metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 73 | **Januar 2021** | D 4713

metallzeitung.de

ZUKUNFT SICHERN. TARIFBEWEGUNG JETZT

ZUKUNFT SICHERN – JETZT!

HOMEOFFICE Wie der Siemens-Betriebsrat am Standort Leipzig mobiles Arbeiten verbessert hat. → Seite 16

MEHR GELD 2021 Soli, Pendlerpauschale, Kindergeld: die Gesetzesänderungen im Überblick. → Seite 24

BEZIRK

INHALTSVERZEICHNIS

4 **Zukunft oder Widerstand!** 2500 Daimler-Beschäftigte fordern ein Bekenntnis zum Werk in Berlin-Marienfelde.

6 **Grundrente gilt ab 1. Januar** Dafür hat die IG Metall gekämpft: Für viele Versicherte gibt es jetzt mehr Geld.

7 **Demokratie wehrhaft machen** Die Bundesregierung will Rechtsextremismus stärker bekämpfen.

8 **Übernahme, dual Studierende, Ausbildungsplätze** Im Interview: Die IG Metall Jugend formuliert ihre Forderungen für die Tarifbewegung.

TITEL 10 **Mit Hirn und Herz kämpfen Metaller und Metallerinnen für ihre Arbeit**
Überall im Land kämpfen Beschäftigte für Investitionen in neue Technik, für ihre Arbeit der Zukunft. Und die Manager? Außer Personalabbau, Ausgliederung, Schließung und Verlagerung fällt ihnen wenig ein. Betriebsbedingte Kündigungen sind zwar derzeit fast überall noch ausgeschlossen. Das haben Betriebsräte und IG Metall bisher verhindert. Die Beschäftigten wollen wissen, wie sie morgen arbeiten werden. Deshalb entwickeln Betriebsräte und Vertrauensleute gemeinsam mit der IG Metall Konzepte für die Zukunft. Von allein bringen die Unternehmer das offenbar nicht zustande.
Titelfoto: Reiner Kunze

16 **Arbeiten im Homeoffice** Der Betriebsrat von Siemens in Leipzig kümmert sich um Beschäftigte im Homeoffice.

18 **Von der Leiharbeiterin zur Betriebsrätin** Im Porträt: Rebekka Kutzi kämpft für die Rechte der Beschäftigten.

20 **Flexible Schichtmodelle** Gewerkschaft, Beschäftigte und Management finden Lösungen für Alleinerziehende.

22 **Recht so** Durch Kurzarbeit den Lohn mindern? Metaller klagte erfolgreich gegen Arbeitgeber.

24 **Das ändert sich 2021** Soli, Mindestlohn, Pendlerpauschale: ein Überblick, für wen es mehr Geld gibt.

26 **Mitgliederarbeit** Exmitglieder zur IG Metall zurückzuholen, das gelingt Alexandra Eidenberg besonders gut.

27 **Interview** Um Mitglieder an ihre Gewerkschaft zu binden, hat die IG Metall Neuwied ein Pilotprojekt gestartet.

28 **Aus den Bezirken**

30 **Lokales/Karikatur**

31 **Rätsel/Impressum**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 15. Dezember 2020

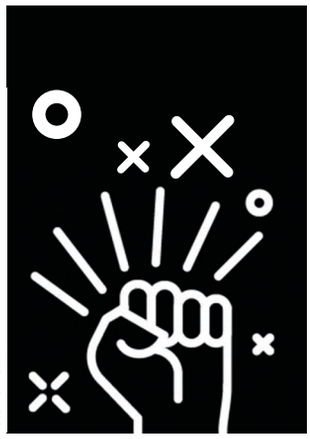


Foto: IG Metall

Illustration: elenabs/iStock

Jugend Im Gespräch mit metallzeitung erklären zwei junge Aktive, was die IG Metall Jugend in der Tarifbewegung fordert und wie sie es erreichen wollen. → Seite 8

Homeoffice Dem Betriebsrat von Siemens in Leipzig gelang es, per Befragung der Mitarbeiter das mobile Arbeiten in Coronazeiten gut zu regeln. → Seite 16

Design-Auszeichnung für die metallzeitung

IN EIGENER SACHE Wir freuen uns über die Auszeichnung mit dem International Corporate Media Award (ICMA).

Mit der metallzeitung informieren wir Euch, liebe Leserinnen und Leser, über alles Wichtige aus der Welt der Arbeit und unserer Gewerkschaft, und zwar möglichst unterhaltsam. Jede Rückmeldung von Euch – auch die kritischen – sind darum für uns eine kleine Auszeichnung und ein Ansporn, noch besser zu werden. Die metallzeitung machen wir schließlich für Euch.

Trotzdem freuen wir uns sehr, wenn auch Profis unsere Arbeit würdigen: Mit der Doppelausgabe Juli-August 2020 haben wir den ICMA-Award in Bronze gewonnen für die Kategorie »Printmagazin für Non-Profit-Organisationen, Verbände und Institutionen«.

Foto: Boris Kodalle

Illustration: istock/ilyast

Porträt Rebekka Kutzi fing als Leiharbeiterin bei Ceva Logistics an. Heute ist sie Gesamtbetriebsratsvorsitzende und kämpft für die Beschäftigten. → Seite 18

Das ändert sich Ab 1. Januar treten Gesetzesänderungen in Kraft, die vielen Menschen mehr Geld bringen. Die wichtigsten Neuerungen im Überblick. → Seite 24

ROADSHOW-GEWINNER

Unterwegs für Gerechtigkeit – die IG Metall-Roadshow

Trotz der coronabedingten Einschränkungen war die Roadshow der IG Metall auch 2020 über 100-mal vor Betrieben, bei Aktionstagen und bei Tarifauseinandersetzungen im Einsatz. Dank eines speziellen Hygienekonzepts und der guten Vorbereitung vor Ort konnten so Tausende Beschäftigte erreicht und unterstützt werden. Zahlreiche Besucherinnen und Besucher nutzten zudem die Gelegenheit, am Gewinnspiel der IG Metall-Roadshow teilzunehmen.

Je ein Tablet haben gewonnen:
Florian Habekost, Kiel
Matthias Müller, Barnstorf
Anette Pewny, Hanau
Sören Vana, Hormersdorf

Foto: IG Metall

EDITORIAL

Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Rückenwind

Mehr als 250 000 Beschäftigte in über 6 700 Betrieben haben an unserer Onlinebefragung teilgenommen. Danach fehlt in jedem zweiten Betrieb eine Strategie, die geeignet ist, die gewaltigen Herausforderungen durch Transformation, Digitalisierung und Dekarbonisierung anzugehen. Und das, obwohl seit Jahren genau darüber eine öffentliche Debatte stattfindet.

Die IG Metall hat eine Strategie: Beschäftigung sichern, Zukunft gestalten durch nachhaltige Qualifizierung und aktive Standortentwicklung sowie Entgelt stabilisieren. Es dürfen nicht die Beschäftigten sein, die die Krisenlasten allein tragen müssen. Damit sind wir nah dran an den Erwartungen der Beschäftigten. Denn von der anstehenden Tarifbewegung, etwa bei Metall- und Elektro, Stahl, Textil- und Bekleidung sowie Volkswagen, erwarten die Teilnehmenden der Befragung Vereinbarungen, die Perspektiven und Sicherheit geben. Unternehmensbezogene Zukunftstarifverträge mit Zusagen für Beschäftigung, Standorte, Qualifizierung und Investitionen sind für rund 90 Prozent der Befragten sehr wichtig oder wichtig. Die 4-Tage-Woche sehen zwei von drei Befragten als Mittel, um Beschäftigung zu sichern. Für zwei von drei Befragten sind Entgeltsteigerungen wichtig oder sehr wichtig.

Diese Zahlen zeigen, dass die Tarifforderungen der IG Metall für die Verhandlungen nah an den Erwartungen der Beschäftigten sind. Das Votum gibt uns Rückenwind für die anstehenden Tarifrunden, bei der Bewältigung betrieblicher Konflikte und für unsere Forderungen an die Politik. Lasst uns mit Mut und gemeinsam als große Solidargemeinschaft in die Tarifbewegung und das neue Jahr gehen.

Zukunft oder Widerstand!

ARBEITSKAMPF 2 500 Daimler-Beschäftigte zogen durch Berlin-Marienfelde. Sie wehren sich gegen die Sparpläne des Konzerns und fordern ein Bekenntnis zum Werk. | **Von Christoph Böckmann**

Hunderte Trillerpfeifen übertönen die Kirchenglocken. Gemeinsam bilden sie ein Meer aus roten Fahnen und Transparenten, die im eisigen Berliner Dezemberwind flattern. Die Metallerinnen und Metaller ziehen durch Marienfelde. Statt in der Halle an den Bändern zu stehen, ist ein ganzes Werk auf der Straße. Worum es den 2500 Beschäftigten geht, das haben sie in großen Buchstaben auf ein riesiges Transparent geschrieben, das sie vor dem Pulk hertragen: Zukunft oder Widerstand!

Vor gut zwei Monaten hat die Konzernleitung angekündigt, in ihr Traditionswerk nicht mehr investieren zu wollen und stattdessen die Produktion in den nächsten zwei bis drei Jahren auslaufen

Foto: Christian von Polentz

zu lassen. Dagegen wehren sich Beschäftigte, der Betriebsrat und die IG Metall. »Das Werk muss erhalten bleiben, das ist alternativlos«, betonte Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, bei der Demo und verdeutlichte: »Wenn Tesla 50 Kilometer weit weg ein Werk baut, kann Daimlers Antwort darauf nicht die Schließung seines Werkes in Berlin sein. Nach zehn Jahren Aufschwung des Unternehmens fehlt es bei Daimler sicher nicht an Geld. Wir brauchen ein klares Bekenntnis zum Standort. Wer Starthilfen erhält, darf nicht stillstehen.«

Die Forderungen Richtung Daimler sind von daher klar: »Wir wollen klare Ansagen für unsere Zukunft. Das Gequatsche muss langsam vorbei sein«, sagt Michael Rahmel, der Betriebsratsvorsitzende des Werks. Und auch Jan Otto, der Erste Bevollmächtigte der IG Metall Berlin, fordert »endlich ein klares Signal für den Erhalt der Arbeitsplätze«.

Unterstützung bekommen die Beschäftigten von der Politik. Auf der Demo forderten Vertreter von CDU, SPD und Die Linke wie auch von Fridays for Future das Daimlermanagement auf, den Beschäftigten eine Perspektive zu geben und ihre Arbeitsplätze zu erhalten.

» **Mehr zu Daimler und den Aktionen der Beschäftigten lest Ihr auf den Seiten 10 bis 11**

Geschichte der IG Metall

Gesellschaft geprägt

LEKTÜRE Auf knapp 650 Seiten zeichnen die Autoren und Autorinnen die Entwicklung der IG Metall von der Arbeiterbewegung zur Gestaltungskraft nach.

Die IG Metall ist die größte unabhängige Einzelgewerkschaft der Welt und hat die Gesellschaft mitgeprägt. Welche Einflussmöglichkeiten, welche Handlungsfelder, welche Organisations- und Aktionsformen hat sie hervorgebracht? Das Buch geht diesen und weiteren Fragen nach.

Jörg Hofmann/Christiane Benner (Hrsg.): »Geschichte der IG Metall«,
648 Seiten, gebunden.
978-3-7663-7033-4.
Buchhandel: 48 Euro;
IG Metall-Mitglieder: 17,90 Euro.

Versandkostenfreie Bestellung bei:
Bund-Verlag GmbH,
Heike Friedland,
Heddernheimer Landstraße 144,
60439 Frankfurt am Main,
Fax: 06979 50 10-11;
E-Mail:
▶ **kontakt@bund-verlag.de**

Geschichte der IG Metall
Mitglieder sparen 30 Euro, wenn sie das Buch direkt bestellen.

Foto: doble-d/iStock

Besser abgesichert: Von der neuen Grundrente werden überwiegend Frauen profitieren.

Grundrente *tritt in* Kraft

ALTERSSICHERUNG Ab 1. Januar 2021 gilt die Grundrente. Für viele Versicherte bedeutet das mehr Geld.

Die Grundrente ist ein Zuschlag auf die reguläre Rente, für den sich die IG Metall lange eingesetzt hat. Im Durchschnitt soll der Rentenzuschlag rund 75 Euro (brutto) pro Monat betragen. Der Maximalbetrag liegt bei rund 418 Euro (brutto) im Monat. Einen Mindestbetrag gibt es nicht.

Voraussetzung für die volle Grundrente sind 35 Beitragsjahre in der gesetzlichen Rentenversicherung. Ab 33 Beitragsjahren gilt eine Übergangsregelung. Die Grundrente wird dann nicht in voller Höhe gezahlt.

Ein Antrag ist nicht nötig. Die Rentenversicherung prüft automatisch, ob ein Anspruch auf Grundrente besteht und zahlt den Betrag aus. Auf den Konten der Rentnerinnen und Rentner wird der Zuschlag aber nicht sofort ankommen. Die Rentenversicherung verschickt die Grundrentenbescheide für Neurentner voraussichtlich ab Juli 2021. Alle anderen sollen ihre Bescheide bis Ende 2022 erhalten. Beträge, auf die ab Januar 2021 ein Anspruch besteht, werden nachgezahlt. Viele nützliche Informationen zur Grundrente und ihrer Berechnung findet Ihr unter: ▶ **igmetall.de/rente**

DGB-Index Gute Arbeit

ARBEITEN AN VERSCHIEDENEN ORTEN

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland haben vor der Coronakrise nicht nur an einem festen Arbeitsplatz gearbeitet. Besuche bei Kundinnen und Kunden oder Arbeit an verschiedenen Unternehmensstandorten gehörten für sie zum Alltag. Eine Analyse dieser Arbeitsbedingungen liefert der aktuelle Report 2020 des DGB-Index Gute Arbeit. Abrufbar unter:
▶ **index-gute-arbeit.dgb.de**

36 %

3 Fragen an Fessum Ghirmazion

Foto: Andreas Pleines

Demokratie wehrhaft machen

Die Bundesregierung will stärker gegen Rassismus und Rechtsextremismus vorgehen. Wie genau, erklärt Fessum Ghirmazion, Migrationsexperte beim IG Metall-Vorstand.

