



ARMES REICHES LAND

BERICHTE AUS DER HEIMAT



Große Studie Was der Trend zum E-Auto für die Arbeitsplätze in Deutschland bedeutet
→ Seite 17

Betriebsrätepreis Welche Projekte es in die Endauswahl geschafft haben
→ Seite 18

Herzlich willkommen! Hier findest Du wichtige Infos rund um die IG Metall
→ Seite 28

INHALT

- 4 **Hitze am Arbeitsplatz** So wird das Arbeiten während der heißen Sommerwochen erträglicher.
- 6 **Integration** Seit zweieinhalb Jahren betreibt die IG Metall in der Frankfurter Innenstadt eine Anlaufstelle für Geflüchtete.
- 7 **Ehrenmitglied** Werner Falk ist seit 70 Jahren in der IG Metall und arbeitet immer noch ehrenamtlich.
- 8 **Betriebsratswahlen** Erste Zwischenauswertung zeigt: gute Wahlbeteiligung, hohes Vertrauen in Metallerinnen und Metaller.
- 10 **Neue Halberg Guss** Zwei Werke sollen geschlossen werden. Die Beschäftigten wollen das verhindern.
- 11 **Streit um Tarifvertrag** Ingenieure bei IAV gehen zum ersten Mal in der Geschichte des Unternehmens in den Warnstreik.

TITEL 12 **Breitband, Bildung, bezahlbares Wohnen: Wie Deutschland seine Zukunft verschläft**

Deutschland geht es gut. Trotzdem sind viele frustriert. Woran liegt das? Drei engagierte Metaller erzählen aus ihrem Alltag. Sie beschreiben ein Land, das an vielen Stellen zum Sanierungsfall geworden ist, weil wir zu lange von der Substanz gelebt haben. Höchste Zeit, in die Zukunft zu investieren.

- 16 **Abgasbetrug** Die Folgen der Diesellaffäre treffen die Beschäftigten im Kfz-Handwerk doppelt hart.
- 17 **Elektrofahrzeuge** Große Studie zur Zukunft der Autoindustrie: Jörg Hofmann beantwortet im Interview die wichtigsten Fragen.
- 18 **Betriebsrätepreis 2018** Aus dem Bereich der IG Metall haben es drei Projekte in die Endrunde geschafft.
- 19 **Absicherung bei Krankheit** Arbeitgeber wollen Lohnfortzahlung im Krankheitsfall einschränken.
- 20 **Behinderung** Zwei Kollegen berichten von ihrem Schicksal – und wie die Schwerbehindertenvertretung ihnen geholfen hat.
- 22 **Recht so** Was allgemeine Geschäftsbedingungen mit Arbeitsverträgen zu tun haben – und was Beschäftigte dazu wissen müssen.
- 23 **Rechtsfall** Wer sich auf Facebook rassistisch äußert, muss damit rechnen, seinen Arbeitsplatz zu verlieren.
- 24 **Ratgeber** Was heutige und künftige Rentner wissen müssen: die wichtigsten Tipps rund um den Ruhestand.
- 26 **Fortbildung** Welche Möglichkeiten Metallerinnen und Metaller haben und was sie dabei beachten sollten.
- 27 **Tipps für Schulabgänger** Die Schule ist geschafft – so klappt es mit dem Ausbildungsplatz.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Rätsel/Impressum**

REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:
18. Juni 2018



Foto: Wolfgang Zeyen

Sommeraktion Viele setzen sich dafür ein, dass die IG Metall weiter wächst. Dafür gibt es jetzt ein Dankeschön. → Seite 9

Arbeitskampf Der neue Investor will zwei Werke der Neuen Halberg-Guss schließen. Die Beschäftigten kämpfen um ihre Arbeitsplätze. → Seite 10

LESERBRIEFE

Umverteilung erforderlich

metallzeitung 6/2018

»Arbeitsmarkt: fünf Rezepte auf dem Prüfstand«

Viele offene Stellen sind Leiharbeit, schlecht bezahlt oder unsicher. Viele Hochqualifizierte sind (langzeit-)arbeitslos. Bei einem wirklichen Fachkräftemangel würden ihre Einkommen stark steigen. Das ist nicht der Fall. Somit reicht Qualifikation nicht aus. Eine grundlegende Umverteilung des Reichtums ist erforderlich.

Eric Neuber, Radebeul

Reichensteuer einführen

metallzeitung 6/2018

»Bedingungsloses Grundeinkommen« Mit einem bedingungslosen Grundeinkommen hätte es niemand mehr nötig, prekäre Arbeit anzunehmen. Ausbeutende Arbeitgeber, deren Geschäftsmodelle auf Hungerlöhnen basieren, wären zum Umdenken gezwungen. Nach meiner Be-

rechnung fehlen für ein bedingungsloses Grundeinkommen rund 300 Milliarden Euro. Um die zu erwirtschaften wäre eine Reichensteuer notwendig. Die Sozialkassen müssten für uns Bürger zurückgewonnen und der real existierende Sozialkassen- und Versicherungslobbyismus abgeschafft werden. Dass das kein Zuckerschlecken wird, ist mir klar.

Dirk Faber, Mönchengladbach

Für Rentner ungerecht

metallzeitung 6/2018

»Kassenbeitrag wieder gerecht«

Ich bin nicht der Meinung, dass alles wieder gerecht ist. Was ist mit den Rentnerinnen und Rentnern? Für diesen Personenkreis hat Gerhard Schröder damals eingeführt, dass der Arbeitgeberbeitrag von ihnen selbst bezahlt werden muss.

Wolfgang Helms, Duisburg

BEITRAGSANPASSUNG

Der Bundesrat hat am 8. Juni 2018 eine Rentenerhöhung beschlossen. Danach steigen am 1. Juli dieses Jahres die Renten im Westen um 3,22 Prozent, im Osten um 3,37 Prozent. Parallel zur gesetzlichen Erhöhung der Rentenbezüge wird die IG Metall die individuellen Mitgliedsbeiträge der Rentnerinnen und Rentner um die gleichen Prozentbeiträge erhöhen.



Illustration: Stephanie Brittmacher



Foto: vggjllr/iStock

Rentenratgeber Die wichtigsten Tipps für Ruheständler und alle, die den Renteneintritt noch vor sich haben. → Seite 24

Fortbildung Bewährte Wege, neue Möglichkeiten – und warum jeder über eine Weiterbildung nachdenken sollte. → Seite 26

›FEHLERTEUFEL

Liebe Leserinnen und Leser, wahrscheinlich kennt Ihr den inzwischen berühmt gewordenen Ausspruch von Fußballerlegende Andy Möller, der es mit den geografischen Details einmal nicht so genau nahm: »Mailand oder Madrid, Hauptsache Italien!« Vielleicht ist Euch dieser Spruch beim Durchblättern der letzten Ausgabe der metallzeitung durch den Kopf gegangen. Uns ist da auf der Seite vier nämlich etwas durcheinandergeraten: Unter der

Überschrift »Sich dort erholen, wo früher noch schwer malocht wurde«, haben wir den Landschaftspark Duisburg-Nord vorgestellt. Das Foto auf der Doppelseite zeigt aber eine Aufnahme aus der Kokerei Zollverein in Essen. Wir bitten, die Panne zu entschuldigen, und nutzen gern die Gelegenheit, Euch noch einmal beide Ausflugsziele wärmstens zu empfehlen. Frei nach Andy Möller: Duisburg oder Essen, Hauptsache Ruhrpott!



Foto: Thomas Berns

Landschaftspark Duisburg-Nord: Dort die Freizeit verbringen, wo früher malocht wurde.

›GEWONNEN

Mai-Rätsel

Lösungssumme: »60«

1. Preis: Allesandro Falcinelli, Metzingen
2. Preis: Erika Gerdes, Rhaderfenn
3. Preis: Sonja Ruschhaupt, Niederzier

›EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Investitionen schaffen Zukunft

Chancen Deutschland steht vor großen Herausforderungen. Wer sie meistern will, darf nicht am falschen Ende sparen.

Die Null muss stehen. Dieses Mantra vertreten nicht nur Verfechter des gepflegten Defensivfußballs, sondern auch die Finanzpolitiker der großen Koalition. Doch während man bei der Fußball-WM ohne Gegentor wenigstens nicht verliert, kann man in der Politik mit der schwarzen Null nichts gewinnen. Zumal es mit Blick auf viele Baustellen in Deutschland nicht 0:0, sondern längst 0:1 steht, wie die Titelgeschichte dieser Ausgabe eindrucksvoll zeigt. Ob es um die Bildung unserer Kinder und Enkel, soziale Sicherheit oder die an vielen Stellen marode Infrastruktur geht: Überall sind die Defizite unübersehbar. Vom Mangel an bezahlbarem Wohnraum in vielen Städten oder Internet im Schnecken-tempo auf dem Land ganz zu schweigen. Wenn wir unseren Nachkommen eine zukunftsfähige Infrastruktur übergeben wollen, müssen wir jetzt handeln und kräftig investieren.

Investitionen Das gilt nicht nur für den Staat, sondern mindestens genauso für die Unternehmen. Auch sie müssen in die Zukunft investieren. Wenn Unternehmen den Anschluss an die Digitalisierung der Produkte und Prozesse verlieren, sich nicht rechtzeitig auf klimafreundliche Produkte, wie etwa Elektrofahrzeuge umstellen, sind sie raus aus dem Rennen – und damit auch die dort Beschäftigten. Die Weichen dafür werden jetzt gestellt. Das verlangt Investitionen in die deutschen Standorte, auch in neue Geschäftsmodelle, damit die Beschäftigung stabil bleibt. Die Unternehmen müssen vor allem mit einer massiven Qualifizierungsoffensive dafür sorgen, dass die Beschäftigten in diesem Wandel nicht unter die Räder kommen. Das gibt es nicht zum Nulltarif. Die Rationalisierungsgewinne der Digitalisierung müssen in gute Arbeit für alle investiert werden. Wer diese Investitionen in die Menschen heute scheut, wird morgen null Gewinn machen.

Wenn es heiß wird im Büro, sich mal locker machen

Wenn das Thermometer Richtung 30 Grad klettert, schmilzt nicht nur Eis. Auch der Kopf und so mancher Gedanke scheinen in der Hitze zu zerfließen – besonders wenn Mensch vom Hals abwärts in Hemd und Krawatte oder Blaumann steckt.

Anders als in der Schule gibt es am Arbeitsplatz kein Hitzefrei. Aber wenn es im Büro oder in der Werkshalle zu warm wird, muss der Arbeitgeber Abhilfe schaffen. Hitze ist nicht nur unangenehm, sie kann die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit senken. Sie macht müde und schränkt die Konzentration ein, kann zu Herz-Kreislauf-Problemen führen und das Risiko für Arbeitsunfälle erhöhen.

Nach einer technischen Regel für Arbeitsstätten, der ASR 3.5, soll die Lufttemperatur in Arbeitsräumen 26 Grad nicht überschreiten. Eine Ausnahme gilt für Arbeitsplätze, an denen es betriebsbedingt wärmer ist, etwa am Hochofen. Ansonsten darf der Arbeitgeber von der 26-Grad-Regel nur abweichen, wenn die Räume ausreichend vor Sonne geschützt sind und die Außenlufttemperatur über 26 Grad steigt.

Früher arbeiten Die ASR nennt Möglichkeiten, wie Beschäftigte vor allzu großer Hitze geschützt werden können. Über die Auswahl entscheidet der Betriebsrat mit. Wird es im Büro wärmer als 26 Grad, kann der Arbeitgeber etwa durch Lüften während der Nacht oder Getränke die Hitze für die Beschäftigten erträglicher machen. Außerdem kann er die Arbeitszeit verkürzen und in die kühleren Morgenstunden legen. Bei mehr als 30 Grad Lufttemperatur im Raum ist der Arbeitgeber verpflichtet, zusätzliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Steigt die Temperatur auf über 35 Grad, ist der Raum als Arbeitsraum nicht mehr geeignet, es sei denn, es werden Schutzmaßnahmen ähnlich wie bei Hitze-Arbeitsplätzen ergriffen. Auch die Kleidervorschriften kann der Arbeitgeber lockern und an heißen Tagen etwa auf Krawattenpflicht verzichten.

Fabienne.Melzer@igmetall.de







36 Mrd.

mehr Steuern als erwartet

Nach jüngsten Schätzungen wird der deutsche Staat 2018 36 Milliarden Steuern mehr einnehmen als im Vorjahr. Das geht aus den neuesten Untersuchungen des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) hervor. Insgesamt fließen dem Bund rund 770 Milliarden an Steuern zu. Grund für diese Mehreinnahmen ist die weiterhin gute Konjunktur in der Bundesrepublik. Daher wird davon ausgegangen, dass der Aufwärtstrend bis zum Ende der Legislaturperiode anhält.

► boeckler.de
→ Suchbegriff: **Steuerschätzungen 2018**

»AutohausFair« startet in Hessen

Die Kampagne »AutohausFair« ist in Hessen gestartet. Mit dem Siegel zeichnet die IG Metall Autohäuser aus, die sich an Tarifverträge halten, einen Betriebsrat haben und ausbilden. Sie werden auf dem Internetportal autohaus-fair.de gelistet. Kunden können dort nach Autohäusern in ihrer Nähe suchen. Faire Autohäuser sind auch bei Beratung und Reparatur top.

Die Kampagne gibt es bereits in Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg, Berlin, Brandenburg und Sachsen. Weitere Bundesländer kommen demnächst hinzu. ► autohaus-fair.de

»Der Laden« ist für viele ein rettender Anker

Die IG Metall hilft in einem beispielhaften Projekt Geflüchteten mit Deutschkursen und mehr.

Seit zweieinhalb Jahren gibt es in Frankfurt eine Anlaufstelle der IG Metall für Flüchtlinge. Der schlichte Name »Der Laden« ist Programm. Es ist beispielhafte Graswurzelarbeit, in der Frankfurter Innenstadt: Deutschkurse geben, berufliche und rechtliche Beratung anbieten, Kleider verteilen, Brillen besorgen, die das Amt nicht bezahlt. Leiterin Bianka Huber ist eine Allrounderin. Sie und ihr Team helfen den Geflüchteten, so gut sie können. »Das größte Problem ist derzeit die Wohnungssuche«, sagt Huber.



Foto: Bianka Huber

Für Geflüchtete ist die Beratungsstelle der IG Metall eine wichtige Hilfe bei der Integration.

Mehrfach hat sie Fälle von Mietwucher in Frankfurt erlebt. Eine Mietmafia versucht, aus der Not der Betroffenen Profit zu schlagen. Finden Geflüchtete einen Arbeitsplatz, müssen sie innerhalb weniger Tage die Gemeinschaftsunterkunft verlassen. »Manche Vermieter knöpfen den Betroffenen für einen Schlafplatz mit Matratze und Spind 800 Euro Miete im Monat ab«, beklagt Huber.

Mehr zur Flüchtlingsarbeit der IG Metall unter:
► igmetall.de/migration

20%

Digitalisierung bereitet Sorgen

Nur ein Fünftel der deutschen Arbeitnehmer fühlt sich ausreichend auf die Digitalisierung vorbereitet. Dagegen hat die große Mehrheit nicht das Gefühl, dass der Arbeitgeber interessiert ist, seine Belegschaft durch Weiterbildungen auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten.

Arbeitsunfälle sinken

Die Zahl der Arbeitsunfälle in Deutschland ist weiter gesunken. Das meldete die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in ihrer Statistik für das Jahr 2016. Auf 1000 Vollzeitbeschäftigte zählte die Bundesanstalt 23,2 Arbeitsunfälle.

23,2

3 Fragen an Werner Falk

Ehrenmitglied Werner Falk wurde vor 84 Jahren in Gelsenkirchen geboren. Er ist seit 70 Jahren in der IG Metall und zurzeit das einzige Ehrenmitglied.

Wie fühlst Du Dich nach 70 Jahren als Mitglied in der IG Metall?

Werner Falk: Ich bin ein bisschen stolz, dass ich die 70 Jahre durchgehalten habe. Mir hat die Arbeit immer Freude gemacht, als Jugendvertreter während meiner Ausbildung zum Werkzeugmacher, als Betriebsrat und später als Hauptamtlicher für die Gewerkschaft.

Ehrenamtlich bist Du noch immer für die IG Metall unterwegs. Was machst Du?

Falk: Ich habe bis letztes Jahr Seniorenarbeit in der Geschäftsstelle und im Bezirk gemacht und war im Bundesausschuss für außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit. Jeden Donnerstag versuche ich Mitglieder, die ausgetreten sind, wieder für die IG Metall zu gewinnen. Wenn ich an so einem Donnerstag keinen ausgetretenen Metalller zurückholen konnte, gehe ich ziemlich bedrückt nach Hause.

Ist es heute schwerer, Menschen für die IG Metall zu gewinnen?

