metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 73 | **Mai 2021** | D 4713

metallzeitung.de

Tarifabschluss ERKÄMPFT

Über eine Million Warnstreikende sichern Arbeitsplätze, Einkommen und Zukunft

MINT-BERUFE Von Papas Werkstatt über Ausbildung und Studium zur KI-Forschung: Lisa Finke im Porträt. → Seite 18

RECHTSSCHUTZ Ob im Betrieb, als Azubi oder bei Erwerbslosigkeit: gut geschützt dank IG Metall. → Seite 24

BEZIRK

INHALTSVERZEICHNIS

4 **Gewerkschaftsarbeit weltweit unter Druck** Überall kämpfen Menschen für Arbeitnehmerrechte.

6 **Mehr Geld für Leihbeschäftigte** Es gibt drei Prozent mehr sowie einen Bonus für Gewerkschaftsmitglieder.

7 **Solidarisches Ergebnis** Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, bewertet den Metall-Tarifabschluss.

8 **Gute Arbeit in Gefahr** Beschäftigungsabbau steht im Maschinen- und Anlagenbau auf der Tagesordnung.

Über eine Million Beschäftigte kämpften für die Durchsetzung der Tarifabschlüsse

TITEL 10 Der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie sichert Beschäftigung, Zukunft und Einkommen. Fast alle Tarifgebiete haben mittlerweile den Pilotabschluss aus Nordrhein-Westfalen übernommen oder ähnliche Regelungen durchgesetzt. Was ändert sich für die Beschäftigten? Wie viel Geld gibt es und was ist neu? Ein Überblick – auch zum Abschluss in der Stahlindustrie.

Titelfotos: Thomas Range

16 **Am Ende der Kräfte** Corona belastet Beschäftigte psychisch. Der Betriebsrat von SMS sorgt für Schutz.

18 **Angefangen hat alles in Papas Werkstatt** Lisa Finke hat als Kind kaputte Sachen repariert und später Industriemechanikerin gelernt. Nach ihrem Studium forscht sie jetzt im Bereich künstliche Intelligenz.

20 **Ein Zukunftsmodell wird 70** Warum die Montanmitbestimmung als Vorbild für morgen taugt.

22 **Aufstieg ohne Hindernisse** Wer nach einer Fortbildung neue Aufgaben übernimmt, sollte wissen, worauf beim neuen Arbeitsvertrag zu achten ist.

23 **Kasse muss Basispflege zahlen** Einfache medizinische Behandlung ist auch in betreuten Wohngruppen zu zahlen.

24 **Gut geschützt dank der IG Metall** Als Teil einer großen Gemeinschaft genießen Metallerinnen und Metaller viele Vorteile. Etwa den gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

26 **Per Speeddating Ausbildung sichern** Immer mehr suchen online nach einem Ausbildungsplatz und führen virtuelle Bewerbungsgespräche.

27 **E-Recruiting** Saarstahl und Dillinger gehen neue Wege, um Menschen für eine Ausbildung zu begeistern.

28 **Aus den Bezirken**

30 **Lokales/Karikatur**

31 **Rätsel/Impressum**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 16. April 2021

Foto: coldnowstorm/iStock

Foto: Karin Becker/atelier16

Gesundheit Die Pandemie belastet auch die Psyche vieler Beschäftigter. Beim Anlagenbauer SMS in Hilchenbach hilft der Betriebsrat erfolgreich. → Seite 16

MINT-Berufe Metallerin Lisa Finke half ihrem Vater als Mädchen in dessen Werkstatt. Nach Ausbildung und Studium forscht sie jetzt zur künstlichen Intelligenz. → Seite 18

LESERBRIEFE

Fabrik steht auf dem Spiel | metallzeitung 4/2021
»Junge Leute in der Region halten«

Wenn in einer Turbinenfabrik wie der von Siemens Energy in Görlitz das Ausbildungszentrum geschlossen werden soll, dann steht meines Erachtens nicht nur die Ausbildung auf dem Spiel, sondern die Zukunft der ganzen Fabrik.

Die angekündigte Schließung der Ausbildungswerkstatt war in der ALSTOM-Turbinenfabrik in Mannheim das erste Anzeichen für die spätere Schließung des gesamten Betriebs. Darum: Wehret den Anfängen.

Joachim Schubert, Mannheim

Würde verletzt | metallzeitung 3/2021
»Duzen und Neudeutsch«

Seit geraumer Zeit werde ich von verschiedenen Unternehmen als Fremder laufend geduzt. Ebenso geschieht das in der metallzeitung – jeweils ohne mein Einverständnis. Ich fühle mich dadurch in meiner Würde, Artikel 1 Grundgesetz, verletzt.

Weiter geht es mit dem Neudeutsch: Arbeitsplätze sind keine »Jobs«, Arbeitende keine »Jobber«.

In »meiner« metallzeitung verärgern mich solche Ansprachen.

Hans-Dieter Möller, Bielefeld

Illustration (M): erhui1979/iStock

Foto: mediaphotos/iStock

Rechtsschutz Ob im Betrieb, während der Ausbildung, beim Studium, bei Erwerbslosigkeit oder Rente: Gewerkschaftlicher Rechtsschutz hilft! → Seite 24

Ausbildung Ausbildungsplatz finden, Bewerbungsmappe checken lassen, sich bewerben, Vorstellungsgespräch führen: Das geht heute alles online. → Seite 26

LESERFOTO

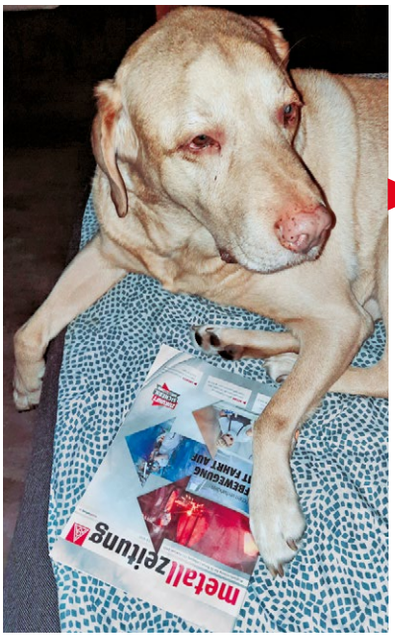


Foto: privat

Balu, fotografiert von Herrchen Christopher Spies, kann vielleicht nicht lesen. Aber alle Hundehalter wissen: Auf die Kuscheldecke holen sich die besten Freunde des Metallers und der Metallerin prinzipiell nur Lieblingsstücke: Schuhe, Spielzeug aus Gummi, das beim Draufkauen wunderbar quietscht, und eben die **metallzeitung**.

GEWONNEN

Lösungssumme April-Rätsel: »18«
1. Preis: Mike Trauter, Luckenwalde
2. Preis: Kevin Jakob, Esslingen am Neckar
3. Preis: Vanessa Hack, Ebermannstadt

EDITORIAL

Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Solidarität sichert Arbeit, Einkommen und Zukunft

Über eine Million Beschäftigte haben dafür gekämpft, dass die IG Metall Tarifabschlüsse durchsetzen konnte, die die Einkommen der Beschäftigten stabilisieren und Arbeitsplätze sichern. In der Stahlindustrie, bei Volkswagen und im Tarifbereich der Metall- und Elektroindustrie haben wir Pilotabschlüsse erreicht.

Jetzt steht die Übernahme in anderen Regionen an oder ist schon erfolgt. Offen ist die Forderung in ostdeutschen Tarifgebieten nach gleichem Entgelt für vergleichbare Arbeit. Noch immer trennen unterschiedliche Stundenentgelte für gleiche Arbeit Ost und West.

Die Tarifrunde ist ein eindrucksvoller Beweis für die Handlungsfähigkeit unserer Solidargemeinschaft, auch unter Pandemiebedingungen. Dafür danke ich allen Metallerinnen und Metallern, die diese Kraft mit viel Kreativität auf die Straßen und vor die Betriebe des Landes gebracht haben. Dieser Druck hat Wirkung gezeigt: Die Arbeitgeber mussten ihre absurde Forderung nach einer Nullrunde ohne Entgelterhöhung im Jahr 2021 vom Tisch nehmen.

Alle drei Ziele haben wir erreicht: Die Beschäftigung ist gesichert, auch durch eine 4-Tage-Woche mit Teilentgeltausgleich. Zukunftstarifverträge haben wir durchgesetzt und werden wir jetzt gestalten, damit Perspektiven für alle entstehen. Nicht zuletzt haben wir für stabile Einkommen gesorgt, damit die Realeinkommen bei steigender Inflation nicht sinken. Und wir haben unsere Tarifverträge für dual Studierende geöffnet.

Auf das gemeinsam Erreichte können wir stolz sein. Jetzt geht es an die betriebliche Umsetzung. Auch die wird nur gelingen, wenn sich alle Mitglieder beteiligen und engagieren.

Gewerkschaftsarbeit weltweit unter Druck

INTERNATIONALE SOLIDARITÄT NOTWENDIGER DENN JE Wer sich gewerkschaftlich engagiert, sich für faire Löhne und gerechte Arbeitsbedingungen einsetzt, lebt in vielen Ländern gefährlich. Während die Coronapandemie Menschen- und Gewerkschaftsrechte weltweit noch mehr unter Druck setzt, gehen autoritäre Regime regelrecht entfesselt gegen Gewerkschafter vor. Menschen- und Arbeitnehmerrechte müssen immer wieder eingefordert und erstritten werden. Nicht nur am 1. Mai. | **Von Martina Helmerich**

Kolumbien

Das Coronavirus verschärft die wirtschaftliche und politische Krise in Kolumbien. Viele Menschen arbeiten im informellen Sektor mit geringer oder gar keiner sozialen Absicherung. Hinzu kommt ein fragiler und schlecht umgesetzter Friedensprozess. Jeden Tag werden weiterhin soziale und gewerkschaftliche Aktivisten bedroht oder sogar ermordet. Bewaffnete Paramilitärs bedrängen Gewerkschafter im Auftrag von Großgrundbesitzern und Konzernen.

Brasilien

Angesichts der Zerschlagung von Gewerkschaften streiken Beschäftigte in Brasilien für Arbeitnehmerrechte und fordern sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Mobbing von Gewerkschaftsführern und Verletzung der Vereinigungsfreiheit haben weiter zugenommen. Zudem wird das autoritär regierte Land von der Coronapandemie erschüttert. Das Land trauert um viele Todesopfer. Auf dem vor Kurzem von Korruptionsvorwürfen freigesprochenen früheren Präsidenten und Gewerkschaftsführer Luiz Inácio Lula da Silva ruhen die Hoffnungen breiter Bevölkerungsschichten.

Illustration: Thomas Pötschick

Belarus

Die unabhängige Gewerkschaftsbewegung in Belarus ist für ihren furchtlosen Kampf gegen das autoritäre Regime von Präsident Lukaschenko ausgezeichnet worden. Viele Gewerkschaftsvertreter und Aktivisten wurden bereits entlassen, inhaftiert oder gezwungen, das Land zu verlassen. Trotz schwierigster Umstände gelingt es den unabhängigen Gewerkschaften, neue Mitglieder zu gewinnen und den Kampf in der Hoffnung fortzusetzen, dass die letzte bestehende Diktatur Europas fällt.

Myanmar

Über 600 friedliche Demonstranten, unter ihnen auch Kinder, wurden bei den Auseinandersetzungen getötet, die das Land seit dem Militärputsch Anfang Februar erschüttern. Gewerkschafter, die sich an den Protesten für die Rückkehr zur Demokratie beteiligen, werden mit Haftbefehl gesucht. Die internationalen Gewerkschaften und ihr Dachverband IndustriALL Global Union treten für wirtschaftliche Sanktionen gegen die Führung ein. Der IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann fordert ein Ende der Gewalt in Myanmar und die Freilassung aller politischen Gefangenen. Die Bau- und Holzarbeiter Internationale ruft zu Spenden auf.

Ägypten

Pro forma gibt es das Recht, unabhängige Gewerkschaften zu bilden. Die Realität in Ägypten sieht anders aus. Bürokratische Schikanen, Repression, Einschüchterung von Gewerkschaftsmitgliedern oder die Festnahme von Streikenden sind an der Tagesordnung. Die gesetzlichen Anforderungen an die Registrierung unabhängiger Gewerkschaftsorganisationen sind praktisch unerfüllbar. Gewerkschaftliche Arbeit steht unter dem Damoklesschwert hoher Geld- oder Haftstrafen. So soll die Vorherrschaft der Staatsgewerkschaft zementiert werden. Unabhängige Gewerkschaften gibt es aktuell nur auf Betriebsebene als sogenannte Local Committees.

Rechte von Beschäftigten weltweit schützen

Wenn Gewerkschaften weltweit für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen kämpfen, sichert das auch soziale Standards und Arbeitsplätze in Deutschland. Arbeitsschwerpunkte der transnationalen Arbeit der IG Metall sind deshalb der Austausch von Beschäftigten und Gewerkschaften in der Transnationalen Netzwerkinitiative sowie die Entwicklung von Handlungsstrategien mit Partnergewerkschaften weltweit bei der Gestaltung der Transformation in einer globalisierten Arbeitswelt. Die IG Metall ist Mitglied des Dachverbands IndustriALL Global Union und setzt sich zusammen mit Amnesty International für verfolgte Gewerkschafter ein.

industriall-union.org

amnesty.de/gewerkschaft

Kfz-Tarifrunde

IG Metall fordert 4 Prozent mehr im Kfz-Handwerk

KFZ-TARIFRUNDE Auch im Kfz-Handwerk starten jetzt Tarifverhandlungen. Die IG Metall fordert 4 Prozent mehr – mit einem Extraplus für Auszubildende.

