



»Deutschland benötigt einen wettbewerbsfähigen Industriestrompreis«

Foto: Daniel Biskup/laif (Bildbearbeitung durch IG Metall)

Falsch und irreführend

METALL 5/6 2023

»Sparen mit dem Chef«

Bei der IG Metall lernte ich, ein Unternehmen startet mit einem Kapitalstock und die Beschäftigten schaffen die künftigen Werte. Nur sie. Wenn in dem Artikel steht, Altersvorsorge sei eine feine Sache, vor allem wenn das Geld vom Chef kommt, ist das falsch und irreführend. Der Chef kann nur etwas zurückgeben, was er sich vorher angeeignet hat. Damit das Ganze vollständig wird, muss ehrlicherweise darauf hingewiesen werden, dass mit der Entgeltumwandlung das Bruttoentgelt reduziert wird und der Chef weniger an die Rentenkasse überweist.

Johannes Hauber, Mannheim

Altersdiskriminierung

METALL 5/6 2023

»Fachkräftemangel? In Beschäftigte investieren!«

Ich (50+) versuche seit meinem Ausscheiden aus dem letzten Arbeitsverhältnis wieder als ITler Fuß zu fassen. Nur Absagen. Kuriosestes Beispiel eines Arbeitgebers: Am 9. Februar um 10 Uhr beworben, am Folgetag um 8.15 Uhr schon die Absage bekommen. Mein Eindruck: Altersdiskriminierung. Warum sollte ein »händeringend« gesuchter ITler Absagen sonst bekommen? Mich nervt diese Fachkräftemangelaussage der Arbeitgeber, wenn Ressourcen bei 50+ brachliegen gelassen werden.

Erhard Schönfelder, per E-Mail

Wie kann geholfen werden?

METALL 5/6 2023

»Verfolgte Gewerkschaftsmitglieder: 3 Fragen an Liza Merliak«

Leider werden auch in anderen Ländern Gewerkschaftsrechte eingeschränkt – unter anderem auch in der Ukraine. Schon vor der Verhängung des Ausnahmezustands war die Situation für die Gewerkschaften alles andere als gut. Der Mindestlohn beträgt dort umgerechnet etwa 200 Euro im Monat, auch der Durchschnittslohn ist dort ganz niedrig. Für die Dauer des Krieges finden dort keine Wahlen statt. Streiks, Demonstrationen und viele Oppositionsparteien wurden mit der Verhängung des Ausnahmezustands verboten. Die wöchentliche Arbeitszeit kann auf 60 Stunden angehoben werden. Die Kündigungsfrist auf 10 Tage verkürzt werden.

Es gibt Berichte über Menschenrechtsverletzungen. Vielleicht hat die IG Metall ja Kontakt zu Gewerkschaften in der Ukraine? In welchem Umfang sind dort Gewerkschafter benachteiligt oder verhaftet worden? Wie kann geholfen werden?

Reinhard Großmann, Bielefeld

Politik & Gesellschaft

Partnerpower statt Babyblues

FAMILIENSTARTZEIT

Die Zeit nach der Geburt ist für Eltern und Kind prägend – und häufig voller Stolpersteine. Ein gemeinsamer Alltag wird erprobt, zwischendurch stehen Behördengänge an. Hier kommt es auf Teamarbeit an. Doch bislang muss sich dafür ein Elternteil Urlaub oder Elternzeit nehmen. Das soll ein Gesetz ändern.

Von Jacqueline Sternheimer

Besser zusammen: Melanie (links) und ihre Partnerin gehen mit ihrem Sohn spazieren. Seit die Metallerin sich nach der Geburt Elternzeit genommen hat, konnten die beiden ihren neuen Alltag mit Baby erproben und sich bei den neuen Herausforderungen unterstützen. Eine gesetzliche Freistellung wäre für sie ein Schritt in Richtung mehr Vereinbarkeit.

Foto: Florian Manz

Alles war in Rosarot getaucht. Eine rosarote Wolke für sie, ihre Partnerin und ihren neugeborenen Sohn – so beschreibt Melanie die ersten Tage nach der Geburt. Die Zeit vor der Geburt war nicht immer so rosig, weil sie von vielen Unsicherheiten geprägt war: Es war ungewiss, ob Melanie als gleichgeschlechtliche Partnerin das Kind direkt nach der Geburt adoptieren könnte und so die geplante Elternzeit vom Arbeitgeber genehmigt würde. Bei der Geburt traten Komplikationen auf. Aber diese paar Tage im Familienzimmer, das war wunderbar wie Zuckerwatte. Das war eine Zeit, die Melanie nie vergessen wird.

Doch nach dem Krankenhaus und in ihrem Nestglück zu Hause kamen dann wieder Graustufen in ihren Alltag: Ein Behördengang jagte den nächsten. Zu den üblichen Anträgen kam der Kampf um eine schnelle Adoption.

In Melanies Fall hat alles funktioniert: die Adoption sowie die zwei Monate Elternzeit. »Diese Zeit haben wir gebraucht. Ich hätte nicht direkt wieder arbeiten gehen können, weil wir erst gemeinsam herausfinden mussten, welche Abläufe für uns als Familie mit dem Baby gut funktionieren. Meine Partnerin musste sich von der schweren Geburt erholen und ich wollte gerade in dieser Zeit eine enge Beziehung zu meinem Sohn aufbauen«, sagt Melanie.

Mehr Hilfe für Alleinerziehende

Viele Tarifverträge der IG Metall sehen eine bezahlte Freistellung von ein oder zwei Tagen nach der Geburt vor. In der ersten Zeit nach der Geburt sind Eltern in Deutschland jedoch meist darauf angewiesen, entweder Elternzeit zu nehmen oder Urlaub, wenn die Mutter nach der Geburt nicht allein dastehen soll.

Alleinerziehende haben nur in Ausnahmefällen die Möglichkeit, über die selbst organisierte Hilfe hinaus entlastet zu werden. Das soll sich mit einem Gesetz ändern, das im Koalitionsvertrag festgehalten wurde. Die »Familienstartzeit« sieht vor, dass der zweite Elternteil nach der Geburt für zehn Tage freigestellt wird.

Alleinerziehende sollen die Möglichkeit erhalten, eine Person aus ihrem Umfeld für diese Zeit freustellen zu lassen. »Wenn ich meinen Vater nicht bei mir gehabt hätte, hätte ich es kaum geschafft, etwas zu essen«, sagt Stefanie, alleinerziehende Mutter des 9 Monate alten Liam, dessen Namen die Redaktion geändert hat. Die ersten vier Wochen ist Stefanie nach der Geburt bei ihren Eltern eingezogen. Ihre Mutter hatte ihre Hälfte des Doppelbetts an Stefanie abgegeben, damit ihr Vater nachts neben ihr liegend den Windeldienst übernehmen konnte. Wäre ihr Vater nicht genau zu diesem Zeitpunkt in Altersteilzeit gegangen, hätte sie nicht gewusst, wie sie es hätte schaffen sollen.

43 Prozent der alleinerziehenden Mütter sind ledig. Sie haben bei der Geburt keinen Partner oder sind nicht verheiratet. Was wäre gewesen, wenn die Familienstartzeit schon beschlossen worden wäre und Stefanie jemanden für zehn Tage hätte freustellen können? »Dann hätte ich meine beste Freundin freustellen lassen, sie wäre bei mir für die Zeit eingezogen und ich hätte mit Liam direkt nach der Geburt wieder zu Hause sein können«, sagt sie. Das ändert aber nichts daran, dass sie für die Unterstützung ihrer Eltern sehr dankbar ist. Mittlerweile hat sich ihr Alltag eingependelt: Sie genießt das verbleibende halbe Jahr Elternzeit.

Wunsch nach mehr Vereinbarkeit

Manche massiven Beeinträchtigungen kann sie jetzt mit Humor nehmen, weil sie die Unterstützung hatte, um sich mit Liam einzuleben. »Wenn ich dusche, habe ich keinen Partner, der in der Zeit auf den Kleinen aufpasst«, sagt Stefanie. Deshalb müsse sie die Tür immer auflassen. »Letzte Woche ist Liam mit voller Windel zu mir in die Dusche gekrabbelt. Das war herrlich – und praktisch. Ich konnte ihn direkt mitwaschen.« Sie wünscht sich die zehn freien Tage »für alle künftigen Mamis und Alleinerziehenden« sehr, weil sie weiß, wie hart diese Zeit ist. Auch Melanie findet, dass es an der Zeit ist, dass Eltern nach der Geburt mehr entlastet werden. »Die Freistellung ist ein guter Schritt in Richtung bessere Vereinbarkeit von Familie und Arbeit.«

Politik muss Vorhaben einlösen

Das Kabinett muss die Familienstartzeit erst noch beschließen. Die Finanzierung ist offenbar noch umstritten. Die IG Metall macht Druck auf die Politik, das Vorhaben zügig umzusetzen. Zum Redaktionsschluss der metall hing das Gesetz noch in der Schwebelage. Es soll Unstimmigkeiten innerhalb der Koalition geben. Die während der zehn Tage Freistellung weiter ausgezahlten Löhne und Gehälter sollen dem Arbeitgeber über eine Umlagefinanzierung ähnlich wie bei der Mutterschaftsleistung erstattet werden. Die Arbeitgeber zahlen zwar zunächst den vollen Lohn aus, bekommen das Geld aber anteilig von den Krankenkassen zurückgezahlt. Das muss von der Politik bezuschusst werden. Hier ist sich die Koalition offenbar noch nicht einig.

