

►IMPRESSUM

Verantwortlich: Thorsten Gröger, Redaktion: Annette Vogelsang
Anschritt: IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt, Postkamp 12, 30159
Hannover. Tel.: 0511 164 06-0, Fax: 0511-164 06-50
◉ igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de



Aktiv bleiben trotz Ruhestand: Das Referententeam George Schuray und Peter Schimmeyer (r.) sowie Uwe Rieger (l.) und VK-Leiter Nils Knierim (z.v.l.) auf dem Hüttengelände. Nicht im Bild ist die Referentin Elke Seeberger (VW Salzgitter).



Jede Geschäftsstelle der IG Metall hat besondere Angebote. Und hier gibt's Infos:

◉ igm-aktiv55plus.de

Hinterm Horizont geht's weiter

Kein altes Eisen Offiziell beginnt die Rente meist ab 65. Doch viele IG Metall-Mitglieder steigen schon früher aus dem Erwerbsleben aus. Was tun, damit einem zu Hause nicht die Decke auf den Kopf fällt? Die IG Metall bietet mit dem »Projekt 55 plus« Orientierung, wie die Aussteiger auch im Ruhestand aktiv bleiben können.

Uwe Rieger ist jetzt 58. Er arbeitet seit 30 Jahren als Elektriker im Warmwalzwerk bei Salzgitter Flachstahl. Sein Alltag wird durch den Arbeitsrhythmus bestimmt. Dazwischen spielt sich alles andere ab, das man Leben nennt: Heiraten, Kinder, Freizeit, Urlaub. Aber die Arbeitszeiten geben ihm auch eine feste Struktur.

In fünf Jahren will Rieger die Rente mit 63 nutzen, die auch durch den Druck der Gewerkschaften in der Großen Koalition von der SPD durchgeboxt worden ist: Wer 45 Jahre geschuftet hat, kann ohne Verluste schon früher aussteigen. Und die tarifliche Altersteilzeit, von der IG Metall erkämpft, führt zu einem noch früheren Ausscheiden.

Darüber ist Rieger froh. Denn die Arbeit geht auf die Knochen. Eigentlich hatte er keine Zeit, darüber nachzudenken, wie er nun sein Leben »im Ruhestand« führen will. Plötzlich zu Hause – für manche ein Schock, der erst verkraftet werden muss. Für andere die lang ersehnte Zeit, die man endlich für schöne Dinge nutzen kann.

»Wer aus dem Betrieb ausscheidet, ist für uns weg«, sagt Matthias Wilhelm, der Zweite Bevollmächtigte der IG Metall Salzgitter-Peine. »Wir möchten die Kolleginnen und Kollegen aber nicht verlieren, sondern wir wollen sie gewinnen, in der IG Metall aktiv zu sein.«

Nicht umsonst hat die IG Metall vor zwei Jahren das »Projekt 55 plus« gestartet, das seit über einem Jahr zum Beispiel in der IG Metall Salzgitter-Peine als eine der Pi-

lotgeschäftsstellen gut angelaufen ist. »Wir haben Referenten-Tagesseminare und Workshops durchgeführt, bei denen sich 17 Kolleginnen und Kollegen aus elf Betrieben überlegt haben, wie sie in ihrem Betrieb die Aussteiger ansprechen und begleiten können.«

Gleichfalls wurde im Arbeitskreis Senioren eine Mappe für die Ansprache entwickelt. Und seit August 2016 wird an alle Mitglieder, die 58 Jahre alt werden, eine »Vorsorgeinfo« (Hinterm Horizont) verschickt. Parallel wurden Personen über 55 im Juni und im November 2016 zu Wochenseminaren eingeladen, in denen über wichtige Rentenfragen, aber auch mit Tipps zur Gesundheit, Ernährung und Bewegung und natürlich über die sinnvolle Nutzung der Freizeit aufgeklärt wurde. Rieger: »Das Seminar war fantastisch. Ich weiß jetzt, was ich alles beachten muss.«

Weitere Angebote gibt es im Arbeitskreis Senioren: spannende politische Veranstaltungen, Betriebsbesichtigungen, gesellige und kulturelle Ausflüge. Nicht zu vergessen die Beratung und der Rechtsschutz zu allen Renten- und Sozialthemen und weitere Serviceleistungen.

»Das Projekt 55 plus wird sehr gut angenommen«, sagt Matthias Wilhelm. »Wir haben bereits Wartelisten für die Seminare und die Zahl der Aktiven steigt an.« So haben von den 30 000 Unterschriften für einen fairen Wettbewerb beim Aktionstag Stahl die Seniorinnen und Senioren allein 3000 Stimmen eingesammelt.



» Von 6000 Beschäftigten in der Hütte sind 1145 über 55 Jahre. Viele sind abgearbeitet und krank durch die jahrzehntelange Schichtarbeit. Wir wollen ihnen die Angst vor dem Ausstieg aus dem Erwerbsleben nehmen und Perspektiven aufzeigen.«

Nils Knierim, 42, Vertrauenskörperleiter Salzgitter Flachstahl



» Ohne die Informationen aus dem Seminar hätte ich nicht gewusst, dass meine Ausbildungszeiten nicht vollständig in der Rentenberechnung erfasst worden sind. Ich hätte rund 70 Euro im Monat an Rente verloren.«

Uwe Rieger, 58, Elektriker, Salzgitter Flachstahl



» Die wenigsten Menschen machen sich Gedanken, wie es ist, plötzlich zu Hause mit dem Partner zu sein. Häufig gibt es Krach, und man fällt in ein Loch. Wir wollen nützliche Tipps geben.«

Peter Schimmeyer, 64, früher Schlosser und Betriebsrat, Salzgitter Flachstahl, heute Rentner und Referent der IG Metall



» Wir bieten auch ein Forum, um sich gegenseitig sowie die örtlichen Berater in Sachen Rente kennenzulernen, und stellen weitere Angebote vor. Das nimmt die Hemmungen, sich mühsam allein schlau zu machen.«

George Schuray, 61, Industriekaufmann, Salzgitter Flachstahl und Referent der IG Metall

Das Ziel ist ein Flächentarifvertrag

Die IG Metall verhandelt seit Dezember über einen bundesweiten Rahmen für Kontrakt-Logistiker



Bezirkliche Tarifkommission Kontraktlogistik (von links): Thilo Reusch (IG Metall Bezirk), Dominic Möller (CEVA Bad Salzdetfurth), Phil Zahn (Schenker Salzgitter), Ingmar Rieseberg (Schnellecke Wolfsburg), René Schwaneberg (Imperial Wolfsburg), Herbert Hahn (IG Metall Nienburg-Stadthagen), Bianca Homann (CEVA Wolfsburg), Dennis Olsen (IG Metall Hannover) und Ruben Trautmann (Syncreon Wunstorf). Nicht im Bild: Jutta Ehlers (IG Metall Wolfsburg), Ali Murat Akyüz (Schenker Hannover), Frank Raabe-Lindemann (IG Metall Salzgitter-Peine) und Andreas Klose (Rudolph Wolfsburg).

Die Tarifoffensive in der Kontraktlogistik schreitet weiter voran: In einer Vielzahl von Betrieben ist es der IG Metall gelungen, Haustarife abzuschließen. Jetzt wird bundesweit über einen Rahmentarifvertrag verhandelt, der dann um noch auszuhandelnde regionale Flächentarifverträge ergänzt werden soll.

Allein im Bezirk sind in einem Jahr in acht Logistik-Betrieben oft nach harten Konflikten Tarifverträge durchgesetzt worden, die sich stufenweise dem Tarifvertrag der VW-Tochter AutoVision Logistik angleichen: Der Stundenlohn eines Staplerfahrers steigt von ursprünglich 10,44 auf 12,30 Euro seit dem 1. Januar 2017. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde von 39 auf 37,5 Stunden gesenkt. Ab 1. Januar 2018 wird die 35-Stunden-Woche eingeführt, das Stundengrundentgelt steigt von 12,30 auf 14,21 Euro. In weiteren Betrieben wird aktuell verhandelt.