Vier Prozent mehr Geld – und ein Extraplus für Auszubildende. Mit diesen Forderungen geht die IG Metall in die startenden Tarifverhandlungen im Kfz-Handwerk.

Die Forderungen haben die gewählten Tarifkommissionen der Tarifgebiete aufgestellt. Dazu kommen regionale Themen, wie Wahlmöglichkeiten zwischen Geld und Freizeit oder die weitere Angleichung der Arbeitsbedingungen im Osten an die im Westen. Der IG Metall-Vorstand hat den Forderungen der Tarifkommissionen zugestimmt.

»Wir haben die Forderungen der Beschäftigten aus den Tarifkommissionen einstimmig bestätigt«, erklärt Ralf Kutzner, der als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und gelernter Kfz-Mechaniker für das Kfz-Handwerk zuständig ist. »Wir gehen jetzt in die Verhandlungen. Und wir arbeiten an Konzepten, wie wir trotz Coronalage für unsere Forderungen Druck machen können.« Nachrichten und Hintergründe:
▶ igmetall.de/Kfz-Handwerk

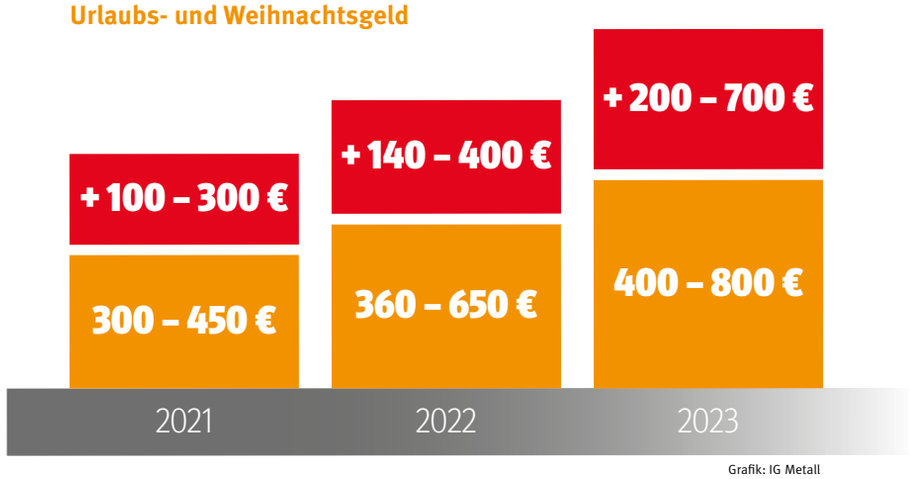
Mehr Geld für Leiharbeiter

LEIHARBEIT Drei Prozent mehr Geld. Mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Erstmals ein Bonus für Gewerkschaftsmitglieder.

Leiharbeiter bekommen drei Prozent mehr Geld. Mit der Aprilabrechnung erhöhen sich die tariflichen Monatsentgelte im Westen und Osten – und liegen nun gleichauf. Das hat die IG Metall zusammen mit den anderen DGB-Gewerkschaften bereits vor Corona ausgehandelt.

Außerdem erhöhen sich in diesem Jahr auch das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld auf zusammen 300 Euro nach sechs Monaten Beschäftigungsdauer – und 450 Euro nach drei Jahren Beschäftigungsdauer in der Leihfirma.

Mitglieder der IG Metall und anderer DGB-Gewerkschaften erhalten noch einmal einen Extrabonus obendrauf: Ab sechs Monaten Beschäftigungsdauer gibt es je zweimal 50 Euro, im zweiten und dritten Jahr 100 Euro, ab dem vierten Jahr dann 150 Euro (Grafik unten).
Mehr zum Mitgliederbonus für Leiharbeiter und das Antragsformular unter:
▶ igmetall.de/mitgliedervorteil-leiharbeit



Grafik: IG Metall

Cartoon: Stephan Rürup

Ein solidarisches Ergebnis

INTERVIEW »Mit dem Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie konnten wir den Arbeitgebern einiges abringen«, findet Jörg Hofmann. Der Erste Vorsitzende der IG Metall erklärt, was neu ist – und wie es weitergeht.

»Es gibt nichts«, haben die Arbeitgeber in den Verhandlungen immer wiederholt. Jetzt hat die IG Metall doch einiges durchgesetzt. Wie siehst Du das Ergebnis?

Jörg Hofmann: Das ist ein solidarisches Ergebnis, das einer Krise angemessen ist und das nur dank der über eine Million Beschäftigten in den Warnstreiks möglich war. Die Arbeitgeber wollten Corona ausnutzen. Die Beschäftigten sollten die Krise bezahlen, ohne Sicherheiten für ihre Zukunft. Doch wir haben zu all unseren zentralen Forderungen etwas erreicht: neue Möglichkeiten, um durch kürzere Arbeitszeiten langfristig Arbeitsplätze zu sichern. Auch eine 4-Tage-Woche ist möglich. Wir haben den Fuß in der Tür, um Zukunft durch Zukunftstarifverträge zu gestalten. Außerdem bekommen die Beschäftigten jetzt doch Geld: eine Coronaprämie dieses Jahr. Nächstes Jahr kommt das neue Transformationsgeld hinzu, das Betrieben ermöglicht, Geld in Zeit wandeln zu können, um Arbeitszeiten mit einem teilweisen Entgeltausgleich abzusenken.

Eine Wahlmöglichkeit zwischen Geld und Zeit hat die IG Metall ja bereits 2018 durchgesetzt: freie Tage statt tariflichem Zusatzgeld (T-ZUG). Was ist jetzt neu?

Hofmann: Nach der individuellen Wahl zwischen Geld und Zeit beim T-ZUG haben wir nun neue kollektive Wahlmöglichkeiten für Betriebe bei akuten Krisen – aber auch für eine längere Transformation, etwa die Umstellung auf klimafreundliche Produktion. Bis zu 36 Monate lang kann die Arbeitszeit nun abgesenkt werden, nicht nur um betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden, sondern auch um Ausbildungszahlen zu halten und Auszubildende zu übernehmen oder Fachkräfte zu sichern. Wichtig ist: Wenn Arbeitszeit reduziert wird, müssen für die Beschäftigten attraktive Arbeitszeitmodelle vereinbart werden, die mehr Zeitsouveränität bieten, etwa nur an vier Tagen in der Woche zur Arbeit zu fahren.

Wie können wir die Ergebnisse zügig umsetzen? Womit fangen wir an?

Hofmann: Bei den Zukunftstarifverträgen müssen wir jetzt schnell in die Praxis kommen. Gemeinsam mit den Beschäftigten. Sie sind Experten ihrer Arbeit und ihrer Produkte – und haben oft bessere Ideen für die Zukunft. Bislang unterlagen Zukunftspläne allein dem Direktionsrecht der Unternehmen. Mit dem Tarifabschluss haben wir nun die Möglichkeit, den Arbeitgeber von uns aus zu Gesprächen aufzufordern. Das müssen wir jetzt auch nutzen.

Foto: IG Metall

Ein solidarisches Ergebnis haben die mehr als eine Million Beschäftigten erkämpft, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.

Bundesregierung stärkt Betriebsräte

Mehrere Monate haben Union und SPD um das Gesetz zur Stärkung der Betriebsräte gerungen. Kurz vor Ostern hat das Bundeskabinett den Gesetzentwurf endlich beschlossen. Damit soll es für die Initiatoren von Betriebsratswahlen künftig einen verbesserten Kündigungsschutz geben.

Dieser Schutz war der Knackpunkt des Konflikts innerhalb der Regierung. Angesichts der betrieblichen Realität ist ein solcher Kündigungsschutz aber dringend geboten. Eine Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung zeigt: Jede sechste Neugründung eines Betriebsrats wird behindert. Mit dem neuen »Betriebsrätemodernisierungsgesetz« wird die Kündigung der Gründerinnen und Gründer von Betriebsräten deutlich erschwert – auch wenn dieser Schutz aus Sicht der IG Metall noch nicht ausreicht.

Ausführliche Informationen zu dem neuen Betriebsrätegesetz gibt es im Internet unter:
▶ igmetall.de/im-betrieb

Gute Arbeit in Gefahr

UMFRAGE Der Maschinen- und Anlagenbau erholt sich von der Coronakrise. Dennoch ist Beschäftigungsabbau bei den Unternehmen weiter auf der Tagesordnung. Das zeigt eine Umfrage der IG Metall unter den Betriebsrätinnen und Betriebsräten der Branche. | **Von Christoph Böckmann**

49%

der befragten Betriebsrätinnen und Betriebsräte gaben an, dass in ihren Unternehmen **Verlagerungen von Arbeitsplätzen** laufen, geplant sind oder in den letzten zwölf Monaten durchgeführt wurden. Am stärksten betroffen ist dabei die Produktion, gefolgt von der Verwaltung. Durch diese Art der Kostenoptimierung ist der Industriestandort Deutschland gefährdert.

Für die Beschäftigten im Maschinen- und Anlagenbau bedeuten die Verlagerungen, dass sie zusätzlich zur Krise belastet werden.

INVESTITIONSSTAU WIRD LÄNGER

Betriebe in Prozent*, in denen die Beschäftigung
— steigt, — gleichbleibt, — fällt.

Bei 42 Prozent der Betriebe **schrumpfen die Ausgaben für Investitionen**. 2019 waren es nur 20 Prozent der Betriebe, die ihre Investitionen zurückfuhren. Bei 47 Prozent verharren sie auf einem Niveau, das nur wenige Betriebsrätinnen und Betriebsräte als »sehr gut« oder »eher gut« bezeichnen. Das gefährdet die Zukunft der Betriebe.

79%

der Betriebe **fehlt eine qualifizierte Personalplanung und -entwicklung.**

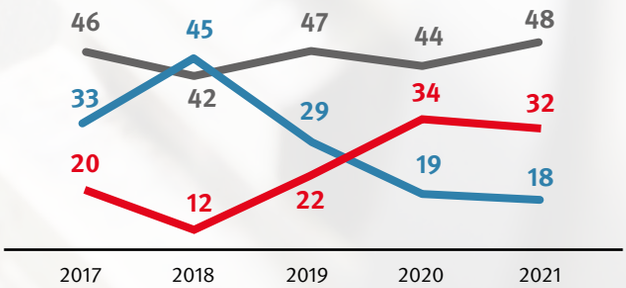
Angesichts der demografischen und technologischen Entwicklung ist das ein katastrophaler Wert. Dass Qualifizierung in der Coronakrise und bei Kurzarbeit so wenig genutzt wurde, wird sich negativ auf die Zukunftsfähigkeit der Betriebe auswirken.

38%

der befragten Betriebsrätinnen und Betriebsräte gehen von **steigenden Auftragseingängen** in den nächsten zwölf Monaten aus, 41 Prozent von zumindest gleichbleibenden. Das zeigt: Der Maschinen- und Anlagenbau kommt langsam aus der Krise. Aber: Nur 37 Prozent der Unternehmen entwickeln ständig neue Produkte oder Dienstleistungen. Hier sind die Betriebe gefordert, mehr zu tun.

Foto: istock.com/agereek

BESCHÄFTIGUNGSABBAU GEHT WEITER



Betriebe in Prozent*, in denen die Beschäftigung
— steigt, — gleichbleibt, — fällt.

Obwohl sich die wirtschaftliche Situation langsam erholt, wird in 32 Prozent der Betriebe **die Beschäftigtenzahl** in den nächsten zwölf Monaten **weiter sinken**. In 17 Prozent sind sogar Entlassungen angekündigt.

Die bereits stark reduzierte Zahl der Auszubildenden wird bei 31 Prozent der Betriebe weiter schrumpfen. Damit verschärfen die Betriebe durch eigene Fehlentscheidungen den von ihnen selbst beklagten Fachkräftemangel.

52%
versus
49%

Die Hälfte der Betriebe haben zu wenig, die andere Hälfte zu viel Arbeit: Während in 52 Prozent der Betriebe **Kurzarbeit** herrscht, leisten die Beschäftigten in 49 Prozent der Betriebe schon wieder **Mehrarbeit.**

Beides führt zu hohen Belastungen für die Beschäftigten, die weiterhin die Lasten der Krise tragen.

TRENDMELDER 2021

Der Trendmelder ist eine seit 2017 jährlich von der IG Metall durchgeführte Befragung von Betriebsrätinnen und Betriebsräten aus dem Maschinen- und Anlagenbau. Er erfasst ihren Blick auf die Branche.

*Die Prozentzahlen sind gerundet. In der Summe können sie deshalb also mehr oder weniger als 100 Prozent ergeben.

Fazit der IG Metall

»Arbeitgeber wollen Erholung auf Kosten der Beschäftigten«

Wolfgang, was sind die wichtigsten Erkenntnisse der Umfrage?
WOLFGANG LEMB: Die gute Nachricht ist, der Maschinen- und Anlagenbau erholt sich von der Coronakrise. Die schlechte Nachricht ist: Die Beschäftigten profitieren von dieser Erholung kaum. Denn Kurzarbeit und sogar Beschäftigungsabbau stehen weiterhin auf der Tagesordnung.

