

metallzeitung



Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 70 | Januar 2018 | D 4713



Siemens Der Kampf gegen den angekündigten Kahlschlag geht weiter

→ Seite 8

Betriebsrat Warum sich die Arbeit lohnt

→ Seite 20

Bezirk

→ Seite 28

>INHALT

- 4 **Das richtige Outfit** Wir zeigen, was Metallerinnen und Metaller für Aktionen jetzt brauchen.
- 6 **Messekarten** Die METAV zeigt die neuesten Trends in der Metallbearbeitung. Metallerinnen und Metaller können kostenlos zur Messe.
- 7 **General Electric** In Deutschland sollen 1600 Stellen wegfallen. Gegen die Abbaupläne formiert sich Widerstand.
- 8 **Tarifverhandlungen bei VW** Die erste Verhandlungsrunde endete ohne Angebot des Arbeitgebers.
- 8 **Siemens** Der Protest gegen die geplante Streichorgie wird stärker. Von allen Seiten wächst der Druck auf die Konzernleitung.
- 10 **Mitglieder gewinnen** Auch 2018 gilt wieder: Wer Kolleginnen oder Kollegen für die IG Metall begeistert, erhält ein Dankeschön.
- 11 **USA** Beim Automobilzulieferer Eberspächer setzt sich die Gewerkschaft UAW gegen heftige Widerstände durch.

TITEL 12 Tarifrunde Metall und Elektro: Ohne Druck bewegt sich nichts

Keine Annäherung bei den Tarifverhandlungen: Die Arbeitgeber lehnen die Forderungen der IG Metall strikt ab. Stattdessen wollen sie die Arbeitszeiten verlängern, auch über 40 Stunden hinaus. Eine Provokation, findet die IG Metall. Tausende Metallerinnen und Metaller gingen im Dezember während den Verhandlungen auf die Straße und machten ihrem Unmut Luft. Jetzt gilt es, den Druck zu erhöhen.

- 18 **Daimler** Ehemalige Beschäftigte der verkauften Autohäuser pochen auf ihr Rückkehrrecht. Doch der Konzern weigert sich.
- 19 **Tarifrunde Holz und Kunststoff** Mitte Dezember legten die Arbeitgeber ein unterirdisches Angebot vor.
- 20 **Betriebsratswahl** Dieses Jahr finden in den Betrieben Wahlen statt. Vier Betriebsräte erzählen, was sie motiviert.
- 22 **Recht so** Tjark Menssen erläutert die wichtigsten Fakten rund um den Warnstreik.
- 23 **Rechtsfall** Der Mindestlohn gilt auch bei der Berechnung von Nachtarbeitszuschlägen.
- 24 **Ratgeber** Nichts wie weg. Wer jetzt seinen Urlaub plant, findet hier Reisen zu günstigen Konditionen.
- 25 **2018** Rente, Steuer, Mindestlohn: Was sich für Arbeitnehmer im neuen Jahr ändert.
- 26 **Ausbildungsende** Tipps für die Abschlussprüfung – und für die Zeit danach.
- 27 **Weiterbildung** Mitglieder der IG Metall können sich für das Studienjahr 2018/2019 an der Akademie der Arbeit bewerben.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Rätsel/Impressum**

**>REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:
15. Dezember 2017**



Foto: Martin Leisli

Stellenabbau General Electric plant massive Stellenstreichungen. Die Beschäftigten kämpfen um ihre Arbeitsplätze. → Seite 7



Mitglieder Jedes Mitglied stärkt die IG Metall. Darum gilt es auch 2018, Kolleginnen und Kollegen für die gemeinsame Sache zu begeistern. → Seite 10

>LESERBRIEFE

Mittelalterlich

metallzeitung 12/2017
»Wahnsinnstrip im Handwerk«
Die Zustände im Handwerk sind in der Tat hanebüchen. Wir können dem Auszubildenden nur kräftig auf die Schulter klopfen, dass er so viel Rückgrat bewiesen und einen neuen Betrieb mit besserer Tarifierung gesucht und gefunden hat. Handwerksbetriebe mit ihren oft mittelalterlichen Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen, die in Konkurrenz zu Unternehmen mit zeitgemäßen Tarifverträgen stehen, haben keine Chance, Auszubildende, Facharbeiter oder Meister dauerhaft zu binden. So mancher Handwerksbetrieb muss sich zum Einmannunternehmen schrumpfen oder Konkurs anmelden, weil kein Personal zur Verfügung steht. Anstatt permanent über Bewerbermangel zu jammern, sollten die Betriebe endlich zeitgemäße attraktive Ausbildung bieten.
Jürgen Goworek, Essen

Als gelernter Zentralheizungs- und Lüftungsbauer kann ich nur zustimmen. Der Verfall hat schon früh begonnen. Seit 1984 wurde der Arbeitsdruck höher und die Entlohnung geringer. Nach Kündigung des Tarifvertrags mit der IG Metall und der Verbrüderung der Landesinnungen mit den (Un-)Christlichen »Ge-

werkschaften« sind die Bruttoeinkommen halbiert, Sozialabgaben und Steuern verdoppelt. Im Endeffekt habe ich heute ein verdoppeltes Bruttoeinkommen und verdrei- bis vervierfachte Lebenshaltungskosten.
Tobias Lindner, per E-Mail

Vage Forderungen

metallzeitung 12/2017
»Offensive für die Schiene«
Die IG Metall hat die erfolgreiche Zusammenarbeit mit kritischen Experten an der bestehenden Bahnpolitik abgebrochen. Daher die vagen Forderungen der Aktion. Wo bleiben konkrete Forderungen nach einer Verkehrswende, einem Ausbau der Elektrifizierung von 60 Prozent auf 100 Prozent wie in der Schweiz, einer Ausrichtung der Bahn am Gemeinwohl? Das sichert Arbeitsplätze und ist ein Beitrag zum Klimaschutz. Sonst gibt es für die Bahn AG auch mit einem Bahnkoordinator nur ein »Weiter so«.
Johannes Hauber, per E-Mail

Zu wenig Selbstkritik

metallzeitung 12/2017
»Klimafreundlich und sozial«
Ich vermisse bei der IG Metall und dem DGB eine Selbstreflexion bezüglich des Abgasskandals. Das ist nicht nur eine bewusste Missachtung bestehender Gesetze, sondern

Titelfotos: Heiko Stumpe, Martin Storz, Werner Bachmeier (4)



Illustration: Gerald Moll

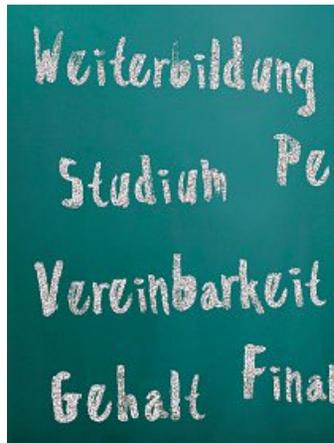


Foto: contrastwerkstatt/stock.adobe.com

Reisen Mit der Servicegesellschaft der IG Metall zu günstigen Preisen durch die weite Welt reisen. → Seite 24

Perspektiven Zigtausende Azubis stehen vor dem Abschluss ihrer Ausbildung. Wir erklären, wie es danach weitergehen kann. → Seite 26

IN EIGENER SACHE

Preis für metallzeitung



Metallzeitung hat sich wieder erfolgreich an den International Creative Media Awards beteiligt. Für die Ausgaben Februar und März 2017 gab es Silber in der Kategorie Magazine aus dem Non-Profit-Bereich. Vergeben wird der Preis von einer Jury, die Kunden-, Mitarbeiter- und Mitgliederzeitungen auszeichnet. Fast 400 Zeitungen aus 27 Ländern hatten sich beteiligt.

auch die bewusste Inkaufnahme der Gesundheitsschädigung der Bevölkerung, aber auch Betrug gegenüber Autobesitzern. Der Klimaschutzplan 2050 zeigt, dass wir erhebliche Veränderungen zu erwarten haben, in wirtschaftlicher wie sozialer Hinsicht. Hier sind besonders die Gewerkschaften aufgefordert, nicht als Bremser aufzutreten, sondern aktiv

mitzugestalten und diese Veränderungen für die Arbeitnehmer erträglich zu machen. Damit kein Missverständnis aufkommt: Ich bin kein junger Ökofreak, sondern seit März 1946 Gewerkschaftsmitglied, sitze mit 91 Jahren im Rollstuhl, habe aber das Glück, immer noch denken zu können.

Gerhard Brod, per E-Mail

GEWONNEN

Verlosung »Miteinander für morgen«

Je ein Schal geht an: Norman Blochberger, Saalfeld; Alice Jacobs, Lübeck; Wendelin Kienlein, Deining; Patrick Krebs, Gundelsheim; Angelika Meißler, Unterschleißheim.

Je eine Mütze geht an: Timo Beninga, Moormerland; Laura Inderwisch, Lübeck; Saskia Richter, Erdweg; Jochen Wittlinger, Marbach; Fabian Zettl, Niedertraubling.

EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Wir machen Druck

Tarifrunde In der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie schalten die Arbeitgeber auf stur. Warnstreiks sind unvermeidlich.

Vorsätze gehören zum Jahreswechsel wie knallende Sektkorken und sind doch oft nur Schall und Rauch. Wir Metaller und Metallerrinnen sind entschlossen, unsere Vorsätze umzusetzen. Wir wollen 6 Prozent mehr Geld und Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Wir sind viele und in der Lage, in den kommenden Monaten in den Betrieben ordentlich Druck zu machen.

Der Druck ist mehr als notwendig in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie. Die Arbeitgeber haben in den bisherigen Verhandlungen gezeigt, dass sie den Konflikt mit uns suchen. Ihr Angebot ist eine klare Provokation. Es zeigt, dass die Arbeitgeber entweder die Realität der Beschäftigten nicht kennen oder dass ihnen die Sorgen und Nöte der Menschen egal sind. Wer Pflege und Kinderbetreuung als »Nichtstun« verhöhnt und unterstellt, die Reduzierung der Arbeitszeit würde für Schwarzarbeit genutzt, der muss mit anderen Argumenten überzeugt werden: mit bundesweiten Warnstreiks im neuen Jahr. Denn unsere Forderung nach mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit ist mehr als fair und berechtigt.

Zentrale Themen anpacken Wir machen auch Druck, wenn Konzerne den sozialen Kompromiss, der uns jahrzehntlang gut getragen hat in Deutschland, mit Füßen treten. Unsere Solidarität gilt den betroffenen Kolleginnen und Kollegen bei Siemens, GE, Thyssen-Krupp und anderen. Wir sind bereit, gegen diesen Angriff auf das soziale Miteinander entschlossen zu kämpfen.

Wir machen Druck für eine stabile Bundesregierung. Eine Regierung, die im Interesse der Beschäftigten die zentralen Themen der Transformation der Arbeitswelt anpackt: von der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik bis hin zur Rente und zur Wiederherstellung der paritätischen Finanzierung der Krankenversicherung. Das sind unsere Vorsätze für 2018. Lasst sie uns gemeinsam umsetzen. Ich wünsche Euch einen guten Start ins neue Jahr.

In Aktion mit der richtigen Ausstattung

Laut und sichtbar wollen Metallerrinnen und Metaller sein, wenn sie für ihre Sache auf die Straße gehen. Schal, Mütze, Trillerpfeife gehören zur Grundausstattung und sind bei Aktionen ein Muss. Wenn es darum geht, mal wieder richtig Druck zu machen – wie etwa in der Metall-Tarifrunde –, lassen sich Metallerrinnen und Metaller einiges einfallen.

Seit Wochen sind Metallerrinnen und Metaller in Aktion. Vor den Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie gingen Tausende Beschäftigte auf die Straße und machten Druck für ihre Forderungen (mehr dazu ab Seite 12). Sie lassen sich knackige Sprüche einfallen, gestalten Transparente mit originellen Bildern und entwerfen sogar Outfits passend zur Forderung.

Und Ihr? Habt Ihr auch kreative Ideen für Eure Aktionen? Schickt uns Fotos von Euren Aktions-Outfits.

Schreibt uns, warum ihr die Tarifforderung der IG Metall unterstützt, was sie Euch bringt und wen Ihr mit einem Wecker aufwecken wollt. Schickt uns Eure Bilder, Geschichten, Slogans und Weckideen bis zum **10. Januar 2018** per Post oder E-Mail an:

Redaktion metallzeitung
Stichwort »Weckruf«
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt am Main
▶ metallzeitung@igmetall.de

Unter allen Einsendungen verlosen wir fünf Arbeitszeit-Wecker (wie im Bild).

Was sich Metallerrinnen und Metaller so einfallen lassen, kannst Du Dir hier anschauen:

▶ [flickr.com/igmetall](https://www.flickr.com/photos/igmetall/)

Etwas Weiches

Echte Fans tragen Schal – Metallerrinnen und Metaller auch. Gerade in der kalten Jahreszeit ein unverzichtbares Kleidungsstück für Aktionen.

Etwas Warmes

Der Thermobecher hält Getränke nicht nur warm. Sie schwappen auch nicht über, selbst wenn es hoch hergeht.



Etwas Bedeckendes

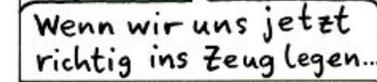
Die Mütze mit oder ohne Schirm hält den Kopf warm und die Haare im Zaum, wenn sie einem eigentlich gerade zu Berge stehen könnten.

Etwas Lautes

Ein klassischer Wecker lässt sich vielfältig einsetzen. Zum Beispiel um Arbeitgeber wachzuklingeln, die die Zeit verschlafen haben.

Etwas Schrilles

Sie ist der Klassiker unter den Aktionsbegleitern: die Trillerpfeife. Sie ist einfach, zeitlos schön und sie kann Arbeitgebern immer etwas pfeifen.



Cartoon: Stephan Rürup

Beschäftigte sind flexibel

Arbeitgeber und ihnen nahestehende Wissenschaftler des Sachverständigenrats finden, dass die Arbeitszeiten noch viel flexibler werden müssen – im Interesse der Firmen, versteht sich. Dabei hat die Beschäftigtenbefragung der IG Metall zutage befördert, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon hochflexibel sind:



Wählerisch

Betriebe sind auch dann wählerisch, wenn es an Bewerbern um Ausbildungsplätze mangelt. Laut einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung sind sie auch bei einem großen Mangel oft nicht bereit, schulisch schwache Bewerber trotzdem einzuladen.

