

START IN DIE TARIFBEWEGUNG 2021

## WIR FORDERN:

**Beschäftigung  
sichern**



**Zukunft  
gestalten**



**Einkommen  
stärken**



**ZUKUNFT  
SICHERN.**

TARIFBEWEGUNG JETZT

► **AUTOZULIEFERER** Mit einem Investitionsfonds Arbeitsplätze sichern? Frank-Jürgen Weise erklärt. → Seite 8

► **CORONA-RATGEBER** Schutz vor Infektionen: Das sollten Eltern, Kranke und Reisende jetzt wissen. → Seite 24

► **BEZIRK**

## INHALTSVERZEICHNIS

- 4 Der Abrissstrupp** So sähe der Sozialstaat aus, wenn es nach so manchem Arbeitgeber gehen würde.
- 6 Stress, Druck und Arbeitsverdichtung** Aktuelle Studie zeigt: Arbeitsbelastung nimmt weiter zu.
- 7 US-Präsidentschaftswahlen** Nach dem Sieg von Joe Biden atmen Gewerkschafter auf.
- 8 Verbrennertechnologie** Ein Investitionsfonds verschafft Beschäftigten Sicherheit in der Transformation.

### TITEL Tarfbewegung 2021

## 10 Beschäftigung sichern, Zukunft gestalten, Einkommen stärken.

Mit diesen Zielen geht die IG Metall in die Tarifverhandlungen mit den Arbeitgebern, die in knapp zwei Wochen beginnen. In den Wochen zuvor haben die IG Metall-Mitglieder über mögliche Tarifforderungen diskutiert – in den Betrieben, in Versammlungen und in den Tariffkommissionen. Die IG Metall hat die Beschäftigten online befragt. Bis schließlich klar war, was den Kolleginnen und Kollegen jetzt wichtig ist: Beschäftigung sichern, Zukunft gestalten, Einkommen stärken.

- 16 Gewerkschaftsarbeit** Coronakommunikation heißt: per Webtalk, Podcast und Beginner-TV informieren.
- 18 Zukunftsprojekte** Als Veränderungspromotor macht Marc Möller seinen Betrieb und die IG Metall zukunftsfit.
- 20 Auf Montage trotz Corona** Weltweit sicher unterwegs in Pandemiezeiten – ein Metaller berichtet.
- 22 Coronaratgeber I** Tjark Menssen erläutert, welche Rechte und Pflichten auch in der Pandemie gelten.
- 24 Coronaratgeber II** Das sollten Eltern, Kranke und Reisende über Infektionsschutz wissen.
- 26 Berufsporträt** Ein Fahrzeuginterieur-Mechaniker braucht Genauigkeit und Gespür für gute Materialien.
- 27 Impressum**
- 28 Aus den Bezirken**
- 30 Lokales/Karikatur**

Titel-Infografik: Jens Möller

Foto: Jürgen Heinrich / SZ Photo / pa



Foto: Alexander Ehalt/John Deere



**Interview** Topmanager Frank-Jürgen Weise erklärt, wie die Best Owner Group die Beschäftigten der auslaufenden Verbrennertechnologie absichert. → Seite 8

**Betrieb verändern** Bei John Deere gab es ein ungerechtes Leistungsbewertungssystem. Bis Veränderungspromotor Marc Möller sein Projekt gestartet hat. → Seite 18

## LESERBRIEFE

### Ergonomisch arbeiten | metallzeitung 11/2020

#### »Recht auf Homeoffice«

Homeoffice ist Umgangssprache und kein juristischer Begriff. Unterschieden wird zwischen »Mobilem Arbeiten« und »Telearbeit«. Bei der Telearbeit muss grundsätzlich der Arbeitgeber für Bürostuhl, Arbeitstisch, Arbeitsmittel aufkommen. Das mobile Arbeiten ist ortsungebunden: Man kann zu Hause arbeiten, aber auch in der S-Bahn. Mobiles Arbeiten ist ein flexibles Instrument und nicht als Dauereinsatz vorgesehen. Dennoch finde ich ein Recht darauf, sofern betrieblich möglich, richtig. Viel wichtiger wäre aber, alle Beschäftigten, die am PC arbeiten, zu richtigen ergonomischen Verhältnissen und ergonomischem Verhalten zu unterrichten – egal, wo sie arbeiten.

Robert F. J. Rupertseder, Schrobenhausen

## SERVICE

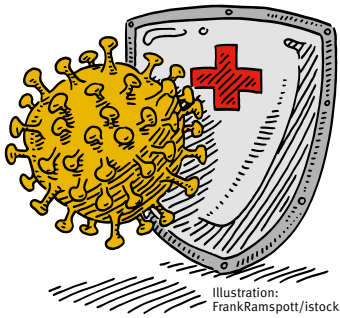
### Leserbriefe

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

### Lesertelefon

# 0800 446 38 25

Eure Fragen zu unseren Berichten in der metallzeitung beantworten wir unter dieser gebührenfreien Rufnummer montags bis donnerstags von 9 bis 16 und freitags von 9 bis 13 Uhr, Fax: 069 66 93-20 02, [metallzeitung@igmetall.de](mailto:metallzeitung@igmetall.de)



**Coronaratgeber** Kita, Kind und Quarantäne. Und wie funktioniert eigentlich das Reisen zurzeit? Antworten zu den drängenden Fragen in der Pandemie. → Seite 24

**Außen und innen hui** Fahrzeuginterieur-Mechaniker und -Mechanikerinnen sorgen in Autos, Lkw, Zügen und Flugzeugen für Komfort und Hightech. → Seite 26

## TANTIEMENLISTE

Mitglieder der IG Metall, die Einkünfte aus Mitbestimmungsfunktionen haben (beispielsweise als Arbeitnehmervertreter in einem Aufsichtsrat), müssen über die korrekte Abführung ihrer Tantiemen Rechenschaft ablegen.

Die IG Metall informiert deshalb in einer Tantiemenliste über die Kolleginnen und Kollegen, die Teile ihrer Einkünfte aus Mitbestimmungsfunktionen korrekt oder nicht korrekt abgeführt haben. Die aktuelle Tantiemenliste 2017 findet Ihr im Internet unter:

► [igmetall.de/tantiemenliste](https://igmetall.de/tantiemenliste)

## GEWONNEN

**Betriebsrätepreis** Für den Kampf gegen die Schließung des Werkes ist der Betriebsrat der HWK-Hüttenwerke Königsbrunn mit dem Betriebsrätepreis in Silber und dem Publikumspreis ausgezeichnet worden. Der Betriebsrat entwickelte ein Maßnahmenpaket, mit dem das Werk gerettet werden konnte. Der Sonderpreis in der Kategorie »Innovative Betriebsratsarbeit« gewann der Gesamtbetriebsrat der Robert Bosch GmbH. Ihm gelang es, im Unternehmen digitales Lernen voranzubringen.



### November-Rätsel Lösungswort: »Fabrikator«

1. Preis: Mandy Kräplin, Stralsund
2. Preis: Max Ewert, Essen
3. Preis: Ramona Koch, Pfullingen

## EDITORIAL



Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

## Krise bewältigen

Pünktlich zu Weihnachten gibt es gute Nachrichten: Die Tests einiger Impfstoffe liefern Ergebnisse, die Mut machen. Hoffen wir, dass dies dabei hilft, die Coronakrise zu bewältigen.

Auch die aktuelle Tariffbewegung steht im Zeichen der Krisenbewältigung. Für uns stehen Beschäftigungssicherung, Zukunftsgestaltung und die Stabilisierung der Einkommen im Fokus. Dass Euch diese Themen wichtig sind, zeigen die Ergebnisse unserer Onlinebefragung (siehe Seite 12).

Um Beschäftigung zu sichern, Zukunft zu gestalten und Einkommen zu stabilisieren, fordern wir ein Tarifvolumen von vier Prozent. Dieses Volumen soll auch zur Beschäftigungssicherung verwendet werden können, etwa für einen Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitabsenkung. Denn es muss Schluss sein damit, immer mehr Lasten der Krisenbekämpfung auf die Schultern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu laden.

Um das Arbeitsvolumen gerecht zu verteilen und gute Arbeit für viele Beschäftigte zu ermöglichen, hat die IG Metall die 4-Tage-Woche vorgeschlagen. Diese trifft innerhalb der IG Metall und darüber hinaus auf große Zustimmung. Strittig ist: Wer zahlt für die Folgen der Krise?

Während einige Arbeitgeber mit der Abrissbirne auf die Jahrhundertkrise reagieren, zeigt die IG Metall mit ihren 2,3 Millionen Mitgliedern Verantwortung. Sicherheit der Beschäftigung, Zukunftsperspektiven im Beruf und Stabilität der Einkommen und der Kaufkraft – dafür steht unsere starke Solidargemeinschaft.

In diesem Sinne wünsche ich Euch und Euren Familien trotz allem eine friedliche Adventszeit, erholsame Weihnachtsfeiertage und einen guten Rutsch in ein besseres neues Jahr.



**SOZIALABBAU & CO. KG.**

# DER ABRISSTRUPP DER ARBEITGEBER

In der Coronakrise wittern die Arbeitgeber ihre Chance: Löhne, Renten, Arbeitszeit – überall wollen sie kürzen und Arbeitnehmerrechte abbauen. Wie würde das Leben in einer Unternehmerrepublik aussehen? Ein Überblick über die Abrisspläne.

Von Simon Che Berberich | Illustration: Henning Reith

## Befristung

Menschen kurz einstellen und schnell wieder loswerden: Für diesen Arbeitgebertraum sind befristete Arbeitsverträge ein beliebtes Werkzeug. Die Arbeitgeber wollen diese Möglichkeit weiter ausbauen – und haben es damit bereits in einen (vorerst gescheiterten) Bundesratsantrag der Landesregierung von Nordrhein-Westfalen geschafft.

## Arbeitszeit

Hier ist die Streichliste der Arbeitgeber besonders lang: tägliche Höchstarbeitszeit abschaffen, gesetzliche Ruhepausen aufweichen, Mehr- und Minderarbeit nach Belieben anordnen. Am liebsten würden die Arbeitgeber allein entscheiden, wer wann wie viel arbeitet. Am besten spontan, von heute auf morgen. Mitbestimmung? Nein, danke!

## Gesundheit

Beim Krankenkassenbeitrag herrscht seit 2019 wieder Gerechtigkeit: Die Arbeitgeber zahlen die Hälfte. Vorher mussten Beschäftigte die steigenden Zusatzbeiträge alleine schultern. So wollen es die Metallarbeitgeber auch in Zukunft wieder. Beim Infektionsschutz in den Betrieben wollen sie »mehr Spielräume«. Heißt: weniger Sicherheit für die Beschäftigten.

## Axt an der Rente

Heutige und künftige Ruheständler haben in der Arbeitgeberrepublik wenig zu lachen. Die Arbeitgeber wollen: Rente ab 63 und Mütterrente abschaffen, Grundrente verhindern, Rentenniveau senken, Rentenalter anheben.





## Löhne

Magerkost per Gehaltszettel: So stellen sich die Arbeitgeber die weitere Lohnentwicklung vor. Nullrunden, unbezahlte Mehrarbeit, Kürzungen bei Zuschlägen und Sonderzahlungen – alles Vorschläge der Arbeitgeber zur anstehenden Metall-Tarifrunde.

## Arbeitslosigkeit

Arbeitslosengeld soll es nach dem Willen der Arbeitgeber nur noch für maximal zwölf Monate geben. Heißt: Auch ältere Kolleginnen und Kollegen, die jahrzehntelang Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt haben, würden nach einem Jahr in Hartz IV landen. So steht es in einem Strategiepapier der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände. Derzeit steigt die Bezugsdauer des Arbeitslosengelds ab dem 50. Lebensjahr schrittweise auf bis zu 24 Monate.

## Pflege

Die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung wollen die Arbeitgeber beschneiden – obwohl die Versicherung schon jetzt nur einen Bruchteil der tatsächlichen Pflegekosten abdeckt. Stattdessen sollen die Menschen private Pflegeversicherungen abschließen, an denen sich die Arbeitgeber nicht beteiligen müssen.

## Zwangsjacke für den Sozialstaat

Maximal 40 Prozent: Höher sollen die Beiträge für Renten-, Pflege-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung aus Arbeitgebersicht auf keinen Fall sein. Diese pauschale Regel würde der Sozialversicherung Fesseln anlegen. Statt um gute Versorgung und Absicherung ginge es nur noch ums Sparen und Kürzen.





## Mitbestimmung

### Film: vier Betriebsräte in der Coronakrise

Plötzlich ging es darum, den Ofen am Laufen zu halten, die Jobs zu sichern und Kurzarbeit zu organisieren – und vor allem die Beschäftigten vor Corona zu schützen. Aber auch vor Sauereien des Arbeitgebers. Im Kurzfilm »Mitbestimmt durch die Corona-Krise« erzählen vier Betriebsräte, unter anderem von Thyssen-Krupp und Siemens, wie sie in der Pandemie Verantwortung übernahmen.



Foto: Screenshot

Film »Mitbestimmt durch die Corona-Krise« der Hans-Böckler-Stiftung.