Falk: Die Interessen junger Menschen sind heute andere als unsere, die wir die Nachkriegszeit erlebt haben. Damals gehörte es einfach dazu, in die IG Metall einzutreten. Heute fehlt manchen der Weitblick dafür, wie wichtig Gewerkschaften für den tariflichen und sozialen Fortschritt sind. Was wären wir als Arbeitnehmer, was wäre unsere Gesellschaft ohne Gewerkschaften? Allein wären wir als Arbeitnehmer auf das Wohlwollen der Arbeitgeber angewiesen. Gewerkschaften gehören zur Demokratie. Sie sind die Stimme von Millionen Beschäftigten, Rentnern und Arbeitslosen.



Foto: IG Metall

Werner Falk ist zurzeit das einzige lebende Ehrenmitglied der IG Metall.



Foto: Jens Petzke

Beschäftigte im Siemens-Zugwerk Krefeld beim europaweiten Aktionstag bei Siemens Mobility und Alstom. Sie fordern sichere Arbeitsplätze für alle europäischen Standorte.

Siemens und Alstom fusionieren

Bahntechnik-Beschäftigte in ganz Europa fordern Garantien für ihre Arbeitsplätze.

Die Bahntechnik-Hersteller Siemens Mobility und Alstom fusionieren. Beschäftigte und Gewerkschaften befürchten, dass dadurch Arbeitsplätze wegfallen. Sie fordern Sicherheiten für alle europäischen Standorte. An einem europaweiten Aktionstag beteiligten sich Tausende Beschäftigte, fast 9000 allein in Deutschland.

In Deutschland hat die IG Metall bereits vereinbart: Alle Standorte sind für vier Jahre gesichert und betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. In Frankreich gibt es ähnliche Zusagen. Jedoch nicht in den anderen europäischen Staaten, wo gut die Hälfte der rund 40 000 Beschäftigten arbeitet, macht IG Metall-

Hauptkassierer und Siemens-Aufsichtsrat Jürgen Kerner klar. »Jetzt setzen wir uns dafür ein, dass die Weichen auch für die Beschäftigten in den anderen europäischen Ländern in die richtige Richtung gestellt werden.«

Auch in Deutschland sind viele Beschäftigte verunsichert – trotz der Vereinbarung: Zum 1. August wird die »Mobility« aus der Siemens AG herausgelöst und eigenständig. Um die Beschäftigten genau zu informieren, tourt die IG Metall gerade mit ihrer Roadshow von Standort zu Standort.

Aktuelle Nachrichten: [▶ dialog.igmetall.de](https://dialog.igmetall.de)

IG Metall begrüßt Brückenteilzeit

Beschäftigte sollen künftig befristet in Teilzeit gehen können. Die Bundesregierung hat den Gesetzentwurf zur Brückenteilzeit beschlossen. Der Bundestag muss noch zustimmen. Das Gesetz soll von 2019 an gelten. Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, nannte das Gesetz ein wichtiges Gleichstellungs- und Gerechtigkeitsprojekt. Es sei ein tragbarer Kompromiss trotz Schwächen wie der Schwellenwert, der den Anspruch auf befristete Teilzeit auf Betriebe ab 45 Beschäftigten beschränkt. Benner begrüßte, dass sich auch für bereits teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer die Rechtssicherheit verbessert, da Anträge zukünftig in Textform gestellt werden müssen. »Hunderttausende Frauen und Männer haben die Möglichkeit, der Teilzeitfalle zu entkommen«, sagte Benner.



Ausgezeichnetes Kinderbuch

Paul ist ein glücklicher kleiner Pandabär. Eines Tages muss er fliehen. In der neuen Heimat ist für ihn vieles ungewohnt. Schüler der Integrierten Gesamtschule Volkmarode (Braunschweig) haben das Thema Toleranz in einem Kinderbuch aufbereitet. Sie sind dafür mit dem Sally-Perel-Preis von Volkswagen ausgezeichnet worden. Das Projekt wurde von der IG Metall unterstützt.

► **»Paul. Eine Geschichte von schwarz und weiß«, Joh. Heinr. Meyer Verlag**



Agententhriller aus Metallerfeder

Berlin im Jahr 1964: Der Agent Carl Janson soll einen Agentenaustausch vorbereiten. In der geteilten Stadt gerät er in ein Netz aus Intrigen. Schnell lernt Janson: Hier kann er niemandem trauen außer sich selbst. Kai Bliesener, Metaller bei Porsche in Stuttgart hat seinen ersten Roman vorgelegt: ein spannender Thriller aus der Zeit des Kalten Kriegs.

► **»Die Watson-Legende«, Südwestbuch Verlag (ab 5. Juli erhältlich)**

Starke IG Metall-Betriebsräte

Erste Auswertung der Betriebsratswahlen 2018: Vertrauensbeweis für die Arbeit der Metaller.

Etwas jünger und etwas weiblicher sind die neu gewählten Betriebsräte. Das zeigen die ersten Zwischenergebnisse aus den Betrieben, für die die IG Metall als Gewerkschaft zuständig ist. Von Anfang März bis Ende Mai haben die Beschäftigten in rund 11 000 Betrieben ihre Interessenvertreterinnen und -vertreter gewählt. 6541 Wahlen mit rund 2,5 Millionen Wahlberechtigten sind ausgewertet. Das sind 60 Prozent.

17 Prozent der neuen Betriebsratsmitglieder sind jünger als 35 Jahre, knapp zwei Prozentpunkte mehr als nach der Wahl 2014. 23,6 Prozent der Mandate gewannen Frauen. Damit sind sie in Betriebsräten stärker vertreten als in den Belegschaften, in denen ihr Anteil nur 19,7 Prozent beträgt.

Anders sieht es bei den Angestellten aus. Zwar kommen jetzt 37,4 Prozent aller Betriebsräte aus Büros oder Entwicklungsabteilungen. Das sind knapp zwei Prozentpunkte mehr als 2014. Aber damit sind sie, gemessen an ihrem Anteil an den Beschäftigten, noch unterrepräsentiert. Denn in den Belegschaften sind rund die Hälfte kaufmännische oder technische Angestellte oder haben akademische Berufe. Insgesamt haben sich gut zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Betriebsratswahlen beteiligt.

Im Vergleich zu 2014 hat die Zahl der Betriebe, in denen es Betriebsräte gibt, zugenommen. Rund 76 Prozent der neu Gewählten sind IG Me-

tall-Mitglieder. »Das ist ein großer Vertrauensbeweis für die Betriebsratsarbeit der Metallerinnen und Metaller«, freut sich Rudolf Luz, der den Bereich »Betriebspolitik« beim IG Metall-Vorstand leitet. »Es zeigt, dass sie überzeugende Arbeit geleistet haben.«

Keine Chance Gegnerische Listen hatten keine Chance. Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) schrumpfte auf 0,25 Prozent – noch weniger als 2014, als sie auf 0,34 Prozent der Stimmen kam. Die Arbeitsgemeinschaft Unabhängiger Betriebsangehöriger (AUB) bringt es auf 0,05 Prozent. Rechtspopulisten, wie das Zentrum Automobil, konnten nur in wenigen Betrieben Mandate gewinnen, allerdings nicht auf

Kosten der IG Metall, sondern zu Lasten gegnerischer Listen, vor allem der CGM. Rechtspopulisten stellen 19 der 50 801 Betriebsräte. Das Resümee von Rudolf Luz: »Wir müssen uns noch mehr anstrengen, um Angestellte für die IG Metall und für Betriebsratsarbeit zu gewinnen und um in noch mehr Betrieben Interessenvertretungen durchzusetzen.« Aber insgesamt zieht

Luz eine positive Bilanz. Dass die Betriebsräte der IG Metall so gut abgeschnitten haben und die Zahl der Betriebe mit Betriebsratsgremien zugenommen hat, ist für ihn eine gute Grundlage, um die anstehenden Aufgaben, wie Digitalisierung und Umbau der Autobranche, zu bewältigen.

**BETRIEBSRATS WAHL
FÜR
UNS**

Opeler haben wieder Perspektiven

Die Opel-Beschäftigten haben schon viele unsichere Zeiten erlebt. Vor ein paar Wochen haben Betriebsräte und IG Metall Eckpunkte vereinbart, die dafür sorgen, dass die Beschäftigten wieder ruhiger in die Zukunft blicken können. Denn der französische Konzern PSA, zu dem Opel seit knapp einem Jahr gehört, hat den Opelern, wie sie sich selbst nennen, Kündigungsschutz und Investitionen zugesichert.

Danach dürfen höchstens 3700 Stellen abgebaut werden, ausschließlich auf freiwilliger Basis:

durch Altersteilzeit, Vorruhestand oder Abfindungen. Diese Zahl ist schon fast erreicht. Alle anderen Beschäftigten erhalten im Gegenzug fünf Jahre lang, bis Sommer 2023, Schutz vor betriebsbedingten Kündigungen.

Zudem gibt es an allen fünf Standorten Investitionen, die ihren Bestand erhalten und die Beschäftigung sichern. Dafür sind die Beschäftigten bereit, Zugeständnisse bei künftigen Tariferhöhungen zu machen. Die näheren Details werden in Tarifverträgen geregelt.

Hintergrund des Konflikts war, dass PSA Verträge nicht einhalten wollte, in denen die vorherige Opel-Mutter General Motors Standortzusagen gemacht hatte. Nach den monatelangen Auseinandersetzungen mit PSA ist Wolfgang Schäfer-Klug, der Gesamtbetriebsratsvorsitzende, froh über das Ergebnis: »Wir haben bekommen, was wir seit Langem fordern: Sicherheit für die Beschäftigten und Zukunft für alle Werke.«

► **igmetall.de** → Themen
→ Arbeit → Fokus Betrieb



Mein Leben, meine Zeit. Mein Sommer, **meine IG Metall.**

Weitersagen Ohne die IG Metall wären die schönsten Wochen im Jahr nur halb so schön: Dank der Tarifverträge der IG Metall gibt es bis zu sechs Wochen Urlaub im Jahr und für viele ein zusätzliches Urlaubsgeld aufs Konto. Ein guter Anlass, Kolleginnen und Kollegen für unsere gemeinsame Sache zu gewinnen.

Starke Tarifverträge brauchen eine starke IG Metall – und jedes Mitglied macht die IG Metall stärker. Darum ist es wichtig, dass unsere Gemeinschaft weiter wächst. Viele Metallerinnen und Metaller laden ihre Kolleginnen und Kollegen daher immer wieder ein, sich der IG Metall anzuschließen. Für dieses Engagement möchte sich die IG Metall bedanken und hat darum die Aktion »Mein Sommer – meine IG Metall« ins Leben gerufen.*

Attraktive Geschenke

Wer bis zum 31. August zwei neue Mitglieder wirbt, kann sich eines von drei Präsenten aussuchen: ein Boulespielset, ein Kinogutschein für zwei Personen inklusive Getränke und Snack oder die Kultgrillschürze der IG Metall. Die Schürze wird von Metallerinnen und Metallern hergestellt, ist aus feuerfestem Material und trägt die Aufschrift: »Zeit zum Wenden« – eine kleine Anspielung auf unsere Forderung nach einer neuen Arbeitszeitkultur.

So funktioniert die Sommeraktion

1. Im Aktionszeitraum zwei neue Mitglieder für die IG Metall gewinnen.
2. Auf die Post von der IG Metall warten. Der Brief enthält einen Aktionscode.
3. Den Aktionscode auf der Website sommer-zeit-igmetall.de eingeben, dort ein Dankeschön aussuchen und gleich bestellen.

Tischkicker gewinnen

Außerdem wartet auf der Website noch ein weiteres Sommerspecial: Passend zur Fußballweltmeisterschaft verlost die IG Metall an jedem Spieltag elf IG Metall-Pappkicker. Wer sein Glück versuchen will, kann dies ebenfalls über die Aktionswebsite tun.

Alle Infos zur Sommeraktion gibt es hier:

▶ sommer-zeit-igmetall.de

*nur für teilnehmende Betriebe



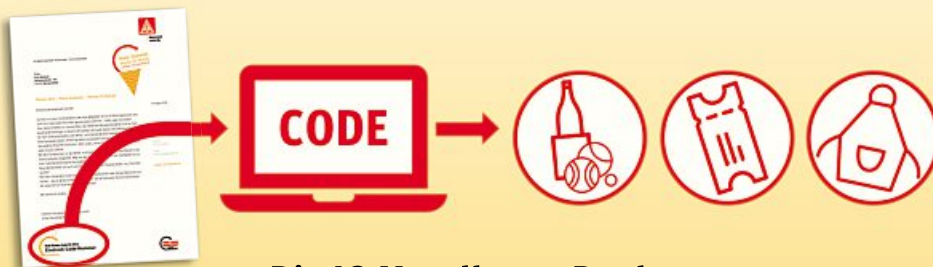
Cooler Sache: das Outdoorset

Mit dem IG Metall-Boulespiel ganz nah dran!



Für die kühleren Tage:

das Indoor-Arrangement.
Mit der IG Metall immer gut im Film!



Die IG Metall sagt Danke

So funktioniert die Sommeraktion: Zwei neue Mitglieder gewinnen, zugeschickten Code auf der Aktionswebsite eingeben, Geschenk aussuchen und Spaß haben. Ob Action im Freien oder Kultur im kühlen Kino – für jeden ist ein passendes Dankeschön dabei (siehe rechts).



Für echte Fans und solche, die es werden wollen:

die IG Metall-Grillschürze 2018.
Zeit zum Wenden!

Im Juni gingen Beschäftigte in Leipzig (Foto) und Saarbrücken in Streik. Bei den Urabstimmungen hatten an der Saar 94 Prozent dafür gestimmt, in Leipzig 98 Prozent.



Foto: Wolfgang Zeyen

Arbeit statt Profitgier

Arbeitskampf Die über 2000 Beschäftigten der Werke der Neuen Halberg-Guss in Leipzig und Saarbrücken sind vor zwei Wochen in einen unbefristeten Streik getreten. Sie kämpfen um die Zukunft ihrer Arbeitsplätze.

Sicher fühlten sich die Beschäftigten bei Halberg-Guss in Leipzig schon lange nicht mehr. Seit der Übernahme durch die Prevent-Gruppe der Investorenfamilie Hastor fürchteten sie, zum Spielball der Kapitalinteressen des neuen Eigentümers zu werden. Die plötzliche Ansage im Juni, das Werk Ende 2019 zu schließen, hat sie aber doch überrascht – und schockiert.

»Wir sind alle betrübt«, sagt André Dämmig. Er steht vor dem Werk der Neuen Halberg-Guss (NHG) in Leipzig. Es ist der erste Streiktag. Der 51-jährige Schichtführer in der Formerei und rund 750 Kolleginnen und Kollegen kämpfen um ihre Arbeitsplätze. »Unser Ziel ist, alle Arbeitsplätze zu erhalten«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Thomas Jürs. »Wenn das nicht gelingt, wollen wir zumindest das Bestmög-

liche für die Kollegen herausholen.« Darum sind sie im Juni in einen unbefristeten Streik für einen Sozialtarifvertrag getreten (der bei Redaktionsschluss der metallzeitung noch andauerte). Mit ihnen hat auch die Belegschaft des Schwesterwerks in Saarbrücken den Arbeitskampf aufgenommen. Denn die rund 1500 Beschäftigten an der Saar sorgen sich ebenfalls um ihre Zukunft und fordern einen Sozialtarifvertrag.

Geld sichern Mit dem Vertrag soll NHG sich verpflichten, eine Qualifizierungsgesellschaft und einen Treuhandfonds zu finanzieren. Aus dem Fonds sollen Beschäftigte unterstützt werden, falls Arbeitsplätze verloren gehen. Aus ihm sollen zum Beispiel Abfindungen oder Hilfen zur Vermittlung in neue Stellen bezahlt werden.

Hastor hat in den letzten Jahren eine Reihe von Autozuliefererfirmen aufgekauft. Mit seinem Geschäftsgebaren, durch Lieferboykotts höhere Preise zu erpressen, treibt er seine Kunden dazu, Alternativen zu suchen, und gefährdet so die eigenen Werke. Bei der Prevent-Tochter Car Trim im sächsischen Plauen wurde schon 200 Beschäftigten gekündigt, bei ES Guss in Schönheide im Erzgebirge traf es 160 Beschäftigte.

Bei Redaktionsschluss richteten sich die Beschäftigten in Leipzig und Saarbrücken auf eine längere Auseinandersetzung ein. Betriebsrat Jürs versicherte: »Wir lassen uns nicht unterkriegen.«

Aktuelle Nachrichten findest Du hier:

► igmetall.de

► Themen ► Arbeit ► Fokus Betrieb

Leiharbeiter von Dekra in Rastatt ausgebeutet

Wer krank ist, fliegt. Wer sich beklagt, fliegt. Sie werden um ihre Arbeitsstunden und ihren Urlaub betrogen. Wer zu oft nachfragt, fliegt ebenfalls. Zudem laufen ihre Verträge im September aus.

Das zeigen über 200 Einzelgespräche, die die IG Metall mit Dekra-Leiharbeitern geführt hat, vor den Werkstoren, in Kneipen und bei Hausbesuchen. Unter den 1200 Leiharbeitern der Leihfirma »Dekra Arbeit« im Mercedes-Werk

Rastatt herrscht ein Klima der Angst.

