

metall

Dein Magazin

Jahrgang 75 | September/Oktoberr 2023 | D 4713 | igmetall.de/metall



Generation Zukunft

**Mehr Ausbildungsvergütung, gesicherte Übernahme:
Die IG Metall setzt die Standards für gute Ausbildung**



Foto: Frank Rumpenhorst

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 17. August 2023



Es war heiß, es war laut, es war bunt auf dem Festival der IG Metall Jugend in Magdeburg. 1500 aktive Metallerrinnen und Metaller aus den Betrieben kamen zu R!SE und campen in den Elbauen. Tagsüber arbeiteten sie in Workshops, abends feierten sie zur Musik von angesagten Bands.

Foto: Thomas Range

EDITORIAL

Gemeinsam für gute Ausbildung



*Christiane Benner,
Zweite Vorsitzende
der IG Metall*

Foto: Thomas Pirot

Als IG Metall setzen wir Standards für gute Ausbildung und damit auch ein Zeichen, dass sich Ausbildung in Industrie und Handwerk auszahlt.

Aktuell starten wieder mehr als 45 000 junge Auszubildende und dual Studierende in unseren Betrieben. Vor ihnen liegt ein neuer Lebensabschnitt mit Herausforderungen, Träumen und Anforderungen an die Arbeitswelt. Als IG Metall stimmen wir nicht in den Kanon der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ein und schimpfen auf »die Jugend« oder »Generation Z«. Im Gegenteil: Wir ermutigen sie, für ihre Rechte einzustehen und mit unseren Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie Betriebsrätinnen und Betriebsräten für gute Ausbildungsbedingungen einzutreten.

Standards für eine gute Ausbildung ist ein Kernanliegen der IG Metall. Mehr Ausbildungsvergütung, die Übernahme nach der Ausbildung und ein Tag frei vor Prüfungen: All das gibt es nur dank unserer Tarifverträge. Wir wollen sie in Zukunft noch besser machen. Deshalb werden wir die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in die Pflicht nehmen, die duale Ausbildung wieder attraktiver zu machen. Das ist vor allem dort notwendig, wo es wenig Bewerbungen auf offene Ausbildungsstellen gibt. Außerdem setzen wir uns dafür ein, dass Ausbildung nicht weiter abgebaut wird.

Ausbildung ist ein Erfolgsrezept für das Gelingen der Transformation! Und eine starke Antwort auf den Fachkräftemangel. Derzeit sind rund 2,64 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 ohne Berufsabschluss. Wir beobachten diese Entwicklung mit großer Sorge. Als IG Metall werden wir uns weiterhin für das Recht junger Menschen auf eine gute Ausbildung starkmachen!

Christiane Benner

Leserinnen und Leser meinen



Ausgabe 7/8 2023

Foto: IG Metall

»Bei jeder Arbeitszeitverkürzung prognostizierten Arbeitgeber und konservative Parteien den Niedergang der Wirtschaft. Zusammengebrochen ist sie nicht. Die Rationalisierung verhinderte das, führte aber zu erhöhtem Stress bei den Beschäftigten. Der erfordert eine längere Regeneration. Rationalisierung und Digitalisierung erhöhen derzeit noch den Stress. Auch deshalb ist es an der Zeit, die 4-Tage-Woche einzuführen.«

Heinz Rittermeier, Bochum

Globales Miteinander auf Augenhöhe

METALL 7/8 2023

»Teurer Industriestrom vernichtet Arbeitsplätze«

Die Forderung nach einem hoch subventionierten Industriestrompreis ist, mit Verlaub, total von gestern. Die Aluminiumerzeugung beispielsweise gehört schon lange nicht mehr nach Deutschland, sondern in andere Teile der Welt, die konkurrenzlos günstig Sonnenstrom erzeugen können. Dagegen kann man nicht »ansubventionieren« und sollte es auch nicht. Klar, das kostet bei uns Arbeitsplätze, die anderenorts aufgebaut werden und dort der Jugend eine Perspektive geben. So geht »Migration an den Ursachen bekämpfen« und »globales Miteinander auf Augenhöhe«. Unsere Aufgabe als IG Metall ist es, den Wandel zu gestalten und den betroffenen Kolleginnen und Kollegen zu helfen.

Christoph Kloppenburg, per E-Mail

Bei Rüstungsfirmen genau hinschauen

METALL 7/8 2023

»Licht ins Dunkel gebracht«

In der jüngsten metall-Ausgabe wurden die Adlerwerke in Frankfurt als Ort der Demokratie lobend erwähnt. Insbesondere die Aufarbeitung der Geschichte der Rüstungsproduktion während der NS-Zeit wurde als beispielhaft hingestellt. Mir kommen dabei Gedanken, wie man zukünftig mit Firmen umgehen wird, die heute für die Rüstungsindustrie arbeiten, wohl ohne Zwangsarbeiter, aber eben auch mit Know-how, Präzision und Forschergeist. Wird zukünftig in diesen Firmen auch daran gedacht, dass man einen Krieg befeuert und verlängert hat, der im Europa des 21. Jahrhunderts beispiellos ist, unzählige Opfer fordert und eben auch einmal wieder in besonderem Maße die Zivilbevölkerung trifft? Oder wartet man dann mit diesem Gedenken »diskreterweise« wieder 50 Jahre? Meines Erachtens läge es auch im Verantwortungsbewusstsein einer Gewerkschaft, hinzuschauen, was in welcher Fabrik produziert wird, und sich nicht nur um Bezahlung und soziale Belange von Arbeitnehmern zu kümmern.

Angela Wendtlandt, per E-Mail

»Eine derartige Sichtweise spaltet die Gesellschaft«

METALL 7/8 2023

»Wir brauchen einen Kulturwandel«

Jutta Allmendinger sagt: »Es darf nicht sein, dass die 4-Tage-Woche ein Privileg von wenigen Menschen ist.« Eine Lösung hat sie nicht parat, die soll die Aufgabe der Tarifparteien sein. So zu argumentieren ist leicht. Und die angeführten Beispiele – Digitalisierung und Selbstbedienungskassen – sollen es richten. Lächerlich! Was ist mit Kliniken, Busfahrern, Kindergärtnerinnen, Schulen? Eine Krankenschwester muss dem Patienten helfen, mit Scannen geht da gar nichts. Einfach nur vier Tage arbeiten? Und wer macht die Arbeit? Wir haben gerade in diesen Berufen ja so viele gute Leute übrig, die braucht man nur zu holen, dann ist das Problem gelöst?! Und wer mehr als nur vier Tage arbeiten muss, ist einfach selbst schuld. Fazit: Eine derartige Sichtweise spaltet die Gesellschaft, erhöht die Unzufriedenheit, und im Osten sieht man, zu was das führt.

