

Das eigene Leben gestalten



Bezirk
Baden-Württemberg



**Menschen
gewinnen**

durch Tarifverträge



Inhalt

	Vorwort von Jörg Hofmann	3
Altersteilzeit	→ Noch mal so richtig in die Pedale treten	4-5
Elternzeit	→ In der Familie und bei der Arbeit zufrieden	6-7
Alterssicherung	→ Hohe Kunstfertigkeit, hohes Risiko	8-9
Qualifizierung	→ Qualifikation öffnet neue Türen	10-11
Altersteilzeit	→ Wenn die Arbeit krank gemacht hat	12-13
Übernahme	→ Chancen nach der Ausbildung	14-15
Altersteilzeit	→ Engagement, Arbeit und Kabarett	16-17
Altersteilzeit	→ Ein Häusle an der Adria und einen Schäferhund ..	18-19
Haustarifvertrag	→ Zur Sicherheit Haustarif	20-21
Tarifbindung	→ Mitglieder werben, Tarifbindung durchsetzen	22-23
Arbeitszeitkonto	→ Auf Arbeitszeitkonto nach Japan	24-25
Eltern- und Teilzeit	→ Gerne arbeiten – und Familie haben	26-27
	Die Tarifverträge im Überblick	28-30
	Beitrittserklärung	31



Wer möchte nicht gerne selbst über sein Leben bestimmen? Um aber ein möglichst hohes Maß an Selbstbestimmung zu bekommen, müssen viele Dinge unseres Alltags geregelt werden. Die groben Rahmenbedingungen für viele Bereiche steckt der Gesetzgeber ab. Eine weitere wichtige Gestaltungsrolle spielen dabei unsere Tarifverträge.

Es sind die Tarifverträge der IG Metall, die den Menschen Chancen eröffnen und Möglichkeiten bieten, ihre Lebensplanung individuell zu gestalten. Sie bieten Schutz und verlässliche Bedingungen und sorgen für faire Ausgestaltung von Möglichkeiten. Es ist der Tarifvertrag Altersteilzeit, der den Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben zu fairen Bedingungen ermöglicht. Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung haben wir den Grundstein gelegt für ein „lebenslanges Lernen“. Und mit unserem Tarifvertrag über Arbeitszeitkonten haben wir ein Instrument geformt, das es Beschäftigten ermöglicht

Arbeitszeiten an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen. Vor allem aber haben wir dafür gesorgt, dass Arbeitszeit auch vergütet wird und nicht einfach am Monatsende hinten runter fällt.

Das sind nur einige wenige Beispiele, wie wichtig Tarifverträge für die Gestaltung unseres Alltags sind, welche tragende Rolle ihnen im Rahmen der Lebensplanung jedes Einzelnen zukommt. Mit den Kurzportraits auf den folgenden Seiten wollen wir genau diese Fragen beleuchten und zeigen, welche konkreten Chancen sich unseren Kolleginnen und Kollegen dank der Tarifverträge geboten und was sie daraus gemacht haben. Vor allem aber wollen wir zeigen, was Tarifverträge sind: keine trockene Materie, sondern für jeden von uns auch ein Stück Lebensqualität.

*Euer Jörg Hofmann
IG Metall-Bezirksleiter Baden-Württemberg*

Noch mal so richtig in die Pedale treten

Mal mit der Frau verreisen, mit den Enkeln spielen, die F-Jugend trainieren, Haus und Garten in Ordnung halten, zum Stammtisch gehen – und mal mit dem Fahrrad nach Neckarsulm fahren, die alten Kollegen besuchen: **Roland Helbing** hat viele Gründe für die **Altersteilzeit**.



Mit 53 hatte er sich's durchgerechnet: Zusammen mit der Betriebsrente, die er als Kfz-Mechaniker im Audi-Kundendienst bekommt, kann er sich den früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben leisten. „Weiß ich denn, wie alt ich werde?“ Drei Jahre lang hatte er noch voll zu arbeiten, nun ist er in der sogenannten Freistellungsphase.

„**Am Anfang** war's noch wie Urlaub“, berichtet der 57-Jährige. Aber inzwischen genießt er das Leben, das sich nicht mehr um die Arbeitszeiten herum organisieren muss. Die täglichen Fahrten über 26 Kilometer zur Arbeit von Ittlingen nach Neckarsulm und zurück kann er sich nun schenken – auch das ist gewonnene Zeit und Lebensqualität.

In einer Opel-Werkstatt hatte der begeisterte Fußballer 1966 seine Lehre begonnen,

danach bei NSU in der betriebsinternen Werkstatt angefangen; die letzten 25 Jahre war Roland Helbing Gruppenführer bei Audi und im Großen und Ganzen zufrieden mit der Arbeit.

In den fast 40 Jahren Betriebszugehörigkeit hat sich das Unternehmen wieder und wieder verändert – doch eines ist aus Sicht von Roland Helbing gleich geblieben: „Wir brauchen eine starke Gewerkschaft mit fähigen Leuten!“ Ansonsten, da ist er sicher, gäbe es den Betrieb in dieser Form gar nicht mehr.

Genau so sei eine wirkungsvolle Interessensvertretung auch für die praktischen Dinge des täglichen Arbeitslebens notwendig: „Für nicht mal 50 Pfennig mehr pro Stunde haben wir dreimal nach Neckarsulm auf den Marktplatz rennen müssen“ – ohne die IG Metall im Rücken wäre bei solchen Tarifaussinandersetzungen nichts zu holen gewesen. Und – natürlich – brauche man sie auch für die Erhaltung der Altersteilzeit...



Roland Helbing fährt gerne weg und kommt gerne zurück.

