



WABCO KOMPASS

Hannover



| Hannover



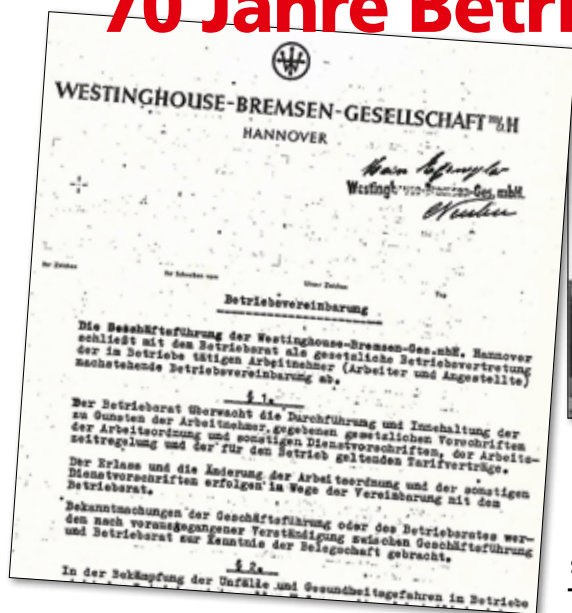
Mannheim

Gronau

Ausgabe 3, Q4-2016

IG Metall Vertrauensleute auf Kurs. Wir informieren.

70 Jahre Betriebsratsarbeit bei WABCO



Das Verwaltungsgebäude nach dem Wiederaufbau. So schmuck es auch 1950 aussah, es wurde schnell zu klein und ging 1954 im Tausch an die Stadt Hannover.

Im Jahre 1952 trat dann das uns bekannte Betriebsverfassungsgesetz in Kraft. Dort wurden viele Dinge bundesweit geregelt – sehr oft zum Vorteil der Arbeitnehmer. Doch büßte die aktive Belegschaft, die es bei WABCO schon immer gegeben hatte, einen Teil ihrer erkämpften Mitbestimmungsrechte wieder ein. Damals wie heute kämpfen Betriebsräte und Vertrauensleute in einer ständigen Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber für eine faire Verteilung der erwirtschafteten Gelder sowie bessere Arbeitsbedingungen. Bei WABCO ist beides schon immer gut gewesen – doch gibt es auch für eine Spitzenbelegschaft, die Spitzenleistungen bringt, immer noch Luft nach oben.



1954

Genauere Daten lassen sich durch die Nachkriegswehen nicht mehr nachvollziehen. Wir wissen aber, dass es am 8. Januar 1947 die erste uns vorliegende Betriebsvereinbarung zwischen der Westinghouse Bremsengesellschaft und dem Betriebsrat gab. Aus diesem Grund feiern wir 2017 das 70-jährige Bestehen des hannoverschen Betriebsrats. Im Rahmen der nächsten Betriebsversammlung am



Das Verwaltungsgebäude nach der Zerstörung im Jahre 1943. Geübte Augen können auf dem Dach Herrn Gnade an der Haltung erkennen.

23. Januar 2017 wird es um 13 Uhr einen kleinen Festakt geben. Hier wird auch die Spendensammlung von Anfang Dezember fortgesetzt, die die Klinik-Clowns für die „Aktion Kindertraum“ unterstützen wird.

So selbstverständlich, wie die Mitbestimmung heute ist, war es in der Vergangenheit jedoch längst nicht. Viele heute alltäglichen Rechte mussten hart umkämpft werden. Auf der anderen Seite erkämpften sich unsere Vorgänger jedoch damals auch Rechte, die wir heute nicht mehr haben. 1946 gab es das Betriebsverfassungsgesetz noch nicht und damit musste alles zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung direkt geregelt werden. Laut der ersten Betriebsvereinbarung bei WABCO hatte der Betriebsrat volle Mitbestimmungsrechte bei z. B. Einstellungen und Entlassungen. Aber auch Erweiterungen des Betriebes oder dessen Stilllegung unterlagen der Mitbestimmung des Betriebsrates.





