



Dennis Esto wird  
Fachinformatiker



Dirk Altmeier wird  
Industriemechaniker

TRANSFORMATION\*

\*  
**Fit für die  
Arbeit von  
morgen**

► **INTEGRATION** Projekt WELCOME:  
Aus mehr als 60 Nationen wird ein  
Team bei MAN in Augsburg. → Seite 18

► **KINDERKRANKENGELD**  
Wer hat Anspruch? Wie viel Geld gibt es?  
Wir klären die wichtigen Fragen. → Seite 24

► **BEZIRK**

## INHALTSVERZEICHNIS

- 4 Auf dem Weg in die Zukunft** Das Projekt »IG Metall vom Betrieb aus denken« bündelt Ideen und Impulse.
- 6 Holz und Kunststoff** Die Diskussion um Tarifforderungen läuft. Neben Geld ist Demografie das zentrale Thema. Ab August wird verhandelt.
- 7 Unruhe bei Airbus** Beschäftigte, Konzernbetriebsrat und IG Metall stemmen sich gegen einen umfassenden Umbau der Produktion im Unternehmen.
- 8 Zukunftstarifverträge** Die IG Metall sichert in immer mehr Betrieben Zukunft. Der neue Metall-Tarifabschluss soll dafür sorgen, dass dies auch rechtzeitig geschieht.

### TITEL Fit für die Arbeit von morgen

**10** Die Umbrüche in der Industrie schaffen Unsicherheit. Mit der richtigen Weiterbildung eröffnen sich neue Perspektiven. Drei Beispiele veranschaulichen, wie das funktionieren kann, und beleuchten, was in Sachen Qualifizierung in den Regionen läuft. Im Interview zum Thema Transformation: Björn Böhning (SPD), Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium.

Titelfotos: Oliver Keller, Laura Ockenfels/BeckerBredel, exentia/Adobe Stock

- 16 Der Arbeitskampf der Jugend** Das Tarifiergebnis für die Jugend in der Metall- und Elektroindustrie ist auch eine Antwort auf die Krise.
- 18 Mehr als 60 Nationen, aber ein Team** Die Ingenieurin Xiaoling Shen-Türk sorgt bei MAN in Augsburg dafür, dass alle Beschäftigten Wertschätzung und Achtung erfahren.
- 20 Eine Frau an der Spitze** Ulla Müller war in den 70er-Jahren die erste Frau im Aufsichtsrat ihres Betriebs. Über ihren erfolgreichen und steinigen Weg.
- 22 Coronatest im Betrieb** Jurist Tjark Menssen beantwortet die wichtigsten Fragen zum Testen im Betrieb.
- 24 Kinderkrankengeld** Hier erfährt Ihr, wer Anspruch hat, wie hoch das Kinderkrankengeld ist und welche Auswirkung Corona auf die Formalitäten hat.
- 26 Power vom Start weg** Die Elektromobilität verändert auch die Berufsausbildung. Viele junge Menschen zieht es in diesen Zukunftsbereich, etwa bei Audi in Neckarsulm.
- 27 Uni für Beschäftigte** Im Herbst startet die University of Labour. Willkommen sind Menschen mit Berufspraxis.
- 28 Aus den Bezirken**
- 30 Lokales/Karikatur**
- 31 Rätsel/Impressum**

**Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 14. Mai 2021**



Foto: Marcus Schröther/Aspectfoto



Foto: Christian v. Polentz/transitfoto.de

**Integration** Bei MAN in Augsburg sorgt Ingenieurin Xiaoling Shen-Türk im Projekt WELCOME dafür, dass Menschen aus 60 Nationen ein Team werden. → Seite 18

**Erste Frau** Ulla Müller war in den 70er-Jahren die erste Aufsichtsrätin ihres Betriebs. Die 82-jährige erzählt von blöden Männersprüchen und großen Erfolgen. → Seite 20



# MACH MIT!

TARIFABSCHLUSS METALL-ELEKTRO:

## DEIN BETRIEB. DEINE MEINUNG.

Nach dem Metall-Tarifabschluss 2021 wird die IG Metall ein Meinungsbild bei ihren Mitgliedern einholen. Darum schreiben die IG Metall-Geschäftsstellen Mitglieder aus ausgewählten Betrieben an und fragen sie, wie sie das Tarifiergebnis mit Blick auf ihren Betrieb einschätzen.

Wer also Post erhält, ist herzlich eingeladen, sich zu beteiligen: Nutze die Gelegenheit und bringe Dich ein. Die Teilnahme ist anonym und dauert nur wenige Minuten. Alles Weitere erfährst Du in dem Brief, der Dir Anfang Juni zugeht.

### DANKE FÜRS MITMACHEN!

## GEWONNEN

- Lösungssumme Mai-Rätsel: »60«
1. Preis: Annette Baro, Heidenheim
  2. Preis: Andreas Schuh, Hamburg
  3. Preis: Joris Santin, Herrenberg



Foto: Fly View Productions/iStock



Foto: Dimitry Popoff/iStock

**Kinderkrankengeld** Wer hat Anspruch? Wie viel wird gezahlt? Was müsst Ihr beachten? Der Ratgeber beantwortet alle wichtigen Fragen. → Seite 24

**E-Mobilität** Dieser Wachstumsmarkt verändert auch die Berufsausbildung. Wie die Zukunft aussieht, zeigt das Beispiel von Audi in Neckar-sulm. → Seite 26

## TARIF

### IG Metall erreicht Einstieg in die 35-Stunden-Woche im Osten

Die Mauer bröckelt: 30 Jahre nach der Einheit hat die IG Metall den Einstieg in die Angleichung der Arbeitsbedingungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie geschafft. Den Anfang machen einzelne Unternehmen: VW Sachsen, ZF Brandenburg und SAS verkürzen die Arbeitszeit schrittweise von 38 auf 35 Stunden in der Woche. Zunächst geht es 2022 runter auf 37 Stunden. Ab 2027 gilt dann die 35-Stunden-Woche, wie im Westen. Die IG Metall verhandelt derzeit noch mit weiteren Unternehmen.

»Der jahrzehntelange Widerstand der Arbeitgeber ist gebrochen«, erklärt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. »Unsere Erwartung ist, dass sich in den nächsten Wochen und Monaten weitere Unternehmen zu ihrer Verantwortung zur sozialen Einheit Deutschlands bekennen und vergleichbare Regelungen mit der IG Metall treffen.«

Außerdem verhandelt die IG Metall mit dem sächsischen Arbeitgeberverband VSME bis 30. Juni eine Lösung zur Angleichung im Flächentarif. »Sollte es in diesem Prozess zu keiner tragfähigen Einigung kommen, werden wir unsere Strategie Haus für Haus ausrichten«, betont Birgit Dietze, Verhandlungsführerin und Bezirksleiterin der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen.

Fast 100 000 Beschäftigte haben in Berlin, Brandenburg und Sachsen über drei Wochen lang für die Angleichung gekämpft – mit kreativen Aktionen und 24-Stunden-Warnstreiks. Auch in anderen ostdeutschen Tarifgebieten und Unternehmen laufen Gespräche. Beschäftigte treten in die IG Metall ein, um auch in ihren Betrieben die Angleichung durchzusetzen.

Weitere aktuelle Informationen:

▶ [igmetall-bbs.de](https://www.igmetall-bbs.de)

## EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

### Angleichung Ost: Durchbruch geschafft!

Unser Kampf hat sich gelohnt: Nach harten Verhandlungen hat sich die IG Metall mit den Arbeitgeberverbänden in Berlin, Brandenburg und Sachsen auf die Übernahme des Pilotabschlusses aus Nordrhein-Westfalen geeinigt. Gleichzeitig haben wir eine konkrete Verpflichtung zu Verhandlungen vereinbart: Schon bis Ende Juni soll ein klar abgesteckter tariflicher Rahmen für betriebliche Lösungen zur Angleichung Ost geschaffen werden.

Mit Volkswagen Sachsen, ZF, SAS und weiteren Betrieben erzielte die IG Metall Vereinbarungen, in denen verbindliche Stufenpläne für die Angleichung der Arbeitszeit festgelegt wurden. Die erste Stufe mit der Verkürzung der Arbeitszeit auf 37 Stunden beginnt dort am 1. Januar 2022. Am Ende des Angleichungsprozesses gilt im vollen Umfang das Tarifniveau der 35-Stunden-Woche, wie in Westdeutschland vereinbart.

Diese Ergebnisse konnten wir nur gemeinsam durchsetzen, weil die Beschäftigten in Berlin, Brandenburg und Sachsen mit beeindruckenden Warnstreiks großen Druck erzeugt haben. Klar ist, wenn Unternehmen sich weiterhin weigern, ihre Belegschaften in Ost und West gleich zu behandeln, werden wir den Druck weiter aufrechterhalten.

Damit ist der jahrzehntelange Widerstand der Arbeitgeber, zu verbindlichen Stufenplänen der Angleichung zu kommen, gebrochen. Wir erwarten, dass sich in den nächsten Wochen und Monaten weitere Unternehmen zu ihrer Verantwortung zur sozialen Einheit Deutschlands bekennen und vergleichbare Regelungen mit der IG Metall treffen.

## »WOHIN MAN BLICKT: SO VIELE KREATIVE IDEEN«

Projektleiter Klaus Abel über den Stand des Projekts – und wie es nun weitergeht.

### Klaus, wie ist der Stand des Projekts?

**Klaus Abel:** Wir sind mittendrin, wir sind unserem Ziel schon ein ganzes Stück nähergekommen. Wobei, wichtig zu betonen ist eines: Es geht nicht einfach darum, ein in der Ferne befindliches Ziel möglichst schnell und auf direktem Wege zu erreichen. Es geht darum, sich gemeinsam auf den Weg zu machen, miteinander auf diesem Weg Erfahrungen zu sammeln und voneinander zu lernen, um so zusammen eine große, elementare Frage zu beantworten: Wie bleibt die IG Metall auch in Zukunft stark und kraftvoll?

### Die Erfahrungen, die gesammelt werden, sollen die IG Metall als Ganzes voranbringen ...

**Abel:** Wir haben einen mehrstufigen Prozess aufgebaut. Unsere Veränderungspromotorinnen und -promotoren sollen zunächst mit ihrer Geschäftsstelle vor Ort darüber ins Gespräch kommen, welche Erfahrungen sie bei der Umsetzung ihres Projekts gesammelt haben. Das geschieht auf einem »Transfertag«. Dort werden Steckbriefe erarbeitet. Aus allen Steckbriefen zusammen entsteht dann ein »Arbeitsspeicher«. Auf dieser Grundlage werden wir dann in der gesamten IG Metall über Veränderungen diskutieren.

### Was sind bislang die Tophemen im Betrieb?

**Abel:** Viele Projekte haben es sich zum Ziel gesetzt, die Vertrauensleutestruktur zu stärken. Andere entwickeln Ideen, wie digitale Kommunikationsformen noch besser eingesetzt werden können. Die Frage, wie wir viele neue Mitglieder gewinnen können, spielt eine große Rolle. Wohin man auch blickt: so viele kreative Ideen. Diesen Schatz gilt es jetzt zu bergen.



