

metallzeitung



Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 70 | Januar-Februar 2019 | D 4713



**MITEINANDER
FÜR MORGEN**
SOLIDARISCH UND GERECHT

GEWERKSCHAFTSTAG

Mitbauen an der Arbeitswelt von morgen

Rentenumfrage Große Mehrheit ist sich
sicher: Arbeiten bis 67 geht nicht

→ Seite 10

Gerichtsurteil Nach Treppensturz: Rich-
ter stärken Versicherungsschutz im Homeoffice

→ Seite 22

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

→ Seite 28



>INHALT

- 4 **Körperliche Belastung** Immer noch schädigen zu viele ihre Gesundheit durch schwere Arbeit. Eine Initiative will das ändern.
- 6 **Hannover Messe** Metallerrinnen und Metaller können kostenlose Eintrittskarten bekommen.
- 7 **Interview** Alexander Liebler ist erst 23 und schon Vorsitzender des Betriebsrats.
- 8 **Tarifvertrag durchgesetzt** Mehr Geld und mehr Urlaub für die Beschäftigten von Daimler-Dienstleister Lorel in Bremen.
- 10 **Umfrage** Eine große Mehrheit lehnt Pläne zur Anhebung des Renteneintrittsalters ab.

Jetzt mitmachen und gemeinsam die Arbeitswelt von morgen gestalten

TITEL 12 Für die künftige Arbeit der IG Metall wird 2019 ein wichtiges Jahr: Auf dem Gewerkschaftstag im Oktober beraten und beschließen fast 500 gewählte Vertreterinnen und Vertreter aus ganz Deutschland die Arbeitsschwerpunkte für die nächsten vier Jahre. Ab sofort kann sich jedes Mitglied der IG Metall in diese Debatten einbringen. Dazu hat der Vorstand der IG Metall ein Debattenpapier verfasst, das wir dieser Ausgabe beigeheftet haben.

Titelillustrationen: Tcmake, photo, Oksana Latysheva, almage/alle: iStock

- 17 **Gewerkschaftstag** Die Vorbereitungen sind in vollem Gange. Kernthemen, Termine und Tagesordnung liegen jetzt vor.
- 18 **Im Gespräch** Detlef Scheele, Chef der Bundesagentur für Arbeit, über das neue Gesetz zur Weiterbildung.
- 19 **Brückentage** Mehr Freizeit am Stück durch geschickte Planung: Wir zeigen, wie es geht.
- 20 **Wie wird 2019?** Metallerrinnen und Metaller erzählen, was sie vom neuen Jahr erwarten.
- 22 **Recht so** Ein Urteil des Bundessozialgerichts stärkt den Unfallschutz für Beschäftigte im Homeoffice.
- 23 **Urteil** Die Arbeitsagentur muss Einkünfte aus einer bezahlten Freistellung bei der Bemessung des Arbeitslosengelds einbeziehen.
- 24 **Ratgeber** Mütterrente, Mindestlohn, Kindergeld: Das ändert sich 2019 – ein Überblick.
- 25 **Buch zu gewinnen** Wir verlosen 20 Exemplare des Bildbands »Der letzte Guss« an die Leser der metallzeitung.
- 26 **Beruflich weiterkommen** Alles, was Ihr zum Thema Weiterbildung wissen müsst.
- 27 **Ausbildung** Der neue Metall-Tarifvertrag macht es möglich: So nutzt Ihr den freien Tag zur Prüfungsvorbereitung richtig.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Rätsel/Impressum**

**>REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:
14. Dezember 2018**



Foto: booblik_uk/iStock



Foto: Oliver Berg/dpa/pa

Tarifverhandlungen Zeit für mehr Geld in der Stahl- und Textilindustrie. Doch die Arbeitgeber zieren sich. → Seite 11

Interview Ein neues Gesetz schafft neue Möglichkeiten für die berufliche Qualifizierung. Der Chef der Arbeitsagentur erläutert sie im Gespräch. → Seite 18

>LESERBRIEFE

E-Auto schützt Klima nicht

metallzeitung 12/2018

»Was die IG Metall bewegt«

Elektromobilität ist kein Beitrag zum Klimaschutz, sondern allein zur Luftreinhaltung. Bei der Produktion von Elektrofahrzeugen fallen so viele klimaschädliche Gase an, dass ein Fahrzeug, je nach Studie, 80 000 bis 150 000 Kilometer bewegt werden muss, um diesen »Rucksack« auszugleichen. Die Bundesregierung sollte den Ausbau der regenerativen Energien nicht bremsen, sondern forcieren, damit Elektrofahrzeuge wenigstens im Betrieb klimaneutral sind.

Reinhard Muth, Althütte

Fass aufgemacht

metallzeitung 10/11/2018

»Aktion für gute Renten«

Bei einer Rentenerhöhung von zwei bis drei Prozent wird in der Presse immer ein großes Fass aufgemacht,

dass die junge Generation dafür zu stark belastet würde.

Wenn Pensionsberechtigte höhere Bezüge erhalten, hört man nichts – die werden ja von der Steuer bezahlt. Das trifft aber doch alle, auch die junge Generation. Bitte, liebe Gewerkschaft, setz dich für eine ordentliche Reform ein, damit alle arbeitenden Menschen eine gerechte Rente erhalten.

Martin Roßmann, Oberreute

Steuerzahler trägt Verluste

metallzeitung 12/2018

»Marktgläubigkeit macht blind«

Sie erwähnen, dass die Steuerzahler 68 Milliarden für die Bankenrettung zahlen mussten. Die Gewinne, die die Banken früher durch ihre riskanten Geschäfte erzielt haben, kamen den Anteilseignern zugute. Die Verluste wurden den Steuerzahlern aufgebürdet.

Hartmut Strohm, per E-Mail

>AUFRUF

An Karneval, Fasching oder Fastnacht scheiden sich die Geister. Diese Metaller haben offensichtlich Spaß. Wenn auch Ihr an den tollen Tagen verkleidet um die Häuser zieht und etwas von der IG Metall dabei habt, schickt uns ein Foto von Euch! Mit etwas Glück erscheint Euer Foto in der nächsten Ausgabe.



Foto: privat



Illustration: Stephanie Brittracher



Foto: shironosov/istock

Ratgeber Neues Jahr, neue Gesetzeslage: Was sich für Beschäftigte 2019 ändert, übersichtlich zusammengefasst. → Seite 24

Weiterbildung Welche Möglichkeiten habe ich? Welche passt zu mir? Wie kann ich das finanzieren? Die wichtigsten Tipps. → Seite 26

»FRAGE & ANTWORT

Wir waren alle schockiert

metallzeitung 12/2018

»Ein Mosaikstein gegen Apartheid«

Damals war ich aktiver Metalller. Zu einem Seminar in Lohr Ende der 80er-Jahre brachte der damalige Vorsitzende Franz Steinkühler zehn Südafrikaner mit. Über eine Simultananlage konnten wir uns mit den Kollegen verständigen.

Wir waren alle schockiert über das, was wir hörten zu den Arbeitsbedingungen in deutschen Firmen in Südafrika.

Dieses Seminar hat mich damals tief bewegt, weil man sich ohne Dolmetscher von Mann zu Mann unterhalten konnte.

Karlheinz Bentz, Neunkirchen

Warum wird die metallzeitung manchmal in Kunststoffolie eingeschweißt zugestellt?

Ralf Fischbach per E-Mail

Antwort: Die metallzeitung wird so umweltfreundlich wie möglich hergestellt und versendet – in der Regel ohne Umhüllung. Nur in absoluten Ausnahmefällen und nur bei einem Bruchteil der Auflage lässt sich eine Umhüllung nicht vermeiden, etwa wenn eine Beilage wie der Taschenkalender gegen herausfallen gesichert werden muss, um den Transportvorschriften der Deutschen Post zu entsprechen. Wir sind mit unseren Dienstleistern im Gespräch mit dem Ziel, noch umweltfreundlichere Lösungen zu finden.

»GEWONNEN

Dezember-Rätsel

Lösungswort: »Silvester«

1. Preis: Mutlu Koca, Salzgitter
2. Preis: Franziska Prüß, Plattenberg
3. Preis: David Peterka, Mannheim

Buch-Verlosung I

Je ein Buch »Schnauze, Alexa!« geht an:

Julia Buhmester, Hille
Mario Dohmeyer, Neuenkirchen
Tilman Grote, Waabs
Karin Schmied, Bremerhaven

Buch-Verlosung II

Je ein Buch »Beste Bilder« geht an:

Patricia Bäuerle, St. Märgen
Markus Bickel, Rheine
Thea Berling, Geesthacht
Goran Cirkovic, Zirndorf
Patrick Himstedt, Mühlheim
Jürgen Mähl, Eberswalde
Julia Palm, Bruchmühlbach-Miesau
Birgit Reuter, Bochum
Monika Schneider, Ruppichterath
Andreas Schuh, Hamburg

»EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Die Mitmachgewerkschaft

Debattenpapier Bei der IG Metall wird Beteiligung großgeschrieben. Auch wenn es darum geht, den Kurs der nächsten vier Jahre zu bestimmen.

Solidarität baut auf Beteiligung. Unsere Mitglieder sind keine blinden Jasager und sie warten auch nicht auf Ansagen. Sie wollen mitmischen, wenn es darum geht, dass die IG Metall Antworten auf die Herausforderungen des Gegenwartskapitalismus findet. Dabei haben wir ein gemeinsames Ziel: gute Arbeits- und Lebensbedingungen für alle. Darum wird es auch gehen, wenn wir im Oktober auf dem Gewerkschaftstag in Nürnberg die programmatischen Leitlinien und das Arbeitsprogramm der IG Metall für die nächsten vier Jahre debattieren und beschließen. Auch hier ist für uns die Beteiligung der Mitglieder von höchster Bedeutung. Mehr noch: Es sind gerade die vielfältigen Diskussionen in Vertrauensleutkörpern, Ortsvorständen, Delegiertenversammlungen und weiteren gewerkschaftlichen Gremien, die unsere Gewerkschaft so lebendig machen. Diese breite Diskussion ist Basis unseres Erfolgs. Das hat auch die letzte Tarifrunde gezeigt.

Debattenpapier Um diese Diskussionen anzuregen, hat der IG Metall-Vorstand auch vor diesem Gewerkschaftstag ein Debattenpapier erarbeitet. Dabei haben wir uns an Leitfragen orientiert: In welche Richtung müssen wir gehen? Wo wollen wir wie handeln? Welche Themen wollen wir besonders in den Blick nehmen? Und damit sich alle Mitglieder mit ihrer Meinung und vielen guten Ideen einbringen können, liegt das gesamte Dokument dieser Ausgabe der metallzeitung bei. Hier finden sich auch alle Informationen, wie der Beteiligungsprozess konkret abläuft.

Vor uns liegt nach einem erfolgreichen Jahr 2018 ein spannendes Jahr 2019 mit großen Anforderungen für die IG Metall – in Arbeitswelt und Gesellschaft, Es gilt, auch diese Herausforderungen zu meistern. Solidarisch, kompetent und handlungsstark.

Runter mit der Last!

Zahlen – Daten – Fakten Der volkswirtschaftliche Schaden, der durch übermäßige körperliche Belastung während der Arbeit entsteht, ist gewaltig: Im produzierenden Gewerbe (ausgenommen Baugewerbe) treten die Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems und des Bindegewebes am häufigsten auf. Sie führten allein im Jahr 2016 zu **43,2 Millionen Arbeitsunfähigkeitstagen**.

Manchmal, wenn man auf Technologiemessen umherschweift oder Diskussionen zur Digitalisierung verfolgt, könnte man glatt glauben, diese schöne, smarte Arbeitswelt minimiert schwere körperliche Arbeit, ach was: schafft sie kurzerhand komplett ab. Physische Belastungen gehören bald schon der Vergangenheit an. Alles, was übrig bleibt, ist sanftes Tablet-Wischen, ist unmerkliches Tasten-Drücken, ist leises Sprechen. Körperlich belastende Arbeiten übernehmen die Roboter.

Die Realität sieht anders aus und wird nicht so bald vergehen. Heben, halten, tragen, schieben, ziehen, den Rücken verdrehen, arbeiten über Kopf, in der Hocke, kniend, schwere Gewichte bewegen, immer wieder dieselbe Bewegung ausführen: Das gehört zum Arbeitsalltag vieler Menschen.

Belastungen reduzieren Übermäßige körperliche Belastungen aber, das ist belegt, führen zu gesundheitlichen Beschwerden. Häufiges Heben, Halten, Tragen etwa kann Rückenschmerzen verursachen. »Die körperlichen Belastungen sind nach wie vor zu hoch. Und auch die Digitalisierung ist kein Selbstläufer zur Verbesserung der Arbeit«, sagt Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Wer den Beschäftigten die ›Knochenjobs‹ ersparen will, muss sich einmischen, Belastungen ermitteln und Maßnahmen zum Abbau durchsetzen. Wie das gehen kann, zeigt die Initiative ›Runter mit der Last!‹.

Die Initiative will, dass körperliche Belastungen zum Thema werden – in den Betrieben, wie im Arbeitsschutz selbst. Breite Vernetzung ist Voraussetzung dafür, betriebliche Aktivitäten voranzutreiben: Die Gefährdungsbeurteilung muss, wie vom Arbeitsschutz vorgeschrieben, in allen Betrieben umgesetzt werden. Langfristig sollen die rechtlichen Instrumente für die betrieblichen Praktiker überprüft und eine Weiterentwicklung angestoßen werden.

Jan.Chaberny@igmetall.de



39,6 Prozent aller Beschäftigten waren in den vergangenen zwölf Monaten während der Arbeit körperlich erschöpft.

16 Prozent der Beschäftigten müssen bei ihrer Arbeit fast die ganze Zeit, weitere **37 Prozent** ab und an bis oft die immer gleichen Hand- oder Armbewegungen ausführen.

Laut Arbeitsschutzgesetz müssen Arbeitgeber eine Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben vornehmen. Nur in jedem dritten Betrieb aber **(35,1 Prozent)** findet sie zur Ermittlung von schwerer körperlicher Belastung tatsächlich statt.

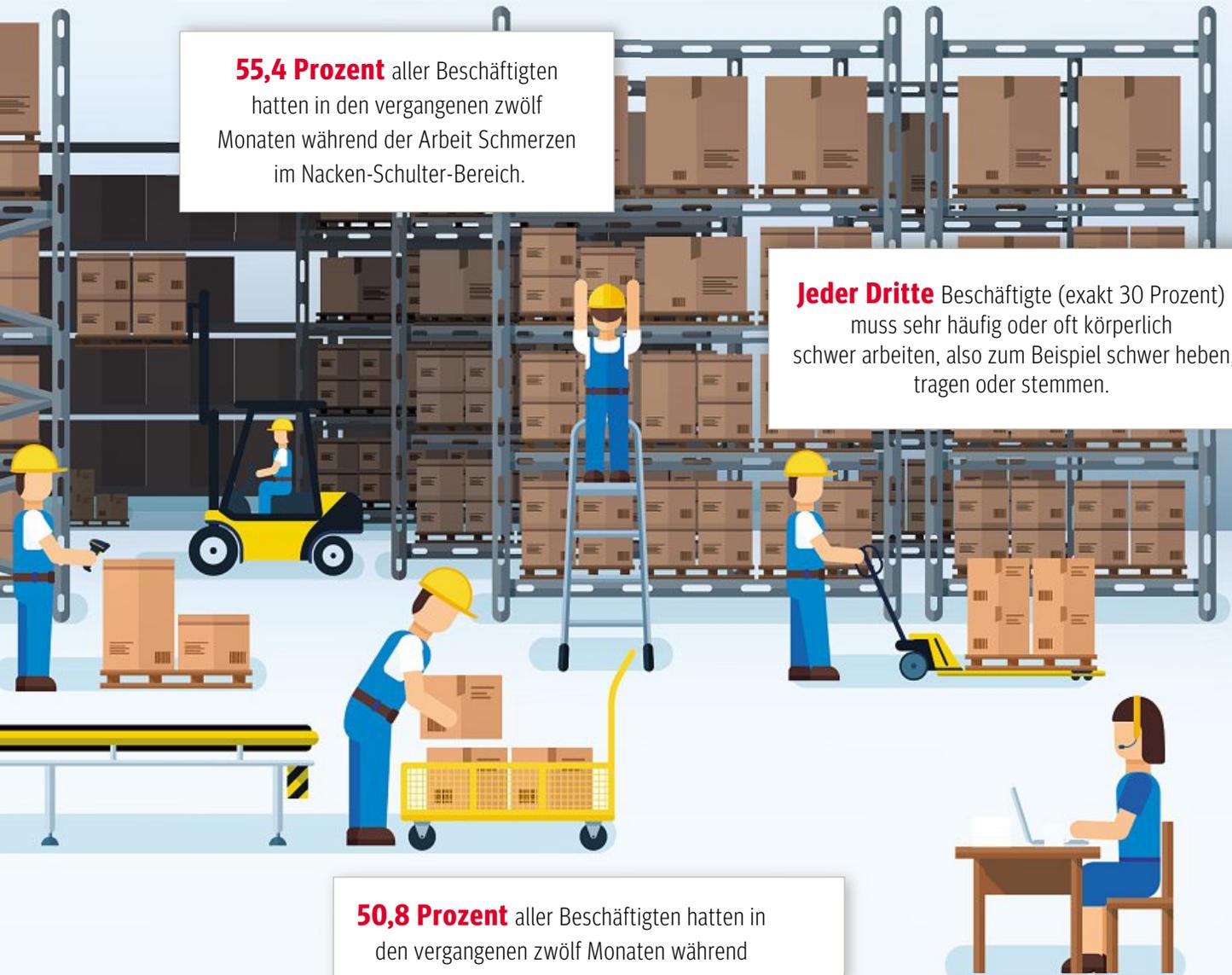
Runter mit der Last!