Viele kommen krank zur Arbeit oder nehmen Urlaub. Zwar verdienen die Leiharbeiter bei Mercedes dank guter Regelungen der IG Metall und des Betriebsrats über 20 Euro in der Stunde, allerdings werden ihnen einfach Stunden und Urlaubstage ohne erkennbaren Grund gestrichen. Das ergaben Prüfungen der oft völlig undurchsichtigen Abrechnungen und Stundenzettel.

Zudem wurden Vertragsverlängerungen verfälscht und nach hinten datiert, wodurch Leiharbeiter um ihre unbefristete Übernahme gebracht wurden. Fast 40 solcher Fälle hat Dekra bereits zugeben müssen.

IG Metall macht Druck Die IG Metall geht nun gemeinsam mit den Leiharbeitern die Missstände an. Unter dem Motto »Respekt für Dekra-Beschäftigte« verteilte die IG Metall mehrere Tage hinterei-

nder Flugblätter vor den Toren des Mercedes-Werks. Presse und Fernsehen berichteten ausführlich.

Die Unternehmensleitung von Daimler will die Missstände in Rastatt nun überprüfen und »jeden Missbrauch abstellen«. Darauf will sich die IG Metall nicht verlassen, sondern mit den Leiharbeitern Verbesserungen und konkrete Zusagen für die Zukunft durchsetzen. Es gab bereits erste Aktiventreffen.

► igmetall.de/Leiharbeit

Ingenieure bei IAV erkämpfen 4,3 Prozent mehr

Monatelange Verhandlungen und erster Warnstreik der Geschichte. Management und Beschäftigte gestalten gemeinsam digitale Zukunft.

4,3 Prozent mehr Geld rückwirkend zum 1. April, 300 Euro Einmalzahlung, ab Januar 2019 weitere 2,3 Prozent mehr. Nach monatelangen Verhandlungen gibt es ein Tarifergebnis bei der Ingenieurgesellschaft Auto und Verkehr (IAV).

Erstmals in ihrer Geschichte sind die Beschäftigten dafür in den Warnstreik getreten. An den Warnstreiks beteiligten sich 3600 Ingenieure und Techniker in Berlin, Chemnitz, Gifhorn, Ingolstadt, München und Sindelfingen – mehr als die Hälfte der Belegschaft der deutschen IAV-Standorte.

Der Tarifkonflikt bei IAV zog sich über mehrere Monate hin. Die Beschäftigten haben regelmäßig Druck gemacht. Jeden Freitagmittag gab es »Tariffreitag«-Kundgebungen vor den Toren.

Gehaltskürzungen vom Tisch Nach den Warnstreiks erzielte die IG Metall-Verhandlungskommission schließlich in der vierten Verhandlung Mitte Juni den Durchbruch. Ursprünglich wollte die Geschäftsleitung von IAV nur abschließen, wenn die IG Metall einer Kürzung der Einstiegsgehälter zustimmt. Ingenieure, die neu bei IAV einsteigen, sollten deutlich weniger verdienen.

»Alle Bereiche sind für viele Jahre voll ausgelastet und unsere Kunden loben unsere kompetenten Mitarbeiter. Wir suchen händeringend Fachkräfte«, betont Mark Bäcker, Gesamtbetriebsratsvorsit-



Am größten Standort in Gifhorn bei Wolfsburg kamen 2500 zum Warnstreik vor die Tore und blockierten die Zufahrt für die Manager, die zur Aufsichtsratsitzung anreisten.

zender und Mitglied der Verhandlungskommission. »Da dürfen wir doch nicht demotivieren und Bewerber abschrecken.«

Die IAV-Beschäftigten sind gegen jede Spaltung in besser bezahlte altgediente Beschäftigte und schlechter bezahlte jüngere. Das zeigten die Rückmeldungen, die die Tarifkommission auf Betriebsversammlungen einholte.

Die Kürzung der Einstiegsgehälter ist nun vom Tisch. Allerdings kann IAV den Aufstieg in höhere Entgeltgruppen verlangsamen, als Beitrag der Belegschaft zur digitalen Zukunft im Tarifpaket »IAV+«. Im Gegenzug entwickelt das Unternehmen nun ein Effektivitäts- und Ef-

fizienzprogramm, wie von Betriebsrat und IG Metall gefordert. »Alle Prozesse und Entscheidungen kommen auf den Prüfstand, unter Beteiligung der Belegschaft«, erklärt der Verhandlungsführer der IG Metall Johannes Katzan. »Da muss IAV jetzt liefern, statt ausschließlich auf die Personalkosten zu schauen. Die Belegschaft ist nicht das Problem, sondern Teil der Lösung.«

Top mit Tarif – seit über 25 Jahren Die IAV-Beschäftigten entwickeln komplette Systeme für Autohersteller weltweit, in eigenen IAV-Entwicklungszentren und eigenen Laboren. In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Beschäftigten verdoppelt, der Umsatz stieg von 375 auf 850 Millionen Euro. IAV gehört zu 50 Prozent dem Autobauer VW. Und seit über 25 Jahren hat IAV einen Tarifvertrag mit der IG Metall – und ist auch damit ein Vorzeigeunternehmen unter den Entwicklungsdienstleistern.

»IAV ist ein Topunternehmen. Deshalb war dieser monatelange Streit für uns völlig unverständlich«, meint Unternehmensbetreuer Dietmar Brennecke von der IG Metall Wolfsburg. »In der gesamten Metall- und Elektrobranche hatten wir Tarifergebnisse erzielt, auch bei VW und seinen Töchtern. Nur bei IAV gab es Probleme.«

Aktuelle Nachrichten zu IAV:

[igmetall.de](https://www.igmetall.de) → Suche: IAV

Licht aus im Ex-Osram-Werk

Im Lampen- und Glaswerk von Ledvance – ehemals Osram – in Augsburg gehen die Lichter aus. Der chinesische Investor MLS dreht den Strom ab.

Allerdings haben die 650 Beschäftigten mit der IG Metall einen Sozialtarifvertrag erkämpft. Ein Großteil der Beschäftigten wird eine fünfstellige Abfindung erhalten. »Das war nur möglich, weil die Beschäftigten bereit waren, dafür zu streiken«, betont Michael Leppek, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Augsburg.

Hohe Abfindungen erkämpft Verhandlungen über einen betrieblichen Sozialplan waren gescheitert. Dort hatte der Arbeitgeber deutlich weniger Geld angeboten. Die IG Metall leitete die Urabstimmung über einen Streik ein. Das bewirkte, dass die Geschäftsführung doch noch nachlegte.

Zudem bleiben einige Beschäftigte weiter bei Ledvance: Mindestens 50 arbeiten weiter im Maschinenbau, der vorerst erhalten bleibt. Rund 30 Auszubildende können ihre Ausbildung beenden. 120 Beschäftigte sind in Altersteilzeit.

Monatelang haben Beschäftigte und IG Metall gegen die Schließung gekämpft. Sie legten sogar ein Konzept für die Fortführung des Betriebs vor. Doch MLS verkündete im April das Aus, nicht einmal zwei Jahre nachdem MLS Ledvance mit der Marke Osram von Siemens gekauft hatte.

Insgesamt will MLS bei Ledvance 1400 von 2200 Arbeitsplätzen an den deutschen Standorten abbauen. Die Schließung des Werks Berlin konnte die IG Metall verhindern. Allerdings verlieren auch dort 80 von 200 Beschäftigten ihre Arbeit.

Neuer Betriebsrat bei Birkenstock

Die 580 Beschäftigten des Schuhherstellers Birkenstock im sächsischen Bernstadt haben erstmals einen Betriebsrat gewählt. Zwei Jahre lang haben sie die Wahl mithilfe der IG Metall vorbereitet. Sie sind unzufrieden: Löhne knapp über dem Mindestlohn, kurzfristige Sonderschichten, rüder Umgang. Birkenstock war früher an anderen Standorten durch gewerkschaftsfeindliches Verhalten aufgefallen. Die Betriebsleitung in Bernstadt jedoch verhielt sich bei der Betriebsratswahl korrekt.



Dieter Lieske ist Geschäftsführer der IG Metall in Duisburg und im Stadtrat. Er berichtet über seine Heimatstadt.

DUISBURG: DAS SCHLAGLOCH IST DER SCHWIPPSCHWAGER DES

Wir müssen reden Auch wenn die deutsche Wirtschaft momentan boomt: Es gibt viele Menschen, die in ständiger Unsicherheit leben, die sich fragen: Bin ich morgen noch im Job? In etlichen Betrieben kriselt es. Und dazu die pausenlosen Diskussionen um die Zukunft des Stahls! Wie sollen Menschen verstehen, dass Siemens Leute rausschmeißt, obwohl der Konzern Milliardengewinne macht?

Die Hartz-Gesetze machen den Menschen zusätzlich Angst, auch Angestellten: Sie fürchten den freien Fall, weil die Zumutbarkeitsregelungen Menschen, die ihre Arbeit verlieren, nötigen, Jobs unter ihrer Qualifikation anzunehmen.

Die Autobahn A 40 heißt hier Hartz IV-Äquator: Nördlich davon sind Armut und Hoffnungslosigkeit zu Hause. Die meisten sind in der dritten Generation arbeitslos.

Bei vielen alten Menschen in der Stadt reicht die Rente nicht bis zum Monatsende, an Schulen herrscht chronischer Lehrermangel, der öffentliche Nahverkehr muss dringend verbessert werden. Aber die Stadt ist klamm. Sie schleppt mehrere Milliarden Euro Altschulden mit sich herum. Wir haben kaum Geld für Investitionen. Das Schlagloch ist der Schwippschwager des Haushaltslochs.

Es gibt viele soziale Projekte und Initiativen, zum Beispiel von engagier-

ten Lehrerinnen und Lehrern, die den Kiddies zeigen, dass sie ihnen etwas wert sind. Studierende geben benachteiligten Kindern Nachhilfeunterricht. Das ist alles wunderbar. Ich freue mich über jeden, der sich engagiert. Aber es ist auch Ausdruck des gesellschaftlichen Mangels und der sozialen Ungerechtigkeiten in diesem Land.

Träume In den 1970er-Jahren herrschte Aufbruchstimmung. Wir hatten Träume und Visionen von einer gerechteren Welt. Das ist verloren gegangen. Es gibt reichlich viele Menschen, die denken, dass Politiker sich nicht für ihre Sorgen interessieren. Auch wir Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter müssen uns

Vielen geht es gut in diesem reichen Land. Aber vielen auch nicht. Drei Metaller, die die Probleme in ihren Städten und in Betrieben gut kennen, reden über das, was schief läuft, Menschen frustriert und Politikverdrossenheit erzeugt. Sie beschreiben ein Land, das zerrissen ist und an vielen Stellen sanierungsbedürftig. Die IG Metall hat Vorschläge und Forderungen an die Bundesregierung. Sie ist überzeugt: Probleme lassen sich lösen. Enttäuschte können wieder Vertrauen in die Politik gewinnen. **Von Sylvia Koppelberg**

ARMES REICHES LAND

BERICHTE AUS DER HEIMAT

Drei aktive Metaller berichten über ihre Heimatregionen. Es sind Berichte aus einem Land, das zu den reichsten der Welt gehört, das rund 1,3 Millionen Millionäre hat, Exportweltmeister ist, dessen Wirtschaft boomt und das so viele Arbeitsplätze bietet wie kaum jemals zuvor und dessen Steuereinnahmen sprudeln. Aber die Berichte der drei Metaller wirken wie aus einer anderen Welt: Sie handeln von maroden Straßen, heruntergekommenen Stadtteilen, sanierungsbedürftigen Schulen, von Menschen, die arm sind, die unsichere, schlecht bezahlte oder gar keine Arbeit haben, die Sorgen haben und frustriert sind.

Im letzten Bundestagswahlkampf warb die CDU für »ein Land, in dem wir gut und gerne leben«. Viele Menschen können sagen, dass es für sie dieses Land gibt. Viele andere nicht. Das Land ist gespalten. Die Regierungsparteien in Berlin haben sich vorgenommen, es wieder zusammenzufügen. Das beteuern sie in Reden und im Koalitionsvertrag von SPD und Unionsparteien.

In kaum einer Rede eines SPD-Politikers oder der Parteivorsitzenden Andrea Nahles fehlt heute Solidarität, ein Wort, das lange als unmodern in die Mottenkiste verbannt war. Im Koalitionsvertrag steht viel von »gleichwertigen Lebensverhältnissen«, »lebenswerten Städten«, »attraktiven Regionen«, »bezahlbarem Wohnen«, von strukturschwachen Regionen und ländlichen Räumen, die gefördert werden sollen, und von mehr Betreuungsangeboten für Kinder. Sozial Benachteiligte sollen stärker gefördert und Bildungsbarrieren abgebaut werden. Schulen und Be-

rufsschulen sollen besser ausgestattet, Schüler und Auszubildende fit für die digitale Zukunft gemacht werden. Das Thema Digitalisierung hängt die Koalition überhaupt sehr hoch. Die künftige digitale Infrastruktur soll »Weltspitze« sein. Bis 2025 soll bis in jedes Dorf Glasfaser verlegt sein.

Weniger ist unsozial Gute Ansätze, aber das, was konkret geplant ist, reicht nicht aus. Beispiel Wohnungsmangel – eines der drängendsten Probleme. Mieter- und Sozialverbände gehen davon aus, dass mindestens eine Million Wohnungen fehlen. In den letzten Jahren ist zwar einiges gebaut worden, aber es entstanden vor allem teure Objekte. Woran es mangelt, sind bezahlbare Wohnungen für Normalverdiener, für Familien und Menschen mit kleinem Portemonnaie. Zwar kündigt die Regierung an, den Bundesländern für die Jahre 2020 und 2021 jeweils eine Milliarde Euro für den sozialen Wohnungsbau zukommen zu lassen. Das liest sich eindrucksvoll. Doch der DGB weist darauf hin, dass der Bund schon jetzt 1,5 Milliarden jährlich zahlt – künftig ist es also weniger als bisher.

Bei Investitionen geht es auch um soziale und Fragen der Gerechtigkeit. Mieten sind dafür ein Beispiel. Der Wohnungsmangel hat sie in den letzten Jahren dramatisch ansteigen lassen, vor allem in den großen Städten. In München stiegen die Mieten zwischen 2012 und 2016 zum Beispiel im Schnitt um 21 Prozent auf 16 Euro pro Quadratmeter. Wer bei BMW in München arbeitet, dem nützt es nichts, wenn er in Wunsiedel im Fichtelgebirge eine Woh-

fragen: Werden wir von manchen schon als Teil des Establishments wahrgenommen? Diskutieren wir noch in den Betrieben mit Kollegen, die über die IG Metall schimpfen? Wir müssen uns immer fragen: Was können wir noch besser machen? Wir müssen stärker gesellschaftspolitische Themen bewegen. So wie mit unserem super Tarifabschluss, mit dem wir das Thema Arbeit und Leben angepackt haben.

Ein Zauberwort heißt Beteiligung. Wir laden zum Beispiel jetzt bei Thyssen-Krupp Steel regelmäßig zu Diskussionen ein. Das Thema ist einfach nur: »Wir müssen reden.« Schon beim ersten Mal kamen gut 180 Interessierte.

Foto: Olaf Döring

HAUSHALTSLOCHS

► Fortsetzung von Seite 13

nung für 4,20 Euro pro Quadratmeter bekommen kann. Er braucht eine Bleibe in erreichbarer Nähe zum Arbeitsplatz.

Die Ausgaben fürs Wohnen verschlingen immer größere Teile der Einkommen und Renten, sagen die Wissenschaftler des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Nicht wenige Menschen treiben sie in die Armut. Eine Studie des DIW zeigt: Während bei Wohnungseigentümern das Risiko, in die Armut zu rutschen, seit 1991 unverändert bei vier Prozent liegt, ist sie bei Mietern »deutlich gestiegen«. 1991 waren etwa 16 Prozent gefährdet, 2015 schon fast 29 Prozent. Vor allem junge Leute, Alleinlebende und Alleinerziehende finden keine Wohnung oder müssen so viel dafür bezahlen, dass ihr Einkommen nicht mehr zum Leben reicht.

Großes Rad Um den Investitionsstau, der sich inzwischen an allen Ecken und Enden gebildet hat, aufzulösen, müssen die Regierungsparteien ein ganz großes Rad drehen und viel Geld für Investitionen in die Hand nehmen. Aber sie wollen weder höhere Schulden machen noch durch höhere Steuern auf Vermögen für mehr Geld in der Staatskasse sorgen. Investitionen sollen nur aus Haushaltsüberschüssen finanziert werden, hängen also von der Konjunktur und Entwicklung der Zinsen ab. Es ist fraglich, ob so die Zusagen im Koalitionsvertrag eingehalten werden können.

CHEMNITZ: KOLLEKTIVE WUNDEN

Prinzip Hoffnung Bei der Wende hofften sich viele eine Art besserer DDR: sichere Arbeit, aber mit mehr Wohlstand und Konsum. Als die Massenarbeitslosigkeit kam, verwandelte sich das Prinzip Hoffnung bei denen, die nicht von der Wiedervereinigung profitierten, ins Prinzip Pessimismus. Chemnitz hatte mal 330 000 Einwohner. 100 000 hat die Stadt nach 1990 verloren. Jeder hat in seinem Umfeld jemanden, der arm ist – mit oder ohne Arbeit.