Die Politik müsse jetzt Nägel mit Köpfen machen, findet Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall. »Die Familienstartzeit muss endlich kommen, damit Mütter in dieser Zeit entlastet werden. Die IG Metall macht sich dafür stark, dass es eine Lohnersatzleistung gibt.« Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll weiter gefördert werden.

Die Familienstartzeit soll auch als Anreiz dienen, dass sich der zweite Elternteil mehr an der Kinderbetreuung beteiligt. Eine frühe Bindung zu dem Kind führt zu einer gerechten Arbeitsteilung in der Partnerschaft. Für Melanie ist der zweite Teil der Elternzeit schon geplant: »Ich freue mich, einen Monat lang zu sehen, wie sich mein Sohn entwickelt, zu Hause zu unterstützen oder eine Eingewöhnungsphase in der Kita mitzuerleben«, sagt Melanie. Sie weiß: So kann ihre Partnerin selbstbestimmt zurück ins Arbeitsleben.

»Wenn ich meinen Vater nach Liams Geburt nicht bei mir gehabt hätte, ich hätte es kaum geschafft, etwas zu essen.«

Stefanie, alleinerziehende Mutter

Titel**Zukunft der Zulieferer nicht billig verlagern!****TITEL**

Der Verbrenner geht, das Elektroauto kommt. Doch statt zu investieren, wollen immer mehr Autozulieferer billig verlagern. So kämpfen Beschäftigte, Betriebsräte und IG Metall für die Zukunft und gestalten die Transformation mit.

Von Dirk Erb, Simon Che Berberich und Christoph Böckmann



Zukunftsprodukt Brennstoffzelle: Bei Bosch in Homburg fertigen die Beschäftigten mobile Brennstoffzellen für Nutzfahrzeuge (Foto: Hydrogen-Gasinjektor). Daneben produziert Bosch in Homburg auch stationäre Brennstoffzellen, etwa für die Industrie.

Foto: Laura Ockenfels/Becker&Bredel

Die Wasserstoff-Brennstoffzelle ist da bei Bosch in Homburg im Saarland. 200 Beschäftigte arbeiten bereits daran. Weitere Produkte kommen dazu, etwa Statoren. Früher fertigten die Beschäftigten fast ausschließlich für den Diesel, vor allem Einspritzpumpen. Die Aufträge brachen ein, Bosch baute 1000 Arbeitsplätze ab. Pläne für die Zukunft nach dem Verbrenner gab es nicht.

Doch die Beschäftigten kämpften, entwickelten mit Fachleuten Pläne und machten Druck: in der Konzernzentrale in Stuttgart, in Berlin, in Brüssel. Nach fünf Jahren setzten sie mit der IG Metall neue Produkte und eine Beschäftigungssicherung bis 2025 durch. Und: Der Diesel-Lkw brummt noch. Sie haben sogar wieder Leute eingestellt.

Für eine sichere Zukunft reicht es noch nicht, aber der Einstieg ist geschafft. Jetzt kämpfen die Beschäftigten gemeinsam mit den anderen Bosch-Standorten für einen Zukunftstarifvertrag für alle.

»Wir sehen uns als eine Familie«, bekräftigt Damian Kroj, Leiter der IG Metall-Vertrauensleute bei Bosch in Homburg, »im Gegensatz zur Konzernleitung, die uns nur als ›Zweckgemeinschaft‹ sieht.«

Bosch will Zukunft billig verlagern – so nicht

Über 17 000 Beschäftigte an 9 Bosch-Standorten waren Ende Februar in Betriebsversammlungen live zusammengeschaltet. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Frank Sell berichtete über die neuen Pläne der Bosch-Führung: E-Mobilität und Wasserstoff sollen in »Best Cost Countries« aufgebaut werden. Auch die Entwicklung ist betroffen.

Zugleich wird auch der auslaufende Verbrenner billig verlagert. Das Ziel: 10 Prozent Rendite. Selbst Produkte, die gar nichts mit der Transformation zum E-Auto zu tun haben, sind betroffen. Die Elektromotoren aus Bühl (Baden) – etwa für Fensterheber, Sitze oder Schiebedächer – gehen Stück für Stück in »Best Cost Countries«. Bosch baute 1400 Beschäftigte in 5 Jahren »sozialverträglich« ab. 80 Jahre Erfahrung in Bühl in der Entwicklung und Fertigung von Elektromotoren sind für die Geschäftsführung offenbar nicht relevant. Die Beschäftigten und ihre Betriebsräte wurden nicht beteiligt, ihre Warnungen ignoriert. Das rächt sich jetzt, denn einige Verlagerungen scheinen nicht nach Plan zu laufen.

So nicht. Die Bosch-Beschäftigten fordern einen Zukunftstarifvertrag: An allen Mobility-Standorten sollen Zielbilder entstehen, mit neuen Produkten, Geschäftsmodellen und der nötigen Qualifizierung. Die Beschäftigten sollen die Zielbilder mitgestalten.

Die IG Metall hat die Bosch-Konzernleitung zu Verhandlungen aufgefordert. Immer mehr Beschäftigte treten in die IG Metall ein. Die Gespräche laufen.

Zukunftstarifvertrag auch bei Mahle

Auch beim Autozulieferer Mahle wollen die Beschäftigten einen Zukunftstarifvertrag. Zu Redaktionsschluss dieser metall-Ausgabe standen die Verhandlungen bereits kurz vor dem Abschluss.

Es ist höchste Zeit: 6000 der 11000 Arbeitsplätze in Deutschland hängen am Verbrenner. Bislang hatte das Management wenig Ideen für die Zukunft, außer billig zu verlagern, selbst Produkte, die der Wechsel zum Elektroauto kaum berührt, wie Klimaanlage. Hier im Bereich »Thermomanagement« haben Betriebsrat und IG Metall Pforzheim bereits vor ein paar Wochen eine erste Pilotvereinbarung für die Standorte Mühlacker und Vaihingen (bei Pforzheim) durchgesetzt. Dazu gehören konkrete Investitionen, Aufträge, Personal und Qualifizierung. Betriebsbedingte Kündigungen sind bis 2029 ausgeschlossen, wenn der Plan aufgeht. 15 Monate lang haben die Beschäftigten dafür verhandelt und mit Aktionen Druck gemacht, berichtet die Betriebsratsvorsitzende Nektaria Christidou. »Auch die Werkleitung hat schließlich verstanden, dass wir die Zukunft nur gemeinsam gestalten können.«

Solche Zielbilder wollen IG Metall und Betriebsräte für alle Mahle-Standorte erarbeiten. »Wir müssen eben ein Stück weit den Job machen, den der Arbeitgeber machen müsste«, meint der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Boris Schwürz. »Klar wissen wir, dass es vielleicht nicht an allen Standorten reichen wird, aber durch unseren Zukunftstarifvertrag haben jetzt alle eine Chance.«

So wie bei Bosch und Mahle hat die IG Metall bereits bei vielen Autozulieferern Zukunftstarifverträge durchgesetzt, zuletzt bei GKN. Als Vorbild gilt der Zukunftstarifvertrag bei ZF von 2020. 18 der 25 ZF-Standorte haben ein Zielbild. Doch für das Werk Eitorf bei Bonn hat ZF jetzt das Aus verkündet. Die IG Metall und alle Standorte kämpfen nun weiter um Eitorf.

Für mehr Förderung und mehr Mitbestimmung

Es werden wohl nicht alle 800 000 Arbeitsplätze in der Autoindustrie zu halten sein. E-Autos haben weniger Komponenten. Aber die Transformation muss hier stattfinden, nicht in »Best Cost Countries«.

Die IG Metall und die Betriebsräte der Zulieferer wollen industrielle Wertschöpfung und Kompetenzen hier erhalten. Dazu fordern sie auch mehr Förderung durch die Politik. Bei der Qualifizierung und bei den Investitionen. Betriebsräte berichten, dass ihre Unternehmen auch verlagern, um Fördergelder abzugreifen. Derzeit erlaubt das EU-Beihilferecht Förderung meist nur in »strukturschwachen Regionen«.

