

metall

Dein Magazin

Jahrgang 75 | Mai/Juni 2023 | D 4713 | igmetall.de/metall



Fachkräftemangel: handeln statt jammern!

Arbeitgeber müssen endlich mehr in Beschäftigte investieren

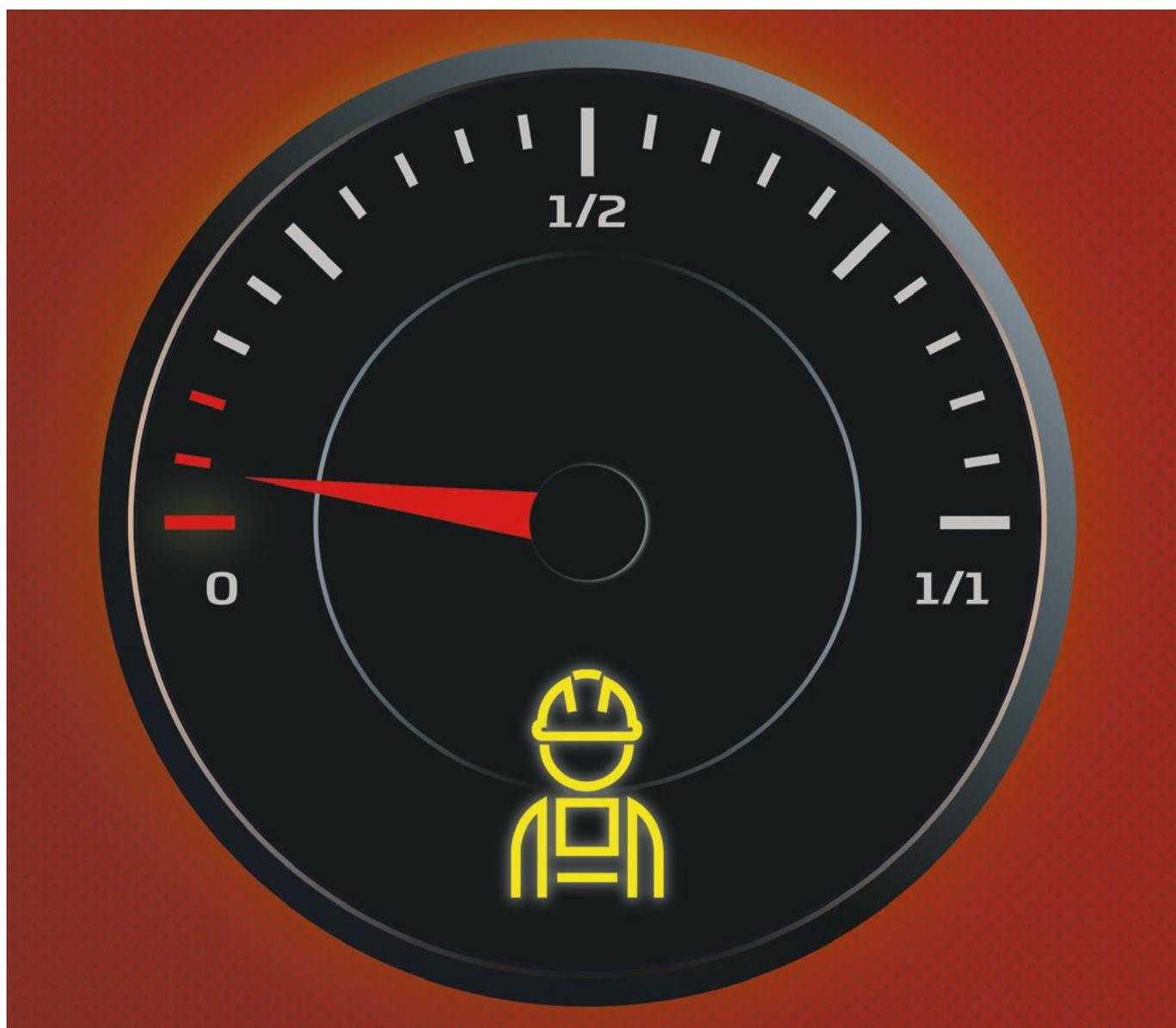
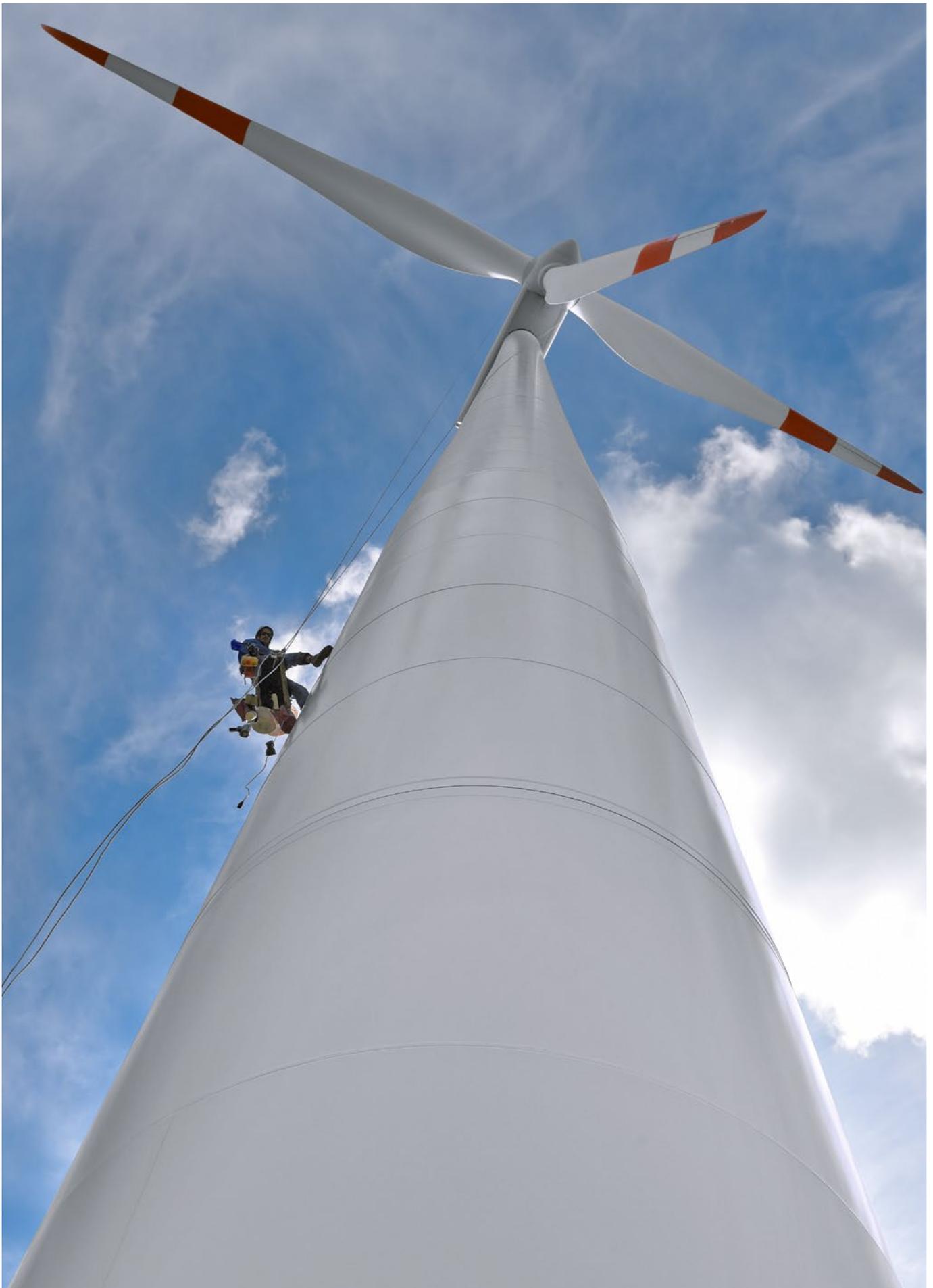


Illustration: Thomas Pötschick

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 14. April 2023



»Es ist höchste Zeit für Investitionen in die Qualifikation von Beschäftigten.«

Foto: Patrick Pleul/dpa/pa

EDITORIAL**Fachkräftemangel: handeln statt jammern!**

*Jörg Hofmann,
Erster Vorsitzender der IG Metall
Foto: Frank Rumpenhorst*

Deutschland fehlen Fachkräfte. Dabei sind Arbeitgebern und Politik die Fakten seit Jahrzehnten bekannt: der demografische Wandel und dass Millionen Frauen in der Teilzeitfalle sitzen und Hunderttausende Jugendliche ohne Berufsabschluss auf den Arbeitsmarkt drängen.

In der Ausbildung sind vorrangig die Arbeitgeber gefordert: Viele von ihnen haben die Zahl der Ausbildungsplätze reduziert, obwohl klar war, dass wir Fachkräfte für die Transformation der Wirtschaft unter den Anforderungen des Klimaschutzes dringend benötigen. Wer nicht ausbildet, muss zumindest zahlen. Dass Bremen als erstes Bundesland nun eine Ausbildungsabgabe beschlossen hat, ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Es ist höchste Zeit für Investitionen in die Qualifikation von Beschäftigten. Die ökologische und digitale Transformation verlangt neue, teilweise andere Qualifikationen als die im erlernten Beruf erworbenen. Daher ist es wichtig, einen Spurwechsel im Berufsleben zu fördern – durch Zeit, Geld und Angebote für eine zweite Ausbildung. Deshalb dürfen die Themen Qualifizierung und zweite Berufsausbildung auch nicht mit Verweis auf die Schuldenbremse infrage oder gar unter ein Spardiktat gestellt werden.

Es ist auch höchste Zeit für eine kluge Arbeitszeitpolitik: Viele Menschen – meistens Frauen – verharren in der Teilzeitfalle oder in Minijobs. Wenn wir nur die Hälfte von ihnen in die verkürzte Vollzeit einer Vier-Tage-Woche, die wir bereits in Tarifverträgen der Metall- und Elektroindustrie als Option verankert haben, bringen, entsteht ein Arbeitskräftepotenzial von mehreren Hunderttausend Beschäftigten. Ein wichtiges Instrument, um die Gesundheit bis zum individuellen Renteneintritt und darüber hinaus zu erhalten, ist auch die Vier-Tage-Woche. Sie hilft zu verhindern, dass Beschäftigte aus gesundheitlichen Gründen und trotz materieller Nachteile frühestmöglich in die Rente gezwungen werden.

Politik & Gesellschaft

Als die Nazis die Gewerkschaften zerschlugen

GESCHICHTE

Vor 90 Jahren machen die Nazis den 1. Mai zum gesetzlichen Feiertag. Am Tag darauf stürmen sie die Gewerkschaftshäuser im ganzen Land. Hitlers vermeintliche Arbeiterpartei zeigt nun endgültig, was hinter ihrer Propaganda steckt: Gewalt, Unterdrückung, Mord.

Von Simon Berberich



Tag der Gewalt: Sturmabteilungen (SA) der NSDAP besetzen am 2. Mai 1933 das Gewerkschaftshaus am Engelufer in Berlin.

Foto: bpk/Deutsches Historisches Museum

Wer am 1. Mai 1933 das Tempelhofer Feld in Berlin betritt, kann sich leicht überwältigen lassen. Die Veranstaltung gleicht an diesem Tag einem Festival: Es singen Chöre. Arbeiterdichter rezitieren ihre Verse. Am Himmel dröhnt eine Fliegerstaffel. Über einer zehn Meter hohen Tribüne wehen sechs riesige Hakenkreuzfahnen.

Die Nazis tun, was sie mittlerweile gut können: Sie bieten ein Massenspektakel, in dem der Einzelne sich verlieren und die »Volksgemeinschaft« spürbar werden soll.

Rund eine Million Menschen versammeln sich an diesem 1. Mai in Berlin. Der traditionelle Kampftag der Arbeiterbewegung ist zum ersten Mal ein gesetzlicher Feiertag. Die Regierung Adolf Hitler hat ihn zum »Tag der nationalen Arbeit« erklärt. Die Arbeit ruht – bei voller Lohnfortzahlung.

Hitler umgarnt die zuhörenden Arbeiterinnen und Arbeiter. In seiner Festrede spricht er von der »Bedeutung des Handarbeitertums«. Dann widmet er den 1. Mai um: vom »Symbol des Klassenkampfes« soll er zum »Symbol der großen Einigung und Erhebung der Nation« werden. Schließlich kündigt der Diktator ein Arbeitsbeschaffungsprogramm an – ein verführerisches Angebot bei damals fünf Millionen Erwerbslosen.

Das wahre Gesicht

Nur einen Tag nach der pompösen Maifeier zeigen die Nazis ihr wahres Gesicht. Ihr Ziel ist nicht die Freiheit der Beschäftigten, sondern die Zerschlagung der freien Gewerkschaften und die zwangsweise Eingliederung der Arbeiterschaft in den neuen NS-Staat. Der Plan dazu ist längst entworfen – parallel zu den Vorbereitungen des Maifeiertags. In einem geheimen Rundschreiben befiehlt die NS-Führung bereits Mitte April: »Dienstag, den 2. Mai 1933, vormittags 10:00 Uhr, beginnt die Gleichschaltung gegen die freien Gewerkschaften. SA bzw. SS sind zur Besetzung der Gewerkschaftshäuser und zur Inschutzhaftnahme der in Frage kommenden Persönlichkeiten einzusetzen.«



Besetzt: SA-Männer vor dem Berliner Haus des Deutschen Metallarbeiter-Verbands, der Vorgängerorganisation der IG Metall.

Foto: bpk/Kunstabibliothek, SMB, Photothek Willy Römer/Willy Römer

Pünktlich schlägt das Regime los. Überall im Land fahren am 2. Mai SA-Kommandos vor den Gewerkschaftshäusern vor. Sie stürmen die Gebäude, plündern, hissen die Hakenkreuzfahne.

»Die Nazis kamen in mehreren Bussen, mit Massen von SA-Burschen aus der ganzen Umgebung«, erinnerte sich der mittlerweile verstorbene Hans Schwert, der die Erstürmung des Gewerkschaftshauses in Frankfurt am Main von außen beobachtete. »Sie traten die Türen ein und schlugen die Kollegen auf die Straße heraus.«

Vielen sei erst an diesem Tag klar geworden, was in Deutschland vor sich gehe, so der Gewerkschafter, der später selbst jahrelang in Haft saß. »Bis dahin dachten sie noch, der Nazispuk sei bald wieder vorbei, wenn wir Ruhe bewahren.«

Vergebliche Hoffnung

Diese Illusion – oder verzweifelte Hoffnung? – ist vor dem 2. Mai auch in der Gewerkschaftsführung verbreitet. Geschwächt von Jahren der Massenerwerbslosigkeit sucht sie ihr Heil in der Anpassung an das neue Regime.

»Organisation, nicht Demonstration ist die Parole der Stunde«, erklärt der Vorsitzende des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) Theodor Leipart. In einem Schreiben an die Regierung erklärt sich der ADGB im April 1933 bereit, seine Organisation »in den Dienst des neuen Staates zu stellen«. In der Gewerkschaftspresse hält nationaler Pathos Einzug.

Schließlich ruft der ADGB sogar zur Teilnahme an den Feierlichkeiten zum nationalsozialistischen 1. Mai 1933 auf: »Der deutsche Arbeiter soll am 1. Mai standesbewusst demonstrieren, soll ein vollberechtigtes Mitglied der deutschen Volksgemeinschaft werden«, heißt es in der »Gewerkschafts-Zeitung«.

Die Idee hinter diesem Kurs: Offener Widerstand würde den Nazis einen Vorwand zum offenen Angriff auf die Gewerkschaften geben. Der ADGB will den Boden der Verfassung nicht verlassen, obwohl die Nazis das längst getan haben und nur noch den Anschein von Legalität wahren.

Dazu kommt: Die Gewerkschaften sind in einem desolaten Zustand. Sie haben 1933 kaum noch halb so viele Mitglieder wie 1920. Fast die Hälfte der verbliebenen Mitglieder ist ohne Beschäftigung. Das schmälert die Wucht eines Generalstreiks, wie ihn vor allem die Kommunisten fordern.

Auch die Angst vor einem Bürgerkrieg spielt eine Rolle. Die Gewaltbereitschaft der Nazis ist offensichtlich. Seit Monaten terrorisieren sie Sozialdemokraten, Kommunisten, Gewerkschafter, misshandeln sie, sperren sie in Lager. Den Gewerkschaften steht eine halbe Million bewaffneter SA-Leute gegenüber. Auf die erkonservative Reichswehr können sie nicht zählen. Also schreibt der Gewerkschaftsbund Beschwerdebriefe an den Reichspräsidenten Hindenburg. Beigefügt sind ärztliche Atteste, die belegen, dass Gewerkschaftsmitglieder von SA-Leuten schwer misshandelt worden waren. Ob der greise Präsident diese Briefe überhaupt noch zur Kenntnis nimmt, ist unklar.

Wie aussichtslos die Politik des »kühlen Blutes« gegenüber der NS-Regierung ist, zeigt sich spätestens am 2. Mai 1933. Kurz darauf verbieten die Nazis auch die SPD und die Arbeiterwohlfahrt – und beseitigten damit die letzten verbliebenen Organisationen der Arbeiterbewegung.