Zukunftssicherung der deutschen WABCO-Standorte

Rückblick auf die Betriebsversammlungen in Hannover und Gronau am 24. und 25. Oktober 2016

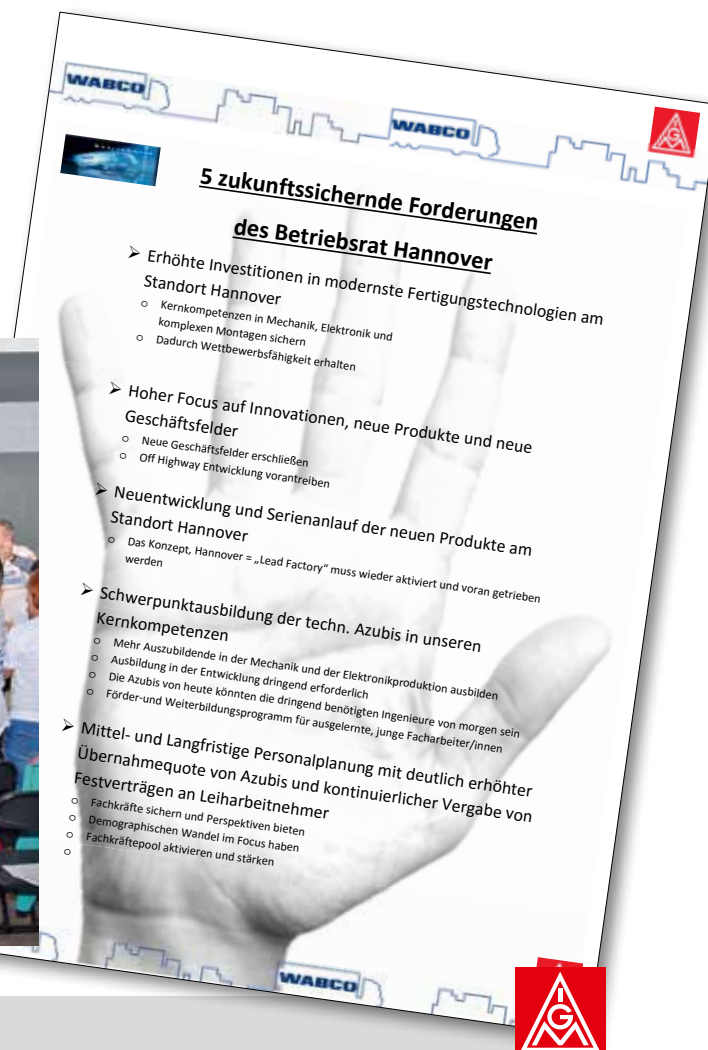
Betriebsrat und IG Metall haben seit Anfang des Jahres das Thema „Zukunftssicherung für die deutschen Standorte“ in den Fokus gerückt. Denn: Seit der Entscheidung des Central Managements, die Produktionsstätten in Frankreich und den Niederlanden zu schließen, scheint nichts mehr sicher – schon gar nicht unsere Arbeitsplätze! Jens Schäfer: „Das CM hat keine Skrupel, Werke zu schließen um ihre Gewinnmargen zu steigern. Das Ziel ist klar und nicht verwunderlich im Shareholder-Kapitalismus: Die Kosten sollen runter und die Gewinne müssen steigen. Der Profit geht vor den Menschen!“

Wir, BR und IG Metall, sind der Auffassung, dass es darauf ankommt, die deutschen Standorte durch wettbewerbsfähige Produkte mittel- und langfristig sichern.