Ein Regierungsausschuss hat 89 Maßnahmen gegen Extremismus vorgeschlagen. Worum geht es konkret?
FESSUM GHIRMAZION: Es geht um vier Ziele: Ein stärkeres Bewusstsein für Rassismus schaffen, jede Art von Menschenfeindlichkeit unterbinden, Opfer von Diskriminierung schützen und die Vielfalt unserer Gesellschaft anerkennen und wertschätzen.

Was sind die wichtigsten Maßnahmen?
GHIRMAZION: Zentraler Baustein ist ein geplantes Gesetz zur »Förderung der wehrhaften Demokratie«, das wir auch eingefordert haben. Das Gesetz soll für Programme zur Demokratieförderung verlässliche Rahmenbedingungen schaffen, auch finanziell.

Geändert werden soll auch das Grundgesetz.
GHIRMAZION: Der Begriff »Rasse« soll aus dem Grundgesetz gestrichen werden. Der Begriff hat eine rassistische Tradition. Es gibt keine »Menschenrassen«. Welcher Begriff stattdessen ins Grundgesetz kommt, steht noch nicht fest. Aber das Ziel ist klar: Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich, rassistische Diskriminierung hat in unserer Verfassung keinen Platz.

Frauenquote *in Vorständen*

GLEICHBERECHTIGUNG Die Bundesregierung führt eine neue Frauenquote in den Vorständen ein. Das ist zwar ein Fortschritt, aber die IG Metall fordert mehr von der Politik.

Nach monatelangem Ringen hat sich die Regierungskoalition auf neue Regeln für die Frauenquote verständigt. Demnach soll in Vorständen börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen, die mehr als drei Vorstandsmitglieder haben, künftig mindestens eine Frau vertreten sein.

35 % beträgt die Frauenquote der von der IG Metall besetzten Aufsichtsratsmandate

Für die Frauenförderung ist das eine gute Nachricht. »Mit der Frauenquote in deutschen Vorständen ist ein Durchbruch in puncto Gleichstellung gelungen«, sagt Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall. Sie sagt aber auch: »Die Quote ist überfällig, aber erst ein Anfang – und sie gilt nur für rund 75 Unternehmen.« Alle anderen Unternehmen könnten weiter bei der »Zielgröße Null« bleiben. Heißt: null Frauen im Vorstand. »Das ist kein Ziel, sondern ein Armutszeugnis«, urteilt Benner und fordert die Koalition auf, hier nachzulegen.

Im Organisationsbereich der IG Metall haben sich in diesem Jahr 27 Unternehmen die »Zielgröße Null« gesetzt. Benner kündigte an, dass IG Metall-Vertreterinnen und -Vertreter in den Aufsichtsräten weiterhin Druck und konstruktive Vorschläge zur Frauenförderung machen werden. Die Frauenquote ist ein wichtiger Schritt zur Durchsetzung der Gleichberechtigung.

Cartoon: Stephan Rürup

Übernahme, Ausbildungsplätze, dual Studierende!

JUGEND Die Tarifbewegung der IG Metall hat begonnen und die Forderungen der Jugend sind dabei lautstark vertreten. Zwei junge Aktive erzählen im Gespräch mit metallzeitung, warum die Forderungen für sie wichtig sind, welche Aktionen sie planen – und wie sie dafür mobilisieren wollen.

Von Jacqueline Sternheimer

Nadine Krenn ist Mitglied in der Verhandlungskommission in Baden-Württemberg.

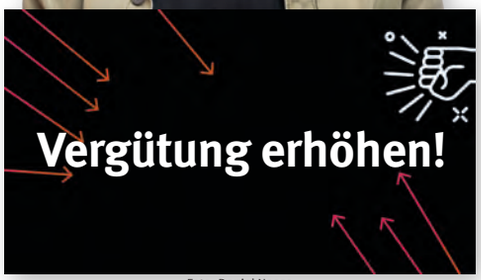


Foto: Daniel Nasse

Nadine und Okan, Ihr vertretet beide in den Verhandlungskommissionen die Jugend und ihre Forderungen. Welche Forderungen der Tarifbewegung sind für Euch persönlich besonders wichtig und warum?

Nadine Krenn: Für mich ist es besonders wichtig, Perspektiven für junge Menschen zu schaffen. Perspektive bedeutet für uns Übernahme! Wir möchten die Übernahme der Auszubildenden sichern und die der dual Studierenden tariflich regeln. Darüber hinaus hat uns die Coronapandemie gezeigt, dass wir Nachholbedarf bei der Modernisierung und Digitalisierung der Ausbildungen und dualen Studiengängen haben. Eine moderne Lehr- und Lernmittelfreiheit darf hier nicht zu kurz kommen!

Okan Firat: Sichere Beschäftigung und Möglichkeiten zur Weiterbildung sind auch für mich ausschlaggebend. Durch gute Ausbildungen verhindern wir eine Ellbogengesellschaft und nur, wenn wir die Fachkräfte von morgen halten, können wir noch innovativer werden. Weil ich selbst bis vor Kurzem noch ein duales Studium gemacht habe, liegt mir die Forderung, die dual Studierenden in die Tarifbindung einzubeziehen, besonders am Herzen. Die Zahl derjenigen, die im Rahmen des praxisintegrierten Studiums bei den Unternehmen lernen, steigt jedes Jahr. Denen wollen wir die gleiche Sicherheit bieten, die wir auch für die Auszubildenden fordern.

Wie seht Ihr das Mobilisierungspotenzial bei der Jugend für die anstehende Tarifbewegung? Seid Ihr motiviert?

Okan: Wir sind definitiv darauf aus, unsere Forderungen durchzusetzen und nur allzu gern bereit, dafür auch auf die Barrikaden zu steigen.

Nadine: Auf die IG Metall Jugend war und ist auch in Zukunft immer Verlass!

Wie plant Ihr noch weiter zu mobilisieren? Habt Ihr Aktionen geplant?

Nadine: Wir haben zahlreiche Aktionen geplant, um auch in Zeiten von Corona alle Mitglieder, aber auch Nichtmitglieder zu erreichen. Mein persönliches Highlight ist die anstehende Unimogtour. Betriebe in unserer Umgebung können sich bei uns bewerben und dann werden wir 15 Standorte in Baden-Württemberg mit dem Truck besuchen. Mit aufgedrehter Musik wollen wir dort richtig Stimmung ma-

Illustration: unsplash.com/@maxvdo

chen, Plätzchen verschenken und Flyer verteilen – alles mit Mundschutz und unter Einhaltung der Hygienebestimmungen natürlich. Mit unseren Aktionen möchten wir alle heiß auf die Tarifrunde machen!

Okan: Überbetrieblich planen wir Podcasts und eine hohe Präsenz in den sozialen Netzwerken. Dort wollen wir, nett ausgedrückt, die Forderungen der Arbeitgeber durchleuchten, wie zum Beispiel deren Vorschlag, Überstunden ohne vollen Lohnausgleich einzuführen. Wir haben auch viele Aktionen in Planung, die wir selbstverständlich den Pandemieumständen entsprechend anpassen. Wir werden auch über unsere Jugend- und Auszubildendenversammlung mobilisieren, die wir hybrid anbieten, also in Präsenz und gleichzeitig digital.

Okan Firat
ist Mitglied der Verhandlungskommission Metall- und Elektroindustrie Niedersachsen.

Foto: Janto Trappe

Wie blickt Ihr in die Zukunft und wie sehen die Auszubildenden und dual Studierenden in Eurem Umfeld ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt?

Okan: Aufgrund bestehender Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge können wir positiv in die Zukunft schauen – solange die Arbeitgeber sich an die Vereinbarungen halten. Ich kann nur jedem Arbeitgeber raten, den dual Studierenden und den Auszubildenden unbefristete Arbeitsverträge anzubieten. Wir in der Gewerkschaft wissen: Personalminderung durch eine kurzfristige Sicht auf Kennzahlen sorgt im Nachhinein für viele Kopfschmerzen, denn die Arbeit kommt wieder und dann fehlen die Fachkräfte.

Nadine: Mit einer starken Gewerkschaft, vor allem mit einer mitgliederstarken IG Metall im Rücken sehen meine Kolleginnen und Kollegen und ich mit Zuversicht in die Zukunft. Wir wissen, dass es jetzt darum geht, geschlossen für unsere Forderungen in der Tarifbewegung zu kämpfen.

Was muss geschehen, um Nachteile für die Generation Corona zu verhindern?

Nadine: Generell steht Übernahme hier natürlich an erster Stelle, damit wir Sicherheiten schaffen. Aber auch die Ausbildungsqualität wird weiterhin wichtig bleiben, um mit der Digitalisierung und Modernisierung Schritt zu halten. Dafür brauchen wir zum Beispiel moderne Lehr- und Lernmittel. Wir wollen das Beste für alle, deshalb brauchen wir auch die tariflichen Regelungen für dual Studierende.

Okan: Das deckt sich sehr mit den Forderungen aus unserer Tarifbewegung. Auch hier würde ich sagen: Wir brauchen Sicherheit, um nach der Coronakrise nicht in ein Loch zu fallen. Bei uns im Betrieb werden den Übernahmeregelungen zum Glück noch nicht vom Arbeitgeber angegriffen, aber unser Betriebsrat und unsere JAV bereiten sich trotzdem darauf vor, solche Bestrebungen dann direkt abwehren zu können. Währenddessen sollten die Verantwortlichen die Qualität der Ausbildung natürlich auch nicht runterschrauben. Ich würde sogar sagen, man muss sie hochschrauben, denn die Herausforderungen nehmen durch die Coronakrise und die Transformation noch zu.

ZUKUNFT SICHERN.
TARIFBEWEGUNG JETZT

ZUKUNFT SICHERN - JETZT

Die Conti-Beschäftigten bringen letzte Aufkleber, Fahnen und Wimpel an ihren Autos an, dann ist Abfahrt. Hunderte Fahrzeuge knattern im Autokorso vom Werksgelände im hessischen Babenhausen nach Offenbach. Dort läuft dann alles wie eine gut geölte Maschine. Plakate, Transparente raus aus den Kofferräumen und mit Trillerpfeifen bewaffnet direkt zum Kundgebungsort. Dann wird es laut. Im Warnstreik sind die Metallerinnen und Metaller von Conti Babenhausen bereits geschult. Es ist der zweite binnen weniger Tage (Stand 10.12.). Klar ist: Wenn es sein muss, werden die Beschäftigten auch weiter vors Tor gehen. Denn das Management will ihren Standort schließen und von einem Sozialtarifvertrag nichts wissen.

Foto: Reiner Kunze

Zukunft sichern – jetzt!

Die Tarifbewegung 2021

So wie bei Conti sieht es gerade in vielen Betrieben aus: Beschäftigte kämpfen für ihre Arbeitsplätze, Investitionen in neue Technik und ihre Zukunft.

Statt einen Plan für die Zukunft zu entwickeln, fällt den meisten Unternehmen nichts anderes ein als Personalabbau, Ausgliederung, Schließung und Verlagerung. Beim Schaltanlagenhersteller Hitachi ABB im hessischen Hanau etwa soll im Sommer Schluss sein. Dabei werden seine Produkte für die Energiewende gebraucht. Mit zwei ganztägigen Warnstreiks haben die Beschäftigten im Dezember für ihre Zukunft Druck gemacht. Sie demonstrierten vor der Konzernzentrale in Zürich.

Längst ist nicht nur die Produktion betroffen, sondern auch die Entwicklung. Der Autozulieferer Mahle etwa will 2000 Stellen streichen, jede sechste Stelle in Deutschland. 806 davon – so die präzise Berechnung der Konzernleitung – allein an den drei Entwicklungsstandorten in Stuttgart. Bei Bosch halten sie Ingenieurinnen und Ingenieuren Aufhebungsverträge unter die Nase.

Dass betriebsbedingte Kündigungen derzeit fast überall noch ausgeschlossen sind, dafür haben Betriebsräte und IG Metall gesorgt. Aber wie geht es weiter?

Die Beschäftigten brauchen eine Perspektive. Sie gehen vor die Tore. Ihre Betriebsräte und Vertrauensleute entwickeln gemeinsam mit der IG Metall und Beratern Konzepte zur Zukunft ihrer Standorte.

Allein kriegen die Unternehmer es offenbar nicht hin. Daimler verkündete beispielsweise, an verschiedenen Standorten Investitionen streichen und Fachkräfte entlassen zu wollen: drastischer Personalabbau im Nutzfahr-

Fortsetzung auf Seite 12 ▶

Foto: Harry Zdera

BMW: Die Elektroautos kommen. Und alle Standorte kriegen was ab. Umbau und Qualifizierung laufen. Im Bild: Willibald Löw, Betriebsratsvorsitzender des BMW-Werks Landshut (ganz links), mit IG Metall-Vertrauensleuten im Elektromotorenbau.

Fortsetzung von Seite 11 ▶

zeugbau. Investitionsstopp für das Mercedes-Werk Berlin-Marienfelde und das Aus in zwei bis drei Jahren (Seite 4). Ähnliches geschieht in der Zentrale in Untertürkheim: Vor einem Jahr erst haben Beschäftigte, Betriebsrat und IG Metall erreicht, dass der neue elektronische Antriebsstrang und die neue Batteriefabrik ins Werk kommen. Jetzt sollen 4 000 Stellen gestrichen werden!

Da betriebsbedingte Kündigungen dank Betriebsrat und IG Metall bis 2030 ausgeschlossen sind, versucht es die Konzernleitung mit Erpressung. Sie will Teile der Fertigung für Verbrennermotoren ins Ausland verlagern. Ansonsten will sie das in Untertürkheim geplante »Kompetenzzentrum« woanders aufbauen.

Daimler-Beschäftigte wehren sich

Bundesweit gingen die Beschäftigten von Daimler daraufhin vor die Werkstore – und schrieben 50 000 Postkarten mit Denkanstößen an den Daimler-Vorstand. Die Aktionen scheinen erste Wirkung zu zeigen: Für die kommenden fünf Jahre wird Daimler mehr als 70 Milliarden Euro für Forschung und Entwicklung sowie für Sachinvestitionen lockermachen. So steht es in ihrem kürzlich beschlossenen Investitionsplan. Zudem legt der Konzern einen »Transformationsfonds« auf, der eine Milliarde Euro beinhaltet. »Mit diesen zusätzlichen Mitteln haben wir mehr Möglichkeiten, neue Technologien und Produkte in unseren Werken umzusetzen«, sagt der Daimler-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Michael Brecht. »Das sichert Beschäftigung und Know-how.«

MAN kündigt Vereinbarung

Bis zu 9 500 Stellen will MAN streichen. Alle Bereiche wären davon betroffen. Einige Betriebe sollen ganz geschlossen, Produktion und Entwicklung verlagert werden. Um ihr Sparprogramm durchzuboxen, hat die Konzernleitung sogar ihren Standort- und Beschäftigungssicherungsvertrag, der eigentlich bis 2030 vereinbart ist, einfach aufgekündigt.