Neben den schulischen Leistungen spielen laut Studie für die Chancen auf einen Ausbildungsplatz auch unentschuldigte Fehlzeiten eine Rolle.

bibb.de
→ Suche: Report 2/2017

METAV/2018

Düsseldorf, 20. – 24. Februar / POWER YOUR BUSINESS

Die 20. Messe für Technologien der Metallbearbeitung (METAV) startet am 20. Februar 2018. Die IG Metall stellt ihren Mitgliedern kostenlose Messekarten zur Verfügung.

Es geht um klassische Themen der Metallbearbeitung wie Werkzeugmaschinen, Fertigungssysteme, Präzisionswerkzeuge, automatisierter Materialfluss, Computertechnologie, Industrieelektronik und Zubehör. In separaten Bereichen (Areas) werden außerdem die Themen Moulding, Medical, Additive Manufacturing und Quality präsentiert. Zudem gibt es auch einen Themenpark rund um Industrie 4.0.

Die METAV findet vom 20. bis 24. Februar 2018 auf dem Messegelände Düsseldorf in den Hallen 14 bis 17 statt.

Die Karten können online gebucht werden. Um eine Messekarte freizuschalten, ist ein Ticketcode notwendig, den Interessierte auf der Internetseite der IG Metall finden. Das ausgedruckte E-Ticket gilt zugleich als Fahrkarte für Busse und Bahnen im Verkehrsverbund Rhein-Ruhr.

Ticketcode, Messeplan und Programm findet Ihr unter:
igmetall.de/metav

8 %

Schichtarbeit: kaum Ausgleich

Nur acht Prozent der großen Metallunternehmen bieten Beschäftigten mit Schichtarbeit zum Ausgleich für ihre besonderen Belastungen verbindliche Ansprüche auf kürzere Arbeitszeiten. Das zeigt eine IG Metall-Umfrage. Aber selbst wenn sie es tun, gleichen sie den entgangenen Lohn nicht aus.

Vollzeit abgelehnt

Arbeitgeber klagten ständig über fehlende Fachkräfte. Aber 2,6 Millionen Beschäftigte würden laut Statistischem Bundesamt gerne länger arbeiten. Darunter sind 1,44 Millionen Frauen und Männer, die unfreiwillig Teilzeit arbeiten. Bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall gaben 29 Prozent der Teilzeit Arbeitenden an, dass ihre Arbeitgeber ihren Wechsel in Vollzeit ablehnen.

1,44 Mio.

3 Fragen an Paul Däschle

Tarifbindung Wie sich die Arbeitsbedingungen der Mapal-Belegschaft in Pforzheim durch einen Tarifvertrag verbessert haben, beschreibt der Betriebsratsvorsitzende des Werkzeugbauers.

Ihr habt Euch als Belegschaft entschlossen, für einen Tarifvertrag zu kämpfen. Was war der Auslöser?

Paul Däschle: Während im Mutterkonzern nach Tarif gezahlt wurde, verdienen bei uns im Betrieb drei Viertel der Kolleginnen und Kollegen deutlich unter dem, was ihnen nach Tarif zugestanden hätte. Die Lohnschere ging immer weiter auseinander. Wir fühlten uns wie eine Belegschaft zweiter Klasse. Das wollten wir nicht länger hinnehmen.

Heute gilt bei Euch ein Tarifvertrag mit der IG Metall. Was hat sich für Euch geändert?

Däschle: Ein Facharbeiter hat jetzt monatlich rund 400 Euro mehr in der Tasche. Und das ist nur der erste Schritt. 2020 werden wir das Entgeltniveau des Flächentarifvertrags der Metall- und Elektroindustrie erreichen. Das sind dann noch einmal bis zu 300 Euro mehr.

Wie sieht es bei der Arbeitszeit aus?

Däschle: Die Wochenarbeitszeit wird bis zum Erreichen der 35-Stunden-Woche alle zwei Jahre um eine Stunde gekürzt. Das ist schon jetzt eine spürbare Entlastung. Die Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und Altersteilzeit entdecken viele Kolleginnen und Kollegen erst jetzt für sich und sind begeistert davon. Und das Wichtigste: Auf all dies haben wir einen Rechtsanspruch.

Mehr Infos zum Thema gibt es hier:

igmetall.de/tarifbindung



Paul Däschle ist Betriebsratsvorsitzender bei der Mapal WWS.

Foto: privat



Foto: Martin Leis

Gemeinsamer Protest: Mehrere Hundert GE-Beschäftigte demonstrieren vor der Konzernzentrale in Frankfurt für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze.

Kahlschlag bei General Electric

In Deutschland sollen 1600 Stellen abgebaut werden. Dagegen formiert sich Widerstand.

Geschlossener Kampf gegen den angekündigten Kahlschlag: Rund 400 Menschen demonstrieren Anfang Dezember vor Tor 6 von General Electric (GE) in Mannheim-Käfertal gegen die Zerschlagung des Industrieunternehmens. Kurz zuvor war bekannt geworden, dass das Management an verschiedenen Standorten einen drastischen Stellenabbau einleiten will.

Insgesamt sollen bei GE Power in Deutschland 1600 Arbeitsplätze abgebaut werden. Am Standort Mannheim soll nach den Plänen des Managements nur noch ein Bruchteil der bisher verbliebenen 700 Arbeitsplätze übrig bleiben. Die Pläne umfassen außerdem die Schließung der Fertigung von GE Power Conversion in Berlin und von GE Grid Solutions in Mönchengladbach. Weiter betroffen sind vor allem die Standorte Mannheim, Stuttgart und Kassel. Darüber hinaus sollen in einem nächsten Schritt bundesweit weitere 350 Arbeitsplätze über Outsourcing aus dem GE-Konzern ausgelagert werden, davon etwa 90 Arbeitsplätze in Mannheim. Gegen diese Pläne formiert sich massiver Widerstand.

Marco Sprengler, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der GE Deutschland Holding und Geschäftsführer der IG Metall Freiburg, spricht von einem »Schlag ins Gesicht der Beschäftigten, den sie nicht hinnehmen werden«. Der von GE geplante Stellenabbau sei in

keiner Weise nachvollziehbar. »GE macht in allen Geschäftsfeldern Milliardengewinne. Der vom Personalabbau am stärksten betroffene Geschäftsbereich Energy trägt weltweit mit 2,11 Milliarden Euro und einer operativen Marge in Höhe von 9,5 Prozent in den ersten drei Quartalen 2017 deutlich zum Konzernergebnis bei«, sagt Marco Sprengler. »GE setzt mit dem angekündigten Stellenabbau seine industrielle Existenz in Deutschland aufs Spiel.«

Das betont auch Klaus Stein, Geschäftsführer der IG Metall Mannheim und Unternehmensbeauftragter von GE Power in Mannheim. »Die Ankündigung des GE-Konzerns ist weder strategisch noch betriebswirtschaftlich begründbar und dient alleine kurzfristiger Profitmaximierung. Die Unternehmensleitung von GE gefährdet mit diesem unverantwortlichen Handeln die Existenzen mehrerer Tausend Familien. Damit verhält sich GE trotz hoher Profite gesellschaftlich höchst unsozial.« (wie auch andere Konzerne derzeit, siehe Seite 8-9). Der Standort Mannheim solle vollends plattgemacht werden. »Das werden wir nicht hinnehmen und mit den Betriebsräten und den Beschäftigten für den Erhalt der Arbeitsplätze kämpfen«, so Klaus Stein.

VW bietet noch nichts

Ohne Angebot des Arbeitgebers endete Mitte Dezember die erste Tarifverhandlung für die rund 130 000 Beschäftigten der Volkswagen AG. Die IG Metall fordert sechs Prozent mehr Geld und eine bessere Betriebsrente. Außerdem soll sich das Unternehmen verpflichten, Auszubildende einzustellen. Die zweite Tarifverhandlung ist am 11. Januar.

► igmetall-niedersachsen-anhalt.de

Azubis mehr bieten

100 Kilometer pro Strecke zur Berufsschule – für viele Auszubildende Alltag. Weil das abschreckt und Betriebe in bestimmten Regionen Probleme haben, Azubis zu finden, schlägt sogar das Handwerk Alarm. So fordert die Handwerkskammer Magdeburg ein besseres Berufsschulnetz. Genauso wichtig wäre jedoch ihr Appell an die Betriebe, sich an Tarifverträge zu halten und gute Ausbildungsbedingungen zu bieten.

Einsatz für die Windenergie

In Hamburg haben im Dezember Metallerinnen und Metaller vor dem Werk des Windanlagenbauers Siemens Gamesa für einen politischen Kurswechsel bei der Windenergie demonstriert. Die Berliner »Stop-and-go-Politik« gefährdet die Zukunft der Branche – und der Energiewende. An der Küste haben schon 1500 bis 2000 Beschäftigte ihre Arbeitsplätze verloren.

► igmetall-kueste.de



Foto: Christian v. Polentz/transifoto.de

Kreativ: Siemens-Chef Joe Kaeser als Puppe auf einem Motivwagen beim großen Siemens-Aktionstag in Berlin.

Druck von allen Seiten

Siemens Trotz Milliarden Gewinnen will der Konzern weltweit 6900 Arbeitsplätze streichen, Standorte schließen. In der ganzen Republik demonstrieren Beschäftigte gegen den angekündigten Kahlschlag. Auch vonseiten der Politik wächst der Druck auf Siemens. **Von Jan Chaberny**

Die Ankündigung ist jetzt schon ein paar Wochen alt, das stimmt – sie kam an einem grauen Novembertag aus München, unvermittelt, gefühllos, hart wie ein Nackenschlag –, aber das heißt nicht, dass die Angst seither abgeebbt wäre. Das heißt nicht, dass die Sorgen von Ronald Thiel, der seit 24 Jahren bei Siemens in Görlitz als Schlosser in der Endmontage arbeitet, weniger geworden wären. Dass seine Existenzangst verschwunden wäre.

Nein, es ist alles noch da. Und dazu eine große Wut. »Wir haben immer alles für Siemens getan, wir haben immer die Füße stillgehalten und alles gemacht, was der Konzern wollte«, sagt der 40-Jährige. »Und jetzt sollen wir abgespeist werden, nun sollen Arbeitsplätze und Standorte vernichtet werden, einfach weil die Zahlen nicht mehr stimmen. Wir werden dagegen kämpfen, entschlossen und solidarisch.«

Das tut Ronald Thiel. Das tun seine Kolleginnen und Kollegen, die Beschäftigten von Siemens, seit Ende November, seit dem Paukenschlag aus der Siemens-Zentrale in München. In Berlin demonstrierten 2500 Beschäftigte gegen den angekündigten Kahlschlag. In Görlitz bildete die Belegschaft eine Menschenkette um das Siemens-Turbinenwerk. In Erfurt, Leipzig und Offenbach, in der ganzen Republik, gab und gibt es Ak-

tionen. Überall kämpfen die Siemens-Beschäftigten dagegen, dass ihre Arbeitsplätze abgebaut und Standorte zugemacht werden sollen. Das will das Management.

Wegen Problemen in der Kraftwerks- und in der Antriebssparte will Siemens weltweit rund 6900 Arbeitsplätze streichen, davon etwa die Hälfte in Deutschland.

Personalchefin Janina Kugel schließt auch betriebsbedingte Kündigungen nicht aus. Käme es so, wäre das ein offener Bruch des Abkommens »Radolfzell II« aus dem Jahr 2010. Das Abkommen schließt betriebsbedingte Kündigungen aus, es sei denn, der Konzern befindet sich in einer »existenzbedrohenden Krise«. Davon aller-

dings kann bei Siemens keine Rede sein: Dem Konzern geht es prächtig – allein im abgelaufenen Geschäftsjahr hat Siemens einen Gewinn von 6,2 Milliarden Euro gemacht.

Für Jürgen Kerner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und Siemens-Aufsichtsrat, ist deshalb das Verhalten der Siemens-Führung nicht nachvollziehbar. »Der massive Angriff auf Jobs und Standorte von Siemens in Deutschland ist inakzeptabel«, so Kerner. »Gerade ein Unternehmen wie Siemens muss wirtschaftliche Durststrecken in einzelnen Geschäftsfeldern aushalten können. Schließlich wurden gerade wieder Re-

»Der massive Angriff auf Jobs und Standorte von Siemens in Deutschland ist inakzeptabel. Gerade ein Unternehmen wie Siemens muss wirtschaftliche Durststrecken in einzelnen Geschäftsfeldern aushalten können.«

Jürgen Kerner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und Siemens-Aufsichtsrat

3 Fragen an Birgit Steinborn

Siemens Der angekündigte Arbeitsplatzabbau ist inakzeptabel, sagt die Gesamtbetriebsratsvorsitzende von Siemens, Birgit Steinborn.

Siemens hat angekündigt, weltweit 6900 Arbeitsplätze zu streichen.

Birgit Steinborn: Ja, die Abbaupläne sind ein Tiefschlag für die Mitarbeiter. Angesichts der erneuten Rekordgewinne, die unsere Kolleginnen und Kollegen erarbeitet haben, sind sie auch schwer nachvollziehbar. Wir fordern konkrete Alternativen und eine Zukunft für alle Standorte in Deutschland. Standortschließungen und betriebsbedingte Kündigungen sind durch das Abkommen von Radolfzell ausgeschlossen. Und wir gehen davon aus, dass das auch so bleibt.

Wie wehrt sich die Belegschaft?

Steinborn: Gemeinsam mit der IG Metall haben wir in den letzten Wochen sehr deutlich gemacht, dass es so nicht geht. Immer nur Abbau und Umbau, das ist mit uns nicht zu machen, da zeigen wir die rote Karte. Wir fordern nachhaltige innovative Beschäftigung, denn die Menschen sind die Basis unseres Unternehmens. Wir haben viele eigene Vorschläge, unsere Innovationsvereinbarung ist da nur ein Beispiel.

Was muss jetzt passieren?