Helmut Bader, Schöntal

»Wir alle haben das bezahlt«

METALL 7/8 2023

»Teurer Industriestrom«

Jahrzehntelang wurden die Firmen von der EEG-Umlage befreit und mit billigstem Strom versorgt. Wir alle haben das bezahlt! Wie hat sich die Industrie auf eine Wende vorbereitet? Gar nicht! Warum sollte sie auch? Sie kann ja immer noch mit Erwerbslosen und der Deindustrialisierung drohen. Bitte nicht auf jene Rücksicht nehmen, die für jahrzehntelange Ausbeutung der Bürger verantwortlich zeichnen.

Alexander Ziegler, Schwandorf

Tarif

Beschäftigte am Erfolg beteiligen

HOLZ UND KUNSTSTOFF

Die Tarifrunde für 220 000 Beschäftigte der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie startet. Bis Oktober diskutieren die Beschäftigten über die Forderungen.

Von Jacqueline Sternheimer



Auf Hochtouren: In vielen Betrieben der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie schufteten die Beschäftigten die vollen Auftragsbücher ab.

Foto: Michael Wallmüller

In den Betrieben und Tarifkommissionen beraten die Beschäftigten der Holz- und Kunststoffindustrie über die Forderungen ihrer aktuellen Tarifbewegung. Der Blick in die Betriebe zeichnet ein durchwachsendes Bild.

Während der Coronapandemie haben Holz und Kunststoff einen Boom erlebt, da viele in ihr Zuhause oder in Reisemobile investiert haben. Hiervon profitieren die Unternehmen zum Teil noch heute. »Von diesem Erfolg können die Arbeitgeber jetzt auch etwas an die Beschäftigten abgeben, die dazu beigetragen haben«, sagt Janusz Eichendorff, Betriebsrat bei Hymer.

Das ganz große Hoch ist jedoch vorbei, wie sich zum Beispiel im Bereich der Fertighausherstellung zeigt. »Unsere Auftragsbücher sind zwar noch voll mit geplanten Fertighäusern, aber die Finanzierungslage für unsere Kundschaft ist oft schwierig«, sagt die Betriebsrätin bei DFH Haus, Lydia Ott. Die Belegschaft sei bereit, für mehr Geld auf die Straße zu gehen.

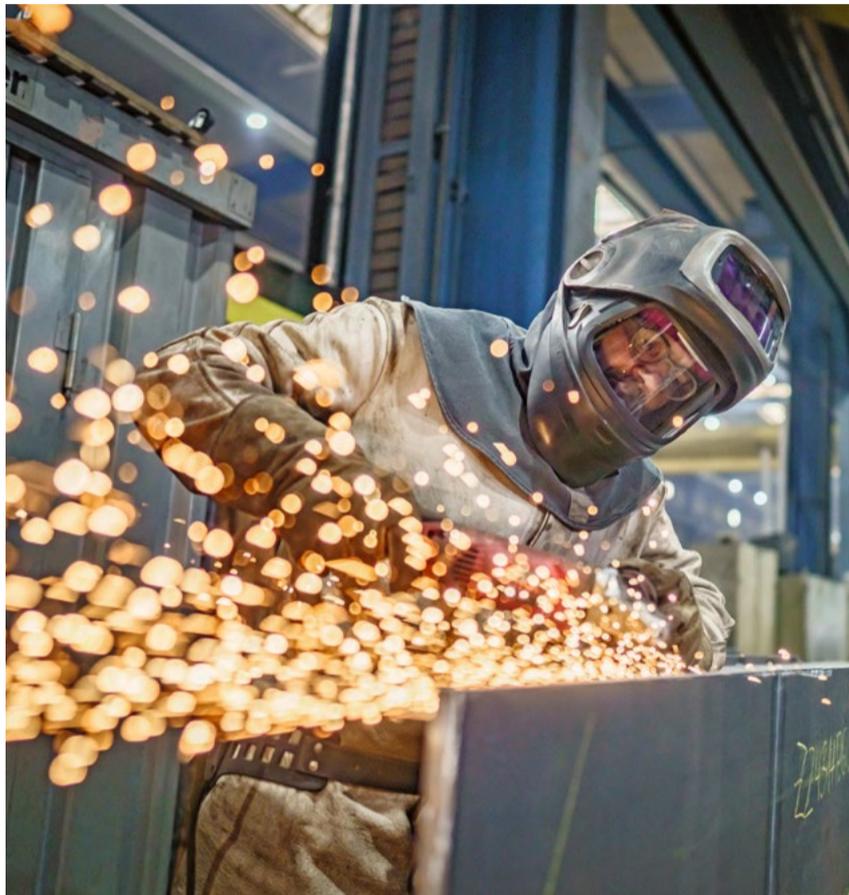
Die ersten Verhandlungen starten im Dezember. Die Friedenspflicht endet am 12. Januar 2024 – dann können auch Warnstreiks beginnen.

Stahl: Es geht um Geld und Zeit

STAHL-TARIFRUNDE

Die Stahlbeschäftigten wollen mehr Geld und die Reduzierung der Arbeitszeiten. Das zeigt eine Befragung. Nun beschließen die Tarifkommissionen die Forderungen.

Von Dirk Erb



Die Tarifverträge der IG Metall in der Stahlindustrie betreffen fast 90 000 Beschäftigte.

Foto: Frank Rumpenhorst

Im November starten die Tarifverhandlungen in der Stahlindustrie. In den nächsten Tagen wollen die Tarifkommissionen Nordwest und Ost ihre Forderungen beschließen.

Derzeit diskutieren noch die IG Metall-Mitglieder in den Betrieben. Das Topthema ist: mehr Geld. Und zwar dauerhaft und tabellenwirksam. Das zeigt eine Befragung von über 11 000 Beschäftigten.

Danach kommt gleich die Sicherung der Arbeitsplätze durch eine Reduzierung der Arbeitszeiten, mit Entgeltausgleich.