► [youtu.be/T\\_JPLJ22FrQ](https://youtu.be/T_JPLJ22FrQ)

## Weihnachtsgeld

### Mit Tarif klar im Vorteil

77 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifvertrag bekommen Weihnachtsgeld. In tariflosen Betrieben sind es nur 41 Prozent. Das zeigt eine Auswertung der Hans-Böckler-Stiftung. Das Weihnachtsgeld ist in diesem Jahr besonders wichtig: als Entlastung für die Haushaltskasse angesichts von Kurzarbeit und Gehaltseinbußen. Auch hier hilft der Tarif: Beschäftigte, die in Betrieben mit Tarifvertrag und Betriebsrat arbeiten, mussten 2020 im Vergleich seltener auf Einkommen verzichten.

# 57%

Mehr als die Hälfte der Befragten hatten den Eindruck, dass sie in den letzten zwölf Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen mussten. Das ist eines der Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit.

**DGB-INDEX GUTE ARBEIT** Immer mehr in der gleichen Zeit: Eine aktuelle Studie zeigt: Noch immer arbeiten viele Kolleginnen und Kollegen unter gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen.

**S**tress, Druck und stetige Arbeitsverdichtung gehören für viele Beschäftigte zum Arbeitsalltag. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2019. Für die Studie haben insgesamt 6574 Beschäftigte Auskunft über ihre Arbeitsbedingungen und ihren Gesundheitszustand gegeben. Die Befragung zeigt: Psychische und körperliche Belastungen sind in den Unternehmen weit verbreitet. Arbeitsverdichtung und Überlastung durch Personal-mangel kennzeichnen für viele Beschäftigte den Arbeitsalltag.

So hat beispielsweise mehr als die Hälfte der Befragten (57 Prozent) den Eindruck, dass sie in den vergangenen zwölf Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen mussten. Beschäftigte, die in hohem Maß mit digitalen Arbeitsmitteln arbeiten, nehmen dabei häufiger eine Verdichtung wahr als Beschäftigte, die ihre Arbeit als gar nicht oder nur in geringem Maße digitalisiert beschreiben. Die Auswertung dokumentiert zudem den engen Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen auf der einen und dem Gesundheitszustand der Beschäftigten auf der anderen Seite: Steigender Arbeitsdruck ist für die Beschäftigten überproportional mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen verbunden. »Gerade im Zuge der Digitalisierung und der Transformation der Arbeit nehmen psychische Belastungen weiter zu. Gleichzeitig verharren die körperlichen Arbeitsbelastungen vieler Beschäftigter auf hohem Niveau«, sagt Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Die IG Metall wird daher weiterhin auf eine Anti-Stress-Verordnung drängen und sich mit der Initiative »Runter mit der Last« dafür einsetzen, körperlichen Gesundheitsgefahren entgegenzuwirken.«

## Viele sein. Mehr werden. IG Metall.

»Viele sein. Mehr werden. IG Metall.« ist der Slogan der diesjährigen Endspurtaktion der IG Metall zur Mitgliedergewinnung. Wenn Du in der Zeit vom 15. November bis 15. Dezember 2020 beitragswirksam ein Mitglied für die IG Metall gewinnst, bedanken wir uns für jedes neue Mitglied mit einem Geschenk bei Dir. Das heißt: ein neues Mitglied – ein Geschenk; mehrere neue Mitglieder – mehrere Geschenke. Zur Auswahl stehen ein Safebrella®-Taschenschirm mit LED-Lampe, ein Victorinox®-Taschenmesser, ein Thermobecher und ein Zweierset Emaille-Retrobecher.

Neu ist: Wenn Du willst, kannst Du Deine Aktionscodes auch an die neuen Metallerinnen und Metaller weitergeben, damit sie sich eines der schönen Geschenke aussuchen können. Mehr Informationen zur Endspurtaktion findest Du hier: ► [igm-viele-sein-mehr-werden.de](https://igm-viele-sein-mehr-werden.de)

### 3 Fragen an Carsten Hübner



Foto: privat

#### Arbeiter wählten Biden

**US-WAHL** Was Bidens Sieg für Beschäftigte bedeutet, erklärt Carsten Hübner, der im Transatlantic Labor Institute in den USA gearbeitet hat.

*Viele atmen auf nach Trumps Abwahl. Zu Recht?*

**CARSTEN HÜBNER:** In den letzten vier Jahren war die Stimmung in den USA sehr belastend. Gewerkschaften hatten nichts zu lachen. Unionbusting wurde exzessiv betrieben. Gut, dass der Spuk vorbei ist.

*Trumps Nachfolger ist gewerkschaftsnah. Kann man Biden vertrauen?*

**HÜBNER:** Jedenfalls haben ihn auch viele aus dem Arbeitermilieu gewählt. Dass ein höherer Mindestlohn, Mitbestimmung und Arbeitnehmerrechte jetzt Thema sind, lässt hoffen.

*Kann es deutschen Beschäftigten egal sein, wer in den USA am Ruder ist?*

**HÜBNER:** Nein. Je besser die Arbeitsbedingungen in den USA sind, umso geringer ist hierzulande der Druck. Deutsche Unternehmen sollten ihre Blockadehaltung gegen mehr Mitbestimmungsrechte an Standorten in den USA aufgeben.

## THEMENWOCHE VERTRAUENSLEUTE 2020

**THEMENWOCHE VERTRAUENSLEUTE** Wie können wir in den Betrieben mehr und stärker werden, um unsere Arbeitsplätze und unsere Zukunft zu sichern? Darüber diskutierten die Vertrauensleute der IG Metall online bei der »Themenwoche Vertrauensleute«.

»Wenn wir zusammenhalten, ist alles möglich.« So lautet die Botschaft der digitalen Themenwoche Vertrauensleute. Dort haben die Vertrauensleute der IG Metall aus den Betrieben online diskutiert und an ihren Leitlinien gearbeitet: Wie müssen wir uns aufstellen in den Betrieben? Wie können wir mehr Mitglieder gewinnen und stärker werden, um erfolgreich um unsere Arbeitsplätze zu kämpfen? Wie können wir unsere Zukunft mitbestimmen und gestalten?

Weitere Themen waren etwa Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung, neue Wege in der Angestelltenarbeit, die Arbeit von Vertrauensfrauen und der Umgang mit Rechtspopulisten.

Abends stand die Diskussion für alle offen. Mit dabei: Jörg Hofmann und Christiane Benner, der Erste und die Zweite Vorsitzende der IG Metall.

Die digitale Themenwoche Vertrauensleute ersetzte die diesjährige bundesweite Vertrauensleutekonferenz der IG Metall. Alle vier Jahre erarbeiten dort delegierte Vertrauensleute Leitlinien für die kommenden vier Jahre.

Hintergründe und Videos zur Themenwoche Vertrauensleute findet Ihr hier auf unserer Website:

► [igmetall.de/vertrauensleute](https://igmetall.de/vertrauensleute)



# »Viele Zulieferer stehen zu Unrecht im Schatten«

**TRANSFORMATION** Das Auslaufen der Verbrennertechnologie wird über Jahrzehnte erfolgen. Um in dieser Zeit Beschäftigten und Herstellern Sicherheit zu gewährleisten, geht jetzt die Best Owner Group (BOG) an den Start. Der Topmanager Frank-Jürgen Weise und sein Team sammeln für diesen Fonds nun Geld ein. 100 Millionen haben sie schon. | **Von Christoph Böckmann**



**Frank-Jürgen Weise**

will langfristig Geld in Zulieferbetriebe investieren, die Verbrennertechnologien liefern.

**Herr Weise, mit der BOG wollen Sie Zulieferer für Verbrennertechnologien kaufen, denen durch die Transformation hin zur Elektromobilität langfristig die Geschäftsgrundlage wegbricht. Warum?**

**Frank-Jürgen Weise:** In ihren eigenen Konzernen oder bei anderen Investoren stehen solche Firmen oder Einheiten oft im Schatten – das aber zu Unrecht. Denn sie sind profitabel, haben stabile Lieferverträge, ein klar umrissenes Produktportfolio und damit auch eine über Jahre kalkulierbare Auslastung. Es ist doch so: Die großen Autohersteller werden noch über viele Jahre Teile für Verbrennermotoren brauchen. Kurz gesagt: Die BOG wird das strukturelle Problem angehen, das sich aus dem vorhersehbaren Technologiewandel in der Branche ergeben wird, nicht situative Probleme, von denen einzelne Unternehmen kurzfristig betroffen sind, so bedauernswert das in jedem Fall auch sein mag.

**Sie springen also da ein, wo der Markt versagt?**

**Weise:** Der Grundgedanke der BOG besteht darin, den massiven Umbruch in der Zulieferindustrie in den nächsten Jahrzehnten klug und im Sinne der sozialen Marktwirtschaft zu begleiten. Die BOG kann den Originalteilherstellern und Zulieferern zeitgleich Sicherheit bieten. Dafür werben wir derzeit Kapital bei privaten Investoren ein.

**Ganz konkret, was bedeutet es für die Beschäftigten eines Betriebs, dessen Mehrheitsanteile Sie übernehmen?**

**Weise:** Die Beschäftigten erhalten Sicherheit. Die langfristige Stabilität der Nachfrage – auch wenn die Absatzmengen allmählich zurückgehen – wird die BOG nutzen, um für alle Beteiligten weitsichtige Entscheidungen verlässlich zu treffen. Das heißt: Zwar werden im Bereich der Verbrennertechnologie langfristig Jobs wegfallen. Der Vorteil durch die BOG als Investor ist dann aber: Der unumgängliche Personalabbau kann durch die noch lange Zeit, die die Betriebe Verbrennerteile produzieren werden, entsprechend der Altersstruktur der Beschäftigten sozialverträglich geplant werden. Die Beschäftigten können außerdem über einen längeren Zeitraum für zukunftsfähige Tätigkeiten qualifiziert werden.

**Aber jetzt mal ehrlich: Ein Fonds der Mehrheitsanteile von Betrieben kauft, das klingt wie die Beschreibung einer Heuschrecke. Ist die BOG eine Heuschrecke?**

**Weise:** Sicher nicht und hier geht es nicht um Semantik, son-





dem den Kern der BOG. Es wird in gesunde Unternehmen investiert und die Investoren erhalten stabile Erträge über die gesamte Laufzeit. Und: Ein Wiederverkauf, der oft gefürchtete Exit nach wenigen Jahren und mit großer Prämie, ist gar nicht vorgesehen. Es geht also vielmehr darum, den Betrieben und Beschäftigten auf der Finanzierungsseite eine Alternative zu bieten, einen Schutz vor Übernahmen durch streitbare Hedgefonds mit zumindest zweifelhaftem Geschäftsgebaren.

**Die ursprüngliche Idee kommt von der IG Metall und der IG BCE. Die BOG ist aber doch eine unabhängige Unternehmung. Wie kam es zu dieser ungewöhnlichen Kooperation und Starthilfe für Ihren Fonds?**

**Weise:** Wenn wir uns hinter der These versammeln, dass die Automobilbranche vor der größten Veränderung in ihrer Geschichte steht, dann bedarf es einer gemeinsamen Anstrengung aller relevanten Interessengruppen, diese für Deutschland so wichtige Branche sicher und erfolgreich in die Zukunft zu führen.

**Die IG Metall sitzt im Fachbeirat der BOG. Was bedeutet das für die BOG?**

**Weise:** Die BOG verfolgt einen gemeinsamen, einvernehmlichen Ansatz, der auf dem Fundament der sozialen Marktwirtschaft steht. Deshalb ist es ebenso notwendig wie folgerichtig, die besten Experten aus Industrie und Gewerkschaften im Fachbeirat zu haben.

**Woher kommt das Geld, mit dem Sie dann in Zulieferbetriebe investieren wollen?**

**Weise:** Das Spektrum der potenziellen Investoren ist breit: Wir haben eine Reihe guter Gespräche mit institutionellen Investoren, die infrage kommen: Vor allem sind das Pensionskassen, Versicherungsgruppen, Mittelstandsinvestoren oder Family Offices. Einige der Pensionsfonds kommen übrigens aus der Automobilindustrie selbst. Alle Interessenten haben eins gemeinsam, das zeigt das bisherige Feedback: Sie durchdringen das Konzept der BOG und schätzen stabile, langfristige Erträge.

**Auch große Autohersteller sollten den Fonds und damit die Zulieferer unterstützen. Können Sie verhindern, dass die dann nur ihre eigenen Zulieferer retten wollen?**

**Weise:** Die Frage nach den großen Herstellern ist legitim – allerdings ist nach den Statuten des Fonds eine direkte Einflussnahme einzelner Investoren auf die Investitionsentscheidungen des Fonds ausgeschlossen. Das würde auch von den übrigen Investoren nicht hingenommen werden.

**Alles, was Sie bisher aufgezählt haben, ist privates Geld. Ist staatliches Geld nicht erwünscht?**

**Weise:** Das BOG-Konzept schließt das nicht aus, denn der Strukturwandel, den wir sozialmarktwirtschaftlich gestalten wollen, ist ja durchaus auch durch politische Entscheidungen in Brüssel und Berlin getrieben und beschleunigt.

