

REFORMEN

Der Herbst wird heiß

12

DIE SPITZE

Party time

»Schwarz rot geil«, bejubelte eine Zeitschrift die aktuelle Stimmung im Land. Alle sind gut drauf. Die Sonne scheint – oft. Es ist schön bunt. In Firmen, Stadien und türkischen Geschäften wehen schwarzrotgoldene Fahnen, »Made in China«. Auf Berliner Abfallbehältern steht »Einwurf ... Tooor!« Pelzgeschäfte führen Plüschiges in den Nationalfarben. Tassen, Tücher, T-Shirts, Toupets – alles leuchtet in den 3 Farben. Außer Autos. Die deutsche Autoindustrie hat den Trend leider total verschlafen. Egal, wir sind auf WM-Party und kümmern uns um nix, was sonst noch ist. Braunbär Bruno (dem wir ein langes Leben in Freiheit wünschen) kann ungestört Polizeistationen und Kaninchenställe besuchen. Der Bundesrat kann unbeobachtet die höhere Mehrwertsteuer beschließen, die Pendlerpauschale beschneiden und die Eigenheimzulage killen. Berliner Politiker können laut über Rauchverbot sinnieren, sich an der Gesundheitsreform überheben. Im Moment geht uns das alles am A... (Aufmerksamkeitshorizont) vorbei. Viel wichtiger ist die Frage: Wird Deutschland Weltmeister? Dazu einen Hinweis: Wissenschaftliche Untersuchungen haben ergeben, dass es zwischen dem Zustand der deutschen Regierung und der deutschen Elf immer eine Übereinstimmung gibt. Aber jetzt holen wir erstmal unsere Fahne. Noch ist Party time.

Noch tobt der Reformeifer der Großen Koalition hinter verschlossenen Türen. Nach allem, was bislang an die Öffentlichkeit dringt, erwartet die IG Metall nicht viel Gutes aus der Feder der schwarz-roten Regierung. Die Gewerkschaft bereitet sich auf einen heißen Herbst vor. Denn es steht viel auf dem Spiel, sagt der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters: »Es geht um die Zukunft unseres Sozialstaates.«

So laufen die Pläne zur Gesundheitsreform, wie sie derzeit in der Öffentlichkeit diskutiert werden, nach Ansicht der IG Metall auf eine politische Zerstörung der solidarischen Krankenversicherung hinaus. Die Gewerkschaft kritisiert unter anderem die Pläne für einen Gesundheitsfonds. Dieser würde den solidarischen Ausgleich zwischen Jung und Alt, zwischen Kranken und Gesunden zerstören. Das Einfrieren des Arbeitgeberbeitrags lehnt die IG Metall ab. Damit würde sich die Regierung endgültig von der paritätischen Finanzierung verabschieden.

Parität wieder herstellen

Die IG Metall setzt sich für eine Reform des Gesundheitswesens ein, die mehr statt weniger Solidarität schafft. In einer Resolution fordert der Vorstand, die Solidargemeinschaft der Versicherten zu erweitern und die paritätische Finanzierung wieder herzustellen.

Als verteilungspolitisch ungerecht bezeichnet die IG Metall die Pläne der Bundesregierung zur Unternehmenssteuerreform. So sei die geplante Halbierung der Körperschaftssteuer nicht akzeptabel. Unternehmen seien bereits mit der Steuerreform 2001 erheblich entlastet worden. Im europäischen

Vergleich liege Deutschland bei der Höhe der tatsächlich gezahlten Unternehmenssteuer inzwischen weit hinten.

Der Vorstand der IG Metall fordert dagegen in seiner Resolution »Für Arbeitsplätze und Steuergerechtigkeit«, Unternehmen an der Finanzierung der Infrastruktur und öffentlichen Aufgaben wieder angemessen zu beteiligen.

Schlupflöcher schließen

Dazu sollten unter anderem Steuerschlupflöcher geschlossen und Veräußerungsgewinne besteuert werden. Statt den Dumping-Wettlauf auf europäischer Ebene voranzutreiben, sollte sich die Bundesregierung für eine europaweite Koordinierung der Unternehmenssteuer einsetzen.

Neben den Reformen der Steuern und des Gesundheitssystems beackert die Berliner Koalition zurzeit noch andere Felder. So will Arbeitsminister Müntefering bis zum Herbst ein Mindestlohn-Konzept vorlegen. Bundeskanzlerin Angela Merkel hatte sich auf dem DGB-Kongress in Berlin zwar zur Diskussion bereit erklärt. Die Forderung der Gewerkschaft von 7,50 Euro lehnte sie allerdings ab.

Auch bei der Mitbestimmung sind Änderungen geplant. Darüber berät die sogenannte Biedenkopf-Kommission, an der auch die Gewerkschaften beteiligt sind. Jürgen Peters befürchtet, dass hier unter dem Deckmantel der europäischen Vereinheitlichung Front gegen die Beteiligung der Beschäftigten gemacht werden soll. Für die IG Metall komme es jetzt darauf an, möglichst viele Kräfte zu mobilisieren. Sie will gemeinsam mit anderen Initiativen gegen die Pläne der Regierung vorgehen.

Inhalt

FUSSBALL:

Probleme in Sachen Weltmeisterschaft?

SEITE 2

SOLIDARITÄT:

Alt und Jung gegen Sozialabbau

SEITE 3

GRUPPENARBEIT:

Kommt die Rolle rückwärts?

SEITE 4

METALL-RENTE:

Neues Produkt

SEITE 5

STICHWORT:

Allgemeinverbindlicherklärung

SEITE 6

ARBEIT UND RECHT:

Bei Elternzeit weiter im Betriebsrat

SEITE 7

TIPPS UND TERMINE

SEITE 8

Die Fußball-WM interessiert die Beschäftigten nicht nur in ihrer Freizeit. direkt fragte Betriebsräte, was sich in den Unternehmen bei Anpfiff tut.

Gibt es bei Euch Probleme in Sachen Fußball-Weltmeisterschaft?