Erholung und Stellenabbau, wie passt das denn zusammen?
LEMB: Gar nicht. Die Arbeitgeber versuchen, eine Erholung und Kostenoptimierung zulasten der Beschäftigten durchzuführen.

Auch an anderer Stelle drehen die Arbeitgeber an der Kostenschraube.
LEMB: Ja, sie sparen an Investitionen und bei der Qualifizierung. So setzen sie aber leichtfertig ihre Zukunftsfähigkeit aufs Spiel.

Wie gehen wir als IG Metall mit diesen Erkenntnissen um?
LEMB: Kostenoptimierung zulasten der Beschäftigten werden wir nicht akzeptieren! Gegen dieses Verhalten der Arbeitgeber werden wir gemeinsam vorgehen. Denn: Zukunftssicherung gibt es nur mit Beschäftigungs- und Standortsicherung.

Foto: Alexander Paul Englert

Wolfgang Lemb ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Das ist unser Ergebnis

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE Mit dem Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie haben wir Beschäftigung, Zukunft und Einkommen gesichert. Über eine Million Beschäftigte haben dafür mit Warnstreiks Druck gemacht. Fast alle Tarifgebiete haben mittlerweile den Pilotabschluss aus Nordrhein-Westfalen übernommen oder ähnliche Regelungen durchgesetzt. Was ändert sich für die Beschäftigten, wie viel Geld gibt es und was ist neu? Ein Überblick. | **Von Dirk Erb und Jacqueline Sternheimer**

Beschäftigung sichern

Absenken der Arbeitszeitstunden pro Woche

Vorzugsweise verteilt auf eine 4-Tage-Woche

Keine betriebsbedingten Kündigungen

Bis zu 3 Jahre

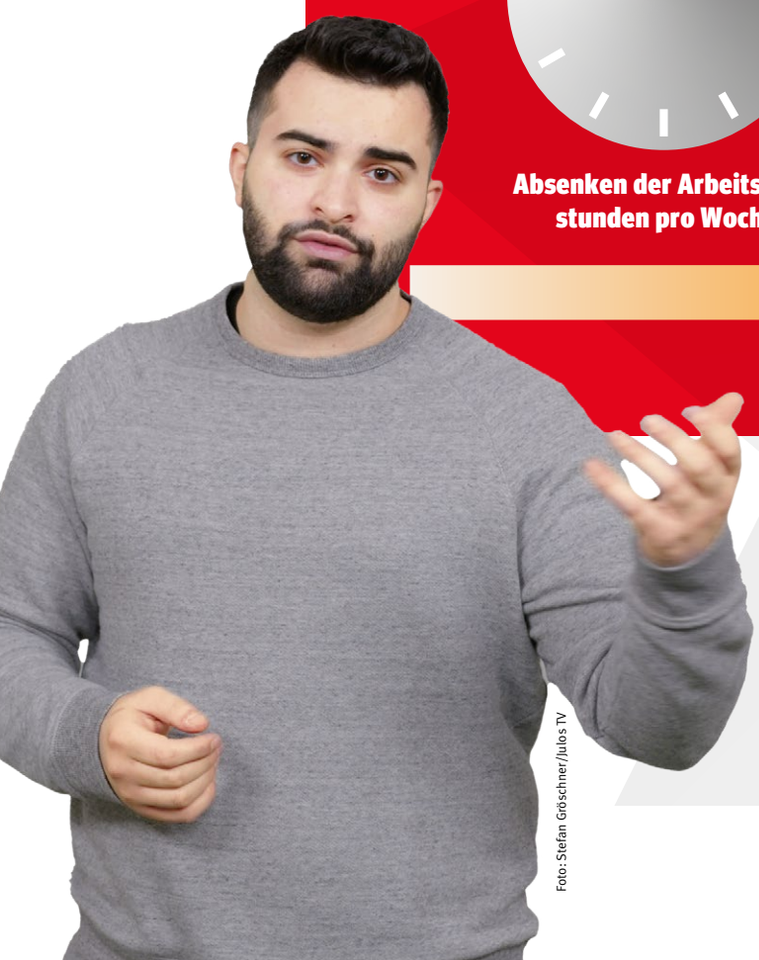


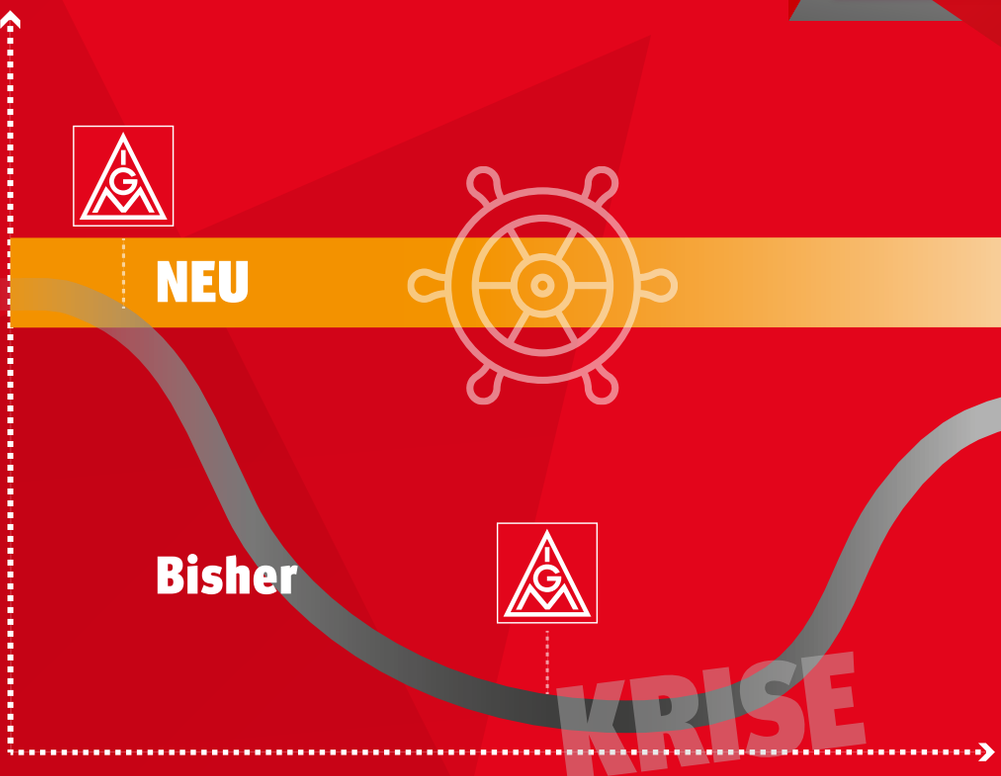
Foto: Stefan Gröschner/Julos TV

Arbeitsplätze sichern – das war eine unserer zentralen Forderungen in der Tarifbewegung. Viele Betriebe stecken in der Krise oder in der Transformation. »Statt Beschäftigte zu entlassen, wollen wir die Arbeit besser verteilen – indem wir die Arbeitszeit absenken«, sagt Melih Eksi, Jugend- und Auszubildendenvertreter bei Benteler in Paderborn in unserem Erklärvideo. Bis zu drei Jahre kann die Arbeitszeit jetzt abgesenkt werden, Kündigungen sind ausgeschlossen. Auch eine 4-Tage-Woche mit 32 Stunden ist möglich.

Video: Unser Erklärvideo zum Tarifergebnis findet Ihr auf unserem Youtube-Kanal:
youtube.com/igmetall

ZUKUNFT SICHERN.
TARIFBEWEGUNG JETZT

Zukunft gestalten



Neu: Wir gestalten Zukunft mit
Damit unsere Arbeitsplätze tatsächlich eine Zukunft haben, müssen Betriebe investieren, in den Standort, in neue Produkte, in Qualifizierung.

Doch viele Betriebe haben keinen Plan für die Zukunft und investieren zu wenig. Das zeigen Befragungen der Beschäftigten. Daher wollen wir in Zukunftstarifverträgen Pläne für den Betrieb vereinbaren.

Bisher hat das meist nur dann geklappt, wenn der Betrieb bereits in der Krise war und der Arbeitgeber von sich aus auf uns zukam, um Kürzungen mit uns auszuhandeln. Denn über Investitionen und Zukunftspläne entscheidet in unserem Wirtschaftssystem der Unternehmer.

Neu: Mit unserem Tarifabschluss haben wir erreicht, dass wir selbst die Initiative ergreifen können. So können wir früher als bisher eingreifen und von uns aus den Arbeitgeber zu Verhandlungen über die Zukunft auffordern, bevor die Krise eingetreten ist.

Wir wollten Arbeitsplätze sichern, Zukunft gestalten und Einkommen stabilisieren. Mit dem Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie ist uns das gelungen. Dafür haben über eine Million Metallerinnen und Metaller mit Warnstreiks gekämpft.

Neu sind besonders die langfristigeren Modelle zur Arbeitszeitabsenkung, Regeln für Zukunftstarifverträge und auch eine neue jährliche Sonderzahlung – das Transformationsgeld oder der Transformationsbaustein.

Eine Coronaprämie von 500 Euro gibt es schon im Juni, 300 Euro für Auszubildende.

Das Ergebnis steht für solidarische Lösungen. Inmitten einer globalen Pandemie und einer dadurch ausgelösten Wirtschaftskrise standen sichere Arbeitsplätze für die Beschäftigten an erster Stelle.

Mit dem Tarifabschluss kann die Arbeitszeit kollektiv in einem Betrieb bis zu 36 Monate lang abgesenkt werden – bevorzugt in Form einer 4-Tage-Woche mit 32 Stunden. Betriebsbedingte Kündigungen sind in dieser Zeit ausgeschlossen.

Gespräche schon vor der Krise

Um Arbeit auch in Zukunft zu sichern und zu gestalten, haben wir tarifliche Rahmenregeln für Zukunftstarifverträge durchgesetzt: Künftig können Betriebsräte und IG Metall den Arbeitgeber zu Gesprächen über die Zukunft auffordern.

In Zukunftstarifverträgen wollen wir vereinbaren, wie sich der Betrieb erfolgreich für die Zukunft aufstellt und wel-

Fortsetzung auf Seite 12 ▶

ZUKUNFT SICHERN.
TARIFBEWEGUNG JETZT

che Maßnahmen dafür nötig sind. Die neuen tariflichen Regelungen sehen Gespräche zum Zielbild des Betriebs vor, zur Qualifizierung, zum Veränderungsmanagement und über die Standort- und Beschäftigungsentwicklung.

Das neue Transformationsgeld

Beim Geld haben wir in den Tarifverhandlungen ein Volumen gefordert, das Betriebe auch zur Sicherung von Beschäftigung verwenden können.

Nach der Coronaprämie von 500 Euro im Juni 2021 erhalten die Beschäftigten im Februar 2022 ein »Transformationsgeld« (in Baden-Württemberg »Transformationsbaustein«) von 18,4 Prozent ihres Monatsentgelts (Grafik Seite 13). Im Februar 2023 steigt das Transformationsgeld – kurz T-Geld oder Trafobaustein – dann auf 27,6 Prozent.

Das Transformationsgeld gibt es von da an dauerhaft, als neue Sonderzahlung. Die Beschäftigten bekommen das T-Geld dann jedes Jahr im Februar ausbezahlt.

In Betrieben, die in der Krise stecken, kann das Transformationsgeld alternativ eingesetzt werden, um die Arbeitszeit abzusenken – und so Arbeitsplätze zu sichern. In Kombination mit anderen Sonderzahlungen und Zuzahlungen des Arbeitgebers kann die Arbeitszeit auf 32 Wochenstunden abgesenkt werden – wobei trotzdem gut 34 Stunden bezahlt werden.

Tarif auch für dual Studierende

Die Arbeitgeber wollten an der Ausbildung sparen. Das haben wir verhindert. Wir haben Ausbildungsplätze und die Übernahme gesichert.

Zusätzlich haben wir es geschafft, dass unsere Tarifverträge auf immer mehr dual Studierende ausgeweitet werden. Allein in Baden-Württemberg kommen so 10 000 dual Studierende der Dualen Hochschule (DHBW) in den Tarif. IG Metall und Arbeitgeber verhandeln jetzt noch darüber, weitere dual Studierende, etwa im praxisintegrierenden Modell, in den Tarif zu bringen.

