

TRANSFORMATION
Wie sich Leben
und Arbeiten
weiter verändern
werden

Arbeitszeit Acht Tage frei für Erziehung,
Pflege, Schicht: alle Infos zur neuen Wähloption
R Seite 9

JAV-Wahlen Vier junge Metallerinnen und
Metaller erzählen, warum sie sich engagieren
R Seite 18

Herzlich willkommen! Hier findest
Du wichtige Infos rund um die IGMetall
R Seite 28

>INHALT

- 4 Geschichte Vor 100 Jahren begann die Novemberrevolution. Sie beendete den Krieg und die Monarchie in Deutschland.
- 6 Wahlen im Betrieb Karriere statt Barriere: Schwerbehinderte Beschäftigte wählen ihre Vertreter.
- 7 Aktion für gute Renten Junge und ältere Metaller demonstrieren für solidarische Alterssicherung.
- 8 Respekt! Initiative Die IG Metall unterstützt das Engagement für ein solidarisches Miteinander in Betrieb und Gesellschaft.
- 10 Missbrauch von Ausgliederungen Trotz Wirtschaftsboom: Industrielager immer mehr Arbeit billig aus.

Alles im Fluss: Wie sich Leben und Arbeiten weiter verändern werden

TITEL 12

Die Triebkräfte der Transformation werden tief greifende Veränderungen in Ökonomie, Politik, Gesellschaft und den Betrieben auslösen. Die IG Metall hat den Anspruch, diesen Wandel mit den Menschen und in ihrem Sinn zu gestalten. Solidarität ist und bleibt dabei die Quelle ihrer Gestaltungsmacht.

Titellustration: alashy/Stock

- 16 Ausland In Weißrussland wurden Gewerkschafter in einem Schauprozess verurteilt.
- 17 Übernahmen Was es für Arbeitnehmer bedeutet, wenn chinesische Investoren ins Unternehmen einsteigen.
- 18 Stark im Betrieb Die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen stehen an. Vier Aktive berichten.
- 19 Neues Buch 21 Zeichner, darunter auch unsere metallzeitung-Karikaturisten, beschäftigen sich mit Rassismus.
- 20 Arbeit und Innovation Betriebsräte bei Airbus und Premium Aerotec gestalten die Zukunft.
- 22 Recht so Rechtsexperte Tjark Menssen erläutert, was der Bundesfinanzhof kürzlich zum Thema Abfindungen entschieden hat.
- 23 Rechtsfall Inhaber von Nebenwohnungen müssen den Rundfunkbeitrag nicht doppelt zahlen.
- 24 Ratgeber Eure Fragen und alle Antworten der Telefonaktion zur Rente.
- 26 Duales Studium Was Studierende erwartet, an wen sie sich wenden können, was sie wissen müssen.
- 27 Service Im Infoblatt »Die Schnittstelle« finden Studierende Informationen der IG Metall zu Studium und Beruf.
- 28 Aus den Bezirken
- 30 Lokales/Karikatur
- 31 Rätsel/Impressum

>REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE
18. September 2018



Foto: Christian v. Polentz/transitfoto.de



Foto: Christoph Schmidt/dpa/pa

Aktion Symbolisch Steine für gute Rente aus dem Weg geräumt: IG Metall für faire Alterssicherung auf der Straße. **R** Seite 7

Respekt! IG Metall verstärkt Einsatz gegen Rassismus: engagiert für ein solidarisches Miteinander im Betrieb und in der Gesellschaft. **R** Seite 8

>LESERBRIEFE

Qualifikation nützt allen
metallzeitung 9/2018
»Das neue Lernen«
Ich habe mich beim Lesen des Artikels sehr darüber gefreut, dass Menschen – egal ob männlich oder weiblich, jung oder alt – in der heutigen Zeit die Möglichkeit haben, sich so kompetent für einen Beruf zu qualifizieren, der ihren Interessen entspricht. Wenn Unternehmen auf qualifiziertes Fachpersonal setzen statt auf Billiglöhne, kommt ihnen das auch selbst zugute. Auch ich habe circa 40 Jahre Berufserfahrung in einem großen Unternehmen hinter mir und weiß, was es bedeutet, verantwortungsvoll und genau zu arbeiten. Danke, für den tollen Bericht.
Stewowic Momir

Hinweis der Redaktion:
Die geplanten Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente sind ein Erfolg der Gewerkschaften. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Verbesserungen auch für heutige und nicht nur für künftige Erwerbsminderungsrentner gelten.

Es müsste doch möglich sein, dass alle arbeitenden Menschen am Ende ihres Arbeitslebens eine Rente erhalten, die einen angemessenen Lebensstil ermöglicht.

Bei der Rente werden aber große Unterschiede gemacht. Stichwort: Pensionen. Alle Menschen, die in Arbeit stehen, sollten Beiträge in die gesetzliche Rentenkasse einzahlen. Was ist denn das so schwierig?
Martin Roßmann

Rentner stärker unterstützen
metallzeitung 9/2018
Im neuen Rentenpaket der Bundesregierung wurden die heutigen Erwerbsminderungsrentner nicht berücksichtigt. Viele von ihnen haben nicht nur große gesundheitliche, sondern auch finanzielle Probleme. Ich würde mich sehr freuen, wenn sich die IG Metall verstärkt dieser Gruppe von Kollegen annehmen würde. Wir brauchen dringend Hilfe und Unterstützung.
Norbert Ackermann

>GEWONNEN

Juli/August-Rätsel
Lösungssumme: »40«
1. Preis: Vitalij Tschschowski, Beverstedt
2. Preis: Tobias Spendel, Moosburg
3. Preis: Bettina Heese, Gfhorn



Foto: Airbus

Digitalisierung Bei Airbus und Premium Aerotec wollen Betriebsräte ihre Kollegen fit für die neue Arbeitswelt machen. **R** Seite 20



Foto: Contributor/istock

Duales Studium Alles, was Studierende für einen guten Start in Hochschule und Betrieb wissen müssen. **R** Seite 26

>EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Wir sind mehr

Demokratie Rechtspopulisten und Neonazis mobilisieren gemeinsam gegen unsere Grundwerte. Es ist Aufgabe aller Demokraten, klare Kante zu zeigen.

»Die Würde des Menschen ist unantastbar.« Mit Artikel 1 unseres Grundgesetzes bekennt sich Deutschland zu unverletzlichen und unveräußerlichen Grundrechten. Wir erleben derzeit, dass dieses Fundament unseres Zusammenlebens massiv angegriffen wird. Rechtsradikale instrumentalisieren die Trauer und das Entsetzen über schreckliche Gewalttaten, um Hass zu verbreiten und gegen Minderheiten zu hetzen. Für uns ist klar: Wir verurteilen jede Form von Hass und Gewalt. Die IG Metall ist überparteilich, doch wir können und dürfen in dieser Frage nicht neutral sein. Im Gegenteil: Unsere Satzung gibt uns den klaren Auftrag, die Demokratie zu verteidigen und neofaschistische Umtriebe zu bekämpfen. Deshalb rufen wir alle Kolleginnen und Kollegen dazu auf, allen entschieden entgegenzutreten, die Hass und Hetze verbreiten.

Gegen Hass und Gewalt Die Rechtsradikalen bieten Feindbilder, aber keine Lösungen. Umso wichtiger ist es, dass die Politik sich um die drängenden Probleme in diesem Land kümmert: bezahlbare Wohnungen, gerechte Bildungschancen, Weiterbildung für Beschäftigte, faire Löhne, gute Arbeit und auskömmliche Renten für alle. Denn wir leben in einem reichen Land. Statt Sündenböcke zu suchen, müssen wir gemeinsam den Reichtum gerechter verteilen. In Deutschland arbeiten seit Jahrzehnten Menschen unterschiedlicher Herkunft, Sprache, Religion und Kultur erfolgreich zusammen. Der Betrieb macht uns alle zu Kolleginnen und Kollegen. Hier ist kein Platz für Rassismus, nur gemeinsam und solidarisch können wir gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne durchsetzen. Hass, Hetze und Spaltung schaden uns allen.

>FRAGE & ANTWORT

Die Tipps zu Hitze am Arbeitsplatz fand ich hilfreich. Aber was gilt, wenn es am Arbeitsplatz zu kalt wird?

Antwort: Was für den Sommer gilt, gilt auch für den Winter. Arbeitgeber müssen Arbeitsstätten so einrichten und betreiben, dass von ihnen keine Gefahr für die Gesundheit der Beschäftigten ausgeht. Deshalb darf der Arbeitsplatz im Sommer auch nicht zur Sauna und im Winter nicht zum Eiskeller werden. Eine technische Regel für Arbeitsstätten legt abhängig von der Schwere der Arbeit

fest, welche Temperatur nicht unterschritten werden darf, ohne dass der Arbeitgeber besondere Schutzmaßnahmen ergreift, wie zum Beispiel den Aufenthalt in der Kälte zeitlich zu beschränken und bezahlte Aufwärm-pausen zu gewähren. Bei der konkreten Festlegung hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.



Bestimmte Temperaturen dürfen am Arbeitsplatz nicht unterschritten werden

Foto: Claire Feng/istock

>LESERFOTO

Unterwegs mit der IG Metall »Mehr Lebensqualität dank 5,3 Prozent monatlich mehr Entgelt. Das haben wir IG Metall-Mitglieder erkämpft. Deshalb: Dieses Jahr statt Balkonien – Spanien!«, schreibt uns Metaller Christoph Neuendorf. »Wenn das mal kein Grund ist, sich dieser starken Gemeinschaft anzuschließen.«

Seid Ihr auch mit der IG Metall unterwegs? Dann sendet uns Euer Foto:

metallzeitung@gmetall.de



Foto: privat

Metaller Christoph Neuendorf im Urlaub – und die IG Metall ist dabei.

Vor 100 Jahren begann die Novemberrevolution

Im November 1918 waren die Menschen kriegsmüde. Fast zehn Millionen hatte der Erste Weltkrieg das Leben gekostet, rund 20 Millionen waren verwundet. Mit dem Aufstand der Kieler Matrosen Ende Oktober begann vor 100 Jahren die Novemberrevolution. Sie beendete den Krieg und die Monarchie. Arbeiter- und Soldatenräte übernahmen zeitweise die Macht. Ende 1918 setzte sich die parlamentarische Republik durch. Die Novemberrevolution erreichte, dass erstmals der Achtstundentag in allen Betrieben galt, Frauen das Wahlrecht erhielten und mit dem Betriebsrätegesetz von 1920 Betriebsräte erstmals gesetzlich verankert wurden.

Aufstand der Matrosen 1918 hungerten die Menschen seit Jahren. Bereits im Januar 1918 hatten die revolutionären Obleute unter ihrem Sprecher Richard Müller zum Streik aufgerufen, dem 400.000 Rüstungsarbeiterinnen und -arbeiter gefolgt waren. Nach einer Woche schlugen Polizei und Militär den Streik nieder. Müller und andere wurden verhaftet.

In den folgenden Monaten verschlimmert sich die Lage. Ende September informiert die Oberste Heeresleitung den Kaiser, dass der Krieg nicht zu gewinnen sei und schnellstmöglich beendet werden solle. Dennoch gibt die deutsche Seekriegsleitung Ende Oktober den Befehl, weiter gegen die britische Marine zu kämpfen. In Kiel revoltieren die Matrosen gegen den Befehl. Sie wollen sich nicht sinnlos opfern. Der Aufstand der Kieler Matrosen greift auf andere Städte über und es bilden sich im ganzen Land Arbeiter- und Soldatenräte. Am 9. November rufen sie zum Generalstreik auf. In den Betrieben gelten noch immer die alten Herrschafts- und Besitzverhältnisse. Die Arbeiterinnen und Arbeiter wehren sich: Sie verweigern die Arbeit.

Die Novemberrevolution setzt sich bis Anfang 1919 fort und erlebt mit der Niederschlagung des Spartakusaufstands und der Ermordung von Rosa Luxemburg und Karl Liebknecht ihren blutigen Höhepunkt.

Fabienne.Melzer@gmetall.de





Erntetransporte. Comandant von 9. November 1918.

Normin
Berliner Volksblatt.
Zunehmend von Arbeiterpartei, Proletariat.

Generalfrei!

Der Arbeiter und Soldat von Berlin hat den Generalfrei begehrt, alle Rechte liegen still. Die notwendige Befreiung bei Kriegsende wird angesetzt erhalten.

Ein großer Teil der Garnison hat sich in geflochtenen Sperrnetzen mit Maschinengewehren und Gewehren den Arbeiter und Soldaten zur Verfügung gestellt.

Die Bewegung wird gemeinschaftlich geleitet von der Sozialistischen Partei Deutschlands und der Unabhängigen Sozialdemokratischen Partei Deutschlands.

Arbeiter, Soldaten, sorgt für Aufrechterhaltung der Ruhe und Ordnung.

Gehe die soziale Republik!

Der Arbeiter- und Soldatenrat.



Mitmachen: aktiv gegen Rassismus

Unter dem Motto »Setz ein Zeichen« startet wieder der bundesweite Jugendwettbewerb des gewerkschaftlichen Kumpelvereins »Die Gelbe Hand«. Berufsschülerinnen und -schüler, Auszubildende und junge Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sind aufgerufen, sich mit ihren Projekten gegen Rassismus, Rechtsextremismus und für ein solidarisches Miteinander am Wettbewerb zu beteiligen. Der Einsendeschluss für die Wettbewerbsbeiträge ist der 15. Januar 2019. Die Darstellungsform ist frei. Die besten Beiträge werden mit Geldpreisen prämiert. Der Kumpelverein wurde 1986 von DGB-Gewerkschaften gegründet und ist eine der ältesten antirassistischen Organisationen in Deutschland. Der Wettbewerb wird bereits zum 13. Mal ausgeschrieben. gelbehand.de/wettbewerb



Betriebsrat ausgezeichnet

Seinem Einsatz ist es zu verdanken, dass sein Betrieb tarifgebunden ist: Uwe Lippmann, Betriebsratsvorsitzender der Firma Werkö in Königsee in Thüringen, hat für sein Engagement nun eine Auszeichnung erhalten. Bei einer Betriebsrätekonzferenz Ost in Leipzig erhielt er den Preis »Gemeinsam. Engagiert. Mutig. Für eine gute Zukunft«.

Zusätzlich zu der Arbeit für seine Kolleginnen und Kollegen engagiert sich Lippmann gegen Fremdenfeindlichkeit.

Schwerbehinderte Beschäftigte wählen ihre Vertreter

Schwerbehindertenvertretungen sind wichtig für alle: Sie gestalten gute, gesunde Arbeit.

In den kommenden Wochen wählen die schwerbehinderten Beschäftigten ihre Schwerbehindertenvertretungen (SBV). Wahlberechtigt sind Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent – sowie Beschäftigte, die durch Bescheid der Arbeitsagentur gleichgestellt sind. Gewählt wird in Betrieben mit mindestens fünf Wahlberechtigten. Zur SBV kandidieren können alle Beschäftigten, die mindestens sechs Monate im Betrieb sind.

Die SBV ist nicht nur wichtig für schwerbehinderte Beschäftigte, sondern für alle: Sie gestaltet Arbeit so mit, dass Beschäftigte gesund bis ins Alter im Betrieb arbeiten können. Dazu kann die SBV Maßnahmen anstoßen. Die diesjährigen SBV-Wahlen laufen unter dem Motto »Gute Arbeit – barrierefrei – Deine SBV-Wahl 2018«.



Weitere Informationen und Videos zur SBV-Wahl 2018:
sbvwahl.de

60 %

Geflüchtete aufnehmen

Die Mehrheit ist dafür, weiterhin Geflüchtete aufzunehmen. Laut einer Studie des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen sprechen sich 60 Prozent der Deutschen ohne Migrationshintergrund dafür aus – auch für den Fall, dass andere EU-Länder ihre Grenzen für Geflüchtete schließen. Laut der Studie stellt die Mehrheit der Integration in Deutschland ein positives Zeugnis aus.

Gewinne steigen

Die Unternehmensgewinne sind nach Berechnungen der Bundesbank zwischen 1998 und 2016 von etwa 15 auf 20 Prozent gestiegen. Aber die Steuern auf Gewinne schrumpften von einem Drittel auf gut ein Fünftel. Nur 14 Prozent der Profite wurde in Sachanlagen investiert. 86 Prozent wurden als Dividenden und Zinsen ausgeschüttet oder in Finanzanlagen (Spekulationen) oder Aufkäufe anderer Firmen oder Firmenteile gesteckt.

20 %

3 Fragen an Betriebsrat X

Rechte Drohung Als Betriebsrat engagiert er sich für die Integration von Geflüchteten – und wird dafür von Rechten bedroht.

Du wirst von Rechten wegen Deines Engagements für Geflüchtete bedroht? Was ist passiert?

Betriebsrat X: Ich bekam anonyme Anrufe: »Pass bloß auf. Wir warten auf Dich auf dem Parkplatz, wenn Du aus dem Betrieb kommst.« Auf der Website einer rechtspopulistischen Initiative in unserer Region wurde ich namentlich auf die »Abschussliste« gesetzt. Deshalb will ich im Moment nicht öffentlich mit Gesicht und Namen erscheinen. Nicht so sehr meinetwegen, sondern vor allem wegen meiner Familie, meiner Frau und meinen Kindern. Engagieren werde ich mich natürlich weiter wie bisher.

Was stört die Rechten? Wie engagierst Du Dich für Geflüchtete?

Betriebsrat X: Wir bieten Praktika und Berufsvorbereitungsjahre in unserem Betrieb, einem süddeutschen Autozulieferer, an. Mehrere Geflüchtete arbeiten mittlerweile fest bei uns. Wenn wir die Geflüchteten integrieren wollen, dann geht das am besten im Betrieb.