»Bei der WM vor 4 Jahren wollten viele spontan Urlaub nehmen, um die Spiele zu sehen. Das hat Ärger und Regelungsbedarf gegeben. Um dem vorzubeugen, haben wir diesmal verabredet, dass wir beim Spiel Deutschland gegen Ecuador um 16 Uhr eine Leinwand aufstellen. Die Spätschicht kann die Arbeit unterbrechen, um das Spiel zu sehen. Wir haben eine gute Stunde vorgearbeitet und außerdem noch Mehrarbeit mit verrechnet. Für das Spiel gibt es für die Beschäftigten kostenlos nicht-alkoholische Kaltgetränke.«

Heiner Sürken, Betriebsratsvorsitzender Miele, Bielefeld

»Für die Tage, an denen die deutsche Mannschaft spielt, haben wir Ausnahmeregelungen getroffen. Die Leute können 2 Stunden eher ihre Frühschicht anfangen und pünktlich zum Anpfiff um 16 Uhr zu Hause sein. In der Spätschicht können sie ausstempeln und im Betrieb fernsehen. Während des Spiels laufen die Maschinen nicht. Fernsehen bei den anderen Spielen geht nicht, aber Radio hören ist während der WM an jedem Arbeitsplatz erlaubt.«

Michael Kamps, Betriebsratsvorsitzender Textilausrüstung Roessing, Rhede

»Wir handhaben das sehr locker. Es gibt keinen Regelungsbedarf. Wer unbedingt frei haben will, erhält Urlaub – natürlich nicht die ganze Mannschaft. Fernseh-Bildschirme gibt es nicht in der Produktion, aber am Band kann jeder Radio hören. Auffällig ist, dass überall deutsche Fahnen sind. Das gab es früher so nicht. Die Kollegen – auch aus anderen Ländern – gehen sehr fair miteinander um. Die Stimmung ist einfach super.«

Herbert Deinzer, Vertrauensmann, BMW, Regensburg

»Wir hatten vorgeschlagen, zu bestimmten Spielen eine Großleinwand aufzustellen, wo die Leute gucken können. Aber die Geschäftsleitung hat das kategorisch abgelehnt, was sehr schade ist, denn das hätte zum Betriebsklima positiv beigetragen. Schließlich wird auch erwartet, dass man jetzt wegen der WM mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit fährt statt mit dem Auto. Die Leute behelfen sich jetzt so, dass zu manchen Spielen einer den Fernseher mitbringt. Das geht aber nicht an allen Arbeitsplätzen und nur in Absprache mit dem jeweiligen Meister.«

Wolfgang Nieke, stellv. BR-Vors.Daimler-Chrysler, Untertürkheim

»Wir hatten vereinbart, dass unsere BMW-Niederlassung in unmittelbarer Nähe des Stadions versuchsweise an einem Sonntag und an Fronleichnam geöffnet wurde. Für jeweils 4 Stunden waren 6 Verkäufer im Einsatz. Mangels Nachfrage wurde das Experiment jetzt wieder eingestellt.«

Horst Froese, BR-Vorsitzender BMW-Niederlassung Dortmund

Aktiver Betriebsrat gefragt

WM-Begeisterung hin oder her – am Werkstor hört der Spaß meistens auf. Viele Arbeitnehmer haben aber das Bedürfnis, am Arbeitsplatz die WM mitzuverfolgen. Der Betriebsrat kann einiges im Sinne der Beschäftigten regeln. Grundsätzlich gilt, der Beschäftigte muss auch weiterhin pünktlich zur Arbeit und darf den Arbeitsplatz auch nicht früher verlassen.

Der Arbeitgeber darf die Arbeitszeit nicht willkürlich festlegen. Jede Änderung der Arbeitszeit wie etwa Überstunden unterliegt der Mitbestimmung des Betriebsrates.

Der Betriebsrat kann zusammen mit der Unternehmensleitung die Arbeitszeiten fußballfreundlich ändern oder eine Tauschbörse für Schichtdienste einrichten. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine andere Schicht, wenn er ein Spiel live will. Einige Betriebe haben im Vorfeld Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Bei Spielen, die viele nicht verpassen wollen, kann etwa vereinbart werden, vor- oder nachzuarbeiten.

Für Probleme hat der DGB eine Hotline (Telefon: 01801/442288) und eine Internetseite

(www.wm.dgb.de) eingerichtet, die alle Facetten des Arbeitsrechts während der WM beleuchtet. Was tun zum Beispiel, wenn Beschäftigte kurzfristig Karten für ein bestimmtes Spiel ergattert haben? In dem Fall darf der Chef nicht ohne weiteres den Urlaub verweigern. Dafür muss der Arbeitgeber betriebliche Gründe nachweisen.

Grundsätzlich kann an Einzeltagen Urlaub genommen werden. Einmal genehmigter Urlaub darf nur in Ausnahmefällen widerrufen werden. Der Arbeitgeber muss für die Kosten des Tickets aufkommen, wenn er einen bereits gewährten Urlaubstag widerruft und der Arbeitnehmer das Fußballspiel nicht besuchen kann.

Am Arbeitsplatz gilt: Ob Radio gehört oder fern gesehen werden darf, muss jeweils mit dem Chef vereinbart werden. Für ein mitgebrachtes Radio- oder Fernsehgerät zahlt der Arbeitnehmer die GEZ-Gebühr selbst. Ein Bierchen zum Spiel trinken geht nur, wenn kein Alkoholverbot im Betrieb besteht. Restalkohol am Tag danach kann zum Problem werden, wenn er die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt.

C N H

Belegschaft hat bravourös gekämpft

Die Beschäftigten von CNH in Berlin-Spandau haben 107 Tage lang gestreikt. Bei der Urabstimmung stimmten 71,43 Prozent der Wahlberechtigten für den Sozialplan und die Abfindungsregelungen. »Ein überzeugendes und ehrliches Votum der Belegschaft, die bravourös gekämpft hat«, sagte Streikleiter Luis Sergio. »Die IG Metall hat deutlich an Sympathie und

Ansehen in der Region gewonnen.« Für die 333 Beschäftigten, die ihre Arbeit verlieren, wurde eine materielle Absicherung auf hohem Niveau vereinbart. Auch wenn seit dem 8. Juni wieder gearbeitet wird, geht der Kampf weiter. Die Schließung wurde zunächst auf November verschoben. Jetzt geht es um eine Lösung für den Standort und um Ersatzarbeitsplätze.

