



Betriebs- und
Branchenpolitik | Vorstand
Zweigsbüro

Stark in Stahl

1.–2.7.2014

ERGEBNISSE DER BRANCHENKONFERENZ

Licht am Ende des Tunnels?

WEITERE THEMEN



Jörg Hoffmann will die EU wieder
auf Wachstumskurs sehen.
Seite 4



Felix Osterheider stellt das
Projekt „Gute Tonne“ vor.
Seite 7



Garrett Duin lobt die besondere
Ausgleichsregelung beim EEG.
Seite 10

3 Fragen an Bernd Lauenroth

Verantwortlicher für das Branchennetzwerk
Stahl zieht Bilanz des zweitägigen Treffens **2**

Anzeichen von Besserung in Sicht

EUROFER rechnet mit geringem, aber kontinuierlichem Anstieg der europäischen Rohstahlproduktion **3**

Innovation statt Menge

Welche Chancen und Herausforderungen einen Aufschwung der Stahlbranche herbeiführen können **4**

Stahl hofft auf globalen Konsens

Verbindliches Klimaschutzabkommen könnte für faireren Wettbewerb sorgen **6**

Durchwachsene Bilanz

Europäischer Stahlaktionsplan: Meilenstein, aber in der Wirkung noch ausbaufähig **6**

Gemeinsam besser werden

Prozesse optimieren, Wissen teilen: das Projekt „Gute Tonne“ der Georgsmarienhütte GmbH **7**

Ruf nach Verlässlichkeit

Umfrage zum Investitionsklima in den Stahlbetrieben **8**

Viel erreicht bei Ausgleichsregelung

Minister Duin gab Einblick in den Diskurs um die Energiewende **10**

Gesündere Arbeitsplätze

Arbeitsplatzkataster als Leitfaden für betriebliches Gesundheitsmanagement **10**

Weiterdenken bei alternsgerechter Arbeit

Wie die Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH den demografischen Wandel meistern will **11**

Arbeiten ohne Ende als neues Leitbild?

IG Metall sieht erhebliche Gefahren in den sozialpolitischen Plänen für eine „Flexi-Rente“ **12**

IMPRESSUM

Herausgeber/Copyright 2014:

Detlef Wetzel, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner – IG-Metall-Vorstand, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

Verantwortlich für den Inhalt: Bernd Lauenroth

IG-Metall-Vorstand – Zweigbüro, Roßstraße 94, 40476 Düsseldorf, bernd.lauenroth@igmetall.de

Redaktion: Koordination, redaktionelles Konzept, Texte:

Carmen Molitor, Journalistin, Köln
www.carmen-molitor.de

Grafisches Konzept, Layout: Designbüro Wanja Schnurpel, Köln
www.wanjaschnurpel.de

Fotokonzept, Fotos: Karsten Schöne, Fotograf, Köln
www.karstenschoeene.de

Fotonachweis: alle Fotos (wo nicht anders genannt):

Karsten Schöne, Köln. Foto Seite 6: fotolia

Alle übrigen Grafiken stammen aus den Präsentationen der Vortragenden der Stahlkonferenz.

Druck: Setzkasten GmbH, Düsseldorf



Bernd Lauenroth,
IG-Metall-Zweigbüro

3 Fragen an Bernd Lauenroth

*Verantwortlicher für das Branchennetzwerk
Stahl zieht Bilanz des zweitägigen Treffens*

Warum veranstaltet das IG-Metall-Zweigbüro regelmäßig eine Stahlkonferenz?

Wir verfolgen damit drei Ziele: Einerseits möchten wir die Trends, bezogen auf den Werkstoff Stahl und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, in der Stahlbranche vorstellen und diskutieren. Andererseits geht es uns darum, zu aktuellen Entwicklungen in der Arbeitspolitik kompetente Redner zu Wort kommen zu lassen. Drittens wollen wir die Akteure der Branche miteinander ins Gespräch bringen und eine Gelegenheit dazu bieten, Netzwerke zu bilden oder zu festigen.

Welches waren beim diesjährigen Treffen in Dortmund die wichtigsten Themen?

Ein Topthema war, wie sich verlässliche Rahmenbedingungen für Investitionen in der Stahlbranche herstellen lassen. Die Diskussionen auf der Konferenz haben gezeigt, dass die Politik dringend wieder Planungssicherheit für die Stahlunternehmen herstellen muss. Alle warten auf verlässliche Regeln bei der Energiewende, erschwingliche Energiepreise und ein weltweites Klimaschutzabkommen, das den harten globalen Wettbewerb fairer gestalten würde. Am zweiten Konferenztag haben wir uns mit den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Belegschaften beschäftigt. Ganz klar wurde, dass die Unternehmen darauf nicht mit Einzelmaßnahmen, sondern mit einem ganzheitlichen Ansatz reagieren müssen.

Unter den 130 Teilnehmenden waren Betriebsräte und Gewerkschafter, aber auch zahlreiche Arbeitsdirektoren. Wie wirkt sich diese Mischung aus?

Der Dialog mit allen Akteuren in den Unternehmen ist für die Arbeit der IG Metall ja nichts Ungewöhnliches. Es sagt aber einiges über den Wert der Konferenz in der Branche aus, dass sich erneut die Arbeitsdirektoren aller wichtigen Stahlunternehmen Zeit dafür genommen haben.



Alle Präsentationen der Stahlkonferenz stehen zum Download zur Verfügung: www.extranet.igmetall.de (Unterpunkt Branchen/Eisen-Stahl-NE Metalle).

EUROPAS STAHLINDUSTRIE

Anzeichen von Besserung in Sicht

EUROFER rechnet mit geringem, aber kontinuierlichem Anstieg der europäischen Rohstahlproduktion bis 2050

Es ist noch schwach, aber immerhin schon sichtbar: „Wir sehen ganz weit hinten am Ende des Tunnels ein bisschen Licht“, beschrieb Axel Eggert, Director Public Affairs vom europäischen Stahlverband EUROFER in Brüssel, seine Zukunftsprognose für die Stahlindustrie in Europa. Wenn die Rahmenbedingungen stimmten, gehe EUROFER bis 2050 von einem jährlichen Anstieg der europäischen Rohstahlproduktion um 0,8% aus.