»Wir werden für unsere Rechte kämpfen«, macht Saki Stimoniaris, der Vorsitzende des MAN-Gesamtbetriebsrats, klar: »Wir lassen nicht zu, dass unsere MAN abgewickelt wird.« Sie kämpfen vor den Toren und sie gehen gegen die Kündigung der Betriebsvereinbarung vors Arbeitsgericht. Am 12. Januar ist der Termin.
Doch Gerichtsverfahren dauern Monate oder Jahre. Diese Zeit bleibt Beschäftigten bei MAN und Mahle nicht – und schon gar nicht bei Hitachi ABB in Hanau (Foto rechts).

Die Beschäftigten brauchen gerade in diesen Zeiten Sicherheiten, die nicht einfach gekündigt werden können. Am besten wären Tarifverträge. Die Beschäftigten wissen das: Laut der Beschäftigtenbefragung der IG Metall (Seite 14) finden 90 Prozent, dass betriebliche Zukunftstarifverträge ein wichtiges Tarifziel sind.

In einigen Unternehmen ist es der IG Metall bereits gelungen, solche Zukunftstarifverträge durchzusetzen, etwa den Tarifvertrag Transformation beim Autozuliefererkonzern ZF. Dort erstellen Standortleitungen und Betriebsräte Zielbilder mit Arbeit für alle Standorte.

Zukunft bei BMW gesichert

Auch bei BMW haben sie ihre Zukunft gesichert. Für jeden Standort. Dafür haben die Betriebsräte bei BMW jahrelang Gespräche geführt, Vorschläge gemacht – und eine Elektrostrategie für alle Standorte ausgehandelt.

Bis 2023 bietet BMW 25 Elektromodelle an, davon 12 mit reinem Batteriebetrieb. Es geht dieses Jahr los. München bekommt den neuen i4, Dingolfing den iNext, Elektromotoren und eine Batteriefertigung. Nach Regensburg kommen X1 und Batterien. Das Werk Leipzig, das bereits seit 2013 den i3 baut, der jetzt ausläuft, bekommt dafür den Mini Countryman – und eine Batteriefertigung. Und das Komponentenwerk Landshut wird Zentrum für Hightech-Werkstoffe.

Sieben Millionen Elektroautos will BMW bis 2030 verkaufen. Verkauft sind bislang 200 000. Sicher ist da nichts. Um sich immer der Nachfrage anpassen zu können, baut BMW auf Vorschlag der Betriebsräte die Fahrzeugwerke nach und nach so um, dass alle alles bauen können: Verbrenner, Hybrid, Vollelektrisch. Die Trans-

Foto: Reiner Kunze

Hitachi ABB: die Beschäftigten des Schaltanlagenwerks in Hanau im ganztägigen Warnstreik. Auf dem Blauen Turm vor der Konzernzentrale in Zürich demonstrierten sie für die Zukunft ihrer Arbeitsplätze.

formation wird noch Jahre dauern. »Bis 2024 wird erst mal weniger Arbeit da sein«, erklärt Werner Zierer, Betriebsratsvorsitzender des Werks Regensburg, das im Oktober nach acht Wochen Umbau wiedereröffnete. »Um die Arbeitsplätze zu sichern, haben wir erreicht, dass BMW Arbeit wieder reinholt, die bisher fremd vergeben war – Einheiten des X1 und Teile des Versands. Zudem haben wir neue Arbeitszeitmodelle ausgehandelt.« Das heißt: Erst kürzer arbeiten – und dann wieder hochschalten.

Innovationen, die Arbeit sichern

Arbeitszeitabsenkungen zur Überbrückung braucht das mit 4 000 Beschäftigten kleinste deutsche BMW-Werk in Landshut nicht. Im Komponentenwerk kommen und gehen ständig Produkte. »Als Betriebsräte müssen wir uns laufend updaten und frühzeitig Innovationen besetzen, die uns in Zukunft Arbeit sichern – und dafür alte Technologien loslassen«, erklärt der Landshuter Betriebsratsvorsitzende Willibald Löw. »Gerade als Komponentenwerk müssen wir ständig vorausschauen. Wir stehen im Wettbewerb mit externen Konkurrenten. Auch den Elektromotor für den i3 wollten einige Manager damals gern fremdvergeben. Doch wir haben als Gesamtbetriebsrat gefordert: Den müssen wir selbst bauen.«

Den Elektroantrieb der nächsten Generation gibt Landshut an Dingolfing ab, die größte deutsche BMW-Fabrik, und liefert dafür Leichtbaugehäuse für die E-Antriebe. In Dingolfing investiert BMW 500 Millionen Euro in ein neues Kompetenzzentrum für E-Antriebe mit 2 000 Arbeitsplätzen. Für 4 400 Beschäftigte ändert sich ihre Arbeit. Der Betriebsrat hat sie auf die Veränderungen vorbereitet, sich um ihre Qualifizierung gekümmert, ihre Entgelte abgesichert und auch auf ihre private und familiäre Situation geachtet, etwa wenn sich Schichten ändern.

In München wird der Bau von Verbrennungsmotoren verlagert, um Platz für die Montage von Elektroautos zu schaffen. »Mit der Entscheidung im fast hundert Jahre alten Werk München eine neue Montage zu bauen, zeigen wir, dass Transformation, wenn man sie strategisch und mutig angeht, Industriearbeitsplätze auch inmitten einer Großstadt sichern und ausbauen kann«, meint Manfred Schoch, Betriebsratsvorsitzender am mit 50 000 Beschäftigten größten BMW-Standort und Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. Die Zukunft bei BMW ist gesichert. Jedes Jahr kommen 1200 neue Auszubildende. Die Übernahme nach der Ausbildung ist gesichert, auch für die dual Studierenden.

Beschäftigte sollen ihre Zukunft gestalten und sichern können

Im Forschungs- und Innovationszentrum in München forscht BMW auch an den Batterien der Zukunft. So hat BMW künftig das Know-how, auch selbst Batteriezellen herzustellen, statt sie wie bisher aus Asien zuzukaufen.

Klar verlangt das Management Gegenleistungen: mehr Flexibilität, geringere Kosten. BMW baut gerade 6 000 der weltweit 126 000 Arbeitsplätze über ein Vorruhestandsprogramm ab. Und für das neue E-Antriebszentrum haben die Beschäftigten in Dingolfing auf ihre fünf Minuten bezahlte Brotzeit verzichtet.

Aber: Die Beschäftigten der einzelnen Werke lassen sich nicht gegeneinander ausspielen. Sie haben die Elektrostrategie bei BMW mitgestaltet. Auf Augenhöhe mit dem Management. Diese Augenhöhe haben sich die IG Metall-Betriebsräte bei BMW über Jahrzehnte erarbeitet. Und sie haben eine starke IG Metall mit Zehntausenden Mitgliedern im Rücken. So setzen sie ihre Ideen durch: BMW entwickelt jetzt doch eine eigene Elektroplattform. »BMW schwenkt um«, schrieb das Branchenblatt Automobilwoche. »Im Streit um die Plattformstrategie setzt sich damit Betriebsratschef Schoch durch.«.

Bei BMW geht es auch ohne Zukunftstarifverträge. Das Management weiß, dass es besser ist, zu den Vereinbarungen mit den Betriebsräten zu stehen. In anderen Unternehmen gibt es dieses hohe Maß an qualifizierter Mitbestimmung nicht. Deshalb fordert die IG Metall in den laufenden Metall-Tarifverhandlungen Rahmenregelungen für betriebliche Zukunftstarifverträge. Damit die Beschäftigten in allen Betrieben ihre Zukunft gestalten und sichern können.

ZUKUNFT SICHERN.
TARIFBEWEGUNG JETZT

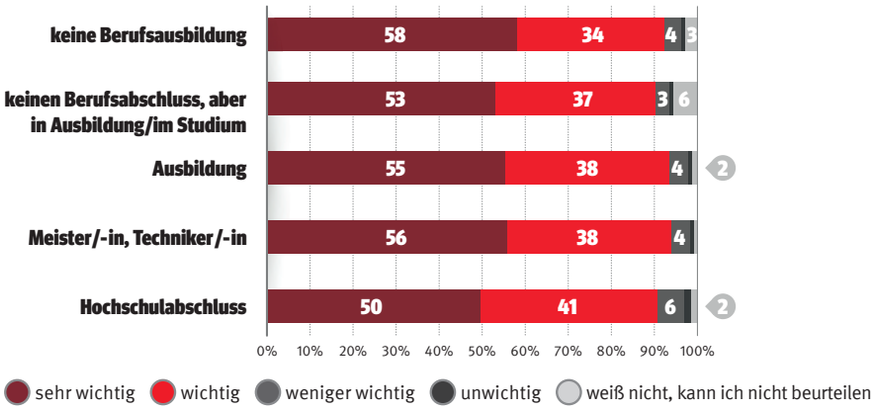
BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG:

Das sind die Ergebnisse

BEFRAGUNG Klare Aussagen, breit gefächerte Befunde: Die Ergebnisse der großen Befragung der IG Metall, an der sich bundesweit mehr als **250 000 Beschäftigte** in über **6700 Betrieben** beteiligt haben, geben ein detailliertes Bild von Lage und Stimmung in den Betrieben – und uns Metallerinnen und Metallern Rückenwind. Für die anstehenden Tarifrunden, betriebliche Konflikte und unsere Forderungen an die Politik. | **Von Jan Chaberny**

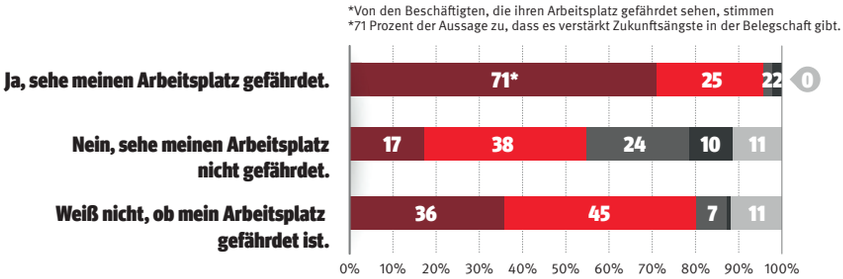
Qualifizierung sichert Zukunft: Für Zukunftssicherung durch Qualifizierung sprechen sich 92 Prozent der Befragten aus – unabhängig vom eigenen Qualifizierungsniveau. (1)

Wie wichtig ist Ihnen in der kommenden Tarifrunde Zukunftssicherung durch Qualifizierung?



Zukunftsangst greift um sich: 71 Prozent der Beschäftigten beobachten Zunahme in der Belegschaft. (2)

Es gibt in der Belegschaft verstärkt Zukunftsängste (Vergleich zwischen unterschiedlichen persönlichen Situationen der Befragten).



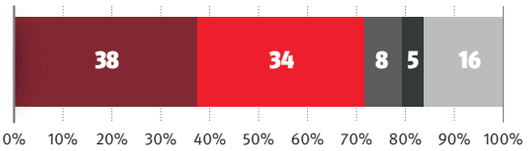
Wir wollten wissen: Wie ist es unseren Kolleginnen und Kollegen in den vergangenen Monaten ergangen, in denen die Coronakrise das Land verändert, die Pandemie zur schwersten Wirtschaftskrise der Nachkriegszeit geführt hat? Wo müssen wir Druck machen, um die Situation zu verbessern? Die Ergebnisse verdeutlichen, was die Beschäftigten am meisten umtreibt. Die Zahlen zeigen, welche Sorgen sie sich um die Zukunft machen und welche Hoffnungen sie haben.

Die Auswertung der Befragung macht klar: Die Beschäftigten sind verunsichert. »Die Coronakrise greift tief in die Lebens- und Arbeitswelt der Beschäftigten ein. Die Pandemie erweist sich aber auch als Brandbeschleuniger für unsere Branchen, die ohnehin in einem tiefgehenden Strukturwandel stecken«, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.

Umfassend betroffen Die Coronakrise hat sämtliche Lebensbereiche betroffen, sie ging und geht einher mit großen Einschränkungen. 60 Prozent der Befragten gaben an, Angst um ihre Gesundheit oder die von Angehörigen zu haben. Für Eltern war die Belastung während der Kita- und Schulschließungen enorm. 78 Prozent der Familien mit Kindern unter 14 Jahren mussten

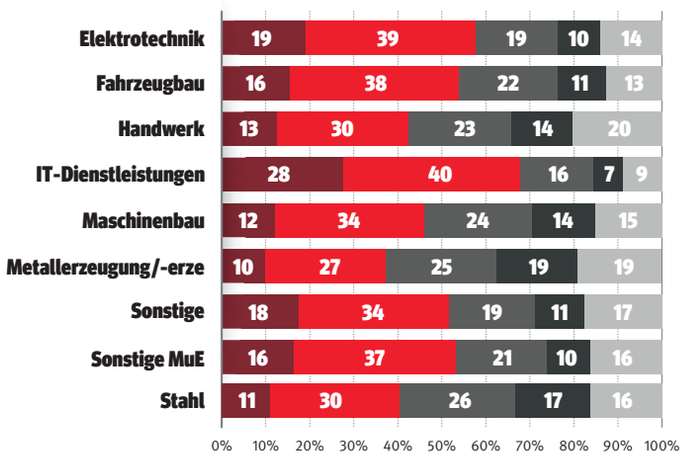
Solidarität: Gemeinsam gegen den Kahlschlag (3)

Was bei uns passiert, passiert ja auch in unseren Nachbarbetrieben – wir müssen gemeinsam laut werden, um für die Beschäftigten in der Region zu kämpfen.



Kein Plan für Corona und Transformation: Viel zu oft setzen Arbeitgeber auf kurzfristige Einsparungen statt auf notwendige Zukunftsinvestionen (4)

In meinem Betrieb gibt es eine konkrete Strategie, die langfristige Herausforderungen (Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende …) berücksichtigt und den Betrieb fit für die Zukunft machen soll.