55,4 Prozent aller Beschäftigten hatten in den vergangenen zwölf Monaten während der Arbeit Schmerzen im Nacken-Schulter-Bereich.

Jeder Dritte Beschäftigte (exakt 30 Prozent) muss sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten, also zum Beispiel schwer heben, tragen oder stemmen.

50,8 Prozent aller Beschäftigten hatten in den vergangenen zwölf Monaten während der Arbeit Schmerzen im unteren Rücken beziehungsweise im Kreuz.

52 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie sehr häufig oder oft bei ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen. Dazu gehören Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langes Stehen oder Sitzen.





Cartoon: Stephan Rürup

150 000

Beschäftigte erstmals mit Tarif

Seit Januar 2016 hat die IG Metall rund 150 000 Beschäftigte in 556 Betrieben erstmals in die Tarifbindung geholt. Zuvor galten dort keine Tarifverträge. Die Beschäftigten organisierten sich in der IG Metall, wählten Tarifkommissionen, erreichten Verhandlungen mit dem Arbeitgeber und setzten schließlich Tarifverträge mit besseren Arbeitsbedingungen durch. In vielen Fällen mussten sich die Beschäftigten mit Warnstreiks oder Streiks ihren Tarif erkämpfen. Hintergründe, Beispiele und Wege zur Tarifbindung:

► igmetall.de/tarifbindung

Erreichbarkeit ist Liebestöter

Wer in der Freizeit für die Firma erreichbar ist, gefährdet die eigene Partnerschaft. Das zeigt eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Erreichbarkeit nach Feierabend oder am Wochenende macht demnach nicht nur die Betroffenen selbst unzufriedener. Auch bei Partner oder Partnerin steigt die Unzufriedenheit. Dabei spielt es keine Rolle, ob Beschäftigte freiwillig E-Mails checken und telefonieren oder ob sie das müssen. Die Partnerschaft leidet in beiden Fällen.

► igmetall.de/erreichbarkeit

Freier Eintritt zur Hannover Messe 2019

Metallerinnen und Metaller erhalten kostenlose Tickets zur Industriemesse.

Mitglieder der IG Metall können wieder kostenlos die Hannover Messe besuchen. Die weltgrößte Industriemesse findet vom 1. bis 5. April 2019 in Hannover statt. Mit dem Leitthema »Integrated Industry – Industrial Intelligence« stellen die Veranstalter die zunehmende Bedeutung von Künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen in der Industrie sowie in der Energiebranche in den Mittelpunkt der Messe.

Der Infostand der IG Metall ist in Halle 19 im Bereich »job and career«. Neben Vorträgen zu Einstiegsgehältern und Regelungen im Arbeitsvertrag gibt es dort Tipps und Beratung rund um die Bewerbung, den Arbeitsvertrag und zu Tarifverträgen.

Wer an einem E-Ticket interessiert ist, meldet sich bei seiner zuständigen Geschäftsstelle.

► igmetall.de/vor-ort



Der Voucher ist kein Ticket, das zum Einlass berechtigt, sondern muss mit dem dort angegebenen Vouchercode vor dem Messebesuch durch die Internetregistrierung in ein E-Ticket umgewandelt werden.

300

Zölle schaden auch USA

300 Millionen US-Dollar (264 Millionen Euro) Mehrkosten sind General Motors (GM) laut Medienberichten durch Einfuhrzölle auf Aluminium und Stahl entstanden. Sie sind einer der Gründe dafür, dass GM in den USA und Kanada fast 15 000 Menschen entlässt und 5 Fabriken schließt.

Große Ungleichheit

In Deutschland konzentrieren sich 88,2 Prozent des Nettovermögens auf gerade mal ein Prozent der Bevölkerung, berichtet der DGB. In anderen Ländern verteilt sich das Vermögen besser. In Frankreich besitzen die besonders Betuchten »nur« 72 Prozent, in Italien 68 und Japan »nur« 56 Prozent.

88,2

3 Fragen an Alex Liebler

Betriebsrat Alexander Liebler, 23, ist Deutschlands jüngster Betriebsratsvorsitzender. Er will in seinem Betrieb etwas bewegen.

Alex, Du bist gerade zum Betriebsratsvorsitzenden bei Vacuubrand in Wertheim gewählt worden. Warum machst Du das, mit gerade mal 23 Jahren?

Alexander Liebler: Mein Vorgänger im Amt ist zurückgetreten. Und wir haben den Betriebsrat gerade vor einem Jahr gegründet. Für mich war klar, dass ich jetzt Verantwortung übernehmen muss. Ich habe mich schon immer gerne für andere engagiert, im Sportverein, im Karnevalsverein oder bei der SPD. Einer muss es machen. Und ich habe die Chance, etwas zu bewegen.

Was willst Du bewegen? Was muss besser werden bei Euch im Betrieb?

Liebler: Unsere Beschäftigten wollen besser und gerechter bezahlt werden. Wir haben keinen Tarif. Die Löhne liegen teilweise deutlich unter dem Metalltarif. Zudem wünschen sie sich Qualifizierung und Altersteilzeit. Das zeigen die Ergebnisse einer Befragung, die wir als Betriebsrat durchgeführt haben.

Bist Du voll anerkannt in der Belegschaft und bei der Geschäftsführung? Schließlich bist Du noch sehr jung.

Liebler: Bei meinen Rundgängen im Betrieb kommen immer Kolleginnen und Kollegen auf mich zu, besonders seit ich Vorsitzender bin. Ich kenne fast alle 250 Beschäftigten hier. Die Geschäftsführung findet es toll, dass ich so jung bin. Die Frage ist, ob das auch so bleibt. Im ersten Monatsgespräch als Vorsitzender habe ich sachlich, aber beharrlich unsere Standpunkte als Betriebsrat vertreten.

Foto: privat



Alexander Liebler, 23, neuer Betriebsratsvorsitzender bei Vacuubrand in Wertheim.



Foto: privat

Bei Daimler haben Beschäftigte mit Nadeln markiert, woher ihre Vorfahren kommen.

»Wir sind 90 – wir sind eins«

Vertrauensleute von Daimler bringen ihre internationale Belegschaft zusammen.

»Wo kommen Eure Großeltern ursprünglich her?« Die Frage stand über großen Landkarten, die IG Metall-Vertrauensleute von Daimler in Untertürkheim und an anderen Standorten vor den Kantinen aufgestellt hatten. Kolleginnen und Kollegen steckten auf dem Weg zum Mittagessen Nadeln in die Regionen ihrer Vorfahren. Nach drei Tagen verteilten sie sich fast über die gesamte Weltkarte. Die Vertrauensleute wollten zeigen, wie international die Belegschaft ist »und die Kolleginnen und Kollegen miteinander ins Gespräch bringen«, erläutert Vertrauensmann Ralph Jenschke die Initiative, zu der auch andere Mitmachelemente und Videoporträts

deutscher und ausländischer Kolleginnen und Kollegen gehörten. Und das sei ihnen auch gelungen. Mit ihrer Aktion wollten die Vertrauensleute die Devise der Interkulturellen Wochen im eigenen Betrieb mit Leben füllen: »Vielfalt verbindet«. »Menschen, die sich besser kennen, können sich besser verstehen und gegenseitig wertschätzen.«

Bei Daimler in Untertürkheim arbeiten Menschen aus 90 Ländern. »Und wir arbeiten gut zusammen«, sagt Ralph Jenschke. Die Vertrauensleute haben einen Bericht über ihre bunte Belegschaft geschrieben, Überschrift: »Wir sind 90 – wir sind eins«.

Angleichung der Arbeitszeit im Osten rückt näher

Bei der Angleichung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie an den Westen ist die IG Metall ein gutes Stück vorangekommen. Derzeit gelten in Ostdeutschland immer noch tariflich 38 statt 35 Stunden in der Woche – und das 29 Jahre nach dem Mauerfall.

Die IG Metall will das ändern. Mit dem Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin-Brandenburg (VME) hat die IG Metall nun Eckpunkte vereinbart. Danach könnten die Verhandlungen zur Angleichung der Arbeitszeit im Januar beginnen. Die endgültige Entscheidung über ihre Position wollen die Arbeitgeber allerdings erst Ende Januar treffen.

»Wir gehen davon aus, dass mächtige Arbeitgeberverbände aus dem Westen gegen die Verhandlungen über eine tarifliche Angleichung Ost interveniert haben«, meint Olivier Höbel Bezirksleiter der IG Metall für Berlin, Brandenburg und Sachsen. »Wenn die Arbeitgeber diesen Weg versperren, werden wir unser Ziel Betrieb für Betrieb weiterverfolgen.« Vom 14. bis 22. Januar macht die IG Metall mit Aktionen in den Betrieben Druck. Metallerrinnen und Metaller in vielen Betrieben in Westdeutschland wollen die Kollegen in Ostdeutschland unterstützen.

► igmetall-bbs.de

Lohnwachstum hinkt

Weltweit steigen die Löhne zu langsam. Das berichtet die Internationale Arbeitsorganisation (ILO). Demnach wuchsen die Real-löhne global zuletzt um 1,8 Prozent. 2016 waren es noch 2,4 Prozent. In den Industrienationen der G20 legten die Löhne 2017 nach Abzug der Inflation um 0,4 Prozent zu. In der deutschen Metall- und Elektroindustrie steigen die Löhne deutlich stärker. Allein der jüngste Tarifabschluss brachte ein Plus von 4,3 Prozent (Inflationsrate: 1,4 bis 2,5 Prozent im Jahresverlauf 2018).

► igmetall.de/tarife

Opfer wollen Schadensersatz

In Dortmund wird über die Klage von Opfern eines Brands in der Textilfabrik Ali Enterprises in Karachi verhandelt. Bei dem schwersten Unglück in der Geschichte Pakistans verbrannten Textilbeschäftigte bis zur Unkenntlichkeit. 259 Menschen starben, 50 wurden teils schwer verletzt. Entzündet hatte sich der Brand an einem Ballen Jeans. Weil die Fenster vergittert waren und Notausgänge fehlten, wurde das Gebäude zur tödlichen Falle. Jetzt klagen vier Betroffene gegen den Textildiscounter KiK. Sie fordern 30 000 Euro Schmerzensgeld. KiK war der Hauptauftragnehmer von Ali Enterprises. Viele fordern jetzt für Pakistan ein ähnliches Abkommen wie in Bangladesch. Es hat deutliche Verbesserungen bei Brandschutz und Gebäudesicherheit gebracht und Unfälle verringert.

Daimler-Dienstleister Lorel übernimmt Leiharbeiter

Lorel-Beschäftigte erkämpfen Tarifvertrag: mehr Geld und Leiharbeiter an Bord.

Drei bis fünf Prozent mehr Geld im letzten Jahr, 2019 noch einmal so viel, zwei Tage mehr Urlaub, mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Für die Beschäftigten des Daimler-Dienstleisters Lorel in Bremen hat es sich gelohnt, dass sie mit der IG Metall einen Tarifvertrag durchgesetzt haben.

Auch die Leiharbeiter bei Lorel profitieren. Sie erhalten die Branchenzuschläge der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie, wodurch ihre Löhne in wenigen Monaten auf das Niveau der Stammbeschäftigten steigen. Das ist nicht selbstverständlich: Viele industriennahe Dienstleister zahlen die Zuschläge nicht, obwohl sie das laut Bundesarbeitsgericht müssten. Bei Lorel gibt es die Zuschläge sicher nach Tarif.

Zudem sind gemäß Tarifvertrag gerade rund 80 Leiharbeiter übernommen worden. »Von Beginn an war für uns klar, dass wir nur unterschreiben, wenn die

Leiharbeiter mit drin sind«, erklärt der Betriebsratsvorsitzende Christian Walter-Tschersich. »Wir sitzen alle in einem Boot. Wir arbeiten täglich zusammen. Und auch die Leiharbeiter standen bei unseren Warnstreiks mit vor dem Tor.«

Solidarisch vernetzt All das konnten die Lorel-Beschäftigten nur erreichen, weil sie sich in der IG Metall organisierten. Die Warnstreiks wurden von anderen Metallbetrieben unterstützt.

Zudem treffen sich die Lorel-Betriebsräte regelmäßig mit Betriebsräten anderer Daimler-Dienstleister und von Daimler selbst im »Just-in-Time«-Arbeitskreis der IG Metall Bremen. »Wir sind sehr gut vernetzt. Wir kennen die Zahlen, die Anforderungen von Daimler und die Situation der Mitbewerber um die Aufträge«, erklärt Lorel-Betriebsrat Walter-Tschersich. »Das ist für uns überlebenswichtig, um bei Gesprächen kompetent mitreden zu können.«



Foto: IG Metall

Für mehr Geld und mehr Urlaub: Demo beim Daimler-Dienstleister Lorel.

Kündigung wäre katastrophal

Gewerkschaften für Fortsetzung des Bangladesch-Abkommens

Das Abkommen für Brandschutz und Gebäudesicherheit in Bangladesch, auch bekannt als Bangladesh accord, ist gefährdet. Bislang kontrollierten unabhängige ausländische Experten die Einhaltung. Nun will die Regierung die Kontrollen in den Fabriken übernehmen.

Nach dem Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch, bei dem über 1100 Menschen umkamen, setzten die Gewerkschaftsförderungen IndustriALL und Uni Global das Abkommen durch und erzielten spürbare Verbesserungen in 1600 Fabriken. Durch eine Auf-

kündigung des Abkommens würden diese Fortschritte zunichte gemacht. Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall und Präsident von IndustriALL Global Union, setzt sich deshalb dafür ein, dass das Abkommen fortgeführt wird.

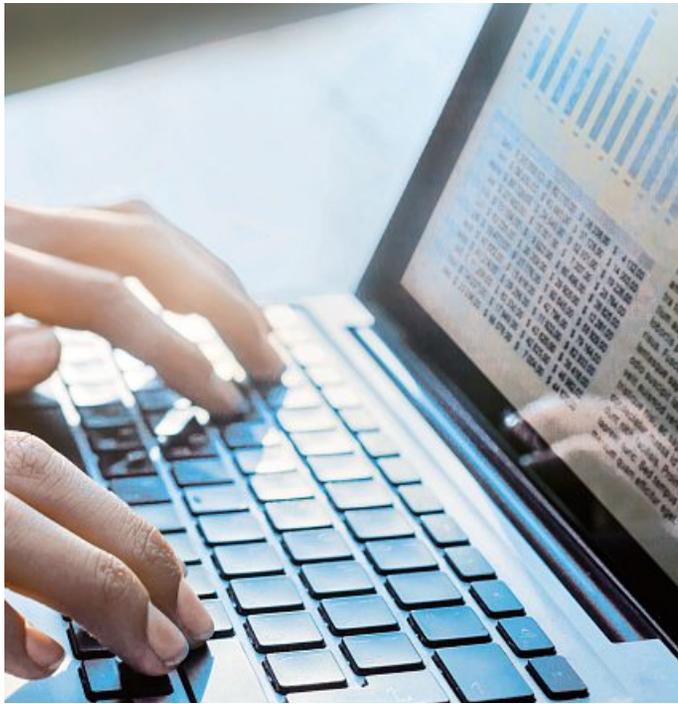


Foto: anyaberkut/Stock

Eine neue Qualität

Die Digitalisierung hält Einzug auch in die Büros. Ist das eine Bedrohung oder eine Chance?