Es ist ein verhaltener Optimismus nach einem tiefen Tal: Die Rohstahlproduktion sank in der EU seit 2007 um 20% auf 166 Millionen Tonnen, und die Rohstahlkapazität der EU 28 fiel um sieben Millionen Tonnen. Zwischen 2008 und 2013 gingen der europäischen Stahlindustrie 80.000 Arbeitsplätze verloren. Die Beschäftigtenzahlen hätten sich bei 335.000 hoch qualifizierten Arbeitsplätzen im Stahl eingependelt, so Axel Eggert. Hinzu kommen 1,5 Millionen direkt von der Stahlindustrie abhängige Jobs in anderen Sektoren. Europäischer Stahl wird an 500 Standorten produziert und macht 1,4% des BIP in Europa aus. „Wir müssen dafür sorgen, dass dieses weltweit einmalige, ausgezeichnete Netz von Stahlproduktionsstätten und den langen nationalen Wertschöpfungsketten mit dem ersten Kettenglied Stahl in Europa uns nicht verloren geht“, betonte der EUROFER-Mitarbeiter. Größter Konkurrent ist China, das seinen Anteil an der Weltrohstahlproduktion von 18% (2001) auf 49% (2013) steigern konnte.

Gute Entwicklungschancen böte die Energiewende: „Diese wird es ohne Stahl nicht geben“, sagte Eggert. Größter Vorteil des Werkstoffs, der noch zu wenig in

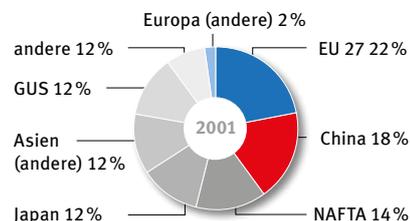
„ Bis 2030 soll ein stringenteres Emissionssystem in der EU eine Reduzierung von 43% der Emissionen gemessen am Basisjahr 2005 bewerkstelligen. Das bedeutet, dass wir jedes Jahr 2,2% an Zertifikaten oder an Leistungen mehr machen müssten. Aber wir haben die Technologie nicht.“

Axel Eggert, Director Public Affairs, EUROFER Brüssel

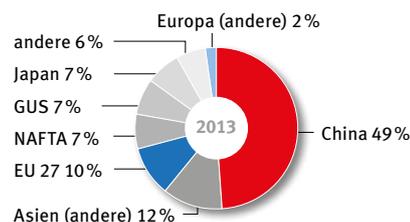


EU-Stahlindustrie im globalen Vergleich

Weltrohstahlproduktion 2001: 851 Mio. Tonnen



Weltrohstahlproduktion 2013: 1.606 Mio. Tonnen



der Öffentlichkeit wahrgenommen werde: Stahl ist zu 100% recycelbar. Begrenzt sei dagegen die Möglichkeit, CO²-Emissionen bei der Produktion weiter zu reduzieren. Mit den heute bekannten Techniken gebe es bis 2050 noch ein Einsparpotenzial von 15%, sagte Eggert. Die EU-Kommission strebe dagegen bis 2030 eine Reduzierung von 43% der Emissionen an.

Es bestehe die Möglichkeit, bis 2032 die Produktion auf das Vorkrisenniveau zurückzuführen, sagte Eggert und erntete damit kritische Kommentare der Zuhörer, die betonten, dass man den Stahlmarkt nicht ständig an den „überhitzten Jahren“ vor 2008 messen sollte. Auch seine Einschätzung, dass die „hohen Arbeitskosten“ in Europa ein Nachteil für die energieintensiven Industrien der EU im globalen Wettbewerb seien, ließ das Publikum nicht unwidersprochen.

Produktivität, Bildungsniveau, Energieeffizienz und Innovationspotenzial zählte er zu den wichtigsten Vorteilen der europäischen Industrien. Zu den Nachteilen gehören seiner Ansicht nach neben den Arbeitskosten auch die hohen Energie- und regulatorischen Kosten, Marktprotektionismus und fehlende Rohstoffe. Einen Lichtblick für die Branche sah EUROFER darin, dass die EU-Politik nach der Krise die Industrie wieder als wichtige Stütze der Volkswirtschaften begreift, was seinen Niederschlag im Stahlaktionsprogramm fand, den man als „wichtigen ersten Meilen-

stein hin zu einer integrierten europäischen Industriepolitik“ wertet. Dass der leichte Aufwärtstrend dazu führen könnte, das Beschäftigteniveau von vor 2008 einmal wieder zu erreichen, erwarte er aber nicht. ●



„ Die Diskussion um Kapazitätsüberschüsse hat einen ganz realwirtschaftlichen Hintergrund, nämlich den der Nachfrage. Mit der Stärkung der Nachfrage und Investitionen – zum Beispiel in Infrastruktur – statt staatlicher Sparprogramme und Lohndumping kriegen wir Europa wieder auf Wachstumskurs. Das und die Frage, welche Innovationskraft die Stahlindustrie entwickeln kann, entscheidet die Zukunft der Branche.“

Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender IG Metall



„ Man muss sich die Emissionen über den gesamten Lebenszyklus des Materials ansehen, dann ist Stahl durchaus konkurrenzfähig. Die Politik sollte den tatsächlichen Carbon Footprint des Materials berücksichtigen und nicht nur die Emissionen, die in einem Teil des Lebensabschnittes anfallen.“

Axel Eggert, Director Public Affairs, EUROFER Brüssel

PODIUMSDISKUSSION

Innovation statt Menge

Welche Chancen und Herausforderungen einen Aufschwung der deutschen und europäischen Stahlbranche herbeiführen können, diskutierten hochkarätige Experten aus Betrieben, Gewerkschaft und Politik

Über fünf Milliarden Euro Kosten für die energieintensiven Unternehmen abgewendet, womöglich Hunderttausende Jobs in der Industrie gesichert – mit der beschlossenen EEG-Novelle scheint ein großes Damoklesschwert, das lange drohend über der Stahlbranche hing, zunächst einmal abgewendet. Wenn es wie geplant am 1. August im Bundesgesetzblatt steht, atmet Uwe Beckmeyer, parlamentarischer Staatssekretär im Bundeswirtschaftsministerium, auf. In den vergangenen Monaten habe „sein Boss“ Sigmar Gabriel hart darum gekämpft, „Industriepolitik in Deutschland zu artikulieren und diese Politik in Brüssel durchzusetzen“, sagte Beckmeyer auf dem Podium der Stahlkonferenz. Die Bilanz dieser Arbeit sah er positiv: „Das EEG ist reformiert, die Zusatzkosten für die Unternehmen gehen nicht durch die Decke, und wir schaffen es, CO²-Reduzierungs- und Energieeffizienzpolitik weiter fortzuschreiben.“ Auch ein Ausbaukorridor, wie sich die erneuerbaren Energien weiterentwickeln, sei definiert, „aber das wird nicht auf Kosten der energieintensiven Industrie geschehen“. Strom müsse bezahlbar für die Verbraucherinnen und Verbraucher, aber auch für die Unternehmen bleiben. Als Nächstes gehe es jetzt darum, einen zuverlässigen Energiemix in Deutschland herzustellen und Versorgungssicherheit zu gewährleisten.

