. Tausende Beschäftigte haben inzwischen mit Aktionen vor Autohäusern versucht, sie wieder auf Tarifkurs

zu bringen. Noch ist das Eis nicht gebrochen. NRW ist die Spitze des Eisbergs. Auch anderswo steigen einzelne Kfz-Betriebe aus der Tarifbindung aus. Dabei geht es auch anders. Im Autohaus Baggen, einem Familienbetrieb in Krefeld, haben die Beschäftigten die Tarifierhöhung durchgesetzt. »So etwas geht, wenn die Belegschaft gut organisiert ist und dahintersteht«, sagt Olaf Freystedt, Metalller bei Baggen. Fast 90 Prozent sind dort in der IG Metall.

Jasager. In vielen Firmen, die sich nicht an den Flächentarifvertrag binden, haben Beschäftigte und IG Metall es geschafft, Hausverträge abzuschließen. Sie sind tausendmal besser als das, was passiert, wenn Arbeitgeber schalten und walten können, wie sie wollen. Aber sie sind nicht die beste Lösung. Denn die IG Metall kann nicht in jedem einzelnen Betrieb einen Tarifvertrag erkämpfen – und auch noch überall gleich gute Ergebnisse erzielen. Vor allem, weil sie oft nicht genug Mitglieder hat, um Tarifkonflikte in den einzelnen Betrieben auszufechten.

Nur ein Flächentarifvertrag kann einheitlich für gleiche Löhne und Arbeitsbedingungen sorgen. Nur er verhindert also, dass sich die Autohäuser durch Lohndumping gegenseitig das Wasser abgraben und eine Kostensenkungsspirale auf dem Rücken der Beschäftigten in Gang

setzen, an deren Ende es fast nur Verlierer gibt. Anders als die Kfz-Innung in NRW sehen die Handwerkskammern durchaus die Vorteile von Tarifverträgen. »Eine gelebte und starke Tarifpartnerschaft ist angesichts aktueller Herausforderungen im Handwerk unerlässlich«, erklärte Otto Kentzler, Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks in einem Interview der metallzeitung. Mit den Herausforderungen meinte er vor allem, dass es dem Handwerk in Zukunft schwerfallen wird, noch genug qualifizierte Leute zu finden. »Wenn die Löhne und Arbeitsbedingungen nicht stimmen, gehen viele Junge in die Industrie«, hat Felix Kendziora erlebt. »Dort werden sie oft mit Kusshand genommen.«

Die IG Metall geht in Nordrhein-Westfalen tarifpolitisch jetzt einen neuen Weg, den des sogenannten mehrgliedrigen Tarifvertrags. Sie will die Tarifierhöhungen – 2,8 Prozent rückwirkend ab August dieses Jahres und noch einmal ab August 2014 – zuerst mit großen Unternehmen und Niederlassungen von Autokonzernen durchsetzen und dann Zug um Zug in allen Betrieben umsetzen. Dafür könnte die IG Metall auch zu Urabstimmung und Streik aufrufen. ■

Mehr Informationen und Links zum Thema:
igmetall-nrw.de → Tarife → Kfz-Handwerk



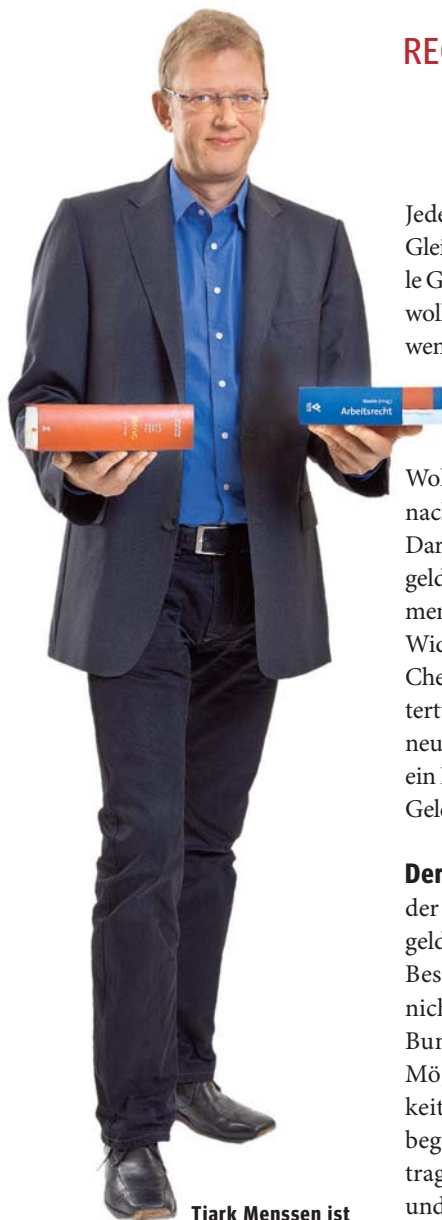
Foto: IG Metall

Kfz-Handwerker in Aachen protestieren, weil Autohäuser Tariflöhne verweigern. 1600 Euro Monatslohn und 42-Stunden-Woche sind keine Seltenheit.

Geldsegen am Jahresende

RECHT SO

In Kürze landet auf dem Konto vieler Beschäftigten ein zusätzlicher Geldsegen, das Weihnachtsgeld. Diese Sonderzahlung gibt es dort, wo die Tarifverträge der IG Metall gelten. Doch was gilt, wenn Arbeitgeber unter Vorbehalt zahlen?



Tjark Menssen ist Jurist beim DGB Rechtsschutz.

Foto: Olaf Hermann

Jedes Jahr zu Weihnachten das Gleiche – die Kinder hoffen auf viele Geschenke. Doch manche Eltern wollen ihre Kinder nur beschenken, wenn sie das ganze Jahr brav waren.

So ähnlich möchten sich auch viele Arbeitgeber sehen: als großzügige Spender, die Wohltaten an ihre Beschäftigten nach eigenem Willen verteilen. Darum zahlen sie das Weihnachtsgeld oder ein 13. Monatseinkommen nur unter Vorbehalt oder mit Widerrufsmöglichkeit. Chefs und Chefinnen wollen sich so eine Hintertür offen halten, um jedes Jahr neu überlegen zu können, ob sich ein Beschäftigter eine Extraportion Geld verdient hat.

Der Arbeitsvertrag. Auch wenn der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld freiwillig zahlt, brauchen sich Beschäftigte diese Gutsherrenart nicht gefallen zu lassen. Denn das Bundesarbeitsgericht hat die Möglichkeiten von Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt begrenzt. So muss eine einzelvertragliche Regelung ganz deutlich und unmissverständlich erkennen lassen, wenn das Weihnachtsgeld eine freiwillige Leistung sein soll.

Zu pauschal und damit unwirksam ist ein allgemeiner Hinweis, dass sämtliche zukünftigen Leistungen freiwillig sein sollen.

Auch nur in engen Grenzen möglich: der Widerruf von Weihnachtsgeld, das in früheren Jahren gezahlt wurde. Der Widerruf muss im Arbeitsvertrag ebenso klar beschrieben sein wie auch der Grund hierfür. Egal ob erwartete Umsatz- oder Gewinnmargen nicht erreicht werden konnten – die Voraussetzungen müssen klar und verständlich formuliert und für den Beschäftigten überprüfbar sein.

Ebenso muss der Widerruf erklärt werden – und zwar vor der Fälligkeit der Weihnachtsgeldzahlung. Ein Widerruf wirkt immer nur in die Zukunft.

Betriebliche Übung. Doch was ist, wenn der Chef das Weihnachtsgeld auf einseitige Veranlassung zahlt? Geschieht dies drei Mal in gleicher Weise hintereinander, kann eine sogenannte betriebliche Übung entstanden sein. Diese kann durch einen eindeutig formulierten Freiwilligkeitsvorbehalt zwar eingeschränkt werden, muss sich aber an den zuvor genannten Kriterien messen lassen.



WISSEN

IG Metall prüft Anspruch

In Tarifverträgen ist auch die Höhe einer Jahressonderzahlung geregelt. Mitglieder können bei ihrer IG Metall vor Ort prüfen lassen, ob sie Anspruch auf ein Weihnachtsgeld haben und wie sie ihn durchsetzen können. Wegen tariflicher oder arbeitsvertraglicher Ausschlussfristen sollten Beschäftigte nicht zu lange warten, sich beraten zu lassen.

Abweichende Regeln. IG Metall-Mitglieder deren Anspruch auf ein 13. Monatseinkommen tarifvertraglich geregelt ist, brauchen sich meist um Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalte keine Gedanken zu machen. Doch »schwarze Schafe« gibt es auch unter tarifgebundenen Chefs. So gilt, dass etwaige Verzichtserklärungen von Mitgliedern wegen der Tarifbindung unwirksam sind. Abweichende Regelungen kann der Arbeitgeber nur mit der IG Metall vereinbaren. ■

Bezahlte Freistellung bei Einsatz

Berufstätige müssen ein privates Ehrenamt grundsätzlich in ihrer Freizeit ausüben. Andere Regeln gelten für Mitglieder der freiwilligen Feuerwehr oder des Technischen Hilfswerks. Sie muss der Arbeitgeber im Interesse des Gemeinwohls freistellen. Und zwar dann,

wenn sie während der Arbeitszeit an einem Einsatz, einer Übung oder einem Lehrgang teilnehmen müssen. Ebenso sind Arbeitgeber verpflichtet, den freiwilligen Helfern das Entgelt in voller Höhe weiterzahlen. ■



Chef kann Signaturkarte verlangen

Beschäftigte können von ihrem Arbeitgeber verpflichtet werden, eine elektronische Signaturkarte zu nutzen. Der Fall betraf die Klage einer Arbeitnehmerin, die öffentliche Ausschreibungen auf einer Vergabepattform bearbeitete. Sie vertrat die Auffassung, dass der Arbeitgeber sie nicht verpflichten könne, persönliche

Daten an Dritte weiterzugeben. Sie sah ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung verletzt. Anders sah es das Bundesarbeitsgericht. Es entschied, dass man sich einer solchen Weisung nicht widersetzen könne, wenn die Nutzung dem Beschäftigten zumutbar und für die Arbeit erforderlich sei (AZ: 10 AZR 270/12). ■

PRODUKT

Birkenstock kickt 281 Jobs

Die bequemen »Gesundheitslat-schen« von Birkenstock kennt je-der. Für seine Beschäftigten jedoch ist Birkenstock weniger gemütlich: Löhne unter zehn Euro. Zig Klagen vor dem Arbeitsgericht. Und nur in zwei der gut zwei Dutzend Unter-gesellschaften gibt es Betriebsräte. Das Familienunternehmen lässt sich nicht gerne hereinreden.

Jetzt will Birkenstock ausge-rechnet einen der zwei Standorte mit Betriebsrat schließen. 281 Be-schäftigte im hessischen Uerzell sol-len ihre Arbeit verlieren. Dabei haben sie jahrelang auf Lohn ver-zichtet, um ihre Jobs zu sichern. Von ihrem Aus haben sie aus der Zeitung erfahren.

Kampf um Jobs. Der Grund für die Schließung laut Birkenstock: Verlagerung nach Görlitz, wo die Firma eine neue Halle gekauft hat. Was die Leute in Uerzell dabei nicht verstehen: Gerade hat Bir-kenstock angekündigt, die Pro-duktion bis 2020 verdoppeln zu wollen. Also müsste doch genug Arbeit für alle da sein.

Die Beschäftigten wollen nun gemeinsam mit der IG Metall um ihre Jobs kämpfen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Nachrichten und Diskussion über den Kahlschlag in Uerzell:

► [facebook.com/ArbeitsplatzvernichterBirkenstock](https://www.facebook.com/ArbeitsplatzvernichterBirkenstock)



Bequeme Schuhe, unbequemer Arbeitgeber: Birkenstock will den Standort in Uerzell schließen.