Bereits am 21. April 2016 hat eine bundesweite Tarifkommission mit 35 Mitgliedern ihre Arbeit aufgenommen: Tarifexperten der IG Metall, Betriebsräte und Vertrauensleute von Kontraktlogistikfirmen und Kundenbetrieben. Bezirkssekretär Thilo Reusch und Betriebsrat Ingolf Meyer von CEVA Logistics in Wolfsburg vertreten den Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt.

Seit Dezember 2016 führt die IG Metall Verhandlungen über einen bundesweiten Rahmentarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall und dem Deutschen Speditions- und Logistikverband, in dem der Geltungsbereich, die Arbeitszeit, die Urlaubsdauer und die Leiharbeit geregelt werden sollen.

Sollte es zu einem erfolgreichen Abschluss kommen, kann die am 12. Dezember gebildete bezirkliche Tarifkommission über konkrete Entgelte und die Eingruppierungssys-

teme verhandeln. Das Ziel sei, so Thilo Reusch, ein flächendeckendes Tarifwerk zu schaffen, das sich an den ebenfalls regionalen Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie orientiere: »Wenn sich die Arbeitgeber verweigern, wird der 'Häuserkampf' fortgeführt.«

Im Haustarif

Schnellecke Logistics, Wolfsburg: 350 Beschäftigte.
Schenker, Hannover und Salzgitter: 510 Beschäftigte.
Rudolph Logistik, Wolfsburg: 160 Beschäftigte.
Syncreon Wunstorf: 250 Beschäftigte.
Imperial Automotive, Wolfsburg: 650 Beschäftigte.
CEVA Logistics, Wolfsburg: 570 Beschäftigte.
CEVA Logistics, Bad Salzdetfurth: 20 Beschäftigte.

Vereinbarungen für 520 dual Studierende bei Continental

Die 520 dual Studierenden beim Reifen- und Technologiekonzern Continental dürfen sich freuen: Ab Februar 2017 gelten für sie an allen 57 deutschen Standorten einheitliche Ausbildungsregelungen.

Das vereinbarten die IG Metall und die IG BCE (Bergbau, Chemie, Energie) gemeinsam mit dem Unternehmen. Conti ist nach VW der zweite große Konzern, der die Vergütung, die Übernahme von Studien- und Prüfungsgebühren, des Urlaubsanspruchs sowie des Ur-



laubs- und Weihnachtsgeldes tariflich fixiert hat. Das duale Studium schließt neben dem vierjährigen Ba-

chelor-Studium eine parallele Ausbildung im Betrieb mit dem Facharbeiter-Abschluss ein.

Die Zahl der zurzeit 95000 dual Studierenden bundesweit hat sich in den letzten sieben Jahren verdoppelt. In der Metallindustrie sind inzwischen 15 Prozent aller Auszubildenden dual Studierende, bei VW sogar 20 Prozent. Erstmals war es der IG Metall 2001 bei Sartorius in Göttingen gelungen, einen Tarifvertrag für die »Studierenden im Praxisverbund« zu etablieren.

Die Beschäftigungssicherung bis 2025 verlängert

Uwe Fritsch, Betriebsratsvorsitzender im VW-Werk Braunschweig, zur Zukunft des Standortes

Die VW-Betriebsräte haben einen Zukunftspakt ohne betriebsbedingte Kündigungen ausgehandelt: Die Beschäftigung ist bis 2025 gesichert. Es wird kein Standort geschlossen. 9000 neue Arbeitsplätze sollen künftig im Digitalbereich entstehen.

Wie habt Ihr das geschafft, Entlassungen zu verhindern?

Uwe Fritsch: Bei VW sind Wirtschaftlichkeit und Beschäftigungssicherung auch in Krisen gleichrangige Ziele. Jedes andere Unternehmen hätte wahrscheinlich sofort entlassen, um Kosten zu senken. Mit dem Zukunftspakt haben wir eine Basis, um den Konzern für die Zukunft neu auszurichten. Zum Beispiel mit der Erschließung neuer Geschäftsfelder, Investitionen in Zukunftstechnologie, aber auch mit Altersteilzeit und Qualifizierung

Was bedeutet das für das VW-Werk in Braunschweig?

Fritsch: Wir müssen uns als Kompo-



Uwe Fritsch: »Die VW-Mitbestimmung sichert Wirtschaftlichkeit und Beschäftigung.«

nentenwerk am internationalen Wettbewerb messen. Braunschweig stand schon mehrfach auf der Kippe: 1974 (Käferkrise), 1994 (4-Tage-Woche), 2005 (Finanzkrise) und 2008/09 (Bankencrash und Übernahmeveruch durch Porsche). Und wir konnten diese Krisen ohne Entlassungen abwenden. Wir haben bei Volkswagen seit 22 Jahren die Beschäftigungssicherung, die jetzt durch den Zukunftspakt

um weitere neun Jahre bis 2025 verlängert wurde. Das gibt es sonst nirgendwo! Und dazu haben wir 2010 bis 2015 rund 1000 Leiharbeiter und 700 Auslerner übernommen. Das geht nur dank unserer Stärke und der Mitbestimmung.

Wie soll die Zukunft aussehen?

Fritsch: Der VW-Konzern wird E-Mobilität parallel zu den bisherigen Verbrennungsmotoren aufbauen. Wir werden als Batterieexperten mit dem Werk Salzgitter enger zusammenarbeiten. Salzgitter wird das Geschäftsfeld Batteriezellen als Pilotanlage erschließen. In Braunschweig entsteht das Kompetenzzentrum für Batteriesysteme. E-Mobilität und autonomes Fahren haben Auswirkungen auf Antrieb, Lenkung und Stoßdämpfer. Unsere Experten sind auch an den Themen Ladesäulen, Stromspeicher und Reichweiten dran, um Zweitnutzungen außerhalb des Autos, etwa in Privathaushalten, zu prüfen.

Welche Auswirkung hat das?

Fritsch: Der Zukunftspakt beschreibt den Wandel der einzelnen Standorte. Dazu gehört auch die Personalentwicklung. Mit den Instrumenten Altersteilzeit und Qualifizierung wird nach und nach Beschäftigung in die Zukunftsfelder wechseln. Durch den Zukunftspakt stehen für alle deutschen Werke 100 Millionen Euro für Qualifizierung bereit. Auf diesen Topf wollen wir zugreifen. In den kommenden Wochen und Monaten müssen der Zukunftspakt umgesetzt und konkrete Projekte gestartet werden.

►BEITRAGSANPASSUNG

Im Kalenderjahr 2017 werden alle Beiträge entsprechend der Tarifierhöhung der maßgeblichen Branche und der Rentenerhöhungen von 2017 angepasst. Bei Fragen einfach anrufen, Telefon: 0531 48088-20.

Autozulieferer Ficosa ist wieder im Tarif

Ficosa Wolfenbüttel war von 2004 bis 2015 tariflos. Ende 2016 konnte die IG Metall einen Anerkennungstarifvertrag für die 214 Beschäftigten abschließen.

In den neun tariflosen Jahren wurde die Belegschaft des Automobilzulieferers von der Entgeltentwicklung des Flächentarifvertrags der Metall- und Elektroindustrie abgekoppelt. »Wir haben anhand der Eckentgeltgruppe 5 berechnet, dass ein Beschäftigter rund 17000 Euro in dieser Zeit verloren hat«, berichtet Betriebsratsvorsitzender Sven Ledabo, 38. Deshalb haben sich die Beschäftigten solidarisiert. Die Zahl der IG Metall-Mitglieder im Betrieb stieg von 2006 bis 2014 kontinuierlich an.