Ohne verlässliche Rahmenbedingungen keine Investitionen

Die vielen bislang ungeklärten Fragen für Stahlunternehmen bei der deutschen Energiewende seien Gift für die Investitionsfreude gewesen, kritisierte Harald Schartau. „Ohne verlässliche Rahmenbedingungen werden große industrielle Investitionen weder in Deutschland noch in Europa eine Zukunft haben“, prophezeite der Arbeitsdirektor der GMH Holding. Das Niveau der Lohnkosten für Stahlarbeiter sehe er dagegen nicht als Nachteil für die deutsche Stahlindustrie im globalen Wettbewerb. „Davon werden hierzulande Innovation und Produktivität getrieben“, erläuterte Schartau. Dass sich Stahl in Deutschland zu einem Hightechwerkstoff weiterentwickelt und die Produktivität stimme, sei in dem hohen Qualifikationsniveau der Stahlarbeiter begründet.



„Wir haben durch die Ausnahmeregelungen zur EEG-Umlage der deutschen Industrie eine Größenordnung von 5,2 Milliarden als Last abgenommen, damit sie im Weltmaßstab konkurrenzfähig bleiben kann. Jeder von uns bezahlt im Jahr 40 bis 50 Euro. Aber wir sichern damit Hunderttausende von Arbeitsplätzen.“

Uwe Beckmeyer, parlamentarischer Staatssekretär beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie



„Den Stahl, den wir vor 20 Jahren produzierten, kann man nicht mit dem von heute vergleichen, wo Hightechwerkstoffe produziert werden. Manche sagen: Hochofen, das ist ja wie in der Steinzeit. Kann alles sein, aber was da rauskommt, ist Spezialstahl von oberster Güte.“

Harald Schartau, Arbeitsdirektor GMH Holding



„Wir machen auf der EU-Ebene, was wir können – aber für Sozialpolitik sind die Kompetenzen der EU nun mal sehr gering. Das ist sehr national geblieben. Die Stahlindustrie in Deutschland muss den Rahmen, den der Stahlaktionsplan bietet, mit eigenen Konzepten der Beschäftigungssicherung nutzen. EU-Fördergelder stehen bereit.“

Gwenole Cozigou, Direktor Generaldirektion Unternehmen und Industrie, EU-Kommission

Branche braucht vor allem Innovationskraft

Axel Eggert, Director Public Affairs von EUROFER in Brüssel, berichtete, dass es zurzeit in Europa geschätzte 30 Millionen Tonnen an Stahlüberkapazitäten gegenüber 2008 gebe. Den in diesem Zusammenhang beschworenen Schreckensszenarien von Hüttenschließungen wollte Jörg Hofmann nicht folgen: „Die Kapazitätsfrage ist vor allem eine Frage, wie sich Europa als das Hauptabnehmerland von Stahl aus Deutschland entwickelt“, betonte der Zweite Vorsitzende der IG Metall. Wenn die Nachfrage für Produkte des Fahrzeug- und Maschinenbaus als Hauptabnehmer von Stahl wieder stiege, löste sich auch das Kapazitätsproblem im Stahl. Zentral sei, dass es wieder Wachstum in Europa gebe. „Das ist auch das beste Beschäftigungsprogramm für die Stahlindustrie in Europa“, sagte Hofmann. Die Branche müsse ihren Innovationsvorsprung bei Produkten weiter ausbauen und ihre Wachstumsperspektive nicht so sehr auf die Menge der produzierten Tonnen fokussieren.

Stahl kann im Wettbewerb mit Konkurrenzmaterialien punkten

Aus Sicht von Axel Eggert fehlt es der Stahlindustrie an ausreichenden Gewinnspannen, um mehr Geld für Investitionen ausgeben zu können. „Gesunde Margen liegen bei 16% – aber weltweit erreichen nur 17% der Stahlindustrie diese Spanne“, sagte er. Stahl habe im Wettbewerb mit anderen Materialien viel zu bieten – durch die 100%-Recyclbarkeit und auch in puncto Klimafreundlichkeit: „Die Politik sollte den tatsächlichen Carbon Footprint des Materials berücksich-

tigen und nicht nur die Emissionen, die in einem Teil des Lebensabschnittes anfallen“, befand er. Hoffnungsfroh für die Zukunft stimmte die Experten auf dem Podium, dass die EU-Kommission mit dem Stahlaktionsplan ein klares Bekenntnis zur hohen Wertigkeit der Industrie in Europa abgelegt hatte. Wieso sich aber bezüglich der sozialen Dimension des Plans im ersten Jahr nur sehr wenig getan hatte, versuchte Gwenole Cozigou, Direktor Generaldirektion Unternehmen und Industrie, EU-Kommission, zu erläutern. „Für Sozialpolitik sind die Kompetenzen der EU nun mal sehr gering“, erklärte er. Sie sei weitgehend in nationaler Hand geblieben. Auf EU-Ebene gebe es allerdings einige Projekte, in denen Qualitätsrahmen abgesteckt würden – beispielsweise für Praktika, die junge Menschen für eine Tätigkeit in der Stahlbranche begeistern sollen. Dass Stahlunternehmen die Möglichkeit zur Förderung von sozial ausgerichteten Projekten durch die EU haben, sei offenbar noch nicht ausreichend bekannt – die Fördergelder werden nicht abgerufen. Für Cozigou steht jedenfalls eines fest: „Der Stahlaktionsplan mit dem Ziel, die Stahlarbeitsplätze zu festigen und auszubauen, ist die beste Sozialpolitik, die wir machen können.“ ●



Stahl hofft auf globalen Konsens

Verbindliches Klimaschutzabkommen für einen faireren Wettbewerb

Hannelore Elze hofft auf einen Erfolg der UN-Weltklimakonferenz in Paris 2015. „Manche wird das wundern“, sagte die Leiterin des IG-Metall-Zweigsbüros in Düsseldorf, „gelte ich doch als harte Lobbyistin für die Interessen und Arbeitsplätze der energieintensiven Industrie und unserer Stahlindustrie.“ Für sie sei jedoch ein weltweit verbindliches Klimaschutzabkommen und die Sicherung der Arbeitsplätze in der deutschen und europäischen Stahl-