Bei der öffentlichen Daseinsvorsorge liegt hier, wie in vielen anderen Städten in Ost und West, einiges im Argen: Der öffentliche Verkehr ist schlecht ausgebaut, es fehlen Kitas und Betreuer, in den Schulen Lehrer. Viele Häuser sehen noch so marode aus wie zu DDR-Zeiten.

Gerechtigkeit Und dann ist da noch das große Thema Gerechtigkeit. Viele im Osten empfinden sich im Vergleich mit Westdeutschen immer noch als Menschen zweiter Klasse. Oft sind die Arbeitsbedingungen schlechter, Einkommen niedriger und Arbeitszeiten höher.

Das alles erzeugt kollektive Wunden. Es ist schon sehr gut, dass die

IG Metall mit dem jüngsten Metall-Tarifabschluss einen Anlauf macht, um die Arbeitszeiten anzugleichen.

Wir im Motorenwerk von VW Sachsen haben gute Arbeit. In einem Zukunftspakt sind sichere Beschäftigung bis 2025 und zukunftsfähige Produkte vereinbart. Wir bauen zum Beispiel Motoren auch für alternative Kraftstoffe wie Gas oder Bioethanol. Aber die Diesellaffäre hat in einigen Werken dazu geführt, dass Leiharbeiter entlassen und befristet Beschäftigte keine unbefristeten Verträge bekamen. Das hat Ängste ausgelöst, auch in den Stammebelegschaften.

Es ist frustrierend zu erleben, wie eine Antriebsart, die lange als klimafreundlich gefeiert wurde, plötzlich so schlechtgeredet wird. Und dass die Bundesregierung nicht durch industriepolitische Entscheidungen Sicherheit für Autobauer und -fahrer schafft.

Ich wünsche mir generell eine demokratischere Kultur: Es muss viel mehr über gesellschaftliche Probleme und Lösungen gestritten werden. Zurzeit ist eher das Gegenteil der Fall. Es sind viele Luftpumpen unterwegs: Populisten, die viel lärmern, aber sich davor drücken, Politik zu gestalten.

MANNHEIM: SEHNEN NACH SICHERHEIT

Zwei Klassen Alle reden jetzt von Heimat. Ja, es gibt eine große Sehnsucht nach Sicherheit und Überschaubarkeit. Weil viele das Gefühl haben, dass es sie für sie nicht mehr gibt. Sie haben Angst, dass die Globalisierung ihre Arbeitsplätze vernichtet, dass sie in Länder abwandern, in denen Menschen für einen Hungerlohn arbeiten. Und obwohl es mit ihrer eigenen Situation gar nichts zu tun hat, sehen sie ihre Sicherheit auch durch Zuwanderer bedroht.

Ich erlebe Menschen, die in eine Parallelgesellschaft abgedriftet sind. Es sind vor allem Arbeitslose und Menschen mit unsicheren, schlecht bezahlten Jobs. Sie fühlen sich durch die vergangenen »Reformen«, die das Leben und die Rente angeblich sicherer machen sollten, betrogen und misstrauen Politikern inzwischen grundsätzlich.

Wenn jemand Leiharbeiternehmer ist und über Jahre von einem Job zum nächsten geschickt wird, geht das nicht spurlos an ihm vorbei. Er erwartet von uns, der Gewerkschaft, dass wir etwas



Klaus Stein, Geschäftsführer der IG Metall, berichtet über Mannheim. Er wohnt in der Industriearbeiterhochburg im Norden der Stadt.

Foto: Frank Rumpenhorst



René Uttoff, Betriebsratsvorsitzender im Motorenwerk von Volkswagen in Chemnitz, berichtet über die sächsische Stadt.

Foto: Holger Vogel/Foto Studio West

SPAREN RAUBT

UNS DIE ZUKUNFT

Die Bundesregierung will von diesem Jahr an mehr Geld für Investitionen locker machen. Wird jetzt alles besser?

Wolfgang Lemb: Ich befürchte nein. Im Staatshaushalt sind zwar drei Milliarden Euro mehr als 2017 vorgesehen, aber das ist ein Tropfen auf den heißen Stein. Denn die Defizite, die sich inzwischen aufgetürmt haben, sind erheblich höher als die Investitionszusagen – die zudem alle unter Finanzierungsvorbehalt stehen. Das heißt, es gibt sie nur, wenn sie die schwarze Null nicht gefährden. Doch allein in den Städten und Gemeinden hat sich ein Investitionsstau von 126 Milliarden Euro gebildet. Wenn wir ein Land haben wollen, in dem wir jetzt und in Zukunft gut leben und arbeiten können, müssen die Prioritäten anders gesetzt werden.

Wohin muss das Geld denn vor allem fließen?

Lemb: In die Förderung bezahlbarer Wohnungen, die Sanierung maroder öffentlicher Gebäude, in »abgehängte« Stadtteile und Dörfer, in bessere Bildung, also in Kitas, Schulen und Berufsschulen, in Straßen, Busse und Bahnen, in den Ausbau von erneuerbarer Energie, von Stromnetzen und Ladestationen für Elektrofahrzeuge sowie in moderne Breitbandnetze.

Das wird aber teuer.

Lemb: Die Regierung will überall – in Städten und auf dem Land – gleichwertige Lebensverhältnisse schaffen. So steht es im Koalitionsvertrag. Nur: Das gibt es nicht zum Nulltarif. Aber es ist ja auch ausreichend Geld da. Der Staat kann sich zurzeit zu Nullzinsen Geld leihen. Im Übrigen: Die Kosten sind heute so hoch, weil in der Vergangenheit an allen Ecken und Ende gespart wurde. Wenn wir heute unsere Schulen, Wohnungen, Wohnumgebungen und Verkehrsnetze nicht instand halten, um Kosten zu sparen, fallen die Sanierungs- oder Abriss- und Neubaukosten in Zukunft noch erheblich höher aus. Wenn wir nicht in soziale Gerechtigkeit investieren, gefährden wir das friedliche Zusammenleben. Wenn wir nicht in Bildung investieren, bringen wir die jungen Generationen um ihre Zukunft. Wenn wir jetzt nicht die nötigen Investitionen für die Digitalisierung und umweltfreundliche Technologien aufbringen, rauben wir der Wirtschaft ihre Zukunftschancen im globalen Wettbewerb – und damit vielen Menschen ihre Arbeit.



Foto: Frank Rumpfenhorst

Wolfgang Lemb ist im IG Metall-Vorstand für Industrie-, Struktur- und Energiepolitik zuständig.

für ihn tun, aber wir können ihm auch nur begrenzt helfen. Bei John Deere haben wir die bestmöglichen Regelungen für Leiharbeitnehmer durchgesetzt. Sie sind der Stammebelegschaft beim Einkommen völlig gleichgestellt. Trotzdem fühlen sie sich als Menschen zweiter Klasse. Um fest angestellt zu werden, würden manche sogar schlechtere Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen.

Haltung zeigen Aber auch Kolleginnen und Kollegen mit unbefristeten Arbeitsverträgen, die sich eigentlich keine Sorgen machen müssten, haben Angst vor dem sozialen Absturz. Sie haben Freunde oder Verwandte, die unsichere oder gar keine Arbeit haben, wissen also, wie man sich dann fühlt und wie schnell einen das treffen kann.

Wenn es um Tarifverträge und die Arbeitsbedingungen geht, messen die Beschäftigten der IG Metall große Kompetenz zu. Das zeigen Umfragen. Darum haben sie, soweit ich das erlebe, auch wenig Angst vor der Digitalisie-

rung. Sie vertrauen darauf, dass wir die Entwicklung so gestalten und sozial abfedern können, dass die Beschäftigten dabei nicht unter die Räder geraten.

Bei politischen Themen ist es schwieriger. Wir zeigen klare Haltung, etwa in der Rentenpolitik, und machen deutlich, dass wir die soziale Spaltung in der Gesellschaft und das Zweiklassensystem in der Arbeitswelt nicht hinnehmen. Aber politische Mehrheiten zu finden ist ja nicht immer einfach.

Wir Metallerinnen und Metaller in Mannheim haben ein breites überparteiliches Bündnis initiiert, um uns mehr Gehör zu verschaffen. Darin arbeiten Liedermacher, Künstler, Attac-Mitglieder, Friedensbewegte und viele andere engagierte Bürgerinnen und Bürger mit. Wir wollen eine breite Unterstützung in der Gesellschaft organisieren: für Menschen, die arbeitslos sind, denen der Verlust ihres Arbeitsplatzes droht oder die bei anderen betrieblichen oder gesellschaftlichen Konflikten die Solidarität ihrer Mitmenschen brauchen.



Foto: Verónica Romanowski

Angesichts schwelender Ressentiments aktueller denn je: Die Respekt!-Initiative geht weiter.

Initiative »Respekt!« läuft weiter

Die IG Metall engagiert sich mit der Initiative »Respekt!« gegen Ausgrenzung und Rassismus in Betrieb und Gesellschaft. Seit 2016 fanden deutschlandweit über 150 »Respekt!«-Aktionen statt. Die Initiative unterstützt Seminare und Workshops zu dem Thema, das vor dem Hintergrund des erstarkenden Rechtspopulismus in Europa und der kontroversen Diskussion um die Asylpolitik neue Aktualität erhalten hat. Schwelende Ressentiments gegen Migrantinnen und Migranten haben neue Nahrung. Für aktive Gewerkschaftsmitglieder gehört Aufstehen gegen Rechts zum Selbstverständnis. Die IG Metall hat deshalb die Fortführung der Respekt!-Initiative bis 2020 beschlossen. Hier stellen Metallerinnen und Metaller ihre Aktionen gegen Rassismus vor:

► respekt.tv

Neue Kampagne Leiharbeit

Die IG Metall startet eine neue Kampagne zu Leiharbeit und industrienahen Dienstleistungen. Hintergrund ist, dass Industrieunternehmen immer mehr Arbeit ausgliedern, über Leiharbeit und über Werkverträge, etwa an Facility- und Industriedienstleister – meist zu billigeren und schlechteren Arbeitsbedingungen. Dem will die IG Metall mit ihren Betriebsräten und Vertrauensleuten systematisch in den Betrieben entgegenwirken. Das Ziel der Kampagne ist gute Arbeit mit fairen Bedingungen für alle.

Kampagne für bessere Renten

Die IG Metall führt ihre Rentenkampagne weiter. Das hat der Vorstand beschlossen. Die Kampagne soll dafür sorgen, dass die im Koalitionsvertrag angekündigten Leistungsverbesserungen tatsächlich umgesetzt werden. Außerdem begleitet sie die Arbeit der neu eingesetzten Rentenkommission der Bundesregierung und wirbt für eine solidarische Rentenreform. Mit ihrer Rentenkampagne hat die IG Metall dazu beigetragen, dass die Altersversorgung ein Topthema im Bundestagswahlkampf 2017 war und im Koalitionsvertrag erste Schritte für bessere Renten vereinbart wurden. Aktuelle Infos zur Rente gibt es im Internet:

► igmetall.de/rente

»Wir sind die Blitzableiter«

Diesellauffäre trifft Beschäftigte im Kfz-Handwerk doppelt hart.

Die Beschäftigten im Kfz-Handwerk leiden zunehmend unter den Folgen der Diesellauffäre. »Was im Service noch verdient wird, geht im Verkauf wieder verloren«, klagt Martin Lenckowski, Betriebsratsvorsitzender im Volkswagen- und im Audi-Zentrum Dortmund. Zwar sorgten Massenrückrufe und Software-Updates für zusätzliche Arbeit in den Werkstätten. Aber es sind Garantieleistungen, die kaum etwas einbringen – zumal die Betriebe, um die Menge an Updates schaffen zu können, zusätzliche teure Diagnosegeräte anschaffen mussten.

Hauptproblem der Händler ist aber, dass sie weniger Autos verkaufen, weil potenzielle Käuferinnen und Käufer verunsichert sind und die Anschaffung neuer Wagen hinauszögern. Fahrzeuge stehen in Massen auf Halde. Obendrein gibt es für die Autos, die verkauft werden, nicht mehr die gewohnten Erlöse. Einen Gebrauchtwagen, mit dem Händler vor der Dieselskrie 1500 Euro Gewinn machten, geben sie jetzt für 400 bis 500 Euro ab.

Einen großen Teil des Gebrauchtwagensgeschäfts machen Autohäuser mit geleasten Dienstwagen, meist Dieselfahrzeuge. Vor drei Jahren startete Audi eine bundesweite verkaufsfördernde Aktion mit Euro-norm-5-Fahrzeugen. Die Pkws kommen jetzt nach und nach zurück. »Mit den Autos aus dieser Aktion, die wir für einen bestimmten Preis wieder annehmen müssen, machen wir beim Weiterverkauf 2000 bis 3000 Euro Minus«, sagt Lenckowski.

Für die Beschäftigten machen sich die Verluste unmittelbar im Portemonnaie bemerkbar. Die Gewinnbeteiligung im

Volkswagen-Zentrum Dortmund, 2016 noch knapp 1000 Euro, war schon im letzten Jahr auf 400 Euro geschrumpft. »Dieses Jahr«, sagt Lenckowski, »können wir froh sein, wenn wir überhaupt noch Gewinn machen.«

Zum finanziellen Schaden kommt der Stress hinzu: »Die Diesellauffäre hat viele Kollegen an den Rand der psychischen Belastbarkeit gebracht«, schildert Lenckowski. »Wir, die Beschäftigten im Verkauf und Service, waren die Blitzableiter. Uns haben die Kunden mit Fragen und Klagen überhäuft. An uns haben sie ihre Wut abregiert.« Die Beschäftigten in den Kfz-Betrieben sind zwar unschuldig an den Abgasbetrügereien, aber – anders als die Verantwortlichen bei den Herstellern – greifbar.

Zukunftsangst So wie in in den beiden Dortmunder Autohäusern sieht es zurzeit in vielen Autohäusern der Republik aus. »Das Zusammenbrechen des Gebrauchtwagenmarkts kann für viele Händler existenzbedrohend werden«, sorgt sich Sebastian Fersterra, der beim IG Metall-Vorstand für das Kfz-Handwerk zuständig ist. Und damit müssen sich auch die Beschäftigten Sorgen um ihre Zukunft machen. Fersterra sieht neben den Autoherstellern vor allem die Politik in der Verantwortung. Sie muss endlich klare Entscheidungen treffen, damit die Fahrer und Käufer von Dieselaautos, die Fahrverbote fürchten, endlich wissen, woran sie sind. »Je länger die Unsicherheit anhält, desto schwieriger wird die Situation für das Kfz-Handwerk.«



Foto: Winfried Rothermel/pa

In den Autohäusern stehen die Gebrauchtwagen oft lange auf Halde. Verunsichert durch den Abgasskandal und drohende Fahrverbote warten viele Kunden ab.



Jörg Hofmann,
Erster Vorsitzender
der IG Metall

E-Auto: am Scheideweg

Autoindustrie Eine Studie zeigt: Mit dem Umstieg auf Elektrofahrzeuge kommt auf die Beschäftigten in der Autoindustrie einiges zu. Er ist aber zu schaffen, wenn Firmen und Politik jetzt die Weichen richtig stellen, sagt Jörg Hofmann im Interview.

Elektroautos sind bisher kaum auf den Straßen zu sehen. Warum hat die IG Metall eine Studie darüber initiiert?

Jörg Hofmann: Weil das nicht mehr lange so bleiben wird. Die Autoindustrie kann die Klimaziele künftig nur einhalten, wenn Verbrennungsmotoren technisch so verbessert werden, dass sie weniger CO₂ ausstoßen und wenn der Anteil an CO₂-freien Elektroautos und Hybridfahrzeugen erheblich zunimmt. Das aber hat Folgen für viele der rund 210 000 Beschäftigten in der Auto- und vor allem in der Zulieferindustrie, die Komponenten des Antriebsstrangs entwickeln, herstellen oder montieren. Nur wenn wir wissen, welche Beschäftigten in welchen Betrieben und Regionen wie stark betroffen sind, können wir gegensteuern – und zwar so, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht unter die Räder geraten, sondern Zukunftsperspektiven erhalten.

Wie viele Menschen sind betroffen?

Hofmann: Die Verfasser der ELAB-Studie prognostizieren, dass bei der Herstellung des Antriebsstrangs bis 2030 gut jeder zweite Arbeitsplatz betroffen sein wird. Denn um einen Elektromotor herzustellen, sind weniger Beschäftigte erforderlich als bei einem Verbrennungsmotor. Hinzu kommen die üblichen Produktivitätsfortschritte und dies bei einem in Europa eher stagnierenden Markt. Rund 76 000 Menschen könnten ihre Arbeitsplätze verlieren. Und dies ist ein eher konservatives Szenario. Es setzt voraus, dass die Herstellung der Komponenten für E-Autos, wie Batterien

und Leistungselektronik, in Deutschland erfolgt. Sonst fehlen weitere 25 000 Arbeitsplätze. Auf jeden Fall müssen sich Zehntausende Beschäftigte in kurzer Zeit für neue Tätigkeiten qualifizieren.