Alle Infografiken: Die dargestellten Werte sind gerundet. Es kann daher vorkommen, dass sich einzelne Prozentwerte nicht auf exakt 100 Prozent aufsummieren.
Quelle: IG Metall/Beschäftigtenbefragung 2020

Legende für Infografik 2, 3, 4:

stimme zu · stimme eher zu · stimme eher nicht zu · stimme nicht zu · weiß nicht, kann ich nicht beurteilen

ihren Alltag völlig neu organisieren. Metallerinnen und Metaller, das zeigen diese Zahlen deutlich, haben die Coronakrise ähnlich erlebt wie der Rest der Bevölkerung.

Die Pandemie hat nicht nur den Alltag, sondern auch die Arbeit in vielen Betrieben innerhalb kürzester Zeit radikal verändert. Dies hatte und hat größte Auswirkungen auf die Beschäftigten.

So ist oder war mehr als die Hälfte der Befragten in den vergangenen Monaten in Kurzarbeit. Im Fahrzeugbau waren es sogar zwei Drittel der Kolleginnen und Kollegen, der Stahlindustrie 73 Prozent. Kurzarbeit ist damit ohne jede Frage das entscheidende Instrument zur Beschäftigungssicherung in der Coronakrise. Umso wichtiger war die Verlängerung der Regelungen zum Kurzarbeitergeld über das Jahresende hinaus. Hierfür hat sich die IG Metall stark gemacht. Die Beschäftigten erkennen das an: 94 Prozent der Kurzarbeitenden geben an, froh darüber zu sein, dass ihr Arbeitsplatz durch Kurzarbeit auch in der Krise erhalten bleibt.

Große Zukunftssorgen Diese Zahl darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sehr viele Beschäftigte Zukunftssorgen umtreiben. Die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust ist allgegenwärtig, die Verunsicherung reicht bis tief in die Stammbelegschaften. Das kommt nicht von ungefähr: Die Befragungsergebnisse zeigen: Arbeitsplatzabbau ist vielfach an der Tagesordnung, mindestens aber eine dunkle Wolke in den Aussichten für die nächsten Monate. 53 Prozent der Befragten geben an, dass in ihren Betrieben aktuell oder in naher Zukunft Arbeitsplätze abgebaut werden sollen. Deutlich überproportional betroffen sind die Kolleginnen und Kollegen im Fahrzeugbau (69 Prozent) und in der Stahlindustrie (63 Prozent).

Zur krisenhaften Stimmung trägt auch die mangelhafte Informationspolitik der Arbeitgeber bei. Nur 44 Prozent der Befragten fühlen sich ausreichend über die wirtschaftliche Lage und die Zukunftsaussichten ihres Betriebes informiert. Nur in jedem zweiten Betrieb gäbe es eine konkrete Strategie, um die langfristigen Herausforderungen durch Digitalisierung und Dekarbonisierung zu stemmen. »Mit verunsicherten Belegschaften kann die Transformation kein Erfolg werden«, sagt Jörg Hofmann. »Wandel braucht Sicherheit. Beschäftigungssicherung ist deshalb das Gebot der Stunde. Von den Arbeitgebern fordern wir Konzepte, Investitionen und zukunftsfähige Geschäftsmodelle.«

Sicherheit und Perspektiven Die Beschäftigten selbst, auch das zeigt die Befragung, sind bereit, für eine soziale, ökologische und demokratische Transformation zu kämpfen. Von der anstehenden Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie erwarten sie Vereinbarungen, die ihnen Perspektiven und Sicherheit geben. Zukunftstarifverträge mit Zusagen für Beschäftigung, Standorte, Qualifizierung und Investitionen sind für rund 90 Prozent der Befragten sehr wichtig oder wichtig.

Die 4-Tage-Woche sehen zwei von drei Befragten als Mittel, um Beschäftigung auch im langfristigen Strukturwandel zu sichern. Für 72 Prozent der Befragten sind Entgeltsteigerungen wichtig oder sehr wichtig. Denn gerade in der Krise gilt es, die Binnennachfrage zu stärken und zu verhindern, dass der private Konsum weiter einbricht.

»Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Tarifforderungen der IG Metall für die Verhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie nah an den Erwartungen der Beschäftigten sind. Das Votum gibt uns Rückenwind für die anstehenden Tarifrunden, bei der Bewältigung betrieblicher Konflikte und für unsere Forderungen an die Politik«, sagt Hofmann.

Arbeiten im Homeoffice gut gestalten

MOBILES ARBEITEN Als die Pandemie kam, wurden viele Beschäftigte von Siemens am Standort Leipzig ins Homeoffice geschickt. Dem Betriebsrat war es wichtig, dies gut zu regeln. Er startete eine Befragung. Gemeinsam fand man Lösungen. Das Ergebnis: Die Beschäftigten halten Kontakt und das Büro ist ihnen weiterhin wichtig. **Von Jan Chaberny**

Für Sven Fleißner ist diese Diskussion um mobiles Arbeiten, um Arbeiten im Homeoffice, die seit den Wochen und Monaten der Pandemie durch die Republik schwebt, keine Theorie. »Ich bin mittendrin«, sagt der 42-Jährige. »Ich spüre die Veränderungen mit Haut und Haar.«

Das ist einerseits gut, weil es Sven Fleißner hilft, seine Arbeit als Betriebsrat bei Siemens in Leipzig gut zu machen. Weil es dazu führt, dass er weiß, was es heißt, wenn der Kollege oder die Kollegin etwa über die Anstrengung spricht, die es mit sich bringt, neben der Telefonkonferenz auch Kinder, die Hausaufgaben machen, zu betreuen.

Das ist andererseits aber manchmal auch hart und sehr anstrengend. Arbeiten im Homeoffice, sagt Sven Fleißner, sei eben genau das manchmal auch: hart und sehr anstrengend. »Im März, als viele Kolleginnen und Kollegen ins Homeoffice geschickt wurden, dachten viele: Wunderbar, daheim arbeiten. Keine Anfahrt. Kein Stress. Alles einfach. Die Wirklichkeit war weit davon entfernt.«

Mobiles Arbeiten kann Freiheiten geben

Die Wirklichkeit sah für Sven Fleißner an manchen Tagen so aus: Vier Menschen von morgens bis abends unter einem Dach. Seine Frau telefoniert täglich nahezu durchgängig mit Kunden. Manchmal ist es so voll, so viel, so laut, dass er tagsüber kaum sein eigenes Wort versteht. Und abends zu müde ist, um noch groß etwas zu sprechen. »Das war so«, sagt Sven Fleißner – und betont dann, dass man das auf keinen Fall missverstehen dürfe.

Es gehe ja nicht darum, sich zu beschweren. Und ja, es sei eine gute Sache, im Homeoffice arbeiten zu können. Die Kolleginnen und Kollegen aus der Produktion, das dürfe man nicht vergessen, hatten diese Möglichkeit nicht gehabt. »Mobiles Arbeiten kann Freiheiten geben, ja«, sagt Fleißner. Es könne selbstbestimmtes Arbeiten fördern, flexible Zeiteinteilung ermöglichen. »Das alles entsteht aber nicht von allein. Es muss geregelt werden. Das war uns am Anfang in dieser Dimension nicht so bewusst.« Am Anfang ging es darum, schnell, umfassend und wirksam auf die Coronakrise zu reagieren. 400 Menschen arbeiten bei Siemens am Standort Leipzig, rund 150 von ihnen in der Fertigung. Die Beschäftigten stellen hauptsächlich Niederspannungsschaltanlagen her. »Als die Pandemie kam, gab es die Devise: Wer immer von zu Hause aus arbeiten kann, soll das tun.«

Mitte März waren 160 von 250 Büroangestellten im Homeoffice – und Sven Fleißner und seine Kollegen im Betriebsrat kümmerten sich darum, dass das nicht überstürzt geschah. »Wir haben darauf gedrungen, dass die Beschäftigten Monitore und Bürostühle mitnehmen konnten. Es war uns wichtig, dass sie gut ausgerüstet waren.« Und natürlich wollte der Betriebsrat wissen, wie es den Beschäftigten im Homeoffice ergeht. Im Mai starteten sie eine Onlinebefragung: Mehr als 80 Prozent der Beschäf-

Illustrationen (M): istock/elenabs/Tetiana Lazunova

HOMEOFFICE MUSS FAIR!

»Es war für uns schön zu sehen, dass sich die Beschäftigten im Homeoffice nicht isolieren, dass sie den Kontakt zur Firma und zu den Kolleginnen und Kollegen dort weiter halten.«

Sven Fleißner, Betriebsrat, Siemens, Leipzig

Foto: privat

tigten gaben Auskunft. »Wir haben sehr viele positive Rückmeldungen bekommen«, sagt Fleißner. »Die Beschäftigten schätzen am Homeoffice, dass dort ungestörteres Arbeiten möglich ist. Sie sind produktiver, sie können sich die Zeit einteilen. Das Ergebnis war eindeutig: Die überwältigende Mehrheit der Betroffenen befürwortet grundsätzlich Homeoffice. Insbesondere dann, wenn es sich mit Arbeitstagen im Büro abwechselt.«

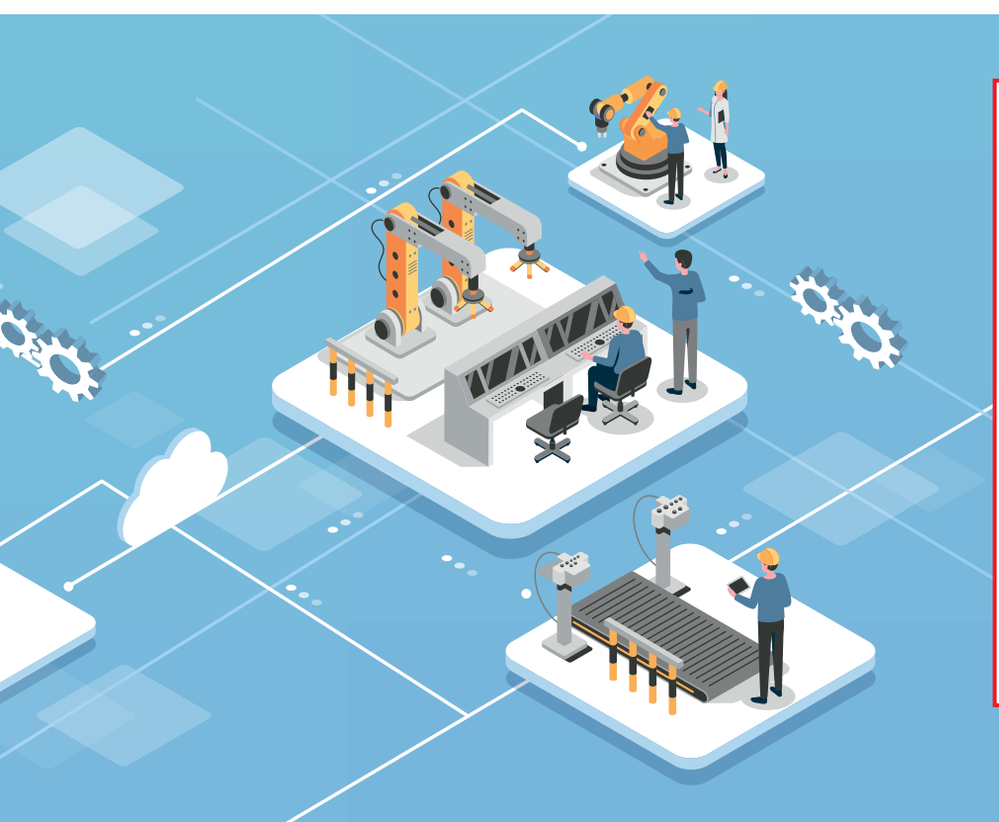
Diese neuen Freiheiten sind vielen Arbeitgebern ein Graus. »Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitgeber bestimmt, wo der Ort der Leistungserbringung ist. Um unsere gesamte Arbeitsorganisation nicht komplett durcheinanderzubringen, muss das auch so bleiben«, sagt Arbeitgeberpräsident Rainer Dulger. Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, hält dagegen: »Eine solche Herr-im-Haus-Mentalität ist echt nicht zeitgemäß. Wir fordern ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats über den Ort der Arbeit.«

Der Kontakt zu Kollegen und zum Büro bleibt wichtig

»Das würde in der Tat enorm helfen«, sagt Sven Fleißner. Und dann erzählt er, dass in der Befragung auch deutlich wurde, dass Arbeiten im Homeoffice an Voraussetzungen gebunden sei, damit es funktioniert: Die Kolleginnen und Kollegen bemängelten eine nicht ausreichende IT-Ausstattung, sie sprachen sich dafür aus, dass der Arbeitgeber sie mit Büroeinrichtung unterstützt. »Uns wurde in vielen Gesprächen klar, dass Arbeitsabläufe geregelt, dass Zeiten der Erreichbarkeit benannt sein müssen.« Sonst entstehe leicht Unzufriedenheit. »Wir als Betriebsrat wollen mobiles Arbeiten am Standort gestalten.«

Fleißner ist es wichtig, dass der Betriebsrat zu den Beschäftigten im Homeoffice stetigen und guten Kontakt hält. »Das haben wir natürlich getan und dabei eine Menge erfahren.« Viele Beschäftigte betonten, wie bedeutend für sie soziale Kontakte sind – zu Vorgesetzten und zu ihren Kolleginnen und Kollegen im Betrieb. Die Belegschaft, sagt Fleißner, hätte untereinander Kontakt gehalten: Beschäftigte aus der Auftragsabwicklung zum Beispiel hätten im Homeoffice nicht mehr, wie vor Corona, lediglich mit den Kollegen aus der Fertigung telefoniert, wenn es etwas zu regeln gab. Sie konnten sich nun, weil der Arbeitgeber eine IT-Infrastruktur aufbaute, über eingerichtete Videoplattformen austauschen.