„**Ein weltweit gültiges Klimaschutzabkommen ist ökologisch notwendig, aber auch ökonomisch gerecht. Es sichert Arbeitsplätze bei uns.**“

Hannelore Elze, Leiterin des IG-Metall-Zweigsbüros Düsseldorf

industrie kein Widerspruch. Ganz im Gegenteil: Ein globales Abkommen könne dafür sorgen, dass Stahlarbeitsplätze hierzulande sicherer werden, weil es den weltweiten Wettbewerb fairer gestalten würde. Denn dann müssten auch die wichtigsten Konkurrenten aus China oder Indien die Kosten für Auflagen zum Klimaschutz in die Produkte einpreisen. „Ein Stopp der Erderwärmung ist notwendig, aber er wird nur funktionieren, wenn wir einen weltweiten Umbau der Stromerzeugung weg von der Verbrennung von fossile Energien und hin zur Stromerzeugung hinkriegen“, sagte Elze. Die Stromzusatzkosten dürften aber nicht ins Exorbi-

tante steigen, forderte sie. Dass es bei der Novelle des Erneuerbare-Energien-Gesetzes (EEG), das Planungs- und Investitionssicherheit schaffen soll, nicht noch schlimmer für die Unternehmen gekommen sei, „ist ein Stück weit auch unser Verdienst“. Die Ausnahmen bei der Umlage für die Industrie seien nicht der Grund, dass der Strom für die Verbraucher teurer werde. „Schuld an der hohen EEG-Umlage ist die hohe Förderung der Einspeisungsvergütung der ersten Jahre“, betonte Elze. Mansolle diese Kosten aus der Umlage herausrechnen und etwa über einen Fonds finanzieren. Die Gewerkschaften müssten sich beim EEG und beim Emissionsrechtehandel weiter einmischen, damit sich die Bedingungen für die deutsche Stahlindustrie nicht verschlechterten. ●

Durchwachsene Bilanz

Meilenstein zur Gestaltung, aber Wirkung noch ausbaufähig



Noch druckfrisch war die erste Zwischenbilanz des „Aktionsplans für eine wettbewerbsfähige und nachhaltige Stahlindustrie in Europa“, die Michael Bach, Gewerkschaftssekretär aus dem IG-Metall-Zweigsbüro Düsseldorf, vorstellte. Die Europäische Kommission hatte am 13. Juni 2013 den Stahlaktionsplan beschlossen, um den Anlagenstillstand und Beschäftigungsabbau der europäischen Stahlindustrie zu stoppen und deren Wettbewerbsfähigkeit zu stär-

ken. Auch die Anhebung der industriellen Wertschöpfung innerhalb der Europäischen Union auf 20% bis 2020 soll damit Unterstützung erfahren. Von nun an wird einmal jährlich zusammengefasst werden, welche Impulse der Aktionsplan bisher auf den sechs Aktionsfeldern (Regulierungsrahmen, Nachfrage, Wettbewerbsbedingungen, Energiepolitik, Innovation und soziale Dimension), die er weiterentwickeln will, setzen konnte.

„**Der Stahlaktionsplan hat von allen Seiten extrem viel Zustimmung hervorge-rufen. Aber es müssen weitere Schritte folgen, damit wir davon wirklich profitieren.**“

Michael Bach, Gewerkschaftssekretär im IG-Metall-Zweigsbüro Düsseldorf

Mehr als 40 Aktivitäten seien bislang in Gang gebracht und teilweise schon beendet worden, berichtete Michael Bach. Ein Gutachten zu den politisch motivierten Kosten auf Stahl wurde erstellt, Mehrwertsteuerhinterziehung bekämpft, Leitlinien für Umwelt und Energie, neue Handelsabkommen und eine Richtlinie für staatliche Beihilfen für Forschung, Entwicklung und Innovation auf den Weg gebracht und einiges mehr – trotzdem sind die Erfolge noch sehr überschaubar. Insbesondere, was die soziale Dimension betrifft: „Hier hat es kaum Fort-

schritte gegeben“, sagte Michael Bach. „Allen Absichtserklärungen fehlt es an Aktivitäten und Maßnahmen.“ Auch die angestrebte Versöhnung von Industrie- und Umweltpolitik sei nicht gelungen. „Es gibt noch deutlich Luft nach oben“, befand Bach. „Wir haben einen guten Plan aufgestellt, der zwar hinter einigen Erwartungen zurückgeblieben ist. Definitiv hat er die Ausgangslage für die Stahlindustrie aber nicht verschlechtert. Jetzt sind wir am Zug, mehr Leben hineinzutragen.“ ●

NEUE BETRIEBLICHE LERNKULTUR

Gemeinsam besser werden



Prozesse optimieren, Wissen teilen: Das Projekt „Gute Tonne“ der Georgsmarienhütte GmbH

Wie kommt es, dass Schicht 1 und Schicht 4 im Stahlwerk einen völlig unterschiedlichen Energieverbrauch haben? Woran liegt es, dass die eine Schichtmannschaft ein Hauptaggregat ganz anders fährt als die andere? Und wie kann man die Prozesse für alle optimieren, standardisieren und eine gleichbleibend gute Stahlqualität erreichen? Mit Fragen wie diesen beschäftigte sich das Pilotprojekt „Gute Tonne“ der Georgsmarienhütte GmbH. Drei Jahre lang probierte das Unternehmen aus, mit welchen praxisnahen Methoden sich die Mitarbeiter in die Prozessentwicklung einbinden lassen, wie man Arbeit vereinfachen und Weiterbildung optimieren kann.