**Klaus Abel** arbeitet als Projektleiter des Projekts »IG Metall vom Betrieb aus denken« beim Vorstand der IG Metall.

## IG METALL VOM BETRIEB AUS DENKEN

# WIR SIND AUF DEM WEG IN DIE ZUKUNFT

»Wir müssen mehr in die Öffentlichkeit. Wir müssen politisch aktiver werden. Wir müssen die gleiche Energie wie bei unserer Positionierung »Gegen rechts« aufwenden, um uns in die Politik einzumischen.«

»Gut wäre eine bessere Vernetzung zwischen den Betrieben und unseren Geschäftsstellen, damit alle vom Erfahrungsaustausch profitieren können. Dafür könnten wir die Delegiertenversammlungen besser nutzen.«

»Für neue Beschäftigte lohnen sich Onboardingveranstaltungen, um mit ihnen über die Gewerkschaftsarbeit ins Gespräch zu kommen.«

»Wir wollen die Vertrauensleutestrukturen sichern. Das ist wichtig, damit wir die Beschäftigten beteiligen und unsere Rechte sichern können. Wir müssen auch in Zukunft schlagkräftig unsere Interessen vertreten.«

»Was fehlt, ist eine strukturierte Aufklärung über Leistungen und Bedeutung der Gewerkschaft.«

»Jetzt besteht die Möglichkeit, die IG Metall zu verändern. Lasst uns die Anregungen aufnehmen und offen sein.«

»Im Betrieb sollten wir die ganze Pyramide der IG Metall vor Ort sichtbar machen: von den Vertrauensleuten aus den Bereichen über die Betriebsräte, die Betriebsratsspitze bis hin zu den Bevollmächtigten der Geschäftsstelle.«

»Sind Begriffe wie ›Vertrauensleute‹ oder ›Vertrauenskörper‹ eigentlich noch zeitgemäß? Wäre es denn nicht sinnvoller, von ›IG Metall-Aktiven‹ zu sprechen?«

»Eine gute und intensive Unterstützung der Arbeit in den Betrieben ist wünschenswert und elementar. Gewerkschaft kann nur von der guten Arbeit an der Basis profitieren.«

»Seminare zum Thema ›Wie erreiche ich Menschen im Homeoffice?‹ wären in der jetzigen Situation sehr hilfreich.«

»Es muss mehr Geld, Zeit und praxisorientierte Bildung in die Mitgliederwerbung für Angestellte investiert werden.«

»Nützlich wären Newsletter zu branchen- und gesamtgesellschaftlichen Themen, die modular aufgebaut sind und durch die Geschäftsstellen bearbeitet und verteilt werden.«

»Wir wollen zeigen: Die IG Metall – das sind die Kolleg\*innen im Betrieb. Menschen, die ich ansprechen kann, die greifbar sind.«

»Der Betriebsbetreuer oder die Betriebsbetreuerin könnte immer mal wieder mit dem Betriebsrat oder den Vertrauensleuten einen Betriebsrundgang machen. Dadurch wird die IG Metall erlebbarer.«

»Wichtig ist eine bessere Vernetzung auf Bezirksebene: Klausuren sollten etwa dazu genutzt werden, Betriebe und deren Themen aus anderen Geschäftsstellen kennenzulernen.«

»Es ist wichtig, ein Gefühl dafür zu bekommen, welche Themen den Angestellten wirklich wichtig sind, welche ihnen wirklich unter den Nägeln brennen.«

»IG Metall-Fachleute für ganz spezielle Themen sollten direkt erreichbar sein.«

»Wir brauchen eine vermehrte Ressourcenbereitstellung für Gewerkschaftssekretäre und -sekretärinnen mit dem Schwerpunkt Jugend – insbesondere für ressourcenschwache Geschäftsstellen.«

## IDEEN UND IMPULSE

Wie muss sich die IG Metall verändern, um auch in Zukunft stark zu sein? Unsere Veränderungspromotorinnen und -promotoren geben uns hierzu viele Impulse. Hier erste Eindrücke. Eine Pinnwand voller Ideen.

## DER REISEPLAN: WIE ES MIT DEM PROJEKT WEITERGEHT

- **RoutenWorkshops** Sie finden im Herbst auf Bezirksebene statt. An ihnen nehmen die Veränderungspromotoren und -innen und Bevollmächtigten teil. Ziel ist, Vorschläge zur Entwicklung der IG Metall zu machen.
- **ThemenWorkstätten** Die Ergebnisse der RoutenWorkshops fließen in ThemenWorkstätten ein. Hier beraten Mitglieder des 36-köpfigen IG Metall-Vorstands zusammen mit Aktiven aus dem Projekt.
- **VeränderungsWorkstätten** Zur Bearbeitung von Themen, die die IG Metall in ihrer Arbeitsweise bzw. ihrer Struktur betreffen, werden VeränderungsWorkstätten stattfinden. Im März 2022 sind sie abgeschlossen.
- **Veränderungskongress** Auf einem bundesweiten Kongress im Mai 2022 laufen die Diskussionsstränge zusammen. Alle am Projekt Beteiligten beraten darüber.

## Tarifbewegung 2021

### Tarifverhandlungen im Kfz-Handwerk

**KFZ-TARIFRUNDE 2021** Die Verhandlungen laufen. Die Arbeitgeber fordern Nullrunden und Kürzungen. Beschäftigte und IG Metall schalten einen Gang hoch.

Die Tarifverhandlungen im Kfz-Handwerk laufen. Die IG Metall fordert vier Prozent mehr Geld und ein Extraplus für Auszubildende. Doch die Arbeitgeber mauern. Sie könnten nichts zahlen – wegen Corona und der Transformation zum Elektroauto. In einigen Tarifgebieten wollen sie sogar kürzen. In Baden-Württemberg etwa soll der Samstag Regelarbeitstag sein und Mehrarbeitszuschläge gestrichen werden.

Die IG Metall und die Beschäftigten halten mit Aktionen dagegen. Zu Redaktionsschluss waren bereits Hunderte in die IG Metall eingetreten und Warnstreiks in Planung. »Die wirtschaftliche Lage des Kfz-Handwerks ist stabil«, erklärt IG Metall-Vorstandsmitglied Ralf Kutzner. »Viele Beschäftigte haben trotz Corona voll durchgearbeitet. Sie verdienen eine faire Erhöhung.«

Aktuelle Nachrichten zu den Kfz-Tarifverhandlungen:

► [igmetall.de/kfz-handwerk](https://www.igmetall.de/kfz-handwerk)

Foto: Peter Bisping



**Aktionen im Kfz-Handwerk** Bundesweit machen Beschäftigte Druck für ihre Forderungen, wie bei Volkswagen Automobile Hamburg, Standort Glinde.



## Tarifbewegung Holz und Kunststoff startet

**HOLZ UND KUNSTSTOFF** Die Diskussion um Tarifforderungen läuft. Zentrale Themen sind mehr Geld und die Demografie. Ab Ende August wird verhandelt.

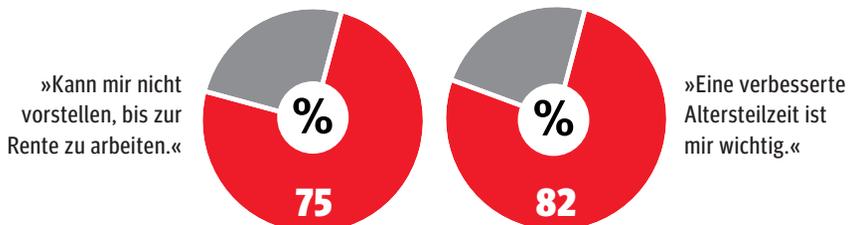
**D**ie Tarifbewegung 2021 startet nun auch in der Holz- und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Die Diskussion um Forderungen in den Betrieben läuft. Ende Juni wollen die gewählten regionalen Tarifkommissionen ihre Tarifforderungen beschließen. Die Verhandlungen starten dann Ende August.

In den bisherigen Diskussionen wurde klar, dass neben mehr Geld auch eine Verbesserung der Tarifverträge zur Demografie ein wichtiges Thema ist. Neben der Alterszeit können darüber in Betriebsvereinbarungen etwa auch Maßnahmen für die Gesundheit geregelt werden. In einer Umfrage (Grafik unten) sagten 82 Prozent der Beschäftigten, dass ihnen eine Verbesserung der Altersteilzeit wichtig oder sehr wichtig ist.

»Gut 40 Prozent unserer Kolleginnen und Kollegen in Holz und Kunststoff sind 50 Jahre und älter«, erklärt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. »Doch anstatt eine langfristige Personalpolitik anzugehen, ignorieren es die Arbeitgeber. Sie fordern sogar, dass Beschäftigte länger arbeiten sollen wegen des Fachkräftemangels in der Branche.«

Die wirtschaftliche Lage der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie ist uneinheitlich – aber insgesamt trotz Corona stabil. Während etwa Büromöbel zurückgegangen sind, boomen die direkte Holzverarbeitung, der Baubedarf, Gartenmöbel und die Caravanindustrie. Aktuelle Nachrichten und Hintergründe: ► [igmetall.de/holz-und-kunststoff](https://www.igmetall.de/holz-und-kunststoff)

### BESCHÄFTIGTE WOLLEN BESSERE ALTERSTEILZEIT



Quelle: Umfrage der IG Metall, April 2021

## Bonus für Leiharbeiter

### JETZT BIS ENDE JUNI MITGLIEDERVORTEIL SICHERN

Bis zu 300 Euro Extrazahlung zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Das gibts für Leihbeschäftigte, die mindestens zwölf Monate Mitglied der IG Metall sind. Voraussetzung für den Mitgliedervorteil ist zudem, dass Ihr mindestens sechs Monate bei Eurer Leihfirma beschäftigt seid. Euren Bonus zum Urlaubsgeld könnt Ihr bis zum 30. Juni beantragen.

Alle Infos, Euren Antrag und Eure Mitgliedsbescheinigung findet Ihr in unserem Selfserviceportal: ► [igmetall.de/mitgliedervorteil-leiharbeit](https://www.igmetall.de/mitgliedervorteil-leiharbeit)

Ab 19. Oktober und bis 30. November auch Bonus zum Weihnachtsgeld beantragen

### 3 Fragen an Wilma Liebman



Foto: privat

#### Erwartungen bisher übertroffen

**USA** Die amerikanische Arbeitsrechtsexpertin Wilma Liebman sieht Verbesserungen unter Präsident Biden.

*Können die Menschen in den USA aufatmen?*

**WILMA LIEBMAN:** Präsident Biden zeigt seit seinem Amtsantritt Mut und Ehrgeiz. Sein Konjunkturprogramm hilft den von der Pandemie Betroffenen. Der Hunger geht zurück, es gibt Neueinstellungen, der Konsum steigt. Es gibt berechtigte Hoffnungen auf ein starkes Wirtschaftswachstum.

*Profitieren Beschäftigte vom Politikwechsel?*

**LIEBMAN:** Biden will gute Arbeitsplätze in der Industrie, saubere Energie, die Infrastruktur modernisieren und das Leben der Beschäftigten verbessern, etwa durch Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Diese radikalen Veränderungen sind eine reale Chance, die wirtschaftlichen Ungleichgewichte in den USA anzugehen.

*Ist also alles in Butter?*

**LIEBMAN:** Nein. Angesichts knapper Mehrheiten der Demokraten im Kongress wird Biden wohl nicht alle Vorhaben umsetzen. Die Gesellschaft bleibt gespalten, es gibt weiter Unterstützung für Trump. Die anti-gewerkschaftliche Haltung der Unternehmen sitzt tief. Ob es gelingt, die Arbeitsgesetzgebung zu modernisieren, ist fraglich.

## Unruhe bei Airbus

**LUFTFAHRT** Gemeinsamer Kampf gegen neue Umbaupläne

**A**irbus-Beschäftigte, Konzernbetriebsrat und IG Metall stemmen sich gegen einen umfassenden Produktionsumbau des Unternehmens: »Die Zerschlagung der Premium Aerotec und die Gründung eines Einzelteilmertigers setzt Tausende Arbeitsplätze in Deutschland unter massiven Verlagerungsdruck«, erläutert Jürgen Kerner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

Mitte April hatte das Management angekündigt, die Flugzeugproduktion in Deutschland und Frankreich neu aufzustellen. Dazu sollen in den beiden Ländern jeweils neue Unternehmen gegründet werden. In

Deutschland soll ein Unternehmen entstehen, das die Aktivitäten des Airbus-Standorts in Stade sowie die Strukturmontage in Hamburg mit denen der Konzerntochter Premium Aerotec in Nordenham, Bremen und teilweise in Augsburg zusammenführt.

Zudem soll eine Einheit gegründet werden, die sich auf die Fertigung von Einzelteilen und Kleinkomponenten konzentriert. Vom Management wird diese Einheit bewusst nicht als dauerhafter Bestandteil des Airbus-Konzerns gesehen. Den 3400 Beschäftigten, die hier arbeiten sollen, drohen damit Perspektivlosigkeit und Ausverkauf. »Die angekündigte Neuaufstellung schwächt den Luftfahrtstandort Deutschland«, sagt Holger Junge, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats. Dagegen werde man sich mit allen Mitteln zur Wehr setzen. Jürgen Kerner betont: »Wir erwarten, dass die Bundesregierung diese Zerschlagung verhindert.«



Foto: A. Doumenjou/master





**Hauni in Hamburg:** Die Beschäftigten gestalten ihre »Fabrik der Zukunft« mit ihren Ideen mit. Das setzten sie in einem Zukunftstarifvertrag durch.