Pia Pachauer: „... dafür brauchen wir einen Zukunftsdialo g zwischen GF, BR und IG Metall und ein Konzept, wie die Standorte in Deutschland zukunftssicher werden!“ Der BR hat daher fünf Kernforderungen zur Zukunftssicherung entwickelt: – **Fünf für die Zukunft!**

In der Betriebsversammlung ist die Geschäftsführung, Herr Heller, zuerst auf die ersten drei Forderungen eingegangen; allerdings kein Wort zum Schwerpunkt Ausbildung und zur mittel- und langfristigen Personalplanung.

Wir bleiben dran!!!



5 zukunftssichernde Forderungen des Betriebsrat Hannover

- Erhöhte Investitionen in modernste Fertigungstechnologien am Standort Hannover
 - Kernkompetenzen in Mechanik, Elektronik und komplexen Montagen sichern
 - Dadurch Wettbewerbsfähigkeit erhalten
- Hoher Focus auf Innovationen, neue Produkte und neue Geschäftsfelder
 - Neue Geschäftsfelder erschließen
 - Off Highway Entwicklung vorantreiben
- Neuentwicklung und Serienanlauf der neuen Produkte am Standort Hannover
 - Das Konzept, Hannover = „Lead Factory“ muss wieder aktiviert und voran getrieben werden
- Schwerpunktausbildung der techn. Azubis in unseren Kernkompetenzen
 - Mehr Auszubildende in der Mechanik und der Elektronikproduktion ausbilden
 - Ausbildung in der Entwicklung dringend erforderlich
 - Die Azubis von heute könnten die dringend benötigten Ingenieure von morgen sein
 - Förder- und Weiterbildungsprogramm für ausgebildete, junge Facharbeiter/innen
- Mittel- und Langfristige Personalplanung mit deutlich erhöhter Übernahmequote von Azubis und kontinuierlicher Vergabe von Festverträgen an Leiharbeitnehmer
 - Fachkräfte sichern und Perspektiven bieten
 - Demographischen Wandel im Focus haben
 - Fachkräftepool aktivieren und stärken





Situation im Standort Gronau

Betriebsversammlung in Gronau



In den Ausgaben **Q2-Q3/2015** des „**WABCO-Kompass**“ berichteten wir über die aktuelle Situation im Standort Gronau. Seitens des BR und der Belegschaft wurden die alten Fertigungsmaschinen und Montageanlagen und die damit immer wieder verbundenen Störungen im Produktionsanlauf in den letzten Betriebsversammlungen, in Teamgesprächen und auch bei mehreren Zusammenkünften mit der Geschäftsführung angesprochen. Herr Heller hatte hierzu im Januar versprochen, dass er „in den nächsten Wochen“ nach Gronau kommen werde, um mit der Belegschaft darüber zu sprechen!

In der letzten Betriebsversammlung im Gronauer Werk wurden die Vertreter von der Geschäftsführung mit einigen Transparenten daran erin-

tert, dass es Gespräche zur Zukunft des Standortes Gronau geben muss! Zu Beginn des Berichtes von Herrn Heller erhoben sich die Jugend- und Auszubildendenvertreter und viele Auszubildende, um auch für ihre Situation und die damit verbundene Zukunft aufmerksam zu machen!

Am 18. November gab es nun endlich einen Termin für ein Gespräch! Jürgen Heller, der Gronauer PC-Leiter, Dr. Michael Klyk, sowie weitere Teilnehmer aus der Leitungsebene, der BR-Vorsitzende Armin Schmidt und acht Kollegen aus dem Bereich der Montagen und der mechanischen Fertigung nahmen an der Gesprächsrunde teil! Die Kolleginnen und Kollegen brachten erneut ihre Ängste und Befürchtungen zur Situation zum Ausdruck. Selbst einfache

Wartungen und kleinere Reparaturen versucht man zu umgehen, um Kosten einzusparen!

Herr Heller sprach über die auslaufenden Produkte und die geplanten Verlagerungen von einigen Teilen. Er vertrat die Auffassung, dass in Gronau weiterhin einige Kompressoren-Modelle, Teile für die Motorbremse und konventionelle Hydraulik gefertigt werden, aber es dann auch kleinere Serien geben werde! Aus der Diskussion mit den Kollegen konnte er aber auch mitnehmen, dass es zum Teil auch Kommunikationsdefizite gebe, die abgebaut werden müssen!