Der Name „Gute Tonne“ leite sich ab vom Begriff „Gute Arbeit“, berichtete Felix Osterheider. Es gehe um eine Produktion, die nicht mehr auf möglichst große Mengen von Stahl, sondern auf dessen Güte ausgelegt wird: „Eine gute Tonne ist die, die schon im Prozess voller Qualität steckt, die arbeitssicher und ressourcenmäßig vernünftig produziert ist und nicht vom Kunden zurückkommt“, erklärte der Arbeitsdirektor. Das gleichnamige Projekt sei angestoßen worden, um Arbeitsplätze und den Standort zu sichern. „Wir sind ein hochertrageiches Familienunternehmen, aber die Verwandten kann man sich nicht aussuchen“, beschrieb Osterheider. „Insoweit müssen wir uns als größter Standort der GMH-Gruppe so optimieren, dass wir nicht nur unersetzlich sind, sondern auch ständig weiterkommen.“

Osterheider war klar, dass er für die Akzeptanz eines solchen Projekts auf der Hütte dicke Bretter bohren muss. Die Skepsis der Geschäftsleitung ließ sich mildern, als es gelang, unter dem Titel „Lernen lebenslang – immer besser bleiben“ dafür eine Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zu bekommen. „Wir haben gesagt, wenn wir uns zur lernenden Organisation entwickeln und damit an einem alten Industriestandort Geld aus diesem Programm lockermachen, wird man das in unserer Struktur zumindest nicht ablehnen können“, berichtete Osterheider. „So ist es auch gekommen.“ Bei der Belegschaft

„ Wenn man sagt: ‚Ein Verbesserungsprozess ist nie fertig‘, dann nicken alle. Aber innerlich denken sie: Kann man mich nicht mal eine Saison in Ruhe lassen mit diesem Gequatsche? Deshalb war uns die Verbindung von Herz und Hirn wichtig.“

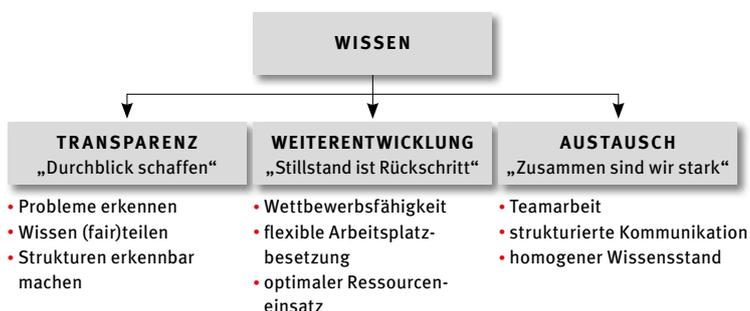
Felix Osterheider, Arbeitsdirektor
Georgsmarienhütte GmbH

erwartete Osterheider ebenfalls keine Begeisterungstürme für das Anliegen Prozessoptimierung. „Wenn man sagt: ‚Ein Verbesserungsprozess ist nie fertig‘, dann nicken alle. Aber innerlich denken sie: Kann man mich nicht mal eine Saison in Ruhe lassen mit diesem Gequatsche?“. Deshalb sei ihm bei der „Guten Tonne“ die „Verbindung von Hirn und Herz, Kopf und Hand“ wichtig gewesen. Die Beschäftigten sollten sich gut eingebunden fühlen.

Neben der Analyse der Prozesse ging es darum, die Weiterbildung in den beruflichen Alltag zu integrieren und dabei das Erfahrungswissen der Kolleginnen und Kollegen vor Ort einzubeziehen und für andere nutzbar zu machen. „Der Kollege, der die Arbeit vor Ort macht, ist der beste Experte in seinem Bereich“, betont der Arbeitsdirektor. „Man muss ihn nur fragen! Aber er muss auch etwas sagen wollen; so einfach ist das nicht.“ Niemand möchte schließlich im Team als Streber oder Klassenclown dastehen.

Mit der „Guten Tonne“ hat GMH das Wissensmanagement des Unternehmens neu geordnet. Das Projekt brachte Durchblick, wie die Strukturen im Betriebsalltag tatsächlich sind und wo es Probleme gibt. Es half dabei, die Ressourcen klüger und kostensparender einzusetzen. Durch unorthodoxe Weiterbildungsmodule – in kurzen Häppchen und nah am Arbeitsplatz – und durch den Austausch der einzelnen Betriebsteile miteinander schweißte es die Belegschaft stärker zusammen. Osterheiders Fazit: „Das Projekt Gute Tonne hat sich bei uns bewährt. Wir führen es jetzt in den Regelbetrieb über.“ ●

Prozesse beim Projekt „Gute Tonne“



INVESTITIONSKLIMA

Ruf nach Verlässlichkeit

Bei den einen wird in Millionenhöhe investiert, bei den anderen kein Cent: Gespräche mit den Teilnehmern der Stahlkonferenz zeigen, wie unterschiedlich zuversichtlich die Branche in die Zukunft blickt.



„ Aktuelle Herausforderungen für die Stahlindustrie sind aus meiner Sicht vor allem die Energiepolitik und der demografische Wandel. Selbst kleine Änderungen, die beim EEG vorgenommen werden, können schnell Zusatzkosten von vielen Millionen Euro bedeuten. Dann verlängern sich Amortisationszeiten deutlich und das Investieren an deutschen Standorten ist nicht mehr rentabel. Auch auf den demografischen Wandel müssen wir uns einstellen und brauchen sowohl für eine längere Beschäftigungsfähigkeit der Älteren als auch im Wettbewerb um Fachkräfte Kalkulationssicherheit und zuverlässige Rahmenbedingungen.“

Beate Brandes, Arbeitsdirektorin Salzgitter Flachstahl GmbH



„ Wir haben einen französischen Besitzer, der vor allem in Brasilien, den USA und China investiert. Diese Standorte stehen in Konkurrenz zu unseren europäischen. Wichtig wäre, dass hier die politischen Rahmenbedingungen besser werden. Umweltauflagen finden alle gut, aber der ganze Apparat, der dafür bedient werden muss, fordert viel Bindung im Unternehmen und eine Menge Sachverstand, den man sich teilweise von außen einkaufen muss. Zurzeit wollen unsere Eigentümer die europäischen Standorte behalten, aber es gibt auch Vorstände, die es besser fänden, wenn der Konzern Produktionsstätten näher an den wichtigsten Absatzmärkten einrichten würde. Ich vermisse mehr politische Impulse für die Stahlindustrie auf europäischer Ebene. Europa müsste bei der Lobbyarbeit an einem Strang ziehen, aber das passiert nicht.“

Karl-Heinz Schmidt, Betriebsratsvorsitzender Vallourec Deutschland GmbH



„ Es muss jetzt darum gehen, Realwirtschaft im internationalen Wettbewerb zu stärken. Zu bewältigende gesamtgesellschaftliche Herausforderungen, wie beispielsweise die Energiewende, dürfen daher nicht zulasten guter, Innovationen schaffender Arbeitsplätze erfolgen. Wir leisten über nachhaltige Personalplanungskonzepte unseren Beitrag dazu, dass die Unternehmen auch für die Zukunft erfolgreich aufgestellt sind. Die Stahlindustrie in Deutschland hat den entscheidenden Vorteil – sowohl ökonomisch, ökologisch als auch aufgrund der hohen Qualität ihrer Mitarbeiter – unschlagbar zu sein. Wir setzen uns dafür ein, diesen Vorteil zu erhalten, indem wir für gute Ausbildungsbedingungen, betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen sowie den Erhalt von Wissen im Unternehmen eintreten.“