Steinborn: Derzeit gibt es ergebnisoffene Sondierungen, um erst mal eine Voraussetzung für Verhandlungen zu schaffen. Wir fordern eine Strategie für den Standort Deutschland, die die industrielle Produktion sichert und den Strukturwandel gestaltet. Diese Strategie muss Perspektiven für alle Bereiche umfassen. Es geht um die Zukunft der Menschen und des Unternehmens.

Foto: copyright.erfolgsphoto.de



Birgit Steinborn, Vorsitzende des Gesamtbetriebsrates von Siemens.



Lautstark: Über tausend Beschäftigte demonstrierten in Mühlheim gegen den geplanten Stellenabbau.



Willensstark: Auch in Erfurt protestierten Siemensianer gegen den angekündigten Kahlschlag.



Gemeinsam: Auch in Offenbach demonstrierten Hunderte Menschen gegen die Pläne des Managements.

kordgewinne verkündet.« Dem kann sich Ronald Thiel voll und ganz anschließen. »Ich begreife einfach nicht, wie man angesichts der guten Auftragslage einen Stellenabbau ankündigen und Arbeit verlagern kann.«

Nicht nur bei den Siemens-Beschäftigten in den betroffenen Betrieben wächst die Wut, auch in Politik und Öffentlichkeit herrscht Unverständnis über den angekündigten Stellenabbau bei gleichzeitig verkündeten Rekordgewinnen. Die Ankündigung von General Electric, ebenfalls Tausende Stellen unter anderem in Berlin abzubauen, hat dieses Unverständnis zusätzlich verstärkt.

»Um kurzfristigen Applaus von der Börse zu bekommen, werden die Existenzen Tausender Beschäftigter grob fahrlässig aufs Spiel gesetzt«, sagt IG Metall-Chef Jörg Hofmann. Damit werde das äußerst erfolgreiche deutsche Modell, das von einem sozialen Kompromiss getragen wird, einseitig aufgekündigt. »Das werden wir nicht akzeptieren«, so Jörg Hofmann.

Die Politik positioniert sich klar, der Druck auf Siemens wächst: In einem einstimmig gefassten Beschluss appellieren die Arbeitsminister der Länder Anfang Dezember an die Siemens-Geschäftsführung, »im Sinne der Grundprinzipien der sozialen Marktwirtschaft gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung nach Alternativen

zu Werkschließungen und Personalabbau zu suchen«. Auch Bundeswirtschaftsministerin Brigitte Zypries fordert den Konzern auf, möglichst sozialverträgliche Lösungen für die Beschäftigten zu finden. Der Konzern müsse seine »Gesamtverantwortung für die bundesdeutsche Industrielandschaft« wahrnehmen, so die Ministerin. »Natürlich muss sich Siemens zukunftsfähig aufstellen. Meiner Meinung nach gehört es aber auch dazu, möglichst sozialverträgliche Lösungen zu finden, gerade für strukturschwache Gegenden wie zum Beispiel Görlitz.«

Gerade den Osten Deutschlands treffen Stellenabbau und Standortschließungen in hohem Maße: Die Siemenswerke in Leipzig mit 270 Beschäftigten und in Görlitz mit rund 1000 Beschäftigten sollen geschlossen werden. Im Berliner Gasturbinenwerk will Siemens 300 Arbeitsplätze abbauen. Im Dynamowerk in Berlin will der Konzern die Fertigung mit 700 Beschäftigten schließen. Auch der Standort in Offenbach steht vor dem Aus. In Mühlheim sollen insgesamt rund 1000 Arbeitsplätze abgebaut werden. Für ein Werk in Erfurt prüft Siemens mehrere Optionen, darunter einen Verkauf. Die Beschäftigten werden sich damit nicht abfinden. »Wir werden weiter protestieren«, sagt Ronald Thiel. »Wir sind noch lange nicht am Ende.«

»Um kurzfristigen Applaus von der Börse zu bekommen, werden die Existenzen Tausender Beschäftigter grob fahrlässig aufs Spiel gesetzt. Das werden wir nicht akzeptieren.«

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

»Dabei sein« – und Menschen für die IG Metall gewinnen

Du willst im Betrieb mit Interessierten ins Gespräch kommen und sie für die IG Metall begeistern? Mit dem Motivset »Dabei sein« hinterlässt Du einen bleibenden Eindruck.

▶ praxistipps-igmetall.de/dabeisein



Starkes Team sucht starke Botschafter

Mitglieder Je mehr wir sind, desto mehr können wir erreichen. Darum gilt es auch 2018 wieder, Kolleginnen und Kollegen für unsere gemeinsame Sache zu begeistern.

Überzeugte Mitglieder sind die besten Botschafter für die IG Metall. Denn wer selbst erlebt, wie notwendig und hilfreich eine starke Gemeinschaft ist, der kann anderen auch glaubwürdig davon erzählen. Darum wird es auch 2018 wieder ein kleines Dankeschön für jede und jeden geben, der Kolleginnen oder Kollegen von einer Mitgliedschaft in der IG Metall überzeugt.

Konkret: Wer ein neues Mitglied für die IG Metall gewinnt, erhält einen Gutschein im Wert von 15 Euro, der entweder im Gutschein- oder auch im Fanshop der IG Metall eingelöst werden kann – zum Beispiel für einen schicken Anorak, einen

hochwertigen Regenschirm oder einen Bluetooth-Lautsprecher (siehe dazu die Anleitung im Kasten rechts).

Guter Zeitpunkt Die beste Gelegenheit, um andere für eine Mitgliedschaft in der IG Metall zu begeistern, ergibt sich, wenn sie die IG Metall in Aktion erleben können. In vielen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie sowie der Holz- und Kunststoffbranche ist das in diesen Tagen der Fall. Denn dort wird gerade um einen neuen Tarifvertrag gerungen.

Darum ist gerade jetzt ein guter Zeitpunkt, das Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen zu suchen und sie einzuladen, Mitglied der IG Metall zu werden. Mit ihrer Mitgliedschaft können sie sich persönlich dafür starkmachen, eine ordentliche Entgelterhöhung und – im Fall der Metall- und Elektroindustrie – eine Wahloption bei der Arbeitszeit durchzusetzen (mehr dazu ab Seite 12). Denn für ein gutes Tarifergebnis braucht es eine starke IG Metall.

Artur.Siemens@igmetall.de

Jetzt das IG Metall-Team verstärken – und als Dank einen Wertgutschein erhalten



Interessierte Kolleginnen und Kollegen ansprechen und als Mitglied für die IG Metall gewinnen.



Die Beitrittserklärung bei den IG Metall-Betriebsräten, Vertrauensleuten oder der IG Metall vor Ort abgeben.



Sobald das neue Mitglied aufgenommen ist, erhältst Du per Post Deinen Gutschein-Code.



Jetzt kannst Du Dir Dein Dankeschön online aussuchen oder den Betrag an eine Organisation spenden.



Neues Mitglied für die IG Metall gewinnen ...

Mehr Informationen:
▶ team-verstaerken.de


DA-TECHNIKUM

Rüde Methoden bei Eberspächer in den USA

Es grummelte schon länger bei Eberspächer im US-Bundesstaat Michigan. Zwölf-Stunden-Schichten, Arbeiten an sieben Tagen die Woche, kurzfristig angekündigte Überstunden, niedrige Löhne. Irgendwann war für die Beschäftigten des Automobilzulieferers das Maß voll. Sie forderten eine Vertretung durch die amerikanische Autogewerkschaft UAW, um bessere Arbeitsbedingungen zu erreichen. Die Geschäftsleitung des Eberspächer-Standorts Brighton startete jedoch eine aggressive antigewerkschaftliche Kampagne. Über Monate wurde die Belegschaft unter Druck gesetzt. Union Busting heißt der berüchtigte Begriff in den USA.

Material und Buttons mit der Aufschrift »Eberspächer vote no« wurden verteilt. In einem Rundschreiben betonte das Management, wie wichtig es sei, dass der Betrieb gewerkschaftsfrei bleibe. Das sei ein wichtiger Standortvorteil. Drei Arbeiter wurden entlassen, weil sie sich für die Zulassung der Gewerkschaft eingesetzt hatten. Die UAW klagt auf Wieder-einstellung der Betroffenen.

Satte Mehrheit Auch in Deutschland ist Eberspächer kein einfacher Arbeitgeber. Er sperrt sich an mehreren Standorten gegen höhere Löhne und einen Tarifvertrag. Die Belegschaft in den USA ließ sich von ihrem Ziel nicht abbringen. Solidaritätsaktionen der deutschen IG Metall-Kollegen taten ein Übriges. Deshalb lief es am Tag der Abstimmung am 19. November anders, als von der Unternehmensleitung geplant. 223 US-Mitarbeiter aus Produktion und Instandhaltung – und damit eine satte Mehrheit – stimmten für die UAW, die jetzt einen Fuß in der Tür hat.

igmetall.de/International



Foto: IG Metall

Solidaritätsaktion in Esslingen für die Kolleginnen und Kollegen in den USA.

Staatlich geprüfter Techniker Fortbildung für Berufstätige

Fachrichtungen:

- | Maschinentechnik
- | Elektrotechnik
- | Bautechnik
- | Holztechnik
- | Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik

| flexibel und effektiv lernen mit der Dualmethode®

| bundesweit über 50 Studienorte für den Samstagsunterricht



Geprüfter Technischer Betriebswirt

Berufsbegleitende Fortbildung für staatlich geprüfte Techniker, Meister, Ingenieure und Technische Fachwirte



Studienhandbuch und Studieninformation kostenfrei unter 0201 8316510

www.daa-technikum.de





Jetzt kommt's auf alle an. Die Tarifverhandlungen für die Metall- und Elektroindustrie sind festgefahren. Nun heißt es, Druck machen mit Warnstreiks draußen vor den Toren, damit sich die Arbeitgeber bewegen. Es geht um mehr Geld und um Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Es geht darum, wer über Arbeitszeiten bestimmt. Läuft alles immer so, wie die Arbeitgeber wollen: immer flexibler, länger und rund um die Uhr? Oder auch mal nach den Bedürfnissen der Beschäftigten und ihrer Familien?

Tausende Metallerrinnen und Metaller haben ihre Verhandlungskommissionen mit Kundgebungen unterstützt (Bilder). Im neuen Jahr ruft die IG Metall flächendeckend in allen Tarifgebieten zu Warnstreiks auf.

Die IG Metall fordert 6 Prozent mehr Geld und einen Anspruch für Beschäftigte, ihre Arbeitszeit bis zu zwei Jahre lang auf bis zu 28 Stunden in der Woche verkürzen zu können. Dazu soll es einen Zuschuss geben, um einen Teil des Lohnverlusts auszugleichen, wenn Beschäftigte Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder zur Erholung von belastenden Arbeitszeiten, etwa Schichtarbeit, kürzertreten.

Die Arbeitgeber bieten lediglich 2 Prozent mehr Geld, und auch nur unter der Bedingung, dass die Arbeitszeiten verlängert werden. 40 Stunden in der Woche und mehr sollen es sein, ohne Zuschläge für Überstunden bitte schön. Dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit verkürzen können, wollen die Arbeitgeber nicht – schon gar nicht mit Zuschuss für Kinder, Pflege und Gesundheit. »Geld fürs Nichtstun« werde es mit ihnen nicht geben.

Harter Tarifkonflikt steht bevor In den Medien kündigen die Arbeitgeber die »härteste Tarifrunde der letzten Jahrzehnte« an. Viel zu teuer sei die Lohnforderung der IG Metall. Obwohl die Metall- und Elektroindustrie seit Jahren brummt und Rekordgewinne einfährt. Dass Beschäftigte selbst über ihre Arbeitszeit mitbestimmen können, geht gar nicht. Sie, die Arbeitgeber, wollen entscheiden, wann und wie lange gearbeitet wird, am besten rund um die Uhr, so, wie es der Markt verlangt.

So ist es in den letzten Jahren gelaufen: Die Arbeitszeiten sind immer flexibler geworden, aber immer so, wie

►► Fortsetzung auf Seite 14



Die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie brachten bisher keine Annäherung. Die IG Metall fordert 6 Prozent mehr Geld und Arbeitszeiten, die zum Leben passen. Die Arbeitgeber lehnen alles ab. Stattdessen wollen sie die Arbeitszeiten verlängern, auch über 40 Stunden hinaus, ohne Zuschläge. Eine Provokation, finden die Mitglieder der IG Metall-Verhandlungskommissionen. Bei den Verhandlungen wurden sie von Tausenden Metallerinnen und Metallern unterstützt (Fotos). Jetzt sind alle gefragt. Die IG Metall ruft zu Warnstreiks auf.

Von Dirk Erb

Nachrichten, Hintergründe
und Bilder zur
Metall-Tarifrunde:
▶ metall-tarifrunde-2018.de

Titelfotos: Martin Storz, Markus Scholz, Thomas Range, Heiko Stumpe, Werner Bachmeier (3)



Foto: Markus Scholz

Alexander Stavenhagen,

JAV-Vorsitzender, Daimler Bremen: »Unsere Forderung ist modern. Es ärgert mich, wie rückständig die Arbeitgeber denken: mehr arbeiten für das gleiche Geld. Als IG Metall Jugend fordern wir einen bezahlten freien Tag vor allen Teilen der Abschlussprüfungen. Das unterstützen auch Meister und Meisterinnen in meinem Betrieb. Sie wissen, wie groß der Druck vor allem vor den Prüfungstagen ist. Die Arbeitgeber offenbar nicht. Aber am Ende lassen sich die Arbeitgeber mit ihren erfolgreichen Auszubildenden für die Zeitung fotografieren.«



Foto: Markus Scholz



Foto: Heiko Stumpe

Jens Schäfer,

Betriebsratsvorsitzender, Wabco, Hannover:

»Die Forderung von 6 Prozent mehr Entgelt ist aus Sicht unserer Kolleginnen und Kollegen mehr als berechtigt. Wer sich im letzten Jahr so engagiert hat und immer mehr Leistung und Produktivität bringt, der will auch endlich spürbar mehr Geld sehen. Und wir brauchen endlich Arbeitszeiten, die zum Leben passen und Flexibilität im Sinne der Arbeitnehmer festschreiben. Die Arbeitgeber dagegen wollen die Verfügbarkeit der Beschäftigten der Woche und am Wochenende weiter ausweiten. Das können wir uns nicht gefallen lassen. Wenn am Verhandlungstisch nichts vorangeht, werden wir im Januar den Druck erhöhen. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind bereit.«



Foto: Heiko Stumpe

►► Fortsetzung von Seite 12

es die Arbeitgeber wollen. Fast zwei Drittel der Beschäftigten machen Überstunden, ein Drittel arbeitet Schicht, immer mehr auch am Wochenende. Ihr Leben muss sich nach ihrer Arbeit richten.