Damit können Belegschaften in der Transformation gehalten werden. »Das ist unseren Leuten bewusst«, betont Nils Knierim von Salzgitter Flachstahl, Mitglieder der Verhandlungskommission. »Sie sehen ja schon den Umbau unserer Hochofenroute von Koks auf Wasserstoff – und wissen, dass die künftigen Anlagen mit weniger Personal betrieben werden.«

Zudem sind kürzere Arbeitszeiten gesünder, familienfreundlicher und attraktiver für Beschäftigte. Bei 32 Stunden in der Woche etwa ist je nach Schichtmodell auch eine 4-Tage-Woche möglich.

Das geht: Bereits jetzt arbeiten 37 Prozent der befragten Stahlbeschäftigten unter 35 Stunden, oft auch in atmenden Modellen, je nach Auslastung.

Aktuelle Infos: tarifrunde-stahl.de

Politik & Gesellschaft

Der Sommer der spontanen Streiks

GESCHICHTE

»Mehr Geld« tönt es im Sommer 1973 vor zahlreichen Betrieben in Deutschland. Die Streikenden: vor allem Beschäftigte aus Griechenland, Spanien, Italien, Jugoslawien und der Türkei. Sie wollen endlich gehört, ernst genommen und gleichbehandelt werden – und legen dafür spontan die Arbeit nieder.

Von Leonie Scholz

Lippstadt in Nordrhein-Westfalen, Sommer 1973: Die gebürtige Griechin Irina Vavitsa ist hochschwanger, aber trotzdem auf der Straße. »Mehr Geld, mehr Geld!«, ruft sie gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen. Seit zwei Jahren arbeitet die 23-Jährige im Hella-Werk in Lippstadt. Doch im Sommer 1973 steht sie nicht am Band und montiert Scheinwerfer. Sie geht mit einer Gruppe griechischer, spanischer, italienischer und jugoslawischer Kolleginnen in Richtung des Hauptwerks des Zulieferbetriebs. Die Wut unter den Frauen ist groß. »Das Fass war voll. Wut und Frust über die Ungerechtigkeit waren schon lange da. Die Frage war eher, wann es überläuft«, erinnert sich Irina im Gespräch.

Entladen hat sich die Wut im Jahr 1973 in vielen Betrieben. Migrantische Arbeiterinnen und Arbeiter konnten die massiven Benachteiligungen, wie die vergleichsweise niedrigeren Löhne, nicht mehr hinnehmen. Im Zuge des Anwerbeabkommens waren in den Jahren zuvor mehrere Hunderttausend sogenannte Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter aus den südlichen Ländern Europas in die Bundesrepublik gekommen, um das deutsche Wirtschaftswunder zu ermöglichen.

Über 300 spontane Arbeitsniederlegungen

Irina war eine von ihnen: »Wir kamen mit einem Koffer voller Hoffnung, mussten dann aber feststellen, dass man uns hier ungerecht behandelt.« Der Unmut über die niedrigen Löhne, immer schneller laufende Bänder und unfaire Lohngruppen führte 1973 zu über 300 spontanen Arbeitsniederlegungen, sogenannten wilden Streiks.



Das Fass ist voll: Vier Tage lang streiken Irina und ihre Kolleginnen und Kollegen.

Foto: Roland Scheidemann/pa



Juli 1973: Zahlreiche Beschäftigte von Hella in Lippstadt und Paderborn fordern 50 Pfennig mehr Lohn pro Stunde.

Foto: Roland Scheidemann/pa

So wie im Hella-Werk in Lippstadt. Zu dieser Zeit arbeiten bei dem Automobilzulieferer rund 3500 migrantische Arbeiterinnen und Arbeiter. Es ist Mittagspause. Irina und ihre Kolleginnen und Kollegen sitzen im kleinen Aufenthaltsraum, als sie ihre Abrechnungen vergleichen und feststellen: Trotz gleicher Arbeit bekommen sie am Monatsende weniger Geld. »Wir als ausländische Frauen waren gleich zweimal bestraft. Neben dem Unterschied zwischen deutschen und ausländischen Kollegen gab es nämlich auch einen Unterschied zwischen Männern und Frauen«, erzählt Irina.

Die Benachteiligung macht sie wütend. Als sie dann auch noch erfahren, dass die deutschen Facharbeiter eine freiwillige Zulage vom Arbeitgeber erhalten, läuft das Fass über. »Bei Hella war das Problem, dass niemand da war, der uns erklärt hat, was ein spontaner Streik ist, was wir dürfen und was nicht. In dem Moment, in dem der Unmut größer wurde, war uns das auch egal. Wegen dieser Ungerechtigkeit mussten wir einfach auf die Barrikaden gehen«, erinnert sich Irina.

»Die Solidarität gab uns Kraft«

Der Streik dauert vier Tage. Arbeitgeber und Medien versuchen, die Demonstrierenden als Unruhestifter zu kriminalisieren. Und die Polizei geht hart gegen die Protestierenden vor – doch ohne Erfolg. Ein breites Bündnis aus allen Hella-Beschäftigten, der Lippstädter Bevölkerung und politischen Organisationen schließt sich dem Streik der Frauen an. »Die Solidarität gab uns Kraft«, erzählt Irina.

Die Ausdauer der Arbeiterinnen und Arbeiter bei Hella zahlt sich aus. Sie erkämpfen für die unteren Lohngruppen 40 und die höheren 30 Pfennig mehr Lohn pro Stunde. Ihr Erfolg ermutigt auch andere: Einen Monat später kommt es auch beim Automobilzulieferer Pierburg in Neuss und bei Ford in Köln zu Arbeitskämpfen. In Köln und Neuss sind die Streikenden ebenfalls mit massiver Polizeigewalt konfrontiert. Die Ereignisse werden von rassistischen Hetzkampagnen mancher Medien begleitet. Während der Protest der mehrheitlich türkischen Arbeiter bei Ford in Köln von Polizei, leitenden Angestellten, Betriebsräten und Vorgesetzten gewaltsam zerschlagen wird, können die überwiegend migrantischen Arbeiterinnen bei Pierburg auf eine breite Welle der Solidarität zählen. Mit der Unterstützung ihres aktiven Betriebsrats endet ihr Kampf gegen die diskriminierende Eingruppierung und Entlohnung erfolgreich. Die Streiks bei Hella, Pierburg und Ford sind 50 Jahre her – wirken aber immer noch nach. Die IG Metall reagiert auf die spontanen Streiks, indem sie neue Mitbestimmungsmöglichkeiten für Migrantinnen und Migranten schafft. Die Betreuungsstrukturen für sie werden ausgebaut und in der gesamten Bundesrepublik entstehen Arbeitskreise von und für migrierte Beschäftigte.