Wie kommt das Fraunhofer-Institut zu seinen Zahlen?

Hofmann: Die Forscher gehen in dieser Modellrechnung davon aus, dass 2030 genauso viele Antriebsstränge produziert werden wie 2016, nämlich 5,75 Millionen, dass Elektroautos daran einen Anteil von 25 und Hybride von 15 Prozent haben. Und sie berücksichtigen die normalen Produktivitätsfortschritte, also dass zur Herstellung derselben Menge Güter immer weniger Menschen gebraucht werden.

Machen die Beschäftigungsaussichten nicht vielen Menschen Angst?

Hofmann: Klar ist der Umbau der Autoindustrie eine große Herausforderung. Aber sie ist zu bewältigen. Doch das ist kein Selbstläufer. Es ist wichtig, dass die Beschäftigten, ihre Betriebsräte und ihre Gewerkschaft bei den Veränderungen beteiligt werden. Dies gilt gerade auch, wenn es darum geht, wie die Betroffenen qualifiziert und umgeschult werden. Denn wir brauchen eine große Qualifizierungsoffensive.

Bei allen Herausforderungen: Die Elektrifizierung von Fahrzeugen kann auch zu einem Beispiel für erfolgreichen Strukturwandel werden: sozial, wirtschaftlich und ökologisch. Aber nur dann, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Wir stehen

am Scheideweg. Politik und Industrie müssen jetzt die Weichen richtig stellen.

Die Industrie muss in neue Produktionslinien für E-Komponenten in Deutschland investieren. Zentral wichtig ist hier die Batteriezelle. Das muss jetzt erfolgen.

Was heißt das für die Politik?

Hofmann: Wenn die EU-Kommission die CO₂-Grenzwerte senkt, muss sie die Auswirkungen auf die Beschäftigung und notwendigen Investitionen in die Infrastruktur im Auge haben. Zielwerte alleine festlegen reicht nicht. Die IG Metall ist nicht gegen anspruchsvolle Zielwerte zum Klimaschutz, aber sie müssen erreichbar sein, ohne dass es zu Arbeitslosigkeit und Strukturkrisen in ganzen Regionen führt. Die Bundesregierung muss endlich ein Gesamtkonzept für die nötige Infrastruktur vorlegen, vor allem für Ladestationen, Stromverteilnetze und Strom aus erneuerbarer Energie. Denn nur mit regenerativer Energie wird Elektromobilität zum Gewinn für das Klima.

Mindestens genauso wichtig ist, dass sie die Beschäftigten unterstützt. Viele Firmen überfordert das Ausmaß an Qualifizierungen, das auf sie zukommt. Der Staat muss sie begleiten, etwa mit einem Transformations-Kurzarbeitergeld, das Beschäftigten ermöglicht, sich noch in der Arbeit beruflich neu zu orientieren. Die Vorschläge des Arbeitsministers für eine aktive Arbeitsmarktpolitik sind hier erste Puzzle-teile. Eine Gesamtstrategie fehlt. Die IG Metall wird diese einfordern.

Interview: Sylvia Koppelberg



Die Studie

Die Studie ELAB des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswissenschaft und Organisation haben IG Metall, BMW, Volkswagen, Daimler, Robert Bosch, ZF Friedrichshafen, Schaeffler, Mahle und der Verband der Autoindustrie initiiert. Sie basiert auf Daten der beteiligten Unternehmen und ist aussagekräftig für die gesamte Autoindustrie.

Im Bonner Plenarsaal werden im November wieder Betriebsräte von der Zeitschrift **Arbeitsrecht** im Betrieb für besondere Arbeit ausgezeichnet. Drei IG-Metall-Betriebsräte haben Chancen auf einen Preis.



Foto: EVG

Und die **Nominierten** sind ...

Betriebsrätepreis 2018 Die Jury hat getagt, die Nominierten stehen fest: Zwölf Projekte haben es in die Endrunde des »Deutschen Betriebsräte-Preis 2018« geschafft, mit dem die Zeitschrift **Arbeitsrecht** im Betrieb Betriebsräte für vorbildliche Arbeit auszeichnet. Aus ihrem Kreis werden im November die Preisträger der Öffentlichkeit vorgestellt. Aus dem Bereich der IG Metall sind drei Projekte nominiert. **metallzeitung** stellt sie vor.

**BETRIEBS-
RÄTEPREIS
2018**

**VW-NUTZ-
FAHRZEUGE**

Technik muss dem Menschen dienen

Wenn Unternehmen neue Technik einführen, geht es selten um die Frage: Was haben Beschäftigte davon? Das wollte der Betriebsrat von VW Nutzfahrzeuge in Hannover ändern und entwarf ein Gegenmodell zum typischen Planungsverfahren: das Leitbild Mensch. Arbeitsplätze sollen nicht nur digitaler werden, sie sollen auch flexibler, selbstbestimmter und ganzheitlicher werden. Das Ziel fasst Betriebsratsreferent Sven-Thorben Krack so zusammen: »Technik muss dem Menschen dienen.«

Krack und seine Betriebsratskollegen suchten sich Mitstreiter im Unternehmen. Die IG Metall unterstützte sie mit dem Projekt Arbeit und Innovation. »Vor allem der Austausch mit anderen Kollegen und die Seminare haben uns sehr geholfen. Damit

könnten wir uns einen Überblick über das Thema verschaffen«, sagt Krack.

Gemeinsam mit dem Arbeitgeber formulierte der Betriebsrat Ziele, umriss Aufgaben wie Qualifizierung, Arbeitszeitmodelle oder gute Arbeit und verfasste eine gemeinsame Erklärung zum Leitbild Mensch. »Nun muss aus den Sprechblasen etwas werden, das die Arbeit auf dem Haltenboden spürbar verbessert«, sagt Sven-Thorben Krack. Darum geht es in ihren ersten Projekten. In einem Pilotprojekt wollen sie mithilfe von Arbeitszeitmodellen den Wünschen der Beschäftigten in der Montage nach Teilzeit nachkommen und mit Fachrollen die Arbeit vielfältiger machen.

Beschäftigte in der Cockpitfertigung beklagten häufig, dass sie viel von ihrem

Wissen gar nicht anwenden können. Wer will, kann nun eine Fachrolle übernehmen. Bei diesem Konzept sind zehn Prozent der Arbeitszeit indirekten Arbeiten vorbehalten, wie eine Störung zu beheben oder sich mit der Instandhaltung auszutauschen. So wird die Arbeit vielfältiger, ohne dass die Belastung steigt. Die Fachrolle gibt Beschäftigten die Chance, ungenutztes Wissen einzusetzen. Dem Betriebsrat geht es aber auch darum, Beschäftigte für neue Aufgaben zu qualifizieren. »Die Digitalisierung in der Produktion nimmt zu. Diese Arbeit sollen nicht Leute von außen erledigen, sondern die Beschäftigten in der Montage selbst. Damit nicht nur die einfachen und zukünftig weniger werdenden Arbeiten in der Montage bleiben«, sagt Krack.

SIEMENS
LEIPZIG

Mit Praktikum Geflüchteten geholfen

Sich um einen Preis bewerben, der Gedanke schien Betriebsrat Michael Hellriegel fern. »Wir machen doch nichts Besonderes. Wir bieten nur Geflüchteten Praktika an«, dachte der Vorsitzende des Betriebsrats von Siemens in Leipzig. Andere ermutigten ihn: »Doch, das ist was Besonderes, bewirbt Euch.« Seit sein Projekt zu den Nominieren für den Betriebsrätepreis 2018 zählt, denkt Hellriegel: »Vielleicht ist es doch nicht selbstverständlich.«

Als 2015 viele Menschen nach Deutschland flüchteten, spürte Michael Hellriegel: »Da sind viele gefordert, um das zu bewältigen.« Der Betriebsrat sammelte Spenden und überlegte, wie sie geflüchteten Menschen bei einem Neuanfang helfen können. Da die meisten keine Arbeitslaubnis haben, kamen reguläre Jobs nicht infrage, Praktika schon.

Der Betriebsrat fragte in allen Abteilungen, wer Praktika für Geflüchtete anbieten kann. Die Antwort: sehr viele. Die Unternehmensleitung zog mit und die Agentur für Arbeit schickte Bewerber. 2016 beka-

men elf Geflüchtete Praktika im Leipziger Werk und Mindestlohn. »Bezogen auf die Beschäftigtenzahl sind wir damit Spitzenreiter im Konzern«, sagt Hellriegel. Nach dem Praktikum versucht der Betriebsrat, den jungen Menschen eine Ausbildung zu vermitteln. Ein junger Mann lernt Elektriker im Werk, zwei weitere beginnen im August eine Lehre als Industrieelektriker. Die nächsten Praktikanten sind schon da.

Für Hellriegel braucht es drei Dinge, um Geflüchteten zu helfen. »Guten Willen, eine Betriebsleitung, die es unterstützt, und einen Buddy.« Bei Siemens in Leipzig hat jeder Praktikant einen Betreuer. Buddy-System nennt es der Betriebsrat. Auch Michael Hellriegel begleitet einen jungen Mann. Er half ihm, sich für einen Schulabschluss anzumelden, und ging mit ihm zur Ausländerbehörde. Das Projekt nutzt nicht nur Geflüchteten. »Wo lernt man sonst im Alltag geflüchtete Menschen kennen?«, fragt Hellriegel. »Bei uns können sich Beschäftigte selbst ein Bild machen, wer diese Menschen sind und was sie erlebt haben.«

Ohne den Betriebsrat ändert sich keine Schicht

Ohne den Betriebsrat geht bei Valeo Siemens in Sachen Schicht nichts. Ändert sich etwa die Auftragslage und will der Arbeitgeber für ein halbes Jahr auf 18 Schichten hochfahren, bestimmt der Betriebsrat mit. Er prüft, ob tatsächlich so viele Schichten gebraucht werden und ob das vorhandene Personal ausreicht oder zusätzliche Kräfte eingestellt werden müssen. Für Betriebsrätin Nadine Knauff ist es das Besondere an der Vereinbarung, die der Betriebsrat Anfang des Jahres abgeschlossen hat. »Wir haben kein völlig neues Schichtsystem erfunden. Wir haben eine Mantelbetriebsvereinbarung entwickelt, die festhält, dass der Betriebsrat jeder neuen Schichtphase zustimmen muss.«

»Der Übergang von einem Industriebetrieb zu einer Automobilgesellschaft war nicht ganz einfach. Da wurde auf einmal viel mehr Flexibilität von uns verlangt«, sagt Nadine Knauff. Gleichzeitig zog die Auftragslage an, sodass fünf Tage pro Woche nicht ausreichten, um die Ar-

beit zu schaffen, und der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über eine 6-Tage-Woche verhandeln wollte.

Viele Beschäftigte fühlten sich von dem Vorstoß überrumpelt. Der Betriebsrat bildete zunächst Arbeitsgruppen und wollte wissen, was sich die Beschäftigten für ihre Arbeitszeit wünschen. Heraus kam ein Schichtbaukasten, aus dem je nach Auftragslage ein Modell gezogen werden kann und der auch den Beschäftigten Selbstbestimmung und Flexibilität einräumt.

»Eine 6-Tage-Woche ist nicht schön, aber wenn es die Auftragslage erfordert, wollen wir möglichst viele Wünsche unserer Kolleginnen und Kollegen berücksichtigen«, sagt Nadine Knauff. Zurzeit testen sie zwei Modelle bei Valeo Siemens: eine 6-Tage-Woche mit 6 Stunden pro Tag und eine 6-Tage-Woche mit 8 Stunden pro Tag und einer freien Woche im Monat. Jetzt möchte der Betriebsrat wissen, welches Modell die Beschäftigten besser finden.

SIEMENS
VALEO

Foto: Andrey Popov/PantherMedia

Für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall haben Metallerinnen und Metaller in den 1950er-Jahren 16 Wochen lang gestreikt.

Attacke auf die Lohnfortzahlung

Krankenversicherung Die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung werden bald wieder halbe-halbe von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezahlt. Nun droht ein neuer Konflikt.

Geschafft! Alle Metallerinnen und Metaller, die sich in den vergangenen Jahren für gerechte Krankenkassenbeiträge eingesetzt haben, können sich auf die Schultern klopfen. Nach dem Beschluss des Bundeskabinetts werden die Arbeitgeber ab 2019 wieder die Hälfte der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung zahlen (»Parität«). So, wie es bis 2005 der Fall war.

Kranke bestrafen? Wie reagieren die Arbeitgeber? Wie zu erwarten, klagen sie über neue Kostenbelastungen – auch wenn die Parität bis 2005 selbstverständlich war. Außerdem nutzen sie die Gelegenheit zur Attacke auf eine zentrale soziale Errungenschaft der Bundesrepublik: die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Arbeitgebervertreter würden die Lohnfortzahlung am liebsten auf maximal sechs Wochen pro Kalenderjahr beschränken. Neu- oder Folgeerkrankungen blieben außen vor, kranke Beschäftigte würden doppelt bestraft: durch die Krankheit und zusätzlich durch finanzielle Einbußen.

Absicherung für alle »Die Parität hat mit dem Anspruch der Beschäftigten auf Entgeltfortzahlung rein gar nichts zu tun«, sagt Hans-Jürgen Urban, der im IG Metall-Vorstand für Sozialpolitik zuständig ist. Die Entgeltfortzahlung ist für ihn eine der wichtigsten sozialen Leistungen. »Sie sorgt für eine wirksame Absicherung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Krankheitsfall.« Für die Gewerkschaften sind Angriffe auf diese Errungenschaft ein absolutes Tabu.

▶ igmetall.de/zusatzbeitrag

»Ohne die SBV wäre es nicht gegangen«

SBV-Wahlen Im Herbst finden in vielen Betrieben Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV) statt. Sie sind wichtig, denn von einer engagierten SBV profitieren alle Beschäftigten im Betrieb: Die Kolleginnen und Kollegen machen sich stark für alters- und gesundheitsgerechte Arbeit. Obendrein leisten sie einen wesentlichen Beitrag zur Inklusion behinderter und beeinträchtigter Menschen im Betrieb. Zwei Menschen mit Behinderungen berichten von ihrem Schicksal – und wie die SBV ihnen geholfen hat. **Von Jan Chaberny**

Carsten Kremling: Nachtschicht auf Dauer nicht durchgestanden

Er kann sich noch an seinen Schreck beim Aufwachen erinnern – die Sekunde, in der im Nebel des Halbschlafs plötzlich die Gewissheit da ist: Ich kann meine rechte Körperseite nicht mehr bewegen. Ich habe kein Gefühl in meinem Arm, in meinem Bein. »Das war brutal«, sagt Carsten Kremling jetzt, neun Jahre nach jenem Morgen, der alles veränderte, der ein Einschnitt ist. Carsten kommt ins Krankenhaus, die Ärzte vermuten einen Schlaganfall, aber das ist es nicht: Carsten Kremling, damals 42 Jahre, bekommt eine andere Diagnose: Er leidet an Multipler Sklerose, einer Nervenkrankheit, die nicht heilbar ist, die in Schüben verläuft, deren Krankheitsverlauf nicht vorhersehbar ist. »Natürlich ist das belastend«,

Carsten Kremling leidet an Multipler Sklerose. Nach der Diagnose half ihm die Schwerbehindertenvertretung, seine Arbeitsbelastung zu reduzieren.

sagt Carsten Kremling. »Genau deshalb ist mir ein intaktes Arbeitsumfeld so wichtig.«

Viel erreicht In seinem Betrieb, der Ilsenburger Grobblech, hat Carsten Kremling das gefunden: Ein Arbeitsumfeld, das auf seine Bedürfnisse zugeschnitten ist. Vorangetrieben und mit ermöglicht hat das Olaf Schmiedeck, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten am Standort. »Ohne das Engagement der SBV wäre es nicht gegangen.«

Und es ist viel gegangen. Einige Monate vor Ausbruch der Krankheit, Ende 2008, schließt Carsten Kremlings alter Betrieb, die Ilsenburger Maschinenbau, wo er in der Instandhaltung gearbeitet hat.

Carsten wechselt im Januar 2009 als Leiharbeiter zur Ilsenburger Grobblech. Zuerst wird er in der Werkstoffprüfung eingesetzt, später arbeitet er in der Brennerei. Im Mai 2012 wird er fest übernommen. Das ist ein wichtiger Schritt, jetzt gibt es Sicherheit, jetzt setzt sich die SBV nochmals verstärkt dafür ein, die Belastungen, denen Carsten ausgesetzt ist, zu reduzieren, ein Arbeitsumfeld zu gestalten, das an seine Bedürfnisse angepasst ist.