... wir werden das Thema weiter begleiten!





Gemeinsame Sitzung der IG Metall-Vertrauensleute in Gronau

Am 14. November haben sich 50 Vertrauensleute aus den Standorten Hannover und Gronau zu einer gemeinsamen Zusammenkunft im Standort Gronau getroffen. Auch die beiden Betriebsbetreuer der IG Metall, Kollegin Pia Pachauer und Kollege Uwe Mebs, waren dabei, um über aktuelle gewerkschaftspolitische Themen wie die IGM-Arbeitszeit-Kampagne zu informieren! Weitere Punkte waren Informationen von der bezirklichen und der bundesweiten Konferenz der IGM-Vertrauensleute sowie Informationen des Gesamtbetriebsrates über die aktuelle wirtschaftliche Situation im Unternehmen, die weitere Auf-

tragslage und die Zukunftssicherung für die deutschen WABCO-Standorte! Aber auch der Austausch untereinander kam nicht zu kurz, denn in vielen

Bereichen der beiden Standorte gibt es ähnliche Probleme und Situationen, über die sich die Kolleginnen und Kollegen ausgetauscht haben!





Die Stimme der Jugend

JAV-Wahlergebnisse Hannover

Wie auch in Gronau waren die JAV-Wahlen mit sehr guter Wahlbeteiligung an den Start gegangen. Die JAV ist ein eigenes Gremium. Sie organisiert Versammlungen für alle Jugendlichen und Auszubildenden in dem Betrieb. So können sie gemeinsam austauschen und besprechen, was ansteht. Die JAV bietet regelmäßige Sprechstunden an und hält den Kontakt zum Betriebsrat. So kann sie dafür sorgen, dass die Interessen der

Auszubildenden berücksichtigt und umgesetzt werden. Hier nun abgebildet die Wahlergebnisse 2016: Nachstehende Kandidaten sind somit in die Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt:

Firat, Okan	mit 43 Stimmen
Morina, Walmir	mit 27 Stimmen
Güzel, Ilker	mit 23 Stimmen
Helberg, Veit	mit 18 Stimmen
Reinke, Dana	mit 12 Stimmen

JAV-Wahl in Gronau

Am 21. Oktober 2016 fand im Werk Gronau die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung statt. Dabei wurden die Kollegen

**Ihia Ali-Khan,
Viktor Peremyschlennikov
und Thorsten Lepold**

gewählt. Viktor und Thorsten wurden erstmalig gewählt und für Ihia ist es die dritte Amtszeit! Bei der konstituierenden Sitzung wurde Ihia zum Vorsitzenden gewählt, Stellvertreter wurde Thorsten und Viktor Schriftführer der neuen JAV. Die JAV hat sich gleich mit einigen aktuellen und auch alten Themen befasst, damit die Arbeit zum Wohl der Auszubildenden nahtlos weitergeht! Zum anderen steht auch noch die Bildung einer Gesamt-JAV mit den Kolleginnen und Kollegen aus Hannover auf der Tagesordnung. Wir wünschen den drei Gewählten viel Glück und gutes Gelingen für ihre Amtszeit von zwei Jahren!



40 Jahre Interessenvertreter bei WABCO

Ein Vollblut-Gewerkschafter geht in den Ruhestand Danke Micha!

Am 1. August dieses Jahres war es so weit, Michael Zyla geht in seinen wohlverdienten Ruhestand. Seit 1976 erst als IG Metall-Vertrauensmann, dann als Jugendvertreter, seit 1981 als Betriebsratsmitglied und von 2006 bis 2014 als Betriebsratsvorsitzender hat sich Michael immer für die Belange der Belegschaft und den gewerkschaftlichen Fortschritt bei WABCO eingesetzt.