Mit dem geraubten Vermögen der Gewerkschaften bauen sie die Deutsche Arbeitsfront (DAF) auf. Unternehmer werden in der DAF zu »Betriebsführern«, Arbeitende und Angestellte zur »Gefolgschaft«. Tarifverhandlungen gibt es ebenso wenig wie ein Streikrecht. Die Löhne setzt der Staat fest.

Widerstand und Tod

Zur Ehrenrettung der Gewerkschaften sei gesagt: Längst nicht alle machen sich Illusionen über die Nazis. Im Frühjahr 1933 gibt es in vielen Städten Protestversammlungen. Nicht wenige sind auch zum bewaffneten Widerstand bereit.

Der Gewerkschafter Walter Hesselbach, damals 18 Jahre alt, erinnert sich Jahrzehnte später so an den verhängnisvollen 2. Mai: »Wir hatten auch Waffen. Ob diese Waffen eine erfolgreiche Gegenwehr erlaubt hätten? Wahrscheinlich nicht, aber wir Jüngeren hätten den Versuch gewagt.«

Auch die, die es mit Anpassung versucht hatten, erkennen ihren Irrtum – und viele korrigieren ihn. Sie gehen in den Widerstand. Oft bezahlen sie dafür mit dem Leben. So wie Wilhelm Leuschner, den die Nazis nach dem gescheiterten Attentat auf Hitler am 20. Juli 1944 ermorden.

Die wichtigste Lehre aus dem 2. Mai 1933 können die Gewerkschaften erst nach Ende des Zweiten Weltkriegs ziehen: Sie überwinden die weltanschauliche Spaltung der Arbeiterbewegung und schaffen die Einheitsgewerkschaft, wie wir sie heute kennen.

Branchen & Betriebe

Per Datenbrille auf Montage in Ostafrika

DIGITALISIERUNG

Die Monteure von Krones fliegen um die Welt und sind viele Tage im Jahr unterwegs. Doch mittlerweile können sie ihr Know-how auch aus dem Büro oder Homeoffice einbringen. Der technische Fortschritt macht es möglich und die IG Metall sorgt dafür, dass dieser auch zum Vorteil der Beschäftigten genutzt wird.

Von Christoph Böckmann



Die Abfüllanlage steht still: Früher musste Ulrich Niemann dann in den Flieger steigen. Heute reichen oft ein paar Klicks am Computer und ein Telefonat.

Foto: Enno Kapitza

Mit der Maus wählt Ulrich Niemann auf dem Computerbildschirm sein erstes Ticket für heute aus. Es gibt Probleme mit einer Etikettiermaschine in Südamerika. Die Maschine steht. Der Kunde ist nervös. Über sein Headset bespricht Uli die Lage mit dem Techniker vor Ort, alles auf Englisch. Zeitgleich schaltet er sich aus der Unternehmenszentrale in Neutraubling bei Regensburg online auf die über 10 000 Kilometer entfernte Maschine. Seine tätowierten Hände wechseln dabei zwischenzeitlich auf die Tastatur. Uli hat eine Vermutung, welcher Bereich die Störung auslöst. Er gibt dem Techniker drei Hinweise, die er vor Ort an der Verkabelung überprüfen soll und verabschiedet sich mit einem »Talk to you later«. Das Gespräch ist damit vorerst beendet und Uli macht das nächste Ticket auf: Eine Abfüllanlage in Ostafrika läuft nicht rund, doch das Problem lässt sich schnell lösen. Später wird sich der Techniker aus Südamerika noch mal melden. Uli wird ihm dann Schritt für Schritt, Handgriff für Handgriff erklären, was er machen muss. Helfen wird eine Datenbrille, die der Techniker trägt und durch die Uli quasi selbst vor der Maschine steht und den lateinamerikanischen Kollegen genau anleiten kann.

Früher ging es für Uli rund um den Globus

Gut zwölf Jahre lang stand Uli selbst an den Maschinen. Aufbau, Wartung, Fehlerbehebung – und das weltweit. So sah der Alltag des Krones-Monteurs aus. Krones ist Weltmarktführer für Anlagen zum Abfüllen und Verpacken von Getränken. Jede zweite Getränkedose, Glas- oder PET-Flasche auf der Welt ist mit einer ihrer Maschinen in Kontakt gekommen, betuern die Oberpfälzer. Dafür reisen ihre rund 800 Monteurinnen und Monteure rund um den Globus. Oftmals viele Wochen am Stück.

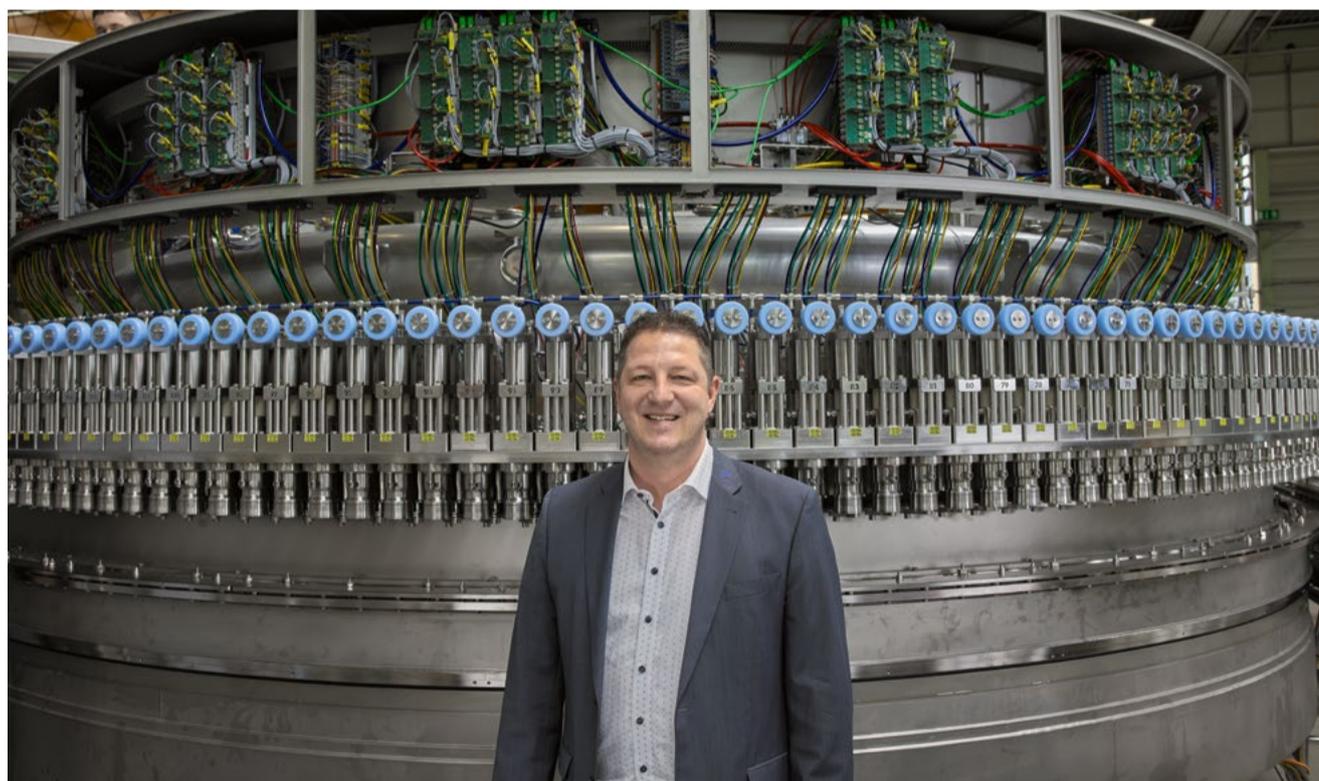
Wenn Uli von seiner Zeit als Monteur spricht, klingt es nach einem James-Bond-Film: »Ich war unterwegs in Neuseeland, China, Madagaskar, Kenia«, fängt der 39-Jährige seine Aufzählung an und schwärmt: »Bei Flügen meistens in der Businessclass und manchmal noch eine Kategorie höher. Da sitzt du dann in T-Shirt und kurzen Hosen in der First Class bei Emirates neben einem Scheich.« Auch bei vielen »geilen Hotelketten hast du schnell durch die vielen Besuche einen Status erreicht, mit dem du Upgrades bekommst«, erklärt Uli. Er hat die ganze Welt gesehen und dabei viel erlebt: »In Zentralafrika mit einem bewaffneten Sicherheitsdienst zur Baustelle gefahren, in Tibet auf 3500 Metern mit der Höhenluft gekämpft oder in Auckland spontan einen Iron-Maiden-Gig mitgenommen«, weil die Konzerthalle direkt neben der Baustelle stand.

Arbeitsplatzsicherheit und Geld waren entscheidend

Uli hat Elektroniker für Energieanlagen bei Krones gelernt. Schon während der Ausbildung war ihm klar, er will Monteur werden. Warum? »Es ist ein sicherer Arbeitsplatz. Aber ganz ehrlich, auch wegen der Kohle«, sagt Uli und grinst breit. Bei Krones hat die IG Metall bereits für gute Entgelte sorgen können, bei anderen Betrieben kämpft die Gewerkschaft aktuell dafür. Und auch bei der Politik setzt sich die IG Metall dafür ein, dass bald mehr Monteurinnen und Monteure wie Uli von diesem Job schwärmen können. Denn ohne Monteure keine Aufzüge, keine Windräder oder eben auch kein Bier. Uli betont immer wieder, dass er die Zeit sehr genossen hat. An sie erinnern seine Tattoos, einige davon hat er sich auf Montage stechen lassen: »Linkes Bein in China, rechtes Bein in Tibet«, erklärt er.

Dann kamen eine neue Partnerin und ein Kind in sein Leben. Uli wollte mehr zu Hause sein. Der technische Fortschritt sowie der Einsatz der IG Metall-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte bei Krones machen es möglich, dass Monteure wie Uli weiter ihr Know-how einsetzen können und einen guten Job behalten, auch wenn sie nicht mehr auf Achse sein wollen. Uli arbeitet heute mit 50 Kolleginnen und Kollegen im Kundeservice. 40 000 Tickets bearbeiten sie im Jahr: Wenn zum Beispiel eine Anlage streikt, erreicht der Betreiber den Kundenservice per Hotline. 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche.

»Das bedeutet ein 24/7-Schichtmodell«, erklärt Krones-Betriebsrat Robert Jarosch. Gemeinsam mit seinen Betriebsratskolleginnen und -kollegen hat er ein spezielles Wechselschichtmodell mit dem Arbeitgeber ausgehandelt, das für die Beschäftigten einige Vorzüge aufweist: »Wir rotieren innerhalb von sieben Wochen durch die Schichten, damit der Biorhythmus sich nicht zu sehr an eine Schicht gewöhnt und durcheinanderkommt«, erklärt der Metaller, der früher selbst um die Welt jettete, beim Kunden Produkte vorführte und heute als IG Metall-Betriebsrat für alle Monteurinnen und Monteure bei Krones zuständig ist.



Weltmarktführer: Mit ihren Abfüll- und Etikettieranlagen sind die Krones-Beschäftigten weltweit vorn. Dass sie auch bei ihren Arbeitsbedingungen in der Champions League spielen, dafür sorgen IG Metall-Betriebsräte wie Robert Jarosch.

Foto: Enno Kapitza

»Nachtschichten und Wochenendschichten können die Beschäftigten von zu Hause aus machen.«

Robert Jarosch, Betriebsrat bei Krones

Auch mobiles Arbeiten ist jetzt möglich

Eine andere Verbesserung, die die IG Metall-Betriebsrätinnen und -Betriebsräte von Krones aushandeln konnten, sind »ein paar feine Zulagen über das Übliche für Schichten und Wochenendarbeiten hinaus«, betont Robert. Besonderes Schmankerl ist das Thema mobiles Arbeiten: »Nacht- und Wochenendschichten können die Beschäftigten im Service von zu Hause aus machen«, erklärt der Betriebsrat. Das nötige Equipment gibt es vom Betrieb. Uli hat das genutzt: »Ich hab mir zu Hause mehr Bildschirme aufgestellt, als ich im Büro hab«, erklärt er lachend. Platz hat er genug. Noch in seiner Monteurszeit kaufte Uli ein Haus. Dank der Tariflöhne und den vom IG Metall-Betriebsrat ausgehandelten Zulagen wird das mit dem Abbezahlen auch weiterhin kein Problem. Doch würde Uli nicht trotzdem manchmal gern das Büro wieder gegen die Businessclass tauschen? »Wenn daheim der Hausseggen schief hängt«, scherzt er. »Vielleicht wenn mein Sohn größer ist«, schiebt er nach und seine Augen leuchten.

Titel**Fachkräftemangel? In Beschäftigte investieren!****TITEL**

Hunderttausende Fachkräfte fehlen. Wie sollen die Energiewende und die Transformation so gelingen? Die Arbeitgeber jammern und fordern stur längere Arbeitszeiten. Dabei müssten sie mehr in Beschäftigte investieren, mehr aus- und weiterbilden – und endlich attraktivere Arbeitsbedingungen bieten, am besten mit Tarif.

Von Dirk Erb und Jacqueline Sternheimer



Illustration: Thomas Pötschick

Der »Fachkräftemangel« ist Topthema in allen Medien. Die Arbeitgeber jammern und fordern »mehr Bock auf Arbeit«. Einfach mal länger arbeiten: Rente mit 70, 42-Stunden-Woche. »Mehr Bock«? Noch nie haben so viele Menschen in Deutschland gearbeitet wie heute: 42 Millionen. Und sie leisteten im vergangenen Jahr 1,3 Milliarden Überstunden, die Hälfte davon unbezahlt.

Den »Fachkräftemangel« – längst ist es ein Arbeitskräftemangel – haben sich die Arbeitgeber selbst eingebrockt. Das zeigt der Blick in die Betriebe: Trotz knapper Arbeitskraft wollen sie nicht mehr zahlen. Sie bieten keine attraktiven Arbeitszeiten und bilden seit Jahren zu wenig aus.

Selbst ITler bekommen nichts geschenkt

Besonders »händeringend gesucht« sind IT-Fachleute. Doch IT-Beschäftigte selbst merken davon oft wenig. Beispiel: Ab 12,50 Euro in der Stunde arbeiten IT-Serviceberaterinnen und -berater beim VW-IT-Dienstleister HCL Technologies in Gifhorn bei Wolfsburg. Eine allgemeine Entgelterhöhung gab es hier noch nie. 200 der rund 800 Beschäftigten haben in den vergangenen zwölf Monaten gekündigt.

»Ich merke die Inflation extrem und muss genau planen, was ich esse«, erzählt eine »First Level Support«-Beschäftigte, die anonym bleiben will. Sie unterstützt VW-Beschäftigte per Telefon, Chat und Mail, rund um die Uhr im Dreischichtbetrieb, 40 Stunden in der Woche, für etwas mehr als 2000 Euro brutto. »Wir waren schon lange unzufrieden. Mehr Geld stand immer im Raum. Aber es hat sich einfach nichts getan.«

Erst auf Druck des Betriebsrats und der IG Metall Wolfsburg, die den Fall öffentlich machte, erhöht HCL jetzt ab Juli die Entgelte im Schnitt um 5,3 Prozent und zahlt zudem eine Inflationsausgleichsprämie – und zwar sozial abgestuft: Die Beschäftigten mit den niedrigsten Einkommen bekommen bis zu 16,6 Prozent mehr und volle 3000 Euro netto.

Allen ist klar: Ohne die IG Metall hätte es hier gar nichts gegeben. Immer mehr Beschäftigte bei HCL in Gifhorn treten in die IG Metall ein. Ihr Wunsch: ein Tarifvertrag, der bessere Arbeitsbedingungen und Sicherheit bietet. Der fehlt ihnen noch. Dabei ist der indische HCL-Konzern einer der größten IT-Dienstleister der Welt. Und die Konkurrenz um Fachkräfte in der Region Wolfsburg ist groß.

3000 Ingenieure entlassen

16 Kilometer östlich von Gifhorn in Tappenbeck laufen auch Deutschlands größtem Entwicklungsdienstleister Bertrandt die Fachkräfte weg. Bertrandt wehrt sich seit Jahren verbissen gegen Betriebsrätinnen und -räte sowie Tarifverträge. Tappenbeck ist einer der wenigen Standorte mit Betriebsrat, der einzige mit klarer IG Metall-Mehrheit.

Der »Ingenieurmangel« ist seit Jahren in den Schlagzeilen. Doch Bertrandt scheinen seine Ingenieure nicht allzu viel wert zu sein: In der Coronakrise entließ das Unternehmen bundesweit 3000 Beschäftigte – ein Viertel der Belegschaft. Auch in Tappenbeck sollten 250 weg. Doch das hat der IG Metall-Betriebsrat verhindert – auch zum Wohl des Betriebs: An allen anderen Standorten sucht Bertrandt jetzt wieder für viel Geld Personal. 2000 Stellen sind unbesetzt.