I M P R E S S U M

IGM-direkt · Informationsdienst der IG Metall
Herausgeber: Jürgen Peters, Berthold Huber, Bertin Eichler · IG Metall Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main
Redaktionsleiter: Werner Hoffmann (verantw. i. S. d. P.), Chefin vom Dienst: Susanne Rohmund
Redaktion: Fritz Arndt, Martina Helmerich, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan, Gabriele Prein
E-Mail: direkt@igmetall.de
Vertrieb: Reinhold Weißmann, Telefon: 0 69/66 93-22 24, Fax: 0 69/66 93-25 38, E-Mail: vertrieb@igmetall.de
Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten · Druck: apm AG Darmstadt
direkt im Internet: www.igmetall.de/direkt; Benutzername: direkt; Kennwort: direktweb
TELEFON DER REDAKTION DIREKT: 0 69/66 93-2633 · FAX: 0 69/66 93-2002

Alt und Jung gemeinsam gegen Sozialabbau

Solidarität scheint in der Politik aus der Mode zu kommen. Die IG Metall will sie wiederbeleben und ruft deshalb »Alt und Jung« zu gemeinsamen Aktionen gegen die Rente mit 67 und für Generationensolidarität auf. Kaum einer, der die Argumente für Sozialabbau nicht kennt: Die Menschen in Deutschland würden immer älter, immer weniger Beschäftigte müssten für immer mehr Rentner zahlen. Dabei entsteht zunehmend der Eindruck, dass sich die Interessen ganzer Bevölkerungsgruppen unversöhnlich gegenüber stehen: Kinderlose gegen Familien, Arbeitslose gegen Arbeitsplatzbesitzer, Alt gegen Jung.

Doch schon das Beispiel Rente zeigt: Eine längere Lebensarbeitszeit trifft Junge und Alte gleichermaßen, warnt die IG Metall. Die Gewerkschaft hält es für kurzfristig, politische Entscheidungen

gen allein an Bevölkerungsprognosen auszurichten. Schließlich spielen viele Faktoren wie Produktivität, Zahl der Arbeitslosen und versicherungspflichtigen Beschäftigten für die Zukunft der Sozialsysteme eine Rolle.

Deshalb fordert die IG Metall eine Wirtschafts-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, die Antworten auf die Probleme aller Generationen gibt. Dazu gehören nach Ansicht der Gewerkschaft flexible Einstiegs- und Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Berufsleben, altersgerechte Arbeit und Weiterbildung sowie öffentlich geförderte Beschäftigung junger und älterer Menschen. Damit etwa jungen Menschen der Start ins Berufsleben nicht von vornherein verbaut wird, fordert die IG Metall neue Wege in der Bildungspolitik und bei der Ausbildung.

Doch auch ältere Menschen werden noch immer vom Arbeits-

markt ausgeschlossen. Unter den über 55-Jährigen ist die Langzeitarbeitslosigkeit überdurchschnittlich hoch. Angesichts der niedrigen Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer komme die Verlängerung der Lebensarbeitszeit einer Renten Kürzung gleich. Auch Wissenschaftler kritisieren die Pläne der Bundesregierung, die Altersgrenze anzuheben. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit erreichten heute viele Menschen noch nicht einmal das bisherige Regelalter von 65 Jahren. Gerade in Berufen mit hoher körperlicher Belastung könnten nur wenige bis 65 arbeiten.

Die IG Metall fordert deshalb weiterhin die Rente mit 65, eine Verlängerung des Altersteilzeitgesetzes sowie eine abschlagsfreie Rente nach 40 Versicherungsjahren. Mit einer solchen Politik gewinnen alle: junge und alte Menschen.

► Die Vorbereitungen für das Projekt Generationensolidarität laufen. Der Auftakt ist für September geplant. Gemeinsam mit Wissenschaft und Politik will die IG Metall über die Folgen der Rente mit 67 diskutieren. Bis November 2007 sollen regelmäßige Aktionen stattfinden.

Extranet

Elterngeld

Im Extranet, dem Portal für die Funktionärinnen und Funktionäre der IG Metall, gibt es exklusive Informationen rund um das Thema Elterngeld.

Eine Infografik zeigt, wie hoch das Elterngeld ist, das 2007 kommen soll. Außerdem bietet das Extranet eine Einschätzung der IG Metall-Frauen an. Die Bundesregierung hat am 14. Juni beschlossen, das Elterngeld einzuführen. Die IG Metall-Frauen begrüßen das, auch wenn der Gesetzentwurf nicht in allen Punkten den gewerkschaftlichen Vorstellungen entspricht. Dennoch wird eine alte Forderung der Gewerkschaften verwirklicht.

Mehr zum Thema im Extranet: Einfach mal reinklicken.

Extranet: extranet.igmetall.de
Erstanmeldung: extranet.igmetall.de/erstanmeldung

ATYPISCHE BESCHÄFTIGUNG

Betriebe nutzen interne Flexibilisierung

Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse unverzichtbar für Unternehmen, die auf Auftragschwankungen reagieren müssen? Beinahe 80 Prozent der Betriebe setzen vor allem auf interne Flexibilisierungsinstrumente, um Veränderungen der Auftragslage zu bewältigen. Dies zeigen Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Das heißt, sie setzen auf Überstunden, Urlaubsplanung, Arbeitszeitmodelle sowie Kurzarbeit. Gerade Hightech-Betriebe, die auf hoch qualifizierte Mitarbeiter angewiesen sind, passen sich den Schwankungen des Marktes eher mit geschmeidigen Arbeitszeitänderungen an als mit Entlassungen und Einstellungen. Einen zwingenden Zusammenhang zwischen Globalisierung und »Hire and Fire« fanden die IAB-Forscher nicht: »Die Annahme, Betriebe müssten aufgrund der zunehmenden Veränderungen internationaler Märkte auf externe Flexibilisierung

Zwei Wege zur Flexibilisierung

Zur Anpassung an Auslastungsschwankungen nutzten Unternehmen 2002 besonders...

Unternehmens-interne Flexibilisierung

Überstunden, Sonderschichten	27,9%
Urlaub und freie Tage	21,3%
Flexible Arbeitszeitmodelle	11,4%
Kurzarbeit	5,4%
Innerbetriebliche Umsetzungen	4,7%
Ausgleich über Lagerbestände	6,6%
Lieferzeiten	1,8%
gesamt	79,1%

Externe Flexibilisierung

Einstellungen und Entlassungen	14,0%
Befristung, Aushilfen, Leiharbeit	4,6%
Unteraufträge	2,3%
gesamt	20,9%

Quelle: Hohendanner, Bellmann 2006 | © Hans-Böckler-Stiftung 2006

zurückgreifen, bestätigt sich in unserer Analyse nicht.«

Nur knapp 21 Prozent der Unternehmen setzen auf externe Flexibilisierung wie Kündigungen, Befristung oder Unteraufträge.