Sven Ledabo, Betriebsratsvorsitzender



Malte Stahlhut, Gewerkschaftssekretär

Wie konnte es zu dieser Entwicklung kommen? »Der Klassiker«, meint Ledabo. 1999 hat die spanische Unternehmensgruppe Ficosa International mit Sitz in Barcelona die Metallwarenfabrik Wilke gekauft und als Tochterfirma zum Systemlieferanten für Nutzfahrzeuge umgebaut. 2005 kam der Austritt aus dem Arbeitgeberverband: »Der Tarif sei zu teuer.« Die Arbeitszeit wurde von 35 auf 40 Stunden verlängert, davon 2,5 Stunden unbezahlt. Um nicht noch weiter abgehängt zu werden, hat der Betriebsrat jährlich die Arbeitsbedingungen verhandelt. »Das ist ein Kampf von David gegen Goliath«, so Ledabo. »Gute Arbeitsbedingungen gibt es nur mit einem starken Partner wie der IG Metall.«



Warnstreik bei Ficosa in Wolfenbüttel: Die Belegschaft hat sich organisiert und erfolgreich einen Anerkennungstarifvertrag durchgesetzt.

2015 wurden weitere Erfolge erzielt: Ab 1. April wurde die Arbeitszeit um eine Stunde reduziert. Die Entgelte wurden um 1,5 Prozent angehoben. Es gab eine Einmalzahlung von 750 Euro als Kompensation und 50 Prozent des Monatsentgelts als Urlaubsgeld. Zudem wurde der neue Entgelttarifvertrag (ERa) eingeführt.

»Den Durchbruch haben wir Ende 2016 mit dem Abschluss des Anerkennungstarifvertrags erzielt«, so

Malte Stahlhut von der IG Metall. »Damit haben wir endlich wieder tarifliche Bedingungen hergestellt.«

Ab 1. Januar 2017 wird die Arbeitszeit um eine halbe Stunde reduziert und ab 1. März gibt es zudem 2,2 Prozent mehr Geld. Das Weihnachtsgeld wurde dauerhaft um 10 Prozent auf 55 Prozent angehoben. Stahlhut: »Mit der Verhandlungsverpflichtung ab Juli 2017 werden wir weitere Schritte in Angriff nehmen.«

»Die Arbeitgeber haben kein Monopol auf unsere Zeit«

Der Ortsvorstand der IG Metall Süd-Niedersachsen-Harz plant einen weiteren Schritt zur Umsetzung der Arbeitszeitkampagne.

Die Arbeitgeber fordern die totale Entgrenzung der Arbeit: Die Abschaffung des Acht-Stunden-Tages, der gesetzlichen Pause von elf Stunden zwischen zwei Arbeitstagen. Die Giftliste ist lang. Mitte Januar haben die Mitglieder des Ortsvorstandes in einer dreitägigen Klausur ihre Strategie für die Arbeitszeitkampagne festgelegt.

Wie sieht Eure Strategie in der Arbeitszeitdebatte aus?

Manfred Zaffke: Zunächst einmal die Ruhe bewahren. Wir werden nicht auf jedes rote Tuch springen, was uns geboten wird. Eins ist doch klar, die Arbeitgeber haben keine Monopolstellung auf die Lebenszeit der Erwerbstätigen. Jeder hat Wunschvorstellungen.

Zurzeit wird die bundesweite Beschäftigtenbefragung der IG Metall zur Arbeitszeit ausgewertet.

Wie ist der Trend?

Zaffke: Die Zerfaserung der Arbeitszeit führt zu einer weiteren Intensivierung der Arbeit. Diese Leistungsverdichtung, einschließlich des ausufernden Informationsflusses, belastet viele Menschen. Darauf brauchen wir Antworten. Erwerbstätige haben auch ein Privatleben. Sie sind in gesellschaftliche und familiäre Aufgaben eingebunden, die sich in den jeweiligen Lebensphasen wandeln. Daraus entstehen unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse, die mehr Selbstbestimmung der Arbeitszeit erfordern.

Das scheint die Arbeitgeber nicht zu interessieren?

Zaffke: Wenn die Work-Life-Balance nicht stimmt, werden die Beschäftigten krank oder sie fangen erst gar nicht in so einem Unternehmen an zu arbeiten. Im Zuge der alternden Gesellschaft werden attraktive Arbeitsplätze für Fachkräfte eine große Rolle spielen. Spätestens dann wird »Gute Arbeit« die Unternehmen interessieren. Fehltag und fehlendes Know-how sind nämlich Faktoren, die Kosten verursachen beziehungsweise die Wettbewerbsfähigkeit einschränken.

Wie wollt Ihr das durchsetzen?

Zaffke: Öffentlichkeitsarbeit und Mitgliederwerbung. Wir brauchen mehr

Mitbestimmung. Dafür müssen wir noch mehr Belegschaften solidarisieren. Nur gemeinsam als starke Organisation sind wir erfolgreich. Das sind unsere Ansatzpunkte.



Manfred Zaffke,
Erster Bevollmächtigter der
IG Metall Süd-Niedersachsen-Harz

Was sagen Betriebsratsvorsitzende zur Arbeitszeitdebatte?

»Ich stehe der Arbeitszeitkampagne zwiespältig gegenüber. Einerseits besteht der Wunsch,



Marcel Gail,
Mahr in Göttingen

Beruf und Privatleben besser zu vereinen. Andererseits arbeiten viele länger als 35 Stunden. Um die Beschäftigten zu motivieren, sich für die Arbeitszeitkampagne

und die daraus resultierenden Forderungen einzusetzen, müssen viele Facetten dieses komplexen Themas im Vorfeld geklärt werden. Erst dann kann man überhaupt daran denken, flexible Arbeitszeiten im Manteltarifvertrag regeln zu wollen.«



Karl Koch,
Metallumform
Machining in
Hann. Münden

»In den Unternehmen wird von den Beschäftigten immer mehr Flexibilität erwartet. Schichtmodelle mit Wochenendarbeit sind bei den Automobilzulieferern zur

Regel geworden, genauso wie ausufernde Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten. Selbst der Verfall von Arbeitszeit ist kein Tabuthema bei den Arbeitgebern. Deshalb brauchen wir zwingend neue tarifliche Regelungen für flexible Arbeitszeiten, die die Beschäftigten besser schützen.«

»Ich habe ganz klare Forderungen. Die Arbeitszeit muss erfasst und vergütet werden. Wir brauchen humane Regelungen für Schichtarbeit und mobiles Arbeiten. Dazu gehören die Freiwilligkeit, selbstbestimmtes Ein- und Abschalten beim mobilen Arbeiten sowie eine Zeiterfassung. Arbeitszeiten, auch in einer digitalen Welt, dürfen nicht auf die Gesundheit der Beschäftigten gehen. Die Work-Life-Balance muss ausgeglichen sein. Das heißt: Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Anspruch auf Vollzeit nach einer Teilzeitregelung. Anspruch auf Qualifizierung.«



Hans-Ulrich Scheetz,
John Crane in
Göttingen

Regel geworden, genauso wie ausufernde Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonten. Selbst der Verfall von Arbeitszeit ist kein Tabuthema bei den Arbeitgebern. Deshalb brauchen wir zwingend neue tarifliche Regelungen für flexible Arbeitszeiten, die die Beschäftigten besser schützen.«

»Mit der Einführung der 35-Stunden-Woche ist es zu einer schleichenden



Ingo Schlange,
Piller Group in
Osterode

Flexibilisierung der Arbeitszeit gekommen. Wir sind diesen Weg nicht immer freiwillig im Betrieb mitgegangen.

Trotzdem hat sich Flexi bei uns bewährt. Denn die flexible Arbeitszeit mit den Gleitzeitkonten schützt vor Entlassungen. Im Gegenzug wird aber auch die Lebenszeit eingeschränkt. Das wiederum belastet die Kolleginnen und Kollegen.

