

metall

Dein Magazin

Jahrgang 75 | März/April 2023 | D 4713 | igmetall.de/metall



Der Verbrenner geht, Vahdeddin bleibt

Das BMW-Stammwerk macht sich fit für die Zukunft

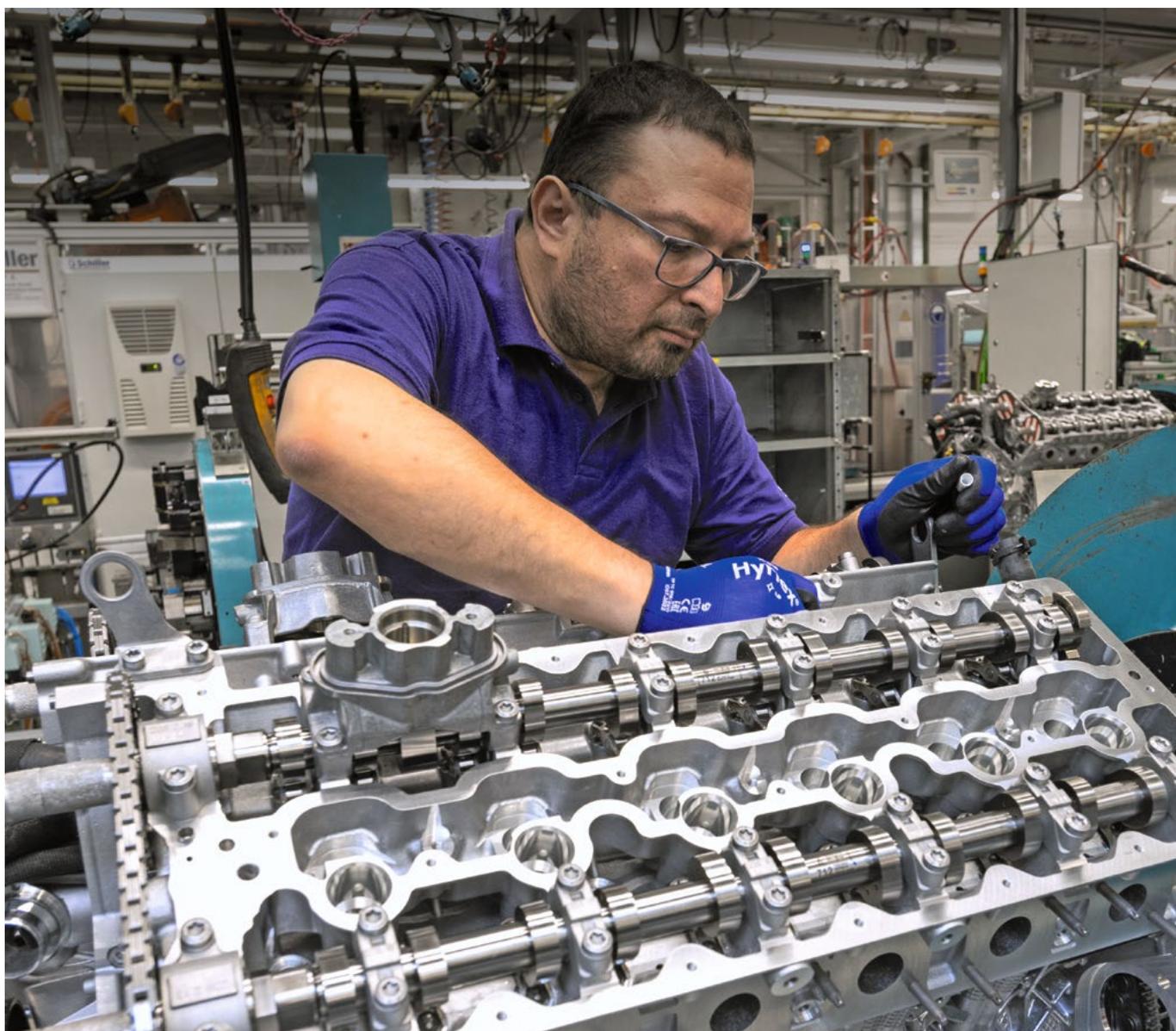


Foto: Alexander von Spreti

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 14. Februar 2023



»Wer Fachkräfte für die Transformation will, kann auf Frauen nicht verzichten!«

Foto: Alexander von Spreti

EDITORIAL

Wandel ist weiblich ...

Foto: Thomas Pirot

... das war das Motto der 22. Frauenkonferenz der IG Metall.

Wer Fachkräfte für die Transformation will, kann auf Frauen nicht verzichten! Die Erkenntnis ist bei vielen Arbeitgebern und in der Politik noch immer nicht angekommen. Dabei könnte es so einfach sein: Frauen wollen länger arbeiten, Männer übrigens gern kürzer. Frauen wollen genauso gut wie die Männer bezahlt werden, sich beruflich entwickeln und genug Zeit haben für Hobbys, ihre Kinder oder die Pflege ihrer Angehörigen. Kurz: **Sie wollen Entgeltgleichheit, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sowie Vereinbarkeit von Arbeit und Leben.**

In Deutschland fehlen jede Menge Arbeitskräfte, darunter rund 326 100 Fachleute für mathematisch, ingenieur- und naturwissenschaftlich geprägte Berufe. Wie gewinnen wir mehr Menschen dafür? Intelligente Arbeitszeitkonzepte, 4-Tage-Woche, kurze Vollzeit. Davon profitieren Männer und Frauen. Geht nicht? Gibts nicht!

Wir machen längst in den Betrieben vor, wie es funktionieren kann: Teilzeit zum Beispiel geht auch im Schichtbetrieb oder in Führungsfunktionen.

Bei der Bezahlung hat sich in den letzten Jahren einiges getan, aber nicht genug: Die Entgeltlücke liegt immer noch bei 18 Prozent. **Selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit erhalten Frauen 7 Prozent weniger als Männer.**

Der Staat könnte ganz praktisch unterstützen und dabei neue Arbeitsplätze schaffen: Allein damit der Anspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkindernicht nur auf dem Papier steht, fehlen 100 000 Fachkräfte.

Die IG Metall treibt diese Themen voran. Es ist nötig, dass die Verantwortlichen in den Unternehmen und der Politik stärker mitziehen. Die Erwerbstätigkeit der Frauen ist unerlässlich, um den Fachkräftemangel zu lindern.

Christiane Zimm

Leserinnen und Leser meinen



»Von verantwortungsvoller Berichterstattung erwarte ich, blutige Ereignisse nicht zu Heldentaten zu glorifizieren, von Deutschland, nach zwei Weltkriegen, erwarte ich sensible Diplomatie. Was ich sehe, ist, dass wir Deutsche wieder die besten Waffenlieferer geworden sind. In der Politik werden die Pflugscharen zu Panzern umgeschmiedet und Heldengeschichten stehen wieder hoch im Kurs. Da machen Sie in Ihrer Zeitschrift leider keine Ausnahme.«

Karl-Heinz Fortenbacher, Augsburg

Waffenstillstand – jetzt!

METALL 1/2 2023

»Die Ukraine braucht alles, was sie mit Strom versorgt«

Die Ukraine braucht vor allen Dingen: einen Waffenstillstand, Verhandlungen, Diplomatie. Über 100 000 ukrainische Soldaten sind bereits gefallen. Ebenso Zigtausende russische Soldaten. Dazu Tausende von Zivilisten, auf beiden Seiten. Waffenstillstand – jetzt!

Bodo Goldmann, Hamburg

Keine Saison

METALL 1/2 2023

»Guten Appetit!«

Ich finde es toll, dass Sie an unsere Mitbürger (eventuell sogar Mitglieder einer Gewerkschaft) aus fernen Ländern denken und sie durch dieses internationale Kochbuch besonders ehren. Schade finde ich persönlich, dass Sie dabei außer Acht lassen, dass in Deutschland jetzt keine Paprikasaison ist.

Klara Häberle, per E-Mail

Mut zum Frieden

METALL 1/2 2023

»Die Ukraine braucht alles, was sie mit Strom versorgt«

Was die Ukrainerinnen und Ukrainer am dringendsten brauchen, ist Frieden. Frieden wird nicht durch mehr und schwerere Waffen erreicht und auch nicht durch Freiwillige in der Armee, die »Unerschrocken im Einsatz« sind. Dem Frieden dient nicht, wer Kriegsdienst leistet, sondern wer den Kriegsdienst verweigert. Sowohl Ukrainer als auch Russen, die den Kriegsdienst verweigern, werden von den Gerichten ihrer Staaten verurteilt. Wer Waffen liefert oder Kriegsdienst leistet, trägt zum Krieg bei. Wer an einer friedlichen Konfliktlösung arbeitet oder den Kriegsdienst verweigert, trägt zum Frieden bei. Nicht jene, die kämpfen, sind Helden, sondern jene, die den Kriegsdienst verweigern und dafür verfolgt werden. Es ist höchste Zeit, dass wir aufhören, Waffen zu liefern, und sowohl den russischen als auch den ukrainischen Kriegsdienstverweigerern und Deserteuren Asyl gewähren. Der Krieg könnte beendet werden, wenn es politisch gewollt wäre. Packen wir es an, wir brauchen dazu nur den Mut zum Frieden.

Wilhelm Hacker, Höchststadt an der Aisch

Helfen, ohne den Krieg zu unterstützen

METALL 1/2 2023

»Die Ukraine braucht alles, was sie mit Strom versorgt«

Als letzten Februar die ersten Bomben auf unser Schwesterwerk in der Ukraine fielen, waren wir bei ArcelorMittal Bremen geschockt. Unbeteiligte und unschuldige Menschen gerieten in existenzielle Not – darunter auch Gewerkschafter/-innen oder Ingenieur/-innen, mit denen man seit Jahren zusammengearbeitet hat. Aus vielen Kollegen waren über Nacht Soldaten geworden, die ihre Heimat verteidigen. Schon da wurde der Wahnsinn dieses Überfalls und das moralische Dilemma bei der Unterstützung unserer Kolleginnen und Kollegen deutlich. Wir wollten und mussten aber für unsere Kolleginnen und Kollegen einfach Hilfe organisieren. Auch wir haben uns die Frage gestellt, wie man helfen kann, ohne den Krieg und das Töten direkt zu unterstützen. Deshalb haben wir nur Dinge geliefert, die gegen Hunger, Kälte und Verwundung helfen. Der Krieg muss enden. Das braucht die Ukraine – und die Menschen in Russland nicht minder.

Alexandra Bober, Bremen

400 Weihnachtspäckchen

METALL 1/2 2023

»Die Ukraine braucht alles, was sie mit Strom versorgt«

Wir haben vor Weihnachten eine Paketaktion für Kinder in Luzk (Westukraine) organisiert. Dort sind viele Waisenkinder und Binnenflüchtlinge aus den Ostgebieten untergebracht. Wir haben rund 400 Weihnachtspäckchen (800 kg), die durch unsere Kolleginnen und Kollegen gespendet wurden, gesammelt und auf direktem Weg nach Luzk geschickt: Zwei Fahrer aus der Ukraine haben mit einem Kleintransporter alles abgeholt.

Michael Hellriegel, Leipzig

Tarif Textil

Druck erhöhen für 8 Prozent

TEXTIL UND BEKLEIDUNG

Die erste Tarifverhandlung der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie endete ohne Ergebnis. Der Arbeitgeberverband wies die Forderung nach 8 Prozent mehr Geld scharf zurück. Die Beschäftigten halten mit deutlichen Worten dagegen.

Von Leonie Scholz und Jacqueline Sternheimer

Acht Prozent mehr Geld, mindestens aber 200 Euro mehr pro Monat, um die unteren Einkommen besonders zu stärken, und eine Verlängerung der Altersteilzeit: Mit diesen Forderungen ist die IG Metall Anfang Februar in die erste Verhandlungsrunde der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie gestartet. Am Ende des ersten Verhandlungstags gibt es allerdings weder ein Ergebnis noch ein Angebot der Arbeitgeber.

Stattdessen spricht die Arbeitgeberseite vom »Schicksalsjahr 2023« und prophezeit den Branchen eine düstere Zukunft. Dabei ist die Forderung der IG Metall nach 8 Prozent, mindestens jedoch 200 Euro mehr im Monat, der ökonomischen Situation der Branche völlig angemessen und berücksichtigt auch die allgemeine Preisentwicklung, die zu einem deutlichen Reallohnverlust in den Belegschaften führt.

Wichtige Zuliefererprodukte

Miriam Bürger, Verhandlungsführerin der IG Metall, kritisiert im Anschluss an die Verhandlung die ablehnende Haltung der Arbeitgeber: »Die Textilbranche muss attraktiv bleiben, sie darf von anderen Industriebranchen nicht abgehängt werden. Die Einkommen der Beschäftigten müssen deshalb unverzüglich und deutlich steigen. In der Branche werden nach wie vor wichtige Teile und Zuliefererprodukte gefertigt, die an vielen Stellen auch für die Transformation der gesamten Industrie relevant sind.«

Altersteilzeit muss bleiben

Konstruktive Ideen vonseiten der Arbeitgeber, wie dem Fach- und Arbeitskräftemangel in den Branchen begegnet werden soll, bleiben aus. Während immer mehr Beschäftigte aufgrund der schlechten Bezahlung die Branche wechseln, sollen die Älteren den Mangel an Arbeitskraft auffangen. Die Forderung der IG Metall nach einer Verlängerung der Altersteilzeit wird als »aus der Zeit gefallen« bezeichnet. Dabei bleiben Versäumnisse seitens der Arbeitgeber unbeachtet: »Um dem Arbeitskräftemangel zu begegnen, sollten sie Auszubildende unbefristet übernehmen, statt den Älteren den Übergang in die Rente zu erschweren«, sagt Christian Schnellbach, Mitglied der Verhandlungskommission der IG Metall. »Einfache Rechnung: Wer Fach- und Arbeitskräfte will, muss sie angemessen bezahlen. Die Branchenlöhne müssen steigen«, ergänzt Miriam Bürger.

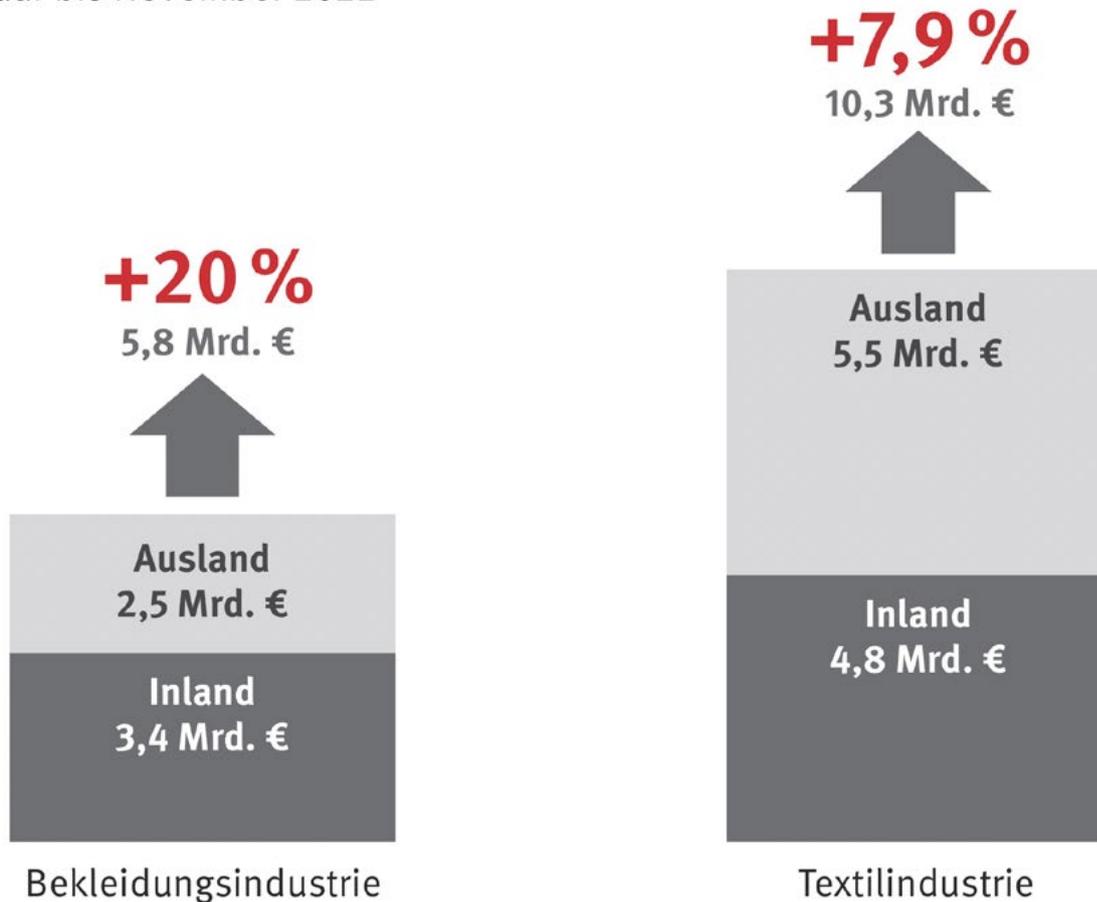
Beschäftigte sind kampfbereit

»Unsere Forderung muss erfüllt werden, ansonsten werden wir den Druck in den Betrieben deutlich erhöhen. Unsere Kolleginnen und Kollegen sind kampfbereit«, sagt Christian Schnellbach.