In der Familie und bei der Arbeit zufrieden

Warum sollte man Dinge komplizierter machen als sie sein müssen? **Ulla Bachstein** weiß, dass sie auch Glück hatte, doch durch ihre geradlinige Art konnte die 38jährige **Familie und Beruf** gut miteinander in Einklang bringen – und durch tarifvertraglich gesicherte Rechte.



Ein wenig exotisch ist es in manchen Industriebetrieben noch immer, wenn eine Frau unter den Beschäftigten in den Fertigungsbereichen auftaucht: Ulla Bachstein ist so eine Frau. „Ich war halt handwerklich begabt“, erinnert sie sich. Da war eine Ausbildung als Industriemechanikerin in Ordnung, und die Arbeit am Band erst mal auch. „Aber ich wollte lieber im Büro arbeiten“. Und das schaffte sie auch, indem sie mit dem Hauptschulabschluss noch die Wirtschaftsschule besuchte und bald den Realschulabschluss in der Tasche hatte.

„**Terminverfolgung** im Werkzeugeinkauf“ wird ihre heutige Aufgabe beschrieben – wenn da was schief laufen würde, hätten die Kollegen in der Produktion bei John Deere in Mannheim beispielsweise keine neuen Bohrer zur Verfügung. Zuvor war sie schon

für etliche Jahre in der Prüf- und Messmittelprüfung aktiv: Auch eine Tätigkeit, von der die Arbeit anderer abhängt – dass man Ulla Bachstein solche Aufgaben zutrauen konnte, hatten ihre Vorgesetzten schnell bemerkt.

Eine neue Situation gab es, als sie und ihr Mann Eltern wurden. Dass sie über den gesetzlichen Mutterschutz hinaus Elternzeit in Anspruch nehmen wollte, fand auch ihr Abteilungsleiter in Ordnung. Als sie sich gleich für drei Jahre anmelden wollte, riet ihr der Betriebsratsvorsitzende, sich zunächst die Möglichkeit offen zu halten, nach einem Jahr zurück zu kommen: „Du weißt nicht, wie’s läuft.“

Und weil alles so gut lief, ist Ulla Bachstein froh, den Rat befolgt zu haben: Das Ehepaar fand einen Krippenplatz für den Sohn und Mama Bachstein konnte zurück auf ihre frühere Stelle. Der Sohn ist inzwischen 10einhalb Jahre alt und seine Mutter ist heute noch begeistert von den Freiheiten, die sie durch tariflich gesicherte Elternzeit hatte.



Nach einjähriger Elternpause wieder am „alten“ Arbeitsplatz

Hohe Kunstfertigkeit, hohes Risiko.

Niemand weiß, wie lange die Gesundheit mitspielt. **Otto Fahr und Fahrettin Akkaya** arbeiten unter harten, hoch belastenden Bedingungen bei Voith in Heidenheim. So sind sie froh, dass die **tarifliche Alterssicherung** ihnen Kündigungsschutz und Verdienstsicherung bietet.

Trotz aller Technik: Die Handwerkskunst von Fahrettin Akkaya und Otto Fahr wird auch künftig nicht durch Maschinen zu ersetzen sein. Otto Fahr, der Schweißer, schweißt feinste Nähte in anspruchsvollsten Stähle. Fahrettin Akkaya, genannt Fahri, bekommt als Laufrad-Schleifer die glattesten Oberflächen hin. Bei den geringen Toleranzen heutzutage würden kleinste Fehler große Ausfälle bedeuten.

Otto Fahr, Jahrgang 1954, ist schon 40 Jahre bei Voith. Mit 14 war er als Lehrling eingetreten. Auch Fahri Akkaya, Jahrgang 1952, hat über 40 Jahre zusammen, wenn er am Ende der Altersteilzeit in Rente geht. Bis dahin ist Voith Siemens Hydro Power auf die beiden Spezialisten angewiesen. Sechs bis acht Jahre Erfahrung seien nach der Ausbildung nötig um solche Fertigkeiten zu erlangen, sagt Betriebsratsvorsitzender Karl Meyer.

Akkaya und Fahr sind schweren körperlichen Belastungen ausgesetzt; dazu kommen hohe Konzentration über Stunden, Hitze,

Gase, Dämpfe beim Schweißen. Karl Meyer, der sich in solcher Tätigkeit die Bandscheiben ruinierte, hält es für ein „anatomisches Wunder“, dass die beiden fortgeschrittenen Fünfziger so fit sind.

Die freien Tage, die Otto Fahr über sein Arbeitszeitkonto nehmen kann, sind als Erholung sehr willkommen. Fahri Akkaya sammelt die Zeit auf seinem Lebensarbeitskonto: So kann die Freistellungsphase der Altersteilzeit früher beginnen.

Bei Voith wurden Arbeitszeitkonten vereinbart, weil die Auftragslage starken Schwankungen unterliegt. Ein weiterer Vorteil der Zeitkonten: Das Einkommen ist stetig und schwankt nicht mehr wie früher zwischen Kurzarbeitergeld und 100 Prozent.



Fahri Akkaya und Otto Fahr: Experten für feinste Oberflächen und Schweißnähte

Qualifikation öffnet ihm neue Türen

Das Erreichte absichern oder neue Möglichkeiten gewinnen: Der **Qualifizierungs-Tarifvertrag** bietet viele Chancen. **Ivan Curkovic** hat sie genutzt und sich vom **Industriemechaniker** zum **Maschinenbautechniker** weiter entwickelt.