Foto: Karsten Mettermich/panthermedia.net

SPLENDOR
1. Schweizer
Präzisions-
Markenuhren-
Outlet

Aktion gültig bis
15. Dezember 2013

„Casinostar“ von ASTRON

Original Präzisions-Markenuhren
- fabrikneu, bis zu 75% reduziert
- volle Garantie
statt € 239,-
für nur

€ **49,-**



Im Rahmen einer Testreihe bieten wir 1000 Uhrenliebhabern diese original ASTRON Calendar-Uhr mit Grossraumdatum und Mondphase für nur € 49,- als Testuhr an.

Die „Casinostar“ von ASTRON wird in der ersten Jahreshälfte 2014 zu einer UVP von € 239,- in den Handel kommen.

Technische Daten:

- Wochentags- und Monatsanzeige in 2 separaten Grossraumfenstern
- Datumsanzeige, extra Zeiger
- Zentraler Sekundenzeiger
- Mondphase
- Brillantschwarzes Zifferblatt mit Leuchtzeigern
- Gerillte Lünette
- Massives, verstellbares Gliederarmband
- Komplett hartvergoldet in echt Gold 585, 10 Jahre Garantie
- Kratzfestes Safirglas
- Präzisions-Quarzwerk Kaliber 132, 5 Jahre Werksgarantie
- Wasserdicht 5ATM

Art.Nr:
Herrenuhr 1200H,
Damenuhr 1200D

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

Aktions-Bestellschein gültig bis 15. Dezember 2013

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

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



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

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

Name _____ Vorname _____

Strasse, Nr. _____

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

Was ein Betriebsrat können muss

STANDPUNKT

Im Frühjahr 2014 sind Betriebsratswahlen. Derzeit werden in den Betrieben die Listen aufgestellt. Fast hunderttausend Kandidaten treten an. Andere sind sich nicht sicher: Ist das was für mich? Wir haben vier Betriebsräte gefragt: Was muss ein Betriebsrat können? Was muss er oder sie mitbringen?

Zuhören und reden, offen und wertschätzend



Annette Becker,
Sartorius,
Göttingen

Betriebsräte sollten zuhören können, mit einem offenen Ohr für die Beschäftigten und ihre Probleme. Sie müssen aber auch reden können, um bei Verhandlungen mit der Geschäftsleitung die Interessen der Beschäftigten verständlich und nachvollziehbar zu vertreten. Natürlich brauchst Du auch Fachkompetenz, solltest Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen kennen. Aber das kannst Du Dir nach und nach aneignen. Niemand ist als Betriebsrat zur Welt

gekommen. Allerdings solltest Du bereit sein, Dich weiterzuentwickeln. Und schließlich musst du die Bereitschaft haben, Veränderungen mitzugestalten, Verantwortung zu übernehmen – und bei allem auch das »große Ganze« im Blick zu behalten, auch über Deinen Betrieb hinaus.

Betriebsräte müssen Teamplayer sein, denn ein Betriebsrat kann nur als Team funktionieren. Gemeinsame Ziele verfolgen – das geht nur mit einer wertschätzenden, offenen Kommunikation untereinander. Der Ton macht die Musik. Und schließlich sollte die Betriebsratsarbeit auch Spaß machen. Das ist die Grundlage für ein längerfristiges Engagement: nicht Verpflichtung, sondern Motivation. ■



Jetzt kandidieren

Mitdenken. Mitbestimmen. Mitmachen. Das ist das Motto der Betriebsratswahlen 2014. In den Betrieben läuft gerade die Suche nach Kandidatinnen und Kandidaten.

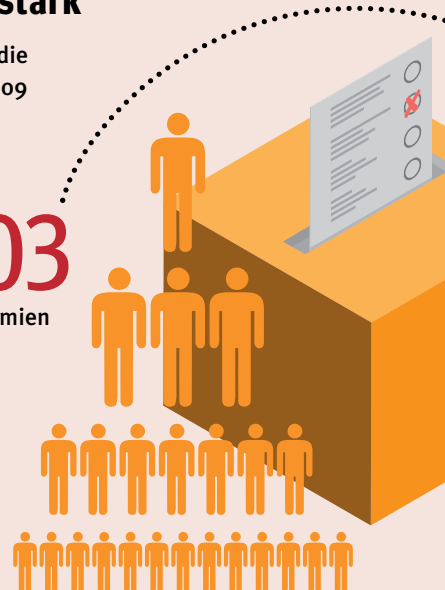
Willst Du auch in Deinem Betrieb mitbestimmen, um etwas zu bewegen? Für Deine Kolleginnen und Kollegen – und gemeinsam mit ihnen? Willst Du für den Betriebsrat kandidieren?

Dann sprich mit Deinem Betriebsrat, Deinem Wahlvorstand oder mit Deiner IG Metall vor Ort: igmetall.de/vor-Ort

Zusammen ist man stark

Die Zahlen beziehen sich auf die Wahlperiode 2010 (1. März 2009 bis 28. Februar 2013).

12 003
Betriebsratsgremien



Quelle: IG Metall, Infografik: Gudrun Wichelhaus-Decher, Illustration: Felix Pergande/pantherm

Nach vorne gehen, argumentieren und überzeugen



Jürgen Mockenhaupt,
Deutsche Edelstahlwerke,
Siegen

Als ich 1994 als Ersatzmitglied in den Betriebsrat kam, habe ich erst mal langsam gemacht und die Erfahrenen nach vorne gelassen. Du musst ja erst mal das Spannungsfeld zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung verstehen. Aber mit der Zeit wächst Du da rein. Mittlerweile schule ich unsere Kandidaten für die Betriebsratswahl. Woran wir sehen, ob jemand Potenzial hat? Es gibt Leute, die scheuen sich nicht, sich zu melden. Die sich beteiligen und nach vorne gehen, die argumentieren und andere überzeugen können.

Wer Betriebsrat werden will, sollte in seinem Bereich akzeptiert werden, nicht nur von den Beschäftigten, sondern auch bei den Vorgesetzten. Und Du solltest offen und ehrlich sein, denn Dir muss klar sein: Die Belegschaft lässt sich nicht für dumm verkaufen.

Du solltest wissen, womit sich Betriebsräte beschäftigen: mit sozialen Angelegenheiten, wie Arbeitszeitkonten oder Schichtarbeit, mit Gesundheitsschutz, mit Kündigungen, Beurteilungen, Berufsbildung und Personalplanung, mit Wirtschaft und so weiter.

Vor allem solltest Du verstehen: Ohne Gewerkschaft geht es nicht. Wir sind als Betriebsrat nur durchsetzungsfähig, wenn wir die IG Metall mit ihrer Beratung und genügend Mitgliedern im Rücken haben. Wir sind zu 95 Prozent organisiert. Das bedeutet: Um langfristig am Ball zu bleiben, musst Du Dich auch in der Gewerkschaft engagieren. ■

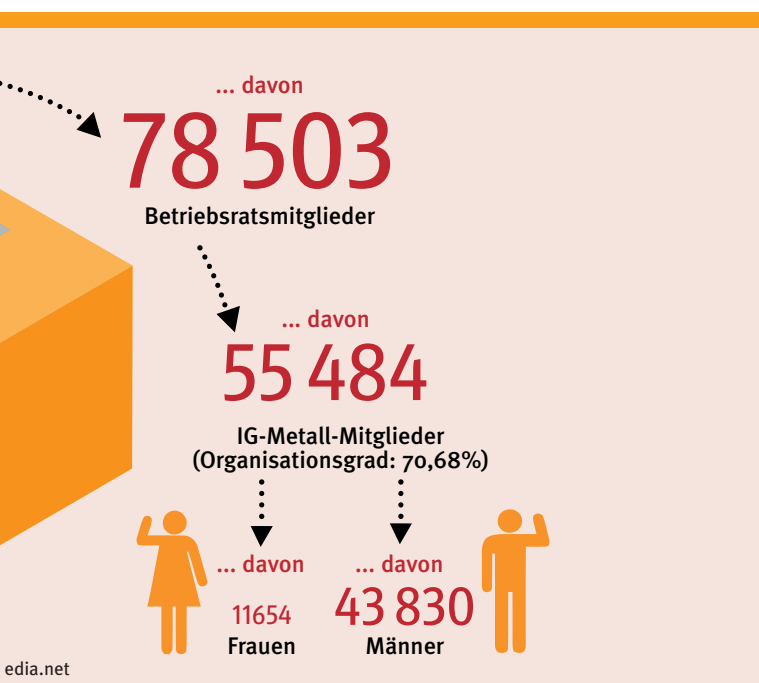
Ein Betriebsrat gehört zu jedem guten Betrieb. Er bringt Demokratie ins Werk und ins Büro und ist die Stimme der Beschäftigten. Deine Stimme.

Aber was macht eigentlich ein Betriebsrat? Was kann er? Was darf er? Was bringt er? Hintergründe, Grafiken und Videos:

► igmetall.de/betriebsratswahl

Oder auf Youtube:

► youtube.com/igmetall



Immer an der Basis, ganz nah bei den Beschäftigten



Foto: Dagmar Rickert

Manuel Leiderer,
Linde Material Handling,
Aschaffenburg

Als Betriebsrat solltest Du immer an der Basis sein, ganz nah bei den Beschäftigten. Du musst für die Leute greifbar sein und mit ihnen gemeinsam arbeiten. Du solltest wissen, wo Du herkommst. Und dass Du von den Beschäftigten gewählt bist.

Im Betriebsrat legen wir viel Wert darauf, dass wir an einem Strang ziehen und mit einer Stimme sprechen. Das erfordert Kommunikation und Kompromissbereitschaft.

Ich bin im Jahr 2006 mit 26 Jahren in den Betriebsrat gewählt worden. Bei uns wird jeder ernst genommen, egal wie jung und wie lange Du dabei bist. Da kann ich junge Beschäftigte nur ermutigen, ebenfalls zu kandidieren. Was mir sehr geholfen hat, ist die enge Zusammenarbeit mit der IG Metall. Über die Gewerkschaft bekommen wir die Beratung und Weiterbildung, die wir für unsere Kompetenz als Betriebsrat brauchen. ■

Ehrlich und authentisch, selbstkritisch und geradlinig

Natürlich ist es wichtig, sich mit Tarifverträgen auszukennen, mit Betriebsvereinbarungen und Verordnungen zum Gesundheitsschutz. Doch das sind Qualifikationen, die man sich leicht draufpacken kann. Wirklich wichtig ist, dass ein Betriebsrat von der Belegschaft wahrgenommen wird und mit der Geschäftsführung auf Augenhöhe verhandeln kann. Dazu muss man im Betrieb ein Standing haben. Das bekommt man, wenn man authentisch und ehrlich ist. Wenn man sich selbst treu bleibt, aber auch selbstkritisch ist. Man muss seine eigenen Stärken und Schwächen kennen, man muss hart verhandeln können und trotzdem kompromissfähig sein. Als Betriebsrat darf man nicht glauben, dass es für alles einfache Lösungen gibt. Man braucht Realitätssinn und Augenmaß. Und manchmal muss man auch unpopuläre Maßnahmen mittragen. ■



Foto: privat

Marcus Kornherr, E.G.O.
Elektro-Gerätebau,
Oberderdingen

DAS STICHWORT

Ge|werk|schafts|tags|por|tal, das;

Die IG Metall will ihren Vorstand verjüngen. Deshalb gibt es am 24. und 25. November einen Außerordentlichen Gewerkschaftstag in Frankfurt am Main. Dabei sein dürfen alle gewählten Delegierten. Aber auch Mitglieder können sich virtuell einen Überblick verschaffen: mit dem Gewerkschaftstagsportal.