»Es war für uns schön zu sehen, dass die Beschäftigten im Homeoffice sich nicht isolieren, dass sie den Kontakt zur Firma und zu den Kollegen dort halten.« Den Befragten sei wichtig, auch künftig vor Ort im Betrieb zu sein. Das sei gerade jetzt wichtig: »Jetzt ist Tarifrunde«, sagt Sven Fleißner. »Ich habe den Kolleginnen und Kollegen gesagt: Raus aus dem Homeoffice, raus auf die Straße, aber natürlich mit Maske und Abstand.«



#HOMEOFFICE MUSS FAIR

Mit dieser Initiative will die IG Metall dem durch Corona ausgelösten Anstieg des mobilen Arbeitens aus dem Homeoffice mit einem Ansprachekonzept begegnen.

Es geht darum, die Kolleginnen und Kollegen zu ihren Erfahrungen zu befragen und gemeinsam mit ihnen Lösungsansätze für das zukünftige Arbeiten zu entwickeln. Die IG Metall stellt die Mitgliederwerbung in den Fokus dieser Aktivitäten.

Es gilt nach wie vor, nur gemeinsam sind wir stark. Weitere Infos findest Du hier:

▶ igmetall.de/homeoffice-muss-fair

Von der Leiharbeiterin zur Betriebsrätin

PORTRÄT Wichtigmachen wollte sich Rebekka Kutzi nie. Aber jemand musste den Job halt machen. Sie fing als Leiharbeiterin bei Ceva Logistics an. Bald handelte sie Tarifverträge aus, wurde Betriebsratsvorsitzende – und bekam dadurch viel Stress mit dem Arbeitgeber. Im letzten Jahr war sie ständig vor Gericht – für die Rechte der Beschäftigten. | **Von Dirk Erb**

An ihrer Harley schraubt Rebekka Kutzi am liebsten selbst herum. Die 60 Kilometer zu ihrer Arbeit beim Logistikdienstleister Ceva im niederbayrischen Niederaichbach fährt sie bei gutem Wetter mit dem Motorrad. Am Wochenende touren Rebekka und ihr Lebenspartner auf ihren Harleys auch mal nach Österreich oder Italien.

In den vergangenen Monaten saß die Gesamtbetriebsratsvorsitzende von Ceva Logistics allerdings vor allem im Auto. Mindestens einmal die Woche ging es zum Arbeitsgericht nach Landshut – oder ins 400 Kilometer entfernte Frankfurt am Main. Dort ist der Gerichtsstand der Firmenzentrale.

»Ich habe drei Aktenordner voller Gerichtsunterlagen allein aus dem Jahr 2020«, berichtet Rebekka. Zu ihrem Job als Teamleiterin im Wareneingang kommt sie im Moment nicht mehr. Das Management macht pausenlos Stress und missachtet die Rechte der Beschäftigten und der Betriebsräte. »Erst kürzten sie wegen Corona Schichten und Zuschläge, ohne uns zu fragen. Und als es ab Mai wieder lief, holten sie massenhaft Leiharbeiter, obwohl unser Haustarifvertrag das verbietet«, kritisiert Rebekka.

Sie hat ständig Ärger. Einmal hat die Geschäftsleitung sie zwei Wochen lang ausgesperrt – ohne Lohn. Rebekka hat mithilfe der IG Metall geklagt und gewonnen. Die Betriebsräte bei Ceva haben bisher fast immer gewonnen. Doch das Management nervt weiter, egal was es kostet – obwohl angeblich kein Geld da ist. Das sagen sie zumindest Rebekka und den anderen. In Wahrheit macht Ceva fette Gewinne und wird von US-Börsenmedien gefeiert. »It's party time at Ceva Logistics.«

Für gute Arbeit auch bei Dienstleistern Ceva arbeitet als Dienstleister für Kunden wie VW und Airbus, an Rebekkas Standort in Niederaichbach für den Filterhersteller Mann+Hummel. Alle paar Jahre schreiben die Kunden die Werkverträge neu aus, in der Regel an den billigsten Dienstleister, zu deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen. Das fand die heute 35-jährige »Becky« nicht okay. Bald war sie dabei, die Beschäftigten für die IG Metall zu gewinnen und einen Tarifvertrag bei Ceva durchzusetzen.

»Ich habe in einer Spedition gelernt, da gab es miese Löhne und Arbeit am Wochenende. Mir wurde klar, dass Du eine Gewerkschaft und einen Betriebsrat brauchst«, erklärt die Speditionskauffrau. Sie kündigte und in ihrem nächsten Betrieb, einem Logistiker, initiierte sie die Wahl eines Betriebsrats. Doch sie hatte nur einen befristeten Vertrag – und war schnell wieder raus.

Bei Ceva fing sie 2011 als Leiharbeiterin an. Dort hat sie dann lieber gewartet, bis sie einen festen Vertrag hatte. »Becky« wurde in den Betriebsrat und in die Tarifkommission gewählt und handelte den Haustarifvertrag mit aus. 2018 wurde sie Vorsitzende des Betriebsrats – und Mitte 2020 dann auch Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats für alle deutschen Ceva-Standorte.

Doch mit Ceva ist ab dem 1. Januar für Rebekka erst mal Schluss. Mann+Hummel hat den Kontrakt neu ausgeschrieben – und ein anderer Dienstleister, Neovia Logistics, hat gewonnen. Aber: Die Beschäftigten und ihr Haustarif bleiben. Das hat der Betriebsrat gemeinsam mit der IG Metall erreicht. Rebekka steht seit Monaten mit dem Management und den Betriebsräten bei Neovia Logistics in Kontakt.

Doch bis zuletzt blockierte ihr alter Arbeitgeber Ceva. »Die wollten die Überstunden auszahlen. Dabei will die Mehrheit lieber die Zeit«, kritisiert Rebekka. »Davor hieß es immer, sie könnten nichts auszahlen, wegen Corona. Wie mans grad braucht.«

Das waren zwei, drei harte Jahre für Rebekka. Betriebsratsvorsitzende wollte sie eigentlich nie werden. »Ich habe gleich gesagt: Ich mach sicher nicht den Vorsitz. Aber es wollte keiner machen. Und dann habe ich gesagt: Na gut, dann mach ichs halt. Dann weiß ich wenigstens, dass es gemacht wird.«

Foto: Boris Kodalle

Rebekka Kutzi setzt sich als Betriebsratsvorsitzende gegen viele Widerstände für ihre Kolleginnen und Kollegen ein. Dass sie sich dadurch selbst Ärger einhandelt, nimmt sie in Kauf.

Lackiererei verpasst Schichtmodell neuen Anstrich

ARBEITSZEIT Arbeitgeber sind oft anderer Meinung als Gewerkschaft, Betriebsräte und Beschäftigte. Ein Projekt bei Audi in Ingolstadt zu flexibleren Schichtmodellen zeigt jedoch, dass konstruktive Zusammenarbeit, aufgebrochene Hierarchien und breite Beteiligung zu guten Ergebnissen führt. | **Von Jacqueline Sternheimer**

Flexible Arbeitszeiten und starre Schichtmodelle – das passt nicht zusammen, oder? Einem durch Wissenschaftler verstärkten Team von Beschäftigten, Betriebsrat und Führungskräften der Audi-Lackiererei in Ingolstadt ist es gelungen, das scheinbar Unvereinbare zusammenzubringen. Gemeinsam arbeiteten sie 16 Monate lang an flexiblen Schichtmodellen. Ungeachtet aller Hierarchien hat das Team auf Augenhöhe diskutiert und gemeinsam Antworten auf die Frage gesucht, wie sich Schichtarbeit flexibler gestalten lässt. »Innovation sollte nicht nur in Start-ups stattfinden, sondern im Herzen der Betriebe, das gilt gerade auch für die Produktion«, sagt die Wissenschaftlerin Kira Marrs, die am Institut für Sozialforschung (ISF) in München zum digitalen Umbruch von Wirtschaft und Arbeit forscht und das Projekt begleitet hat. »Wir müssen in den Betrieben, mit den Beschäftigten, Betriebsräten und dem Management gemeinsam Innovationen vorantreiben.« Deshalb hat das ISF betriebliche Praxislaboratorien wie das in Ingolstadt entwickelt, die als Experimentierraum für offene Gestaltungs- und Zukunftsfragen in Unternehmen dienen.

»Bei den Praxislaboratorien geht es um mehr als nur darum, ein definiertes Ziel zu verfolgen. Das Projekt hat uns die Möglichkeit gegeben, uns offen einem Thema zu widmen und dieses vorurteilsfrei anzugehen – ohne vorgefertigte Lösungen«, bestätigt Marika Paulus, Koordinatorin für Umweltschutz in der Lackiererei. Marika ist Leiterin des Lab-Teams, dem Arbeitskreis, der an den Fragestellungen und Lösungsansätzen gearbeitet hat. Neben dem Lab-Team gab es einen Lenkungskreis mit Vertreterinnen und Vertretern aus der Leitung, dem Betriebsrat, dem Gesundheitswesen und der Personalabteilung. Nach der sogenannten agilen Methodik haben sich die beiden Teams nach mehrwöchigen Arbeitsphasen, auch Sprints genannt, getroffen.

Foto: Audi AG

Melanie Machacek war als IG Metall-Vertrauensfrau Teil des Praxislaboratoriums. Ihr ging es bei dem Projekt vor allem um bessere Lösungen für Alleinerziehende und Pflegende.

Probleme der Vereinbarkeit treffen häufig Frauen

So konnte das Lab-Team seine Ideen und Ergebnisse präsentieren, sich Feedback und, falls nötig, Unterstützung holen.

Das Engagement im Team war groß. »In der Produktion war ich in der Wechselschicht, deshalb weiß ich, wie es ist, taktgebunden zu arbeiten«, sagt Melanie Machacek über ihre Motivation, an dem mehrmonatigen Projektlaboratorium teilzunehmen. »Mir ist es wichtig, dass Alleinerziehende und Kollegen, die jemanden zu

Foto: Audi AG

In der Audi-Lackiererei in Ingolstadt arbeiten 2500 Beschäftigte. Eine Arbeitszeitumfrage des Praxislaboratoriums hat ergeben: Vor allem Jüngere wünschen sich mehr Flexibilität.

Hause pflegen, in Zukunft die Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeit zu verkürzen«, sagt Melanie, die ebenfalls Teil des Lab-Teams und IG Metall-Vertrauensfrau ist.

In der Frühschicht, der Spätschicht und der Dauernachtschicht arbeiten 2500 Produktionsbeschäftigte in der Lackiererei von Audi in Ingolstadt. »Die Schichtarbeit hat nicht nur Nachteile, sondern auch Vorteile. Man kann zum Beispiel Termine langfristig planen«, sagt der Metaller Andreas Beskid, der als Gruppenleiter im Bereich Korrosionsschutz ebenfalls im Lab-Team mitgearbeitet hat. »Umgekehrt ist es schwierig, auf kurzfristige Einflüsse zu reagieren oder regelmäßige Termine innerhalb der starren Schicht einzuhalten, wenn zum Beispiel in der Früh die Kinder versorgt werden müssen oder es nach der Schule keine Betreuungsmöglichkeit gibt.«

In der Produktion arbeiten zwar überwiegend Männer, Vereinbarkeit bleibt weiterhin vor allem eine Herausforderung für Frauen, da sie trotz aller Gleichberechtigung immer noch den Großteil der Fürsorgearbeit leisten. »Wenn wir über Transformationsprozesse sprechen, müssen wir auch sicherstellen, dass die Interessen und Sichtweisen von Frauen von Beginn an mitgedacht werden«, sagt die Wissenschaftlerin Kira Marrs und ist damit auf einer Linie mit Christiane Benner, der zweiten Vorsitzenden der IG Metall. Sie sagt: »Wir fordern eine Stärkung der Beteiligungsrechte von Beschäftigten und Mitbestimmungsrechte bei moderner Arbeitsorganisation wie agilem Arbeiten. Genau das Beispiel zeigt, wie sich mit starker Mitbestimmung und Beteiligung eine geschlechtergerechte Arbeitswelt gestalten lässt. Das, was der Betriebsrat erreicht hat, ist vorbildlich und zukunftsweisend.«

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales finanzierte Praxislaboratorium fördert unter dem Projektnamen #womendigit Frauen als Gestalterinnen in Digitalisierungsprozessen. In Ingolstadt ist das gelungen.

Das Projekt geht auch nach Abschluss weiter

Beim ersten Zusammentreffen saßen den älteren männlichen Führungskräften viele junge Frauen gegenüber. Das zeige, so Kira Marrs, wie alte Strukturen aufbrechen können und dass Frauen aktiv an diesen Prozessen mitgestalten wollen. Marika Paulus und Melanie Machacek, beide unter 30 und voll engagiert, sind ideale Beispiele für diesen Prozess.

Mittlerweile ist die gesamte Lackiererei Teil des vom Praxislaboratorium erarbeiteten Springer-Modells, das die starren Schichtzeiten ersetzt. »Flexibler Einsatz in der Schicht bedeutet nicht, dass jeder kommen kann, wann er oder sie will«, sagt Marika. Die Kollegen und Kolleginnen können in dem neuen Modell ihre Arbeitszeit flexibler legen – aber dennoch klar definiert. »Eine Mutter kann erst um 8 Uhr beginnen, weil sie ihr Kind vorher in die Kita bringen muss. Von 6 bis 8 Uhr muss dann ein Springer für sie eingeplant werden. Dank dieses Zeitfensters kann sie weiterhin ihre Schicht wahrnehmen.«

Das Audi-Team will das Modell 2021 weiterentwickeln. Denn auch die Leitung ist von dem Beteiligungskonzept überzeugt. »Gerade in Zeiten der Transformation ist es essenziell, neue Wege zu gehen«, sagt Sabine Maaßen, Arbeitsdirektorin bei der Audi AG. »Im Praxislaboratorium haben das viele Audianerinnen und Audianer getan – in beeindruckender Weise, agil und bereichsübergreifend. Das ist Empowerment pur und zugleich aktive, beteiligungsorientierte Zukunftsgestaltung.«

»Das Praxislaboratorium ist für den Audi-Betriebsrat Teil eines breiten und von uns schon länger im Unternehmen vorangetriebenen Projekts zur Zukunft der Mitbestimmung in Zeiten des digitalen Umbruchs der Arbeitswelt. Besonders wichtig ist für uns, dass hier auf Augenhöhe bei der Entwicklung eines Arbeitszeitmodells im Schichtbetrieb der Lackiererei beteiligungsorientiert von Beschäftigten, Management und Arbeitnehmervertretung zusammengearbeitet wurde.«

Peter Mosch, Gesamtbetriebsratsvorsitzender der Audi AG

Durch Kurzarbeit den Lohn mindern?