Mit 24 Jahren hat Ivan Curkovic schon etwas getan, was andere erst viel später wagen: Er hat sein Recht auf berufliche Weiterbildung genutzt. Durch den **Qualifizierungs-Tarifvertrag** („Quali-TV“) blieb ihm der Arbeitsplatz beim Kfz-Zulieferer Kolbenschmidt in Neckarsulm erhalten.

Das Arbeitsleben aus der Sicht eines Schlossers kennt Ivan Curkovic durch und durch: Schon sein Vater machte diese Arbeit, auch sein Bruder und sein Neffe sind Schlosser. Er selbst hat bei Kolbenschmidt die gleiche Ausbildung gemacht – obwohl er eigentlich lieber Kartograf geworden wäre. „Aber mit Hauptschulabschluss und hier in Neckarsulm – da reduziert sich die Auswahl.“

Um mehr Möglichkeiten zu bekommen, besuchte er zwei Jahre lang die Berufsfachschule in Heilbronn und machte seinen Abschluss als

Techniker – nun stehen ihm beruflich ganz andere Türen offen als zuvor.

Der engagierte Gewerkschafter weiß, dass der „Quali-TV“ vorwiegend für ältere Kolleginnen und Kollegen gedacht ist, die im Rahmen der technischen Entwicklung ihre bisherige Beschäftigung zu verlieren drohen: Durch Qualifikation sollen sie in die Lage versetzt werden eine andere Arbeit zu machen, die ihr Einkommensniveau sichert.

Doch auch für Beschäftigte in Ivans Situation bietet der Tarifvertrag Sicherheit und Chancen. „Meine Eltern haben schon die Luft angehalten“, denn die Schulzeit bedeutete zwei Jahre aus dem Beruf zu gehen. „Aber als ich ihnen sagen konnte, dass mein Arbeitsplatz hinterher sicher ist, waren sie schon sehr beruhigt.“

Aus eigener Erfahrung und aus Gesprächen mit Leuten aus anderen Betrieben weiß Ivan Curkovic: „Wenn der beste Tarifvertrag nicht angewendet wird, hilft er gar nichts.“ Gerade der „Quali-TV“ hätte eine breitere Nutzung verdient.



Ivan Curkovic hat sich beruflichen Freiraum erarbeitet.

Wenn die Arbeit dich krank gemacht hat...

... musst Du so früh wie möglich gehen: Vier Montagearbeiter aus dem Mannheimer John Deere-Werk brauchen die **Altersteilzeit** für den früheren Ausstieg aus der Arbeit unbedingt – welche Chancen werden die jüngeren Kolleginnen und Kollegen haben?



Als gesunder Mann fing er vor über 30 Jahren in der Traktormontage von John Deere Mannheim an – inzwischen ist die Wirbelsäule des früheren Staplerfahrers so stark geschädigt, dass er als schwerbehindert anerkannt ist: **Salvatore Ciaola** hat inzwischen einen anderen, schonenderen Arbeitsplatz bekommen und kümmert sich um die Batterien der Stapler – da macht ein Hebezugkran die schwere Arbeit. Mit 63 Jahren wird er abschlagsfrei in die Rente gehen können: „Ich bin froh, dass das Gesetz zur Altersteilzeit für mich noch gilt!“

In der Motorenvormontage ist **Holger Nowotny** beschäftigt: Wie hier in der Montage üblich heißt das Drei-Minuten-Takt; in acht Stunden hat er an 141 Schleppern seine fast durchgehend gleiche Arbeit gemacht – weil fast kein Traktor exakt wie der andere be-

stellt wird, müssen die Arbeiter bei allem Zeitdruck allerdings noch penibel darauf achten, jedes Detail genau so zu machen, wie die Montagekarte es vorschreibt.

Neben der hohen Anforderung an die Konzentration und einem stattlichen Geräuschpegel um sich herum, haben die Arbeiter noch eine weitere gravierende Aufgabe zu erfüllen: „Eine Bodenmatte wiegt bis zu 30 Kilogramm“, sagt Nowotny und zuckt mit den Schultern. „Und die Räder, die wir montieren müssen, werden immer größer und breiter.“ Das ist schwere und harte körperliche Arbeit. Diejenigen, die die besonders wuchtigen Hinterräder montieren, müssen alle zwei Stunden den Platz wechseln – „sonst packen die das nicht. Sie kriegen’s sowieso alle im Rücken.“

Da kann **Walter Höring** ihm nur beipflichten: „Auch von den Jungen liegen viele in



der Pause in einem unmontierten Kotflügel und versuchen sich den Rücken zu entspannen.“ Und wo die körperliche Arbeit durch



den Einsatz von Maschinen erträglicher werde, da wachse der stärkere Leistungsdruck. „Das macht einen fertig. Da sitzen viele in der Pause nur noch am Tisch, haben den Kopf auf den Händen und schlafen, weil sie kaputt sind.“ Aber

aus Angst um ihren Arbeitsplatz würden viele der Jüngeren sich nicht trauen gegen diese Arbeitsbedingungen anzugehen.

Peter Bentzinger wird dieses Jahr 60 und ist froh, wenn er in drei Jahren „raus“ ist: „Der Stress den wir hier haben, wird mit dem Alter immer schlimmer.“ Um den Anforderungen der Kunden gerecht werden zu können, arbeitet die Montage von John Deere Mannheim manchmal auch am Samstag. „Die letzte Stunde, das sagen alle Kollegen,

die geht nach so einer Woche dermaßen auf die Knochen!“

Bentzinger freut sich über die erfolgreiche Arbeit des Betriebsrats bei John Deere Mannheim, die sich neben dem Tarifvertrag zur Altersteilzeit positiv für ihn auswirkt: „Die 7,2 Prozent weniger Rente kann ich mir leisten wegen der Betriebsrente.“



Für die 3.400 Beschäftigten in Mannheim hat der Betriebsrat im Jahr 2001 eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, in der festgelegt ist, wie viele Kolleginnen und Kollegen in die Altersteilzeit können, je nach Jahrgangsstufe und Prozentsatz derer, die schon in Altersteilzeit sind. Der Andrang ist riesig: Über 200 Leute sind nach Angaben der Geschäftsleitung in Altersteilzeit, rund 130 stehen auf der Warteliste, wissen die Betriebsräte. Und alle haben gute Gründe dafür.