»Die Kolleginnen und Kollegen haben sich dafür stark gemacht, dass ich aus dem 5-Schicht-Betrieb rauskomme«, sagt Carsten. »Vor allem die Nachtschichten haben mich stark belastet, das hätte ich auf Dauer nicht durchgestanden.«

Carsten kommt aus der Brennerei raus, die Arbeit ist zu anstrengend. Zwar schlagen die Medikamente gut an, immer wieder ist er aber längere Zeit krank. Seit zwei Jahren arbeitet er als Palettenfahrer in der Versandabteilung, er wechselt zwischen Früh- und Spätschicht, das schafft er körperlich gut. »Die SBV hat mich immer unterstützt, sie war bei allen Gesprächen zum betrieblichen Eingliederungsmanagement dabei. Das hat mir sehr geholfen.«

Mittlerweile engagiert sich Carsten selbst in der SBV. Seit 2014 ist er Stellvertreter im SBV-Gremium. Unter den 700 Beschäftigten am Standort gibt es 53 schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen. Gerade sind sie dabei, für eine Kollegin, die stark an Rheuma erkrankt ist, eine Homeoffice-Regelung zu verhandeln, die es ihr ermöglicht, an mindestens zwei Tagen in der Woche von daheim aus zu arbeiten. »Wir sind optimistisch, dass wir das hinbekommen«, sagt Carsten. Sein Engagement ist ihm eine Herzensangelegenheit: »Ich weiß aus eigener Erfahrung, wie wichtig es ist, dass die Kolleginnen und Kollegen eine starke SBV im Betrieb haben.«



Foto: Michael Uhmeyer/Photographie/legio524

Thilo Schittko: Mit einer neuen Ausbildung ging es weiter

Der Tag, der das Leben von Thilo Schittko von einer auf die andere Sekunde für immer verändert, der Tag, seit dem nichts mehr so ist, wie es bis dahin war, ist ein Dienstag im März. Es ist kurz nach 18 Uhr, draußen ist es noch hell. Thilo, damals 17 Jahre alt, ist mit seinem Motorrad auf dem Weg nach Hause – dann, an einer Kreuzung, passiert es: Ein Autofahrer, der links abbiegen will, übersieht ihn, nimmt ihm die Vorfahrt. »Er ist einfach losgefahren«, sagt Thilo. Rettungskräfte sind schnell vor Ort, Thilo Schittko wird in einen Krankenwagen geladen, auf der Fahrt bekommt er starke Schmerzmittel, im Krankenhaus wird er operiert.

Als er aufwacht, fühlt er sich schwach, sein Bein schmerzt, aber zum Chefarzt sagt Thilo, dass er am Freitag zur Arbeit müsse, zu einem wichtigen Termin. Ein halbes Jahr zuvor, im September 2010, hatte er seine Ausbildung als Mechatroniker beim Daimler-Werk in Berlin-Marienfelde angefangen. Als er nach der Operation aufwacht, ahnt er nicht, dass er nicht zu dem Termin an seiner Ausbildungsstelle wird gehen können. Dass er am Anfang eines langen, schmerzhaften Weges steht.

Neuanfang Bis heute, sieben Jahre nach dem Unfall, musste der 24-Jährige zahlreiche Operationen über sich ergehen lassen. Zählt man alle Zeiten zusammen, lag er knapp sieben Monate im Krankenhaus, war ein halbes Jahr lang in Rehabehandlung, insgesamt ist er dreieinhalb Jahre arbeitsunfähig. »Ich habe am Anfang nicht realisiert, wie krass das ist, was mit mir geschehen ist. Aber nach und nach merkte ich, dass ich in meine Ausbildung nicht einfach



Foto: Christian von Polentz/transitfoto.de

wieder einsteigen konnte.« Wochen und Monate verstreichen, ohne dass Thilo zurück zu seiner Ausbildungsstelle als Mechatroniker kann. Im Februar 2014 ist die reguläre Ausbildungszeit um. »Dass ich heute bei Daimler als Zerspanungsmechaniker arbeite, habe ich auch dem großen Einsatz von Manuela Enslin von der Schwerbehindertenvertretung zu verdanken.«

Manuela Enslin, die Vertrauensperson der Schwerbehinderten am Daimler-Standort Marienfelde, rät Thilo, sich nach dem Ende des Ausbildungsverhältnisses

Ein Unfall veränderte Thilo Schittkos Leben. Die Schwerbehindertenvertretung macht sich für ihn und für eine neue Ausbildung stark.

erneut bei Daimler zu bewerben, jedoch für eine andere, für ihn besser geeignete Ausbildung als Zerspanungsmechaniker – denn bei dieser Tätigkeit entfällt die Maschineninstandhaltung. Thilo muss nicht knien und nicht hocken, da er dies nach dem Unfall nicht mehr kann.

Die SBV muss bei jedem schwerbehinderten Bewerber in das Auswahlverfahren einbezogen werden. Manuela Enslin macht sich für Thilo stark. Mit Erfolg: Thilo bekommt im Herbst 2014 einen neuen Ausbildungsvertrag.

Die SBV und sein Ausbildungsmeister sorgen dafür, dass er spezielle, maßangefertigte Sicherheitsschuhe bekommt. Ende Januar 2018 schließt Thilo erfolgreich seine Ausbildung ab, anschließend bekommt er einen unbefristeten Übernahmevertrag. Heute arbeitet Thilo in der Kleinserienfertigung für Ölpumpen. Auch dort wird er unterstützt. Es wird darauf geachtet, dass er nicht länger als die Hälfte des Arbeitstags steht. Dazu wurde für ihn allein eine Sitzstehhilfe angeschafft. Der Tag im März vor sieben Jahren hat Thilos Leben mit einem Schlag verändert. Mit den Schmerzen, den motorischen Einschränkungen muss er leben, das gelingt nicht alle Tage gleich gut. »Ich bin froh und dankbar, dass ich bei Daimler noch mal eine Ausbildung beginnen durfte und nun einen sicheren Arbeitsplatz habe«, sagt Thilo.

Für **barrierefreie** und **gute Arbeit**



Unter dem Motto »Gute Arbeit – barrierefrei – Deine SBV-Wahl 2018« finden im Oktober und November die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) in Betrieben mit mindestens fünf Wahlberechtigten statt. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, ruft alle auf, wählen zu gehen: »Alle reden von Teilhabe – sie schaffen die Voraussetzungen. Alle reden von Gesundheitsprävention – sie tun es. Alle reden von Barrierefreiheit – sie beseitigen die Hürden. Ohne das Engagement der mehr als 6000 Schwerbehindertenvertreterinnen und -vertreter der IG Metall wäre es um eine inklusive und gesundheitsförderliche

Arbeitswelt schlechter bestellt. Damit auch in Zukunft der Arbeitsalltag für alle besser wird – wählen gehen!« Wahlberechtigt sind schwerbehinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent sowie Beschäftigte, die durch Bescheid der Agentur für Arbeit den Schwerbehinderten gleichgestellt sind. Die SBV vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten – sie gestalten gute, barrierefreie Arbeit im Betrieb. Wählbar sind alle Beschäftigten, die dem Betrieb mehr als sechs Monate angehören – also auch Beschäftigte ohne Behinderung. Mehr zur SBV-Wahl unter: sbvwahl.de

Der Arbeitsvertrag und **allgemeine** Geschäftsbedingungen

Recht so Regelungen über allgemeine Geschäftsbedingungen sind auch auf Arbeitsverträge anzuwenden. Welche Anforderungen diese in Arbeitsverträgen erfüllen müssen, um rechtlich wirksam zu sein, erläutert Tjark Menssen.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Bereits seit 2002 sind die Regelungen über allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) auch auf Arbeitsverträge anzuwenden. Im Zuge der Schuldrechtsreform wurde das Recht der AGB in das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) aufgenommen. Seitdem sind die Vorschriften der AGB in den Paragraphen 305 bis 310 BGB enthalten.

Wurden Bestimmungen im Arbeitsvertrag nicht individuell ausgehandelt, sondern vom Arbeitgeber vorformuliert, sind sie unwirksam, wenn sie beispielsweise den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Gleichgültig ist, ob die Bestimmungen einen äußerlich gesonderten Bestandteil des Vertrags bilden (zum Beispiel in allgemeinen Anstellungsbedingungen) oder in den Vertragstext selbst aufgenommen werden, welchen Umfang sie haben, in welcher Schriftart sie verfasst sind und welche Form der Vertrag hat.

Unangemessene Klauseln Der Arbeitgeber als Klauselverwender trägt bei unangemessenen oder sonstigen unzulässigen Klauseln das Risiko der völligen Unwirksamkeit. Das kann weitreichende Folgen haben. Ein Beispiel: Häufig finden sich in Arbeitsverträgen Klauseln darüber, dass Sonderzahlungen vom Arbeitgeber gewährt, aber jederzeit widerrufen werden können. Solche Klauseln sind unwirksam, wenn die Gründe für einen Widerruf nicht explizit benannt werden.

Auch einzelvertragliche Ausschlussfristen oder Vereinbarungen über Vertragsstrafen sind in der Regel unrechtmäßig, wenn sie den Arbeitnehmer einseitig benachteiligen. Dies muss nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt werden. Die Arbeitnehmer haben mit den Regelungen zu den AGB aber einen rechtlichen Ansatzpunkt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat auch in vielen Fällen Arbeitsvertragsklauseln für unwirksam erklärt, weil sie – aus Sicht eines »durchschnittlichen« Arbeitnehmers, der seinen Vertrag sorgfältig liest – nicht klar und verständlich waren. So bewertete das BAG zum Beispiel die vom Arbeitgeber vorformulierte Vertragsklausel, »erforderliche Überstunden sind mit dem Monatsgehalt abgegolten«, als unklar und erklärte sie in den meisten Fällen für unwirksam. Der Grund: Bei einer so weit gefassten Klausel ist für den Arbeitnehmer nicht erkennbar, in welchem Umfang er ohne zusätzliche Vergütung Überstunden leisten muss.

AGB-Kontrolle Egal ob ein Arbeitsvertrag vor oder nach 2002 geschlossen wurde: Hält eine Klausel der AGB-Kontrolle nicht stand, ist sie unwirksam. Dabei gehen Unklarheiten zulasten des AGB-Verwenders, also des Arbeitgebers. Die Neuregelung von 2002 betrifft nur sogenannte Formulararbeitsverträge. Das sind alle Vertragsbestimmungen, auf deren Inhalt der Arbeitnehmer keinen Einfluss nehmen kann, was praktisch auf nahezu sämtliche Arbeitsverträge zutrifft. Echte, individuell ausgehandelte Vertragsabreden unterliegen nicht der AGB-Kontrolle, können aber aufgrund sonstiger Umstände unwirksam sein, zum Beispiel bei Benachteiligung wegen des Alters oder des Geschlechts.



Kleingedrucktes prüfen lassen

Wenn Du Fragen zum Arbeitsvertrag hast, berät Dich Deine IG Metall vor Ort. Hier findest Du die Kontaktdaten Deiner Geschäftsstelle:

 igmetall.de/vor-ort

Alles, was Recht ist



›DER RECHTSFALL

Rassistische Kommentare rechtfertigen Kündigung

Rassistische und menschenverachtende Äußerungen auf Facebook berechtigen den Arbeitgeber, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Das hat das Sächsische Landesarbeitsgericht klargestellt. Solche Kommentare fallen nicht unter die Meinungsfreiheit.

Ein Mitarbeiter eines kommunalen Unternehmens schrieb auf der Facebookseite einer rechtsextremen Partei einen menschenverachtenden Kommentar. Seinen Account betrieb er unter seinem Namen und veröffentlichte dort auch seinen Beruf als Straßenbahnfahrer, seinen Arbeitgeber und ein Bild von sich in Dienstkleidung. Unter der Überschrift »Straßenbahnfahrer ein Rassist?« berichtete daraufhin eine Tageszeitung über den Beitrag auf Facebook, was den Arbeitgeber veranlasste, dem Mann fristlos zu kündigen. Dieser klagte daraufhin und argumentierte, dass die Entlassung aufgrund des Rechts auf freie Meinungsäußerung unzulässig sei. Zudem habe es sich um einen satirischen Kommentar gehandelt.

Das sahen die Richter anders und entschieden, dass die fristlose Kündigung rechtmäßig ist. Sie führten aus, dass das Foto nichts mit Satire zu tun hat, sondern ausschließlich eine menschenverachtende und menschenherabwürdigende Botschaft enthält. Eine solche Schmähkritik ist von der Meinungsfreiheit nicht geschützt. Der Beitrag und das Foto wurden von dem Kläger ganz bewusst auf die Facebookseite einer rechtsextremen Partei gesetzt. Weil sich der Straßenbahnfahrer auf der Plattform öffentlich neben dem Foto in seiner Dienstkleidung und unter seinem Namen abbilden ließ, schadete er seinem Arbeitgeber in erheblichem Umfang, weshalb diesem nicht zuzumuten war, das Arbeitsverhältnis fortzuführen, so die Richter.

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts schützt Artikel 5 Absatz 1 Satz 1 Grundgesetz zwar nicht nur sachlich differenzierte Äußerungen, sondern Kritik darf gerade auch pointiert, polemisch und überspitzt erfolgen. Auch eine überzogene oder gar ausfällige Kritik macht eine Äußerung für sich genommen noch nicht zur Schmähkritik. Sie nimmt diesen Charakter erst dann an, wenn nicht mehr die Auseinandersetzung in der Sache, sondern – jenseits auch polemischer oder überspitzter Kritik – die Diffamierung der Person im Vordergrund steht.

Die Meinungsfreiheit ist ein hohes Gut und vom Grundgesetz geschützt. Sie hat aber auch Grenzen. Wer zu Hass oder gar Gewalt gegen Bevölkerungsgruppen aufstachelt, kann sich nicht nur strafbar machen, sondern riskiert auch seinen Job.

► **Sächsisches Landesarbeitsgericht vom 27. Februar 2018 – 1 Sa 515/17 (rechtskräftig)**



›ERWERBSLOS

Bei mehreren Arbeitsangeboten nur eine Sperrzeit zulässig

Werden einem Erwerbslosen innerhalb weniger Tage mehrere Arbeitsangebote unterbreitet und er bewirbt sich nicht, rechtfertigt dies nur eine Sperrzeit bei Arbeitsablehnung. Ein Beikoch hatte an zwei hintereinanderliegenden Tagen drei Stellenangebote der Arbeitsagentur erhalten, sich jedoch nirgends beworben. Mit drei Bescheiden stellte die Arbeitsagentur eine dreiwöchige, eine sechswöchige und eine zwölfwöchige Sperrzeit fest.

Das Bundessozialgericht entschied, dass bei mehreren Beschäftigungsangeboten, die in einem so engen zeitlichen Zusammenhang unterbreitet werden, von einem einheitlich zu betrachtenden Lebenssachverhalt auszugehen ist. Bewirbt sich der Erwerbslose in einer solchen Situation nicht, ist dies als einheitliches versicherungswidriges Verhalten zu werten, das nicht mehrfach sanktioniert werden darf.

► **Bundessozialgericht vom 3. Mai 2018 – B 11 AL 2/17 R**



›ENTGELTUMSWANDLUNG

Kein Anspruch auf Kündigung der Direktversicherung wegen Geldnot

Nur weil ein Arbeitnehmer Geld braucht, kann er von seinem Arbeitgeber nicht die Kündigung einer Direktversicherung zur betrieblichen Altersvorsorge verlangen. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass der Arbeitnehmer kein schutzwürdiges Interesse an der begehrten Kündigung hat. Die im Betriebsrentengesetz geregelte Entgeltumwandlung dient dazu, den Lebensstandard des Arbeitnehmers im Alter zumindest teilweise abzusichern. Mit dieser Zwecksetzung wäre es nicht vereinbar, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen könnte, die Direktversicherung lediglich deshalb zu kündigen, um dem versicherten Arbeitnehmer die Möglichkeit zu verschaffen, das für den Versorgungsfall bereits angesparte Kapital für den Ausgleich von Schulden zu verwenden.

► **Bundesarbeitsgericht vom 26. April 2018 – 3 AZR 586/16**



›ARBEITSSICHERHEIT

Neue Kriterien für persönliche Schutzausrüstungen

Seit Kurzem ist die neue europäische Verordnung über persönliche Schutzausrüstungen (PSA) anzuwenden. Im Rahmen der Umstellung müssen Hersteller für PSA-Produkte eine Reihe geänderter Kriterien berücksichtigen. Fragen und Antworten zur neuen Verordnung können Interessierte auf der Internetseite der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung nachlesen:

► dguv.de → Suchbegriff: d1132757



›BAFÖG

Höhere Leistung auch dann, wenn die Tochter die Mutter aufnimmt

Auszubildende wohnen im Sinne des Gesetzes nicht bei den Eltern, wenn sie einen Elternteil in ihre Wohnung aufnehmen und sich diese Aufnahme als Unterstützung des Elternteils darstellt. Das Bundesverwaltungsgericht entschied, dass einem Auszubildenden in diesem Fall der höhere Unterkunftsbedarf nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz zusteht.

► **Bundesverwaltungsgericht vom 8. November 2017 – 5 C 11.16**

Ruhestand

Wichtige Tipps für **heutige** und **künftige** Rentner

IG Metall-Rentenratgeber

Nach langer Arbeit den Ruhestand genießen – das wünscht sich wohl jeder. Wie es am besten gelingt.

Von **Simon Che Berberich**

Frühzeitiger Rentencheck

Wann kann ich überhaupt in Rente gehen?