»Erst werfen sie die Leute raus und dann stecken sie enorm viel Geld in das Recruiting«, ärgert sich Tobias Hoppe, Betriebsratsvorsitzender in Tappenbeck. »Stattdessen sollten sie lieber in bessere Arbeitsbedingungen investieren und dadurch eingearbeitete Fachkräfte halten.« Auch in Tappenbeck treten immer mehr Beschäftigte in die IG Metall ein. Ihr Ziel: endlich ein Tarifvertrag. Und ihr Druck wirkt bereits: Um eine Tarifbewegung zu vermeiden, hat Bertrandt die Gehälter bundesweit erhöht: 4 Prozent mehr 2022, weitere 3 Prozent ab August 2023, dazu 800 Euro Inflationsprämie.

Dabei bringt ein Tarif Wettbewerbsvorteile: Viele Fachkräfte wechseln zur VW-Tochter CARIAD in Wolfsburg, neun Kilometer südlich von Tappenbeck. CARIAD entwickelt die Software für den gesamten VW-Konzern.

Dort gibt es einen Tarifvertrag, den die IG Metall-Tarifkommission bei CARIAD zur Ausgründung 2020 ausgehandelt hat. Er ermöglicht etwa, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit individuell zwischen 28 und 40 Wochenstunden wählen können. Damit ist auch eine 4-Tage-Woche möglich.

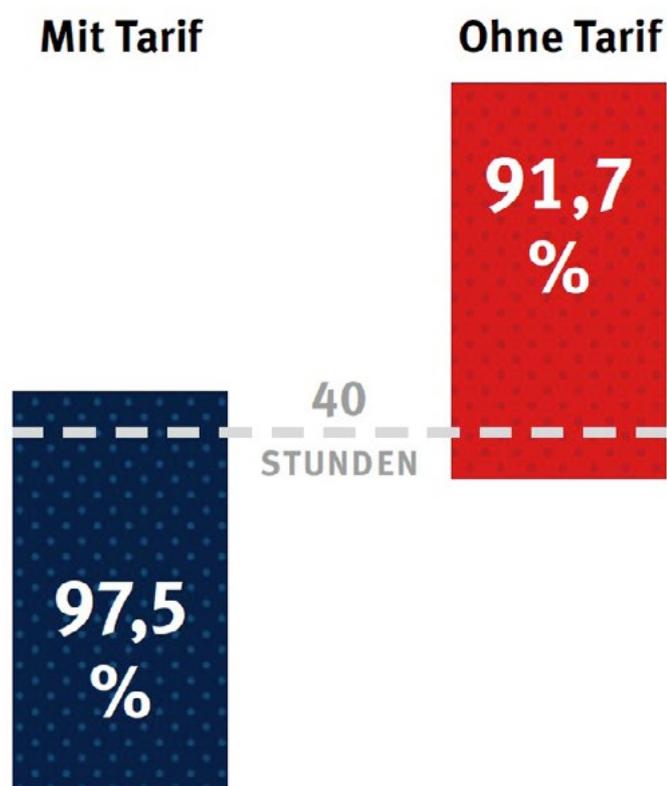


Softwareentwicklerinnen und -entwickler im Warnstreik: Rund 1200 Beschäftigte der VW-IT-Tochter CARIAD machten bundesweit Druck für Tariferhöhungen (Foto: Wolfsburg). Erst in der vierten Verhandlungsrunde erreichten sie einen Tarifabschluss auf dem Niveau der Metall- und Elektroindustrie.

Foto: IG Metall

Das ist ein großes Plus. Denn Arbeitszeiten, die zum Leben passen, werden immer wichtiger. Und gerade bei den Arbeitszeiten sind die Unterschiede für ITler mit und ohne Tarif beträchtlich (siehe Grafik »Arbeitszeiten in der IT-Branche«). Doch auch die Softwareentwickler bei CARIAD bekommen nichts geschenkt: 1200 Beschäftigte traten im Januar bundesweit in den Warnstreik. Erst in der vierten Verhandlung gelang ihnen ein Tarifabschluss auf dem Niveau der Metall- und Elektroindustrie.

Arbeitszeit in der ITK-Branche



Ohne Tarif sind in der IT über 40 Wochenstunden normal.
Mit Tarif arbeiten 77 Prozent sogar unter 37,5 Stunden.

Quelle: IG Metall, ITK-Entgeltanalyse 2023

»Die Tarifierhöhung haben wir nur durch unsere Tarifbewegung bekommen«, bekräftigt der CARIAD-Betriebsratsvorsitzende Stefan Henze. Unverständlich, denn immerhin hat die Geschäftsleitung bei CARIAD generell verstanden, dass sie Fachkräften etwas bieten muss. CARIAD wirbt offensiv auf Englisch mit »Benefits« aus dem Tarif und lockt damit sogar international IT-Fachkräfte an, viele aus Indien, die ebenfalls beim Warnstreik dabei waren.

»Durch unseren Tarif haben wir einen Standortvorteil, auch international.« Davon ist Stefan Henze überzeugt. Er erinnert sich noch gut an den Neid seiner Kolleginnen und Kollegen, als er zwei Jahre in den USA eingesetzt war. »Ich schrieb ihnen: Ich gehe jetzt mal für drei Wochen in den Urlaub. Die haben da nur zehn bis zwölf Tage im Jahr. – Ihre Antwort war: Was? Drei Wochen? Habt Ihr noch Jobs bei Euch in Germany?«



»Durch unseren Tarif haben wir einen Standortvorteil, auch international.«

Stefan Henze, Gesamtbetriebsratsvorsitzender, CARIAD

Foto: Lars Landmann



Streik beim Windradhersteller Vestas: Seit Anfang November machten die Servicetechnikerinnen und -techniker immer wieder tageweise Druck. Nach 73 Streiktagen nahm Vestas Ende März endlich Tarifverhandlungen auf.

Foto: IG Metall

Zu wenig Fachkräfte für die Energiewende

Tarif macht attraktiv. Viele Unternehmen haben das offenbar noch nicht verinnerlicht. Dadurch fehlen ihnen die Fachkräfte für die Zukunft. Für die geplante Energiewende müssen etwa bis 2030 über 15 000 Windräder gebaut werden. Doch 2022 kamen gerade einmal 344 Windräder hinzu. Die Windkraftbranche findet keine Fachkräfte. Zudem laufen ihr viele weg. Die Arbeit auf den Windmasten ist hart.

Umso absurder ist es, dass der weltgrößte Windradbauer Vestas sich jahrelang gegen einen Tarif wehrte. 73 Tage lang mussten die Servicetechnikerinnen und -techniker bei Vestas streiken, bis die Geschäftsleitung Ende März endlich Verhandlungen mit ihrer Tarifkommission aufnahm. Diese Verhandlungen dauerten zu Redaktionsschluss der metall noch an.

3263 € – Durchschnittlicher Bruttolohn pro Monat Servicetechniker/innen Wind/Solar

Quelle: Gehaltsreport PowerUs

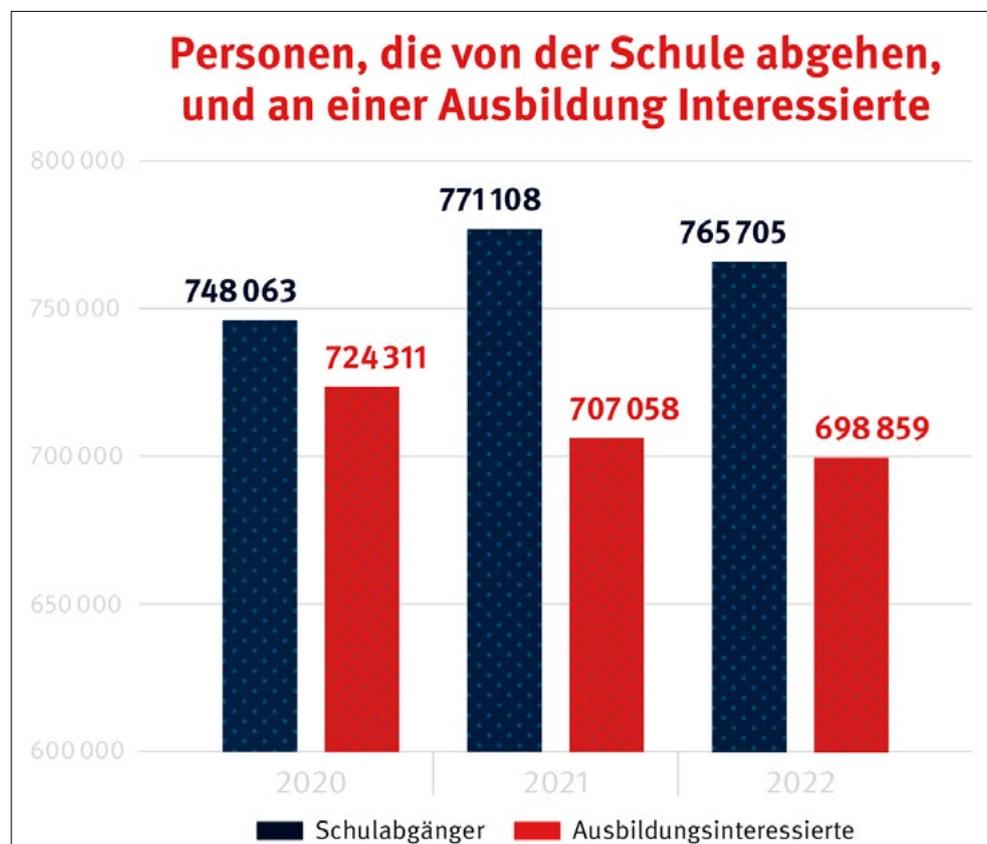
70 000 unbesetzte Ausbildungsplätze

Wer Fachkräfte will, sollte auch ausbilden. Doch die IT- und Entwicklungsdienstleister in und um Wolfsburg etwa bilden oft gar nicht aus. Andere Unternehmen etwa in der Windbranche haben zwar endlich die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht, aber zu spät: Immer mehr Betriebe haben Probleme, Auszubildende zu finden. 2022 blieben knapp 70 000 Ausbildungsstellen unbesetzt – 13 Prozent aller gemeldeten Stellen.

Am drastischsten ist dieser Missstand ausgerechnet im Handwerk. Dort fehlen bis zu 250 000 Fachkräfte. Zugleich aber bleiben etliche junge Menschen, die eine Ausbildung suchen, unversorgt. Sie sind oft nicht fit genug für eine Ausbildung, sagen die Arbeitgeber.

Um sie zu qualifizieren und zu fördern und um mehr Ausbildungsplätze zu schaffen, hat das Land Bremen jetzt einen umlagefinanzierten Ausbildungsfonds eingeführt – mit Unterstützung der IG Metall: Alle Betriebe zahlen in den Fonds ein – und die Betriebe, die ausbilden, bekommen Geld zurück (**siehe Seite 30**). Das Geld, das am Ende im Topf übrigbleibt, kann dann in Förderprogramme fließen. Die IG Metall fordert dieses Modell auch auf Bundesebene.

Vor allem muss Ausbildung unbedingt attraktiver werden: Seit Jahren entscheiden sich immer weniger Schulabgängerinnen und -abgänger für eine Ausbildung.



Immer weniger junge Menschen wollen nach der Schule eine Ausbildung machen.

Quelle: IG Metall, Ausbildungsbilanz 2022, nach Daten des BIBB und der KMK

Ausbildung musst Du Dir leisten können

Airbus Defence und Space hat keine Probleme, Ausbildungsplätze zu besetzen. Aber eine Umfrage der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) zeigt: Junge Beschäftigte haben zunehmend Probleme, sich eine Ausbildung zu leisten. Die JAV hat im vergangenen Jahr festgestellt, dass am Standort Ottobrunn bei München gleich mehrere dual Studierende ihre Ausbildung wegen Privatinsolvenz abbrechen mussten. Bei den stark steigenden Lebenshaltungskosten reichte ihre Ausbildungsvergütung nicht mehr. Besonders Mieten und Fahrtkosten schlugen ins Kontor.

Die Jugend- und Auszubildendenvertreterin Evelyn Rath hat selbst ihr duales Studium bei Airbus im Bereich Raumfahrt absolviert und brennt für die Entwicklung von Technologien für den Einsatz im Weltall. Ihr duales Studium war nicht bedroht, aber sie setzt sich für ihre Kolleginnen und Kollegen als Jugend- und Auszubildendenvertreterin ein. »Eine Ausbildung lohnt sich nicht, wenn man sich am Ende des Monats nur noch Nudeln leisten kann«, erklärt Evelyn. »Die Ausbildungsvergütung muss deutlich steigen. Es muss doch das Ziel jeder Generation sein, dass es der nächsten besser geht.«

Nach der Umfrage der Jugend- und Auszubildendenvertretung, die aufzeigte, wie viel die Auszubildenden an monatlichen Kosten tragen müssen, zeigte sich das Unternehmen schockiert und reagierte prompt: Der Wohnzuschuss wurde verdreifacht.

Langfristiges Ziel muss sein, dass die Ausbildungsvergütungen im Vergleich zu den Facharbeiterlöhnen angehoben werden. Das hat sich die IG Metall Jugend auf die Agenda geschrieben. Doch viele Arbeitgeber wehren sich dagegen noch vehement – trotz Fachkräftemangel.

Immerhin: In den vergangenen Jahren konnte die IG Metall zunehmend Tarifabschlüsse mit einem Extraplus für Auszubildende durchsetzen, vor allem im Handwerk – und gerade auch in der westdeutschen Textilindustrie, wo Auszubildende ab Oktober ganze 130 Euro mehr im Monat bekommen (**siehe Seite 41**).

Mehr Frauen, besser und mehr ausbilden, Tarifverträge

Ein Blick in die Studien zeigt ein weiteres riesiges Potenzial für mehr Fachkräfte: Frauen. Nur 73 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter arbeiten (Männer: 81 Prozent). Und von den Frauen, die arbeiten, tun das über 50 Prozent in Teilzeit (Männer: 12 Prozent).

Viele Frauen würden gern – oder mehr arbeiten. Doch starre Arbeitszeitmodelle machen das unvereinbar mit Kindererziehung und Pflege. Damit Frauen mehr arbeiten und Männer sich mehr um Kinder und Pflege kümmern können, sind flexible, selbstbestimmte Arbeitszeiten erforderlich, die zum Leben passen.

Das bieten die Tarifverträge der IG Metall: etwa »Verkürzte Vollzeit«, auch als 4-Tage-Woche, sowie zusätzliche freie Tage für Kinder und Pflege, etwa durch die T-ZUG-Wahloption.

Der Vorteil durch Tarif ist messbar: Während in der Wirtschaft insgesamt nur knapp 50 Prozent der Frauen in Vollzeit arbeiten, sind es in den Branchen der IG Metall 70 Prozent.



»Eine Ausbildung lohnt sich nicht, wenn man sich am Ende des Monats nur noch Nudeln leisten kann.«

Evelyn Rath, JAV, Airbus Defence and Space

Foto: Yvonne Seidel

73% der Frauen arbeiten, davon mehr als 50 Prozent in Teilzeit.