Berichte und Livestream. Auf dem Portal wird die IG Metall alle Infos zum 6. Außerordentlichen Gewerkschaftstag präsentieren. Wie läuft so ein Gewerkschaftstag ab? Wer sind die Delegierten? Wer die Kandidaten für den Vorstand? Und wir blicken zurück auf die bisherigen Gewerkschaftstage und beleuchten die Themen, die die IG Metall aktuell bewegen.

Am 24. und 25. November berichten wir für alle, die nicht

dabei sind, direkt aus dem Congress Center in Frankfurt: mit einem Livestream, aktuellen Berichten zu den Wahlen der Vorsitzenden und des Vorstands, Berichten sowie Bildern und Videos vom Kongress.

Klar lassen wir auch Delegierte zu Wort kommen und fragen den neuen Vorstand, wohin die Reise in den kommenden Jahren gehen soll.

Und die metallzeitung? Auch die metallzeitung wird natürlich über den Gewerkschaftstag berichten. Allerdings erst in ihrer Januarausgabe. Der Grund dafür: Der Redaktionsschluss für die Dezemberausgabe liegt weit vor dem Gewerkschaftstag. Die nächste Möglichkeit, im Monatsmagazin metallzeitung zu berichten, ist deshalb Anfang Januar. ■

Andreas.Schliessmann@igmetall.de



Das Gewerkschaftstagsportal bietet Informationen, Hintergrund und Livemitschnitte:
► igm-gewerkschaftstag-2013.de
Oder per Smartphone mit diesem QR-Code

JAHRBUCH »GUTE ARBEIT« 2014

Strategien gegen prekäre Arbeit

Prekäre Beschäftigung hat viele Gesichter: Leiharbeit, Werkverträge, befristete Stellen, Minijobs, Praktika. Wer einmal in der Prekarisierungsfalle steckt, der kommt nur schwer wieder heraus. Für viele gilt das ein Leben lang – bis hin zur Altersarmut.

Das Jahrbuch »Gute Arbeit« 2014 befasst sich nun intensiv mit dem Thema prekäre Beschäftigung. Zuletzt wurde in einer großen Befragung der IG Metall im

Frühjahr 2013, an der sich über eine halbe Millionen Menschen beteiligten, deutlich: Hier gibt es große Erwartungen an gewerkschaftliche Politik.

Im Buch werden Strategien und erste Kampagnenerfahrungen bilanziert. Analysen und Praxisbeispiele aus der Wissenschaft ergänzen den Überblick. Das Buch hat 360 Seiten, erscheint Mitte Dezember im Bund-Verlag und kostet 39,90 Euro. ■



Zusammen mit der Belegschaft haben sie erfolgreich gekämpft: Sven Fleißner, Roland Buchin, Bernd Kruppa, Irene Schulz und Michael Hellriegel (v. l. n. r.)

»Wir haben alle aktiviert«

DA GEHT WAS

Mit dem Sparprogramm »Siemens 2014« will der Konzern die Kosten drastisch senken, viele Arbeitsplätze fallen weg. Beim Schaltanlagenwerk in Leipzig hat die Belegschaft nun gegen den radikalen Jobabbau gekämpft. Sehr erfolgreich.

Wenn Michael Hellriegel an jenen Tag, den 19. März, zurückdenkt, ist er noch immer fassungslos. »Da wurden wir vom Management informiert, dass die Produktion nach Portugal verlagert werden soll. Nur 91 Arbeitsplätze sollten erhalten bleiben«, sagt der Betriebsratsvorsitzende vom Siemens-Werk Leipzig. 450 Beschäftigte und rund 50 Leiharbeiter stellen hier Schaltschränke zur Energieverteilung für die Industrie her.

Zusammen mit den Zulieferern waren rund 800 Arbeitsplätze betroffen – der Betriebsrat beschloss, für den Erhalt des Werkes zu kämpfen. »Die IG Metall war sofort an unserer Seite. Unsere Kolleginnen und Kollegen haben

aktiv mitgemacht. Mit der Hilfe einer Organisationsberatung haben wir ein Alternativkonzept für unser Werk erarbeitet.«

Alternativkonzept. Bei der Erarbeitung des Alternativkonzeptes wurde dann deutlich, wie viele Managementfehler gemacht worden waren. Rund 200 Arbeitsplätze konnten zusätzlich zu den 91 gerettet werden. Es gibt zwar eine

Teilverlagerung nach Portugal, aber in Leipzig wird künftig auch ein neues, zukunftssträchtiges Produkt hergestellt. Wenn alles gut läuft, können dann wieder mehr Kolleginnen und Kollegen im Werk arbeiten. Im September wurde ein Tarifvertrag geschlossen, der die Eckpunkte fixiert. »Das war eine gute gemeinsame Aktion«, so Irene Schulz vom Siemens-Team im IG Metall-Vor-

stand. »Mit einer stark organisierten Belegschaft und guten Argumenten haben wir es geschafft, den überwiegenden Teil der Arbeitsplätze bei Siemens zu erhalten.«

Kreative Aktionen. »Auf unserer Facebook-Seite haben wir unsere Aktionen dokumentiert. Dort ist sichtbar, wie intensiv und gut vorbereitet die Aktionen in Leipzig waren«, sagt Michael Hellriegel. Mit einem Transparent war die Belegschaft unter anderem beim 1. Mai und dem ostdeutschen Energieforum sichtbar und hat sich zu Wort gemeldet. Flyer wurden verteilt, Unterschriften gesammelt. »Die guten Medienkontakte der IG Metall Leipzig haben uns sehr geholfen. Auch der direkte Draht zu Irene Schulz und zum Gesamtbetriebsrat, die sich sehr für uns eingesetzt haben.«

»Mit konzentrierten Aktionen, kluger Öffentlichkeitsarbeit und einem Alternativkonzept haben wir die Standortschließung abgewendet«, sagt Bernd Kruppa, Erster Bevollmächtigter, IG Metall Leipzig. »Wir sind stolz, 160 Mitglieder im Siemens-Werk gewonnen zu haben. Wir haben gezeigt, dass wir uns wehren können.« ■

Andrea Weingart für
metallzeitung@igmetall.de



WISSEN



Facebook-Seite: Auf der Facebook-Seite des Siemens-Schaltanlagenwerks finden sich alle Artikel, Berichte und Fotos zu den Aktionen. [facebook.com](https://www.facebook.com) Suche »Betriebsrat-Siemens-Schaltanlagenbau-Leipzig«

Gemeinsam zur Arbeit

TIPP FÜR DEN JOB

Fahrgemeinschaften zur Arbeit sind äußerst beliebt. Mit ihnen wird die Umwelt geschont – und das eigene Portemonnaie. Jeder kann seine Fahrtkosten von der Steuer absetzen. Und unfallversichert ist man auch.

Morgens ist man nicht allein, sondern unterwegs mit netten Kollegen. Dazu spart man teures Benzin und schont die Umwelt. Für viele Berufstätige sind Fahrgemeinschaften von und zur Arbeit eine lohnende Sache – sie sind es auch, weil jeder im Auto seine Fahrtkosten über die Pendlerpauschale von der Steuer absetzen kann. Dabei ist es egal, ob man am Steuer sitzt oder bloß mitfährt.

Gut versichert. Generell gibt es 30 Cent pro Kilometer und einfache Strecke Steuervergünstigung vom Staat. Als Mitfahrer darf man 4500 Euro Fahrtkosten im Jahr von der Steuer absetzen. Als Fahrer aber gibt es keine Beschränkung. Das Finanzamt erkennt dabei grundsätzlich immer nur den kürzesten Weg von der Wohnung



zur Arbeit an. Umwege, die durch das Abholen und Einsammeln entstehen, zählen nicht. Ebenso wie alleinige Fahrten zur Arbeit sind auch Fahrgemeinschaften unfallversichert. Während Pendler nur versichert sind, wenn sie direkt zwischen Arbeitsstätte und zu Hause hin und her fahren, ist bei Fahrgemeinschaften auch der Umweg zum Abholen oder Nachhausebringen gesetzlich unfallversichert. Es ist also nicht nötig, eine Insassenversicherung abzuschließen. Die Reihenfolge des Abholens und Absetzens sollte jedoch so gewählt werden, dass sich die Fahrt nicht unnötig verlängert.

Manchmal ist es nötig, mit dem Chef auszuhandeln, dass alle Mitglieder der Fahrgemeinschaft zusammen Feierabend machen können. Um gemeinsam nach Hause zu fahren. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

TIPP

Unfallversicherung
Informationen über versicherungsrechtliche Ansprüche und Leistungen im Falle eines Unfalls auf dem Weg zur Arbeit finden sich hier:

 dguv.de

Für einen humaneren Rohstoffabbau

BLICK AUF DIE WELT

Arbeit in Minen ist in vielen Ländern ein Knochenjob. Die IG Metall legt den Finger in die Wunde.

Beim Abbau von Rohstoffen wie Eisenerz und Bauxit werden Beschäftigte oft gnadenlos ausgebeutet. Arbeitsunfälle fordern viele Verletzte und Tote. Gewerkschafter, die die Missstände in den Minen anprangern, werden häufig selber Opfer von Gewalt. Deutsche Unternehmen sind bisher wenig am Abbau von Roh-

stoffen im Ausland beteiligt. Als Abnehmer tragen sie jedoch Mitverantwortung für die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten entlang der Lieferketten. Mit Misereor und Brot für die Welt appellieren IG Metall an Industrie und Politik, für eine humanere Rohstoffförderung zu sorgen.

 igmetall.de/Rohstoffe

KURZ & BÜNDIG

Altersteilzeit wirkt

Die Rente mit 67 zwingt Beschäftigte, immer länger im Job durchzuhalten. Umso wichtiger werden Arbeitsmodelle, die speziell auf Ältere zugeschnitten sind. Ökonomen von den Universitäten St. Gallen und Basel kommen zu dem Ergebnis, dass es grundsätzlich sinnvoll ist, Altersteilzeit zu ermöglichen. Die Studie:

 boeckler.de/44371_44390.htm

Keine Urlaubskürzung

Bei einem Wechsel von Voll- in Teilzeitarbeit bleibt Beschäftigten der bis zu diesem Zeitpunkt erworbene Urlaub erhalten. Der Europäische Gerichtshof erklärte die in Deutschland gängige Praxis für unzulässig. Sie erlaubte es Arbeitgebern, den früher verdienten Urlaubsanspruch entsprechend zu reduzieren und an den Umfang der Teilzeittätigkeit anzupassen (AZ: C-415/12).

Resolution zur WM 2022

Die Arbeitsbedingungen der Wanderarbeiter in Katar sind schockierend. Immer wieder sterben Menschen beim Bau der Stadien für die Fußball-Weltmeisterschaft 2022. In einer Resolution fordern die DGB-Gewerkschaften nun den Deutschen Fußballbund auf, auf die FIFA einzuwirken, damit Katar die Ausrichtung der WM entzogen wird.



Rund wie ein Fußball ist das Emblem von Katar. Das Land steht in der Kritik.

Foto: Wikimedia

Kein Wort ist in der Autoindustrie so beliebt wie Flexibilität. Aus Zigtausend Einzelteilen besteht jedes Auto. Sie werden in Tausenden von Firmen hergestellt. Rund um den Globus. Die Arbeit kann hin und her wandern. Die Menschen nicht. Allein in Deutschland bauen mehr als eine Million Menschen Autos. Sie wollen auch in Zukunft sichere Arbeit, zu fairen und menschlichen Bedingungen. Die gibt es nicht automatisch.