In der Nacht zum ersten März läuft die Friedenspflicht ab, am Tag zuvor ist eine weitere Verhandlung von IG Metall mit den Arbeitgebern in Ingolstadt vorgesehen.

Umsatz in der Textil- und Bekleidungsindustrie

Januar bis November 2022



Quelle: IG Metall

Lage in den Betrieben

Arbeitskräftemangel

Knapp 38 Prozent der Unternehmen in der Bekleidungsindustrie und 28 Prozent in der Textilindustrie klagen über Arbeitskräftemangel (Stand: Januar 2023).

Immer aktuell bleiben

Wie es in der zweiten Verhandlung weitergegangen ist und alle aktuellen Nachrichten zur Textil- und Bekleidungsindustrie findet Ihr hier: [textil-tarifrunde.de](https://www.textil-tarifrunde.de)

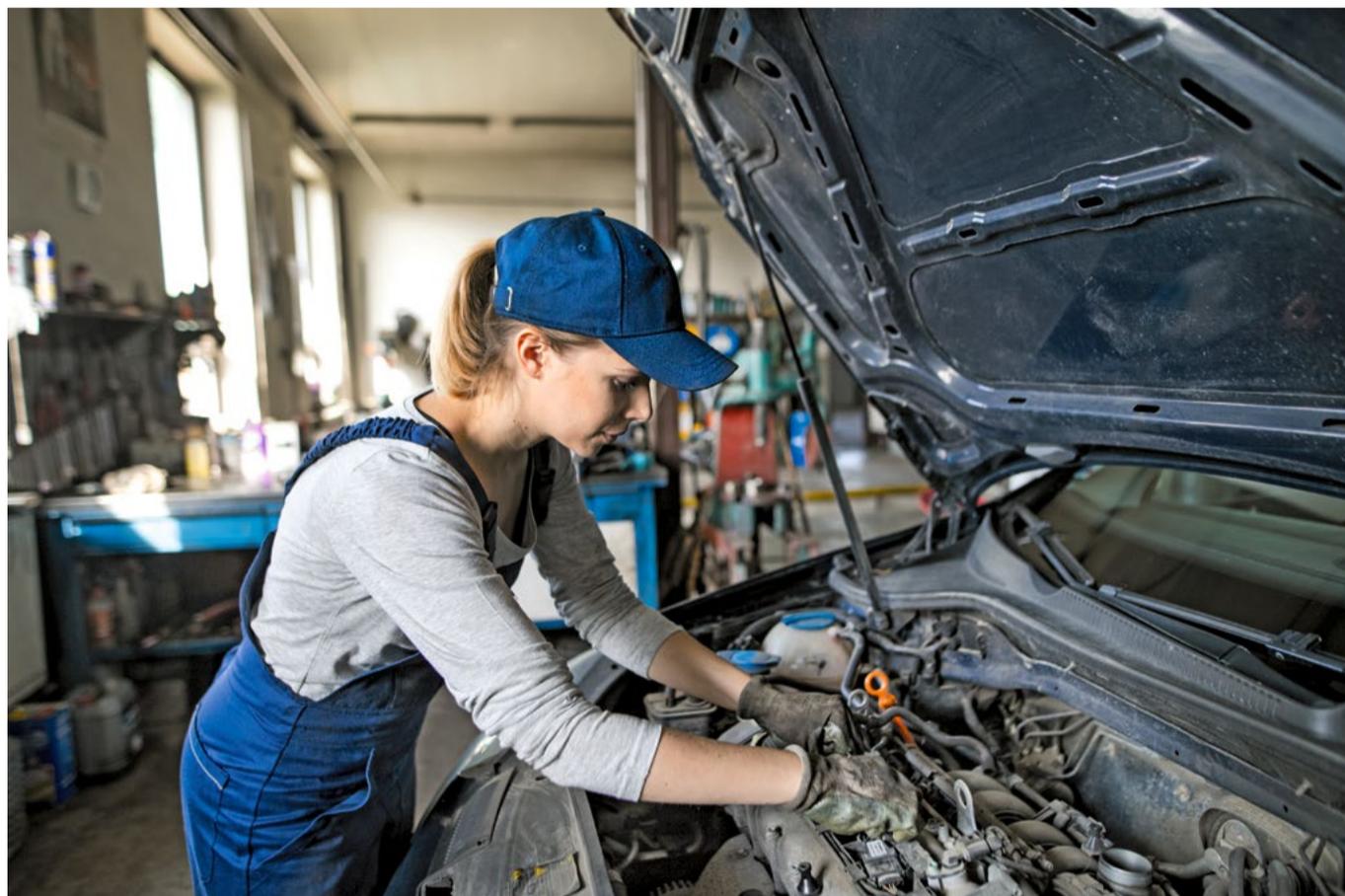
Tarif Kfz-Handwerk

Mit Vollgas für mehr Geld

TARIFRUNDE KFZ-HANDWERK

Im Kfz-Handwerk laufen viele Betriebe auf Hochtouren. Die Beschäftigten setzen sich jeden Tag voll dafür ein und erwarten mehr Geld. Jetzt geht es mit voller Kraft in die Tarifrunde – mit Warnstreiks und betrieblichen Aktionen.

Von Martina Helmerich



Abwechslungsreiche Arbeit in der Autowerkstatt: Das Kfz-Handwerk braucht Fachkräfte und muss den Wandel zur Elektromobilität gestalten.

Foto: iStock/Grapelimages

In den Autohäusern brummt es. Zahlreiche Werkstätten melden Spitzenauslastung. Der Handel mit Gebrauchtwagen floriert. Die Beschäftigten erwarten jetzt eine ordentliche Entgelterhöhung. Auch wegen der steigenden Lebenshaltungskosten. Denn in den Unternehmen läuft es nach der Pandemie wieder gut. Die Belegschaften erwarten zu Recht, davon zu profitieren.

Die Tarifrunde im Kfz-Gewerbe hat jetzt begonnen. In den Tarifgebieten haben Metallerinnen und Metaller in den Tarifkommissionen die Forderungen diskutiert. Unisono lautete die Einschätzung: Es ist jetzt Zeit für ein kräftiges Lohnplus. Spannend wird es, wenn die Friedenspflicht in den Bezirken am 31. März endet. Sollte es bis zu diesem Zeitpunkt kein Ergebnis geben, beginnt ab 1. April die Phase der betrieblichen Aktionen und Warnstreiks. Vom 3. bis 14. April gibt es dann bundesweite Aktionswochen im Rahmen der Kfz-Tarifrunde.

Dann ist jede Metallerin und jeder Metaller im Kfz-Handwerk aufgerufen, aktiv zu werden. »Mit einer starken Beteiligung der Belegschaften werden wir in der Kfz-Tarifrunde ein gutes Tarifiergebnis erzielen«, sagt IG Metall-Vorstandsmitglied Ralf Kutzner. »Wir müssen dem Fachkräftemangel im Kfz-Handwerk begegnen und den Wandel hin zur Elektromobilität im Interesse der Beschäftigten gestalten.« Begleitend zur Tarifrunde gibt es eine Umfrage in den Betrieben. Die zentralen Fragen betreffen Arbeitsbelastung, Wertschätzung und Einkommen.

Hohe Bereitschaft zu wechseln

Das sind die ersten Ergebnisse von über 5000 Interviews mit Kfz-Beschäftigten:

- Knapp 90 Prozent bestätigen, dass ihr Betrieb gut ausgelastet ist.
- Über 90 Prozent der Befragten berichten, dass sie die Preissteigerungen bei Energie und Lebensmitteln in ihrem Geldbeutel erheblich spüren.
- Über 80 Prozent berichten, dass ihre Arbeit in den letzten fünf Jahren belastender geworden ist.
- 49 Prozent vermissen im Betrieb einen wertschätzenden Umgang. Jeder zweite fühlt sich nicht fair behandelt.
- 69 Prozent beklagen, dass ihr Betrieb Fachkräfte verliert.
- Über 50 Prozent zeigen eine hohe oder sogar sehr hohe Bereitschaft, den Betrieb oder sogar die Branche zu wechseln, wenn sie ein gutes Angebot bekommen.

Das alles sind überzeugende Argumente für eine kräftige Erhöhung der Entgelte für die Metallerrinnen und Metallrr.

Wichtig zu wissen

Branchendaten

In den 36 570 Betrieben des Kfz-Handwerks sind 435 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, für die jetzt die Verhandlungen beginnen.

Mitgliederwerbeaktion

Macht mit bei der Mitgliederwerbeaktion unter dem Motto »Kfz-Tarifrunde 2023 – Einen Gang hochschalten!«. Wer bei seiner IG Metall-Geschäftsstelle ein neues Mitglied gewinnt, erhält ein Geschenk (mehr auf Seite 23).

Immer aktuell bleiben

Mit welchen Forderungen die IG Metall in die Kfz-Tarifrunde geht und aktuelle Nachrichten findet Ihr hier: [igmetall.de/tarifrunden](https://www.igmetall.de/tarifrunden)

Tarif Vestas

Wind nur mit Tarif

STREIKS BEI VESTAS

15 000 Windräder müssen her. Aber wo sind die Fachkräfte? Der weltgrößte Windradbauer Vestas will keinen Tarif. Seit November laufen Streiks.

Von Dirk Erb

Sie wollen endlich einen Tarifvertrag. Seit Anfang November streiken die Servicetechnikerinnen und -techniker beim Windradbauer Vestas tageweise. Ihre Löhne sind seit Jahren kaum gestiegen. Es gibt kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld, keine Altersteilzeit – trotz der harten Arbeit den ganzen Tag auf über 150 Meter hohen Windrädern (Seite 29).

Wie will Vestas so Fachkräfte finden? Bis 2030 sollen nach den Plänen der Ampel über 15 000 neue Windräder installiert und auch gewartet werden.

Die Vestas-Beschäftigten demonstrierten vor der Konzernzentrale in Aarhus (Dänemark) und vor der Deutschlandzentrale in Hamburg, waren mit einer Delegation im Bundestag, sprachen mit Kanzler Scholz. Dennoch weigert sich die Geschäftsführung bislang, mit ihrer gewählten IG Metall-Tarifkommission zu verhandeln.

Dabei geht Wind mit Tarif: Der weltgrößte Offshore-Betreiber Ørsted verhandelt seit Ende Januar konstruktiv mit der IG Metall.

Unterstützt den Streik bei Vestas: igmetall.de/vestas



Streikdemo: Nachdem sie ein paar Wochen zuvor vor der Konzernzentrale von Vestas in Aarhus (Dänemark) demonstriert hatten, zogen Ende Januar Hunderte streikende Servicetechnikerinnen und -techniker durch Hamburg und demonstrierten vor der Deutschlandzentrale.

Foto: IG Metall

LEIHARBEIT

Mehr Geld für Leiharbeiter – mindestens 13 Euro pro Stunde

Tariferhöhung ab April. Mehr Extrageld für Mitglieder zu Weihnachten. Mehr Geld 2024.

Ab April gibt es bis zu 9,25 Prozent mehr Geld für Leihbeschäftigte. Das hat die IG Metall gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften in Tarifverhandlungen mit BAP und IGZ, den Verbänden der Leiharbeitgeber, durchgesetzt. Der tarifliche Mindestlohn für Leihbeschäftigte steigt im April auf 13 Euro in der Stunde in der Entgeltgruppe 1. In der höchsten Entgeltgruppe EG 9 gibt es dann 25,14 Euro pro Stunde.

Plus 24 Prozent in 15 Monaten

Im Januar 2024 kommt die nächste Tariferhöhung – die dritte in 15 Monaten. Am meisten profitieren die Entgeltgruppen 1 bis 2b mit über 70 Prozent der Leiharbeiter. In EG 1 geht es hoch von 10,88 Euro im September 2022 bis auf 13,50 Euro ab Januar 2024. Ein Plus von 24 Prozent.

Auf den Leiharbeitstarif kommen noch einmal tarifliche Branchenzuschläge obendrauf – in der Metallindustrie 15 Prozent (nach sechs Monaten Einsatz) bis 65 Prozent (nach 15 Monaten).

Eine Inflationsausgleichsprämie wie etwa in der Metall- und Elektroindustrie haben die Leiharbeitgeber verweigert.

Die DGB-Gewerkschaften setzten jedoch durch, dass jede Gewerkschaft eigene Inflationsausgleichsprämien für Leihbeschäftigte in ihren Branchen aushandeln kann. Die Beratungen in der IG Metall-Tarifkommission für die Leiharbeit laufen.

Bis zu 1000 Euro extra für Mitglieder

Neben den Tariferhöhungen haben die DGB-Gewerkschaften bereits letztes Jahr auch höhere Extrazahlungen zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld für Gewerkschaftsmitglieder erreicht. Ab November sind dann – je nach Beschäftigungsdauer – 250 bis 500 Euro extra zum Weihnachtsgeld drin (bisher 100 bis 350 Euro). Ab 2024 gilt das dann auch für die Extrazahlung zum Urlaubsgeld.

Berichte, Hintergründe und Tariftabellen: [igmetall.de/leiharbeit](https://www.igmetall.de/leiharbeit)

Titel

Jobbörse Transformation

TRANSFORMATION

Im BMW-Stammwerk in München muss Altes abgerissen werden, um Platz für die Zukunft zu schaffen. Die Beschäftigten suchen sich ihre neuen Aufgaben selbst. Das Team IG Metall BMW macht's möglich.

Von Christoph Böckmann | Fotos: Alexander von Spreiti



Vahdeddin Yavuz hat sich einen neuen Job gesucht: Von der Motorenmanufaktur wechselt er in die mechanische Fertigung.

Vahdeddin Yavuz geht um den silberglänzenden Motorblock. Immer wieder beugt er sich nach vorn und blickt in alle Ecken und Winkel. Der gelernte Kfz-Mechaniker ist auf der Suche nach Gussfehlern und stehengebliebenen Graten. Am Ende lautet sein Urteil: »Passt alles«, und sein kritischer Blick weicht einem freudigen. Der Metaller schickt den Zwölfzylinder weiter. In der kleinen Halle werkeln 39 Beschäftigte im 15-Minuten-Takt. Es ist die BMW-Manufaktur. Hier werden Motoren für BMW-Alpina und Rolls-Royce gefertigt, aktuell um die 33 am Tag. Noch bis März, dann ist auch für die letzte der ursprünglich drei Schichten Schluss.

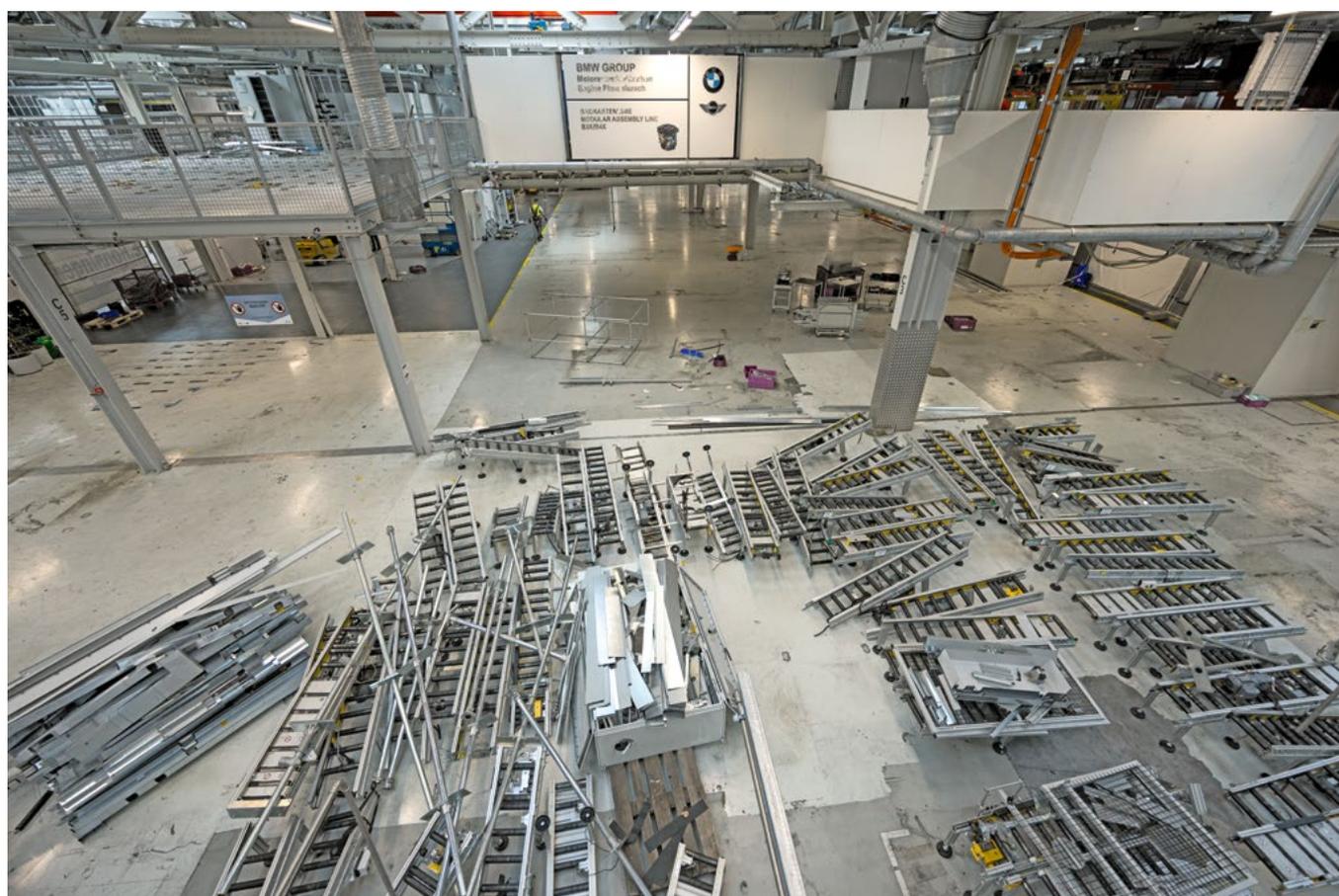
Gegenüber der Manufaktur findet der Serienmotorenbau statt, quasi der große Bruder. Während im ersten Stock schon Teile der Halle entkernt sind, führt im Erdgeschoss Hakan Celik Kalttests an V8-Motoren durch. Kalttest heißt: Im Motor ist Öl, aber kein Kraftstoff. Unter Druck wird Wasser eingeleitet, um zu prüfen, ob der Motor dicht ist. Auch Hakans Linie verschwindet bald. Im Oktober fertigen sie im BMW-Stammwerk München den letzten Verbrennungsmotor. Die Hallen von Motorenbau und Manufaktur reißen sie dann ab.