Damit flexible Arbeitszeiten für beide Betriebsparteien ein Gewinn sind, muss damit vertrauensvoll umgegangen werden. Wir achten als Betriebsrat darauf, dass die Arbeitszeitkonten ausgeglichen werden. Doch in vielen Betrieben kommt es immer noch zum Verfall von Arbeitszeit. Viele Beschäftigte arbeiten auf Abruf und in verschiedenen, oft nicht aufeinander abgestimmten Schichtmodellen. Es wird Zeit, dass wir künftig wieder feste Regeln vereinbaren.«

»Wir sind ein klassischer Schichtbetrieb. In einem Bereich arbeiten wir 21



Achim Wenzig,
Renold in
Einbeck

Schichten mit vier Schichtgruppen, also auch am Wochenende. In einem weiteren Bereich reden wir gerade über 18 Schichten. In allen anderen Produktionsbereichen arbeiten wir zwei- bis dreischichtig.

Die jetzigen Schichtmodelle machen nicht nur krank, sondern sie koppeln auch vom sozialen Umfeld ab und sind mit der Familie nicht vereinbar. Wir werden Schichtarbeit nicht abschaffen können, aber wir müssen sie besser gestalten.

Wir brauchen bessere Regelungen, um die Kolleginnen und Kollegen zu entlasten: bezahlte Pausen, keine Nachtschicht für ältere Beschäftigte, weniger belastende Schichtmodelle. Es gibt Möglichkeiten. Verantwortungsvolle Arbeitgeber sollten bereit sein, darüber mit uns zu reden. Es geht schließlich um ihr höchstes Gut, ihre Beschäftigten.«

Große Nachfrage beim Gesundheitsschutz

Ideenaustausch und Netzwerke im Arbeitskreis »Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz« bei der IG Metall

30 bis 35 Mitglieder aus Betriebsratsgremien oder Schwerbehindertenvertretungen nehmen regelmäßig an den Qualifizierungen des Arbeitskreises Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit teil. Beim letzten Tagesseminar im November 2016 in Bad Münden wurden das neue Präventionsgesetz und die Einbettung in die Mitbestimmung vorgestellt.

»Ich nutze diese Treffen und Seminare zum Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Betrieben, um über unsere betrieblichen Projekte zu reflektieren«, erzählt Björn Breuer, Betriebsrat und Mitglied der Vertrauenskörperleitung bei Phoenix Contact Electronics in Bad Pyrmont. »Man muss das Rad nicht immer neu erfinden und kann voneinander lernen.« Insgesamt werden drei Tagesschulungen, zwei Tagesseminare in Betrieben mit Besichtigungen sowie ein mehrtägiges Seminar, zum Beispiel 2016 mit dem Besuch der Arbeitsschutzmesse in Düsseldorf, angeboten.

Mathias Holm vom Institut für Gesundheitsförderung und Personal-



Betriebliche Experten bei der Fortbildung: »Der Austausch untereinander hilft uns, betriebliche Maßnahmen schneller umzusetzen.«

Fotos: Vogelsang

entwicklung aus Hannover informiert seit Jahren aus seiner betrieblichen Praxis. Björn: »Die Beispiele geben mir immer wieder neue Denkan-

stöße.« Sabine Glawe von der IG Metall informiert über die Handlungsfelder aus gewerkschaftlicher Sicht. In diesem Jahr steht unter anderem das

betriebliche Eingliederungsmanagement auf dem Programm. Weitere Infos gibt es auf der Homepage der IG Metall Alfeld-Hamel-Hildesheim.

Betriebsräte sichern mit dem betrieblichen Eingliederungsmanagement Arbeitsplätze

Rolf Franke, 55, ist Mitglied im Betriebsrat bei Lenze Operations in Groß Berkel und Sprecher des Ausschusses Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Franke ist einer von acht Fallmanagern bei Lenze im betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM).

Seit 2004 sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, ein BEM (§ 84 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch) für Beschäftigte anzubieten, die innerhalb eines Jahres mehr als sechs Wochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind. Ziel ist, die Beschäftigungsfähigkeit möglichst am eigenen Arbeitsplatz wiederherzustellen.

Warum engagierst Du Dich als Fallmanager?

Rolf Franke, Betriebsrat: Wir können als Betriebsräte viel bewirken durch

gesetzlich geregelte Mitbestimmungsrechte, die wir voll ausschöpfen sollten. Gerade beim BEM ist es wichtig, dass wir die Kolleginnen und Kollegen auch als Betriebsräte qualifiziert beraten. Beim BEM soll es nicht um Kontrolle gehen, sondern es soll eine reale Chance für die Betroffenen entwickelt werden, ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Darauf müssen wir achten.

Wie ist BEM bei Lenze eingebettet?

Franke: Wir haben eine Betriebsvereinbarung auf Konzernebene abgeschlossen, die auch für die rund

800 Beschäftigten bei Lenze Operations gilt. Unsere Fallmanager kommen aus verschiedenen Bereichen des Unternehmens. Wir Betriebsräte sehen BEM als einen Teil unserer Arbeit im Rahmen des Gesundheitsschutzes.

Was macht Ihr konkret?

Franke: Neben der kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsplätzen (Ergonomie) und der Arbeitssicherheit organisieren wir zum Beispiel Gesundheitstage und bieten verschiedene Präventivmaßnahmen auch in Kooperation mit der Krankenkasse an. Zudem wollen wir eine Betriebsvereinbarung zur

ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung abschließen. Psychische Belastungen müssen endlich Teil der Gefährdungsbeurteilung sowohl bei der Arbeitssicherheit als auch im Gesundheitsschutz sein, schließlich nehmen psychische Erkrankungen seit Jahren aufgrund der Leistungsverdichtung zu. Mit dieser Vereinbarung haben wir einen weiteren Handlungsspielraum.



Rolf Franke: »Die Mitbestimmung in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz voll ausschöpfen.«



Sabine Glawe

Sabine Glawe von der IG Metall betreut den Arbeitskreis Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit. Sie informiert über gewerkschaftliche und politische Themen aus diesem Bereich. Bei Interesse einfach anrufen: 0171 9149912 oder schreiben: Sabine.Glawe@igmetall.de.

Betriebsratswahl bei Magneti Marelli Hannover

Die Belegschaft von Magneti Marelli Hannover hat erstmals einen Betriebsrat gewählt. Sascha Lemberg, Giorgio Aina und Denise Avedyan hatten die Wahl erfolgreich eingeleitet. Die Kolleginnen und Kollegen stehen hinten dem Anliegen der drei und wählten sie mit großer Mehrheit ins Amt.



Neugewählter Betriebsrat: Giorgio Aina, Denise Avedyan, Sascha Lemberg (v. l.)



Foto: Barbara Wiczorek



Foto: Barbara Wiczorek

Fröhliches Kinderlachen beim IG Metall-Weihnachtsmärchen »Die Bremer Stadtmusikanten« am 18. Dezember 2016 im Lister Turm.



►TERMINE

Seniorenvollversammlung

15. Februar um 14 Uhr in der IG Metall-Geschäftsstelle Hannover, Postkamp 12, 30159 Hannover.

Mein Leben – meine Zeit: »Kein Verfall von Arbeitszeit!«

Mit einer »branchenübergreifenden Umfrage zur Entwicklung der Arbeitszeitgestaltung, insbesondere der Zeitkonten in den hannoverschen Metall- und Elektrobetrieben« im April 2016 hatte die IG Metall Hannover sich einen ersten Überblick darüber verschafft, wie sich die Arbeitszeit in den Betrieben gestaltet.

Die Ergebnisse dieser Befragung, an der sich 30 Betriebe mit insgesamt 13 165 Beschäftigten beteiligt haben, sind alarmierend! Sie zeigen, dass es einerseits viele Probleme bei der Anwendung und Umsetzung der tariflichen Arbeitszeitregelungen gibt und andererseits, dass angesichts der betrieblichen Herausforderungen die tariflichen Regelungen für die betriebliche Arbeitszeitrealität kaum mehr ausreichen. Dabei geht es vielfach um ungenaue Begriffsbestimmungen, um die Gestaltung und Anwendung von Arbeitszeitkonten, um fehlende Insolvenzversicherung von Stunden und fehlende Regelungen bei mobilem Arbeiten sowie letztendlich um die Kappung von Arbeitszeiten.