RECHT SO Die Coronapandemie stellt Unternehmen wie Beschäftigte auf eine harte Probe. Tjark Menssen erläutert den Fall eines Metallers, dessen Arbeitgeber über Kurzarbeit die Entgeltfortzahlung umgehen wollte.

Die Coronapandemie hat die Arbeitswelt hart getroffen. Und in Krisen zeigt sich bekanntlich auch der wahre Charakter: So versuchte ein Arbeitgeber, sich die Lohnfortzahlung zu sparen. Zum Fall: Ein Metaller klagte mit der Unterstützung des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes wegen der Umgehung des Entgeltfortzahlungsgesetzes. Grundsätzlich haben Beschäftigte bis zu sechs Wochen Anspruch auf eine Fortzahlung ihres Lohns, wenn sie arbeitsunfähig erkranken. Aber was gilt, wenn der Arbeitgeber sie »auf Kurzarbeit setzt«?

Kurzarbeit im Verkauf, aber nicht in der Werkstatt

Auf der Seite des Arbeitgebers haben wir ein Unternehmen der Kfz-Branche. Der Kläger ist dort als Kfz-Mechaniker im Bereich der Fahrzeugaufbereitung für den Verkauf tätig, bei entsprechenden Bedarfen jedoch auch im Werkstattbereich. Nach Beginn der Coronapandemie hatte der Kläger eine pauschale Vereinbarung zum Thema Kurzarbeit unterzeichnet.

Während der Verkaufsbereich von der Kurzarbeit betroffen war, bestand im Werkstattbereich hierzu keine Veranlassung. Der Metaller war sowohl vor als auch nach seiner Arbeitsunfähigkeit in der Werkstatt eingesetzt. Nun erkrankte der Kläger wegen eines orthopädischen Leidens und war für vier Wochen arbeitsunfähig. Der Arbeitgeber machte von seinem vermeintlichen Recht Gebrauch und setzte den Kläger kurzerhand auf Kurzarbeit, ohne ihm dies vorab mitzuteilen. Zwei weiteren Kollegen aus dem Werkstattbereich ging es ebenso.

Nachdem sich das IG Metall-Mitglied beim DGB Rechtsschutz hatte beraten lassen, erläuterten die Juristen dem Arbeitgeber unmissverständlich die Rechtslage und forderten ihn zur Zahlung des Entgelts nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz auf. Doch er zahlte nicht.

Klage vor dem Arbeitsgericht

So entschied sich der Kollege, vor das Arbeitsgericht zu ziehen, um den

Illustration: Henning Reith

Foto: Frank Rumpenhorst

Tjark Menssen

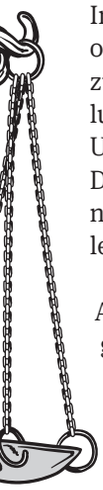
ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH und schreibt in jeder Ausgabe über Fälle aus der Praxis.

Weitere Fragen zum Rechtsschutz?

Die zuständige Geschäftsstelle der IG Metall hilft weiter:
▶ igmetall.de/vor-ort

Arbeitgeber zum Umdenken zu bewegen. In der Güteverhandlung fand der Vorsitzende Richter deutliche Worte für den Arbeitgeber. Die vom Kläger vorgetragenen Indizien sprächen dafür, dass mit der Verordnung von Kurzarbeit die dem Kläger zustehende Vergütung aus Entgeltfortzahlung gemindert werden sollte. Eine solche Umgehung des Gesetzes sei rechtswidrig. Denn: In der Werkstatt wurde weder vor noch während der Krankheit des Metallers kurzgearbeitet.

Diese Deutlichkeit zeigte Wirkung. Der Arbeitgeber erklärte sich in einem Vergleich zur Zahlung fast der gesamten Klagesumme bereit.



Arbeitskraft persönlich anbieten

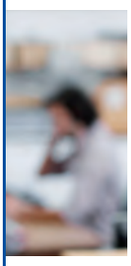
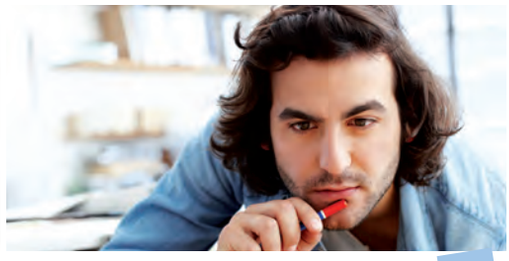
Die Angst um den Arbeitsplatz in Pandemiezeiten führt dazu, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vieles mitmachen, um ihr Unternehmen und damit ihren Arbeitsplatz zu retten. Das könnte der eine oder andere Arbeitgeber für sich ausnutzen. So werden trotz eindeutiger Rechtslage Arbeitnehmer ohne Vereinbarung und ohne Ankündigung in Kurzarbeit geschickt und müssen so Einkommenskürzungen hinnehmen.

Zu empfehlen ist in solchen Situationen stets, die Arbeitskraft persönlich anzubieten, um hier gegebenenfalls Lohnansprüche zu wahren.

IG Metall berät bei Problemen

Bei Fragen zur Kurzarbeit und Problemen mit dem Arbeitgeber können sich Metallerinnen und Metaller von den Expertinnen und Experten in ihrer IG Metall-Geschäftsstelle rechtlich beraten lassen. Die Kontaktdaten findet Ihr hier:
▶ igmetall.de/vor-ort

Anzeige

DAA-TECHNIKUM

Staatlich geprüfter
Techniker
Fortbildung
für Berufstätige

Fachrichtungen:
- Maschinentechnik
- Elektrotechnik
- Bautechnik
- Holztechnik
- Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik

- vollständiges und selbsterklärendes Lernmaterial
- bundesweit über 50 Studienorte für den Samstagsunterricht (ggf. Online-Unterricht)
- Aufstiegsfortbildung Geprüfte/r Technische/r Betriebswirt/in (IHK)

www.daa-technikum.de

Detaillierte Informationen zur Technikerfortbildung sowie Förderungsmöglichkeiten erhalten Sie bei unserer Studienberatung.

DAA-Technikum
Studienberatung
Auf der Union 10
45141 Essen
T 0201 8316510

Kostenlose Leseprobe unter:
www.dualmethode.de

Das ändert sich 2021

RATGEBER Die Bundesregierung hat für das neue Jahr viele Gesetzesänderungen auf den Weg gebracht. metallzeitung gibt einen Überblick, was sich für die Menschen in Deutschland ab Januar ändert. | **Von Antonela Pelivan**

Höhere Mindestlöhne, ein Plus beim Kindergeld, die teilweise Abschaffung des Solidaritätszuschlags, eine höhere Pendlerpauschale und eine Mobilitätsprämie für pendelnde Geringverdienende: Unterm Strich bringt das Jahr 2021 für viele mehr Geld. Die wichtigsten Änderungen im Überblick.

Steuern, Freibeträge und Kindergeld

Der Grundfreibetrag in der Einkommensteuer steigt 2021 für Ledige auf 9 744 Euro – das ist ein Plus von 336 Euro gegenüber 2020. Verheirateten stehen 19 488 Euro zu, 672 Euro mehr als bisher. Der Grundfreibetrag bezeichnet den Betrag, bis zu dem das Einkommen Lediger oder gemeinsam veranlagter Ehepartner steuerfrei bleibt. Dieses Existenzminimum wird also steuerlich nicht angetastet. Damit haben Arbeitnehmer etwas mehr Geld, da der Fiskus ab Januar 2021 erst bei Einkommen über dem neuen Grundfreibetrag Steuern abzieht.

Im selben Umfang erhöhen sich die Beiträge, bis zu denen Steuerpflichtige Unterhalt für nahe Angehörige als außergewöhnliche Belastungen abziehen können. Maximal 9 744 Euro sind da ab 2021 drin.

Angehoben wird auch der steuerliche Kinderfreibetrag, der das Existenzminimum des Kindes sichert: Von aktuell 7 812 auf 8 388 Euro im Jahr 2021 (je Kind für beide Elternteile). Der Kinderfreibetrag setzt sich zusammen aus 2 928 Euro für den Betreuungs-, Erziehungs- und Ausbildungsbedarf sowie 5 460 Euro für das sächliche Existenzminimum des Kindes.

Das Finanzamt rechnet aus, ob das Existenzminimum des Kindes durch das Kindergeld bereits gedeckt ist oder ob der Kinderfreibetrag für die Eltern günstiger ist. In diesem Fall wird der Kinderfreibetrag dann automatisch im Einkommensteuerbescheid berücksichtigt und das Kindergeld quasi als Vorauszahlung betrachtet. Vor allem bei höheren Einkommen ist die Steuerersparnis durch den Kinderfreibetrag meist höher.

Das Kindergeld erhöht sich für das erste und zweite Kind auf jeweils 219 Euro, für das dritte Kind auf 225 Euro und ab dem vierten Kind auf jeweils 250 Euro pro Monat.

Die Beträge werden automatisch von der Familienkasse angepasst und ab Januar 2021 in der neuen Höhe ausgezahlt. Kindergeldberechtigte müssen nichts veranlassen.

Menschen mit Behinderungen können bei der Steuererklärung ab 2021 höhere Pauschbeträge geltend machen. Durch diese Pauschalen kann man es sich in vielen Fällen sparen, etwa Fahrtkosten aufwendig einzeln nachzuweisen. Konkret gilt etwa bei einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 künftig eine Pauschale von 1 140 Euro, bei einem GdB von 100 sind es 2 840 Euro. Neu ist außerdem, dass Menschen mit einem GdB von 20 ab 2021 ebenfalls ein Behindertenpauschbetrag zusteht, nämlich 384 Euro im Jahr.

Pendlerpauschale und Mobilitätsprämie

Wer einen längeren Weg zur Arbeit hat, kann im Steuerjahr 2021 von einer höheren Pendlerpauschale profitieren: Während bislang pro Entfernungskilometer 30 Cent bei den Werbungskosten für die einfache Wegstrecke pro Arbeitstag angesetzt werden konnten, sind es ab 1. Januar 2021 ab dem 21. Kilometer 35 Cent. Damit sollen Belastungen abgefedert werden, die sich durch die neue CO_2-Bepreisung für Benzin und Diesel ab dem Jahreswechsel ergeben.

Die jeweils befristeten Erhöhungen bis zum 31. Dezember 2026 gelten auch bei Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung. Für Entfernungen bis 20 Kilometer bleibt es vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2026 hingegen bei der Pendlerpauschale von 30 Cent je Kilometer.

Bei einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit hingegen können nach wie vor nur 30 Cent pro gefahrenem Kilometer durch den Arbeitgeber erstattet beziehungsweise durch den Arbeitnehmer als Werbungskosten abgesetzt werden.

Für Geringverdiener, deren zu versteuerndes Einkommen unterhalb des Grundfreibetrags von 9 744 Euro im Jahr liegt und die deshalb keine Steuern zahlen müssen, hat der Gesetzgeber die sogenannte Mobilitätsprämie eingeführt – ebenfalls befristet bis 2026. Berufstätige mit niedrigem Einkommen, deren einfacher Weg zur Arbeit länger als 20 Kilometer ist, erhalten ab dem 21. Kilometer 14 Prozent der erhöhten Pendlerpauschale, also 4,9 Cent pro Kilometer.

Haben Geringverdienende einen längeren Arbeitsweg als 20 Kilometer, können sie die Mobilitätsprämie in einer Steuererklärung beanspruchen. Wie das konkret aussieht, wird sich voraussichtlich im Frühjahr 2021 zeigen, wenn die Formulare für das Steuerjahr vorliegen.

Solidaritätszuschlag

Für mehr als 90 Prozent der heutigen Steuerpflichtigen entfällt ab 2021 der Solidaritätszuschlag. Die Freigrenze, bis zu der kein Solidaritätszuschlag anfällt, wird von 972 Euro auf 16 956 Euro (33 912 Euro bei Zusammenveranlagung) angehoben. Nach der Freigrenze beginnt die sogenannte Milderungszone, in der man auch noch nicht den vollen Solidaritätszuschlag in Höhe von 5,5 Prozent zahlen muss. Bis zu einem Bruttojahreslohn von 151 990 Euro wird eine Familie mit zwei Kindern keinen Soli mehr zahlen; Alleinstehende sind bis zu einem Bruttojahreslohn von 73 874 Euro vom Soli befreit.

Beitragsbemessung

Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze West steigt ab Januar 2021 auf 7100 Euro. Das Pendant Ost liegt bei 6 700 Euro im Monat. Bis zu diesen Einkommensgrenzen müssen Beschäftigte Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung bezahlen.

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung steigt um 0,2 Punkte auf 1,3 Prozent. Der Gesamtbeitrag wird dann bei einem unveränderten allgemeinen Satz von 14,6 Prozent bei 15,9 Prozent im Jahr 2021 liegen. Die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung erhöht sich auf 4 687,50 Euro pro Monat.

Mindestlöhne

Der gesetzliche Mindestlohn steigt ab 1. Januar 2021 von derzeit 9,35 auf 9,50 Euro pro Stunde und ab 1. Juli 2021 auf 9,60 Euro. Der Branchenmindestlohn für das Elektrohandwerk steigt im Januar auf 12,40 Euro und für Leiharbeit ab April 2021 auf 10,45 Euro pro Stunde.

Wer sich ab 2021 für den Beruf seiner Wahl in Handwerk und Betrieb qualifiziert, erhält im ersten Ausbildungsjahr mindestens 550 Euro monatlich. Im zweiten, dritten und vierten Ausbildungsjahr steigt die Mindestausbildungsvergütung von 550 Euro dann um jeweils 18 Prozent, 35 Prozent beziehungsweise 40 Prozent. Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, gilt die tarifvertraglich festgesetzte Höhe der Ausbildungsvergütung.