Lieber Kontrolle als Kreativität?

Informationen zu modernen Formen der Arbeitsorganisation auf der Homepage des Sozialwissenschaftlichen Instituts:
www.sofi-goettingen.de

Ein Aufsatz zum Thema »Innovative Arbeitsorganisation« findet sich in »Perspektiven der Tarifpolitik« (Hrsg.: Berthold Huber, Oliver Burkhard, Hilde Wagner), VSA-Verlag.

Legt die Autoindustrie in Sachen Arbeitsorganisation den Rückwärtsgang ein? Eine Reihe von Unternehmen ist seit ein paar Jahren dabei, die unter Mühen eingeführte Gruppenarbeit – zumindest teilweise – wieder abzuschaffen. Zurück zum »Taylorismus«, der Arbeit in kurzen, genau festgelegten Takten, heißt die Devise. Auch vom »Toyotismus« ist die Rede: einer Rückkehr zu rein ausführenden Tätigkeiten in sehr kurzen Arbeitszyklen unter genauer Kontrolle.

Beide Methoden sollen die Produktivität erhöhen. Das war bei ihrer Einführung auch das Ziel der Gruppenarbeit. Sie erwies sich aber in vieler Hinsicht auch als Gewinn für die Beschäftigten. Sie können selbstbestimmt arbeiten, sie können planen und in der Arbeitsorganisation mitentscheiden. Aber: Sie tragen auch mehr Verantwortung.

Das Soziologische Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) plädiert für eine innovative Arbeitspolitik, in der Arbeits- und Betriebsorganisation gemeinsam betrachtet wer-

den. So dürfe die Gruppenarbeit nicht isoliert gesehen werden. Die Beschäftigten sollen, so Martin Kuhlmann (siehe auch »Im Gespräch«), verstärkt in die Prozessoptimierung eingebunden werden. Das heißt: Sie sollten die gesamten Vorgänge und Strukturen des Betriebs kennen. Defizite sehen die Experten vom SOFI auch in der Betriebsorganisation: In vielen Unternehmen werde nicht so zusammengearbeitet, wie es möglich und sinnvoll wäre. Zu oft herrsche Statusdenken statt Kooperation vor. Viele betriebliche Probleme seien in der mangelnden Abstimmung zwischen der Produktion, der Planung und der Entwicklung begründet.

Betriebsräte können in diesen Fragen im Interesse der Beschäftigten eingreifen. Aber sie sollten die unterschiedlichen Ebenen von Arbeits- und Betriebsorganisation verknüpfen. Engagieren sie sich ausschließlich für ein Problem – sei es Gruppenarbeit oder Arbeitstakte – drohen sie sich zu verkämpfen, fürchtet Kuhlmann.

► Im Gespräch

MARTIN KUHLMANN

Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen

?direkt: Gibt es eine Rolle rückwärts von der Gruppenarbeit zurück ans Fließband?

► Kuhlmann: In manchen Branchen und Tätigkeitsbereichen ja, etwa in Teilen der Autoindustrie. In anderen nicht – etwa im Maschinenbau oder in der Stahlindustrie. Man muss genau hinschauen. Betroffen ist auf jeden Fall die Großserienmontage. Das ist ein wichtiger Bereich, an dem viele Arbeitsplätze hängen. Anders sieht es in technisierten Produktionsbereichen und in Kleinserienfertigung aus.

?direkt: Warum diese Umkehr?

► Kuhlmann: Man kehrt auch deshalb ans Fließband zurück, weil sich so die Arbeitsabläufe am effektivsten kontrollieren lassen. Logistik und Qualitätssicherung – Stichwort »just in time« – sind mit standardisierten Arbeitsabläufen am besten zu beherrschen. Und natürlich lassen sich die Lohnkosten senken: Qualifikationsärmere und weniger verantwortungsvolle Tätigkeiten sind für die Unternehmen billiger.

?direkt: Welche Folgen hat diese Entwicklung für die Beschäftigten?

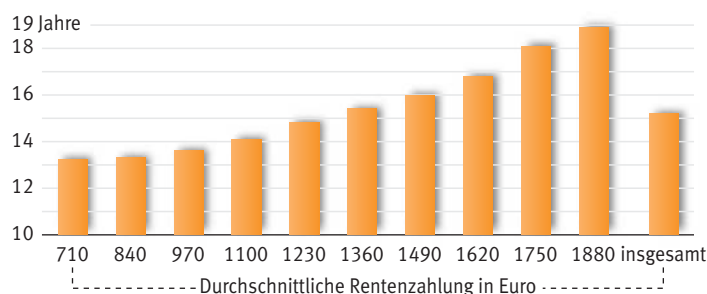
► Kuhlmann: Sie haben oft höhere Belastungen: steigende Leistungsanforderungen und monotone Arbeit. Zunahme von Schichtarbeit ist ein weiteres aktuelles Problem.

?direkt: Geht den Unternehmen nicht Kreativität verloren, wenn sie Gruppenarbeit abschaffen?

► Kuhlmann: Das ist genau der Punkt: In der Montage kann ein Unternehmen durch kurzgetaktete Arbeitsgänge sicher Kostenvorteile erreichen. Aber es verliert Flexibilität, Qualität und innovatives Potenzial. Unter Umständen sind die Gesamtkosten sogar höher. Außerdem muss man bedenken: Einfache Arbeitsplätze mit hohem Anteil manueller Tätigkeit sind immer in Gefahr, in Billiglohnländer verlagert zu werden. Den Wettbewerb um die Lohnkosten können hiesige Unternehmen nicht gewinnen. Was zählt, ist die Qualität der Arbeit und der Produkte.

ARME LEUTE STERBEN FRÜHER

Lebenserwartung von Rentnern im Alter von 65 Jahren in Abhängigkeit vom Rentenzahlungsbetrag



Quelle: Max-Planck-Institut, Rostock (Zahlen von 2002)

Eine Studie des Max-Planck-Instituts zeigt: Gut verdienende Rentner leben länger. Liegt die Rente unter 1000 Euro, beträgt die Lebenserwartung weniger als 14 Jahre. Liegt die Rente aber oberhalb von 1800 Euro, dann beträgt sie fast 19 Jahre.