**Von Sylvia Koppberg
und Fabienne Melzer**

Es fährt von allein, elektronisch gesteuert, während der Fahrer oder die Fahrerin fernsieht, E-Mails schreibt oder schläft. Es gleitet durch die Landschaft, ohne klimaschädliches CO₂ auszustoßen. Das Auto der Zukunft, wie es auf internationalen Messen wie der IAA besungen wird. Aber wo wird es produziert? Bleibt Deutschland einer der großen Autoproduzenten der Welt? Und wie sieht die Arbeit in der automobilen Zukunft aus?

Die Autobranche gehört zum »Kern der deutschen Wirtschaft«, sagt Detlef Wetzels, der Zweite Vorsitzende der IG Metall. 750 000 Beschäftigte arbeiten in den Werken, davon 55 Prozent bei Herstellern, der Rest bei Zulieferern. Dazu kommen 350 000 Leih- und Werkvertragsarbeitnehmer. Mit Branchen, die indirekt vom Auto abhängen, wie Stahl, Textil, Maschinenbau sowie Handel und Kfz-Werkstätten, summiert sich ihre Zahl auf vier Millionen.

Die deutsche Autoindustrie ist erfolgreich und wächst, vor allem an den Rändern. Viel Arbeit wandert vor die Tore der Hersteller, wo ganze Industrieparks aus dem Boden schießen. Die Betriebe sind eng mit den Autoherstellern verflochten, kleine Inseln, oft ohne tarifliche Regeln und Mitbestimmung.

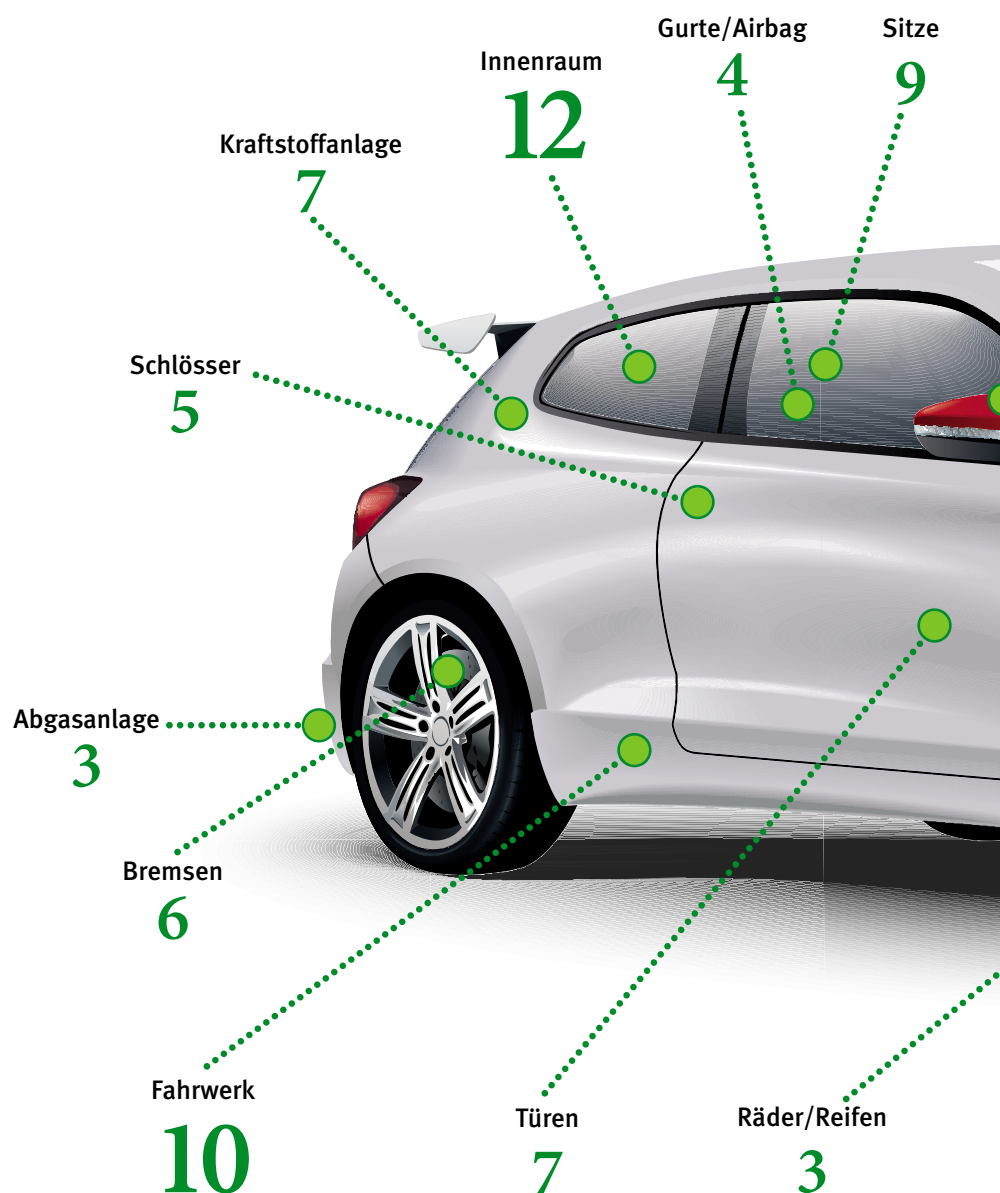
In ostdeutschen Werken arbeiten Stammbeschäftigte, Leiharbeiter, Beschäftigte von Fremdfirmen und Leiharbeiter von Fremdfirmen unter einem Dach. Beispiel Schnellecke. Guido Machowski ist bei Schnellecke in Leipzig. Bei Porsche und BMW in Leipzig stellen

 Fortsetzung auf Seite 20

Das Aut

... bauen **viele** verschiedene

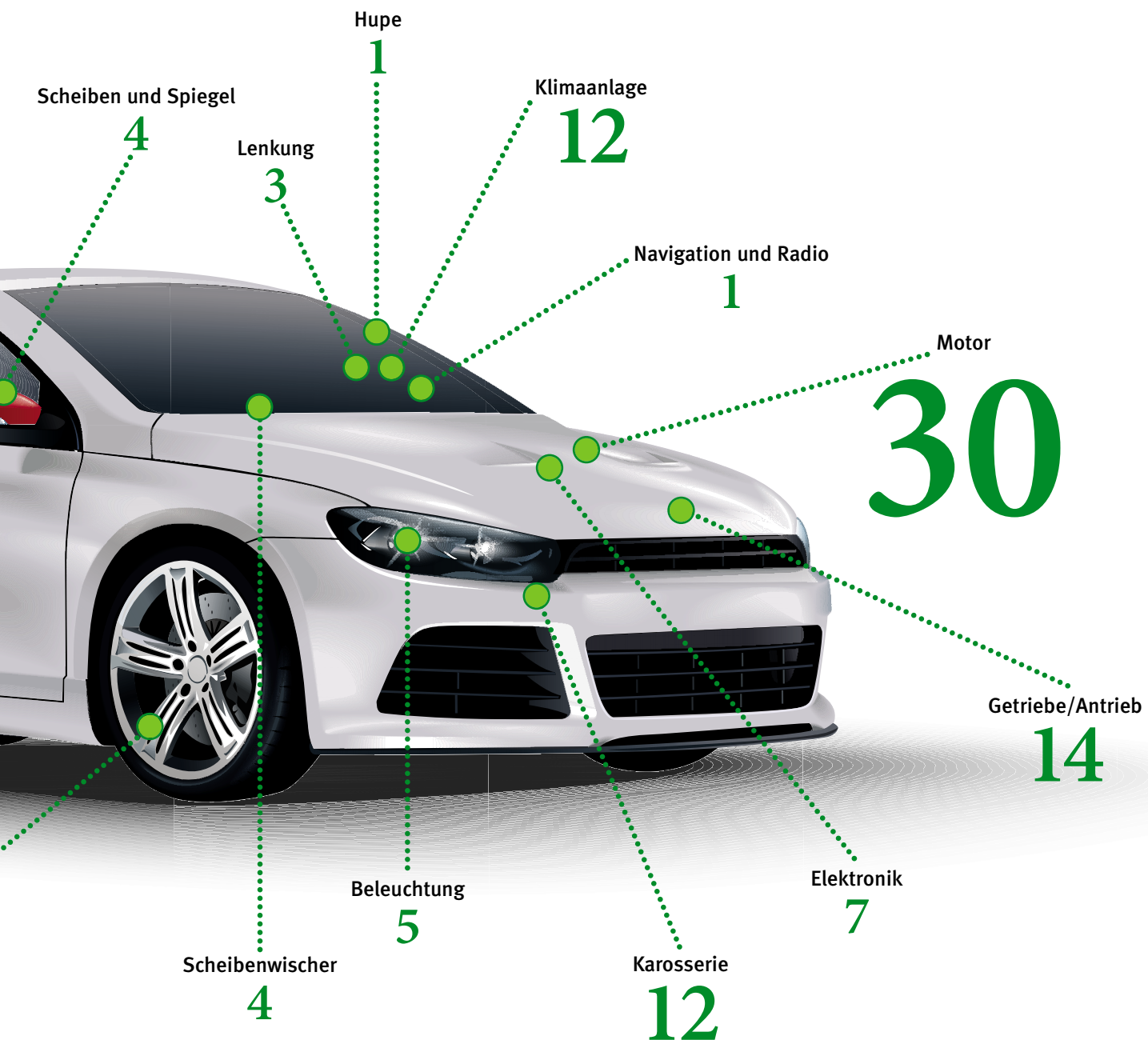
Bei den Herstellern sind meist nur noch der Karosseriebau, teils Motoren und Getriebe und die Endmontage geblieben. Rund 80 Prozent eines Autos fertigen andere Firmen. Das Schaubild zeigt die Zahl der **Zulieferer** für einzelne, ausgewählte Teile an einem bestimmten Modell.



Quelle: Automobilwoche; Schaubild: Gudrun Wichelhaus-Decher; Illustration: Alexey Mykhaylichenko/panth

o von heute ...

ne Hersteller



→ Fortsetzung von Seite 18

Schnellecke-Beschäftigte Teile für ein Fahrzeug zusammen. Den Warenkorb übergeben sie an festen Punkten an Stamm- oder Leihbeschäftigte bei Porsche oder BMW. Wer wohin gehört, zeigt eine Linie auf dem Boden. Bei BMW ist sie blau, bei Porsche weiß. Auf der einen Seite der Linie fangen die Stundenlöhne bei 13 Euro an, auf der anderen Seite erst bei 10.

Natürlich wäre es Machowski lieber, wenn Porsche und BMW alle fest anstellen würde. »Aber wenn schon Outsourcing, dann zu fairen Bedingungen.« Daran arbeiten Machowski und andere. Betrieb für Betrieb organisierte sich in der IG Metall, einer nach dem anderen wählte einen Betriebsrat und erkämpfte einen Haustarifvertrag. Noch gibt es betriebsrats- und tariffreie Flecken bei den Fremdfirmen. Auch sie will die IG Metall schließen. Ziel ist es, einen tariflichen Rahmen für alle Dienstleister und Zulieferer zu schaffen. Dabei könnten ihnen die gute Arbeitsmarktlage in die Hände spielen. Überall werden Fachkräfte gesucht. Schnellecke wächst. »2008 hatten wir 100 Leute, nächstes Jahr dürften wir vierstellig sein.«

Selber machen oder kaufen. Die Frage »Selber machen oder kaufen?« entscheiden Hersteller immer häufiger für Kaufen. In der Produktion schwindet die Fertigungstiefe. Schon heute bauen Stammebelegschaften nur noch 20 Prozent eines Autos. Dabei geht es heute »nicht nur darum, die Löhne möglichst niedrig zu halten, sondern um höhere Produktivität und Flexibilität«, sagt Babette Fröhlich, Autoexpertin beim IG Metall-Vorstand. Maschinen sollen länger laufen, Beschäftigte mehr leisten und genau an die aktuellen Aufträge angepasst werden. Arbeitsstress und der Zwang, allzeit einsatzbereit zu sein, nehmen zu – zulasten der Gesundheit und des Privatlebens.