Weitere Hinweise zu den Änderungen im Jahr 2021 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Minijobber, Erwerbslose sowie Rentnerinnen und Rentner findet Ihr hier im Internet auf unserer Website: ▶ **igmetall.de/das-aendert-sich-2021**

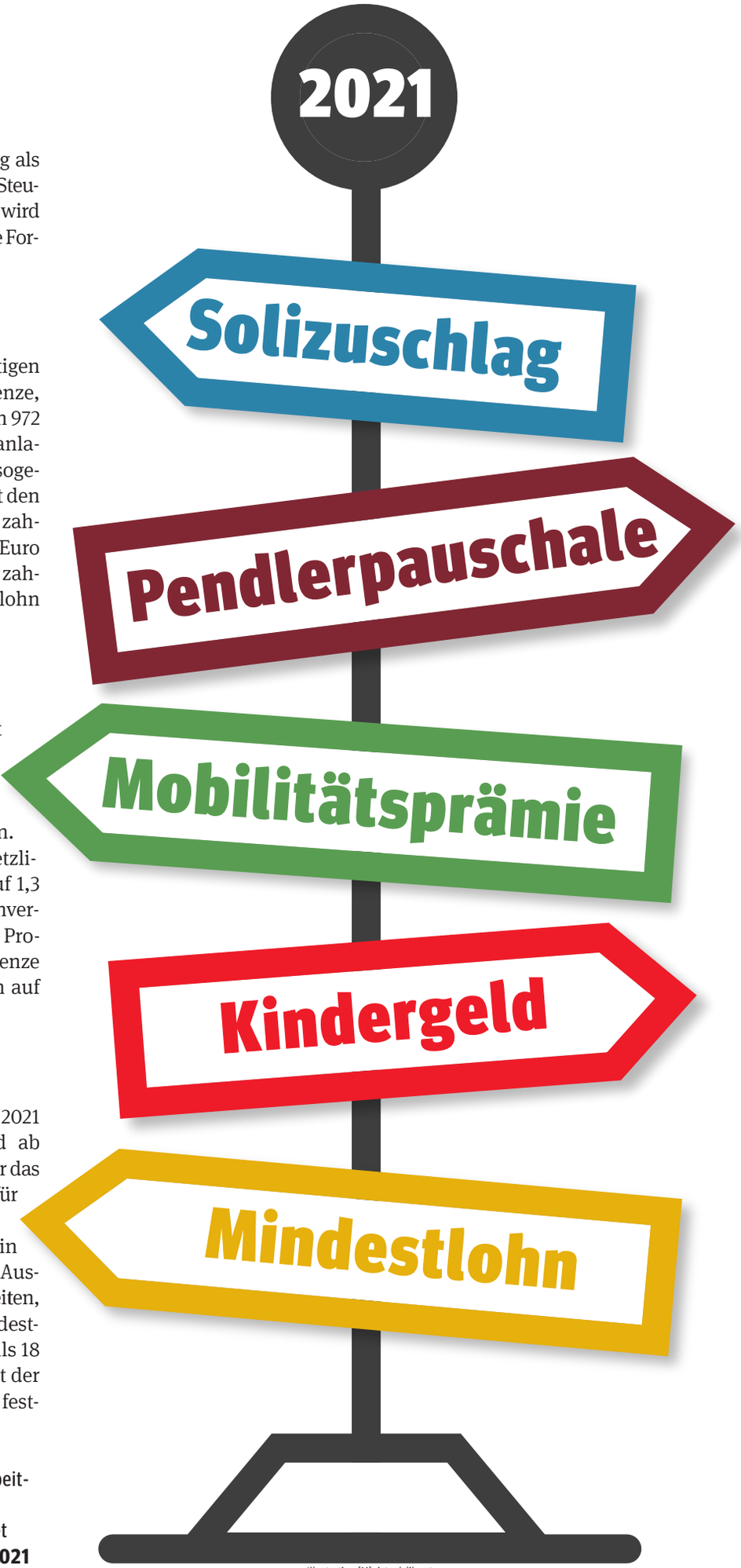


Illustration [M]: istock/ilyast

Virtuelles Angebot in MINT-Fächern

Schülerinnen und Schülern steht ab sofort ein neues vernetztes Webangebot speziell für die Fächer Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) zur Verfügung. Mit dem Onlineangebot der Allianz »Wir bleiben schlau!« des Bundesbildungsministeriums soll Schülern das Lernen zu Hause erleichtert werden. Das Portal bietet interessante Aufgaben und Anregungen, zum Beispiel, wie sich ein Computer programmieren lässt.
mintmagie.de

Gesund aktiv älter werden

Ältere Menschen haben ein erhöhtes Risiko für schwere Krankheitsverläufe, wenn sie sich mit dem Coronavirus infizieren. Wie Seniorinnen und Senioren sich vor einer Ansteckung bestmöglich schützen können und was sie in der aktuellen Situation für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden tun können, darüber informiert die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) auf ihrem Onlineportal »Gesund aktiv älter werden«. Das Angebot unterstützt Ältere mit praktischen Empfehlungen für den Alltag zu Hause. Wer keinen Internetzugang hat, kann sich die »Bewegungspackung« bestellen – eine kleine Schachtel mit 25 anschaulichen Übungskarten. Bestellung oder Herunterladen der kostenlosen Materialien unter:
BZgA, 50819 Köln
order@bzga.de
gesund-aktiv-aelter-werden.de

Die Überzeugungskraft

MITGLIEDERARBEIT Mitglieder im Betrieb für die IG Metall zu binden, zu halten oder erfolgreich zurückzugewinnen, ist eine Kunst. Wenige können das so gut wie Alexandra Eidenberg. | **Von Martina Helmerich**

Alexandra Eidenberg ist erst vor drei Jahren zur IG Metall gekommen. Damals war sie Leiharbeitnehmerin beim Autozulieferer TRW in Neuwied. Ihr Arbeitsplatz und der von anderen Leiharbeitnehmern standen auf der Kippe. »Wir haben da ein Riesenfass aufgemacht und zusammen mit der Stammbelegschaft gegen das Outsourcing unserer Jobs gekämpft.«

Das Erlebte hat die Kämpferin Alexandra geprägt. Was sie gelernt hat: Gemeinsam erreicht man einfach mehr.

Nach der Übernahme in eine feste Beschäftigung wurde Alexandra Vertrauensfrau im Betrieb. Seitdem kümmert sie sich für die IG Metall um die Mitgliederarbeit – zusätzlich zu ihrer Arbeit in der Produktion. Eine ihrer Stärken: Sie kann Kolleginnen und Kollegen überzeugen.

Ihre Spezialität sind Rückholgespräche. »Ich gehe auf die Kollegin oder den Kollegen zu und frage nach, wo der Schuh drückt, wenn sie austreten wollen. Viele kennen zum Beispiel die Leistungen der IG Metall für ihre Mitglieder gar nicht genau.« Alexandra macht diese Arbeit gern. Auch wenn sie weiß, dass die Gespräche manchmal mühsam sind und dass man dranbleiben muss. »Meiner Erfahrung nach reicht selten ein Gespräch, um Kolleginnen oder Kollegen zurückzugewinnen. Für mich ist daher klar, dass ich nach einem ersten Termin den Kontakt halte und nachfasse.«

Von der Backstube in die Produktion

Bei ihrem Vorgehen stimmt sie sich eng mit der Geschäftsstelle Neuwied ab. Dort ist Anna Feuerpeil (siehe Interview rechts) ihre Ansprechpartnerin. Anna und Alexan-

Studieren an der Europäischen Akademie der Arbeit

IG Metall-Mitglieder, die sich für ein Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit an der Universität Frankfurt am Main interessieren, können sich jetzt für das Studienjahr Oktober 2021 bis August 2022 bewerben. Inhalte des Studiums sind Arbeits- und Verfassungsrecht, Wirtschaft, Sozialpolitik und Sozialwissenschaften – Fachwissen für die Arbeit im Betriebsrat, in der Gewerkschaft, bei Non-Profit-Organisationen oder für den Einstieg in ein weiterführendes wissenschaftliches Studium ohne Abitur.

Interessierte bewerben sich bis spätestens 19. März 2021 beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main. Ausführliche Hinweise zum Bewerbungsverfahren und Kontaktdaten findet Ihr hier:
igmetall.de/eada

Foto: Anna Feuerpeil

Hat schon viele Mitglieder überzeugt: Alexandra Eidenberg ist Vertrauensfrau bei TRW und macht Rückholarbeit im Betrieb.

dra informieren sich gegenseitig über den Stand der Dinge, wo Gespräche anstehen und Handlungsbedarf besteht. Alexandra sucht den Kontakt im Betrieb möglichst rasch nach einem Austritt. Wichtig ist ein ruhiger Ort für ein vertrauliches Gespräch. Fünf Kollegen konnte sie dieses Jahr schon überzeugen, weiter Mitglied der IG Metall zu bleiben, sagt die gelernte Bäckerin stolz.

Sie hat schon in vielen Betrieben unter anderem als Werksvertragsarbeiterin gearbeitet, bevor sie zur Metallbranche kam. Diese Erfahrungen schärfen ihren Blick für individuelle Problemlagen. Zusätzliche Motivation gab ihr das Forum Mitgliedermanagement der IG Metall, das Anna Feuerpeil in der Geschäftsstelle entwickelt hat. Zwei Dutzend Aktive aus verschiedenen Betrieben der Region wurden in der Anwendung von Erschließungsmethoden geschult. Das Pilotprojekt Forum Mitgliedermanagement aus Neuwied war so effektiv, dass das Konzept auch andere Geschäftsstellen des Bezirks Mitte umsetzen. Die IG Metall bietet zudem bundesweite Kommunikationstrainings für Rückholarbeit im Betrieb an, sagt Daniel Kopp, der das Thema bei der IG Metall betreut. »Viele sein, noch mehr werden. Darum geht es. Wir freuen uns über jeden, der uns dabei unterstützt.«

Broschüre »Ausbildung oder Studium?«

Hunderttausende Schulabgänger stehen jedes Jahr vor der Frage: Ausbildung oder Studium? »Ausbildung oder Studium?«, die neu aufgelegte Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gibt Absolventen wichtige Tipps und Informationen zu Karriereperspektiven. Ein Schwerpunkt liegt auf der dualen Berufsausbildung: Die Kombination aus praktischer Ausbildung im Betrieb und fachbegleitendem Lernen in der Berufsschule gilt weltweit als Erfolgsmodell.

Tipps, um herauszufinden, welcher Beruf zu ihnen passt, finden Schulabgänger in der Broschüre genauso wie Informationen für ihren Start in die Ausbildung.

▶ bmbf.de/publikationen
→Suche: 31009

Nah dran sein an den Mitgliedern

Anna, Du hast ein Pilotprojekt zur Halte-, Binde- und Rückholarbeit im Betrieb angeschoben. Was macht Ihr genau?
ANNA FEUERPEIL: Wir haben eine Qualifizierungsreihe mit sechs Modulen entwickelt. Ganz wichtig ist unter anderem die Konfliktbearbeitung.

Was ist die Kernbotschaft?
FEUERPEIL: Es geht um die direkte Ansprache von Beschäftigten: »Wir brauchen dich mehr denn je!« Wir wollen die IG Metall stärker erfahrbar machen, ihr ein Gesicht geben.

Auf was kommt es bei Mitgliederrückholung und -pflege an?
FEUERPEIL: Wichtig ist die enge Kooperation zwischen Geschäftsstelle und Betrieb. Wenn ein Mitglied austritt, geben wir gleich Bescheid, damit der Kontakt zeitnah erfolgt. Die Unterstützung durch erfahrene Aktive im Betrieb ist das A und O dabei.

Was sind die Voraussetzungen, um Mitglieder zu halten oder zurückzuholen?
FEUERPEIL: Man muss sich gut auskennen in den Leistungen für Mitglieder, Themen wie Unfallversicherung, Streikgeld, Aufzahlung zum Kurzarbeitergeld beherrschen. Genauso wichtig ist, zuhören zu können.

Foto: IG Metall

Anna Feuerpeil, IG Metall Neuwied, überzeugt Beschäftigte von den Vorteilen der Mitgliedschaft.

›IMPRESSUM
Redaktion Birgit Dietze (verantwortlich), Kathryn Kortmann
Anschrift IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, Alte Jakobstraße 149, 10969 Berlin
Telefon 030 25 37 50 32
igmetall-bbs.de

Eine Gewerkschafterin aus Berufung tritt ab

Fotos: Christian von Polentz/transitfoto.de

Ein Vierteljahrhundert hat Carmen Bahlo die Gewerkschaftsarbeit im Bezirk geprägt, als Betriebsratsvorsitzende bei ZF in Brandenburg und im IG Metall-Vorstand mit ihren Bezirkskollegen Jens Rothe (l.) und Bernd Kruppa.

WECHSEL 25 Jahre Betriebsratsvorsitzende bei ZF Getriebe in Brandenburg an der Havel, 20 Jahre ehrenamtliches Vorstandsmitglied der IG Metall für den Bezirk – Carmen Bahlo hat die Gewerkschaftsarbeit in Berlin-Brandenburg-Sachsen ein Vierteljahrhundert entscheidend mitgeprägt. Jetzt hat sie sich aus dem Betrieb zurückgezogen, den Betriebsratsvorsitz bereits an ihren Stellvertreter übergeben und im März wird sie auch ihr Vorstandsmandat niederlegen.

Einen konkreten Anlass hat es für ihren Rückzug nicht gegeben, lediglich ein Angebot an die Beschäftigten, den Betrieb mit 58 Jahren per Auflösungsvertrag zu verlassen. »Da habe ich zugegriffen«, erzählt Carmen Bahlo, auch weil sie gemerkt hat, dass die Arbeit – in diesem Jahr auch durch Corona bedingt – immer noch mehr Raum in ihrem Leben eingenommen und stark an den Kräften gezerrt hat. Und »weil es auch aus betrieblicher und gewerkschaftlicher Sicht schlicht der richtige Zeitpunkt ist, um aufzuhören«, sagt Carmen Bahlo. »ZF steht in Brandenburg momentan noch gut da und meine Betriebsratskollegen haben vor der nächsten Wahl 2022 noch genügend Zeit, um eigene Akzente zu setzen und sich freizuschwimmen.« Mit ihr, da ist sie sich sicher, wäre das nur schwer möglich gewesen, denn viele wollten immer mit der Betriebsratsvorsitzenden persönlich sprechen.