Willi Segerath, Konzernbetriebsratsvorsitzender ThyssenKrupp AG



„Investitionen sind nicht alles, aber ohne Investitionen ist alles nichts. Deshalb ist es gut, dass in der saarländischen Industrie in der Vergangenheit richtig viel Geld für Investitionen in die Hand genommen worden ist, die die Zukunft der Standorte und die Sicherung der Arbeitsplätze vorantreiben. Damit zeigt man den Beschäftigten, dass man sich für den Standort weiter interessiert und ihre Produkte zukunftsfruchtig sind. Hintergrund ist, dass wir in den größten Betrieben der Stahlindustrie eine Stiftung haben. Sie sorgt dafür, dass Gewinne auch dazu dienen, Belegschaften zu qualifizieren und Investitionen auf den Weg zu bringen, um die Betriebe wettbewerbsfähiger zu machen. Im Saarland ist so in Milliardenumfang investiert worden. Wir haben jetzt einen gewissen Vorsprung, und das ist für die Zukunft auch nötig.“

Robert Hiry, Erster Bevollmächtigter IG-Metall-Verwaltungsstelle Völklingen

„Wir versuchen als Betriebsrat immer, Investitionen nach vorne zu bringen, aber im Moment sind uns die Hände gebunden, weil die allgemeinen Rahmenbedingungen dafür zurzeit in der GMH-Gruppe nicht gegeben sind. Die Energiewende hat für unsere Gruppe viele Probleme geschaffen, die wir erst lösen müssen. Die EGG-Novelle ist ein Schritt in die richtige Richtung und hilft uns dabei. Wir wünschen uns als Betriebsrat von der Politik mehr Verlässlichkeit in den Regelungen, um unsere Arbeitsplätze hier auf Dauer halten und sichern zu können.“

Monika Friebe, Betriebsrätin Georgsmarienhütte GmbH

„Bei uns herrscht klar die Order: keine Investitionen. Wir hoffen sehr auf klare politische Regelungen für die nächsten paar Jahre, die nicht ständig wieder geändert werden. Nur so kann man saubere Entscheidungen treffen. Es ist ja kein Problem, billiges Geld zu bekommen. Aber kaum einer hat den Mut, Investitionen zu verwirklichen. Dafür wird grade zu viel von außen in die europäische Stahllandschaft hereingetragen. Beispielsweise in der Energiepolitik, aber auch bei anderen Themen. Was wird zum Beispiel, wenn die Ukraine, die regelmäßig über 30 Millionen Tonnen Rohstahl an Russland verkauft, damit heute oder morgen auf den europäischen Markt drängt?“

Horst Dederichs, Betriebsratsvorsitzender Mannstadt GmbH

„Wir haben vor vier Jahren 450 Millionen in eine Schmiede investiert, die sich mit Energiemaschinenbau beschäftigt. Durch die fehlenden politischen Entscheidungen zur Energiewende ist diese Investition in Frage gestellt und fast 400 neue Arbeitsplätze geraten in Gefahr. Es muss verbindlich geregelt werden, woher die Energie kommt, um den steigenden Energiebedarf zu decken. Sonst sind solche Investitionen, wie wir sie 2010 gemacht haben, nicht mehr umsetzbar. Wir sollten als Arbeitnehmervertreter eine Strategie entwickeln, wie wir in Zukunft flächendeckend gemeinsam für Themen wie erneuerbare Energien eine Lösung finden und auf unsere Probleme aufmerksam machen können.“

Stefan Ahr, Betriebsratsvorsitzender Saarstahl AG Völklingen/Konzernbetriebsratsvorsitzender SHSt



EEG - UMLAGE

Viel erreicht bei Ausgleichsregelung

Minister Duin gab Einblick in den Diskurs um die Energiewende

Eines stellte Garrelt Duin gleich klar: „Gute Arbeit ist eine Kernvoraussetzung für einen industriellen Standort wie NRW“, sagte der Minister für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk des Landes NRW. Um den Standort weiterzuentwickeln, setze die Landesregierung auf die Förderung von jungen Talenten, Frauen und auf gute Regelungen für ältere Beschäftigte.

„Der Stahlaktionsplan geht in die richtige Richtung. Wir müssen unsere Interessen als Industriestandort in Europa besser vertreten.“

Garrelt Duin, Minister für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk des Landes NRW

Zuletzt sei seine Arbeit jedoch von der Energiewende bestimmt gewesen, berichtete Duin. Vor allem der weitere Ausbau der Onshore-Windkraft, die besondere Ausgleichsregelung und der Eigenstrom standen auf der Agenda. In NRW hängen 200.000 Arbeitsplätze von Unternehmen ab, die von der besonderen Ausgleichsregelung profitieren. „Deswegen haben wir mit harten Bandagen erfolgreich in Brüssel und Berlin darum gekämpft, dass sie so weit wie möglich erhalten bleibt. Bei der Frage des Eigenstroms dachten wir aber, dass wir schon weiter wären.“

Das EEG hat den Bundestag passiert und sollte nach Duins Ansicht unbedingt plangemäß durch den Bundesrat kommen, weil die Unternehmen bei einer Verzögerung im ersten Quartal 2015 in Gefahr gerieten, die EEG-Umlage zahlen zu müssen. „Wir versuchen, die Gesetzgebung an der ein oder anderen Stelle noch zu verbessern“, sagte Duin. Korrekturen zur Regelungen bei Kuppel- und Eigenstrom seien möglich.