Quelle: Destatis

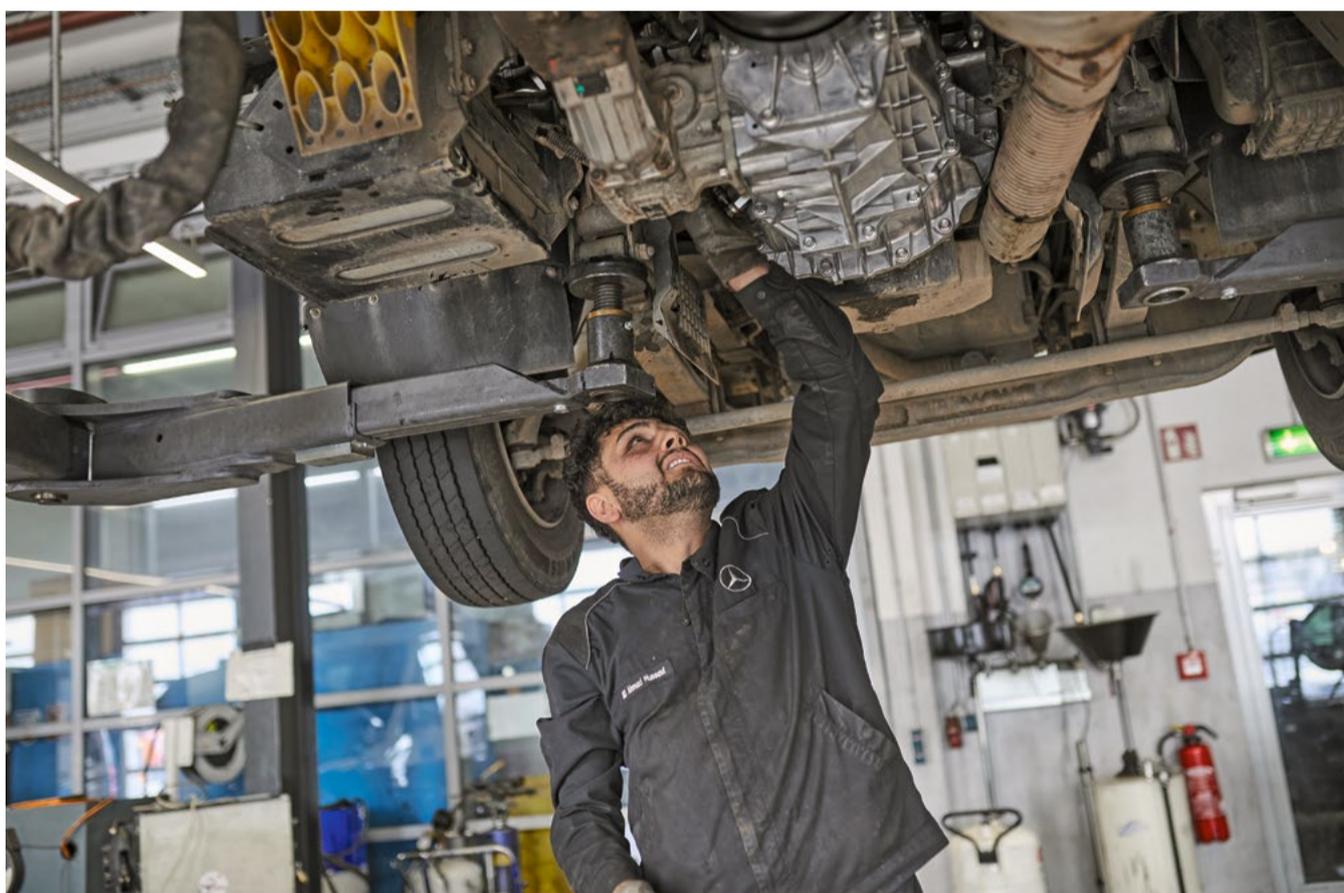
Bildung

»Ich schraube gern rum«

GEFLÜCHTETE

Ali kam mit 15 unter Lebensgefahr mit einem kaputten Schlauchboot übers Mittelmeer nach Europa. Heute arbeitet er in der Werkstatt von Daimler Truck in Hannover. Er musste sein Leben in Deutschland allein in die Hand nehmen. Er ist Jugend- und Auszubildendenvertreter und trainiert in seiner Freizeit Kinder im Sportverein. Bald wird Ali zum ersten Mal Vater.

Von Martina Helmerich



Schrauben ist seine Leidenschaft: Ali Ahmad Mussavi ist 2015 unter abenteuerlichen Umständen von Pakistan nach Deutschland geflüchtet. In wenigen Jahren hat er Deutsch gelernt, den Realschulabschluss gemacht und eine Kfz-Ausbildung absolviert. Die IG Metall und der Sportverein haben dem Vizeweltmeister im Kickboxen bei der Integration geholfen.

Foto: Mark Mühlhaus/attenzione

Die Erlebnisse seiner Flucht wird Ali nie vergessen. Zwei Monate war er größtenteils zu Fuß unterwegs. Seine Flucht gleicht einer Odyssee: Ali durchquert acht Länder. Sein Weg führt ihn von Pakistan über den Iran, die Türkei, Griechenland, Kroatien, Serbien und Österreich nach Deutschland. »Manchmal übernachteten wir in einem Raum mit 60 anderen Menschen. Die Grenzen haben wir immer im Schutz der Dunkelheit überschritten. An der Grenze zwischen dem Iran und der Türkei wurde auf uns geschossen.«

Lebensbedrohlich war auch die Überfahrt von der Türkei nach Griechenland: Die Schleuser hatten ihn und 52 Menschen in ein neun Meter langes Schlauchboot gesetzt. Damit sollte die Gruppe nach Lesbos übersetzen. »Das Boot war überfüllt. Es hatte ein Loch und lief voll. Wir schöpften das Wasser raus. Alles Gepäck mussten wir ins Meer werfen, um das Boot leichter zu machen, damit wir nicht untergingen. Gott sei Dank schafften wir es an Land. Ein anderes Flüchtlingsboot kenterte in derselben Nacht. Vier Menschen sind dabei ertrunken«, erinnert sich Ali.

Der junge Afghane gehört zur Ethnie der Hazara. Sie werden von den Taliban bedroht. Mehrfach hat Ali Bombenanschläge gegen Angehörige seines Volks erlebt. Ein Schulfreund ist dabei umgekommen. »Wenn ich in Pakistan geblieben wäre, wäre ich jetzt vielleicht nicht mehr am Leben«, sagt er.

Er kommt im November 2015 in Frankfurt am Main an, kurz vor seinem 16. Geburtstag. Nach einem Monat in einem Heim für Minderjährige wird er nach Hannover geschickt, wo er eine Gesamtschule besucht. Er lebt im Flüchtlingsheim und lernt rasch Deutsch. 2018 macht er bereits den Hauptschulabschluss mit der Note 1,7. Die Lehrer erkennen seine Auffassungsgabe und sein gutes Zahlengedächtnis. Sie raten ihm, auch den Realschulabschluss zu machen. Den schafft Ali mit der Note 2,0.

Seine Lehrerin hilft ihm bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Nach 50 Bewerbungen funktioniert es endlich bei Mercedes-Benz in Hannover. 2019 beginnt er die Ausbildung als Kfz-Mechatroniker und wird IG Metall-Mitglied.

Jetzt gehört er zum Team. Er ist bei den Kolleginnen und Kollegen geachtet und beliebt. Die Erlebnisse als Jugendlicher haben ihn früher als manche anderen jungen Beschäftigten erwachsen werden lassen. Fern von der Familie muss er sich mehr oder weniger allein durchschlagen. Gegen das Heimweh hilft, mit den Eltern zu telefonieren. Die Ausbildung ist für ihn eine Herausforderung. Vor allem das komplizierte Fachvokabular macht ihm anfangs zu schaffen. Das Praktische liegt ihm umso mehr. »Ich liebe es zu schrauben. Schon als Kind war ich oft bei meinem Onkel in der Werkstatt und habe ihm zugesehen.«

Die Arbeit und der Sport in der Freizeit helfen ihm dabei, in Deutschland richtig anzukommen. Neben der Ausbildung sucht sich Ali in Lehrte einen Trainingsverein für Kickboxen. Er trainiert zweimal am Tag, bestreitet erfolgreich Wettkämpfe. 2019 wird er bei der WM in Nordhorn Vizeweltmeister. Er macht seinen Trainerschein und gibt Kurse für Erwachsene und Kinder. Beim Sport lernt Ali auch seine spätere Frau kennen. Ende Mai erwarten sie ihr erstes Kind.

Kein Ticket zur Weltmeisterschaft

»Wir sind bisher nur religiös verheiratet, nicht standesamtlich, weil ich dafür meine Geburtsurkunde vorweisen muss«, berichtet Ali. Bisher hat er in Deutschland einen Aufenthaltstitel. Seine Möglichkeiten sind dadurch eingeschränkt. Er hat keinen Reisepass und kann nicht verreisen. So konnte er nicht zur Kickbox-Weltmeisterschaft nach Irland, obwohl er in seiner Gewichtsklasse amtierender Vizeweltmeister war. »Ich war eingeladen, aber durfte nicht hin. Mein Ziel ist ein unbefristeter Aufenthaltstitel und ein unbefristeter Arbeitsvertrag. Als Einziger in der Jugend- und Auszubildendenvertretung bin ich befristet beschäftigt.«

Ali würde gern seine Eltern und Geschwister besuchen. Seit acht Jahren hat er sie nicht gesehen. Was wird er eines Tages seinem Sohn erzählen? »Ich werde nicht zulassen, dass mein Kind Ähnliches erlebt, die vielen Schwierigkeiten, den Stress. Er soll es besser haben. Ich bin froh, dass ich alles geschafft habe und den Menschen, die mir geholfen haben, wahnsinnig dankbar.«

Deine IG Metall

Diese Wahl macht Deutschland sozialer

SOZIALWAHL 2023

Bis Ende Mai läuft die Sozialwahl, die drittgrößte Wahl in Deutschland. Die Versicherten bestimmen dann über die Zukunft ihrer Krankenkasse, ihrer Renten- und Unfallversicherung. Zur Wahl stehen auch viele Metallerinnen und Metaller. Was sie erreichen wollen – und schon erreicht haben.

Von Simon Che Berberich

Eine Eisengießerei kann ein gefährlicher Arbeitsplatz sein. Kaum jemand weiß das so gut wie Susanne Altkrüger. Die Metalllerin ist Betriebsrätin bei der Gienanth GmbH, einer mittelständischen Gießerei am Rande des Pfälzer Walds. Rund 600 Menschen produzieren dort tonnenschwere Motorblöcke für Schiffe oder Lokomotiven und Gussteile für die Automobilindustrie. Susanne Altkrüger arbeitet im Modellbau der Gießerei. Aber nicht nur. Seit sechs Jahren engagiert sich die gelernte Werkzeugmacherin ehrenamtlich bei der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM), der Unfallversicherung für Metall- und Holz verarbeitende Betriebe. Sie sitzt dort im Vorstand, leitet den Stahlausschuss, arbeitet im Widerspruchsausschuss und vertritt die Interessen der Versicherten – also der Beschäftigten in den Holz- und Metallbetrieben. Wenn die 53-Jährige über diese Arbeit spricht, klingt das so: »Mir war früher gar nicht klar, was man alles bewegen kann.« Und weiter: »Hier kann ich sehr viel für die Kolleginnen und Kollegen tun.«



Nah an den Kolleginnen und Kollegen: Metalllerin Susanne Altkrüger kümmert sich in ihrem Betrieb um den Arbeitsschutz und trägt ihre Erfahrung in die gesetzliche Unfallversicherung, damit alle Versicherten davon profitieren.

Foto: SchreiberPötter

»Hier kann ich sehr viel für die Kolleginnen und Kollegen tun. Wir dürfen dieses Feld nicht den Arbeitgebern überlassen.«

Susanne Altkrüger, Betriebsrätin und Versichertenvertreterin

Chronisches Lungenleiden verhindern

Susanne Altkrüger nennt ein Beispiel aus ihrer Branche: die Arbeit mit Quarzsand. Ohne ihn geht in einer Gießerei nichts. Doch der entstehende Feinstaub ist tückisch. Er gelangt bis tief in die Lunge und setzt sich dort fest. Wer ihn dauerhaft einatmet, kann an Silikose erkranken, einem chronischen Lungenleiden, das nicht heilbar ist. Um sich davor zu schützen, brauchen Gießereibesetzte Schutz gegen den Quarzstaub. In Susanne Altkrügers Betrieb sieht das zum Beispiel so aus: Gussteile werden in vollständig abgekapselten Kabinen aus der Form gelöst, Staub wird direkt am Entstehungsort abgesaugt, es gibt Atemschutzmasken mit Gebläse.

Das Wissen über solche Schutzmaßnahmen bringt die Metallerin in die Berufsgenossenschaft ein, wo es in Regelwerke einfließt, die für alle Gießereien in Deutschland gelten.

Wichtig, aber unbekannt

Um Funktionen wie die von Susanne Altkrüger zu besetzen, gibt es die »Sozialwahl« (siehe Infokasten oben rechts). Diese Wahl gibt den Versicherten eine Stimme – bei den Kranken- und Pflegekassen, der Rentenversicherung und den Berufsgenossenschaften.

Konkret bedeutet das: Die Versicherten wählen die höchsten Entscheidungsgremien dieser Sozialversicherungen. Diese »Sozialparlamente« stellen den Haushalt auf, wählen Vorstände und Geschäftsführung. Und sie entscheiden über bestimmte Leistungen der Krankenkassen oder die Qualität von Rehaangeboten der Rentenversicherung.

Wenn Gewerkschaftsmitglieder diese Entscheidungen treffen, hat das für die Beschäftigten einen großen Vorteil: Sie kennen deren Arbeitsalltag.

Oft sind es erfahrene Vertrauensleute oder Betriebsräte – so wie Susanne Altkrüger. Sie setzen sich für lebensnahe Lösungen ein.

Insgesamt engagieren sich rund 1600 Metallerinnen und Metaller in den unterschiedlichen Zweigen der Sozialversicherung. Und deren Einfluss macht sich bemerkbar.

»In verschiedenen Krankenkassen haben wir verhindert, dass der Spardruck zulasten von guten Leistungen geht und etwa die Versorgung von chronisch Kranken eingeschränkt wird«, sagt Hans-Jürgen Urban, der im IG Metall-Vorstand für Sozialpolitik zuständig ist und bei der Sozialwahl für die Rentenversicherung antritt. »Das scheinen oft nur kleine Dinge zu sein, aber die sind für Betroffene oft von entscheidendem Wert.«

Der Druck wirkt

Auf Betreiben der IG Metall haben die Kassen zum Beispiel die Zuschüsse für Hörgeräte deutlich erhöht. Den Wert dieser Zuzahlung schätzen alle, die in Werkshallen über Jahrzehnte starkem Lärm ausgesetzt waren.

Hörgeräte sind teuer und der Bedarf steigt ständig: Allein zwischen 2017 und 2021 erhöhte sich der Absatz an Hörgeräten in Deutschland von rund 1,3 auf über 1,5 Millionen. Ebenfalls auf Druck der IG Metall erreicht: Berufskrankheiten werden jetzt häufiger als solche anerkannt. Hier geht es für Betroffene ans Eingemachte. Denn lange Zeit galt der »Unterlassungszwang«. Die Anerkennung bestimmter Berufskrankheiten – zum Beispiel Haut- oder Bandscheibenerkrankungen – konnte nur beantragen, wer den Beruf nicht mehr ausübte. Betroffene mussten ihre berufliche Existenz also erst aufgeben, um dann im zweiten Schritt Unterstützung zu erhalten – falls die eigene Erkrankung als Berufskrankheit anerkannt wurde. Seit dem Jahr 2021 ist das anders. Seitdem gibt es bei Berufskrankheit keinen Unterlassungszwang mehr.

Für solche entscheidenden Verbesserungen tritt Susanne Altkrüger auch bei der Sozialwahl 2023 wieder an. Ihre Motivation für die erneute Kandidatur kann sie in wenigen Sätzen zusammenfassen: »Wir dürfen den Arbeitgebern nicht dieses Feld überlassen«, sagt die engagierte Metallerin. »Allein in der Berufsgenossenschaft Holz und Metall gibt es 5,1 Millionen Versicherte in rund 245 000 Betrieben. Für die bin ich unterwegs!«

So funktioniert die Sozialwahl

- Die Sozialversicherungen sind für mehr als 74 Millionen Menschen zuständig. Viele von ihnen können sich aktiv an der Sozialwahl beteiligen. Urwahlen gibt es dort, wo mehrere Listen konkurrieren: bei der Rentenversicherung Bund und den größten Krankenkassen.
- Wenn sich Arbeitgeber- und Versichertenseite auf jeweils eine Liste einigen, ist keine Urwahl mehr erforderlich.
- Alle Wahlberechtigten erhalten ihre Wahlunterlagen per Post. Bis zum 31. Mai muss der ausgefüllte Wahlbrief beim zuständigen Wahlausschuss eingegangen sein. Bei den Ersatzkassen (TK, Barmer, DAK, KKH und hkk) können Versicherte erstmals auch online wählen.
- Alle Informationen zur Sozialwahl und zu den Kandidierenden der IG Metall findest Du hier: **igmetall.de/sozialwahl**

Hier könnt ihr die IG Metall wählen:

- Deutsche Rentenversicherung Bund
- Techniker Krankenkasse
- Barmer GEK
- DAK-Gesundheit

Rat und Tat

Freizeitunfälle dem Arbeitgeber melden

RECHT SO

Unfälle in der Freizeit oder im privaten Umfeld sind nicht nur Privatsache. Hat ein Dritter den Unfall verursacht, ist es wichtig, den Arbeitgeber zu informieren. Tjark Menssen erläutert, was Beschäftigte beachten müssen.

Neben Freizeitunfällen sind private Unfälle im Straßenverkehr eine häufige Ursache, weshalb Beschäftigte ausfallen. »Privat« ist ein Unfall, wenn er sich im privaten Lebensbereich ereignet – etwa im Urlaub, am (dienstfreien) Wochenende oder am Feierabend nach der Ankunft in der Wohnung.

Hat sich ein Unfall im privaten Bereich ereignet und zur Arbeitsunfähigkeit geführt, kann die zuständige Unfallkasse des verletzten Beschäftigten für den Arbeitgeber Regressansprüche geltend machen. Die Voraussetzung ist – wie beim

Arbeits- oder Wegeunfall –, dass ein anderer, ein sogenannter haftpflichtiger Dritter, den Unfall verursacht hat und dass die Chefin oder der Chef darüber informiert wurde.

Ist für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ersichtlich, dass ein Dritter die Arbeitsunfähigkeit verursacht hat, muss jener oder jene dem Arbeitgeber die erforderlichen Informationen bereitstellen. Der Arbeitgeber muss die Möglichkeit erhalten, den Forderungsübergang sowie den Ersatzanspruch zu prüfen.