Dienstleistungen wie Logistik, Kantine und Wartung von Industrieanlagen und Teile der Produktion werden fremdvergeben: »So können die Hersteller ihre Strukturen flexibel an ihre Modellpalette anpassen«, erläutert Autoexperte Heinz-Rudolf Meißner, »und den Preisdruck an Externe weitergeben.« Selbst neue und bessere Fahrzeuge zu entwickeln überlassen sie oft anderen Unternehmen.

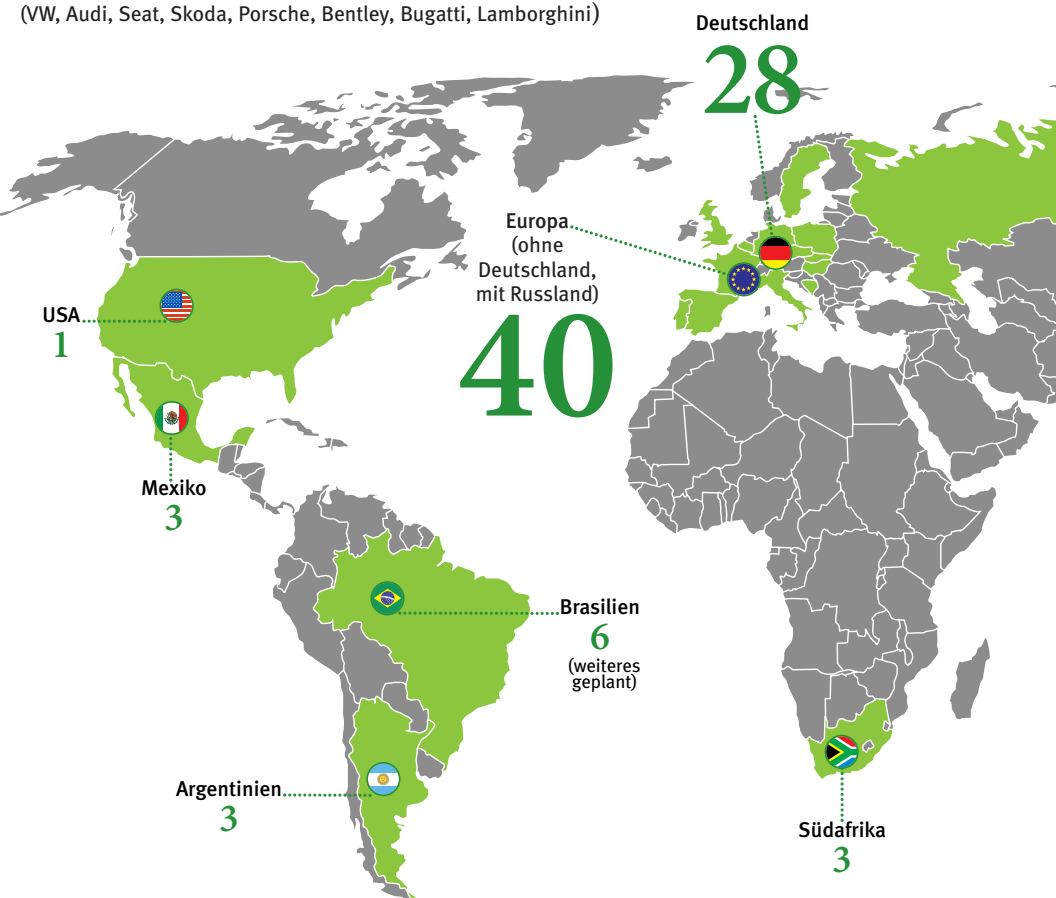
Jörg Spies, Betriebsratsvorsitzender in der Daimler-Zentrale in Stuttgart, hat nichts gegen Flexibilität. Wenn sie sinnvoll ist. Zum Beispiel kurz vor dem Produktionsstart eines neuen Fahrzeugs. Solche Spitzen könnten Hersteller mit Werkverträgen oder Leiharbeit abfedern. Allerdings müssen Bezahlung und Arbeitsbedingungen stimmen.

In der Daimler-Zentrale arbeiten 12 000 Beschäftigte, viele in der Forschung und Entwicklung, davon 350 Leiharbeiter und 2086

Werke deutscher Autokonzerne rund um den Globus

Die 104 Pkw-Werke von Volkswagen weltweit

(VW, Audi, Seat, Skoda, Porsche, Bentley, Bugatti, Lamborghini)



Quelle: Der Spiegel/Heinz-Rudolf Meißner; Illustration: Arunas Gabalis

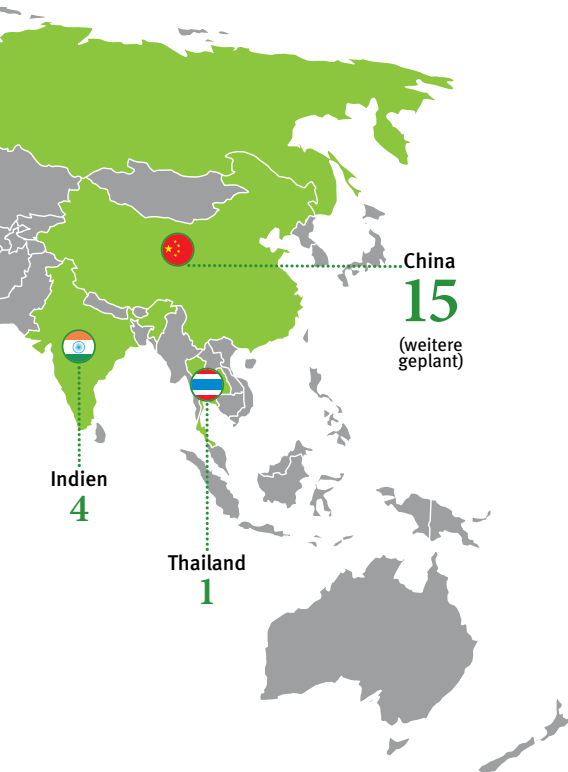
So arbeiten Menschen in der Automobilindustrie

	beim Hersteller fest angestellt:	763 000
	als Leihbeschäftigte	100 000
	mit Werkverträgen	250 000

Quelle: IG Metall/eigene Erhebungen 2013

Auch Dienstleistungen werden über Werkverträge nach außen vergeben, besonders betroffen:

- Forschung und Entwicklung**
- Gebäudemanagement**
(inklusive Wachdienst, Reinigung, Kantine)
- Logistik**
- Industrieservice**
(Wartung, Instandhaltung von Industrieanlagen)



über Werkverträge. Etliche sind nicht tarifgebunden. In einem internen Blog beklagte ein Werkvertrager, er gehe mit der Hälfte dessen, was Stammbeschäftigte verdienen, nach Hause, und das seit acht Jahren.

Rechnung wird teuer. Von Einsatz bei Produktionsspitzen kann keine Rede mehr sein. »Es geht darum, die Zahl der Stammbeschäftigten und damit die Fixkosten niedrig zu halten«, sagt Spies. Bei der Vergabe an externe Dienstleister werden Löhne gedrückt. Daran ändert die Sozialcharta nichts, die Daimler sich verordnete. Sie garantiert nur die unterste tarifliche Lohngruppe. »Unsere Werkvertragsfirmen müssen danach Ingenieuren 14 Euro pro Stunde zahlen«, erläutert der Betriebsratsvorsitzende. »Die Sozialcharta ist ein Freibrief, qualifizierte Arbeit zu niedrigen Preisen einzukaufen.« Eine Rechnung, die am Ende teuer werden könnte. Werkvertrager und ihr Wissen sind nicht an Daimler gebunden. Innovationen und Know-how müssen aber im Unternehmen bleiben. »Der Betriebsrat fordert mehr Mitbestimmungsrechte und die Anwendung der Tarifverträge bei den Dienstleistern, um Lohndumping zu verhindern.

Nicht nur Menschen werden gegeneinander ausgespielt, auch Standorte. Teile der Produktion oder ganze Modelle werden von einem in- oder ausländischen Werk in ein anderes verschoben. 20 Jahre lang baute Audi in Győr Motoren. Dann bekamen die Ungarn vor einem Jahr eine komplette Autoproduktion und das Produktionssystem aus Deutschland. Führungskräfte fuhren von Ingolstadt nach Győr und verbreiteten ihre Unternehmensphilosophie. Heute steht in Győr ein Zwilling des Ingolstädter Werks. Doch man kann sie unterscheiden: In Győr gibt es keine Tarifverträge wie in Deutschland.

Wenn das Werk erfolgreich arbeitet, wird Audi alle anderen Standorte daran messen. »Ich habe kein Problem mit Konkurrenz«, sagt der Johann Horn, Erster Bevollmächtigter der IG Metall in Ingolstadt, »wenn es um Liefertreue oder Qualität geht. Aber Konkurrenz um die schlechtesten Arbeitsbedingungen machen wir nicht mit.« Wenn Autohersteller Technik und Produktionssysteme exportieren, wollen Metaller gute tarifliche Bedingungen und Mitbestimmung beisteuern. Das wollen Horn und andere deutsche Metaller gemeinsam mit ungarischen Kollegen grenzüberschreitend regeln.

Es passiert was. »Die Organisation der Produktion wird immer komplizierter und unübersichtlicher. Und damit werden es auch die Arbeitsbedingungen und die Schwierigkeiten für Betriebsräte und IG Metall, das Ganze zu gestalten – im Sinne fairer, guter und sicherer Arbeit«, sagt der Wissenschaftler Heinz-Rudolf Meißner. Doch nicht nur bei Daimler und Audi schlagen Betriebsräte schon Schneisen in den Dschungel.

Beispiel Porsche: Durch Produktivitätssteigerungen haben die Beschäftigten deutliche Mehrbelastungen. Zum Ausgleich müssen sie ab Dezember nur noch 34 Stunden arbeiten – bei vollem Lohnausgleich. Die Arbeitnehmer haben außerdem einen Anspruch durchgesetzt, nach dem Beschäftigte ihre Arbeitszeit eine Zeit lang zwischen 20 und 35 Wochenstunden variieren und die freie Zeit zum Beispiel für Kinder, Weiterbildung oder Hobbys nutzen können. Im Gegenzug kann die Arbeitszeit für mehr Beschäftigte, zum Beispiel Ingenieure, auf freiwilliger Basis auf 40 Stunden erhöht werden – wenn betrieblicher Bedarf besteht. Der Betriebsrat muss dem allerdings ausdrücklich zustimmen. Bisher war das nur für 18 Prozent der Belegschaft erlaubt.

»Wir akzeptieren das unternehmerische Ziel: mehr Wirtschaftlichkeit durch höhere Produktivität und Flexibilität. Aber nur, wenn sie auch Arbeit sichert und nicht auf Kosten der Gesundheit und Lebensqualität der Beschäftigten geht«, sagt Alexandra Baum-Ceisig, Generalsekretärin des Konzernbetriebsrats von Volkswagen. »Aber Betriebsräte brauchen mehr Mit-

sprachrechte bei Werkverträgen. Da ist die Politik gefordert.« Die VW-Betriebsräte haben schon einiges auf den Weg gebracht. Zulieferfirmen erhalten nur Aufträge, wenn sie bestimmte Mindeststandards erfüllen, etwa bei der Bezahlung. Bei der Vergabe von Werkverträgen achtet der Betriebsrat darauf, dass sie keine Arbeitsplätze bei VW gefährden oder dass Stellen für Leistungsgewandelte erhalten bleiben. So hat der Betriebsrat zum Beispiel durchgesetzt, dass Teile weiter in einem VW-Logistikzentrum verpackt werden. Eigentlich sollten diese Tätigkeiten ausgelagert werden. Inzwischen fanden dort 220 Leistungsgeminderte Arbeit.