Die Verbrennungsmotoren produziert BMW zwar noch bis 2035, danach ist der Verkauf neuer Verbrenner in Europa durch die EU verboten. In München bauen sie ihn aber schon ab Oktober 2023 nicht mehr. Dann kommt er aus Steyr (Österreich) und dem englischen Hams Hall. Warum? Ganz einfach: Die Münchner legen gerade alle Hebel Richtung Elektromobilität um. Neben 3er- und 4er-Modellen mit Verbrennungsmotoren sollen dieses Jahr bereits 100 000 i4 in München vom Band rollen. Die Elektromotoren liefern übrigens die Kolleginnen und Kollegen aus Dingolfing. Und es sollen mehr Batteriefahrzeuge

werden. Bald produzieren sie in München die neuen, rein elektrischen Klassen, wofür sie eine neue Montagelinie brauchen. Doch das Stammwerk liegt mitten in der bayerischen Landeshauptstadt, eingeschlossen von Wohnungen und dem ikonischen Olympiapark. Die Münchner können nicht einfach eine neue Halle neben die alten stellen. Deshalb muss der Motorenbau weichen.

»Das Zauberwort heißt Technologiewechselfläche«, sagt Martin Kimmich, Betriebsratsvorsitzender in München und Gesamtbetriebsratsvorsitzender der BMW AG. Der Metaller erklärt, was er mit dem sperrigen Begriff meint: »Es ist eine unglaubliche Herausforderung, bei laufendem Betrieb hier am Standort München eine neue Montage aufzubauen. Da wird vorne neu gebaut und hinten noch abgerissen.«

Doch warum müssen die Münchner neu bauen, statt einfach die neue Linie in eine bestehende Halle zu bauen? »Auf den neuen Montagelinien für die kommenden Elektroautos werden die Batterien sehr früh und nicht erst am Ende verbaut«, erklärt Martin Kimmich. Die alte Montagehalle könnte diese zusätzliche Last gar nicht tragen.



Einige Bänder sind schon weg, bald reißen sie die ganze Halle ab. Die Münchner brauchen den Platz für eine neue Linie, an der Elektroautos montiert werden.

Stammwerk erfindet sich neu

Da der Motorenbau geht, brauchen 1200 Kolleginnen und Kollegen einen neuen Job – und die meisten haben ihn schon. »Uns war wichtig, dass die Kolleginnen und Kollegen nicht einfach von einem Band ans andere gestellt werden, sondern dass dabei der einzelne Mensch und seine Bedürfnisse gesehen werden«, sagt Norbert Dürmeier, IG Metall-Betriebsrat der Motorenfertigung. So haben Norbert und seine Betriebsratskolleginnen und -kollegen durchgesetzt, dass die Beschäftigten sich selbst einen neuen Job im Münchner Werk oder den anliegenden suchen können. Nur, wenn sie das nicht wollen, übernimmt die Personalleitung die Suche für sie. »Für die Beschäftigten ergeben sich durch dieses Vorgehen neue Möglichkeiten«, weiß Norbert.

Vahdeddin Yavuz zum Beispiel wechselt von der Manufaktur in die mechanische Fertigung in Halle 84. Hier wird er das Kurbelgehäuse für den Zwölfzylindermotor herstellen. Ein bisschen was vom Verbrenner bleibt München also erhalten, denn die Maschinen in Halle 84 sind so groß und schwer, dass sich ein Umzug nicht lohnt. Die Kurbelgehäuse gehen dann aber zur Weiterverarbeitung nach Hams Hall. Was seinen Wechsel angeht, gibt Vahdeddin sich bescheiden: »Hauptsache, neuer Job. Ich hätte alles gemacht«, sagt der Metaller. Doch am Ende wollte Vahdeddin dann doch lieber nicht die Personalleitung entscheiden lassen und so die Katze im Sack kaufen. Er fand mehrere Stellen interessant, bewarb sich und bei der mechanischen Fertigung klappte es. Auch Hakan Celik hat schon seine neue Stelle. Er wechselt in das »Werk null«, 25 Kilometer nördlich von München. Dort in Hallbergmoos werden die Prototypen hergestellt. Hakan ist dann im Karosseriebau beschäftigt und freut sich, dass er eine deutlich kürzere Fahrzeit von seiner Wohnung zur Arbeit haben wird. Deshalb hat er sich die Stelle ausgesucht.



Sind sie ganz dicht? Hakan Celik überprüft auch noch die letzten V8-Verbrennungsmotoren, die in München vom Band rollen. Ende des Jahres wechselt er dann ins »Werk null«.

Neuer Job, gleiches Entgelt

Sich im internen Stellenmarkt zu bewerben, ist für einige der Beschäftigten etwas völlig Ungewohntes. »Einige haben vor 30 Jahren ihre erste und letzte Bewerbung geschrieben«, erklärt Norbert Dürmeier. So hat er gemeinsam mit seinen Betriebsrätinnen und -räten sowie einem Team von drei freigestellten Vertrauensleuten – aktuell sind das Asmir Suljic, Bülent Bingöl und Hakki Kul – den Beschäftigten dabei geholfen. »Wir sind auf die Kollegen zugegangen, haben ihnen erklärt, wie das läuft, und sie im kompletten Bewerbungsprozess unterstützt. Am Anfang waren einige skeptisch, aber als die ersten ihre Wunschstelle gefunden haben, sind immer mehr zu uns gekommen«, berichtet Bülent.

Damit die letzten Verbrenner noch in gewohnter Qualität gebaut werden, konnten nicht alle direkt auf die neue Position gehen. Manche wurden deshalb versetzt und wieder zurückverliehen. »Wer also noch im Motorenbau am Band steht, ist nicht schwer vermittelbar, sondern wird einfach noch gebraucht«, erklärt Hakki. Bei der Auswahl ihrer Wunschtätigkeiten sind die Beschäftigten frei. Ein wichtiger Punkt dabei ist, dass ihnen garantiert wird, dass sie das gleiche Entgelt bekommen werden wie im Motorenbau. Selbst wenn sie sich einen Job aussuchen, der eigentlich tiefer eingruppiert ist.

Vom Band ins Büro

Hinter zwei großen Bildschirmen sitzt Sibel Özkan am Schreibtisch und tippt eifrig. Kollegin Barbara Maier steht daneben und führt sie gerade in eine Software zur Terminplanung ein. Es ist eines von 25 Programmen, das Sibel in den nächsten Monaten lernt. Vor ihrer Elternzeit stand sie an Band F in der Motorenfertigung. »Als ich im Januar wiederkam, war Band F abgebaut und ich habe direkt im Büro begonnen«, erklärt die Metalllerin. Klargemacht hat sie das mit den Betriebsräten, den Vertrauensleuten und der Führungskraft. Sibel kam mit einer abgebrochenen Ausbildung ans Band und hat »einfach nochmal eine neue Herausforderung gesucht«. Ein entscheidender Grund für die frischgebackene Mutter war die Gleitzeit, die es im Büro gibt. »Mein Mann arbeitet Schicht, da ist das mit der Kinderbetreuung einfacher, wenn wir nicht beide Schicht machen«, sagt sie. Vermissen wird sie die Zylinderköpfe nicht, aber die Kollegen. »Das Team war echt super.«

Ebenfalls vom Band an den PC gewechselt ist Asmir Suljic. »Ich hab bei BMW als ZAKler angefangen«, sagt der gelernte Kfz-Mechaniker. »ZAKler« nennen sie hier die Zeitarbeitskräfte. Viele von ihnen wurden, auf Druck des IG Metall-Betriebsrats, übernommen, so auch Asmir. Und jetzt hat er »den nächsten Schritt« getan. Asmir macht heute »Behältersteuerung«. Er entscheidet, welcher Zulieferer welche und wie viele leere Behälter bekommt. Dafür muss er nicht nur am Bildschirm Tabellen checken, auch »viel Telefonieren und Menschenkenntnis sind wichtig«, sagt Asmir und erzählt: »Mittlerweile kenne ich meine Pappenheimer. Viele schreien immer, sie bräuchten leere Behälter, um wieder Schrauben oder andere Teile liefern zu können, dabei sehe ich im Programm, dass sie noch ausreichend viele haben. Da muss man auch mal streng sein.« Und das alles zum Teil noch auf Englisch. Denn die Lieferanten sind über die ganze Welt verteilt. Asmir hat so neben Schulungen für Programme wie SAP, CMS und TBT auch Englisch gelernt. Für den Metaller hat sich das gelohnt, nicht nur der neue Job macht ihm Spaß, auch dass er jetzt regelmäßig von zu Hause aus arbeiten kann. Auf die Idee, an den PC zu wechseln, brachte ihn ein Kollege. Und heute hilft Asmir anderen bei der Wahl eines neuen Jobs und beim Bewerben. Er ist einer der freigestellten Vertrauensleute.

»Für Kollegen wie Asmir oder die Kollegin Sibel ist die Transformation eine echte Chance, sich weiterzuentwickeln«, sagt Betriebsrat Norbert Dürmeier. Und auch Martin Kimmich betont: »Wir haben die Chance genutzt, Kolleginnen und Kollegen vom Band ins Büro zu bringen. So verbinden wir zwei Arbeitswelten und bewegen kulturell was.«

Metaller beim Bundeskanzler

Dass es bei der Transformation Gewinner und keiner Verlierer gibt, dafür kämpfen IG Metall-Betriebsräte wie Norbert Dürmeier und Martin Kimmich. Nicht nur bei BMW: Bei Mercedes-Benz, VW, Opel – um nur ein paar zu nennen – und vielen Zulieferern sieht es ähnlich aus: Neue Aufgaben werden gesucht, wo alte wegfallen, und die Beschäftigten durch Qualifizierungen fit gemacht. Zukunftsvereinbarungen und Beschäftigungsgarantien werden ausgehandelt, Investitionen in Standorte und Beschäftigte erstritten. Doch nicht nur die Unternehmen, auch die Politik muss ihren Beitrag leisten. Dafür sind neben dem Ersten Vorsitzenden der IG Metall Jörg Hofmann auch Betriebsräte wie Martin Kimmich beim Kanzler, beim Mobilitätsgipfel. Kimmich beschreibt, was die Metaller dem Kanzler erzählt haben: »Um die Transformation erfolgreich zu bewältigen, brauchen wir die Zeit bis 2035. Was wir nicht brauchen, ist, dass die Politik mit einer neuen Euro-7-Norm die Regeln nochmals wesentlich verschärft und damit durch die Hintertür ein früheres Aus für Verbrenner herbeiführt. Das haben wir deutlich gemacht. Zudem haben wir uns für einen schnelleren Ausbau der Ladeinfrastruktur und eine heimische Batterie- und Chipproduktion starkgemacht und werden das auch weiter tun.«

»Ungarn wird kein Billiglohnland bleiben«

In Debrecen, im Osten Ungarns, entsteht ein neues BMW-Werk. In ein paar Jahren sollen Presswerk, Karosseriebau, Lackiererei und Montage einsatzbereit sein. Martin Kimmich, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats bei BMW, sieht die deutschen Standorte dadurch nicht gefährdet. Er kämpft für gute Arbeit an allen Standorten und sieht darin die Lösung.

Was bedeutet das in Ungarn geplante Werk für die Kollegen in München, Dingolfing, Leipzig, Landshut und Regensburg?

Debrecen ist einfach ein weiteres Werk im weltweiten Produktionsnetzwerk der BMW Group. Die deutschen Standorte aber sind Leitwerke. Darauf sind wir stolz und legen darauf auch viel Wert. München ist beispielsweise das Leitwerk für das BMW-Werk in Mexiko. Unsere mexikanischen Kolleginnen und Kollegen lernen wir hier im Stammwerk München an. Und auch die ungarischen Kolleginnen und Kollegen werden wir hier anlernen.

Besteht nicht die Gefahr, dass sie Euch irgendwann ersetzen? Ungarn gilt als Billiglohnland.

Ungarn wird kein Billiglohnland bleiben. In dem Land gibt es viele Investitionen, aber zu wenige ausgebildete Arbeitskräfte. So haben die jüngsten tarifpolitischen Erfolge zu Entgelterhöhungen von bis zu 20 Prozent geführt. Da wird sich der Lohnkostenvorteil schnell reduzieren. Außerdem geht es in der Automobilproduktion nicht nur um Arbeitskosten, sondern auch um Qualität und stabile Prozesse. Und da sind die deutschen Standorte vorn.

Kann es »gute Arbeit« auch außerhalb des eigentlichen Einflussbereichs der IG Metall geben?

BMW hat Werte und Arbeitsstandards, die eingehalten werden müssen, auch in Ungarn. Dafür werden wir Metallerinnen und Metaller sorgen, auch mit unserem Euro-Betriebsrat.

Wie macht Ihr das?

Wir als IG Metall und als BMW-Betriebsräte helfen vor Ort, eine gute Interessenvertretung zu organisieren, und unterstützen die gewerkschaftlichen Strukturen. Dafür stehen wir schon heute in Verbindung mit der ungarischen Gewerkschaft Vasas.

Also besteht nicht die Gefahr, dass die Beschäftigten in Ungarn und Deutschland gegeneinander ausgespielt werden?

Nein, das werden wir nicht zulassen. Und das ist auch nicht der Plan von BMW. Für alle deutschen Werke gibt es eine E-Mobilitätsstrategie und es wird viel in die heimischen Standorte investiert. Das ist ein Bekenntnis für die Standorte. Klar ist ebenfalls: Wir werden auch in Zukunft wettbewerbsfähige Fahrzeuge vom Band rollen lassen und die Transformation in allen deutschen Werken vorantreiben.



Martin Kimmich kämpft als Metaller und Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats für gute Arbeitsbedingungen – auch über die Landesgrenzen hinaus. So lässt sich verhindern, dass Beschäftigte gegeneinander ausgespielt werden.