Arbeitszeit muss auch zum Leben passen Die IG Metall will, dass es auch mal andersherum läuft. Die Beschäftigten wollen Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen. Das zeigt die Beschäftigtenbefragung der IG Metall. 82 Prozent würden gern ihre Arbeitszeit vorübergehend verkürzen können.

Allerdings sagen auch 57 Prozent, dass sie zwar gern kürzer arbeiten würden, sich es aber finanziell nicht leisten können. Daher fordert die IG Metall einen Zuschuss für Beschäftigte, die dringend eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit benötigen. »Die Sorge für Kinder, die Pflege von Familienangehörigen, der Schutz der Gesundheit im Schichtbetrieb – das sind wichtige gesellschaftliche Aufgaben«, erklärt der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann. »Daran müssen sich die Arbeitgeber beteiligen. Eigentum verpflichtet.«

Die Arbeitgeber denken nicht daran. Für Sozialleistungen und die familiären Verhältnisse ihrer Beschäftigten seien sie nicht zuständig, sagen sie. Sie rechnen vor, dass durch die Option auf Arbeitszeitverkürzung massiver Fachkräftemangel drohe. Es müsse länger statt kürzer gearbeitet werden. Den Entgeltzuschuss bezeichnen sie als »Stilllegprämie für Fachkräfte« – und als ungerecht, weil er angeblich Beschäftigte diskriminiert, die jetzt schon in Teilzeit arbeiten und den Entgeltzuschuss nicht bekämen. »Wir wollen einen neuen rechtlichen Anspruch schaffen, der für alle zugänglich ist«, macht der IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann klar. »An der IG Metall wird der Zugang für Beschäftigte, die schon in Teilzeit arbeiten, nicht scheitern.«

Foto: Martin Storz



Dabei grenzen die Arbeitgeber mit ihrem Arbeitszeitmodell von gestern selbst gut ausgebildete Beschäftigte aus, vor allem Mütter und Väter: Vollzeit plus Überstunden plus Flexibilität. Das ist mit dem Leben vieler Menschen nicht vereinbar. Gerade Frauen weichen auf andere Branchen aus, wo sie sich ihre Arbeitszeit flexibler einteilen können.

Mehr Fachkräfte durch moderne Arbeitszeiten Mit Arbeitszeiten, die zum Leben passen, ließen sich mehr Fachkräfte gewinnen. Das zeigen zahlreiche Studien. Sogar das von den Arbeitgebern finanzierte Institut der deutschen Wirtschaft (IW) kommt zu dem Schluss, dass Arbeitgeber attraktiv sein müssen, um in Zukunft Fachkräfte zu bekommen, indem sie bei den Arbeitszeiten die Bedürfnisse und Lebenssituation der Beschäftigten berücksichtigen.

Die Arbeitgeber behaupten, dass sie das längst tun. Ihr Forschungsinstitut, das IW, sagt etwas anderes. Nur acht Prozent der Unternehmen richten die Personalpolitik

► Fortsetzung auf Seite 17



Foto: Adobe Stock/Gajus

Mutter in der Teilzeitfalle

Martina P. würde gerne raus aus der Teilzeit, seit zwölf Jahren. Doch ihr Arbeitgeber, ein großer Autobauer, weigert sich. Sie will anonym bleiben, weil sie ohnehin schon viel Ärger hatte. Bis zur Geburt ihrer Tochter arbeitete die Bürokauffrau Vollzeit. Doch nach ihrer Elternzeit hieß es: Es gibt keine Stelle. Täglich rief sie bei der Personalabteilung an – und wurde zu Alibivorstellungsgesprächen durchs Werk geschickt. Ein Jahr lang hing sie in der Luft. »Klar war ich im Recht«, sagt sie, »aber klagen?« Schließlich bekam sie doch eine Teilzeitstelle. Dort hängt sie seitdem fest. Einen Anspruch auf vorübergehende Reduzierung der Arbeitszeit mit Rückkehrrecht auf Vollzeit fände Martina P. gut. Noch besser wäre es, wenn auch die, die bereits in Teilzeit arbeiten, auf Vollzeit könnten.

Schichtarbeit und Gesundheit

Seit vier Jahren arbeitet Michael Grünert bei der Norma Group in Gerbershausen im Dreischichtbetrieb. Er findet Schicht nicht grundsätzlich schlecht. Nur die Nachtschicht, darauf könnte der Vater von drei Kindern gut verzichten. Acht Stunden steht er nachts an der Maschine, füllt Kisten nach und prüft die Qualität. Hunger hat er fast nie. Oft fragt er sich, warum er etwas mitgenommen hat. In der Pause schüttet er sich kaltes Wasser ins Gesicht, um die nächsten vier Stunden wach zu bleiben. Wenn er morgens ins Auto steigt, kann er oft kaum die Augen aufhalten und zu Hause kommt er nicht zur Ruhe, geht um neun ins Bett, steht um eins wieder auf. Wenn Grünert es sich aussuchen könnte, würde er auf die Nachtschicht verzichten.



Nadine Krenn



Foto: Martin Storz

Jugend- und Auszubildendenvertretung, Audi, Neckarsulm: »Die Arbeitgeber haben in der Verhandlung behauptet, der Zuschuss zur kurzen Vollzeit sei ungerecht gegen Teilzeitle. Absurd. Die Arbeitgeber könnten ihnen doch den Wechsel in die kurze Vollzeit anbieten. Zum freien Tag vor Prüfungen war die Antwort der Arbeitgeber: »zu teuer, da Auszubildende wertschöpfende Arbeit erledigten«. Lächerlich. Sind Auszubildende nur billige Arbeitskräfte? Das Niveau der Prüfungen ist enorm gestiegen. Wir brauchen einen Tag davor frei.«



Foto: André Wirsig



**Rainer
Zenner,**

**Betriebsratsvorsitzender,
Johnson Controls, Zwickau:**

»Die Arbeitgeber verlangen eine kostenneutrale Ausweitung der Arbeitszeit und die Reduzierung der Zuschläge. Das ist mit uns nicht zu machen. Wir stehen hinter der Tarifforderung. Wir wollen für die ostdeutschen Tarifgebiete einen Prozess zur Angleichung der Entgelte, Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen.«



Foto: Werner Bachmeier



Foto: Adobe Stock/Alina Isakovich

Schichtarbeit und Pflege vereinbaren

Tanja Stretz hat im Grunde zwei Vollzeitjobs: Sie arbeitet Schicht bei EGO Elektro-Gerätebau im badischen Oberderdingen. Und sie pflegt ihre Mutter. Wenn sie Spätschicht hat, steht sie um fünf Uhr auf, kümmert sich um ihren Haushalt und fährt dann 25 Kilometer zu ihrer Mutter: ins Bad, anziehen, Frühstück, Wäsche waschen, bügeln, putzen – und noch zwei-, dreimal in der Woche zum Arzt. Dann Mittagessen kochen, bis ihre Schwester übernimmt. Um 14 Uhr muss Tanja Stretz auf der Arbeit sein. Um 23 Uhr ist sie zu Hause. Um fünf Uhr klingelt wieder der Wecker. In der Frühschicht läuft es andersherum, nur dass vormittags ein Pflegedienst einspringt. Den können sie sich nur jede zweite Woche leisten. Zeit, um sich nach Feierabend aufs Sofa zu setzen oder Freunde zu treffen, hat die 53-Jährige nicht. »Die Möglichkeit, meine Arbeitszeit zu verkürzen, ohne großen Lohnverlust, mit Recht auf Rückkehr auf meine ursprüngliche Arbeitszeit – das wäre ein erster Schritt in die richtige Richtung.«



Foto: Thomas Range



Stefanie Schmidt,

Betriebsratsvorsitzende, Schaeffler, Wuppertal:

»Die Arbeitgeber haben ein schräges Gerechtigkeitsverständnis. Sie nennen es ungerecht, wenn wir Menschen mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zeitlich und finanziell unterstützen wollen. Finden es aber vollkommen in Ordnung, wenn Stunden verfallen und geleistete Arbeit nicht bezahlt wird. Auch ihre Klagen, wer dann die Arbeit machen soll, kann ich nicht mehr hören. Sie beklagen etwas, was sie selbst herbeigeführt haben. Die Ausbildungsstellen sind ja nicht nur in unserem Betrieb zusammengedrückt worden. Wir arbeiten ständig nach Auftragslage. Das geht so nicht weiter. Wir brauchen mehr Rechte, Arbeitszeit auch nach unseren Wünschen verkürzen zu können.«



Werner Zierer,

Betriebsratsvorsitzender, BMW, Regensburg:

»Mich hat in den Verhandlungen geärgert, dass die Arbeitgeber mehr Flexibilität fordern. Die haben sie schon zur Genüge. Wir brauchen endlich Flexibilität für die Menschen. Es ist nicht so, wie die Arbeitgeber behaupten, dass sie den Wünschen der Beschäftigten schon entsprechen. In der Realität stoßen viele auf Widerstände, etwa wenn sie Teilzeit wollen – und wenn sie wieder zur Vollzeit zurückwollen. Wir brauchen einen tariflichen Anspruch auf kürzere Arbeitszeit mit Recht auf Rückkehr zur Vollzeit.«

Foto: Werner Bachmeier

► Fortsetzung von Seite 15

nach den Lebenssituationen der Mitarbeiter. Das bestätigen die Umfragen der IG Metall: Nur rund ein Zehntel der Betriebe der Metall- und Elektroindustrie bietet Regelungen mit verbindlichen Ansprüchen auf kürzere Arbeitszeiten für Kinder, Pflege und Schichtarbeiter. Die meisten Beschäftigten sind vom Wohlwollen ihrer Chefs abhängig.

Die Arbeitgeber jammern über Fachkräftemangel, aber außer »es muss länger gearbeitet werden« fällt ihnen nichts ein. Sie bilden zu wenig aus und nutzen das Fachkräftepotenzial in ihren eigenen Belegschaften nicht. Beschäftigte, die sich selbst zum Meister oder Techniker fortbilden, hängen weiter am Montageband. Laut Beschäftigtenbefragung arbeiten 25 Prozent der Frauen und 14 Prozent der Männer in der Metallindustrie unter ihrer Qualifikation.

Obendrein stecken 1,44 Millionen Teilzeitbeschäftigte in Deutschland in der Teilzeitfalle. Sie würden gerne ab sofort mehr arbeiten, bekommen jedoch nicht mehr Stunden. Ein Recht auf Rückkehr in Vollzeit, wie es die IG Metall fordert, fehlt im Gesetz zur Teilzeit. In der Metallindustrie sind 30 Prozent der Teilzeitbeschäftigten davon betroffen.

Druck für mehr Geld und Arbeitszeit In den bisherigen Tarifverhandlungen haben die Verhandlungskommissionen der IG Metall (siehe Bilder) klargemacht, dass es ein Tarifergebnis nur im Paket geben wird: Geld und Arbeitszeit. Die IG Metall fordert 6 Prozent mehr Geld und einen Anspruch auf Reduzierung der Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden, mit vollem Recht auf Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit und Zuschüssen für Familie und Gesundheit. Flexibilität für die Unternehmen gibt es mehr als genug. Nun sind die Beschäftigten dran.

Nachrichten, Hintergründe und Argumente zur Tarifrunde:

► metall-tarifrunde-2018.de



Foto: Frank Rumpfenhorst

Ralf Baum,

Maschinenschlosser, Betriebsrat,

Mahle, Wölfersheim: »Unsere Auslastung ist phänomenal. Wir haben so viel Arbeit, dass der Laden sogar am Sonntag brummt. Die gute Auftragslage kann aber auch zur Belastung werden. Viele Beschäftigte hoffen, dass sie mit einem neuen Tarifvertrag ihre Arbeitszeit absenken können und damit einige zusätzliche freie Tage im Jahr ansammeln. Das mit der Arbeitszeit stinkt den Arbeitgebern. Das war in den Verhandlungen klar erkennbar. Aber das wird uns Metaller bestimmt nicht aufhalten, dafür zu kämpfen.«



Foto: Frank Rumpfenhorst



Foto: JackF/stock.adobe.com

Vor allem junge Menschen bekommen oft nur befristete Verträge.

Befristete Jobs ufern aus

Befristete Arbeitsverträge nehmen dramatisch zu. In den vergangenen 20 Jahren stieg ihre Zahl um eine auf 2,8 Millionen, so das Statistische Bundesamt. 2016 waren 8,5 Prozent aller Stellen befristet, 1996 erst 6,4 Prozent. Zeitverträge bekommen vor allem junge Leute bis Mitte 30. Studien zeigen: Befristete Jobs rauben vielen Jungen die Zukunftsperspektiven. Sie bedeuten weniger Lohn, erschweren stabile Partnerschaften und Familiengründungen. Vor allem darum fordert die IG Metall, Befristungen ohne sachlichen Grund endlich gesetzlich zu verbieten. Sie sollen nur bei Vertretungen, etwa von Beschäftigten in Elternzeit, erlaubt sein.