Beschäftigten entstehen durch die Meldung eines solchen Unfalls, auch bei einem eventuellen Mitverschulden, keinerlei Nachteile. Hat der verletzte Beschäftigte gegen den Verursacher seines Unfalls einen Schadensersatzanspruch, geht der Anspruch auf den Arbeitgeber über. Das heißt, dieser kann von dem Dritten Schadensersatz für die geleistete Entgeltfortzahlung verlangen. Damit wird der Arbeitgeber nicht aus der Pflicht entlassen, dem verletzten Arbeitnehmer den Lohn nach Paragraph 3 Entgeltfortzahlungsgesetz weiterzuzahlen.



Sind Dritte an einem Unfall beteiligt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber zu informieren.

Foto: iStock/alvarez

Beweise sichern

Um das Verschulden Dritter nachzuweisen, gilt auch hier: möglichst Beweise sichern. Bei einem schweren Unfall sollte man generell die Polizei rufen. Das hilft dem verletzten Arbeitnehmer auch, eigene Ansprüche – wie beispielsweise Schmerzensgeld – durchsetzen zu können.

Alle notwendigen Informationen muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber bereitstellen. Dazu gehören Datum und Uhrzeit des Vorfalls, Name, Anschrift und Telefonnummer des Verursachers, der Beteiligten und Zeugen, Ansprechpartner und Ermittlungsergebnisse der zuständigen Polizei, Autokennzeichen bei einem Verkehrsunfall und die Versicherungsdaten des Verursachers.

Der Forderungsübergang bei Dritthaftung nach Paragraph 6 Entgeltfortzahlungsgesetz gilt auch dann, wenn dem Verunfallten für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bezahlter Urlaub gewährt wird. Der Schädiger muss folglich den auf diesen Zeitraum anzurechnenden Teil des Urlaubsentgelts ersetzen.



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)

§ Alles Recht

SCHWERBEHINDERTENRECHT

Ohne Befund kein höherer Grad der Behinderung

Jahrelang bestehende Sehstörungen ohne nachweisbaren organischen Befund rechtfertigen keine Erhöhung des Grades der Behinderung. Das hat das Bundessozialgericht entschieden. Die Verordnung schreibt in ihren versorgungsmedizinischen Grundsätzen zwingend den objektiven Nachweis eines organischen (morphologischen) Befunds für vom behinderten Menschen angegebene Sehstörungen vor, wenn damit ein Grad der Behinderung nach dem Funktionssystem des Auges begründet werden soll. Eine jahrelang bestehende Sehstörung ohne nachgewiesenen organischen Befund genügt aber nicht zur Erhöhung des Grades der Behinderung.

Bundessozialgericht vom 27. Oktober 2022 – B 9 SB 4/21 R



Illustration: Henning Reith

ARZNEIMITTELVERSORGUNGSVERORDNUNG

Hohe Hürden für Cannabis auf Kassenrezept

Krankenkassen dürfen bei Vorliegen schwerer Erkrankungen die Verordnung von Cannabis zur Krankenbehandlung nur genehmigen, wenn der behandelnde Arzt hierfür eine besonders sorgfältige und umfassende Einschätzung abgegeben hat. Sind die hohen Anforderungen an diese Einschätzung erfüllt, darf die Krankenkasse das Ergebnis der ärztlichen Abwägung nur darauf überprüfen, ob dieses völlig unplausibel ist. In vier Urteilen hat das Bundessozialgericht (BSG) präzisiert, wann im Einzelnen eine schwerwiegende Erkrankung als Voraussetzung für eine Cannabistherapie anzunehmen ist. Dabei hat das BSG auf die konkreten Auswirkungen der mit Cannabis zu behandelnden Krankheiten und Symptome abgestellt.

Versicherte haben aber nur Anspruch auf das kostengünstigste Mittel, wenn mehrere Mittel gleich geeignet sind. Dem behandelnden Arzt steht bei der Auswahl von Darreichungsform und Menge insoweit kein Einschätzungsspielraum zu.

BSG vom 10. November 2022 – B 1 KR 21/21 R, B 1 KR 28/21 R, B 1 KR 9/22 R, B 1 KR 19/22 R

Branchen & Betriebe

Gemeinsam das Büro der Zukunft gestalten

NEW WORK

Bei Siemens Mobility in Braunschweig hat der Betriebsrat ein neues Konzept für Büroräume erstellt. Agiles Arbeiten soll gefördert, gute Arbeitsbedingungen sollen geschaffen werden. Erforderlich dafür ist mehr als schickes Design.

Von Jan Chaberny



Konzentriertes Arbeiten: Betriebsrat Benjamin Weiberg und Betriebsrätin Claudia Bremer in einem der neuen Büros bei Siemens Mobility in Braunschweig.

Foto: Michael Wallmüller

Mancher wohlklingende Begriff weckt bei näherer Betrachtung handfeste Befürchtungen. Clean-Desk-Policy, zum Beispiel. Klingt erst mal gut, frisch und rein. Wer sollte etwas dagegen haben, seinen Büroarbeitsplatz morgens sauber vorzufinden und abends im sauberen Zustand zu hinterlassen?

»Natürlich niemand«, sagt Claudia Bremer, Betriebsrätin bei Siemens Mobility am Standort Braunschweig. Man müsse das aber im Ganzen betrachten. Und wer das tue, merke, dass Clean-Desk nicht bedeute, mit dem Lappen über die Tastatur zu wischen. Dahinter stehe vielmehr ein Konzept eigenständigen Arbeitens: Desksharing. Also, dass es nicht mehr für jeden Beschäftigten einen fest zugewiesenen Büroarbeitsplatz gibt, sondern Beschäftigte sich Büroarbeitsplätze teilen. »Das erklärt sich nicht von allein. Das muss man erklären und auch Ängste abbauen.« Das haben sie getan. Claudia Bremer, die sich als Betriebsrätin am Standort um das Thema Arbeitsschutz kümmert, ihr Kollege Benjamin Weiberg, der stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und Sprecher des Fachausschusses Technologie und Arbeitswelten ist. Zusammen haben die Betriebsräte der IG Metall ein Arbeitsplatzkonzept erstellt, das agiles Arbeiten fördern und gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten verwirklichen soll.

»Wir wussten, dass es um mehr geht als bloß darum, ein paar Tische zusammenzurücken und Monitore aufzustellen«, sagt Claudia Bremer. »Uns war klar, dass wir ein Büroraumkonzept brauchen, eine neue austarierte Arbeitsorganisation«, ergänzt Benjamin Weiberg. Der Betriebsrat wusste auch, wie wichtig es ist, die Beschäftigten von Anfang an in die Planungen einzubinden. »Erst durch Beteiligung entsteht Akzeptanz.«

Die ist entstanden. Bei Siemens Mobility in Braunschweig arbeiten rund 4150 Menschen. Etwa 800 Beschäftigte sind in der Fertigung eingesetzt oder arbeiten in der Außenmontage. Alle anderen sind im indirekten Bereich tätig: Die Kolleginnen und Kollegen entwickeln Automatisierungstechnik für die Bahn, hauptsächlich Leit- und Sicherungssysteme für Züge und Gleisanlagen. »Die Arbeitsanforderungen bei uns am Standort sind verschieden. Es gibt Softwareentwickler, die im Homeoffice arbeiten können, und fertigungsnahe Beschäftigte, die Teile, Geräte, Baugruppen am Arbeitsplatz benötigen«, sagt Claudia Bremer. »Die unterschiedlichen Anforderungen wollen wir berücksichtigen.«

Frühe Beteiligung der Beschäftigten

Der Betriebsrat hat deshalb eine Befragung gestartet – und Einzelgespräche mit Beschäftigten aus Abteilungen geführt, bei denen das neue Büroraumkonzept in Pilotprojekten ausprobiert wurde. »Wir wollten wissen, ob die Kolleginnen und Kollegen bereit sind, auf einen festen Büroarbeitsplatz zu verzichten«, sagt Claudia Bremer. »Und wir haben protokolliert, was wichtig ist, um gut arbeiten zu können.« Die Antworten ergaben ein exaktes Bild der bisherigen Arbeitsorganisation. »Zugleich bekamen wir Hinweise auf die Maßnahmen, die bei der Einführung von Desksharing umgesetzt werden mussten«, sagt Benjamin Weiberg. »An diesen Eckdaten haben wir unsere Arbeit ausgerichtet.«



»Das Büro soll ein Ort für gemeinsames Arbeiten an bestimmten Themen sein. Die Kolleginnen und Kollegen müssen sich wohlfühlen.«

Claudia Bremer

Foto: Marek Kruszewski

Das taten sie mit Vehemenz: Die Planungshoheit für die Gestaltung der neuen Büroflächen liegt zwar in der Verantwortung der einzelnen Abteilungen. Der Betriebsrat aber hat in einer Betriebsvereinbarung maßgebliche Parameter geregelt: Alle Wechselarbeitsplätze sind ergonomisch gestaltet. Die Beschäftigten bekommen eine eigene Tastatur, eine eigene Maus. Flächendeckendes WLAN ist installiert. Ein klares, einfach zu bedienendes Buchungssystem wurde aufgebaut. Dazu wurden Schließfächer angeschafft, in denen die Beschäftigten ihre persönlichen Sachen verstauen können, sowie technische Ausrüstungen an den Arbeitsplätzen installiert. »Und natürlich achten wir akribisch darauf, dass die Bestimmungen der Arbeitsstättenrichtlinie umgesetzt werden«, sagt Claudia Bremer. »Wir überprüfen, ob genügend Platz für die Beschäftigten vorhanden ist und ob ein wirksamer Lärmschutz besteht.« Dazu hat der Betriebsrat eine neue Gefährdungsbeurteilung entwickelt. »Wir überprüfen mittlerweile nicht nur die Arbeitsplätze im Büro. Die Kolleginnen und Kollegen dokumentieren mit einem Fragebogen auch ihre Arbeitsplatzsituation daheim. So sehen wir, wie es beispielsweise mit der technischen Ausstattung im Homeoffice aussieht.« Schließlich achtet der Betriebsrat auch darauf, dass die vereinbarte Sharingquote nicht überschritten wird – bei Siemens in Braunschweig liegt sie bei 1 : 1,9. »Im Durchschnitt kommt also ein Büroarbeitsplatz auf zwei Beschäftigte. Damit kommen wir gut zurecht«, weiß Benjamin Weiberg. Die Quote basiert auf der Annahme, dass die Beschäftigten durchschnittlich zwei bis drei Tage pro Woche mobil arbeiten. Sie rechnet auch ein, dass eben nicht ausnahmslos alle Beschäftigten am Desksharing teilnehmen und einen Büroarbeitsplatz buchen müssen.

Ort des Miteinanders, Ort des Rückzugs

»Wir haben Ausnahmen geschaffen für Kolleginnen und Kollegen, bei denen es fachliche oder technische Gründe gibt, die ein Desksharing unmöglich machen«, sagt Claudia Bremer. Das ist etwa der Fall, wenn Beschäftigte an vier Monitoren arbeiten müssen und deshalb einen festen Büroarbeitsplatz brauchen.

Besonders wichtig ist dem Betriebsrat, dass diese Regelung auch »persönliche Gründe« aufzählt – und damit Beschäftigte umfasst, die eine Schwerbehinderung haben oder aber persönliche Gründe anführen, die ein Arbeiten im Desksharingmodell für sie unmöglich machen. »Bei unseren Befragungen hat sich immer wieder gezeigt: Das Büro soll ein Ort für gemeinsames Arbeiten an bestimmten Themen sein. Das bedeutet zuallererst, dass sich die Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen wohlfühlen müssen«, sagt Claudia Bremer.

Weil das so ist, gibt es in einigen Abteilungen nun hübsch dekorierte Besprechungsräume, voll mit digitaler Technik, großen Bildschirmen und Stehtischen für das schnelle Meeting. Daneben aber auch Orte, an denen man sich zurückziehen kann, seine Ruhe hat. »Unsere Bürolandschaft ist in Zonen mit verschiedenen Funktionen aufgeteilt«, sagt Bremer.

Je nach Arbeitsanforderung finden die Beschäftigten Räume, die agiles Arbeiten und den Austausch im Team befördern oder konzentriertes Ausarbeiten von Ideen ermöglichen. »Darauf sind wir ein bisschen stolz«, sagt Benjamin Weiberg. Mit den Erfahrungen, die sie bislang gesammelt haben, wollen sie nun weitere Abteilungen am Standort umbauen. »Dabei werden wir weiterhin alle Kolleginnen und Kollegen beteiligen.«

Agiles Arbeiten und New Work

- Agiles Arbeiten, Desksharing, Stand-ups im Scrum-Team. »New Work« ist mehr als ein Modewort: Es verändert die Arbeit in den Büros.
- Die IG Metall bleibt durchsetzungsfähig, auch im Zeitalter von »New Work«. Zusammen mit den Beschäftigten in den Büros gestalten wir die neue Arbeitswelt. Wir tun das sehr erfolgreich: 2022 haben wir 31 714 Angestellte in die IG Metall aufgenommen. So viele wie noch nie.
- Auf der 22. Bundesangestelltenkonferenz der IG Metall in Willingen diskutierten Metallerinnen und Metaller im Frühjahr über die Zukunft einer vielfältigen, schlagkräftigen IG Metall – und verabschiedeten einstimmig ein Debattenpapier. Unter dem Motto »Einheit in Vielfalt« wollen wir die Arbeitswelt von morgen gestalten. Unser quartalsweise tagendes Betriebsrätenetzwerk »New Work« befasst sich intensiv mit agilen Arbeitsstrukturen und dem Wandel in den Büros.

Kurz und bündig**VERFOLGTE GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER****3 Fragen an Liza Merliak zur Situation der Gewerkschaften in Belarus**

Liza Merliak aus Belarus setzt sich im Exil für die Freilassung inhaftierter Gewerkschaftsmitglieder ein. In Bremen hat sie mit anderen Geflüchteten den Hilfeverein Solidarnast gegründet.

Foto: Association Solidarnast

Wie viele Gewerkschafter sind in Belarus in Haft?

Vor einem Jahr setzten die massiven Schläge der Regierung gegen uns unabhängige Gewerkschaften ein. Praktisch die gesamte Führungsspitze ist betroffen. 32 führende Aktivisten verbüßen teilweise hohe Haftstrafen. Einige sind schwer krank. Leib und Leben sind in Gefahr.

Warum bist Du selbst aus Belarus geflohen?

Ich arbeite für die unabhängige belarussische Gewerkschaft und stand unter Beobachtung. Wäre ich geblieben, säße ich in Haft und meine beiden kleinen Kinder wären im Heim. In Bremen haben wir die Initiative Solidarnast gegründet und setzen uns für die Freilassung der Verurteilten ein. Auch IG Metall und Amnesty International helfen uns dabei.

Wie kann man Euch unterstützen?

Die Familien der Betroffenen haben massive finanzielle Probleme. Viele Angehörige haben ihre Arbeit verloren. Die Gerichtsverfahren verursachen hohe Anwaltskosten. Die Inhaftierten brauchen Medikamente. Um das zu finanzieren, bitten wir um Spenden. Jeder Euro ist willkommen. Macht mit bei den Unterschriftenaktionen von IG Metall und Amnesty zur Freilassung der Gefangenen. Schreibt Protestbriefe an die Botschaft von Belarus. Die Lage ist dramatisch.

solidarnast.info

TARIFRUNDE EISEN UND STAHL 2023**Stahl-Tarifkommission diskutiert 4-Tage-Woche****Mögliche Forderung für die Tarifrunde 2023**

Die 4-Tage-Woche mit 32 Stunden bei vollem Lohnausgleich: Soll die IG Metall mit dieser Forderung in die Stahl-Tarifrunde im Herbst gehen? Darüber diskutiert jetzt die Tarifkommission der IG Metall für die nordwestdeutsche Stahlindustrie.

In den beiden größten Unternehmen der Branche kann fast die Hälfte der Beschäftigten bereits jetzt individuell kürzere Arbeitszeiten wählen: Bei Thyssenkrupp Steel sind 33 statt 35 Stunden möglich, bei ArcelorMittal sogar 32 Stunden.

Damit geht auch eine 4-Tage-Woche, ähnlich wie in der Metall- und Elektroindustrie. Allerdings ohne Lohnausgleich. Nur bei Absenkung der Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung bieten die Tarifverträge bisher einen teilweisen Ausgleich.

Nachrichten und Hintergründe zur Diskussion um die 4-Tage-Woche in der Stahlindustrie:
igmetall.de/stahl

Tag der Arbeit

Ungebrochen solidarisch

DGB RUFT GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER ZUM 1. MAI AUF

»Ungebrochen solidarisch«: Unter diesem Motto ruft der DGB die Mitglieder der Gewerkschaften in diesem Jahr zum 1. Mai auf. Gemeinsam setzen wir am Tag der Arbeit ein sichtbares Zeichen für eine gerechte und friedliche Zukunft, für einen starken Sozialstaat und eine leistungsfähige öffentliche Daseinsvorsorge.

Energiekrise, Klimakrise, der Krieg in der Ukraine, hohe Inflation und die Auswirkungen der Coronapandemie erzeugen Unsicherheit und stürzen viele Menschen in eine existenzielle Krise. Unser Kampf für Entlastung war erfolgreich. Die Energiepreislöscher oder Einmalzahlungen an Beschäftigte, Rentnerinnen und Rentner sowie Studierende gäbe es ohne uns nicht. Vor allem aber haben die Gewerkschaften in vielen Tarifverhandlungen für bessere Arbeitsbedingungen und mehr Geld im Portemonnaie von Millionen Beschäftigten gesorgt. Dafür kämpfen wir – am 1. Mai und an jedem anderen Tag im Jahr.