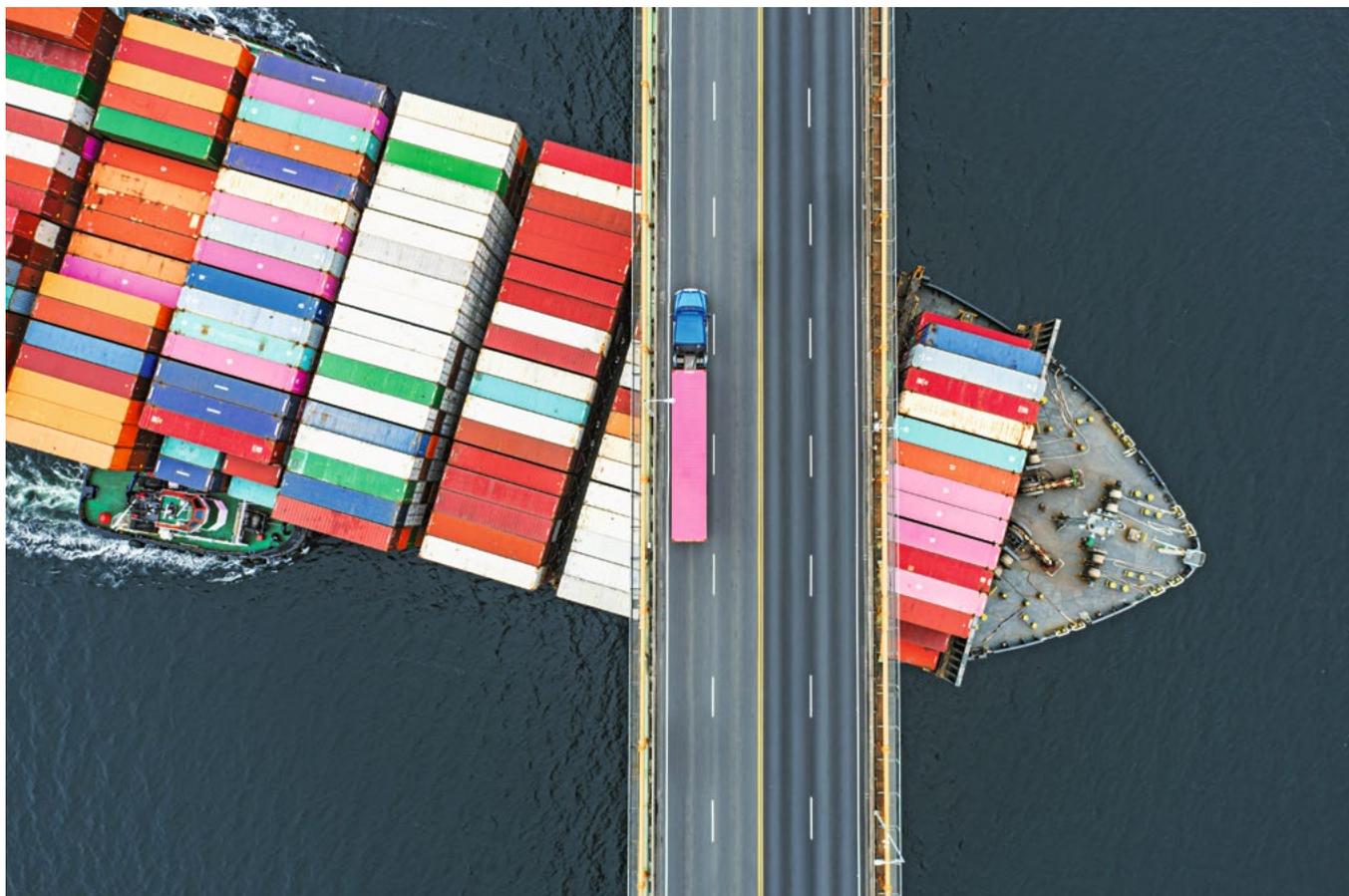
Politik & Gesellschaft

Es soll gerechter zugehen

MENSCHENRECHTE

Schuhe, T-Shirts, Akkus: Bei vielen Produkten fragen sich immer mehr Menschen, ob sie diese noch guten Gewissens kaufen können. Seit Anfang dieses Jahres fordert das Lieferkettengesetz, dass deutsche Unternehmen Menschenrechte und Umwelt stärker schützen müssen. Gibt es irgendwann mehr Gerechtigkeit für Beschäftigte überall auf der Welt?

Von Martina Helmerich



Rohstoffe, Vorstufen und Endprodukte haben oft einen langen Transportweg hinter sich, bevor sie beim Endverbraucher ankommen. Wo es keine Gewerkschaften und Betriebsräte gibt, sind die Beschäftigten oft Opfer von Dumpinglöhnen und lebensgefährlichen Arbeitsbedingungen.

Foto: iStock/shaunl

Es sind schreckliche Unfälle wie dieser, die entsetzen: Ein junger Mann stürzt in Pakistan in ein Schlammbecken mit giftigen Gerbstoffen. Der Arbeitsunfall ereignet sich in einem Betrieb, in dem Tierhäute mit Chemikalien behandelt und dann als Leder zu Schuhen verarbeitet werden. Das Becken war nicht gesichert. Der Mann stirbt an seinen Verätzungen.

In vielen Fabriken, vor allem im globalen Süden, arbeiten Beschäftigte unter übelsten Bedingungen. Der Einsturz einer Textilfabrik in Bangladesch, der Brand einer Näherei in Pakistan oder die Schlammlawine in einer Eisenerzmine in Brasilien sind die abschreckendsten Beispiele mit vielen Toten und Verletzten. Die Menschen starben an ihrem Arbeitsplatz. Sie hatten das Pech, in einem armen Land geboren und ausbeuterischen Arbeitgebern ausgeliefert zu sein.

Angesichts der Vielzahl an Katastrophen lässt sich nicht mehr leugnen, dass die Globalisierung einen gewaltigen Systemfehler hat und ein Umdenken einsetzen muss. Immer mehr Konsumenten fragen sich: Kostet das billige T-Shirt deshalb so wenig, weil die Näherinnen dafür nur einen Hungerlohn bekommen? Ist das Kobalt im Handyakku in einem Bergwerk im Kongo gewonnen worden, in dem auch Kinder schuften müssen? Steckt im Kabelbaum des Autos Kupfer, das unter Inkaufnahme von gigantischen Umweltschäden abgebaut wurde? Fakt ist: Millionen Menschen leben und arbeiten weltweit unter katastrophalen Bedingungen, weil soziale Mindeststandards wie das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit nicht eingehalten werden. So leben nach Schätzungen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO etwa 160 Millionen Kinder unter ausbeuterischen Bedingungen in Textilfabriken, Steinbrüchen oder auf Kaffeeplantagen – auch für Produkte, die in Deutschland zu kaufen sind.

Um dagegen anzugehen, wurde der deutsche Gesetzgeber aktiv mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (Lieferkettengesetz), das auch auf Druck der IG Metall und des DGB verabschiedet wurde. Es ist zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten und es verpflichtet Unternehmen dazu, ab sofort nachhaltiger zu wirtschaften. Geächtet werden Kinderarbeit, illegale Abholzung, Wasser- und Luftverschmutzung, aber auch Verstöße gegen die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Gründung von Gewerkschaften.

Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter hatten bisher zu wenig Mitspracherechte bei der Organisation und der Überwachung der Lieferketten in den Unternehmen. »Dies wird sich jetzt ändern«, sagt Christian Weis, bei der IG Metall zuständig für Betriebspolitik. Weis ist Experte für das Lieferkettengesetz.

Konzernleitungen vielfach noch untätig

Gefragt sind jetzt die Gewerkschaften, aber auch die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter im Betriebsrat und im Aufsichtsrat eines Unternehmens. Nach Beobachtung der IG Metall haben viele Unternehmen bisher wenig unternommen, um sich auf das Lieferkettengesetz einzustellen. In einigen Betrieben sind es deshalb gerade die Arbeitnehmervertreter, die sich dahinterklemmen. So wie Özcan Pancarci. Er ist Vorsitzender des Konzernbetriebsrats von Kion. Kion produziert Gabelstapler und Logistiksysteme.

Pancarci und der Betriebsrat sind Pioniere. Sie bereiten gerade eine Grundsatzklärung von Betriebsrat und Unternehmensleitung vor. Das Besondere bei Kion ist die Gründung einer Menschenrechtskommission, bei der Gewerkschaft und Arbeitnehmervertreter beteiligt werden. Hiermit soll eine zentrale Stelle im Unternehmen geschaffen werden, die an der Umsetzung des Lieferkettengesetzes arbeitet. Im Rahmen der Risikoanalyse werden außerdem die Beziehungen zu mehreren Tausend Lieferanten mit Blick auf Menschenrechtsverletzungen und Umweltrisiken untersucht. »Wir sehen unsere Beteiligung im Menschenrechtskomitee als große Chance, uns noch stärker für die elementaren Interessen und den Schutz unserer Beschäftigten sowohl im eigenen Geschäftsbetrieb als auch in unseren Lieferketten einzusetzen. Diese Chance werden wir nutzen«, sagt Pancarci.

Grundsatzklärung bei Daimler Truck

Auch Michael Brecht, der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats von Daimler Truck, macht sich seit Jahren stark für die Einhaltung von Menschenrechten und hat maßgeblich eine Grundsatzklärung des Unternehmens vorangetrieben. Darin bekennt sich Daimler Truck zur Achtung und Wahrung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten und erwartet dies auch von seinen Zulieferern in der gesamten Wertschöpfungskette.

Anonyme Anzeige von Verstößen weltweit möglich

»Für uns als Gesamtbetriebsrat ist das von zentraler Bedeutung. Wenn wir von möglichen Verstößen gegen Menschenrechte erfahren, können wir dies im Unternehmen melden und es können entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden«, sagt Brecht. »Zudem können wir uns aufgrund des in Deutschland sehr erfolgreichen Modells der Mitbestimmung als Betriebsrat dafür einsetzen, dass auch außerhalb Deutschlands Menschenrechte in der Lieferkette geachtet werden.« Daimler Truck verpflichtet alle seine Lieferanten zur Anerkennung von Einkaufsbedingungen, die unter anderem das Thema Menschenrechte regeln. Aktuell führt das Unternehmen eine jährliche Risikoklassifizierung des Lieferantenstamms auch hinsichtlich von Compliance-Risiken ein. Auf Basis der Klassifizierung finden regelmäßige Kontrollen auf Einhaltung der Standards (Audits) statt. Dabei wird es eine jährliche Mindestzahl geben. Neue Lieferanten werden grundsätzlich immer auditiert. Ein Audit wird auch beim Verdacht auf Verstöße durchgeführt.

Die Anforderungen an den Zulieferer sind in den Einkaufsbedingungen klar formuliert und vertraglich vereinbart. Ein Verstoß stellt deshalb einen Kündigungsgrund dar. Über den Europäischen Betriebsrat und die Weltarbeitnehmervertretung von Daimler Truck können Verstöße von Zulieferern überall auf der Welt gemeldet werden. Daimler Truck hat auf seiner Unternehmenswebsite ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Hier können Verstöße anonym angezeigt werden.

Lieferkettengesetz

- Das deutsche Lieferkettengesetz betrifft in der ersten Phase alle Unternehmen über 3000 Beschäftigte.
- 200 Unternehmen im Organisationsbereich der
- IG Metall fallen seit Anfang 2023 unter das Gesetz.
- Ab 2024 betrifft das Lieferkettengesetz auch Unternehmen ab 1000 Mitarbeitende. Auf EU-Ebene
- wird eine Richtlinie vorbereitet.
- Lieferkette bezeichnet den gesamten Prozess von
- der Gewinnung der Rohstoffe bis zur Auslieferung
- der Endprodukte an den Kunden.
- Die Unternehmen müssen unter anderem eine
- Risikoanalyse erstellen und ein Beschwerdeverfahren etablieren.



Foto: privat

»Im Menschenrechtskomitee können wir uns für die elementaren Interessen der Beschäftigten einsetzen.«

Özcan Pancarci, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats, Kion Group



Foto: privat

»Wenn wir von möglichen Menschenrechtsverstößen erfahren, können wir dies im Unternehmen melden und es können Maßnahmen eingeleitet werden.«

Michael Brecht, Gesamtbetriebsratsvorsitzender, Daimler Truck

Politik & Gesellschaft

Queen of Erbkönig

MINT-BERUFE

Sie ist studierte Informatikerin, arbeitet als Ingenieurin und entwickelt so die Autos von morgen. Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik: In den MINT-Berufen finden sich immer noch viel zu wenig Frauen. Das ist auch bei Anika Holtermüller so. Ihre Leidenschaft für ihren Beruf ist das beste Beispiel, warum es sich trotzdem lohnt.

Von Jacqueline Sternheimer



Problemlösungsfinderin: Anikas Unternehmen unterstützt Autohersteller, wenn bei deren Fahrzeugen Probleme auftreten. Anika testet die Fahrzeuge und untersucht die Messdaten.

Fotos: Martin Storz

Es ist grau und es regnet – die Laune ist trotzdem gut. Wir laufen auf einem Parkplatz an einigen zugeklebten Erbkönigen – so nennt die Autobranche ihre Prototypen – vorbei. »Das ist topsecret. Damit fahren wir heute nicht«, verrät meine Begleiterin. Schade eigentlich.

Der überdimensionale Mercedes-Stern vom Daimler-Werk Sindelfingen gegenüber auf der anderen Straßenseite ragt in den Himmel. Wir steigen in eine silberne E-Klasse. »Vorsicht, Kabel!«, sagt Anika Holtermüller, die sich hinter das Lenkrad setzt und gekonnt einen Laptop vor sich klemmt.

Anika ist Applikationsingenieurin. Was das ist? Das ist der coolste Job der Welt, sagen die einen. Das ist ein brutal anstrengender Job, sagen die anderen. Anika ist viele Wochen im Jahr unterwegs auf den Straßen Europas und testet Automodelle, die in der Entwicklung stecken, oder welche, die bereits in Serie auf dem Markt sind. Manchmal sitzt sie aber auch einfach am Computer im Büro. Ihre Aufgabe: Probleme analysieren und eliminieren. Die Software sei heute die Seele des Autos, der Motor das Herz, sagt sie. Sie arbeitet an der Schnittstelle von beiden. Das kann in der Praxis so aussehen, dass ein Autohersteller zu Anikas Betrieb IAV kommt und sagt: »Unser Modell ruckelt in bestimmten Situationen, findet heraus, wann und woran das liegt.«

Wir fahren langsam los, Anikas Laptop liegt auf meinem Schoß und ist über ein Kabel mit der Software des Autos verbunden. Der Computer soll während der Fahrt Messungen vornehmen. Für welches Problem? Auch geheim! Wir rollen in der Limousine vom Parkplatz und Anika beschleunigt, während wir Richtung Autobahn fahren. Die Messdaten werden zu Graphen auf ihrem Laptop. Sie steigen, wenn sie beschleunigt, und fallen danach wieder ab. Eine Linie zeigt an, wie viel Sprit eingeschossen wird, eine zeigt die Drehzahl und wieder eine andere die Gaspedalstellung. Während wir auf die A 81 fahren, fängt Anika an zu erzählen.

Spaß bei Highspeed in den Kurven

»Autos waren immer mein Hobby«, sagt sie, setzt den Blinker und überholt. Ihr Vater habe sie immer ermutigt, selbst zu schrauben. »Wenn du ein Auto haben willst, musst du lernen, es selbst zu reparieren – alles andere ist zu teuer.« Der Spruch ihres Vaters ist hängengeblieben. So viel Anika auch heute über Autos weiß: Bei der Ingenieurgesellschaft Auto und Verkehr (IAV) ist sie eine Quereinsteigerin. Ihren Diplomabschluss hat Anika in Informatik gemacht. Die Codes, die sie dort zu schreiben gelernt hat, verraten aber nichts über die Zündung eines Motors oder Bremsvorgangs.

Wir verlassen die Autobahn, der Laptop speichert weniger Messdaten, während Anika bremst. Es wird grün um uns herum. Vom Daimler-Land kommen wir ins Porsche-Land. »Hier rechts siehst du das Entwicklungszentrum.« Dahinter taucht eine Teststrecke auf, quasi Anikas Wohnzimmer. »Die Kurven machen richtig Spaß«, sagt sie und macht auf Reifenhaufen aufmerksam, die entlang der Strecke verteilt sind. »Sicherheit geht aber immer vor.« Na klar, aber ein gewisses Risiko bringt der Job doch schon mit sich, oder? Einen Monat zuvor ist Anika in Finnland bei minus 26 Grad Celsius mit einem Prototypen über einen zugefrorenen See geheizt. Anika – die Queen of Erbkönig.

Durchsetzungsfähig und schlagfertig

Ja, ein Risiko bleibt. Deswegen würden sie und ihre Kolleginnen und Kollegen laufend geschult. Die echte Bedrohung lauere manchmal aber auf der anderen Seite der Windschutzscheibe. Sogenannte Erbkönigjäger bedrängen sie manchmal mit großen Teleobjektiven, wenn sie in einem der zugeklebten Prototypen sitzt. »Und alles nur für Magazinfotos. Es hat schon einige Unfälle gegeben.«

Während der Fahrt werden wir von einem überholenden Auto scharf geschnitten. Anika erlebt das öfter. Die schnellen Modelle, mit denen sie unterwegs ist, provozieren gewisse Charaktere, selbst bei niedrigem Tempo. Aber die Ingenieurin ist gewohnt, sich durchzusetzen. Das macht sie als Frau in einer absoluten Männerdomäne jeden Tag: Im Unternehmen liegt die Frauenquote bei 20 Prozent, in Anikas Bereich sind Frauen bislang noch spärlicher vertreten (siehe Box). »Für die Testfahrt in Finnland waren wir 200 Leute, darunter 10 Frauen. Am Ende standen zwei Frauen mit mir auf der Teststrecke«, so Anika. Dabei müssten die Arbeitgeber ja selbst ein Interesse an mehr Frauen haben.

Ihr Mathelehrer lag falsch

Immer Pionierin, immer schlagfertig sein, das muss anstrengend sein. Aber Anika liebt ihre Arbeit. Sie setzt sich auch als Betriebsrätin dafür ein, dass es in Zukunft mehr Frauen in ihrem Beruf gibt. Nach meiner Fahrt mit Anika weiß ich: Sie ist eine erstklassige Werbebotschafterin für ihren Beruf.