Druckerstaub verringern

Kein Büro kommt heute noch ohne Drucker und Kopierer aus. Bei normalem Betrieb setzen diese Geräte Stäube, in erster Linie Papierstaub, frei. Um Betriebsräte und Beschäftigte dabei zu unterstützen, die Staubemissionen zu verringern, hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin das Faltblatt »Drucker und Kopierer. Sicher bei der Arbeit nutzen« veröffentlicht. Das Papier fasst die wichtigsten Hinweise zum sicheren Umgang mit Druck- und Kopiergeräten zusammen. Es zeigt, woran man emissionsarme Geräte erkennt und wo sie am besten aufgestellt werden. Das PDF unter:

► baua.de/publikationen → Suchbegriff: 20170427

Zuschläge für Leiharbeiter

Auch Leiharbeiter bei Dienstleistern der Metall- und Elektroindustrie haben Anspruch auf die tariflichen Branchenzuschläge der IG Metall – je nach Einsatzdauer zwischen 15 und 65 Prozent Plus auf den Zeitarbeitslohn. Das hat das Bundesarbeitsgericht entschieden. Dennoch verweigern viele Leihfirmen ihren bei Dienstleistern eingesetzten Leiharbeitern den Zuschlag. Ihre Ausrede: Die Branchenzuschläge für Leiharbeiter gelten nur direkt bei Metallbetrieben, nicht jedoch bei deren Dienstleistern. Das ist nicht korrekt. Sichert Eure Ansprüche. Eure IG Metall vor Ort berät und unterstützt Euch dabei. Ausführliche Tipps:

► igmetall.de/branchenzuschlaege-bei-dienstleistern

Verkauft und gekündigt

Daimler verweigert Beschäftigten verkaufter Autohäuser Rückkehrrecht.

20 ehemalige Beschäftigte der verkauften Daimler-Autohäuser in Emden und Aurich wollen zu Daimler zurück. Sie berufen sich auf eine Gesamtbetriebsvereinbarung, die ihnen ein Rückkehrrecht im Verbund Bremen/Hamburg zusagt für den Fall, dass sie innerhalb von drei Jahren nach dem Verkauf betriebsbedingt gekündigt werden.

Daimler hat in den letzten Jahren einen Großteil seiner Autohäuser verkauft. Der Gesamtbetriebsrat schloss mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung ab, dass Beschäftigte zu Daimler zurückkönnen, wenn ihnen betriebsbedingt gekündigt wird.

Genau dieser Fall trat vor gut einem Jahr ein. Doch Daimler weigerte sich. Die ersten Güteverhandlungen endeten ohne Ergebnis. Seither befinden sich die Frauen und Männer im Rechtsstreit mit ihrem ehemaligen Arbeitgeber.

Zweimal verkauft Claudia Henke arbeitete schon mehr als 24 Jahre bei Daimler, als der Konzern seine Autohäuser in Emden und Aurich im Dezember 2015 an die Rosier-Gruppe verkaufte. In einer Gesamtbetriebsvereinbarung hatte der Betriebsrat mit dem Unternehmen besagtes Rückkehrrecht vereinbart. Ohne diese Sicherheit im Rücken, sind sich Claudia Henke und ihre Kolleginnen und Kollegen einig, hätten sie sich auf den Betriebsübergang nicht eingelassen. Nur

einen Monat später verkaufte die Rosier-Gruppe die Autohäuser an die Senger-Gruppe. Die Vorgaben zogen an, der Betrieb wurde umstrukturiert.

Im November 2016 und Februar 2017 erhielten Claudia Henke und weitere Kolleginnen und Kollegen die betriebsbedingte Kündigung. »Im Januar bestätigte Daimler uns noch, dass wir ein Rückkehrrecht haben. Wir müssten nur zunächst das gesamte Prozedere mit Kündigungsschutzklage durchlaufen«, sagt Claudia Henke. »Doch nachdem wir unsere Klagen verloren hatten, wollte Daimler davon nichts mehr wissen. Sie warfen uns Rechtsmissbrauch und unredliches Verhalten vor.«

Enttäuscht Die ehemaligen Daimler-Beschäftigten sind enttäuscht und erstaunt über die Absage von Daimler. Schließlich haben sie sich nicht freiwillig in die Lage gebracht. Nachdem die Senger-Gruppe die Autohäuser umstrukturiert hatte, blieb nur eine Vermietungsgesellschaft. »Ich hätte bei Senger weitergearbeitet«, sagt Claudia Henke. »Aber es gab den Betrieb gar nicht mehr.« Die gekündigten Beschäftigten wollen nun ihr Recht auf Rückkehr gerichtlich klären lassen.

Claudia Henke wäre schon mit einer kleinen Lösung zufrieden. Mit ihren 57 Jahren hat sie nur noch ein paar Jahre bis zur Rente und würde auch Kompromissen machen. Infos auch unter:

► igmetall-emen.de

Rente: IG Metall drängt zur Eile

Egal wie die neue Regierung aussehen wird: Bei der Rentenpolitik darf es keine Hängepartie geben. Das hat Jörg Hofmann klargestellt. »Zwingend heute zu lösende Fragen der Rentenpolitik gehören nicht in eine Kommission«, sagte der Erste Vorsitzende der IG Metall. »Die Stabilisierung des Rentenniveaus, die Verbesserung der Erwerbsminderungsrente und die Solidarrente sind keine Fragen, die Aufschiebung verdienen. Da muss gelten: anpacken statt aussitzen.«

Kritische Befunde Zwei neue Studien bestätigen den Handlungsbedarf bei der Rente: Das Wirtschafts- und Sozialwis-

senschaftliche Institut (WSI) hat die Altersversorgung von Frauen untersucht. Demnach liegt die gesetzliche Rente von Frauen im Schnitt nur bei 634 Euro. Männer erhalten im Schnitt 1154 Euro. Die Differenz beträgt 45 Prozent.

Die Industrieländer-Organisation OECD weist nach: Das Risiko für Altersarmut ist in Deutschland höher als in anderen OECD-Staaten. Das gilt besonders für Geringverdiener, die im Alter zu oft auf die Grundsicherung angewiesen sind. Eine Solidarrente könnte hier Abhilfe schaffen. Mit ihr sollen kleine Renten aufgestockt werden.

► igmetall.de/rente

Holz- und Kunststoff-Arbeitgeber bieten Lohnerhöhung unterhalb der Inflation

Tarifverhandlungen ohne Ergebnis: »Das Angebot der Arbeitgeber ist eine Frechheit«.

Vier Monate gar keine Tarifierhöhung, dann ab Mai 1,5 Prozent mehr für zwölf Monate, danach noch mal 1,3 Prozent für sechs Monate. So sieht das erste »Angebot« der Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen für die Holz- und Kunststoffindustrie aus, das sie in den Tarifgebieten Niedersachsen, Bremen und Westfalen-Lippe vorlegten.

»Das Angebot der Arbeitgeber ist eine Frechheit«, findet Heinz Knue, Betriebsratsvorsitzender beim Kunststoffteilebauer Röchling in Haren und Mitglied der Verhandlungskommission der IG Metall. »Es deckt nicht mal die Preissteigerung ab. Das käme im Prinzip einer Nullrunde gleich.«

In den übrigen Tarifgebieten gaben die Arbeitgeber bislang noch kein Angebot ab.

Die IG Metall fordert 6 Prozent mehr Geld für zwölf Monate. Die Branche ist im Aufwind, getragen vom Bauboom und vom privaten Konsum. Umsätze und Produktion steigen in allen Teilbranchen. Vor allem die Unternehmen der Möbelindustrie, der Spielwaren- und Verpackungsbranche sowie Hersteller von Spanplatten und Wohnmobilen haben eine gute Auftragslage.

Dennoch sehen sich die Arbeitgeber »nicht in der Lage«, ein besseres Tarifangebot zu machen. Die Forderung der IG Metall sei »unrealistisch«. Sie berufen sich darauf, dass die Lage in der Möbelindustrie nicht gut sei – und der Rest der Branche darauf Rücksicht nehmen müsse.

Tatsächlich jedoch beurteilen die Unternehmen der Möbelindustrie ihre Lage als gut. Der ifo-Geschäftsklimaindex

bei den Möbelherstellern stieg im November um 19 Prozent.

Extra-Plus für Auszubildende? Für die Auszubildenden fordert die IG Metall eine überproportionale Erhöhung der Vergütungen über 6 Prozent hinaus. Damit will die IG Metall erreichen, dass die Holz- und Kunststoffindustrie für junge Menschen attraktiver wird. Die Ausbildungsvergütungen liegen 10 bis 20 Prozent unter der Metall- und Elektroindustrie. Viele Betriebe haben Probleme, Nachwuchs zu finden.

Dennoch sehen die Arbeitgeber in Niedersachsen und NRW »keinen Handlungsbedarf«. In anderen Tarifgebieten sind

die Arbeitgeber eher gesprächsbereit, etwa in Hessen: »Die überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen wird bei uns wohl kein Streitpunkt sein«, meint Günter Heide, Betriebsratsvorsitzender beim Möbelhersteller Thonet. »Das haben sie in der Verhandlung klar angedeutet.«

Warnstreiks geplant Die IG Metall plant nun Warnstreiks, um die Arbeitgeber zum Einlenken zu bewegen. Die nächste Tarifverhandlung für die Holz- und Kunststoff verarbeitende Industrie ist am 10. Januar in Baden-Württemberg.

Nachrichten, Aktionen und Hintergründe:

holz-tarifrunde.de



Spanplattenbau bei Pfeleiderer in Neu- markt/Bayern: Aufwind dank Bauboom.

Über Geld redet man nicht – wir schon!

Christiane Benner: Entgelttransparenzgesetz nutzen – Auskunftsrecht in Anspruch nehmen.

Ab 6. Januar können Beschäftigte in ihrem Betrieb Auskunft verlangen, ob sie bei gleicher Arbeit gerecht entlohnt werden. Grundlage ist das Entgelttransparenzgesetz, das 2017 verabschiedet wurde. Das Gesetz gibt allen Frauen und Männern einen individuellen Auskunftsanspruch,

wenn sie in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten arbeiten. Sie haben das Recht, Kriterien der Entgeltfindung für das eigene Entgelt und für eine vergleichbare Tätigkeit von Kollegen des anderen Geschlechts zu erfahren. Beschäftigten wird das durchschnittliche

monatliche Bruttoentgelt der Vergleichsgruppe genannt. »Beschäftigte sollten ihren Auskunftsanspruch nutzen«, betont die Zweite Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner. »Wir und unsere Betriebsräte und Betriebsrätinnen machen uns stark für eine gleiche

Bezahlung. Deshalb beraten und unterstützen wir die Beschäftigten zu ihren Möglichkeiten.« Nur wenn mehr Transparenz über ungleiche Vergütung zwischen Männern und Frauen im Betrieb herrscht, kann Ungerechtigkeit beseitigt werden.

igmetall.de/Gleichstellung

Im Einsatz für gute Arbeit

Betriebsräte Sie sind Anlaufstelle, Berater, Unterstützer, Beschützer und Durchboxer bei den täglichen Problemen am Arbeitsplatz. Sie sind Kämpfer, wenn Arbeitsplätze bedroht sind. Sie sind Anstifter, die ihre Kolleginnen und Kollegen ermuntern, sich für gute und sichere, für gerechte und selbstbestimmte Arbeit zu engagieren. Ihre Aufgaben sind anspruchsvoll und zeitaufwendig. Trotzdem machen sie sie gern. Vier Betriebsräte berichten von ihrer Arbeit und erzählen, warum sie sich lohnt.

Von Jan Chaberny und Sylvia Koppelberg

OLIVER SCHELD, BERKENHOFF, HERBORN

»Mir ist wichtig, dass die Beschäftigten wissen: Wir sind als Betriebsrat immer da, wir sind immer ansprechbar, wir sind kein Gremium, das hinter verschlossenen Türen tagt, im Gegenteil. Ich bin 35 Jahre alt, ich war erst Jugend- und Auszubildendenvertreter, jetzt bin ich Betriebsrat, aber von Anfang an war es mir eine Herzensangelegenheit, die Kolleginnen und Kollegen zu beteiligen. Das machen wir konsequent bei uns: Wir verfassen Informationen zu betrieblichen Themen, die wir ans Schwarze Brett hängen und über die wir mit den Beschäftigten diskutieren, wir sammeln Ideen der Belegschaft, arbeiten zusammen in Workshops, wir sind auch für die Nachtschicht immer ansprechbar. Ich bin sicher: Nur so können wir erfolgreiche Betriebsratsarbeit machen.

Gemeinsam stark Als Betriebsrat kann man viel erreichen, sehr viel. Das ist das Faszinierende an der Arbeit als Betriebsrat: zu sehen, wie man ganz konkret die Arbeitsbedingungen verbessern kann, zum Beispiel beim Gesundheitsschutz. Wir sind ein produzierendes Unternehmen im Dreischichtbetrieb, wir stellen Präzisionsdrähte und Elektronikbauteile her, das ist mit großen Belastungen verbunden. Die Beschäftigten heben, bücken und drehen sich: Gesundheitsschutz ist bei uns ein großes Thema und eines, bei dem wir viel bewegen können: Zusammen mit dem Arbeitgeber haben wir ein präventives, umfassendes und freiwilliges Gesundheitsprogramm entwickelt, das von den Beschäftigten sehr gut angenommen wird. Das ist nur möglich gewesen, weil die Kollegen von Anfang an eingebunden waren.«

STEPHAN AHR, SAARSTAHL, VÖLKLINGEN

»Ich habe bei Saarstahl technischer Zeichner gelernt, mich danach weitergebildet und als Konstrukteur gearbeitet. Daneben habe ich mich immer schon im Betrieb engagiert. Ich wollte, dass wir besser arbeiten und dass es im Betrieb gerecht zugeht – und dabei mit anpacken. Darum war ich in der Jugendvertretung und bin seit 2006 im Betriebsrat, seit 2009 Vorsitzender.

Täglich Neues Mit 35 Stunden in der Woche ist meine Arbeit nicht getan. Manchmal dauert der Tag fast bis Mitternacht. Aber das ist okay. Es ist ein Ehrenamt. Und man wird entschädigt dadurch, dass es eine faszinierende Tätigkeit ist. Jeder Tag ist anders. Man muss sich ständig auf neue Themen, andere Menschen und andere Sorgen einstellen. Jemand findet sich falsch eingruppiert, eine Absauganlage funktioniert nicht, Toiletten sind nicht benutzbar. Die Kollegen kommen mit vielen alltäglichen Problemen zu uns. Und wir versuchen, sie zu lösen. Genauso wie die größeren Herausforderungen, die Daueraufgaben. Etwa: Was lässt sich technisch verändern, damit die Arbeit leichter und die Belastung durch Schadstoffe geringer wird, also damit wir gesund bleiben und später unser Rentenalter genießen können?