Das hängt vom Geburtsjahr und von der Anzahl der Versicherungsjahre ab. Seit 2012 steigt das reguläre Renteneintrittsalter schrittweise an. Für ab 1964 Geborene liegt das reguläre Renteneintrittsalter bei 67 Jahren. Wer mindestens 35 Versicherungsjahre vorweisen kann, darf vor der regulären Altersgrenze in Rente. Diese wird dann aber kräftig gekürzt. Beschäftigte mit mindestens 45 Versicherungsjahren können derzeit mit 63 Jahren und fünf Monaten abschlagsfrei in Rente gehen. Aber Vorsicht: Auch diese Altersgrenze steigt an – auf zukünftig 65 Jahre.

Welche Steuern und Beiträge werden von der Rente abgezogen?

Wer gesetzlich krankenversichert ist, muss auch als Rentnerin oder Rentner Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen, aber nicht mehr zur Arbeitslosen- und zur Rentenversicherung.

Bei der Steuer ist es komplizierter: Seit dem Jahr 2005 werden Renten zunehmend besteuert. Dafür werden die Rentenbeiträge während des Berufslebens zunehmend steuerfrei. Die Steuerpflicht hängt vom Jahr des Renteneintritts ab. Wer 2025 in Rente geht, muss zum Beispiel 85 Prozent der Rente versteuern.

Wie hoch wird mein Alterseinkommen sein?

Dazu sollte man zusammenzählen: die voraussichtliche gesetzliche Rente (steht in der Renteninformation, die jedes Jahr per Post von der Rentenversicherung kommt), Betriebsrenten und private Renten (falls vorhanden), eventuelle weitere Einkünfte (zum Beispiel Mieteinkünfte, Hinterbliebenenrente). Bei jedem Posten auf Brutto und Netto achten! Neben den Einkünften verändern sich in der Rente auch die Ausgaben: Fahrtkosten für den Arbeitsweg fallen weg, Ausgaben für Gesundheit und Freizeit steigen möglicherweise.

Gut vorbereitet in den Ruhestand – dann macht der Ausflug mit den Enkeln gleich viel mehr Spaß.



Die Rente naht

Wie teuer ist die vorzeitige Rente?

Teurer, als viele denken. Durch die kürzere Versicherungszeit sinkt die Rente. Außerdem werden dauerhafte Abschläge fällig: 0,3 Prozent für jeden Monat, den man vor der regulären Altersgrenze in Rente geht.

Beispiel: Wer nach 1964 geboren ist und mit 63 statt mit 67 in Rente gehen will, zahlt 14,4 Prozent Abschlag und es fehlen vier Beitragsjahre. Abschläge lassen sich im Voraus ausgleichen: Durch freiwillige zusätzliche Zahlungen in die Rentenkasse. Relativ günstig stehen die »besonders langjährig« Versicherten da, die mindestens 45 Versicherungsjahre vorweisen können. Für sie entfallen die Rentenabschläge.

Gibt es Alternativen zur vorzeitigen Rente?

Wer nicht bis zur Rente Vollzeit arbeiten kann oder will, kann in Teilzeit wechseln. Der Lohn ist meist immer noch höher als

die Rente und durch die Weiterbeschäftigung erhöhen sich die Rentenansprüche. Eine andere Möglichkeit ist Altersteilzeit. Sie ist in Tarifverträgen der IG Metall für viele Beschäftigte geregelt. Ältere, die längere Zeit arbeitsunfähig sind, sollten statt vorzeitiger Rente zunächst Krankengeld beanspruchen. Das Krankengeld ist meist höher als die Rente. Rentenabschläge werden vermieden.

Was bringt es, länger zu arbeiten?

Über das reguläre Rentenalter hinaus zu arbeiten ist für die meisten Beschäftigten keine Option – weil sie es weder wollen noch können. Wer weiter erwerbstätig sein möchte, muss das mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

Dabei sollte man sich nicht auf schlechtere Arbeitsbedingungen einlassen: Damit schadet man sich selbst und schafft Druck auf jüngere Kolleginnen und Kollegen. Das Weiterarbeiten erhöht die spätere Rente.



Hier gibt es Hilfe:

Viele IG Metall-Geschäftsstellen und die Deutsche Rentenversicherung bieten Rentenberatung an. Wer Entscheidungen der Rentenversicherung für falsch hält, kann sich Hilfe holen. IG Metall-Mitglieder können sich von den Expertinnen und Experten ihrer Geschäftsstelle rechtlich beraten lassen.

► igmetall.de/vor-ort

Wenn die Rente nicht reicht

Wer nach Tarifverträgen der IG Metall bezahlt wird, kann in aller Regel mit einer auskömmlichen Rente rechnen. Doch viele Ruheständler – vor allem Frauen – kommen mit ihren Alters-einkünften kaum aus. Wie sich die Rente aufbessern lässt:

Wohngeld

Dabei handelt es sich um einen Zuschuss zur Miete oder den Unterhaltskosten fürs Eigenheim: Der Antrag auf Wohngeld kann sich für Ruheständler mit relativ kleinen Renten lohnen. Ob ein Anspruch besteht, hängt neben der Rentenhöhe auch vom Wohnort, der Haushaltsgröße und dem Haushaltseinkommen ab.

Grundsicherung im Alter

Als einfache Faustregel gilt: Wer zurzeit ein geringeres Einkommen als 838 Euro im Monat hat, sollte beim zuständigen Sozialamt prüfen lassen, ob Anspruch auf Grundsicherung besteht. Informationen zum Thema gibt es hier:

► deutsche-rentenversicherung.de

Ermäßigungen

Rundfunk- und Fernsehgebühren, Versicherungen, Museumsticket oder Bahn-Card: Für Senioren gibt es zahlreiche Sondertarife und Vergünstigungen. Nachschauen lohnt sich.

Die Rente ist da

Antrag stellen

Die Rente wird nicht automatisch gezahlt. Beschäftigte müssen rechtzeitig (möglichst drei Monate) vor Renteneintritt einen Antrag bei der Rentenversicherung stellen.

Rente erhöhen: mit freiwilligen Beiträgen

Wer vorzeitig in den Ruhestand gegangen ist, kann die Rente durch freiwillige Beiträge erhöhen. Dabei wird monatlich oder jährlich ein frei wählbarer Betrag (derzeit maximal 1209 Euro pro Monat) in die Rentenkasse gezahlt. Und zwar bis die reguläre Altersgrenze erreicht ist. Ab dann fließt die erhöhte Rente.

Rente erhöhen: durch Pflege

Mehr Geld erhalten können auch Rentnerinnen und Rentner, die einen Angehörigen oder Bekannten pflegen (ab Pflegegrad 2). Allerdings nur, wenn sie das reguläre Rentenalter noch nicht überschritten haben. Alle anderen können zu einem Trick greifen: Sie verzichten für die Zeit der Pflege auf einen kleinen Teil ihrer Rente (mindestens ein Prozent), beziehen also eine Teilrente. Dann erhalten auch sie ein Rentenplus für die geleistete Pflegearbeit. Nach der Pflegezeit können sie wieder in die Vollrente wechseln.



Illustration: Stephanie Brittnacher



»Wegbegleiter Rente«

Die neue Broschüre »Wegbegleiter Rente« enthält alle wichtigen Informationen für künftige und jetzige Rentnerinnen und Rentner. IG Metall-Mitglieder erhalten die Broschüre bei ihrer Geschäftsstelle.

Wiedereinstieg nach Pause

Das Programm »Perspektive Wiedereinstieg« unterstützt Frauen und Männer, die nach längerer familienbedingter Pause wieder zurück in den Beruf wollen. Das Bundesfamilienministerium stellt dazu auch einen Rechner bereit, mit der die finanzielle Perspektive eines Wiedereinstiegs geprüft werden kann.

► wiedereinstiegsrechner.de

Job in Europa finden

Das von der EU-Kommission gegründete Portal »Eures« hilft Arbeitssuchenden dabei, eine Beschäftigung in einem anderen EU-Land zu finden. Online gibt es eine Übersicht über aktuelle Stellenangebote. Mehr als 850 Eures-Berater in ganz Europa unterstützen bei der Suche nach einem Arbeitsplatz im Ausland. Das Portal zur beruflichen Mobilität steht Bewerbern mit unterschiedlichem Bildungsniveau und unterschiedlicher Arbeitserfahrung offen.

► ec.europa.eu/eures

Spezialbibliothek zur Berufsbildung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung stellt seinen Bibliothekskatalog mit neuer Suchoberfläche bereit. Bei der Bibliothek handelt es sich um die größte wissenschaftliche Spezialbibliothek zum Themenfeld Berufsbildung und Berufsbildungsforschung im deutschsprachigen Raum. Mehr unter:

► bibb.de/bibliothek

Fortbildung rechnet sich

Qualifizierung Die Technik entwickelt sich rasant – mit erheblichen Auswirkungen für die Arbeitswelt. Doch Beschäftigte können sich für neue Aufgaben rüsten: mit gezielter Weiterbildung. Die IG Metall zeigt, wie es geht.

Eine Weiterbildung erhöht die Chancen, in der Firma aufzusteigen und mehr Geld zu verdienen.

Sicher, die tägliche Arbeit vieler Beschäftigter wird sich weiter rasant verändern. Digitalisierung und Industrie 4.0 weisen in eine schnelllebige Zukunft, was Fließband- genauso wie Büroarbeit betrifft. Die neuen Anforderungen im Betrieb lassen sich aber mit kontinuierlicher und gezielter Weiterbildung meistern. Die Bundesregierung plant jetzt eine Qualifizierungsoffensive; die IG Metall hat sie für die Beschäftigten längst gestartet.

So sehen beispielsweise die Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie von 2015 den Anspruch auf Bildungsteilzeit vor.

Mitglieder der IG Metall können sich damit bis zu sieben Jahre lang weiterbilden oder studieren – in Teilzeit neben der Arbeit oder in Vollzeit (verblockte Teilzeit), mit vollem Rückkehrrecht auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb. Bildungsteilzeit kann beim Chef beantragen, wer mindestens fünf Jahre im Betrieb gearbeitet hat.

Es funktioniert auch schon im Anschluss an die Ausbildung: Beim Medizintechnikhersteller Maquet Geringe in Rastatt zum Beispiel gehen vier von elf Auslernern ab September in die Bildungsteilzeit. Tobias Wieber, stellvertretender

Betriebsratsvorsitzender bei Maquet Geringe, sagt: »Das ist eine gute Sache. Man kann sich beruflich qualifizieren, orientieren und hat trotzdem die Sicherheit, wieder voll im Betrieb einsteigen zu können.« Die IG Metall vor Ort und der Betriebsrat beraten grundsätzlich zu den Bedingungen und zur Finanzierung der Bildungsteilzeit.

Mehr Perspektiven Kein Abitur – und trotzdem studieren? Diese Möglichkeit, die die IG Metall mit durchgesetzt hat, eröffnet Beschäftigten auf ihrem Fachgebiet neue Perspektiven: Mechatroniker kön-



Foto: photographee.eu/PantherMedia

Wie Jugendliche durch die IG Metall besonders

Zur Urlaubszeit im Sommer verdienen sich Tausende Schülerinnen und Schüler sowie Studierende in Betrieben etwas dazu. Wenn Ferienbeschäftigte Mitglied der IG Metall sind oder werden, können sie ebenfalls von tariflichen Regelungen zu Bezahlung, Arbeitszeiten und Anzahl der Urlaubstage profitieren.

Damit die Ansprüche schnell gelten, ist es entscheidend, zu Beginn der Tätigkeit Gewerk-

schaftsmitglied zu werden. Wenn der Ferienjob beispielsweise mindestens einen (Kalender-)Monat dauert, stehen Gewerkschaftsmitgliedern nicht nur die zwei Urlaubstage zu, die das Gesetz vorschreibt, sondern drei.

In den Firmen setzen sich Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall dafür ein, dass auch für Ferienbeschäftigte gute Bedingungen herrschen. In den Geschäfts-





Foto: vgejllr / iStock

Wege zum freien Ausbildungsplatz

Der Ausbildungsstart im September rückt näher. Jugendliche, die noch keine Stelle haben, sollten sich beeilen. Welche Wege zum Ausbildungsplatz führen, erfährt Ihr aus den Fragen und Antworten:

Viele Ausbildungsplätze sind bereits vergeben. Wo können sich Bewerber über noch offene Stellen informieren?

Erste Anlaufstelle ist die Arbeitsagentur. Vor Ort berät sie und vermittelt Ausbildungsstellen. Auch in Metall- und Elektroberufen gibt es noch freie Plätze. Gerade weniger große Unternehmen in ländlichen Gebieten suchen nach Nachwuchskräften. Oft ist es sinnvoll, überregional zu suchen.

Welcher Weg führt noch zum Ausbildungsplatz?

Wer weiß, welchen Beruf er anstreben möchte, kann sich auch direkt bei Betrieben melden und nach Ausbildungsmöglichkeiten fragen. Bewerber sollten sich aber beeilen, um vor dem Start im September unterzukommen.

Worauf sollten Bewerber bei einer Ausbildungsstelle nach Möglichkeit achten?

Wichtig sind Ausbilder, die sich kümmern und an die Ausbildungsrahmenpläne halten. Ein guter Ausbildungsbetrieb hat einen Betriebsrat sowie eine Jugend- sowie Auszubildendenvertretung. Die IG Metall vor Ort weiß, in welchen Betrieben gute Bedingungen herrschen.

Ausbildungssuchende können sich hier informieren:

👉 jobboerse.arbeitsagentur.de

nen etwa ein Mechatronikstudium aufnehmen, wenn sie – je nach Bundesland – bereits ein bis drei Jahre im Betrieb gearbeitet haben. Der Trend ist eindeutig: Immer mehr Menschen qualifizieren sich über die Berufspraxis fürs Studium.

Eine Aufstiegsfortbildung ist für Beschäftigte ebenfalls möglich: Wer nach der Ausbildung mindestens ein Jahr lang in seinem Beruf gearbeitet hat, kann zum Techniker, Meister oder Fachwirt werden.

Neue Wege Die IG Metall erprobt auch direkt im Betrieb neue Wege, um Beschäftigte für berufliche Wei-

terbildung zu begeistern. In einem Forschungsprojekt werden derzeit Vertrauensleute bei Linde MH in Aschaffenburg sowie bei Opel und Bosch in Eisenach zu »Weiterbildungspromotoren« ausgebildet. Als Bildungskümmere sind diese in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat als Berater und Trainer für Beschäftigte da. Die Idee dahinter: Wird das Feld der Qualifizierung aktiv gestaltet, sichert das langfristig Arbeitsplätze. Eine Weiterbildung erhöht grundsätzlich auch die Chancen, in der Firma aufzusteigen und mehr Geld zu verdienen.

Jens.Knuettel@igmetall.de



Mehr Wissen

Informationen zu Weiterbildungsmöglichkeiten und der Finanzierung gibt es im Berufsbildungsportal »WAP«

👉 wap.igmetall.de

Mehr zur Bildungsteilzeit unter:

👉 igmetall.de/bildungsteilzeit

von einem Ferienjob profitieren

stellen der IG Metall und unter der Hotline 0800 446 84 77 erhalten Schüler und Studierende Auskunft zu Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen, die möglicherweise wegen ihrer Tätigkeit im Betrieb anfallen.

Großes Netzwerk Mehr als 47 000 Studierende haben sich schon in der IG Metall zusammengeschlossen. Sie können sich in Netzwer-

ken über Erfahrungen und Probleme austauschen und mitreden: beispielsweise in Arbeitskreisen oder Jugendausschüssen der IG Metall vor Ort – regional und auf Bundesebene.

Schüler und Studierende zahlen einen Mitgliedsbeitrag von 2,05 Euro im Monat, soweit sie nicht durch ein Beschäftigungsverhältnis regelmäßig hinzuverdienen.

👉 igmetall.de/ferienjob

Die Zukunft der Arbeit erleben

Die MS Wissenschaft, das Ausstellungsschiff des Bundesbildungsministeriums, ist noch bis Oktober in ganz Deutschland unterwegs. Interessierte können sich auf dem umgebauten Frachtschiff mit den Arbeitswelten der Zukunft befassen. Die Besucher dürfen selbst aktiv werden und sich an den 26 Ausstellungsstücken ausprobieren.

👉 ms-wissenschaft.de

Neulich im Seminar

Ich dachte,
Sie wollten uns
das Ergebnis perfekter
Finanzpolitik zeigen.

Genau: Die
Schwarze Doppelnull!



Die Preise im Juli/August

Erster Preis:
ein rotes Badetuch

Zweiter Preis:
eine Trinkflasche von
Soulbottles

Dritter Preis:
ein Fallminenbleistift



Einsenden*

Schicke die Lösung
mit Vor-, Nachnamen
und Adresse bis
12. August 2018 per
Post an: Redaktion
metallzeitung,
Preisrätsel,
60244 Frankfurt am Main.
Oder per E-Mail an:

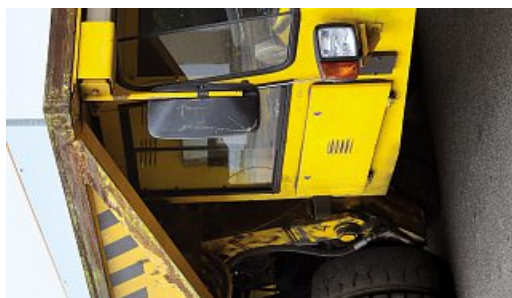
► raetsel@igmetall.de

*Maschinell erstellte
Lösungszuschriften
sind von der Teilnahme
ausgeschlossen.