Lieber Michael, wir wünschen dir für deinen neuen Lebensabschnitt alles Gute, viel Engagement und Leidenschaft für deine neuen Aufgaben und vor allem Gesundheit!





IG Metall Alfeld – Hameln – Hildesheim

Die heutige Geschäftsstelle der IG Metall Alfeld-Hameln-Hildesheim ist im Jahr 2008 entstanden. Im Rahmen von Umstrukturierungen des IG Metall-Bezirks Niedersachsen/Sachsen-Anhalt gab es Veränderungen und Zusammenlegungen in einigen Bereichen! Damals fusionierten einige Verwaltungsstellen zum heutigen Gebilde, dabei wurde die Verwaltungsstelle Alfeld aufgeteilt! Der Südbereich mit Einbeck und Dassel kam zur Verwaltungsstelle Südniedersachsen-Harz und der Nordbereich mit Alfeld, Gronau und Elze fusionierte mit den Verwaltungsstellen Hameln und Hildesheim. Geschäftsführer Uwe Mebs und sein Stellvertreter Mathias Neumann wurden für die zweite Amtszeit von den Delegierten im Frühjahr gewählt, sie sind für 17.000 Metallerrinnen und Metaller in über 50 Betrieben zuständig! Dabei werden sie von zwei IGM-Sekretärinnen und drei Sekretären sowie sechs Verwaltungskräften unterstützt. Betriebsbetreuer für WABCO Gronau ist der Kollege Uwe Mebs!

Aufgrund der großen Fläche des Einzugsgebietes und der Historie der alten Strukturen gibt es drei Standorte. Hauptsitz ist in Hameln und es gibt zwei weitere Regionalbüros in Alfeld und Hildesheim, wo die Mitglieder Rat und Auskünfte erhalten und ihre Anliegen vorbringen können! Selbstverständlich ist die IGM über Telefon, E-Mail, Internet, aber auch „persönlich“ erreichbar, die verschiedenen Möglichkeiten und Standorte gibt es hier:



Geschäftsstelle:
Bahnhofstraße 18–20,
31785 Hameln,
Tel. 05151 93668-0



Regionalbüro:
Kalandstraße 4,
31061 Alfeld,
Tel. 05181 8461-0



Regionalbüro: Osterstraße 39 A, 31134 Hildesheim, Tel. 05121 7695-0

Mail: alfeld-hameln-hildesheim@igmetall.de





Eine neue Arbeitszeitkultur

Kampagne „Mein Leben – meine Zeit“

Früher gab es klare Grenzen, heutzutage hat die Arbeitszeit ihre Konturen verloren. Sie ist zerstückelt, flexibilisiert und intensiviert worden. Mit der **Kampagne „Mein Leben – meine Zeit: Arbeit neu denken“** will die IG Metall das Thema Arbeitszeit im Interesse der Beschäftigten wieder angehen.

Ist die Auftragslage gut, arbeiten die Beschäftigten mehr, ohne dass sie dafür Überstundenzuschläge bekommen oder der Betrieb zusätzliches Personal einstellen muss. Nicht selten werden dann Schichten auch mal ohne ausreichende Ankündigungsfristen ins Wochenende verlagert. Ist die Auftragslage schlecht, feiern die Arbeitnehmer ihre angesammelten Plusstunden ab. So wälzt der Betrieb einen Teil des unternehmerischen Risikos auf die Beschäftigten ab und kann gleichzeitig die teuren Produktionsanlagen besser auslasten.

Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein.

Gleitzeit, Flexi-Arbeitszeitkonten, mobile Arbeit, Vertrauensarbeitszeit und immer mehr „Arbeit auf Abruf“: Flexible Arbeitszeiten sind auf dem Weg, zum Normalfall zu werden. Dabei gerät die Work-Life-Balance für viele ins Wanken.