Wie sieht das Eure Belegschaft?

Betriebsrat X: Die große Mehrheit im Betrieb findet unser Engagement positiv. Es gab Einzelne, die in den Geflüchteten Konkurrenten sehen: »Warum gebt Ihr denen Arbeit, während unsere Kinder noch suchen?« Diese Ängste nehmen wir ernst und gehen darauf ein. Wir haben mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass unser Engagement nicht auf Kosten der regulären Ausbildungsplätze geht. Die Geflüchteten nehmen niemandem etwas weg.

Foto: scusi/Panthermedia



Er wird von Rechten bedroht und will erstmal nicht öffentlich erscheinen.



Foto: Christian v. Polentz/transistfoto.de

Aktiv für die Zukunft der Rente: Metallerrinnen und Metalller in Berlin

Aktion für gute Renten

Junge und ältere Metalller demonstrieren für solidarische Alterssicherung

Im September hat erneut die Rentenkommission der Bundesregierung getagt. Mehr als ein Dutzend Jugendverbände hatten dabei Gelegenheit, ihre Sicht auf die Rentenpolitik zu schildern. Auch die DGB-Jugend war vertreten.

Die IG Metall hat den Anlass für eine öffentliche Aktion genutzt: Junge und ältere Metallerrinnen und Metalller räumten vor dem Tagungsort symbolisch die »Steine« weg, die einer besseren Rentenpolitik im Weg liegen – zum Beispiel der »Niedriglohnsektor«, die »Renten mit 67«, die »Massive Wirtschaftslobby« und das »Sinkende Rentenniveau«. Die Botschaft der Aktion: »Die Zukunft der Rente ma-

chen wir gemeinsam!« Alle Generationen brauchen auskömmliche Renten. Die Versuche, Jung gegen Alt bei der Rente gegeneinander auszuspielen, nutzen nur den Arbeitgebern.

Zum Hintergrund: Die Unternehmen wollen Beiträge zur Rentenversicherung sparen und lassen deshalb von ihren Lobbyorganisationen einen »Generationenkonflikt« inszenieren. Die IG Metall wirbt für eine solidarische Altersversorgung, an der sich alle Erwerbstätigen beteiligen.

Ein Video der Aktion gibt es unter: [igmetall.de/rentenaktion](https://www.igmetall.de/rentenaktion)

Freikarten für die Messe Euroblech 2018

Mitgliedern bietet die IG Metall wieder Freikarten für die Euroblech 2018 an. Vom 23. bis 26. Oktober 2018 informieren Hersteller auf der Messe in Hannover über neue Trends und Techniken in der Blechbearbeitung. Schwerpunkt ist in diesem Jahr die digitale Technik und zunehmende Automatisierung. Entsprechend lautet der Titel: »Am Puls der Digitalisierung«. Rund 1550 Aussteller aus 38 Ländern präsentieren ihre Neuheiten in Hannover. Die Tickets gibt es nur als E-Ticket. Den Gutscheincode für das Freiticket erhält Ihr bei Eurer IG Metall-Geschäftsstelle.

Öffnungszeiten und mehr Infos zur Messe findet Ihr unter: [euroblech.de](https://www.euroblech.de)



»Schwarz-Weiß-Buch« zur Tarifbindung

Endlich Tarif: Seit 2016 haben sich Beschäftigte in 556 Betrieben mithilfe der IG Metall Tarifverträge erkämpft. Das Buch »Schwarz oder Weiß« erzählt die Geschichten von sieben Belegschaften: ihre Ausgangslage, ihre Aktionen, die Widerstände und was sich für sie verbessert hat. Das Buch richtet sich an Beschäftigte, die sich auch Tarifverträge holen wollen.

👉 igmetall.de/tarifbindung



Metaller auf Spurensuche

Mit 13 Jahren erfährt Jack-Peter Kurbjuweit: Sein lieblicher Vater ist Grieche mit italienischen Wurzeln. Mit 50 Jahren – längst ist er aktiver Metaller – beginnt Kurbjuweit, nach ihm zu suchen. Dabei erfährt er, wie sein Vater als Zwangsarbeiter unter den Nazis leiden musste. In seinem Buch erzählt er von dieser aufwühlenden Spurensuche. »Das ist doch gar nicht dein Vater!«

ISBN 978-3-7528-8209-4



Foto: Christoph Schmidt/dpa/pa

Die IG Metall steht für Vielfalt und setzt sich für ein solidarisches Miteinander in den Betrieben ein.

Respekt!-Initiative verstärkt Einsatz gegen Rassismus

IG Metall unterstützt Engagement für solidarisches Miteinander im Betrieb.

Der Einsatz gegen Hass und Hetze erfordert klare Haltung, Geduld und Selbstbewusstsein – all das bringen die Unterstützerinnen und Unterstützer der IG Metall-Initiative »Respekt! Kein Platz für Rassismus« mit. Quer durchs Land treten sie in Betrieben für ein respektvolles und solidarisches Miteinander ein. Dieses Engagement unterstützt die IG Metall in Zeiten wachsender Gewalt von rechts außen auch weiterhin.

Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied und unter anderem zuständig für gewerkschaftliche Bildungsarbeit, betont: »Respekt und Zusammenhalt machen uns stark. Wir stehen für Vielfalt in den Betrieben.« Seit 2016 hat die Respekt!-Initiative vor Ort über 150 Aktionen gegen Rassismus und Ausgrenzung initiiert und begleitet. Jetzt startet sie mit einer Auftaktveranstaltung Anfang Oktober in eine neue Phase.

Aktionsfonds Mit neuen Aktionsformaten und aktuellen Bildungsangeboten geht die IG Metall gemeinsam mit den Beschäftigten gegen Ausgrenzung vor. Die



Mach mit!
Mitmachideen, Veranstaltungshinweise und Aktionsmaterialien zur Initiative »Respekt! Kein Platz für Rassismus« findet Ihr ebenso wie weitere Berichte über Aktionen unter:
👉 respekt.tv

Respekt!-Initiative unterstützt sie dabei: Geschäftsstellen oder Gremien der IG Metall, die Projekte für Respekt und Solidarität planen, können über einen Aktionsfonds finanzielle Unterstützung erhalten.

»Gesicht zeigen gegen Rassismus« – dieses Motto beherzigen beispielsweise die IG Metall-Vertrauensleute bei Daimler in Untertürkheim. Anlässlich des internationalen Tags gegen Rassismus haben sie im März mit Infoständen auf das Thema aufmerksam gemacht. Die Beschäftigten konnten sich außerdem in Fotoboxen mit dem Respekt!-Schild fotografieren lassen und so ihre klare Haltung gegen Rassismus dokumentieren.

Ihnen gleichgetan haben es viele in ganz Deutschland: Beschäftigte bestreiten gemeinsam mit Geflüchteten Firmenläufe, organisieren Konzerte und Fußballturniere oder treten bei großen Demonstrationen für Zusammenhalt und Vielfalt ein. Vorstandsmitglied Irene Schulz sagt: »Mit der Respekt!-Initiative positionieren wir uns klar gegen Rassismus, Hetze und Ausgrenzung. Unsere Alternative heißt Solidarität!«

Für Menschlichkeit und Solidarität

Die IG Metall ruft dazu auf, aktiv für Solidarität, friedliches Zusammenleben und die Achtung der Menschenwürde einzutreten. Jeden Angriff auf demokratische Grundwerte verurteilen die Mitglieder des IG Metall-Beirats in einer Erklärung. Damit setzen sie ein klares Zeichen gegen Spaltung, Rassismus und Hass, denn derzeit mobilisieren Rechtspopulisten, Faschisten und Neonazis. »Es ist Aufgabe aller Demokraten, dagegen klare Kante zu zeigen«, erklärt der IG Metall-Beirat und mahnt: »Deutschland darf nicht nach rechts kippen!« Gleichzeitig fordert die IG Metall ein modernes Einwanderungsrecht. Integrationshemmnisse müssen beseitigt und Fluchtursachen ernsthaft angegangen werden. Weiter heißt es in der Erklärung: »Das Recht auf Schutz und Asyl muss genauso sichergestellt werden, wie eine gerechte Verteilung der Schutzsuchenden unter den EU-Mitgliedsstaaten.« Die komplette Erklärung findet Ihr unter: 👉 igmetall.de



Nimm Dir die acht Tage

Tarifliche Freistellungszeit Wer jahrelang in Schicht arbeitet, Kinder betreut oder Angehörige pflegt, kann in Betrieben mit Metall-Tarif ab 2019 zusätzlich acht freie Tage im Jahr erhalten. Bis zum 31. Oktober müssen die Anträge für das nächste Jahr gestellt werden. Hier sind die häufigsten Fragen und Antworten zur tariflichen Freistellungszeit.

Wer kann die tarifliche Freistellungszeit von acht Tagen beantragen?

■ Schichtbeschäftigte, die seit mindestens drei Jahren in Dreischicht oder Dauernachtschicht arbeiten und fünf Jahre im Betrieb sind. Sowie Beschäftigte, die mindestens zehn Jahre Wechselschicht und 15 Jahre im Betrieb arbeiten – ab 2020 dann nur noch mindestens fünf Jahre in Wechselschicht und sieben Jahre im Betrieb.

■ Beschäftigte, die ihre Kinder unter acht Jahren im eigenen Haushalt betreuen.

■ Beschäftigte, die Eltern, Kinder, Partner oder Schwiegereltern mit mindestens Pflegegrad 1 häuslich pflegen. Auch in Fällen akuter Pflege ist ein kurzfristiger Antrag auf die acht Tage im Anschluss an die zehn Tage gesetzliche Akutpflege möglich.

Stimmt es, dass nur ein Teil der Belegschaft die acht Tage beantragen kann?

Nein. Nur in Ausnahmefällen kann es bei der tariflichen Freistellungszeit Einschränkungen geben. Wenn der Arbeitgeber die ausfallenden

Arbeitszeiten nicht ausgleichen kann, muss er dazu mit dem Betriebsrat Gespräche über Lösungen aufnehmen.

Wie weise ich nach, dass mein Angehöriger Pflegegrad 1 hat?

Mit einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenkasse. Für akute Pflegefälle genügt ein Attest vom Arzt.

Wie weise ich nach, dass ich mein Kind im eigenen Haushalt betreue?

Mit einer Meldebescheinigung des Einwohnermeldeamts.

Die acht Tage kann ich mit Kindern unter acht Jahren beantragen. Was ist dafür der Stichtag?

Der Stichtag ist der erste Tag des Jahres, für das Du die acht Tage tarifliche Freistellungszeit beantragen willst. Wenn etwa Dein Kind am 1. Januar 2019 noch keine acht Jahre alt ist, besteht der Anspruch auf die acht Tage für das komplette Jahr 2019.

Wie oft kann ich die acht Tage beantragen?

Zur Betreuung von Kindern und zur Pflege von Angehörigen geht das zwei Mal je Kind oder Pflegefall. Für Schichtbeschäftigte gibt es keine Beschränkung.

Wenn ich zwei Kinder unter acht Jahren habe, kann ich dann 16 Tage im Jahr freinehmen?

Nein, es sind immer maximal acht freie Tage im Jahr möglich.

Können Teilzeitbeschäftigte die acht Freistellungstage wählen?

Wer ab dem 1. Januar 2019 in Teilzeit oder in verkürzter Vollzeit geht und Kinder betreut oder Angehörige pflegt, kann auch die zusätzlichen acht freien Tage wählen.

Wo bekomme ich Anträge für die tarifliche Freistellungszeit?

Der Antrag auf die tarifliche Freistellungszeit braucht keine spezielle Form. Das geht auch formlos, per Brief. Füge die notwendigen Nachweise bei. Bei der Formulierung hilft Dir Dein Betriebsrat oder Deine IG Metall vor Ort mit Mustervorlagen. In vielen Betrieben gibt es fertige Antragsformulare.

Wo gebe ich den Antrag ab?

Bei Deinem Arbeitgeber, mit Kopie an den Betriebsrat. Frage Deinen Betriebsrat zum genauen Verfahren in Deinem Betrieb.



Tipp

Weitere Antworten bekommst Du bei Deinem Betriebsrat, Deiner IG Metall vor Ort und in der Broschüre »Ich nehme mir die Zeit«.

▶ igmetall.de/Arbeitszeit



Immer mehr Leiharbeit und Fremdvergabe

Missbrauch von Ausgliederungen Trotz Wirtschaftsboom und Arbeitskräftemangel gliedern Industriebetriebe immer mehr Arbeit billig aus – über Leiharbeit und Fremdvergaben. Dagegen startet die IG Metall jetzt eine neue Kampagne.

Die deutsche Wirtschaft boomt seit Jahren, die Arbeitslosigkeit liegt bei historisch niedrigen 5,2 Prozent – und Unternehmen klagen über Arbeitskräftemangel. 1,2 Millionen Stellen sind nicht besetzt.

Gleichzeitig hat die Zahl der Leiharbeiter mit 1,03 Millionen den höchsten Stand der Geschichte erreicht. Dazu kommt, dass die Industrie immer mehr Arbeit über Werkverträge an Fremdfirmen ausgliedert: an industrienahe Dienstleister. Sie übernehmen etwa die Wartung von Haustechnik und Anlagen als Facility-Dienstleister oder die Vormontage und Anlieferung von Teilen punktgenau direkt ans Montageband als Kontraktlogistik-Dienstleister. Besonders die Autoindustrie hat in großem Stil Arbeit an Kontraktlogistiker ausgegliedert.

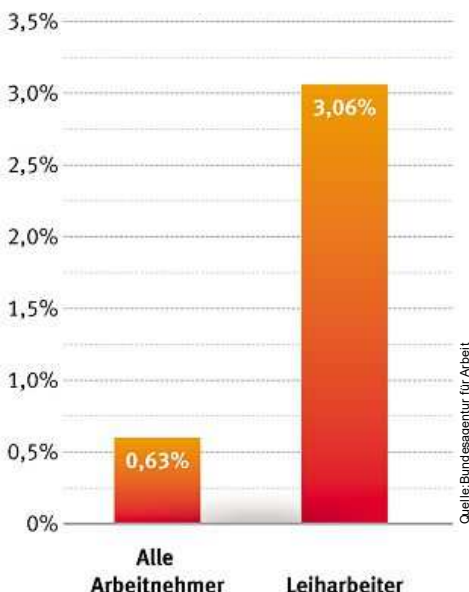
Hauptsache billig Alle Betriebsbereiche sind betroffen. Das zeigte bereits eine Be-

triebsrätebefragung der IG Metall von 2015. Eine aktuelle Betriebsrätebefragung der IG Metall Baden-Württemberg belegt, dass Leiharbeit längst nicht mehr nur für Auftragspitzen, sondern immer mehr auch auf dauerhaften Arbeitsplätzen eingesetzt wird, um Kosten zu sparen.

Beschäftigte in Leiharbeit und bei industrienahe Dienstleistern haben meist deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen als Stammbeschäftigte. So verdienen Leiharbeiter in der Gesamtwirtschaft im Schnitt 1868 Euro brutto – gut 42 Prozent weniger als der Durchschnitt aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Zudem ist ihr Risiko, arbeitslos zu werden, fünfmal so hoch (siehe Grafik unten). An ihrer prekären Lage hat das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aus dem vergangenen Jahr nur wenig geändert. Die meisten Leiharbeiter werden abgemeldet, ausgetauscht und oft entlassen, bevor sie mehr Geld bekommen oder übernommen werden müssten.

Leiharbeiter verlieren eher ihren Job

Risiko, im nächsten Monat arbeitslos zu werden

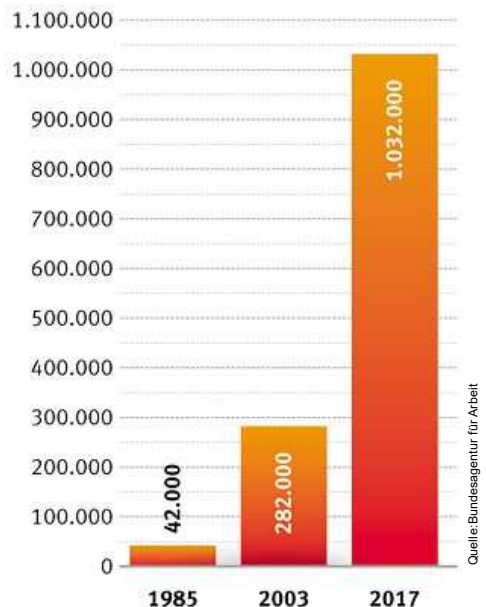


IG Metall will »Gute Arbeit für alle« Deshalb will die IG Metall gemeinsam mit den Beschäftigten den Missbrauch von Ausgliederungen eindämmen. Einiges haben IG Metall und Betriebsräte in den vergangenen Jahren bereits erreicht: Spezielle Branchentarifverträge und Betriebsvereinbarungen sichern Leiharbeitern mehr Geld und bessere Chancen auf Übernahme – und sie begrenzen Leiharbeit im Betrieb. Zudem setzen IG Metall und Beschäftigte bei immer mehr industrienahe Dienstleistern Tarifverträge durch.

Jetzt legt die IG Metall eine Schippe drauf und startet die Kampagne »Gute Arbeit für alle« in den Betrieben. Alle Beschäftigten, auch die von Leihfirmen und Dienstleistern, sollen gute Arbeitsbedingungen bekommen. Zum Start der Kampagne am Welttag gegen prekäre Beschäftigung am 7. Oktober stellt die IG Metall eine neue Betriebsrätebefra-

Immer mehr Leiharbeiter

(Jahresdurchschnitt 1985-2017)



gung vor. Erste Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich der Missbrauch von Ausgliederungen durch die Transformation der Industrie (Seiten 12–15) sogar noch weiter beschleunigt. Höchste Zeit, zu handeln.