Foto: Peter Bisping



Foto: IG Metall

»Sie haben eine Unternehmensberatung geholt. Das läuft immer auf Köpfe zählen raus. Doch jetzt gestalten wir unsere Fabrik der Zukunft mit. Die Beschäftigten haben unglaubliche Ideen, auf die nie ein Manager kommen würde.«

**Uwe Zebrowski**  
Betriebsratsvorsitzender,  
Hauni, Hamburg



Foto: IG Metall

»Wir haben die Erfahrung gemacht, wie mühsam es ist, ohne tariflichen Rahmen betriebliche Zukunftsperspektiven zu verhandeln. Doch durch den Metall-Tarifabschluss gibt es jetzt ein konkretes Verfahren für Zukunftstarifverträge.«

**Oliver Simon**  
Betriebsratsvorsitzender  
Bosch, Homburg

Foto: IG Metall

# Jetzt gestalten wir unsere Zukunft mit

**ZUKUNFTSTARIFVERTRÄGE** Die IG Metall sichert in immer mehr Betrieben Zukunft. Bisher gelingt das oft noch zu spät, sodass viele Arbeitsplätze am Ende abgebaut werden. Der neue Metall-Tarifabschluss soll das ändern. | **Von Dirk Erb**

**Z**ukunft klar bei Continental in Rheinböllen! Die IG Metall-Mitglieder haben mit 24-Stunden-Warnstreiks ihren Zukunfts- und Sozialtarifvertrag erkämpft. Ihr Standort ist bis mindestens 2028 tariflich gesichert. Conti wollte die Bremsenfertigung verlagern und über die Hälfte der Arbeitsplätze abbauen, ohne klare Perspektive.

Doch jetzt ist im neuen Zukunftstarifvertrag ein »Zielbild« vereinbart: Sie entwickeln und bauen hier künftig autonome Transportroboter (autonomous Automated Guided Vehicles, aAGVs) für die Werkshalle. Rheinböllen wird Technologiecenter für künftige Bremsengenerationen. Außerdem gibt es ein Transformationsprojekt. Belegschaft, Betriebsrat und IG Metall sind dabei.

Zur Überbrückung baut Continental weiterhin Bremsen in Rheinböllen – mit einer

garantierten Mindestpersonalbemessung. Sie haben es geschafft – in letzter Sekunde vor der Urabstimmung über einen Streik. »Das war nur durch die Beteiligung der über 80 Prozent organisierten Beschäftigten möglich, die zum Arbeitskampf bereit sind«, betont Verhandlungsführer Uwe Zabel von der IG Metall Mitte.

»Die bittere Pille ist: Trotzdem werden Arbeitsplätze abgebaut«, erklärt Ingo Petzold, Geschäftsführer der IG Metall Bad Kreuznach. Auch wenn der Sozialtarifvertrag in Rheinböllen exklusiv die IG Metall-Mitglieder vor Kündigungen schützt, mit einer verbesserten Altersteilzeit und mehr Geld.

Trotzdem Abbau. Das ist bisher noch oft so. Die IG Metall kann Zukunftstarifverträge in der Regel erst dann durchsetzen, wenn der Arbeitgeber abbauen will. Denn Zukunftspläne unterliegen laut Grundgesetz der »unternehmerischen Freiheit«.

## Beschäftigte sichern ihre Zukunft mit ihren Ideen

953 von 2000 Arbeitsplätzen sollten weg beim Tabakmaschinenhersteller Hauni in Hamburg. Die Fertigung sollte geschlossen und die Serienkonstruktion verlagert werden. »Sie haben eine Unternehmensberatung geholt, die über uns drübergeflogen ist und aus der Helikopterperspektive betrachtet hat«, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende Uwe Zebrowski. Früher war er Abteilungsleiter und hat oft mit Unternehmensberatern gearbeitet. »Das läuft immer auf Kosten senken durch Köpfe zählen raus. Auf die Prozessebene gehen die nie runter.«

Zebrowski kandidierte 2018 für den Betriebsrat. Sie warben fast 300 Mitglieder für die IG Metall, bis sie stark genug waren.

Jetzt haben sie sich ihren Zukunftstarifvertrag geholt: Die Beschäftigten gestalten ihre »Fabrik der Zukunft« mit, mit ihren Ideen. Geschäftsleitung und Betriebsrat entscheiden, welche Projekte verfolgt werden. Hauni stellt dafür eine Million Euro im Jahr zur Verfügung. Der Betriebsrat bestimmt mit bei Personalplanung und Qualifizierung.

»Anfangs weigerte sich die Geschäftsleitung, über die Zukunft zu verhandeln«, erinnert sich Ina Mewes von der IG Metall Region Hamburg. »Das schaffst Du nur mit starken, innovativen Betriebsräten und einer gut organisierten Belegschaft.«

Auch bei Hauni müssen 690 Stellen über vier Jahre abgebaut werden, aber ohne Entlassungen, über Altersteilzeit und hohe Abfindungen. Die Fertigung bleibt. Produkte werden zurückverlagert. 1610 Arbeitsplätze sind sicher. Die Suche nach den besten Ideen läuft.

## Fünf Jahre Kampf für Zukunft

Bei Bosch in Homburg sind die Produkte für die Zukunft klar. Bislang haben sie vor allem Dieseleinspritzpumpen hergestellt. 1000 von ursprünglich 4700 Arbeitsplätzen hatte Bosch bereits abgebaut.

Doch jetzt kommt die Wasserstoffbrennstoffzelle. Die Maschinen sind bestellt, die Fertigungskapazitäten festgeschrieben. Das haben Beschäftigte, Betriebsrat und IG Metall durchgesetzt. Bis die Brennstoffzelle für genug Arbeit sorgt, sind Arbeitsplätze durch

Reduzierung der Arbeitszeiten gesichert und betriebsbedingte Kündigungen bis 2026 ausgeschlossen.

Fünf Jahre lang haben sie für ihre Zukunft gekämpft, unter dem Motto »Bosch bleibt«. »Wir wussten, dass wir etwas tun müssen«, erinnert sich Damian Kroj, Leiter der IG Metall-Vertrauensleute. »Die Aufträge gingen zurück. Und fast überall auf der Welt ist es politischer Wille, aus dem Diesel auszusteigen.«

Sie forderten die Geschäftsleitung auf, mit ihnen gemeinsam ein Zukunftskonzept zu erstellen. Sie demonstrierten, waren in Berlin, in Brüssel. Ingenieure aus der Belegschaft berieten den Betriebsrat zu Technik und Qualifizierung. Bis sie schließlich die Konzernleitung in Stuttgart überzeugten.

Aber warum erst so spät, nachdem die Aufträge bereits fünf Jahre lang gesunken waren? »Die Konzernleitung hat all die Jahre null Druck gehabt, mit uns zu ver-

handeln. Zukunftskonzepte sind Sache des Unternehmers«, kritisiert der Betriebsratsvorsitzende Oliver Simon. »Deshalb ist es gut, dass wir jetzt mit dem neuen Metall-Tarifabschluss mehr in die Transformation reinkommen. Wir haben die Erfahrung gemacht, wie mühsam es ist, ohne tariflichen Rahmen betriebliche Zukunftsperspektiven zu verhandeln. Doch jetzt gibt es ein konkretes Verfahren für Zukunftstarifverträge. Das müssen wir jetzt in unseren Betrieben umsetzen und unsere tariflichen Regelungen ausbauen.«



Foto unten: IG Metall; Foto rechts: IG Metall



**Bosch Homburg:** Bislang waren sie ein reiner Dieselstandort. Doch jetzt kommt die Wasserstoffbrennstoffzelle – nach fünf Jahren Kampf.

**Viele Zeilen mit Programmiersprache:**  
Metaller Dennis Esto an seinem Heimarbeitsplatz,  
von wo aus er derzeit seine Weiterbildung zum  
Fachinformatiker absolviert.



# \* Fit für die Arbeit von morgen

**QUALIFIZIERUNG** Die Umbrüche in der Industrie bedeuten Unsicherheit. Mit der richtigen Weiterbildung eröffnen sich neue Perspektiven. Drei Beispiele, wie das funktionieren kann. | Von Simon Che Berberich

## Dennis Esto, Zerspanungsmechaniker bei Mapal WWS, wird Fachinformatiker

**D**ennis Esto ist hoch motiviert. Wer mit ihm spricht, merkt das sofort. Der Metalller hat sich entschlossen, seiner Leidenschaft zu folgen. »Das macht glücklich«, sagt er. Den Grund für seine Freude werden nicht alle teilen: Dennis hat sich entschieden, noch einmal die Schulbank zu drücken.

Statt jeden Tag in den Betrieb zu fahren, sitzt er nun coronabedingt zu Hause am Computer, absolviert Unterrichtseinheiten per Videokonferenz und arbeitet sich durch Lehrbücher. Er hat eine Umschulung zum Fachinformatiker begonnen. In zwei Jahren will er seinen Abschluss machen.

Bis vor wenigen Monaten sah sein Alltag völlig anders aus. Dennis hat jahrelang als Maschinenbediener bei Mapal WWS in Pforzheim gearbeitet, einem Hersteller von Spezialwerkzeug für die Autoindustrie. Dort hat er Bohr- und Fräswerkzeuge produziert.

Die Tätigkeit war zwar durchaus anspruchsvoll und dank Metalltarif auch ordentlich bezahlt. Aber mit seinem erlernten Beruf – Zerspanungsmechaniker mit Fachrichtung Drehautomatik – hatte sie nicht viel zu tun. Gerade die IT-Aspekte fehlten ihm, das Programmieren großer CNC-Fräsen zum Beispiel.

### Die Gelegenheit zur Neuorientierung kam Ende 2020

Betriebsrat und IG Metall erstritten bei Mapal WWS eine Vereinbarung zur Zukunftssicherung. Darin enthalten: Regelungen zur Qualifizierung. An- und ungelernte Mapal-

Beschäftigte können sich umschulen lassen und einen Berufsabschluss in einem sogenannten Engpassberuf machen. Für diese Zeit werden sie vom Unternehmen freigestellt, erhalten aber weiter ihren Grundlohn. Die Arbeitsagentur erstattet dem Arbeitgeber den Lohn zurück.

»Sich bei vollem Gehalt weiterentwickeln? So eine Chance kriegt man vielleicht nie wieder«, sagt Dennis Esto. Er hat im Kollegenkreis für das Programm geworben. Viele hätten ihm gesagt: »Ich finde es super, dass Du das machst, aber ich könnte das nicht. Ich bin zu alt und außerdem brauche ich das Geld aus den Schichtzuschlägen.«

Dennis kann diese Einwände gut nachvollziehen. Er ist zwar erst 31, hat aber eine Familie zu ernähren. Auch ihm fehlen die Schichtzuschläge. Doch er sagt: »Langfristig lohnt es sich, besser qualifiziert zu sein.« Gerade in einem der Engpassberufe. Als Informatiker werden ihm viele Türen offenstehen. Und wer weiß, welche Fähigkeiten in zwei Jahren bei seinem Arbeitgeber Mapal WWS gefragt sein werden.

### Die Transformation rollt

Auch wenn die Coronapandemie vieles überdeckt: Die Transformation der Industrie läuft unvermindert weiter. Automobilhersteller und Zulieferer setzen auf E-Autos, und die werden immer mehr zu Computern auf vier Rädern. Die Produktion wird noch digitaler und stärker automatisiert. Auch angrenzende Bereiche wie die Industrielogistik unter-



**Lebenslanges Lernen** ist für Dirk Altmeier (rechts) keine Worthölse: Mit 51 macht der gelernte Radio- und Fernseh-techniker eine Umschulung zum Industriemechaniker.



### Fortsetzung von Seite 11

liegen einem rasanten Wandel. Wo einst Beschäftigte Maschinen per Hand reinigten, kommen heute vermehrt Reinigungsroboter zum Einsatz. Und die brauchen jeman- den, der sie steuert.

Der Wandel zu immer anspruchsvolleren Tätigkeiten ist Verheißung und Bedrohung zugleich. Einerseits bedeuten die neuen Jobs oft weniger körperliche Belastung, mehr Abwechslung und Handlungsfreiheit. Andererseits schwin- det die Zukunftsperspektive für Kolleginnen und Kollegen, die ihre bisherige Arbeit gern und gut gemacht haben – und sie eigentlich auch gern weitermachen würden.

Fest steht: Niemand kann den Wandel aufhalten. Mega- trends wie Digitalisierung und Automatisierung prägen die gesamte Weltwirtschaft. Die exportabhängige deutsche Industrie kann sich dem nicht entziehen.

### Was aber geht: den Wandel gestalten

Die IG Metall setzt dabei auf Angebote und Beteiligung. Wenn ein Unternehmen neue Technologie einsetzt, muss die bestehende Belegschaft dabei mitmachen können.

Vielen Betrieben ist das erst mal zu teuer. Andere sehen keine Notwendigkeit – trotz der ständigen Klage über Fach- kräftemangel.