Zudem brauchen Betriebsräte bessere Mitbestimmungsrechte. Im Moment können sie erst dann mitbestimmen, wenn der Arbeitgeber abbauen oder schließen will. Auch Zukunftstarifverträge sind nicht erzwingbar. Die Erweiterung der Mitbestimmung auf Wirtschaftsthemen allein ist keine streikfähige Forderung. Laut Grundgesetz herrscht »unternehmerische Freiheit«. Bei Bosch in Homburg etwa hat der Betriebsrat schon ab 2015 Vorschläge vorgelegt – doch die Firma ignorierte sie. Bewegung kam erst dann hinein, als Bosch etwas von ihnen wollte.

Daher machen die Gewerkschaften Druck für eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972, mit der »Initiative Mitbestimmung«. Beschäftigte müssen ihre Zukunft mitgestalten können.

Wer nicht fördert, verliert

TRANSFORMATION

Autozulieferer im Zangengriff: Die USA und China locken mit Subventionen – und das mitten im Umbruch zur Elektromobilität. Unternehmen liebäugeln immer öfter mit Verlagerung. Was ist zu tun, damit die Produktion von morgen in Deutschland stattfindet?

Von Simon Che Berberich



Bei Neapco geht was: Das Unternehmen in Düren fertigt den elektrischen Kleintransporter B-ON Sherpa. Und wenn es nach den Beschäftigten und der IG Metall geht, wird der neu entwickelte elektrische Radnabenmotor auch in Düren produziert.

Foto: Stephen Petrat

Eigentlich haben sie bei Neapco Europe alles, was sie brauchen: eine motivierte Belegschaft, ein gefragtes Produkt. Dazu einen Zukunftstarifvertrag, der die rund 700 Arbeitsplätze bis mindestens 2029 sichert. Trotzdem liegt ein Schatten auf dem Zulieferbetrieb.

Neapco ist der wichtigste industrielle Arbeitgeber in der 95 000-Einwohner-Stadt Düren, die zum Rheinischen Braunkohlerevier gehört. Das US-Unternehmen produziert hier Antriebswellen und Differenziale für die Automobilindustrie.

Außerdem fertigen die Dürener den B-ON Sherpa, einen elektrischen Kleintransporter. Der Sherpa verkauft sich gut. Die Produktion soll ausgebaut werden, auf bis zu 30 000 Fahrzeuge pro Jahr. Doch es könnte noch viel mehr gehen bei Neapco.

»Wir haben hier einen neuen Radnabenmotor entwickelt«, sagt Jürgen Müller, Betriebsratsvorsitzender von Neapco. »Das ist die nächste Generation der Elektroantriebe, geschätztes Marktpotenzial gut 2,5 Millionen Einheiten im Jahr 2032.«

Der Metaller will den Radnabenmotor unbedingt nach Düren holen. Die Produktion würde im ersten Schritt bis zu 200 Arbeitsplätze bringen – mit viel Luft nach oben. Die Region könnte diese Arbeitsplätze gut gebrauchen.

Strukturwandel steht bevor

Bislang prägt die Braunkohle den Landkreis. Doch ihr Ende ist besiegelt. 2030 ist Schluss. Allein für den Kreis Düren bedeutet das den Verlust von rund 8000 Arbeitsplätzen.

Es ist ein Strukturwandel, wie ihn auch viele Industrieregionen erleben, die bisher vom Verbrennungsmotor bestimmt werden. Hier wie dort heißt die Antwort: Damit aus dem Strukturwandel kein Bruch wird, braucht es neue Arbeit, neue Produkte. In Düren käme der neue Radnabenmotor da gerade recht. Doch ob er kommt, ist völlig offen. »Im Neapco-Konzern konkurrieren die weltweiten Standorte um die besten Bedingungen«, sagt Martin Peters von der IG Metall Düren-Stolberg. »Der neue E-Motor wird am Ende wohl dort produziert, wo die Produktion am meisten gefördert wird.« In der Betriebsvereinbarung zum Zukunftstarifvertrag zwischen Neapco und der IG Metall steht: Wird die Produktion in Düren gefördert, wird der Motor dort gefertigt. Doch für diese Förderung sieht es mau aus.

Welche Hilfen für Unternehmen erlaubt sind, regelt das EU-Beihilferecht. Relativ großzügig sind die Regeln für wirtschaftlich schwache Regionen. Schlechte Karten haben bislang Betriebe in Regionen, die derzeit nicht als »strukturschwach« gelten. Das betrifft Neapco genauso wie Autozulieferer in Baden-Württemberg. Selbst wenn es um Betriebe geht, die bisher allein für den Verbrennungsmotor produzieren und deren Zukunft infrage steht.

Die EU hat die Beihilferegeln zwar vor Kurzem gelockert. Doch Bundesregierung und Bundesländer müssten diese Möglichkeiten erst einmal nutzen. Außerdem sind die neuen Regeln bis 2025 befristet. Kein langer Zeitraum für die Entwicklung komplexer Industrieprodukte, geschweige denn für den Aufbau der Produktion.

Mit einer Region kann es schnell abwärts gehen, wenn große Arbeitgeber wegfallen. Betriebsrat Jürgen Müller formuliert es so: »Wenn neben dem Kohleabbau auch noch Neapco zumachen würde, wäre Düren das Armenhaus Deutschlands.«

Er fordert, die bestehende Industrie zu sichern und zu entwickeln, wenn nötig auch mit Subventionen. »Das bringt viel mehr Arbeitsplätze, als das Fördergeld nur in kleine Start-up-Firmen oder Sportanlagen zu stecken, wie es leider geschieht.«

Wie nötig ein schnelles Umdenken in der Förderpolitik ist, zeigt der Blick über den europäischen Tellerrand. Joe Biden gehört zu den wenigen Menschen, die mit einer Unterschrift die ganze Weltwirtschaft aufmischen können. Seit der US-Präsident im August 2022 den sogenannten Inflation Reduction Act (IRA) unterzeichnet hat, verschieben sich die Gewichte in der globalen Industrie. IRA ist ein gigantisches Subventionspaket, 370 Milliarden Dollar schwer. Dieses Geld hängt nun wie die sprichwörtliche Karotte vor dem Esel und erfüllt seine Aufgabe perfekt: Es lockt. Reihenweise kündigen Industrieunternehmen neue Investitionen in den USA an. Denn ein Großteil der Subventionen fließt nur, wenn ein bestimmter Anteil eines Produkts in den Vereinigten Staaten hergestellt wird.

Die USA werfen sich spät, aber umso entschlossener in den Kampf um die Industriearbeitsplätze der Zukunft. China hat das längst getan.

Die zweitgrößte Volkswirtschaft der Welt verfolgt konsequent ihren Plan »Made in China 2025«. Die Regierung hat zehn Schlüsselindustrien definiert, in denen China Technologieführer werden soll: von der E-Mobilität bis zur Stromerzeugung. Chinesische Unternehmen dieser Branchen erhalten massive staatliche Unterstützung.

Hier die USA, dort China: Deutschlands Industrie gerät in einen Zangengriff. Der globale Wettbewerb um die Technologien der Zukunft tobt immer heftiger.

Nichtstun hat Folgen

»Niemand will einen Wettlauf um Subventionen«, sagt Wolfgang Lemb, der im IG Metall-Vorstand für Industriepolitik zuständig ist. »Aber die anderen warten nicht. Und wir müssen uns fragen: Was geschieht, wenn wir nichts tun?«

Lemb plädiert für eine proaktive Industriepolitik. Dazu gehört: verlässliche Förderung für Betriebe im Umbruch, Fördergeld auch für mittelgroße Unternehmen – und für alle Regionen in der Transformation. »Erst kaputtgehen lassen, dann mühsam wieder aufbauen: Das ist eine verquere Logik«, sagt der Metaller. Außerdem zeige die Erfahrung: »Was einmal weg ist, kommt nicht wieder.«

Die IG Metall steht deshalb in Brüssel und Berlin auf der Matte und wirbt für eine offensive Industriepolitik. Dazu gehören Subventionen, die an Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen geknüpft sind und an regionale Wertschöpfung. Das heißt zum Beispiel: In EU-geförderten Fabriken sollten europäische Maschinen und Anlagen stehen.

Die Kolleginnen und Kollegen bei Neapco haben keinen Einfluss auf die Wirtschaftspolitik der Europäischen Union, Chinas oder der USA. Sie spüren nur deren Auswirkungen: Wenn die politische Unterstützung ausbleibt, wird ihr Zukunftsprodukt – der elektrische Radnabenmotor – womöglich woanders gefertigt.

Der Kampf für neue Produkte

TRANSFORMATIONSNETZWERKE

Verbrenneraus und Verlagerungsdruck: Es sind schwere Zeiten für die Beschäftigten der Autozuliefererindustrie. Um ihre Arbeitsplätze zu sichern, kämpfen sie für neue Produkte. Die Transformationsnetzwerke der IG Metall helfen dabei.