Nicht abgeräumt werden. »Wenn wir keine eigenen Strategien entwickeln, werden wir abgeräumt«, sagt Uwe Fritsch, Betriebsratsvorsitzender im Werk Braunschweig. Er ist für den Gesamtbetriebsrat in einem Make-or-buy-Komitee: Wenn Aufträge vergeben werden, müssen interne Angebote mit externen verglichen werden. Und zwar nicht nur nach Rendite. Auch strategische Fragen spielen eine Rolle, etwa ob VW sich von Fremdfirmen abhängig macht. Oder die Qualität. Oder ob die VW-Beschäftigten bei Fremdvergabe unterausgelastet und damit Stellen bedroht wären. »Seit 2006 besteht das Komitee und seither haben wir mit ihm 15 000 Stellen in der Komponentenfertigung gesichert und 5000 neue geschaffen«, berichtet Fritsch. »Dass wir an der eigenen Komponentenfertigung festgehalten haben, hat sich gelohnt. Das ist eine Erfolgsgeschichte.«

Lösungen finden. Um gute und sichere Arbeitsplätze zu erhalten und neue zu schaffen, »muss die deutsche Autoindustrie eine vollwertige Wertschöpfungskette bieten«, sagt Metallerin Babette Fröhlich. Angefangen von der Teile- und Komponentenfertigung bis zur Endmontage. Und sie muss Forschung und Entwicklung in allen Bereichen entlang der Wertschöpfungskette in Deutschland erhalten. Dafür brauchen Betriebsräte mehr Mitbestimmungsrechte. Für Standorte im Ausland muss es klare Regeln geben. Sie sollen neue Märkte erschließen, keine Arbeit in Billiglohnländer exportieren.

»Mehr Flexibilität ist in Ordnung«, sagt Babette Fröhlich. »Aber nicht durch ausufernde Fremdvergabe, Leiharbeit und Werkverträge. Die Unternehmen sollen die innerbetrieblichen Möglichkeiten nutzen, wie Arbeitszeitkonten und Schichtpläne.« Und die Beschäftigten müssen auch etwas davon haben und ihre individuellen Wünsche besser verwirklichen können. Und es soll Schluss sein mit den zwei Klassen von Beschäftigten. Wer in einem Autowerk arbeitet, für den müssen Arbeitsbedingungen gelten, die die IG Metall regelt. ■

DER RECHTSFALL

Nur mit elektronischer Gesundheitskarte

Am 1. Januar 2014 löst die elektronische Gesundheitskarte (eGK) die alte Krankenversichertenkarten ab. Versicherte, die noch keine eGK haben, müssen sich jetzt beeilen.

Die Karten der gesetzlich Krankenversicherten verlieren am 31. Dezember 2013 ihre Gültigkeit – unabhängig von dem auf der Karte aufgebrachten Gültigkeitsdatum. Sie werden durch die elektronische Gesundheitskarte (eGK) mit Bild ersetzt. Wer sich bislang noch nicht um eine neue Karte gekümmert hat, sollte das jetzt tun. Damit Krankenkassen ihren Versicherten die eGK noch bis Ende Dezember schicken können, brauchen sie ein Foto des Versicherten. Gleiches gilt für familienversicherte Kinder ab 15 Jahre.

Besser nicht ohne eGK. Wer 2014 ohne eGK zum Arzt geht, kann Probleme bekommen, denn der Versicherungsschutz muss dann umständlich nachgewiesen werden. Praktisch gilt aber das Gleiche, wie bei verloren gegangener Karte. In diesem Fall kann ein Patient innerhalb von zehn Tagen nach der Behandlung einen Versicherungsnachweis nachreichen. Ansonsten ist der Arzt berechtigt, die Behandlung privat in Rechnung

zu stellen. Der GKV-Spitzenverband weist zwar daraufhin, dass kein Versicherter, der Anfang 2014 ohne eGK zum Arzt geht, nach Hause geschickt wird. Patienten sollten aber nicht darauf vertrauen, dass Ärzte das genauso sehen.

Kosten, kaum Nutzen. Neben dem Foto enthält die eGK bislang nur die Stammdaten des Versicherten. Technisch ist die eGK aber darauf ausgerichtet, weitere Daten aufzunehmen. Etwa medizinische Notfalldaten, Infos zu Medikationen, Allergien oder Arztberichte. Diese Anwendungen sollen nach bisheriger Planung frühestens 2016/2017 technisch realisierbar sein.

Die IG Metall-Selbstverwalter setzen sich beim GKV-Spitzenverband dafür ein, die Anwendungen der Karte schnell zu ermöglichen. Bislang verursacht die eGK hohe Kosten, ohne Nutzen für die gesundheitliche Versorgung. Die Kosten tragen übrigens die Krankenkassen, also die Beitragszahler. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de



WISSEN

Neue Versichertennummer ist lebenslang gültig

Mit der elektronischen Gesundheitskarte erhalten Versicherte eine neue Versichertennummer. Diese so genannte EKVNR bleibt ein Leben lang gültig, selbst wenn Versicherte in eine andere gesetzliche Krankenkasse wechseln. Die EKVNR besteht aus einem Buchstaben und neun Ziffern. Bei einigen Kassen gelten Übergangsweise die neue und die bisherige Nummer.

Servan heißt Kämpferin

ZU BESUCH BEI SERVAN ADSIZ

Weil ihr Vater als Gewerkschafter im Gefängnis saß, floh Servan Adsiz als Kind mit ihrer Familie aus der Türkei nach Deutschland. Heute ist sie selbst Gewerkschafterin und arbeitet als Juristin bei der IG Metall.

Servan heißt »Kämpferin«. Servan, die Kämpferin, wusste als Dreijährige, wenn das Wort Polizei fiel: »Ich muss mucksmäuschenstill sein, ich muss mich verstecken.«

1984 floh sie mit ihrer Mutter und ihrem Bruder unter falschen Namen nach Deutschland. Ihre Mutter hatte Servan die Namen eingeschränkt. An den Grenzen fragten Beamte Kinder nach den Namen ihrer Eltern. Ein Versprecher und sie wären aufgefliegen.

Noch heute erinnert sich die 32-Jährige an ihre falschen Namen. »Ich hieß Aysel, meine Mutter Vesile und mein Bruder Erkan.« Sie sitzt am Esstisch ihrer Mutter Sadiye Adsiz. »Servan war immer eine Kämpferin«, erzählt die Mutter und stellt Salat, dünne Fladenbrote und gebratenes Geflügel auf den Tisch. »Sie hat unterwegs nicht einmal geweint. Sie hat auch nie gegungenelt, dass sie Hunger hat.«

Unter Spannung. Einen Monat war die Familie unterwegs. Servan kann sich an die Kontrollen erinnern und die Anspannung, die unter ihnen herrschte. »Als Dreijährige wusste ich nicht, dass wir auf der Flucht sind. Aber ich spürte, dass etwas nicht stimmte.«

Als Servan 1980 in der Türkei zur Welt kam, war ihr Vater bereits in Deutschland. Zeki Adsiz war Bezirksvorsitzender des türkischen Gewerkschaftsbunds und Journalist. Im Juni 1979

wurde er nach einer Versammlung verhaftet und gefoltert. Nach seiner Freilassung floh er nach Deutschland. Das alles erfuhr Servan aber erst später.

Den Vater kannte sie nur von Fotos. Zum ersten Mal sah Servan ihn an der Grenze zu Österreich. Nach Wochen hatten sie es bis dort geschafft. Die Begegnung war kurz. Mutter und Kinder kamen nicht nach Österreich hinein, der Vater nicht heraus. Zehn Tage irrten sie von einer Grenzstation zur nächsten, vom damaligen Jugoslawien nach Ungarn, nach Tschechien – Servan, ihre Mutter und ihr Bruder auf der einen Seite der Grenze, ihr Vater auf der anderen. In Bayern kamen die drei über die Grenze. Nach vier Jahren war die Familie wieder zusammen. Nur sechs Jahre später starb ihr Vater.

Nach ihrer Flucht zog Servan mit ihrer Familie nach Köln. Freunde und Verwandte, die nach ihnen flohen, kamen bei ihnen unter. Ihre Eltern halfen bei Anträgen und Behördengängen. In Servans Erinnerung lebten in der Drei-Zimmer-Wohnung immer 20 Menschen. Im Wohnzimmer diskutierten und rauchten sie nächtelang. Servan erlebte, wie ihr Vater andere mitreißen konnte. »Bei uns gab es nur Politik.«

In der Schule war sie meist Klassensprecherin. Heute arbeitet sie als Juristin bei der IG Metall. Dass sie einmal Jura studieren würde, hatte ihr schon ihre Grundschullehrerin vorherge-

sagt. Sie schrieb in ihr Heft: »Du kämpfst nicht nur für Deine Rechte, Du kämpfst für die Rechte der ganzen Klasse.« Servan hat keine Angst, ihre Meinung zu sagen. »Meine Eltern haben das auch getan, und sie haben es überlebt.« Aber sie weiß auch: Es reicht nicht, eine Meinung zu haben, man muss auch andere dafür gewinnen.

Als sie an ihrem Gymnasium eine Wand für Sprayer bekommen wollte, überzeugte sie erst ihre Mitschüler und holte dann einen Lehrer mit ins Boot. Die Schule wurde bunter. Sie hat gelernt, sich Mehrheiten zu organisieren, aber sie weiß auch, wann ein Kampf aussichtslos ist. Ein Lehrer ließ immer sie, das einzige Migrantenkinder in der Klasse, die Tafel putzen. Servan wusste, sie konnte gegen ihn nicht gewinnen. Also erklärte sie: »Ich habe eine Kreideallergie.«

Glück gehabt. Wie viel sie erlebt hat, wurde ihr erst mit der Zeit bewusst: »Mir wurde klar, dass es nicht normal ist, das eigene Land verlassen zu müssen oder den Vater nur von einem Foto zu kennen. Aber ich hatte nie das Gefühl, dass ich eine schlimme Kindheit hatte.«

Wenn sie Bilder von Kindern auf der Flucht sieht, denkt sie an das, was sie vor sich haben. Die Flüchtlingspolitik empört Servan. »Ich höre immer nur, wie viele Menschen aufgenommen, aber nie, wie viele abgewiesen werden.« Oder es nicht lebend nach Europa schaffen, wie jene, die Anfang Oktober vor der italienischen Küste ertranken. Sie kritisiert eine Flüchtlingspolitik, die Helfer bestraft. Wenn ihr nicht so viele Menschen geholfen hätten, wäre ihre Geschichte vielleicht anders ausgegangen: »Ich hatte Glück.« ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

An den Außengrenzen Europas sterben jedes Jahr Menschen auf der Flucht. Die Gewerkschaften fordern, die Flüchtlingspolitik neu auszurichten. Mehr dazu unter:

igmetall.de

Suche: »IG Migration«

Foto: Frank Rumpenhorst

Keine Angst, die Meinung zu sagen: Servin Adsiz, Juristin bei der IG Metall, floh als Kind mit ihrer Familie nach Deutschland.

»Wichtig ist, dass man auf die Kollegen zugeht«

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Bianca Velte arbeitet bei Continental in Karben. Während der Sonderwerbeaktion hat die 38-Jährige viele neue Mitglieder gewonnen. Hier erzählt sie, wie das geht.

Hallo, Bianca, wie viele Mitglieder hast Du im Rahmen der Sonderwerbeaktion bis jetzt gewonnen?