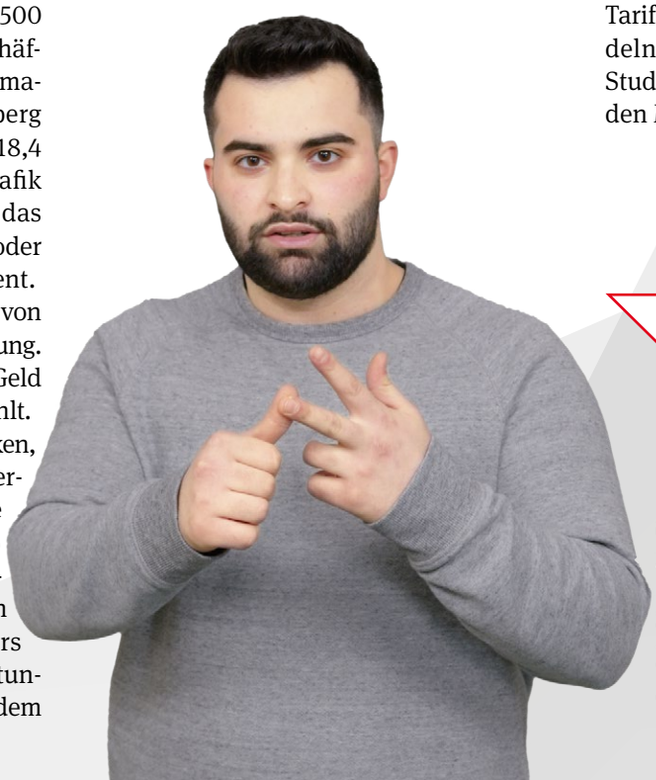


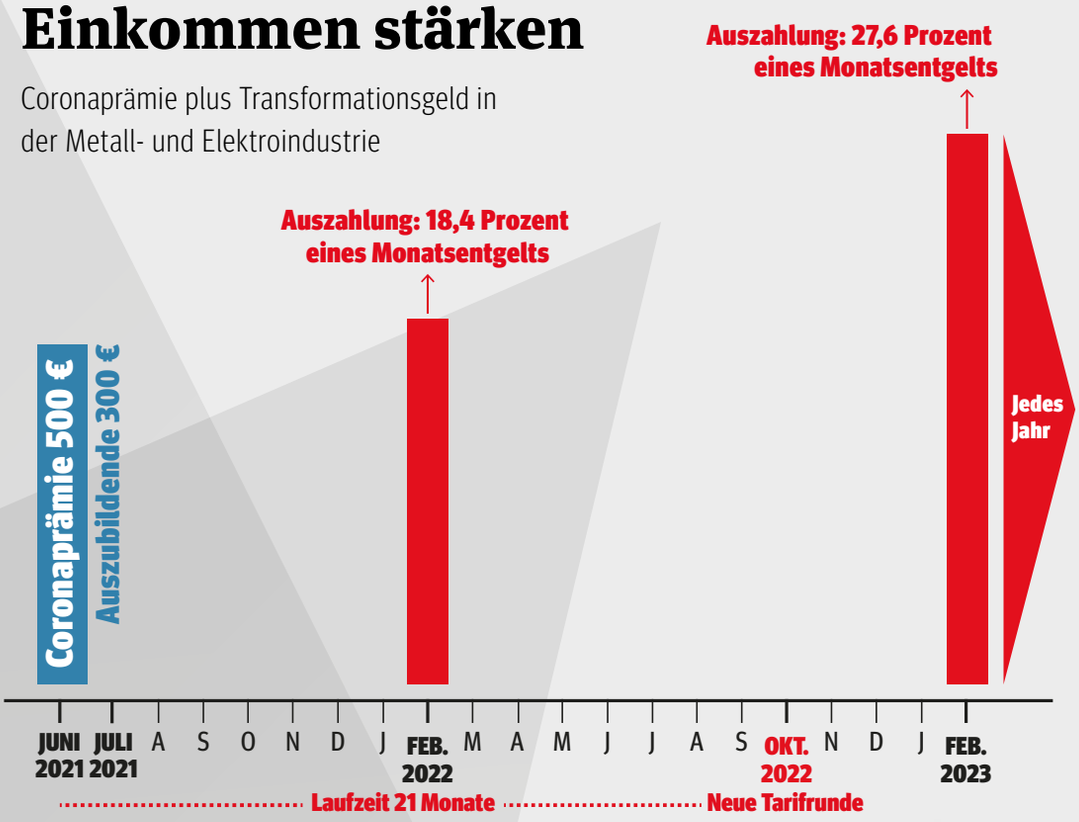
Foto: Stefan Gröschner/Julos TV

Dual Studierende lernen zugleich an der Hochschule und im Betrieb. 110 000 sind es mittlerweile, in verschiedenen Modellen. Bislang waren sie meist von Tarifen ausgeschlossen. Die IG Metall will das seit Jahren ändern. Jetzt ist klar: Die »ausbildungsintegrierenden« dual Studierenden sind drin im Tarif, während der gesamten Ausbildung. »Allerdings konnten wir noch nicht alle unter den Tarifschirm holen«, erklärt Melih. Die »praxisintegrierenden« dual Studierenden in seinem Betrieb etwa sind noch außen vor. »Dafür kämpfen wir weiter.«

Dual Studierende in den Tarif

Einkommen stärken

Coronaprämie plus Transformationsgeld in der Metall- und Elektroindustrie



500 Euro Coronaprämie bekommen die Beschäftigten netto im Juni ausgezahlt. Auszubildende erhalten mit 300 Euro Coronaprämie überproportional viel. Ab Februar 2022 gibt es dann das neue Transformationsgeld (in Baden-Württemberg: »Trafobaustein«). »Das T-Geld gibts dann dauerhaft, Jahr für Jahr«, erklärt Melih. »In Betrieben oder einzelnen Bereichen, die zu wenig Arbeit haben, wird das T-Geld in Zeit umgewandelt und dadurch die Arbeitszeit verkürzt, bei stabilem Monatsentgelt.«

Foto: Stefan Gröschner/Julos TV

Angleichung im Osten

30 Jahre nach der Einheit will die IG Metall endlich die Arbeitsbedingungen im Osten denen im Westen angleichen. Doch die Arbeitgeber blockieren mit allen Mitteln.

Diese Forderung war bis Redaktionsschluss noch offen: Die ostdeutschen Metallerinnen und Metaller arbeiten immer noch 38 statt 35 Stunden pro Woche – drei Stunden mehr als im Westen, unbezahlt. Seit Jahren fordert die IG Metall die Angleichung der Arbeitsbedingungen im Osten an die im Westen – mehr als 30 Jahre nach der Einheit.

Doch die Arbeitgeber blockieren. Bis Redaktionsschluss weigerten sie sich, über ein tarifliches Angleichungsgeld zu verhandeln – und klagten vor Gericht gegen die Tarifforderung und die Warnstreiks. Doch die IG Metall setzte sich vor dem Landesarbeitsgericht Sachsen durch: Die Warnstreiks für unsere Forderungen können starten.

Nachrichten zum Tarifkonflikt in Berlin, Brandenburg und Sachsen:
▶ igmetall-bbs.de

Foto: Thomas Range

Foto: Thomas Range

Foto: IG Metall

Mehr Geld im Stahl

STAHLINDUSTRIE 500 Euro Coronaprämie im Juni 2021 und ein neues Tarifzusatzentgelt II, das zur Sicherung von Arbeitsplätzen auch in freie Tage gewandelt werden kann: 250 Euro im Dezember, 250 Euro im Februar 2022, ab 2023 dauerhaft 600 Euro im Jahr. Dieses Tarifergebnis hat die IG Metall in der Stahlindustrie Nordwest und Ost erzielt. | **Von Dirk Erb und Jacqueline Sternheimer**

Es gibt mehr Geld für die Beschäftigten in der Eisen- und Stahlindustrie Nordwest und Ost: Einmalig 500 Euro Coronaprämie Ende Juni. Ende Dezember 2021 kommt dann eine zusätzliche Zahlung von 250 Euro – und Ende Februar 2022 noch einmal 250 Euro. Dieses neue Tarifzusatzentgelt II kann zur Sicherung von Beschäftigung auch in Freizeit umgewandelt werden.

Die Laufzeit der einmaligen Coronaprämie endet am 31. Mai 2022. Dann kann die IG Metall wieder über eine Erhöhung der Entgelte verhandeln.

Das neue Tarifzusatzentgelt II bleibt jedoch dauerhaft. Ab Februar 2023 erhöht es sich auf 600 Euro im Jahr und steigt tarifdynamisch mit künftigen Tariferhöhungen mit.

Für dieses Tarifergebnis haben 10 000 Stahl-Beschäftigte mit Warnstreiks Druck gemacht. Ohne sie wäre der Abschluss nicht möglich gewesen.

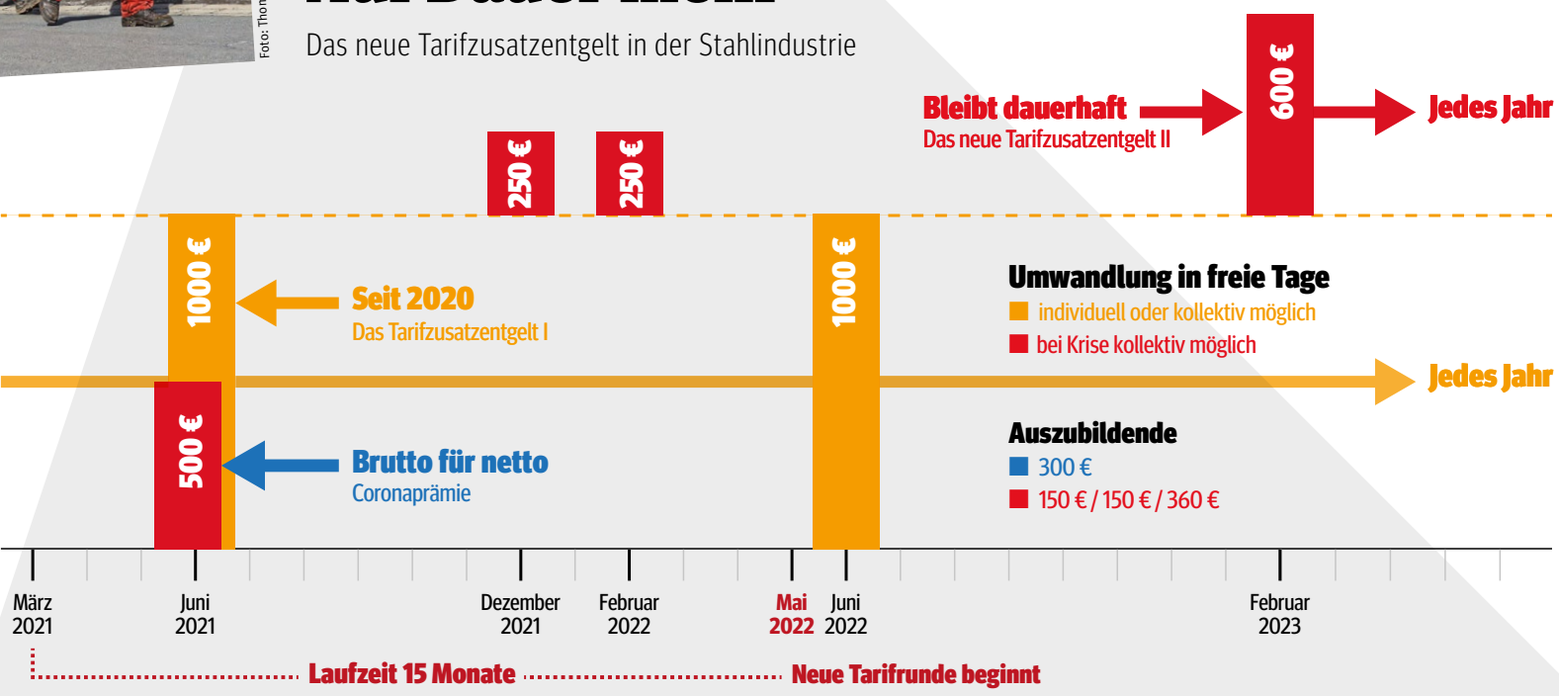
Zeit statt Geld zur Sicherung von Jobs

Das neue Tarifzusatzentgelt II kommt zum bereits seit vergangenem Jahr gezahlten Tarifzusatzentgelt I von 1000 Euro hinzu. Wie das Tarifzusatzentgelt I ist auch das

Foto: Thomas Range

Auf Dauer mehr

Das neue Tarifzusatzentgelt in der Stahlindustrie



Tarifzusatzentgeld II in Zeit wandelbar: Bei guter wirtschaftlicher Lage zahlt der Betrieb die 600 Euro Tarifzusatzentgelt II aus.

Bei Beschäftigungsproblemen kann der Betrieb die Arbeitszeit verkürzen, indem das Tarifzusatzentgelt II in Freizeit umgewandelt wird.

Extraplus für Auszubildende

Von den festen Beträgen statt Prozenten profitieren die unteren Einkommen stärker – und die Auszubildenden noch einmal besonders: Sie erhalten 60 Prozent der ausgehandelten Zahlungen – und damit im Verhältnis zu ihrer Vergütung deutlich mehr: 300 Euro Coronaprämie, 150 Euro im Dezember, 150 Euro im Februar – und ab Februar 2022 ein Tarifzusatzentgelt II von 360 Euro im Jahr.

Außerdem wollen IG Metall und Arbeitgeber weitere Gespräche zu Übernahme von dual Studierenden führen und tarifliche Regelungen zur Transformation finden.

Saarland startet erst Ende Mai

In der saarländischen Stahlindustrie wird noch gesondert verhandelt. Dort laufen die bisherigen Tarifverträge erst Ende Mai aus.