Selbst Großunternehmen behandeln das Thema Wei- terbildung oft nachlässig. Eine Studie der Hans-Böckler- Stiftung zeigt: Jedes zweite Großunternehmen hat keinen eigenständigen Personalvorstand, der sich um Qualifizie- rung und Personalentwicklung kümmern könnte. Dabei sind die Rahmenbedingungen so gut wie selten zuvor.

### Offene Türen

Die IG Metall hat in den vergangenen Jahren bei der Bun- desregierung Druck gemacht. Das Ergebnis sind zahlreiche neue Regelungen, mit denen der Staat Weiterbildung unter- stützt.

Die Gesetze tragen so sperrige Namen wie »Arbeit-von- morgen-Gesetz« oder »Qualifizierungschancengesetz«.

Hinter diesen Worthüllen verbergen sich aber konkrete Möglichkeiten für viele Tausend Beschäftigte. Wer zum Bei- spiel einen Berufsabschluss nachholt, für den zahlt die Arbeitsagentur bis zu 100 Prozent der Weiterbildungskosten und ersetzt zusätzlich bis zu 100 Prozent des Entgelts, so wie bei Mapal WWS in Pforzheim.

### Dirk Altmeier, Ford Saarlouis, macht Industriemechanikerabschluss nach

Der so wie bei Ford in Saarlouis. Dort betritt Dirk Altmeier jeden Morgen um kurz vor sechs Uhr die Ausbildungswerkstatt. Klingt normal. Ist es aber nicht. Der Metaller ist 51 Jahre alt. Seinen Berufsweg hat er als Radio- und Fernsehtechniker begonnen. Zuletzt hat er bei Ford mehrere Jahre lang an der Montagelinie gearbeitet, als »Operator«. Nun macht er eine Umschulung zum Indus- triemechaniker. Einfach war diese Entscheidung für ihn nicht. »Ich habe lange überlegt, ob ich das noch machen



Fotos: Laura Ockenfels/BeckerBredel



## Was kann ich tun, wenn ich mich weiterbilden möchte?

Umschulung, Weiterbildung, nachgeholtter Berufsabschluss: Die Möglichkeiten zur Qualifizierung sind zahlreich. Wer Interesse hat, sollte sich zunächst überlegen: Was will ich? Was kann ich? Welche Fähigkeiten sind gefragt?

► Auf dem Onlinebildungsportal der IG Metall gibt es dazu viele Tipps und Informationen:

► [wap.igmetall.de](http://wap.igmetall.de)

► Empfehlenswert ist auch das Weiterbildungsportal der Arbeitsagentur. Dort gibt es einen Selbsttest (»New Plan«), mit dem man seine Fertigkeiten prüfen und passende Fortbildungsmöglichkeiten ausloten kann:

► [arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung](http://arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung)



soll«, erzählt der Metaller. Aber der Automobilmarkt verändere sich immer schneller, die Automatisierung schreite voran, Fachwissen sei gefragt. »Ob ein Arbeiter künftig noch 40 Jahre am selben Platz arbeitet? Das wird wohl nicht mehr so oft vorkommen.«

Es ist aber nicht nur die reine Notwendigkeit, die Dirk Altmeier zu der Weiterbildung bewogen hat. Er will sich weiterentwickeln, beweglich bleiben, vielseitig einsetzbar sein. »Ich stagniere nicht gern und versuche, mit der Zeit zu gehen, nicht gegen sie zu arbeiten«, sagt er. Auch deshalb ist er froh, dass es durch die Mitarbeiterqualifizierung bei Ford eine Möglichkeit gibt, sich fortzubilden. Entstanden ist das Weiterbildungsprojekt in Zusammenarbeit von Betriebsrat und Geschäftsführung. Beide sehen darin die Möglichkeit, dass Beschäftigte einen anerkannten, qualifizierten Berufsabschluss erlangen oder sich für einen neuen Beruf qualifizieren.

Zielgruppe sind An- und Ungelernte und sogenannte berufsfremde Beschäftigte, wie Dirk Altmeier. Sie können verschiedene Abschlüsse erwerben: Fachkraft Lagerlogistik, Industrie- oder Werkzeugmechanikerin, Elektroniker für

Automatisierungstechnik. Zwei bis zweieinhalb Jahre dauern die Qualifizierungen. Am Ende steht eine IHK-Prüfung. Während der gesamten Zeit erhalten die Beschäftigten ihr reguläres Entgelt. Die Resonanz der 5000 Beschäftigte zählenden Belegschaft ist gut. Die Nachfrage ist derzeit größer als das Angebot.

### Auf der Hütte

Ortswechsel, andere Branche: Nicht weit entfernt vom Ford-Werk Saarlouis liegt der Saarstahl-Standort Völklingen.

Dort wollte der Arbeitgeber Personal abbauen. Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen sollten gehen, auch wenn sie kurz vor der Übernahme in die Festanstellung standen. Der Betriebsrat machte einen Gegenvorschlag: Warum nicht Zeit überbrücken, bis der Betrieb wieder besser läuft – und diese Phase für Weiterbildung nutzen?

»Die Idee haben wir innerhalb weniger Wochen umgesetzt«, erinnert sich Michael Mang, der im Saarstahl-Betriebsrat für Qualifizierung zuständig ist. »Für uns war das Wichtigste, den Kollegen zu sagen: Wir können Euch eine Alternative anbieten.«

Manche seien zunächst etwas skeptisch gewesen, sagt Mang. Wieder in die Lehre gehen? Nach Jahren oder gar Jahrzehnten im Job? Ein gewöhnungsbedürftiger Gedanke. »Aber nach einigen Wochen haben sie gesagt: Passt!«

Die Qualifizierungen bei Saarstahl sind stark praxisorientiert. Es wird nicht nur gebüffelt, sondern auch viel geschweißt. An- oder Ungelernte können so ihren Berufsabschluss nachholen: als Fachkraft für Metalltechnik, Fachrichtung Montagetechnik. Die Weiterbildung findet direkt im Unternehmen statt. Saarstahl hat sich eigens dafür zertifizieren lassen.

Mit dem Abschluss verbessern die Metaller ihre berufliche Situation dauerhaft. Eine solide Ausbildung ist der beste Schutz gegen Arbeitslosigkeit. Laut Bundesagentur für Arbeit haben drei von fünf Langzeitarbeitslosen keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Coronakrise hat den Bedarf an ungelerner Arbeit jäh beendet.

Wie bei Saarstahl sind es oft die Betriebsräte, die das Thema Weiterbildung vorantreiben. Die IG Metall hat deshalb bei der Bundesregierung darauf gedrängt, dass Betriebsräte bei der Qualifizierung mehr mitbestimmen können. Ergebnis ist ein neues Gesetz, das zumindest die Mitsprache stärkt. Ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht fehlt allerdings noch. Für die IG Metall ist das ein wichtiger Auftrag für die nächste Bundesregierung.

Doch darauf müssen die Beschäftigten in vielen Metallbetrieben zum Glück nicht warten. Denn es wird nach der Bundestagswahl schon auf halbem Weg zum Fachinformatiker sein.





# »Immenser Tausch von Arbeitsplätzen steht bevor«

**INTERVIEW** »Qualifizierung und Tarifverträge sind der Schlüssel dazu, dass die in der Transformation neu entstehenden Arbeitsplätze auch gute Arbeitsplätze sind«, erklärt Björn Böhning, Staatssekretär im Bundesarbeitsministerium. | **Von Christoph Böckmann**



**Herr Böhning, wie sehen die Jobs der Zukunft aus?**

**Björn Böhning:** Neue Jobs entstehen da, wo Menschen besser sind als Maschinen. Menschliche Fähigkeiten wie Kreativität, Teamarbeit und Innovationskraft werden weiter gefragt sein. Zudem werden dort, wo Digitalisierung, Dekarbonisierung und Mobilität zusammenreffen, neue Jobs entstehen. Denn wir brauchen neue Produkte für eine klimaneutrale Gesellschaft. Im Gegenzug werden monotone Tätigkeiten wegfallen.

**Von welcher Größenordnung sprechen wir?**

**Böhning:** Wir gehen davon aus, dass 5,3 Millionen Jobs bis 2040 wegfallen, dafür 3,6 Millionen neue entstehen. Die Differenz von 1,7 Millionen liegt an den Babyboomern, die in den kommenden Jahren in Rente gehen. Die Vorstellung, dass Transformation und Digitalisierung massenhaft Arbeitsplätze vernichtet, stimmt also nicht. Der immense Tausch von Arbeitsplätzen wird dennoch eine große Aufgabe.

**Wie sieht diese Aufgabe genau aus?**

**Böhning:** Es besteht die Gefahr einer Polarisierung: Dass es sehr gut bezahlte Jobs für Hochqualifizierte geben wird, für Geringqualifizierte aber nur prekäre Jobs. Dem müssen wir entgegenwirken. Gewerkschaften können mit Tarifverträgen für gute Arbeitsbedingungen sorgen. Die Politik muss alle von der Transformation Betroffenen durch Qualifizierung unterstützen und ihnen durch Weiterbildung mehr Aufstiegschancen verschaffen.

**»Qualifizierung ist der Schlüssel«, sagen Sie. Betriebsräte berichten uns jedoch, dass Qualifizierung in vielen Betrieben zu kurz kommt. Woran hakt es?**

**Böhning:** In Deutschland tun die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) noch immer zu wenig für Weiterbildung. Wir müssen die KMU ermahnen, hier aktiver zu werden. Im Bundesarbeitsministerium haben wir deshalb im letzten Jahr das Programm »Aufbau von Weiterbildungsverbänden« auf den Weg gebracht. Wir helfen, Kooperationen zwischen Unternehmen und Bildungs- sowie Beratungseinrichtungen aufzubauen, den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten zu identifizieren, und wir beraten die KMU. Auch unsere gemeinsame Initiative mit der IG Metall, Kurzarbeit mit Weiterbildung zu verknüpfen, wird helfen, Qualifizierung in den Betrieben voranzubringen.

**Sie sprechen es an: Arbeitsministerium und IG Metall wollen beide, dass es trotz aller Veränderungen auch morgen gute Arbeit gibt. Wie kriegen wir das gemeinsam hin?**

**Böhning:** Wir brauchen eine nationale Kraftanstrengung, die deutlich macht, dass wir mehr Finanzierung und Aktivitäten für Weiterbildung benötigen. Tarifverträge und Qualifizierungstarifverträge der IG Metall helfen dabei. Im Arbeitsministerium arbeiten wir daran, die Bundesagentur für Arbeit zu einer Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung auszubauen. Und mit unserem Konzept für staatlich geförderte Bildungszeiten und Bildungsteilzeiten haben wir einen Vorschlag eingebracht, der die weiterbildungspolitischen Vorschläge dieser Legislaturperiode fortführt.



**Björn Böhning (SPD)**  
ist Staatssekretär im  
Bundesarbeitsministerium

Foto: J. Konrad Schmidt (BFF Professional)



## QUALIFIZIERUNG

# Das geschieht in den Regionen

**WEITERBILDUNG** Wie sehen die Jobs der Zukunft in den Regionen aus, welche Weiterbildungsangebote gibt es dort und welche fehlen noch? Viele Betriebe sind mit diesen Fragen überfordert, darum schaltet sich jetzt die IG Metall verstärkt ein. | **Von Christoph Böckmann**

**W**ie Qualifizierung aussehen muss, zeigen die Beispiele auf den vorhergehenden Seiten. Doch bei Einzelbeispielen darf es nicht bleiben. Qualifizierung muss Schule machen. Denn: In der Transformation sichert Qualifizierung Arbeitsplätze und Einkommen. In vielen Betrieben kommt Weiterbildung jedoch deutlich zu kurz, berichten Betriebsräte der IG Metall. Deshalb geht die IG Metall das Thema jetzt verstärkt lokal in den Regionen an. Sie prüft in ihren Bezirken und Geschäftsstellen die Qualifizierungsbedarfe vor Ort, wie die bisherigen Angebote aussehen und wo es hakt. Zwei Beispiele:



### Welche Fördermöglichkeiten gibt es?

- ▶ Aufstiegs-BAföG (früher »Meister-BAföG«) hilft allen, die ihren Handwerks- oder Industriemeister machen wollen, fließt aber auch für Techniker- und kaufmännische Abschlüsse und viele weitere Qualifikationen. Geld gibt es für den Lebensunterhalt und Lehrgangskosten. Infos: [aufstiegs-bafoeg.de](https://aufstiegs-bafoeg.de)
- ▶ Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Qualifizierung von Beschäftigten auf zahlreichen Wegen. Sie sind in den vergangenen Jahren entstanden – nicht zuletzt auf Druck der IG Metall. Zum Beispiel können Betriebe Zuschüsse zu den Lohn- und den Lehrgangskosten erhalten.
- ▶ Je kleiner der Betrieb, desto höher die Zuschüsse. Die Qualifizierung von Ungelernten wird besonders stark gefördert: mit bis zu 100 Prozent des Entgelts. Die IG Metall will erreichen, dass Arbeitgeber diese Möglichkeiten noch viel stärker nutzen, als es aktuell der Fall ist.