Infos und Zahlen zur neuen Kampagne:
gute-arbeit-fuer-alle.de



Ziel der neuen Kampagne »Gute Arbeit für alle« sind gute Arbeitsbedingungen auch für Beschäftigte in Leiharbeit und bei industrienahe Dienstleistern.

Weiterbildung wird leichter: Neues Gesetz kommt

Die Bundesregierung weitet die Förderung von Qualifizierung und Weiterbildung aus. Das Vorhaben bietet große Chancen.

Montage mithilfe von Datenbrillen, digital vernetzte Produktion, Arbeiten in weltweiten Teams: Neue Tätigkeiten erfordern neues Können. Neue Techniken erfordern neues Wissen.

Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) hat dazu ein Gesetz auf den Weg gebracht, das Qualifizierungschancengesetz. Damit wird die staatliche Förderung deutlich ausgebaut. Zum Beispiel darf die Arbeitsagentur künftig auch die Weiterbildung von qualifizierten Facharbeitern unterstützen. Bislang war das nur für ältere oder gering qualifizierte Beschäftigte möglich, oder für solche in kleinen und mittleren Unternehmen.

Die Förderung umfasst die Lehrgangskosten und einen Entgeltzuschuss. Bis zu einer Milliarde Euro pro Jahr sollen dafür bereitstehen. Gefördert werden nur Maßnahmen, die länger als vier Wochen dauern.

Qualifizierung ist »Megathema« »Auf dieser Grundlage kann in den Betrieben tatsächlich viel für die Beschäftigten bewegt werden«, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. Für ihn ist Qualifizierung das »Megathema im Zeitalter der digitalen Transformation«. Hier werde sich entscheiden, ob Deutschland seine wirtschaftliche Stärke erhalten und die Beschäftigten sicher durch den Wandel bringen kann. Denn: »Qualifizierung



Foto: Annette Hornischer

Weiterbildung wird immer wichtiger. Die IG Metall dringt darauf, dass Sozialpartner und Betriebsräte bei der Qualifizierung eine aktive Rolle spielen.

wird auch darüber entscheiden, ob allein der digitalen Transformation ihren Platz finden.«

Aus Sicht der IG Metall kommt den Betriebsräten bei der Qualifizierung eine zentrale Rolle zu: Von ihrer Beteiligung wird abhängen, wie erfolgreich das neue Gesetz in den Betrieben umgesetzt wird. Die IG Metall setzt sich deshalb dafür ein, dass Mitbestimmung und die Rolle der Sozialpartner in dem Gesetz verankert werden.

»Meister-BAföG« verbessern. Daneben gibt es weiteren Handlungsbedarf: So sind zum Beispiel Meister-, Fachwirt- und Technikerfortbildungen bei dem neuen Gesetz außen vor. Für sie gibt es zwar das Meister-BAföG (Fachbegriff: »Aufstiegs-BAföG), doch das gleicht den Verdienstaufschlag während der Fortbildung nur unzureichend aus.

Im schwarz-roten Koalitionsvertrag ist vorgesehen, das Meister-BAföG auszubauen und den Unterhaltszuschuss zu erhöhen. Auch die Familienfreundlichkeit soll verbessert werden. Außerdem sollen Gebühren, die bei der Meisterprüfung anfallen, laut Koalitionsvertrag »ganz oder teilweise« erstattet werden. Da muss die Koalition noch liefern.

Her kannst Du Dich tiefer einlesen:

👉 igmetall.de **R** Themen **R** Bildung

Mitbestimmen im Handwerk

Wer hat Lust, sich für die Interessen der Beschäftigten im Handwerk zu engagieren? 2019 sind in rund 30 der 53 Handwerkskammern Wahlen. Ein Drittel der Mandate stehen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu. Rund 2100 Handwerker sind in den Kammern aktiv, etwa 43 Prozent sind IG Metall-Mitglieder.

Jede Kammer hat eine Vollversammlung. Ihre Mitglieder befassen sich mit Tarifbindung, Aus- und Weiterbildung, Digitalisierung und vielen anderen Themen, die für das Handwerk wichtig sind. Und sie

stellen Forderungen an die Politik. Außerdem können Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in Ausschüssen mitbestimmen. In Berufsbildungsausschüssen geht es um Ausbildungsqualität und darum, ob Ausbildungsverträge korrekt und Vergütungen angemessen sind, in Prüfungsausschüssen um Qualität und Fairness bei Gesellenprüfungen.

Nächstes Jahr gehen viele Ältere in Rente. Eine ganze Reihe Mandate sind neu zu vergeben. Jeder und jede, die in einem Handwerksbetrieb arbeitet und eine abgeschlossene

Ausbildung hat (muss nicht in einem Handwerksberuf sein), kann kandidieren. Die IG Metall ermuntert auch Frauen, junge Menschen und Migranten, sich zu bewerben – damit alle betrieblichen Themen in den Kammern repräsentiert sind.

Wer Interesse hat, wendet sich an Helmut Dittke beim IG Metall-Vorstand:

👉 Helmut.Dittke@igmetall.de
Mehr Informationen:

👉 igmetall.de/
Handwerkskammerwahl

Gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit

In Deutschland klafft weiter eine Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern. Laut Statistischem Bundesamt beträgt sie durchschnittlich 21 Prozent. Auf diese Ungerechtigkeit weisen Metallerinnen und Metaller am 16. Oktober 2018 hin, dem Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit. Rein rechnerisch könnten Männer ab diesem Termin für den Rest des Jahres freimachen, denn dann haben sie so viel verdient, wie Frauen erst am Jahresende. Die IG Metall fordert gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit.

In Zeiten des Wandels

Wir leben in Zeiten des Wandels. Die Triebkräfte der Transformation werden tief greifende Veränderungen in Ökonomie, Politik, Gesellschaft und den Betrieben auslösen.

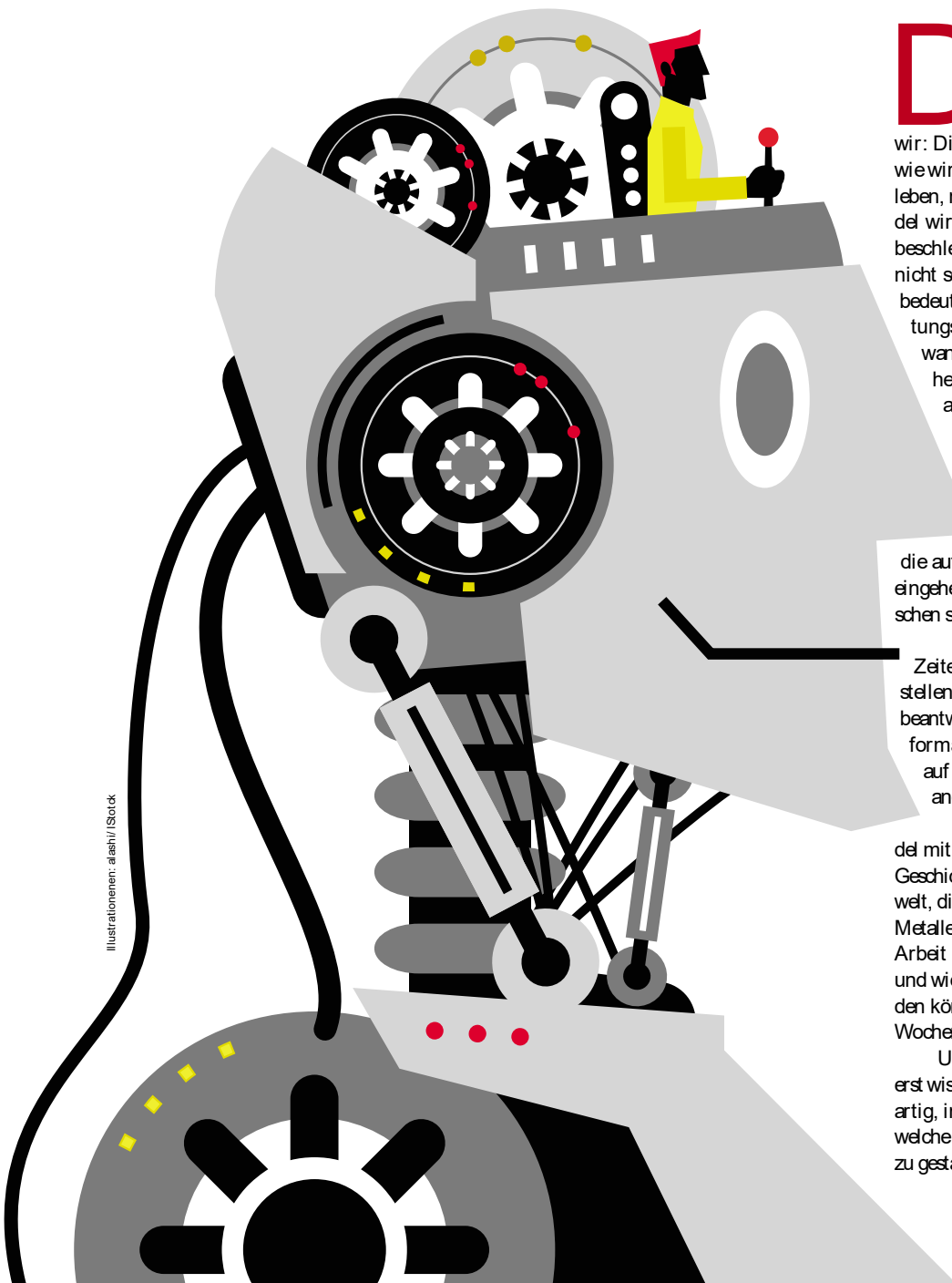
Die IG Metall hat den Anspruch, diesen Wandel mit den Menschen und in ihrem Sinn zu gestalten. Solidarität ist und bleibt dabei die Quelle ihrer Gestaltungsmacht. Von Jan Chaberny

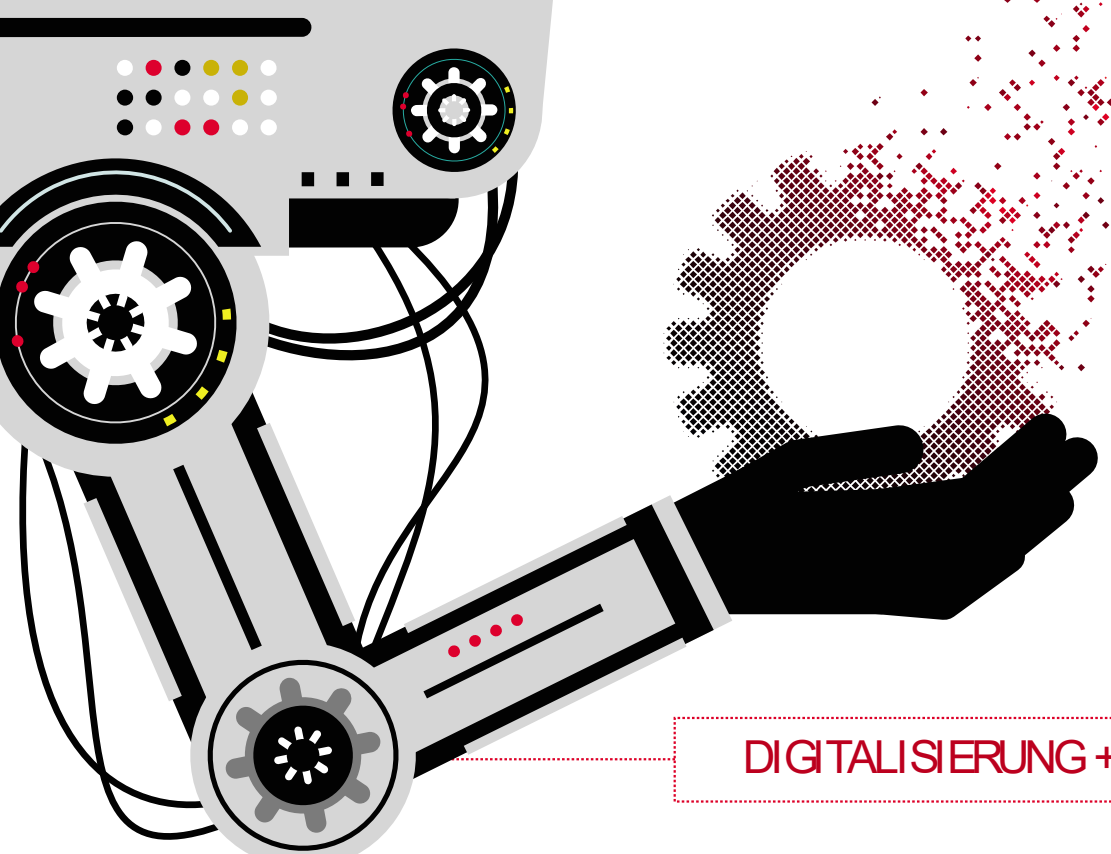
Die Welt, in der wir leben, verändert sich gerade tief greifend und mit rasender Geschwindigkeit. Das sehen wir, das spüren wir: Digitale Technik ändert grundlegend die Art, wie wir kommunizieren und konsumieren, wie wir leben, nicht zuletzt wie wir arbeiten. Der Welthandel wird durch die fortschreitende Digitalisierung beschleunigt, der faire Wettbewerb bleibt dabei nicht selten auf der Strecke. Für die Beschäftigten bedeutet Globalisierung allzu oft wachsender Leistungsdruck und mehr Stress. Dann der Klimawandel: Überlebenswichtig ist es für die Menschheit, das Klima zu schützen. Die Klimawende aber erfordert zugleich eine Energie- und Mobilitätswende – und die zu gestalten ist eine komplexe Angelegenheit. Gelingen muss das mit einer älter werdenden Gesellschaft und unter der Maßgabe, dass neue Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden müssen, die auf Lebensformen der jüngeren Generationen eingehen. Sie legen alte Rollenbilder ab und wünschen sich mehr Selbstbestimmung bei der Arbeit.

Die IG Metall will die Fragen, die sich in Zeiten großer Umwälzungen und Unsicherheiten stellen, in einem breit angelegten Debattenprozess beantworten. Dabei ist klar: Wir können die Transformation nur dann mitgestalten, wenn wir uns auf das besinnen, was uns stark macht – füreinander einstehen und solidarisch handeln.

Für die IG Metall reicht es nicht, den Wandel mit Sozialtarifverträgen abzufedern. Sie will eine Geschichte des Gelingens schreiben, für eine Arbeitswelt, die sicher, gerecht und selbstbestimmt ist. Was Metallerinnen und Metaller dafür brauchen, wie gute Arbeit in der Digitalisierung gestaltet werden kann und wie die Folgen des Wandels gerecht verteilt werden können, will die IG Metall in den kommenden Wochen und Monaten diskutieren.

Um aber etwas gestalten zu können, muss man erst wissen, was sich verändert. Das wird, schlaglichtartig, im Folgenden veranschaulicht und skizziert, welche Herausforderungen gemeinsam zu lösen und zu gestalten sind.





DIGITALISIERUNG + INDUSTRIE 4.0

Wir wollen die digitale Transformation mitgestalten. Mit dem klaren Ziel einer Arbeitswelt 4.0, die gerecht, sicher und selbstbestimmt ist.

■ WAS IST DAS?

Maschinen, die sich selbst umrüsten, Produktionsanlagen, die sich mit einem Tablet steuern lassen, Assistenzsysteme, Algorithmen und künstliche Intelligenz, die die Arbeit der Beschäftigten wandeln – keine Frage: Digitalisierung ist längst keine Zukunftsvision mehr. Digitalisierung und Industrie 4.0, verstanden als digitale Vernetzung von Maschinen über den gesamten Produktions- und Wertschöpfungsprozess hinweg, prägt, hier und jetzt, unser Leben und unsere Arbeitswelt. Digitalisierung führt aber nicht bloß zu technologischen Umbrüchen, sondern auch zu neuen Formen der Organisation von Arbeit.

■ WAS KOMMT AUF UNS ZU?

Fortschreitende Digitalisierung, Industrie 4.0, der Einzug von künstlicher Intelligenz in Büros und Produktionshallen: Das alles ermöglicht und verlangt die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle, neuer Produkte und Dienstleistungen, es beschleunigt Innovationsprozesse, es wandelt Wertschöpfungsketten. Das hat Auswirkungen auf die Beschäftigten, auf ihre Arbeit – und diese Auswirkungen sind bereits heute zu sehen.

In vielen Betrieben steigt der Flexibilisierungsdruck, unter dem die Beschäftigten stehen. Umstrukturierungen nehmen zu, die Einführung digitaler Techniken führt dazu, dass sich Tätigkeiten an Arbeitsplätzen verändern. Die Beschäftigten benötigen neue Fähigkeiten

und Fertigkeiten. Von ihnen werden neue Qualifikationen verlangt.

■ WAS KÖNNEN WIR TUN?

Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen werden sich gravierend ändern. Dafür gilt es, Antworten zu finden. Qualifizierung ist für die IG Metall das Megathema der Transformation. Gezielte Personalentwicklung und kontinuierliche Weiterqualifizierung wird maßgeblich sein, um den Wandel im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Der Arbeitsplatz muss zum Lernort werden. Betriebsräte brauchen ein Initiativrecht für betriebliche Weiterbildung.

Auch die Politik ist gefordert. Und sie reagiert. Mit dem Qualifizierungschancengesetz will Arbeitsminister Hubertus Heil die staatliche Förderung deutlich ausbauen. Für die IG Metall eine Grundlage, auf der in den Betrieben für die Beschäftigten viel bewegt werden kann (siehe auch Seite 11).