**Was bekommen die Investoren?**

**Weise:** Die Investoren können während der vorgesehenen langen Laufzeit von mindestens 20 Jahren mit jährlichen Dividendenausschüttungen auf ihr eingesetztes Kapital rechnen. Aber: Am Ende gibt es keinen Exit und damit auch nicht noch mal Geld zurück.

**Wer entscheidet, welches Unternehmen gekauft wird und welches nicht?**

**Weise:** Die BOG Capital hat eine Reihe von Experten, die in der Auswahl und dem Management von Beteiligungen sehr versiert und erfahren sind. Im Fokus stehen Unternehmen, die heute schon profitabel sind und belastbare Lieferverpflichtungen für die nächsten Jahrzehnte haben.

**Wie viel Geld haben Sie bereits eingesammelt?**

**Weise:** Es gibt Zusagen in Höhe von etwa 100 Millionen Euro. Wir sind allerdings noch in der Vorvermarktungsphase, denn zunächst müssen alle regulatorischen Voraussetzungen für den Fonds geschaffen sein. Das soll bis Jahresende geschehen, um ab 2021 aktiv investieren zu können.



**EIN FONDS ZUM SCHUTZ VON BESCHÄFTIGTEN UND BETRIEBEN**

- Die Best Owner Group (BOG) ist ein Fonds, der ab kommendem Jahr Zuliefererunternehmen für Verbrennertechnologie mehrheitlich übernehmen wird, weil diese sich perspektivisch verkleinern müssen. Beschäftigten und Autoherstellern bringt das Sicherheit.
- Geleitet wird der Fonds von Frank-Jürgen Weise und Bernd Bohr, ehemaliger Vorstand der Fahrzeugsparte von Bosch, sowie einem Team erfahrener Experten und Expertinnen aus Industrie und Kapitalmarkt.
- Frank-Jürgen Weise war zuvor unter anderem Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit sowie Vorstand des Autozulieferers FAG Automobiltechnik.

# UNSERE FORDERUNGEN FÜR DIE TARIFVERHANDLUNGEN



**ZUKUNFT  
SICHERN.**

TARIF**BEWEGUNG** JETZT

## Beschäftigung sichern

Modelle der Arbeitszeitabsenkung mit Teilentgeltausgleich (zum Beispiel 4-Tage-Woche) als betriebliche Option

## Zukunft gestalten

Sicherung von Investitionen, Beschäftigung und Standorten

## Einkommen stärken

4 Prozent Volumen, auch zur Beschäftigungssicherung

Infografik: Jens Möller

# JETZT ZUKUNFT SICHERN

# Die IG Metall startet in die Tariffbewegung 2021





**TARIFBEWEGUNG 2021** Beschäftigung sichern, Zukunft gestalten, Einkommen stärken: Mit diesen Zielen geht die IG Metall in die Tarifverhandlungen. In zwei Wochen geht es los in der Metall- und Elektroindustrie. Parallel starten auch Verhandlungen in der Textilindustrie und bei VW. Die Stahlindustrie folgt im Januar. In den letzten Wochen haben die IG Metall-Mitglieder über mögliche Tarifforderungen diskutiert, in den Betrieben, in Versammlungen und in den Tarifkommissionen. Zudem hat die IG Metall die Beschäftigten online befragt: Was soll die IG Metall von den Arbeitgebern fordern?

Von Dirk Erb und Jacqueline Sternheimer

**Heike Schütze,**  
Qualitätsprüferin,  
Bremskerl,  
Estorf an der Weser



Foto: privat

# H

eike Schütze misst die Bremsbeläge nach, notiert die Werte und gibt die Teile dann zum Versand frei. Die gelernte Bekleidungsnäherin arbeitet in der Qualitätskontrolle bei dem

Reibbelaghersteller Bremskerl in Estorf an der Weser. In kurzen Gesprächen zwischen den Messungen hört sie, dass es ihren Kolleginnen und Kollegen ähnlich geht wie ihr.

»Das Coronavirus zieht uns alle runter«, sagt Heike Schütze. Monatelang waren sie in Kurzarbeit. Sie haben Angst um ihre Zukunft. Sichere Arbeitsplätze – das steht für sie an erster Stelle, auch für die anstehenden Tarifver-

handlungen. Seit November wird es wieder etwas besser. In der Produktion sind sie wieder raus aus der Kurzarbeit. Auch Heike Schütze arbeitet wieder voll. Doch wegen der monatelangen Kurzarbeit muss sie den Gürtel enger schnallen. »Ich kann mich im Moment nur dadurch finanzieren, dass ich privat kürzertrete. Das Geld, das ich nicht habe, kann ich nicht ausgeben.«

Heikes Lohn ist während der Kurzarbeit noch knapper geworden. An neuer Kleidung spart sie bereits, »nur was

Fortsetzung auf Seite 12 ►



Fortsetzung von Seite 11 ►

das Essen angeht, da spare ich natürlich nicht.« Sie weiß, dass sie bei Bremskerl in Estorf noch Glück hatten. Sie sind bislang ohne Entlassungen durch die Krise gekommen. »Ich kenne aus Weiterbildungen einige Kollegen aus anderen Betrieben – da sind der Arbeitsplatzabbau und die Verlagerung ins Ausland längst angekündigt und beschlossene Sache«, sagt Heike. »Wenn man so etwas hört, kriegt man schon Panik.«

Mit 53 Jahren fürchtet Heike, keine Arbeit mehr zu finden. Und sie möchte in dem Betrieb weiterarbeiten, in dem sie seit mehr als 33 Jahren angestellt ist. Heike engagiert sich in der IG Metall und im Betriebsrat und wird auch in der nun anstehenden Tariffbewegung dafür kämpfen, dass die Beschäftigten auch mit einer angemessenen Entgelterhöhung in die Zukunft gehen. Aber ihre größten Wünsche für die Zukunft sind: »Dass unsere Jobs erhalten und wir gesund bleiben«.

### Beschäftigung sichern

Beschäftigung sichern. Das ist auch ein zentrales Ziel der IG Metall für die Tarifverhandlungen. Dazu will die IG Metall neue Möglichkeiten schaffen, um die Arbeitszeiten abzusenken, wenn die Arbeit nicht mehr für alle reicht.

Denn mit kürzeren Arbeitszeiten können Betriebe Arbeitsplätze und Fachkräfte halten. Das zeigen auch die Erfahrungen aus der Coronakrise: Die meisten Betriebe haben den Einbruch der Aufträge über Kurzarbeit aufgefangen und so Entlassungen vermieden. Seit Sommer läuft es wieder besser. Ein Drittel der Betriebe ist bereits wieder gut ausgelastet. Das bestätigen auch Umfragen unter Betriebsräten

Dennoch bauen immer mehr Unternehmen Arbeits- und Ausbildungsplätze ab (Grafik links). Einige nutzen Corona gnadenlos aus: Sie kürzen, verlagern, schließen. In vielen Betrieben heißt es gerade: Kämpfen, um unsere Arbeitsplätze – jetzt und für die Zukunft.

### Zukunft gestalten – Investitionen sichern

Die Betriebe müssen nicht nur die Coronakrise überwinden, sondern auch die Transformation schaffen, den Wandel durch Digitalisierung und den Umstieg auf Elektroautos, um langfristig Jobs zu sichern. Dazu sind Investitionen in neue Technologie und in Weiterbildung nötig.

Doch nur die Hälfte der Betriebe macht das auch, wie Umfragen der IG Metall zeigen. Die andere Hälfte hat kei-

## BESCHÄFTIGTEN- BEFRAGUNG 2020

Die IG Metall hat die Beschäftigten in den Betrieben befragt. Erste Vorabergebnisse zur Tarifpolitik bestätigen die Diskussionen in den Betrieben und in den Tariffkommissionen.

**88 %** finden **Zukunftstarifverträge** wichtig

**72 %** finden **mehr Geld** wichtig

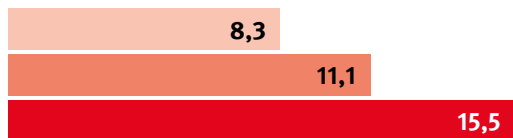
**67 %** glauben, dass eine **4-Tage-Woche** mit Teillohnausgleich Arbeit sichert.

Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2020

## UNTERNEHMEN BAUEN ARBEITSPLÄTZE AB

Immer mehr Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall bauen Personal ab. Auch Stammebelegschaften sind betroffen (in Prozent der befragten Betriebsräte).

Abbau von Stammarbeitsplätzen:



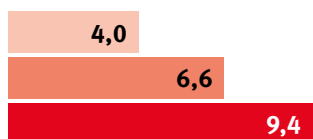
Befragung am:

23.04.2020

10.06.2020

02.10.2020

Abbau von Ausbildungsplätzen:



Quelle: Betriebsrätebefragung der IG Metall





**Sebastian Krems,  
Servicemechaniker,  
Bosch, Eisenach**



Foto: privat

nen Plan für die Zukunft. Welche Produkte hier nachrücken sollen, wenn etwa die Verbrenner auslaufen, ist völlig unklar. Investiert wird hier nichts. Sie quetschen noch die letzten Gewinne aus dem Verbrenner raus.

**W**ir haben mehr Arbeit als vor der Coronakrise, zu viel für zu wenig Leute«, meint Sebastian Krems. »Es sind schon wieder jede Menge Leiharbeiter hier. Wir finden nicht genügend von ihnen.« Sebastian arbeitet als Servicemechaniker bei Bosch in Eisenach. Die rund 1650 Beschäftigten fertigen hier vor allem Sensoren für Autos. Im Frühjahr waren sie ein paar Wochen in Kurzarbeit, doch seit drei, vier Monaten brummt es wieder. Die Autohersteller ordern ohne Ende.

Doch die Beschäftigten sind unsicher. Wie geht es in Zukunft weiter? Ihre Sensoren werden fast ausschließlich in Verbrennern verbaut, im Motor, im Getriebe. Sie bekommen die Fertigung der 48-Volt-Batterie, die vor allem in Hybrid-Autos zum Einsatz kommt. Doch die vielleicht 100 Arbeitsplätze, die dadurch geschaffen werden, sind nicht genug. Was nach dem Verbrenner kommt, weiß niemand.

»Klar kriegen das alle mit, dass wir da ranmüssen, um langfristig unsere Arbeitsplätze zu sichern«, meint Sebastian Krems, der seit einem Jahr auch Leiter der IG Metall-Vertrauensleute im Betrieb ist. »Deshalb wäre es wichtig, dass wir einen Zukunftstarifvertrag bekommen, in dem wir Investitionen in neue Produkte festschreiben.«

Genau das fordert auch die IG Metall nun in den Tarifverhandlungen: tarifliche Rahmenregelungen für Zukunftstarifverträge in den Betrieben. Diese Zukunftstarifverträge will die IG Metall dann Betrieb für Betrieb durchsetzen, mit konkreten Investitionen in den Standort, in neue Produkte, Maschinen und die nötige Qualifizierung.

Den Beschäftigten ist das besonders wichtig: 88 Prozent sprachen sich in der Beschäftigtenbefragung dafür aus, dass die IG Metall Zukunftstarifverträge durchsetzt. Allerdings: Der Wandel dauert oft Jahre, in denen weniger Arbeit da ist. Das lässt sich mit Kurzarbeit nicht mehr überbrücken. Zwar hat sich die IG Metall erfolgreich für eine Verbesserung und Verlängerung der gesetzlichen Kurzar-

beit eingesetzt, doch mehr als 24 Monate sind nicht drin. Ende 2021 laufen die Sonderregeln aus.

Was tun? 2012 hat die IG Metall Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung durchgesetzt: Die Arbeitszeit kann vorübergehend um bis zu 20 Prozent abgesenkt werden. Währenddessen sind die Beschäftigten vor Kündigung geschützt. Aber das geht für höchstens ein halbes Jahr.

## Den Wandel überbrücken – Arbeitszeiten absenken

Daher fordert die IG Metall in den Tarifverhandlungen neue Möglichkeiten zur Absenkung von Arbeitszeiten, die Betriebe wählen können, um einen längeren Wandel zu überbrücken. Sie verteilen die knappere Arbeit, statt zu entlassen, sparen Kosten für Abfindungen und können ihre Fachkräfte halten. Dafür sollen die Beschäftigten nicht allein die Zeche zahlen. Gerade die unteren Einkommensgruppen können es sich nicht leisten, über Jahre auf das Geld für die gekürzten Stunden zu verzichten.

Daher sollte es zumindest einen teilweisen Lohnausgleich geben. Als ein mögliches neues Modell schlägt die IG Metall eine 4-Tage-Woche mit Teilentgeltausgleich vor. In der Beschäftigtenbefragung der IG Metall favorisierten über zwei Drittel der Beschäftigten dieses Modell. So wie Heike Schütze bei Bremskerl in Estorf haben viele Beschäf-

Fortsetzung auf Seite 14 ►



## Fortsetzung von Seite 13 ►

tigte durch die monatelange Kurzarbeit infolge der Corona-Krise weniger Geld verdient und können weniger kaufen.

Die Folge: Der private Konsum stürzt ab. Das wiederum hat wesentlich dazu beigetragen, dass die Wirtschaft im Jahr 2020 so eingebrochen ist wie nie zuvor (siehe Grafik unten). Die Wirtschaftsforscher prognostizieren für 2021 zwar wieder Wachstum. Dabei rechnen sie aber schon ein, dass der private Konsum deutlich steigt.