Christiane Benner: Computer oder Software für Projektmanagement gibt es schon lange. Aber Prozessautomation und selbstlernende Programme bringen eine neue Qualität. Routinetätigkeiten fallen weg. Dadurch kann es mehr Zeit für Kunden geben oder für Zusammenarbeit in Teams. Beim Miteinander von Mensch und Maschine muss der Mensch den Takt angeben.

Wie gelingt eine gute Gestaltung der Digitalisierung?

Benner: Mit unserem Transformationsatlas (siehe metallzeitung 12/2018, Seite 13) bekommen wir einen Über-

blick über die Veränderungen durch Digitalisierung. Vielleicht haben wir zukünftig mehr Community Manager, Datenanalysten oder mehr Beschäftigte im Kunden-Beziehungs-Management. Die Arbeitgeber müssen alle Beschäftigten mitnehmen und Freiräume für Qualifizierung bieten. Arbeit einfach nur verlagern oder automatisieren? Das machen wir nicht mit.



Foto: Frank Rumpfenhorst

**Christiane Benner ist
Zweite Vorsitzende der IG Metall.**

Arbeiten im **digitalen Büro**

Digitalisierung Künstliche Intelligenz zieht in Büros ein, Algorithmen übernehmen immer mehr Tätigkeiten. Beschäftigten kann das Chancen bieten – wie das Beispiel Ford zeigt.

Einen Fehler, sagt Jörg Parsenow, einen Fehler dürfe man nun nicht machen und annehmen, nur weil hier keine großen Geräte herumstehen, keine Maschinen, keine Apparate, keine Roboter, die blinken, surren, greifen, sei das alles nicht wichtig, nicht weiter dramatisch. »Algorithmen sind unsichtbar, ja, aber das heißt nicht, dass sie die Arbeit der Kolleginnen und Kollegen nicht verändern. Das tun sie. Und sie werden es in Zukunft noch viel tief greifender und grundlegender tun«, sagt der 48-Jährige. »Unsere Aufgabe als Betriebsrat ist es, digitale Technologie im Sinn der Beschäftigten zu gestalten.«

Bei Ford in Köln machen sie genau das. Erst vor Kurzem hat der Gesamtbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber verhandelt, die den Einsatz von Softwarerobotern, von »robotergesteuerter Prozessautomatisierung« (RPA) regelt. Robotergesteuerte Prozessautomatisierung, das klingt sperrig, kompliziert. Gemeint ist damit die Automation von sich wiederholenden, standardisierten Aufgaben, gemeint sind damit Softwaresysteme, die vor allem im indirekten Bereich, in den Büros eingesetzt werden und die dort Tätigkeiten übernehmen, die zuvor die Beschäftigten erledigt haben.

Die Programme nehmen beispielsweise eigenständig Kundeninformationen in Datenbanken auf, sie lösen Zahlungen aus, sie gleichen Personaldaten ab, sie sortieren, bearbeiten, ar-

chivieren E-Mails. Sie können also bereits heute eine ganze Menge. Und sie werden in Zukunft noch sehr viel mehr können. Wo das alles enden wird? »Ach«, sagt Jörg Parsenow, »das weiß keiner so genau. Aber es geht hier auch nicht darum, irgendwelche düsteren Zukunftsvisionen zu malen. Es geht darum, die Chancen, die sich mit dem Einsatz solcher Systeme verbinden, zu nutzen.«

Neue Freiräume Die Vorteile liegen auf der Hand: Wenn Softwaresysteme einfache, sich ständig wiederholende Aufgaben übernehmen, wenn etwa Beschäftigte nicht mehr langwierig, und häufig eben auch langweilig, Daten eingeben, Daten erfassen müssen, dann haben sie Zeit für höherwertige, interessante Tätigkeiten. »Viele dieser sich wiederholenden Tätigkeiten sind nicht wirklich anspruchsvoll, sondern eher belastend«, sagt Jörg Parsenow. »Wir haben hier eine Menge Reports und Statistiken, die erstellt und ausgewertet werden müssen. RPA überführt nun Daten aus unterschiedlichen Systemen, fügt sie zusammen, aggregiert sie.« Diese Hilfe sei sehr willkommen. »Der testweise Einsatz im Finanzbereich sowie im Ersatzteilzentrum zeigt, dass RPA dazu beitragen kann, Arbeitsverdichtung zu reduzieren und die Qualität von Tätigkeiten zu erhöhen.«

Von alleine vollziehen sich diese Chancen allerdings nicht – elementar hierfür etwa ist gute Qualifizierung und Weiterentwicklung der

Beschäftigten. Und natürlich gibt es auch Risiken beim Einsatz von RPA: Tätigkeiten können ganz entfallen, Rationalisierung ist prinzipiell möglich, ebenso Leistungs- und Verhaltenskontrolle. »Das ist bei uns ausgeschlossen«, sagt Jörg Parsenow. »Wir haben darauf geachtet, dass für die Beschäftigten keine Nachteile entstehen.«

In der Betriebsvereinbarung ist geregelt, dass während des jeweiligen Pilotprojekts keine Umgruppierung erfolgt, sich also am Gehalt des Beschäftigten nichts ändert und dass jegliche Leistungs- und Verhaltenskontrolle ausgeschlossen wird. »Auch um das zu gewährleisten, haben wir dafür gesorgt, dass die Softwareroboter eine eigene ID bekommen.« Jederzeit ist also nachvollziehbar, welche Tätigkeit von einem Menschen und welche von einer Maschine ausgeführt wurden – auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht für Fehler der Software zur Rechenschaft gezogen werden können.

»Die Regelungen sind wichtig weil sie Sicherheit geben«, sagt Jörg Parsenow, »aber Sicherheit alleine genügt nicht.« Es werde darauf ankommen, nicht nur für Schutz und Entlastung zu sorgen, sondern auch sicherzustellen, dass die Kolleginnen und Kollegen an höherwertige Tätigkeiten herangeführt werden. »Dafür brauchen sie Qualifikation und Freiräume, um sich weiterzuentwickeln.«

Jan.Chaberny@igmetall.de

Rente mit 67? Die Mehrheit sagt »Nein!«

Alterssicherung Die Bundesregierung lobt die Rente mit 67. Doch wer die Menschen im Land fragt, merkt: Die Anhebung des Rentenalters ist lebensfern – und bedeutet nichts anderes als Rentenkürzungen.

Hans Hennrich hat alles genau durchgerechnet: Er ist jetzt 58. Noch drei Jahre, dann kann er 45 Versicherungsjahre bei der Rentenversicherung vorweisen. Doch in Rente gehen kann er dann noch nicht. Das ginge frühestens mit 63. Und auch dann nur mit hohen Rentenabschlägen. Die kann und will sich der Metaller aber nicht leisten.

»Es ist ungerecht, dass man 45 Jahre hart arbeitet und trotzdem nur mit Abzügen in Rente gehen darf«, schimpft Hennrich. »Wer schafft denn heutzutage überhaupt so viele Beitragsjahre?«

Hennrich arbeitet als Maschineneinrichter bei Schäffler im Saarland. In seinem früheren Leben war er Thekenbauer. Dann wechselte er wegen der besseren Bezahlung in die Metallindustrie. Er hat immer gearbeitet, unterbrochen nur von der Wehrpflicht. Heute sagt er: »Wer 45 Versicherungsjahre hat, musste früh anfangen, zu arbeiten. Das sind meist Leute mit körperlich belastenden Jobs, keine Büromenschen.« Für sie, findet Hennrich, müsse es einen fairen und frühzeitigen Übergang in den Ruhestand geben.

Rentenalter rauf? Die Politik geht jedoch in die entgegengesetzte Richtung. Das Rentenalter steigt. Und die Bundesregierung hält die Anhebung der Altersgrenze nicht nur für »notwendig«, sondern auch für »vertretbar«. So steht es im neuen Bericht zur Rente mit 67.

Der Bericht erscheint bereits zum dritten Mal. Jedes Mal fällt er positiv aus. Erfreut stellt die Regierung fest, dass immer mehr ältere Menschen arbeiten. Ein längeres Erwerbsleben sei für die Beschäftigten keine Bedrohung, sondern »eine Chance auf mehr Wohlstand und Teilhabe«.

Die meisten Beschäftigten sehen das völlig anders. Eine repräsentative Umfrage im Auftrag der IG Metall zeigt: Knapp zwei Drittel der Menschen in Deutschland glauben nicht, dass sie ihre

ger arbeiten. Doch entscheidend ist die »beschwerdefreie Lebenserwartung«, die Zeitspanne ohne körperliche oder geistige Einschränkungen. Sie liegt in Deutschland im Schnitt bei rund 56 Jahren. Dann kommen die ersten Zipperlein oder sogar größere gesundheitliche Probleme.

Viele Menschen können also gar nicht länger arbeiten, auch wenn sie statistisch gesehen älter werden. Schon heute schaffen es viele nicht bis zur regulären Altersgrenze. Ein weiter steigendes Rentenalter bedeutet für sie eine Rentenkürzung. Sie müssen vorzeitig in den Ruhestand gehen, mit hohen Abschlägen.

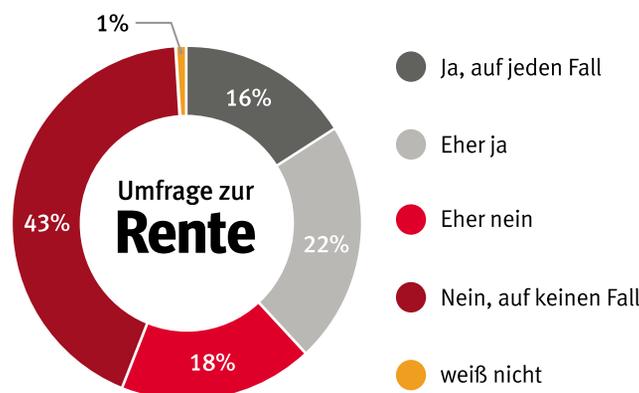
Realitätsfern »Die Rente mit 67 geht an der Wirklichkeit der meisten Menschen vorbei, daran ändert auch eine höhere Erwerbsbeteiligung Älterer nichts«, sagt Hans-Jürgen Urban, der im IG Metall-Vorstand für Sozialpolitik zuständig ist. Der Regierungsbericht zur Rente mit 67 verdeckte, dass Ältere deutlich länger arbeitslos blieben als der Durchschnitt der Erwerbslosen. »Wer im Alter seinen Job verliert, hat kaum noch die Chance, eine reguläre Beschäftigung zu bekommen. Dann werden Erwerbsbiografien auf den letzten Metern entwertet, mit dramatischen Folgen auch für die Rente.«

Die Rentenvorschläge der IG Metall sehen eine Altersgrenze vor, die man gesund erreichen kann. Dazu Möglichkeiten für abgesicherte, flexible Übergänge in die Rente. Zum Beispiel die Altersteilzeit, wie sie die IG Metall in vielen Tarifverträgen vereinbart hat.

Metaller Hans Hennrich will diese Karte jetzt ziehen. Damit er nach seinem langen Arbeitsleben doch noch fair in Rente gehen kann.

igmetall.de/rente

Werden Sie Ihre derzeitige Tätigkeit bis zu einem Renteneintrittsalter von 67 ausüben können?



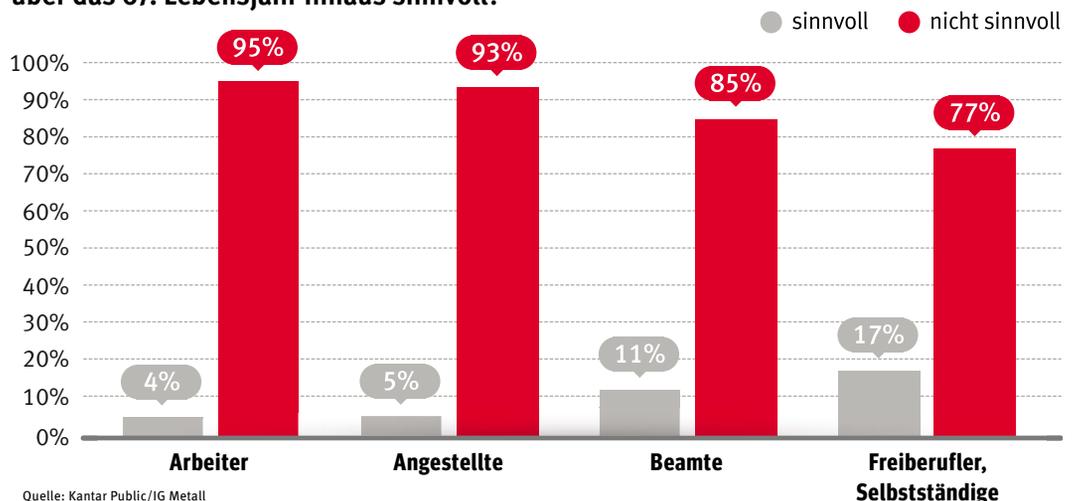
Quelle: Kantar Public/IG Metall

Die IG Metall hat im Herbst 2018 eine repräsentative Umfrage zur Rente durchführen lassen.

derzeitige Tätigkeit überhaupt bis zum Alter von 67 Jahren ausüben können. Kaum jemand hält es für sinnvoll, das Renteneintrittsalter weiter anzuheben: Nur jeder Zehnte ist dafür, 87 Prozent der Befragten dagegen.

Wenn Ökonomen und Politiker für ein höheres Rentenalter trommeln, verweisen sie oft auf die steigende Lebenserwartung: Wer länger lebe, müsse auch län-

Ist eine weitere Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters über das 67. Lebensjahr hinaus sinnvoll?



Quelle: Kantar Public/IG Metall

IG Metall fordert 5,5 Prozent für Textilbeschäftigte

Erste Tarifverhandlung für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie brachte kein Ergebnis. Arbeitgeber lehnen Forderungen ab.

Die erste Verhandlung in der Tarifrunde für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie Anfang Dezember wurde nach zwei Stunden ohne Ergebnis vertagt.

Die IG Metall fordert 5,5 Prozent mehr Geld für die rund 100.000 Beschäftigten. Die Arbeitgeber lehnten die Forderungen der IG Metall ab.

Bessere Altersteilzeit Neben mehr Geld will die IG Metall den Tarifvertrag zur Altersteilzeit verlängern und verbessern. Die Arbeitgeber sollen die Altersteilzeit für mehr Beschäftigte möglich machen. Derzeit können lediglich zwei Prozent der Belegschaft jährlich in Altersteilzeit gehen. Zudem sollen die Arbeitgeber die Aufzahlung für die Altersteilzeit erhöhen, damit Beschäftigte es sich auch leisten können, früher in den Altersausstieg überzugehen.

Gespräche über Option auf freie Tage Die IG Metall will außerdem Gespräche über eine Wahloption bei der Arbeitszeit erreichen: Die Beschäftigten sollen zusätzliche freie Tage nehmen können im Austausch mit Teilen ihrer Einkommenserhöhungen. Eine ähnliche Wahloption hat die IG Metall bereits in der Metall- und Elektroindustrie im letzten Jahr durchgesetzt.

Die Begründung der IG Metall: Arbeitgeber fordern ihren Beschäftigten viel Flexibilität ab. Beschäftigte müssen Arbeit und Leben vereinbaren können. Sie brau-



Foto: IG Metall

Die Beschäftigten des Autositzherstellers Lear demonstrieren bei der Tarifverhandlung in Darmstadt für die Forderungen der IG Metall.

chen daher mehr Freiräume und Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit.

Arbeitgeber beklagen Kosten In der Tarifverhandlung klagten die Arbeitgeber über trübe Wirtschaftsaussichten, steigende Kosten für Energie und Rohstoffe sowie über die Herausforderungen durch die Digitalisierung.