Ziele der Kampagne:

Mehr Gerechtigkeit

- Geleistete Arbeitszeit muss erfasst und vergütet werden.
- Ausufernde Arbeitszeiten müssen eingedämmt werden.
- Zwischen Branchen und Regionen muss die Arbeitszeit angeglichen werden.

Mehr Sicherheit

- Arbeitsverhältnisse müssen sicher sein. Flexibilität darf nicht zulasten der Beschäftigten gehen.
- Zeit für Weiterbildung sichert die berufliche Entwicklung und den Arbeitsplatz.
- Arbeitszeitregelungen sind auch wichtige Gestaltungselemente zur Beschäftigungssicherung.

Mehr Selbstbestimmung

- Arbeitszeit muss für die Beschäftigten planbarer und beeinflussbarer werden.
- Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist



durch lebensphasenorientierte Arbeitszeiten zu unterstützen.

- Auch in Schichtarbeit sollten die Beschäftigten mehr persönliche Zeitflexibilität erhalten.

Mehr Gesundheit

- Arbeitszeit und Leistungsanforderungen dürfen die Gesundheit nicht beeinträchtigen.
- Durch ausreichende Personalbesetzung, Pausen- und Erholzeitregelungen sowie Ausgleichzeiträume müssen Gesundheitsbelastungen vermieden werden.
- Mobiles Arbeiten und Schichtarbeit müssen gesundheitsschonend reguliert werden, damit die Arbeit nicht zum Stressfaktor wird.



BY-STUDIO BUSSE, YANKUSHEV/FOTOLIA.COM





Vereinbarkeit Familie und Beruf:

Pflege von Angehörigen: Was nun?

Eine Pflegesituation kann von einem Tag auf den anderen eintreten. Berufstätige Familienangehörige haben dann alle Hände voll zu tun, um die Pflege zu organisieren. Viele pflegeunterstützende Maßnahmen sind zu treffen und zu organisieren.

Eine drastische Verschlimmerung des Zustandes des Pflegebedürftigen kann dazu führen, dass innerhalb von kürzester Zeit die Angehörigen mehr Zeit für die Pflege aufwenden müssen als bisher.

Um pflegenden Angehörigen eine Möglichkeit zu geben, alle notwendigen Angelegenheiten durchführen bzw. organisieren zu können, hat der Gesetzgeber Möglichkeiten für berufliche Auszeiten in Form von kurzzeitiger Arbeitsverhinderung, Pflegezeit und Familienpflegezeit geschaffen. Eine weitere Form ist noch die Begleitung in der letzten Lebensphase.

Im Pflegezeitgesetz gibt es bereits einige Festlegungen, die hier dargestellt werden.

Für eine betriebliche Umsetzung ist eine Konkretisierung in einer Betriebsvereinbarung notwendig, die momentan allerdings noch nicht existiert.

Gesetzliche Regelungen

Pflegezeit	Familienpflegezeit
Kurzzeitpflege: <ul style="list-style-type: none"> – bis zu 10 Tagen – keine Entgeltfortzahlung – kein Einfluss auf das Arbeitszeitkonto – naher Angehöriger befindet sich in einer akut aufgetretenen Pflegesituation Erweiterte Pflegezeit: <ul style="list-style-type: none"> – bis zu 6 Monate – volle oder teilweise Freistellung – keine Entgeltfortzahlung – Nachweis des med. Dienstes – Nachweis der Pflegebedürftigkeit 	Erweiterung auf Familienpflegezeit <ul style="list-style-type: none"> – Arbeitszeitreduzierung für max. 24. Monate – Arbeitszeit min. 15 Stunden/Woche – Gehaltsaufstockung auf Antrag möglich – Rückkehr zur alten Arbeitszeit – Ankündigungsfrist min. 8 Wochen – zinsloses Darlehen zur Gehaltsaufstockung

Bei Fragen zum Thema Pflegezeit oder auch generell zur Vereinbarkeit Arbeit und Leben steht das Kompe-

tenzteam Beruf, Familie und Soziales (KT-BFS) des Betriebsrats zur Verfügung.