Der institutionelle Rahmen für berufsbegleitende Weiterbildung muss sich ändern. Berufs- und Hochschulen haben hier eine zentrale Rolle. Sie müssen künftig berufsbegleitende Unterstützung beim Qualifikationserwerb und bei der Weiterbildung geben. Nicht zuletzt ist die Arbeitsmarktpolitik gefordert. Die IG Metall hat auch die Erweiterung des heutigen Transfer-Kurzarbeitergelds vorgeschlagen. Qualifiziert werden muss während der Arbeit – nicht erst wenn Arbeitslosigkeit droht. ■

GLOBALISIERUNG + FINANZEN

■ WAS IST DAS?

In den vergangenen Jahren und Jahrzehnten hat die Globalisierung sich immer weiter beschleunigt. Der grenzüberschreitende Waren-, Dienstleistungs- und Kommunikationsverkehr wurde ausgebaut, der freie Welthandel, angetrieben und beschleunigt durch fortschreitende Digitalisierung, immer weiter verwirklicht. Unklar ist, ob das in den kommenden Jahren so bleibt – die protektionistischen Maßnahmen des amerikanischen Präsidenten Donald Trump zielen darauf, den freien Welthandel einzuschränken. Die Gefahr eines Handelskriegs ist gegeben.

■ WAS KOMMT AUF UNS ZU?

Globalisierung hat in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Auswirkungen, positive, negative, uneindeutige. Zum Beispiel sind die Einkommen der Beschäftigten in Deutschland in den vergangenen Jahren zwar gestiegen, aber nicht so stark wie die Einkommen aus Gewinnen und

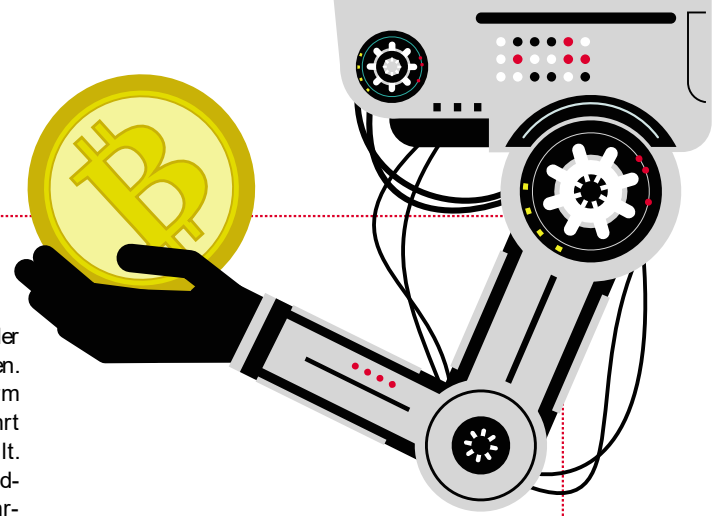
Vermögen. Dadurch ist der Anteil der Löhne am Volkseinkommen gesunken. Während die Globalisierung also unterm Strich zu Wohlstandsgewinnen geführt hat, sind diese sehr ungleich verteilt. Hinzu kommt: Im Wettbewerb der Standorte unterbieten sich Staaten seit Jahrzehnten weltweit bei den Unternehmenssteuern und berauben sich so selbst der Mittel, die sie dringend brauchen, um die Folgen der Globalisierung abzufedern.

■ WAS KÖNNEN WIR TUN?

Beschäftigte stehen selbst im internationalen Wettbewerb und rennen am Arbeitsplatz ständig um die Wette mit Beschäftigten im eigenen Unternehmen oder der Konkurrenz rund um den Globus. Niemand ist sich mehr sicher, ob nicht irgendwo auf der Welt gerade eine neue Idee geboren wird, die den eigenen Arbeitsplatz schon morgen auf den Kopf stellt. Die IG Metall setzt sich für einen

freien und vor allem fairen Welthandel ein – dazu gehören weder Dumpingexporte noch protektionistische Maßnahmen. Regionen müssen stattdessen nachhaltig entwickelt werden. Da die Staaten weltweit in der jüngsten Vergangenheit ein sozial unausgewogenes Steuerdumping betrieben haben, fehlt dafür Geld. Sie brauchen aber dringend Geld, um in den Ausbau der Infrastruktur zu investieren, in Schulen und Bildung. Nicht zuletzt um den Menschen soziale Sicherheit zu bieten. Dazu gehören für die IG Metall Renten, von denen man anständig leben kann, Schutz vor Befristung sowie faire Bildungschancen. ■

Wir sind diesen Entwicklungen nicht ausgeliefert. Wir können sie durch faire Abkommen gestalten.



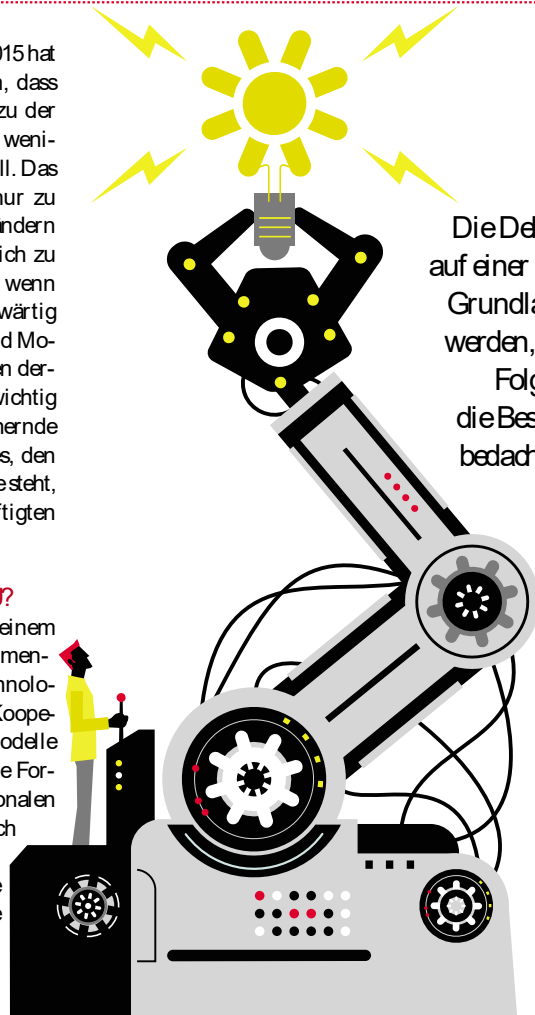
KLIMAPOLITIK + MOBILITÄT

■ WAS IST DAS?

Im Pariser Klimaabkommen von 2015 hat die Weltgemeinschaft beschlossen, dass die Erderwärmung im Vergleich zu der Zeit vor der Industrialisierung um weniger als zwei Grad Celsius steigen soll. Das ist ein ehrgeiziges Ziel. Das ist nur zu schaffen, wenn es den einzelnen Ländern gelingt, ihren CO₂-Ausstoß deutlich zu verringern. Das ist nur möglich, wenn mehr Elektrofahrzeuge als gegenwärtig auf den Straßen fahren. Energie- und Mobilitätswende sind damit zwei Seiten derselben Medaille. Dazu kommt: So wichtig eine nachhaltige Beschäftigung sichernde Energiewende ist, so wichtig ist es, den Umbruch, vor dem die Autobranche steht, so zu gestalten, dass die Beschäftigten nicht unter die Räder kommen.

■ WAS KOMMT DA AUF UNS ZU?

Die Automobilbranche steht vor einem gewaltigen Umbruch. In den kommenden Jahren werden sich neue Technologien, neue Produktionsverfahren, Kooperationspartner, neue Geschäftsmodelle und Mobilitätskonzepte sowie neue Formen der nationalen und internationalen Arbeitsteilung entwickeln. Letztlich stehen erfolgreiche Produkte, Technologien und Entwicklungsprozesse zur Disposition, Tätigkeitsprofile



Die Debatte muss auf einer realistischen Grundlage geführt werden, bei der die Folgen für die Beschäftigten bedacht werden.

und Qualifikationsanforderungen werden sich wandeln. Sichtbar wird das etwa bei der Entwicklung von Elektrofahrzeugen.

■ WAS KÖNNEN WIR TUN?

Die Studie »Wirkungen der Fahrzeugelektrifizierung auf die Beschäftigung am Standort Deutschland« (»ELAB«) zeigt, dass mit dem Umrüsten auf Elektrofahrzeuge einiges auf die Autoindustrie zukommt. Vor allem auf die etwa 100.000 Beschäftigten, die Antriebsstränge herstellen. So kann die Zunahme von Elektrofahrzeugen dazu führen, dass in der Autoindustrie um 2030 rund 76.000 Arbeitsplätze in der Antriebstechnik überflüssig werden.

Herausforderungen, die aber zu meistern sind. Unternehmen müssen Konzepte entwickeln und Geld investieren, um die Standorte und Beschäftigung zu sichern. Die Branche muss sich mit den besten Umweltechnologien rund ums Auto eine Poleposition im internationalen Wettbewerb sichern, um auf Dauer sichere Arbeitsplätze zu bieten. Die Beschäftigten brauchen Perspektiven. Weiterbildung ist der zentrale Schlüssel dazu. Die Bundesregierung muss ein schlüssiges Konzept für die nötige Infrastruktur vorgehen, vor allem für Ladestationen, Stromverteilnetze und ausreichenden Strom aus erneuerbarer Energie. ■

DEMOGRAFIE + LEBENSWELT

■ WAS IST DAS?

Noch gibt es keinen flächendeckenden Fachkräftemangel. Fachkräfte fehlen lediglich in einigen Berufen, etwa in der Pflege, und in einigen Regionen. Doch die Belegschaften werden älter. So stieg das Durchschnittsalter der deutschen Arbeitnehmer zwischen 1991 und 2017 um knapp 5 Jahre auf rund 43.

Die Belegschaften werden nicht nur älter, auch die Lebenswelten der Beschäftigten wandeln sich. Das klassische Ernährungsmodell, der Mann verdient das Geld und die Frau kümmert sich um Haushalt und Kinder, hat ausgedient. Jungen Männern ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf heute genauso wichtig wie Frauen. Sie wollen mehr selbstbestimmt arbeiten, so wie es zu ihrem Leben passt.

■ WAS KOMMT AUF UNS ZU?

Unternehmen müssen mit im Schnitt älteren Belegschaften im globalen Wettbewerb Schritt halten. Gleichzeitig droht ein Wissens- und Fachkräfteverlust, wenn in einigen Jahren mit den geburtenstarken Jahrgängen große Teile einer Belegschaft in Rente gehen. Damit er der Restbelegschaft nicht auf die Füße fällt, muss der Wandel vorbereitet, der Übergang geplant werden.

Die Anforderungen in der Arbeitswelt steigen, Familiengründung, berufliche Entwicklung und die Unterstützung der Eltern – all das müssen und wollen

Beschäftigte heute und in Zukunft bewältigen.

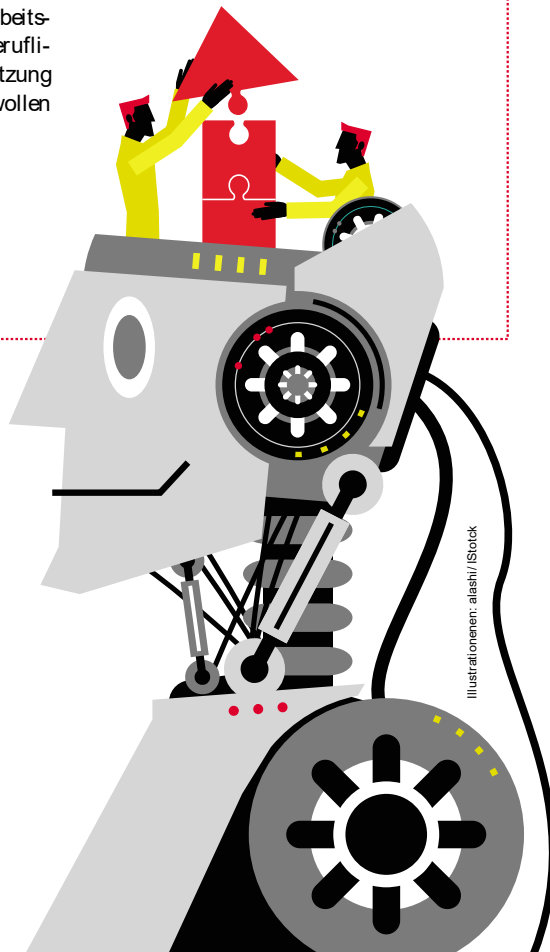
■ WAS KÖNNEN WIR TUN?

Um ihren Fachkräftebedarf zukünftig zu sichern, müssen die Unternehmen aus Sicht der IG Metall umdenken. Statt den Mangel zu beklagen, sollten Arbeitgeber in Aus- und Weiterbildung investieren und Menschen gute Arbeitsbedingungen bieten.

Zu viele Menschen arbeiten in Minijobs oder Leiharbeit. Im Wettbewerb um Fachkräfte und Auszubildende sind tarifvertraglich geregelte Entgelt- und Arbeitsbedingungen ein Wettbewerbsvorteil. Mit ihren Branchentarifverträgen hat die IG Metall für Leihbeschäftigte bereits einige Verbesserungen erreicht. Nun startet sie eine neue Kampagne (siehe Seite 10).

Die IG Metall packt die Arbeitszeiten an – und wird es weiter tun: Beschäftigte in der Metal- und Elektroindustrie können ab 2019 über ihre Arbeitszeit stärker selbst bestimmen. Sie haben nun die Wahl, ihre Arbeitszeit zeitweise auf verkürzte Vollzeit zu reduzieren, bis auf 28 Stunden. Wer Kinder erzieht, Angehörige pflegt oder Schicht arbeitet, kann außerdem zusätzliche acht Tage im Jahr freinehmen. ■

Die große Mehrheit der Beschäftigten wünscht sich, Arbeitszeiten auch nach ihren Bedürfnissen zu gestalten. Diesem Ziel kommen wir mit unserem Tarifergebnis ein ganzes Stück näher.



Illustrationen: alashi/Stock



Illustration: Stephanie Brittmacher

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender

Damit technologischer Fortschritt auch sozialer Fortschritt wird

Technik und gesellschaftlicher Wandel verändern die Arbeitswelt immer wieder. Was ist heute anders als etwa in den 1980er-Jahren, als die Computer in die Betriebe kamen?

Jörg Hofmann: Die Veränderungen sind tiefgreifender und rasanter als damals und sie werden mehr Beschäftigte unmittelbar betreffen. Gleichzeitig treffen sie auf eine Gesellschaft, die heute in weiten Teilen ungerecht ist. Das gilt für Einkommen und Vermögen, die Chancen jedes Einzelnen auf berufliche Entwicklung und Sicherheit am Arbeitsplatz. All das führt zur Spaltung der Gesellschaft. Die Gefahr droht, dass sie durch die Transformation vertieft wird.

Was passiert, wenn technische und soziale Umbrüche auf eine ungerechte Gesellschaft treffen? Hofmann: Die Erfahrungen der Vergangenheit zeigen uns, dass Arbeitgeber immer versuchen, technologische Umbrüche zu ihrem Vorteil zu nutzen. Er kämpfte Regeln – etwa bei der Arbeitszeit – werden in Frage gestellt und als überholt stigmatisiert. Wir brauchen aber keinen Abbau, sondern neue Regeln für eine Arbeitswelt 4.0, die gute Arbeit für alle ermöglichen. Damit technologischer Fortschritt auch sozialer Fortschritt wird, müssen wir unsere Machtressource Solidarität mobilisieren. Ohne gewerkschaftliches Handeln geht das nicht. Auch um Druck auf die Politik zu entwickeln, den Arbeitgebern hier nicht nachzugeben.

Was tut die IG Metall, damit der Schritt gelingt? Hofmann: Wir haben in der letzten Tarifrunde gezeigt, dass wir weiter sehr erfolgreich Solidarität organisieren können, um die Arbeitswelt zu verbessern. Diese Kraft brauchen wir auch, um die Digitalisierung im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Dazu gehört, Druck zu machen für eine Ausweitung der Mitbestimmung.

Wann ist der Schritt für Dich gelungen? Hofmann: Wenn es gute Arbeit für alle gibt. Dazu braucht es eine mitgliederstarke Gewerkschaft, mehr Tarifbindung und politische Mehrheiten, die für mehr Gerechtigkeit und Zusammenhalt in unserer Gesellschaft eintreten. ■



Foto: Bray Stühler/IG Metall

Aktiv für Arbeitsplätze: Remog-Belegschaft bei einer Demonstration in Münnerstadt (Bayern).

Beschäftigte auf Kundenfang

Wenn ein Betrieb zu wenig Aufträge erhält, geraten früher oder später Arbeitsplätze in Gefahr. Doch was tun, wenn das Management nicht für mehr Auslastung sorgt und sich stattdessen in Schweigen hüllt? Die Beschäftigten von Remog, einem Metallarbeiter im fränkischen Münnerstadt, haben die Sache selbst in die Hand genommen: Sie haben eine Kampagne zur Kundenakquise gestartet. Motto: »Wir sind Remog – wir freuen uns auf Ihre Aufträge«.

Mit öffentlichen Aktionen wirbt die Belegschaft jetzt für ihre Firma und deren Produkte. »Wir möchten damit potenzielle Kunden auf uns und unser Unternehmen aufmerksam machen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Edgar Schneider. Damit das gelingt, setzen die Remog-Beschäftigten auf starke Bilder: Zuletzt zogen sie an ihrem Standort Münnerstadt durch die Straßen und ließen Hunderte Luftballons steigen. Auch die lokalen Medien berichten bereits über die Initiative. Nun müssen sich nur noch die neuen Kunden melden.