Das muss von irgendwoher kommen. Daher fordert die IG Metall ein Volumen von 4 Prozent.

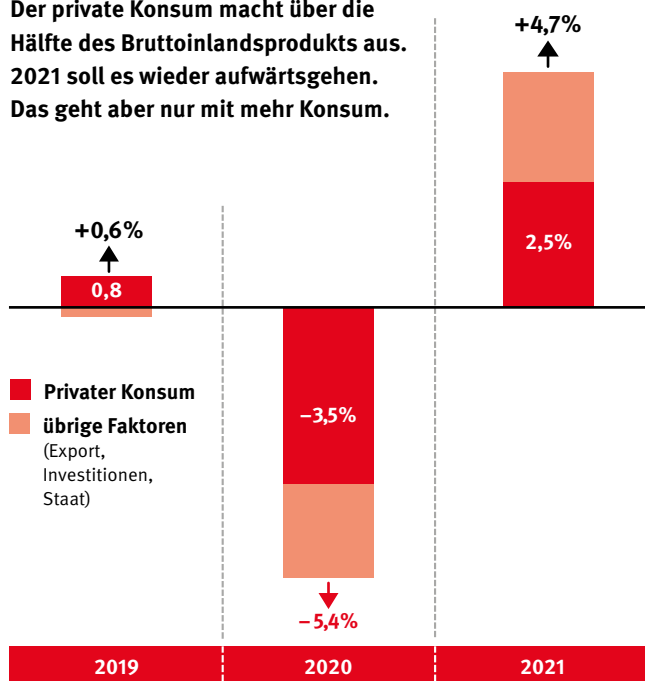
Die Lage der Betriebe ist allerdings sehr unterschiedlich. Ein Drittel läuft ebenso gut wie vor Corona – oder sogar besser, etwa in der Medizintechnik, in der Energietechnik und bei den Baumaschinenherstellern. Dort erwarten die Beschäftigten eine faire Beteiligung am wirtschaftlichen Erfolg – eine ordentliche Entgelterhöhung.

## Einkommen stärken: mehr Geld, wo es gut läuft – Ausgleich, wo Arbeit fehlt

Andere Betriebe kriseln. Dort soll das Volumen von 4 Prozent auch zur Beschäftigungssicherung zur Verfügung stehen, etwa für einen Teilentgeltausgleich bei Arbeitszeitabsenkungen wie der 4-Tage-Woche. Bei Bosch in Eisenach

## WACHSTUM NUR MIT MEHR KAUFKRAFT

Der private Konsum macht über die Hälfte des Bruttoinlandsprodukts aus. 2021 soll es wieder aufwärtsgehen. Das geht aber nur mit mehr Konsum.



Quelle für 2019; Statistisches Bundesamt; für 2020/2021: Prognose Herbstgutachten 2020

brummt es. Im Moment haben sie genug Arbeit. Doch wer weiß, wie es nächstes Jahr aussieht – oder in fünf Jahren? Spätestens dann müsste man auch mal über Arbeitszeitverkürzung nachdenken, um Arbeitsplätze zu sichern, findet Sebastian Krems.

## Osten mit Westen gleichstellen

Vor allem ist es höchste Zeit, dass die Arbeitszeit bei ihnen im Osten erst mal von derzeit 38 auf 35 Stunden in der Woche verkürzt wird – wie im Westen. Das würde nicht nur Arbeitsplätze sichern, sondern auch die Lebensqualität verbessern. Freie Wochenenden. Da die 38 Stunden rechnerisch in kein Schichtmodell passen, müssen Sebastian Krems und seine Kollegen immer wieder samstags Zusatzschichten schieben. »Warum arbeiten wir im Osten immer noch drei Stunden mehr?« Das muss sich endlich ändern.

Seit Jahren verhandelt die IG Metall mit den Arbeitgebern über eine Angleichung. Doch die Arbeitgeber mauern und behindern die Lösungsvorschläge der IG Metall.

Daher verlangt die IG Metall in den Tarifverhandlungen von den Arbeitgebern Anpassungsschritte, um die Schlechterstellung der Beschäftigten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie endlich zu beseitigen – über 30 Jahre nach der Einheit.

Aber Sebastian Krems weiß auch: Um als IG Metall Forderungen durchzusetzen, brauchst Du auch die nötige Stärke in den Betrieben, um notfalls dafür streiken zu können. Um möglichst stark zu sein, wirbt der IG Metall-Vertrauensmann in seinem Betrieb Mitglieder für die IG Metall.

»Wie willst Du streiken, wenn ein Großteil der Belegschaft nicht in der Gewerkschaft ist und nicht mitstreikt? Das erzählen mir Bekannte aus Betrieben ohne starke Gewerkschaft: Da machen die Arbeitgeber, was sie wollen. Sie treten aus dem Tarif aus – und alles wird schlechter.«

»Bei unseren neuen Auszubildenden musste ich kaum die Werbetrommel anwerfen«, sagt Kai Grlinger, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Ford in Saarlouis. »Alle waren schnell bereit, in die IG Metall

einzutreten und gemeinsam für ihre Zukunft zu kämpfen. Für unsere Auszubildenden und auch für unsere dual Studierenden ist es das Allerwichtigste, dass ihnen eine unbefristete Übernahme nach der Ausbildung garantiert wird.«

Bislang gelten die Tarifverträge der IG Metall inklusive Übernahme in der Regel nur für die beruflichen Auszubildenden, nicht jedoch für die wachsende Zahl der dual Studierenden in den Betrieben, die laut Gesetz keine Auszubildenden sind. Das will die IG Metall ändern – und die unbefristete Übernahme sowie Verbesserungen für alle Auszubildenden erreichen, auch für die dual Studierenden.

## Ausbildung und Übernahme sichern

Bei Ford in Saarlouis haben der Betriebsrat und die IG Metall Völklingen in den letzten Jahren durchgesetzt, dass alle nach ihrer zwölfmonatigen Befristung unbefristet übernommen wurden. Die Auszubildenden haben dafür mit Aktionen Druck gemacht. Und sie werden weiter Druck machen müssen, macht Kai Gierlinger klar. »Für die Zukunft müssen wir kämpfen, dass wir die Übernahme erhalten und verbessern – unbefristet und für alle«

**D**och für die Zukunft braucht es erst mal überhaupt eine Ausbildung. Neben der Übernahme geht es daher auch um den Erhalt der Ausbildungsplätze. Viele Betriebe bauen ab. Auch Ford in Saarlouis hat weniger Auszubildende als vor zwei Jahren.

Der Betriebsrat hat jedoch durchgesetzt, dass das Unternehmen weiter in das Ausbildungszentrum investiert – und in Qualifizierung. Über 70 Beschäftigte können dadurch einen Berufsabschluss erwerben und sich fit machen – für die Arbeit der Zukunft.

Aber für welche Arbeit der Zukunft – und wann kommt sie? Zwar hat der Betriebsrat eine Standortsicherung mit Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen ausgehandelt, doch die gilt nur bis 2022. Der aktuelle Ford Focus soll noch bis 2024 in Saarlouis produziert werden. Was danach geschieht, ist völlig unklar. Der Betriebsrat drängt, doch noch hat das Management nicht bekanntgegeben, welche Verbrennermodelle weitergebaut werden, oder welche Zukunftsmodelle sie ersetzen sollen.

»Wenn es keine Zukunft für den Standort gibt, wird es auch eng für unsere Auszubildenden«, macht Kai Gierlinger klar. »Das wissen die Auszubildenden – und deshalb würden sie, wenn nötig, gemeinsam mit den Beschäftigten für die Fortführung unseres Standorts kämpfen.«



Foto: privat

**Kai Gierlinger, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Ford, Saarlouis**

**ZUKUNFT  
SICHERN.**  
TARIFBEWEGUNG JETZT

## TARIFBEWEGUNG 2021 VORLÄUFIGER FAHRPLAN

- **Bis 17. Dezember 2020** Start der Tarifverhandlungen in der Metallindustrie und in der Textilindustrie. Die endgültigen Termine standen wegen Corona zu Redaktionsschluss noch nicht fest.
- **27. Januar 2021** Die Tarifkommission der Stahlindustrie Nordwest beschließt ihre Forderungen.
- **31. Januar 2021** Ende der Friedenspflicht in der Textilindustrie.
- **28. Februar 2021** Ende der Friedenspflicht in der Stahlindustrie Nordwest und Ost.
- **1. März 2021** Ende der Friedenspflicht in der Metallindustrie.

**Aktuelle Infos und Hintergründe:**

📄 [igmetall.de/Tarif](https://igmetall.de/Tarif)



# Gewerkschaft lebt – auch in Zeiten der Pandemie

**CORONA-KOMMUNIKATION** Dieses Jahr findet Gewerkschaftsarbeit unter anderen Voraussetzungen statt. Wegen der Coronaregeln ist vieles nicht möglich. Doch Metallerrinnen und Metalller fanden schon immer Mittel und Wege, kreativ für ihre Ziele einzutreten. Motto: Geht nicht gibts nicht. Schon während des Lockdowns im Frühjahr entstanden viele Ideen, um für die Mitglieder da zu sein und wichtige Informationen zu transportieren. Jetzt, in der zweiten Welle, kann die IG Metall auf bereits entwickelten Formaten aufbauen. In ganz Deutschland sind viele neue Ansätze vor allem im digitalen Bereich entstanden. Beispiele aus der Fläche im Überblick. | **Von Martina Helmerich**

## **BEZIRK NORDRHEIN-WESTFALEN – Autokino und Beginner-TV**

Aktive der IG Metall treffen sich trotz Coronakrise an einem ungewöhnlichen Ort: In einem Autokino. Auch wenn die Konferenzteilnehmer wegen der Hygieneregeln im Auto bleiben müssen: Wenigstens mal wieder unter Metallerrinnen und Metalllern sein, ein paar Dinge bereden. Rund 300 Autos sind dabei, viele Teilnehmer haben ihre Kinder mitgebracht. Livemusik von der Bühne macht gute Laune.

► [igmetall-nrw.de/news/2020/demo-und-konzert-im-autokino/](https://igmetall-nrw.de/news/2020/demo-und-konzert-im-autokino/)

**Außerdem:** Für neue Auszubildende und dual Studierende produziert die IG Metall Jugend das Beginner-TV. Interessierte können die Sendung im Internet streamen und sie ist eine wichtige Informationsquelle für junge Beschäftigte zu den Themen Tarif, Bildung und Recht. Gelungen: eine Aktion gegen Rassismus und eine digitale Schnitzeljagd.

## **BEZIRK BADEN-WÜRTTEMBERG – Jugendcamp diesmal digital**

Der Bezirk veranstaltete das IG Metall-Jugendcamp, das sonst in Markelfingen am Bodensee stattfindet, zum ersten Mal digital. Es wurde ein riesengroßer Erfolg. Über 240 Jugendliche nahmen teil, fast doppelt so viele wie ursprünglich erwartet. Unter Coronabedingungen trafen sich die Teilnehmenden an 18 Standorten und wurden in einer Videokonferenz zugeschaltet. An der abwechslungsreichen Veranstaltung mit verschiedenen Online-challenges nahmen viele neue Mitglieder teil. ► [igm.camp](https://igm.camp)

Aus dem Mailing »Corona-Info«, das über aktuelle Entwicklungen und betriebliche Handlungsmöglichkeiten informiert, entwickelte sich der »Megafon-Newsletter« für über 4000 Aktive.





### ● **BEZIRK KÜSTE – Bildungshäppchen und Küstentalk**

Die IG Metall Küste bietet einen Teil ihrer Seminare im neuen Digitalformat »Bildungshäppchen« an. Die zweistündigen Onlineseminare vermitteln geballtes Know-how für das Engagement, das Aktive im Betrieb besonders dringend brauchen. Außerdem: Der Küstentalk von der Waterkant. In dem Podcast geht es um Themen wie Bildung in der Krise, die laufende Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie, die Jugend-Aktionswoche und die Lage auf den Werften. Beim Webtalk treffen hauptamtliche Metaller und Experten zu speziellen Themen aufeinander und dröseln auf, was Mitglieder jetzt besonders interessiert. Beim Aktionstag Schiffbau und beim Warnstreik in der Heizungsindustrie bringen Metallerinnen und Metaller ihre Forderungen in die Öffentlichkeit.

### ● **BEZIRK BERLIN-BRANDENBURG-SACHSEN – wachsende Community**

Im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen setzt man verstärkt auf Onlineformate. Jede Woche gibt es neue Videos zu aktuellen Themen. Die Mitglieder warten manchmal schon ungeduldig darauf. Clips zu aktuellen Themen, etwa warum der Gewerkschaft der Zutritt zum Betrieb wegen Corona nicht verwehrt werden darf, laufen ausgezeichnet. Die Botschaft: Die IG Metall ist präsent und genauso ansprechbar wie zu normalen Zeiten. Der regelmäßige Podcast Arbeitswelten erreicht eine wachsende Community. Zum Dezember startet die Bezirksjugend eine neue Reihe mit kompakten Kurzvideos auf YouTube.