Und heute?

Heute haben 24 Prozent der IG Metall-Mitglieder eine Migrationsgeschichte. Der Kampf um Gleichberechtigung und gegen Rassismus aber geht weiter. Das zeigt das Beispiel einer Leiharbeitsfirma aus Emden, die ihre osteuropäischen Beschäftigten ausbeutete. Die IG Metall Emden konnte den Kolleginnen und Kollegen helfen: Sie vermittelt ihnen neue Jobs und verklagt die Leihfirma.

Die Ereignisse in Emden zeigen: Der Blick zurück kann auch im Umgang mit den »neuen« Einwanderungsgruppen helfen. Irina sagt: »Es ist wichtig, sich an unsere Geschichte zu erinnern. Heute haben wir unter anderem viele Kolleginnen und Kollegen aus Osteuropa in den Betrieben. Sie sollen nicht dasselbe Gefühl haben wie wir damals: allein zu sein in einem fremden Land, mit fremden Gesetzen, nicht zu wissen, welche Rechte Arbeitnehmer haben. Wer soll das sonst machen, wenn nicht wir, die IG Metall?«

Titel

Die Jugend machts!

IG METALL JUGEND

Alle sprechen über die Jugend. Wir sprechen mit ihr: Beim R!SE-Festival der IG Metall Jugend haben uns Jason, Suphakit und Sybille erzählt, was sie bewegt. Die Arbeitgeber jammern über Fachkräftemangel. Die IG Metall kümmert sich währenddessen um die Ausbildung. Unterschiedliche Geschichten, ein Thema: Junge Menschen gestalten ihre Arbeits- und Lebenswelt und die IG Metall unterstützt sie.

Von Martina Helmerich, Jacqueline Sternheimer und Leonie Scholz

Es war heiß, es war laut, es war bunt. Drei Tage campen junge Metallerrinnen und Metalller an der Elbe in Magdeburg. Viele waren mit dem Zug oder in Fahrgemeinschaften angereist, manche im Wohnmobil, vollgepackt mit Isomatten und Campingstühlen. Manche kannten sich schon und alle freuten sich, neue Leute zu treffen. Viele Zelte verteilten sich wie bunte Käfer über die Flussauen. Tagsüber gab es Workshops und Diskussionsforen, abends Liveacts auf der Bühne. Die IG Metall Jugend kann vieles: Seminar und Spaß, arbeiten und feiern.

Beim R!SE-Festival der IG Metall Jugend im Juli ging es allerdings auch um viel: um die aktuellen Themen, die junge Beschäftigte umtreiben: Wie läuft meine Ausbildung im Betrieb? Wie sind meine Entwicklungschancen danach? Wie hoch muss die Ausbildungsvergütung sein, damit sie zum Leben reicht? Wie kann die rechtliche Gleichstellung von dual Studierenden und Auszubildenden erreicht werden? Wie schaffen wir soziale und ökologische Transformation. Und wie wuppen wir den Arbeitskräftemangel?

Der Einstieg ins Arbeitsleben war noch nie so schwer wie heute (siehe Infobox). Immer mehr Betriebe wollen nicht mehr selbst ausbilden. »In Zeiten von Fachkräftemangel und Transformation können wir nicht tatenlos zusehen, wie Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben«, betont Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, auf dem R!SE-Festival. Mit »S.O.S. Ausbildung« hat die IG Metall einen Weckruf gesandt. »Wir müssen mehr für Ausbildungsplätze, neue und klimagerechte Ausbildungsberufe sowie die Übernahme nach der Ausbildung betrieblich streiten.« So heißt es im Leitantrag der IG Metall Jugend zum Gewerkschaftstag im Oktober.

Jason Henß ist mit seinen Kumpels aus dem Ortsjugendausschuss Frankfurt zum R!SE-Festival nach Magdeburg gekommen. Er hat vor Kurzem seine Ausbildung als Konstruktionsmechaniker bei Samson in Frankfurt abgeschlossen. Das Unternehmen ist Spezialist für Ventil- und Regeltechnik. Jason hat ganz klare Vorstellungen davon, wie sein Betrieb die Ausbildung attraktiver machen kann. »Wir als Jugend- und Auszubildendenvertretung kämpfen dafür, dass wieder mehr ausgebildet und die Qualität der Ausbildung verbessert wird. Zum Beispiel braucht jeder Auszubildende seinen persönlichen Laptop.«

Jason kennt auch die anderen Probleme von Auszubildenden nur zu gut. Viele finden keine bezahlbare Wohnung. Samson vergibt in Frankfurt immerhin fünf vom Unternehmen geförderte Wohnungen an Auszubildende wie Jason, wenn sie nicht mehr bei den Eltern wohnen.

Suphakit Märkel wohnt noch bei seinen Eltern. Er hat dieses Jahr seine Ausbildung als Elektroniker für Automatisierungstechnik abgeschlossen. Beim Autozulieferer Clarios in Hannover arbeitet er im Dreischichtbetrieb. Der Metalller fordert von den Betrieben mehr Unterstützung gleich zu Beginn der Ausbildung. »Ich musste 200 Euro für Lernmittel bezahlen. Das hat nicht jeder auf der Kante«, sagt Suphakit, der in seinem Betrieb Jugend- und Auszubildendenvertreter ist. Suphakit unterstützt die Forderung der IG Metall für einen kostenlosen ÖPNV für Auszubildende und für günstigen Wohnraum etwa durch den Bau von Bildungswohnheimen.

Engagement für Respekt

Daneben treibt junge Beschäftigte auch das Thema Diskriminierung im Alltag um: Der Metalller Suphakit hat thailändische Wurzeln. Seine Mutter kommt von dort. Wegen seines Vornamens hat er als Kind einige üble Sprüche erlebt. »Statt mich beim Namen zu nennen, hieß es: ›Ey, Souvlaki, komm ma her!‹«. Den Umgang in der IG Metall erlebt Suphakit dagegen respektvoll. Es gibt viele Mitglieder mit Migrationshintergrund. Suphakit fand die Aktion auf dem R!SE beeindruckend, ein Riesentransparent mit dem Schriftzug »Solidarität

statt Ausgrenzung« herzustellen. »Als Gewerkschaft haben wir Antifaschismus und Antirassismus in unserer DNA«, bekräftigte Christiane Benner. Und: »Wenn unsere jungen Metallerrinnen und Metaller für Demokratie und Willkommenskultur in den Betrieben eintreten, profitieren alle davon.«

Sybille Güniker studierte nach dem Abi erst mal ein Jahr dual Maschinenbau bei Dentsply Sirona. Dann kam Corona. Sie sattelte um und begann im gleichen Unternehmen eine Ausbildung als Mechatronikerin. Sie engagiert sich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Nach dem Abschluss der Ausbildung im Juli wechselte sie das Unternehmen. Für TK Elevator nimmt sie jetzt Aufzüge in Betrieb. Im Umkreis von 80 Kilometern macht sie Außendienst. Die Arbeitszeit geht von 7 bis kurz nach 15 Uhr. Das passt genau, um ihren sieben Jahre alten Sohn Kilian pünktlich aus der Betreuung abzuholen. Aktuell ist sie in Bad Homburg auf einer Großbaustelle im Einsatz.