Außerdem gibt es auch die ganz großen Probleme. Ein solches mussten wir gerade lösen. Ein Teil unserer Schmiede sollte geschlossen werden. 900 Menschen und ihre Familien bangen um ihre Zukunft. Das ging mir als Betriebsrat sehr nahe. Menschen auf die Straße zu setzen ist keine Lösung, wenn es wirtschaftliche Probleme gibt. Wir müssen offen für Veränderungen sein und uns – auch als Betriebsräte – engagieren, damit andere, zukunftsweisende Produkte entwickelt werden.

Im aktuellen Konflikt haben wir erreicht, dass es für 411 Kollegen in der Schmiede weitergeht. 300 können in andere Bereiche wechseln. Und für die Verbleibenden gibt es attraktive Altersteilzeitangebote und Abfindungen. Kündigungen sind ausgeschlossen. Solche Erfolge für die Kollegen zeigen doch, dass es sich lohnt, Betriebsrat zu sein.«

Foto: Stephen Petrat



Foto: Becker Bredel



ANGELA KENNECKE, AIRBUS OPERATION, BREMEN

»Ich weiß noch, damals vor den Betriebsratswahlen 1994, kamen plötzlich Kollegen auf mich zu und fragten, ob ich nicht kandidieren wolle. Ich war baff, darüber hatte ich gar nicht nachgedacht. Nach meiner Ausbildung war ich Jugend- und Auszubildendenvertreterin, das schon, aber trotzdem kam die Frage überraschend. Heute bin ich froh, dass ich gefragt wurde. Die Arbeit als Betriebsrätin ermöglicht mir, mich für Kolleginnen und Kollegen einzusetzen. Dafür bin ich dankbar.«

Intensive Arbeit Dabei ist es jetzt nicht so, dass Betriebsratsarbeit ein Job ist, der sich leichthin in der vorgegebenen Arbeitszeit erledigen lässt. Die Arbeit fordert viel, zeitlich und auch menschlich. Du bist mit so vielen Problemen konfrontiert, Du sprichst so persönlich mit Kolleginnen und Kollegen, Du arbeitest so intensiv im Team an Lösungen – und das alles wirkt auf Dich ein. Umso wichtiger ist es, dass Du Dich nicht verbiegen lässt.

Zwischen 1998 und 2012 habe ich mich auf Facharbeit konzentriert und viel in meine Weiterbildung investiert. Seit 2012 bin ich wieder im Betriebsrat und kümmere mich dort mit meiner Kollegin Gabriele Königjamm um Weiterbildung. Mein Ziel ist, die Kollegen durch gute Personalentwicklung zu stärken. Da haben wir viel erreicht. Das macht mich stolz. Aber noch wichtiger ist mir, dass ich authentisch bleibe, dass ich offen, ansprechbar und zuverlässig bin. Ich finde, das ist das Wichtigste überhaupt: Du musst offen sein, mutig und neugierig. Ein Teamplayer.«



Foto: Stephen Petrat

ANDREAS SCHULZ, LEAR, WISMAR

»Ich war schon während meiner Schulzeit, damals noch zu DDR-Zeiten, kritisch und diskussionsfreudig. Und das bin ich geblieben, als ich Werkzeugmacher wurde. Ich habe mit Vorgesetzten Probleme diskutiert, wenn die betroffenen Kollegen sich nicht getraut haben. Wenn ich das Gefühl hatte, dass jemand ungerecht behandelt wurde, habe ich mich engagiert. 2004 bin ich mit 36 Jahren zum ersten Mal in den Betriebsrat gewählt worden. Damals wollte ich nicht vor meiner Arbeit weggelaufen. Mich reizte einfach die Arbeit als Interessenvertreter. Seit 2014 bin ich Betriebsratsvorsitzender. Am Anfang habe ich Muffe gehabt, in Betriebsversammlungen vor fast 300 Menschen zu reden. Aber so etwas lernt man. Als Betriebsrat muss man viel Neues lernen. Man lernt, auf Menschen und ihre Probleme einzugehen und mit Managern auf Augenhöhe zu reden und zu verhandeln. Es ist eine sehr anspruchsvolle und vielseitige Arbeit. Mal ist Sachverstand beim Brandschutz gefragt, mal bei Eingruppierungen, Arbeitsverträgen oder Zukunftsinvestitionen. Man hat viele Einflussmöglichkeiten, darum auch viel Verantwortung.«

Faktor Zeit Die Betriebsratsarbeit frisst viel Zeit. Darunter leidet das Privatleben, keine Frage. Nach dem letzten Urlaub habe ich meiner Frau tief in die Augen geschaut und erklärt: Alles wird besser. Aber ich komme immer noch erst nach 20 Uhr heim. Sie verdient mehr als ich. Aber es macht mir nichts aus, für mein Engagement weniger Geld zu bekommen. Für mich ist es Erfüllung, wenn ich für unsere Beschäftigten etwas erreiche. Ein großer Erfolg ist unser neues vollkontinuierliches Modell im Dreischichtsystem, für das wir lange und hart gekämpft haben. Wir haben jetzt keine sieben Tage am Stück mehr, sondern zwei bis maximal sechs, und danach zwei bis vier Tage Freizeit am Stück. Mit dem neuen Modell ist es uns gelungen, die im Osten übliche tarifliche Wochenarbeitszeit von 38 Stunden auf 35 zu senken.



Foto: Stephen Petrat



Betriebsrätepreis

Aus dem Bereich der IG Metall haben es drei Projekte in die Endrunde des »Deutschen Betriebsräte-Preis« 2017 geschafft. Einen Sonderpreis in der Kategorie »Zukunftssicherung« gewann der Gesamtbetriebsrat von **Berkenhoff** für seine »Mitbestimmungsoffensive2020«. Für die Gestaltung eines neuen Schichtsystems wurde der Betriebsrat des Automobilzulieferers **Lear** in Wismar mit dem Betriebsrätepreis in Silber sowie dem Publikumspreis ausgezeichnet. Obwohl etwas abseits der Projektregularien, würdigte die Jury auf besondere Weise auch den Konzernbetriebsrat der **Saarstahl AG** in Völklingen für seine Kampagne »Unser Saarland hat ein Herz aus Stahl«. Einen detaillierten Bericht und weitere Informationen unter:

► igmetall.de

Warnstreik – Dein gutes Recht

Recht so Mit Warnstreiks unterstützen Beschäftigte die Tarifforderung ihrer Gewerkschaft. Beginn und Dauer eines Warnstreiks legt die jeweilige IG Metall-Bezirksleitung fest. Die wichtigsten Fakten rund um den Warnstreik erläutert Tjark Menssen.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

»Miteinander für morgen« lautet das Motto der IG Metall für ihre aktuelle Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Die Gewerkschaft fordert für rund 3,9 Millionen Beschäftigte 6 Prozent mehr Geld und eine Wahloption, ihre Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden pro Woche zu verringern. Seit Ende November 2017 wird in den Tarifgebieten mit den Arbeitgebern verhandelt – bisher ohne Ergebnis.

Sobald die Friedenspflicht endet, kann die IG Metall zum Warnstreik aufrufen. Warnstreiks sind befristete Arbeitsniederlegungen von einigen Stunden. Damit wollen IG Metall und Beschäftigte die Arbeitgeber zu einem Angebot bewegen oder gegen ein zu geringes Angebot protestieren. Warnstreiks sind ein effektives Druckmittel, um gute Tarifstandards für Mitglieder durchzusetzen.

Ruhe vor dem Sturm Bevor die IG Metall zum Warnstreik aufrufen kann, muss die Friedenspflicht abgelaufen sein. Friedenspflicht bedeutet, dass während der Laufzeit eines gültigen Tarifvertrags keine Arbeitskämpfmaßnahmen durchgeführt werden dürfen.

Nach dem Ende der Friedenspflicht kann die IG Metall zu Warnstreiks aufrufen. Das tut sie in der Regel auch, um den Verhandlungs- und Einigungsdruck auf die Arbeitgeber zu erhöhen. Warnstreiks sind wie Vollstreiks verfassungsrechtlich als Grundrecht garantiert.

Das Streikrecht leitet sich ab von der »Koalitions- und Vereinsfreiheit«, die im Grundgesetz verankert ist (Artikel 9 Absatz 3). Darum darf sich jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer an einem Warnstreik beteiligen – ob gewerkschaftlich organisiert oder nicht.

Beginn des Warnstreiks Aufgrund spezieller Vereinbarungen endet die Friedenspflicht in der Metall- und Elektroindustrie diesmal unmittelbar mit Ablauf der Tarifverträge, und zwar am 31. Dezember 2017 um 24 Uhr. Danach sind Warnstreiks möglich.

Zu einem Warnstreik ruft die jeweilige IG Metall-Bezirksleitung auf. Mit dem Aufruf werden Uhrzeit, Dauer und in der Regel auch Treffpunkt für die Aktion vor Ort festgelegt.

Warnstreiks erlaubt Wer an Warnstreiks teilnimmt, muss keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen befürchten. Arbeitgeber dürfen Warnstreikende nicht maßregeln und weder während noch nach der Arbeitsniederlegung kündigen.

Außerhalb des Berufsschulunterrichts dürfen sich auch alle Auszubildenden an Warnstreiks beteiligen. Schließlich fordert die IG Metall auch für sie mehr Geld und bessere Arbeitsbedingungen.

Betriebsratsmitglieder dürfen sich in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglieder an Warnstreiks beteiligen.

Und Leihbeschäftigte? Entleiher dürfen Leiharbeiter nicht als Streikbrecher einsetzen. Das ergibt sich aus den DGB-Tarifverträgen zur Leiharbeit, aber auch schon aus dem seit 1. April 2017 geltenden Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das ein solches Verbot vorsieht.

Informationen zu geplanten Warnstreikaktionen in ihrer Region erhalten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihre zuständige IG Metall-Geschäftsstelle. Die Kontaktdaten findet Ihr unter:

 igmetall.de/vor-ort

Alles, was Recht ist



›GRUNDSICHERUNG

Trennung vom Lebensgefährten

Lebensgefährten sind keine Ehegatten. Aber auch sie können in einer sogenannten Einstands- und Verantwortungsgemeinschaft zusammenleben und deshalb eine Bedarfsgemeinschaft bilden. Darum darf das Jobcenter dem einen Partner das Einkommen des anderen zurechnen. Der familienrechtliche Maßstab für getrennt lebende Ehepaare gilt hier nicht.

► **Bundessozialgericht (BSG) vom 12. Oktober 2016 – B 4 AS 60/15 R**



›ELTERNGELD

Quartalsprovisionen erhöhen das Elterngeld nicht

Provisionen, die der Arbeitgeber im Bemessungszeitraum vor der Geburt des Kindes zahlt, können das Elterngeld erhöhen, wenn sie als laufender Arbeitslohn gezahlt werden. Werden Provisionen hingegen als sonstige Bezüge gezahlt, erhöhen sie das Elterngeld nicht. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden. Geklagt hatte ein Vater, dem im Jahr vor der Geburt seines Kindes als Berater neben einem monatlich gleichbleibenden Gehalt im Oktober und Dezember 2014 quartalsweise Prämien (»Quartalsprovisionen«) gezahlt wurden. Auf seinen Gehaltsrechnungen waren die Prämien im lohnsteuerrechtlichen Sinne als sogenannte sonstige Bezüge aufgeführt. Die Elterngeldstelle bewilligte dem Vater Elterngeld für den 1. und 8. Lebensmonat seines Kindes, ohne die gezahlten Prämien zu berücksichtigen. Das BSG gab der Behörde recht. Der Vater hat keinen Anspruch auf höheres Elterngeld. Die Quartalsprovisionen wurden nicht – was

grundsätzlich möglich wäre – als laufender Arbeitslohn gezahlt und deshalb als sonstige Bezüge zur Lohnsteuer angemeldet, so die Richter. Hinzu kommt, dass der Ausschluss sonstiger Bezüge nicht besonders schwer wiegt, weil es der Elterngeldberechtigte in der Hand hat, diesen durch entsprechende Vertragsgestaltung mit seinem Arbeitgeber zu vermeiden, und eine fehlerhafte lohnsteuerliche Zuordnung erforderlichenfalls anfechten kann.

► **BSG vom 14. Dezember 2017 – B 10 EG 7/17 R**



›RENTENVERSICHERUNG

Rehabilitation für Kinder und Jugendliche

Wenn Kinder chronisch krank sind, kann sie das im späteren Leben erheblich beeinträchtigen. Damit Kinder und Jugendliche gesund aufwachsen und sich später im Berufsleben uneingeschränkt entfalten können, bietet die Deutsche Rentenversicherung spezielle Rehabilitationsleistungen für junge Menschen an, die in der Regel mindestens vier Wochen dauern. Um schulische Probleme durch die Reha zu verhindern, erhalten die kleinen Patienten während dieser Zeit in allen Hauptfächern Unterricht. Die Lerngruppen werden nach Schultyp und Klassenstufe zusammengestellt.

Voraussetzung für eine Reha ist, dass das Kind selbst nicht gesetzlich rentenversichert ist und ein Elternteil bestimmte versicherungsrechtliche Voraussetzungen erfüllt. Etwa dass in den letzten zwei Jahren vor dem Antrag mindestens sechs Monate Pflichtbeiträge für eine versicherte Beschäftigung in die Rentenkasse eingezahlt worden sind. Mehr Infos rund um die Kinderreha, Broschüren und Antragsformulare gibt es auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung:

► **kinderreha.dr.v.info**



›DER RECHTSFALL

Anrechnung auf Lohn nach dem Mindestlohngesetz

Mit dem Rechtsschutz der IG Metall konnte die DGB Rechtsschutz GmbH vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) ein positives Urteil zur Berechnung von Entgeltansprüchen unter Berücksichtigung des Mindestlohnanspruchs erstreiten. Die Entscheidung betrifft Fragen des Entgeltfortzahlungsanspruchs an Feiertagen, der tarifvertraglichen Nachtzuschläge und des tariflichen Urlaubsgelds sowie dessen Anrechnung auf Lohnansprüche nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG).

Geklagt hatte eine Metallerin, die als Montagekraft nach dem Manteltarifvertrag für gewerblichen Arbeitnehmer der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie bezahlt wurde. Dieser sieht unter anderem einen Nachtarbeitszuschlag von 25 Prozent des tatsächlichen Stundenverdienstes und ein Urlaubsentgelt in Höhe des 1,5-fachen durchschnittlichen Arbeitsverdienstes vor.