Weitere Informationen zum Stahlabschluss sowie Tariftabellen findet Ihr hier:
igmetall.de
→Tarif →Tarifrunden
→Eisen und Stahl

Am Ende der Kräfte

GESUNDHEITSSCHUTZ Stetiger Druck, unsichere Aussichten: In der Pandemie wachsen psychische Belastungen, viele Beschäftigte fühlen sich erschöpft. Beim Anlagenbauer SMS in Hilchenbach versucht der Betriebsrat gegenzusteuern – und ist erfolgreich. | **Von Jan Chaberny**

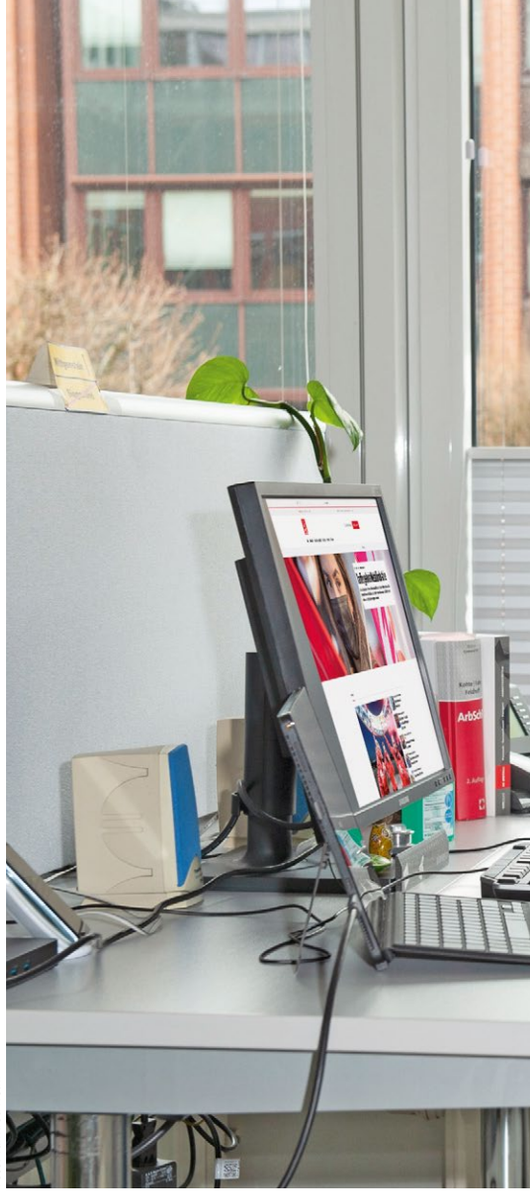


Foto: Tankred Helm

Es ist ein bisschen wie bei einer Waage, sagt Vanessa Kruse. Eine Waage, bei der auf die eine Waagschale stetig neue Steine gelegt werden: Jeder Stein für sich genommen wiegt nicht viel. Alle Steine zusammen aber türmen sich zu einem gewaltigen Berg auf – der die Waage plötzlich und unumkehrbar aus dem Gleichgewicht bringt. »Ich spüre, dass sich die Steine türmen«, sagt Vanessa Kruse. »Die Belastungen nehmen zu.«

Da ist, als erster Stein, die Arbeitssituation. Die 26-Jährige arbeitet im Servicebereich bei der SMS Group am Standort Hilchenbach, einem Anlagenbauer für die Stahlindustrie. Kruse arbeitet im Vertrieb, sie ist Ansprechpartnerin für die Kunden in Skandinavien. Dazu kümmert sie sich um die Abwicklung laufender Projekte. »Die Arbeit macht mir Spaß. Aber es ist nicht leicht, in Kurzarbeit zu stecken.« Zwei Tage pro Woche arbeitet Vanessa Kruse derzeit im Büro. Manchmal reicht die Zeit nicht, um alles fertigzubekommen. »Dann wächst der Druck. Ich kenne einige, die Arbeit mit nach Hause nehmen.«

Vanessa Kruse nimmt keine Arbeit mit nach Hause. Sie möchte, das ist der zweite Stein, nicht im Homeoffice arbeiten, auch wenn ihr der Arbeitgeber das anbietet. »Ich vermisse im Homeoffice meine Kollegen. Mir fehlt Struktur«, sagt sie. »Das sind Dinge, die mich beschweren. Ich muss dafür sorgen, dass die jetzige Situation mich nicht überlastet.«

An diesem Punkt nun kommt Stephan Klenzmann ins Spiel. Er ist 45 Jahre alt. Seit 1991 arbeitet er im Unternehmen. Seit 2009 ist er freigestellter Betriebsrat. Seit mittlerweile zehn Jahren kümmert sich Klenzmann um Arbeits- und Gesundheitsschutz. Er sagt: »Das, was Vanessa sagt, verstehe ich gut. Der Punkt ist nur: Sie ist nicht allein dafür verantwortlich, darauf zu achten, dass psychische Belastungen nicht überhandnehmen. Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass dies nicht geschieht. Und als Betriebsrat ist es unsere Aufgabe, darauf zu dringen, dass Belastungen gesenkt werden. Das tun wir.«

Belastungen steigen. Gerade in der Pandemie.

Es ist dringend geboten. Denn die psychischen Belastungen, denen Beschäftigte während ihrer Arbeit ausgesetzt sind, nehmen zu. Gerade in der Pandemie. In einer aktuellen Studie der Hans-Böckler-Stiftung gaben 40 Prozent der Erwerbstätigen an, ihre Situation als »stark belastend« oder »äußerst belastend« wahrzunehmen. Auch die Krankenkassen registrieren steigende Belastungen. So nimmt die Zahl der Burn-out-Fälle zwar nicht zu. Dafür allerdings die Länge der Fehlzeiten. Burn-out-Patienten der AOK waren 2020 durchschnittlich 24 Tage krankgeschrieben – ein Plus von neun Prozent gegenüber dem Vorjahr.

Stephan Klenzmann braucht keine wissenschaftlichen Studien. Er sieht, was bei ihm im Betrieb geschieht. »Die Belastungen der Kolleginnen und Kollegen sind während der Pandemie nochmals gestiegen. Wir müssen dringend wirksame Maßnahmen verankern, um vor allem Stressfaktoren wirksam zu reduzieren«, sagt der 45-Jährige. »Unser Mittel der Wahl ist hier die Gefährdungsbeurteilung. Unser Ziel ist es, Belastungsquellen für jeden einzelnen Arbeitsplatz aufzuspüren, diese zu dokumentieren und gemeinsam mit dem Arbeitgeber mit Maßnahmen nach dem TOP-Prinzip zu reduzieren. Wir schauen also immer zuerst, welche technischen und organisatorischen Maßnahmen umgesetzt werden können, bevor wir persönliche Schutzmaßnahmen festlegen.«

Bis zu diesem Ziel ist es noch ein weiter Weg. Aufgebrochen aber sind sie bereits: »Wir haben im Frühjahr des Jahres 2019 den Prozess mit einer Informationsveranstaltung gestartet.« Auf einer Betriebsversammlung hat der Betriebsrat einen Fragebogen vorgestellt, mit dem psychische Belastungen sichtbar gemacht und detailliert vermessen werden sollten. »Wir haben uns für ein dialogorientiertes Verfahren zur Ermittlung und Beurteilung von Gefährdungen entschieden«, sagt Stephan Klenz-

»Als Betriebsrat ist es unsere Aufgabe, darauf zu dringen, dass Belastungen wirkungsvoll gesenkt werden«, sagt Stephan Klenzmann, Betriebsrat beim Anlagenbauer SMS in Hilchenbach.

mann. »Uns war es wichtig, dass unsere Analyse die Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation genauso in den Blick nimmt wie beispielsweise Fragen nach der Qualität der Mitarbeiterführung.« Im März 2020, als Corona nach Deutschland kam, werteten Klenzmann und sein Team gerade die Gefährdungen aus, die am Standort mit seinen knapp 2000 Beschäftigten wirken. »15 Seiten umfasste der Fragebogen insgesamt. Die Antworten gaben einen tiefen Einblick, sie spürten viele Belastungsquellen auf.«

»Es ist ein bisschen wie bei einer Waage. Eine Waage, bei der auf die eine Waagschale stetig neue Steine gelegt werden.«

Foto: privat

Vanessa Kruse arbeitet am Standort Hilchenbach im Vertrieb. Die Arbeit macht ihr Spaß. »Aber es ist nicht leicht, in Kurzarbeit zu stecken.«

Im indirekten Bereich, in dem mehr als zwei Drittel der Beschäftigten arbeiten, war eine hohe Lärmbelästigung ein Hauptthema. »Andererseits haben viele Kolleginnen und Kollegen von wachsendem Arbeitsdruck berichtet. Sie berichteten, dass sie für ihre Aufgaben immer weniger Zeit haben und dass die Aufgaben immer mehr werden.« Lärm zu reduzieren, das war nicht kompliziert.

»Wir wussten, dass wir die Großraumbüros umgestalten mussten. Wir haben dann unter anderem Raumteiler aufgestellt, Stellwände besorgt und testen Schallabsorber in den Büros.«

Komplizierter war es, Maßnahmen zu entwickeln, die wirksam anderen Stress reduzieren. Klenzmann und sein Team sind die Fragebögen durchgegangen. Die Auswertung hat gezeigt, dass Stressfaktoren aus vielen verschiedenen Quellen stammen und sich gegenseitig verstärken: »Viele Kolleginnen und Kollegen leiden unter mangelndem Informationsfluss. Andere fühlen sich nicht wertgeschätzt. Wieder andere berichten davon, dass sie schlicht und einfach zu viele Aufgaben auf den Tisch bekommen.«

Maßnahmen umsetzen und Wirksamkeit prüfen.

Was man tun kann? »Darauf«, sagt Stephan Klenzmann, »gibt es keine einfache Antwort.« »Man muss mit einem Bündel von aufeinander aufbauenden Maßnahmen reagieren.« Bei SMS hat der Betriebsrat zuerst eine Diskussion über gutes Führungsverhalten angestoßen. Klenzmann und sein Team haben dafür gesorgt, dass es in jeder Abteilung einen guten Informationsfluss zwischen Führungskraft und Beschäftigten gibt, wöchentliche Besprechungszeiten.

Vanessa Kruse begrüßt das. »Manchmal entsteht Stress, weil nicht klar kommuniziert wird. Es ist gut, dass jetzt ein erster Schritt getan ist.« Das sieht Stephan Klenzmann genauso. »Wir wissen, dass viel zu tun ist. Es geht ja nicht nur darum, Maßnahmen zu ergreifen. Es geht auch darum, diese fortwährend auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen.«

In Hilchenbach werden sie genau das tun. Sie werden weiter Maßnahmen umsetzen, die die Belastungen der Beschäftigten reduzieren. Und sie werden anschließend überprüfen, ob diese Maßnahmen auch tatsächlich wirken. »Wir gehen unseren Weg«, sagt Stephan Klenzmann. »Wir kommen gut voran«

Lisa Finke schraubt, hämmert und feilt, seitdem sie als Mädchen ihrem Vater in der Werkstatt geholfen hat. Den Innenausbau ihres VW-Busses erledigt sie natürlich auch selbst.

Angefangen hat alles in Papas Werkstatt

MINT-BERUFE Industriemechaniker und KI-Forscher? Werden überwiegend Männer. Wie lässt sich das ändern? Ein Blick in Lisas Welt zeigt: Das Fundament wird bereits in der Kindheit gelegt. | **Von Jacqueline Sternheimer**

Als Kind stand Lisa Finke oft mit ihrem Vater in der Werkstatt, hat kaputte Teile repariert oder Tiere aus Holz gebastelt. Mit fünf Jahren ist sie mit ihren Eltern aufs Land in die Nähe von Osnabrück gezogen. »Da packt man sowieso mehr mit an«, weiß Lisa. Auch einen Trecker und Pferde hatten sie dort. Heute hat die 28-Jährige einen Garten und ihre eigene Werkstatt. Dort baut sie mit ihrem Freund einen VW-Bus aus – und wieder greift Lisa zu Holz und Nägeln. Mit dem Bus soll es im Sommer in den Süden gehen, nach Portugal oder vielleicht Kroatien, falls Corona das dann erlaubt.

Einzige Frau in der Halle

Lisa greift nicht nur gern zu Holz und Nägeln. Sie kann noch viel mehr: schweißen, sägen und fräsen. Ihre Faszination für die Technik, mit der sie auf dem Land aufgewachsen ist, hat Lisa zum Beruf gemacht. Bei der Maschinenfabrik Krone im niedersächsischen Spelle hat sie Industriemechanikerin gelernt und selbst Landmaschinen hergestellt. Ob sie sich sicher sei, dass sie die Ausbildung wirklich machen wolle, schließlich seien da fast nur Jungs, hat Lisas Mutter sie damals gefragt. Ja, sie war sich sicher.

»Nach dem Abi habe ich ein MINT-Technikum gemacht, ein Programm, das dafür da ist, Frauen diese Berufe näherzubringen«, sagt sie. MINT, das steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Nur 15 Prozent der Beschäftigten in den MINT-Berufen sind Frauen (siehe metallzeitung, März 2021), deshalb gibt es zahlreiche Förderprogramme, ähnlich wie das, an dem Lisa teilgenommen hat.

Nach dem begleiteten Praktikum bei Krone hat das Unternehmen Lisa einen Ausbildungsplatz angeboten. »Da wusste ich schon, ich will etwas Praktisches machen und nicht im Büro sitzen«, sagt sie heute. Manchmal habe sie sich in der Halle auch mal anpassen müssen und mit den Jungs herumgeblödelt, weil Jungs das halt gern machen. »Aber ich kam immer gut zurecht. Alle waren sehr offen zu mir.« Anschluss hat sie auch in der IG Metall als Jugend- und Ausbildungsvertreterin gefunden. »Das hat mir Selbstvertrauen gegeben«, sagt Lisa.