Obwohl sie Mechatronikerin gelernt hat, hat sie sich schnell in die Aufzugstechnik eingearbeitet. »Mechatronische Systeme sind vielfältig, wenn man sie verstanden hat, kann man sich in vieles reinfuchsen.« Sybille ist hart im Nehmen. »Mit Kind Abi und Ausbildung machen, war nicht leicht. Aber ich habe es durchgezogen. Der Umgang mit Technik und die Arbeit auf der Baustelle machen mir Spaß. Das ist mein Ding.«

Auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall im Oktober ist sie eine der jüngsten Delegierten. Dort diskutiert und entscheidet sie mit über wichtige Themen, die die Jugend heute bewegen. Zum Beispiel die Forderung nach einer umlagefinanzierten Ausbildungsplatzgarantie und nach Flächentarifverträgen für dual Studierende. Oder eine deutliche Erhöhung der Ausbildungsvergütungen. Vom R!SE-Festival haben die drei viele Ideen mitgenommen, wie man junge Beschäftigte für die IG Metall gewinnen kann.

Trauriger Höchststand

Zu Beginn des neuen Ausbildungsjahrs gab es für 117 000 junge Menschen, die sich bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet hatten, weder einen Ausbildungsplatz noch eine passende Alternative. Gleichzeitig sind 228 000 Ausbildungsplätze unbesetzt. Mittlerweile haben 2,64 Millionen Menschen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren keinen Berufsabschluss – ein trauriger Höchststand.



Das Transparent »Solidarität statt Ausgrenzung« ist auf dem R!SE-Festival der IG Metall Jugend entstanden. Als starkes Statement gegen rechts kam es bei der Gegendemo gegen den Parteitag der AfD in Magdeburg zum Einsatz.

Foto: Thomas Range



Foto: Thomas Range

»Wir als Jugend- und Azubildendenvertretung (JAV) kämpfen dafür, dass wieder mehr ausgebildet wird und dass die Qualität der Ausbildung verbessert wird.«

Jason Henß, 26, Konstruktionsmechaniker und JAV, Samson



Foto: Thomas Range

»Mit Kind Abi und Ausbildung machen, war nicht leicht. Aber ich habe es durchgezogen.«

Sybille, 23, Mechatronikerin, Delegierte beim IG Metall-Gewerkschaftstag



Foto: Thomas Range

»Das Festival in Magdeburg war mega. Aus Hannover waren wir mit vier Autos da. Die IG Metall ist wie eine große Familie. Man findet gleich den Draht zueinander.«

Suphakit, 22, Elektroniker für Automatisierungstechnik, Clarios, Hannover



Gute Mischung bei heißen Temperaturen: Beim RISE-Festival der IG Metall Jugend gab es Seminare, Spaß, Musik und coole Aktionen. 1500 Metallerrinnen und Metalller diskutierten beim Treffen in Magdeburg ihre Forderungen an die Arbeitgeber und die Politik.

Fotos: Thomas Range



Für die Arbeit von morgen: IG Metall kümmert sich um Ausbildung



Zukunftstechnologie: Auszubildende Ina lernt den Roboter an, wie er das Druckbrett in den 3-D-Drucker einlegen soll. Ihr Ausbilder begleitet sie dabei. Drei Monate lang lernt Ina während ihrer Ausbildung, wie ein solcher Drucker ein 3-D-Modell am effizientesten druckt.

Foto: Andreas Burmann

Ina Woldenga ist gut für die Zukunft gewappnet. Gerade hat ihr drittes Ausbildungsjahr als Produktionstechnologin bei Volkswagen in Emden begonnen. Lange gibt es den Ausbildungsberuf noch nicht, deshalb muss Ina ihn häufig erklären. »Es geht darum, Prozesse zu optimieren, zu planen und ihre Umsetzung in Auftrag zu geben«, sagt die Metallerin.

Der richtige Code macht's

»Hierfür müssen die Auszubildenden alle Technologien kennen«, sagt Inas Ausbilder Herbert Kretzmer. Er ist stolz auf einen besonders zukunftssicheren Ausbildungsort, an dem sich alles um das Thema 3-D-Druck dreht. 34 Drucker stehen

am Standort. Durch die additive Fertigung, darunter fällt auch das Drucken, sollen die Azubis ein neues Mindset bekommen, wie Bauteile gestaltet werden können. Ein Beispiel: In der Produktion des Elektroautos ID.4 von VW liegt ein Kabelbaum bei der Arbeit unter der Motorhaube im Weg. Ina und ihre Kollegen haben sich den Prozess genau angeschaut und eigenständig ein passendes Teil entwickelt, das die Kabel ideal aus dem Arbeitsbereich fernhält. Das ging viel schneller als bei konventionellen Verfahren: Ina hat das Teil innerhalb von 18 Stunden selbst konstruiert und gedruckt.

Ihr Job fällt nicht weg

Drei Monate lernt sie während ihrer Ausbildung zur Produktionstechnologin, wie so ein 3-D-Modell am effizientesten gedruckt wird. Dafür muss Ina ein Programm bedienen, das einen sogenannten G-Code erstellt, der dem 3-D-Drucker die Befehle erteilt.