Wir verlassen die Straße und sehen wieder das IAV-Logo. »Ich habe mich erst nicht getraut, mich in diese Richtung zu bewerben.« Ihr Lehrer hatte ihr abgeraten, etwas mit Mathe zu machen. »Heute gebe ich meine Erfahrungen weiter und ermutige andere.« Der Mathelehrer lag falsch.



Ungewöhnlicher Arbeitsplatz: Mit dem Laptop zwischen sich und dem Lenkrad hat Anika schon so manche Arbeitsstunde verbracht. Über ein Kabel ist sie per Computer direkt mit der Software des Autos verbunden. So kann sie wichtige Messdaten sammeln oder sogar Eigenschaften des Autos testweise ändern.

Frauen in MINT-Berufen

- Der Anteil von Frauen in MINT-Berufen ist in den vergangenen zehn Jahren leicht gestiegen.
- Was den Frauenanteil betrifft, liegen Berlin und Hamburg an der Spitze, das Schlusslicht bilden Rheinland-Pfalz, Nordrhein-Westfalen und das Saarland.
- Der Frauenanteil in den einzelnen MINT-Berufen variiert stark: 46,3 Prozent beträgt er bei Biologie- und Chemieberufen. Am niedrigsten ist er in den Ingenieurberufen Energie- und Elektrotechnik mit 10,3 Prozent und in den Ingenieurberufen der Metallverarbeitung mit 11,1 Prozent.
- Warum so wenige Frauen in MINT-Berufen arbeiten und was wir dagegen tun können, könnt Ihr in unserem Podcast »Maloche und Malibu« hören: **maloche-und-malibu.podigee.io**

Rat und Tat

So wechselst Du den Ausbildungsbetrieb

RECHT SO

In der Regel endet eine Berufsausbildung mit der bestandenen Abschlussprüfung. Doch was können Auszubildende tun, wenn es ihnen im Betrieb nicht mehr gefällt oder sie einen anderen Beruf erlernen wollen? Tjark Menssen erläutert, was Wechselwillige beachten müssen.



Wer mit dem Wechsel des Ausbildungsbetriebs einen neuen Weg einschlagen will, sollte seine Rechte und Pflichten kennen.

Foto: iStock/Zbynek Pospisil

Viele Schulabgängerinnen und -abgänger haben in den vergangenen Monaten ihre betriebliche Ausbildung begonnen. Mit der Ausbildung geht man ein besonderes Verhältnis zu einem Betrieb ein: Es unterscheidet sich vom normalen Arbeitsverhältnis dadurch, dass keine Arbeitsleistung geschuldet wird, sondern die Tätigkeit ausschließlich erfolgt, um einen Beruf zu erlernen. Mit dem Vertrag gehen beide Seiten die Verpflichtung ein, dieses Ziel zu erreichen. Das kann nur gelingen, wenn sich beide an die Vereinbarung halten.

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sieht deshalb vor, dass der Ausbildungsvertrag nach Ablauf der Probezeit beiderseits nur gekündigt werden kann, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Zum Beispiel bei gesundheitlichen Problemen, wie Allergien. Oder wenn Auszubildende die Ausbildung aufgeben, um zu studieren oder einen anderen Beruf zu erlernen. In diesem Fall kann mit einer Frist von vier Wochen schriftlich und unter Angabe des Grundes gekündigt werden.

Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Nach der Probezeit kann von den Vertragsparteien nur »aus wichtigem Grund« schriftlich ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Kündigungsgründe dürfen zum Zeitpunkt der Kündigung nicht länger als zwei Wochen bekannt sein. Ein sogenannter wichtiger Grund ist ausschließlich dann gegeben, wenn die Fortsetzung des bestehenden Vertragsverhältnisses unzumutbar ist.

Es sind jedoch sehr strenge Maßstäbe anzulegen, ob tatsächlich ein wichtiger Grund vorliegt. Die bloße Behauptung, dass es Mängel in der Ausbildung gäbe, reicht zum Beispiel nicht aus: Sind die Mängel auch nachweisbar? Wurde der Betrieb vor der Kündigung aufgefordert, die Mängel zu beseitigen und eine entsprechende Frist gesetzt? Wenn das Vorliegen des wichtigen Grundes nämlich vom Ausbildungsbetrieb bestritten und dennoch gekündigt wird, könnte der Betrieb sogar Schadensersatz vom Auszubildenden fordern.

Aufhebungsvertrag abschließen

Oft ist eine Beendigung in beiderseitigem Einvernehmen einer Kündigung vorzuziehen: Betrieb und Auszubildender schließen gemeinsam einen Aufhebungsvertrag. Dabei muss weder ein Grund angegeben noch eine Frist eingehalten werden. Die Ausbildung kann dann in einem anderen Betrieb auch im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt werden. In diesen Fällen sollte man mit dem neuen Arbeitgeber vereinbaren, dass die Zeit aus dem früheren Betrieb auf die Ausbildung angerechnet wird.

Berufsschule muss in Standortnähe des Betriebs liegen

Zudem kann es notwendig werden, die Berufsschule zu wechseln. Zuständig ist nämlich stets die Schule, die für den Ausbildungsbetrieb zuständig ist. Liegt der Betrieb in einem anderen Zuständigkeitsbereich, sollte man die Möglichkeit eines Wechsels mit der neuen Schule vorher besprechen.



Tjark Menssen

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

Ihr habt Fragen zum Rechtsschutz? Die zuständige Geschäftsstelle der IG Metall hilft Euch gern weiter: [igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)

Rat für Tat

§ Alles Recht

ÜBERSTUNDENVERGÜTUNG

**Leiharbeiter klagt bis zum Europäischen Gerichtshof – und gewinnt
Leihfirma muss Überstunden nachzahlen. Urlaub zählt mit. Tarifvertrag
geändert.**



Er tat es für alle Leiharbeiter: Der ehemalige Bergmann Stefan Kreft (56) klagte bis zum höchsten Gericht, mithilfe der IG Metall und dem DGB Rechtsschutz.

Foto: Thomas Range

Stefan Kreft arbeitete 20 Überstunden in zwei Wochen in der Alugießerei – für die zwei Wochen Urlaub danach. Doch sein Arbeitgeber zahlte ihm keine Überstundenzuschläge. Begründung: Laut Manteltarifvertrag müssen Leihbeschäftigte mindestens 161 Stunden im Monat arbeiten, um Überstundenzuschläge zu bekommen. Auf die 161 kam er aber nicht, weil er den halben Monat Urlaub hatte.

So nicht, sagte sich der gelernte Bergbaumechaniker. Die Urlaubsstunden müssen als Sollstunden bei der Berechnung der Überstunden mitzählen. Sein Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall in Witten sah das genauso. Und mithilfe der IG Metall und des DGB Rechtsschutzes klagte sich Stefan Kreft durch alle Instanzen bis zum Bundesarbeitsgericht (BAG) in Erfurt. Das BAG ersuchte den Europäischen Gerichtshof (EuGH) in Luxemburg um Rat.

Und das höchste Gericht der EU gab Stefan Kreft schließlich recht: Bei der Berechnung der Mehrarbeitszuschläge zählen nicht nur die tatsächlich gearbeiteten Stunden, sondern auch die Stunden, in denen der Arbeitnehmer seinen Urlaub in Anspruch nimmt.

Urteil hilft 800 000 Leiharbeitern

Stefan Krefts ehemalige Leihfirma muss nun seine Überstundenzuschläge nachzahlen. »Das sind zwar nur 70 Euro – aber es geht ja ums große Ganze«, erklärt Stefan. Er hat das auch für alle anderen bundesweit 800 000 Leiharbeiter gemacht. Und er hat es geschafft: Die Leiharbeitgeber mussten nach dem höchstrichterlichen Urteil nun endlich der Änderung des Manteltarifs zustimmen. Die Urlaubsstunden zählen jetzt auch laut Tarifvertrag mit den Leiharbeitgeberverbänden BAP und IGZ.

Stefan selbst war nur beim ersten Termin beim Arbeitsgericht Dortmund dabei, wo er verlor. Aber er klagte weiter. Nach Luxemburg und zum BAG in Erfurt konnte er wegen eines Kreuzbandrisses nicht mit. Eine Juristin vom DGB Rechtsschutz vertrat ihn. »Ein toller Erfolg«, findet Stefan. »Aber nur ein erster Schritt.«

Er wünscht sich noch weitere Verbesserungen am Manteltarifvertrag: Nicht nur Urlaub, sondern auch Krankheit müsse bei der Berechnung der Mehrarbeitszuschläge berücksichtigt werden. »Das ist doch im Grunde dasselbe«, meint Kreft. »Und wenn ich krank bin, werden mir die Stunden ja trotzdem bezahlt. Dann müssen mir die Krankheitsstunden auch als Sollarbeitsstunden mit angerechnet werden.«

Stefan Kreft hat es selbst immer wieder erlebt, wie er benachteiligt wurde, seit er 2016 Leiharbeiter wurde, als seine damalige Firma, eine Stahlgießerei, in Insolvenz ging. Immer wieder stand er kurz vor der festen Übernahme. Doch erst lief ihm glühendes Aluminium über den Fuß, dann erlitt er den Kreuzbandriss. Beides waren Arbeitsunfälle, doch Kreft wurde auch noch bestraft: Nicht nur die Übernahme war futsch, sondern auch die Stunden waren weg – und damit auch die Zuschläge. Obendrein ließ die Leihfirma seinen befristeten Vertrag auslaufen. Jedes Mal. Gerade sucht er wieder Arbeit.

Doch Stefan lässt sich nicht entmutigen. Seit 37 Jahren ist der ehemalige Bergmann Gewerkschaftsmitglied, erst in der IG BCE, dann in der IG Metall. »Werdet Mitglied«, ist seine Botschaft an alle Leihbeschäftigten. »Und wenn Ihr ungerecht behandelt werdet, lasst Euch beraten und kämpft um Euer Recht.«



Bildung

Gemeinsam digital arbeiten und lernen

AUSBILDUNG

Um digitales Lernen zu ermöglichen, reicht es nicht, Tablets anzuschaffen und WLAN zu installieren. Es braucht ein didaktisches Konzept. Beim Maschinenbauer Seydelmann in Aalen hat der Betriebsrat genau dafür gesorgt: Die Auszubildenden können jetzt mit einer Lernplattform lernen – und gemeinsam Projekte bearbeiten.

Von Jan Chaberny



Lernen im Team: Beim Maschinenbauer Seydelmann in Aalen lernen die Auszubildenden mit Tablets. Das Bauen und Konstruieren in der Lehrwerkstatt bleibt aber weiterhin elementar. Das ist Ausbildungsleiter Harald Schönherr, hier zusammen mit Miklas Schmid (links), Adil Becovic und Steven Beißwenger (rechts), wichtig.

Foto: Martin Storz

Papierlose Produktion? »Schöne Sache«, sagt Harald Schönherr. Kein hektisches Ausdrucken von Dokumenten, kein Rumtragen von Zeichnungen, kein Suchen in Ordnern. Stattdessen: Ein Tastendruck, ein Fingerwisch und schon stehen alle nötigen Informationen, immer aktuell und niemals kaffeefleckt, zur Verfügung. Können gedreht, gewendet, bearbeitet oder verschickt werden. Schöne Sache.

»Für uns war das nicht der wesentliche Punkt. Uns ging es um mehr«, sagt Harald Schönherr, 54 Jahre, Ausbilder und Betriebsratsvorsitzender beim Maschinenbauer Seydelmann in Aalen. Dann legt er los: Damals, vor beinahe fünf Jahren, da hatten sie zwar schon im Sinn, eine papierlose Lehrwerkstatt zu verwirklichen, zu schauen, wie das funktioniert. »Vor allem aber wollten wir mit der digitalen Plattform ein neues Lernmedium für unsere Auszubildenden aufbauen. Und mit dem Projekt ist uns das gelungen.«

Datensicherheit gewährleistet

Das Innovations- und Transfernetzwerk Digitalisierung in der Berufsbildung (IT:D) haben die Nachwuchsstiftung Maschinenbau und die IG Metall 2018 auf den Weg gebracht. Sein elementares Ziel ist, digitale Lernmodule zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung von kleinen und mittleren Maschinenbauern zu entwickeln. Die Unternehmen sollen unterstützt, ein Transfernetzwerk für Auszubildende und Auszubildende aufgebaut werden. »Digitales Lernen ist eine gute Sache«, sagt Harald Schönherr. »Aber es ist an Bedingungen geknüpft.«

Was das heißt? »Ganz einfach. Es bedeutet, dass es nicht reicht, in der Ausbildungswerkstatt WLAN zu installieren, den Auszubildenden Tablets in die Hände zu drücken und zu sagen: ›Los, macht mal! Wir sind jetzt total digital. Alles toll.‹ So funktioniert das nicht.«

Stattdessen müsse man sich, lange bevor die Geräte geliefert würden, überlegen: Wann und wie sollen die Tablets eingesetzt werden? Um Neues zu lernen? Oder Gelerntes zu wiederholen, zu vertiefen? Welche Aufgaben sollen die Kolleginnen und Kollegen lösen? Für welche Lerninhalte eignet sich die Technik und für welche nicht? »Schließlich muss man Datenschutzfragen beantworten. Man muss zum Beispiel sicherstellen, dass mit der digitalen Technik keinerlei Leistungs- und Verhaltenskontrolle stattfinden kann.«

All das haben Harald Schönherr und sein Team getan: Sie haben die Geschäftsleitung überzeugt, Tablets anzuschaffen und ein WLAN-Netz aufzubauen. Sie haben mit Fachleuten für Datenschutz zusammengearbeitet. Sie haben dafür gesorgt, dass die E-Mailadressen der Auszubildenden anonymisiert werden. Vor allem haben sie sichergestellt, dass die Einführung der Geräte mit einem didaktischen Konzept unterlegt wird.

»Wir bilden in vier Berufen aus«, sagt Harald Schönherr. »Wir haben bei uns Industriekaufleute und Fachkräfte für Industriemechanik, Mechatronik und Zerspanungsmechanik.« Gerade für die gewerblichen Berufe habe sich die digitale Lernplattform als Gewinn erwiesen – weil mit ihr auch an 3-D-Modellen gearbeitet werden kann. »Das Tolle ist, dass diese Azubis dann als ausgebildete Fachkräfte bereits Erfahrungen mit den Technologien in der Produktion gesammelt haben.« Das sei wichtig, weil sich Fertigungsstandards und Produktionsschritte stetig wandeln.

Bei Seydelmann in Aalen arbeiten derzeit rund 350 Menschen. Der Großteil der Beschäftigten fertigt Maschinen für die Nahrungsmittelindustrie, baut automatisierte Linien zur Lebensmittelverarbeitung. »Für die Kolleginnen und Kollegen, die zukünftig in diesen Bereichen arbeiten, ist ein tiefes Wissen von Produktionsabläufen elementar«, sagt Harald Schönherr. »Mit der Lernplattform kann das aufgebaut und intensiviert werden.«

Möglich wurde das, weil Schönherr und sein Team sämtliche Unterlagen zu betrieblichen Aufträgen auf die Tablets überspielt haben – zum Beispiel die Zeichnungen zu Sonderkonstruktionen, die in der Ausbildung gefertigt werden. Die Auszubildenden können dann mithilfe der Tablets die Aufgaben abarbeiten: Sie können digital, im Kleinen, ausprobieren und bauen. »Letztendlich haben wir die Plattform mit Informationen, Materialien und Lernprojekten bespielt, die für unsere Arbeit wichtig sind«, sagt Schönherr. Und: »Wir haben die Plattform auf unsere Bedürfnisse hin konfiguriert.«

Im Team Projekte bearbeiten

Erst mit dieser Konfiguration, erst mit diesen Vorbereitungen, erst indem digitales Lernen beim Maschinenbauer Seydelmann eingebettet wurde in das Ausbildungskonzept, war es möglich, die Plattform gezielt und effektiv einzusetzen: Die Auszubildenden konnten nun mit den Tablets Themen des Berufsschulunterrichts bearbeiten, sie konnten die Plattform als Nachschlagewerk benutzen und digital ihr Berichtsheft führen. »Mit den Tablets ist es auch möglich, mit anderen Auszubildenden zu arbeiten, gemeinsam Aufgaben zu lösen und im Team Projekte zu entwickeln.«

Harald Schönherr und seine zwei Ausbilderkollegen ihrerseits bekamen mit der Lernplattform die Möglichkeit, individuelle Aufgaben zu erstellen oder die bereits auf der Plattform vorhandenen Aufgaben einzelnen Auszubildenden zuzuweisen. Die Arbeit der Auszubildenden werde so nachvollziehbarer, die mögliche Unterstützung des Ausbilders zielgerichteter. Durch den Einsatz der Tablets werde dazu Vernetzung von Ausbildungsinhalten quasi mit zweimal Tastendrücken möglich. Damit könne eine ganz und gar auf die spezifisch betrieblichen Voraussetzungen zugeschnittene, eine komplett an den jeweiligen Ausbildungsbetrieb angepasste Ausbildungsstrategie umgesetzt werden.