Die Verhandlungskommission der IG Metall entgegnete, dass die Beschäftigten nicht für die Energie- und Rohstoffpreise verantwortlich gemacht werden können. Die Verhandler der IG Metall,

darunter viele Vertreter aus Betrieben, zeigten an Beispielen aus der Praxis auf, wie die Belastungen und die Anforderungen an die Beschäftigten gestiegen sind.

»Die Forderung ist fair, bezahlbar und zukunftsorientiert. Nur Marken zu finanzieren, reicht nicht, man muss auch in die Menschen investieren«, sagt Manfred Menningen, Verhandlungsführer der IG Metall. »Eine Erhöhung der Altersteilzeitquote zu verbesserten Bedingungen ist für viele Beschäftigte unverzichtbar. Der Altersdurchschnitt in der Branche ist hoch. Die Aufzahlung durch die Arbeitgeber muss erhöht werden, damit sich die Kolleginnen und Kollegen die Altersteilzeit auch leisten können.«

Aktionen der Beschäftigten Die Tarifverhandlung wurde von Beschäftigten des Autozulieferers Lear in Ginsheim-Gustavsburg begleitet, die vor dem Verhandlungslokal in Darmstadt für die Forderungen der IG Metall demonstrieren (Foto). Bundesweit unterstützten Textil-Beschäftigte die Verhandlungen mit Solidaritätsaktionen in ihren Betrieben.

Die zweite Tarifverhandlung ist für den 16. Januar in Neu-Ulm angesetzt. Die Friedenspflicht endet am 31. Januar. Ab dann sind Warnstreiks erlaubt.

Aktuelle Nachrichten zur Textil-Tarifrunde: textil-tarifrunde.de

Stahlindustrie: IG Metall fordert 6 Prozent mehr

Die IG Metall fordert 6 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten in der nordwestdeutschen und ostdeutschen Eisen- und Stahlindustrie. Das hat der Vorstand der IG Metall nach Empfehlung der gewählten Tarifkommissionen beschlossen.

Die Auszubildenden sollen ein Extraplus erhalten. Ihre Ausbildungsvergütungen sollen überproportional, also stärker als die übrigen Entgelte, steigen.

Außerdem fordert die IG Metall eine zusätzliche tarifliche Urlaubsvergütung von 1800 Euro (600

Euro für Auszubildende), die einmal im Jahr ausbezahlt wird und die »tarifdynamisch« mit den künftigen Tarifierhöhungen prozentual mitwachsen soll. Mit den Arbeitgebern soll zudem beraten werden, ob Beschäftigte die neue zusätzliche Urlaubsvergütung auf freiwilliger Basis auch in Zeit nehmen können.

Neben mehr Geld fordert die IG Metall eine Verlängerung der Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung, zur Altersteilzeit und zum Einsatz von Fremdfirmen über sogenannte Werkverträge.

Zudem will die IG Metall eine Verhandlungsverpflichtung zum Thema dual Studierende vereinbaren. Die derzeitigen tariflichen Regelungen für die Auszubildenden gelten in der Regel nicht für dual Studierende in den Betrieben, da sie einen anderen gesetzlichen Status haben.

Gute wirtschaftliche Lage Die wirtschaftliche Lage der Stahlindustrie hat sich in den letzten drei Jahren wieder deutlich verbessert. Die Beschäftigung ist stabil. Der Anteil der Lohnkosten am Umsatz liegt bei

lediglich rund elf Prozent. Die Preise für Stahl sind kräftig gestiegen. Der Absatz ist stabil. Die Stahlkonzerne fahren gute Erträge ein.

Die Tarifverhandlungen starten am 10. Januar in der Eisen- und Stahlindustrie Nordwest. Bis 31. Januar gilt noch Friedenspflicht. Danach sind Warnstreiks erlaubt.

In der saarländischen Stahlindustrie geht es später los, da die Tarife dort erst Ende März auslaufen.

Aktuelle Infos zur Stahl-Tarifrunde: igmetall.de/stahl-tarifrunde



**MITEINANDER
FÜR MORGEN**
SOLIDARISCH UND GERECHT

Im Oktober schnüren die Delegierten des Gewerkschaftstags ein Arbeitspaket für die nächsten vier Jahre. Mitglieder können jetzt diskutieren, was es enthalten soll.

Gut aufgestellt in die **Zukunft**

Gewerkschaftstag Für die zukünftige Arbeit der IG Metall wird 2019 ein wichtiges Jahr: Auf dem Gewerkschaftstag vom 6. bis 12. Oktober schnüren fast 500 gewählte Vertreterinnen und Vertreter aus ganz Deutschland das Arbeitspaket für die nächsten vier Jahre. Schon jetzt kann sich jedes Mitglied der IG Metall in diese Debatten einbringen und so die Zukunft der IG Metall mitgestalten. Dazu hat der Vorstand der IG Metall ein Debattenpapier verfasst, das wir dieser Ausgabe der metallzeitung beigeheftet haben. Es gibt Mitgliedern die Möglichkeit, sich über die zentralen Themen zu informieren und auszutauschen.



Deine Meinung ist gefragt!

Unter dem Motto »Miteinander für morgen – solidarisch und gerecht« findet der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall vom 6. bis 12. Oktober 2019 in der Messe Nürnberg statt. Natürlich können nicht alle 2,3 Millionen Mitglieder in Nürnberg mitdiskutieren. Doch jede Metallerin und jeder Metalller soll die Möglichkeit haben, sich im Vorfeld des Gewerkschaftstags in die inhaltlichen Debatten einzubringen. Dafür hat der Vorstand der IG Metall ein Debattenpapier erarbeitet, das dieser metallzeitung beigeheftet ist (siehe Beihefter ab Seite 16).

Auf insgesamt 16 Seiten geht das Debattenpapier unter anderem diesen Fragen nach: Was haben wir in unseren zentralen Handlungsfeldern schon erreicht? In welche Richtung müssen wir gehen?

Wo besteht besonderer Handlungsbedarf? Wie können wir die Transformation der Arbeitswelt gemeinsam gestalten?

Das Debattenpapier stellt dabei sechs zentrale Handlungsfelder in den Mittelpunkt, für die wir als IG Metall Lösungen erarbeiten und durchsetzen müssen. Sie werden auf den nächsten Seiten kurz skizziert. Es sind allesamt Felder, auf denen wir uns als IG Metall gut aufstellen müssen, damit wir die Herausforderungen der Zukunft gemeinsam meistern.

Jedes Kapitel des Debattenpapiers schließt mit Fragen an Metallerinnen und Metalller. Etwa: Wo siehst Du – nach der erfolgreichen Tarifrunde 2018 – arbeitszeitpolitischen Handlungsbedarf für die IG Metall? Bereitet die Ausbildung schon ausreichend auf die digitale Zukunft vor? Welche konkreten Maßnahmen sind neben einem höheren Rentenniveau notwendig, um Altersarmut wirksam zu verhindern? Es geht um Eure Einschätzungen und Erfahrungen. Sie sind wichtig für die Debatten am Gewerkschaftstag und darüber hinaus.

Darum: Macht mit! Eure Antworten und Rückmeldungen werden bei der Erstellung der Entschlüsse und Leittränge des Vorstands berücksichtigt.



Mit dem Debattenpapier, das in der Mitte dieser Ausgabe eingehftet ist, lädt die IG Metall alle ein, mitzudiskutieren.

Wo wir stehen, **wohin** wir wollen

Die Transformation – also speziell Globalisierung, Digitalisierung, Klimawandel – verändert Leben und Arbeiten nachhaltig. Die Folgen dieses Wandels für die Beschäftigten sind noch nicht bis ins Letzte abzusehen. Umso wichtiger, dass eine starke Gewerkschaft die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch in diesen Zeiten des Umbruchs wirksam durchsetzt. Die IG Metall ist fest entschlossen, diese Herausforderung anzunehmen.

Klar ist schon heute: Die Stärke der IG Metall liegt vor allem bei den organisierten Mitgliedern in den Betrieben. Das gilt auch für die Zukunft. Angesichts des Strukturwandels in der Arbeitswelt verfolgen wir als Organisation hier klare Ziele: Beschäftigung und Standorte erhalten, Mitbestimmung ausbauen und für die Herausforderungen

nutzen sowie sichere und interessante Arbeit und gut entlohnte Tätigkeiten ermöglichen. Die IG Metall engagiert sich für eine humane digitale Arbeitswelt ohne gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen, in der gute Arbeit betrieblich verankert ist. Wir stellen uns gegen die Forderungen der Arbeitgeber nach Öffnungsklauseln, gegen »modulare« Tarifverträge, gegen eine weitere Verlagerung der Tarifpolitik auf die Betriebsebene. Das Gegenteil ist nötig: eine Stärkung der Tarifbindung für mehr Erwerbstätige.

Eine zukunftsfeste Betriebs- und Tarifpolitik trägt dazu bei, dass wir auch als Organisation stark, modern und effektiv bleiben. Die IG Metall ist heute schon bunt und lebt die Vielfalt. Sie zeigt ganz praktisch, wie Integration funktionieren kann. Diese Vielfalt funktioniert, sie macht uns stark und muss angesichts der

anstehenden Veränderungen weiterentwickelt werden. Wir haben den Anspruch, für alle Beschäftigten in unseren Branchen ein starker Partner zu sein. Dafür müssen wir den vielfältigen Lebensentwürfen und -lagen gerecht werden. Die Beteiligung der Mitglieder ist dabei zentral. Erfolgreiche Formate wie die Beschäftigtenbefragung haben das bewiesen. Sie sollten fortgesetzt und ausgebaut werden.

Derart aufgestellt, können wir uns auch in Zukunft für eine gerechte Gesellschaft einsetzen – auch über die Betriebe hinaus. Unser Sozialstaat muss sich weiterentwickeln. Dafür müssen die Arbeitgeber wieder mehr Verantwortung übernehmen. Denn auch ihre Geschäftsmodelle, ihre Gewinne hängen von Sicherheit, Bildung und Zuversicht in der Gesellschaft ab.



Den Wandel gestalten – und eine humanere Arbeitswelt schaffen.



Die **Transformation** gestalten

Vor uns liegen gewaltige Veränderungen. Digitalisierung, Globalisierung, Elektrifizierung, Klimawandel und demografischer Wandel werden tiefgreifende Umbrüche zur Folge haben. Es geht um nichts weniger als um eine Transformation unserer Wirtschaft, unserer gesamten Lebens- und Arbeitswelt.

Die IG Metall hat den Anspruch, den Wandel zu gestalten und gemeinsam mit den Beschäftigten eine humanere Arbeitswelt zu schaffen. Die Transformation muss sozialen Fortschritt bringen – für alle.

Doch sozialer Fortschritt verwirklicht sich nicht von allein.

Zwei Dinge sind elementar, damit die Transformation gelingen kann: Sicherheit und Veränderung.

Wir müssen Sicherheit schaffen – Sicherheit vor Jobverlust und vor Dequalifizierung. Absehbar ist: Ohne sozialstaatliche Absicherung werden sich die Belegschaften spalten: in wenige Gewinner der Transformation und viele Verlierer. Um das zu verhindern, brauchen wir eine starke, konfliktfähige Betriebspolitik. Nötig ist auch eine Tarifpolitik, die Rationalisierungsfolgen absichert. Außerdem brauchen wir flankierende Industrie-,

Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, die Perspektiven gibt und verlässlich Sicherheit schafft.

Wir müssen Veränderung ermöglichen. Für eine solidarische Gestaltung der Umbrüche brauchen wir betriebliche Qualifizierungsstrategien, Zeit für Qualifizierung, Geld zur Sicherung des Lebensunterhalts sowie flächendeckende und unabhängige Beratung durch die Bundesagentur für Arbeit. Wir fordern massive Investitionen in Personal und Ausstattung von Berufsschulen und Hochschulen. Elementar ist: Arbeitsmarktpolitik muss berufliche Neuorientierung in der Berufstätigkeit ermöglichen und nicht erst im Falle der Arbeitslosigkeit.

Unsere Fragen an Dich:

- ▶ Wie können wir die Arbeitgeber dazu bringen, Personalentwicklung in zukunftsfähige Jobs wirklich für alle anzubieten?
- ▶ Was ist Deine Erwartung an die Tarifpolitik, wenn es um Schutz vor Rationalisierungsfolgen geht?
- ▶ **Mehr zum Thema ab Seite 12 im Debattenpapier**

MITMACHEN

- ▶ Debattenpapier durchlesen und mit Freunden, Kollegen oder in IG Metall-Gremien diskutieren.
- ▶ Unter igmetall.de/debattenpapier kannst Du uns Deine Antworten, Einschätzungen und Hinweise mitteilen.
- ▶ Falls Du keine Möglichkeit hast, die Fragen online zu beantworten, kannst Du zwischen dem 7. Januar und 8. Februar unter dieser Nummer einen Papierfragebogen bestellen: **0800 446 4357**.
- ▶ Rückmeldungen kannst Du bis zum **1. März** abgeben. Die Beiträge werden anschließend ausgewertet und bei der Erstellung der Entschließungen und Leittränträge des Vorstands berücksichtigt.

Illustrationen: Temake_photo, Oksana Latysheva, aimage/alle, iStock

Wir wollen die Arbeitszeiten weiter modernisieren.



Selbstbestimmte **Arbeitszeit**

Flexibel waren Arbeitszeiten lange nur, wenn Arbeitgeber es wollten. Für viele Metallerinnen und Metaller bedeutet das, ihre Arbeitszeiten wurden länger, weniger planbar und ungesünder. Mit ihrem Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie Anfang 2018 hat die IG Metall diesen Trend zum ersten Mal gedreht. Mit der verkürzten Vollzeit und der Option auf zusätzliche acht freie Tage im Jahr hat sie Möglichkeiten geschaffen, Arbeitszeiten im Interesse der Beschäftigten flexibel zu regeln.

Angesichts der technischen Veränderungen werden Arbeitszeiten auch in Zukunft ein Schlüssel sein, um Arbeit gerecht zu verteilen. Die Arbeitgeber fordern angesichts des Strukturwandels längere, flexiblere Arbeitszeiten, und ein Ende gesetzlicher Regeln. Die IG Metall will dagegen auf dem Tarifergebnis aufbauen und die Arbeitszeiten weiter modernisieren.

So gilt es, das Tarifergebnis weiterzuentwickeln, etwa durch eine Auswei-

tung des Anspruchs auf zusätzliche acht freie Tage für Teilzeitbeschäftigte und durch eine Regelung, die verhindert, dass kürzere Arbeitszeiten der einen zu mehr Belastung bei den anderen führen.

Die Angleichung der Arbeitszeiten in allen Regionen und Branchen der IG Metall an die 35-Stunden-Woche ist weiterhin ein wichtiges Ziel der IG Metall.

Gerade weil Beschäftigte individuelle Lösungen wollen und häufig auch brauchen, setzt die IG Metall auf kollektive Regelungen.

Unsere Fragen an Dich:

- ▶ Wo siehst Du nach der erfolgreichen Tarifrunde 2018 arbeitszeitpolitischen Handlungsbedarf für die IG Metall?
- ▶ Wie können wir ausufernde Arbeitszeiten aufgrund des wachsenden Leistungsdruck eingrenzen? Was verlangt dies auch an anderer Arbeitszeitkultur im Betrieb?
- ▶ **Mehr zum Thema auf Seite 11 im Debattenpapier**

Klima, Energie und **Mobilität**

Die Erde erwärmt sich immer schneller. Die Wissenschaftler sind sich zu über 90 Prozent einig, dass dies menschengemacht ist. Hauptverursacher sind Energiewirtschaft, Verkehr und Industrie. Sie haben den Ausstoß des Klimaschädling Kohlendioxid (CO₂) drastisch erhöht. Mit dramatischen Folgen, wie Zunahme von Dürren, Hochwasser, Unwetterkatastrophen. Auf der Klimakonferenz 2015 in Paris beschloss die Vereinten Nationen, dass die globale Temperatur nur noch um weitere 1,5 Grad steigen soll.