Gemischtes Fazit Textilbündnis

Auskömmliche Löhne und giftige Chemikalien aus den Fabriken verbannen – das waren die zentralen Ziele, als 2014 das Bündnis für nachhaltige Textilien von der Bundesregierung ins Leben gerufen wurde. Um zu verhindern, dass sich die Katastrophe von Rana Plaza in Bangladesch mit 1100 Toten wiederholt, verpflichtet das Bündnis Unternehmen auf soziale und ökologische Standards. Die Bilanz des Textilbündnisses ist freilich durchwachsen. Manche Firmen wie Zalando oder Peek & Cloppenburg verweigern sich komplett. Einige Unternehmen sind wieder ausgetreten. Angesichts unverbindlicher Selbstverpflichtungen ist bisher wenig geschehen, was die Arbeitsbedingungen in den Herstellerländern verbessert hätte. Die Mitgliedsunternehmen müssen jetzt zwar Maßnahmenpläne vorlegen und geplante Schritte auflisten. Grundsätzlich wollen sie existenzsichernde Löhne erreichen. Erst nächstes Jahr müssen sie sich an Maßnahmen beteiligen, um dieses Ziel zu erreichen. Bis die Beschäftigten in den Herstellerländern wirklich etwas davon merken, dürften noch Jahre ins Land gehen.

Schauprozess in Belarus

Urteil trifft die unabhängige Gewerkschaft der Radioelektroniker.

In der weißrussischen Hauptstadt Minsk sind nach einem Schauprozess harte Urteile gegen zwei Gewerkschafter ergangen. In dem Verfahren ging es um den Vorwurf der Steuerhinterziehung gegen den Vorsitzenden Gennadi Fedynich und den Kassierer Ihor Komlik von der unabhängigen Gewerkschaft der Radioelektroniker REP.

Die Gewerkschaft war dem Regime in Minsk unbequem geworden, weil sie zu Protesten gegen Erlasse des autoritär regierenden Staatspräsidenten Alexander Lukaschenka aufgerufen hatte. Die weißrussischen Finanzbehörden benutzten eine ausländische Geldspende an die Gewerkschaft als Vorwand, um die Anklage gegen Fedynich und Komlik zu konstruieren.

Die beiden Gewerkschafter wurden zu vier Jahren auf Bewährung verurteilt. Sie müssen außerdem eine hohe Geldstrafe zahlen, die Verfahrenskosten tragen



Foto: IndustriALL Global

Kein faires Verfahren: Verurteilte Gewerkschafter in Weißrussland

und dürfen fünf Jahre keine leitende Position ausüben, was faktisch einem Berufsverbot gleichkommt. Die Gewerkschaftsföderation IndustriALL Global Union und die IG Metall hatten das Gerichtsverfahren scharf verurteilt. »Die Regierung will die Gewerkschaft schwächen und ihre kritische Stimme eliminieren«, bemängelt das geschäftsführende IG Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Lemb.

Fabrizierte Zeugenaussagen Die Gewerkschaft der Radioelektroniker hat etwa 2000 Mitglieder in Weißrussland. 800 von ihnen wurden im Vorfeld des Prozesses von den Behörden verhört und eingeschüchert, um Beweise gegen die Angeklagten zu bekommen. Vor Gericht hatten viele ihre Aussagen aber wieder zurückgezogen, weil sie unter Druck gemacht wurden. Nicht von ungefähr hatten sowohl die Deutsche Botschaft als auch die EU-Delegation in Minsk ein faires und transparentes Verfahren angemahnt.

Auch Menschenrechtler haben den Fall aufgegriffen und kritisieren das Regime für den Prozess gegen Fedynich und Komlik. Im jährlich ermittelten Index des Internationalen Gewerkschaftsbunds belegt Weißrussland regelmäßig einen der vorderen Plätze, wenn es um die Missachtung von Gewerkschaftsrechten geht.

► igmetall.de/
Themen R International

Proteste gegen Zockerei um Halberg Guss

Die Beschäftigten des Autozulieferers Neue Halberg Guss (NHG) in Leipzig und Saarbrücken haben mit Kundgebungen gegen die »Zockerei« der Geschäftsführung um ihre Arbeitsplätze protestiert. Sie fordern eine Lösung des monatelangen Konflikts.

Die Geschäftsführung der zur Prevent-Gruppe gehörenden NHG droht mit massivem Stellenabbau und der Schließung des Standorts Leipzig. Mitte September stieg die Geschäftsführung aus der laufenden Schlichtung mit der IG Metall aus. Die Schlichtung lief seit Ende Juli. Die IG Metall und NHG hatten sich darauf verständigt nach rund sechs Wochen

Streik für einen Sozialtarifvertrag, der die Härten für die betroffenen NHG-Beschäftigten abfedern soll. Der Schlichter zeigte sich »befremdet« von dem einseitigen Ausstieg der Geschäftsführung aus der Schlichtung.

Die Prevent-Gruppe hatte NHG Anfang des Jahres gekauft und im Juni den Stellenabbau verkündet. Prevent ist wiederholt in Streit mit Kunden geraten. Bei VW stoppte Prevent zeitweise die Zulieferung, um höhere Preise durchzusetzen.

Die IG Metall strebt weiterhin eine Lösung bei NHG in der Schlichtung an. Zu Redaktionsschluss der metallzeitung zeichnete sich noch keine Lösung ab.

Beim Sitzhersteller Grammer in Amberg ist ein chinesischer Geldgeber eingestiegen. Arbeitsplätze und Aufträge sind jetzt wieder sicher.



Foto: Grammer AG dpa/pa

Es gibt Licht und Schatten

China Deutsche Firmen sind beliebt bei Investoren aus dem Reich der Mitte. Meistens verfolgen die Geldgeber hierzulande eher langfristige Interessen. Bei aktiver Beteiligung der Arbeitnehmervertreter kann sich das positiv für Arbeitsplätze und Aufträge auswirken – so wie bei dem Sitzhersteller Grammer in Amberg.

Einhalb Jahre suchten Horst Ott von der IG Metall und der Betriebsrat mit nach einem neuen Investor für Grammer. Das Unternehmen im bayerischen Amberg, das Sitze für Traktoren und Komponenten für Autositze herstellt, drohte von der bosnischen Hator-Gruppe übernommen und zerschlagen zu werden. In China wurde man nach längerem Suchen fündig. Der Konzern Jfeng war bereit, seinen Aktienanteil an Grammer auf 84 Prozent zu erhöhen. Vor dem Einstieg verhandelten IG Metall, Geschäftsführung und der chinesische Investor über eine Vereinbarung.

Aufgrund der Übernahme sind betriebsbedingte Kündigungen bei Grammer für siebeneinhalb Jahre ausgeschlossen. Tarifverträge bleiben unangetastet und Standorte werden nicht geschlossen. Nach dem Einstieg atmete die Belegschaft auf. »Das Unternehmen ist jetzt wieder in ruhigerem Fahrwasser. Die Zeichen stehen auf Wachstum. Unternehmen wie Daimler schließen wieder langfristige Lieferverträge mit Grammer«, sagt Ott, der auch stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender des Unternehmens ist.

Chinesische Investoren gehen hierzulande, salopp gesagt, gern auf Shoppingtour. Besonders beliebt sind Unternehmen in den Schlüsselbranchen Robotik, Biomedizin, Luftfahrt, Energiesysteme und alternative Antriebstechnologien für Autos. Vergangenes Jahr war China der drittgrößte Investor in Deutschland nach den USA und Frankreich. 2017 wurden 47 Transaktionen verzeichnet.

Im Saldo positiv In den meisten Fällen bleiben Mitbestimmung und Tarifstandards nach dem Einstieg chinesischer Investoren unangetastet. Eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung belegt: Es werden oft Arbeitsplätze aufgebaut, und zwar nicht nur in der Fertigung, sondern auch in der Entwicklung. Den Belegschaften geht es mit den neuen chinesischen Eigentümern überwiegend besser als mit kurzfristig orientierten Finanzinvestoren. Positiv ist auch der verbesserte Zugang zum chinesischen Absatzmarkt. Teilweise werden wie bei Grammer weitreichende und langfristige Garantien und Zusagen abgeschlossen. Wichtig ist, dass die Arbeitnehmervertreter von Anfang an

beteiligt werden. Denn mit der deutschen Mitbestimmung haben viele chinesische Investoren keine Erfahrung. Die chinesischen Manager haben oft in den USA studiert und kennen das deutsche Betriebsverfassungsgesetz nicht. Es geht ihnen jedoch weniger darum, schnell Gewinne zu machen, als um langfristige Geschäftsbeziehungen.

Insgesamt sollen Übernahmen künftig allerdings kritischer unter die Lupe genommen und auf sicherheitspolitische Bedenken oder Wettbewerbsverzerrungen infolge gezielter staatlicher Subventionen überprüft werden. Mit Verweis auf deutsche Sicherheitsinteressen wurde erst vor Kurzem die Übernahme des westfälischen Werkzeugmaschinenherstellers Leifeld vom Wirtschaftsministerium unterbunden. Horst Ott plädiert nach den Erfahrungen bei Grammer jedenfalls dafür, sich jeden einzelnen Investor genau anzuschauen, unabhängig vom Herkunftsland. Wichtig ist der regelmäßige Austausch zwischen Arbeitnehmervertretern und Eignern auf Vertrauensbasis.

Martina.Helmerich@gmetall.de



JAV-Wahlen In den nächsten Wochen wählen Auszubildende, dual Studierende und jugendliche Beschäftigte ihre Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV). Kandidieren können alle unter 25 Jahren. Aber wozu? Was bringt die JAV? Wir haben bei Kandidaten und Ex-JAVen nachgefragt.

Jasmin Naumann, 24, bis Juni JAV bei CCS Gohlke, Hildesheim, jetzt Studierende der Elektrotechnik
 »Vor zwei Jahren haben wir beim Elektronikhersteller Gohlke in Hildesheim erstmals eine JAV gewählt. Die Auszubildenden haben damals vor allem gearbeitet. Zum Lernen blieb kaum Zeit. Die Noten wurden immer schlechter. Nicht mal Sicherheitsschuhe gab es für uns, obwohl wir oft im Lager aushelfen und mit schweren Dingen hantieren mussten. Ich habe die Vorgesetzten angesprochen – und unseren Betriebsrat, der dann mit der Geschäftsführung gesprochen hat. Wir konnten feste Lernzeiten erreichen, drei Stunden in der Woche. Demnächst soll es auch Sicherheitsschuhe geben. Angst, den Mund aufzumachen, hatte ich nicht. Ich bekam Unterstützung vom Jugendfacharbeiter der IG Metall vor Ort und habe auf Seminaren der IG Metall viel gelernt, auch durch den Austausch mit anderen Jugend- und Auszubildendenvertretern. Von daher kenne ich auch unsere Rechte als Auszubildende und als JAV.«

Foto: Franz Fender



Henrike Päsche, 17, VW Braunschweig, Industriemechanik-Auszubildende, kandidiert erstmals für die JAV
 »Ich habe als Schülerin ehrenamtlich gearbeitet. Deshalb habe ich schon zu Beginn meiner Ausbildung vor einem Jahr als Jugendvertrauensfrau kandidiert und wurde gewählt. Die Auszubildenden in meiner Gruppe kommen zu mir, wenn sie Fragen oder Ärger haben und ich mit dem Ausbilder reden soll. Am Anfang habe ich mich noch nicht so getraut. Aber die Ausbilder kommen auch damit klar, wenn ich hartnäckig Probleme anspreche. Als JAV-Mitglied habe ich den Schutz nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Das ist allerdings für mich nicht relevant. Ich komme mit den Ausbildern gut klar. Und ich habe viel positives Feedback bekommen. Deshalb habe ich gesagt: Ich versuche das und kandidiere für die JAV.«

Foto: Michael Seidel



Batuhan Aydinlioglu, 17, Premium Aerotec, Nordenham, Fluggerätmechanik-Auszubildender, kandidiert erstmals für die JAV
 »Ich habe gerade meine Ausbildung begonnen. Ich möchte Leuten gerne helfen. In der Schule war ich Klassen- und Schulsprecher, habe bei Problemen mit Lehrern gesprochen und auf Konferenzen die Interessen der Schüler vertreten. Anderen helfen – das will ich auch im Betrieb gern weiter machen, für die anderen Auszubildenden. Auch im Arbeitsleben gibt es Probleme. Es ist doch wichtig, dass jeder gern zur Arbeit kommt. Das hat ja auch für den Betrieb Vorteile. Gleich zu Beginn der Ausbildung hatten wir eine Einführungswoche, wo unsere JAV und die IG Metall sich vorgestellt haben. Ich habe gleich gesagt: Da würde ich gern mitmachen. Die JAV hat sich gefreut, dass auch jemand aus dem ersten Ausbildungsjahr bei der JAV-Wahl kandidiert. Meine Mitazubis finden das gut. Sie haben mich auch gerade zum Klassensprecher in der Berufsschule gewählt.«



Foto: Thomas Heilmann

Snan Aksoy, 25, Opel, Bochum, JAV bis März, seitdem Betriebsrat

»Wir haben vor drei Jahren unsere Ausbildung bei Opel in Bochum gerettet. Die Produktion wurde damals geschlossen, wir waren dann nur noch ein Lager und die Geschäftsleitung wollte keine Auszubildenden mehr einstellen. Als Jugend- und Auszubildendenvertretung haben wir viele Aktionen organisiert und dabei viel Solidarität von der Belegschaft erfahren – ob jung oder alt. Unsere Geschäftsleitung hatte am Ende gar keine andere Möglichkeit, als weiter junge Menschen auszubilden und erstmals Auszubildende zur Fachkraft für Lagerlogistik einzustellen. Heute, drei Jahre danach, weiß jeder – auch unsere Geschäftsleitung, wie gut es unserem Standort tut, junge Menschen hier auszubilden.«



Foto: Alexandra Roth



Illustration: Harm Bengel/Lappan-Verlag

Buch »Cartoons gegen rechts!« zu gewinnen

Buchtipps In »Cartoons gegen rechts!« machen sich 21 Karikaturisten über Rechtsextremismus und Rassismus lustig. Ihr könnt ein Buch gewinnen.

Darf man Rassisten und Rechtsextremisten aufs Korn nehmen? Kann man Hass gegen Geflüchtete lächerlich machen? Unsere Karikaturisten haben diese Frage ganz klar mit Ja beantwortet: mit Szenen aus der zerstörten »Wutbürgerlichen« Küche, dem Jodeltest für Migranten in Bayern und Pegida-Demonstrationen mit Hunger auf Döner.

21 Zeichner, darunter auch unsere metallzeitung-Karikaturisten André »Polo« Poloczek und Harm Bengel beschäftigen sich in 113 witzigen und teils nachdenklich stimmenden Karikaturen mit Rassismus und Rechtsextremismus.

Ihr könnt eines von zehn Cartoon-Büchern bei uns gewinnen. Schreibt eine E-Mail mit dem Stichwort »Cartoons gegen rechts!« bis 10. Oktober an folgende Adresse:

raetsel@jmetall.de



Foto: Verlag

»Cartoons gegen rechts!«
128 Seiten,
14 Euro
Lappan-Verlag
ISBN 978 3 8303 3507 8



Zusammen den Wandel gestalten

Arbeit und Innovation Fortschreitende Digitalisierung trifft die Luftfahrtbranche mit großer Wucht. Wie sie sich auf die Arbeit der Beschäftigten auswirkt, hängt davon ab, ob es im Betrieb gelingt, die Kolleginnen und Kollegen fit für die neue Arbeitswelt zu machen – so wie bei Airbus und Premium Aerotec. Von Jan Chaberny

Wie kann man etwas gestalten, was man nicht fassen kann? Wie kann es gelingen, Menschen mitzunehmen auf eine Reise, wenn der Weg im Nebel liegt – und Begriffe, die man zur Hand hat, nichtserhellen, sondern eher verschleiern, vernebeln, verdunkeln? Digitalisierung, hört man, liest man, sei in den Betrieben auf dem Vormarsch. Immer mehr Roboter, digitale Assistenzsysteme, immer mehr Algorithmen und künstliche Intelligenz kämen zum Einsatz. So. Aha. Was lässt sich mit solchen Sätzen anfangen? »Nichts lässt sich damit anfangen, gar nichts«, sagt Peter Grundhöfer.

»Man muss wissen, was im Betrieb geschieht, in jeder Abteilung. Erst dann kann man die Kolleginnen und Kollegen mitnehmen«, sagt Heiko Hedderich.

»Um etwas gestalten zu können, muss man verstehen, was da vor einem liegt und welche Auswirkungen es hat, sonst kann es nicht gelingen«, sagt Thomas Kattein.

Buxtehude, Anfang September, zu Besuch im Airbus-Werk am Stadtrand. Draußen sind es noch einmal knapp 30 Grad, drinnen, im Büro des Betriebsrats, ist es angenehm kühl. Thomas Kattein, Betriebsratsvorsitzender hier am Standort, sein Kol-

lege Heiko Hedderich und Peter Grundhöfer, Betriebsrat bei Airbus am Standort Finkenwerder, haben eine Packung Kekse auf den Tisch gestellt, Wasser bereitgestellt – jetzt soll es losgehen.

Vor zwei Jahren haben sich Thomas Kattein, Heiko Hedderich, Peter Grundhöfer zusammen mit weiteren Kolleginnen und Kollegen hauptsächlich von norddeutschen Airbus-Standorten auf den Weg gemacht und gemeinsam versucht, Werkzeuge zu entwickeln, um den digitalen Wandel zu gestalten. Der trifft die Luftfahrtbranche mit großer Wucht.