### ▶ Ostbayern: Autozulieferer prägen die Region

In Ostbayern wäre es wichtig, dass die Betriebe die Transformation gestalten. Doch die Bestandsaufnahme der IG Metall zeichnet ein anderes Bild: Viele Geschäftsmodelle basieren auf dem Verbrenner. Die Qualifizierungs- und Weiterbildungsaktivitäten in den Betrieben sind wenig entwickelt. Daher hat die IG Metall Regensburg einen »Initiativkreis regionale Arbeitsmarkt- und Industriepolitik Ostbayern« mit Verbänden, Politik, Kirchen, Hochschulen und Arbeitsagenturen gegründet und drei Expertenwerkstätten ins Leben gerufen. In der ersten werden die Qualifizierungsbedarfe der Beschäftigten erhoben, in der zweiten die Bedarfe und Aktivitäten der Unternehmen analysiert und in der dritten sammelt der Initiativkreis Erkenntnisse aus guten Qualifizierungsbeispielen. »Ein erstes Ziel zeichnet sich bereits ab«, so Olga Redda, Zweite Bevollmächtigte der IG Metall Regensburg. »Wir müssen die vielen bestehenden regionalen Weiterbildungsangebote der verschiedenen Bildungsträger in den kleinen und mittleren Unternehmen bekannter machen und auch in die Belegschaften tragen. Qualifizierung und Weiterbildung in den Betrieben kann nur gestärkt werden, wenn alle Akteure an einem Strang ziehen. Wir als IG Metall wollen unseren Beitrag für die Region leisten!«



### ▶ Rheinisches Revier: Wasserstoff lernen

Das Vorgehen der IG Metall ist in allen Regionen ähnlich: Auch im Rheinischen Revier findet ein reger Austausch zwischen IG Metall, Betriebsräten, Unternehmen und staatlichen Stellen statt. Der Fokus liegt hier unter anderem auf dem Potenzial, das eine entstehende Wasserstoffwirtschaft bietet. Denn eine Umfrage der IG Metall zeigt, dass die Unternehmen im Rheinischen Revier sich vom Wasserstoff viel versprechen. So wird die IG Metall in den kommenden Wochen mit den Betrieben die Möglichkeiten einer lokalen Wasserstoffwirtschaft erörtern, Anpassung von Qualifizierungsangeboten prüfen und sich für Fördermaßnahmen bei staatlichen Stellen einsetzen. Ostbayern und Rheinisches Revier sind nur zwei Beispiele von vielen im gesamten Bundesgebiet: Die IG Metall bringt von der Schwäbischen Alb bis zur Küste, vom Saarland bis in die Lausitz das Thema Weiterbildung verstärkt aufs Tableau. Denn Qualifizierung sichert Jobs und Einkommen.



Foto: Michael Hemtzi

Für Cosima Steltner war es ein »Herzenthema«, die dual Studierenden in den Tarifvertrag zu holen. Dafür hat sie sich als Jugend- und Auszubildendenvertreerin immer eingesetzt. Sie hat selbst ein duales Studium bei Thyssen-Krupp in Essen absolviert. »Früher hieß es immer, die Dualis würden niemals in die Tarifverträge kommen. Jetzt erkennen die Arbeitgeber sie an«, sagt Cosima. Bei Thyssen-Krupp gilt bereits seit Jahren ein Haustarifvertrag, der für dual Studierende Urlaub, Lerntage, Lehrmittel, Büchergeld und Fahrtkosten regelt – einen »Leuchtturm«, nennt Cosima den Erfolg. »Jetzt wollen wir das auch in der Fläche. Ein erster Schritt ist damit gemacht, aber wir müssen noch mehr reiben«, sagt sie. Konkret: Auch die praxisintegrierten dual Studierenden sollen künftig unter den Tarifschild. Darüber wird die IG Metall NRW weiterhin mit den Arbeitgebern verhandeln.

**Cosima Steltner, ehemals Thyssen-Krupp in Essen, Studentin der Arbeitswissenschaft im Masterstudium**



Foto: privat

»Die gesamte Tarifrunde war sehr aufregend für mich«, sagt Lisa Neubert. Es ist nicht die erste für die JAV-Vorsitzende von VW in Zwickau, die schon seit 2015 IG Metall-Mitglied ist – »trotzdem war es spannend«, sagt sie. Das liegt vor allem an der besonderen Situation in Berlin, Brandenburg und Sachsen. In diesem Bezirk hat die IG Metall mit den Arbeitgebern über ein Angleichungsgeld verhandelt. 30 Jahre nach dem Mauerfall arbeiten die Beschäftigten im Osten für das gleiche Gehalt drei Stunden mehr in der Woche. »Wir sind nach der Wende geboren und wir verstehen nicht, warum wir weniger verdienen für die gleiche Arbeit«, sagt Lisa. Aber die ablehnende Haltung der Arbeitgeber habe die gesamte Jugend angespornt.

»Das hat bei uns noch einmal den Kampfgeist geweckt.« Jetzt hat ihr Werk eine tarifliche Einigung erzielt, durch die die Arbeitszeit schrittweise angeglichen wird. Andere Betriebe werden folgen. »Die Frage der Angleichung muss endlich geklärt werden«, sagt Lisa.

**Lisa Neubert, JAV-Vorsitzende bei der VW AG in Zwickau**



Foto: Michael Hemtzi

»Drei Jahre haben wir für eine Verbesserung des dualen Studiums gekämpft«, sagt Denis Davidovac, Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) bei Mercedes-Benz in Gaggenau. »Jetzt waren wir erfolgreich.« Hilfe kam dabei auch aus der »Erwachsenenwelt«, sagt Denis, denn der ganze Bezirk Baden-Württemberg hat sich für die dual Studierenden während der Tarifrunde eingesetzt. Allein in Denis' Betrieb sind rund 30 Studierende der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) beschäftigt. »Endlich fallen sie unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags und haben Ansprüche auf Tarifverträge«, erzählt Denis. Aber das ist noch nicht alles: »Wir haben auch mehr in der Tasche. Die Leute freuen sich über das zusätzliche Geld in der schwierigen Zeit.« Obendrein ist die Coronahilfe steuer- und sozialversicherungsfrei. Nun stehen die nächsten Schritte an: »Jetzt gilt es, das Tarifergebnis zu kommunizieren und zu erklären, was wir erreicht haben.«

**Denis Davidovac, JAV-Vorsitzender bei Mercedes-Benz in Gaggenau**

◀ **Protest mit Abstand und Maske:** Wie hier in Bocholt war die IG Metall Jugend bei zahlreichen Warnstreikaktionen aktiv dabei, um auf ihre Forderungen aufmerksam zu machen.

dium nicht übernommen zu werden, und gleichzeitig drohte die Qualität der Ausbildung abzunehmen, weil viele Unternehmen nicht rechtzeitig auf digitale Ausbildung umgestellt haben.

Ausbildung verbessern, Übernahme sichern und mehr Geld: Darum ging es der IG Metall Jugend in dieser Tarifrunde. Das ist ihr gelungen. Mit zahlreichen Aktionen vor den Betrieben, auf den Straßen und bei Warnstreiks haben die Aktiven immer wieder gezeigt, dass sie da sind und ihre Forderungen durchsetzen können. »Ohne Wenn und Aber«, so ihr Motto. Es gibt mehr Geld, die Übernahme konnte trotz Angriffen der Arbeitgeber wieder gesichert werden. Für dual Studierende gibt es in den Tarifgebieten nun unterschiedliche Rege-

liche Vergütung, Weihnachts- und Urlaubsgeld, T-ZUG und vieles mehr. Die IG Metall bleibt am Ball: Mit den verabredeten betrieblichen Evaluationen gehen die Tarifverhandlungen für die dual Studierenden noch in diesem Jahr in vielen Tarifbezirken in die zweite Runde.

Zusätzlich bekommt die Jugend Geld: Im Juni wird eine Coronabeihilfe an die anspruchsberechtigten Auszubildenden ausgezahlt. 300 Euro – das ist auch im Vergleich zu den regulär Beschäftigten, die 500 Euro erhalten, ein beachtlicher Betrag. Außerdem gilt die neue Sonderzahlung – das Transformationsgeld (T-Geld) oder der Trafobaustein in Baden-Württemberg – auch für die Auszubildenden. Das T-Geld wird jährlich im Februar ausgezahlt.

# FÜR DIE ZUKUNFT DER JUGEND

## DIE TARIFBEWEGUNG 2021

Seit Jahren fordert die IG Metall Jugend bessere Bedingungen für dual Studierende. Jetzt hat sie endlich Erfolg. Das Tarifiergebnis für die Jugend in der Metall- und Elektroindustrie ist auch eine Antwort auf die Krise. | Von **Jacqueline Sternheimer**

**D**ie IG Metall Jugend war in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie besonders laut und sichtbar. Für sie ging es um viel: Ausbildungsplätze wurden reduziert, viele hatten Angst, nach der Ausbildung oder dem dualen Stu-

lungen und Verabredungen. Endlich haben die Arbeitgeber anerkannt, dass im ausbildungsintegrierenden dualen Studium während der Berufsausbildung die tariflichen Regelungen für Auszubildende angewandt werden. »Einen Meilenstein«, nannte das Knut Giesler, IG Metall-Bezirksleiter in NRW, der den Pilotabschluss ausgehandelt hat.

In Bayern haben ausbildungsintegrierte Studierende nach Beendigung oder Abbruch ihres Studiums nun den gleichen Anspruch auf Übernahme wie die Auszubildenden. Dual Studierende der DHBW, die Mitglied in der IG Metall sind und ihre Praxisphasen in Baden-Württemberg absolvieren, haben nun Anspruch auf tarif-

Nächstes Jahr sind es 18,4 Prozent eines Monatsentgelts, die an die Auszubildenden ausgezahlt werden – und ab 2023 dann jährlich 27,6 Prozent. Weil Prozentzahlen oft sehr abstrakt sind, hier ein Beispiel: Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr bekommen allein im Jahr 2022 mehr als 200 € zusätzlich ausgezahlt.

Für Auszubildende ist es tariflich gesichert, dass ihr Betrieb sie nach erfolgreicher Ausbildungsprüfung übernimmt. Mindestens das erste Jahr nach der Ausbildung, in der Regel auch eine unbefristete Übernahme. Wegen der Coronakrise wollten viele Arbeitgeber diese Regelung angreifen. Das hat die IG Metall erfolgreich abgewehrt.

# Mehr als 60 Nationen, aber ein Team

**INTEGRATION** Die Maschinenbauingenieurin Xiaoling Shen-Türk sorgt bei MAN in Augsburg dafür, dass alle Beschäftigten Wertschätzung und Achtung erfahren. Die Förderung von Integration im Betrieb durch das Projekt WELCOME ist ihr ein Herzensanliegen. | **Von Martina Helmerich**

**W**enn man das Gebäude von MAN in Augsburg betritt, fällt im Eingangsbereich eine große Weltkarte ins Auge. Bunte Fähnchen markieren über 60 Staaten auf dem Globus. Das sind die Heimatländer der Beschäftigten: von A wie Argentinien bis U wie Ukraine. Die Weltkarte war auch die Idee von Xiaoling Shen-Türk und sie steht symbolisch für eine bestimmte Art des Umgangs miteinander. »Die Karte soll die Vielfalt unserer Belegschaft zeigen und signalisieren: Jeder in der Belegschaft wird gesehen mit seiner individuellen Herkunft. Seine Persönlichkeit ist eine Bereicherung für unsere Gemeinschaft.«

Auch Xiaoling hat eine besondere Geschichte, die erklärt, warum sie sich im Betrieb mit viel Engagement für Integration und eine Willkommenskultur einsetzt. Vor 20 Jahren kam sie nach Deutschland. Xiaoling war ausgebildete Ärztin und hatte in ihrer Heimatprovinz Shaanxi schon mehrere Jahre in einem Krankenhaus gearbeitet. In Deutschland waren ihr Medizinstudium und Examen plötzlich nichts mehr wert. Die Behörden wollten ihre Zeugnisse nicht anerkennen.

Das war natürlich erst einmal ein Schock. Sie machte aber das Beste draus und sattelte um auf Maschinenbau. Ihr Studium finanzierte sie sich mit Aushilfsjobs, etwa bei Burger King. In der Zeit lernte sie ihren späteren Mann Severin kennen. Die beiden heirateten. Xiaoling schrieb noch an ihrer Diplomarbeit, da kam ihr Sohn Felician auf die Welt. Drei Jahre später Valerian.