Die IG Metall steht zu diesem Ziel und zu einer ökologisch nachhaltigen Wirtschaft. In unseren Branchen sind weit über eine Million Menschen betroffen: Beschäftigte, die Autos, Lastwagen, Busse, Zweiräder, Züge, S-, U- und Straßenbahnen bauen, Handwerker in Autohäusern und Werkstätten. Der Verkehr ist zu 20 Prozent an den CO₂-Emissionen in Deutschland beteiligt. Sie zu verringern, ist eine gigantische Aufgabe. Autos mit Verbrennungsmotor stoßen zu viel CO₂ aus, Dieselfahrzeuge Stickoxid und ihr Ruf ist durch die Abgasbetrügereien beschädigt. Elektroautos stehen so lange in der Klimabilanz nicht besser da, bis genug Strom aus erneuerbarer Energie vorhanden ist.

Die IG Metall kann und will den Wandel mitgestalten. Sie sieht darin eine Chance, neue, moderne, umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln – zukunftsweisende Angebote, die im In- und Ausland gefragt sind. Dabei will sie die gesamte Wertschöpfungskette in Deutschland sichern. Darum engagiert sich die IG Metall dafür, dass die Batteriezellen, die beim E-Auto mehr als 40 Prozent der Wertschöpfung ausmachen, in Deutschland entwickelt und hergestellt werden.

Von der Politik fordert die IG Metall, die Entwicklung zu unterstützen. Notwendig ist ein Plan, in dem alles, was für die Wende nötig ist, aufeinander abgestimmt ist, wie Verkehrs- und Energiepolitik. Und die Qualifizierungspolitik, denn Hunderttausende Beschäftigte werden sich neu qualifizieren müssen.

Der IG Metall ist dabei eines besonders wichtig: Politiker dürfen sich bei CO₂-Mindestzielen nicht ständig überbieten – ohne sich zu fragen, ob und wie sie umgesetzt werden können. Unrealistische Ziele gefährden die Akzeptanz des Klimaschutzes und damit das ganze Vorhaben.

Unsere Fragen an Dich:

- ▶ Was ist nötig, damit Klimaschutz verlässlich, machbar und akzeptiert ist? Unterstützt Du den Weg der IG Metall?
- ▶ Wie sollen die notwendigen Investitionen finanziert werden?

▶ **Mehr zum Thema ab Seite 12 im Debattenpapier**



Starke Verankerung im **Betrieb**

Stark und gestaltungsfähig sind wir als IG Metall dann, wenn wir stark in den Betrieben sind. Wir wollen die Transformation so gestalten, dass nicht nur technischer Fortschritt, sondern auch sichere, gute Arbeit und sozialer Fortschritt für uns alle daraus wird. Um das zu schaffen, brauchen wir eine hohe Kompetenz und

viele Mitglieder in den Betrieben, die sich beteiligen, Lösungen diskutieren und entwickeln – und dann auch gemeinsam durchsetzen.

Wie können wir Stärke und Kompetenz aufbauen, Beteiligung organisieren und gemeinsam konfliktfähig handeln? Eine Schlüsselrolle haben dabei die aktiven IG Metall-Mitglieder in den Betrieben – etwa Betriebsräte, Vertrauensleute der IG Metall, Jugend- und Auszubildendenvertretungen oder Schwerbehindertenvertretungen – aber auch etwa die Mitglieder von Aktivenkreisen und betrieblichen Tariffunktionen. Sie sind auf die Beratung, Betreuung und Bildung ihrer hauptamtlichen Kolleginnen und

Kollegen angewiesen. Um in den Betrieben stärker zu werden, hat die IG Metall in den letzten Jahren bereits einiges getan. Die Beschäftigten in den Betrieben werden konsequent an Diskussionen, an Lösungen und an der Durchsetzung beteiligt. Es gibt Erschließungsprojekte mit zusätzlichem Personal zur Organisation und Beteiligung von Beschäftigten, Mitgliedern und Aktiven in den Betrieben.

Die IG Metall vom Betrieb aus denken – diesen Weg will die IG Metall erfolgreich weiterentwickeln.

Unsere Fragen an Dich:

- ▶ Wird unsere Beratung und Bildung den Anforderungen im Betrieb gerecht?
- ▶ Wo liegen unsere Stärken im Betrieb? Wo sollte unser Handeln ansetzen?
- ▶ Wie können wir die Zusammenarbeit von Betriebsräten, Vertrauensleuten, gewerkschaftlich Aktiven und den Betriebsbetreuern der IG Metall stärken?

▶ **Mehr zum Thema auf Seite 13 im Debattenpapier**

Aus dem technischen muss auch ein sozialer Fortschritt werden.



►► Junge **Generation**

Die Zukunft der jungen Generation in der digitalen, globalisierten Wirtschaft hängt davon ab, wie wir die Transformation heute gestalten. Die IG Metall arbeitet gegen die zunehmende Spaltung der Gesellschaft – in »Insider« und »Outsider«, Gewinner und Verlierer –, die vor allem Rechtspopulisten in die Hände spielt.

Zugleich hängt auch die Zukunft der IG Metall davon ab, wie sie die heute unter 35-Jährigen für die Mitgliedschaft und aktive Beteiligung in der IG Metall gewinnt.

Dazu muss die IG Metall zeigen, dass sie Arbeit und Leben der jungen Generation spürbar verbessern kann. Junge Beschäftigte, Auszubildende und Studierende wollen gute Vergütungen und Entgelte – und auch in Zukunft gute Renten.

Zudem muss die IG Metall berufliche Chancen sichern und ihr Beratungsangebot zu Bildung und Weiterbildung

stärken. Bei der weltweit gelobten deutschen Berufsbildung ist die IG Metall maßgeblich beteiligt. Ihre Experten aus Betrieben gestalten Aus- und Weiterbildungsberufe mit und entwickeln sie weiter. So sorgt die IG Metall dafür, dass Beschäftigte ganzheitlich für die Anforderungen auch in der digitalen Zukunft qualifiziert sind.

Bei den gut 16000 Studiengängen hingegen hat die IG Metall kein Mitgestaltungsrecht. Doch sie ist mittlerweile beteiligt bei der Qualitätssicherung der Studiengänge, die zur Akkreditierung anstehen: Qualifizieren sie für den Beruf? Sind sie machbar für Studierende?

Bildung muss demokratisch kontrolliert werden. Die IG Metall ist daher auch gegen die Privatisierung der Bildung. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass alle

Alle müssen einen Zugang zu guter Bildung bekommen.

jungen Menschen Zugang zu guter Bildung bekommen. Tarifverträge sichern, dass sie nach ihrer Ausbildung übernommen werden und sich weiterbilden können.

Unsere Fragen an Dich:

- Bereitest du die Ausbildung schon ausreichend auf die digitale Zukunft vor?
- Soll die IG Metall noch häufiger in Berufsschulen, Hochschulen und Unis gehen? Soll sie ihre Studierendenarbeit auf bestimmte Studiengänge fokussieren?
- Mit welchen gesellschaftlichen Gruppen soll die IG Metall im Jugendbereich zusammenarbeiten?

► **Mehr zum Thema auf Seite 14 im Debattenpapier**

The Illustrationen: Tcmake_photo, Oksana Laysheva, aimage/allei, iStock



Arbeit, Rente, Krankenversicherung:
Die IG Metall mischt sich auch in die Gestaltung des Sozialstaats ein.

Arbeit, **Rente**, Krankenversicherung

Ein fester Job, ein Leben lang, ordentlich bezahlt und mit Beiträgen in die Sozialversicherung: An diesem Ideal orientiert sich unser Sozialstaat. Ob bei der Rente oder bei der Arbeitslosenversicherung.

Doch das Idealbild ist für viele Menschen zum Fantasiegebilde geworden. Arbeit ist heute viel zu oft Niedriglohnarbeit. Es gibt Millionen Minijobs. Viele Menschen haben Phasen der Erwerbslosigkeit in ihrem Lebenslauf. Auf lange Sicht führt all das zu niedrigen Renten, mit denen sich der Lebensstandard nicht halten lässt.

Die Umbrüche in der Arbeitswelt – Digitalisierung, Globalisierung, Mobilitätswende – sorgen für Verunsicherung. Dabei ist das Unbehagen ohnehin groß: Der Mehrheit der Menschen im Land geht es zwar gut, doch die Reichen ziehen davon, die soziale Ungleichheit wächst.

In einer solchen Zeit muss der Sozialstaat sein zentrales Versprechen erneuern: Wer fällt, wird aufgefangen. Die IG Metall beschränkt sich deshalb nicht auf ihr Kerngeschäft, Tarifverträge abzuschließen und gute Arbeit in den Betrieben zu organisieren. Sie mischt sich auch in die

Gestaltung des Sozialstaats ein. Beschäftigte müssen die Chance haben, sich am wandelnden Arbeitsmarkt zu behaupten, indem sie sich weiterqualifizieren. Der Staat muss investieren, anstatt Straßen, Schulen und Krankenhäuser bröckeln zu lassen. Arbeitslosigkeit darf keinen sozialen Absturz zur Folge haben. Und Renten müssen für ein gutes Leben reichen. Die Rentenversicherung muss solidarisch umgebaut werden, sodass alle Beschäftigten einzahlen. Darüber hinaus muss sie gesund erreichbar sein. Ein immer höheres Rentenalter geht an der Lebenswirklichkeit der meisten Menschen vorbei.

Ein moderner Sozialstaat beschränkt sich daher nicht auf Gesetze, er baut auf eine solidarische Zivilgesellschaft mit durchsetzungsstarken Gewerkschaften.

Unsere Fragen an Dich:

- Wie muss sich der Sozialstaat verändern? Wo sind die größten Probleme?
- Wie sichern wir die Rente?

► **Mehr zum Thema auf den Seiten 7 und 15 im Debattenpapier**

Vor dem Gewerkschaftstag

Wahlen Der Gewerkschaftstag ist im Oktober, aber schon jetzt beginnen unter den Mitgliedern die Debatten darüber, wofür die IG Metall sich in den nächsten Jahren engagieren soll. Diesen Januar beschließt der Vorstand die Wahlbezirke. Bis März werden die rund 500 Delegierten gewählt, die mehr als zwei Millionen Mitglieder auf dem Gewerkschaftstag vertreten.

Es gehört zur Demokratie in einer Gewerkschaft, dass ihre Mitglieder regelmäßig darüber diskutieren und bestimmen, wie sie sich zu Themen, die für sie wichtig sind, positionieren, und für welche Ziele sie sich einsetzen wollen – und mit welchen Köpfen an ihrer Spitze. Das geschieht in der IG Metall alle vier Jahre auf dem Gewerkschaftstag. Den nächsten hat der Vorstand für die Zeit vom 6. bis 12. Oktober in Nürnberg einberufen. Es ist der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag. Er steht unter dem Motto: »Miteinander für morgen – solidarisch und gerecht«.

Damit die Mitglieder genug Zeit haben, sich auf das Ereignis vorzubereiten, muss der Vorstand sie mindestens 26 Wochen vorher über die metallzeitung darüber informieren, was auf der Tagesordnung stehen wird, welche Themen behandelt werden und wie die Delegierten, die die Mitglieder vertreten, gewählt werden. So steht es in der Satzung der IG Metall.

Mitglieder, die Delegierte werden wollen, müssen am Tag ihrer Wahl mindestens 36 Monate ununterbrochen in der IG Metall gewesen sein. Nur bei jungen Mitgliedern unter 27 Jahren reichen »in besonderen Fällen« zwölf Monate aus. Jeder, der Delegierter werden möchte, muss den satzungsgemäßen Mitgliedsbeitrag gezahlt haben.

Wer diese Voraussetzung erfüllt und kandidieren will, muss sich in der örtlichen Delegiertenversammlung zur Wahl stellen. In diesem Gremium sind Metallerinnen und Metaller, die die Mitglieder vor Ort gewählt haben. Die Versammlung wählt die Delegierten und genauso viele Stellvertreter für den Gewerkschaftstag in geheimer Abstimmung.

Unter den Delegierten und ihren Stellvertretern muss der Anteil der Frauen mindestens ihrem Anteil an den Mitgliedern in der IG Metall entsprechen. Die Delegiertenversammlungen sollten auch darauf achten, dass junge Mitglieder angemessen berücksichtig

Termine

14./15. Januar: Vorstand beschließt die Wahlbezirke.

16. Januar: Wahlbezirke werden im Internet veröffentlicht: igmetall.de/gewerkschaftstag-2019

16. Januar bis 14. März: Mitglieder wählen in Delegiertenversammlungen ihre Delegierten und deren Stellvertreter/-innen.

1. März: Wahlbezirke werden in der metallzeitung veröffentlicht.

29. März: Gewählte müssen von den Bezirken an den Vorstand gemeldet sein.

1. April bis 10. Mai: Erste Vorbesprechungen der Delegierten. Dabei wählen sie die Mitglieder der Kommissionen für Satzungs- und Antragsberatung sowie Mandatsprüfung und benennen pro Bezirk je ein Mitglied für das Präsidium des Gewerkschaftstags (Meldeschluss: 10. Mai)

1. Mai: Antragsschluss für Anträge an den Gewerkschaftstag

sichtigt werden. Wie viele Delegierte gewählt werden, hängt davon ab, wie viele Mitglieder die IG Metall im jeweiligen Gebiet hat. So kamen zum Gewerkschaftstag 2015 aus Nordrhein-Westfalen, dem mitgliederstärksten Bezirk, 119 Delegierte, aus Baden-Württemberg 91 und von der Küste 37.

Die Aufteilung der Wahlbezirke beschließt der Vorstand im Januar – in Abstimmung mit den IG Metall-Bezirksleitungen. Jeder oder jede Delegierte repräsentiert 5000 Mitglieder. Wo nach diesem Schlüssel mehr als 2500 Mitglieder übrig bleiben, erhält der Wahlbezirk eine oder einen weiteren Delegierten. Geschäftsstellen, deren verbleibende Mitgliederzahl unter 2500 liegt, werden innerhalb des Bezirks so zusammengelegt, dass sie gemeinsam über 2500 Mitglieder kommen. Das zusätzliche Mandat erhält eine Geschäftsstelle im Wahlbezirk.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

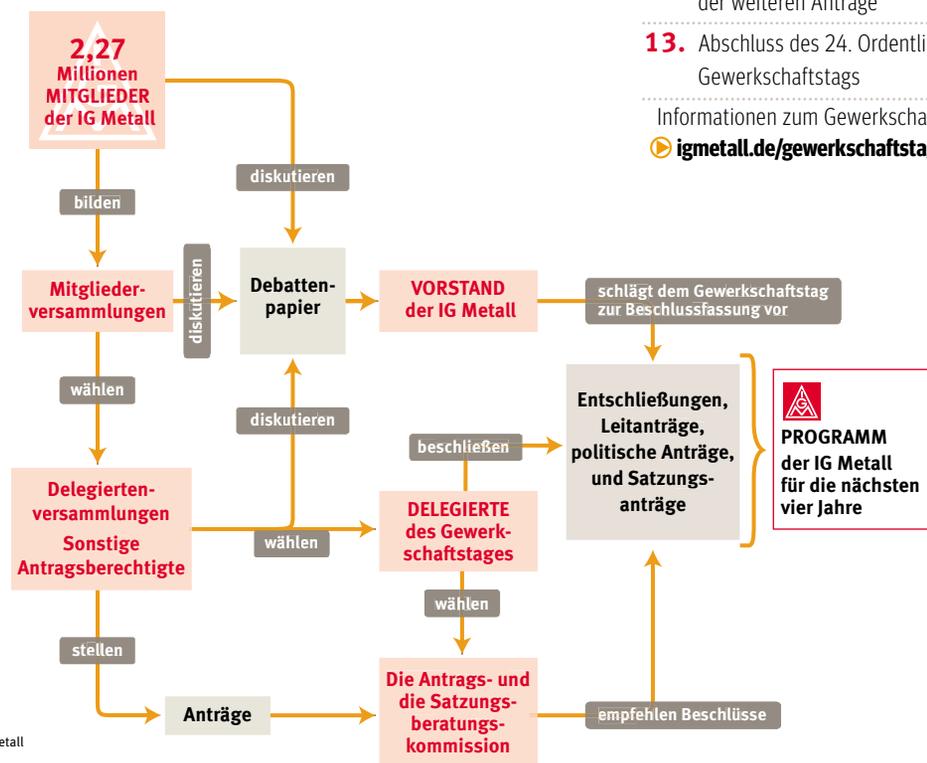
Die Tagesordnung

des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstags vom 6. bis 12. Oktober 2019 in Nürnberg

1. Eröffnung und Begrüßung
2. Konstituierung des Gewerkschaftstags
3. Bericht des Vorstands
4. Bericht des Kontrollausschusses
5. Bericht der Revision
6. Aussprache zu den Berichten
7. Beratung der Anträge zu den Tagesordnungspunkten 3 und 4 betreffend Entlastung des Vorstands und des Kontrollausschusses
8. Beraten und Beschließen der Anträge zu den Paragraphen 18 und 21 der Satzung der IG Metall
9. Wahlen
10. Beraten und Beschließen der Anträge zur Satzung
11. Referat der/des 1. Vorsitzenden
12. Beraten und Beschließen der weiteren Anträge
13. Abschluss des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstags

Informationen zum Gewerkschaftstag:
igmetall.de/gewerkschaftstag-2019

Diskussionsprozess zum Gewerkschaftstag 2019



Quelle: IG Metall

»Beschäftigte bekommen etwas sehr Wertvolles«



Qualifizierung Auf Detlef Scheele, Chef der Bundesagentur für Arbeit, kommt viel Arbeit zu: Seine Behörde wird die Weiterbildung künftig deutlich stärker fördern. Im Interview erklärt er, wie Beschäftigte profitieren.