Am Airbus-Standort Buxtehude, an dem 450 Beschäftigte elektronische Geräte zur Kommunikation in der Flugzeugkabine entwickeln und herstellen, haben sie eine Betriebslandkarte erstellt, eine Bestandsaufnahme über den Digitalisierungsstand am Standort. Um das zu schaffen, hat der Betriebsrat die Beschäftigten beteiligt – und mit 15 Abteilungen Workshops veranstaltet. »Wir haben intensive Gespräche mit den Beschäftigten geführt«, sagt Heiko Hedderich. »Wir wollten wissen, wie hoch der Grad der Vernetzung in den einzelnen Bereichen ist, ob und in welcher Form die einzelnen Arbeitsprozesse technikgesteuert sind und welche Potenziale es für eine zu-

nehmende Vernetzung der Bereiche gibt.« In einem zweiten Schritt wurde ermittelt, welche Auswirkungen der Einsatz digitaler Technik hat: auf die Beschäftigung, auf die Anforderungen an die Qualifikation und auf die Arbeitsbedingungen.

Belastungen senken. Was sich gezeigt hat? »Wir haben festgestellt, dass Industrie 4.0 nur sehr zögerlich am Standort Einzug hält«, sagt Heiko Hedderich. »Negative Auswirkungen auf die Arbeitsqualität gibt es so gut wie keine.« Im Gegenteil: »Die Kolleginnen und Kollegen sehen im Einsatz von digitaler Technik die Chance, Effizienz zu steigern und Belastungen abzubauen«, sagt Thomas Kattein. Das sei dringend nötig: »Wir wollen Digitalisierung nutzen, um bei steigenden Aufträgen und gleichbleibender Personalstärke weitere Leistungsverdichtung zu verhindern.« Klar sei aber auch, dass die Digitalisierung Tätigkeitsprofile gravierend verändern wird. »Von den Kolleginnen und Kollegen werden neue Fähigkeiten und Fertigkeiten gefordert.«

Welche neuen Anforderungen auf die Beschäftigten zukommen, hat das Team rund um Peter Grundhöfer am Standort in Hamburg-Finkenwerder abgebildet, 16500 Menschen arbeiten hier. Dazu haben sie

+
Weitere Infos über das Projekt bei Airbus wurde ein Begleitfilm gedreht. Informationen zum Film gibt es bei Julian Wenz. Julian.Wenz@gmetal.de



Foto: Thomas Hellmann

Fotos: Airbus

Furchtloser Blick in die Zukunft: die Betriebsräte Peter Grundhöfer (links), Heiko Hedderich und Marcus Baitis, der auch VK-Leiter bei Premium Aerotec ist

Technik souverän zu arbeiten.« In Varel geschieht das in einer digitalen Lernwerkstatt, die vom Betriebsrat entwickelt wurde und in der nun, nachdem anfangs Auszubildende von ihr profitiert haben, alle Beschäftigten des Standorts qualifiziert werden sollen. »In unserem Lean LAB gibt es verschiedene Stationen«, erzählt Betriebsrat Jörg Kater, »wir haben einen 3-D-Drucker, hochauflösende Scanner, kooperierende Roboter, eine digital bedienbare Fräse.«

Ja, natürlich, das sei sehr schön, sagt Jörg Kater. »Allerdings reicht es nicht, digitale Technik zu Übungszwecken vor Ort zu haben. Es ist auch wichtig, so eine Lernwerkstatt mit einem detaillierten Qualifizierungskonzept zu unterlegen.«

Daran arbeiten sie in Varel und an den anderen Standorten. »Wir entwickeln gerade ein Weiterbildungskonzept für Beschäftigte und Meister«, sagt Jörg Kater. »Es ist wichtig, dass wir alle Beschäftigten im digitalen Wandel mitnehmen. Keiner darf auf der Strecke bleiben.«

eine digitale Betriebslandkarte erstellt, ein Modul programmiert, das einen Überblick über die einzelnen Digitalisierungsprojekte am Standort ermöglicht und nun an allen Airbus-Standorten angewendet werden soll. »Wir haben ermittelt, ob mit dem Einsatz digitaler Technik Arbeitsplätze in den Abteilungen auf- oder abgebaut werden, welche Qualifikation erforderlich wird, ob Stress oder Entlastung zu erwarten ist und wies sich die Veränderungen auf das Entgelt auswirken können«, sagt Peter Grundhöfer. Abteilung für Abteilung haben sie sich angeschaut, welche Technologien eingeführt werden – und dann Steckbriefe verfasst, die die Technik vorgestellt, Auswirkungen beschrieben.

werden zukünftig vermehrt digitale Produktionstechnologien eingesetzt«, sagt Marcus Baitis, Betriebsrat und Leiter des Vertrauenskörpers am Standort. 1600 Menschen arbeiten bei Premium Aerotec in Varel, einer hundertprozentigen Tochterfirma von Airbus. Am Standort werden vor allem Baugruppen hergestellt, dazu große Komponenten für Flugzeugtürrahmen sowie Groß- und Kleinteile in der Zerspaltung. »Bereits heute gibt es bei uns 3-D-Druck-Anlagen und fahrerlose Transportsysteme, ist die Montage von Türrahmen digitalisiert«, sagt Marcus Baitis. »Die Beschäftigten müssen lernen, mit digitaler

Qualifizierung nötig. Die Können von Arbeitsplatz zu Arbeitsplatz, von Abteilung zu Abteilung, von Standort zu Standort sehr unterschiedlich sein. In manchen Entwicklungsbereichen, in denen ein hoher Grad an Digitalisierung verwirklicht ist, ändern sich Tätigkeiten und Abläufe nur graduell. Anderswo, etwa in der Fertigung, wird sich die Arbeit grundlegender wandeln. »Zum Beispiel wird sich der Beruf des Strukturmechanikers in Richtung Maschinenbediener entwickeln«, sagt Peter Grundhöfer. »Für viele Beschäftigte ist Digitalisierung eine echte Herausforderung. Sie müssen gut qualifiziert werden, um sie zu meistern.«

Wie das gelingen kann, darüber haben sich die Kollegen in Varel intensiv Gedanken gemacht. »Bei uns am Standort

ARBEIT+INNO>ATION

- Mit den Projekten der Reihe »Arbeit+Innovation« will die IGMetal die Zukunft der Arbeit gestalten und Beschäftigung sichern. Dafür unterstützt und qualifiziert sie Vertrauensleute, Betriebsräte und innerbetriebliche Experten.
- Im Rahmen des Airbus-Projekts haben sich insgesamt 21 Betriebsräte der norddeutschen Airbus-Operations-Standorte sowie von Premium Aerotec und von Airbus Defence & Space im Bildungszentrum Berlin sowie in der Lernfabrik der Ruhruniversität Bochum fit in Sachen Industrie 4.0 gemacht. Mit dabei war auch die Arbeitsgruppe Arbeitszeiten des Gesamtbetriebsrats. Verantwortet haben die Projekte Julian Wenz und Petra Dreisigacker. Kontakt: julian.wenz@igmetal.de
- Die Projekte der Reihe »Arbeit+Innovation: Kompetenzen stärken – Zukunft gestalten« werden im Rahmen des Programms »Fachkräfte sichern: weiterbilden und Gleichstellung fördern« durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Steuerersparnis bei Zahlung einer Abfindung

Recht so Mit der sogenannten Fünftelregelung gibt es nach dem Einkommensteuergesetz eine Möglichkeit, die Höhe der Steuern für Abfindungen zu reduzieren. Tjark Menssen erläutert, was der Bundesfinanzhof dazu kürzlich entschieden hat.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott / DGB Rechtsschutz

Grundsätzlich muss eine Abfindung nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) voll versteuert werden. Wenn die Abfindung innerhalb eines Kalenderjahrs ausgezahlt wird, ist es möglich, dass die Steuern ermäßigt werden. Die Regelung dazu ist die Fünftelregelung nach Paragraph 34 EStG. Gemäß dieser Regelung verteilt sich die Abfindung in der Steuerberechnung gleichmäßig auf fünf Jahre. Voraussetzung: Die Abfindung muss während eines Kalenderjahrs zur Auszahlung kommen. Ratenzahlungen während dieses Kalenderjahrs sind möglich. Strittig war bisher, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, um die Abfindung zumindest ermäßigt zu versteuern. Ein Beschäftigter durfte die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses und damit seinen Einkommensverlust keinesfalls selbst herbeigeführt oder auch nur seine Zustimmung zur Kündigung erteilt haben – sonst drohte ihm die volle Besteuerung der Abfindung. Nur wenn der Arbeitnehmer nachweislich unter rechtlichem, wirtschaftlichem oder psychischem Druck stand, war die ermäßigte Besteuerung nach der Fünftelregelung möglich. Jetzt hat der Bundesfinanzhof (BFH) entschieden: Stimmt der Arbeitgeber einer Abfindungszahlung an den Arbeitnehmer zu, kann im Regelfall angenommen werden, dass dazu auch eine rechtliche Veranlassung bestand, sodass eine ermäßigte Besteuerung möglich ist.

Geklagt hatte ein Verwaltungsangestellter, der ab April 2013 Rente bezog. Bereits im Dezember 2012 schlossen der Kläger und sein Arbeitgeber, eine Stadt, einen Auflösungsvertrag. Sie vereinbarten, dass der Kläger zum Zeitpunkt des Ausscheidens eine Abfindung von rund 36.000 Euro erhalten wird. Zugleich wurde vereinbart, dass mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2013 alle gegen-

seitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis erlöschen. Die vereinbarte Abfindung zahlte der Arbeitgeber im März 2013 aus. In seiner Steuererklärung forderte der Arbeitnehmer für die Abfindung einen ermäßigten Steuersatz. Das Finanzamt widersprach, sodass die Sache bis vor den Bundesfinanzhof ging.

In ihrer Entscheidung stellten die Richter des BFH fest, dass die Abfindung des Klägers eine Entschädigung für entgehende Einnahmen darstellt. Deshalb unterliegt sie als außerordentliche Einkunft dem ermäßigten Steuersatz. Der Auflösungsvertrag war nach Auffassung des BFH dahin auszulegen, dass die Abfindungszahlung den Schaden ausgleichen sollte, der entstanden ist, weil der Kläger keine Vergütung mehr bekam. Wenn der Arbeitgeber einer Abfindungszahlung an den Arbeitnehmer zustimmt, so der BFH, sei im Regelfall anzunehmen, dass dazu auch eine rechtliche Veranlassung bestand. Insofern sei ohne Weiteres davon auszugehen, dass der Arbeitgeber zumindest auch ein erhebliches eigenes Interesse an der Auflösung des Arbeitsverhältnisses habe.

Durch den angekündigten Personalabbau habe der Arbeitgeber allein Betracht kommenden Beschäftigten unter tatsächlichen Druck gesetzt. Sie mussten sich in der Folge mit einer möglichen vorzeitigen Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses und den damit verbundenen Konsequenzen auseinandersetzen. Für unerheblich sah es der BFH an, dass der Kläger auf die Stadt zugegangen sei, um einen Auflösungsvertrag mit Abfindung zu vereinbaren. Er habe somit unter dem Eindruck der gesamten Verhältnisse dem Druck des Arbeitgebers nachgegeben und seinen Arbeitsplatz gegen eine Abfindungszahlung aufgegeben.

👉 BFH vom 13. März 2018 – IX R 16/17



>MINIJOB

Onlinerechner für
Mindesturlaub

Auch Minijobber haben einen gesetzlichen Anspruch auf Urlaub, wenn sie mindestens einen Monat im Arbeitsverhältnis stehen. Anspruch auf den vollen Jahresurlaub haben sie aber erst nach einer Wartezeit von sechs Monaten. Erfüllt der Arbeitnehmer die Wartezeit nicht, kann er für das Kalenderjahr Teilurlaub beanspruchen. Dieser beträgt ein Zwölftel des Jahresurlaubsanspruchs für jeden vollen Monat der Beschäftigung.

Die Minijobzentrale hat jetzt einen Onlinerechner entwickelt, mit dem sich leicht der Mindesturlaub berechnen lässt.

Grundlage zur Berechnung des Mindesturlaubsanspruchs beim Minijob ist immer die Anzahl der regelmäßigen Arbeitstage pro Woche. Arbeitet ein Minijobber beispielsweise jeden Dienstag und Donnerstag, sind zwei Arbeitstage pro Woche maßgebend. Arbeitet ein Minijobber hingegen nur im dreiwöchigen Rhythmus an zwei Vormittagen, sind seine Einsatztage auf regelmäßige wöchentliche Arbeitstage umzurechnen. Wie viele Stunden an den jeweiligen Tagen gearbeitet werden, ist für die Berechnung unerheblich. Bei Minijobbern mit unregelmäßigen Ar-

beitstagen pro Woche sind die durchschnittlichen Beschäftigungstage im Jahr Grundlage für die Berechnung.

Bruchteile, die mindestens einen halben Tag ergeben, werden auf volle Urlaubstage aufgerundet. Bruchteile, die keinen halben Tag ergeben, bleiben hingegen bestehen und können durch stundenweise Befreiung von der Arbeitspflicht ausgeglichen oder nach erfolgter Kündigung abgegolten werden.

- 👉 minijob-zentrale.de
- R Service
- R Urlaubsrechner für Minijobber



ARBEITSLOSENGELD

Anspruch besteht auch
zwischen Kurs- und
Prüfungsphase

Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung nach Paragraph 144 Sozialgesetzbuch III erhalten Betroffene nicht nur während der Teilnahme am Unterricht, sondern auch für die anschließende Prüfung. Das Bundessozialgericht entschied, dass der Anspruch auch besteht, wenn zwischen Kurs- und Prüfungsphase ein zeitlicher Abstand liegt.

- 👉 Bundessozialgericht vom
3. Mai 2018 – B 11 AL 2/17 R



>DER RECHTSFALL

Kein Rundfunkbeitrag für Inhaber einer Zweitwohnung

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 18. Juli 2018 entschieden, dass der Rundfunkbeitrag nicht gegen die Verfassung verstößt. Es hat aber beanstandet, dass Inhaber von Nebenwohnungen den Rundfunkbeitrag doppelt zahlen müssen. In diesem Punkt, so die Richter, verstößt die gegenwärtige Erhebung des Beitrags gegen den Gleichheitssatz – Inhaber von Nebenwohnungen werden zu stark benachteiligt. Der Gesetzgeber ist nun aufgefordert, die derzeitigen Regelungen bis zum 30. Juni 2020 entsprechend anzupassen (1 BvR 1675/16, 1 BvR 745/17, 1 BvR 836/17, 1 BvR 981/17).

Das BVerfG hat außerdem entschieden, dass bis zur gesetzlichen Neuregelung und ab dem Tag der Urteilsverkündung diejenigen Personen auf Antrag von der Beitragspflicht für ihre Nebenwohnungen befreit werden können, die bereits nachweislich den Rundfunkbeitrag für ihre Hauptwohnung zahlen.

Für die Befreiung ist es erforderlich, dass sowohl die Hauptwohnung als auch die Nebenwohnungen auf die Antragstellerin oder den Antragsteller angemeldet sind. Die Befreiung gilt nur für den Antragstellenden selbst. Volljährige Mitbewohner in einer Nebenwohnung sind verpflichtet, sich beim Beitragsservice zu melden, damit ihre Beitragspflicht geprüft werden kann.

Der Beitragsservice von ARD, ZDF und Deutschlandradio hat auf seiner Internetseite ein entsprechendes Formular bereitgestellt. Neben dem ausgefüllten Antrag müssen Inhaber einer Zweitwohnung eine Bescheinigung der Meldebehörde beifügen, aus der Haupt- und Nebenwohnung zu entnehmen sind.

Ausfüllbarer Antrag auf Befreiung des Rundfunkbeitrags für eine Nebenwohnung:

- 👉 rundfunkbeitrag.de
- R Suchbegriff: Nebenwohnung

Anzeige

GEMEINSAM* MEHR ERREICHEN.

UNSER EXKLUSIVES ANGEBOT FÜR SIE.



Bei Abschluss eines ENTEGA Ökoenergie-Vertrags schenken wir Ihnen als IG-Metall-Mitglied eine attraktive Neukundenprämie sowie einen bis zu 100 € BestChoice Shopping-Gutschein!

Jetzt wechseln: entega.de/igmservice oder unter **0800 90 11821** (kostenfreie Servicenummer).

Eine Kooperation mit SERVICE

EINFACH KLIMAFREUNDLICH FÜR ALLE.

*Neukundenprämie und BestChoice Shopping-Gutschein: Bei Abschluss des Tarifs ENTEGA Ökostrom und/oder des Tarifs ENTEGA Ökogas unter entega.de/igmservice und einer Mindestabnahmemenge von 1.500 kWh Strom bzw. einer Mindestabnahmemenge von 10.000 kWh Gas im ersten Lieferjahr bekommen Neukunden, die IG-Metall-Mitglied sind, einmalig eine für ihr PLZ-Gebiet gültige Neukundenprämie auf ihrer ersten Jahresverbrauchsabrechnung gutgeschrieben und einen 30 € BestChoice Shopping-Gutschein (keine Barauszahlung). Bei Abschluss des Tarifs ENTEGA Ökostrom maxi und/oder des Tarifs ENTEGA Ökogas maxi unter entega.de/igmservice und einer Mindestabnahmemenge von 3.000 kWh Strom bzw. einer Mindestabnahmemenge von 20.000 kWh Gas im ersten Lieferjahr bekommen Neukunden, die IG-Metall-Mitglied sind, einmalig eine für ihr PLZ-Gebiet gültige Neukundenprämie auf ihrer ersten Jahresverbrauchsabrechnung gutgeschrieben und einen 50 € BestChoice Shopping-Gutschein (keine Barauszahlung). Die Neukundenprämie wird Ihnen nach Angabe Ihrer Postleitzahl in unserem Preisrechner angezeigt. Gilt nur für ausgewählte Vertriebsgebiete und in dieser Höhe bei Vertragsabschluss über den vorliegenden Vertriebsweg. Bei anderen Vertriebswegen kann die Höhe der Prämie abweichen. Neukunde in Bezug auf die Gewährung der Prämie ist jeder, der einen neuen oder weiteren Zähler zur Belieferung mit Energie anmeldet, ohne einen anderen Zähler abzumelden. Zusätzlich darf für den neu angemeldeten Zähler mindestens sechs Monate lang kein Vertragsverhältnis zwischen ihm und ENTEGA hinsichtlich der Belieferung mit Energie bestanden haben.