Die Vergütung für einen Feiertag und einen Urlaubstag berechnete der Arbeitgeber ebenso wie den Nachtarbeitszuschlag für fünf Stunden nicht auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns, sondern nach dem niedrigeren vertraglichen Stundenlohn. Zudem rechnete er ein gezahltes Urlaubsgeld auf Mindestlohnansprüche der Metallerin an.

Klarstellung Das BAG hat nun klargestellt, dass das MiLoG zwar nur Ansprüche für tatsächlich geleistete Arbeitsstunden gewährt. Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat der Arbeitgeber aber für Arbeitszeit, die aufgrund eines gesetzlichen Feiertags ausfällt, dem Arbeitnehmer das Entgelt zu zahlen, das er ohne den Arbeitsausfall erhalten hätte (Entgeltausfallprinzip).

Dies gilt auch dann, wenn sich die Höhe des Arbeitsentgelts nach dem MiLoG bestimmt; dieses enthält keine hiervon abweichenden Bestimmungen. Ein Rückgriff des Arbeitgebers auf eine vertraglich vereinbarte niedrigere Vergütung scheidet aus.

Der tarifliche Nachtarbeitszuschlag und das tarifliche Urlaubsentgelt müssen nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags ebenfalls (mindestens) auf Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden, da dieser Teil des »tatsächlichen Stundenverdienstes« im Sinne des Tarifvertrags ist.

Eine Anrechnung des gezahlten Urlaubsgelds auf Ansprüche nach dem MiLoG darf nicht erfolgen, da der Tarifvertrag hierauf einen eigenständigen Anspruch gibt und es sich nicht um Entgelt für geleistete Arbeit handelt.

► **Bundesarbeitsgericht vom 20. September 2017 – 10 AZR 171/16**

Urlaub

Clever reisen zu fairen Preisen

Vorteile für Mitglieder Ob Städtetrip, Strand, Badesee, Wandern in den Bergen oder Radurlaub: Metallerrinnen und Metalller, die gerade ihren Urlaub planen, profitieren von den Angeboten der IG Metall-Servicegesellschaft.

Von Antonela Pelivan

Auch 2018 fallen fast alle gesetzlichen und regionalen Feiertage wieder auf Wochentage, sodass Beschäftigte mit wenigen Tagen Urlaub besonders lange frei machen können.

Wer jetzt seinen Urlaub plant, sollte die aktuellen Angebote der IG Metall-Servicegesellschaft kennen. Sie bietet in Kooperation mit verschiedenen Partnern zahlreiche Urlaubs- und Freizeitangebote zu besonderen Konditionen. Die Angebote der Servicegesellschaft können nur Mitglieder der IG Metall nutzen.

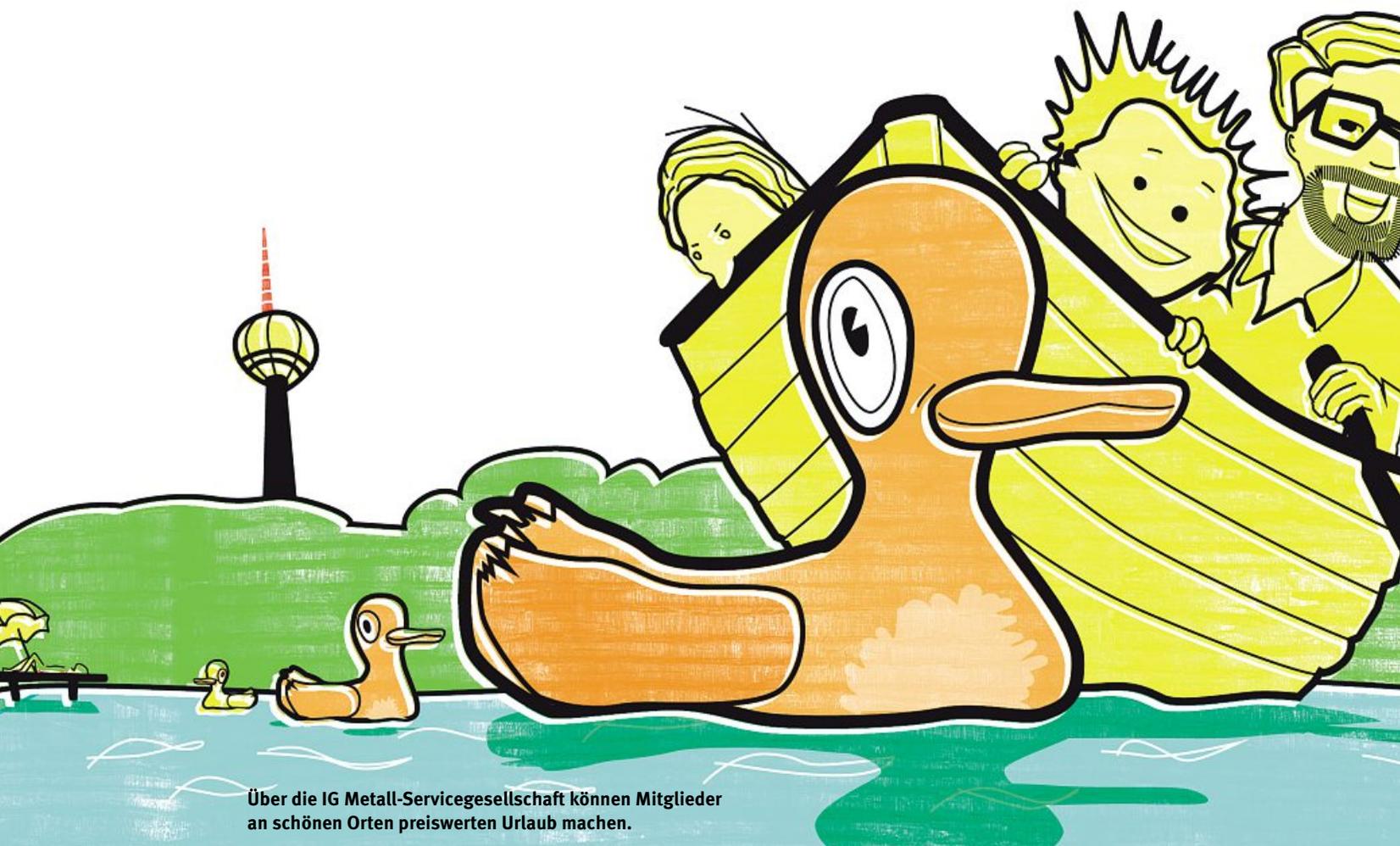
Berge & Meer »Reisen. Für Entdecker.« lautet der Slogan des Kooperationspartners Berge & Meer. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Rund-, Erlebnis- und Kombinationsreisen sowie Kreuzfahrten. Ein besonderes Plus von Berge & Meer sind die vielen Inklusivleistungen und Extras, die es ohne Aufpreis gibt. Der Veranstalter bietet über 1000 Reisen in mehr als 80 Länder an. Etwa auf Inseln im Mittelmeer, wie auf Sizilien oder Kreta, Rund-

reisen durch Myanmar oder Japan sowie Kreuzfahrten durch den Atlantik.

Über die IG Metall-Servicegesellschaft erhalten alle Metallerrinnen und Metalller bei Berge & Meer einen Nachlass von 6 Prozent. Ein Abzug des Rabatts nach bereits erfolgter Buchung ist nicht möglich.

Eurofun Touristik Perfekt organisierte Rad-, Wander- und Aktivreisen bietet der neue Kooperationspartner Eurofun Touristik. Der Reiseanbieter bietet unter dem Slogan Eurobike Radurlaube in ganz Europa an, mit Hotels und Unterkünften speziell für Radler. Dazu gehören eine professionelle Auswahl der Routen, moderne und gut gewartete Räder, landeskundige Reiseleiter bei Gruppentouren und ausführliche Reiseunterlagen bei Einzeltouren sowie Gepäcktransfer.

Unter dem Slogan Eurohike werden Wanderreisen mit unterschiedlichen Schweregraden angeboten. Der Veranstalter organisiert Wanderrouten, Unterkünfte, Gepäcktransport und Transfer. Zudem gibt es spezielle Angebote für Wanderurlaube mit Hund.



Über die IG Metall-Servicegesellschaft können Mitglieder an schönen Orten preiswerten Urlaub machen.

Unter dem Slogan Euroaktiv wird Familienbewegung und Abenteuer im Freien geboten. Vom Surf Camp in Portugal oder Segeltörn in Südfrankreich über Paddeltouren in Schweden bis hin zu Mountainbike-Trips in Italien: Die Reisen eignen sich für die ganze Familie und sind genau auf die Bedürfnisse von Aktivurlaubern ausgerichtet.

Mitglieder erhalten über die IG Metall-Servicegesellschaft bei Eurofun Touristik einen Nachlass von 8 Prozent auf alle Grundpreise der Rad-, Wander- und Aktivreisen. Ausgenommen sind Fahrradmieten, Halbpension, Einzelzimmerzuschläge und Verlängerungstage. Der Nachlass ist nicht mit anderen Rabatten kombinierbar.

GEW Ferien »Genießen, Erholen, Wohlfühlen« lautet das Motto der GEW Ferien. Der gewerkschaftliche Urlaubsanbieter der Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt hat sich zur Aufgabe gemacht, insbesondere Arbeitnehmern im Organisationsbereich des DGB und ihren Familien preiswerten Urlaub an schönen Standorten anzubieten. Die 11 eigenen Hotel- und Ferienanlagen von GEW Ferien befinden sich in Deutschland und Frankreich.

Das Seehotel Grunewald ist ideal für alle, die Berliner Luft und Trubel genießen wollen, aber auch einen Ort der Ruhe suchen. Das Drei-Sterne-Hotel liegt direkt an der Havel und ist nur 10 Minuten vom Olympiastadion entfernt. Anlässlich der Leichtathletik Europameisterschaft im August 2018 in Berlin bietet GEW Ferien vom 6. bis 13. August 2018 ein Preispaket mit 7 Übernachtungen im Doppelzimmer inklusive Frühstück an, das zudem eine Dauerkarte für die Leichtathletik-EM und freie Fahrt mit Bussen und Bahnen in Berlin und Potsdam enthält.

Das Ferienzentrum Wenningsstedt auf der Nordseeinsel Sylt verfügt über 62 Ferienwohnungen mit Balkon, Terrasse oder französischem Balkon. Alle Ferienwohnungen sind zur Selbstverpflegung eingerichtet.

Auf der Ostseeinsel Rügen laden die Rügener Ferienhäuser und das Haus Halliger zum Besuch ein. Die Rügener Ferienhäuser eignen sich vor allem für einen Urlaub mit der Familie. Die 60 Drei-Sterne-Wohnungen sind 35 bis 80 Quadratmeter groß und verfügen über Balkon oder Terrasse. Direkt an der

Ostsee gelegen, haben Urlauber Blick auf das Meer und die Kreideküste. Das Haus Halliger verfügt über 10 Doppelzimmer, die meisten mit Balkon.

Wassersport und Natur erleben Reisende an der Müritz im Ferienzentrum Yachthafen Rechlin.

In Trassenheide auf Usedom liegt das Ferienzentrum Trassenmoor. In den 8 Ferienhäusern im nordischen Stil gibt es 24 Wohnungen für 2 bis 4 Personen. Auch Haustiere sind erlaubt.

Allgäuer Bergluft genießen Urlauber im Ferienclub Maierhöfen. Besonders beliebt bei Klein und Groß: das Erlebnisbad Aquarosa mit seinem 25-Meter-Becken, Wildwasserkreisel, seinen Sprudelliegen, Massagedüsen und einer Wasserrutsche.

Entspannt oder sportlich geht es am Chiemsee im Hotel Farbinger Hof zu. Die 84 Doppel- und Einzelzimmer, sind im bayrischen oder eleganten Landhausstil eingerichtet und verfügen über Balkon oder Terrasse. Im Wellnessbereich gibt es ein Hallenbad und verschiedene Saunen.

Von der französischen Côte d'Azur verzaubern lassen kann man sich im Ferienzentrum Les Tourelles in Sainte-Maxime. Die Anlage verfügt über 81 Ferienwohnungen für bis zu 7 Personen. Alle Wohnungen sind klimatisiert, verfügen über Balkon oder Terrasse und eine komplett ausgestattete offene Küche.

Über die IG Metall-Servicegesellschaft erhalten Mitglieder in allen Anlagen von GEW Ferien einen Nachlass von bis zu 30 Prozent.



Vorteile nur für Mitglieder

Über die Internetseite der IG Metall-Servicegesellschaft erfahren Metallerrinnen und Metalller mehr über die Reiseanbieter und Objekte. Bitte beachtet, dass die Vorteilspreise nur einsehbar sind, wenn Ihr Euch zuvor im Mitgliederbereich online registriert habt. Haltet deshalb den IG Metall-Mitgliedsausweis beim Registrieren bereit.

👉 igmservice.de/reisen

Prospekte und Kataloge

Prospekte der Reiseanbieter erhaltet Ihr über die Servicegesellschaft. Weitere Informationen gibt es per Post. Schreibt dazu bitte mit Eurem Namen und Eurer Adresse an: Servicegesellschaft der IG Metall, Baseler Platz 2, 60329 Frankfurt am Main. Oder sendet eine E-Mail an:

👉 info@igmservice.de

Das ändert sich 2018

Rente, Steuer, Mindestlohn – im neuen Jahr gibt es für Arbeitnehmer viele neue Regelungen. Ein Überblick.

■ **Mindestlohn:** 2018 enden alle Übergangsfristen. Der gesetzliche Mindestlohn gilt dann ohne Ausnahme in allen Branchen. Für bestimmte Personengruppen gilt der Mindestlohn aber weiterhin nicht: Zum Beispiel für Azubis oder für Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate einer neuen Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit.

■ **Höherer Mindestlohn im Elektrohandwerk:** Im Elektrohandwerk steigt der Mindestlohn auf 10,95 Euro pro Stunde.

■ **Beitragsbemessungsgrenzen:** Die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steigt auf 6500 Euro pro Monat (West) bzw. 5800 Euro (Ost). In der gesetzlichen Krankenversicherung erhöht sich die Grenze auf 4425 Euro im Monat.