### ● **BEZIRK NIEDERSACHSEN UND SACHSEN-ANHALT – mit Abstand die besten Kollegen**

Vieles wird auf digital umgestellt: Podcasts, virtuelle Diskussionsveranstaltungen, Betriebsversammlungen und sogar Betriebsratsgründungen. Eine Geschäftsstelle führt eine Telefonaktion durch, den sogenannten Rückholblitz. Die Botschaft an Mitglieder auf dem Absprung: Gerade jetzt ist eine starke Gemeinschaft wie die IG Metall so wichtig wie nie. Andernorts wird bei betrieblichen Konflikten wie dem Protest gegen Stellenabbau zum bewährten Mittel des Autokorsos gegriffen. Vorteil: Der Abstand zueinander bleibt automatisch gewahrt. Um Abstand geht es auch bei der Verteilaktion von Zollstöcken. Der Schriftzug »Mit Abstand die besten Kolleg\*innen« ist eine Anspielung auf Covid-19, das Virus, das Distanz erzwingt. Aktive verteilen die Zollstöcke an IG Metall-Mitglieder im Betrieb.

### ● **BEZIRK MITTE – solidarisch in die Offensive**

Der Bezirk macht eine Vielzahl an Hybridveranstaltungen oder rein digitale Angebote, unter anderem im Bildungsbereich. Eine Funktionärskonferenz mit Betriebsräten und Vertrauensleuten fand im gemischten, also hybriden Format statt. Ein Teil der Angemeldeten war physisch anwesend, ein Teil online zugeschaltet. Das kommt sehr gut an. Es ist die erste Veranstaltung nach dem Lockdown im Frühjahr, bei der aktive Metallerinnen und Metaller und Hauptamtliche aus den Geschäftsstellen wieder zusammenkommen. Im Bezirk Mitte werden digitale Formate und Kurzvideos insgesamt viel stärker genutzt als vor der Pandemie. Die Produzenten laden die Filme auf Facebook, Youtube und Instagram hoch. Sehr gut lief eine Blitzaktion per Telefon, bei der Mitglieder direkt kontaktiert wurden.

### ● **BEZIRK BAYERN – Menschenkette mit Abstand**

Die IG Metall Bayern produziert im ersten Lockdown regelmäßig Videos nach dem Motto: »Mitglieder fragen – Experten antworten«. Mitglieder können Fragen vorab an die Bezirksleitung schicken, die Experten gebündelt und fundiert beantworten. Die Videos stehen für Mitglieder exklusiv in einem geschützten Bereich auf Youtube zur Verfügung. Regelmäßige Infos gibt es per Newsletter. Unter Beachtung der Coronaregeln gehen insgesamt über 17 000 Metallerinnen und Metaller Mitte Oktober für »FAIRWANDEL statt Zukunftsangst!« auf die Straße. Eine der größten Aktionen, die Menschenkette mit 3000 Teilnehmenden in Nürnberg, zieht sich mit Abstandhalten durch die ganze Südstadt.



# IG METALL VOM BETRIEB AUS DENKEN

**PROJEKT** Bei John Deere gab es ein ungerechtes Leistungsbewertungssystem. Das wollte Marc Möller ändern. Deshalb hat sich der 30-Jährige entschlossen, Veränderungspromotor zu werden – so wie 1000 Metallerinnen und Metaller überall in der Republik. Mit ihrer Arbeit geben sie Impulse für die Weiterentwicklung der IG Metall. | **Von Jan Chaberny**



Veränderungspromotor. Dieses Wort klingt schon ein bisschen kompliziert und vage beim ersten Hören. Aber wofür es steht, das ist konkret: notwendige Veränderungen im Betrieb einleiten, neue Wege wagen.

Und diese Perspektive war es auch, die Marc Möller faszinierte, als Peter Vollmar von der IG Metall Homburg-Saarpfalz auf ihn zukam und den 30-Jährigen fragte, ob er einer werden wolle, ein Veränderungspromotor.

Heute erklärt es Metaller Möller wie ein Profi: »Also, das ist sehr einfach«, sagt Marc Möller, freigestellter Betriebsrat bei John Deere in Zweibrücken. »Als Veränderungspromotor bin ich dafür zuständig, im Betrieb Projekte anzuschieben und die Beschäftigten einzubeziehen. Meine Aufgabe ist es, notwendige Veränderungen einzuleiten, neue Wege zu gehen.« Davon gebe es am Standort, an dem rund 1100 Beschäftigte Landmaschinen herstellen – große selbstfahrende Feldhäcksler und Mähdrescher – eine ganze Menge.

## Beschäftigte einbeziehen, neue Ideen umsetzen

»Unser Leistungsbewertungssystem zum Beispiel, das war veraltet und ungerecht«, erzählt Marc Möller. Beschäftigte, die in der Produktion arbeiten, und Kolleginnen und Kollegen aus dem indirekten Bereich seien unterschiedlich bewertet worden. Es habe zwei verschiedene Bewertungssysteme gegeben, aber vor allem zahlte John Deere in diese Systeme zu wenig Geld ein. »Im Tarifvertrag ist festgelegt, dass der Arbeitgeber durchschnittlich zehn Prozent zum Grundentgelt als Leistungskomponente draufgeben muss«, sagt Betriebsrat Möller. »Bei uns waren es nur acht Prozent. Das mussten wir ändern.«

Möller und seine Kolleginnen und Kollegen aus dem Betriebsrat haben es geändert. Zusätzlich haben sie Verbesserungen in der Leistungsbewertung der Beschäftigten im Zeitentgelt durchgesetzt und in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben: Die Leistungszu-

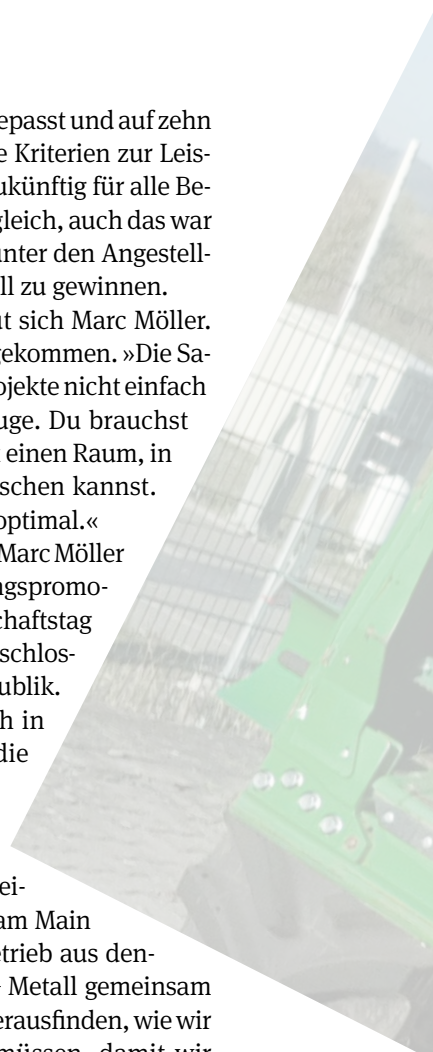
lage wird nun in zwei Schritten angepasst und auf zehn Prozent erhöht. Dazu wurden neue Kriterien zur Leistungsbeurteilung entwickelt, die zukünftig für alle Beschäftigten am Standort gelten. Zugleich, auch das war Ziel des Projekts, ist es gelungen, unter den Angestellten neue Mitglieder für die IG Metall zu gewinnen.

»Wir haben viel erreicht«, freut sich Marc Möller. Aber das sei eben nicht von allein gekommen. »Die Sache ist: Du kannst Veränderungsprojekte nicht einfach so angehen. Du brauchst Werkzeuge. Du brauchst Methoden, Mitstreiter. Du brauchst einen Raum, in dem Du Dich mit Kollegen austauschen kannst. Dafür ist das Projekt der IG Metall optimal.«

Das Projekt, in dessen Rahmen Marc Möller seine Ausbildung zum Veränderungspromotor absolviert hat, hat der Gewerkschaftstag im Oktober vergangenen Jahres beschlossen. Es läuft nun überall in der Republik. Die Leitidee des Projekts lässt sich in dieser Frage bündeln: Wie bleibt die IG Metall auch in Zukunft stark?

Es ist eine einfache, aber keine leichte Frage, auf die Klaus Abel Antworten sucht. Zusammen mit seinem Team treibt er von Frankfurt am Main aus das Projekt »IG Metall vom Betrieb aus denken« voran. »Wir haben uns als IG Metall gemeinsam auf den Weg gemacht, wir wollen herausfinden, wie wir uns als Organisation verändern müssen, damit wir auch in Zukunft durchsetzungsstark bleiben«, erklärt Abel. Wichtig dabei: Nötige Veränderungen werden nicht von oben vorgeschrieben. Sondern sie werden in einem Such-, einem Diskussions- und Erprobungsprozess aus den Betrieben heraus entwickelt. Dabei spielen die Veränderungspromotoren wie Marc Möller eine herausragende Rolle. »Insgesamt werden sich 1000 Kolleginnen und Kollegen engagieren«, weiß Klaus Abel. »Sie werden der IG Metall Impulse geben. Und sie treiben in ihrem Betrieb eigene Projekte voran.«

Marc Möller hat sein Projekt zusammen mit seinen Betriebsratskollegen Roland Heitmann und Mark Scherer im IG Metall-Bildungszentrum Bad Orb vorangetrieben – in sogenannten Zukunftsreihen, unterstützt von





IG Metall-Bildungsreferent Werner Hartl. »Wir geben den Kolleginnen und Kollegen Werkzeuge an die Hand«, sagt Hartl. »Die Teilnehmer bekommen bei uns die Grundlagen einer Projektmanagementausbildung.«

Das ist wichtig. Mindestens ebenso wichtig aber ist, dass die Ausbildung modular organisiert ist: Seminarphasen und Praxisphasen wechseln sich ab. »Dieser Wechsel ist gut«, sagt Marc Möller. »Wir konnten unsere Ideen gleich in der Praxis ausprobieren und Probleme, die bei der Umsetzung im Betrieb aufgetaucht sind, im Bildungszentrum besprechen.« Wobei, sagt Marc Möller, Probleme, die gab es in seinem Projekt eigentlich nicht. »Das hatte viel damit zu tun, dass wir ein echtes Anliegen der Beschäftigten aufgegriffen haben. Es lag auch daran, dass wir die Kolleginnen und Kollegen frühzeitig einbezogen und beteiligt haben.«

Marc Möller und seine Betriebsratskollegen entwarfen zu Beginn einen Onlinefragebogen, mit dem sie Beschäftigte im indirekten Bereich angeschrieben haben. Ergebnis: Die Mehrheit der Befragten empfand das Leistungsbewertungssystem als ungerecht und wenig motivierend. »Den Beschäftigten waren die Kriterien, nach denen ihre Leistung beurteilt wurde, unklar«, sagt Marc Möller. »Sie wollten wissen, was von ihnen erwartet wird und wie sie sich steigern können.«

Mit diesen klaren Ergebnissen im Gepäck ging der Betriebsrat in die Gespräche mit der Geschäftsleitung. »Das Management erkannte schnell, dass der Zustand nicht haltbar ist«, sagt Marc Möller. Letztlich konnte der Betriebsrat sein Anliegen umsetzen. Letztlich wurde die Leistungsbewertung modernisiert. Letztlich gibt es nun mehr Geld für die Beschäftigten. »Und es ist uns gelungen, Mitglieder zu gewinnen«, sagt Marc Möller.

Gab es auch Impulse für die Arbeit der IG Metall? Klar, die gebe es auch, sagt er. Er habe da so einige Ideen. Zum Beispiel für die digitale Kommunikation. »Ich bin dabei, meine Ideen aufzuschreiben, wir werden sie anschließend mit der IG Metall diskutieren. Wir haben uns gemeinsam auf den Weg gemacht, jetzt geht es voran.«

### **DAS PROJEKT IG METALL VOM BETRIEB AUS DENKEN**

Wie bleibt die IG Metall auch in Zukunft stark? Das ist die Leitfrage unseres Projekts.

Unser Weiterentwicklungsprozess beginnt vor Ort in den Betrieben: 1000 Metallerinnen und Metaller aus Betrieben und Geschäftsstellen starten betriebliche Veränderungsprojekte. Informationen erhaltet Ihr hier: [igmetall.de](https://www.igmetall.de)



**Erfolgreich** Marc Möller hat sich zum Veränderungs-promotor ausbilden lassen – und mit seinen Mitstreitern viel für die Beschäftigten erreicht.

Foto: privat



# Nix Corona, Miller

**MONTAGE** Während Deutschland gegen die zweite Welle der Coronapandemie kämpft, sind Metaller und Metallerinnen aus Deutschland weltweit im Einsatz. Maximilian Wild ist einer von ihnen. Dass der Monteur des Abfüllanlagenherstellers Krones dort sicherer arbeiten kann, dafür sorgen Betriebsräte wie Robert Jarosch.

Von Christoph Böckmann

**E**s lässt sich über den Geschmack amerikanischen Bieres trefflich streiten. Der eine mag den American Way of Gerstensaft, der andere winkt ab und nennt es »Plörre«. Doch klar ist: Abgefüllt wird amerikanisches Bier ganz hervorragend – jedenfalls bei Miller in Milwaukee, Wisconsin. Dafür sorgt Maximilian Wild. Er ist Monteur bei Krones, dem bayrischen Hersteller von Getränkeabfüllanlagen, und baut bei der US-Brauerei Miller gerade die Abfüllanlage für eine neue Dosenlinie auf.