Irgendwie schaffte es Xiaoling, alle Hürden zu meistern und auch eine ihrer Qualifikation entsprechende Arbeit zu finden, mit zwei kleinen Kindern. Deutsch lernte sie beim Praktikum in der Mittagspause mit den Kollegen. Bei MAN in Augsburg fing sie 2011 an. Dort ist sie im Bereich Forschung und Entwicklung tätig. Xiaoling ist für Baugruppen von Viertaktmotoren zuständig, die bis zu mehrere Hundert Tonnen wiegen und Schiffe antreiben. 2015 wurde sie Mitglied im Betriebsrat, in dem Jahr, als viele Geflüch-

tete nach Deutschland kamen. »Für mich war es selbstverständlich, mich dafür einzusetzen, dass Geflüchtete bei uns eine Chance bekommen.« Ein Kollege, der damals aus Syrien fliehen musste, und einen Ausbildungsplatz bei MAN fand, ist heute der Jugend- und Auszubildendenvertreter. Für Xiaoling gibt es kaum ein besseres Beispiel dafür, wie Integration gelingen kann. Auch sie hat in Deutschland und in der IG Metall eine Heimat gefunden. »Ich habe das Gefühl, dass ich willkommen bin.«

## Einsatz für Geflüchtete im Betrieb

Willkommen oder WELCOME. Das ist der Schlüsselbegriff für ihr Engagement im Betrieb und auch der Name eines Projekts der IG Metall und des Europäischen Sozialfonds (ESF). Die Initiative unterstützt Unternehmen etwa aus der Metall- und Elektrobranche. Die Teilnehmenden lernen die verschiedenen Werkzeuge zur Integration kennen und übertragen sie auf ihre betriebliche Situation. Das Projekt vermittelt Kompetenzen in Personalentwicklung, Antidiskriminierung und Kultursensibilität und zeigt Wege auf, wie man sie in der Praxis anwenden kann. Dabei geht es darum, die Chancengleichheit von Migrantinnen und Migranten nicht nur zu fordern, sondern auch betrieblich aktiv zu fördern und den Betrieb fit zu machen für Diversity und die Einbindung von Menschen aus anderen Herkunftsländern.

Berufsbegleitend nimmt Xiaoling seit Januar im Rahmen des WELCOME-Projekts an mehreren Modulen teil. »Mir ist klar geworden, dass wir Dinge im Betrieb bewusst ändern müssen, zum Beispiel in der Personalplanung und in der Weiterbildung. Bei WELCOME geht es darum, Fachkräfte unterschiedlicher Herkunft zu gewinnen, zu qualifizieren und betrieblich zu integrieren mit dem Ziel, dass alle ebenbürtig sind und sich auf Augenhöhe begegnen.«

Mehr Projektinfos:  
📍 [welcome-fachkräfte.de](http://welcome-fachkräfte.de)

Info

# Betriebsrat

● MAN, der globale Player!

Diversity win's, 61 Nationen arbeiten am Standort Augsburg



MITEINANDER  
FÜR MORGEN

MAN  
Xiaoling Shen-Türk



**Xiaoling Shen-Türk** sorgt bei MAN in Augsburg dafür, Fachkräfte unterschiedlicher Herkunft betrieblich zu integrieren. So entsteht ein starkes und zufriedenes Team.

**Erinnerungen:** Ob bei Warnstreiks oder der Frauenkonferenz: Ullas Fotoalben zeugen von viel Engagement.

2015

Bundesweit müssen 30 Prozent der Aufsichtsratssitze von Frauen besetzt sein.

2011

Vorstand beschließt, dass 30 Prozent der Aufsichtsratssitze, die der IG Metall zustehen, von Frauen besetzt werden müssen.

2010

Für die gesamte IG Metall wird ein durchschnittlicher Frauenanteil von 30 Prozent angestrebt – für den politischen Bereich bis 2014 und für den Führungskräftebereich bis 2019.

2001

Geschlechterquote für Betriebsräte wird im Betriebsverfassungsgesetz eingeführt.

1999

Eine Satzung legt fest, dass Frauen in allen Organen und Gremien der IG Metall entsprechend ihrem Anteil unter den Mitgliedern vertreten sein müssen.

1986

IG Metall beschließt Frauenförderplan für den öffentlichen Bereich.



# Eine Frau an der Spitze

**FÜHRUNGSPPOSITIONEN-GESETZ** Bald soll ein Gesetz für mehr Frauen in Führungspositionen verabschiedet werden. Ulla Müller ist 82 Jahre alt und war in den 70er-Jahren die erste Aufsichtsrätin in ihrem Betrieb. Die Metalllerin weiß, wie steinig der Weg für Frauen war. | Von Jacqueline Sternheimer

**B**is in den vierten Stock muss Ulla Müller Treppen steigen, bis sie in ihrer Altbauwohnung angekommen ist. Mit 82 Jahren ist das eine sportliche Leistung – ein paar Pausen muss sie da schon einlegen. Aber Ulla ist willensstark. Das war sie schon immer. Sie will in der 124-Quadratmeter-Wohnung mitten in Berlin-Kreuzberg wohnen bleiben – mit Stuck an den Decken und alten Öfen. Seit 1970 ist das ihr Zuhause, nur hat sie früher sehr wenig Zeit darin verbracht.

Die Berlinerin war mit zahlreichen Ämtern viel beschäftigt und hat es weit gebracht in ihrem Leben: bis an die Spitze ihres Unternehmens. Und das, obwohl sie keine abgeschlossene Lehre hatte und obwohl das für Frauen in den 70er-Jahren noch deutlich schwerer war als heute. Sie war die erste weibliche Betriebsratsvorsitzende in dem Unternehmen Bosse Telefonbau – und sie war das einzige weibliche Aufsichtsratsmitglied. Wenn diesen Mai das Führungspositionen-Gesetz von Bundestag und Bundesrat verabschiedet wird (zu Redaktionsschluss war nicht klar, ob das tatsächlich geschieht), gehört Ulla Müller zu jenen, die den Weg für andere Frauen in Führungspositionen bereitet haben.

## Von der Skepsis anderer angespornt

In den 60ern kam Ulla zu Bosse Telefonbau. Im Akkord hat sie dort einzelne Telefonelemente zusammengebaut. »Wir haben da gutes Geld verdient«, sagt Ulla, aber dabei hat sie es nicht belassen. »Dann bin ich Vertrauensfrau geworden. Da haben die wohl schon gemerkt, dass ich mir nichts gefallen lasse.« Die Solidarität unter den mehr als 600 Beschäftigten hat sie von Anfang an begeistert. Ihre tiefe, verrauchte Stimme erzählt von den Festen, die sie im Betrieb gefeiert haben, und den Streiks, auf denen sie lautstark gekämpft haben. Die Arbeit hat sich gelohnt, findet sie. »Ulla, die wollen, dass Du Betriebsratsvorsitzende wirst«, haben die Kollegen schnell zu ihr gesagt. Bei ihrer ersten Betriebsratswahl wurde sie mit überwältigender Mehrheit gewählt und vom Betriebsrat zur Vorsitzenden ernannt.

Fotos: privat

▼  
**Spitze:** Für ihre Gewerkschaftsarbeit nahm Ulla Müller im Jahr 2006 das Bundesverdienstkreuz entgegen.



Foto: Christian v. Polentz /transifoto.de

## DAS GESETZ SOLL DRUCK AUFBAUEN

Noch heute sind Frauen deutlich seltener in Führungspositionen vertreten. Nur 15 Prozent der Führungsposten in den 30 DAX-Unternehmen besetzen Frauen. In Aufsichtsräten liegt der Frauenanteil mit 35 Prozent deutlich höher, das aber auch erst seit der 2016 gesetzlich eingeführten Quote für Aufsichtsräte, die 30 Prozent beträgt.

Ein Gesetz soll dafür sorgen, dass mehr Frauen in Führungspositionen vertreten sind. Im Gesetz ist seit 2016 vorgesehen, dass sich größere Unternehmen eine Zielquote für den Frauenanteil in den Vorständen setzen. Geplant ist, dass Unternehmen, die sich hier das Ziel null setzen, das künftig gesondert begründen müssen. Ansonsten drohen Bußgelder.

Im Entwurf für das Führungspositionen-Gesetz II ist auch vorgesehen, dass Vorstände, die aus mehr als drei Personen bestehen, mindestens eine Frau berufen müssen. Das betrifft etwa 70 Vorstände in Deutschland. Etwa 35 müssen handeln. »Das ist ein wichtiger Schritt, um mehr Frauen in Vorstände zu bringen – aber auch, um mehr Bewegung in den Ebenen darunter zu erzeugen. Frauen brauchen gute Entwicklungsmöglichkeiten auf allen Ebenen«, sagt Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall.

Vom Betriebsrat wurde sie Mitte der 70er-Jahre für den Wirtschaftsausschuss und den Aufsichtsrat bestimmt. »Dann kamen die ganzen Schulungen«, erinnert sie sich. Besonders ist ihr ihr erstes Aufsichtsratsseminar im Gedächtnis geblieben. »Da saßen die ganzen Aufsichtsräte von VW, Mercedes und BMW – und nur Kerle.« Ulla war die einzige Frau. Ob sie sich nicht im Seminarraum verirrt habe, fragte sie einer der Männer im Raum. Ulla antwortete: »Wieso, hier an der Tür steht doch: für Aufsichtsräte.« Durch ihre offene Art habe sie sich schnell mit allen verstanden, sagt Ulla. Trotzdem musste sie sich durchbeißen.

»Ich habe natürlich geackert wie eine Verrückte. Wenn die anderen abends zusammen ein Gläschen getrunken haben, habe ich gebüffelt.« Ihr Ziel war es nicht, nur so gut wie die Männer zu sein, sie wollte besser sein. »Da lernt man sich selbst mal so richtig kennen. Was man alles kann und wie man sich durchsetzen kann.« Und sie setzte sich durch. »Ich hätte nicht gedacht, dass ich das bestehen kann. Ich war ungelernt und da saßen lauter erfahrene Leute. Aufsichtsratsmitglied sein ist ja nun nicht gerade ein Pappentiel«, weiß Ulla. Doch sie bestand die Prüfung.

## Die Kämpfe im Betrieb

Obwohl Bosse Telefonbau ein Betrieb mit vielen Frauen war – Akkordarbeit war häufig eine »Frauenangelegenheit« –, hatten es die Frauen mit zunehmendem Anteil an männlichen Facharbeitern schwer. Manche Kollegen verweigerten die Arbeit, wenn die Meisterin eine Frau war. »Den haben wir schnell gezeigt, wie der Laden läuft«, sagt Ulla. »Bosse-Frauen waren taff. Das wusste jeder.« Trotzdem blieb sie die einzige Frau im Aufsichtsrat. »Das war ein einsamer Kampf.« Wenn neue Führungskräfte kamen, hat die Geschäftsleitung sie vor Ulla gewarnt. »Die haben so getan, als wäre ich die Hexe vom Dienst.« Respekt erhielt sie trotzdem – »weil ich nie etwas getan habe, das der Firma geschadet hat«, sagt Ulla. »Wir haben unsere Firma ja geliebt. Wir haben alles dafür getan, dass der Laden läuft.«

Der Untergang ließ sich trotzdem nicht aufhalten. In den 90ern ging Bosse Telefonbau insolvent. Bis sie aufgrund einer Krebserkrankung in Frührente gehen musste, erkämpfte Ulla für die Beschäftigten einen guten Sozialplan. Aber einmal Verantwortung, immer Verantwortung muss Ulla sich gedacht haben, nachdem ihre Krankheit besiegt war. Damals baute sie den IG Metall-Seniorenarbeitskreis in Berlin mit auf. Für ihre Gewerkschaftsarbeit nahm sie 2006 das Bundesverdienstkreuz entgegen. Ulla ist zufrieden mit ihrem Lebenswerk. »Ich habe mich für andere eingesetzt und bin stolz auf das, was ich geleistet habe.«

Jetzt wünscht sich Ulla, dass noch mehr Frauen in Führungspositionen kommen. »Das wird doch auch Zeit«, sagt sie. Dass Quoten nichts Neues sind und funktionieren können, weiß sie aus eigener Erfahrung. »Wir haben unsere Quoten für Delegierte doch auch immer bei allen Wahlen erfüllt.« Machbar ist es also, jetzt müssen die Jüngeren ran.