Angesichts dieser Probleme, mit denen Betriebsräte von Seiten des Arbeitgebers tagtäglich konfron-

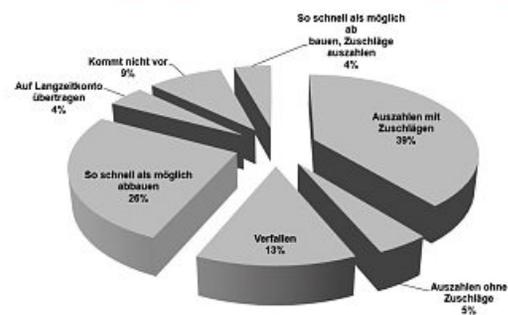
tiert werden, und angesichts des Anteils von über 13 Prozent der Beschäftigten, die zusätzliche Arbeit leisten, die nicht bezahlt wird, ist der Arbeitszeitdialog mit den Betriebsräten und den Beschäftigten absolut notwendig. Geht es doch darum, dass geleistete Arbeit erfasst und vergütet werden muss, dass Flexibilität nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen darf, dass Arbeitszeit planbar und beeinflussbar sein soll und dass Arbeitszeit und Leistungsanforderungen nicht die Gesundheit beeinträchtigen dürfen!

Für diese Ziele muss eine intensive Arbeitszeitdebatte mit allen Be-

triebsrätinnen und Betriebsräten und selbstverständlich auch mit allen Beschäftigten in den Betrieben geführt werden.

Für Betriebsräte gibt es im Februar, März und April Tagesseminare mit dem IG Metall-Tarifexperten Wolfgang Gehring, um eine intensive Arbeitszeitdebatte auf Grundlage tarifvertraglicher und gesetzlicher Arbeitszeitbestimmungen zu führen. Für die Arbeitszeitdiskussion im Betrieb ist die bis Ende Februar laufende bundesweite Beschäftigtenbefragung ein hervorragendes Instrument, um mit möglichst vielen Beschäftigten ins Gespräch zu kommen.

Arbeitszeitkonten bei Überschreitung der Stundenobergrenzen:



Wie steht es um die Arbeitsbedingungen in den Büros? Die IG Metall Hannover hat nachgefragt



Im November und Dezember hat die IG Metall Hannover in rund 30 Betrieben die Online-Befragung »Gute Arbeit im Büro« durchgeführt. Befragt wurden Beschäftigte unter anderem aus den Bereichen Einkauf, Finanzwesen, Forschung und Entwicklung, IT-Support, Personalabteilung,

Qualitätsmanagement und Vertrieb. Über 1000 Angestellte haben ihre Arbeitsbedingungen rund um Themen wie Arbeitsorganisation und Arbeitszeiten, Arbeitsklima und Arbeitsumgebung sowie Qualifizierung und Handlungsspielräume bewertet. »Dass sich von ihnen zudem über 90 Beschäftigte mit Kommentaren und Wünschen zu Wort gemeldet haben, ist für uns besonders positiv«, so Gewerkschaftssekretärin Susanne Heyn.

Derzeit werden die Ergebnisse auf überbetrieblicher Ebene für die IG Metall Hannover und für die beteiligten Betriebe ausgewertet.

»Handlungsbedarf zeichnet sich vor allem in den Feldern Arbeitsorganisation, Leistungsanforderungen, Arbeitsumgebung und Qualifizierung ab. Welche Anforderungen sich daraus für die IG Metall ergeben, werden wir gemeinsam mit den Kolleginnen und Kollegen diskutierten«, so Heyn weiter.

Dazu gibt es beim nächsten Angestellten-Forum am 15. Februar um 17 Uhr im Tangomilieu, Zur Bettfedernfabrik 1, Gelegenheit. Interessierte sind herzlich eingeladen. Anmeldung bitte bis zum 7. Februar an ► Sonja.Hegemann@igmetall.de.

Mobiles Arbeiten und kurze Schichten auf dem Prüfstand

Nachgefragt beim Ortsvorstandsmitglied der IG Metall und Betriebsrat Stefan Brandt von der ZF Friedrichshafen in Dielingen



Stefan Brandt: »Um einen Konsens bei der Arbeitszeit zu finden, brauchen wir Zeit und Fingerspitzengefühl.«

Fotos: IG Metall

Rund 3500 Beschäftigte arbeiten bei dem Automobilzulieferer ZF rund um den Dümmer See. Dort läuft seit letztem Jahr ein Pilotmodell »Mobiles Arbeiten«. Grundlage ist eine Betriebsvereinbarung. Von den rund 2000 Beschäftigten in Dielingen nutzen 250 die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. ZF in Dielingen ist auch Pilotbetrieb des IG Metall-Bezirks im Rahmen der Arbeitszeitkampagne.

Mobiles Arbeiten gilt oft als Segen für Beschäftigte und Unternehmen. Trifft das zu?

Betriebsrat Stefan Brandt: Grundsätzlich sollte man keine pauschalen Aussagen treffen. Das Thema Arbeitszeit ist sehr komplex und auch bei den Beschäftigten gibt es viele unterschiedliche Bedürfnisse. Für ein konsensfähiges Modell braucht man Zeit und Fingerspitzengefühl.

Es gibt sicher viele betriebliche Debatten?

Brandt: Natürlich. Um auf das mobile Arbeiten zurückzukommen: Da ist ja, je nach Job, viel, wenig oder es ist gar nicht möglich. Arbeitszeit darf dabei zum Beispiel nicht ausufern und muss erfasst werden, die Vereinbarung trifft da gute Regelungen. Allerdings ist es schon eine Herausforderung, den individuellen Interessen der Beschäftigten gerecht zu werden.

Ist das zu schaffen?

Brandt: Das ist ein Prozess, der auch zu harten Diskussionen führen kann. Das muss man aushalten. Letztendlich muss ein konsensfähiges Modell stehen, das die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützt und ihnen einen Rahmen vorgibt, in dem sie flexibel arbeiten. Und die Unternehmensseite muss auch damit leben können. Ich bin aber zuversichtlich, dass wir das wieder schaffen werden.

Was wollen die rund 500 Beschäftigten in der Produktion?

Brandt: Arbeitszeiten und Schichten, die sie gut verkraften. Keine Samstags-

spätschicht. Flexibilität nach ihren Bedürfnissen und nicht nur, wenn es betrieblich notwendig ist. Es gibt zunehmend den Wunsch, oft aus gesundheitlichen Gründen, keine Nachtschicht mehr leisten zu müssen.

Das könnte machbar sein?

Brandt: Auch hier gibt es kein Patent. Wir haben in den letzten zehn Jahren einige Modelle ausprobiert. Viele kamen mit kurzen Schichtzyklen nicht zurecht, obwohl die gesünder sein sollen. Als zusätzliche Belastungen werden die Nachtschicht und Einbringsschichten empfunden, auf die der Arbeitgeber nicht verzichten möchte. Ich bin der Meinung, dass es sich unter dem Strich rechnet, wenn nicht überall in drei Schichten gearbeitet wird.

Beeinflusst das die Arbeitszeitdebatte der IG Metall?

Brandt: Ich denke, dass die Debatte über einen längeren Zeitraum laufen wird. Wir müssen zunächst die Ergebnisse der bundesweiten Befragung abwarten und dann überlegen, welche Themen wir als erstes vorantreiben.

Die IG Metall kann solche Prozesse gut organisieren. Die Ortsvorstände werden ihre Ziele festlegen und diese gemeinsam mit den Beschäftigten verfolgen.



»Die Arbeit erfassen, begrenzen und fair vergüten!«

»Arbeitszeit war immer ein heiß umkämpftes Thema. Zuletzt 1984 der Kampf um die 35-Stunden-Woche mit vollem Lohnausgleich. Jetzt nutzen Unternehmensvertreter Industrie 4.0 und die Digitalisierung für eine neue Debatte über massive Arbeitszeitverlängerung. So soll der Acht-Stunden-Tag aus dem Arbeitszeitgesetz und auch die Elf-Stunden-Pause zwischen zwei Arbeitstagen gestrichen werden.