Das Qualifizierungschancengesetz schafft völlig neue Möglichkeiten: Weiterbildung unabhängig von Qualifikation, Lebensalter, Betriebsgröße. Warum ist das so wichtig?

Detlef Scheele: Durch die Digitalisierung können nach Schätzungen bis zu 1,5 Millionen Arbeitsplätze wegfallen. Aber gleichzeitig werden voraussichtlich rund 1,5 Millionen neue entstehen – mit anderen Anforderungen. Das neue Gesetz ermöglicht uns, Menschen jeder Qualifikation zur Weiterbildung zu beraten und bei Bedarf ein Angebot zu machen. Niemand soll zurückgelassen werden.

Wie wird das Gesetz angewendet?

Scheele: Wir selbst werden keine Weiterbildungen anbieten. Wir beraten, vermitteln und unterstützen finanziell. Die Weiterbildung der Beschäftigten bleibt Aufgabe der Unternehmen. Arbeitgeber oder Arbeitnehmer kommen auf uns zu und sagen: Wir wollen Förderung für eine Bildungsmaßnahme. Dabei muss es um Strukturwandel oder Digitalisierung gehen. Wir prüfen das und schauen, ob es einen passenden Kurs gibt.

Die IG Metall drängt seit Langem auf den Ausbau der Qualifizierung. Welche Rolle spielen dabei Mitbestimmung und Tarifautonomie?

Scheele: Das Gesetz wendet sich an Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Optimal ist, wenn es in einem Betrieb Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung gibt. Die glaubwürdigsten Berater für Beschäftigte sind die Betriebsräte. Wir brauchen sie und die Gewerkschaften auch für Überzeugungs-

arbeit. Nicht jeden begeistert es, für einige Wochen wieder die Schulbank zu drücken.

Manche empfinden das lebenslange Lernen eher als Bedrohung ...

Scheele: Das nehmen wir auch wahr. Gerade bei Älteren, die wenig Erfahrung mit Weiterbildung haben. Für sie ist der Wandel der Arbeitswelt erstmal keine Verheißung. Aber man sollte das nicht dramatisieren. Niemand muss eine Weiterbildung nach der anderen machen. Das geschieht nicht im Jahresrhythmus.

In Zeiten hoher Auslastung scheuen Unternehmen davor zurück, Beschäftigte für Qualifizierung freizustellen. Ein fataler Fehler?

Scheele: Auf Weiterbildung zu verzichten, ist kurzsichtig. Investitionen in Menschen rechnen sich nicht nach einer Woche. Da sind Voraussicht und langer Atem gefragt. Bei der Metall- und Elektroindustrie reden wir von hochwertigen tarifgebundenen Arbeits-

plätzen. Wenn man die erhalten will, muss man rechtzeitig investieren, in Menschen und in Anlagen.

Machen wir es konkret: Die Autoindustrie steht vor einem Umbruch. Das E-Auto kommt. Was raten Sie Beschäftigten aus der Autobranche, wenn sie zur Weiterbildungsberatung kommen?

Scheele: Die Elektromobilität führt zu neuen Tätigkeiten. Ich habe mir den Umbau bei VW Zwickau angeschaut. Da ist viel in Bewegung. Aber es gilt: Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2028. Gleichzeitig werden Qualifizierungsmaßnahmen geplant. Die Kolleginnen und Kollegen werden danach oft höherwertige Jobs haben. Man ist das systematisch angegangen: Was ist das neue Produkt? Was muss man dazu lernen? Wer führt die Weiterbildung durch? Dann geht es los. Und der Ausschluss von Kündigungen gibt den Beschäftigten Sicherheit über einen langen Zeitraum.



So funktioniert das Qualifizierungschancengesetz

Mit dem Gesetz wird die Weiterbildungsförderung der Bundesagentur für Arbeit deutlich ausgeweitet. Die Agentur fördert künftig auch Weiterbildung von qualifizierten Facharbeitern. Bislang war das nur für ältere oder gering qualifizierte Beschäftigte möglich, oder für solche in kleinen und mittleren Unternehmen. Die Förderung umfasst einen Teil der Weiterbildungskosten und einen Entgeltzuschuss. Die Höhe der Förderung richtet sich nach der Betriebsgröße: Kleinere Unternehmen erhalten höhere Zuschüsse als große. Gefördert werden nur Maßnahmen, die mindestens vier Wochen dauern. **Das Gesetz tritt am 1. Januar 2019 in Kraft.**



Foto: Oliver Berg/dpa/pa

Detlef Scheele im Gespräch mit Auszubildenden bei Ford in Köln. Der 62-Jährige leitet die Bundesagentur für Arbeit seit April 2017.

Werden Ingenieure Programmieren lernen und Monteure Vorträge halten?

Scheele: Vielleicht. Ob man wie bisher am Band steht oder über eine Montageplattform zusammenarbeitet – diese Tätigkeiten unterscheiden sich. Aber entscheidend ist etwas anderes. Ich würde den Beschäftigten immer sagen: Es geht ja nicht bergab! Es verändert sich etwas. Aber ob Digitalisierung oder E-Auto: Darin liegen eher Chancen als Risiken. Der Wandel mag manchen etwas abfordern. Aber dafür bekommen sie etwas sehr Wertvolles: einen zukunftssicheren Arbeitsplatz. Wir werden die Veränderungen gemeinsam bewältigen. Davon bin ich überzeugt.

Die IG Metall hat ein Transformations-Kurzarbeitergeld vorgeschlagen.

Es soll Beschäftigte beim Übergang in die digitale Arbeitswelt absichern.

Scheele: Darüber kann man durchaus diskutieren. Aber jetzt sollten wir erst mal Erfahrungen mit dem Qualifizierungschancengesetz sammeln. Wer das Gesetz nutzt, ist abgesichert. Ich komme noch mal auf das Beispiel VW zurück: Dort werden wir bald sehen, ob das Gesetz für so einen Umbau ausreicht.

Sie diskutieren mit der IG Metall auch über neue Methoden, um den zukünftigen Bedarf an Fachkräften festzustellen. Was sind da Ihre Ideen?

Scheele: Wir haben zum Beispiel Ausbildungsberufe auf ihre Digitalisierungsfähigkeit überprüft. Was der einzelne Betrieb macht, wissen wir aber nicht. Unsere Weiterbildungsberater sollen das herausfinden. Wie man das systematisch beobachtet, darüber diskutieren

wir auch mit unseren Arbeitsmarktforschern und mit der IG Metall. Weiterbildungsmaßnahmen kann man nur eng am Betrieb entwickeln. Personaler, Eigentümer, Vorstände und natürlich Betriebsräte und Gewerkschaften – alle sollten uns informieren. Die Sozialpartner gehören immer an den Tisch.

Haben bereits Unternehmen angekündigt, das Qualifizierungschancengesetz nutzen zu wollen?

Scheele: Wir sind mit Betrieben im Gespräch. In der Metallindustrie zum Beispiel mit Continental, an verschiedenen Standorten. Auch mit der chemischen Industrie. Wir sind darauf eingestellt, Anfragen schnell zu beantworten. Und wir wollen noch stärker in die berufsbegleitende Beratung investieren, immer unter dem Gesichtspunkt Qualifizierung.

Die Weiterbildungsberatung durch die Arbeitsagentur wird ausgeweitet: Wie läuft so eine Beratung ab?

Scheele: Die Beratung von Beschäftigten wird ein neuer Schwerpunkt unserer Arbeit. Beispiel Düsseldorf: Da haben wir unser Berufsinformationszentrum umgebaut. Beschäftigte können dort ohne Anmeldung hingehen. Wir führen ein Erstgespräch, vielleicht weitere Gespräche. Der Berater entscheidet, ob es einen konkreten Weiterbildungsbedarf gibt. Dann muss man das mit dem Betriebsrat oder dem Arbeitgeber besprechen. Dabei helfen wir auch. Wenn eine geeignete Weiterbildungsmaßnahme verfügbar ist, kann es losgehen.

simon.berberich@igmetall.de

Mehr zum Thema:
🔗 wap.igmetall.de

Auch für die Planung der freien Tage gut: der Schichtkalender der IG Metall.

Brückentage geschickt nutzen

Urlaub Wer seinen Urlaub für 2019 plant, kann ihn durch Brückentage deutlich verlängern. Wir erklären, wie Ihr die Feiertage schlau nutzt.

Im Kalenderjahr 2019 liegen einige Feiertage günstig an einem Dienstag oder Donnerstag, sodass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit jeweils einem Urlaubstag Wochenenden verlängern können.

April Die Osterfeiertage, Karfreitag am 19. und Ostermontag am 22. April, bieten sich als Brückentage an – hier könnt Ihr aus 4 Urlaubstagen 10 freie Tage am Stück machen, wenn Ihr Euch davor oder danach freinehmt.

Mai Der Tag der Arbeit am 1. Mai fällt auf einen Mittwoch, den Ihr mit 2 Urlaubstagen an das vorherige oder das folgende Wochenende anbinden könnt und so 5 freie Tage erhaltet. Wer Urlaub in der Woche nach Ostern nimmt, kann mit 2 weiteren Tagen den Tag der Arbeit anbinden und kommt so sogar auf 13 freie Tage, wovon nur 6 Urlaubstage sind.

Christi Himmelfahrt fällt auf Donnerstag, den 30. Mai 2019. Brückentag für ein langes Wochenende ist Freitag, der 31. Mai 2019.

Juni Pfingstmontag ist am 9. Juni. Wer den Rest der Woche Urlaub nimmt, kommt so mit 4 Urlaubstagen auf 9 freie Tage.

Oktober Der Tag der Deutschen Einheit am 3. Oktober fällt auf Donnerstag, der Freitag bietet sich als Brückentag an, um so 4 freie Tage zu haben. Wer die Woche um den Feiertag freinimmt und 4 Urlaubstage investiert, bekommt 9 freie Tage raus.

Dezember Die Weihnachtstage, 25. und 26. Dezember, fallen auf einen Mittwoch und Donnerstag. Freitag, den 27. Dezember, könnt Ihr als Brückentag nutzen.

Was erwartest Du **2019**?

Schnappschuss Mit einem neuen Jahr verbinden viele Menschen einen Anfang, eine Wende, neue Aufgaben oder Herausforderungen. Fünf Metallerinnen und Metaller erzählen hier, was im neuen Jahr auf sie wartet, mit welchen Wünschen und Hoffnungen sie 2019 starten. Die Redaktion wünscht ihnen und allen anderen Metallerinnen und Metallern ein gutes neues Jahr.



Eine möglichst gute Prüfung hinlegen

»Ich hoffe, dass ich bald mit meiner Ausbildung bei MTU Rolls Royce fertig bin. Am 30. Januar ist meine mündliche Prüfung als Industriemechanikerin. Den Tag davor kann ich freinehmen, meine Aufzeichnungen durchgehen, nochmal alles verinnerlichen und konzentriert in die Prüfung gehen. Das hat schon bei der Theorieprüfung super geklappt. Nach dem jüngsten Tarifabschluss stehen uns zwei bezahlte Vorbereitungstage für die Prüfungen zu. Das finden viele meiner Kollegen, die wie ich auslernen, megacool. Den meisten ist aber gar nicht klar, wie das zustande gekommen ist. Ich will in der Jugend- und Auszubildendenvertretung rüberbringen, dass solche tariflichen Leistungen nicht selbstverständlich sind. Ohne die IG Metall gäb's das nicht. Wenn ich fertig bin, werde ich als Facharbeiterin in der Motorenmontage eingesetzt. Darüber bin ich sehr glücklich, denn das ist meine Wunschabteilung.«

Acht Tage mehr Zeit für meine Kinder

»Im Jahr 2019 nehme ich die zusätzlichen acht freien Tage, die wir im letzten Metall-Tarifabschluss durchgesetzt haben. Ich habe zwei kleine Kinder, mit denen ich derzeit zu wenig Zeit verbringen kann. Ich arbeite im Vierschichtbetrieb, auch am Wochenende. Wir müssen zudem neun zusätzliche Sonderschichten im Jahr leisten. Seit fast 20 Jahren arbeite ich Schicht. Das ist sehr belastend, vor allem die Schlafstörungen. Ich weiß gar nicht, wann ich das letzte Mal sechs, sieben Stunden am Stück durchgeschlafen habe. Durch die acht freien Tage habe ich mehr Zeit für meine Kinder.«





Anja Eickemeier

Sachbearbeiterin in der Prototypenfertigung bei VW Braunschweig

Foto: Claudia Taylor

Keine Angst vor der Zukunft

»Ich wünsche mir sichere Perspektiven für die Beschäftigten in der Autoindustrie. Wir geben täglich unser Bestes, stehen aber öffentlich am Pranger, obwohl die Kolleginnen und Kollegen für die Schadstoffprobleme nichts können. Viele sorgen sich, wie es bei VW und in der Autoindustrie insgesamt weitergeht. Wir sind froh, dass in Braunschweig ab 2020 Batterien für Elektroautos gebaut werden. Ich erwarte, dass sie viele Arbeitsplätze sichern. Wir wollen umweltfreundliche Autos. Mein Wunsch und meine Hoffnung ist, dass es uns bei VW gelingt, die Zukunft gemeinsam zu gestalten und dadurch Ängste abzubauen. Das schaffen wir aber nur, wenn die Politik 2019 einen realistischen Rahmen vorgibt, das heißt: CO₂-Vorgaben, die erreichbar sind, und eine Infrastruktur, die einen Umstieg auf Elektromobilität attraktiv macht.«

Für meine Mutter auf 28 Stunden verkürzen

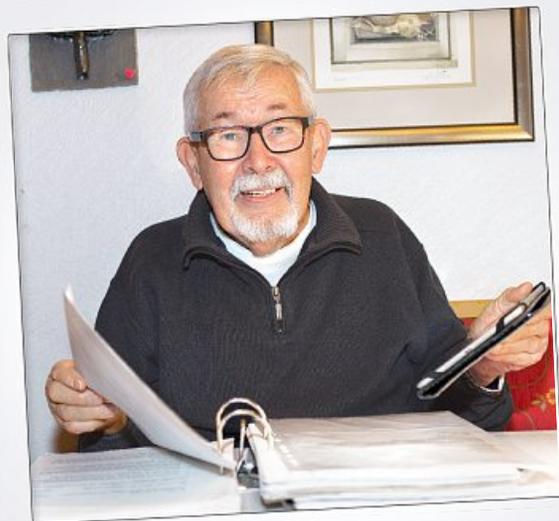
»Ab sofort, ab dem 1. Januar, gehe ich mit meiner Arbeitszeit runter auf 28 Stunden in der Woche. Ich muss mich um meine 82-jährige pflegebedürftige Mutter kümmern. Dazu nutze ich die neue verkürzte Vollzeit, die die IG Metall in der Metall-Tarifrunde Anfang 2018 durchgesetzt hat. Ich arbeite dann nur noch vier Tage in der Woche. Montags habe ich frei und kann meine Mutter zum Arzt bringen. Die verkürzte Vollzeit habe ich zunächst für zwei Jahre beantragt, dann schaue ich weiter. Das war wirklich ein super Tarifabschluss.«