# Coronatest im Betrieb

**RECHT SO** Seit 20. April 2021 sind Unternehmen verpflichtet, Beschäftigten Tests anzubieten, damit Infektionen schnell erkannt und Coronaausbrüche verhindert werden. Tjark Menssen beantwortet die wichtigsten Fragen.

## Wie oft und welchen Beschäftigten muss der Arbeitgeber Tests anbieten?

Der Ordnungsgeber hat die Arbeitgeber verpflichtet, allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, mindestens zweimal pro Woche einen Schnell- oder Selbsttest anzubieten (Paragraf 5 Absatz 1 Corona-ArbSchV). Alle anderen Regelungen dieser Verordnung, die bis zum 30. Juni 2021 verlängert wurde, gelten unverändert weiter.

## Bin ich verpflichtet, einen Coronatest zu machen?

Die Corona-ArbSchV regelt nur die Testangebotspflicht für den Arbeitgeber. Eine allgemeine Verpflichtung, sich auch tatsächlich testen zu lassen, besteht derzeit nicht. Aber es gibt Ausnahmen. Dennoch sollten Beschäftigte die Testangebote umfassend nutzen. Denn werden Infektionen frühzeitig erkannt, kann eine Übertragung des Virus auf weitere Personen verhindert werden. Tests sind ein wichtiger Baustein der Prävention.

## Was passiert, wenn ich es ablehne, einen Coronatest zu machen?

Welche arbeitsrechtlichen Folgen es hat, einen Coronatest zu verweigern, ist nicht abschließend geklärt. Ein Arbeitnehmer wird regelmäßig keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu befürchten haben, sofern er nicht zur Durchführung des Coronatests verpflichtet ist.

Durch die Coronaschutzverordnungen der Bundesländer sind bestimmte Beschäftigte allerdings verpflichtet, sich testen zu lassen. Beispielsweise betrifft dies Beschäftigte in Alten- und Pflegeheimen, aber auch dort tätiges Fremdpersonal. Daher können zum Beispiel auch Fahrstuhlmonteure von der Testpflicht betroffen sein, wenn sie einen Einsatz im Altenheim haben. In manchen Bundesländern folgt die Testpflicht bereits bei direktem Kontakt mit Kunden.

## Gehören Tests im Betrieb zur Arbeitszeit?

Nach Einschätzung des DGB-Rechtsschutzes gilt der Test im Betrieb inklusive des Wartens auf das Ergebnis als Arbeitszeit und ist vom Arbeitgeber wie Arbeitszeit zu vergüten.

Illustration: Henning Reith



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](https://www.igmetall.de/vor-ort)



DAA-TECHNIKUM

### Muss ich nach einem negativen Schnelltest trotzdem während der Arbeit Maske tragen?

Die Coronaarbeitsschutzregeln gelten auch bei einem negativen Schnelltest. Das heißt: Abstand halten, Hände waschen, Maske tragen und – dort, wo möglich – regelmäßiges Lüften.

### Was muss ich tun, wenn mein Schnelltest positiv ausfällt?

Arbeitnehmer mit einem positiven Schnelltestergebnis müssen in der Regel den Betrieb verlassen, weiteren Kontakt vermeiden und einen Arzt oder ein Testzentrum aufsuchen, um einen PCR-Test durchzuführen, und sich bis zur Bekanntgabe des Ergebnisses isolieren.

### Werde ich während der Selbstisolation bezahlt?

Wer nach einem positiven Schnelltest im Homeoffice weiterarbeiten kann, wird selbstverständlich weitervergütet.

Ist der Beschäftigte in dieser Zeit zugleich arbeitsunfähig erkrankt, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Hat der Beschäftigte weder aus den genannten noch aus anderen Gründen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gegen den Arbeitgeber, kommt ein Entschädigungsanspruch nach dem Infektionsschutzgesetz in Betracht. Etwa, wenn ein Arbeitnehmer von einer behördlichen Quarantäne betroffen ist und deswegen einen Verdienstausschlag erleidet.

Unter bestimmten Umständen besteht ein solcher Entschädigungsanspruch bereits vor Anordnung einer Quarantäne, nämlich dann, wenn sich der Betroffene selbst isoliert hat und die Behörde eine Quarantäne hätte anordnen können.

Betriebsärzte sollen ab 7. Juni flächendeckend gegen Covid-19 impfen können. Eine entsprechende Neufassung der Impfverordnung lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Über aktuelle Entwicklungen zur Umsetzung der Impfkampagne durch Betriebsärzte informiert Euch die Website:

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

# Staatlich geprüfte/r Techniker/in Fortbildung für Berufstätige

**Bachelor  
Professional**

## Fachrichtungen:

- | Maschinentechnik
- | Elektrotechnik
- | Bautechnik

- | vollständiges und selbsterklärendes Lernmaterial

- | bundesweit über 50 Studienorte für den Samstagsunterricht (ggf. Online-Unterricht)

- | Aufstiegsfortbildung Geprüfte/r Technische/r Betriebswirt/in (IHK)



[www.daa-technikum.de](http://www.daa-technikum.de)

Detaillierte Informationen zur Technikerfortbildung sowie Förderungsmöglichkeiten erhalten Sie bei unserer Studienberatung.

**DAA-Technikum**  
Studienberatung  
Auf der Union 10  
45141 Essen  
T 0201 8316510



Kostenlose Leseprobe unter:  
[www.dualmethode.de](http://www.dualmethode.de)

# Kinderkrankengeld

## Eltern haben 2021

## länger Anspruch

**RATGEBER** Berufstätige Eltern, die sich wegen coronabedingter Einschränkungen an Kitas und Schulen von der Arbeit freistellen lassen müssen, können 2021 dafür Kinderkrankentage nehmen. Wir erklären, wer Anspruch darauf hat und wie hoch das Kinderkrankengeld ist.

Von Antonela Pelivan | Illustration: Henning Reith

**D**er Gesetzgeber hat den Anspruch auf Kinderkrankengeld für gesetzlich Versicherte nochmals befristet erweitert. Danach steigt der Anspruch für das Kalenderjahr 2021 von 20 Tagen pro Elternteil und Kind auf 30 Tage und damit für Elternpaare pro Kind auf 60 Tage. Auch für Alleinerziehende verdoppelt sich der Anspruch pro Kind von 30 auf nun 60 Tage. Der Anspruch besteht bei mehreren Kindern maximal für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende für nicht mehr als 130 Arbeitstage.

Eltern sollten beachten, dass das Jahr noch lang ist und das Kinderkrankengeld durch eine Erkrankung des Kindes tatsächlich notwendig werden kann. Daher kann es ratsam sein, im Jahr 2021 nicht die kompletten Tage als »Pandemiekinderkrankengeld« in Anspruch zu nehmen.

### IG Metall fordert bessere Regelungen für Eltern

Die IG Metall hatte bessere Regelungen für Eltern gefordert, die ihre Kinder wegen des Lockdowns zu Hause betreuen müssen. Deshalb ist die Ausweitung der Kinderkrankentage zu begrüßen. Es handelt sich um eine vergleichsweise unbürokratische Lösung, die die Eltern ohne die Zustimmung der Arbeitgeber umsetzen können. Allerdings müssen sie Einkommenseinbußen in Kauf nehmen. Zudem macht sich die IG Metall weiterhin für Verbesserungen im Infektionsschutzgesetz stark, in Richtung einer echten Familiensoforthilfe.

### Wer hat Anspruch?

Anspruchsberechtigt sind gesetzlich versicherte und berufstätige Eltern, die selbst Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kind gesetzlich versichert ist. Voraussetzung ist

auch, dass es im Haushalt keine andere Person gibt, die das Kind betreuen kann.

Danach können Eltern die Krankentage in diesem Jahr auch einsetzen, wenn die Kita oder Schule wegen der Pandemie geschlossen ist, der Präsenzunterricht ausgesetzt wurde, der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt ist oder es eine Empfehlung von Behörden gibt, die Betreuungsangebote in Schule oder Kita nicht wahrzunehmen. Auch wer im Homeoffice arbeiten kann, hat Anspruch auf die zusätzlichen Tage.

### Arbeitgeber informieren

Mütter oder Väter müssen ihren Arbeitgeber darüber informieren, dass sie wegen der Kinderbetreuung nicht arbeiten können.

### Wie muss der Anspruch nachgewiesen werden?

Im Falle einer pandemiebedingten Betreuung müssen Eltern einen Antrag an die Krankenkasse stellen. Anträge dazu stellen die Krankenkassen auf ihren Internetseiten zur Verfügung.

Sollten Krankenkassen einen Nachweis durch die Einrichtung verlangen, können Eltern die Musterbescheinigung des Bundesfamilienministeriums verwenden (siehe Kasten). Mit der Bescheinigung kann eine Betreuungseinrichtung bestätigen, dass sie aus Gründen des Infektionsschutzes schließen oder ihren Zugang beschränken musste.

Regulär ist Kinderkrankengeld für den Fall vorgesehen, dass berufstätige Eltern ein krankes Kind unter zwölf Jahren betreuen, beaufsichtigen oder pflegen müssen. Eine ärztliche Bescheinigung ist daher weiterhin immer nur dann erforderlich, wenn ein Kind krank ist.





### Infos für Eltern

#### Musterbescheinigung für Eltern

Mit der Bescheinigung des Bundesfamilienministeriums können sich Eltern durch die Betreuungseinrichtung bestätigen lassen, dass die Kita wegen des Infektionsschutzes schließen oder ihren Zugang beschränken musste. Das ausfüllbare Formular findet Ihr unter:

► [bmfsfj.de/musterbescheinigung](https://www.bmfsfj.de/musterbescheinigung)

#### Ratgeber der IG Metall

Informationen für werdende Eltern, Tipps für die Elternzeit und für die Übertragung, Hinweise zur Teilzeitarbeit und Musteranträge finden Metallerrinnen und Metalller hier: ► [igmetall.de/eltern](https://www.igmetall.de/eltern)

### Kein Anspruch parallel zu Lohnersatzleistungen nach dem Infektionsschutzgesetz

Wenn ein Elternteil Kinderkrankengeld beansprucht, ruht in dieser Zeit für beide Elternteile der Anspruch nach Paragraph 56 des Infektionsschutzgesetzes. Privat Versicherte haben dagegen weiterhin Anspruch auf Leistungen.

### Wie hoch ist das Kinderkrankengeld?

Um die Höhe des Kinderkrankengelds zu berechnen, braucht die Krankenkasse vom Arbeitgeber Informationen über das Einkommen des betreuenden Elternteils.

Bei Krankschreibung durch den Kinderarzt erhält die Krankenkasse diese Angaben direkt vom Arbeitgeber.

### ALLES AUF EINEN BLICK

- Das Kinderkrankengeld beträgt grundsätzlich 90 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts.
- Wer in den letzten zwölf Monaten Einmalzahlungen wie zum Beispiel Urlaubs- und/oder Weihnachtsgeld erhalten hat, erhält sogar 100 Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts.
- Aufgrund gesetzlicher Regelungen (Beitragsbemessungsgrenze) beträgt das tägliche Kinderkrankengeld maximal 112,88 Euro (Wert für 2021).
- Vom Kinderkrankengeld werden anteilig Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherungsbeiträge abgeführt.

## eID-Karte für Unionsbürger

Zum 1. Januar 2021 wurde die elektronische Identifizierungskarte, kurz eID-Karte, mit Onlineausweisfunktion für Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union (EU) sowie Angehörige des Europäischen Wirtschaftsraums eingeführt. Sie enthält Daten zur Identifizierung, etwa Name, Adresse, Geburtsort und -datum. Mit der Karte ist das sichere Ausweisen im Internet oder an Automaten möglich. Damit können EU-Bürgerinnen und Bürger ohne deutschen Pass etwa über das Internet Bankkonten oder De-Mail-Konten eröffnen, SIM-Karten aktivieren, BAFöG oder eine Rentenauskunft digital beantragen oder sich beim Onlinefinanzamt ELSTER registrieren.

Die eID-Karte, die Unionsbürger ab 16 Jahren beantragen können, ist für zehn Jahre gültig. Die Bundesdruckerei produziert die Karte, die eine Gebühr von 37 Euro kostet. Sie dient ausschließlich zur Teilnahme an der deutschen oder europäischen eID-Infrastruktur, ist aber kein Ausweisdokument. Die Freigabe der Daten erfolgt erst nach Eingabe der persönlichen Geheimnummer (PIN). Sie erhalten Antragstellende per Post.

In Deutschland beantragen Interessierte die eID-Karte unter Vorlage ihres gültigen Passes oder Personalausweises beim Bürgeramt vor Ort, EU-Bürger ohne Wohnsitz in Deutschland beim Auswärtigen Amt.