KURZ NOTIERT

► Arbeitskosten: 2005 sind die Arbeitskosten in Deutschland weniger gestiegen als in jedem anderen EU-Land: um 0,9 Prozent (EU-Schnitt: 2,8). Nach Angaben des Statistischen Bundesamts stiegen sie im 1. Quartal 2006 gegenüber dem 1. Quartal 2005 um 0,6 Prozent. Die Lohnnebenkosten sanken um 2,4 Prozent.

► Solidarität: Die Arbeitnehmer von General Motors verschärfen ihren Protest wegen der Schließungspläne des Werks in Portugal. Aktionen sind an allen Standorten in Europa geplant. Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Peters, forderte auf einer Demonstration bei Opel in Rüsselsheim eine Verlagerungsabgabe.

Leistungen können schon jetzt beantragt werden

Schon jetzt können Beschäftigte die (alters-)vermögenswirksamen Leistungen (AVWL) für Altersvorsorge nutzen. Beschäftigte haben Anspruch auf AVWL, sobald sie sie bei ihrem Arbeitgeber geltend machen. Alle, die noch keine vermögenswirksamen Leistungen erhalten oder deren Verträge demnächst ablaufen, sollten sie jetzt beantragen. Der Vertrag selbst muss dem Arbeitgeber erst spätestens 30. November vorliegen.

Für Klein- und Durchschnittsverdiener und Arbeitnehmer mit Kindern rechnet sich meist die Riesterrente, die der Staat durch Steuervergünstigungen oder Zulagen fördert. (Dies ist nicht möglich, wo eine Betriebsvereinbarung besteht, nach der die AVWL in eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente eingebracht werden.)

Die Metall-Rente, das gemeinsame Versorgungswerk von IG Metall und Gesamtmetall, bietet jetzt ein Riesterrenten-Produkt an. Bei dem »Metallrente.Riester«-Vertrag können die AVWL schon durch Beträge aus dem eigenen Portmonee aufgestockt werden. Der Arbeitgeber sammelt sie mit den AVWL an und bringt sie, wenn der Vertrag abgeschlossen ist, als einmalige Sonderzahlung in die Altersversorgung ein. Aufstocken lohnt sich. Denn wer die volle Riesterförderung haben will, muss mindestens 3 Prozent seines Bruttoeinkommens von

2005 investieren, ab 2008 4 Prozent. Dazu gibt es ein gesondertes Formular, im Internet zu finden unter: www.metallrente.de

Dort gibt es ab 23. Juni auch einen »Metallrente.Riester-Rechner«. Er hilft dabei auszurechnen, was jemand zuzahlen muss, um die Riesterförderung optimal ausnutzen zu können.

Die Metall-Rente gilt nach Expertenmeinung als günstiger Anbieter; sie wurde mehrfach international ausgezeichnet. Sie steht auch Unternehmen der Stahl-, Textil-,

Bekleidungs-, Holz- und Kunststoffindustrie offen. Metall-Rente wirbt damit, dass sie zum Beispiel attraktive Gruppentarife bietet, leicht zu beantragen ist und die Übertragung bei einem Arbeitsplatzwechsel einfach sei.

Ansprechpartner: die Metall-Rente-Vermittler (in Betrieben, die Metall-Rente anbieten, in Personalabteilung erfragen) und die an der Metall-Rente beteiligten Versicherungen Allianz, Volksfürsorge, BHW, Hamburg-Mannheimer, Victoria, WestLB, Swiss Life und R+V.

Der Beschäftigte im Musterbeispiel hat, wenn er 2036 mit 65 Jahren in Rente geht, 35 400 Euro angespart. Knapp 41 Prozent davon ist selbst finanziert, 26 Prozent hat der Arbeitgeber gezahlt und 33 Prozent der Staat.

SO FINANZIERT SICH DIE RIESTERRENTE

Beispielrechnung: Arbeitnehmer/in, 35 Jahre, 30 000 Euro Jahreseinkommen, Steuerklasse III/2, 2 Kinder (4 und 1 Jahr), Inanspruchnahme altersvorsorgewirksamer Leistungen ab Juni 2006. Riesterförderungsart: Zulagen

Jahr	Alter	Betrag bei Höchstförderung*	Arbeitgeberbeitrag	Grundzulage	Zulage für 1. Kind	Zulage für 2. Kind	Zuzahlung pro Monat	Zuzahlung pro Jahr
2006	35 Jahre	900 Euro	186,13 Euro**	114 Euro	138 Euro	138 Euro	46,27 Euro	323,87 Euro
2007	36 Jahre	900 Euro	319,08 Euro	114 Euro	138 Euro	138 Euro	15,91 Euro	190,92 Euro
2008	37 Jahre	1200 Euro	319,08 Euro	154 Euro	185 Euro	185 Euro	29,74 Euro	356,92 Euro
2024	53 Jahre	1200 Euro	319,08 Euro	154 Euro	--	185 Euro	45,16 Euro	541,92 Euro
2027	56 Jahre	1200 Euro	319,08 Euro	154 Euro	--	--	60,58 Euro	726,92 Euro

In der Modellrechnung wird gleichbleibendes Einkommen und AVW-Leistungen unterstellt und eine Förderung der Kinder bis zum 21. Lebensjahr.

*Höchstförderung, wenn 3 Prozent vom Bruttoeinkommen des Vorjahres investiert wird, ab 2008: 4 Prozent

**für die 7 Monate ab Juni (7 mal 26,59 Euro)

Aufgeführt sind die Jahre, in denen Veränderungen zum Vorjahr eintreten.

ERWERBSMINDERUNG

Keine Abschläge für Rentner unter 60 Jahre

Wer noch keine 60 Jahre alt ist und eine Erwerbsminderungsrente erhält, muss keine Abschläge in Kauf nehmen. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) am 16. Mai entschieden (AZ: B 4 RA 22/05 R).

Seit 2001 müssen alle, die vor dem 63. Lebensjahr Renten wegen Erwerbsminderung erhalten, für jeden Monat, den sie sie früher erhalten, 0,3 Prozent Abschlag hinnehmen. Insgesamt kann die Rente um bis zu 10,8 Prozent verringert werden. Das entspricht Abschlägen von 3 Jahren, also einem Rentenbeginn mit 60 Jahren.