Von Christoph Böckmann



Warnstreik bei Magna Mirrors in Dorfprozelten. Der Standort des Automobilzulieferers soll aus Kostengründen schließen. Kein Einzelfall. Metallerrinnen und Metaller kämpfen aktuell in vielen Betrieben für ihre Zukunft und neue Produkte.

Foto: Martin Leissl

Die Sirene heult. Kaum ist sie verstummt, schreit Christoph Curs, Gewerkschaftssekretär der IG Metall Aschaffenburg, ins Megafon: »Kommt raus, Kollegen, es ist Warnstreik.«

Mit Fahnen und Trillerpfeifen bewaffnet, strömen daraufhin die Metallerrinnen und Metaller von Magna Mirrors in Dorfprozelten aus der Halle. In den nächsten Stunden ruht die Arbeit. Die Truppe zeigt dem Management, was ihm blüht, wenn es an seinem Plan festhält und den Standort der rund 450 Beschäftigten schließt.

Wenige Kilometer entfernt ein ähnliches Bild: Die Beschäftigten von vier weiteren Unternehmen lassen bei einer aktiven Mittagspause vorm Werkstor die Muskeln spielen: Bei Joyson Safety Systems, Recall Services Europe, ZF Automotive Safety und zwei Standorten von Waldschaff Automotive kämpfen die Menschen ebenfalls für ihre Zukunft. Absurd ist: Keiner der fünf Betriebe ist direkt von der Transformation betroffen. Alle stellen Produkte her, die auch im Elektroauto verbaut werden. Geschlossen oder verlagert werden sollen sie allein aus Kostengründen.

Neue Produkte gegen Verlagerungspläne

Ähnliches befürchten die 412 Beschäftigten von Mahle Behr in Neustadt an der Donau. Sie bauen Klimaanlage für Autos der Oberklasse. Im BMW 5er, 6er und 7er, im Porsche, in Autos von Jaguar, Landrover und Volvo sorgt ihre Technik für angenehme Temperaturen. Bei der Umstellung vom Verbrenner auf das Elektroauto ändert sich für sie nicht viel. »Grundsätzlich ist es die gleiche Anlage. Statt mit einem Wasserkreislauf heizt sie dann elektrisch, technisch also kein Problem«, erklärt der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Josef Holzapfel, der seit über 30 Jahren im Betrieb ist.

Trotzdem macht sich der Metaller Sorgen. Nicht wegen der Transformation, sondern dass es mit den Klimaanlage nicht weitergeht, der Geschäftsbereich nach Osteuropa verlagert wird, um Kosten zu sparen. Ein neues Produkt soll deshalb die Zukunft des Werks sichern, so der Plan von Josef und den Metallerinnen und Metallern in Neustadt. Dafür haben sie ein Beratungsunternehmen aus Dresden an Bord geholt. Es ist darauf spezialisiert, die Betriebsparteien im Rahmen des Gemeinschaftsprojekts »Transformationsdialog« zu unterstützen.

Gemeinsam durchleuchten sie gerade den Betrieb. »In vielen Interviews mit der Belegschaft, vom Werkleiter über die Sales-Mitarbeiterin bis zum Monteur, finden wir heraus, wo unsere Stärken liegen, was wir besonders gut können und was unsere Maschinen und Anlagen können. Wir schauen uns auch an, was andere Betriebe und Start-ups machen«, erklärt Josef.

Dabei interessieren sich die Niederbayern auch für Zukunftstechnologien, die über das Automotive-Portfolio hinausgehen, zum Beispiel für erneuerbare Energien. Der Ideenfindungsprozess hat also begonnen, im gemeinsamen Austausch mit dem Management.

IG Metall-Betriebe haben bessere Chancen

Meist ist es ein schwerer Kampf, die Geschäftsleitung dazu zu bringen, Geld für die Entwicklung neuer Produkte und Geschäftsmodelle in die Hand zu nehmen. In Betrieben mit vielen IG Metall-Mitgliedern ist die Chance deutlich höher, dass sie diesen Weg einschlagen. Einfach deshalb, weil das Management zu dem Schluss kommt, dass hohe Abfindungen zu teuer sind. Und klar ist auch: Ist die IG Metall in dem Betrieb stark vertreten, kann die Gewerkschaft die Abfindungen hochtreiben, sodass sich eine Verlagerung nach Rechnung des Managements nicht mehr lohnt.

Eine fast unlösbare Aufgabe ist die Suche nach neuen Produkten, wenn man sie allein bewältigen muss. Vor allem kleinere Zulieferer haben dafür nicht die Mittel. Doch in der IG Metall ist keiner allein. Die Gewerkschaft hat die Politik überzeugt, 150 Millionen Euro in 27 Transformationsnetzwerke zu investieren.

Die über das gesamte Bundesgebiet verteilten Netzwerke helfen den Betrieben, neue Geschäftsmodelle zu finden. Josef ist begeistert von den Netzwerken der IG Metall: »Es ist schon toll, was für ein Wissen da zusammenkommt. Auch die Fördergelder und die Qualifizierungsangebote sind für uns interessant.« Das Angebot der Transformationsnetzwerke ist so überzeugend, dass sich dort auch die Geschäftsleitungen der Betriebe mit an den Tisch setzen.

IG Metall erhöht den Druck

In den Chefetagen von Magna Mirrors, Joyson Safety Systems, Recall Services Europe, ZF Automotive Safety und Waldschaff Automotive in Franken scheint das noch nicht angekommen zu sein. Doch was da zu tun ist, weiß Percy Scheidler, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Aschaffenburg: »Wenn sie an ihren Verlagerungsplänen festhalten, dann machen wir es für sie teuer. Richtig teuer!«

So helfen die Netzwerke bei der Transformation

- Die Transformationsnetzwerke unterstützen bei der Suche und Einführung neuer Produkte und Produktionsprozesse für die klimaneutrale Industrie.
- Sie vermitteln Wissen und vernetzen Betriebe mit Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft.
- Sie organisieren die Vernetzung zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsinitiativen.
- Sie zeigen Betrieben, wie sie Fördergelder bekommen können.

Deine IG Metall

IG Metall investiert konsequent in Gewerkschaftsarbeit vor Ort

KASSENBERICHT

Die IG Metall geht gestärkt aus den letzten schwierigen Jahren: Die Beitragseinnahmen 2022 sind höher als im Vorjahr. Der größte Teil der Ausgaben fließt in die Geschäftsstellen im ganzen Land. Die IG Metall ist da, wo ihre Mitglieder arbeiten und leben, sagt Hauptkassierer Jürgen Kerner.

Von Jan Chaberny



»Die Arbeit vor Ort werden wir stärken. Wir bleiben flächendeckend aktiv und durchsetzungsstark.«

Jürgen Kerner, Hauptkassierer der IG Metall

Foto: Alexander Paul Englert

Jürgen, 2022 war ein extremes Krisen-jahr: der Beginn des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine, das Hochschnellen der Energiekosten, die hohe Inflation. Wie hat sich all das auf die Finanzen der IG Metall ausgewirkt?

Russlands fürchterlicher Krieg gegen die Ukraine hat Auswirkungen auf die ganze Welt. Natürlich auch auf unsere Arbeit. Die politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen sind immens. Das ist klar. Wir als IG Metall gehen diese Herausforderungen auf der Basis solider Finanzen an. Das ist gut.

Was heißt das konkret?

Unsere Mitglieder haben 2022 Beiträge in Höhe von 596 Millionen Euro geleistet. Damit sind die Einnahmen 4 Millionen Euro höher als im Vorjahr. Maßgeblich dazu beigetragen haben unsere erfolgreichen Tarifrunden im vergangenen Jahr. Die Arbeitsentgelte unserer Mitglieder steigen und sie leisten höhere Durchschnittsbeiträge.

Also ein positiver Trend?

Ja, und das ist das Verdienst unserer Mitglieder. Sie kämpfen um gute Arbeitsbedingungen, sichern die Arbeitsplätze in ihren Betrieben und arbeiten an der Transformation zu einer klimafreundlichen Industrie. Als IG Metall stehen wir an der Seite unserer Mitglieder, im Betrieb und durch unsere Branchenpolitik. Wir wollen den Wandel mit den Beschäftigten gestalten. Das tun wir erfolgreich: 2022 haben wir 117 000 Mitglieder gewonnen, so viele wie seit 2018 nicht mehr. Wir gehen gestärkt aus den letzten schwierigen Jahren. Diese Stärke wollen wir ausbauen.

Wie soll das geschehen?