Übernahme: Chancen nach der Ausbildung

Er konnte sich nicht entscheiden was er lieber machen wollte: Mechanik oder Elektronik – sagt **Patrick Buttner**. Deshalb ergriff er bei Behr in Stuttgart-Feuerbach den Mechatroniker-Beruf und beides war vereint. Als „**Auslerner**“ hat er ein Recht auf ein Jahr Berufspraxis.



Als junger Mensch, Patrick Buttner wurde 1985 geboren, könne man noch nicht genau sagen, wohin die berufliche Reise einmal geht. Selbst jetzt, nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung im Januar 2008, sei er immer noch zwischen Mechanik und Elektronik hin- und hergerissen. „Der Mechatroniker ist für mich genau richtig“, sagt er. Er mag die Abwechslung und speziell in der Elektronik gebe es immer etwas Neues zu lernen.

Behr hat ihn - wie andere seines Jahrgangs - für ein Jahr befristet ins Arbeitsverhältnis übernommen. Diese tarifliche Übernahmeverpflichtung hält Buttner für „nötig und wichtig“. Die Auslerner könnten sich erstmals für längere Zeit in einer Abteilung beweisen und zeigen welche gute Ausbildung sie genossen hätten. Sie könnten erste Berufserfahrungen sammeln und sich bei anderen Arbeitgebern

bewerben. Von seiner Freundin weiß Patrick Buttner, wie schwierig es ist, sich direkt nach der Ausbildung um den ersten Job zu bewerben: Bisher habe sie nichts gefunden, weil immer Berufserfahrung erwartet werde.

Nach dem Jahr dann, wenn sich die jungen Leute fit zeigen und Behr Bedarf hat, wird über die weitere Übernahme entschieden. Derzeit ist der Vorsitzende der Gesamt-JAV von Behr in der Ausbildungswerkstatt tätig, weil ein Auslandspraktikum verschoben wurde. Aber das wird wohl noch werden, meint Buttner, der in seiner Freizeit sportlich auf Achse ist – auf Inlinern oder mit dem Snowboard.

Die Berufschancen der Jungen stehen und fallen mit der Altersteilzeit der Älteren – das ist für Buttner ganz klar. „Wer sein ganzes Leben gearbeitet hat, soll noch etwas davon haben“, meint er. Wie solle jemand am Band diesen Stress bis 67 durchhalten können? „Der ist ja pflegebedürftig wenn er endlich in die Rente darf.“



Patrick Buttner in der Ausbildungswerkstatt bei Behr

Engagement, Arbeit und Kabarett und...

Über viele Jahre hat **Herbert Angerbauer** seine Kolleginnen und Kollegen beraten und auch die betrieblichen Bedingungen dafür mitverhandelt.

2003 – mit 55 Jahren – entschied er für sich selbst: „Ich gehe in **Altersteilzeit**.“



Einen neuen Lebensabschnitt selbst gestalten, bisher hintergestellte Träume leben – das waren Herbert Angerbauers Motive für diesen Schritt. Als Betriebsratsvorsitzender des Bosch-Kunststoffwerks Waiblingen, als engagierter und politisch aktiver Mensch hatte er immer einen prallen Terminkalender. „Oft bin ich unzufrieden aus dem Betrieb gegangen“, sagt Angerbauer. Der Berg an Aufgaben und Problemen erneuerte sich täglich. Hinzu kamen leidvolle Erfahrungen aus dem Bekanntenkreis: Das Leben der Menschen ist endlich und von heute auf morgen kann alles vorbei sein.

Auf gut 40 Jahre beim Bosch kann Herbert Angerbauer zurückblicken. Physik-Laborant hatte er gelernt. Er wurde in den Betriebsrat gewählt, ließ sich 1989 freistellen und wurde Vorsitzender. Der frühere Ausstieg aus dem

Arbeitsleben ist „ein dringendes Bedürfnis. Die Älteren haben vom Stress die Nase voll. Fast jeden zweiten Tag habe ich Gespräche darüber geführt, was möglich ist.“

Es gab mehr Interessierte als die Quote zuließ. Viele entschieden sich dagegen, weil ihre Lebensumstände Vollzeiteinkommen erforderten und eine Teilzeit zu wenig war. Herbert Angerbauer nahm dieses in Kauf, auch die Rentenabschläge, die ihn ab 60 voll treffen. Zweimal zweieinhalb Jahre sah sein Modell vor – Arbeitsphase bis 57einhalb; seither Freistellung. In den zwei Jahren die er zu Hause ist, lebte er seinen Traum: sich die Zeit frei einteilen können. Das heißt: mit seinem Wohnmobil durch Europa reisen; sich politisch engagieren (nach wie vor in der IG Metall Waiblingen); neue Stücke für seine Kabarettgruppe „Die Kabaretten“ schreiben. „Früher habe ich alles in der Freizeit gemacht“, sagt Angerbauer. Auch seiner Gesundheit hat die „unheimlich schnell vergangene Zeit“ gut getan. „Ich bereue nichts.“



Herbert Angerbauer und sein Traum, das Wohnmobil

Ein Häusle an der Adria und einen Schäferhund

Er schaffe nun lange genug, meint **Peter Köhnlechner** – seit 38 Jahren ist er bei Behr in Stuttgart-Feuerbach. Gesundheitliche Probleme kamen dazu und so entschied er sich für die **Altersteilzeit**.