Ungebrochen solidarisch: Am Tag der Arbeit gehen wir auch in diesem Jahr wieder auf die Straße. In ganz Deutschland wird es zahlreiche Aktionen und Kundgebungen geben.

Foto: DGB

Wer spricht wo?

Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, spricht bei der Kundgebung in Berlin. Die Zweite Vorsitzende, Christiane Benner, redet in Nürnberg. Hauptkassierer Jürgen Kerner spricht in Hamburg, Wolfgang Lemb in Leipzig, Ralf Kutzner in Siegburg, Irene Schulz in Singen und Hans-Jürgen Urban in Wolfsburg. Mehr Infos unter: [igmetall.de/erster-mai](https://www.igmetall.de/erster-mai)

Zukunfts- und Sozialtarif bei GKN

Drei Standorte bei GKN gesichert

KAMPF UM WERK MOSEL GEHT WEITER

Das Aus und die Verlagerung nach Ungarn hatte der Autozulieferer GKN Ende Januar für das Werk in Zwickau-Mosel verkündet. Die Transformation zum Elektroauto hat GKN verbummelt.

So nicht! Mit einem zweitägigen Streik haben sich die 835 Beschäftigten einen Sozialtarifvertrag erkämpft: Schließung erst Ende 2025, Abfindungen von mindestens 1,5 Monatsentgelten je Beschäftigungsjahr sowie 12 Monate Weiterbeschäftigung in einer Transfergesellschaft.

Suche nach Investoren für Werk Mosel läuft

Zusätzlich verpflichtet sich GKN, gemeinsam mit Betriebsrat und IG Metall nach neuen Geschäftsmodellen und Investoren für die Fortführung des Werks Mosel zu suchen. Über 96 Prozent der IG Metall-Mitglieder in Mosel stimmten für das Verhandlungsergebnis. Und sie kämpfen weiter.

Zukunftstarif für Kiel, Offenbach und Trier

Zudem erreichte die IG Metall einen Zukunftstarifvertrag für die anderen GKN-Werke in Kiel, Offenbach und Trier: Die Standorte sind bis Ende 2028 gesichert. Die Beschäftigten dort hatten den Streik in Mosel mit Solidaritätswarnstreiks unterstützt.

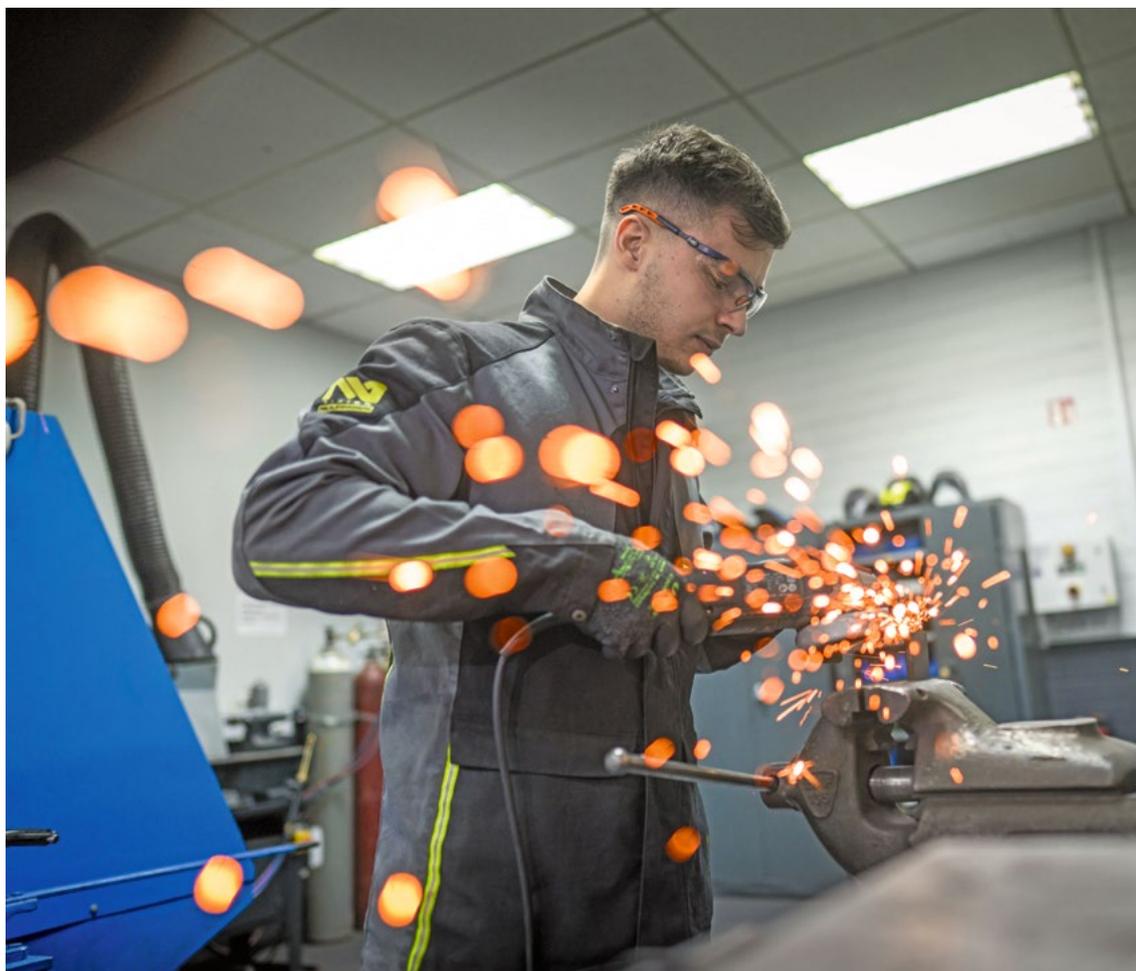
Seit der feindlichen Übernahme durch die Investmentgesellschaft Melrose 2018 hat GKN mehrere Standorte in Europa geschlossen. Betriebsräte und IG Metall schlugen ein Zukunftskonzept für die deutschen Werke vor – vergeblich. Der neue Zukunftstarif sichert, dass sie jetzt mitgestalten.

Mehr und besser ausbilden

Bremen setzt Ausbildungsfonds durch

GESETZ BESCHLOSSEN – IG METALL-FORDERUNG UMGESETZT

Seit mindestens vier Jahrzehnten fordert die IG Metall bereits einen umlagefinanzierten Ausbildungsfonds – das Bundesland Bremen hat Ende März nun ein entsprechendes Gesetz beschlossen. Mitverantwortlich dafür, dass das Gesetz gegen alle Widerstände von Opposition und Arbeitgebern durchgesetzt wurde, ist Volker Stahmann, Kassierer der Geschäftsstelle Bremen, Bürgerschaftsabgeordneter sowie Mitglied des Vorstands der IG Metall und der regierenden SPD im Landtag. Ihm war wichtig zu zeigen: Ein Ausbildungsfonds ist machbar, auch ohne viel Bürokratie. »Wir können auf niemanden verzichten«, sagt er.



Ein Ausbildungsfonds ist machbar: Das zeigt Bremen, dessen Bürgerschaft ein entsprechendes Gesetz jetzt auf den Weg gebracht hat.

Foto: Frank Rumpenhorst

Nahezu alle Betriebe müssen 0,3 Prozent ihrer Bruttolohnsumme einzahlen. Alle Betriebe, die dann ausbilden, bekommen pro Auszubildenden und Auszubildende im Jahr 2500 Euro ausgezahlt. Durch den Festbetrag profitieren gerade kleinere Betriebe in besonderem Maße. Außerdem bekommen die Betriebe, die ausbilden, in der Regel mehr zurück, als sie eingezahlt haben. Die Gelder des Fonds dienen allein der Ausbildung, aber nicht alles fließt in die Unternehmen zurück. Das übrige Geld kann dann zum Beispiel für Nachhilfe verwendet oder in Sprachförderprogramme investiert werden. Verwalten soll das Geld und die Förderprogramme ein eigens dafür eingesetzter Verwaltungsrat. Mehr Informationen findet Ihr unter:

[igmetall.de/ausbildungsfonds](https://www.igmetall.de/ausbildungsfonds)

Danfoss Lohmar

Schließung und Verlagerung nach zwei Jahren!

12 PROZENT MARGE SIND DANFOSS NICHT GENUG

Vor zwei Jahren hat der Klimatechnikkonzern Danfoss das Hydraulikwerk in Lohmar bei Bonn gekauft. Jetzt wollen sie es schließen und billig verlagern. 12 Prozent Marge reichen offenbar nicht. Betriebsrat und IG Metall haben mit Wirtschaftsberatern ein Konzept erarbeitet, das sogar 25 Prozent Marge verspricht. Doch das Management ignoriert alle Vorschläge. Der Verdacht: Danfoss hat das Werk nur gekauft, um sich die Technologie zu sichern. »Die Rechnungen der Konzernspitze stimmen nicht«, kritisiert der Betriebsrat. Experten halten es für ausgeschlossen, dass die Produktion in der Slowakei nahtlos wieder anläuft: Unter anderem geht es um komplexe Kaltumformverfahren, die Fachleute und jahrelange Feinjustierung erfordern. Beschäftigte, Betriebsrat und IG Metall nehmen den Kampf um ihr Werk auf. Die Region steht hinter ihnen.

Initiative »Respekt!«

Mitmachaktion »Orte der Demokratie«

TEILE DEINE GESCHICHTE IN WORT UND BILD

Jeder und jede hat eine ganz persönliche Vorstellung davon, was Demokratie bedeutet. Demokratie findet im Großen und Kleinen statt. Ob eine Bundestagsdebatte, die Betriebsratswahl, die Beteiligung an einer Demo gegen rechts oder die gemeinsame Entscheidung über den Sommerurlaub: All das ist Demokratie! Die Initiative »Respekt!« hat jetzt die Mitmachaktion »Orte der Demokratie« gestartet. Alle sind eingeladen, sich zu beteiligen und gemeinsam mit vielen anderen eine virtuelle Landkarte mit ihrem ganz persönlichen Ort der Demokratie zu füllen. Dahinter steht die Idee, gegen rechte Hetze und Menschenfeindlichkeit einzutreten und zu zeigen, wie vielfältig und lebendig Demokratie ist. Hier gehts zur Website, wo Ihr Demokratieorte mit Bild und Text eintragen könnt:
[respekt.tv/orte-der-demokratie](https://www.respekt.tv/orte-der-demokratie)

Rat und Tat

Sparen mit dem Chef

RATGEBER

Für das Alter vorzusorgen, ist eine feine Sache. Vor allem, wenn das Geld dafür vom Chef kommt. Metallerrinnen und Metaller haben nach Tarifvertrag das Recht auf altersvorsorgewirksame Leistungen. Doch welche Möglichkeiten gibt es und was müssen Sparwillige dabei beachten?

Von Antonela Pelivan | Illustration: Katja Weikenmeier



Per Tarifvertrag für die Rente sparen: Je früher man anfängt, für die Betriebsrente zu sparen, desto mehr lohnt sich das auch schon bei kleineren Beträgen.

Was muss ich tun, damit es im Alter zum Leben reicht? Sparstrumpf oder doch besser betrieblich vorsorgen? Wie sicher ist die Betriebsrente? Was ist eine Entgeltumwandlung? Und was passiert mit meinem Geld, wenn ich den Arbeitgeber wechsele oder meinen Job verliere? Diese und andere Fragen stellen sich nicht nur junge Menschen, sondern auch viele, die mitten im Berufsleben stehen.

Die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge sind vielfältig. Doch eines ist klar: Wer in jungen Jahren fürs Alter vorsorgt, profitiert schon heute davon. Nicht nur, weil der Staat die zusätzliche Vorsorge fördert, sondern weil Beschäftigte Steuern sparen und dadurch mehr Geld in die Betriebsrente fließt. Und auch vom Chef gibt es Geld dazu. Möglich macht das der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) in der Metall- und Elektroindustrie. Auch in andere Branchen und im Handwerk gibt es ähnliche tarifliche Regelungen, also Geld vom Chef, das für die Altersvorsorge gespart werden kann. »Für die zusätzliche Altersvorsorge ist diese tarifvertragliche Leistung ein wichtiger Baustein. Schon junge Beschäftigte sollten deshalb nicht darauf verzichten und ihren Anspruch beim Arbeitgeber geltend machen«, rät Kerstin Schminke, Geschäftsführerin von MetallRente, dem gemeinsamen Versorgungswerk von Gesamtmetall und IG Metall.

Geld vom Chef

Anspruch hat, wer mindestens sechs Monate im Betrieb arbeitet. Auszubildende erhalten jährlich 159,48 Euro AVWL vom Arbeitgeber, Vollzeitbeschäftigte 319,08 Euro. Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch. Dafür sieht der Tarifvertrag drei verschiedene Sparwege vor: die Entgeltumwandlung, die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge (Betriebsrenten) und die private Riester-Rente.

Beschäftigte sollten zunächst prüfen, ob es in ihrem Unternehmen bereits eine Betriebsvereinbarung über eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusage gibt. Ist das der Fall, fließt die AVWL in die Betriebsrente. Gibt es eine solche Vereinbarung nicht, bleibt die Wahl zwischen der Entgeltumwandlung oder einem privaten Vertrag, für den es nach der Riester-Förderung Zulagen gibt. Welche Anlageart die günstigere ist, hängt vor allem vom Einkommen, der Steuerklasse, dem Familienstand und gegebenenfalls von der Zahl der Kinder ab.

Aufstocken lohnt sich

Die AVWL vom Arbeitgeber bietet Beschäftigten ein schönes Startkapital, um mit dem Geld zusätzlich fürs Alter vorzusorgen. Denn Sparwillige zahlen wenig aus eigener Tasche – im Spartopf kommt aber mehr an.

Wer Entgelt umwandeln will, muss 2023 mindestens 254,63 Euro im Jahr oder monatlich 21,22 Euro ansparen. Steuer- und sozialabgabenfrei sind 2023 bis zu 3504 Euro im Jahr und darüber hinaus weitere 3504 Euro steuer-, aber nicht sozialversicherungsfrei.

Für ledige junge Menschen, die am Anfang ihres Berufslebens stehen, empfiehlt sich die betriebliche Altersversorgung mit Entgeltumwandlung. Dazu wird die AVWL aufgestockt, indem ein Teil des Bruttoentgelts für die Altersvorsorge angelegt wird.

Riestern bei geringem Einkommen

Für Gering- und Durchschnittsverdienerinnen und -verdiener oder Beschäftigte mit Kindern kann sich auch die Nettoentgeltumwandlung mit einem Riester-Renten-Vertrag rechnen, den der Staat mit Zulagen fördert. Um die vollen staatlichen Zulagen zu erhalten, müssen inklusive Zulagen jeweils vier Prozent des rentenversicherungspflichtigen Vorjahresbruttoeinkommens als Gesamtbetrag in den Vertrag fließen. Es gibt einen Mindestbeitrag von 60 Euro pro Jahr. Dafür gibt der Staat jährlich 175 Euro Grundzulage, eine Kinderzulage in Höhe von 185 Euro je Kind und für ab 2008 Geborene 300 Euro.

Geld geht nicht verloren

Ob Jobwechsel oder Arbeitslosigkeit: Alle Beiträge, die eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer per Entgeltumwandlung selbst für eine Betriebsrente einzahlt, bleiben ihr oder ihm. Wer zu einem neuen Arbeitgeber wechselt und dieser Metallrente anbietet, kann den Vertrag weiterführen. Jeder hat einen Rechtsanspruch auf Übertragung der Versorgung auf den Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers. Alternativ kann der Vertrag privat zu den gleichen Konditionen weitergeführt und dann aus dem Nettoentgelt weitergezahlt werden.

Besser nicht privat vorsorgen

Wer seine zusätzliche Altersvorsorge selbst in die Hand nehmen will, kann auch mit einem Anbieter seiner Wahl (Bank, Sparkasse oder Versicherung) einen Riester-Vertrag abschließen. Berufsstarter sollten aber langfristige Anlageprodukte wie eine Lebensversicherung eher meiden. Gut zu wissen: Banken und Versicherungen sind verpflichtet, ein Beratungsprotokoll zu führen und Informationen schriftlich zur Verfügung zu stellen. Unser Rat: Vorher besser Betriebsrat oder Personalabteilung fragen, ob der Arbeitgeber zum Beispiel mit Metallrente günstige Gruppenverträge geschlossen hat oder sogar einen Zuschuss zahlt.