Elementar wichtig ist, dass wir vor Ort handlungsfähig sind, immer nah bei den Mitgliedern und ihre Interessen dann auch in der Branchenarbeit bündeln. Unsere Arbeit vor Ort werden wir daher in den kommenden Jahren weiter stärken. Wir investieren konsequent in unsere örtliche und regionale Arbeit.

Wie sieht das aus?

Nun, der weitaus größte Teil unserer verwendeten Beiträge fließt in unsere Geschäftsstellen. Sie sind erster Anlaufpunkt unserer Mitglieder, sie organisieren die Gewerkschaftsarbeit in den Betrieben und die Aktionen in den Tarifrunden. 2022 erhielten unsere Geschäftsstellen 216 Millionen Euro, über 2 Millionen Euro mehr als 2021. Das zeigt: Wir sind da, wo unsere Mitglieder arbeiten und leben. Wir unterstützen sie umfassend.

Zählt dazu auch die Bildungsarbeit?

Ja, sie ist ein Grundpfeiler. Mitglieder, Betriebsrätinnen und Betriebsräte, Vertrauensleute, die Vertreterinnen und Vertreter der Jugend und die der Schwerbehinderten werden bestmöglich auch bei ihrer Aus- und Weiterbildung unterstützt. 2022 haben wir 34,1 Millionen Euro in Bildung investiert. Wir sind mit unseren Bildungszentren und den Angeboten der Geschäftsstellen einer der größten Bildungsträger im Land.

Wie werden Mitglieder darüber hinaus unterstützt?

Wir helfen durch Satzungsleistungen, etwa mit unserem Streikgeld oder unserem Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen. Unsere Mitglieder erhalten dazu von uns Unterstützung bei Freizeitunfällen oder in besonderen Notlagen. Im Jahr 2022 haben wir für den Rechtsschutz 29,5 Millionen Euro und für die übrigen Unterstützungsleistungen 23,2 Millionen Euro bereitgestellt.

Wie schätzt Du die Lage ein?

Wir alle wünschen uns, dass der schreckliche Krieg in der Ukraine endet. Leider kann von uns keiner in die Zukunft schauen. Was die IG Metall betrifft, ist mein Blick ganz klar: Die IG Metall ist im Kern ihrer Mitgliedschaft stabil. Und damit ist sie finanziell stabil. Wir sind jederzeit voll handlungsfähig. Keine politische Aktion, kein Streik wird am Geld scheitern.

Wofür die Beiträge unserer Mitglieder verwendet werden

Absolut in Mio. Euro
(Stand: 31. Dezember 2022)

Geschäftsstellen
(inklusive aller Zuschüsse)

216

Vorstandsverwaltung und
zentrale Dienstleistungen

113,8

Rückstellungen (15 %)

89,4

Beiträge an DGB, IndustriALL
und andere Gewerkschafts-
dachorganisationen

46,2

Bildungsarbeit

34,1

Bezirksleitungen

30,9

Rechtsschutz Mitglieder
(inklusive DGB)

29,5

Unterstützungsleistungen
ohne Rechtsschutz

23,2

Mitgliedermagazin metall
und Informationsmaterial

11,9

Rat für Tat

Höheres Elterngeld gibt es nur bei Krankheit wegen Schwangerschaft

RECHT SO

Das Elterngeld unterstützt Eltern, die nach der Geburt weniger oder gar nicht arbeiten, um ihr Kind zu betreuen. Tjark Menssen erläutert, wie das Elterngeld berechnet wird, wenn die Schwangere im Bemessungszeitraum erwerbslos war und ihren bisherigen Beruf schwangerschaftsbedingt nicht wieder aufnehmen konnte.



Ein Beschäftigungsverbot für Schwangere kann nur während eines Arbeitsverhältnisses erteilt werden.

Foto: iStock/alex1981

Einer schwangeren Frau steht kein höheres Elterngeld zu, wenn sie im Bemessungszeitraum erwerbslos war und ihren bisherigen Beruf schwangerschaftsbedingt nicht wieder aufnehmen konnte. Vielmehr kommt die Gewährung eines höheren Elterngelds nur in Betracht, wenn Ursache des geringeren Erwerbseinkommens eine schwangerschaftsbedingte Erkrankung war. Das hat das Bundessozialgericht entschieden.

Der Fall

Geklagt hatte eine Frau, die seit 2001 als Kameraassistentin insbesondere bei Filmproduktionen arbeitete. Wie in der Filmbranche üblich, setzt sich ihre Erwerbsbiografie aus einer Vielzahl von befristeten abhängigen Beschäftigungsverhältnissen zusammen, zwischen denen jeweils Zeiten der Arbeitslosigkeit liegen. Das letzte Beschäftigungsverhältnis der Klägerin endete im Juli 2017. Anschließend war sie erwerbslos und bezog Arbeitslosengeld. Nach Beginn der Arbeitslosigkeit wurde bei ihr eine Schwangerschaft festgestellt.

Die auch körperlich anspruchsvolle Beschäftigung als Kameraassistentin konnte die Klägerin aus Gründen des Arbeitsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz nicht mehr wie zuvor ausüben. Ihr Antrag, für die Berechnung des Elterngelds deshalb statt der Monate der Arbeitslosigkeit frühere Monate mit Erwerbseinkommen heranzuziehen, blieb ohne Erfolg.

Nur schwanger und nicht krank

Die Klägerin hat keinen Anspruch darauf, dass der Bemessungszeitraum für das Elterngeld nach hinten verschoben wird und Zeiten der Arbeitslosigkeit nicht berücksichtigt werden, wie dies bei einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung vorgesehen ist. Eine solche Erkrankung lag bei ihr nicht vor. Die gesetzliche Regelung ist auch nicht entsprechend anzuwenden. Hierfür fehlt es an einer planwidrigen Regelungslücke im Gesetz.

Der Gesetzgeber hat abschließend geregelt, welche Tatbestände eine Verschiebung des Bemessungszeitraums für die Berechnung des Elterngelds ermöglichen. Dies gilt gerade auch im Hinblick auf Einkommenseinbußen wegen Arbeitslosigkeit. Dass Zeiten einer schwangerschaftsbedingten Arbeitslosigkeit nicht zu einer Elterngelderhöhung führten, sei auch mit dem Grundgesetz vereinbar. Weder liege eine Geschlechtsdiskriminierung noch eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung vor.

Bundessozialgericht vom 9. März 2023 – B 10 EG 1/22 R



Foto: Frank Rumpenhorst

Tjark Menssen

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

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

Rat für Tat

§ Alles Recht

SCHWERBEHINDERUNG

Rückwirkende Zuerkennung eines Mehrbedarfs

Ein Mensch, in dessen Schwerbehindertenausweis ein G eingetragen ist, hat nach Paragraph 30 Absatz 1 SGB XII erst dann Anspruch auf Zahlung eines Mehrbedarfs, wenn er voll erwerbsgemindert ist.

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass die fragliche Bestimmung des SGB XII nicht auf den Zeitpunkt einer Feststellung der vollen Erwerbsunfähigkeit mittels Bescheid abzielt, sondern darauf, dass die betreffenden Personen voll erwerbsgemindert sind.

Bundessozialgericht vom 6. Oktober 2022 – B 8 SO 1/22 R

ERWERBSMINDERUNGSRENTE

Bestandsrentner haben keinen Anspruch auf Neuberechnung

Rentnerinnen und Rentner, deren Erwerbsminderungsrente bereits vor dem 1. Januar 2019 begann, haben keinen Anspruch auf eine Neuberechnung ihrer Rente nach den inzwischen geltenden, deutlich günstigeren Regelungen. Sie können nicht verlangen, dass bei ihrer Rente Zurechnungszeiten in demselben Umfang berücksichtigt werden, wie das bei den ab 2018 und vor allem bei den ab 2019 neu bewilligten Renten geschieht.

In dem Fall forderten zwei Rentner eine Gleichbehandlung und deshalb eine Berücksichtigung der verlängerten Zurechnungszeiten auch bei ihren Renten. Der Rentenversicherungsträger und die Vorinstanzen lehnten das ab. Das Bundessozialgericht hat diese Entscheidungen bestätigt. Der Fünfte Senat kam nicht zu der Auffassung, dass die Begrenzung der zum 1. Januar 2018 und 1. Januar 2019 eingeführten Leistungsverbesserungen auf die ab diesen Stichtagen neu hinzukommenden Erwerbsminderungsrentner dem Gleichbehandlungsgebot des Grundgesetzes widerspricht.

Die vom Gesetzgeber angeführten Gründe für die Differenzierung zwischen Bestands- und Neurentnern sind sachlich nachvollziehbar und nicht willkürlich. Es entspricht einem Strukturprinzip der gesetzlichen Rentenversicherung, dass Leistungsverbesserungen ebenso wie Leistungskürzungen grundsätzlich nur für neu bewilligte Renten gelten.