Nun arbeitet er noch bis September 2010. Drei Jahre Freistellungsphase folgen und dann geht es mit 63 in die Rente.

Die Gelenke schmerzen, die Wirbelsäule ist im Eimer und besonders nachts plagt ihn ein Tinnitus, der ihn kaum schlafen lässt. Peter Köhnlechner, Jahrgang 1950, spürt die Auswirkungen seines langen Arbeitslebens jeden Tag und jede Nacht. Früher hat der gelernte Werkzeugmacher in der Hydraulikabteilung gearbeitet, musste schwere Gusspumpen heben. Erleichterungen nach Maßgabe des heutigen Arbeitsschutzes waren noch längst nicht selbstverständlich. Etwa zehn Jahre ist es her, dass Köhnlechner in den Versuch wechselte – eine körperlich deutlich weniger belastende Tätigkeit. Dennoch wurde es mit der Gesundheit nicht besser. Ständig sei er beim Arzt und tue er nichts dagegen, würden sich

die Schmerzen verschlimmern. Deshalb freut sich Peter Köhnlechner sehr auf das absehbare Ende seines Arbeitslebens, das ihm die Altersteilzeit ermöglicht. „Es wäre schlimm, wenn ich bis zur Rente durchschaffen müsste“, sagt Köhnlechner. Von einer Rente mit 67 erst gar nicht zu reden. Die Älteren hätten es verdient, gehen zu können nach so langer Zeit. Und die Jungen bekämen so bessere Chancen – „damit sie von der Straße wegkommen und eine Perspektive im Leben haben.“

Zusammen mit seiner Frau, einer gebürtigen Kroatianerin, möchte sich Peter Köhnlechner im Ruhestand einen Traum verwirklichen: einen ganzen langen Sommer an der Adria verbringen – im Häusle, das die beiden von den Schwiegereltern geerbt haben. In Feuerbach hat Köhnlechner noch sein Gärtle und – ja, einen Schäferhund würde er sich auch gerne wieder anschaffen. „Mal sehen“, meint er – wenn nichts dazwischen komme und die Krankheit nicht schlimmer werde.



Peter Köhnlechner am Kontrollstand im Versuch bei Behr

Zur Sicherheit Haustarif

Die Belegschaft von beyerdynamic Heilbronn schien früher wie eine große Familie: Vertrauen gegen Vertrauen – Tarifverträge wurden nicht benötigt, fanden viele Beteiligte. 2006 aber wurde **wenigstens ein Haustarifvertrag** vereinbart, der Teile der IG Metall-Regelungen übernahm. Grund: Seit einiger Zeit steht maximale Rendite über allem andern.



Wenn Anni Herkert nach dem Wochenende an ihren Arbeitsplatz zurück kommt, brauchen ihre Augen eine Weile, bis sie sich wieder an die dünnen Drähte gewöhnt haben.

Die Arbeiterin wickelt winzige Spulen für die beyerdynamic-Kopfhörer und die Drähte sind dünner als menschliche Haare. Anni Herkert wird nun 60 und merkt, wie die Arbeit schwerer fällt, obwohl sie seit vielen Jahren gut macht. Bald kann sie die Altersteilzeit antreten – eineinhalb Jahre noch arbeiten und weitere eineinhalb Jahre Freistellung bis zur Rente mit 63.

Die Altersteilzeit – das ist eine der Regelungen, die Betriebsrat und IG Metall im Haustarifvertrag mit der Geschäftsleitung festgelegt haben. Weitere Punkte sind etwa das Urlaubsabkommen, die Lohnfortzahlung bei Krankheit, ein stetiges Monatseinkom-

men oder der Kündigungsschutz für Ältere ab 53. Die Entgelte sind jedoch noch weit vom Tarif entfernt.

Den Kündigungsschutz ab 53 findet Anni Herkert ganz besonders wichtig. Seit einigen Jahren wird bei beyerdynamic umstrukturiert und umgebaut, „dass man sich nicht mehr auskennt“, wie die stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Uschi Weis sagt: „Unsere Älteren wussten nicht mehr, wo sie in einem halben Jahr sitzen würden.“ Außerdem wurden Teile der Produktion verlagert, Arbeitsplätze damit gefährdet.

Wer als älterer Mensch mit einer neuen Arbeit nicht zurecht gekommen wäre, hätte schutzlos gekündigt werden können. Durch die Alterssicherung im Haustarifvertrag konnte dem ein Riegel vorgeschoben werden. Die Geschäftsleitung hätte sich davor gerne gedrückt. Uschi Weis betont: „Ohne die Alterssicherung hätten wir den Haustarif nicht unterschrieben.“



Anni Herkert – Kündigungsschutz für Ältere besonders wichtig

Mitglieder werben - Tarifbindung durchsetzen

Bei Siemens VAI Metals Technologies in Willstätt liegen die Einkommen „im Durchschnitt etwa 25 Prozent unter dem Tarif“, sagt Betriebsratsvorsitzender **Matthias Restel**. Grund: Der Betrieb mit rund 300 Beschäftigten hat sich bisher vor der **Tarifbindung** gedrückt. Das soll sich nun ändern – dafür streitet das Betriebsratsteam mit Unterstützung der IG Metall Offenburg.