Auslandsmontage ist in Zeiten von Corona eine besondere Herausforderung. Auch in Wisconsin grassiert das Virus. »Milwaukee ist ein Coronahotspot. Es gelten die gleichen Regeln wie in Deutschland: Maske tragen, Abstand halten«, berichtet Metaller Maximilian Wild. Dass der eine bestmöglich geschützt ist, dafür sorgt ein anderer Metaller: Robert Jarosch. Er ist freigestellter Betriebsrat bei Krones und kümmert sich unter anderem um 700 Monteurinnen und Monteure, von denen 600 wieder weltweit im Einsatz sind. Die Fürsorge beginnt schon vor der Reise. Zuerst ging es für Maximilian Wild zum Betriebsarzt: Der checkte ihn durch, testete ihn auf Covid-19 – das negative Testergebnis brauchte Maximilian Wild für die Einreise in die USA – und klärte den Monteur auf, wie er das Infektionsrisiko reduzieren kann. Dann gab es ein Travelkit mit ins Gepäck. Inhalt: Masken, Handschuhe und Desinfektionsmittel für die Reise.

## Schreckensgeschichten à la Tönnies? Nicht mit uns!

In den USA bekam Maximilian Wild erneut Masken, Desinfektionsmittel und Schutzkleidung für seine Arbeit beim Kunden. Aber wie ist es mit der Unterkunft? Schreckensgeschichten à la Tönnies gibt es bei Krones nicht. Nur zertifizierte Hotels oder Unterkünfte, die die



Fotos: privat

**Robert Jarosch** kümmert sich als freigestellter Betriebsrat bei Krones auch darum, dass das Infektionsrisiko für die 700 Monteurinnen und Monteure gering bleibt.

Sicherheitsstandards erfüllen. »Die sind teuer, aber das ist der Preis für die Sicherheit unserer Monteurinnen und Monteure«, betont Robert Jarosch. Maximilian Wild mietete eine Wohnung über Airbnb: »Nur fünf Minuten vom Werk entfernt, mit Küche und allem Schnickschnack«, freut er sich. Auch das übernimmt das Unternehmen.

Der Schutz vor Corona ist bei Krones aber nicht nur dem Betriebsrat wichtig. »Viele der Führungskräfte im Krones-Service waren selbst Monteure und wissen, was da wichtig ist«, so Robert Jarosch. Doch der Metaller schaut in seiner Funktion als Betriebsrat überall genau hin und holt sich das Feedback der Monteurinnen und Monteure ein: »Wir schicken keinen Monteur, keine Monteurin raus, wenn er oder sie das aktuell nicht will. Und schicken sie auch nirgendwo hin, wo wir selbst nicht hinfahren würden. Das wird auch von der Serviceleitung mitgetragen«, betont Robert Jarosch. Der Betriebsrat unterstreicht: »Lieber setzen wir die Monteurinnen und Monteure dann bei uns in Neutraubling im Werk ein.« Darin haben die Metaller Maximilian Wild und Robert Jarosch bereits Übung. Als es im Frühjahr zum weltweiten Lockdown kam, holte



## » Wir schicken keinen Monteur, keine Monteurin raus, wenn er oder sie das aktuell nicht will.«

**Robert Jarosch ist als Betriebsrat bei Krones für die Monteurrinnen und Monteure im Einsatz.**



**Maximilian Wild** baut zurzeit eine Abfüllanlage in den USA auf. Der Monteur bekommt einen Vergütungsausgleich für Erschwernisse durch die Coronapandemie.

Krones alle Monteure, die nicht darauf bestanden, vor Ort zu bleiben, nach Hause und setzte sie zum Großteil in der Fertigung ein. »So konnten wir sie lange aus der Kurzarbeit raushalten. Auch nutzten und nutzen wir immer noch die Zeit für Qualifizierungsmaßnahmen«, sagt Robert Jarosch mit Stolz in der Stimme.

Zum Schutz der Beschäftigten führte Krones im Innendienst ein Schichtsystem mit Schichtzulage ein. »Die Schichtzulage honorierte den Einsatz der Beschäftigten«, erklärt der Betriebsrat. Als es schließlich zur Kurzarbeit kam, konnten Robert Jarosch und seine Kolleginnen und Kollegen aus dem Betriebsrat eine Aufstockung auf 80 Prozent durchsetzen. Einkommen gesichert, Schutzvorkehrungen getroffen, aber was ist, wenn doch einer der Beschäftigten im Ausland krank wird? Maximilian Wild hat es selber durchgemacht, nach ein paar Wochen in den USA plötzlich Grippe-symptome. Maximilian Wild blieb in seiner Wohnung in Quarantäne, machte zwei Coronatests, dann die Erlösung: beide negativ, kein Covid-19.

Aber was, wenn die Tests positiv ausgefallen wären? Für diesen Fall hat der Krisenstab, in dem auch der Betriebsrat sitzt, vorgesorgt. Er hat mit Krones Dienstleistern abgeklärt, dass diese auch bei einer Covid-19-Erkrankung für medizinische Hilfe sorgen, Beschäftigte sogar mit Spezialmaschinen ausfliegen. Dank der guten Vorsorge und des disziplinierten Verhaltens der Monteure und Monteurrinnen war das bisher nicht nötig. Maximilian Wild wird am 16. Dezember in den Linienflieger nach Hause steigen. Er hofft bei der Einreise auf einen negativen Coronatest, damit er über die Feiertage nicht in Quarantäne muss. Zwölf Wochen war Maximilian Wild dann in den USA. Normalerweise steht nach sechs Wochen ein Heimatbesuch an. Um das Ansteckungsrisiko für die Beschäftigten im Außendienst gering zu halten, hat Krones aber den Reisezyklus minimiert. Für die so entstehenden längeren Montagezeiten bekommen Maximilian Wild und seine Kolleginnen und Kollegen einen Vergütungsausgleich für Erschwernisse, den der Betriebsrat mit der Serviceleitung ausgehandelt hat. »Kein Weihnachtsgeschenk, sondern eine Anerkennung für die Beschäftigten, die täglich ihren Mann und ihre Frau stehen«, sagt Robert Jarosch.

### GEMEINSAM FÜR BESSERE ARBEITSBEDINGUNGEN

- Mehr als eine Million Monteure, Techniker, Ingenieure und IT-Experten in Deutschland arbeiten regelmäßig auswärts und sind oft wochenlang weltweit unterwegs.
- Die Belastungen für die Beschäftigten und ihre Familien steigen, besonders in Zeiten von Corona.
- Die IG Metall und ihre Betriebsräte kämpfen, um die Situation für die Beschäftigten zu verbessern. Was sie erreichen können, zeigt das Beispiel der Krones AG.
- Ein weiterer Erfolg: Auch für die im Inland tätigen Aufzugsmonteure, die während des Lockdowns im Frühjahr unter teils schlechten Bedingungen arbeiten mussten, hat sich die IG Metall eingesetzt. Die Bedingungen sind jetzt deutlich besser und einige Beschäftigte bekommen eine Coronabonuszahlung. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass sie alle bekommen.





Foto: Frank Rumpenhorst

**Tjark Menssen**  
ist Jurist bei der  
DGB Rechtsschutz  
GmbH.

# Corona: Pflichten für Arbeitnehmer

**RECHT SO** Das Virus beeinflusst unseren Alltag. Doch auch in Zeiten der Pandemie gilt das Arbeitsrecht grundsätzlich weiter. Welche Rechte und Pflichten Beschäftigte und Arbeitgeber haben, beantwortet Tjark Menssen.

## Muss ich zur Arbeit, auch wenn ich Angst habe, mich anzustecken?

Das Risiko, sich auf dem Weg zur Arbeit anzustecken, gehört zum allgemeinen Lebensrisiko, das Arbeitnehmer zu tragen haben. Deshalb dürfen Beschäftigte nicht einfach von der Arbeit wegbleiben, wenn sie befürchten, sich auf dem Weg dorthin mit dem Coronavirus anzustecken. Umso wichtiger ist es, sich an die vom Staat angeordneten Schutzmaßnahmen zu halten, besonders in öffentlichen Verkehrsmitteln, wo der Sicherheitsabstand zu anderen Personen von 1,5 Meter meist nicht einzuhalten ist, eine Mund-Nase-Bedeckung (MNB) zu tragen.

## Muss ich weiter zur Arbeit, wenn es in meinem Betrieb einen Coronafall gegeben hat?

Wenn im Betrieb ein Coronafall aufgetreten ist, dürfen Beschäftigte nicht allein deswegen der Arbeit fernbleiben. Ein Recht, die Arbeitsleistung zu verweigern, gibt es, wenn es für einen Beschäftigten unzumutbar ist, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Das setzt voraus, dass die Arbeit eine erhebliche objektive Gefahr darstellt oder es zumindest einen ernsthaften und objektiv begründeten Verdacht gibt, dass Beschäftigte durch die Arbeit ihre Gesundheit gefährden.



### Betriebsrat bestimmt mit

Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, bestimmt er beim Arbeits- und Gesundheitsschutz mit. Metallern und Metallerinnen sollten sich bei Fragen an ihren IG Metall-Betriebsrat wenden.

► [igmetall.de/corona](https://igmetall.de/corona)

Das muss nicht der Fall sein, wenn bei einem oder mehreren Kolleginnen oder Kollegen eine Infektion mit Covid-19 festgestellt worden ist. Es kommt dann darauf an, welche weiteren Schutzmaßnahmen im Betrieb getroffen worden sind. Gerade wenn es im Betrieb einen Verdachtsfall gibt oder ein Verdacht sich gar bestätigt hat, treffen den Arbeitgeber erhöhte Fürsorgepflichten für die Beschäftigten. Entscheidend ist auch, ob sich nachvollziehen lässt, mit wem und mit wie vielen Kollegen der Betroffene Kontakt gehabt hat und ob sich mögliche Infektionswege nachvollziehen lassen. Die Größe des Betriebs spielt auch eine Rolle.

Trifft der Arbeitgeber keine geeigneten Schutzmaßnahmen oder lässt er Beschäftigte, die sich infiziert haben können, sogar weiter in den Betrieb, hat der Arbeitnehmer ein Zurückbehaltungsrecht, weil seine Gesundheit ernsthaft gefährdet ist. Er muss dann so lange nicht in den Betrieb, bis der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen getroffen hat.

In diesem Fall muss dem Arbeitgeber ausdrücklich erklärt werden, dass man wegen der Gesundheitsgefährdung die Arbeit verweigert, bis der Arbeitgeber für geeignete Schutzmaßnahmen gesorgt hat.



Illustrationen: Frank Ramspott/Isstock





### **Muss ich meinem Arbeitgeber mitteilen, wenn ich ein Verdachtsfall oder infiziert bin?**

Grundsätzlich muss ein Arbeitnehmer weder dem Arbeitgeber noch Kollegen Auskunft über seine Krankheiten geben. Er muss dem Arbeitgeber nur die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer in Form eines ärztlichen Attests mitteilen. Eine Covid-19-Infektion unterliegt aber einer behördlichen Meldepflicht, die der behandelnde Arzt dem zuständigen Gesundheitsamt melden muss.

### **Wir müssen während der Arbeit eine Maske tragen. Kann das Tragen einer Maske der Gesundheit schaden?**

Den Berufsgenossenschaften und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) liegen aktuell keine Informationen vor, die belegen, dass das Tragen einer MNB aus textilem Gewebe die Atmung in einem gesundheitsgefährdenden Maße beeinträchtigt oder eine sogenannte CO<sub>2</sub>-Vergiftung auslösen könnte. Vielmehr hält die DGUV das Tragen einer MNB für eine geeignete Maßnahme, das Risiko von Tröpfcheninfektionen mit SARS-CoV-2 zu verringern, wenn der Mindestabstand von 1,5 Meter nicht gewährleistet ist. Hinsichtlich Tragedauer und Erholungszeiten empfiehlt die DGUV für die MNB bei mittelschwerer körperlicher Arbeit eine Tragedauer von zwei Stunden mit einer anschließenden Erholungszeit von 30 Minuten. Während der Erholungszeit geht es darum, die Maske abzulegen; eine Arbeitspause ist damit nicht gemeint. Bei leichter Arbeit ist auch eine Verlängerung der Tragedauer auf drei Stunden möglich. In der betrieblichen Praxis ist es außerdem oft möglich, situationsbedingt für kurze Zeit die MNB abzunehmen, wenn der Min-

destabstand von 1,5 Metern zu anderen Personen gewährleistet werden kann. In diesen Fällen sollte in der Regel bereits eine ausreichende Erholung möglich sein. Ordnet der Arbeitgeber den Einsatz von MNB an, ist er verpflichtet, dies in seiner Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Zudem muss er Beschäftigten die Masken zur Verfügung stellen. Branchenspezifische Regeln enthalten außerdem weitere Hinweise zum Arbeitsschutz.