Es ist offensichtlich, dass die Arbeitgeber an die Schutzrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen. Wir sind jetzt wieder verstärkt gefordert, eine Arbeitszeitkultur zu verteidigen, die sowohl die Gesundheit und die Interessen der Beschäftigten im Auge behält als auch die Inte-

ressen der Arbeitgeber. Das ist der besondere Weg der deutschen Mitbestimmung, der sich seit Jahrzehnten bewährt. Das muss auch so bleiben.

Im Rahmen der Arbeitszeitkampagne der IG Metall »Mein Leben – meine Zeit« wurden seit Januar bundesweit Beschäftigte befragt. Vergangene Befragungen und wissenschaftliche Studien belegen bereits, dass die Beschäftigten flexibel arbeiten wollen, aber nicht ohne Limits und vor allem im Einklang von Beruf und Privatleben sowie an Lebensphasen orientiert.

Egal, ob in Schichtmodellen, beim mobilen Arbeiten oder bei anderen neuen Arbeitsformen – die Grundlage muss deshalb bleiben: Die Arbeit erfassen, begrenzen und fair

vergüten! Dass dies geht, zeigen unsere Tarifverträge und die vielen ergänzenden Betriebsvereinbarungen. Sie sind eine gute Grundlage für neue einheitliche, tarifliche Regelungen für künftige Arbeitsformen, die wir in den nächsten Jahren verhandeln müssen.«



Sabrina Wirth, Erste Bevollmächtigte IG Metall Nienburg-Stadthagen

Welche Auswirkungen wird die Debatte auf die Tarifrunde haben?

Brandt: Arbeitszeit wird in den nächsten Jahren ein Thema in den Tarifrunden sein. Deshalb müssen wir die Diskussion kontinuierlich und öffentlichkeitswirksam führen. Schließlich sollten nicht die Arbeitgeber die alleinige Hoheit über unsere Lebens- und Arbeitszeit haben, sondern die Beschäftigten müssen mitgestalten.

Welche Forderungen in die Tarifrunde 2017/2018 fließen werden, wird die Forderungsdebatte im Herbst dieses Jahres zeigen.



TERMINE

Senioren Ausschuss

■ 9. Februar, 15.30 Uhr,
Thema: Bezahlbarer Wohnraum und andere Themen.
Diese Veranstaltung findet im Clubhaus der TSG 07 Burg Gretesch, Helmut-Stockmeier-Straße 3, in 49086 Osnabrück statt. Referent ist der Landtagsabgeordnete Frank Henning.

■ 8. März, 15.30 Uhr,
Klönnachmittag.
Referent ist Thomas Krischer vom IG Metall-Vorstand.
Diese Veranstaltung findet im Hotel Rahenkamp, Meller Landstraße 106, in 49086 Osnabrück-Voxtrup statt.



Bühne frei für die neuen JAVen

Jugend- und Auszubildendenvertreter-Empfang 2017

Ende letzten Jahres fanden wieder die Wahlen der Jugend- und Auszubildendenvertretungen statt. Unter dem Motto »Stark im Betrieb« wurde in bislang 20 Betrieben gewählt.

47 Jugendvertreter und -vertreterinnen betreten im Bereich der IG Metall Osnabrück nun die betriebspolitische Bühne. Am 12. Januar wurden die neuen JAVs bei einem

Empfang im Gewerkschaftshaus begrüßt. Höhepunkt des Empfangs war das »große JAV Quiz«. Bei Fragen der JAV wurde lebhaft diskutiert, und die Bedeutung des Amtes wurde herausgestellt. Am Ende hat jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer einen Preis gewonnen.

Bei den wichtigen Aufgaben der JAV darf die entsprechende Weiterbildung nicht fehlen! Daher bietet die IG Metall auch in diesem Jahr wieder eine Reihe von Qualifizierungen für die jungen Interessenvertreter und -vertreterinnen an. Die Jugend-Bildungsprogramme 2017 gibt es beim Betriebsrat oder direkt bei der IG Metall.



Büro bleibt am 1. Februar geschlossen

Das Büro der Geschäftsstelle der IG Metall Osnabrück bleibt am Mittwoch, 1. Februar 2017, wegen einer internen Veranstaltung geschlossen.

Frauenfrühstück zum Internationalen Frauentag

Zum 8. März, dem Internationalen Frauentag, findet dieses Jahr das Frauenfrühstück am Sonntag, 5. März 2017, um 10.30 Uhr in der Gaststätte Thies in Gaste statt.

Als Rednerin ist die Kollegin Stefanie Baranski-Müller eingeladen, sie ist für die Frauenarbeit im

DGB Bezirk NRW zuständig. Die Kabarettistin Anny Hartmann konnte für das Kulturprogramm gewonnen werden.

Die Eintrittskarten können ab sofort in der Geschäftsstelle der IG Metall Osnabrück erworben werden.



IG Metall Osnabrück

Gemeinsam für ein gutes Leben – Weg zur Tarifbindung bei Salzgitter Automotive



IG Metall Osnabrück

Im Januar hat sich im Gewerkschaftshaus in Osnabrück eine Delegation von Kolleginnen und Kollegen von der Osnabrücker Salzgitter Automotive Engineering (SZA) und Telcat aus Salzgitter zum Erfahrungsaustausch getroffen.

Grund des Treffens war für die Osnabrücker Kolleginnen und Kol-

legen, von den Erfahrungen der Kolleginnen und Kollegen von Telcat zu profitieren. Diese haben nämlich den Weg hin zum Tarifvertrag bereits erfolgreich absolviert.

Beide Betriebe sind Töchter der Salzgitter AG und deshalb in ihrer Ausgangslage vergleichbar, obwohl in ihnen völlig verschiedene Tätig-

keiten verrichtet werden. Unterstützung haben die Kolleginnen und Kollegen auch von Bernd Lauenroth aus dem Stahlbüro der IG Metall in Düsseldorf und von Matthias Wilhelm, dem Zweiten Bevollmächtigten der IG Metall Salzgitter erfahren. Die beiden stellen die Sicht der IG Metall dar.

►IMPRESSUM

IG Metall Salzgitter-Peine
Chemnitzer Straße 33, 38226 Salzgitter,
Telefon 05341 8844-0, Fax 05341 8844-20,
✉ Salzgitter-peine@igmetall.de, igmetall-salzgitter-peine.de
Redaktion: Wolfgang Räschke (verantwortlich), Ina Biethan



Foto: R. Karliczek

Auftakt Rentenkampagne

Metaller lassen nicht locker / weitere Forderungen an die Politik

Es wird in der Öffentlichkeit immer deutlicher: Wenn die Politik nicht gegensteuert, wird in wenigen Jahren die Altersarmut einen großen Teil der Gesellschaft betreffen – auch viele IG Metall-Mitglieder.

Langsam erwacht ebenfalls die Politik und erkennt das Problem. Aber alle Lösungsvorschläge aus dem Arbeitsministerium reichen leider bisher nicht aus.

Deshalb startet die IG Metall eine Rentenkampagne. Die Gewerkschaft will Druck machen auf die Politik und hat dafür ein eigenes Ren-

tenkonzept entwickelt. Dieses ist für alle Beschäftigten bezahlbar, und es sichert den Lebensstandard auch im Alter. Die IG Metall lehnt die Rente mit 67 weiterhin ab und fordert, dass es keine weitere Absenkung des Rentenniveaus geben darf. Es muss zunächst auf dem jetzigen Stand eingefroren und dann später wieder angehoben werden.

Die Geschäftsstelle unterstützt diese Rentenkampagne aktiv. Zum Auftakt gab es auf der Delegiertenversammlung eine Fotokampagne: »Gute Rente ist für mich...«.