Rentner, die jünger als 60 sind, werden bisher so behandelt, als seien sie 60, ihnen werden also 10,8 Prozent von der Rente abgezogen. Dies ist nach dem Urteil des BSG im Gesetz nicht vorgesehen und damit rechtswidrig.

Nach Einschätzung des Sozialverbands Deutschland wurden mindestens 200 000 Renten falsch berechnet. Die Rentenversicherung muss mit Millionen-Nachzahlungen rechnen. Sie will jedoch über eine Änderung ihrer Praxis erst entscheiden, wenn die schriftliche Urteilsbegründung vorliegt.

Die IG Metall rät Betroffenen, die künftig Rentenbescheide erhalten oder sie erst kürzlich erhalten haben, innerhalb der Monatsfrist Widerspruch bei der Rentenversicherung einzulegen. Dabei sollen sie darauf verweisen, dass das BSG Abschläge für rechtswidrig erklärt hat. Wenn die Bescheide schon bestandskräftig sind, sollte beantragt werden, sie (nach § 44 SGB X) zu überprüfen.

Muster-Widersprüche gibt es im Internet unter www.igmetall.de (»Ratgeber & Bildung«, dann »Rente...« anklicken).

► Was ist aus den Widersprüchen gegen Abschläge bei der vorgezogenen Altersrente geworden? Das fragen Mitglieder immer wieder. Der Stand: Der 4. Senat des Bundessozialgerichts hat sie zur Entscheidung ans Bundesverfassungsgericht weitergegeben. Wann die Karlsruher Richter entscheiden, ist offen.

Der Arbeitsminister kann Tarifverträge unter bestimmten Bedingungen für allgemeinverbindlich erklären. Sie gelten dann auch für nicht tarifgebundene Betriebe

... allgemeinverbindlich

Ein gesetzlicher Mindestlohn lässt noch auf sich warten. In den Branchen, für die Tarifverträge bestehen, gibt es eine Alternative: Der unterste Tariflohn wird zum allgemein gültigen Mindestlohn. Das setzt voraus, dass er allgemeingültig erklärt wird. Dies fordert die IG Metall. Bei Zeitarbeitsfirmen soll dieser Weg jetzt zum 1. Mal beschritten werden. Der DGB hat einen tariflichen Mindestlohn für diese Branche ausgehandelt. Die Allgemeinverbindlicherklärung steht noch aus.

und Beschäftigte. Allgemeinverbindlicherklärungen (AVE) sollen prekäre Arbeitsbedingungen und Schmutzkonzurrenz beseitigen und gleiche Wettbewerbsbedingungen herstellen. Die meisten AVE gibt es in der Bauwirtschaft und Dienstleistungsbranche, vor allem im Reinigungsgewerbe. In Branchen wie der Metallindustrie, in denen die Tarifverträge weitgehend flächendeckend angewandt werden, existieren keine.

Voraussetzungen für eine AVE:

- Eine der Tarifparteien muss sie beim Arbeitsminister beantragen.
- Sie muss »im öffentlichen Interesse« sein.
- In dem Bereich, für den der Tarifvertrag abgeschlossen wurde, muss mehr als die Hälfte der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen beschäftigt sein.

Es gibt 2 Wege zur AVE:

- Allgemeinverbindlicherklärungen nach dem Tarifvertragsgesetz:

In diesem Fall muss der Tarifausschuss aus je 3 Vertretern der Arbeitgeber und der Gewerkschaften mehrheitlich dafür votieren. In jüngster Zeit verweigern Arbeitgeber immer öfter ihre Zustimmung. Vertreter einer neoliberalen Marktpolitik wollen AVE abschaffen.

► **Allgemeinverbindlicherklärungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz:** In diesem Fall nehmen die Tarifparteien schriftlich Stellung, aber der Bundesarbeitsminister entscheidet allein – per Rechtsverordnung. Das Entsendegesetz gilt bisher nur für die Baubranche.

Ist ein Tarifvertrag für eine Branche allgemeinverbindlich, müssen auch Firmen ihn anwenden, die nicht tarifgebunden sind oder andere Tarifbestimmungen vereinbart haben. In der Zeitarbeitsbranche könnte dies demnächst für den Vertrag gelten, den der DGB am 30. Mai mit dem Bundesverband Zeitarbeit und der Interessengemeinschaft Deutscher Zeitarbeitsunternehmen vereinbart hat. Er garantiert Leiharbeitnehmern im Westen einen Mindeststundenlohn von 7 Euro (ab 2008 7,31 Euro), im Osten von 6,10 Euro (6,36 Euro).

Die »Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA« (CGZP) hat mit dem »Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister« (AMP) einen wesentlich schlechteren Vertrag abgeschlossen. Dieser legt als unterstes Entgelt 6,80 (West) und 5,60 Euro (Ost) fest. Öffnungsklauseln erlauben es Betrieben, den Lohn weiter abzusenken.

Wird der mit dem DGB vereinbarte Mindestlohn allgemeinverbindlich, darf er nicht mehr unterschritten werden; die Bestimmungen über Niedrigstentgelte des CGZP-Vertrags dürfen nicht mehr angewandt werden. Beschäftigte können die durch AVE bundesweit festgelegten Standards vor den Arbeitsgerichten einklagen.

Um den DGB-Vertrag für die ganze Branche durchzusetzen, muss der Bundesarbeitsminister ihn nach dem Entsendegesetz per Rechtsverordnung allgemeinverbindlich erklären. Dazu muss der Bundestag das Entsendegesetz für die Baubranche allerdings erst auf Zeitarbeitsfirmen ausweiten.

Die Allgemeinverbindlichkeit endet grundsätzlich mit dem Tarifvertrag. Soll der Nachfolge-Tarifvertrag ebenfalls allgemeinverbindlich werden, ist ein neuer Antrag einer Tarifpartei nötig.

UNFALLSCHUTZ

Wegeunfall raus?

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fordert, bei der 2007 anstehenden Reform der gesetzlichen Unfallversicherung Wegeunfälle herauszunehmen. Außerdem will sie die »Überversorgung« bei den Unfallrenten abschaffen. Bei einer Erwerbsminderung von weniger als 50 Prozent soll keine Rente mehr gezahlt werden, sondern nur noch eine Abfindung, bei weniger als 30 Prozent gar nichts mehr. Bisher gibt es bei unter 20 Prozent keine Rente mehr.