Weitere Infos zur AVWL und einen Onlinerechner gibt es beim Versorgungswerk unter: **metallrente.de**

Textilindustrie (West)

- In der Textil- und Bekleidungsindustrie (Tarifgebiet West) gilt seit Januar 2022 ein neuer Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung. Wer in einem Betrieb arbeitet, für den dieser Tarifvertrag gilt, erhält jedes Jahr vermögenswirksame Leistungen (VwL) in Höhe von 240 Euro. Anspruch hat man nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit.
- Wer die VwL als Grundbeitrag für seine zusätzliche Altersvorsorge verwendet, erhält vom Arbeitgeber zusätzlich einen Zuschuss, der 2021 neu geregelt wurde und sich jetzt noch mehr lohnt. Für 2023 gibt es 170 Euro, ab 2024 dann 210 und ab 2026 sogar 240 Euro.

Politik & Gesellschaft – Ein Thema, zwei Meinungen

Grün wachsen oder schrumpfen?

Welches Wirtschaftswachstum brauchen wir für die sozialökologische Transformation? Benötigen wir ein grünes Wachstum oder lassen die Begrenzung der weltweiten Ressourcen und der Temperaturanstieg nur noch ein Schrumpfen der Wirtschaftsleistung zu? Welches Wachstum ist überhaupt sinnvoll uns erstrebenswert?

Wie wäre es mit einem Wachstum, das auch das soziale und ökologische Vermögen vermehrt? Die Transformationsforscherin Prof. Dr. Maja Göpel und Prof. Dr. Sebastian Dullien, wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung, beteiligen sich mit eigenen Beiträgen an der Debatte.



Sebastian Dullien, wissenschaftlicher Direktor des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung

Foto: Peter Himsel

»Wichtig ist, dass die Menschheit die Grenzen der Belastbarkeit unseres Planeten nicht überschreitet und den CO₂-Ausstoß aus fossilen Energien weitgehend einstellt.«

Immer wieder hört man in der Klimadebatte, die angepeilten CO₂-Ziele ließen sich nur mit einer forcierten Schrumpfung der Wirtschaft erreichen. So argumentieren Befürworter der Degrowth-Bewegung, dass ein wachsender Ressourcenverbrauch bei Wirtschaftswachstum zwingend sei, weil Wirtschaftswachstum noch nie über längere Zeit mit rückläufigem Naturverbrauch einhergegangen sei. Zugleich sei eine solche Schrumpfung gar nicht so schlimm, weil unsere moderne Wirtschaft viele Güter und Dienstleistungen produziere, die die Menschen eigentlich nicht für ihre Lebensqualität bräuchten. Allerdings übersehen die Vertreter einer solchen Strategie drei wichtige Punkte.

Die Klimawende wird auch ohne Wirtschaftsschrumpfung reichlich Verliererinnen und Verlierer produzieren. Nicht alle Menschen, die heute in CO₂-intensiven Produktionen arbeiten, werden reibungslos gleichwertige Arbeitsplätze an ihrem Wohnort finden. Eigentümer alter, schlecht isolierter Wohnhäuser werden Gebäude sanieren oder abreißen müssen.

Bei einer schrumpfenden Wirtschaft würde die Zahl der Verliererinnen und Verlierer noch durch den Rückgang der Wirtschaftsleistung erhöht. Außerdem blieben weniger Mittel, um diesen Menschen einen Ausgleich zu bieten. Die Akzeptanz der Klimawende würde leiden. Am Ende stände die demokratische Unterstützung der gesamten Dekarbonisierung auf dem Spiel. Regierungen wie jene unter dem ehemaligen US-Präsidenten Donald Trump oder dem abgewählten brasilianischen Präsidenten Jair Bolsonaro schaden dem Klima eindeutig mehr als etwas Wirtschaftswachstum.

Darüber hinaus liegen technisch durchgerechnete Konzepte für eine Dekarbonisierung unserer Wirtschaft ohne erzwungene Schrumpfung vor. Die dafür notwendigen Effizienzgewinne bei der Energienutzung liegen in Größenordnungen, die realistisch sind. Und nur zu postulieren, dass es etwas nicht geben kann, was es noch nie gegeben hat, ist unlogisch. Bis 1969 war noch nie ein Mensch auf dem Mond. Daraus aber zu schließen, dass eine bemannte Mondlandung unmöglich sei, ist offensichtlicher Unsinn. Die Fortschritte, die etwa bei der Energieausbeute von Solarzellen in den vergangenen drei Jahrzehnten gemacht worden sind, haben die Erwartungen weit übertroffen.

Zuletzt: Die Wirtschaft ohne Effizienzgewinne einfach nur durch Schrumpfung zu dekarbonisieren würde einen Rückgang der Wirtschaftsleistung praktisch auf null nötig machen. Für jede sinnvolle Dekarbonisierungsstrategie sind zumindest zum Teil technische Innovationen und Investitionen notwendig – die aber zugleich Wirtschaftswachstum bedeuten.

Wichtig ist, dass die Menschheit die Grenzen der Belastbarkeit unseres Planeten nicht überschreitet und den CO₂-Ausstoß aus fossilen Energien weitgehend einstellt. Gut möglich, dass es auf dem Weg dahin eine Zeit geben wird, in der die Wirtschaft nicht wächst oder sogar zeitweise etwas schrumpft.

Eine Schrumpfung kann allerdings weder Ziel noch Instrument der Dekarbonisierungsstrategie sein, sondern wäre bestenfalls ein Ergebnis. Eine bewusste Schrumpfung der Wirtschaft als Instrument der Klimawende einzusetzen wäre töricht und nicht zielführend.



*Maja Göpel, Politökonomin, Transformationsforscherin/
-beraterin, Nachhaltigkeitsexpertin*

Foto: Anja Weber

»Werbeausgaben werden im BIP berücksichtigt, nicht aber die immense Wertschöpfung von zu Hause Pflegenden und Erziehenden.«

Alle Ökonomielehrbücher erklären, dass das Wachstum des Bruttoinlandsprodukt kein Ziel ist, sondern Mittel zum Zweck. Ein zuverlässiger Indikator dafür, dass eine Gesellschaft auf einem guten Weg ist, ist es keinesfalls. Denn ob wir die Wasserkreisläufe zerstören und Bestäuberinsekten ausrotten, die Ackerflächen in Wüste verwandeln und immer mehr Mikroplastik in menschlichen Körpern ansammeln, ist dem Bruttoinlandsprodukt (BIP) egal. Es misst nur das, was im letzten Jahr gegen Geld getauscht wurde, einen Preis bekommen hat. Ob dieses Ding oder diese Dienstleistung im nächsten Jahr noch vorhanden sein wird, darüber sagt es nichts.

Auch nicht über die Verteilung von wirtschaftlichem Zugewinn. Der von Werbetreibenden dauerhaft inszenierte Anstoß, bloß nicht zu vergessen, noch mehr haben zu wollen, und die mediale Inszenierung rücksichtslos überkonsumierender »Erfolgreicher« setzen hier absurde Standards eines vermeintlich guten Lebens.

Werbeausgaben werden im BIP berücksichtigt, nicht aber die immense Wertschöpfung von ehrenamtlich Arbeitenden und zu Hause Pflegenden und Erziehenden, die durch eine immer höhere Belastung in den bezahlten Jobs an ihre menschlichen Wachstumsgrenzen stoßen. Systemrelevante Tätigkeiten, ob nun ökologische oder soziale, werden in unserer Wachstumsgeschichte erst dann wertgeschätzt, wenn sie ausfallen und teuer zu ersetzen sind.

Deshalb ist es höchste Zeit, dass die Debatte um das Wachstum geerdet wird und ökonomische Kennzahlen wieder mit realen Werten in Einklang gebracht werden. Wir brauchen auch Transparenz hinsichtlich der Schadschöpfung, also die Summe aller direkt und indirekt verursachten ökologischen Schäden, die unsere aktuelle Wirtschaftsweise verursacht. Außerdem müssen wir uns konsequent der Verteilungsfrage stellen: Das finanzielle Wachstum der letzten Jahre ist besonders bei denen gelandet, die Aktien und Immobilien besitzen, deren Geld für sie »arbeitet«.

Es ist auch höchste Zeit, die Barrieren des Wandels anzugehen: rasant unterschiedliche Branchenlöhne und Reputationsniveaus zwischen Industriearbeit und sozialen Dienstleistungstätigkeiten zum Beispiel.

Lenken wir den Blick auf das durch klare politische Linien und Strukturwandel ermöglichte Wachstum von zirkulären Geschäftsmodellen, regenerativen Technologien und langlebigen Produkten, die ökologisches und soziales Vermögen wieder aufbauen werden, wird das Verteidigen des Gewohnten weniger attraktiv. Verzichten Vorstände darauf,

14 bis 20 Prozent höhere Vergütungen zu beschließen, während die Tarifforderungen der Gewerkschaften als »unverantwortlich« bezeichnet werden, nimmt das auch den Populisten den Wind aus den Segeln. Ja, wir werden vieles neu lernen, aber je selbstverständlicher das für alle ist, desto einfacher wird es für die Einzelnen. Zentral dafür ist eine Kultur des Miteinanders, der Mut, den Status quo anzuerkennen und Machtinteressen von Notwendigkeiten zu unterscheiden.

Der Übergang in friedliche und nachhaltige Gesellschaften gelingt nur als Gemeinschaftswerk. Die größte Verantwortung zur Veränderung liegt bei den heute Privilegierten. Psychologen bezeichnen das »Neu-Lernen« als »menschliches Wachstum«. Vielleicht steigt dann auch noch das BIP, wer weiß.

Maja Göpel und Sebastian Dullien diskutieren zu diesem Thema auch live; Anmeldung und Infos zur IG Metall-Veranstaltung findet Ihr unter diesem QR-Code.



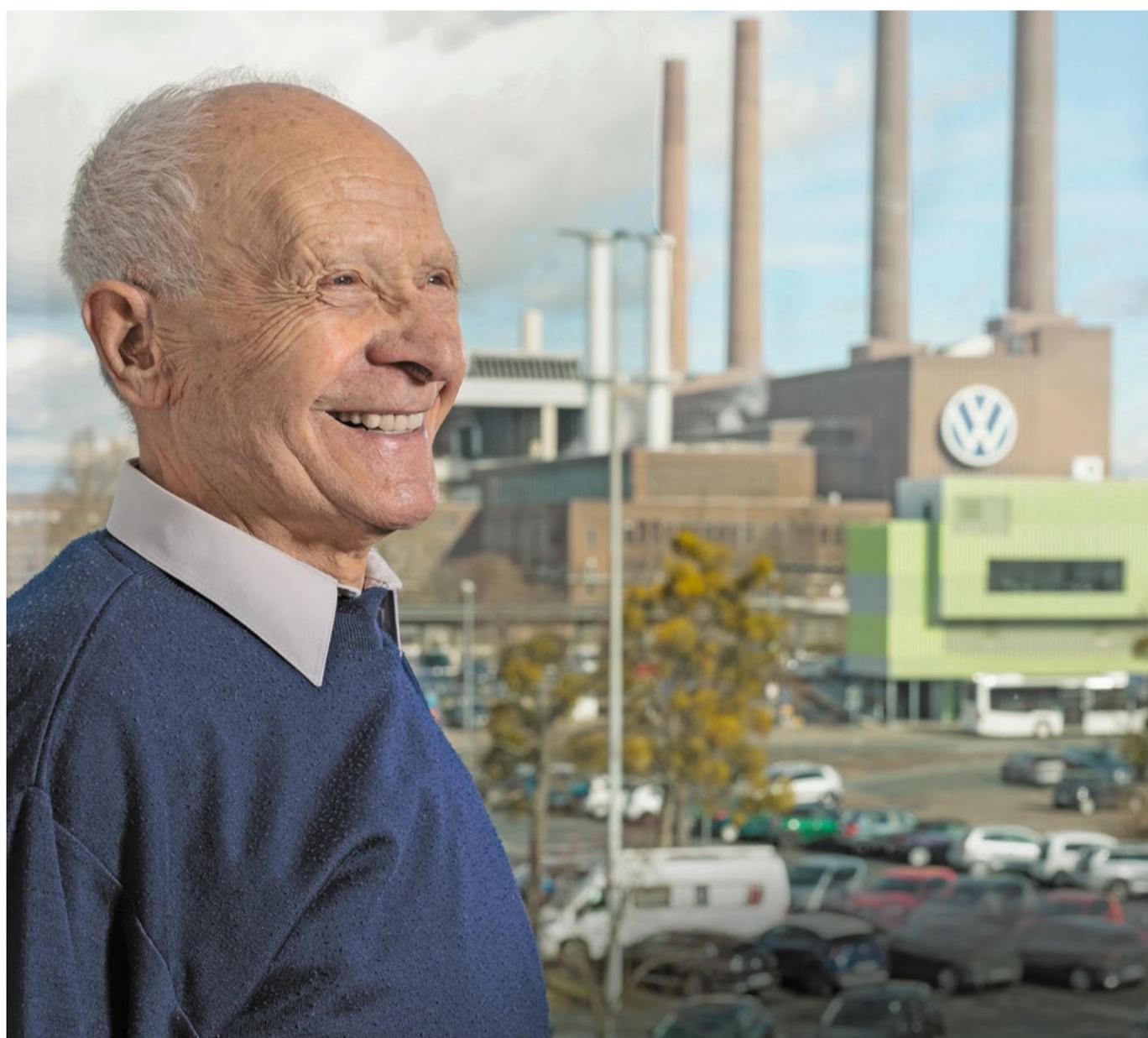
Deine IG Metall

Geschichte geschrieben

PORTRÄT

Schafe hüten, Steine schleppen und Erde transportieren, bei Olivenernte und Weinlese helfen: Lorenzo Annese hat in seinem Leben schon viele Jobs gemacht. In Deutschland hat der gebürtige Italiener Geschichte geschrieben: als erster Betriebsrat mit Migrationshintergrund.

Von Leonie Scholz



Lorenzo Annese vor dem Volkswagen-Werk in Wolfsburg. Hier hat der gebürtige Italiener mehr als 30 Berufsjahre verbracht.

Foto: Michael Wallmüller

»Wir arbeiten zusammen, wir leben zusammen, wir feiern zusammen.«

Unter tosendem Applaus demonstriert Lorenzo Annese auf der 13. Migrationskonferenz der IG Metall seine Fitness: 25 Liegestütze hintereinander. Für den 85-Jährigen kein Problem. Schließlich war körperliche Anstrengung schon früh Teil seines Lebens. Ob Schafe hüten oder Erde transportieren: Lorenzo hat schon als Kind erfahren, was harte Arbeit bedeutet. Heute beschränkt sich seine körperliche Betätigung auf Gartenarbeit, Radfahren – und eben Liegestütze.

Doch wie kommt es, dass der ehemalige Hütejunge aus dem süditalienischen Dorf Alberobello nicht nur auf Konferenzen der IG Metall eine gefragte Persönlichkeit ist, sondern sogar für das Bundesverdienstkreuz vorgeschlagen wird?

Mit zwei Pappkoffern Richtung Norden

Wenn Lorenzo einmal nicht auf IG Metall-Veranstaltungen spricht oder gemeinsam mit seinem Neffen Pasquale Schülerinnen und Schülern an italienischen Schulen aus seinem Buch »Vita da Gastarbeiter. Von Apulien zu VW in Wolfsburg« vorliest, ist er in seinem Haus in Bokensdorf anzutreffen. »Wir haben uns hier unser eigenes kleines Paradies geschaffen«, erzählt Frieda, Lorenzos Frau.

Das Paradies der Familie Annese, das wegen der IG Metall-Fahne vor der Tür leicht zu finden ist, ist gespickt mit Andenken und Fotos, die einen Einblick in das ereignisreiche Leben des 85-Jährigen geben. So wie einer der beiden Koffer, mit denen der damals 20-Jährige 1958 von Süditalien aus mit dem Zug nach Norddeutschland fuhr. Lorenzo gehörte damit zu den zahlreichen jungen Italienerinnen und Italienern, die durch das deutsch-italienische Anwerbeabkommen von 1955 in die Bundesrepublik kamen. Und damit das deutsche Wirtschaftswunder erst möglich machten. »Ich habe damals in Italien keine Zukunft gesehen und wollte die Quälerei hinter mir lassen,« erinnert sich Lorenzo. Der Koffer, in den sein gesamtes Hab und Gut passte, enthält heute IG Metall-T-Shirts, die Lorenzo vor allem bei der Gartenarbeit trägt.