Siemens VAI wächst und wächst. Die Beschäftigtenzahl soll bald auf 400 steigen – vier Fünftel Angestellte. „Die werden nur nach Nase bezahlt“, sagt Restel: „Es gibt bisher kein System für faire, nachvollziehbare Entgelte.“ Hochqualifizierte Ingenieure und Techniker könnten dabei mehr durchsetzen als die „Kleinen“: „Bei Berufsanfängern – Technischen Zeichnern zum Beispiel – gibt’s in der Regel 30 Prozent unter Tarif.“ Außerdem arbeiten die Willstätter 40 Stunden pro Woche. Leistungslohn, Vermögenswirksame Leistungen, Alterssicherung und viele andere tarifliche Rechte gibt es dort ebenfalls nicht. „Das ist an der falschen Stelle gespart“, sagt Restel, der halbtags im Betriebsrat tätig ist und den anderen halben Tag als Maschinenbautechniker in der Konstruktion die Hydraulik

verantwortet: „Die Firma braucht das Wissen der Mitarbeiter – die sind ihr Kapital.“ Sonst würden sich langfristig kaum noch gut qualifizierte Leute finden lassen – hier im ländlichen Südbaden. Aber Siemens VAI hielt sich bisher vornehm zurück, sobald die Sprache auf faire Entgelte und die anderen tariflichen Rechte kam. Deshalb bauen die Betriebsräte nun Druck auf um die Tarifbindung durchsetzen zu können.

Dafür haben sie eine **äußerst erfolgreiche Mitgliederwerbe-Kampagne** gestartet: Inzwischen ist jede/r zweite Beschäftigte Mitglied der IG Metall geworden – Tendenz weiter steigend. Gute Voraussetzungen also, um bald eine Tarifkommission zu wählen, Forderungen zu beschließen und die Geschäftsleitung zu Verhandlungen aufzufordern.



Matthias Restel – halbtags Betriebsratsvorsitzender, halbtags Maschinenbautechniker

Auf Arbeitszeitkonto nach Japan

Zwei Monate nach Japan reisen? **Christian Schwaab** von Daimler in Gaggenau erfüllte sich seinen Traum im Herbst 2007. Die Zeit dafür hatte er auf seinem **Arbeitszeitkonto** angesammelt – fast 200 Stunden. Der Rest waren Urlaubstage. Und zusammen war es genau jenes faszinierende Erlebnis, das der 21-Jährige jederzeit wieder unternehmen würde.



Anfang 2007 schloss Christian Schwaab bei Daimler, der in Gaggenau immer noch Benz heißt, seine Ausbildung zum Industriemechaniker ab. Danach trat er

in der Heizungsfertigung seine erste Stelle an. Es stellten sich die Fragen der Zukunft: Wie geht es in meinem Leben weiter? Weiterlernen? Studieren? Arbeiten? Über all diese Fragen sollte eine Auszeit Klarheit bringen – und so kam Christian Schwaab auf die Idee mit der längeren Reise. Aber könnte er wohl so lange seiner Arbeitsstelle fernbleiben? „Ohne die Unterstützung des Meisters und der Kollegen wäre es nicht gegangen“, sagt Schwaab – trotz Arbeitszeitkonto. Bei Daimler gibt es zwei Konten: Das erste sammelt Freischichten an, die über die tägliche Arbeitszeit von acht statt sieben Stunden auf-

gebaut werden. Ins zweite Konto kommt die Mehrarbeit hinein. Kurz: Der Meister signalisierte Zustimmung. Das Abenteuer konnte beginnen.

„Für Südostasien habe ich mich schon immer interessiert“, sagt Christian Schwaab, der seit Jugendzeiten Karate betreibt. Über Kontakte zu japanischen Trainern konnte er seinen Sport an dessen Wurzeln studieren – in Tokio und auf der Insel Okinawa, dem Ursprungsort des Karate. Die vielen Begegnungen mit den stets freundlichen und hilfsbereiten Japanern und Jugendlichen aus aller Welt möchte Christian Schwaab nicht missen. Auch in den Fragen der Zukunft hat ihn die Reise weitergebracht: Er hat sich entschieden beim Benz zu bleiben und sich weiter in der Jugend- und Ausbildungsvertretung zu engagieren. Dort ist er aktuell stellvertretender JAV-Vorsitzender.



Mitten im Traum: Christian Schwaab am japanischen Meer

Gerne arbeiten – und Familie haben

Manuela Rößler liebt ihre Familie, hängt aber auch an ihrer Arbeit. Als 1998 ihr Sohn geboren wurde, nahm sie sich **Elternzeit**. Nach knapp zwei Jahren kehrte sie wieder an ihren Arbeitsplatz im Service bei Bosch Packaging Technology in Crailsheim zurück – in **Teilzeit**.



Es ist der Zwiespalt vieler Mütter, in dem Manuela Rößler steckt: Einerseits möchten sie sich um die Kinder kümmern. Andererseits sehen sie in einem Dasein als Hausfrau und

Mutter nicht den einzigen Lebenszweck.

So nahm die Fremdsprachen-Korrespondentin bald die Kontakte zu ihrer Firma wieder auf. Elternzeit kann drei Jahre dauern, aber das wäre Manuela Rößler zu lange gewesen: „Da fällt man ganz raus.“ Zuerst stieg sie mit zwölf Wochenstunden wieder ein. Inzwischen geht ihr Sohn schon lange zur Schule und die Arbeitszeit ist auf 22 Wochenstunden mitgewachsen. In ihrer Abteilung teilen sich vier Mütter zwei Arbeitsplätze. Sie profitieren auch von der Gleitzeitregelung, die es möglich macht, die Kinder zum Kindergarten zu bringen und wieder abzuholen.