Duin lobte die Ansätze des Stahlaktionsplans der EU als Schritte in die richtige Richtung. Er appellierte an die Zuhörer, sich auf europäischer Ebene weiter für gute Rahmenbedingungen einzusetzen, damit Deutschland ein Industriestandort bleibt. „Wenn wir nicht aufpassen, dass unsere Interessen dort zum Ausdruck kommen, machen Länder, die mit Industrie nichts am Hut haben, die Gesetzgebung.“

ERGO - STAHL

Gesündere Arbeitsplätze

Arbeitsplatzkataster als Leitfaden für betriebliches Gesundheitsmanagement

Wie man Arbeitsplätze in Betrieben der Eisen- und Stahlindustrie gesund und altersgerecht gestalten kann, stellte Hans Szymanski vom Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V. (BIT) in Bochum vor. Er präsentierte als Ergebnis des Projekts Ergo-Stahl einen neuen Handlungsleitfaden mit dem zentralen Element eines Arbeitsplatzkatasters (Toolbox zum Down-

„Zur Anwendung des Arbeitsplatzkatasters bietet BIT Inhouse-Seminare an, die auf die betriebliche Ausgangslage zugeschnitten sind. Sie nutzen die Daten vorhandener Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz, um einen ganzheitlichen Ansatz im betrieblichen Gesundheitsmanagement zu erreichen.“

load unter www.ergo-stahl.de). Es gibt einen Überblick über die Belastungs- und Anforderungsprofile einer Abteilung oder eines Betriebes. Die Toolbox soll Wissen sammeln und fortlaufend aktuelle Praxisbeispiele zeigen. Sie richtet sich an betriebliche Praktiker wie Betriebsräte, Personalverantwortliche und Gesundheitsmanager. Unter anderem lässt sich der Tarifvertrag „Demografischer Wandel in der Eisen- und Stahlindustrie“ nachlesen. Die Broschüre gibt praktische Hinweise, wie sich die Vereinbarungen zum demografischen Wandel durch die Analyse von Altersstruktur, Qualifikationsbedarf und durch die alterskritischen Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung konkret gestalten lassen. Ebenfalls nachzuschlagen: Empfehlungen zur altersgerechten lernförderlichen Arbeitsgestaltung und zur ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Hinweise zur Rolle des betrieblichen Gesundheitsmanagements. „Wir verfolgen mit dem Arbeitsplatzkataster unter anderem das Ziel, Muskel-Skelett-Erkrankungen zu mindern und gezielte Maßnahmen zum Belastungswechsel im Rahmen von bestehenden



Hans Szymanski, Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V. (BIT)

Arbeitsabläufen und -aufgaben zu erarbeiten“, sagte Hans Szymanski. Dies schließt das Erkennen und Reduzieren von psychischen Belastungen ein, die aus ungünstigen Arbeitsabläufen resultieren.

Doppelte Hilfe für Praktiker im Betrieb

BROSCHÜRE

gibt einen Überblick über die zu gestaltenden Felder, beschreibt, was und wie es umgesetzt werden kann

veröffentlicht als INQA-Broschüre (Druckversion und elektronischer Download)

Links und Verweise

TOOLBOX

Hintergrundwissen, Instrumente, Beispiele für Hilfsmittel und Ideen zur Umsetzung

www.ergo-stahl.de

Weiterdenken bei alterungsgerechter Arbeit

Wie die Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH den demografischen Wandel meistern will

Schon wieder demografischer Wandel? Ist dazu nicht bereits alles gesagt und in den Unternehmen längst alles Nötige getan worden? Jens Peter Loock, Leiter Personalführung und Arbeitswirtschaft der Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH (HKM), ahnte, dass das wohl vielen seiner Zuhörerinnen und Zuhörer durch den Kopf ging, als er sein Referat begann. Eindringlich warnte er davor, das Thema zu unterschätzen. „Demografischer Wandel ist nach wie vor *die Herausforderung, wir können unsere Augen nicht davor verschließen*“, betonte Loock.

Wie drängend das Problem ist, verdeutlichte er am Beispiel der dramatischen Entwicklung bei HKM: „Mehr als ein Drittel unserer Belegschaft wird uns altersbedingt bis 2030 verlassen“, sagte der Manager. Seit 2008 sind 560 erfahrene Mitarbeiter in Alterszeit oder Rente gegangen, bis 2020 folgen weitere 380. Damit dem Unternehmen mit den Menschen nicht auch ihr ganzes betriebliches Wissen verloren geht, hat sich die HKM etwas einfallen lassen. In strukturierten Interviews befragt das Unternehmen seit einiger Zeit seine angehenden Ruhestandler und erstellt so „Jobmaps“. Die großen Schaubilder dienen der übersichtlichen Übergabe des Wissens an die Nachfolger und als eine Art „Vermächtnis“ für die scheidenden Mitarbeiter selbst. So habe man den „Wissensabfluss von 20.000 Jahren“ in den letzten fünf Jahren gut gemeistert, sagte Loock.

Kluge Einzelmaßnahmen wie diese seien wichtig, noch wichtiger sei aber die Gesamtschau auf alle durch den demografischen Wandel betroffenen Bereiche und Abteilungen im Unternehmen, befand der Personalchef. Eine ganzheitliche, holistische Sichtweise sei der Königsweg, mit einer alternden Belegschaft und dem drohenden Fachkräftemangel umzugehen. Wichtigste Frage dabei: Wie kann man die Prozesssicherheit im Unternehmen erhalten, wenn viele der erfahrensten Kollegen gehen? Da sei die Abteilung Human Resources nicht nur als Organisator und Verwalter, sondern auch als ideenreicher Gestalter des Wandels gefragt, betonte Loock. Um fähigen Mitarbeitern mit besonderen Qualifikationen eine Perspektive im Unternehmen zu bieten, habe man beispielsweise auch ungewöhnliche Arbeitsplatzschnitte entwickelt – wie den „Schicht-Techniker“.

„Demografischer Wandel ist nach wie vor *die Herausforderung, wir können unsere Augen nicht davor verschließen. Wir verlieren bis 2030 ein Drittel unserer Belegschaft.*“

Jens Peter Loock, Leitung Personalführung und Arbeitswirtschaft Hüttenwerke Krupp Mannesmann GmbH



Loock will eine leistungsfähige Stammebelegschaft aufbauen, die bei Bedarf punktuell mit Leiharbeitern verstärkt wird. Außerdem setze HKM auf gezielte Frauenförderung.