Altersversorgung

Telefonaktion Rente: Eure Fragen, alle Antworten

Rente Bei der Telefonaktion der metallzeitung hatten unsere Rentenexperten alle Hörer voll zu tun. Im Minutentakt gingen Fragen der Leserinnen und Leser ein. Die wichtigsten Antworten haben wir hier zusammengestellt.

Ich habe 45 Versicherungsjahre erreicht. Kann ich jetzt ohne Abschläge in Rente gehen?

Für die abschlagsfreie vorzeitige Rente gibt es zwei Bedingungen: 45 Versicherungsjahre und das Erreichen der entsprechenden Altersgrenze. Beides muss erfüllt sein. Zum Beispiel kann der Jahrgang 1958 nach 45 Versicherungsjahren mit 64 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Die Altersgrenze steigt mit jedem Jahrgang. Ab dem Jahrgang 1964 ist der vorzeitige (abschlagsfreie) Renteneintritt erst mit 65 Jahren möglich.

Wie teuer ist es, wenn ich vorzeitig in Rente gehe?

Für jeden Monat, den man vorzeitig – also vor Erreichen des regulären Renten-

alters – in Ruhestand geht, wird ein Abschlag von 0,3 Prozent fällig. Beispiel: Wer regulär 1200 Euro Rente (brutto) bezogen hätte, aber ein Jahr vorzeitig in Rente geht, erhält nur noch 1156,80 Euro im Monat, und zwar dauerhaft für die gesamte Rentenzeit.

Die Regierung hat Verbesserungen bei der Erwerbsminderungsrente beschlossen. Profitiere ich als Rentner davon?

Voraussichtlich nicht. Die geplanten Verbesserungen sollen nur für Neurentner gelten, nicht aber für heutige Rentner. Die Neuregelung soll am 1. Januar 2019 in Kraft treten. Wer den Antrag auf Erwerbsminderungsrente bis Anfang 2019 aufschreiben kann, solltediestun. Die Reform



wird die Erwerbsminderungsrenten im Schnitt um rund 100 Euro erhöhen.

Wie wird meine Rente besteuert?

Seit 2005 werden Renten zunehmend besteuert, ab 2040 vollständig. Dafür werden die Rentenbeiträge bis 2025 schrittweise steuerfrei. Am Ende dieser Umstellung werden Arbeitnehmer steuerlich besser dastehen als zuvor. Die persönliche Steuerbelastung der Rente hängt vom Jahr des Renteneintritts ab.

Beispiel: Wer 2025 in Rente geht, muss 85 Prozent der Rente versteuern (siehe: metallzeitung Juli/August 2018). Allerdings gilt für die Besteuerung von Renten ein Existenzminimum, der Grundfreibetrag (siehe nächste Frage). Wer darunter liegt, muss nichts versteuern.



Mehr Infos

Die IG Metall kämpft für eine solidarische Alterssicherung: Alle Generationen sollen auskömmliche Renten erhalten.

Das Rentenkonzept der IG Metall gibt es unter:
▶ igmetall.de/rente

Unsere Experten im Gespräch (von links nach rechts):

Henning Groskreutz leitet das Ressort Arbeits- und Sozialrecht/Betriebliche Altersversorgung beim IG Metall-Vorstand.

Jan-Paul Grüner ist Jurist und Experte für betriebliche Altersversorgung beim IG Metall-Vorstand.

Dirk Neumann ist Experte für die gesetzliche Rente beim IG Metall-Vorstand.

Katharina Grabetz ist Expertin für außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit (darunter: Rentenberatung) beim IG Metall-Vorstand.

Zur Besteuerung von Renten muss Anlage R bei der Steuererklärung ausgefüllt werden. Die Finanzämter bieten dazu Beratung an.

Kann ich mit meiner Rente in die Steuerpflicht rutschen, auch wenn ich bei Rentenbeginn keine Steuern zahlen musste?

Ja. Nämlich dann, wenn die Rente durch Rentenerhöhungen steigt. Dadurch kann der sogenannte Grundfreibetrag überschritten werden. Steuerpflichtig wird dann aber nur der Teil der Rente, der über dem Freibetrag liegt. Der Grundfreibetrag liegt derzeit bei 9000 Euro für Ledige im Jahr (18 000 Euro für Verheiratete). Achtung: Der Grundfreibetrag bezieht sich auf die Gesamteinkünfte im Ruhestand – nicht nur auf die Bezüge aus der Rentenversicherung.

Mein Rentenkonto hat Lücken: Es fehlen Beschäftigungs- oder Verdienstnachweise aus DDR-Zeiten. Was tun? In der DDR wurden zusätzliche Sonderzahlungen wie etwa die »Jahresendprämie« oftmals nicht richtig dokumentiert und anfänglich in der Bundesrepublik auch nicht anerkannt. Hier haben Arbeitnehmer die Beweislast: Sie müssen glaubhaft machen, dass sie die Jahresendprämie erhalten haben, etwa durch ein DDR-Arbeitsbuch, Abrechnungen oder Zeugnisaussagen ehemaliger Kollegen.

Von der Altersteilzeit direkt in die Rente – geht das?

Ja. Die Altersteilzeit muss dann aber so geplant werden, dass sie auch wirklich bis zum Renteneintrittsalter reicht. Sonst entsteht eine Lücke. Dann muss man die Arbeit entweder noch mal aufnehmen. Oder man akzeptiert die Abschläge, die ein vorzeitiger Renteneintritt mit sich bringt. Oder: Man meldet sich für die fehlenden Monate arbeitslos. Dann kann es allerdings passieren, dass die Arbeitsagentur eine Sperrzeit verhängt und Arbeitslosengeld abzieht. Begründung der Agentur: Die Altersgrenzen für die reguläre Altersrente und auch für die vorgezogene Rente mit 45 Versicherungsjahren waren bei Vertragsabschluss der Altersteilzeit bekannt.

Ich will vorzeitig in Rente gehen, aber keine Abschläge haben. Geht das? Das geht, indem Versicherte in den Jahren vor Renteneintritt freiwillige Zusatzbeiträge zur Rentenversicherung leisten. Dadurch werden die späteren Abschläge ausgeglichen. Die Zusatzbeiträge sind ab dem

50. Lebensjahr möglich. Wer dann doch nicht vorzeitig in Rente geht, erhält für die Zusatzbeiträge eine entsprechend höhere Rente.

Warum zahlen Beamte, Ärzte, Anwälte und andere Freiberufler nicht in die gesetzliche Rentenversicherung ein? Alle Erwerbstätigen sollten in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen – das ist eine zentrale Forderung der IG Metall in der Rentenpolitik. Die Rentenversicherung würde dadurch solidarischer und wäre auf Jahrzehnte hinaus gestärkt. Die IG Metall setzt sich für dieses Ziel auf politischer Ebene und mit Kampagnen ein.

Kann ich in den Jahren vor der Rente kürzer treten, weniger arbeiten? Das geht. Viele Betriebe bieten Altersteilzeit an, etwa nach den Tarifverträgen der IG Metall. Außerdem ist es möglich, eine Teilrente zu beantragen und weniger zu arbeiten. Dazu sollte man sich beraten lassen (Rentenberatung der Rentenversicherung: 0800 1000 4800).

Berechnet die Rentenversicherung die Rente immer korrekt?

Die Rentenversicherung berechnet die Rente auf Basis der Informationen, die ihr vorliegen. Diese Informationen können lückenhaft sein. Zum Beispiel können Beschäftigungsverhältnisse oder Kindererziehungszeiten, die für die Rentenberechnung wichtig sind, unbekannt sein. Versicherte sollten deshalb ihre Daten bei der Rentenversicherung prüfen – mit einer sogenannten Kontenklärung.

Meine Riesterrente rentiert sich nicht. Soll ich sie kündigen?

Nein. Wer laufende Riesterverträge kündigt, schießt meist ein finanzielles Eigentor: Die Vertragskosten der Police sind verloren und die staatliche Förderung muss zurückgezahlt werden. Besser ist es, den Vertrag beitragsfrei zu stellen – also ihn ruhen zu lassen und nichts mehr einzuzahlen.

Was ist, wenn die Rentenversicherung zu viel gezahlt hat? Kann sie das Geld vom Rentner zurückfordern?

Wer den Rentenanspruch nach bestem Wissen und Gewissen ausgefüllt hat, muss keine Rückforderungen fürchten, auch wenn die Rentenversicherung falsch gerechnet hat. Anders sieht es aus, wenn jemand bewusst falsche Angaben gemacht hat.

Simon.Berberich@igmetall.de



Foto: Renate Schildhauer

Auszubildende sind keine billigen Arbeitskräfte

Viele Auszubildende klagen laut DGB-Ausbildungsreport über Stressfaktoren wie Überstunden. Wiesollten sie damit umgehen?

Thomas Ressel: Die Ausbildung dient dazu, einen Beruf zu erlernen. Überstunden können von Auszubildenden nicht verlangt werden. Fallen dennoch Überstunden an, müssen sie dem Ausbildungszweck dienen und sind in Freizeit auszugleichen oder gesondert zu vergüten. Auszubildende dürfen nicht als billige Arbeitskräfte missbraucht werden.

Wo finden Auszubildende Unterstützung bei solchen Problemen?

Ressel: Wenn es eine Jugend- und Auszubildendenvertretung oder einen Betriebsrat gibt, sind das gute Anlaufstellen. Oft treten Probleme aber gerade in Betrieben auf, in denen es keine Interessenvertretung gibt. In diesen Fällen ist die IG Metall die richtige Ansprechpartnerin.

Bei jedem Dritten fehlt der betriebliche Ausbildungsplan. Was hat das für Auswirkungen?

Ressel: Auszubildende können dann nicht prüfen, ob die Lernziele des Berufs auch wirklich ausgebildet werden. Der betriebliche Ausbildungsplan muss daher Anlage zum Ausbildungsvertrag sein.



Foto: IG Metall

Thomas Ressel leitet das Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik beim IG Metall-Vorstand.

Alles auf eine Karte

Duales Studium Im Oktober geht es für viele dual Studierende los. Gerade am Anfang gibt es Fragen zu Theoriephasen an der Hochschule und zur Praxis im Betrieb. Wir erklären, was Studierende erwartet, und an wen sie sich wenden können.

Beliebtes Modell: Die Zahl der dual Studierenden ist bundesweit auf über 100 000 gestiegen.

Wie läuft ein duales Studium grundsätzlich ab?

Duale Studiengänge sind beliebt, weil sie Theorie und Praxis an den Lernorten Hochschule und Betrieb verbinden. Es gibt mehrere Varianten beim Ablauf – unterschieden werden zumeist Block- und Parallelmodell. Bei der Blockvariante sind Studium und Praxis jeweils in längere Zeitabschnitte unterteilt. So verbringen dual Studierende beispielsweise drei Monate an Universität, Hochschule oder Berufsakademie. Anschließend sind sie drei Monate im Betrieb. Beim Parallelmodell, auch Wochenmodell genannt, verbringen dual Studierende dagegen einige Tage im Betrieb und einige an der Hochschule sowie gegebenenfalls an der Berufsschule.

Sind die Modelle beliebt?

Ja. Die Zahl der dualen Studiengänge von rund 500 im Jahr 2004 hat sich bis heute mehr als verdreifacht. Die Zahl der dual Studierenden ist bundesweit auf über 100 000 gestiegen.

Welche dualen Modelle werden am häufigsten angeboten?

Beim ausbildungsintegrierenden Studium ist das Studium mit einer

Ausbildung kombiniert. Am Ende winken zwei Abschlüsse: der Bachelor an der Hochschule und ein staatlich anerkannter Berufsabschluss mit Prüfung der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder Handwerkskammer (HWK) am Ende. Beim praxisintegrierenden Studium erweitern dual Studierende die theoretische Ausbildung an der Hochschule durch Praxisphasen im Betrieb, die als Studienleistungen angerechnet werden. Am Ende wartet ein Hochschulabschluss.

Sind dual Studierende also Auszubildende, Studenten oder beides?

Eine allgemeingültige rechtliche Einordnung gibt es bislang nicht. Jedenfalls gelten dual Studierende in ausbildungsintegrierenden Studiengängen als arbeitsrechtlicher Sicht bis zum Abschluss ihrer dualen Berufsausbildung als Auszubildende. Teilnehmer eines praxisintegrierenden Studiengangs sind Beschäftigte im Sinn des Betriebsverfassungsgesetzes.

Wie lange dauert ein duales Studium in der Regel?

Ein duales Studium dauert in der Regel drei bis vier Jahre bis zum Bachelorabschluss. Im ausbildungsintegrierenden

Modell ist nach zwei bis drei Jahren die Ausbildung meist abgeschlossen. Es gibt aber auch fünfjährige Modelle, bei denen das Studium gestreckt wird.

Auf was sollte man beim Arbeitsvertrag achten?

Im Arbeitsvertrag sollte festgelegt sein, was dual Studierende und Arbeitgeber beachten müssen – zum Beispiel, wann das duale Studium beginnt und wann es voraussichtlich endet, wie viel Arbeitszeit abzuleisten ist, wie hoch die Vergütung ist, wie viel Urlaub es gibt und ob der Betrieb die Verwaltungsgebühren für die Hochschule übernimmt. Beachten sollten die dual Studierenden darüber hinaus sogenannte Rückzahlungsklauseln, die Arbeitgeber häufig in den Arbeitsvertrag schreiben. Damit soll geregelt werden, unter welchen Bedingungen die übernommenen Kosten zurückzuzahlen sind. Solche Klauseln stellen sich allerdings des Öfteren als unwirksam heraus.

Ist die Vergütung für dual Studierende einheitlich geregelt? Nein, es herrscht Wildwuchs. Die Bedingungen und Vergütungen für dual Studierende sind von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich. Da sie





Foto: Contributor/Stock

Die Schnittstelle für Studierende

Im Infoblatt »Die Schnittstelle« finden Studierende Informationen der IG Metall zu Studium und Beruf. In der aktuellen Ausgabe gibt es Tipps, wie nach dem Studium der Berufseinstieg gelingen kann. Personalrinnen und Personalr erklären, worauf es ihnen bei Bewerbungen ankommt. Darüber hinaus berichten Metallrinnen und Metaller, was sie bei der Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen, beim Vorstellungsgespräch oder bei den Vertragsverhandlungen beachtet haben. »Die Schnittstelle« erscheint zu Beginn jedes Semesters. Studierende IG Metall-Mitglieder erhalten sie als Beilage der metallzeitung.

Die IG Metall unterstützt Studierende bei arbeitsrechtlichen Fragen zu studentischen Stellen und bietet neben Informationsbroschüren Seminare und Veranstaltungen rund um die Themen Studium und Beruf an. Studierende können sich vernetzen und miteinander die Theorie aus der Hochschule mit der Praxis der Arbeitswelt verknüpfen. »Die Schnittstelle« zum Herunterladen sowie Ansprechpartner findet Ihr unter: hochschulinformationsbuero.de

keine Auszubildenden nach dem Berufsbildungsgesetz sind, fallen dual Studierende nicht unter den Geltungsbereich bestehender Tarifverträge. Eine Ausnahme bilden diejenigen mit Ausbildungsvertrag bis zur bestandenen IHK- oder HWK-Prüfung. In gut organisierten Betrieben haben die dual Studierenden gemeinsam mit ihren Betriebsräten häufig durchgesetzt, dass sich ihr Verdienst im Verhältnis zu dem der Auszubildenden entwickelt.

Auszubildendenvertretung im Betrieb. An den Hochschulen gibt es ebenfalls Interessenvertretungen. Sie helfen bei Fragen rund um Hochschule und studentisches Leben weiter. Auch die IG Metall ist an vielen Hochschulen durch die gewerkschaftlichen Hochschulinformationsbüros vertreten. Das zentrale Hochschulinformationsbüro der IG Metall bietet Studierenden darüber hinaus zahlreiche Materialien sowie nützliche Tipps rund um das duale Studium. Mehr unter:

hochschulinformationsbuero.de

Wie kann sich die Situation dual Studierender verbessern? Die IG Metall macht sich dafür stark, dass alle dual Studierenden künftig im Berufsbildungsgesetz berücksichtigt werden. Bisher sind dual Studierende während der Praxisphasen im Betrieb von vielen Schutzbestimmungen ausgeschlossen. Die Bundesregierung plant eine Überarbeitung des Gesetzes.

jens.knuettel@gmetall.de

Was tut die IG Metall gegen den Wildwuchs?

Um alle dual Studierenden mit den Auszubildenden gleichzustellen, strebt die IG Metall speziell für sie Tarifverträge an – in einzelnen Branchen und Unternehmen wie bei Thyssen-Krupp Stahl oder beim Autozulieferer Continental ist das auch schon gelungen. Nur in Betrieben, in denen dual Studierende mit der IG Metall Tarifverträge durchsetzen, gibt es auch gesicherte Bedingungen.