Rätsel

Die Bildausschnitte gehören zu
Fotos, die Ihr in dieser Ausgabe
der metallzeitung findet.

Die Lösung ergibt sich aus der
Summe der Seitenzahlen, auf
denen die Bilder zu finden sind.



►HIER KANNST DU DICH REGISTRIEREN



Auf der IG Metall-Internetseite sind
Broschüren, Flyer und Servicean-
gebote erst einsehbar, wenn sich
Mitglieder online registriert haben.
Deinen persönlichen Zugang
kannst Du hier einrichten:
► igmetall.de/anmelden

►DEINE GESCHÄFTSSTELLE



Hier findest Du Deine
IG Metall-Geschäftsstelle:
► igmetall.de/vor-ort

►LESERTELEFON

0800 446 38 25

Montag bis Donnerstag: 9 bis 16 Uhr
Freitag: 9 bis 13 Uhr (gebührenfreie Rufnummer)
Fax: 069 66 93-20 02
► metallzeitung@igmetall.de

►SOMMER, SONNE, GRILLPARTY



Betriebsfeste sind gut fürs Arbeits-
klima und steigern die Motivation.
Der Ratgeber »Betriebsfeier« erläutert,
wann Beschäftigte beim Mitfeiern
gesetzlich unfallversichert sind:
► igmetall.de/ratgeber

►HIER WIRST DU MITGLIED



Hier kannst Du Mitglied
werden:
► igmetall.de/beitreten

►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 abzdrukken.
Leserbriefe geben nicht die Meinung
der Redaktion wieder.

►IMPRESSUM

Herausgeber:
Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

Beauftragte der Herausgeber:
Silke Ernst (verantw. i. S. d. P.)

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

Chefredakteurin:
Fabienne Melzer

Chef vom Dienst:
Artur Siemens

Redaktion:
Simon Che Berberich,
Jan Chaberny, Dirk Erb,
Martina Helmerich, Jens
Knüttel, Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan
Art-Direktion:
Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion:
Michael Schinke
Sekretariat:
Beate Albrecht

► igmetall.de/metallzeitung

Angebot für Sehbehinderte:
metallzeitung gibt es auch als
Word- oder PDF-Datei:
► metallzeitung@igmetall.de

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

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

Druck und Versand:
apm AG, Darmstadt



Papier:
metallzeitung erscheint zehn
Mal im Jahr. Für Mitglieder
der IG Metall ist der Bezug
im Beitrag enthalten. Das
Papier, auf dem **metallzeitung**
gedruckt wird, besteht zu
70 Prozent aus Altpapier und
zu 30 Prozent aus Holz, das
aus nachhaltiger Waldbewirt-
schaftung in Süddeutschland
und der Schweiz stammt.



Foto: Wolfgang Zeyen

Halberg Guss: Metaller auf Barrikaden

Die Metaller und Metalloberinnen der Neuen Halberg Guss in Leipzig wollen im Streit zwischen Volkswagen und der Prevent-Gruppe nicht unter die Räder kommen. Als Eigner der Gießerei liefert Prevent an VW Kurbelgehäuse, Zylinderköpfe und Kurbelwellen und hatte die Preise dafür drastisch erhöht. Nachdem bekannt geworden war, dass das Werk in Leipzig Ende 2019 zur Schließung vorgesehen ist, gingen die Metaller der Traditionsgießerei für die Zukunft ihrer rund 800 Arbeitsplätze auf die Barrikaden. In zwei Warnstreiks machten 650 Metaller klar: Wir werden hart kämpfen! Die Metalloberinnen und Metaller von Volkswagen in Zwickau stehen solidarisch hinter den Leipziguern. »Lasst Euch nicht zum Spielball zwischen Großkonzernen machen, sondern steht zusammen im Kampf um einen Sozialtarifvertrag«, schrieben sie. »Unser Ziel ist die Abkehr von den Schließungsplänen und ein Sozialtarifvertrag«, sagte der Erste Bevollmächtigte der IG Metall Leipzig, Bernd Kruppa. Am 13. Juni scheiterte Prevent vor Gericht mit dem Versuch, einen Arbeitskampf zu verbieten. Stunden später scheiterten die Gespräche zwischen Neuer Halberg Guss, IG Metall und dem Betriebsrat in Saarbrücken. Am Abend leitete die IG Metall in Leipzig und Saarbrücken die Urabstimmung ein.

Metaller und Metalloberinnen der Neuen Halberg Guss in Leipzig: stinksauer und kampfbereit.

Schnellecke: Metall-Tarif 2018 übernommen

Geschäft: Der Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie wurde Ende Mai auf die Standorte von Schnellecke in Sachsen übertragen. Die im Metall-Tarif vereinbarten 4,3 Prozent Entgeltplus sowie 100 Euro Einmalzahlung hatte das Unternehmen ab April 2018 bereits gezahlt. Das Ringen um die wertgleiche Übernahme der anderen Elemente des Tarifwerks 2018 dauerte noch einmal 19 Stunden.

»Das ist ein absolut fairer Abschluss. Er wäre nicht möglich gewesen ohne das entschlossene Engagement der Belegschaften, die sich vom ersten bis zum letzten Tag dieser Tarifrunde für ihre Interessen stark gemacht hatten«, sagte Sabine Zach, Verhandlungsführerin für die IG Metall.

Die Schnellecke-Beschäftigten haben Anspruch auf tarifliches Zusatzgeld (T-ZUG A) in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsverdienstes wie in der Metall- und Elektroindustrie Sachsen. Außerdem besteht für 2019 Anspruch auf T-ZUG B in Höhe von 400 Euro und ab 2020 in Höhe von jährlich 12,3 Prozent des Grundentgelts der jeweils gültigen Entgeltgruppe 5. Alle Beschäftigten haben das Recht zu wählen, ob sie anstelle von T-ZUG A und B insgesamt acht freie Tage nehmen wollen. Diese zusätzlichen freien Tage können wie Urlaub beantragt und genommen werden. Wenn Beschäftigte zum Stichtag 30. Juni eines Jahres mehr als 30 Minusstunden auf dem Arbeitszeitkonto haben, werden die zusätzlichen freien Tage mit der Sollarbeitszeit verrechnet.



Foto: IG Metall

Ist stolz auf den Erfolg einer Marathon-Verhandlung: die Schnellecke-Verhandlungskommission der IG Metall am Morgen des 6. Juni in Berlin.



Mehr Geld in der Holz- und Kunststoffverarbeitung

Seit 1. Juni 2018 gibt es für rund 2500 Beschäftigte in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie in Berlin-Brandenburg mehr Geld. Die Einkommen steigen bis 2020 in zwei Stufen um insgesamt 5,1 Prozent. Darauf einigte sich die IG Metall mit dem Arbeitgeberverband nach einer mehrstündigen Verhandlung. Am 1. Juni 2018 steigen die Einkommen um drei Prozent, ein Jahr später um weitere 2,1 Prozent. Der Tarifvertrag endet am 30. Juni 2020.

Bis zum Ende der Laufzeit erhält ein Facharbeiter dann zusammengezählt 2394 Euro mehr Grundentgelt. Außerdem gibt es mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie höhere Schichtzulagen und Zuschläge. Auch die Auszubildenden erhalten mehr Geld, und zwar überproportional: Ihr Plus beträgt bis zu 49 Euro monatlich. »Das ist ein gutes Ergebnis für die Beschäftigten. Sie haben sich einen gerechten Anteil am wirtschaftlichen Erfolg der Branche erstritten sagte Bodo Grzonka, Verhandlungsführer der IG Metall-Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen. Zudem sind wir auch einen kleinen Schritt näher an die Einkommen im Westen herangekommen«.

Erster Warnschuss bei **ALBA**

Heißer Frühsommer bei ALBA Metall Nord in Berlin Die Beschäftigten wollen einen Tarifvertrag. Das machten sie Anfang Juni erstmals mit einem Warnstreik klar.

Einen Nachmittag lang standen alle sechs Betriebsstätten von ALBA in und um Berlin still, die Lkw mit Schrott wurden ihre Fracht nicht los. Die Geschäftsführer mussten die verwaisten Höfe schließen.

Bei der IG Metall in Berlin trafen sich anschließend rund 60 Kolleginnen und Kollegen. Ihre Top-Themen: Der erfolgreiche Warnstreik und die nächsten Aktionen bei ALBA. Die Betriebsratsvorsitzende Elke Kötschau war stolz auf den ersten Warnstreik ihres Lebens: »Toll, wie alle mitmachen und sich gerade machen, damit alle fair und gerecht bezahlt werden«, sagte sie stolz. An den Aktionen hatten sich neben den Gewerblichen auch viele Verwal-



Foto: Christian von Polentz, transifoto.de

tungskräfte beteiligt – für Kötschau der Beweis, dass die gesamte Belegschaft hinter der Forderung nach einem Tarifvertrag für ALBA Metall Nord steht.

Das sieht auch Peter Friedrich so. Der Stahl-Tarifsekretär beim IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen sagte: »Der Arbeitgeber hat

abgelehnt, mit uns über einen Tarifvertrag zu verhandeln. Also haben wir jetzt gehandelt. Die ALBA-Geschäftsführung wäre gut beraten, jetzt mit uns zu sprechen.«

Ob der Konflikt eskaliert, liegt jetzt am ALBA-Eigner. Seine Belegschaften wollen gerecht bezahlt werden und gute Arbeitsbedingun-

Klare Kante: der erste Warnstreik bei ALBA Metall Nord in Berlin.

gen haben – erst recht in einem Unternehmen, das Eric Schweitzer gehört, dem Präsidenten des Deutschen Industrie- und Handelskammertages.

IAV-Ingenieure gegen Billig-Gehälter für Nachwuchs

Drei Verhandlungsrunden ergebnislos, der Arbeitgeber stur – da passierte bei der Ingenieurgesellschaft Auto und Verkehr (IAV) etwas, das es dort noch nie gegeben hatte: Am 30. Mai traten rund 3600 Ingenieure und Ingenieurinnen, Techniker und Technikerinnen in Berlin, Chemnitz, Gifhorn, Ingolstadt, München und Sindelfingen in den Warnstreik, sie legten für zwei Stunden die Arbeit nieder (siehe Seite 11).

300 Kolleginnen und Kollegen in Chemnitz und 500 in Berlin demonstrierten: »Es ist uns ernst. Wir wollen endlich einen fairen Abschluss.« Die IAV-Geschäftsleitung will dagegen deutliche Einschnitte bei den Einstiegsgehältern durchsetzen. »Keine Spaltung!«, schallt es aus den Belegschaften. »Innovation hängt von den Köpfen ab. Wer als Premiumdienstleister auf dem Weltmarkt mitspielen will, braucht dafür die Jungen.



Foto: Igor Pastierovic

Kein Unternehmen kann es sich leisten, ausgerechnet die Nachwuchsingenieure zum Konkurrenten ziehen zu lassen, nur weil man sie nicht anständig bezahlen will«, sagte Andreas Buchwald von der IG Metall Berlin.

Deutliche Warnung an die Chefs bei IAV Chemnitz: Keine Billig-Tarife für Jung-Ingenieure



Jetzt bewerben!

In Firmen mit Mitbestimmung sind die Arbeitsbedingungen und Verdienste der Beschäftigten besser, aber ebenso die Betriebsergebnisse.

Der DGB Sachsen lobt auch 2018 einen Preis für betriebliche Mitbestimmung aus – für Demokratie im Unternehmen, Beteiligung der Belegschaften oder Durchsetzungsvermögen gegen erschwerte Bedingungen. **Bewerbungen sind bis zum 20. Juli möglich.** Die Preise sind mit insgesamt 2000 Euro dotiert. Mehr dazu gibt es im Internet: sachsen.dgb.de.

Vertrauensleutewahlen in Vorbereitung

Betrieb Dresden des Apparatebau Gauting heißt jetzt Diehl Aviation Gilching.

Der Betrieb Dresden des Apparatebau Gauting trägt jetzt nicht nur einen neuen Namen, er wurde im April auch in den Diehl-Konzern eingegliedert. Die Unternehmensleitung verknüpft mit diesem Schritt der Neuorganisation vor allem ein

einheitlicheres Auftreten der verschiedenen Standorte. Allerdings gibt es auch Befürchtungen, dass diese Maßnahmen genutzt werden könnten, um weitere Veränderungen auch mit Auswirkungen für die Beschäftigten umzusetzen.

Dies nahmen die IG Metall-Mitglieder zum Anlass, sich zur Beratung zu treffen. Konkret ging es darum, die Wahlen der Vertrauensleute der IG Metall am Standort Dresden vorzubereiten. Damit die Wahlen im Herbst durchgeführt werden kön-

nen, müssen die einzelnen Arbeitsbereiche im Betrieb strukturiert sowie Kolleginnen und Kollegen angesprochen werden, in diesen Bereichen jeweils aktiv zu werden. Die ersten Schritte sind dazu gemacht, nun heißt es einfach weiter bis zur Wahl.



NEUE AUSZUBILDENDE

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

ab August beginnen die neuen Auszubildenden in unseren Betrieben ihre Ausbildung.

Wir wollen allen Auszubildenden, die in unseren Geschäftsstellen anfangen, den Einstieg erleichtern. Dazu veranstalten wir ein Camp, bei dem die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAVs), Betriebsräte und Vertrauensleute Tipps und Tricks für die Ausbildung geben und offene Fragen beantworten. Es wird aber auch genügend Zeit geben, um Kontakte zu knüpfen, sich sportlich zu betätigen oder einfach Spaß zu haben. Außerdem laden wir dieses Jahr auch alle ein, die bereits in der Ausbildung sind. Da sie sich bereits im Ausbildungsalltag befinden, werden wir an dem Wochenende etwas zur Qualität in der Berufsausbildung und zu Weiterbildungsmöglichkeiten nach dem Abschluss anbieten.

Wir würden uns freuen, wenn Ihr als Mitglieder der IG Metall Eure JAVs, Betriebsräte und Vertrauensleute dabei unterstützt und die Auszubildenden darauf aufmerksam macht.

Anerkennungstarifvertrag erfolgreich verteidigt

Für die Beschäftigten von Kompressorenbau Bannewitz konnte als einer der ersten Betriebe nach der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie Sachsen ein neuer Anerken-

nungstarifvertrag abgeschlossen werden. Maßgeblich für das Gelingen war die Geschlossenheit der Kolleginnen und Kollegen. Dies hat entscheidend zum schnellen Verhandlungsergebnis

geführt. Nicht allein die gemeinsame Mittagspause vor dem Tor, auch die vielen Diskussionen im Betrieb sowie in der Betriebsversammlung machten die Entschlossenheit deutlich.

Tarifabschluss bei Schnellecke Sachsen

Auch für den Standort Dresden von Schnellecke Logistik Sachsen ist nach schwierigen Verhandlungen wieder ein Tarifabschluss erreicht worden. Sowohl die Entgelterhöhung als auch der Tarifvertrag zum

tariflichen Zusatzgeld konnten für die Beschäftigten im Verhandlungsergebnis gesichert werden. Die Mitglieder der Verhandlungskommission machten der Arbeitgeberseite unmissverständlich klar: »Wir lassen

uns hier nicht so einfach vom Flächenergebnis abkoppeln.« Am Ende der letzten Verhandlungsrunde, als beide Seiten sich auf dieses Ergebnis einigen konnten, wurde es bereits wieder hell.

Zarges Dresden auf einem guten Weg zur Angleichung

Die IG Metall-Mitglieder vom Zarges-Werk Dresden haben auf einer Mitgliederversammlung dem Verhandlungsergebnis zur Entgelterhöhung zugestimmt.

Der Haustarifvertrag, der seit April 2017 gilt, sieht vor, dass wei-

tere Anpassungsschritte zur Heranführung der Entgelte an das Niveau der Metall- und Elektroindustrie verhandelt werden sollen. In den folgenden Jahren werden neben der Einführung des Entgeltrahmenabkommens auch die Umsetzung des

zusätzlichen Urlaubsgelds sowie das 13. Monatseinkommen geregelt.

Schritt für Schritt werden so die Arbeits- und Entgeltbedingungen in Dresden an diejenigen in Bayern angeglichen.

Chubb Deutschland: IG Metall fordert Tarifverhandlungen

Am 8. Juni haben die IG Metall-Mitglieder von Chubb Deutschland eine betriebliche Tarifkommission gewählt. Als nächstes wird die IG Metall den Arbeitgeber zu Tarifverhandlungen auffordern.

Der Standort Dresden ist zu 80 Prozent organisiert, und bei einer Ablehnung von Tarifverhandlungen durch die Arbeitgeberseite besteht kein Zweifel daran, dass sich alle an entsprechenden Maßnah-

men beteiligen werden. Da aber auch auf Seiten der Arbeitgeber klar ist, dass kein Weg an Verhandlungen vorbei führt, sollten solche Maßnahmen wohl nicht notwendig sein.