Die Arbeitgeberverbände wollen damit gut ein Viertel ihrer jährlichen Ausgaben für die Unfallversicherung (2005 betrugen sie 8,8 Milliarden Euro) einsparen.

Arbeitsunfälle: Die Ausgaben der Betriebe für die Unfallversicherung sind in den letzten Jahren stetig gesunken. Seit 1991 hat sich die Zahl der Unfälle halbiert. Allein im vergangenen Jahr gingen sie um knapp 40 000 auf das Rekordtief von 800 000 zurück.

HOLZ / KUNSTSTOFF

Neue Abschlüsse

Die westfälische Möbelindustrie hat den Pilotabschluss von Niedersachsen übernommen: 2,5 Prozent mehr Geld ab November und pauschal 350 Euro (wie in der Metallindustrie variabel), Laufzeit: 12 Monate. Ähnliche Abschlüsse gibt es für Berlin/Brandenburg, Bayern, Rheinland-Pfalz und kleinere Branchen wie Schreib- und Zeichengeräte.

In Baden-Württemberg gab es größere Schwierigkeiten, weil die Arbeitgeber auch das 13. Monatsentgelt gekündigt hatten. Nach 4 ergebnislosen Verhandlungen gab es am 31. Mai eine Schlichtung: Das 13. Monatsentgelt kann dort künftig von 80 auf 75 und 2007 auf 70 Prozent sinken.

STAHL

Tarifrunde naht

In der Stahlindustrie haben die Diskussionen über die Tarifrunde angefangen. Am 15. August will die Tarifkommission für NRW, Niedersachsen und Bremen ihre Forderungen beschließen, am 17. August die ostdeutsche. Ein Thema: alternde Belegschaften. Stichworte unter anderem: Qualifizierung, Abbau von Belastungsspitzen und kürzere Arbeitszeiten für bestimmte Gruppen.

Die Beschäftigten erwarten aber vor allem kräftige Lohnerhöhungen, berichteten die Betriebsräte in den jüngsten Tarifkommissionsitzungen. Die wirtschaftliche Lage der Branche ist gut: Die Auftragsbücher sind voll, die Gewinnerwartungen hoch.



ARBEIT UND RECHT

ZEUGNISSE

Wer unterschreibt,
ist wichtig

Ein Zeugnis soll dem Arbeitnehmer Aufschluss darüber geben, wie sein Arbeitgeber ihn beurteilt. Außerdem soll es künftige Arbeitgeber über die Fähigkeiten des Beurteilten unterrichten und dem Arbeitnehmer die Suche nach einer neuen Beschäftigung erleichtern. Dafür ist die Person des Unterzeichnenden von erheblichem Belang. Mit seiner Unterschrift übernimmt er die Verantwortung für dessen inhaltliche Richtigkeit.

Dieser Zweck erfordert nicht, dass das Zeugnis vom Arbeitgeber selbst oder seinem gesetzlichen Vertreter unterzeichnet wird. Der Arbeitgeber kann einen anderen Vertreter aus dem Unternehmen beauftragen. In einem solchen Fall sind jedoch das Vertretungsverhältnis und die Funktion des Unterzeichners anzugeben. Die Rechtsprechung fordert weiter, dass derjenige, der das Zeugnis unterschreibt, ranghöher ist als der, für den es ausgestellt wird.

BAG vom 4. Oktober 2005 – 5 AZR 507/04

ENTGELT

Kein Annahmeverzug
bei zumutbarer Arbeit

Beschäftigt der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer nach einer unwirksamen Kündigung nicht weiter, gerät er in Annahmeverzug. Er schuldet ihm dann den üblichen Verdienst. Allerdings muss sich der betroffene Arbeitnehmer nach § 11 Kündigungsschutzgesetz auf seinen Anspruch das anrechnen lassen, was er im fraglichen Zeitraum verdient hat oder hätte verdienen können.

Bietet der bisherige Arbeitgeber eine Weiterbeschäftigung mit zumutbaren Bedingungen an, verliert der Gekündigte seinen Anspruch auf Verzugslohn, wenn er diesen Zwischenverdienst ablehnt. Der Arbeitnehmer muss sich aber nicht auf eine dauerhafte Änderung des Arbeitsvertrages einlassen.

BAG vom 11. Januar 2006 – 5 AZR 98/05

BERUFSUNFÄHIGKEIT

Rente auch nach
einer Umschulung

Auch wenn ein Arbeitnehmer im Rahmen einer beruflichen Rehabilitation erfolgreich in einen anderen Beruf umgeschult worden ist, darf ihm die zuvor bewilligte Berufsunfähigkeitsrente nur dann entzogen werden, wenn nachweislich feststeht, dass er gesundheitlich tatsächlich in der Lage ist, den Umschulungsberuf auszuüben.

BSG vom 29. März 2006 – B 13 RJ 41/05 R

ZEUGNISSE

Keine Beihilfe bei
vorgezogener Rente

Frauen, die eine vorgezogene Altersrente bekommen, haben keinen Anspruch auf Überbrückungsbeihilfe. Beihilfen dienen dazu, Menschen möglichst schnell wieder in den Arbeitsprozess zu integrieren. Mit einer vorgezogenen Altersrente gewährt die gesetzliche Rentenversicherung den Lebensunterhalt. Damit ist der Anspruch auf eine Überbrückungsbeihilfe erloschen.

Diese Regelung verstößt nicht gegen das Diskriminierungsverbot. Dass mit einem früheren Rentenbeginn bei Frauen auch Nachteile durch eine niedrigere Rente verbunden sind, beruht auf einer Entscheidung des Gesetzgebers. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, diesen Nachteil auszugleichen.

BAG vom 18. Mai 2006 – 6 AZR 631/05

BETRIEBSRATSARBEIT

Bei Elternzeit weiter
im Betriebsrat

Betriebsratsmitglieder, die in Elternzeit sind, können im Betriebsrat bleiben und auch in neue Betriebsräte gewählt werden. Sie sind nicht automatisch zeitweilig verhindert (im Sinne des § 25 Abs. 1 Satz 2 BetrVG). Ihre Arbeitgeber sind verpflichtet, Fahrtkosten, die ihnen durch die Teilnahme an Betriebsratssitzungen entstehen, zu erstatten.