Bianca Velte: 15 Mitglieder habe ich persönlich in meinem Bereich gewonnen. Insgesamt haben wir hier bei Conti während der Werbeaktion 90 Kolleginnen und Kollegen für die IG Metall gewonnen. Das hat sehr viel Spaß gemacht.

Was ist Dein Geheimnis?

Velte: Da gibt es kein Geheimnis, das ist keine Hexerei. Wichtig ist, dass man sich Zeit nimmt, dass man auf die Kollegen zugeht, mit ihnen spricht. Bei einigen Kollegen war das leicht, bei anderen hat es viel Energie gekostet. Aber da muss man dran bleiben.

Apropos Energie gekostet: Wie lange hat ein Gespräch im Durchschnitt gedauert?

Velte: Das war ganz verschieden. Manche hatten schon lange mit dem Gedanken gespielt, Mitglied zu werden, aber von sich aus sind

sie nicht aktiv geworden. Bei diesen Kollegen genügte ein intensives Gespräch. Es gab aber andere, die immer wieder sagten, dass sie sich das überlegen wollten. Mit ihnen habe ich öfter gesprochen. Es war wichtig, dass sie merken, dass sie nicht vergessen werden und dass jeder von ihnen wichtig ist. Das war ja auch eines meiner Hauptargumente.

Dass jeder Einzelne wichtig ist?

Velte: Ja, genau. Nur gemeinsam sind wir stark. Nur, wenn uns viele Mitglieder unterstützen, können wir was bewegen. Und hier am Standort Karben muss viel bewegt werden.

Das Unternehmen droht, das Werk zu schließen ...

Velte: ... wenn wir nicht den sogenannten »Ergänzungstarifvertrag« bis 2018 verlängern, ja. Seit 2009 arbeiten wir hier drei Stunden pro Woche ohne Bezahlung. Da muss man sich zusammenschließen und kämpfen.

Für jedes neue Mitglied gibt es 15 Euro. Was machst Du mit der Prämie?

Velte: Wir sammeln alle Prämien und spenden diese dann an eine soziale Einrichtung.

Die Aktion geht noch bis Ende November. Wie viele Mitglieder wirst du bis dahin gewinnen?

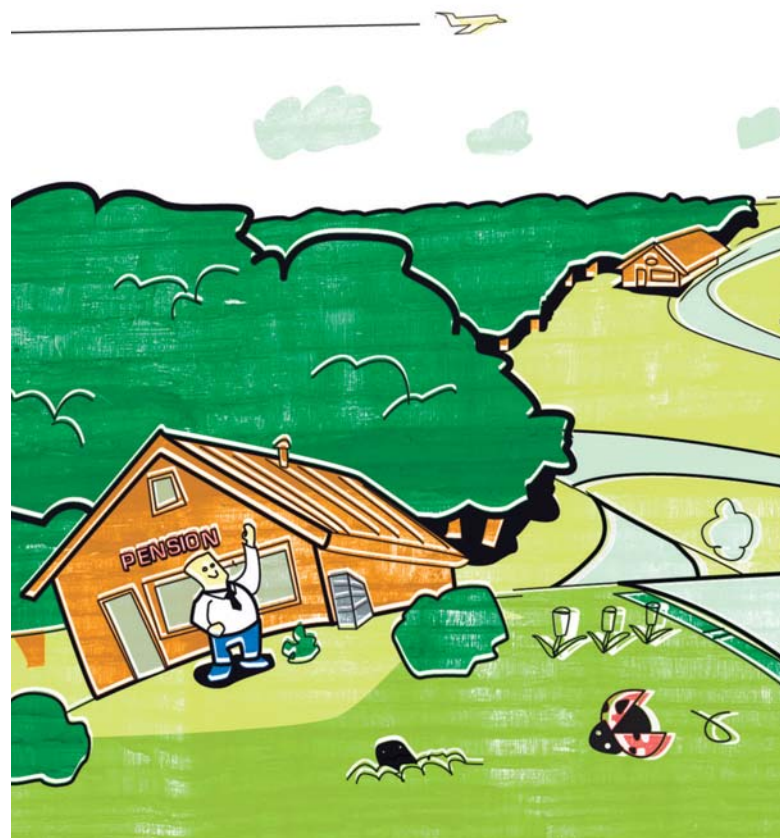
Velte (lacht): Das kann ich nicht sagen. Eines aber weiß ich: Ich will noch viele Mitglieder werben. Ich werde mein Bestes geben. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



Foto: Frank Rumpenhorst

»Nur gemeinsam sind wir stark«, sagt Bianca Velte, »nur gemeinsam können wir was bewegen.«



Reisekosten: Neue Regeln ab 2014

GUTER RAT

Ab 1. Januar 2014 gilt ein neues Reisekostenrecht. Daraus ergeben sich für Berufstätige neue Regeln und Pauschbeträge für Dienstreisen oder Pendlerpauschale.

Viele Beschäftigte sind im Auftrag ihres Arbeitgebers auf Achse. Etwa Monteure und Handwerker, die im Außendienst arbeiten. Oder Leihbeschäftigte mit wechselndem Einsatzort.

Arbeits- oder Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen können Regeln zu Reisekosten enthalten. Wenn nichts anderes vereinbart ist, dann gilt der gesetzliche Mindeststandard. Danach hat der Arbeitgeber dienstlich verursachte Reisekosten nach dem tatsächlichen Aufwand zu erstatten. Ausgaben, die Beschäf-

tigten nicht erstattet werden, können sie als Werbungskosten von der Steuer absetzen.

Neue Begriffe. Bei der Definition der Reisekosten ändert sich auch ab 2014 nichts. Ausgaben, die durch eine beruflich verursachte Auswärtstätigkeit entstehen, sind: Fahrtkosten, Mehraufwendungen für Verpflegung, Übernachtungskosten und Reiseebenenkosten.

Mit der Reisekostenreform wird ab 2014 die »regelmäßige Arbeitsstätte« durch die »erste

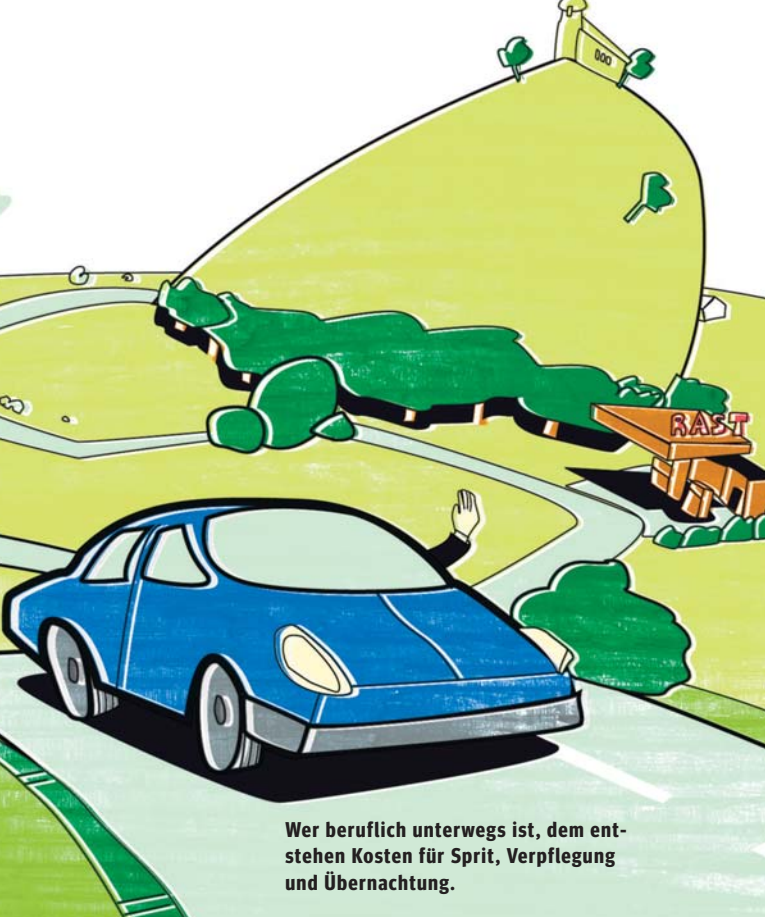


Illustration: Gerald Moll

Tätigkeitsstätte« ersetzt. Welche das ist, legt der Arbeitgeber fest.

Die dauerhafte Zuordnung der ersten Tätigkeitsstätte erfolgt anhand folgender Kriterien, wobei ausreichend ist, wenn einer dieser Punkte zutrifft:

- Dauer des Dienstverhältnisses ist unbefristet oder über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus an einer Tätigkeitsstätte.

- Einrichtung, an der ein Beschäftigter zwei volle Arbeitstage pro Woche oder ein Drittel der vereinbarten Arbeitszeit tätig ist (muss nicht zum Betrieb gehören).

- Im Zweifel ist die räumliche Nähe zur Wohnung des Arbeitnehmers maßgebend, also die Tätigkeitsstätte, die am nächsten zur Wohnung liegt.

Ebenfalls neu ist, dass nicht mehr geprüft wird, wo der Arbeitnehmer dauerhaft tätig ist oder wo der Schwerpunkt seiner Arbeit liegt. Allein die Zuordnung der ersten Tätigkeitsstätte durch den Arbeitgeber ist maßgeblich. Nicht mehr möglich ist, dass die erste Tätigkeitsstätte anhand inhaltlicher Kriterien zuzuordnen ist.

Ab 2014 kann die erste Tätigkeitsstätte grundsätzlich auch die betriebliche Einrichtung eines

Kunden (etwa bei Leiharbeitnehmern) sein, wenn dieser als ortsfester und dauerhafter Arbeitsort festgelegt wird. Legt der Arbeitgeber die erste Tätigkeitsstätte nicht oder nicht eindeutig fest, können Finanzbehörden diese nach den bereits genannten Kriterien festlegen.

Fahrzeuge, Schiffe, Flugzeuge oder andere Tätigkeitsstätten ohne betriebliche Einrichtung sind keine ersten Tätigkeitsstätten.

Fahrtkosten. Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeit können wie bisher mit 30 Cent Pendlerpauschale beziehungsweise die tatsächlichen Kosten für die einfache Strecke als Werbungskosten angesetzt werden.

Bei wechselnden Einsatzorten oder einer Auswärtstätigkeit (Dienstreise) können die tatsächlich entstandenen Kosten oder die Kilometerpauschale von 30 Cent für Hin- und Rückweg pro Kilometer steuerfrei erstattet werden. Wer außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte arbeitet – etwa im Rahmen Geschäftsreise oder bei wechselnden Einsatzorten – der kann neben den Fahrtkosten auch Kosten für Verpflegung, Übernachtung und Reisenebenkosten steuerlich geltend machen, falls der Arbeitgeber diese Auslagen nicht erstattet.

Sammelstellen. Neu ist, dass für den Fall eines weitläufigen Arbeitsgebiets ein Beschäftigter für Fahrten von der Wohnung zu einem bestimmten Punkt (Sammelstelle) dieses Arbeitsgebiets die Entfernungspauschale ansetzen kann. Etwa, wenn er den Betrieb nur aufsucht, um von dort aus eine Auswärtstätigkeit aufzunehmen (zum Beispiel von einem Fahrzeugdepot). Oder wenn ein Maschinenschlosser in einem weiträumigen Gebiet arbeitet und das Werftgelände jeden Morgen durch den südlichen Eingang betritt. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

TIPPS

Verpflegungspauschale

- Künftig gibt es nur noch zwei Pauschbeträge für Verpflegung. Wer mindestens 8 und maximal 24 Stunden auf Dienstreise ist, erhält 12 Euro als. Ab einem Tag und mehr sind es 24 Euro. Für jeden An- und Abreisetag gewährt der Fiskus weitere 12 Euro. Für ein Frühstück werden 4,80 Euro, für ein Mittag- und Abendessen 9,60 Euro abgezogen.