Wer ist Ansprechpartner für dual Studierende?

Unterstützung, auch bei persönlichen Problemen, erhalten dual Studierende vom Betriebsrat beziehungsweise von der Jugend- und



Mehr Wissen

Eine Hochschulzugangsberechtigung ist Voraussetzung, um ein duales Studium beginnen zu können. Vor Studienbeginn schließen Interessierte üblicherweise einen Arbeitsvertrag mit einem Betrieb ab, der in Kooperation mit einer Hochschule einen dualen Studienplatz anbietet. Nach dem Abschluss des Vertrags bewerben sie sich an der Hochschule auf den entsprechenden Studiengang. Bewerber sollten auf reichlich Vorlaufzeit achten.

Anzeige

MetallRente

Training: eisern
Vorsorge: Metall.

Gemeinsam
vorsorgen.
Besser leben.

www.metallrente.de



IMPRESSUM

Verantwortlich: Olivier Höbel, Redaktion: Andrea Weingart
Anschritt: IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen,
Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin, Telefon: 030 25 37 50-45
igmetall-bbs.de



Foto: IG Metall

Mitglieder des Ortsvorstands der IG Metall Ostsachsen starten die neue Kampagne.

Bildungszeit für Sachsen!

5 Tage Bildung. Zeit für Sachsen Am 21. September startete die DGB-Kampagne für ein Recht auf Bildungszeit. Gemeinsam mit den anderen Mitgliedsgewerkschaften setzt sich die IG Metall für ein Bildungsfreistellungsgesetz ein.



Was hat Sachsen mit Bayern gemeinsam? In beiden Ländern gibt es bisher keinen gesetzlich geregelten Anspruch auf Bildungszeit. In allen anderen Bundesländern können Beschäftigte bis zu fünf Tage im Jahr für ihre Weiterbildung nehmen – zusätzlich zu ihrem Urlaub. Nicht zuletzt deshalb werden die fünf bezahlten Freistellungstage auch gerne als »Bildungsurlaub« bezeichnet. Ziel der im September gestarteten Kampagne des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) ist es, nach der Landtagswahl in Sachsen 2019 auch dort ein Bildungsfreistellungsgesetz zu etablieren. Um das zu realisieren, braucht es jedoch eine breite Mehrheit.

»Gleiches Recht auf Bildung ist eine der großen Errungenschaften der Demokratie«, sagte Olivier Höbel, IG Metall-Betriebsleiter Berlin-Brandenburg-Sachsen. »Unsere Demokratie ist auf die gute Bildung aller Bürgerinnen und Bürger angewiesen. Wer die Welt um sich herum versteht, politische Sachverhalte durchschaut und sich eine eigene Meinung bilden kann, ist fähig, an einer lebendigen Demokratie

teilzuhaben. Und wer Zeit bekommt, sich weiterzubilden, ist den großen Veränderungen in der Arbeitswelt, die uns derzeit bewegen, gewachsen. Wir stehen klar für ein Bildungsfreistellungsgesetz in Sachsen.«

Wer sich unabhängig vom Arbeitgeber weiterbildet, sollte dafür nicht seinen Urlaub und seine Freizeit opfern müssen. Die Forderung lautet deshalb: bezahlte Freistellung für zertifizierte Bildungsmaßnahmen. Infrage kommen dafür ganz unterschiedliche Bildungsangebote – Kurse zur politischen Bildung ebenso wie Sprach- oder Computerkurse, eine Ausbildung für Trainer oder Seminare, die der gesundheitlichen Vorsorge dienen.

»Wir wollen mit der Bildungszeit auch das Ehrenamt stärken«, so Anne Neuendorf, stellvertretende Vorsitzende des DGB Sachsen. »Ohne gesellschaftliches Ehrenamt wäre Sachsen arm. Aber auch für Ehrenämter braucht es Fachwissen und Ausbildung.«

Wer die Kampagne unterstützen möchte, findet dazu online zahlreiche Möglichkeiten: zeit-für-sachsen.de.

Dort können Fotos hochgeladen werden, stehen Argumente und Materialien rund um das Thema zur Verfügung. »Gemeinsam können wir eine breite gesellschaftliche Unterstützung organisieren, die wir brauchen, um ein Bildungsfreistellungsgesetz auf den Weg zu bringen«, so Anne Neuendorf. »Lasst uns in ganz Sachsen die 5 als Symbol sichtbar machen.«

Auf der Internetseite des Bezirks igmetall-bbs.de werden wir Fotos von Metallerinnen und Metallern veröffentlichen und über den weiteren Verlauf der Kampagne informieren. Erste prominente Unterstützer wurden schon gewonnen, zum Beispiel Martin Dulig, sächsischer Wirtschaftsminister und stellvertretender Ministerpräsident (SPD).

Anfragen zur Kampagne können direkt an zeit-fuer-sachsen@dgb.de gerichtet werden. Dorthin können auch Fotos und Statements für das Bildungsfreistellungsgesetz geschickt werden.

Hier kannst Du Dich tiefer einlesen: zeit-für-sachsen.de

Halberger: mutig für Sozialtarifvertrag

Nach Ausstieg des Managements aus der Schlichtung: Halberger kämpfen mutig um ihre Rechte

Am 18. September legten die Halberger in Leipzig ab 6 Uhr die Arbeit für 24 Stunden nieder. Sie protestierten damit gegen das unverantwortliche Handeln des Managements der Neue Halberg Guss im Schlichtungsverfahren. Nachdem das Unternehmen im Januar von der Prevent-Gruppe übernommen worden war, hatte das Management im Mai verkündet, dass es das Werk in Leipzig zum Dezember 2019 schließen und in Saarbrücken rund 300 Arbeitsplätze strei-

chen will. Gegen diesen Arbeitsplatzschlagschlag hatte Mitte Juni der Streik der Halberger begonnen. 46 Tage haben sie stolz und mutig in Leipzig und Saarbrücken gestreikt. Um eine konstruktive Lösung zu erreichen, hat die IG Metall eine Schlichtung vorgeschlagen. Während der Schlichtung wurde mit einem Investor verhandelt. Der Verkauf des Werks und damit der Erhalt der Arbeitsplätze in Leipzig und Saarbrücken rückte ins Blickfeld. Vollkommen überraschend

erklärte das Unternehmen am 12. September die Schlichtung für gescheitert. Der Schlichter erklärte, er habe in diesen Tagen dem Unternehmen ein verbessertes Angebot eines potenziellen Investors angekündigt. Die einseitige Erklärung des Scheiterns der Schlichtung sei unakzeptabel, da nach allgemeinem Verständnis nur der Schlichter das Scheitern einer Schlichtung erklären könne.

Aktuelle Infos:
▶ igmetall-bbs.de



Foto: IG Metall

Warnstreik bei SBG in Neumark

SBG zurück in der Tarifbindung

Die Tarifeauseinandersetzung beim Starkstrom-Gerätebau (SBG) in Neumark ist beendet. IG Metall und Geschäftsführung der SBG haben sich auf Eckpunkte für einen Haustarifvertrag mit einer Laufzeit bis zum 30. April 2020 geeinigt. Dieser beschert den Beschäftigten deutlich mehr Geld und eine weitgehende Übernahme der tarifvertraglichen Regelungen. Die Rückkehr in den Arbeitgeberverband bislang weiter ab. Aber die Entschlossenheit der Beschäftigten hat ihre Wirkung dennoch nicht verfehlt.



Foto: Richard Zweiter

Streik-Kundgebung bei Neue Halberg Guss in Leipzig.

Tarifverhandlungen bei Boryszew

Die erste Tarifverhandlung für die Beschäftigten bei Boryszew Oberflächentechnik in Prenzlau hat Anfang September in konstruktiver Atmosphäre stattgefunden. Wichtigstes Ergebnis: Die Arbeitgeberseite lehnt eine Tarifvertragsbindung für die rund 350 Kolleginnen und Kollegen nicht mehr ab. Den Weg dahin haben die betriebliche Verhandlungskommission und die IG Metall mit der Geschäftsführung bereits sehr konkret diskutiert. »Vor allem in der Problematik der niedrigen Entgelte erwarten wir zeitnah eine Lösung und die Festschreibung der Verbesserungen in einem ersten Tarifvertrag«, sagte Peter Ernsdorf, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Ostbrandenburg. Die nächste Tarifverhandlung: 4. Oktober.

Volkswagen setzt Zeichen in Chemnitz

Im Volkswagen Motorenwerk setzten Betriebsräte, Beschäftigte und Vorstandsmitglieder von VW am 7. September ein klares Zeichen gegen Diskriminierung, gegen Fremdenfeindlichkeit und gegen Ausgrenzung. Gemeinsam wurde klar Position für Vielfalt und ein respektvolles Miteinander bezogen.

Für Volkswagen seien dies unverrückbare Grundprinzipien. »Wir stehen für Menschlichkeit und Solidarität«, sagte René Uttoff, Betriebsratsvorsitzender. »Wir sind gegen Spaltung, gegen Rassismus und Hass. Wir treten offensiv für Menschenwürde und gegen Menschenfeindlichkeit ein.«



Foto: IG Metall

Gemeinsame Informationsveranstaltung am 7. September in Chemnitz



Haltung zeigen

Für alle, die in dieser Zeit zeigen möchten, dass sie die Werte Menschlichkeit und Solidarität leben und mit uns für soziale Gerechtigkeit kämpfen, haben wir ein Plakat entwickelt. Sendet ein Porträt-Foto oder ein Foto vom Team an ▶ igm-poster@steffenwilbrandt.de. Wer dann noch die Datenschutzerklärung ausfüllt, erhält kurze Zeit später ein Plakat. Mehr Infos: ▶ igmetall-bbs.de

Miese Stimmung bei LTB-Leitungsbau

Die Geschäftsführung stellt die Anerkennung des Flächentarifvertrags infrage.

Bisher konnten die LTB-Beschäftigten mit der Übernahme der Tarifabschlüsse der Branche Metall- und Elektroindustrie Sachsen rechnen. Die Basis dafür ist der LTB-Firmentarifvertrag, der die Flächentarifverträge als bindend für die LTB anerkennt. Wollte der Arbeitgeber einen Flächentarifabschluss nicht übernehmen, musste er der Übernahme widersprechen. In diesem Falle gelang es jedes Mal, das Flächenergebnis letztendlich, wenn auch schrittweise, einzuführen – BISHER!

Nach dem diesjährigen Flächentarifabschluss hat die Geschäftsführung von ihrem Widerspruchsrecht Gebrauch gemacht, diesmal jedoch mit der klaren Ansage, die Tarifbindung der LTB auf den Prüfstand stellen zu wollen. Auch eine Kündigung des LTB-Firmentarifvertrags wäre denkbar.

Ein Verhandlungsergebnis konnte zwar erzielt werden: Die 4,3

Prozent-Entgelterhöhung der Fläche wurden stufenweise übernommen, dies jedoch ist an eine Verhandlungsverpflichtung zur »Überarbeitung« der LTB-Tarifbindung geknüpft. Das tarifliche Zusatzgeld A und B sowie die verkürzte Vollzeit sind bisher nicht übernommen.

Die IG Metall hat aus diesem Grund zwei Mal eine »Tour de LTB« durchgeführt, da die LTB ein Betrieb ist, deren rund 400 Beschäftigte auf diversen Baustellen und in Bauleitungs- beziehungsweise Planungsbüros bundesweit sowie am Hauptsitz in Radebeul beschäftigt sind. Überall wurden Mitgliederversammlungen vor Ort durchgeführt.

Nach Meinung der IG Metall-Mitglieder ist es eine untragbare Situation, dass die Flächenabschlüsse keine Bezugsbasis mehr für die LTB-Tarifkunden darstellen sollen. Die Haltung der Geschäftsführung drückt, ihren Schilderungen nach,



Foto: IG Metall Dresden

LTB-Beschäftigte wollen keinen Tarifabsturz

mächtig aufs Arbeitsklima. Haustarifkunden in der LTB sind keine Selbstläufer mehr – die IG Metall-

Mitglieder sind sich im Klaren darüber, dass sie ihren Interessen wohl aktiv Nachdruck verleihen müssen.



Die JAV-Wahl geht in die heiße Phase

Die heiße Phase der JAV-Wahl läuft: Alle zwei Jahre, so auch in diesem Jahr, werden im Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 30. November die Jugend- und Auszubildendenvertreter (JAV) und -vertreterinnen in den Betrieben gewählt.

Die IG Metall Dresden und Riesa freut sich auf viele Kandidaturen und auf weitere zwei Jahre der guten Zusammenarbeit mit den JAVs und der gesamten engagierten jungen Generation in den Betrieben.

Zum Ausbildungsstart

begrüßt die IG Metall alle neuen Auszubildenden. Bei Fragen zur Ausbildung, zum Beispiel zur Ausbildungsqualität und zur Übernahme, ist Sebastian Müller der richtige Ansprechpartner.

Kontakt: 0160 533 03 45, E-Mail: Sebastian.Mueller@igmetall.de

Revolutionsspaziergang am 10. Oktober mit dem Historiker Dr. Willy Buschak



Volkshaus Dresden um 1920

Auf dem Altmarkt begann am 8. November 1918 die Revolution in Dresden. Einen Tag später übernahm ein Arbeiter- und Soldatenrat die Macht in der Stadt, befreite diese aus dem Griff des Militärs, setzte den

König ab und das Frauenwahlrecht durch.

Der Stadtspaziergang, zu dem der Deutsche Gewerkschaftsbund Dresden einlädt, führt am Mittwoch, 10. Oktober, zu Schauplätzen der Revolution. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen werden entdecken, worum es damals ging, wie die Revolution das Leben veränderte, welche Folgen die revolutionären Ereignisse hatten und welche Rolle die Gewerkschaften dabei spielten.

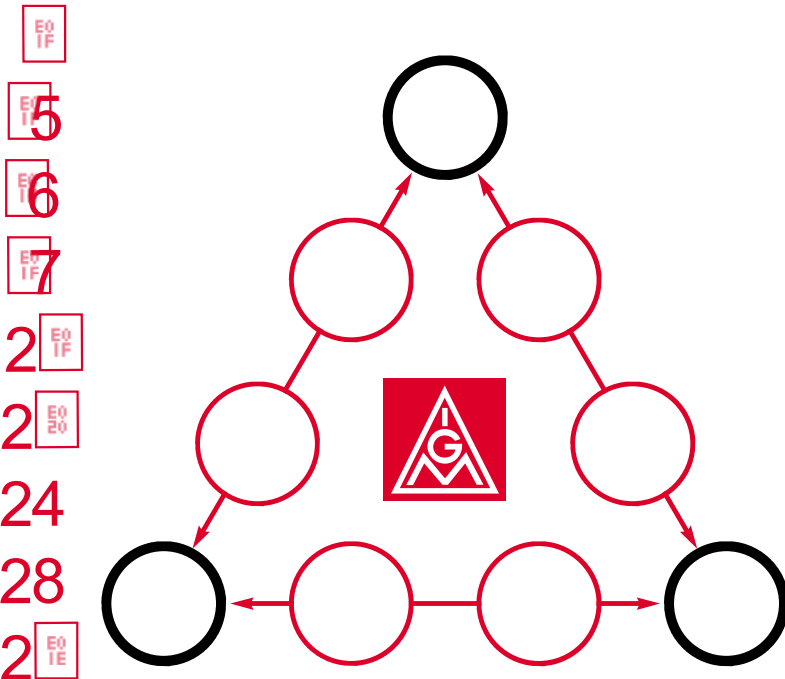
Beginn: 16 Uhr
Ende: 18 Uhr

Anschließend sind alle Interessierten zu einem Diavortrag mit Gesprächsrunde eingeladen.

Die Veranstalter bitten um Anmeldungen bis Freitag, 5. Oktober, unter der Telefonnummer **0351 863 34 15**

oder per E-Mail an: dresden@dgb.de

Kreisrechnen



Wie sind die Zahlen in die leeren Kreise einzusetzen, damit sie in jeder Reihe zusammen 69 ergeben?
Schickt als Lösung die Summe der drei Zahlen in den schwarzen Kreisen ein.

Die Preise im Oktober/November

Erster Preis:
eine IG Metall-Reisetasche

Zweiter Preis:
ein IG Metall-Fußball

Dritter Preis:
ein Thermobecher

Einreichen*

Schicke die Lösung mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis 18. November 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.

IMPRESSUM

Herausgeber:
Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

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

Anschrift:
Redaktion metallzeitung
Wilhelm-Leuschner-Straße 71
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: 06136 1122 24
Fax: 06136 1125 18
vertrieb@igmetall.de

Anzeigen:
Petra Wedel, Zweiplus
Medienagentur,
Pallaswiesenstraße 10
64233 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 Waldbewirtschaftung in Süddeutschland und der Schweiz stammt.

Kreisrechnen: raetselstunde.com

HIER KANNST DU DICH REGISTRIEREN



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

INFOSERVICE DER IG METALL



Vernetzt und informiert sein, wissen, was passiert – das ist der erste Schritt auf dem Weg, etwas zu verändern. Hier bestellst Du den monatlichen Newsletter der IG Metall:
igmetall.de/infoservice

DEINE GESCHÄFTSSTELLE



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

HIER WIRST DU MITGLIED



Hier kannst Du Mitglied werden:
igmetall.de/beitreten

LESERTELEFON

0800 446 8 25

Montag bis Donnerstag: 9 bis 18 Uhr
Freitag: 9 bis 13 Uhr (gebührenfreie Rufnummer)
Fax: 06136 1120 02
metallzeitung@igmetall.de

LESERBRIEFE

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Zuschriften abzudrucken. Leserbriefe geben nicht die Meinung der Redaktion wieder.