Die IG Metall begrüßt das Pflegegesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und fordert auch Umsetzungen in Betrieben.

Eine gesetzliche Regelung zur bezahlten Pflegezeit sollte aus Sicht der IG Metall Anschlussstellen für tarifvertragliche Regelungen aufweisen. Denkbar wären Leistungen des Arbeitgebers zur Kompensation des Entgeltausfalls. Zudem sei allen Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, ihre Arbeitszeit für die Pflege von Angehörigen zu reduzieren – unabhängig von der Pflegestufe.





Betriebliches Eingliederungsmanagement aus Sicht der SBV

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) soll Prävention, Rehabilitation und Gesundheitsförderung im Unternehmen managen. Prävention ist ein Grundprinzip im Sozialgesetzbuch (SGB) IX, das im Zusammenhang zur Teilhabe zu beachten ist. Der § 84 Abs. 2 SGB IX beinhaltet als Schwerpunkt die Prävention; das heißt, die Unternehmen werden zu vorbeugenden Maßnahmen zum Erhalt des Arbeitsplatzes verpflichtet.

Seit 2004 sind Arbeitgeber verpflichtet, erkrankten Beschäftigten ein BEM anzubieten. Bei WABCO wurde das Betriebliche Eingliederungsmanagement seit dem 2. Februar 2012 durch Betriebsvereinbarung inklusive eines Ablaufschemas eingeführt.

Schon im Frühstadium sollen Beeinträchtigungen erkannt werden – mit dem Ziel, das Fortschreiten gesundheitlicher Prozesse, die zur Behinderung führen können, zu verringern, oder besser noch – aufzuhalten. Mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement verpflichtet der Gesetzgeber die Unternehmen, somit auch WABCO, wirtschaftlich und gleichzeitig fürsorglich im Interesse der Arbeitnehmer zu handeln.

Doch dieses Instrument wird bei Weitem noch nicht ausgeschöpft. Ein Grund, warum das so ist, liegt zum Beispiel auch an der Unkennt-



BEN CHAMS/FOTOLIA.COM

nis, wie ein erfolgreiches Betriebliches Eingliederungsmanagement nachhaltig umgesetzt werden kann. Bisher stockt das Verfahren, wenn es an die Umsetzung des vereinbarten Prozesses geht. – Jede Verzögerung bei der vertretbaren Gestaltung des Arbeitsplatzes, der Arbeitsorganisation und bei der Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen erhöht das Teilhaberrisiko. Lange Zeiten von Arbeitsunfähigkeit sind vorprogrammiert und erfordern daher in jedem Fall Vorsorge.

Es müssen unbedingt Maßnahmen ergriffen werden, der erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen und den Arbeitsplatz zu erhalten.



IMPRESSUM

V. i. S. d. P.:
Pia Pachauer, zweite
Bevollmächtigte
der IG Metall Hannover

Verantwortlich:
IG Metall Hannover,
Postkamp 12,
30159 Hannover

Redaktion:
VKL Hannover und Gronau

Druck und Gestaltung:
BWH GmbH





Mehr Rente - Mehr Zukunft

Die Rentenpläne der Regierung im IG Metall-Check

Mehr Schutz gegen Altersarmut und Ost-West-Angleichung: In die Rentenpolitik kommt Bewegung. Doch was taugen die Beschlüsse des Koalitionsausschusses? Und reichen die Pläne von Arbeitsministerin Andrea Nahles wirklich aus?

Erwerbsminderungsrente

Die Bundesregierung will den Beziehern von Erwerbsminderungsrenten drei zusätzliche Jahre bei der Rente anrechnen. Die durchschnittliche Erwerbsminderungsrente würde dadurch um rund 50 Euro auf rund 760 steigen.