Robert Göddel

Beschäftigter im Versand bei Hydac in Quierschied-Göttelborn

Foto: Laura Ockenfels/Becker&Bredel



Norbert Obst

Rentner und Metaller aus Puschendorf

Foto: Andreas Gummerer

Ordentliche Renten für alle

»Ich wünsche mir, dass es überall ordentliche Löhne gibt, mit Tarifvertrag. Dann gäbe es nämlich keine Minirenten. Wer zum Mindestlohn arbeitet, kommt vielleicht auf eine Rente von 750 Euro im Monat. Das ist Grundsicherungsniveau trotz jahrzehntelanger Arbeit! Außerdem müssen die Renten wieder genauso steigen wie die Löhne. Sonst frisst die Inflation alles auf. Da muss sich 2019 etwas ändern. Ich persönlich bin mit meiner Rente zufrieden. Aber wenn ich mich im Bekanntenkreis umhöre, merke ich: Bei der Altersversorgung ist vieles ungerecht.«

Gericht **stärkt** Versichertenschutz im **Homeoffice**

Recht so Zu Hause arbeiten Beschäftigte meist unter anderen Bedingungen als im Betrieb. Tjark Menssen erläutert, welche Wege bei einem Unfall im Homeoffice versichert sind.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Immer mehr Menschen in Deutschland arbeiten auch von zu Hause. Aber zwischen regulärem Arbeitsplatz und dem Büro zu Hause gibt es nicht nur räumliche Unterschiede. In der privaten Sphäre besteht grundsätzlich kein gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Es muss ein betrieblicher Grund hinzukommen, damit ein Unfall im Privatbereich versichert ist. Die Rechtsprechung gibt generell vor, dass zum Unfallzeitpunkt eine »objektivierte Handlungstendenz« zur grundsätzlich versicherten Tätigkeit bestehen muss.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat entschieden, dass der Sturz auf einer Kellertreppe zu Hause ein Arbeitsunfall im Homeoffice sein kann. Betriebswege können bei einem Arbeitsplatz zu Hause durchaus innerhalb der Wohnung liegen und den privaten und beruflichen Teil des Gebäudes verbinden. Der Fall betraf eine Beschäftigte, deren regelmäßiger Arbeitsort ihre Wohnadresse war. Das war vertraglich so festgelegt. Die Klägerin hatte ihr Büro im Kellergeschoss eingerichtet. Der Sturz auf der Treppe ereignete sich auf dem Weg zu einem vom Arbeitgeber angeordneten Telefongespräch. Das wollte sie von ihrem Büro im Keller erledigen. Beim Gang auf der Treppe nach unten stürzte sie und verletzte sich. Die zuständige Berufsgenossenschaft wollte den Sturz nicht als Arbeitsunfall anerkennen, da auf der Treppe zwischen privaten und geschäftlich genutzten Räumen kein Versicherungsschutz bestehe. Außerdem sei der Unfall nicht bei der Ausführung beruflicher Handlungen, sondern bei vorbereitenden Handlungen erfolgt.

Das Gericht führte aus, dass die Frau zum Unfallzeitpunkt einen versicherten Betriebsweg zurückgelegt hat. Denn sie habe

die Treppe mit »der Handlungstendenz« genutzt, in ihrem Büro, dem Homeoffice im Kellergeschoss, mit dem Geschäftsführer ihres Arbeitgebers zu telefonieren. Dass sich der Unfall, der Treppensturz, in der Wohnung ereignete, ändert nichts am bestehenden Versicherungsschutz.

Neue Kriterien berücksichtigen Jetzt hat das BSG seine bisherige Rechtsprechung konkretisiert. Es entschied, dass bei der Feststellung eines Arbeitsunfalls im häuslichen Bereich künftig die objektivierte Handlungstendenz des Versicherten, eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit ausüben zu wollen, den Ausschlag gibt und nicht mehr vorrangig auf die eher quantitativ zu bestimmende Häufigkeit der betrieblichen oder privaten Nutzung des konkreten Unfallorts abzustellen ist.

Eine wie auch immer geartete objektive Widmung der jeweiligen Räumlichkeiten oder die Häufigkeit beziehungsweise das Ausmaß der betrieblichen Nutzung des konkreten Unfallorts ist damit nicht mehr das maßgebliche Abgrenzungskriterium.

Die objektivierte Handlungstendenz bestimmt sich danach, ob der Versicherte bei der zum Unfall führenden Verrichtung eine dem Unternehmen dienende Tätigkeit (subjektiv) ausüben wollte und diese innere Tatsache durch die objektiven Umstände des Einzelfalls den Richter letztendlich überzeugt.

Äußere Indizien für diese Objektivierung können der Zeitpunkt und der Ort des Unfalls sein, aber auch der objektive Zweck des Vorgangs. Hierbei sind stets die gesamten Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.

**👉 Bundessozialgericht vom
27. November 2018 –
B 2 U 8/17 R und B 2 U 28/17 R**

Alles, was Recht ist



›ARBEITSLOSENGELD

Arbeitsagentur muss bezahlte Freistellung bei Bemessung einbeziehen

Die während der Freistellung bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses gezahlte und abgerechnete Vergütung muss bei der Bemessung des Arbeitslosengelds einbezogen werden. Geklagt hatte eine Frau, die nach dem Ende ihres Beschäftigungsverhältnisses ein Arbeitslosengeld von 28,76 Euro pro Tag erhielt. Das in der einjährigen Freistellungsphase gezahlte Entgelt war dabei nicht berücksichtigt. Das Bundessozialgericht entschied, dass der Klägerin ein täglicher Leistungssatz von 58,41 Euro zustehe. Bemessungsrechtlich sei nicht der Zeitpunkt maßgebend, wann die Frau aus der Beschäftigung ausschied, sondern der, bis zu dem sie auch beitragspflichtiges Arbeitsentgelt erzielte hatte.

► **Bundessozialgericht vom 30. August 2018 – B 11 AL 15/17 R**



›ELTERNZEIT

Vorzeitiges Ende der Elternzeit bei neuer Schwangerschaft

Die in die Elternzeit fallende Geburt eines weiteren Kindes führt häufig dazu, dass Eltern ihre Elternzeit neu planen müssen. Um die vom Gesetzgeber geschaffene Möglichkeit zu nutzen, die erste Elternzeit wegen der Geburt eines weiteren Kindes vorzeitig zu beenden, um die Elternzeiten für beide Kinder voll auszuschöpfen, ist es erforderlich, aber auch ausreichend, wenn das Recht zur vorzeitigen Beendigung der Elternzeit an die Entbindung des weiteren Kindes geknüpft wird. Während der Schwangerschaft mit dem weiteren Kind kann die erste Elternzeit dementsprechend nicht vorzeitig beendet werden.

► **Bundesarbeitsgericht vom 8. Mai 2018 – 9 AZR 8/18**



DAA-TECHNIKUM

Staatlich geprüfter Techniker Fortbildung für Berufstätige

Fachrichtungen:

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

| vollständiges und selbsterklärendes Lernmaterial

| bundesweit über 50 Studienorte für den Samstagsunterricht



**Studienhandbuch
kostenfrei unter
0201 8316510**

Gerne informieren wir Sie auch zur **Aufstiegsfortbildung Geprüfte/r Technische/r Betriebswirt/in (IHK)** für staatlich geprüfte Techniker, Meister, Ingenieure und Technische Fachwirte.

www.daa-technikum.de



2019

Neues Jahr, neue Gesetze

Einkommen Mehr Mütterrente und höherer Mindestlohn, ein Plus bei Hartz IV und Kindergeld, Zuschlag für Rentner und Trennungskinder: Unterm Strich bringt das Jahr 2019 für fast alle mehr Geld. Die wichtigsten Änderungen im Überblick.

Von Antonela Pelivan

Die Bundesregierung hat für 2019 viele Änderungen auf den Weg gebracht. metallzeitung gibt einen Überblick, was sich für die Menschen in Deutschland ab 1. Januar ändert.

Steuersätze und Freibeträge Die Einkommensgrenzen für alle Steuersätze steigen 2019 um 1,84 Prozent. Damit wird die Inflationsrate des Jahres 2018 quasi in den Steuertarif eingepreist. Mit dieser Verschiebung, die allen Steuerzahlern zugutekommt, soll der Effekt der sogenannten kalten Progression ausgeglichen werden. Diese würde ansonsten Lohn- und Gehaltssteigerungen in Verbindung mit der Inflation durch eine höhere Steuerbelastung zumindest teilweise wieder aufzehren.

Der Grundfreibetrag in der Einkommensteuer steigt 2019 für Ledige auf 9168 Euro – das ist ein Plus von 168 Euro gegenüber 2018. Eheleuten stehen 18336 Euro zu, 336 Euro mehr als bisher. Der Grundfreibetrag bezeichnet den Betrag, bis zu dem das Einkommen Lediger oder gemeinsam veranlagter Ehepartner steuerfrei bleibt. Damit haben Berufstätige etwas mehr Geld in der Tasche, da der

Fiskus erst bei Einkommen über dem neuen Grundfreibetrag Steuern abzieht.

Im selben Umfang erhöhen sich die Beiträge, bis zu denen Steuerzahler Unterhalt für nahe Angehörige als außergewöhnliche Belastungen abziehen können. Maximal 9168 Euro sind ab 2019 drin.

Angehoben wird auch der steuerliche Kinderfreibetrag, der das Existenzminimum des Kindes sichert: Für Eltern bleibt dieser Betrag ihres Einkommens pro Kind und Jahr steuerfrei. Das Finanzamt rechnet aus, ob das Existenzminimum des Kindes durch das Kindergeld bereits gedeckt ist oder ob der Kinderfreibetrag für die Eltern günstiger ist. In diesem Fall wird der Kinderfreibetrag dann automatisch im Einkommensteuerbescheid berücksichtigt und das Kindergeld quasi als Vorauszahlung betrachtet. Vor allem bei höheren Einkommen ist die Steuerersparnis durch den Kinderfreibetrag meist höher.

Erhalten Beschäftigte vom Arbeitgeber eine kostenlose oder verbilligte Fahrkarte für öffentliche Verkehrsmittel und Bahnen, muss die Kostenersparnis nicht mehr versteuert werden. Die steuerfreien Leistungen werden künftig aber auf die Entfernungspauschale angerechnet – sie mindern also den Betrag, den Arbeitnehmer bei der Steuererklärung als Entfer-

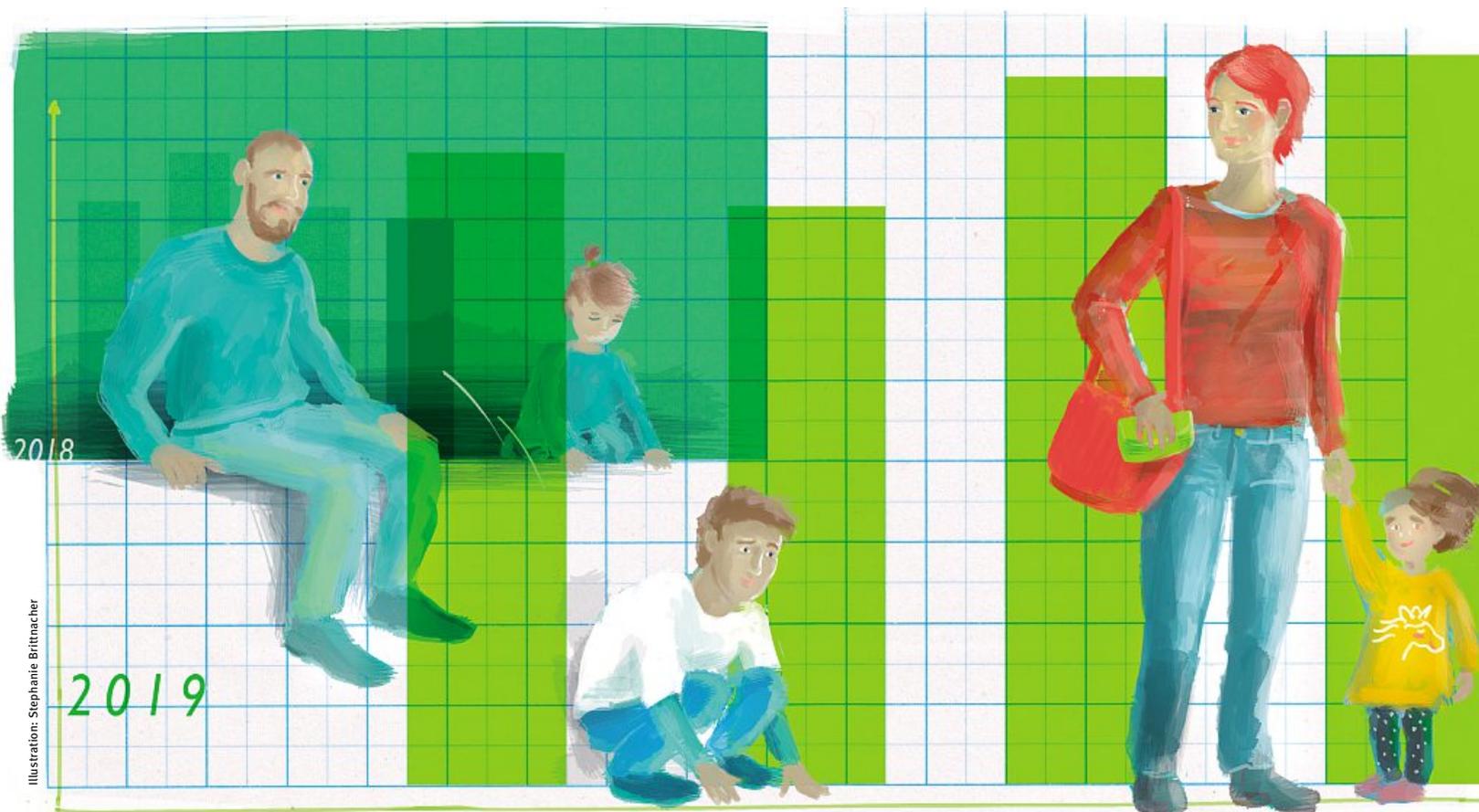


Illustration: Stephanie Briffnacher

Von den neuen Regelungen rund um das Steuerrecht profitieren vor allem Familien.

nungspauschale abziehen können. Die Steuerbefreiung gilt auch, wenn der Arbeitgeber nur mittelbar – etwa durch den Abschluss eines Rahmenabkommens – am Vorteil der Mitarbeiter beteiligt ist.

Achtung: Das Jobticket ist nur dann steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer es zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erhält. Wer ein Jobticket in Form einer Entgeltumwandlung bekommt, profitiert nicht von dem neuen Steuervorteil.

Kindergeld und Freibetrag Ab Juli 2019 wird das Kindergeld um 10 Euro pro Kind und Monat angehoben. Für das erste und zweite Kind beträgt es dann 204 Euro, für das dritte 210 und für das vierte und jedes weitere Kind 235 Euro monatlich. Der steuerliche Kinderfreibetrag steigt um 192 Euro auf 7620 Euro.

Mindestlöhne Der gesetzliche Mindestlohn steigt am 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro pro Stunde. Der Branchenmindestlohn für das Elektrohandwerk steigt auf 11,40 Euro, für Leiharbeit (Ost) auf 9,49 Euro und für Leiharbeit (West) ab April 2019 auf 9,79 Euro stündlich.

Mini- und Midijobs Da Minijobber maximal 450 Euro monatlich und höchstens 5400 Euro im Jahr verdienen dürfen, sinkt für sie mit der Erhöhung des Mindestlohns die mögliche monatliche Arbeitszeit. Eine Ausnahme bilden Beschäftigungen, die kurzfristig und innerhalb eines bestimmten Zeitraums ausgeübt werden. Ab 1. Juli 2019 wird die sogenannte Gleitzone zwischen Mini- und Midijob auf Arbeitsentgelte von 450,01 Euro bis 1300 Euro (bisher 850 Euro) ausgeweitet. Wer heute 850 Euro verdient, wird mit der üblichen Abgabenlast für versicherungspflichtige Arbeitnehmer von gut 20 Prozent belastet. Künftig liegt ihr Anteil bei derselben Vergütung bei unter 18 Prozent. Der geringere Beitrag führt dann nicht mehr zur geringeren Rentenleistung. Volle Sozialabgaben zahlen Midijobbende dann erst bei einem monatlichen Entgelt von 1300 Euro. Außerdem wird der Zeitraum für eine kurzfristige Beschäftigung von 70 Tagen oder 3 Monaten nun dauerhaft angehoben.