Foto: Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

## Unfallversichert zur Weiterbildung

Arbeitnehmer können auf Veranlassung ihres Arbeitgebers an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen oder aus eigener Initiative eine berufliche Fortbildung durchführen. In beiden Fällen gilt: Wer eine berufliche Weiterbildung macht, ist auch dort gesetzlich unfallversichert. Allerdings muss die Weiterbildung die beruflichen Chancen des Arbeitnehmers verbessern. Eine Weiterbildung aus rein privatem Interesse ist damit nicht gemeint. Unerheblich ist dagegen, ob der Betrieb selbst oder ein externer Bildungsträger die Weiterbildung durchführt.

Der Versicherungsschutz umfasst auch An- und Abreise, egal an welchem Ort die Fortbildung stattfindet. Die gesetzliche Unfallversicherung übernimmt die medizinische Akutversorgung, wenn nötig die umfassende Rehabilitation sowie eine mögliche Entschädigung.

Wenn im Zusammenhang mit einer betrieblich veranlassten Weiterbildungsmaßnahme etwas passiert, ist die Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse des Betriebs zuständig. Bei privat organisierter Weiterbildung ist der gesetzliche Unfallversicherungsträger der Bildungseinrichtung zuständig.

### Freizeitunfälle sind nicht versichert

Allerdings gilt: Unfälle in der Freizeit, auch rund um die Weiterbildungsmaßnahme, sind in der Regel nicht unfallversichert. Auch bei selbst organisierten Kursen im Ausland, etwa einem Sprachkurs, besteht kein gesetzlicher Versicherungsschutz.

# Power vom Start weg

**E-MOBILITÄT** Die Elektromobilität ist auf dem Vormarsch. Das verändert auch die Berufsausbildung. Viele junge Menschen zieht es in diesen Zukunftsbereich. Zum Beispiel bei Audi in Neckarsulm. | **Von Martina Helmerich**

**W**enn Timo Wilk über E-Autos spricht, merkt man ihm echte Begeisterung an. »Beim Losfahren ist sofort volle Power da, gleich vom Start weg. Dazu kommen die futuristischen Fahrgeräusche. E-Autos hören sich einfach anders an, sie bieten ein anderes Fahrgefühl.«

Wie viele seiner Generation ist Timo Feuer und Flamme für Elektromobilität. Kein Wunder, auf den Straßen gibt es immer mehr Fahrzeuge mit E-Antrieb: nicht nur modern designte Autos, auch Zweiräder und Nutzfahrzeuge. Mit der wachsenden Zahl von Elektrofahrzeugen auf den Straßen und dem zunehmenden Auf- und Ausbau der erforderlichen Infrastruktur stehen auch Facharbeiterinnen und Facharbeiter vor neuen beruflichen Herausforderungen.

Wer in den Bereich einsteigt, ist am Puls der Zeit. Auf dem Wachstumsmarkt E-Mobilität gibt es gute Berufsaussichten. Die Eintrittskarte dafür ist die duale Ausbildung im Betrieb. Vielfältige Möglichkeiten stecken in den Bereichen Fahrzeugtechnik, Infrastruktur und Systemdienstleistung.

### Breite Einsatzmöglichkeiten

Kein Wunder, dass Timo Wilk nach der Schule einen Beruf gewählt hat, der unmittelbar mit E-Mobilität zu tun hat. Der 17-Jährige macht bei Audi in Neckarsulm seine Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker. Timo ist im zweiten Ausbildungsjahr. Schwerpunkt seiner Ausbildung ist die System- und Hochvolttechnik. Hinter dem Begriff steckt alles, was angehende Fach-

leute wie Timo zum Funktionieren eines Elektroautos wissen müssen. Parallel zur Schulung am E-Auto lernt er aber auch alle Details der Verbrennertechnologie und des Hybridantriebs. Timo findet es gut, dass er so umfassend ausgebildet wird, auch wenn dadurch die Lehrpläne deutlich umfangreicher geworden sind. Eine Verkürzung der Ausbildung von dreieinhalb auf drei Jahre ist bei guter Leistung aber weiterhin möglich.

Immer mehr junge Menschen, die ins Berufsleben starten, entscheiden sich für eine Richtung, die mit E-Mobilität zu tun hat. »Die jungen Leute sind sehr offen und wissbegierig«, sagt Ausbilder Daniel Vogt, der Auszubildende wie Timo bei Audi begleitet. Audi hat die Ausbildung zum Kfz-Mechatroniker umgestellt und bildet alle Nachwuchskräfte mit dem Schwerpunkt System- und Hochvolttechnik in Neckarsulm aus.

### Digitale Vernetzung

Viele Berufe – nicht nur der Kfz-Mechatroniker und die Kfz-Mechatronikerin – haben direkt oder indirekt mit Elektromobilität zu tun. Auch die Auszubildenden in der Werksfeuerwehr müssen wissen, was sie bei einem Elektroauto beachten und wie sie reagieren müssen, etwa wenn ein Fahrzeug brennt. »Die E-Mobilität reicht in immer mehr Berufe hinein und beeinflusst dem-





Archivfoto: Audi, vor der Pandemie entstanden

Auszubildende bei Audi in Neckarsulm werden am Modell des e-tron geschult (das Foto wurde vor der Pandemie aufgenommen).

entsprechend auch die Ausbildungsinhalte«, erläutert Audi-Betriebsrat Ari Zartmann. So hat Audi letztes Jahr die Ausbildung zum Fachinformatiker für digitale Vernetzung gestartet. Das Berufsbild wurde eingeführt, um den steigenden IT-Bedarf der Industrie 4.0 an vernetzter Automatisierung abzudecken. »Wir sehen durch die E-Mobilität auch ein wachsendes Interesse von Frauen an gewerblichen Berufen. Das Interesse und der Bedarf steigen«, sagt Zartmann.

### Erst abklemmen, dann montieren

Der Umgang mit Elektroautos erfordert neue Kompetenzen. Rein elektrisch angetriebene Fahrzeuge brauchen weder Kuppelung noch Getriebe, weder Einspritzsysteme noch Auspuff. Dafür kommen neue Komponenten hinzu wie der Elektromotor, die Batterie und die Leistungselektronik, die Gleichspannung in Wechselspannung umwandelt. Mit seiner 400-Volt-Batterie ist das Elektroauto ein Hochvoltfahrzeug.

»Wir dürfen erst dann an einem E-Auto arbeiten, wenn das Fahrzeug spannungs-

frei geschaltet ist und das Fahrzeug gegen das Wiedereinschalten der Spannung gesichert ist«, weiß Timo.

Nicht nur im Servicebereich ändert sich viel. Der Verkauf von Elektrofahrzeugen erfordert auch anderes Fachwissen bei den Automobilverkäufern. Denn die Arbeit am Elektroauto ist ganz anders als bei einem Auto mit Verbrennungsmotor – und birgt durch die hohen Spannungen andere Risiken. Dazu brauchen Beschäftigte neue berufliche Qualifikationen. Das gilt für die berufliche Erstausbildung, aber auch für die Weiterbildung, die auf bereits bestehenden Ausbildungsberufen wie Elektroniker, Mechatroniker oder Systeminformatiker aufbaut.

Timo Wilk ist mit seiner Ausbildung in Neckarsulm sehr zufrieden. »E-Mobilität ist voll zukunftsorientiert. Von uns wird in der Ausbildung zwar viel verlangt, aber das wusste ich schon vorher. Wer Experte ist für Elektromobilität, gestaltet automobiler Zukunft.«

► [igmetall.de](http://igmetall.de)  
→ Suche: Ausbildung

Weitergehende Infos zu den Ausbildungsberufen gibt es beim Netzwerk Qualifizierung Elektromobilität (NQuE), an dem die IG Metall beteiligt ist:

► [nque.de](http://nque.de)

## Neue Universität für Beschäftigte

**BILDUNG** Im Herbst 2021 startet die University of Labour. Bewerben könnt Ihr Euch jetzt.

Mitbestimmung, Arbeitsalltag, die Rolle der Beschäftigten im Betrieb: Diese Themen spielen in den traditionellen Wirtschaftswissenschaften keine große Rolle – wenn sie überhaupt in der Lehre vorkommen. Die University of Labour schließt diese Lücke. Im Fokus von Forschung und Lehre stehen Fragen zur Gestaltung der Arbeitswelt und zu den Arbeitsbeziehungen in Unternehmen und Organisationen.

Ihren Sitz hat die neue Hochschule im 2019 eröffneten House of Labour in Frankfurt am Main. Dort ist bereits die Europäische Akademie der Arbeit (EAdA) untergebracht. An deren langjährige Tradition knüpft die Hochschule an.

Im Herbst 2021 nimmt die neue Universität ihren Betrieb auf. Sie startet mit den beiden Bachelorstudiengängen Berufspädagogik und Business Administration. Kernelement ist die enge Verzahnung der beruflichen Erfahrung mit dem Studium.

Die Studierenden bearbeiten während des gesamten Studiums ein Projekt, das sich mit einem Thema aus ihrer Berufspraxis befasst. Zielgruppe sind vor allem Betriebs- und Personalräte, aber auch engagierte Metallerinnen und Metaller und auch andere Gewerkschafter.

Bewerbungen für die beiden neuen Studiengänge sind ab sofort möglich. Weitere Informationen dazu findet Ihr auf der Website der Universität:

► [university-of-labour.de](http://university-of-labour.de)



## SUDOKU

6	4		9		VII		1	II
					3	2		
					1		4	
VI								
9			VIII			I	5	
5	IV	4	7		2	1		3
	8							2
	9	V	6					IX
		2	5		III			
	3				4		9	5

- 1 = Z
- 2 = L
- 3 = N
- 4 = Ö
- 5 = I
- 6 = B
- 7 = A
- 8 = K
- 9 = O

### Die Preise im Juni

Erster Preis:  
eine Glatrinkflasche von  
Soulbottles

Zweiter Preis:  
ein Reisewecker

Dritter Preis:  
ein IG Metall-Turnbeutel

### Einsenden\*

Schicke das Lösungswort  
mit Vor-, Nachnamen und  
Adresse bis 15. Juni 2021  
per Post an: Redaktion  
metallzeitung, Preisrätsel,  
60244 Frankfurt am Main.  
Oder per E-Mail an:  
📧 [raetsel@igmetall.de](mailto:raetsel@igmetall.de)

\* Vor-, Nachname und  
Ort der Gewinnerinnen  
und Gewinner ver-  
öffentlichen wir in der  
nächsten Ausgabe.

Sudoku: metzelsunde.com

Die Lösungszahlen in den markierten Feldern als Buchstaben in die entsprechenden Kästchen eingetragen ergeben den gesuchten Begriff.

### Lösungswort

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
---	----	-----	----	---	----	-----	------	----

## 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](https://www.igmetall.de/anmelden)

### Tariftabellen der IG Metall



Entgelte, Ausbildungsvergütungen, Sonderzahlungen, Arbeitszeit, Urlaub – hier gibt es alle Tabellen:  
📧 [igmetall.de/tariftabellen](https://www.igmetall.de/tariftabellen)

### Deine Geschäftsstelle



Fragen zur Mitgliedschaft beantwortet Deine IG Metall-Geschäftsstelle. Hier findest Du die Kontaktdaten:  
📧 [igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)

### Hier wirst Du Mitglied



Hier kannst Du Mitglied werden:  
📧 [igmetall.de/beitreten](https://www.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 und freitags von 9 bis 13 Uhr, Fax: 069 6693-20 02.

📧 [metallzeitung@igmetall.de](mailto: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 abzdrukken. 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 Henrzi

### Sekretariat:

Beate Albrecht

📧 [metallzeitung.de](https://www.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, Zweiplus Medienagentur,  
Pallaswiesenstraße 109,  
64293 Darmstadt  
📧 [info@zweiplus.de](mailto: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.



Lichtinstallation am Haus  
des IG Metall-Vorstands  
am 8. Mai 2021 | Foto: Frank Rumpenhorst

# 8. MAI TAG DER BEFREIUNG

Der 8. Mai 1945 markierte das Ende einer zwölfjährigen  
Gewaltherrschaft und das Ende des historisch einmaligen  
systematischen Massenmords an den europäischen  
Juden. Damals endete auch die gezielte Verfolgung und  
Ermordung von Sinti und Roma, von Homosexuellen und  
politisch Andersdenkenden.

Für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter hat dieser  
Jahrestag eine besondere Bedeutung. Sie gehörten mit  
zu den ersten Opfern des nationalsozialistischen Terrors.  
Zu Tausenden wurden sie verfolgt, verhaftet, gefoltert  
und ermordet.