Die Maßnahme ist durchaus positiv – sie bringt Betroffenen bares Geld. Kritikpunkte bleiben aber: Die Anhebung soll sich bis 2024 hinziehen. Außerdem bleibt es bei den systemwidrigen Abschlägen von bis zu 10,8 Prozent. Erwerbsminderung bleibt deshalb weiterhin mit einem hohen Armutsrisiko verbunden. 760 Euro lägen sogar noch unter der durchschnittlichen Höhe der Grundversicherung von derzeit 800 Euro.



Ost-West-Angleichung

Gleiches Rentenrecht in Ost und West: ein fälliger – um nicht zu sagen überfälliger – Schritt. Allerdings: Der größte Teil der Beitragszahler muss danach mit niedrigeren Renten rechnen als zuvor, weil die Ost-Löhne nicht mehr wie bisher rentenmathematisch aufgewertet werden. Die Ost-West-Angleichung muss deshalb mit Maßnahmen zur Armutsvermeidung begleitet werden. Und: Das Lohngefälle zwischen Ost und West muss abgebaut werden. Der Weg: Gutes Entgelt durch gute Tarifverträge und möglichst weitreichende Tarifbindung.

Und wie steht es mit dem Gesamtkonzept zur Alterssicherung?

Rentenniveau

Nach dem Konzept von Andrea Nahles soll das Rentenniveau bis 2045 nicht unter 46 Prozent eines Durchschnittslohns sinken – nach aktueller Gesetzeslage würde es auf 41,7 Prozent sinken. Die IG Metall fordert dagegen die Stabilisierung des heutigen Rentenniveaus bei einer Haltelinie von 48 Prozent und auf mittlere Sicht eine Erhöhung auf 50 Prozent. Außerdem soll die

Rentenentwicklung wieder an die allgemeine Lohnentwicklung gekoppelt werden.

Offene Punkte:

Die Verhinderung von Altersarmut bei langjährig Versicherten. Deren Rente sollte deutlich über der Grundversicherung liegen.

Und schließlich der Hinweis: Gute Renten lassen sich nur durch gute Arbeit erreichen. Prekäre Beschäftigung, Mini-Jobs, Befristungen und unterbrochene Erwerbsbiografien führen zu mickrigen Renten. Dauerhafte Beschäftigung und verlässliche (Tarif-)Einkommen führen zu auskömmlichen Renten.

Fazit:

Die aktuelle Dynamik in der Rentenpolitik ist ein Erfolg der öffentlichen, insbesondere von den Gewerkschaften initiierten Debatte zu notwendigen Reformen bei der Alterssicherung. Die rentenpolitische Kampagne der IG Metall hat hierzu einen wesentlichen Beitrag geleistet. Die IG Metall wird ihre Rentenkampagne fortführen. Ziel: Ein nachhaltiger Paradigmenwechsel in der Rentenpolitik.





Theateraufführung Die Bremer Stadtmusikanten



Die IG Metall lädt die Kinder
mit ihren Eltern und/oder Großeltern
herzlichst zu einer Theateraufführung ein.

Wann? Sonntag, 18. Dezember 2016 um 11 Uhr

Wo? Freizeitheim Lister Turm
Walderseestraße 100
30177 Hannover

In der Pause erhalten die Kinder Getränke und einen Snack.
Die Vorstellung dauert ca. 90 Minuten.
Karten für je 2 € können werktäglich ab 28. November
zwischen 13:00 und 14:00 Uhr im BR-Büro abgeholt werden.
Die Karten sind limitiert!





Jürgen Naß, 53 Jahre, Vertrauensmann
aus dem DC Langenhagen:

**„Ich wünsche mir für 2017
eine gerechte Arbeits- und
Sozialpolitik. Wir brauchen
ein gemeinsames Bündnis
gegen Rechts, Rassismus
und Ausgrenzung.“**



PETRA BORK/PIXELIO.DE

Termine für 2017:

Betriebsversammlung Hannover
23. Januar 2017

Betriebsversammlung Gronau
24. Januar 2017