»Das ist viel mehr als ein bisschen Herumspielen mit digitaler Technik und es ist viel wichtiger als papierlose Produktion«, sagt Harald Schönherr. »Mit der Einführung der Lernplattform ist es uns gelungen, unsere jungen Kolleginnen und Kollegen an das digitale Lernen und Arbeiten heranzuführen. Wir können unsere Auszubildenden noch besser unterstützen. Und sie können noch effektiver lernen. Das ist eine tolle Sache.«

»Mit der Einführung der Lernplattform ist es uns gelungen, unsere jungen Kolleginnen und Kollegen an digitales Lernen und Arbeiten heranzuführen.«

Harald Schönherr

Kurz und bündig

Gewerkschaftstag

Vom 22. bis 26. Oktober findet der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall in Frankfurt statt. Bis Mitte März werden die Delegierten gewählt.

Insgesamt nehmen 421 Delegierte am Gewerkschaftstag in Frankfurt am Main teil. So viele Delegierte entsenden die Geschäftsstellen, in Klammern die Zahl der Frauen:

Bezirk Baden-Württemberg 82 (20):

Aalen 2, Bruchsal 2, Freudenstadt 2, Albstadt 3, Esslingen 3, Freiburg 2, Friedrichshafen-Oberschwaben 3, Gaggenau 4, Göppingen-Geislingen 2, Heidelberg 3, Heidenheim 2, Karlsruhe 2, Lörrach 1, Mannheim 5, Heilbronn-Neckarsulm 6, Offenburg 3, Pforzheim 2, Reutlingen-Tübingen 3, Singen 2, Schwäbisch Gmünd 1, Schwäbisch Hall 2, Stuttgart 17, Ulm 4, Villingen-Schwenningen 1, Waiblingen 2, Tauberbischofsheim 1, Ludwigsburg 2.

Bezirk Bayern 70 (14):

Amberg 3, Aschaffenburg 2, Augsburg 5, Bamberg 3, Ostoberfranken 2, Coburg 1, Erlangen 2, Westmittelfranken 2, Ingolstadt 9, Allgäu 2, Landshut 6, München 9, Nürnberg 5, Regensburg 5, Rosenheim 2, Schwabach 1, Schweinfurt 4, Würzburg 2, Passau 3, Neu-Ulm/Günzburg 1, Weilheim 1.

Bezirk Nordrhein-Westfalen 94 (17):

Bielefeld 3, Bocholt 3, Detmold 3, Ruhrgebiet Mitte 7, Düsseldorf-Neuss 4, Duisburg-Dinslaken 7, Gelsenkirchen 1, Gütersloh-Oelde 3, Hamm-Lippstadt 3, Herford 2, Minden 1, Mühlheim, Essen und Oberhausen 4, Münster 2, Paderborn 2, Recklinghausen 1, Rheine 2, Unna 2, Aachen 1, Arnsberg 2, Gummersbach 2, Hagen 2, Köln-Leverkusen 8, Krefeld 2, Märkischer Kreis 4, Mönchengladbach 2, Olpe 2, Olsberg 1, Remscheid-Solingen 3, Bonn-Rhein-Sieg 2, Siegen 5, Düren-Stolberg 2, Velbert 1, Ennepe-Ruhr-Wupper 5.

Bezirk Küste 36 (5):

Bremen 6, Weser-Elbe 1, Unterelbe 1, Emden 4, Flensburg 1, Region Hamburg 9, Kiel-Neumünster 2, Leer-Papenburg 2, Lübeck-Wismar 2, Wesermarsch 1, Oldenburg 2, Rendsburg 1, Wilhelmshaven 1, Rostock 1, Schwerin 1, Stralsund-Neubrandenburg 1.

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen 30 (6):

Berlin 7, Cottbus 1, Südbrandenburg 1, Ostbrandenburg 1, Oranienburg 1, Potsdam 1, Ludwigsfelde 1, Ostsachsen 2, Chemnitz 4, Dresden 2, Leipzig 3, Riesa 1, Zwickau 5.

Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt 51 (12):

Braunschweig 4, Celle-Lüneburg 1, Süd-Niedersachsen-Harz 3, Alfeld-Hameln-Hildesheim 3, Hannover 7, Nienburg-Stadthagen 1, Osnabrück 3, Salzgitter-Peine 6, Wolfsburg 18, Halle-Dessau 2, Magdeburg-Schönebeck 2, Halberstadt 1.

Bezirk Mitte 58 (10):

Koblenz 2, Betzdorf 1, Darmstadt 4, Ludwigshafen-Frankenthal 2, Frankfurt am Main 3, Mittelhessen 3, Hanau-Fulda 2, Herborn 2, Kaiserslautern 2, Nordhessen 8, Bad Kreuznach 1, Landau 3, Mainz-Wiesbaden 2, Neuwied 1, Offenbach 1, Trier 1, Homburg-Saarpfalz 3, Saarbrücken 3, Neunkirchen 1, Völklingen 5, Eisenach 2, Erfurt 2, Gera 1, Jena-Saalfeld 1, Nordhausen 1, Suhl-Sonneberg 1.

igmetall.de/gewerkschaftstag

SPENDENAUFTRUF

Hilfe für Opfer des Erdbebens

IG Metall unterstützt über »Gewerkschaften helfen«

Die Not und das Leid nach dem Erdbeben in der Türkei und Syrien sind unvorstellbar groß. Daher hat der Gesamtbetriebsrat der IG Metall den Vorschlag eingebracht, 100 000 Euro aus dem IG Metall-Unterstützungsfonds für die Nothilfe der Erdbebenopfer zur Verfügung zu stellen. Die IG Metall-Hauptkasse stockt den Betrag um 100 000 Euro auf. Damit unterstützt die IG Metall die Opfer mit 200 000 Euro über den Verein Gewerkschaften helfen e.V. Wer ebenfalls spenden möchte, kann das über das eingerichtete Spendenkonto des Vereins tun:

Gewerkschaften helfen!

Stichwort: Erdbeben Türkei und Syrien

IBAN: DE55 2505 0000 0152 0114 90

BIC: NOLADE2HXXX

RICHTLINIE ZUR ENTGELTTRANSPARENZ

Stärkung der Entgelttransparenz

Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit

Die EU-Mitgliedsstaaten treiben die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern voran. Sie haben sich im Rahmen der EU-Entgelttransparenzrichtlinie auf folgende Kernelemente geeinigt: Entgelttransparenz für Arbeitsuchende und Beschäftigte, Berichterstattung über geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle, besserer Zugang zur Justiz für Opfer von Entgeltdiskriminierung und eine branchenübergreifende Überwachungsstelle. Wenn die EU-Entgelttransparenzrichtlinie zur Förderung von gleichem Entgelt für gleichwertige Arbeit in Kraft getreten ist, haben die Mitgliedsstaaten drei Jahre Zeit, die Maßnahmen umzusetzen.

KURZARBEIT

Grenzgänger: Doppelbesteuerung fällt weg

Mehr Geld bei Kurzarbeit

Grenzgänger in der deutsch-französischen Region müssen bei Kurzarbeit nicht mehr doppelt Steuern zahlen. Diejenigen, die bereits in Kurzarbeit waren, können in bestimmten Fällen sogar auf Rückzahlungen hoffen. Ein Jahr nach einem Urteil des Bundessozialgerichts wird Grenzgängern keine doppelte Steuer mehr aufs Kurzarbeitergeld abverlangt.

Damit endet eine Praxis, die vor allem im deutsch-französischen Grenzgebiet jahrelang für Unmut gesorgt hatte. Betroffen waren Beschäftigte, die in deutschen Betrieben arbeiten und in Frankreich wohnen. Betroffene müssen in der Regel nicht selbst tätig werden. Sie erhalten mögliche Nachzahlungen über ihre Lohnabrechnung. Die Neuberechnung beantragt der Arbeitgeber. Es kann sich lohnen, dort nachzufragen. Die Geschäftsstellen in der Region beraten alle IG Metall-Mitglieder dabei gern. [igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)

HANNOVER MESSE

IG Metall lädt zum Messebesuch ein

Kostenlose Tickets für Metallerrinnen und Metaller



Vom 17. bis 21. April präsentieren mehr als 4000 Unternehmen aus aller Welt spitzentechnologische Lösungen für die Produktion und Energieversorgung der Zukunft.

Mitglieder der IG Metall können die Hannover Messe kostenlos besuchen. Die weltgrößte Industriemesse findet vom **17. bis 21. April 2023** in Hannover statt.

Mit dem Leitthema »Industrial Transformation – Making the Difference« wollen die Veranstaltenden ein ganzheitliches Bild der technologischen Möglichkeiten für die Industrie von heute und morgen präsentieren. Außerdem zeigen sie, welche Veränderungen die Industrie vorantreiben kann, um den CO₂-Ausstoß spürbar und in großem Maßstab zu reduzieren.

Auch die IG Metall ist wieder vertreten. Unseren Infostand findet Ihr in **Halle 12** im Bereich »your future«. Zudem findet am **19. April 2023 von 9.30 bis 12 Uhr** unter dem Titel »Die Zukunft der Industrie in Deutschland – Gefahr der Deindustrialisierung oder neues nachhaltiges Geschäftsmodell?« eine Fachveranstaltung statt. Daran teilnehmen werden unter anderem Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, sowie Verantwortliche aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Die Veranstaltung wird auf dem Messegelände in der Technology Academy durchgeführt. Wer an einem E-Ticket interessiert ist, braucht dazu den IG Metall-Registrierungslink. Diesen Link und weitere Infos zu den Tickets sowie zum Programm findet Ihr hier: [igmetall.de/hannovermesse](https://www.igmetall.de/hannovermesse)

SOLIDARITÄT

Internationale Wochen gegen Rassismus

»Misch Dich ein«

Abfällige Blicke im Zug, Absagen bei der Wohnungssuche: Rassismus hat viele Gesichter. Umso wichtiger ist es, sich mit Betroffenen zu solidarisieren. »Misch Dich ein« lautet das diesjährige Motto der Internationalen Wochen gegen Rassismus (20. März bis 2. April).

Einmischen kann man sich in den zwei Wochen deutschlandweit: durch den Besuch von Veranstaltungen, Unterstützung der Organisatoren, durch Postings in den sozialen Netzwerken unter den Hashtags #IWgR23 und #MischDichein oder dem IG Metall-Hashtag #unverhandelbar. Material zum Herunterladen: [igmetall.de/haltungzeigen](https://www.igmetall.de/haltungzeigen)

SONDERWERBEAKTION

»Einen Gang hochschalten!«

Sonderwerbeaktion startet



KFZ-TARIFRUNDE 2023
EINEN GANG HOCHSCHALTEN!

Mitglieder gewinnen – Dankeschön erhalten!

Für jedes neue Mitglied schenken wir Dir einen Rabattcode. Wähle aus und hol Dir:

-  **NEU**  
für einen Code für zwei Codes
-  
für drei Codes für vier Codes

Aktionszeitraum:
Ab 1. Januar 2023

Aktion nur in teilnehmenden Geschäftsstellen

Aktionscodes verschenken: Du kannst Deine Aktionscodes auch an die neuen Metallerinnen und Metaller verschenken, damit sie sich ein schönes Outfit aussuchen können.

»Einen Gang hochschalten!« – mit diesem Slogan starten wir mit unserer Sonderwerbeaktion in die aktuelle Kfz-Tarifrunde.

Wenn Du ein Mitglied im Bereich Deiner IG Metall-Geschäftsstelle gewinnst, bedanken wir uns für Dein Engagement mit einem tollen Geschenk bei Dir. Fast alle IG Metall-Geschäftsstellen nehmen an der Aktion teil.

Als Dankeschön gibt es wieder hochwertige Textilien mit IG Metall-Logo. Für jedes neu geworbene Mitglied erhältst Du einen Aktionscode, den Du in unserem Shop einlösen kannst. Die Outfits für Metallerinnen und Metaller gibt es in vielen Größen in den Farben Rot, Grau und Schwarz. Die T-Shirts gibt es in diesem Jahr auch in Lila. Für einen Code kannst Du Dein T-Shirt bestellen. Für zwei Codes wähle zwischen Poloshirt oder Trekkingshorts. Für drei Codes gibt es eine Daunenweste und für vier Codes ein schönes Hemd. Wenn Du willst, kannst Du Dein Outfit auch personalisieren.

Deine Aktionscodes kannst Du im Shop einlösen – dort zeigen wir auch, wie es funktioniert. **igmetallshop.smake.cloud**

Rat und Tat

Clever reisen zu fairen Preisen

RATGEBER

Ob Städtetrip, Strand, Badesee, Wandern in den Bergen oder Radurlaub: Metallerrinnen und Metaller, die gerade ihren Urlaub planen, profitieren von den Angeboten der IG Metall-Servicegesellschaft.

Von Antonela Pelivan | Illustration: Katja Weikenmeier



Spaß für die ganze Familie: Die IG Metall-Servicegesellschaft bietet Metallerrinnen und Metallern und ihren Angehörigen Nah- und Fernreisen zu fairen Konditionen.

Auch 2023 fallen fast alle gesetzlichen und regionalen Feiertage wieder auf Wochentage, sodass Beschäftigte mit wenigen Tagen Urlaub besonders lange freimachen können. Wer jetzt seinen Urlaub plant, sollte die aktuellen Angebote der IG Metall-Servicegesellschaft kennen. Sie bietet in Kooperation mit verschiedenen Partnern zahlreiche Urlaubsangebote zu besonderen Konditionen. Die Angebote der Servicegesellschaft können nur Mitglieder der IG Metall nutzen.

Berge & Meer: sechs Prozent Rabatt

»Reisen. Für Entdecker.« lautet der Slogan des Kooperationspartners Berge & Meer. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Rund-, Erlebnis- und Kombinationsreisen sowie Kreuzfahrten. Ein besonderes Plus von Berge & Meer sind die vielen Inklusivleistungen und Extras, die es ohne Aufpreis gibt. Der Veranstalter bietet über 1000 Reisen in mehr als 80 Länder an. Etwa Rundreisen nach Apulien, Sizilien, Island, Irland, Schottland, Japan, Kuba oder Namibia.

Über die IG Metall-Servicegesellschaft erhalten alle Metallerrinnen und Metaller bei Berge & Meer einen Nachlass von sechs Prozent. Ein Abzug des Rabatts nach bereits erfolgter Buchung ist nicht möglich.

Eurofun Touristik: Nachlass von acht Prozent

Perfekt organisierte Rad-, Wander- und Aktivreisen veranstaltet der österreichische Kooperationspartner Eurofun Touristik. Der Reiseveranstalter bietet unter dem Slogan »Eurobike« Radurlaube in ganz Europa an, mit Hotels und Unterkünften speziell für Fahrradfreunde. Egal ob Schlemmen im italienischen Venetien, Küstenradeln in Portugal, eine Familientour entlang der Mosel oder Fernwege per Rad: Alle Reisen sind umfassend organisiert – mit ausführlichem Begrüßungsgespräch, verlässlichem Gepäckstransfer von Unterkunft zu Unterkunft, umfangreichen Reiseunterlagen und einer Servicehotline.

Unter dem Slogan »Eurohike« werden Wanderreisen mit unterschiedlichen Schweregraden angeboten. Der Veranstalter organisiert Wanderrouten, Unterkünfte, Gepäcktransport und Transfer. Ob eine etwas anspruchsvollere Alpenüberquerung, Inselwandern auf Sardinien, Küstenwandern in Großbritannien oder genussvolle Wanderreisen für Weinliebhaber in ganz Europa: Die Reisen eignen sich für die ganze Familie und sind genau auf die Bedürfnisse von Aktivurlaubern ausgerichtet.

Mitglieder erhalten über die IG Metall-Servicegesellschaft bei Eurofun Touristik einen Nachlass von acht Prozent auf alle Grundpreise der Rad-, Wander- und Aktivreisen. Ausgenommen sind Fahrradmieten, Halbpension, Einzelzimmerzuschläge und Verlängerungstage. Der Nachlass ist nicht mit anderen Rabatten kombinierbar.

GEW Ferien: Rabatte von bis zu 25 Prozent

»60 Jahre Ferienglück« lautet das diesjährige Motto der GEW Ferien. Der Urlaubsanbieter der Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt hat elf eigene Hotel- und Ferienanlagen in Deutschland und Frankreich. Und: In fast allen Objekten sind Hunde erlaubt.

Von der französischen Côte d'Azur verzaubern lassen kann man sich im Feriencenter und Schlosshotel Les Tourelles in Sainte-Maxime. Eine Nordseebrise genießen Urlauber auf der Insel Sylt im Feriencenter Wenningstedt. Auf der Ostseeinsel Rügen laden die Rügener Ferienhäuser und das Haus Halliger zum Besuch ein. Wassersport und Natur erleben Reisende an der Müritz im Feriencenter Yachthafen Rechlin. In Trassenheide auf Usedom liegt das Feriencenter Trassenmoor. Allgäuer Bergluft können Familien im Ferienclub Maierhöfen atmen. Entspannt oder sportlich geht es am Chiemsee im Hotel Farbinger Hof zu. Das Seehotel Grunewald ist ideal für alle, die Berliner Luft und Trubel genießen wollen, aber auch einen Ort der Ruhe suchen. Das Dreisternehotel liegt direkt an der Havel.