BAG vom 25. Mai 2005 – 7 ABR 45/05

Arbeitnehmerorientierte
Beratung in Krisenfällen!

- ISA CONSULT bietet bundesweit betriebswirtschaftliche Beratung für Betriebs- und Personalräte sowie Gewerkschaften an.
- ISA CONSULT
 - ...analysiert die Pläne der Unternehmensleitung und entwickelt Alternativkonzepte zur Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen.
 - ...agiert als externer Sachverständiger auf Basis der §§ 80.3 bzw. 111 BetrVG.
 - ...erstellt wirtschaftliche Gutachten beim Umgang mit abweichenden Tarifverträgen.
- Fachliches Know-how, Beteiligungs- und Beschäftigungsorientierung und eine hohe Branchenkompetenz sind unsere Erfolgsfaktoren.
- Weitere Schwerpunkte unserer Beratungsarbeit sind:
 - Krisenmanagement
 - Strategieberatung
 - Organisationsberatung
 - Diversity Management/ Gender Mainstreaming
- ISA CONSULT
Seit über 15 Jahren der kompetente Partner an der Seite der Beschäftigten!

ISA CONSULT
INNOVATION • STRUKTURPOLITIK • ARBEIT

Das gewerkschaftliche Beratungsunternehmen

Kontakt

Alexander H. Lottis
Alleestraße 80
44793 Bochum
Telefon: +49(0)234/9132-0
Telefax: +49(0)234/9132-102
E-Mail: alottis@isa-consult.de

TERMINE

13./14. September

In Berlin findet eine Mittelstandskonferenz unter dem Motto »Mittelstandspolitik – arbeitsorientiert und innovativ – für ein soziales Europa« statt. Anmeldung: bei den Verwaltungsstellen.

26. September

Ebenfalls in Berlin findet die Familienpolitische Tagung von DGB, IG Metall, IG BCE und HBS statt. Thema: »Familienpolitik konkret: Beruf und Familie vereinbar machen« Anmeldung: Dianne.Koester@igmetall.de

INTERNET

► Ab 26. Juni gibt es im Internet eine neue Seite zur Mitgliederkampagne. Unter www.ziehen-sie-mit.de gibt es Infos für Neumitglieder und Funktionäre. Außerdem wird ein Arbeitsplatz-Check geboten. Dabei kann jeder sehen, wie gut der eigene Arbeitsplatz ist.

LESERBRIEFE

Zu »direkt gefragt« über die tariflichen Einmalzahlung: in der Ausgabe **direkt** 10/2006, von Klaus Landgrebe, Betriebsrat und Vertrauenskörperleitung, Rheinmetall, Kassel:

»Ich möchte unseren Unmut über die Berichterstattung zum Thema »Einmalzahlung« äußern. Wir sind der Ansicht, dass sich die Berichterstattung nicht nur auf die Betriebe beschränken darf, in denen der Betrag in kompletter Höhe ausgezahlt wurde. Wir beglückwünschen zwar alle Betriebsratsgremien, denen es gelang, dies zu erreichen – es gibt aber auch sehr viele Unternehmen, in denen 310 Euro oder deutlich weniger (bis zu 0!) ausgezahlt wurden. Wir meinen, dass es in **direkt** nicht zu solchen tendenziösen, nicht umfassenden Beiträgen kommen sollte und hoffen, dass in Zukunft die ganze Bandbreite der Entscheidungen dargestellt wird.«

INFODIENST

► **»Wirtschaft aktuell«:** Die neue Ausgabe des 2-seitigen Infodienstes (Nummer 9) widmet sich der Metall- und Elektroindustrie. Darin analysieren die Wirtschaftsexperten der IG Metall, dass die Auftragsbücher prall gefüllt sind und wegen der kräftig steigenden Auslandsnachfrage mit einem Produktionsplus von 5 Prozent gerechnet wird. Im Internet zum Herunterladen: www.igmetall.de/download

ZITATE

»Toleranz ist heute ein ganz knallharter Standortfaktor.«

Matthias Platzeck, Ministerpräsident von Brandenburg, zur Fremdenfeindlichkeit in Deutschland

»Wir müssen es schaffen, dass die Elite, die hohen und mittleren Kader und die Intellektuellen wieder an den Marxismus glauben. Das ist der Mittelpunkt unserer Arbeit.«

Cheng Enfu, Direktor an der Chinesischen Akademie für Sozialwissenschaften in Peking

UMFRAGE

► **Arbeits- und Leistungssituation:** Das Ergebnis einer Befragung von Seminarteilnehmenden im Bildungszentrum Sprockhövel liegt vor. An prominenter Stelle stehen für die Betroffenen Probleme der Standort- und Beschäftigungssicherung sowie die Erhöhung des Leistungsdrucks und der Arbeitszeit. Exemplare können bei Georg.Holl@igmetall.de bestellt werden.

BUCHTIPP

► Die Zeit: Das normalste von der Welt und doch ein Phänomen, das ständig im Umbruch ist. Ludwig Heuwinkel, Studiendirektor am Westfalen-Kolleg in Bielefeld, hat sich über alle Aspekte der Arbeits- und Lebenszeit Gedanken gemacht. Nach soziologischen und philosophischen Grundlagen werden Arbeitszeitmodelle analysiert: Welche Auswirkungen haben flexible Arbeitszeiten oder Vertrauensarbeitszeit? Schließlich geht es darum, eine Balance zwischen Arbeit und Leben zu erreichen. Jedes Kapitel ist mit Arbeitsvorschlägen angereichert – für die Bildungsarbeit oder zum eigenen Nachdenken.

Ludwig Heuwinkel: *»Umgang mit Zeit in der Beschleunigungsgesellschaft«*. Wochenschau Verlag, 22,80 Euro

MATERIALIEN

► **JAV-Wahlen 2006:** Die Verwaltungsstellen haben das Erste-Hilfe-Set und Aktionspläne erhalten. Der Aktionsplan unterstützt die wichtige Aufgabe der Werbung aller JAV-Kandidatinnen und -Kandidaten für die IG Metall vor dem Wahltag. Weitere Infos zur JAV-Wahl gibt es bei den Verwaltungsstellen.



Karikatur: Freimut Woessner