Zum Vorstellungsgespräch selbst eingeladen

Damals war der Inhalt des Koffers ein anderer: etwas Kleidung, Handtücher, ein Taschentuch, das sein Onkel ihm zum Abschied schenkte. In Niedersachsen angekommen, erwartete Lorenzo bis auf einen etwas besseren Lohn jedoch eine ähnlich harte Arbeit wie in Italien. Davon zeugen die Bimssteine, die in Lorenzos Keller stehen. »Das Transportieren der Bimssteine habe ich heute in den Knochen.« Für 50 Mark musste Lorenzo ganze 3000 Blöcke schleppen, die bis zu 30 Kilo wogen. »Da hatte ich irgendwann die Schnauze voll. Aber ich wollte nicht kapitulieren.« Lorenzo wollte mehr: Jeden Tag sah er von seiner Arbeitsstelle aus die Züge voller VW-Käfer vorbeifahren. Sein Wunsch, dort zu arbeiten, wo diese Autos hergestellt wurden, wuchs. »Es musste einfach bei VW klappen.«

Im Volkswagen-Werk in Wolfsburg waren zuvor schon einige Bewerbungen von Lorenzo eingegangen. Geklappt hatte es jedoch nie. Eine neue Strategie musste her: Als Teil einer Besuchergruppe schlich sich Lorenzo in das Personalbüro – und nutzte die Gelegenheit für ein spontanes Vorstellungsgespräch. »Nicht dumm!«, war die Reaktion des Personalchefs, als Lorenzo erzählte, wie er in das Personalbüro gelangt war. Dank seines Einfallsreichtums bekam er eine Stelle als Punktschweißer und wurde im Sommer 1961 zum ersten italienischen Arbeiter bei VW. Seine Zeit als Schweißer war jedoch nur von kurzer Dauer. Anfang der 60er-Jahre benötigte VW massenhaft Arbeitskräfte und fand sie im Süden Europas. »Am 17. Januar 1962 kamen die ersten Züge aus Italien. Da wurde ich gleich von der Arbeit freigestellt, um die Neuankömmlinge zu betreuen.« Lorenzo half den italienischen Beschäftigten, sich am Arbeitsplatz zurechtzufinden, erklärte ihnen, wie die Maschinen funktionieren, und organisierte gemeinsam mit der IG Metall Tanzabende.

Erster Betriebsrat mit Migrationsgeschichte

Vier Jahre nach seiner Einstellung bei VW schrieb der Hütejunge aus Italien deutsche Geschichte: Mittlerweile Mitglied der IG Metall wurde er der erste nicht deutsche Betriebsrat der Bundesrepublik. Dank einer Sonderregelung, denn erst sieben Jahre später, 1972, wurde das passive Wahlrecht auch für Menschen mit Migrationsgeschichte in das Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen. »Ich hatte am Anfang null Ahnung. Aber mir wurde direkt zu Beginn viel Vertrauen entgegengebracht«, erinnert sich Lorenzo. Als Teil des Betriebsrats kämpfte er für die Integration der großen italienischen Gemeinde in Wolfsburg, organisierte Sonderzüge für den Heimaturlaub und Weihnachtsfeiern.

»Ich wollte die Integration vorantreiben und so kam mir die Idee einer Weihnachtsfeier für Deutsche und Ausländer unter dem Motto: Wir arbeiten zusammen, wir leben zusammen, wir feiern zusammen.«

Wenn Lorenzo durch sein Haus geht, erzählt und auf Gegenstände deutet, die Teil seiner Geschichte sind, spürt man, dass er zufrieden ist: »Ich konnte vielen Menschen helfen.

Dafür bin ich dankbar. Genauso wie für die vielen Menschen, denen ich begegnet bin, für VW und für die IG Metall. Ohne die wäre ich nicht der Lorenzo, der ich heute bin.«

Lorenzo hat in seinem Leben stets für ein solidarisches Miteinander gekämpft. Seine Arbeit und sein Einsatz sollen nun auch die angemessene Anerkennung erhalten: Die IG Metall schlägt Lorenzo für das Bundesverdienstkreuz vor.

Tarif

Druck von der Straße

KFZ-HANDWERK

Mit einer beispiellosen Welle von Warnstreiks haben die Beschäftigten in den Kfz-Werkstätten und Autohäusern für ihre Forderungen gekämpft. Zehntausende beteiligten sich an mehr als 100 Aktionen und zeigten ihre Entschlossenheit.

Von Martina Helmerich



Mit Warnstreiks setzten die Metallerinnen und Metaller in vielen Kfz-Betrieben ein klares Zeichen: Die Beschäftigten haben eine deutliche Lohnerhöhung verdient.

Foto: Peter Bisping

Mehrere Zehntausend Beschäftigte in Werkstätten und Autohäusern haben in der Kfz-Tarifrunde Druck gemacht für mehr Geld.

Die Beteiligung an den Aktivitäten war beeindruckend. Weil das vorliegende Angebot der Arbeitgeber in der ersten Verhandlungsrunde völlig unzureichend war, kam es zu vielen Aktionen bis hin zu Warnstreiks mit spürbaren Auswirkungen im Verkauf, in den Werkstätten und im Service. Ralf Kutzner, zuständiges IG Metall-Vorstandsmitglied: »Wenn Arbeitgeber nichts oder nur ein paar Nüsschen auf den Verhandlungstisch legen, legen sie es auf Streit an.«

Die IG Metall hatte für ihre Mitglieder im Kfz-Handwerk 8,5 Prozent höhere Entgelte und eine soziale Komponente in Form einer Inflationsausgleichsprämie für 12 Monate gefordert. Außerdem forderte sie eine überproportionale Anhebung der Ausbildungsvergütungen. Das Angebot der Arbeitgeber in der ersten Verhandlungsrunde, das sie nur in Baden-Württemberg, Bayern und Hamburg vorgelegt hatten, war jedoch sehr dürftig: Neben Nullmonaten sah es bei einer Laufzeit von 27 Monaten lediglich Entgelterhöhungen von jeweils 3 Prozent pro Jahr vor. Zu Inflationsausgleichszahlungen und der Erhöhung der Ausbildungsvergütung machten die Arbeitgeber kein Angebot.

Die Aktionsformen in der Warnstreikphase zeigten die Kreativität der Metallerinnen und Metaller: Es gab aktive Arbeitspausen, Frühschlussaktionen, Autokorsos und Kundgebungen. In Freiburg sorgte ein Warnstreikradio für gute Laune. Der Sender machte zwei Stunden Programm für die Warnstreikenden im Autokorso. »Die Mobilisierung hat gestimmt«, sagt Betriebsrat Tobias Schmidle vom Autohaus Kestenholz in Bad Säckingen.

Auch Steffen Reissig, Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Leipzig, findet: »Die Leute haben von Anfang an deutlich gemacht, dass sie die Warnstreikaktivitäten noch steigern werden, um einen guten Abschluss durchzusetzen.«

Zu Redaktionsschluss der metall stand noch nicht fest, ob es in der zweiten Verhandlungsrunde zu einem Ergebnis gekommen ist oder die Warnstreiks ausgeweitet werden müssen.

Neue Mitglieder überzeugt

- Weit über 100 Aktionen haben während der Kfz-Tarifrunde in den Bezirken stattgefunden, an denen sich mehrere Zehntausend Beschäftigte beteiligt haben.
- Erfolgreich läuft die Mitgliederwerbung mit vielen Neueintritten während der Kfz-Tarifrunde.

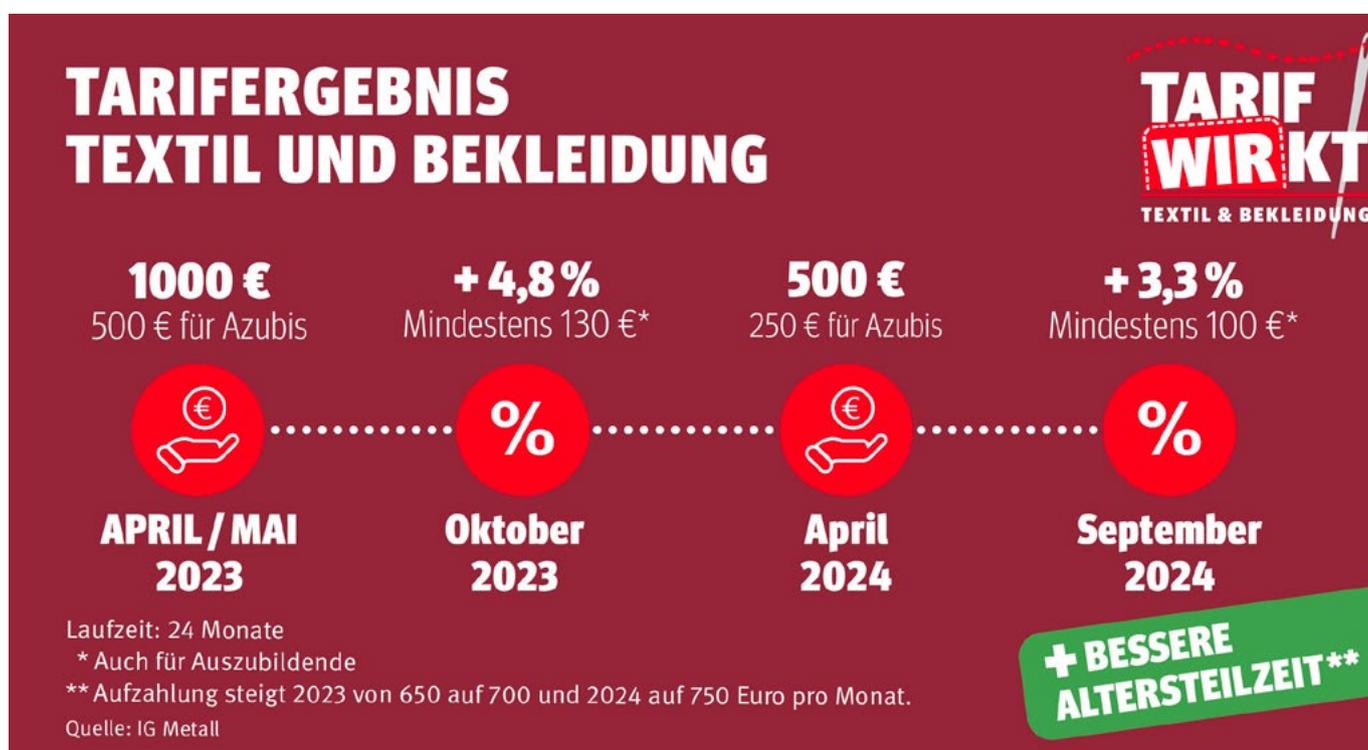
[igmetall.de/kfz-tarifrunde](https://www.igmetall.de/kfz-tarifrunde)

Tarifabschluss Textilindustrie

TEXTIL UND BEKLEIDUNG

24 000 Textil-Beschäftigte bei Warnstreiks und Aktionen – so viele wie seit 30 Jahren nicht mehr. Die Warnstreiks brachten die entscheidende Wende: Der Tarifabschluss bringt mehr Geld und eine verbesserte Altersteilzeit.

Von Leonie Scholz



Im Tarifkonflikt der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie brachte die Rekordbeteiligung von 24 000 Beschäftigten bei Warnstreiks und Aktionen die Arbeitgeber zum Einlenken. In drei Verhandlungen hatten sie kein verhandlungsfähiges Angebot vorgelegt und die Forderung nach Verlängerung der Altersteilzeit als »aus der Zeit gefallen« zurückgewiesen.

Dank des massiven Drucks der Beschäftigten wurde am 1. April der Durchbruch errungen. »Das Tarifergebnis bedeutet eine spürbare Entlastung für die Geldbeutel der Beschäftigten angesichts der Inflation«, sagte IG Metall-Verhandlungsführerin Miriam Bürger im Anschluss an die Verhandlung.

Für die rund 100 000 Beschäftigten der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie steigt das Entgelt im Oktober 2023 um 4,8 Prozent, mindestens jedoch um 130 Euro. Im September 2024 folgt eine weitere tabellenwirksame Entgelterhöhung von 3,3 Prozent, mindestens jedoch 100 Euro. Hinzu kommt eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1500 Euro: 1000 Euro jetzt und weitere 500 Euro im April 2024.

Durch die Mindestbeträge erhöhen sich die Löhne und Ausbildungsvergütungen in den unteren Entgeltgruppen überproportional: Auszubildende erhalten dadurch ein Rekordplus von rund 3500 Euro über die Laufzeit des Tarifvertrags von zwei Jahren. Zusätzlich wird die tarifliche Altersteilzeit verlängert und verbessert: Die Aufzahlung durch den Arbeitgeber auf das Altersteilzeitentgelt steigt von 650 auf 700 Euro sowie 2024 auf 750 Euro im Monat.

Der Tarifabschluss fällt auf ein historisches Datum: Auf den Tag genau vor 25 Jahren, am 1. April 1998, schlossen sich die Gewerkschaften Textil und Bekleidung und IG Metall zusammen. Seitdem werden die Interessen der Textilerinnen und Textiler von der IG Metall vertreten. Details zum Tarifabschluss findet Ihr hier: [textil-tarifrunde.de](https://www.textil-tarifrunde.de)

Leiharbeit

IG Metall fordert Inflationsprämie für Leiharbeiter

VERHANDLUNGEN FÜR DIE METALLINDUSTRIE STARTEN

Die IG Metall will eine Inflationsausgleichsprämie (IAP) auch für die Leihbeschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie durchsetzen, ebenso wie bereits für die Stammbeschäftigten. Die Verhandlungen starten in den nächsten Tagen.

Im Januar haben die DGB-Gewerkschaften zwar Tariferhöhungen von bis zu 9,25 Prozent ausgehandelt, eine IAP hatten die Leiharbeitgeber jedoch verweigert. Jetzt verhandelt jede DGB-Gewerkschaft gesondert für ihre Branchen.

Zu Redaktionsschluss dieser metall liefen zudem gerade Verhandlungen für die Leihbeschäftigten beim VW-Personaldienstleister Autovision, wo eigene Haustarifverträge gelten.

Aktuelle Nachrichten und Hintergründe: [igmetall.de/leiharbeit](https://www.igmetall.de/leiharbeit)

Jetzt Extrazahlung zum Urlaubsgeld sichern

Leihbeschäftigte, die mindestens ein Jahr Gewerkschaftsmitglied sind, erhalten eine Extrazahlung zum Urlaubsgeld: 100 bis 350 Euro, je nach Beschäftigungsdauer in der Leihfirma (mindestens 6 Monate). Die Extrazahlung steigt: Zum Weihnachtsgeld gibt es 250 bis 500 Euro – bereits nach sechs Monaten Mitgliedschaft. Jetzt eintreten! Alles Wichtige erfahrt Ihr hier: [igmetall.de/mitgliedervorteil-leiharbeit](https://www.igmetall.de/mitgliedervorteil-leiharbeit)

Leiharbeit: Extrazahlung für Mitglieder

Beschäftigung in der Leihfirma	Zum Urlaubsgeld 2023	Zum Weihnachtsgeld 2023*
Über 6 Monate	100 €	250 €
Über 1 Jahr	200 €	350 €
Über 3 Jahre	350 €	500 €

*Gilt ab 2024 für Urlaubs- und Weihnachtsgeld, tarifdynamisch.

Für den Mittelmeermoment: Risotto mit Meeresfrüchten



Mehr Mittelmeer auf den Tisch: Das Risotto mit Meeresfrüchten schmeckt auch schon im Mai nach großem Sommerurlaub.

Foto: Katrin Winner

Kult.V, der Arbeitskreis der IG Metall Reutlingen-Tübingen, gestaltet das Miteinander aller Menschen, die in Deutschland leben. Um für Toleranz und Akzeptanz zu werben, hat der Verein ein internationales Kochbuch herausgegeben. Dafür haben die Initiatorinnen und Initiatoren Rezepte von Metallerrinnen und Metallern aus der ganzen Welt gesammelt. Passend zum nahenden Sommer präsentieren wir heute ein mediterranes Risotto mit Meeresfrüchten.

Und so bereitet Ihr es zu: Schalotten und Knoblauch schälen, getrennt voneinander fein würfeln. Schalotten in heißem Öl und 20 g Butter in einem großen Topf unter Rühren andünsten.

Den Knoblauch dazugeben und kurz mitdünsten. Jetzt den Reis beifügen und unter Rühren circa zwei Minuten glasig dünsten. Den Noilly Prat hinzu gießen und das Risotto rühren, bis er verdunstet ist. Nach und nach etwas Fischfond und Gemüsebrühe unter ständigem Rühren zugießen – immer nur so viel, dass der Reis knapp bedeckt ist.

Sobald die Flüssigkeit aufgesogen ist, erneut auffüllen und zwischendurch immer wieder rühren.

Meeresfrüchte kurz kalt abspülen und trocken tupfen. 20 g Butter in einer Pfanne erhitzen und die Meeresfrüchte darin zwei bis drei Minuten garen, salzen und pfeffern.

Anschließend zum Risotto dazugeben. Die Hälfte der Petersilie und die geriebene Zitronenschale unter das Risotto mischen. Mit Salz und Pfeffer abschmecken. Die restlichen 20 g Butter unterrühren und gegebenenfalls noch etwas Brühe zugeben. Das Risotto sollte cremig sein. Das Risotto mit der restlichen Petersilie vor dem Servieren bestreuen. Guten Appetit!

Zutaten für vier Personen

500 g Meeresfrüchte (frisch oder aus der Tiefkühltruhe)

400 g Risottoreis

200 ml Noilly Prat (Wermut)

500 ml warmer Fischfond

900 bis 1000 ml warme Gemüsebrühe

4 Schalotten

1 Knoblauchzehe

60 g Butter

1 Bund glatte Petersilie, gehackt

geriebene Schale einer unbehandelten Zitrone

Salz, Pfeffer

1 EL Olivenöl

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

Kinderzuschlag – Anspruch, Höhe, Antrag

Den Kinderzuschlag (KiZ) erhalten Eltern, die eine finanzielle Unterstützung für den Lebensunterhalt der gesamten Familie benötigen. Fragen zum KiZ beantwortet der DGB hier: **dgb.de/kinderzuschlag**

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
info@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.