Manchmal ist ihr sogar übereifrige Höflichkeit in ihrer Ausbildung begegnet. »Wenn ich zum Beispiel mit schweren Bauteilen zu tun hatte, die von einem Kran angehoben werden mussten, kam immer gleich jemand und hat mich gefragt, ob er mir helfen soll.« Bei den männlichen Auszubildenden hat das keiner gemacht. »Über die Unterstützung habe ich mich gefreut, auf der anderen Seite wollte ich aber, dass mir das als Frau auch zugetraut wird.«

Forschungsprojekt zu künstlicher Intelligenz

Es ist nicht nur bei der Ausbildung geblieben. Lisa wurde von Krone übernommen und hat dann – wieder zur Überraschung einiger – mithilfe eines Stipendiums der Hans-Böckler-Stiftung ein Studium begonnen. Vor Kurzem hat sie ihren Master in Wirtschaftsingenieurwesen abgeschlossen. »Das, was ich in der Ausbildung gelernt habe, hat mir enorm viel im Studium gebracht. Wenn wir dort zum Beispiel über Werkzeugmaschinen geredet haben, konnten sich viele gar nicht vorstellen, was das überhaupt ist – ich habe sowas schon selbst bedient.«

Was steht als Nächstes an bei Lisa? »Ich habe meine Masterarbeit über digitale Transformation von Prozessen geschrieben. Da ist mir noch einmal klar geworden, wie wichtig das Thema Digitalisierung ist«, sagt sie. »Ich glaube, dass gerade im Mittelstand das Thema künstliche Intelligenz (KI) immer wichtiger wird.« Deshalb fängt sie jetzt als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Kompetenzzentrum Industrie 4.0 der Hochschule Osnabrück an. Vom Band zur KI-Forschung – Lisa zeigt, auch das ist möglich.

Foto: Karin Becker/atelier6

Ein Zukunftsmodell wird 70

MONTANMITBESTIMMUNG Nirgendwo können Beschäftigte so viel mitentscheiden wie in der Eisen- und Stahlindustrie. Das Gesetz dazu gibt es seit Mai 1951. Heute gilt die »Montanmitbestimmung« wieder als Vorbild für die Zukunft. | **Von Simon Che Berberich**

Foto: Klaus Rose/pa

Als Hans Böckler seinen größten Erfolg feiert, hat er nur noch wenige Wochen zu leben. Ende Januar 1951 fährt der DGB-Vorsitzende zu Bundeskanzler Konrad Adenauer (CDU). Er will noch einmal für die Forderung der Gewerkschaften werben: gleichberechtigte Mitbestimmung der Arbeitnehmer in allen großen Unternehmen, mindestens aber in denen der Eisen- und Stahlindustrie und im Bergbau, den Schlüsselindustrien der damaligen Zeit.

Böckler bringt nicht nur Argumente mit an den Kanzlertisch. Er hat auch ein mächtiges Druckmittel.

Kurz zuvor hatten IG Metall und IG Bergbau in den Zechen und Hüttenwerken Urabstimmungen durchgeführt. Weit mehr als 90 Prozent der Beschäftigten stimmten dafür, die Forderungen nach Mitbestimmung notfalls mit einem Streik durchzusetzen.

Böckler kommt also nicht allein zu Adenauer. Hinter ihm stehen Zigtausende Gewerkschaftsmitglieder, bereit zum Arbeitskampf.

Vor diesem Hintergrund lenkt die Bundesregierung schließlich ein. Im April 1951 verabschiedet der Bundestag das Gesetz zur Montanmitbestimmung. Am 21. Mai wird es verkündet. Die metallzeitung titelt: »Eine erste Bresche ist geschlagen.«

Signal für die gesamte Wirtschaft

Das Gesetz zur Montanmitbestimmung hat Signalwirkung: Es bringt die Arbeitnehmer auf Augenhöhe mit den Arbeitgebern. In den Aufsichtsräten können die Beschäftigten jetzt nicht mehr überstimmt werden (siehe Info-Box).

Bis heute regelt das Montan-Mitbestimmungsgesetz die Arbeitsbeziehungen in der Eisen- und Stahlindustrie. Nirgendwo sonst können Beschäftigte so viel mitentscheiden.

Allerdings gilt das Gesetz für immer weniger Unternehmen. Der Steinkohlebergbau ist in Deutschland Geschichte. Die Eisen- und Stahlindustrie beschäftigt viel weniger Menschen als in den 1950er-Jahren. Derzeit fallen noch 18 Unternehmen unter die Montanmitbestimmung.

Hans Böcklers Vision ist deshalb so aktuell wie vor 70 Jahren: Nicht nur im Staat, auch in den Betrieben soll es demokratisch zugehen. Oder, wie Böckler selbst es ausdrückte: »Bürger, nicht Untertanen wollen wir sein!«

SO FUNKTIONIERT DIE MONTANMITBESTIMMUNG

In der Eisen- und Stahlindustrie haben die Beschäftigten weitreichende Mitbestimmungsrechte. Grund dafür ist das »Montan-Mitbestimmungsgesetz«. Es sichert der Arbeitnehmerseite eine gleichberechtigte Position im Aufsichtsrat eines Unternehmens. Die Beschäftigten stellen die Hälfte der Aufsichtsratssitze – genauso viele wie die Eigentümer. Die Beschäftigten können also nicht überstimmt werden. Außerdem gibt es einen Arbeitsdirektor oder eine Arbeitsdirektorin, die das Vertrauen und die Stimmen der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat. Diese Position entspricht in der Praxis meist der des Personalvorstands.

2,1 %

Mitbestimmte Unternehmen bewältigen Wirtschaftskrisen besser als Unternehmen ohne Mitbestimmung. Das zeigt eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung zur Finanzkrise ab 2008. Die mitbestimmten Unternehmen lagen vorn bei Rendite, Beschäftigungsentwicklung und Investitionen. Nach der Krise bauten sie schnell wieder Personal auf (+2,1 Prozent), während Firmen ohne Mitbestimmung weiter Stellen strichen.

Nicht mit uns: Beschäftigte der Hoesch AG beim Warnstreik für den Erhalt ihrer Mitbestimmung, Sommer 1980 in Dortmund.

820 000

Die Mitbestimmung der Beschäftigten war von Beginn an hart umkämpft – und ist es bis heute.
Im Januar 1955 legten bundesweit rund 820 000 Berg- und Stahlarbeiter die Arbeit nieder, um die Montanmitbestimmung zu verteidigen.
Auch 2021 wollen Arbeitgeber gern allein bestimmen, wohin sich Betriebe entwickeln.

INITIATIVE MITBESTIMMUNG

Was passiert in meinem Betrieb? Wie entwickelt sich mein Unternehmen? Die IG Metall will erreichen, dass Beschäftigte bei solchen Fragen mehr mitentscheiden können, als es heute der Fall ist. Dafür steht die »Initiative Mitbestimmung«. Betriebsräte sollen zum Beispiel bei Personalplanung oder Weiterbildung mehr Mitspracherechte erhalten. In den Aufsichtsräten sollen Arbeitnehmervertreter gleichberechtigt sein und nicht von der Arbeitgeberseite überstimmt werden können. Das Ziel ist, die Transformation mithilfe von mehr Demokratie in den Betrieben gemeinsam zu gestalten und dadurch Standorte und Arbeitsplätze zu sichern.

Interview

Foto: privat

Heiko Reese leitet das Stahlbüro der IG Metall in Düsseldorf.

Auf Augenhöhe mit dem Management

MITBESTIMMUNG Mensch vor Rendite: Heiko Reese über die Bedeutung der Mitbestimmungsrechte in der Stahlindustrie.

Warum ist die Montanmitbestimmung so wichtig?
HEIKO REESE: Weil sie die Garantie dafür ist, dass die Beschäftigten ihre Vorstellungen einbringen und auch durchsetzen können. Sie bestimmen den Arbeitsdirektor, zuständig fürs Personal, und sind im Aufsichtsrat auf Augenhöhe. Das heißt: Die Interessen der Beschäftigten fließen bei strategischen Entscheidungen mit ein. Arbeitsplatzsicherung spielt immer eine Rolle.

Wo hat die Montanmitbestimmung zuletzt geholfen?
REESE: Zum Beispiel bei Thyssen-Krupp. Der Konzern schließt das Grobblechwerk in Duisburg-Hüttenheim. Aber wir konnten durchsetzen, dass alle Beschäftigten an anderen Standorten unterkommen. Wie es ohne die Montanmitbestimmung laufen kann, sieht man bei Continental: Dort schließt das Reifenwerk in Aachen – und viele Jobs gehen verloren.

Wie sähe es ohne diese weitreichende Mitbestimmung heute in der deutschen Stahlindustrie aus?
REESE: Wir hätten dann wohl viel weniger Stahlarbeitsplätze. Wenn die Unternehmen immer gekonnt hätten, wie sie wollten, wäre ein Großteil der deutschen Stahlproduktion wahrscheinlich abgewandert.

Ist die Montanmitbestimmung ein Zukunftsmodell?
REESE: Auf jeden Fall. Und zwar für ganz Europa. Die IG Metall treibt das voran. Wir haben es auch in Unternehmen außerhalb der Stahlbranche geschafft, dass Arbeitsdirektoren von der Arbeitnehmerseite kommen. Aber für den großen, flächendeckenden Wurf brauchen wir den Gesetzgeber.

Aufstieg ohne Hindernisse

RECHT SO Wer eine Fortbildung macht und danach neue Aufgaben übernimmt, erhält in der Regel einen neuen Arbeitsvertrag. Tjark Menssen erläutert, worauf Beschäftigte dabei achten müssen.

Ein Mangel an Fachkräften lässt sich beheben, indem Betriebe Arbeitnehmer fortbilden. Für Beschäftigte bedeutet das unter Umständen einen beruflichen Aufstieg, der auch arbeitsrechtliche Fragen aufwerfen kann. Etwa dann, wenn mit der höheren Qualifikation neue Aufgaben übernommen werden, die der Arbeitsvertrag bislang nicht umfasst.

Treten Beschäftigte eine neue Stelle an, muss der Arbeitgeber den bisherigen Arbeitsvertrag ändern oder einen neuen Vertrag mit dem Beschäftigten abschließen. Werden die Vertragsbedingungen neu verhandelt, bedeutet das: Man kann alles vereinbaren, muss es aber nicht. Dabei kann, selbst wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer kennt, die Frage auftauchen, ob eine neue Probezeit vereinbart werden soll. Ist das der Fall, sollten Beschäftigte mit dem Arbeitgeber festlegen, dass das bisherige Arbeitsverhältnis nicht beendet wird, sondern ruht. In einem solchen Fall kann der Arbeitnehmer auf die alte Stelle zurückkehren, wenn er sich nach Auffassung des Arbeitgebers am neuen Arbeitsplatz nicht bewährt hat.

Auch wenn eine Probezeit für die neue Aufgabe vereinbart wurde, bleibt das Kündigungsschutzgesetz für das bisherige Arbeitsverhältnis anwendbar. Aus diesem Grund schließen Arbeitgeber und Arbeitnehmer häufig ein befristetes Probearbeitsverhältnis ab. In den meisten Fällen gilt: Das alte Arbeitsverhältnis lebt wieder auf, wenn das neue Arbeitsverhältnis nicht entfristet wird. Ebenso können einzelne Vertragsbedingungen zu Funktion, Aufgabengebiet oder Gehalt befristet abgeschlossen werden. Diese Befristungen müssen ausdrücklich aufgrund der Erprobung abgeschlossen werden. Sie erkennt das Gesetz als Sachgrund für eine befristete Beschäftigung an. Die Rechtsprechung verlangt für die Zulässigkeit einer solchen Befristung außerdem, dass mit der neuen Stelle ein echter Karrieresprung verbunden ist. Ein bloßer Aufstieg im Rahmen üblicher Tarifgruppenwechsel kann deshalb nicht befristet werden.

In der Regel sechs Monate

In aller Regel darf die Probezeit nicht länger als sechs Monate dauern. Eine längere Probezeit kann nur unter besonderen Umständen, die der Arbeitgeber begründen muss, im Einzelfall gerechtfertigt sein.

Die Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH stehen auch für solche Fälle der Beratung bei der Vertragsgestaltung zur Verfügung (siehe Seiten 24 und 25).