Manuela Rößler ist Betriebsrätin und Frauenbeauftragte bei Bosch in Crailsheim. Deshalb kennt sie die Schwierigkeiten, die die Frauen und Mütter dort im praktischen Alltag haben – trotz der vielen Vereinbarungen, die es auf Konzernebene in der Bosch GmbH dazu gibt. Auch sie selbst musste kämpfen um bei ihrer Rückkehr zum Beispiel ihre alte Eingruppierung zu behalten. Als Teilzeiterin galt ihre Tätigkeit plötzlich als weniger anspruchsvoll. „Ganz viel hängt von der Aufgeschlossenheit der Vorgesetzten ab“, meint sie. Inzwischen sei manches aufgebrochen und ein wenig hat das auch mit dem Fachkräftemangel zu tun, unter dem Bosch Crailsheim leidet: Die Rückkehrerinnen werden gerne wieder aufgenommen. Dennoch – in Sachen Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit gebe es noch viel zu tun: „Teilzeit“, sagt Manuela Rößler, „ist immer noch ein Hemmschuh bei der Karriere.“



Manuela Rößler – qualifizierte Teilzeit bei Bosch in Crailsheim

Das (und noch mehr) regeln die Tarifverträge



Tarifvertrag Altersteilzeit

(bis Redaktionsschluss konnten sich die Tarifvertragsparteien noch nicht auf einen neuen Tarifvertrag verständigen. Die hier aufgeführten Leistungen beziehen sich auf die bislang gültigen Tarifverträge Altersteilzeit, Beschäftigungsbrücke und Bruttoaufstockungsmodell)

Die IG Metall hat 1997 mit den Arbeitgebern Regelungen zur Altersteilzeit in einem Tarifvertrag vereinbart. Bislang konnten 5 Prozent der Beschäftigten dort Altersteilzeit nutzen, wo sich Betriebsrat und Arbeitgeber in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung auf die Bedingungen verständigt hatten. Altersteilzeit, das heißt die Hälfte der Altersteilzeit weiter in Vollzeit arbeiten und die andere Hälfte zuhause bleiben. Dabei bekommt der Beschäftigte während der gesamten Laufzeit 82 Prozent vom letzten Netto. Wie viel es genau ist, richtet sich nach der individuellen Steuerklasse und den Sozialversicherungsbeiträgen. Der Arbeitgeber stockt außerdem die Beiträge zur Rentenversicherung auf bis zu 95 Prozent auf, damit möglichst wenig Einbußen bei der späteren Rentenzahlung auflaufen.

Übernahme von Auszubildenden

In Baden-Württemberg hat die IG Metall einen Tarifvertrag durchgesetzt, der eine grundsätzliche befristete Übernahme aller Auszubildenden für mindestens 12 Monate vorsieht.

Tarifvertrag Arbeitszeitkonten

Die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie haben 2005 die Einrichtung von Zeitkonten in einem Tarifvertrag geregelt. So können auf Basis freiwilliger Betriebsvereinbarungen flexible Arbeitszeitkonten und individuelle Langzeitkonten eingeführt werden. Langzeitkonten dienen der persönlichen Planung der Lebensarbeitszeit und bieten die Möglichkeit sich tarifliche Ansprüche auf Freistellung, etwa für persönliche Qualifizierung oder früheres Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, zu erwerben.

Tarifvertrag Qualifizierung

Beschäftigte haben einen Anspruch auf ein Personalgespräch. Das hat die IG Metall 2001 mit den Arbeitgebern in einem Tarifvertrag geregelt. In diesem Personalgespräch wird der Bedarf an Qualifizierung ermittelt. Geklärt werden soll dabei die berufliche Entwicklungsmöglichkeit am Arbeitsplatz. Natürlich müssen die Interessen des Betriebes berücksichtigt werden. Aber Beschäftigte können ihre Vorstellungen einbringen. Sind sich Beschäftigter und Vorgesetzter einig über den Qualifizierungsbedarf, können entsprechende Maßnahmen vereinbart werden. Die Kosten der Qualifizierung hat der Arbeitgeber zu tragen. Findet eine Qualifizierung während der Arbeitszeit statt, bekommt der Beschäftigte sein Entgelt fortgezahlt.

Außerdem regelt der Tarifvertrag, dass sich Beschäftigte für persönliche Weiterbildung bis zu drei Jahre freistellen lassen können. Das Arbeitsverhältnis wird zwar formal beendet, doch der Arbeitgeber erteilt eine Zusage auf Wiedereinstellung. Für die Dauer der Weiterbildung kann auch Teilzeitarbeit vereinbart werden.

Tarifliche Elternzeit

Wer im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit zur Betreuung eines Kindes aus dem Betrieb ausscheidet – also das Arbeitsverhältnis vorübergehend beendet – hat einen einmaligen Anspruch auf Wiedereinstellung auf einen vergleichbaren oder gleichwertigen Arbeitsplatz. Das regelt der Manteltarifvertrag. Beschäftigte in tariflicher Elternzeit können während dieser Zeit auch an Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb teilnehmen. Nach der Rückkehr in den Betrieb werden frühere Beschäftigungszeiten selbstverständlich angerechnet.

Tarifbindung

Unternehmen, die Mitglied im Arbeitgeberverband sind, sind an die geltenden Tarifverträge gebunden (Flächentarif). Wenn ein Unternehmen nicht Mitglied im Arbeitgeberverband ist, kann eine Bindung an die Tarifverträge z.B. über einen Anerkennungs- oder einen Haustarifvertrag hergestellt werden. Einen rechtlichen Anspruch auf die Anwendung haben allerdings nur die Mitglieder der Gewerkschaft, für die Beschäftig-



Das (und noch mehr) regeln die Tarifverträge



ten der Metall- und Elektroindustrie ist das die IG Metall. Dort, wo es keinen Tarifvertrag gibt, herrscht tarifloser Zustand. Die Arbeitsgesetze sind hier das Mindestniveau und sie sind deutlich schlechter als die tariflichen Regelungen.