In allen elf Objekten locken wieder viele tolle Angebote und Arrangements zu günstigen Preisen: Etwa die Friesische Frühlingswoche im Feriencenter Wenningstedt auf Sylt, die Hundewochen im Ferienclub Maierhöfen oder die Golfwochen an der Côte d'Azur im Schlosshotel Les Tourelles.

Metallerinnen und Metaller reisen über die Servicegesellschaft zum Vorzugspreis und erhalten in allen eigenen Hotels und Ferienanlagen von GEW Ferien einen Rabatt von bis zu 25 Prozent. Partnerangebote, Fluss- und Hochseekreuzfahrten sind hiervon ausgenommen.

Deutsche Jugendherbergen: für Groß und Klein

Rund 450 Jugendherbergen betreibt das Deutsche Jugendherbergswerk (DJH) bundesweit. Sie sind günstig, gerade für Familien.

Von den Alpen bis hin zum Zittauer Gebirge gibt es unzählige Abenteuer zu erleben. Tolle Orte gibt es im mystischen Harz zu entdecken: Hexentanzplatz, Tropfsteinhöhle und Teufelsmauer sind hier nur einige der Highlights.

Oder lieber Familienauszeit in der Stadt? Ob Hamburg, Bayreuth, Bochum, Bad Homburg, Ilmenau oder Leipzig: Die Jugendherbergen sind der perfekte Ort für einen Kurzurlaub in den schönsten Städten Deutschlands.

Wer dort Urlaub machen will, muss zunächst Mitglied im DJH werden. Metallerinnen und Metaller können über die Servicegesellschaft eine von insgesamt 100 DJH-Mitgliedschaften abschließen, die bis 31. Dezember 2023 kostenfrei sind.

INFORMATIONEN ZU DEN ANGEBOTEN

- Über die Website der IG Metall-Servicegesellschaft erfahrt Ihr mehr über die Reiseanbieter und die Objekte. **Bitte beachtet:** Angebote und Vorteilspreise sind nur einsehbar, wenn Ihr Euch zuvor im Mitgliederbereich online registriert habt. Haltet deshalb Euren IG Metall-Mitgliedsausweis beim Registrieren bereit.

igmservice.de/reisen

- Prospekte und Infos gibt es per Post. Schreibt dafür bitte einen Brief oder eine E-Mail mit Eurem Namen und Eurer Adresse an: Servicegesellschaft der IG Metall, Baseler Platz 2, 60329 Frankfurt am Main oder **info@igmservice.de**

Politik & Gesellschaft – Ein Thema, zwei Meinungen

Gleichstellung in der Arbeitswelt

Frauen und Männer müssen gleichermaßen für sich selbst sorgen können und gleichermaßen Zeit für Familie und Privatleben haben. Weder Mann noch Frau sollten sich auf andere verlassen müssen. Denn sowohl die Abhängigkeit von staatlichen Leistungen als auch die Angewiesenheit auf einen Partner kann zu finanziellen Problemen führen. Davor kann die Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt schützen. Doch wie erreicht Deutschland die Gleichstellung? Dr. Kristina Schröder und Ministerin Aminata Touré beteiligen sich mit eigenen Beiträgen an der Debatte.



*Dr. Kristina Schröder, Unternehmensberaterin
und ehemalige Bundesfamilienministerin (CDU)*

Foto: privat

«Gleichstellung der Geschlechter» ist eine verbreitete Forderung quer durch alle Parteien – ich habe allerdings mit dem Begriff schon immer ein Problem.

Gleichberechtigung: Das ist der ehrwürdige Auftrag unserer Verfassung. Nicht aber Gleichstellung. Denn Gleichberechtigung meint Chancengleichheit am Start, Gleichstellung Gleichmacherei im Ziel. Das geht meist nur mit staatlichen Interventionen, etwa Fünfzig-fünfzig-Quoten, die meines Erachtens oft nur neue Ungerechtigkeit schaffen.

Gleichberechtigung am Start erfordert aber sehr wohl einen aktiven und für soziale Schließungsmechanismen sensiblen Staat. Der libertäre Standpunkt, sich damit zufriedenzugeben, dass es keine rechtlichen Benachteiligungen für Frauen mehr gibt, greift sicher zu kurz. Zu offenkundig sind die real existierenden Hürden, die viele Mütter – aber auch immer mehr Väter – daran hindern, Familie und Beruf so zu vereinbaren, wie sie das gern möchten.

Teilweise werden die Bedingungen sogar wieder schlechter. Kinderbetreuung etwa wird in Deutschland derzeit immer unzuverlässiger. Personal ist ohnehin knapp, und wenn dann noch zwei Erzieher krank sind, erreichen jeden Tag Tausende Eltern morgens um 6.30 Uhr Nachrichten à la »Heute Notbetreuung (15 Plätze). Bitte betreuen Sie Ihr Kind möglichst zu Hause« oder »Aufgrund einer erhöhten Krankenquote beim Personal schließt die Einrichtung heute leider um 13 Uhr«. Normale Erwerbstätigkeit ist so praktisch unmöglich – von dem, was die Politik Familien in der Pandemie alles zugemutet hat, ganz zu schweigen.

Meine These ist: Wenn es der Politik nicht gelingt, deutlich mehr qualifiziertes Personal für Kindergärten und Schulen zu gewinnen (und als alte Marktwirtschaftlerin sage ich: Das geht vor allem über deutlich attraktivere Arbeitsbedingungen!), werden sich künftig eher noch mehr Frauen gegen einen Vollzeitjob entscheiden. Weil es gar nicht anders geht.

Wobei ich Teilzeit ebenfalls für ein wichtiges Instrument halte. Das abschätziges Gerede von der »Teilzeitfalle« ärgert mich, denn Fakt ist: Die meisten Familien mit kleinen Kindern wollen ihr Leben nicht mit zwei Vollzeitjobs organisieren. Und als jemand, der als Bundesfamilienministerin acht Wochen nach der Geburt ihrer ersten Tochter wieder voll einsteigen musste, sage ich: Ich verstehe das gut.

Daher liegt der Schlüssel dafür, nicht nur Beruf und Familie, sondern auch Karriere und Familie vereinbar zu machen, meines Erachtens in attraktiven Teilzeitmodellen. Etwa in vollzeitnaher Teilzeit um die 30 Stunden – die ist auch für viele junge Väter interessant.

»Vollzeitnahe Teilzeit um die 30 Stunden ist auch für viele junge Väter interessant.«

In meiner Arbeit als Unternehmensberaterin sehe ich aber, dass der Lackmустest, ob Unternehmen es wirklich ernst meinen mit der Familienfreundlichkeit, darin liegt, ob sie Teilzeit auch in Führungspositionen ermöglichen. Etwa mit Tandembesetzungen: Zwei Mitarbeiter teilen sich eine Führungsposition, beide arbeiten 30 Stunden, der eine von Montag bis Mittwoch, die andere von Mittwoch bis Freitag. Am Mittwoch koordinieren sie sich, die Urlaubsvertretung ist auch klar.

Und wenn dann noch die männliche Führungskraft im Meeting nicht einen wichtigen Termin vorgibt, sondern offen sagt: »An dem Nachmittag kann ich nicht, da gehe ich mit meinem Sohn zum Laternenumzug«, dann sind wir wirklich einen entscheidenden Schritt weiter, hin zur tatsächlichen Gleichberechtigung von Männern und Frauen.



Aminata Touré, Sozialministerin von Schleswig-Holstein (Bündnis 90/Die Grünen)

Foto: Fenja Hardel, Sozialministerium, SH

Wir wissen, wie ungerecht unsere Arbeitswelt leider immer noch ist. Frauen haben häufig schlechter bezahlte Jobs, seltener Zugang zu Führungspositionen und verdienen im Durchschnitt noch immer deutlich weniger als Männer trotz gleichwertiger Arbeit. Aber tun wir auch genug, um das zu ändern? Die Antwort lautet: Nein. Denn wer echte Gleichstellung will, muss mehr tun als das nur Notwendige. Deshalb gehen wir in der schleswig-holsteinischen Landesregierung neue Wege. Wir wollen Vorreiterin mit Blick auf Familienfreundlichkeit, Gleichstellung und Vielfalt in der Arbeit sein.

Wie machen wir das? Wir sorgen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gut ausgestattete Kitas und funktionierende Schulen sind wichtige Voraussetzungen dafür, dass Eltern ihren Berufen nachgehen können. Deshalb investieren wir in die Personalausstattung und Qualität der Einrichtungen.

Dabei geht es auch um Zeitmanagement in der Betreuung von Kindern und Jugendlichen. Als Land gehen wir mit gutem Beispiel voran und fördern das flexible und mobile Arbeiten beim eigenen Personal. Homeoffice und Co-Working-Spaces tun einem guten Workflow keinen Abbruch. Und Führungspositionen und Teilzeitarbeit schließen sich nicht aus. Hier müssen bestehende Strukturen aufgebrochen werden. Eine moderne und individualisierte Arbeitswelt hat gute Chancen, eine sozialere und gerechtere Arbeitswelt zu sein.

Arbeitszeit und Arbeitsbelastung sind ein großes Thema. Nicht nur im Handwerk, der Industrie und Logistik brauchen wir dringend mehr Fachkräfte. Auch in der Gesundheitsbranche, der Gastronomie und besonders in der Pflege drückt der Schuh. Als Land entwickeln wir deshalb gerade eine große Strategie zur Fachkräftegewinnung. Dabei geht es nicht nur darum, neue Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen. Ziel muss es sein, auch Zugewanderte, die bereits in Deutschland leben, viel stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dafür braucht es deutlich einfachere Verfahren, weniger Bürokratie und eine leichtere Anerkennung von Berufsabschlüssen.

Was es auch braucht, ist eine neue Ansprache. Viele junge Frauen scheuen bestimmte Berufe, weil sie von männlichen Klischees und Rollenbildern geprägt sind. Mit gezielten Kampagnen wollen wir dafür sorgen, dass sich diese Berufsfelder stärker für Frauen öffnen. Zusätzlich wollen wir die Bildungswege und Ausbildungen zu MINT-Berufen für Frauen und Mädchen ausbauen. Dafür werden wir beispielsweise das Projekt »Komm mach MINT« vorantreiben.

Und wir müssen generell Inklusion und Diversität auf dem Arbeitsmarkt voranbringen. Deshalb wollen wir die öffentliche Verwaltung so aufstellen, dass Diskriminierungen oder diskriminierende Tendenzen viel früher erkannt und verhindert werden.

Mit dieser Agenda sind wir nicht allein und das ist gut so: Das Land erfährt viel Unterstützung von Unternehmen, Verbänden und Organisationen, um mehr Gleichstellung in der Arbeitswelt zu erreichen. Und auch der Bund hat bereits einiges getan: zum Beispiel die Ganztagsangebote an den Grundschulen verbessert. Oder den elternzeitbedingten Kündigungsschutz verlängert. Was aber noch aussteht und dringend kommen muss, ist die im Ampel-Koalitionsvertrag angekündigte Kindergrundsicherung.

Reicht das alles? Nein. Siehe oben. Aber ich bin überzeugt: Wenn wir diese und weitere Punkte gemeinsam mit anderen anpacken, sind wir auf dem Weg zu mehr Gleichstellung in der Arbeitswelt wieder ein wichtiges Stück vorangekommen.

Deine IG Metall

Zwei starke Frauen, eine starke Gewerkschaft

IM PORTRÄT

Metallerinnen, die sich was trauen: Finja Neumann war die erste Frau auf einem Windrad. Lana Horstmann ist Euro-Betriebsrätin bei Thyssenkrupp und Abgeordnete im Landtag von Rheinland-Pfalz. Wir stellen die engagierten Frauen vor.

Von Dirk Erb



Lana Horstmann, 36, Betriebsrätin und Abgeordnete: Ihre Themen sind die gleichen, ob bei Rasselstein in Andernach (Foto) oder im Landtag Rheinland-Pfalz: Arbeit, Soziales, Transformation, Frauen und Gleichstellung.

Foto: Sven Ehlers

Anfangs hatte ich schon Bammel, wie die im Landtag wohl so sind«, verrät Betriebsrätin Lana Horstmann (36). »Aber wir haben da Leute aus allen Berufen – auch Handwerker.«

Das Fotoshooting für die metall vor dem Haupttor ist ihr sichtlich peinlich. »Schönes Wochenende, Lana!«, rufen die Kollegen. Der Geschäftsführer winkt beim Rausfahren. Gleich muss sie zum Schichtgespräch in die Qualitätssicherung – und danach noch mal als Abgeordnete in ihr Bürgerbüro.

Sie war nie darauf aus, irgendwelche Posten zu übernehmen. Jetzt ist sie Landtagsabgeordnete der SPD in Rheinland-Pfalz. Montag und Freitag sind sitzungsfrei. Da ist sie weiterhin Betriebsrätin bei Thyssenkrupp Rasselstein in Andernach, dem weltgrößten Weißblechwerk (erste Dose der Welt, 90 Prozent Recycling). »Mir war ganz wichtig«, meint Lana, »dass ich auch als Abgeordnete in meinem Betrieb bleiben kann.«

Hier begann sie 2006 ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation – im Werk Andernach und auf der anderen Rheinseite im Werk Neuwied.

Gleich in der Einführungswoche trat sie in die IG Metall ein und kandidierte für die Jugend- und Auszubildendenvertretung. »Mich hat überzeugt, dass wir unsere Mitbestimmung nutzen müssen, um etwas für uns Beschäftigte zu erreichen.«

Denn die nächste Umstrukturierung kann schnell kommen. Das hat sie 2013 erlebt, als Thyssen-Krupp Neuwied – das älteste Blechwalzwerk Deutschlands (1760) – dichtmachte. Die Beschäftigten organisierten Demos, entwarfen Gegenkonzepte, holten die Landesregierung ins Boot. Das Aus konnten sie nicht verhindern, nur um zwei Jahre verzögern. Ohne Entlassungen, über Altersteilzeit. 400 Beschäftigte wechselten über den Rhein nach Andernach. Dafür arbeiteten alle in Andernach kürzer.

Immer Punkt null Uhr vor dem Tor

Sie kämpfen zusammen: Über 92 Prozent der Rasselsteiner sind heute in der IG Metall. Bei Warnstreiks sind sie immer die Ersten: Punkt null Uhr nach Auslaufen der Friedenspflicht stehen sie vor dem Tor.

2014 wird Lana Betriebsrätin, studiert nebenher Betriebswirtschaftslehre und macht eine Weiterbildung in Management. Seit 2018 ist sie auch Aufsichtsrätin. Kurz darauf wird sie zu einem Gespräch bei der SPD gebeten. Da ist sie bereits SPD-Vorsitzende in ihrem Heimatort Oberbieber und in Neuwied. Bei der Landtagswahl 2021 holt Lana das Direktmandat.

Im Landtag ist Lana Sprecherin der SPD für Arbeit und Soziales, arbeitet in Ausschüssen zu Transformation, Klima, Energie und Mobilität – Themen, die sie auch im Betrieb hat: Weißblech ist energieintensiv. Dazu kommen die Digitalisierung, die Demografie und vieles mehr. »Betriebsrat, Aufsichtsrat, Landtag – so was habe ich nie geplant«, sagt Lana. »Aber wann bekommst Du schon die Chance, so viel mitbestimmen zu können?«



*Finja Neumann, Servicetechnikerin bei Vestas.
Dieses Windrad (149 Meter, in Hessen) hat sie selbst
mitinstalliert und in Betrieb genommen.*

Foto: Frank Rumpenhorst

Finja Neumanns Arbeitstage auf dem Windrad sind hart: 150 Meter hoch und höher, bei Wind und Wetter, Hunderte Kilometer weg von zu Hause. Sie war die erste Servicetechnikerin beim Windradbauer Vestas in Deutschland. Seit Neuestem gibt es zwei weitere Frauen.

»In Skandinavien ist das schon viel normaler«, weiß Finja. In Norwegen arbeitete sie mit mehreren Frauen auf der »Mühle«. Derzeit ist sie in den Niederlanden. Auch dort gibt es Technikerinnen – und Umkleiden und Toiletten für Frauen. In Deutschland gibt es nichts. Nicht mal Zeit zum Runterkommen. Finja pinkelt oben. Die Kollegen, meist Leiharbeiter, schauen halt weg. Immerhin zahlt Vestas endlich Finjas Pinkelbeutel, nach Jahren.

Windradtechnik war schon immer ihr Traumjob. Ihr Vater war einer der ersten Windradtechniker in Deutschland, bei der Husumer Schiffswerft, später Repower. Bereits im Alter von zehn Jahren reparierte Finja Videorekorder und Plattenspieler, trat in die Feuerwehr ein. Doch als sie sich bei Handwerksfirmen um eine Ausbildung bewarb, kamen nur Absagen. »Tut uns leid. Wir haben keine Damentoilette.« Finja fing dann in einer Bäckerei an. Aber die zahlte nicht und meldete sie nicht mal zur Berufsschule an. Finja klagte ihre Ausbildungsvergütung ein, gewann – und war raus. Nach vielen Praktika – und einem Bungee-Sprung aus 85 Metern Höhe bei den Husumer Hafentagen – bekam sie über Beziehungen ihres Vaters dann doch einen Ausbildungsplatz als Mechatronikerin bei DIS, »einer wirklich guten Leihfirma«. DIS bildete sie bei Windkraftfirmen aus – bei Connected Wind Services, Nordex und Repower.