„Wir ignorieren die Hälfte der Bevölkerung, das können wir uns nicht mehr leisten“, sagte Loock. Nur 8% der HKM-Stammebelegschaft sei bisher weiblich. „Immerhin haben wir aber jetzt die erste Kranfahrerin im Unternehmen.“ Das größte Pfand, mit dem das Unternehmen beim Werben um Azubis und weibliche Beschäftigte wuchern könne, seien die große Beständigkeit des Arbeitsplatzes und die guten Löhne. Daneben entwickle man Angebote für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die alltagsnahe Unterstützung bei der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Eltern und Lebensarbeitszeitkonten. Damit will sich HKM als attraktiver und flexibler Arbeitgeber präsentieren. Auch den gesunden Übergang in die Rente müsse das Unternehmen sichern und Beschäftigte so lange wie möglich auf der Hütte halten: „Das Thema wird immer wichtiger“, so Jens Peter Loock. „Wir fragen uns, was wir Kollegen anbieten können, die arbeiten wollen, es aber nicht mehr wie gewohnt können.“ Angedacht sind auch Modelle, die Beschäftigten einen guten stufenweisen Übergang in die Rente möglich machen oder sie als Rentner weiterhin in geringem Jobumfang an das Unternehmen binden. Insgesamt sei bei HKM als Reaktion auf den demografischen Wandel ein Bündel an Maßnahmen auf den Weg gebracht worden, das die enge Zusammenarbeit vieler Abteilungen voraussetze. „Das alles kann uns auch nur mit der Mitbestimmung gelingen“, betonte Loock. ●

Aktuelle Publikation „Werkvertragsarbeit fair gestalten“

Eine Handreichung zur Guten Praxis bei Werkvertragsarbeit in der Stahlindustrie haben das IG-Metall-Zweigbüro und die Hans-Böckler-Stiftung herausgegeben. Erfahrene Kollegen geben Auskunft, was Betriebsräte und Gewerkschaften gegen die Schattenwelt prekärer Beschäftigung und für eine faire Werkvertragsarbeit in ihrem Unternehmen tun können. Die Broschüre (Bestellnummer 30433) kann kostenlos bei der Firma Setzkasten GmbH per Fax 0211/408 00 90 40 oder per E-Mail mail@setzkasten.de bestellt werden.



DISKUSSIONSMODELLE

Arbeiten ohne Ende als neues Leitbild?

IG Metall sieht erhebliche Gefahren in den sozialpolitischen Plänen für eine „Flexi-Rente“

Einen kritischen Ausblick darauf, wie es in der sozialpolitischen Debatte nach dem Rentenpaket der Großen Koalition weitergeht, bot Axel Gerntke, IG-Metall-Vorstand im Fachbereich Sozialpolitik. Er erwartet als eines der wichtigsten Themen der nächsten Zeit eine verstärkte Diskussion um die „Flexi-Rente“. „Sehr interessant und bedenklich ist, dass dabei versucht wird, ein ganz neues gesellschaftliches Leitbild einzuführen“, sagte Gerntke. „Früher hieß es, die Leute sollen fit in den Ruhestand gehen. Jetzt hat man den Eindruck, es ginge hauptsächlich darum, wie man über die Regelarbeitsgrenze hinaus weiterarbeiten kann.“

Es gibt bereits heute die Möglichkeit, als rentenberechtigter Arbeiter oder als arbeitender Rentner weiterzuarbeiten. Im Gespräch sind laut Gerntke aber jetzt Modelle, die für die Arbeitgeber erheblich attraktiver sind als bisher. Beim Modell „rentenberechtigter Arbeitnehmer“ nimmt ein Beschäftigter die Rente, die ihm zusteht, noch nicht in Anspruch, sondern arbeitet auf Basis seines bestehenden Arbeitsvertrages weiter. Seit 1. Juli gibt es dabei bereits eine Änderung: Beendigungsvereinbarungen können unbegrenzt in Kettenverträge umgewandelt werden. In der Diskussion ist, die bisher noch fälligen Arbeitslosenbeiträge der Arbeitgeber und die Rentenversicherungsbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu streichen. Auch beim Modell „arbeitender Rentner“ will man Befristungen erleichtern und keine Arbeitgeberbeiträge für Renten- und Arbeitslosenversicherung mehr einfordern. In diese Richtung gehen zumindest die Diskussionen im Wirtschaftsflügel der Union.

Aus Sicht der IG Metall birgt die „Flexi-Rente“ viele Gefahren: Es könnte sich durch sie ein neuer

Bereich prekärer Arbeit entwickeln, der besser bezahlte und besser geschützte Regularbeit verdrängt und Dumpinglöhne erzeugt. „Auf einmal gerät der in Rechtfertigungsdruck, der ganz normal zur Regelaltersgrenze in die Rente gehen will – obwohl die Gesellschaft ihn braucht und wir Fachkräftemangel haben“ wird es dann heißen. Dann ist der Einzelne in der Situation, darauf zu pochen, dass es ein Recht auf Ruhestand gibt“, gab Axel Gerntke zu bedenken. Er ermunterte die Betriebsräte, sich gegen diese Pläne starkzumachen und sie gemeinsam mit der IG Metall zu verhindern.

„Wenn jemand vor lauter Glück in der Arbeit sagt, ich will das weitermachen, habe ich damit kein Problem. Ich habe aber ein Problem damit, dass hier ein Leitbild für eine Menge Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geschaffen wird, die weder weiterarbeiten wollen noch können.“

Axel Gerntke, IG-Metall-Vorstand im Fachbereich Sozialpolitik



Die Eckpunkte einer solidarischen Rentenpolitik stellt sich die IG Metall anders vor. Sie plädiert für flexible Ausstiegs Optionen vor dem 67. Lebensjahr. Eine neue Alterszeit und ein abschlagsfreier Ausstieg für langjährig Versicherte und Erwerbsgeminderte sollten möglich sein, sagte Gerntke. Ein Grundpfeiler müsse auch eine zum Lebensunterhalt ausreichende Rente sein: Das Rentenniveau müsse gestärkt, niedrige Beiträge aufgewertet und die Leistungen für Arbeitslose verbessert werden. Auch die solidarische Finanzierung der Rente und eine verpflichtende betriebliche Altersversorgung, die klar als Ergänzung und nicht als „Ausfallbürge“ für die gesetzliche Rente konzipiert ist, gehören zu den Säulen des IG-Metall-Rentenkonzepts.

Axel Gerntke befürchtet, dass die Regierung aufgrund einer vollen Rentenkasse jetzt auf eine weitere Senkung des Rentenbeitrages drängen könnte. Aus Sicht des Gewerkschafters wäre das genau der falsche Weg. „Als Gewerkschaften sollten wir uns sogar für eine moderate Anhebung der Rentenbeiträge einsetzen, weil wir im Jahr 2020 bis 2025 definitiv in Finanznot kommen werden“, sagte er. „Wenn man jetzt die Beiträge senkt, dann werden die Sprünge, die dann nach oben gehen, noch höher.“