►TERMINE

Internationaler Frauentag
8. März, 18 Uhr, Saal Gewerkschafts-
haus SZ: Almut Schnerring & Sascha
Verlan, »Die Rosa-Hellblau-Falle«
sowie das IG Metall-Frauentheater

Halle-Dessau

FILMTIPP

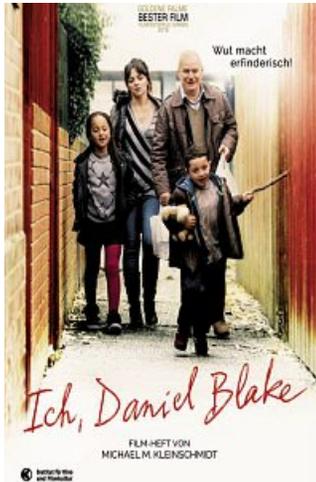


Foto: Prokino

Ich, Daniel Blake

Ein großer Film über kleine Leute, den man gesehen haben muss: Meisterregisseur Ken Loach erzählt darin von Daniel Blake, einem Durchschnittsengländer, der plötzlich erkrankt und auf staatliche Hilfe angewiesen ist. Dabei gerät er in einen kafkaesken Teufelskreis von Zuständigkeiten, Antragsformularen und behördlichen Schikanen. Und er erfährt Solidarität... Ab 28. März auch auf DVD, Blue-Ray und als Video.



Fotos: Jenny Stein

Als Wertschätzung für Jugend- und Auszubildendenvertretungen: JAV-Empfang im Palais S in Halle.

JAV-Neujahrsempfang: O-Saft oder Sekt?

Gelungener Erfahrungsaustausch zwischen Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV)

Seminare gibt's viele, Sektempfänge sind etwas Besonderes. Das fanden auch die 16 Teilnehmer und Teilnehmerinnen, die sich am 12. Januar beim IG Metall-JAV-Neujahrsempfang in Halle trafen. Die meisten von ihnen kamen direkt nach der Arbeit oder von der Berufsschule in das Palais S und waren hocherfreut über die angenehme lockere Atmosphäre, in der das Treffen stattfand. Zunächst gerieten die Jugendvertreterinnen und -vertreter der Betriebe KSB, Magna, S&G Mercedes, Enka Tecnica, Caverion und Cegelec an kleinen Stehtischen miteinander ins Gespräch, erfrischten sich bei einem

Glas O-Saft oder Sekt und tauschten Erfahrungen aus.

Ein wenig Theorie muss sein, sagte sich die IG Metall Halle-Dessau, die die neuen und wiedergewählten JAVs eingeladen hatte, und beantwortete eine Stunde lang Fragen zu Rechten und Pflichten einer JAV. Das Angebot zur anschließenden Diskussion wurde rege genutzt. So interessierte besonders, welchen Schutz ein Jugendvertreter genießt, wenn er sich für andere Auszubildende gegenüber dem Chef stark macht. Weitere Fragen waren: Was darf ich als JAV? Wann und wie oft sollte eine JAV-Sitzung stattfinden?

Wie arbeite ich mit dem Betriebsverfassungsgesetz? Bei einem deftigen warmen Buffet und vielen Gesprächen endete der schöne Abend.

»Dieser gelungene Empfang war für uns alle ein wunderbarer Start ins neue Jahr«, sagt Jugendsekretär Jens Hanselmann. »Wir konnten in einer lockeren Atmosphäre Vertrauen zueinander aufbauen. Das ist wichtig, um in Zukunft gut zusammenzuarbeiten.«

Übrigens: Für alle, die den Termin verpasst haben, werden der inhaltliche Part und mehr am 9. Februar bei einem »JAV-Crash-Kurs« in der Geschäftsstelle Halle besprochen.

»Unsere Forderung: Die Rente muss zum Leben reichen!«

Die neue DGB-Gewerkschaftssekretärin Barbara Huth bereitet zum ersten Mal die Frauentagsfeiern in der Region vor. Die IG Metall Halle-Dessau bat sie um ein Interview.

Barbara, welchen politischen Diskurs will der Deutsche Gewerkschaftsbund in Sachsen-Anhalt/Süd aus Anlass des Internationalen Frauentages am 8. März anstoßen?

Huth: Aktuell ist die bundesweite Rentenkampagne des DGB. Wir knüpfen daran an und fordern: Die Rente muss zum Leben reichen! Denn es sind ja vor allem Frauen, die aufgrund von Lohnungerechtigkeit und wegen unterbrochener Erwerbsbiographien in die Altersarmut abrutschen können. Aber auch den Gesetzentwurf von Ministerin Andrea

Nahles »Anrecht auf befristete Teilzeit« begrüßen wir sehr. Und schließlich kämpfen wir um Lohngerechtigkeit und Transparenz. So sind die Lohnunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten immer noch immens.

Welche Veranstaltungen finden am 8. März statt?

Huth: Unser Frauenarbeitskreis in Halle hatte die originelle Idee, gegen 15 Uhr eine Straßenaktion in Halles Innenstadt zu organisieren mit Rollatoren, Krücken und Rollstühlen. So wollen wir darauf hinweisen, dass

frau bis ins hohe Alter arbeiten gehen muss, um ihr Leben zu finanzieren. Danach gibt es traditionell in der Bel Etage im COM-Center eine Dankeschön-Veranstaltung für engagierte Frauen, die vom DGB ausgerichtet wird. Sie ist offen für alle Interessierten.

Rosen für aktive Frauen werden traditionell an diesem Tag in Dessau, Naumburg, Zeitz, Bitterfeld und Köthen überreicht. Und last but not least findet auch in diesem Jahr am 9. März die überaus beliebte und stets gute besuchte Frauentagsfeier im Rosarium in Sangerhausen statt.

8. MÄRZ



Foto: privat

DGB-Gewerkschaftssekretärin Barbara Huth auf der Antitip-Demo 2016 in Leipzig.

IMPRESSUM

IG Metall Magdeburg-Schönebeck

Ernst Reuter-Allee 39 (City Carré), 39104 Magdeburg

Tel.: 0391 532 93-0, Fax: 0391 532 93-40

magdeburg-schoenebeck@igmetall.de, magdeburg.igmetall.de

Redaktion: Axel Weber (verantwortlich), Marius Sängner

Neue Kollegen an Bord der IG Metall-Geschäftsstelle

Guido Machowski und Helmut Giesecke verstärken das Team. Sie stellen sich an dieser Stelle selbst vor.



Mein Name ist Guido Machowski, ich bin 43 Jahre, verheiratet und habe zwei Kinder. Seit 2008 war ich als Betriebsratsvorsitzender in einem Logistikdienstleistungsunternehmen in Leipzig tätig.

2010 konnte ich gemeinsam mit meinen Kollegen und Kolleginnen und der IG Metall einen Tarifvertrag für unser Unternehmen erkämpfen, welcher für die gesamte Kontraktlogistik richtungsweisend ist. Ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad und eine gute Vernetzung zwischen den Betriebsräten der verschiedenen Standorte waren dafür die Voraussetzung. Ich verstärke das Windteam der IG Metall und möchte gemeinsam mit meinem Kollegen Marius Sängner für Mitbestimmung, gute Arbeitsbedingungen, erfolgreiche Betriebsratsarbeit und Tarifverträge bei Enercon sorgen.



Ich heiße Helmut Giesecke, und ich bin 1961 in Staßfurt geboren. Gelernt und fast mein ganzes Leben gearbeitet habe ich im Achslagerwerk Staßfurt, das seit kurzem Silbitz Group Staßfurt heißt. Gewerkschaftsmitglied bin ich seit 1978, seit 2013 war ich außerdem Mitglied des Ortsvorstands der IG Metall Magdeburg-Schönebeck.