»Behandelt uns wieder wie Menschen«

2012 fing sie dann bei ihrer »Traumfirma« Vestas an: Der Weltmarktführer zahlte gut, es gab Feiern und Geschenke. Doch bald wurde immer mehr gespart. Es gab kaum noch Lohnerhöhungen. Und die Zeitvorgaben wurden immer absurder. »Oft sind wir noch bis spätabends auf der Mühle«, berichtet Finja. »Und dennoch verdiene ich sogar weniger als früher.«

Viele ihrer Kollegen haben gekündigt. So wird das nichts mit der Energiewende in Deutschland. Dass es besser geht, sieht sie im Ausland: höhere Löhne, weniger Druck. »Wir brauchen endlich einen Tarifvertrag bei Vestas in Deutschland«, fordert sie. »Nicht nur für uns Monteure, sondern auch im Innendienst.«

Schon in der Ausbildung trat Finja in die IG Metall ein, wie schon ihr Vater und ihr Opa. »Die IG Metall hat mir viel geholfen«, erzählt sie. Bei Personalgesprächen legt sie ihren IG Metall-Block und ihren IG Metall-Kuli auf den Tisch.

Seit 2020 ist sie auch IG Metall-Vertrauensfrau. Mit ihren Kollegen streikt sie für den Tarifvertrag (**Seite 9**) – auch in den Niederlanden – und fährt mit zu Demos, etwa zur Konzernzentrale im dänischen Aarhus. »Für die sind wir nur noch ›Ressourcen‹«, kritisiert sie. »Wir wollen wieder wie Menschen behandelt werden.«

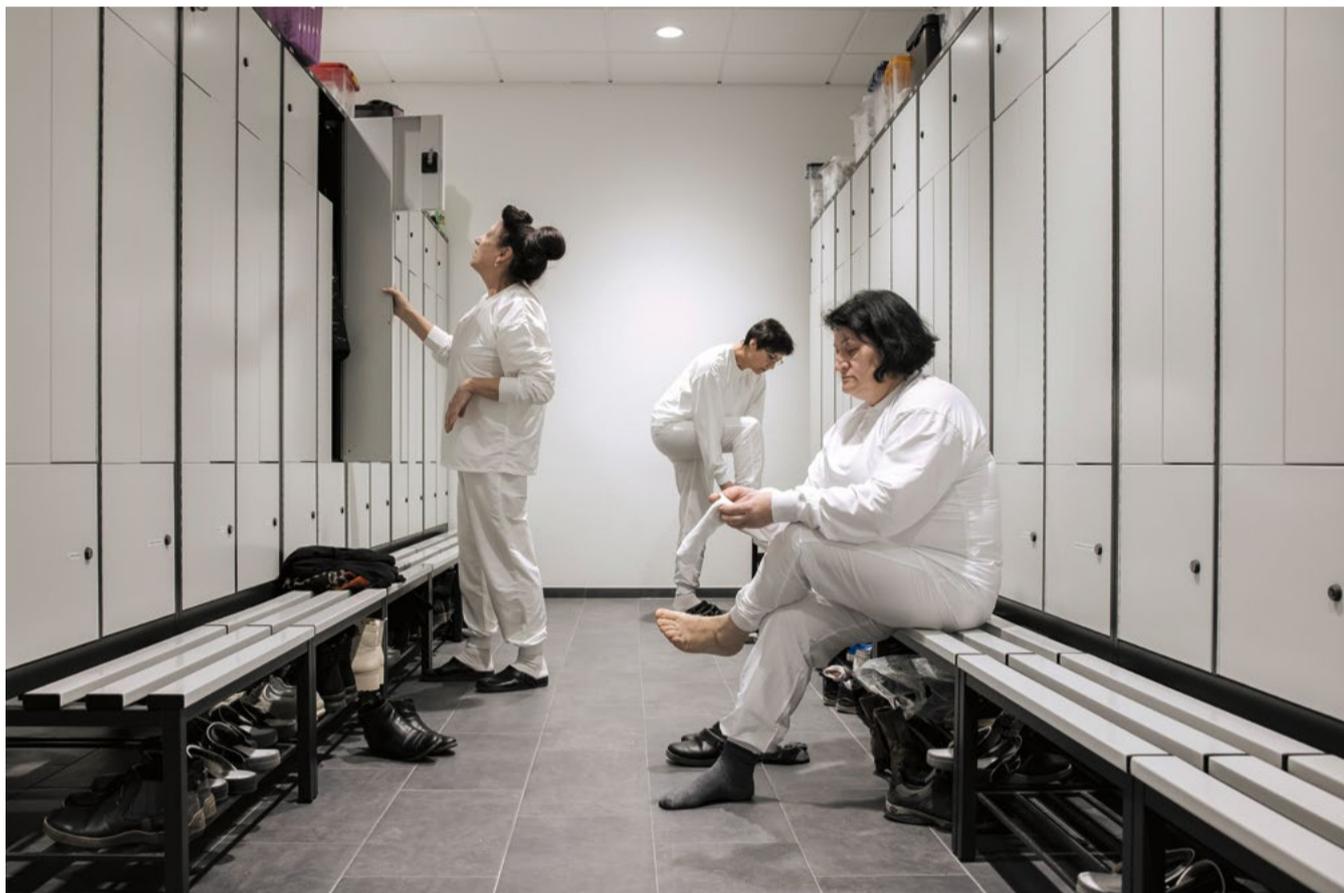
Deine IG Metall

»Ohne Gewerkschaft hätte man uns zerlegt«

BETRIEBSRATSGRÜNDUNG

Seit der Gründung eines Betriebsrats vor vier Jahren hat sich bei Jotec in Hechingen viel für die Beschäftigten verbessert. Das ist der Erfolg von mutigen Metallerinnen und Metallern im Betrieb, die sich gegen den Widerstand der Geschäftsleitung durchgesetzt haben.

Von Martina Helmerich



Vor Schichtbeginn schlüpfen Roswitha Tzigiannis (links) und ihre Kolleginnen in spezielle Reinraumunterziehkleidung. In der Personalschleuse kommen dann ein Overall drüber und eine Haube auf den Kopf.

Fotos: Verena Müller

Wer bei Jotec in Hechingen arbeitet, braucht Fingerspitzengefühl. Das Medizintechnikunternehmen auf der Schwäbischen Alb stellt Stentgrafts und andere Gefäßprothesen her. Die Implantate werden bei Menschen eingesetzt, die ernste Gesundheitsprobleme haben. Bei Patientinnen und Patienten zum Beispiel, bei denen die Gefahr eines Aneurysmas besteht, dass die Aorta platzt, weil sie brüchig geworden ist.

Bei Jotec ist fast alles Handarbeit. Die GmbH, die zum US-Konzern Artivion gehört, ist eine Art Großmanufaktur mit über 500 Beschäftigten. Zwei Drittel davon sind Frauen.

Was sie in mühevoller Kleinarbeit herstellen: langlebigen Ersatz für Blutgefäße. Ist der einmal eingesetzt, leistet er im Körper unermüdlich seinen Dienst: lebensrettende kleine Wunderwerke.

Entsprechend exakt und behutsam muss an den Produkten bei Jotec gearbeitet werden. Im Reinraumklima bei 21 Grad herrscht höchste Konzentration. Die Frauen sitzen in ihrer Spezialkleidung mit weißen Overalls und Hauben an speziellen Nähtischen. Die Arbeitsplätze sind extrem gut ausgeleuchtet und mit Gegenlicht ausgestattet. Mit gebeugtem Kopf befestigen die Arbeiterinnen mit chirurgischen Nadeln im Millimeterabstand Metallfedern an Polyesterhüllen. Die Federn bestehen aus einer speziellen Verbindung aus Nickel und Titan, einem sogenannten Gedächtnismetall namens Nitinol. Die Federn versteifen die Polyesterröhren. Die Gefäßprothesen werden bei einem minimalinvasiven Eingriff über einen Katheder im Körper eingesetzt. Sie nehmen dort ihre dauerhafte Form an, die sich nicht mehr verändert.



Volle Konzentration: In den Reinräumen fertigen die Beschäftigten bei 21 Grad und unter strengen Hygienevorschriften die Gefäßprothesen. Ihr Handwerkszeug sind Chirurnadel und Faden.

Engelsgeduld und ruhige Hand

Viele der Gefäßprothesen sind Einzelanfertigungen nach den Vorgaben einer technischen Zeichnung. Die Geduldsarbeit stellt hohe Ansprüche an die Feinmotorik der Beschäftigten. Man braucht gute Augen und eine ruhige Hand. Manche Frauen nehmen eine Lupe zu Hilfe. »Die Arbeit bei Gegenlicht strengt die Augen auf Dauer sehr an«, sagt Roswitha Tzigiannis. Sie weiß, wovon sie redet. Roswitha macht diese Näharbeit im Betrieb schon seit neun Jahren und hat sich zur Teamleiterin qualifiziert. Kaum zu glauben, dass die anspruchsvolle Tätigkeit lange viel zu schlecht bezahlt wurde. »Der Grundlohn lag bei 13,40 Euro«, sagt Michaela Wannemacher. Sie kennt den Betrieb seit über zehn Jahren. »Es gab deshalb schon länger Unzufriedenheit in der Belegschaft«, ergänzt der Betriebsratsvorsitzende Thomas Schwarzbauer. »Immer wieder hieß es, wir müssen was machen.«

Vorbereitung der Betriebsratswahl

Als Jotec an die Firma Cryolife, heute Artivion, verkauft wurde, war die Zeit reif, einen Betriebsrat zu gründen, um die vielen berechtigten Interessen der Beschäftigten endlich entschlossen zu vertreten. Denn abgesehen von der dürftigen Bezahlung für die gewerblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gab es noch andere Baustellen. Bei den Angestellten verfielen regelmäßig Überstunden. Das Umziehen für die Schicht wurde nicht bezahlt. Es gab unterschiedliche Urlaubsansprüche. Manche hatten nur 28 Urlaubstage, andere 30 Tage im Jahr.

Mit Unterstützung der IG Metall Albstadt und des gemeinsamen Erschließungsprojekts des Bezirks formte sich der Widerstand. Erst trafen sich eine Handvoll Beschäftigte geheim in einer Kneipe. Die Zahl der Aktiven wuchs innerhalb weniger Monate auf fast 60. Mithilfe der IG Metall einigte sich der Kreis von Aktiven auf Ziel, Strategie und Umsetzung.

Die intensiven Vorbereitungen legten das Fundament für die Einleitung und Durchführung der Betriebsratswahl. Thomas Schwarzbauer kann sich noch gut erinnern, wie unerwartet für die Unternehmensleitung die Nachricht kam, dass eine Betriebsratswahl kurz bevorstehe. »Der Geschäftsführer war einfach sprachlos.«

Zeit zum Umziehen wird bezahlt

Dann ging alles ganz schnell: 83 Prozent der Belegschaft beteiligten sich an der Betriebsratswahl 2019. Alle elf Sitze gingen an Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall.

»Die riesige Zustimmung in der Belegschaft hat uns selbst überrascht«, sagt Michaela Wannemacher, die seit März 2020 stellvertretende Betriebsratsvorsitzende ist. Vieles hat sich seitdem verbessert. Der erste Erfolg war, dass zehn Minuten zum Umziehen bei Schichtbeginn und Schichtende als Arbeitszeiten gerechnet werden. Die Löhne sind deutlich gestiegen.

Der Grundlohn liegt jetzt bei mindestens 17 Euro. Das Urlaubsgeld hat sich verdoppelt. Den Widerstand gegen den Betriebsrat hat die Geschäftsleitung mittlerweile aufgegeben. Michael Föst von der IG Metall Albstadt hat die Entwicklung bei Jotec von Anfang an begleitet. »Der Erfolg bei Jotec ist ein Erfolg für die Mitbestimmung.«

»Als der Geschäftsführer von der Betriebsratswahl erfuhr, war er sprachlos.«

Thomas Schwarzbauer, Betriebsratsvorsitzender von Jotec, Hechingen



Die Betriebsräte Thomas Schwarzbauer (links) und Michaela Wannemacher mit Michael Föst von der IG Metall Albstadt im Gespräch.

»Ochsenherzen« vegan: Tomaten nach persischer Art



Kleiner Aufwand, großer Genuss: die mit würzigem Reis gefüllten Ochsenherztomaten.

Foto: Katrin Winner

Der Arbeitskreis der IG Metall Reutlingen-Tübingen, Kult.V, gestaltet das Miteinander aller Menschen, die in Deutschland leben. Um für Toleranz und Akzeptanz zu werben, hat der Verein auch ein internationales Kochbuch herausgegeben. Es enthält Rezepte von Metallerinnen und Metallern aus der ganzen Welt. Mit dabei: Dolmeh Godje Faranghi – gefüllte Ochsenherztomaten nach persischer Art.

So bereitet Ihr sie zu: Backofen auf 200 Grad Celsius vorheizen. Reis in einem Sieb waschen. 300 ml Wasser zum Kochen bringen und den gewaschenen Reis hinzugeben. Circa fünf bis sieben Minuten al dente kochen, bis das Wasser verkocht ist. Topf vom Herd nehmen. Deckel drauflegen und den Reis für mindestens 15 Minuten dämpfen lassen.

Kräuter waschen, gut abtrocknen und fein hacken. Zwiebel in Würfel schneiden und in etwas Olivenöl in einer Pfanne glasig braten, Kurkuma zufügen und einmal rühren. Fein gehackte Kräuter dazugeben und alles anbraten, bis der Duft der Kräuter aufsteigt.

Jetzt den Reis zufügen und alles gut mischen. Tomaten waschen, abtrocknen und den »Deckel« abschneiden. Tomaten aushöhlen und die Flüssigkeit in einer Schüssel auffangen. Mit Salz, Pfeffer und Kurkuma würzen. Die gewürzte Flüssigkeit zum Reis geben und so lange braten, bis die Flüssigkeit verdampft ist. Das dauert ungefähr drei Minuten. Herd ausstellen. Die fertige Kräuter-Reis-Mischung mit einem Löffel in die ausgehöhlten Tomaten geben, die »Deckel« drauflegen und in eine Auflaufform stellen. Für die Tomatensoße die Zitrone auspressen, Tomatenmark, Wasser, Salz und Pfeffer mischen und auf dem Boden der Auflaufform verteilen. Gefüllte Tomaten 40 bis 45 Minuten bei 200 Grad Celsius im Backofen backen. Guten Appetit!

Zutaten für 4 Personen

100 g Basmatireis

8 Ochsenherztomaten

1 Bund Koriander

1 Bund glatte Petersilie

3 Stängel Minze

1 Zwiebel

1 TL Kurkuma

Salz, Pfeffer, Olivenöl

Für die Tomatensoße:

1/2 Zitrone

3 – 4 EL Tomatenmark

50 ml Wasser

Salz, Pfeffer

Dein Rezept

Sende uns Dein Lieblingsrezept zum Nachkochen für Metallerinnen und Metaller. E-Mail mit dem Stichwort »Rezept« an: metall@igmetall.de

Service

Hier kannst Du dich registrieren

Einige 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

Aktuelle Tariftabellen der IG Metall

Entgelte, Ausbildungsvergütungen, Sonderzahlungen, Arbeitszeit, Urlaub – unsere Tariftabellen bieten Dir einen ersten Überblick und werden ständig aktualisiert:
igmetall.de/tariftabellen

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**

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.
metall@igmetall.de

Barrierefreies PDF

Du hast Lob, Kritik oder Verbesserungsvorschläge?
Ich freue mich auf Deine E-Mail!
fabian.hilgendorf@datagraphis.de

Impressum

Herausgeber: Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner

Beauftragte der Herausgeber: Silke Ernst (verantw. i. S. d. P.)

Anschrift ,

Redaktion metall, 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, Leonie Scholz, Jacqueline Sternheimer

Bildredaktion: Michael Henzli

Sekretariat: Beate Albrecht

igmetall.de/metall

Angebot für Menschen mit Sehbehinderung

metall gibt es als barrierefreies PDF: metall@igmetall.de

Layout und Gestaltung

Thomas Pötschick, Aschaffenburg

Konzeption der Neugestaltung:

GROOTHUIS. Gesellschaft der Ideen und Passionen mbH, Hamburg

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
Telefon: 06151 8127-100, infol@zweiplus.de

Druckvorstufe: datagraphis GmbH

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

Papier:

metall erscheint sechsmal im Jahr. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier besteht aus einem nachhaltigen Fasergemisch aus regionalem Altpapier, Holzabfällen und Durchforstungsholz. Weitgehendes Vermeiden von fossilen CO₂-Emissionen bei der Herstellung des Papiers schützt das Klima.

Der IG Metall Podcast für gute Arbeit und ein gutes Leben:



Folge 1: »Hilfe, mein Chef ist ein Arschloch«

Folge 2: »Wasserstoff ist Zukunft«

Folge 11: »Adrenalin IST Frauensache«

<https://maloche-und-malibu.podigee.io/12-new-episode>