Teilzeit

Die Möglichkeit in Teilzeit zu arbeiten ist im Manteltarifvertrag verankert. Dort steht, dass dem Wunsch auf Teilzeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden soll. Die Dauer der Teilzeitarbeit und die Höhe des Entgeltes werden in einem gesonderten Vertrag zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber geregelt. Die Arbeitszeit kann in Teilzeit z.B. jeden Tag der Woche von Montag bis Freitag wenige Stunden betragen oder z.B. drei Tage in der Woche eine ganze Schicht. Konkret vereinbaren Beschäftigte mit ihrem Arbeitgeber die Dauer und die Verteilung der Arbeitszeit während der Woche. Auch Beschäftigte in Teilzeit haben in vollem Umfang Anspruch auf die Rechte aus den Tarifverträgen. Alles andere wäre Diskriminierung und die verbietet das Gesetz.

Alterssicherung

Der Alterskündigungsschutz und die Altersverdienstsicherung sind ebenfalls tarifliche Errungenschaften. Danach darf älteren Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie (ab dem vollendeten 53. Lebensjahr) nicht mehr gekündigt werden. Ihr Entgelt darf ab dem 54. Lebensjahr nicht gemindert werden. Können Beschäftigte aus dieser Altersgruppe den bisherigen regelmäßigen Monatsverdienst auf Grund des Alters nicht mehr erzielen, muss der Arbeitgeber einen Ausgleichsbetrag zahlen.

Name

Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Telefon

Geburtsdatum

Nationalität

Geschlecht

Beruf oder Ausbildungsberuf

Wenn Ausbildung, voraussichtlich bis

Betrieb (Name und Ort)

Brutto-Verdienst

Einzugsermächtigung

Konto-Nr.

Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in (PLZ / Ort)

Datum/Unterschrift von Antragsteller/in und Kontoinhaber/in

Ich bestätige die erfassten Daten über meine Person sowie den Grund (Zugangsart) für die Eintragung dieser Daten.

Ich bin hiermit darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet. Die für den Beitragseinzug nötigen Daten werden zwischen der IG Metall und dem Geldinstitut – bei Lohnabzug mit dem Arbeitgeber – ausgetauscht (übermittelt). Die Verwaltungsstelle informiert mich auf Wunsch über alle gespeicherten Daten.

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen. Diese Ermächtigung erstreckt sich im Rahmen der von der Ortsverwaltung der IG Metall festgelegten Kassierungsart (§ 5 Ziff. 5 Satz 3 der Satzung) sowohl auf den Abruf von meinem Bankkonto, als auch auf den Einbehalt des Beitrags durch meinen Arbeitgeber in der jeweiligen Höhe. Dies schließt die Weitergabe der entsprechenden Daten an die IG Metall ein. Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden. Alle Änderungen oder Unstimmigkeiten, die sich aus diesem Auftrag ergeben, kann ich nur bei der Verwaltungsstelle der IG Metall regeln.

Die vorstehenden Daten werden zum Zweck der Mitgliederbetreuung von der IG Metall erhoben und unter Beachtung des BDSG verarbeitet. Weitere Empfänger dieser Daten sind die Service-Center der IG Metall. Den vorstehenden Hinweis zum Datenschutz habe ich zur Kenntnis genommen.

Beitritts- erklärung

Herausgegeben von der IG Metall
Baden-Württemberg, Juli 2008

V.i.S.d.P.: Bezirksleiter Jörg Hofmann
Stuttgarter Straße 23
70469 Stuttgart

www.bw.igm.de

Redaktion: Kai Bliesener, Uli Eberhardt,
Jochen Faber

Fotos: Uli Eberhardt, Jochen Faber, Bosch
Pressearchiv, Privatbesitz (S.25)

Gestaltung: INFO & IDEE GmbH



Bezirk
Baden-Württemberg

Viele gute Gründe in der IG Metall zu sein:

Gesetzliche und tarifliche Ansprüche für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

Beispiele	Gesetz	IG Metall-Tarifvertrag
Urlaub	24 Werktage, Mo-Sa (20 Arbeitstage)	30 Arbeitstage, Mo-Fr
zusätzliches Urlaubsgeld	keine Regelung Urlaubsgeld 0,0 €	zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 50 Prozent pro Urlaubstag
betriebliche Sonderzahlung (Weihnachtsgeld)	keine Regelung Weihnachtsgeld 0,0 €	bis zu 60 Prozent eines Monatsentgeltes* *in der Metall- und Elektroindustrie
Arbeitszeit	bis zu 48 Stunden/ Woche von Mo-Sa	35 Stunden/Woche von Mo-Fr
Übernahme nach der Ausbildung	keine Regelung	mindestens für 12 Monate nach der Ausbildung
Altersvorsorgewirksame Leistungen	keine Regelung	monatlich 13,29 Euro für Azubis und 26,59 Euro für Beschäftigte nach 6 Monaten Betriebszugehörigkeit
Alterskündigungsschutz	keine Regelung	wer 53 Jahre (in manchen Fällen 54) oder älter ist und bereits 3 Jahre im selben Betrieb arbeitet, darf nicht entlassen werden
Altersverdienstsicherung	keine Regelung	wer das 54. Lebensjahr erreicht, darf auch dann nicht weniger verdienen, wenn die Leistung auf Grund des Alters nachlassen sollte

Rechtsanspruch auf Leistungen aus den Tarifverträgen haben nur Mitglieder der IG Metall!