Diese benötigt er, um die einzelnen Schichten drucken zu können. Alle Teile, die sie und die anderen Auszubildenden in der Akademie drucken, werden in der Produktion verwendet – nicht als Bauteile in den Autos, aber als Hilfsteile bei der Fertigung. Das gibt ihr ein gutes Gefühl. »Nichts von dem, was ich herstelle, landet in der Tonne«, freut sich Ina. »Selbst Ausschussteile werden zu 100 Prozent recycelt und wiederverwendet.«

Ina hat den Beruf der Produktionstechnologin gewählt, weil er vielfältig ist. Und warum nur einen Berufszweig wählen, wenn man gleich mehrere auf einmal haben kann, hat sie sich gedacht. Aber es ist auch ein Beruf, der noch lange im Bereich der Autoproduktion gebraucht werden wird, egal ob für Verbrenner oder Elektroauto. »Wir sind ein produzierendes Werk in Emden«, betont Herbert Kretzmer. Dort ist es erst einmal egal, für welchen Autotyp produziert wird. »Die Bauteile ändern sich natürlich.« Klar ist für den Ausbilder aber auch: Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung wird es mehr Menschen geben müssen, die wie Ina die unterschiedlichsten Fertigungsverfahren kennen. Sie ist die Schnittstelle zwischen den technischen Zeichnern und der Fertigung – ein wichtiger Part für die Ausbildung in der Industrie. An der Entstehung ihres Ausbildungsberufs, war die IG Metall maßgeblich beteiligt.

Dass es Inas Ausbildungsberuf gibt, daran war die IG Metall maßgeblich beteiligt.

Neues Berufsbild: Caravantechniker

Aber nicht nur in der Industrie entscheidet die IG Metall mit, damit neue Ausbildungsrichtungen geschaffen werden. In Zusammenarbeit mit dem Handwerk startet für die Industrie in diesem September eine völlig neue Ausbildungsrichtung. Um den besonderen Anforderungen der Freizeitmobile gerecht zu werden, hat die IG Metall in Zusammenarbeit mit dem Zentralverband Karosserie- und Fahrzeugtechnik und dem Caravaning Industrie Verband auch das neue Berufsbild des Caravan- und Reisemobiltechnikers entwickelt. Die neue Fachrichtung ergänzt bereits bestehende Spezialisierungen im Ausbildungsberuf Karosserie- und Fahrzeugbaumechanik.



In der Werkstatt: Auszubildende Anja schleift einen Spannrahmen, in dem später Fotos hängen werden. Die Auszubildenden trainieren mit solchen Übungen Fertigkeiten, die sie auch zum Bau von Caravans und Freizeitmobilen benötigen.

Foto: Manfred Rauscher

Vom Quereinstieg zur dreijährigen Ausbildung

Das war dringend notwendig, findet der Schulungsleiter der Knaus Tabbert Akademie, Jürgen Spannbauer. »Schaut man sich die Verkaufszahlen und die Zahl angemeldeter Fahrzeuge an, wird deutlich, dass es immer mehr werden. Dadurch wächst auch die Nachfrage an Serviceleistungen. All die Fahrzeuge müssen ja instand gehalten, gewartet und gegebenenfalls umgerüstet werden.« Durch die technische Komplexität und das rasante Wachstum der Branche benötigen Hersteller, Händler und Werkstätten verstärkt qualifizierte Fachkräfte.

In Deutschland sind bereits um die 1,6 Millionen Reisemobile und Caravans zugelassen. Und es werden immer mehr. Allein von Januar bis September 2022 kamen über 78 000 Freizeitfahrzeuge dazu. All diese Fahrzeuge müssen hergestellt, gewartet und repariert werden. Dabei wird ihr technischer Aufbau kontinuierlich aufwendiger.

»In modernen Freizeitfahrzeugen wird viel mit Holzwerkstoffen gearbeitet, es gibt Gasinstallationen für die Kochstelle, die Heizung ist kombiniert mit dem Ofen, eine Toilette ist vorhanden. Diese vernetzten Systeme, die eher aus der Hausinstallation bekannt sind, sind in die Fachrichtung mit eingeflossen. Ein Fahrzeugbauer baut in der Regel ja keine Toiletten ein«, so Berufsexperte Daniel Friedrich von der IG Metall. Hinzu kommen moderne Solartechniken, die immer mehr Kunden wünschen.

Bis zum Mai dieses Jahres gab es nur die »Fachkraft für Caravantechnik«, die man als Zusatzausbildung oder Fortbildung in Schweinfurt an der Fahrzeugakademie machen konnte. Wer diesen Lehrgang besucht, ist schon ein Quereinsteiger.



Volle Konzentration: Illia hört aufmerksam zu, während Ausbilder Michael Weber am Wohnwagenband den Aufbau des Gaskastens erklärt. Illia und seine Familie sind aus der Ukraine geflohen. Nun haben er und sein Vater eine Stelle bei Knaus Tabbert gefunden: Illia beginnt im September die Ausbildung zum Caravantechniker.

Foto: Manfred Rauscher

Tüftler ausdrücklich erwünscht!

Mit dem neuen Ausbildungsbild wird sich das ändern. »Ich wäre froh gewesen, wenn ich diesen Beruf schon hätte lernen können«, sagt Michael Weber, Schreinermeister und Fachkraft für Caravantechnik. Er ist seit zehn Jahren bei Knaus Tabbert und Ausbilder für die Holzmechanikerinnen und -mechaniker. Leute wie Michael und Jürgen brennen für diese Branche: »Meine Eltern haben seit fast 40 Jahren ein Geschäft für Campingzubehör. Schon als Kind war ich immer wieder mit dabei, wenn mein Vater Probleme bei den Fahrzeugen lösen musste«, sagt Michael. Das Interesse, Probleme zu lösen, ist eine wichtige Voraussetzung für den Beruf.

»Hier im bayerischen Wald haben wir viele, die gern basteln und experimentieren«, sagt Jürgen. »Genau die suchen wir für unsere Ausbildung: die von sich sagen, ›ich schraube gern an meinem Moped rum. Dafür muss ich den Motor kennen, ich muss ein Sattler sein, um meinen Sitz zu reparieren, und ich muss Lackierer sein, weil ich das Moped designen will«. Am Ende profitieren alle: die Unternehmen, weil sie Fachkräfte dringend brauchen. Aber vor allem profitieren auch die Auszubildenden, da sind sich die Ausbilder sicher. »Für sie ist es eine spannende Herausforderung, weil die Arbeit sehr abwechslungsreich ist und sie die Möglichkeit bekommen, von Anfang an alles über die Fahrzeuge zu lernen«, so Michael. Die Auszubildenden erwerben in den ersten 18 Monaten ein Grundwissen zu Karosserie- und Fahrzeugbau und spezialisieren sich dann die restlichen 24 Monate auf die Caravan- und Reisemobiltechnik.