In meinem Betrieb war ich 16 Jahre Mitglied des Betriebsrats, seit 2007 sogar Betriebsratsvorsitzender. Trotz immer wiederkehrender wirtschaftlicher Schwierigkeiten sind uns mit Hilfe der IG Metall die Durchsetzung unterschiedlicher Tarifverträge sowie die Sicherung des Standorts gelungen. Mein Ziel ist es, die Lebens- und Arbeitsbedingungen maßgeblich zu verbessern, die Tarifbindung zu erhöhen und den Betriebsratsgremien mit all meiner Erfahrung beratend zur Seite zu stehen.

Tarifergebnis für das Montagehandwerk des Holz- und Kunststoffgewerbes

Für die Beschäftigten des Montagehandwerks für das Holz- und Kunststoffgewerbe in Sachsen-Anhalt konnte am Dienstag den 1. November 2016 ein Tarifergebnis erzielt werden: Das Monatsentgelt der Entgeltgruppe 4 (100 Prozent Facharbeiter Entgeltgruppe) erhöht sich ab dem 1.11.2016 um 3,0 Prozent und ab dem 1.11.2017 um weitere 2,5

Prozent. Die Entgeltgruppe 1 wird in zwei Schritten ab dem 1.11.2016 von 75 Prozent auf 77 Prozent im Verhältnis zur Entgeltgruppe 4 angehoben und ab dem 1.11.2017 von 77 Prozent auf 80 Prozent im Verhältnis zur Entgeltgruppe 4.

Welche Betriebe konkret unter diese Regelung fallen, kann in der IG Metall-Geschäftsstelle erfragt werden.

Was ist neu 2017?

Ergebnis in der Tarifrunde Leiharbeit erzielt!

Am 30. November 2016 hat sich die DGB-Tarifgemeinschaft Leiharbeit mit den Arbeitgeberverbänden in der Leiharbeit (iGZ und BAP) auf einen Tarifabschluss verständigt. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit von 36 Monaten und endet zum 31. Dezember 2019. Bis dahin steigen die Entgelte in vier Stufen. Ein besonderer Erfolg für die Gewerkschaften ist die Aufwertung der unteren Entgeltgruppen durch eine überproportionale Erhöhung der Entgelte in den Entgeltgruppen 1 und 2. Zum anderen ist es den Gewerkschaften gelungen, eine Ost-West-Angleichung zu erreichen. Eine vollständige Angleichung erfolgt zwar erst im Jahr 2021, bis dahin steigen die Entgelte im Osten aber stärker als die im Westen. In der ersten Stufe steigen die Entgelte zum 1.3.2017 im Westen um 2,5 Prozent und im Osten je nach Entgeltgruppe zwischen 4 Prozent und 4,82 Prozent.

Gesetzlicher Mindestlohn steigt!

Die Bundesregierung hat am 16. Oktober 2016 die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 8,84 Euro pro Stunde zum 1. Januar 2017 beschlossen. Sie setzt damit die Entscheidung der Mindestlohnkommission um. Nach Erhebung des DGB kommt die erste Anhebung des Mindestlohns rund vier Millionen Geringverdienern zu Gute. Sie werden ab 1. Januar in einer Vollzeitstelle monatlich circa 55 Euro mehr in der Tasche haben. Auch viele Branchen-Mindestlöhne steigen zum 1. Januar 2017, weitere im Laufe des Jahres. Eine Übersicht über allgemeinverbindliche Branchen-Mindestlöhne findet sich unter dgb.de/schwerpunkt/mindestlohn/hintergrund/branchenmindestloehne

Tariferfolg im Montagehandwerk für das Holz- und Kunststoffgewerbe

Neben einer Entgelterhöhung konnte die IG Metall das gesamte Tarifregelwerk der Branche durchsetzen.

Im Montagehandwerk für das Holz- und Kunststoffgewerbe hat sich das Monatsentgelt der Facharbeiter (Entgeltgruppe 4) zum 1. November 2016 um 3,0 Prozent erhöht. Und ab dem 1. November 2017 steigt es um weitere 2,5 Prozent.

Außerdem konnte eine Steigerung der untersten Entgeltgruppe in zwei Schritten – ab dem 1. November 2016 von 75 Prozent auf 77 Prozent und ab dem 1. November 2017 von 77 Prozent auf 80 Prozent im Verhältnis zur Entgeltgruppe 4 – durchgesetzt werden.

Laufzeit bis Ende 2018 Die Ausbildungsvergütungen steigen ab November 2016 auf: 537,71 Euro im ersten, 597,46 Euro im zweiten, 657,20 Euro im dritten und 697,04 Euro im vierten Jahr. Ab November 2017 werden diese Vergütungen ebenfalls um weitere 2,5 Prozent angehoben.



Die Laufzeit der vereinbarten Entgelttabelle ist bis zum 31. Dezember 2018 festgesetzt. In einem Bestandstarifvertrag konnte mit dem Landesverband Sachsen-Anhalt Holz und Kunststoff vereinbart werden, dass ab November 2016 neben der Entgelttabelle auch Folgendes gilt: die Tarifverträge zur Ent-

geltregelung, Übernahme der Auszubildenden, die Beschäftigungsbrücke über Altersteilzeit, die Entgeltumwandlung, vermögenswirksame Leistungen, die Jahressonderzahlung, Auslösungen bei Montagearbeiten und der Manteltarifvertrag für Montagebetrieb im Holz und Kunststoff verarbeitenden Gewerbe.

Unter diesen Bestandstarifvertrag fallen derzeit 60 Betriebe in Sachsen-Anhalt. In der Region Halberstadt gilt dieses Regelwerk aktuell für

- BHD-Fachbetrieb für Fenster und Türen in Am Großen Bruch,
- Dietmar Klix Montageservice in Ausleben,
- Kai Gorges Bauelemente in Barneberg,
- Bauelement Pohl in Blankenburg,
- Montageservice Thomas Bartsch in Oschersleben,
- Löbel Holzbau in Thale und
- Frank Buchholz in Wanzleben.

Einen rechtlichen Anspruch auf die Leistungen des Tarifvertrags haben nur Mitglieder der IG Metall. Die Mitgliedschaft lohnt sich also.

Positive Entwicklung bei der IG Metall Halberstadt hält weiter an

Die IG Metall Halberstadt konnte auch im Jahr 2016 im nunmehr sechsten Jahr in Folge ihre Mitgliederentwicklung im Vergleich zum Vorjahr verbessern. Der starke Mitgliederzuwachs resultiert maßgeblich aus den Betrieben im Bereich der IG Metall Halberstadt. Nur durch diese stetig steigende Kampfkraft ist es möglich, in immer mehr Betrieben Tarifverhandlungen durchzusetzen und damit die Zahl der tarifgebundenen Betriebe weiter zu erhöhen.

IG Metall Halberstadt startet mit verstärktem Team ins neue Jahr

Das Team der IG Metall Geschäftsstelle Halberstadt wird seit Januar 2017 von den Kollegen Burkhard Büttner und René Dietrich (Teilzeit) unterstützt.

Kollege Burkhard Büttner war bisher bei VEM motors in Wernigerode beschäftigt. Dort war er über viele Jahre als freigestellter Betriebsratsvorsitzender aktiv.

Darüber hinaus engagierte er sich beispielsweise als gewählter Delegierter im Ortsvorstand der IG Metall Halberstadt, als ehrenamtlicher Referent der IG Metall und als ehrenamtlicher Richter am Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt.

Als Gewerkschaftssekretär wird er künftig die Beratung von Mitgliedern und Betriebsräten unterstützen.

Kollege René Dietrich wird den Bereich der Verwaltung in einer Teilzeit-Tätigkeit als zusätzlicher Ansprechpartner für Mitglieder verstärken. Durch seine aktuelle Tätigkeit (ebenfalls in Teilzeit) bei der DGB Rechtsschutz in Halberstadt bringt er bereits wertvolles Wissen und Erfahrung für seine neuen Aufgaben mit.

Die IG Metall Halberstadt freut sich auf die Zusammenarbeit mit den beiden neuen Kollegen.



Burkhard Büttner



René Dietrich