### **Ich habe Kollegen, die die Maske nicht richtig oder gar nicht tragen. Was kann ich tun?**

Nach dem Arbeitsschutzgesetz sind Beschäftigte verpflichtet, beim Arbeitsschutz mitzuwirken. Nach erfolglosen Aufforderungen, die Maske zu tragen oder sich die Hände zu desinfizieren, darf der Arbeitgeber diesen Mitarbeiter nicht weiterarbeiten lassen. Schließlich hat er auch Schutzpflichten gegenüber allen anderen Beschäftigten. In jedem Fall kann der Arbeitnehmer abgemahnt, notfalls auch außerordentlich gekündigt werden.

### **Muss ich die Maske im Betrieb auch tragen, wenn ich schon Corona hatte?**

Ob man nach überstandener Infektion immun ist, lässt sich nach derzeitigem Kenntnisstand nicht sicher sagen. Daher ist es richtig und wichtig, sich weiterhin an die betrieblichen Schutzmaßnahmen zu halten und die Maske zu tragen.

### **Ich trage eine Brille, die wegen der kalten Jahreszeit immer beschlägt. Muss ich im Betrieb trotzdem die Maske tragen?**

Ja. Übrigens: Keine beschlagene Gläser hat, wer die obere Kante der Maske nach innen einschlägt. So wird der feine Nebel des Ausatmens abgefangen.



## **MetallRente: Beiträge reduzieren oder stunden**

MetallRente, das gemeinsame Versorgungswerk von Gesamtmetall und IG Metall, bietet wegen der coronabedingten Sondersituation weiterhin die Möglichkeit, die Beiträge für die Altersvorsorge oder Versicherungen gegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit zu reduzieren oder zu stunden.

Die IG Metall hat sich dafür starkgemacht, dass Metallerinnen und Metaller vorübergehend die Beiträge reduzieren können. Auch eine vorübergehende Stundung, also eine vollständige Aussetzung der Beitragszahlung ist möglich. Eine vorzeitige Vertragskündigung wegen Kurzarbeit ist deshalb nicht notwendig.

Versicherte können die Beiträge vorübergehend bis zu drei Jahre reduzieren oder ganz aussetzen. Diese Variante ist in der MR.bAV, also Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds und auch Riester möglich, wenn der Vertrag seit mindestens sechs Monaten besteht. Beschäftigte können den formlosen Antrag mit dem Arbeitgeber oder mithilfe eines Musterschreibens von MetallRente stellen. Zudem müssen sie dem Versorgungswerk einen Nachweis vorlegen, dass sie in Kurzarbeit sind, etwa eine Kopie des Lohnzettels. Das Gute: Auch bei reduziertem oder gestundetem Beitrag in der Kurzarbeit bleibt der Versicherungsschutz bestehen. Beschäftigte können später selbst entscheiden, ob sie die reduzierten oder gestundeten Beiträge nachzahlen wollen oder nicht.

**Absicherung der Arbeitskraft** Auch beim privaten Berufsunfähigkeitsschutz können Versicherte coronabedingt formlos eine vollständige oder teilweise Stundung der Beiträge von bis zu sechs Monaten beantragen. Alternativ bestehen weitere Möglichkeiten, den Beitrag zu stunden oder für einen noch längeren Zeitraum freizustellen. Vergleichbare Regelungen gelten für die Produkte MetallRente.EMI, Vital und für die private Pflegeversicherung.

**Antrag jetzt stellen** Für alle Produkte gilt bis auf Weiteres: Wer seine Beiträge reduzieren oder stunden lassen will, muss einen Antrag an MetallRente schicken. Nehmt bitte mit Eurer Personalabteilung Kontakt auf und lasst Euch von MetallRente telefonisch oder per E-Mail beraten: **☎ 0800 866 66 20** **✉ service@metallrente.de** **🌐 metallrente.de**



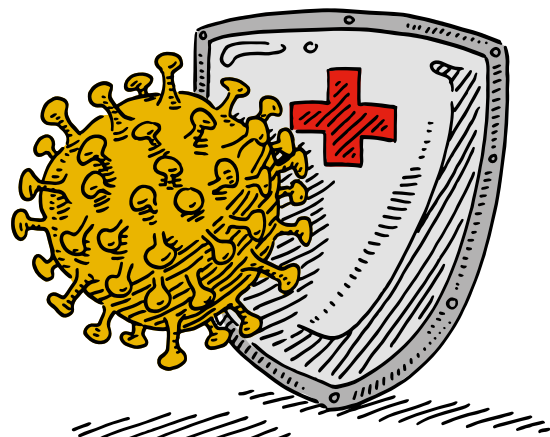
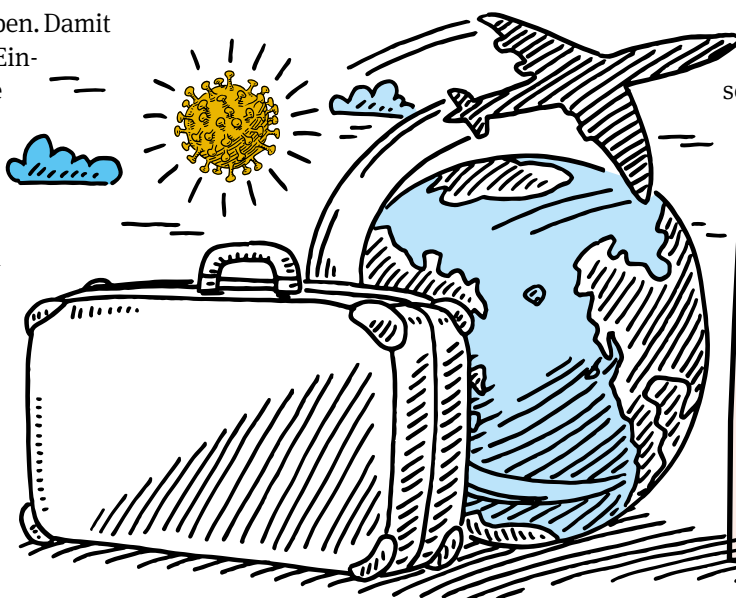
**Erleichterter Hartz-IV-Zugang** Der Gesetzgeber hat den vereinfachten Zugang zur Grundsicherung bis 31. März 2021 verlängert. Somit können Beschäftigte, die wegen der Coronakrise Einkommensverluste hatten, trotz vorhandener Ersparnisse Hartz-IV-Leistungen beziehen. Dies gilt, solange das Vermögen »nicht erheblich« ist. Das heißt: Für die erste Person im Haushalt liegt die Grenze bei 60 000 Euro und für jede weitere Person bei 30 000 Euro. Die tatsächlichen Kosten für Wohnung und Heizung werden für die Dauer von sechs Monaten akzeptiert, und zwar unabhängig davon, ob sie als angemessen gelten oder nicht. Bei unklaren Anspruchsvoraussetzungen wird eine monatliche Leistung für sechs Monate vorläufig bewilligt. Eine endgültige Prüfung und Abrechnung im Nachhinein findet nicht mehr von Amts wegen statt, sondern nur, wenn der Leistungsberechtigte das beantragt. Bewilligte Anträge gelten in der Regel für sechs Monate.

**Einreise aus Risikogebieten** Urlauber, die aus dem Ausland nach Deutschland einreisen und sich innerhalb von zehn Tagen vor der Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, sind nunmehr verpflichtet, sich für zehn Tage nach der Einreise in Quarantäne zu begeben. Damit die Gesundheitsämter die Einhaltung der Quarantäne kontrollieren können, ist vor dem Grenzübertritt eine digitale Einreiseanmeldung auszufüllen. Die Reise- und Kontaktdaten werden an die zuständige Gesundheitsbehörde vor Ort weitergeleitet, die sich dann mit den Rückreisenden in Verbindung setzen kann. Die an das Gesundheitsamt übermittelten Daten werden 14 Tage nach der Einreise automatisch gelöscht.

Hier geht es zur digitalen Anmeldung: [einreiseanmeldung.de](https://einreiseanmeldung.de)

Durch einen **negativen Test** kann die Quarantäne verkürzt werden: Dieser darf aber frühes-

tens ab dem fünften Tag nach Einreise gemacht werden und nicht mehr wie bisher bereits im Ausland oder direkt bei der Ankunft am Flughafen. Kostenlose Coronatests für Einreisende aus einem internationalen Risikogebiet sind bis 1. Dezember 2020 möglich. Ob diese Regelung verlängert wird, stand bei Redaktionsschluss nicht fest.



## Infektionsschutz

# Das sollten Eltern, Kranke und Reisende wissen

**RATGEBER** Wegen der Coronapandemie hat der Gesetzgeber in den vergangenen Wochen zahlreiche Änderungen beschlossen. Was Beschäftigte jetzt wissen sollten. **Von Antonela Pelivan**



**Achtung:** Ebenfalls noch im Gesetzgebungsverfahren: Stand zum Antritt der Reise schon fest, dass das Zielgebiet ein vom Robert-Koch Institut (RKI) ausgewiesenes Risikogebiet ist, müssen Beschäftigte anschließend ohne jede Entschädigung in Quarantäne. Diese Regelung gilt nicht, wenn das Risikogebiet erst nach der Abreise vom RKI als Risikogebiet eingestuft wird.



## Kita und Schule zu oder Kind in Quarantäne

Wer zu Hause bleiben und seine Kinder betreuen muss, weil Kindergarten, Schule und Hort geschlossen sind, kann finanzielle Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz erhalten. Diese wird für maximal sechs Wochen gezahlt und beträgt 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens, höchstens aber 2016 Euro. Das Recht auf Entschädigungszahlung gilt nur, wenn das zu betreuende Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Bei mehreren Kindern gilt das Alter des jüngsten Kindes. Voraussetzung für die Entschädigungsleistung ist, dass die betreuenden Eltern ihr Gleitzeit- und Überstundenguthaben sowie tarifliche Möglichkeiten ausgeschöpft und ihren Resturlaub sowie bereits genehmigten Urlaub genommen haben.

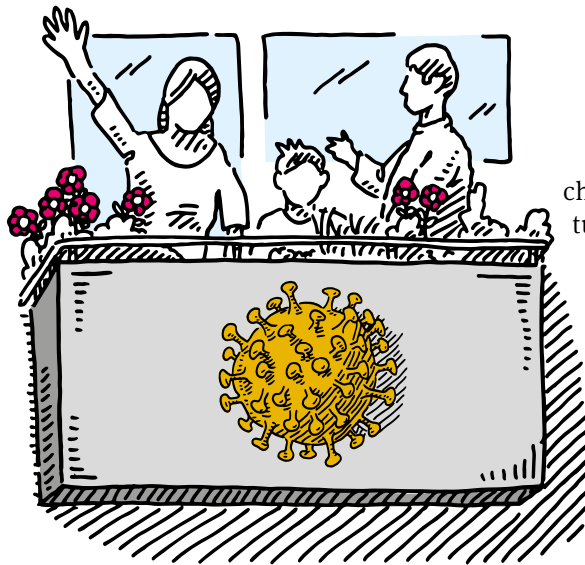
Kein Recht auf Entschädigung haben Eltern, die zurzeit im Homeoffice arbeiten und dort ihre Kinder betreuen können. Gleiches gilt für Eltern, die in Kurzarbeit sind, zumindest in dem Umfang, in dem sie ihre Arbeitszeit reduziert haben.

Für die Auszahlung ist der Arbeitgeber zuständig. Er kann sich die Leistung von der zuständigen Landesbehörde erstatten lassen. Selbstständige können die Entschädigung ebenfalls beanspruchen. Sie beantragen die Leistung direkt bei der Behörde. Die Regelung gilt seit 30. März 2020 und soll nun bis 31. März 2021 verlängert werden. Die Entschädigung für Quarantäne ist auch möglich, wenn eine zu pflegende Person in Quarantäne muss.

Das Gesetzgebungsverfahren war bei Redaktionsschluss am 17. November noch nicht abgeschlossen. Die Änderungen sollen aber noch im Dezember 2020 in Kraft treten.

## Das sagt die IG Metall:

Dass Personen, die eine abgesonderte Person betreuen oder pflegen müssen, weil in diesem Zeitraum keine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit sichergestellt werden kann, eine Entschädigung gezahlt wird, ist zu begrüßen. Stellt das Gesundheitsamt ein Kind unter Quarantäne, nicht aber die Eltern, kommt diese Regelung laut Begründung zur Anwendung. Das hält die IG Metall für nicht ausreichend. Notwendig ist weiterhin ein gesi-



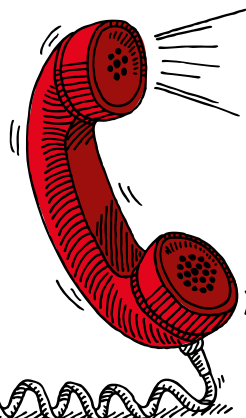
## Einreiseanmeldung: Ausnahmen im Grenzverkehr

Von der Quarantänepflicht befreit sind Menschen, die nur zur Durchreise nach Deutschland kommen. Auch wer sich im Rahmen des Grenzverkehrs mit Nachbarstaaten weniger als 24 Stunden in einem Risikogebiet aufgehalten hat, ist nicht von ihr erfasst. Länger aufhalten ohne Quarantäne dürfen sich auch Berufspendler sowie Ärzte, Pflegekräfte, weiteres medizinisches Personal und 24-Stunden-Betreuungskräfte.