Die IG Metall sorgt für attraktive und zukunftsfähige Berufe. Nur so lässt sich dem Fachkräftemangel wirksam begegnen. Die Unternehmen sind auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen. Doch die allerwenigsten tun auch etwas dafür. Deshalb muss die betriebliche Ausbildung gestärkt werden.

»Nichts von dem, was ich herstelle, landet in der Tonne. Selbst Ausschussteile werden zu 100 Prozent recycelt und wiederverwendet.«

Ina Woldenga, 21, Produktionstechnologin, Volkswagen, Emden

»Genau die suchen wir für unsere Ausbildung: die von sich sagen, ›ich schraube gern an meinem Moped rum.««

Jürgen Spannbauer, Ausbilder, Knaus Tabbert, Jandelsbrunn

»Für die Azubis ist es eine spannende Herausforderung, weil die Arbeit sehr abwechslungsreich ist und sie von Anfang an alles über das Fahrzeug lernen.«

Michael Weber, Ausbilder, Knaus Tabbert, Jandelsbrunn

Deine IG Metall

Wir bestimmen die Zukunft der IG Metall

GEWERKSCHAFTSTAG

Im Oktober treffen sich Metallerinnen und Metaller zum Gewerkschaftstag – und entscheiden über den Kurs der IG Metall für die kommenden vier Jahre. Im Fokus stehen vier Leitanträge und ein Jugendantrag. Ob Beschäftigungssicherung oder Tarifbindung: Über diese Themen stimmen die Delegierten ab.

Von Simon Che Berberich, Christoph Böckmann, Dirk Erb und Jacqueline Sternheimer



Energie- und Mobilitätswende gestalten

Klimaschutz kann nur gelingen, wenn der Energie- und der Mobilitätssektor grundlegend umgebaut werden. Die Voraussetzung für ein Durchstarten in der Energie- und Mobilitätswende ist ein langfristiger, verlässlicher und konsistenter Planungsrahmen mit massiven Investitionen. Investiert werden muss nicht nur in neue Technologien und Infrastrukturen, sondern auch in die Sicherung der Beschäftigung während der Transformation. Neben einer forcierten Qualifizierungs- und Weiterbildungsoffensive ist es notwendig, dass die Beschäftigten und Mitglieder mit den Betriebsräten und den Vertrauensleuten der IG Metall eine proaktive Rolle bei den Veränderungen im Betrieb und Unternehmen einnehmen. Wer die Beschäftigten nicht in die Planung miteinbezieht und an Investitionen spart, gefährdet nicht nur den Klimaschutz, sondern auch den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Jobverlust und Existenzangst untergraben Solidarität und Bereitschaft zur Veränderung.

Deutschland muss Industrieland bleiben, mit einer starken, innovativen und klimaneutralen industriellen Wertschöpfung. Kernaufgabe der IG Metall ist daher weiterhin der Einsatz für eine ökologisch nachhaltige und demokratisch gestaltete, sozial gerechte Transformation. Ein solcher »FairWandel« wahrt die Interessen der Beschäftigten und macht sie zu aktiven Gestaltenden des Wandels.

Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen

Wir leben in einer Zeit der Umbrüche: Digitale Technik verändert die Arbeit. Die Industrie baut ihre Produktion um, hin zu klimaschonenderen Verfahren. Gleichzeitig altert die Gesellschaft. Arbeits- und Fachkräftemangel wirken sich auf unsere sozialen Sicherungssysteme aus. Die IG Metall sagt: Veränderungen müssen sozial ablaufen.

Ganz oben steht die Sicherheit der Arbeitsplätze. Wenn ein Arbeitsplatz in seiner heutigen Form nicht zu sichern ist, dann muss es eine neue Perspektive geben – im Betrieb, in der Region. Wir brauchen mehr Tarifbindung, mehr Weiterbildung, besseren Kündigungsschutz für Ältere und eine staatliche Ausbildungsgarantie für die Jungen. Befristete Arbeitsverträge müssen die Ausnahme werden. Leiharbeit wollen wir zurückdrängen, die ungleiche Bezahlung der Geschlechter beenden. Selbstbestimmtes Leben und Arbeiten: Dafür brauchen wir einen starken Sozialstaat, der ein Sicherheitsnetz bietet. Dieses Netz hat in den vergangenen Jahrzehnten Löcher bekommen, die wir schnellstens flicken müssen. Das Arbeitslosengeld I muss länger gezahlt werden. Beim Bürgergeld wollen wir Sanktionen und Zumutbarkeitsregeln überwinden, die Zwangsverrentung abschaffen.

Die Rente wollen wir solidarisch neu aufbauen: Rentenniveau bei 53 Prozent, Nein zur Rente mit 67, mehr arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten, alle Erwerbstätigen rein in die gesetzliche Rentenversicherung.

Die Pflegeversicherung soll eine »Vollkaskoversicherung« werden. Fürs Gesundheitssystem fordern wir eine Bürgerversicherung, in die alle einzahlen.

Stark und solidarisch: Tarif und Mitbestimmung

Tarifverträge und Mitbestimmung sind unsere Werkzeuge, um unsere Arbeit und unsere Zukunft demokratisch mitzugestalten.

Beide wollen wir stärken. Damit die Unternehmer nicht allein über uns bestimmen, über unsere Arbeitsbedingungen, darüber, wo und wie die Transformation läuft, die Digitalisierung, »New Work« und KI. Damit wir auch in Zukunft gute und gesunde Arbeit haben, mit guten Entgelten – und Arbeitszeiten, die zum Leben passen: kürzere Arbeitszeiten, mit noch mehr Wahlmöglichkeiten für alle. Und damit wir auch gesund eine gute Rente bekommen, mit tariflich gesicherten Altersausstiegen.

Um diese Ziele zu erreichen, müssen wir die Tarifbindung erhöhen und in mehr Betrieben Tarifverträge durchsetzen, gerade auch in Bereichen, wo wir noch nicht so stark sind, etwa im Handwerk.

Um uns durchzusetzen, müssen wir das Team IG Metall in unseren Betrieben stärken: Wir wollen mehr Mitglieder gewinnen, die aktiv mitziehen – als Betriebsräte, Jugend- und Schwerbehindertenvertretungen, als Vertrauensleute – und gemeinsam mit allen Zukunftsstrategien entwickeln.