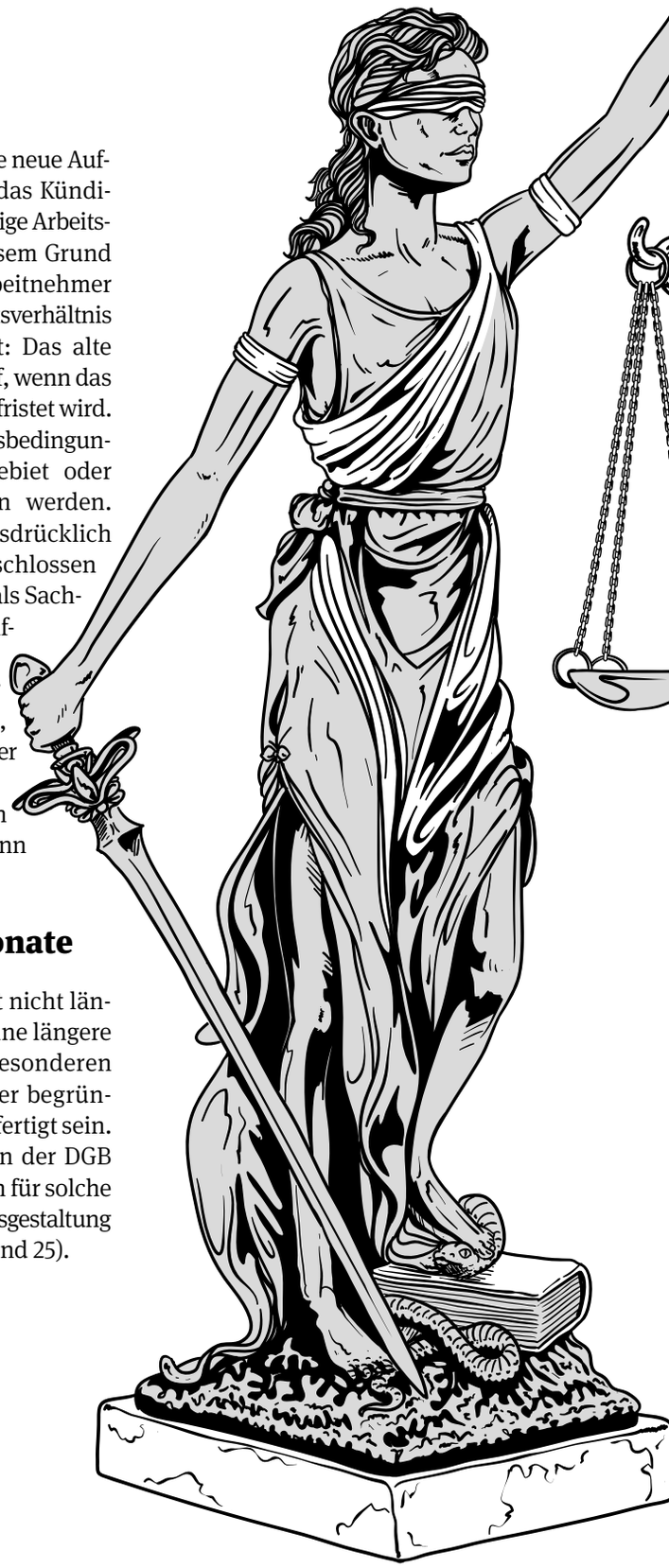


Illustration: Henning Reith

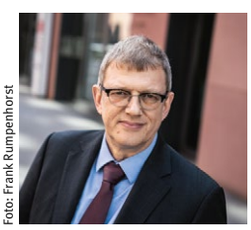


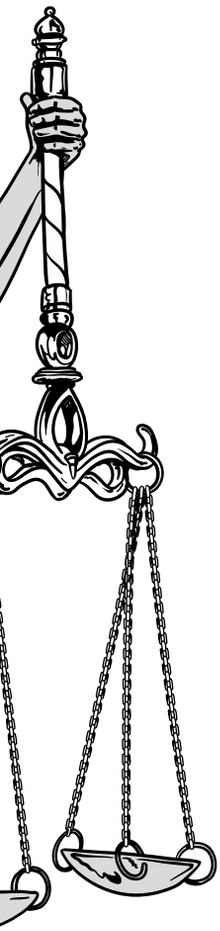
Foto: Frank Rumpenhorst

Tjark Menssen

ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH und schreibt in jeder Ausgabe über Fälle aus der Praxis.

Weitere Fragen zum Rechtsschutz?

Die zuständige Geschäftsstelle der IG Metall hilft weiter:
▶ igmetall.de/vor-ort



Alles, was Recht ist

§

ELTERNGELD

Krankengeld kann das ElterngeldPlus reduzieren

ElterngeldPlus wird Eltern gezahlt, die ihr Kind gemeinsam erziehen und frühzeitig wieder eine Teilzeitarbeit aufnehmen. Fällt das Einkommen eines Elternteils aus einer Teilzeittätigkeit während des Bezugs von ElterngeldPlus krankheitsbedingt weg, wird das ersatzweise gezahlte Krankengeld auf das ElterngeldPlus angerechnet. Das hat das Bundessozialgericht entschieden. Dadurch kann sich das ElterngeldPlus bis auf das Mindestelterngeld reduzieren.
Eine zusätzliche Förderung durch den Verzicht auf eine Anrechnung von Krankengeld bei Ausfall des nach der Geburt erzielten Einkommens sieht das Gesetz hingegen nicht vor.

▶ Bundessozialgericht vom 18. März 2021 – B 10 EG 3/20 R

§

EINKOMMENSTEUER

Aufladen von Elektrofahrrädern beim Arbeitgeber ist steuerfrei

Die gesetzliche Steuerbefreiung nach Paragraf 3 Nummer 46 Einkommensteuergesetz für das Aufladen von Elektrofahrzeugen beim Arbeitgeber gilt aus Billigkeitsgründen auch für das Laden von Elektrofahrrädern. Diese sind nach Weisung des Bundesfinanzministeriums (BMF) zur »Steuerlichen Förderung von Elektromobilität« verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeuge einzuordnen. Voraussetzung ist, dass sich die Ladestation ortsfest im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens befindet. Aber Achtung: Erstattungen des Arbeitgebers für das Aufladen des E-Bikes zu Hause sind regelmäßig steuerpflichtig.
Eine Ausnahme könnte nur für nachweislich dienstlich entstandene Aufwendungen gelten.

▶ BMF-Schreiben vom 29. September 2020 – IV C 5 – S 2334/19/10009 :004

§

ARBEITSLOSENGELD II

Nebenkostenguthaben mindern den Bedarf

Guthaben aus Betriebs- oder Heizkostenabrechnung sind im Normalfall bedarfsmindernd auf den Monat nach dem Zufluss anzurechnen. Dabei spielt es keine Rolle, ob das Guthaben überwiegend in Zeiten entstanden ist, in denen Kläger nicht im Leistungsbezug gestanden haben. Etwas anderes gelte nur, wenn das Jobcenter die Kosten der Unterkunft in der Vergangenheit gedeckelt habe und Arbeitslosengeld-II-Berechtigte den fehlenden Teil der Kosten aus eigener Tasche getragen hätten. Dann werde ein Guthaben nicht angerechnet, soweit der erstattete Betrag die von den Betroffenen aus der Regelleistung selbst aufgewendeten Unterkunftskosten nicht überschreite.

▶ Bundessozialgericht vom 24. Juni 2020 – B 4 AS 7/20 R

Kasse muss **Basispflege** zahlen

EINFACHE MEDIZINISCHE BEHANDLUNGSPFLEGE AUCH IN BETREUTEN WOHNGRUPPEN

Krankenkassen müssen nach einem Urteil des Bundessozialgerichts Kosten etwa für die Gabe von Medikamenten oder das Anziehen von Thrombosestrümpfen auch in ambulant betreuten Wohngruppen übernehmen.

Es bestehe kein Anspruch darauf, dass die sogenannte einfache medizinische Behandlungspflege vom Personal einer Senioren- oder Demenz-WG geleistet werde.

Im konkreten Fall hatte die AOK Bayern mit drei Bewohnern von Senioren-WGs um die Übernahme der Kosten gestritten. Die Kasse war der Meinung, für die anfallenden Basishilfen nicht zahlen zu müssen.

Ambulante Leistungen auch die der einfachsten Behandlungspflege hätten die Kassen an jedem Ort zu erbringen, der dazu geeignet sei, sofern kein Anspruch auf Erbringung durch die Einrichtung selbst bestehe, führte der Senat als höchste Instanz nun aus. Diese Leistungen könnten Versicherte auch beanspruchen, wenn sie zugleich ambulante Pflegeleistungen im Rahmen der sozialen Pflegeversicherung bezögen. Dies gelte auch dann, wenn mehrere Pflegeversicherte Leistungen der häuslichen Pflegehilfe gemeinsam in Anspruch nähmen.

▶ Bundessozialgericht vom 26. März 2021 – B 3 KR 14/19 R, B 3 KR 1/20 R und B 3 KR 2/20 R

Rechtsschutz

Gut geschützt dank der IG Metall

RATGEBER Ob im Betrieb, während der Ausbildung oder des Studiums, bei Erwerbslosigkeit oder in der Rente – als Teil einer großen Gemeinschaft haben Metallerinnen und Metaller viele Vorteile. Speziell den gewerkschaftlichen Rechtsschutz.

Von Antonela Pelivan

Der Rechtsschutz der IG Metall bietet allen Mitgliedern sachkundige Beratung und kostenlose Prozessvertretung. Durch die guten Kontakte in die Betriebe kennen die Expertinnen und Experten der IG Metall die betrieblichen und branchentypischen Entwicklungen und können deshalb die rechtlichen Interessen von Mitgliedern effektiver durchsetzen – wenn nötig durch alle Instanzen.

Wer kann den gewerkschaftlichen Rechtsschutz in Anspruch nehmen?

Alle Mitglieder der IG Metall, wenn sie mindestens drei Monate Mitglied sind und satzungsgemäße Beiträge gezahlt haben. Die Fachleute der IG Metall oder des DGB Rechtsschutzes beraten und vertreten Mitglieder unter anderem gegenüber ihren Arbeitgebern, den Trägern der Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung und der Arbeitslosenversicherung.

Bei welchen Streitigkeiten gibt es Beratung und Rechtsschutz?

Kündigung oder Krankheit. Auch Auseinandersetzungen um Rentenbescheide, Abfindungen, Lohnabrechnungen und anderes mehr sind Gegenstand der Klagen bei den Arbeits- und Sozialgerichten. Die IG Metall hilft und berät bei allen Fragen rund um Urlaub und Urlaubsgeld, Mutterschutz, Elternzeit, Abmahnung, betriebliche Altersversorgung oder Quarantäne, die das Gesundheitsamt wegen der Pandemie angeordnet hat. Sie prüft Zeugnisse, Arbeits- oder Aufhebungsverträge sowie Bescheide.

Illustration (M): erhui1979/iStock

Welche Vorteile bietet der gewerkschaftliche Rechtsschutz gegenüber einem anderen Versicherungsanbieter?

Zum Beispiel die Prüfung von Arbeits- oder Aufhebungsverträgen. Eine Rechtsschutzversicherung übernimmt die Kosten einer juristischen Beratung in solchen Fällen nicht. Sie erteilt dem Anwalt oft nur dann eine sogenannte Deckungszusage, wenn eine rechtswidrige Handlung durch den Arbeitgeber vorliegt. Die Experten in den zuständigen IG Metall-Geschäftsstellen helfen auch dann, wenn kein Streitfall zugrunde liegt.

Sie checken Lohn- und Gehaltsabrechnungen und fordern mögliche Ansprüche für ihr Mitglied ein – zunächst außergerichtlich, notfalls auch vor Gericht. Ob Prüfung und Beratung, Prozessvertretung vor Gerichten oder Behörden: Mitgliedern entstehen keinerlei Kosten.

Übernimmt die IG Metall auch die Kosten für einen selbst beauftragten Anwalt?

Nein. Es passiert hier und da schon einmal, dass ein beauftragter Anwalt glaubt, die IG Metall komme für die Kosten auf. Mitglieder sollten darum auf der Hut sein: Es gibt strikte Regelungen zum gewerkschaftlichen Rechtsschutz. Diese sind in der IG Metall-Satzung und den Rechtsschutzrichtlinien nachzulesen. Danach ist eine nachträgliche Übernahme von Rechtsanwaltskosten durch die Organisation unzulässig. Diese Kosten muss das Mitglied aus eigener Tasche zahlen. Das kann je nach Streitfall und Ausgang des Verfahrens eine kostspielige Angelegenheit sein!

Wo beantragen Mitglieder den Rechtsschutz?

Bei einem arbeits- oder sozialrechtlichen Problem gilt: Erste Anlaufstelle für Mitglieder ist die IG Metall vor Ort. Bei einer Kündigung melden sich Betroffene am besten schnell bei ihrer zuständigen Geschäftsstelle und vereinbaren einen Beratungstermin. Eine Kündigungsschutzklage muss nämlich spätestens drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben werden, da sie sonst wirksam ist. Auch bei sozialrechtlichen Bescheiden muss auf Fristen geachtet werden. Zu dem Gespräch in der Geschäftsstelle solltet Ihr sämtliche Unterlagen aus dem Arbeitsverhältnis oder der Behörde mitnehmen. Dadurch verschaffen sich die Beraterinnen oder Berater einen ersten Überblick, prüfen den Fall und entscheiden über die Rechtsschutzgewährung. Das Gute: In vielen Fällen klären sich Streitigkeiten außergerichtlich.

Was sollen Betroffene bei einem Problem zuerst tun?

Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ist es – neben dem Termin bei der Geschäftsstelle – dringend zu empfehlen, den Betriebsrat aufzusuchen. Vor allem dann, wenn Vorgesetzte verlangen, etwas zu unterschreiben. Es ist längst nicht alles rechtlich zulässig, was Arbeitgeber einem zur Unterschrift vorlegen. Niemals sollten Beschäftigte etwas ungeprüft unterschreiben. Das gilt auch bei sozialrechtlichen Streitigkeiten, beispielsweise gegenüber der Arbeitsagentur. Wer Rat benötigt, wendet sich rasch an die zuständige IG Metall vor Ort. Die Kontaktdaten findet Ihr auf dem Mitgliedsausweis der IG Metall oder hier:
igmetall.de/vor-ort

Tipps und Infos für Mitglieder

- **Ratgeber Arbeitszeugnis**
  Jeder Beschäftigte hat einen gesetzlichen Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis, wenn er das Arbeitsverhältnis beendet, aber auch beim Wechsel des Vorgesetzten. Was bei Form und Inhalt gilt und welche Noten bestimmte Standardsätze ergeben, zeigt die Broschüre »Was man über sein Arbeitszeugnis wissen sollte«. PDF unter:
  igmetall.de
  → Suchbegriff: Arbeitszeugnis

- **Solo-Selbstständige**
  Viele arbeiten heute freischaffend als sogenannte Solo-Selbstständige. Aber deshalb sind sie noch lange nicht allein auf sich gestellt. Solo-Selbständige, die Mitglied der IG Metall sind, haben Anspruch auf viele Leistungen. Mehr dazu in unserem Ratgeber »Hilfe für Solo-Selbstständige und Kleinunternehmen«:
  igmetall.de/ratgeber

Der Kinderbonus kommt im Mai

Um Familien in der Coronakrise zu unterstützen, hat die Bundesregierung einen Kinderbonus von 150 Euro verabschiedet. Das Geld gibt es für jedes Kind, für das 2021 mindestens in einem Monat Anspruch auf Kindergeld bestand oder besteht. Die Einmalzahlung wird nicht auf Sozialleistungen angerechnet und muss auch nicht eigens beantragt werden. Familien, die im Mai 2021 Kindergeld erhalten, erhalten den Bonus im Mai wenige Tage nach der regulären Kindergeldzahlung. Für Kinder, für die vorher Anspruch auf Kindergeld bestand oder später im Jahr 2021 bestehen wird, wird der Kinderbonus zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt. Die Zahlung erfolgt immer an die Kindergeldberechtigten, die zuletzt für das jeweilige Kind Kindergeld erhalten haben.
familienkasse.de

Allgemeine Informationen zur Grundrente

Am 1. Januar 2021 ist das Gesetz zur Grundrente in Kraft getreten. Die Grundrente sieht in der gesetzlichen Rentenversicherung einen individuellen Zuschlag für langjährige Versicherte mit unterdurchschnittlichen Einkommen sowie einen Freibetrag sowohl bei der Grundsicherung als auch beim Wohngeld vor. Die Broschüre »Grundrente« der Deutschen Rentenversicherung beantwortet die wichtigsten Fragen rund um die Grundrente. PDF zum Herunterladen unter:
deutsche-rentenversicherung.de
→ Suchbegriff: FAQs zur Grundrente

IG Metall-Umfrage beim Ausbildungspersonal

Die IG Metall startet eine Befragung des Ausbildungspersonals und aller Fachkräfte, die Auszubildende im Betrieb betreuen. Es geht unter anderem um Arbeitsbedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten. Mit den Ergebnissen will die IG Metall Verbesserungen identifizieren. Die Umfrage dauert 30 Minuten:
▶ **ausbildungspersonal-im-fokus.de**

Nachuntersuchung bei minderjährigen Azubis

Das Jugendarbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass sich minderjährige Auszubildende ein Jahr nach Ausbildungsbeginn nachuntersuchen lassen müssen. In der Regel erinnern Chefs einen Jugendlichen bereits neun Monate nach dem Start an die Pflicht – Auszubildende, die im vergangenen September angefangen haben, also im April 2021. Der Arbeitgeber muss Jugendlichen die für die Untersuchung erforderliche Freizeit gewähren.

Die Vorlage des sogenannten Nachuntersuchungsbogens erhalten Auszubildende in der Regel vom Arbeitgeber. Die Ärztin oder der Arzt bestätigt nach der Untersuchung, dass die Ausbildung für die Minderjährigen gesundheitlich unbedenklich ist. Diese Bescheinigung ist dem Ausbildenden vorzulegen und darf nicht älter als drei Monate sein.

Achtung: Liegt dem Arbeitgeber auch nach Ende des 14. Ausbildungsmonats kein ärztlicher Nachweis vor, darf er einen Jugendlichen nicht weiterbeschäftigen.

Per Speeddating Ausbildung sichern

BERUFSORIENTIERUNG Schulabgänger, die eine Ausbildung suchen, haben es derzeit schwer. Viele direkte Kontakte sind nicht möglich. Aber online tun sich neue Wege auf – vom Speeddating fürAzubis bis zum virtuellen Betriebsrundgang. | **Von Martina Helmerich**

Ausbildungsmessen sind wegen der Pandemie abgesagt, Betriebsbesuche und Praktika kaum möglich. Wie finden junge Frauen und Männer unter diesen Umständen den Beruf oder den Betrieb, der zu ihnen passt? Berufliche Orientierung und Ausbildungsplatzsuche sind so knifflig und gleichzeitig spannend wie nie. Nichts läuft mehr ohne Mausklick.

Zum Beispiel bei den Stahlunternehmen Saarstahl und Dillinger. Für Jugendliche auf der Suche nach einem passenden Ausbildungsberuf bieten die Unternehmen digitale Berufsberatung an. Titel: »Weg aus der Schule. Aber mit Steel!«. Vor der Pandemie wurden Bewerberinnen und Bewerber zu Einstellungstests in die Unternehmen eingeladen. »Jetzt finden die Tests online von zu Hause aus statt und es klappt«, sagt der Leiter Bildung und Personalentwicklung, Cornelis Wendler. Auch mit digitalen Elternabenden, bei denen sich Eltern mit ihren Kindern zur Ausbildung beraten lassen, hat man gute Erfahrungen gemacht.

Auch die Industrie- und Handelskammern bieten immer mehr digitale Kontaktmöglichkeiten an. Die IHKs veranstalten virtuelle Azubi-Speeddatings, Virtual-Reality- Ausbildungsmessen und Ausbildungsberatungen per Videochat. Junge Menschen können ihre Bewerbungsmappe online prüfen lassen. Sie testen digital, welcher Ausbildungsberuf zu ihnen passt. Lehrkräfte erhalten in Webinaren Tipps zum Thema Berufsorientierung in der Schule. Auch die Handwerkskammern stellen sich zunehmend um. Sie bieten Infos für junge Schulabgänger mit Interesse an einem handwerklichen Beruf. Der Lehrstellenradar der

Wegweiser »Ausbildung oder Studium?«

Duale Berufsausbildung, schulische Ausbildung, Studium oder eine Übergangszeit zwischen Schule und Ausbildung oder Studium? Antworten auf diese und andere Fragen liefert das Bundesministerium für Bildung und Forschung in seiner Broschüre »Ausbildung oder Studium?«. Der Wegweiser enthält praktische Tipps, welche Möglichkeiten es nach dem Schulabschluss gibt und was dabei zu beachten ist. PDF zum Herunterladen oder zum Bestellen unter:
▶ **bmbf.de/publikationen →Suchbegriff: 31009**

Foto: BMBF

Foto: mediaphotos/iStock

Die Suche nach einem Ausbildungsplatz und Bewerbungsgespräche finden mehr und mehr online statt.

Handwerkskammern zeigt, wie man sich bewirbt und wo es freie Stellen in den Handwerksbetrieben der Region gibt.

Für immer mehr Ausbildungsbetriebe wird E-Recruiting immer wichtiger. Vor allem in größeren Betrieben ist bereits der komplette Bewerbungsprozess digitalisiert.

E-Recruiting findet heute über die Kanäle Unternehmenswebsites, Social-Media-Plattformen und Online-Stellenbörsen statt. Dazu kommt das Mobile Recruiting. Gemeint ist die Anpassung der Websites an mobile Endgeräte, aber auch spezielle Recruiting-Apps.

Zum Tag der offenen Tür produzieren viele Betriebe inzwischen einen virtuellen Rundgang. Die Jugend- und Auszubildendenvertretung unterstützt dabei. Verschiedene Abteilungen oder Produktionsabschnitte können besucht werden und die Schülerinnen und Schüler haben die Gelegenheit, all ihre Fragen zu stellen. Das E-Recruiting ist derzeit das Mittel der Wahl. »Eines aber kann es nicht ersetzen«, sagt Cornelis Wendler von Saarstahl und Dillinger, »die direkte Betreuung der jungen Menschen durch Ausbildende sowie Meisterinnen und Meister im Betrieb.«

Tipps für Ausbildungsplatzsuchende unter:
▶ ihk.de/berufsorientierung
▶ jobboerse.arbeitsagentur.de
▶ handwerk.de/lehrstellen-radar
▶ igmetall.de/jugend

Welche Faktoren Dein Gehalt bestimmen

Eine solide berufliche Qualifikation macht sich für die Beschäftigten bezahlt: Wer nach einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung noch eine Meister- oder Technikerausbildung absolviert, kann mit einem Gehaltsplus von etwa 14 Prozent rechnen. Zudem gibt es eine Reihe von weiteren Einflüssen auf die Höhe des Gehalts. Dazu zählen das Berufsfeld selbst, die Berufserfahrung und ob jemand im Job Leitungsverantwortung übernommen hat. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut hat deswegen einen Lohn- und Gehaltscheck entwickelt, mit dem Beschäftigte für über 500 Berufe eine genaue Vergleichsberechnung durchführen können. Das Angebot ist kostenlos nutzbar.
▶ lohnspiegel.de

Onlineangebote zur Berufsorientierung

E-RECRUITING Bei Saarstahl und Dillinger geht man neue Wege, um junge Menschen für eine Ausbildung zu begeistern.

Wie finden Saarstahl und Dillinger neue Auszubildende?
CORNELIS WENDLER: Wir bieten digitale Elternabende und Onlineveranstaltungen zum Kennenlernen für Schulen an. Im Februar haben wir so etwa 400 Schülerinnen und Schüler direkt erreicht.

Was macht Ihr, wenn das Interesse geweckt ist?
WENDLER: Die jungen Leute reichen über unsere Bewerbungsplattform ihre Unterlagen ein. Wir prüfen sie und laden zu einem Onlinetest ein, den Jugendliche von zu Hause aus machen können.

Das funktioniert auch?
WENDLER: Klar. Die Bewerberinnen und Bewerber bekommen dafür einen Zugangscode geschickt. Im Test werden Mathe, Naturwissenschaften und Kenntnisse zu unserem Unternehmen abgefragt.

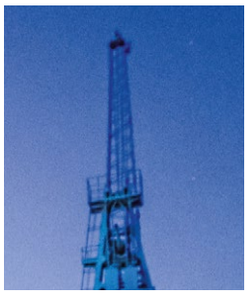
Wie fällt die Entscheidung, wer eine Ausbildung bekommt?
WENDLER: Nach dem Vorstellungsgespräch, das wegen Corona online abläuft. Nur wer zur Werksfeuerwehr will, muss den Sporttest vor Ort machen.

Foto: privat

Als Leiter Bildung und Personalentwicklung bei Saarstahl und Dillinger ist **Cornelis Wendler** für über 500 Ausbildungsplätze zuständig.

Karikatur: André Poloczek

BILDERRÄTSEL



Die Bildausschnitte gehören zu Fotos, die Ihr in dieser Ausgabe der **metallzeitung** findet. Die Lösung ergibt sich aus der Summe der Seitenzahlen, auf denen die Bilder zu finden sind.

Die Preise im Mai

Erster Preis:
Eine Aluminiumbrotbox

Zweiter Preis:
Ein Werkzeugset (mini)

Dritter Preis:
Ein IG Metall-Turnbeutel

Einsenden*

Schicke die Lösung mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis 15. Mai 2021 per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main.
Oder per E-Mail an:
raetsel@igmetall.de

* Namen und Wohnort der Gewinnerinnen und Gewinner veröffentlichen wir in der nächsten Ausgabe.

SERVICE

Hier kannst Du Dich registrieren

Manche Serviceangebote auf der Website der IG Metall sind erst einsehbar, wenn Du Dich online registriert hast. Deinen persönlichen Zugang kannst Du hier einrichten:
igmetall.de/anmelden

Hilfe bei Arbeitslosigkeit

Wenn es zum Jobverlust kommt, stellen sich viele Fragen. Die wichtigsten beantworten wir im »Ratgeber Arbeitslosengeld« – und zeigen, wo es Hilfe gibt.
igmetall.de/ratgeber

Deine Geschäftsstelle

Fragen zur Mitgliedschaft beantwortet Deine IG Metall-Geschäftsstelle. Hier findest Du die Kontaktdaten:
igmetall.de/vor-ort

Hier wirst Du Mitglied

Hier kannst Du Mitglied werden:
igmetall.de/beitreten

Lesertelefon

0800 446 38 25

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

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 abzudrucken. Leserbriefe geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder.

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 Henrizi
Sekretariat:
Beate Albrecht

metallzeitung.de

Angebot für Sehbehinderte:
metallzeitung gibt es auch als PDF oder Word-Datei:
metallzeitung@igmetall.de

Vertrieb:
Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93-22 24
Fax: 069 66 93-25 38
vertrieb@igmetall.de

Anzeigen:
Petra Wedel, Zweiplus Medienagentur,
Pallaswiesenstraße 109,
64293 Darmstadt
info@zweiplus.de

Druckvorstufe:
datagraphis GmbH

Druck und Versand:
Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG

Papier: metallzeitung erscheint zehnmal 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.