■ **Versicherungspflichtgrenze:** Die Versicherungspflichtgrenze für die gesetzliche Krankenversicherung steigt auf 4950 Euro im Monat. Oberhalb davon ist man freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung.

■ **Rente:** Der Beitrag zur gesetzlichen Rentenversicherung sinkt 2018 um 0,1 Punkte auf dann 18,6 Prozent. Für einen Durchschnittsverdiener bedeutet das eine Entlastung von 1,58 Euro pro Monat. (Zum Thema Rente siehe auch Seite 18)

■ **Erwerbsminderungsrente:** Wer aus gesundheitlichen Gründen nur noch teilweise oder gar nicht mehr arbeiten kann, wird bei der Rente besser gestellt. Bisher wurde bei der Berechnung der Erwerbsminderungsrente unterstellt, dass die Betroffenen bis zum 62. Lebensjahr gearbeitet hätten. Dieser Zeitraum (»Zurechnungszeit«) wird schrittweise auf das 65. Lebensjahr ausgedehnt. Wieviel ein Erwerbsgeminderter genau erhält, hängt vom Verdienst ab.

■ **Steuererklärung:** Ab 2018 haben Steuerzahler für die Abgabe der Steuererklärung zwei Monate mehr Zeit. Stichtag ist dann der 31. Juli und nicht mehr wie bisher der 31. Mai. Wer einen Steuerberater beauftragt, hat für die Abgabe sogar Zeit bis Ende Februar des darauffolgenden Jahres. Belege müssen nicht mehr generell vorgelegt werden, sondern nur auf Nachfrage des Finanzamts.

■ **Steuerfreibeträge:** Der steuerliche Grundfreibetrag steigt pro Jahr auf 9000 Euro (für Ehe- oder Lebenspartner jeweils das Doppelte). Der Kinderfreibetrag steigt auf 4788 Euro pro Jahr.

■ **Kindergeld:** Das Kindergeld steigt auf 194 Euro für das erste und zweite Kind, auf 200 Euro für das dritte Kind und auf 225 Euro ab dem vierten Kind.

Berufsabschluss nachholen

Für eine Ausbildung ist es auch mit Mitte 30 nicht zu spät. Die Initiative »Zukunftsstarter« der Arbeitsagenturen und Jobcenter will jungen Leuten zwischen 25 und 35 Jahren helfen, eine Ausbildung nachzuholen. Nicht nur durch Beratung, sondern auch durch finanzielle Förderung. Nähere Informationen gibt es bei den Arbeitsagenturen und unter:

► arbeitsagentur.de

→ Suche:

Zukunftsstarter

Transparente Zeugnisse

Für Fachkräfte, die sich auf Stellen im europäischen Ausland bewerben wollen, hat die Europäische Union 2005 den Europass eingeführt. Er enthält Standards, zum Beispiel zu Lebensläufen, die Bewerbungen international vergleichbar machen. Jetzt gibt es auch Erläuterungen zu Zeugnissen, die Fortbildungsabschlüsse verständlich machen. Mehr dazu unter:

► wap.igmetall.de

Telefonische Infos

Wer sich beruflich verändern oder weiterentwickeln möchte, kann sich telefonisch beraten lassen. Unter 0800-20 17 909 bietet das Bundesbildungsministerium montags bis freitags zwischen 9 und 17 Uhr einen bundesweiten Service, der Bürgerinnen und Bürger dabei unterstützt, eine für sie passende Weiterbildung zu finden.

► bmbf.de

Start in die Zukunft

Ausbildungsende Jetzt noch die Abschlussprüfung, dann haben es Zigtausende Azubis geschafft und fragen sich: Wie geht es weiter nach der Ausbildung? Und was bietet die IG Metall jetzt an Unterstützung?

Die IG Metall hilft jungen Berufstätigen nach der Ausbildung bei ihrem weiteren Werdegang.

Prüfung Im Januar und Februar ist Büffeln angesagt: Tausende Auszubildende bereiten sich auf ihre Abschlussprüfungen vor. Wer sich bei der Vorbereitung auf die Prüfung beraten lassen möchte, kann sich an die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) im Betrieb oder die örtliche IG Metall wenden.

Auszubildende, die die Prüfung bestanden haben, haben ein Recht auf ein Zeugnis ihres Ausbildungsbetriebs. Es muss wohlwollend formuliert und von der Personalleitung unterschrieben sein. Die IG Metall kann dabei beraten und, falls es zu Konflikten kommt, Rechtsschutz geben.

Übernahme Die IG Metall hat durchgesetzt, dass Ausgelernte in tarifgebundenen Betrieben weiterbeschäftigt werden. In der Regel gilt dann: Wer die Prüfung bestanden hat, wird mindestens für zwölf Monate übernommen, in der Stahl- sowie der Metall- und Elektroindustrie sogar unbefristet. Allerdings gibt es Ausnahmen, etwa wenn es dem Betrieb wirtschaftlich schlecht geht. Ausgelernte, denen nicht klar ist, wie es für sie weitergeht, sollten ihre JAV oder ihren Betriebsrat fragen oder sich an die IG Metall wenden.

Perspektiven Viele Ausgelernte wollen sich beruflich weiterent-

wickeln, zum Beispiel Meister/-innen oder Techniker/-innen werden oder studieren. In einigen Bundesländern ist es nach zwei Jahren Berufserfahrung möglich, in der Fachrichtung des erlernten Berufs auch ohne Abitur zu studieren. Vor einigen Jahren hat die IG Metall in Tarifverhandlungen eine Bildungsteilzeit erstritten. Sie gibt jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht, sich weiterzubilden, ohne deswegen kündigen zu müssen. Sie qualifizieren sich in Teilzeit neben der Arbeit oder in Vollzeit. Sie können sich auch bis zu sieben Jahre freistellen lassen und haben anschließend die Garantie, zurückkehren zu können.



Foto: goodluz/stock.adobe.com

Computer statt Tafel: Weiterbildung im virtuellen Klassenraum.

Virtuell wieder einsteigen

»Perspektive Wiedereinstieg« ist ein Programm des Bundesfamilienministeriums. Es richtet sich an Frauen und Männer, die sich eine Zeit lang ganz ihren Kindern gewidmet oder Verwandte gepflegt haben und wieder ins Berufsleben zurückkehren wollen. Es bietet Checklisten, die helfen, sich über die Ziele klarzuwerden und die eigenen Kompetenzen zu analysieren. Es unterstützt bei der Berufsorientierung und in-

formiert über Qualifikationsmöglichkeiten. Mit einem digitalen Rechner lassen sich mögliche Einkommen berechnen.

Außerdem gibt es ein E-Learning-Programm: Teilnehmende können sich im virtuellen Klassenzimmer und mit Selbstlernmodulen – zeitlich und räumlich flexibel – weiterbilden.

Weitere Infos:

► perspektive-wiedereinstieg.de

Weiterbild
Studium
Vereinbar
Gehalt

Aufstieg
Perspektiven
Zeit mit Familie
Finanzielle Hilfen



Foto: contrastwerkstatt/stock.adobe.com

Es gibt eine Reihe von Finanzierungstöpfen, über die Weiterbildung oder ein Studium gefördert werden können, etwa Aufstiegs-BAföG (Näheres in der rechten Spalte).

Die Bildungsteilzeit der IG Metall bietet zudem die Möglichkeit, während der Arbeit über einen längeren Zeitraum Zeit und Geld anzusparen; wer sich dann teilweise oder ganz von seiner Arbeit freistellen lässt, um sich weiterzubilden, erhält weiter Entgelt.

IG Metall-Service Die IG Metall unterstützt ihre jungen Mitglieder nicht nur bei der Aus- und Weiterbildung und dem beruflichen Auf-

stieg, sondern in ihrem ganzen späteren Berufsleben. Sie unterhält ein flächendeckendes Netz von Geschäftsstellen mit Experten, die zu allen Themen rund um die Arbeit kompetent beraten können. Sie gibt kostenlosen Rechtsschutz, etwa bei Konflikten über Einkommen, Abmahnungen, Mutterschutz, Arbeitszeugnis, Betriebsrente oder Krankenversicherung. Sie bietet eine Freizeit-Unfallversicherung, viele Ratgeber – online und gedruckt –, ein umfassendes Angebot an kostenfreien Seminaren und ein Netzwerk, das in Tausende Betriebe und in die Hochschulen reicht.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



Mehr Wissen

Weitere Informationen rund um Weiterbildung, Aufstieg und Studium sowie zu den Services der IG Metall sind hier zu finden:

➔ wap.igmetall.de

➔ [Jobnavigator](#)

➔ igmetall.de/jugend

Studieren an der Akademie der Arbeit

IG Metall-Mitglieder, die sich für ein Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit (EAdA) in der Universität Frankfurt am Main interessieren, können sich jetzt für das Studienjahr Oktober 2018 bis August 2019 bewerben.

Inhalte des Studiums sind Arbeits- und Verfassungsrecht, Wirtschaft, Sozialpolitik und Sozialwissenschaften – Fachwissen für die Arbeit im Betriebsrat, in der Ge-

werkschaft, bei Non-Profit-Organisationen oder für den Einstieg in ein weiterführendes wissenschaftliches Studium ohne Abitur.

IG Metall-Mitglieder können ein Stipendium erhalten. Interessierte bewerben sich bis spätestens 20. März 2018 beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main. Kontakt und Details zur Bewerbung:

➔ igmetall.de/studieren-ohne-abitur

Gute Eintrittskarte vorlegen

Gute Bewerbungsschreiben sind nicht alles, aber sie öffnen die ersten Türen. Wie bewerbe ich mich richtig? Was sollte bei einem Bewerbungsschreiben beachtet werden, damit es einen potenziellen Arbeitgeber überzeugt? Viele Tipps dazu bietet der Jobnavigator der IG Metall.

➔ wap.igmetall.de
➔ [Jobnavigator](#)

Weiterbilden – gewusst wie

Wer fürs neue Jahr den Vorsatz gefasst hat, sich weiterzubilden, für den bietet die Bundesagentur umfangreiche Informationen, zum Beispiel die Infoschrift »Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer«. Sie gibt unter anderem Auskunft darüber, wie der passende Lehrgang gefunden werden kann, unter welchen Voraussetzungen die Maßnahme gefördert wird, welche Kosten übernommen werden und wie man in dieser Zeit gesetzlich versichert ist. Mehr dazu ist hier zu finden:

➔ arbeitsagentur.de

➔ [Karriere und Weiterbildung](#)

Geld von Bund, Land und EU

Für Beschäftigte, die sich beruflich verbessern oder ihre Qualifikation erhalten wollen, gibt es eine Reihe nationaler und europäischer Fördermöglichkeiten. Eine Übersicht über die Fördertöpfe bietet die IG Metall unter:

➔ wap.igmetall.de

➔ [Weiterbildung](#)



Foto: Gina Sanders/fofolla

Für Weiterbildung kann es Geld vom Staat geben.

Fachkräftemangel nimmt weiter zu

Ihre Bewerbungsunterlagen sind perfekt. Wenn Sie jetzt noch eine kleine Runde ums Gebäude fliegen können, sind Sie eingestellt.

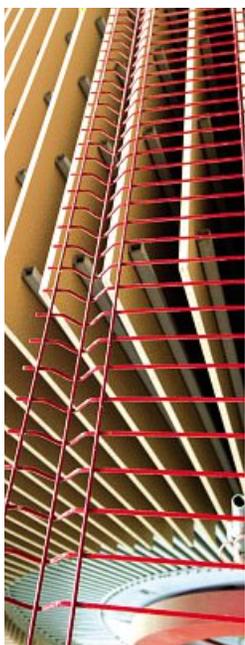


Die Preise im Januar

Erster Preis:
eine rote IG Metall-Laptoptasche

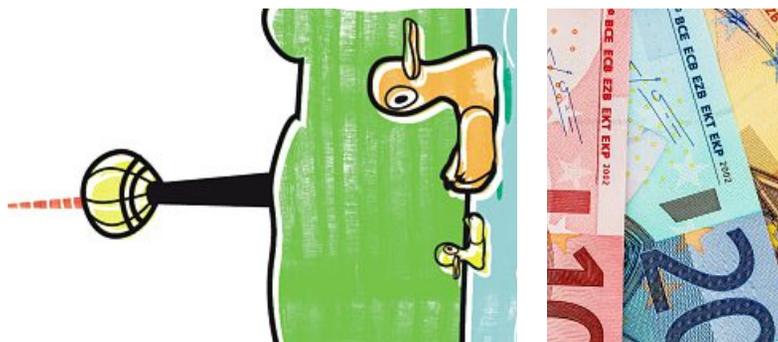
Zweiter Preis:
eine Alu-Lunchbox

Dritter Preis:
ein Schweizer Taschenmesser (mini)



Rätsel

Die Bildausschnitte gehören zu Fotos, die Ihr in dieser Ausgabe der metallzeitung findet. Die Lösung ergibt sich aus der Summe der Seitenzahlen, auf denen die Bilder zu finden sind.



Einsenden*

Schicke die Lösungssumme mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis **19. Januar 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.

► HIER KANNST DU DICH REGISTRIEREN



Auf der IG Metall-Internetseite sind Broschüren, Flyer und Serviceangebote erst einsehbar, wenn sich Mitglieder online registriert haben. Deinen persönlichen Zugang kannst Du hier einrichten:

► igmetall.de/anmelden

► DEINE GESCHÄFTSSTELLE



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

► LESERTELEFON

0800 446 38 25

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

► WHATSAPP-SERVICE ZUR TARIFRUNDE



Die wichtigsten Infos und News zur Tarifrunde direkt aufs Handy: Wer sich für unseren Messenger-Service anmeldet, ist über WhatsApp, Telegram und Co. immer gut informiert.

► igmetall.de/whatsapp

► 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 die Meinung der Redaktion wieder.

► IMPRESSUM

Herausgeber:
Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

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

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

Chefredakteurin:
Fabienne Melzer

Chef vom Dienst:
Artur Siemens

Redaktion:
Simon Che Berberich,
Jan Chaberny, Dirk Erb,
Martina Helmerich,
Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan

Art-Direktion:
Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:
Michael Schinke

Sekretariat:
Beate Albrecht

► igmetall.de/metallzeitung

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

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

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

Druck und Versand:
apm AG, Darmstadt



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