Krankenversicherung Ab 2019 gilt wieder die paritätische Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherungsbeiträge. Deshalb werden ab 1. Januar die Zusatzbeiträge im gleichen Anteil von Arbeitnehmern und Arbeitgebern beziehungsweise Rentnern und ihrer Krankenkasse getragen. Der all-

gemeine Beitragssatz bleibt bei 14,6 Prozent. Die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung erhöht sich auf 4537,50 Euro pro Monat.

Beitragsbemessungsgrenze Die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung steigt ab 1. Januar auf 6700 Euro pro Monat (West) und 6150 Euro pro Monat (Ost).

Arbeitslosengeld II Für Alleinstehende steigt der Regelsatz für Sozialhilfe und Arbeitslosengeld II auf 424 Euro pro Monat. Auch die Sätze für die Regelbedarfsstufen 2 bis 6 (Paare je Partner/Bedarfsgemeinschaften, erwachsene Behinderte in stationären Einrichtungen, nicht erwerbstätige Erwachsene unter 25 Jahren im Haushalt der Eltern, Jugendliche und Kinder) werden erhöht.

Renten- und Arbeitslosenversicherung Die monatliche Beitragsbemessungsgrenze West steigt ab Januar 2019 von 6500 auf 6700 Euro (80 400 Euro jährlich). Das Pendant Ost liegt bei 6150 Euro im Monat (2018: 5800 Euro); jährlich sind das 73 800 Euro. Bis zu diesen Einkommensgrenzen müssen Arbeitnehmer im nächsten Jahr Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung bezahlen.

Erwerbsminderung Wer ab 1. Januar 2019 wegen einer Erwerbsminderung in Rente geht, kann sich über mehr Geld als bisherige Erwerbsminderungsrentner freuen. Denn die sogenannten Zurechnungszeiten werden auf einen Schlag um 3 Jahre und 5 Kalendermonate angehoben. Mit der Zurechnungszeit bekommt der Versicherte Rentenpunkte als beitragsfreie Zeiten für durchschnittliche Verdienstszeiten angerechnet – obwohl er in der Zurechnungszeit selbst etwa wegen Krankheit keine eigenen Beiträge zur Rente gezahlt hat.

Mütterrente II Über mehr Rente freuen können sich Mütter, deren Kinder vor dem 1. Januar 1992 geboren sind: statt bisher 2 Entgeltpunkte werden ihnen 2,5 Entgeltpunkte gutgeschrieben. Wer ab 1. Januar neu in Rente geht, bekommt die verbesserte Leistung pro Kind gleich mit ausgezahlt. Wer bereits Rente bezieht, wird von der Mütterrente II erst im Laufe der ersten Jahreshälfte 2019 etwas im Portemonnaie spüren. Denn die Auszahlung wird von der Deutschen Rentenversicherung in diesem Zeitraum umgesetzt – ab Januar zustehende Rentenerhöhungen werden nachgezahlt.



Faszinierende Bilder: »Der letzte Guss«, 112 Seiten, 19,80 Euro, Einhorn-Verlag, ISBN 978-3-95747-085-0

Zu gewinnen: Fotoband »Der letzte Guss«

Nach über 100 Jahren muss die Heidenheimer Gießerei im Sommer 2013 schließen. An diesem letzten Arbeitstag werden die Kollegen begleitet von Joachim E. Röttgers, Fotograf auch für die metallzeitung, und von Betriebsseelsorger Rolf Siedler. In faszinierenden Bildern und einfühlsamen Texten haben sie die bewegenden Momente des Abschieds in dem Buch »Der letzte Guss« festgehalten. Im Vorwort schreibt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Das Buch gewährt einen tiefen Einblick in die Seele derjenigen, die die Heidenheimer Gießerei über viele Jahre hinweg am Laufen gehalten haben.«

metallzeitung verlost 20 Exemplare des Buchs »Der letzte Guss«. Schreibt bis 20. Januar 2019 eine E-Mail mit dem Stichwort »Der letzte Guss« an:

📧 metallzeitung@igmetall.de

Ausgezeichnet: metallzeitung gewinnt Designpreis



metallzeitung hat auch im vergangenen Jahr wieder erfolgreich an den International Creative Media Awards teilgenommen. Für Titel und Titelgeschichte der Ausgabe April 2018 erhielt die Redaktion einen Award of Excellence. Vergeben wird der Preis von einer Jury, die Kunden-, Mitarbeiter- und Mitgliedermagazine auszeichnet. Die Zahl der Teilnehmer lag in diesem Jahr mit 395 Zeitungen höher als im Vorjahr. Redaktionen aus 18 Ländern hatten ihre Magazine für den Wettbewerb eingereicht.



Ausgezeichnet: die Ausgabe April 2018 der metallzeitung

Dr. Azubi hilft weiter

Wenn es in der Ausbildung nicht rundläuft oder ungeklärte Fragen im Raum stehen, hilft »Dr. Azubi« weiter – schnell, unbürokratisch, anonym und kostenlos. Auszubildende, die im Onlineforum des Deutschen Gewerkschaftsbunds eine Frage stellen, erhalten innerhalb von 48 Stunden Antwort.

► dr-azubi.de

Beihilfe zur Ausbildung

Auszubildende und Teilnehmer einer Berufsvorbereitungsmaßnahme können eine Berufsausbildungsbeihilfe von bis zu 635 Euro monatlich bei der Bundesagentur für Arbeit beantragen. Die Voraussetzungen sind, dass Auszubildende nicht bei den Eltern wohnen können und bereits ein Ausbildungsverhältnis vorliegt. Die Arbeitsagentur stellt online einen Rechner zur Verfügung.

► babrechner.arbeitsagentur.de

Sonderurlaub für die Bildung

Wer sich weiterbilden und etwas für sich oder seine Karriere tun möchte, kann dafür Sonderurlaub beantragen. Außer in Bayern und Sachsen steht jedem Beschäftigten Bildungsurlaub zu. Der IG Metall-Ratgeber Bildungsurlaub gibt Tipps für einen reibungslosen Ablauf der bezahlten Lernzeit:

► igmetall.de
→ **Suche: Ratgeber
Bildungsurlaub**

Weiter bilden mit Plan

Karriere Es gibt viele Möglichkeiten, sich beruflich für die digitale Zukunft fit zu machen. Doch welche Fortbildung passt zu Dir? Wie finanzieren? Und wie dafür frei bekommen? Wir schlagen eine Schneise durch den Weiterbildungsdschungel.

Mit der richtigen Weiterbildung geht es beruflich voran. Die Tarifverträge der IG Metall helfen dabei, die eigenen Ziele zu erreichen.

Wer sich beruflich weiterbilden will, hat dazu viele Möglichkeiten, bis hin zum Studium. Wichtig ist, dass die Weiterbildung zu einem anerkannten Abschluss führt.

Fortbilden Für Beschäftigte mit Berufsausbildung bietet sich zunächst eine Aufstiegsfortbildung an, etwa zum Techniker, Meister oder Fachwirt. Damit stehen Führungspositionen offen. Aufstiegsfortbildungen sind von Experten der IG Metall aus den Betrieben nach aktuellen Anforderungen der Praxis mitgestaltet und nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung anerkannt.

Eine Aufstiegsfortbildung setzt in der Regel ein Jahr Berufserfahrung voraus. Auch Beschäftigte ohne Ausbildung, die fünf Jahre im Beruf arbeiten, können sich fortbilden. Das ist in Vollzeit oder Teilzeit möglich, dauert zwischen 4 und 24 Monaten und kostet rund 5000 Euro.

Auf die erste Aufstiegsfortbildung kann eine zweite folgen, etwa zum Betriebswirt oder Professional.

Studieren Beruflich qualifizierte Beschäftigte mit Berufspraxis (in der Regel zwei Jahre) können auch ohne Abitur in ihrem Fachbereich studieren. Als Elektroniker etwa geht Elek-

tronik. Mit einer Aufstiegsfortbildung kann man auch fachfremd, also jedes Fach studieren. Sie gilt als gleichwertig zum Studium. Der Meister etwa entspricht dem Bachelor: Stufe 6 nach dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR).

Finanzieren Es gibt eine Reihe Fördermittel wie das Aufstiegs-BAföG oder Stipendien, sie decken aber nur einen Teil der Kosten und des Lohnausfalls bei Weiterbildungen.

Neue Möglichkeiten bietet das Qualifizierungschancengesetz (Seite 18), das die IG Metall vorangetrieben hat. Danach sollen Beschäftigte



Foto: Thomas Range

Bundesweite Jugendseminare

Ob Auszubildende, (dual) Studierende oder junge Beschäftigte, ob im Betrieb oder im Ehrenamt: die IG Metall hat speziell für junge Menschen ein Bildungsprogramm rund um die Themen Ausbildung und Arbeit entwickelt. Dabei gilt das Motto: Gemeinsam weiterbilden macht Spaß – zusammen mit anderen jungen Leuten und der IG Metall Jugend. Die Inhalte der Seminare orientieren sich an der

Praxis junger Menschen und liefern das notwendige Handwerkszeug, damit sie aktiv werden können: für ihre Interessen im Betrieb, für demokratische Mitbestimmung, für soziale Gerechtigkeit.

Informationen zu den Seminaren und Veranstaltungsorten ebenso wie zur Anmeldung und Freistellung gibt es im Bildungsprogramm.

► igmetall.de/bildung



Foto: shironosov/iStock

die Chance auf berufliche Fortbildung erhalten, wenn etwa ihre Tätigkeit automatisiert werden kann oder sie anderweitig von Strukturwandel betroffen sind. »Damit kann viel für die Beschäftigten bewegt werden«, meint Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. »Qualifizierung wird mit darüber entscheiden, ob alle in der digitalen Transformation ihren Platz finden.«

Besser mit Tarif Verbindliche Ansprüche bieten die Tarifverträge der IG Metall etwa zur Bildung und Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie. Sie schreiben vor,

dass Arbeitgeber einmal im Jahr mit Beschäftigten über Bildung sprechen müssen. Für notwendige und zweckmäßige Qualifizierung trägt der Arbeitgeber alle Kosten und gibt dem Beschäftigten dafür komplett (notwendig) oder zur Hälfte (zweckmäßig) frei. Zudem können Beschäftigte auf persönlichen Wunsch bis zu sieben Jahre in Bildungsteilzeit gehen – und danach auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren.

In anderen Branchen hat die IG Metall ähnliche Tarifverträge durchgesetzt. Fragt Euren Betriebsrat oder Eure IG Metall vor Ort.

Dirk.Erb@igmetall.de



Mehr Wissen

Infos zu Weiterbildungsberufen sowie zur Finanzierung und Förderung im Bildungsportal der IG Metall:

👉 wap.igmetall.de
→ Weiterbildung

Zum Prüfer weiterbilden

Es ist eine besondere Form der Weiterbildung: 300 000 ehrenamtliche Prüfer der beruflichen Aus- und Fortbildung nehmen in Deutschland schriftliche und praktische Prüfungen ab und bewerten die Leistung. Die Aufgabe bringt eine große Verantwortung mit sich, denn für die Prüflinge geht es letztendlich um Bestehen oder Durchfallen und somit um ihre Zukunft. Prüfer kommen aus der betriebli-

chen Praxis. Jeder mit einer abgeschlossenen Ausbildung, Fortbildung oder mit einem abgeschlossenem Hochschulstudium in der entsprechenden Fachrichtung und mit Berufserfahrung kann Prüfer werden. Für (zukünftige) ehrenamtliche Prüfer bietet die IG Metall Seminare zu verschiedenen Themengebieten an. Weitere Informationen findet Ihr unter:

👉 wap.igmetall.de → Prüfen

Ministerium bietet Telefonberatung an

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

👉 bmbf.de

Cool: Mit den Prüfungstagen besser abschneiden

Bald laufen wieder die Abschlussprüfungen für die Auszubildenden. Viele der Prüfungen finden im Januar und Februar statt. Mit dem neuen Tarifvertrag der IG Metall haben alle Auszubildenden der Metall- und Elektroindustrie bundesweit Anspruch auf mindestens einen freien Tag vor der Prüfung. Die Auszubildenden sind während der Prüfungstage vom Arbeitgeber ohne Kürzung der Ausbildungsvergütung freizustellen. Die Regelung gilt für die Abschlussprüfung Teil 1 und 2 in der dualen Ausbildung.

Bessere Noten

»Die freien Tage sind wichtig und ein großer Fortschritt, weil Auszubildende fokussierter und entspannter in die Prüfung gehen können«, sagt Manuel Michniok von der IG Metall. »Das wirkt sich auch positiv auf die Abschlussnoten aus.«

Die Prüfungstage sind nicht dafür gedacht, sich den Stoff unter extremem Zeitdruck reinzuziehen.

Man sollte unbedingt schon vorher während der ganzen Ausbildung konsequent lernen und am Ball bleiben.

Der letzte Schliff

Am letzten Tag vor der Prüfung sollte man nichts Neues angehen, sondern Gelerntes nur wiederholen, damit es richtig sitzt. Sinnvoll ist es, den Stoff mit genug zeitlichem

Vorlauf rechtzeitig zu strukturieren und anhand von früheren Prüfungsaufgaben zu üben. Manche

Auszubildende tun sich leichter, wenn sie sich in einer Lerngruppe zusammenfinden.





Einsenden*

Schicke die Lösung mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis **16. Februar 2019** per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an: [▶ raetsel@igmetall.de](mailto:raetsel@igmetall.de)

*Maschinell erstellte Lösungszuschriften sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

Rätsel

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



Die Preise im Januar/Februar

Erster Preis: ein Gutschein von GEW-Ferien: zwei Übernachtungen inklusive Halbpension für zwei Personen im Hotel Farbinger Hof (Chiemsee)

Zweiter Preis: eine Alu-Brotbox

Dritter Preis: eine IG Metall-Basecap



›HIER KANNST DU DICH REGISTRIEREN



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

›LOHNSTEUERRATGEBER



Im neuen Jahr steht die Steuererklärung für das alte Jahr an. So mancher schiebt den Papierkram gern vor sich her, auch wenn es Geld zurück gibt. Nützliche Tipps gibt der Lohnsteuerratgeber 2018: [▶ igmetall.de/lohnsteuer](http://igmetall.de/lohnsteuer)

›DEINE GESCHÄFTSSTELLE



Fragen zur Mitgliedschaft beantwortet Deine IG Metall-Geschäftsstelle. Du findest sie hier: [▶ igmetall.de/vor-ort](http://igmetall.de/vor-ort)

›HIER WIRST DU MITGLIED



Hier kannst Du Mitglied werden: [▶ igmetall.de/beitreten](http://igmetall.de/beitreten)

›LESERTELEFON

0800 446 38 25

Fragen zu unseren Berichten in der metallzeitung beantworten wir: Montag bis Donnerstag: 9 bis 16 Uhr Freitag: 9 bis 13 Uhr (gebührenfreie Rufnummer) Fax: 069 66 93-20 02 [▶ metallzeitung@igmetall.de](mailto:metallzeitung@igmetall.de)

›LESERBRIEFE

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

›IMPRESSUM

Herausgeber: Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner

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

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

Chefredakteurin: Fabienne Melzer

Chef vom Dienst: Artur Siemens

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

Art-Direktion: Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion: Michael Schinke

Sekretariat: Beate Albrecht

[▶ igmetall.de/metallzeitung](http://igmetall.de/metallzeitung)

Angebot für Sehbehinderte: metallzeitung gibt es auch als Word- oder PDF-Datei: [▶ metallzeitung@igmetall.de](mailto:metallzeitung@igmetall.de)

Vertrieb: Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93-22 24
Fax: 069 66 93-25 38
[▶ vertrieb@igmetall.de](mailto:vertrieb@igmetall.de)

Anzeigen: Petra Wedel, Zweiplus Medienagentur, Pallaswiesenstraße 109, 64293 Darmstadt
[▶ info@zweiplus.de](mailto:info@zweiplus.de)

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt



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