Zudem war zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber mittlerweile für die Bestandsrentner einen Zuschlag zu ihrer Erwerbsminderungsrente und ebenso zu einer daran anschließenden Altersrente eingeführt hat, der ihnen ab dem 1. Juli 2024 zustehen wird.

Bundessozialgericht vom 10. November 2022 – B 5 R 29/21 R und B 5 R 31/21 R



Illustration: Henning Reith

EINKOMMENSTEUER

Behindertengerechter Gartenumbau ist keine außergewöhnliche Belastung

Aufwendungen für einen behindertengerechten Umbau des zum selbst bewohnten Einfamilienhaus gehörenden Gartens sind keine außergewöhnlichen Belastungen.

Im Streitfall war die Klägerin auf einen Rollstuhl angewiesen. Um die vor dem Haus gelegenen Pflanzenbeete weiter erreichen zu können, ließen die Kläger den Weg vor ihrem Haus in eine gepflasterte Fläche ausbauen und Hochbeete anlegen.

Der Bundesfinanzhof entschied: Als außergewöhnliche Belastungen könnten Aufwendungen nur anerkannt werden, wenn sie dem Steuerpflichtigen zwangsläufig erwachsen seien. Daher würden etwa Krankheitskosten und ebenfalls Aufwendungen zur Befriedigung des existenznotwendigen Wohnbedarfs als außergewöhnliche Belastungen anerkannt. Zwar sei auch die Umbaumaßnahme eine Folge der Verschlechterung des Gesundheitszustands der Klägerin gewesen. Die Kosten waren allerdings nicht vornehmlich der Krankheit oder Behinderung geschuldet, sondern in erster Linie Folge eines frei gewählten Freizeitverhaltens.

Ganz leer gingen die Kläger aber nicht aus: Der Steuerbonus für Handwerkerleistungen wurde ihnen gewährt und sie konnten die Arbeitskosten geltend machen.

Bundesfinanzhof vom 26. Oktober 2022 – VI R 25/20

Politik & Gesellschaft

»Wir brauchen einen Kulturwandel«

Die Berliner Sozialforscherin Jutta Allmendinger spricht sich seit Langem für die 4-Tage-Woche aus und sagt: Dieses Modell würde gerade Frauen sehr helfen. Hier erklärt sie, was sie von den Männern erwartet und warum die Arbeitgeber sich nicht gegen kürzere Arbeitszeiten sperren sollten.

Die Fragen stellte Simon Che Berberich.



Streitbar: Die Berliner Soziologin Jutta Allmendinger fordert eine 4-Tage-Woche – damit Paare die Arbeit zu Hause und im Job besser aufteilen können.

Foto: Jesco Denzel/laif

»Es darf nicht sein, dass die 4-Tage-Woche ein Privileg von wenigen Menschen ist.«

Jutta Allmendinger, Sozialforscherin

Frau Allmendinger, wie passt die 4-Tage-Woche zum Fachkräftemangel und zum allgemeinen Arbeitskräftemangel?

Bestens. Die 4-Tage-Woche wird den Krankenstand und die Frühverrentung verringern, was das Arbeitsvolumen insgesamt erhöhen wird. Sie wird gleichermaßen die Erwerbsarbeitszeit von Frauen steigern, da sie die Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen umverteilt. Damit gewinnt die Wirtschaft viele Potenziale gut ausgebildeter, motivierter und leistungsstarker Frauen.

Bleibt Arbeit liegen, wenn Millionen Beschäftigte kürzer arbeiten?

Gute Organisation von Arbeitsabläufen unter Nutzung digitaler Möglichkeiten wird in vielen Bereichen eine Menge Arbeitsstunden sparen. Die 4-Tage-Woche ist für mich daher auch ein Motor, die Digitalisierung in Deutschland endlich entschlossen anzupacken. Zudem kann man sich Modelle von Teamarbeit vorstellen, die effizienter funktionieren als das oft unverbundene Nebeneinander von Arbeitenden.

Sie sagen, dass die 4-Tage-Woche die Erwerbsbeteiligung von Frauen steigert. Welche Belege gibt es für diese Annahme?

Repräsentative Befragungen zeigen, dass Frauen etwas länger erwerbstätig sein wollen, als sie es bislang sind. Man müsste sie also nicht zwingen, wohl aber die Rahmenbedingungen schaffen, um ihnen eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Dazu gehören flächendeckende und gute Kitas, Ganztagschulen und eine partnerschaftliche Verteilung der unbezahlten Arbeit.

Wie könnte die 4-Tage-Woche konkret eingeführt und umgesetzt werden? Wer soll das tun und wie?

Ich sehe das als Aufgabe der Tarifparteien und setze darauf, dass es hier schnell zu einer Breitenwirkung kommen wird.

Wir müssen uns dabei vergegenwärtigen, dass es nicht zwingend um vier Tage geht. Sondern auch darum, kurze Arbeitstage zu ermöglichen und damit mehr Flexibilität.

Aus dem Arbeitgeberlager kommt heftiger Widerspruch zur 4-Tage-Woche. Warum sollten die Arbeitgeber umdenken?

Ganz einfach: Es ist in ihrem unternehmerischen Interesse, mehr Frauen zu gewinnen, nachhaltiger zu denken und bei allemal komplexer werdenden Aufgaben auf eine präventive Gesundheitsstrategie zu setzen.

Derzeit gilt immer noch: Wer länger arbeitet, macht Karriere. Wie lässt sich diese tief verankerte »Leistungskultur« aufbrechen?

Hier haben wir während der Coronapandemie schon viel erreicht. Phasen von Homeoffice schwächen die Präsenzkultur, das lässt sich auch empirisch zeigen. Klare Zielvorgaben und Erwartungen der Führungskräfte tun das Ihre. Wenn die Leitung nicht vor Ort ist, hilft auch die Anwesenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenig.

Bei meinen schwedischen Kollegen wird lange Arbeitszeit regelrecht stigmatisiert. Es gehört sich, die Kinder abzuholen und Zeit mit der Familie zu verbringen. Einen solchen Kulturwandel traue ich uns auch zu. Wir brauchen ihn.

Zur Person

Jutta Allmendinger ist eine der bekanntesten deutschen Sozialforscherinnen. In ihrer Arbeit beschäftigt sie sich mit dem Arbeitsmarkt, mit Sozialpolitik und mit der Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Zu diesen Themen schaltet sie sich immer wieder in die öffentliche Debatte ein. Sie ist Professorin an der Berliner Humboldt-Universität und leitet das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Kurz & bündig**Vertrauensleute****Drei Fragen an Cindy Fasanya, IG Metall-Vertrauensfrau in der Softwarebranche**

Foto: privat

Warum wolltest Du Vertrauensfrau werden? Du warst da ja erst wenige Monate im Betrieb.

Mir ist die menschliche Komponente wichtig. Ich habe schon während meines Studiums des internationalen Managements ehrenamtlich gearbeitet, mit Geflüchteten und Menschen mit Behinderung. Zudem fand ich es spannend, Einfluss auf die Arbeitsbedingungen zu nehmen und mitgestalten zu können. Aufregen kann sich jeder. Wer will, dass es besser wird, sollte auch selbst etwas dafür tun.

Und was hast Du bisher bei CARIAD mitgestaltet?

Ich wurde in unsere Tarifkommission gewählt und habe die Tarifbewegung und Forderungen mitgestaltet. Wir haben einen IG Metall-Summit und Warnstreiks organisiert und einen Tarifabschluss erreicht. Ich finde es wirklich unglaublich, dass ich über die Gewerkschaft die Möglichkeit habe, als gewöhnliche Mitarbeiterin einen solchen Tarifvertrag mitzuverhandeln.

Softwarebeschäftigte im Warnstreik – wie geht das?

Es gab Warnstreiks an vier Standorten und digitale Aktionen wie Teams-Hintergründe. In der Tarifbewegung haben wir viele Gespräche geführt und dienstags per Videokonferenz informiert. Wir haben kritische Beschäftigte, die alles durchrechnen. Das macht uns stark. Ich wünsche mir, dass noch mehr IG Metall-Mitglied werden, damit wir noch stärker werden.

Betriebsräte-Preis**Die Nominierten stehen fest****Drei Projekte aus dem Bereich der IG Metall**

Kampf gegen überhohe Belastungen am Arbeitsplatz, Schaffung von Orientierungswissen für die Beurteilung von Systemen künstlicher Intelligenz, Einsatz für den Standort und eine Beschäftigungsgarantie: Die drei Projekte, die in diesem Jahr aus dem Bereich der IG Metall für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2023 nominiert wurden, sind sehr unterschiedlich. Es verbindet sie aber die Kraft, zusammen mit Kolleginnen und Kollegen gute Regelungen im Betrieb durchzusetzen. Am 9. November zeichnet die Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« Betriebsrätinnen und -räte mit dem Deutschen Betriebsräte-Preis aus. Potenzielle Preisträger sind der Betriebsrat der ArianeGroup Bremen, der Siemens-Gesamtbetriebsrat und der Betriebsrat von ZF Friedrichshafen in Ahrweiler. Preiswürdige Arbeit machen sie alle drei.