Dreimonatsfrist

- Der Abzug der Verpflegungspauschalen ist auf die ersten drei Monate einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben Betriebsstätte beschränkt. Wer seine Auswärtstätigkeit für vier Wochen unterbricht (Krankheit, Urlaub, Einsatz in einem anderen Werk), kann erneut drei Monate lang Pauschalen für die Verpflegung absetzen.

KURZ & BÜNDIG

100 Prozent Rente

Bei Rentenzahlungen ins Ausland wurde die deutsche Rente bisher auf 70 Prozent gekürzt, wenn ein Ausländer nicht Staatsangehöriger eines EU-Landes war oder kein Sozialversicherungsabkommen mit dem Land bestand. Das hat sich seit Oktober geändert. Deutsche und ausländische Staatsangehörige sind jetzt gleichgestellt. Die Neuregelung wirkt sich auf alle ab 1. Januar 1992 bewilligten Renten aus. Die Deutsche Rentenversicherung berechnet die Bezüge automatisch neu und zahlt sie rückwirkend in voller Höhe aus.

Otto Brenner Preis

Der »Otto Brenner Preis für kritischen Journalismus« geht in diesem Jahr an Michael Obert (Magazin der Süddeutschen Zeitung). Der Autor wird für seine Reportage »Im Reich des Todes« ausgezeichnet. Darin beleuchtet er mit bedrückender Klarheit das blutige Geschäft eines der weltweit grausamsten Netzwerke des Menschenhandels. Die weiteren Preisträger stehen im Netz unter:

otto-brenner-preis.de

Anzeige

TOP REISEN – TOP PREISE

SERVICE

*3% Rabatt auf viele Reisen für IG Metall-Mitglieder und deren Mitreisende

IG Metall
Reisen
Vertrauen seit 1961

Perfekte Pisten

3-tägige Reise ab **122,- €** p.P./DZ

- Im Central Hotel Leonard ****
- Ski- oder Snowboard-Leihhausrüstung
- 2,5 Tage Skipass (Wert ca. 105,- €/Erw.)

3% Rabatt für Mitglieder

Buchungscode: A68A01C
Kennziffer: 55571

Lust auf mehr? Weitere tolle Angebote unter **www.dgb-reisen.de/igm**

Ihr Reiseteléfono: 0231 – 95 85 555 (Ortsstarif)
Tägl. 8.00 – 22.00 Uhr Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund

Alleskönner für das Büro

BERUF UND KARRIERE

Kaufleute für Büromanagement lernen alles, was für die moderne Büroarbeit wichtig ist. Von der Arbeit am PC über die Organisation bis hin zur Buchhaltung. Der neue Beruf geht im Sommer 2014 an den Start und führt die bisherigen drei Büroberufe zusammen.

Aus drei mach eins: Ab Sommer 2014 ersetzt der neue Beruf »Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement« die bisherigen Büroberufe. Statt Bürokaufleuten, Kaufleuten und Fachangestellten für Bürokommunikation gibt es ab dann nur noch einen Ausbildungsberuf. Wer jedoch bereits eine Ausbildung als Bürokaufmann oder in Bürokommunikation begonnen hat, kann ganz normal zu Ende lernen.

Die Arbeit im Büro ist eigenverantwortlicher und komplexer

geworden. Früher haben die Beschäftigten vorgegebene Einzelaufgaben abgearbeitet. Heutzutage organisieren sie ganze Prozesse: Sie koordinieren etwa Projekte und Konferenzen, von der Terminfindung über die Budgetplanung bis hin zur Auswertung. Oder steuern Einkäufe und Verkäufe, inklusive Angebotskalkulation, Materialbeschaffung und Kundenbetreuung.

Um diesem Wandel der Büroarbeit gerecht zu werden, haben Fachleute aus den Betrieben auf

seiten von IG Metall und Arbeitgebern die Ausbildung neu geordnet.

Ausbildung mit Wahlanteil. Die Ausbildung dauert drei Jahre. Zunächst erlernen Büromanagement-Azubis die Grundlagen der Büro- und Geschäftsprozesse: etwa PC-Arbeit, Bürowirtschaft, Organisation, Kommunikation mit Kunden und Auftragsbearbeitung. Danach können sich Azubi und Betrieb für zwei von zehn Wahlqualifikationen entscheiden. Etwa in Buchhaltung und Controlling, in Marketing und Vertrieb oder in Personalwesen. Die Wahlqualifikationen dauern jeweils fünf Monate.

Der Vorteil der Zweiteilung in Pflicht und Wahl: Mit ihrer umfassenden Basis können sich Azubis überall bewerben. Und dennoch erhalten die Betriebe für sie passend spezialisierte Fachkräfte.

Auch die Prüfung erfolgt in zwei Etappen. Der erste Teil nach 18 Monaten, der zweite Teil, mit Fachaufgabe aus den Wahlqualifikationen am Ausbildungsende.

Geld. Was Kaufleute im Büro verdienen, hängt stark von Betrieb und Branche ab. Laut Lohnspiegel

des gewerkschaftsnahen Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts verdienen sie im Schnitt 2157 Euro im Monat. In der Metall- und Elektroindustrie liegen die Entgelte gut 400 Euro darüber. Mit Tarifvertrag gibt es deutlich mehr Geld (2483 Euro) als in Betrieben ohne Tarif (2008 Euro).

Weiterbildung. Mit etwas Berufspraxis können Kaufleute für Büromanagement eine Weiterbildung machen und mehr Geld verdienen. Das gilt übrigens auch für die »alten« kaufmännischen Büroberufe. Zunächst können sie sich als Fachkauffrau oder -mann spezialisieren, etwa in den Bereichen Büro- und Projektorganisation, Einkauf und Logistik oder Personal. Daneben ist auch eine Fortbildung zum Bilanzbuchhalter, Controller oder Fachwirt möglich. Und schließlich auch ein Studium ohne Abitur. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Mehr zu den Inhalten der Aus- und Weiterbildung für das Büro:

► wap.igmetall.de

→ Ausbildung/

→ Weiterbildung

oder Suche: »Büroberuf«

Karrierewege für Bürokaufleute



Berufswünsche testen

BESSER MIT BILDUNG

Mit einem Praktikum können Schülerinnen und Schüler testen, ob ihr Berufswunsch tatsächlich der richtige ist. Dabei gelten für sie besondere arbeitsrechtliche Regeln.

Wenn es um die Berufswahl geht, sind die Wünsche vieler Schülerinnen und Schüler diffus oder eingeschränkt. Während manche nur wissen, dass sie irgendwas Kreatives machen wollen, beschränken sich andere auf einen der zehn angesagtesten Berufe. Ein Praktikum kann Jungen und Mädchen helfen, den Traumberuf zu finden, und den Blick über die Klassiker unter den Ausbildungsberufen hinauslenken.

Qual der Wahl. Um herauszufinden, welcher Beruf einem liegt, kann man bei den Agenturen für Arbeit Berufswahltests machen und sich über verschiedene Berufe informieren. Große Unternehmen wie Bosch oder Daimler bieten Schülerpraktika und alles, was man dazu wissen muss, auf ihren Internetseiten an. Eine Übersicht über Praktikumsstellen bekommen Interessierte auch bei den Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern.

Für Schülerinnen und Schüler gelten im Betrieb besondere Regeln. Wer ein Praktikum macht und noch der allgemeinen Schulpflicht unterliegt, darf ma-

ximal sieben Stunden pro Tag und 35 Stunden pro Woche arbeiten. Schüler dürfen nicht nachts und am Wochenende arbeiten. Ausnahmen gibt es lediglich in Branchen wie der Gastronomie oder in Bäckereien.

Schwere körperliche und gefährliche Arbeit ist für Schülerinnen und Schüler ebenfalls tabu. Dazu gehören etwa schweres He-

ben und Tragen oder Arbeit in Zwangshaltung. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Informationen zu Berufen unter:

► berufenet.arbeitsagentur.de

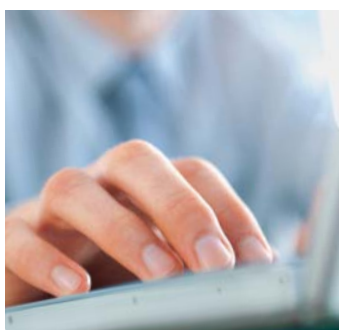
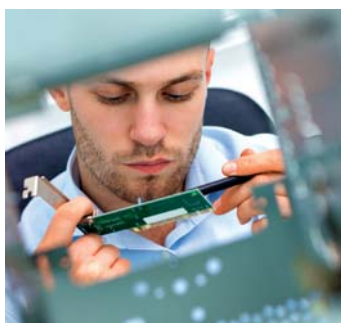
► planet-beruf.de

Infos zu Schülerpraktika:

► handwerk-nrw.de

→ Aus- und Weiterbildung

→ Praktika im Handwerk



Ein Praktikum im Betrieb kann helfen, den richtigen Beruf zu finden.

KURZ & BÜNDIG

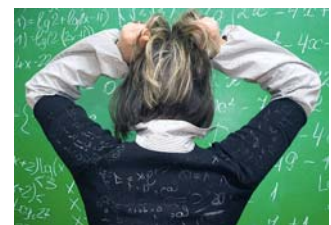


Foto: alexandr.kornienko/panthermedia.net

Mathe? Nicht verzweifeln, App runterladen.

Mathematik per App

Du weißt noch nicht, wie Du Deine Mathematik-Prüfungen bestehen sollst? Und alle sagen, ist doch ganz einfach? Übung macht auch bei Mathe den Meister. Die App »Mathe für Uni und Abitur – Mass-Matics« bietet Dir Übungsaufgaben mit detaillierten Lösungsanleitungen. Die App (Android und iOS) und 150 Übungsaufgaben gibt es kostenlos.

Mietrecht für Studis

In Studentenwohnheimen gilt das Mietrecht nicht. Dafür greifen etliche Sonderregeln. Etwa, dass die Mietdauer an die Laufzeit eines Semesters gebunden sein darf. Tipps, worauf Studis beim Einzug in ein Wohnheim oder möbliertes Zimmer achten sollten, enthält der Ratgeber »Mietrecht für Studierende« des Deutschen Mieterbunds (ISBN: 978-3-933091-93-2).

Finanzspritze für die berufliche Weiterbildung

Mit der Bildungsprämie fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die individuelle Weiterbildung von Beschäftigten.

Wegen der großen Nachfrage hat das BMBF die Förderphase nun bis 30. Juni 2014 verlängert. Gefördert werden Beschäftigte, die an beruflicher Weiterbildung

interessiert sind, die Kosten dafür aber nicht allein tragen können. Mit dem Prämiegutschein übernimmt der Staat 50 Prozent der Weiterbildungskosten, maximal 500 Euro. Auch Mütter und Väter in Elternzeit können die Bildungsprämie erhalten. Etwa um sich besser auf die Rückkehr in den Beruf vorzubereiten.

Lernwillige erhalten den Zuschuss erst, wenn sie an einem Beratungsgespräch teilgenommen haben. Bundesweit gibt es mehr als 560 Beratungsstellen. Die Experten unterstützen bei der Wahl der Fortbildung und des Anbieters. Interaktive Landkarte und Kontaktinfos gibt es unter:

► bildungspraemie.info

22 Prozent mehr mit Tarif

In Betrieben mit Tarifvertrag verdienen Ingenieure durchschnittlich 22 Prozent mehr. Bei einer 40-Stunden-Woche sind das monatlich 918 Euro. Welchen Einfluss Tarifverträge, Alter und geografische Lage auf die Einkommen haben, steht in den Falblättern der IG Metall. Sie gibt es im Internet unter:

► engineering-igmetall.de/ingenieurgehaelter