Prägend für den Bezirk Denn bei ihr, das schildern Wegbegleiter, fand jeder Gehör, wusste jeder sein Anliegen gut aufgehoben. »Wir verlieren mit Carmen eine der Kämpferinnen der ersten Stunde: für Gerechtigkeit, für gute Arbeit, für die Angleichung Ost, für die Rechte der Frauen und für die Arbeitsplätze von heute und morgen«, würdigt Birgit Dietze, Bezirksleiterin der IG Metall in Berlin-Brandenburg-Sachsen, das außerordentliche Engagement, das Carmen Bahlo in all den Jahren an den Tag gelegt hat. Sie bedauert es, dass »Carmen so unerwartet und so früh aus ihren Ämtern ausscheidet. Mit ihrem Wirken hat Carmen Struktur und Dynamik des Bezirks geprägt. Ich danke ihr sehr für ihr kraftvolles Engagement im Bezirk«.

Kämpferin für Gerechtigkeit Vor mehr als 40 Jahren hat Carmen Bahlo im damaligen IFA Getriebewerk Maschinenbauzeichnerin gelernt, später berufsbegleitend Maschinenbau studiert und in der Entwicklung gearbeitet. Nach der Wiedervereinigung wurde sie 1991 in den Betriebsrat bei ZF gewählt, 1995 wurde sie dessen Vorsitzende. Seitdem hat sie mit der Geschäftsführung um unzählige Betriebsvereinbarungen gerungen, um für ihre Kolleginnen und Kollegen bessere Arbeitsbedingungen und einheitliche Entgelte zu erreichen, um Sozialleistungen im Konzern anzugleichen, eine Betriebsrente durchzusetzen oder wie während der Pandemie Regelungen zur Kurzarbeit und Hygieneschutzmaßnahmen auf den Weg zu bringen.

Untrennbar ist der Name Carmen Bahlo auch mit dem Kampf um die Einführung der 35-Stunden-Woche für die ostdeutschen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie verbunden. Das, so sagt sie, »hätte ich gerne in dieser Tarifrunde noch zu Ende gebracht«, und sie verspricht, dass sie die Kolleginnen und Kollegen bei ihrem Kampf weiter unterstützt, denn Gewerkschaftsarbeit »hört nicht mit dem Ausscheiden aus dem Betrieb auf«. Berufung statt Beruf eben.

Das schätzt auch Stefanie Jahn, Erste Bevollmächtigte der IG Metall Potsdam, an Carmen Bahlo: »Leidenschaftlich hat sie für Gerechtigkeit gestritten, sich auch durch zwischenzeitliche Niederlagen nicht entmutigen lassen und immer weiter für ihre und unsere politischen Ziele gekämpft. Die Fußspuren, die sie hinterlässt, sind groß.«

Nachfolge Sandro Hoffmann hat den Betriebsratsvorsitz bei ZF in Brandenburg übernommen. In dieser Wahlperiode war er bereits Carmens Stellvertreter, hat sie als »ständige Treiberin« erlebt. »Sie hat die Belegschaft immer mitgenommen, hatte ein sehr gutes Verhandlungsgeschick und war in ihrem Handeln stets vorwärts gerichtet«, sagt Sandro Hoffmann über seine Vorgängerin, die die Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit bei ihm und dem gesamten Gremium in guten Händen weiß. »Das Feld ist gut bestellt«, sagt Carmen Bahlo zum Abschied.

Innovativ in die Tarifrunden

INTERVIEW Bezirksleiterin Birgit Dietze blickt auf die Herausforderungen, die 2021 warten, und nennt Ziele der Tarifrunde.

Birgit, 2020 war in jeder Hinsicht geprägt von der Coronapandemie. Welche Herausforderungen warten 2021 – abgesehen von Corona – auf die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben und die IG Metall im Bezirk?

Zunächst stehen die Tarifrunden in der Stahlindustrie, im Kfz-Handwerk und natürlich in der Metall- und Elektroindustrie an. Wir haben hier das Thema der Angleichung Ost als wichtigen Meilenstein auf der Agenda. Die Themen strategischer Investitionen, Qualifizierung und Bildung und Standortsicherung werden zudem weiter zentral im Fokus stehen.

Stichwort Tarifrunde. In der Stahlindustrie ringen die Tarifkommissionen noch um ihre Forderungen. In der Metall- und Elektroindustrie stehen sie fest. Welche Forderungen will die IG Metall im Bezirk durchsetzen?

Wichtig ist es, ersichtliche Schritte in der Fläche in Richtung der Angleichung in der Metall- und Elektroindustrie zu gehen. Zuletzt ist das bei Verdi gelungen. Darüber hinaus geht es um Zukunfts- und Beschäftigungssicherung, ein Plus beim Entgelt und verbesserte Regelungen für die Übernahme der Auszubildenden.

Foto: Christian von Polentz

Birgit Dietze, Bezirksleiterin der IG Metall in Berlin, Brandenburg und Sachsen

Viele Beschäftigte sorgen sich um ihre Arbeitsplätze. Warum geht die IG Metall in dieser Krisensituation mit einer Volumenforderung von vier Prozent an den Start?

Das Bild ist uneinheitlich: Die einen laufen unter Volllast, die anderen haben Kurzarbeit und Zukunftssorgen. Das Volumen ermöglicht, auf beide Aspekte eine Antwort zu entwickeln.

Um das durchzusetzen, müssen wir gemeinsam großen Druck aufbauen. Wie ist eine Aktivierung der Belegschaften unter Coronabedingungen möglich?

Die Belegschaften arbeiten nicht nur hochproduktiv, sondern sind auch innovativ. Wir verlangen alle Anstrengungen zur Zukunfts- und Beschäftigungssicherung. Die Dringlichkeit ist hoch. Die Arbeitgeber haben deutlich andere Vorstellungen als wir. Daher ist auch unter Coronabedingungen eine spürbare Kraftentfaltung nötig. Gesundheitsschutz ist uns sehr wichtig. Um beides zu verbinden, sind die Belegschaften bereits dabei, gemeinsam mit den Geschäftsstellen vor Ort ganz unterschiedliche Aktionen vorzubereiten, die sich auch unter Coronabedingungen realisieren lassen.

Stahlindustrie startet in die Tarifrunde

Die Vorbereitung der Tarifrunde für die rund 8000 Beschäftigten der ostdeutschen Stahlindustrie läuft. Mitte Dezember hat die Tarifkommission beim IG Metall-Vorstand beantragt, das Lohn- und Gehaltsabkommen sowie das Abkommen über die Vergütung der Auszubildenden zu kündigen.

Die aktuelle Situation in den Betrieben, so das Fazit einer intensiven Diskussion, ist nicht nur wegen der anhaltenden Coronapandemie sehr angespannt, sondern auch von Betrieb zu Betrieb sehr verschieden. Während sich einige Betrieben auch 2021 noch in Kurzarbeit befinden, fahren andere bereits wieder Volllast. Diese Ausgangslage erschwert die Forderungsdiskussion. Einigkeit besteht darin, dass die Kolleginnen und Kollegen unter schwierigen Bedingungen gute Arbeit leisten und sich dies auch in der Forderung widerspiegeln muss.

»Auch in der Stahlindustrie hat das Coronavirus Spuren hinterlassen. Die Beschäftigten dürfen jedoch nicht einseitig für diese Situation belastet werden«, sagt Birgit Dietze, Bezirksleiterin der IG Metall in Berlin-Brandenburg-Sachsen. »Jetzt heißt es, mit Augenmaß eine Forderung aufzustellen, die zwar den wirtschaftlichen Gegebenheiten Rechnung trägt, vor allem aber den Kolleginnen und Kollegen gerecht wird, die unter der zum Teil wochenlangen Kurzarbeit finanziell erheblich gelitten haben.«

In ihrer Sitzung am 28. Januar beschließt die Tarifkommission die Forderungen für die Tarifrunde. Zuvor wird in den Betrieben intensiv darüber diskutiert. Die Friedenspflicht endet am 1. März. Von diesem Tag an sind Warnstreiks möglich.

ZUKUNFT SICHERN.
TARIFBEWEGUNG STAHL

Weitere Informationen zur Tarifrunde in der Stahlindustrie: ▶ **igmetall-bbs.de**

›IMPRESSUM
KOOPERATIONSGESCHÄFTSSTELLEN IG METALL DRESDEN UND RIESA
Telefon Dresden 0351 20 47 56-0
Telefon Riesa 03525 51 815-0
Redaktion: Willi Eisele (verantwortlich)

Gerade in Krisenzeiten organisieren!

EIN TURBULENTES JAHR IST UM Die IG Metall Dresden und Riesa wünscht ihren Mitgliedern ein gesundes neues Jahr

Wir blicken auf ein turbulentes Jahr 2020 zurück. Sind wir im ersten Quartal noch voller Motivation in Richtung Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie gegangen, so kam im März die Ernüchterung der Coronapandemie.

Schnell reagiert Hier haben wir schnell reagiert und die Tarifrunde genutzt, um das Thema Kurzarbeit so verträglich wie möglich für unsere Mitglieder zu gestalten. Die Pandemie hat uns weiterhin fest im Griff, aber wir kämpfen trotz allem 2021 weiter für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen für unsere Mitglieder!

Foto: IG Metall Riesa

In vielen Betrieben konnten die Betriebsräte Zahlungen zur Aufstockung des Kurzarbeitergelds mit Hilfe der IG Metall vereinbaren.

Tarif gerade jetzt! Nicht zuletzt die erfolgreiche Tarifbindung der Umformtechnik Radebeul hat gezeigt, dass es auch in Krisenzeiten wichtig ist, sich sowie seine Kolleginnen und Kollegen in der Gewerkschaft zu organisieren!

In den Schmiedewerken in Roßwein hingegen wehrten sich die Kolleginnen und Kollegen gegen die Schließung ihres Betriebs – unter anderem mit einem Demonstrationszug vom Markt in Roßwein bis zu den Schmiedwerken.

Die sinnlose Abwicklung des Traditionsbetriebs konnte leider nicht verhindert werden. Durch die Aktivitäten der Mitglieder im Betrieb und vielfache Solidarität aus anderen Betrieben wurden jedoch deutlich höhere Abfindungen herausgeholt als vorher von der Geschäftsleitung angeboten.

Kreativ für Tarif Bei Diehl Aviation kämpft die Belegschaft für einen sicheren Standort mit Tarifvertrag! Die Verhandlungen sind wegen der Coronapandemie bis Februar 2021 ausgesetzt. Seit Juli erinnern unsere Mitglieder ihren Arbeitgeber jeden Monat mit einem »Tarif-Tag« und kreativen Aktionen an die bevorstehenden Verhandlungen!

Sichere Übernahme Damit unsere jungen Kollegen und Kolleginnen nicht die Leidtragenden der Krise sind, haben sich auch hier einige Gruppen von Auszubildenden an der »Organice Solidarity Week« beteiligt. Ihr Hauptthema? Ganz klar: Sichere Übernahme nach der Ausbildung! Dies ist auch eine Forderung in der Tarifrunde 2021!

Kollegen und Kolleginnen von den Schmiedewerken

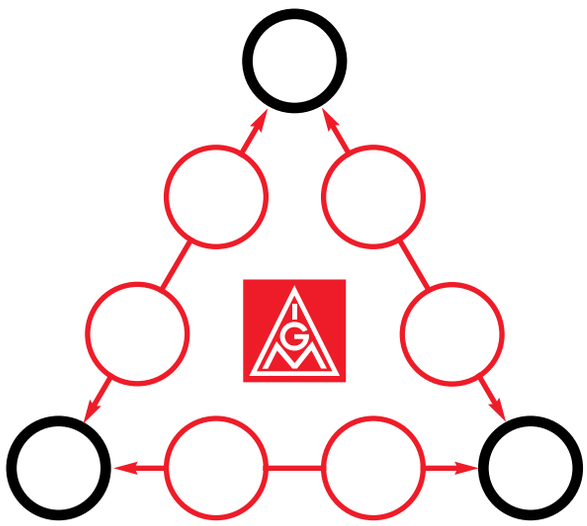
Gute Losung vor dem Tor bei Diehl Aviation

Fotos: IG Metall Riesa

Die Auszubildenden vor dem Werk der Gläsernen Manufaktur

KREISRECHNEN

1
3
4
4
7
8
10
14
17



Wie sind die Zahlen in die leeren Kreise einzusetzen, damit sie in jeder Reihe zusammen **29** ergeben?
Schickt als Lösung die Gesamtsumme der drei Zahlen in den schwarzen Kreisen ein.

Kreisrechnen: raetselstunde.com

Die Preise im Januar

Erster Preis:
eine IG Metall-Reisetasche

Zweiter Preis:
ein Thermobecher

Dritter Preis:
eine IG Metall-Basecap

Einsenden*

Schicke die Lösung mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis 15. Januar 2021 per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main.
Oder per E-Mail an:
raetsel@igmetall.de

* Vor-, Nachname und Ort der Gewinnerinnen und Gewinner veröffentlichen wir in der nächsten Ausgabe.

SERVICE

Hier kannst Du Dich registrieren

Manche Serviceangebote auf der Website der IG Metall sind erst einsehbar, wenn Du Dich online registriert hast. Deinen persönlichen Zugang kannst Du hier einrichten:
igmetall.de/anmelden

Deine Geschäftsstelle

Fragen zur Mitgliedschaft beantwortet Deine IG Metall-Geschäftsstelle. Hier findest Du die Kontaktdaten:
igmetall.de/vor-ort

Lesertelefon

0800 446 38 25

Deine Fragen zu unseren Berichten in der metallzeitung beantworten wir unter dieser gebührenfreien Rufnummer montags bis donnerstags von 9 bis 16 und freitags von 9 bis 13 Uhr, Fax: 069 66 93-20 02.
metallzeitung@igmetall.de

Ratgeber Ergonomie im Homeoffice

In unserem Ratgeber »Ausstattung und Ergonomie im Homeoffice« zeigen wir, wie Du zu Hause einen mobilen Bildschirmarbeitsplatz richtig einrichtest und welche Empfehlungen die DGUV gibt.
igmetall.de/ergonomie-im-homeoffice

Hier wirst Du Mitglied

Hier kannst Du Mitglied werden:
igmetall.de/beitreten

Leserbriefe

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

IMPRESSUM

Herausgeber:
Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

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

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

Chefredakteur:
Mirko Kaiser

Redaktion:
Simon Che Berberich,
Christoph Böckmann, Jan Chaberny,
Dirk Erb, Martina Helmerich,
Antonela Pelivan, Jacqueline Sternheimer

Art-Direktion:
Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:
Michael Henrizi

Sekretariat:
Beate Albrecht

metallzeitung.de

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

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

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

Druckvorstufe:
datagraphis GmbH

Druck und Versand:
Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG

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