Gewerkschaftstag

Anträge für den 25. Ordentlichen Gewerkschaftstag stehen fest

Mitglieder können die Anträge jetzt lesen

Der Gewerkschaftstag rückt näher: Vom 22. bis 26. Oktober 2023 kommen Delegierte aus ganz Deutschland zusammen, um Schwerpunktthemen für die nächsten vier Jahre zu setzen. Hierfür sind aus der ganzen Bundesrepublik Anträge eingegangen, über die die Delegierten am Gewerkschaftstag abstimmen. Die Mitglieder der IG Metall können diese Anträge ab dem 15. August einsehen. Es geht zum Beispiel um:

- Alterssicherung
- Tarifpolitik
- gewerkschaftliche Bildungsarbeit
- Energie- und Mobilitätswende
- Mitglieder und Zielgruppenarbeit
- Mitbestimmung
- Sicherheit und Frieden

Es gibt fünf Gruppen von Anträgen: einen Grundsatzantrag des Vorstands, vier Leitanträge des Vorstands, einen Antrag des Bundesjugendausschusses, 39 Satzungsanträge (davon 14 vom Vorstand) und 494 politische Anträge. Gestellt wurden die Anträge zum Beispiel von den Delegiertenversammlungen der Geschäftsstellen, dem Bundesfrauenausschuss oder dem Vorstand der IG Metall. Die Anträge können als PDF-Datei unter folgender Adresse heruntergeladen werden:

igmetall.de/gewerkschaftstag

Tarif

23 000 Kfz-Beschäftigte in Aktion

KFZ-HANDWERK

Tarifabschluss im Kfz-Handwerk: 5 Prozent mehr Geld und 1500 Euro Inflationsprämie 2023, weitere 3,6 Prozent plus 1000 Euro netto 2024. Azubis profitieren besonders. Dafür beteiligten sich 23 000 Beschäftigte an Warnstreiks und Aktionen – auch dort, wo früher wenig ging.

Von Dirk Erb



Kfz-Demo: 1200 Kfz-Beschäftigte kamen nach Leinfelden-Echterdingen (Baden-Württemberg) zur entscheidenden Tarifverhandlung im Kfz-Handwerk.

Foto: Julian Rettig

Warnstreik: Das gab es seit über 20 Jahren nicht mehr bei S&G Automobil in Karlsruhe-Knielingen. Damals waren vielleicht 20, 30 Beschäftigte draußen. Zur diesjährigen Kfz-Tarifrunde waren es mehr als 100.

So wie bei S&G in Knielingen lief auch in vielen anderen Kfz-Betrieben mehr als früher. 23 000 Beschäftigte waren bei Warnstreiks und Aktionen dabei. »Ich kann mich nicht erinnern, dass jemals so viele auf einer Kundgebung vor einer Verhandlung waren wie dieses Jahr in Leinfelden«, bekräftigt der S&G-Betriebsratsvorsitzende Thomas Frahm, der auch Mitglied der Kfz-Verhandlungskommission in Baden-Württemberg ist. »Das hat uns bei den Verhandlungen Rückenwind gegeben.«



Warnstreik bei S&G in Karlsruhe-Knielingen. Der Betriebsrat um Thomas Frahm (links) hatte dafür auf Abteilungsversammlungen mobilisiert.

Foto: IG Metall

WINDKRAFT

Eickhoff Wind Power will schließen

Beschäftigte erarbeiten neue Geschäftsmodelle

Absurd: Die Windkraft wird massiv ausgebaut, doch Eickhoff Wind Power will die Fertigung der Windradgetriebe in Klipphausen (Sachsen) schließen. So nicht! Gemeinsam mit der IG Metall Dresden-Riesa setzten die Beschäftigten

einen Innovationsprozess durch: Mithilfe von Beraterinnen und Beratern erarbeiten sie neue Geschäftsmodelle – für neue Investoren, die das Werk übernehmen. Allerdings zahlt Eickhoff nur einen Teil der Kosten. Daher sind die Beschäftigten auf Förderung durch die Politik angewiesen – und haben dafür vor dem Windgipfel am Wirtschaftsministerium in Berlin demonstriert.

WINDKRAFT

Weiter Streik bei Windradbauer Vestas

Bis zum Redaktionsschluss gab es keine weitere Reaktion des Unternehmens

Nach über 100 Tagen Streik hat Vestas, der Weltmarktführer in der Windkraft, immer noch keinen Tarif in Deutschland. Dabei braucht Vestas dringend Fachkräfte, um Tausende Windräder zu installieren. Zwar gab es zwischenzeitlich mal Verhandlungen, doch dann zog Vestas seine Angebote wieder zurück. Die Beschäftigten machen weiter Druck für ihren Tarifvertrag.



Kämpfen für ihre Zukunft: Beschäftigte von Vestas und Eickhoff demonstrierten vor Habecks Windgipfel in Berlin.

Foto: Christian v. Polentz

Bildung

»Wir haben Licht ins Dunkel gebracht«

ORTE DER DEMOKRATIE

In den Frankfurter Adlerwerken wurden während der Terrorherrschaft Rüstungsgüter gefertigt: von Zwangsarbeitern und KZ-Häftlingen. Betriebsräte der IG Metall haben in den 90er-Jahren dafür gesorgt, dass die Geschichte aufgearbeitet wird. Heute sind die Adlerwerke ein Mahnmal und Ort der Demokratie.

Von Martina Helmerich



Vertieft: Alpaslan, Stephan und Maren beim Besuch der Adlerwerke in Frankfurt. Die Schicksale der Zwangsarbeiter und KZ-Häftlinge machen betroffen.

Foto: Frank Rumpenhorst

Eine große Tafel erinnert an die Insassen des Konzentrationslagers Katzbach, die hier in den Adlerwerken untergebracht waren. Mindestens 1616 Menschen wurden in Frankfurt gefangen gehalten und mussten in der Rüstungsfabrik arbeiten. Sie schraubten die Fahrgestelle von Panzerfahrzeugen zusammen. Der größte Teil der inhaftierten Männer kam aus Polen und wurde während des Warschauer Aufstands festgenommen.

Die Sterblichkeit hier war höher als in anderen KZs: Jeder dritte Häftling starb aufgrund der brutalen Haftbedingungen, geschwächt durch Unterernährung und aufgrund aufreibender Arbeit. Auch Misshandlungen, Arbeitsunfälle und Infektionen führten oft zum Tod.

Weil es keine Waschmöglichkeiten gab, grassierten Krankheiten wie Krätze, Scharlach und Typhus. Gegen Kriegsende im März 1945 wurde die Produktion eingestellt. Die Häftlinge wurden auf Todesmärsche geschickt. Wenige haben überlebt.

Heute sind die Adlerwerke im Frankfurter Gallusviertel ein lebendiger Geschichts- und Erinnerungsort, wo man der Opfer von Zwangsarbeit und KZ-Haft gedenkt, über das System der Konzentrationslager aufklärt und über Zwangsarbeit als Teil der deutschen Migrationsgeschichte informiert. Seit einem Jahr werden in der ehemaligen Produktionshalle Tafeln, Originalquellen und Aussagen von Zeitzeugen ausgestellt.

Der Metaller und ehemalige Betriebsrat Lothar Reininger hat sich hier große Verdienste erworben. Er hatte in den 90er-Jahren nicht nur den erfolgreichen Kampf gegen die geplante Betriebsschließung der Adlerwerke organisiert. Gegen vehemente Widerstände der Geschäftsleitung hatte er auch durchgesetzt, dass die NS-Vergangenheit der Rüstungsfabrik aufgearbeitet wurde. »Kaum jemand in Frankfurt kannte die Geschichte des KZ. Wer an die Geschichte rührte, dem wurde mit Entlassung gedroht. Unfassbar«, erinnert er sich.

»Es geht darum, hier über den Faschismus zu informieren. Das KZ Katzbach mitten in Frankfurt hat niemand gekannt. Wir haben da Licht ins Dunkel gebracht.«

Lothar Reininger, ehemaliger Betriebsrat, Adlerwerke

Reininger und andere Betriebsräte gründeten den Verein »Leben und Arbeiten in Gallus und Griesheim« (LAGG), der die Aufarbeitung vorangetrieben hat. Im Studienkreis Deutscher Widerstand 1933 bis 1945 entstand dann die Idee, aus der Fabrik einen Geschichtsort zu machen. Viele Schulklassen und Gruppen von Betriebsrätinnen und -räten informieren sich inzwischen vor Ort. Auch Gruppen der Initiative »Respekt!« und Geschäftsstellen der IG Metall schauen sich die Räume und das Gelände an. Die Metallerrinnen und Metaller kommen aus vielen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie. Der Rundgang auf dem Gelände an der Kleyerstraße führt zu den Unterkünften, wo die Zwangsarbeiter und KZ-Häftlinge eingepfercht waren.