Folgende Gruppen müssen **keine** Einreiseanmeldung durchführen und sind von der Quarantänepflicht befreit: Personen,

- die lediglich durch ein Risikogebiet durchgereist sind und dort keinen Zwischenaufenthalt hatten, die nur zur Durchreise in die Bundesrepublik Deutschland einreisen
- die sich im Rahmen des Grenzverkehrs mit Nachbarstaaten weniger als 24 Stunden in einem Risikogebiet aufgehalten haben oder für bis zu 24 Stunden einreisen
- die beruflich bedingt einreisen, um grenzüberschreitend Personen, Waren oder Güter auf der Straße, der Schiene, per Schiff oder per Flugzeug zu transportieren sowie
- die Menschen aus familiären Gründen mit einem Aufenthalt von bis zu 72 Stunden besuchen (unter anderem Verwandte ersten Grades)

Die Bundesländer können in ihren Landesverordnungen weitere regionale Ausnahmen zulassen. Betroffene Personen sollten ihren Arbeitgeber fragen, was aktuell gilt.



**Telefonische Krankschreibung** Der Gemeinsame Bundesausschuss der gesetzlichen Krankenversicherung hat sich erneut auf eine Sonderregelung zur telefonischen Krankschreibung verständigt. Wer an leichten Atemwegserkrankungen leidet, kann sich telefonisch bis zu sieben Kalendertage vom Arzt krankschreiben lassen. Eine einmalige Verlängerung der Krankschreibung kann telefonisch für weitere sieben Kalendertage ausgestellt werden. Die Regelung gilt vorerst bis 31. Dezember 2020.

## So kommt man noch ins Ausbildungsjahr

**NACHVERMITTLUNG** Wegen Corona bilden die Betriebe weniger aus. Wie man im Zuge der Nachvermittlung noch einen von 60 000 unbesetzten Ausbildungsplätzen ergattert, erklärt Anke Muth.

*Die Ausbildungszahlen sind dieses Jahr nicht berauschend.*  
**ANKE MUTH:** Nicht einmal jeder zweite Bewerber hat einen Ausbildungsplatz gefunden. Traurig, aber wahr.

*Was kann man tun, um noch eine Ausbildung zu beginnen?*  
**MUTH:** Am besten, man meldet sich vor Ort bei der Agentur für Arbeit. Deren Jobbörse kann man nach offenen Ausbildungsplätzen durchforsten. Solche Börsen haben auch die Industrie- und Handelskammern und die Handwerkskammern.

*Und während der Bewerbung?*  
**MUTH:** Sich auf jeden Fall arbeitssuchend melden. Jeder volle Kalendermonat wird für die Rente angerechnet.

*Was kannst Du noch raten?*  
**MUTH:** Es ist bestimmt einen Versuch wert, Betriebe direkt anzusprechen, ob sie noch einen Ausbildungsplatz frei haben. Vielleicht findet sich so ein Praktikum im Wunschberuf zur Überbrückung.



Foto: Andreas Pleines

**Anke Muth** arbeitet im Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik der IG Metall und ist Experte für den Ausbildungsmarkt.

# Messen, spannen und kaschieren

**FAHRZEUGINTERIEUR-MECHANIKER** Autos, Lkws, Traktoren, Flugzeuge und Züge haben heutzutage ein beeindruckendes Innenleben mit viel Technik und jeder Menge Extras. Für den Beruf des Fahrzeuginterieur-Mechanikers braucht man Genauigkeit und Gespür für einen guten Materialmix. | **Von Martina Helmerich**

**S**eine Ausbildung bei der Firma Grammer hat Georgios Tsiarniotis erst vor Kurzem angefangen. Er lernt hier, Sitze für Lkws, Traktoren, Busse und Bahnen zu polstern, zuzuschneiden und einzubauen. Georgios hat sich für den Beruf des Fahrzeuginnenausstatters entschieden. Nach seiner Überarbeitung heißt der Ausbildungsberuf ab 2021 Fahrzeuginterieur-Mechaniker.

Die IG Metall hat bei der Neuordnung des Berufs entscheidend mitgewirkt und die Lehrinhalte angepasst. Beteiligt war die Ausbilderin von Georgios, Birgitt Raith. Seit zehn Jahren ist die Autosattlermeisterin bei Grammer zuständig für die Ausbildung. Ihrem neuen Auszubildenden schaut sie wohlwollend zu. »Er bringt das nötige Feingefühl und eine ruhige Hand mit«, sagt sie anerkennend. Georgios lernt, wie man Bezugsmaterialien wie Stoffe und Leder

misst, anzeichnet, zuschneidet, spannt und zusammennäht. Typisch für den Beruf sind sogenannte Kaschieretechniken, bei denen es um die feste Verbindung von Armatur und Innenraumverkleidung geht. In der Ausbildung lernt er, mit Druckluft und den verschiedensten Hilfsmitteln zu arbeiten. Gute Kenntnisse in Mathematik und Physik sowie Spaß an Technik und räumliches Denken sind hilfreich, denn der Fahrzeuginterieur-Mechaniker arbeitet viel mit Schablonen, Mustern und 3-D-Druck.

## Hightech bis in die Armlehne

Die Innenwelt von Fahrzeugen ist heute hoch technisiert. Durch die Digitalisierung

## »Die Schnittstelle«: Aktuelle Ausgabe ist ab sofort abrufbar

Im Infoblatt »Die Schnittstelle« finden Studierende Informationen der IG Metall zu Studium und Beruf. Die Coronapandemie hat auch vor den Hochschulen nicht haltgemacht, viele Präsenzveranstaltungen wurden abgesagt. Die aktuelle Ausgabe zeigt, wie sich die digitale Bildung entwickelt hat und welche Ideen die IG Metall dazu hat. Dazu gibt es Ratschläge, wie Stu-

dierende auch daheim, im Homeoffice, gut lernen können. Und für alle, die ihr Studium in dieser Zeit abschließen, gibt es Tipps von einer Bewerbungstrainerin für digitale Vorstellungsgespräche.

Die IG Metall unterstützt Studierende bei arbeitsrechtlichen Fragen zu studentischen Arbeitsstellen und bietet neben Informationsbroschüren auch Seminare und Ver-







Foto: Ingo Böhle

Georgios Tsiarnilitiotis hat vor wenigen Monaten seine Ausbildung bei Grammer in Amberg angefangen.

spielen Themen wie die Ausstattung von IT-Geräten mit Schnittstellen (Connectivity) eine zunehmend größere Rolle. Sitze sind heute ein Hightechprodukt. Das sieht man etwa an den Traktorsitzen, die Grammer herstellt: Die Federung der Sitze kann auf das Gewicht des Fahrers eingestellt werden. In die Armlehne ist unter anderem ein Mauspad integriert, weil der Traktorfahrer zur Feldbestellung den Computer einsetzt. »Die Produktion ist anspruchsvoller geworden«, sagt die Metallerin Raith.

Mit den Arbeitsprozessen wandelt sich auch das Berufsbild. Montagetechniken für das Interieur rücken neben klassischen Ausstattungsthemen bei diesem Beruf

immer mehr in den Vordergrund. Fahrzeuginterieur-Mechaniker und -Mechanikerinnen sind in vielen Betrieben einsetzbar. Ob Auto, Eisenbahn-, Flugzeug- und Schiffbauindustrie oder in der Zulieferindustrie: Überall werden sie gebraucht. Die Ausbildung dauert drei Jahre. Auszubildende können die Zusatzqualifikation »Additive Fertigungsverfahren« mit entsprechender Prüfung erwerben. Die Fortbildung zum Meister oder ein Studium sind möglich.

An der neuen Bezeichnung des Berufs haben übrigens die Auszubildenden der im Verfahren beteiligten Ausbilder mitgewirkt. In einer Befragung fanden sie, die neue Bezeichnung beschreibe am besten, was den Beruf des Fahrzeuginterieur-Mechanikers ausmache. »Ich finde es toll, was ich hier schon alles machen kann«, sagt Georgios.

anstaltungen rund um die Themen Studium und Beruf an. Studierende können sich vernetzen und die Theorie aus der Hochschule mit der Praxis der Arbeitswelt verknüpfen. »Die Schnittstelle« eignet sich auch als Erstansprache für Nichtmitglieder.

Herunterladen könnt Ihr die Ausgabe unter:  
[📄 hochschulinformationsbuero.de](https://hochschulinformationsbuero.de)

## »BAföG Digital«

Ab sofort können Schülerinnen, Schüler und Studierende in Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz, Berlin, Hessen und Nordrhein-Westfalen Bafög über einen neuen digitalen Antragsassistenten beantragen. Hier erfährst Du mehr zum digitalen Bafög-Antrag.

📄 [igmetall.de/jugend](https://igmetall.de/jugend)

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Jörg Hofmann,  
 Christiane Benner,  
 Jürgen Kerner

### Beauftragte der Herausgeber:

Silke Ernst (verantw. i. S. d. P.)

### Anschrift:

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

### Chefredakteur:

Mirko Kaiser

### Redaktion:

Simon Che Berberich,  
 Christoph Böckmann, Jan Chaberny,  
 Dirk Erb, Martina Helmerich,  
 Antonela Pelivan, Jacqueline Sternheimer

### Art-Direktion:

Gudrun Wichelhaus-Decher

### Bildredaktion:

Michael Henrzi

### Sekretariat:

Beate Albrecht

📧 [metallzeitung.de](mailto:metallzeitung.de)

### Angebot für Sehbehinderte:

**metallzeitung** gibt es auch als PDF  
 oder Word-Datei:

📧 [metallzeitung@igmetall.de](mailto:metallzeitung@igmetall.de)

### Vertrieb:

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

### Anzeigen:

Petra Wedel, Zweipus Medienagentur,  
 Pallaswiesenstraße 109,  
 64293 Darmstadt  
 📧 [info@zweipus.de](mailto:info@zweipus.de)

### Druckvorstufe:

datagraphis GmbH

### Druck und Versand:

Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG



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



## Arbeitgeberlogik

Mehrarbeit bezahlen –  
wozu? Dadurch haben Sie doch  
auch viel weniger Zeit  
zum Einkaufen!





# FERIENGLÜCKLICH IN DEN BESTEN LAGEN.

IG METALL-MITGLIEDER REISEN ZUM VORZUGSPREIS!

RÜGEN



WIR  
SCHENKEN  
EUCH BIS ZU  
4 NÄCHTE!

## OSTSEEINSEL RÜGEN ZUM VERLIEBEN

Intakte Natur, feine Sandstrände, urige Fischerdörfer und mondäne Seebäder sind wie gemacht für Eure abwechslungsreiche Ferienzeit auf Rügen.

- exklusive, ruhige Lage an der Hochuferpromenade, ausgezeichnet mit 3 Sternen vom Deutschen Tourismusverband e. V.
- traumhafter Ausblick auf das Meer und die berühmte Kreideküste
- gemütliche Wohnungen, optimal für die Selbstversorgung ausgestattet
- Haustiere sind gegen Aufpreis herzlich willkommen
- kostenfreier Parkplatz, überdachte und abschließbare Fahrradplätze

### RÜGENER FERIENHÄUSER AM HOCHUFER

REISEZEIT: 04.01. - 26.03.2021 und 30.10. - 22.12.2021

7 für 5 (7 Nächte)

z.B. im Studio bis 2 Pers. ab **265,- €/Studio**

Spare bis  
**85,-**

€ als Mitglied

14 für 10 (14 Nächte)

z.B. im Studio bis 2 Pers. ab **530,- €/Studio**

Spare bis  
**170,-**

€ als Mitglied

Buchungscode: Rügen

ALLGÄU



## JEDE MENGE SCHNEESPASS IM ALLGÄU

Willkommen in romantisch verschneiten Bergen. Erlebt eine spannende Winterzeit mit moderaten bis anspruchsvollen Aktivitäten.

- ruhig gelegene Bungalowanlage im Westallgäu
- behagliche Bungalows, optimal für die Selbstverpflegung ausgestattet
- geführte Schneeschuhtouren, Rodeln, Schlittschuhlaufen
- dichtes Loipennetz mit parallelen Skating-Trassen
- Skigebiet Oberstaufen-Steibis - nur 15 km entfernt
- inklusive Eintritt in das Erlebnisbad „Aquarosa“ (500 qm Wasserfläche)

### FERIENCLUB MAIERHÖFEN

REISEZEIT: 09.01. - 12.02.2021 und 27.02. - 26.03.2021

7 für 6 (7 Nächte)

z.B. Bungalow bis 4 Pers. ab **246,- €/Bungl.**

Spare bis  
**84,-**

€ als Mitglied

14 für 12 (14 Nächte)

z.B. Bungalow bis 4 Pers. ab **492,- €/Bungl.**

Spare bis  
**168,-**

€ als Mitglied

Buchungscode: Allgäu



Wir beraten Euch gerne:  
**069 138 261-200**

Bestellt Euch jetzt den GEW Katalog 2021 unter:  
**[kontakt@gew-ferien.de](mailto:kontakt@gew-ferien.de)**

Alle Angebote unter:  
**[bonusportal.gew-ferien.de](https://bonusportal.gew-ferien.de)**