Auch der Metaller Werner Hartl ist regelmäßig im 2022 eröffneten Museum. Hartl ist Referent für politische Bildung bei der IG Metall und hat sich an den Forschungen zu den Adlerwerken beteiligt. »Unser Ziel ist, Wissen über die Vergangenheit zu vermitteln und zum besseren Verständnis der Gegenwart und den heutigen Gefährdungen für Demokratie und Menschenrechte beizutragen.«

Überall ist Demokratie möglich

Der Geschichtsort Adlerwerke und andere Beiträge finden sich auch in der Mitmachaktion der Initiative »Respekt!« unter dem Motto »Orte der Demokratie«. Sie zeigt, wo Demokratie möglich ist und praktiziert wird. Sie zeigt auch, wo es dringend Not tut, sich Rassismus und Rechtsextremismus entschlossen entgegenzustellen. Jeder Metaller und jede Metallerin ist eingeladen, sich noch bis Oktober zu beteiligen. Gemeinsam mit vielen anderen entsteht eine virtuelle Landkarte mit dem ganz persönlichen Ort der Demokratie. Dahinter steht die Idee, gegen rechte Hetze und Menschenfeindlichkeit einzutreten und zu zeigen, wie vielfältig und lebendig Demokratie ist (siehe Infobox).

Auch die Betriebsrätin Maren Gruschwitz sowie die Betriebsräte Stephan Klenzmann und Alpaslan Topalsoy engagieren sich für die Mitmachaktion »Orte der Demokratie«. Sie gehen durch die Ausstellung der Adlerwerke, bleiben bei den Exponaten stehen, blättern im sogenannten Arbeitsbuch eines ehemaligen Häftlings mit dem Hakenkreuz vorn drauf.

Stephan Klenzmann arbeitet beim Anlagenbauer SMS group Hilchenbach und macht seit zehn Jahren bei der Initiative »Respekt!« mit. Auf sein Engagement hin hat das Unternehmen Antidiskriminierungsworkshops für Auszubildende eingeführt und viel für präventive Arbeit getan. »In unserem Ausbildungszentrum wurde ein Respekt!-Schild angebracht. Es soll täglich daran erinnern, dass ein respektvoller Umgang die unverzichtbare Grundlage für ein gutes und faires Miteinander ist«, sagt Stephan. Die Beschäftigten sollen Ursachen und Formen von Diskriminierung erkennen und Sensibilität in Bezug auf diskriminierendes Verhalten und verschiedene Handlungsmöglichkeiten entwickeln. Stephan hat auf der interaktiven Karte seinen Betrieb SMS bei »Orte der Demokratie« eingetragen. Die Aktion soll andere Metallerinnen und Metaller anregen, in ihrem Betrieb aktiv zu werden.

Auch Maren Gruschwitz und Alpaslan Topalsoy machen bei der Respekt!-Initiative und der Kampagne »Orte der Demokratie« mit. Maren und Alpaslan sind im Betriebsrat von Trumpf in Ditzingen aktiv. Betriebsrat und Unternehmen setzen sich gemeinsam für eine weltoffene Gesellschaft ein. »Wir haben im Betriebsrat den Arbeitskreis DIM gegründet. DIM steht für Diversity, Integration und Migration«, sagt Maren. »Wir sind überzeugt davon, dass Gleichbehandlung und Gleichberechtigung unverhandelbare Werte sind.«

Bei Trumpf gehört dazu auch eine inklusive Sprache, in der sich jede und jeder wiederfindet. »Diskriminierung in jeder Form widerspricht den Werten, für die wir im Betriebsrat und in der Belegschaft stehen«, ergänzt Alpaslan.

Arbeit darf nicht der Unterdrückung dienen

»Geschichte wiederholt sich nicht«, sagt Bildungsreferent Werner Hartl. Aber angesichts zunehmender Bedrohungen durch rechte Strukturen, Rassismus und Antisemitismus bietet gesellschaftspolitische Bildung wie der Geschichtsort Adlerwerke die Möglichkeit, Wissen zu erwerben und damit Gegenstrategien zu erarbeiten. »Dass in einer Fabrik Menschen gefangen gehalten werden und Arbeit dazu eingesetzt wird, um Menschen umzubringen, darf sich nie wiederholen. Wir müssen Demokratie stärken und resistent machen gegen die vielfältigen Gefahren.«

»Orte der Demokratie« – MitmachAktion der IG Metall

- So gehts: Die Teilnehmenden stellen ihren persönlichen »Ort« vor, in dem sich Demokratie für sie zeigt. Das kann ein Betriebsratsbüro sein oder eine Veranstaltung.
- Der Ort wird in eine interaktive Karte eingetragen. Die Aktion läuft noch bis Oktober. So entsteht bis zum Gewerkschaftstag der IG Metall eine bundesweite Übersicht demokratiestärkender Orte und Aktivitäten, die zeigt, wie vielfältig und konkret Demokratie gelebt wird.
- Die zentrale Botschaft von »Orte der Demokratie« ist, dass Demokratie überall, greifbar und persönlich ist. Auf der Karte im Internet sind schon zahlreiche Beiträge entstanden.
- Wer einen Beitrag mit einem Bild einsenden möchte, füllt einfach das Kontaktformular aus: **respekt.tv**

Genießen wie die Weltmeister: rote Chimichurri-Spieße



Genuss zum Aufspießen: Bei den Fleischspießen mit roter Chimichurri-Soße aus Argentinien wechseln sich Rindersteakwürfel, Champignons und Kirschtomaten ab. Das Rezept stammt aus dem internationalen Kochbuch des Arbeitskreises Kult. V der IG Metall Reutlingen-Tübingen.

Foto: Katrin Winner

Sommerzeit, Zeit der Rindersteaks. Und während Deine Nachbarinnen und Nachbarn noch den Grill vom letzten Mal säubern, genießen Du und Deine Lieben schon die roten Chimichurri-Spieße aus dem Heimatland des amtierenden Fußballweltmeisters. Und so wirds gemacht: Die Kartoffeln unter fließendem Wasser gründlich abbürsten. Rosmarin und Thymian waschen und klein hacken. Jede Kartoffel mit einem halben Teelöffel Olivenöl bestreichen und mit einem Viertel der Kräuter in Alufolie wickeln.

Im vorgeheizten Backofen (E-Herd: 200 Grad, Umluft: 175 Grad, Gas: Stufe 3) für circa 70 Minuten backen.

Einen Esslöffel Olivenöl in einem kleinen Topf leicht erhitzen. Rosenpaprika, Cayennepfeffer und Kreuzkümmel darin kurz andünsten.

Die Knoblauchzehen schälen und klein hacken. Mit der Würzmischung, dem Rotweinessig und drei Esslöffeln Olivenöl verrühren.

Das Rindfleisch trocken tupfen und in große Würfel schneiden. Mit der Hälfte der Soße mischen und marinieren.

In der Zwischenzeit die Champignons putzen und säubern und die Kirschtomaten waschen. Jetzt das Rindfleisch aus der Soße nehmen. Champignons und Kirschtomaten abwechselnd mit den Fleischwürfeln auf acht Holzspieße stecken. Die Spieße anschließend portionsweise in einem Esslöffel heißem Olivenöl rundherum sechs bis sieben Minuten braten und mit Salz bestreuen.

Nun die Kartoffeln aus der Folie nehmen und aufschneiden. Die Butter oder Margarine darauf verteilen und anschließend mit Salz bestreuen. Zum Schluss die Chimichurri-Spieße mit den Kartoffeln und dem Rest der Soße servieren. Guten Appetit!

Zutaten für 4 Personen

800 g Rindersteak

4 große mehligte Kartoffeln

je 2 Stiele Rosmarin und Thymian

5 ½ EL Olivenöl

1 TL Rosenpaprika

½ – 1 TL Cayennepfeffer

1 TL Kreuzkümmel

5 Knoblauchzehen

2 EL Rotweinessig

16 mittelgroße Champignons

16 Kirschtomaten

grobes Salz

1 EL Butter oder Margarine

Alufolie, 8 Spieße

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

Bürgergeld: Sonderregelungen für Junge

Die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen erörtert im Flyer 613 die verschärften Pflichten für unter 25-Jährige beim Bürgergeld. PDF unter:
[erwerbslos.de/medienbestellung](https://www.erwerbslos.de/medienbestellung)

Deine Geschäftsstelle

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

Der IG Metall beitreten

Hier kannst Du Mitglied werden: **[igmetall.de/beitreten](https://www.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 Henrizi

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.