Doch damit unsere Ideen auch beachtet werden, brauchen wir auch bessere Gesetze, die Tarifbindung fördern und uns mehr Mitbestimmungsrechte geben. Damit wir bereits bei der strategischen Planung, etwa zu Investitionen und Personal, beteiligt sind – und nicht erst, wenn der Arbeitgeber Abbau und Schließung verkündet.

Die IG Metall in einer neuen Zeit

Der vergangene Gewerkschaftstag hat unter dem Eindruck zweier unterschiedlicher Zukunftsszenarien den Startschuss für das Projekt »IG Metall vom Betrieb aus denken« gegeben und damit eine klare Orientierung zum Erhalt und zur Stärkung einer selbstbewussten, handlungs- und durchsetzungsfähigen IG Metall vorgegeben.

Die dort entwickelten Szenarien sind nach wie vor aktuell. Wollen wir uns mit einem stagnierenden, beziehungsweise rückläufigen Organisationsgrad abfinden oder schaffen wir es, die Energie der Transformation zu nutzen, um Menschen anzusprechen, zu gewinnen und dazu zu ermutigen, aktiv für ihre Interessen einzutreten und gemeinsam mit der IG Metall technologischen und sozialen Fortschritt in Einklang

zu bringen? Wir wollen diese Beschäftigten für eine Mitgliedschaft in der IG Metall gewinnen.

Das Zusammenspiel aus engagierten Ehrenamtlichen, kompetenten Hauptamtlichen und einer regional gut verankerten Geschäftsstelle steht auf dem Fundament einer strukturell, finanziell und personell starken Organisation.

Prozesse und Projekte müssen eine konsequente Orientierung auf Mitgliederstärke, Handlungsmächtigkeit und Durchsetzungsfähigkeit unterstützen. Die daraus resultierenden organisationspolitischen Anforderungen geben die Struktur vor für »die IG Metall in einer neuen Zeit«.

Junge IG Metall: Zukunft zusammen

Aktuell startet die »Generation Z« in die Berufswelt. Sie hat ein Interesse an einer gerechteren Verteilung von Arbeitszeiten und Care-Arbeit in den Familien.

Die IG Metall steht hinter diesen Forderungen und setzt sich dafür ein, die Arbeitsbedingungen entsprechend zu gestalten. Wir wollen mehr Souveränität und Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort für alle Beschäftigtengruppen, nicht nur für Hochqualifizierte.

Als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ist es unser oberstes Ziel, für eine gute und lebenswerte Zukunft zu kämpfen! Dabei sind die Chancen ungleich verteilt, wie Statistiken zeigen.

Hauptschülerinnen und Hauptschüler gehen auf dem Ausbildungsmarkt überproportional leer aus. Das hat Folgen: Eine größer werdende Gruppe der jungen Generation landet in Warteschlangen, schlecht bezahlten Jobs oder in prekären Arbeitsverhältnissen.

Gute Arbeitsbedingungen und Fachkräftesicherung gehören zusammen: Unternehmen müssen jungen Menschen etwas bieten, um sie zu bekommen und zu halten. In Zeiten der Transformation ist die Entwicklung der Ausbildung eine Messgröße für Veränderungen in den Branchen.

Um diese Veränderungen rechtzeitig zu erkennen und tarifpolitisch zu berücksichtigen, ist es notwendig, dass die Tarifpolitik der IG Metall in Zukunft noch stärker von und mit jungen Menschen gestaltet wird.

Hier gibt es weitere infos

Ausführliche Hinweise rund um den Gewerkschaftstag findet Ihr hier:
igmetall.de/gewerkschaftstag



Rat für Tat

Darauf sollten Beschäftigte bei einem Vergleich unbedingt achten

RECHT SO

Klagen vor dem Arbeitsgericht münden häufig in Vergleichen. Dabei sollen die Parteien eine einvernehmliche Lösung finden. Was Arbeitnehmer bei einem Vergleich in einem Kündigungsschutzverfahren beachten sollten, erklärt Tjark Menssen.



Übergeordnetes Ziel der Güteverhandlung ist eine einvernehmliche Regelung des Rechtsstreits zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Foto: iStock/littlehenrabi

Für einen Vergleich gibt es einen sogenannten Gütetermin. Ziel ist es, sich ohne gerichtliche Entscheidung zu einigen. Was sollte man dabei beachten?

Viele halten es für selbstverständlich, dass das Arbeitsverhältnis bei einer Kündigungsschutzklage durch den Vergleich beendet wird. Man kann aber auch eine Vertragsänderung vereinbaren, sodass eine Weiterbeschäftigung möglich ist. Denkbar ist dies bei einem Wechsel des Arbeitsorts oder bei veränderten Arbeitsbedingungen.

Abfindungen sind meist Verhandlungssache. Einen festen Anspruch darauf gibt es nur selten, etwa dann, wenn ein Sozialplan besteht. Das gilt auch für die Höhe, die je nach den Erfolgsaussichten der Klage schwankt. Die Regel »ein halbes Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr« wird zwar oft angewendet, ist aber nicht bindend. Abfindungen sind außerdem nicht steuerfrei.

Kündigungsfristen im Auge behalten

Gerade bei älteren Beschäftigten ist oft die **Kündigungsfrist** interessant. Eine Verlängerung der Kündigungsfrist kann dem Arbeitnehmer unter Umständen beim Übergang in die Rente oder hinsichtlich des Arbeitslosengelds helfen. Man sollte sich grundsätzlich nicht darauf einlassen, die Kündigungsfrist zu verkürzen, denn dies führt zu Kürzungen beim Arbeitslosengeld. Das kann sinnvoll sein, wenn ein neuer Arbeitsvertrag bereits unterschrieben wurde.

Zeugnis und Altersvorsorge

Ein **Zeugnis** sollte selbstverständlich sein. Jeder hat Anspruch auf eine wohlwollende Beurteilung. Trotzdem lohnt es sich, das Zeugnis in den Vergleich aufzunehmen. Zum einen hindert es den Arbeitgeber, die Zeugniserteilung zu »vergessen«. Zum anderen schafft der Vergleich einen guten Rahmen, um zu einer gemeinsamen Überzeugung zu kommen, welche Beurteilung angemessen ist. Das ist in aller Regel hilfreich bei der Suche nach einem neuen Job.

Nicht vergessen sollten Arbeitnehmer ihre gesetzliche oder betriebliche **Altersvorsorge**. Manchmal drohen Nachteile, wenn man nicht direkt vom Job in die Rente wechselt. Unter Umständen lässt sich das verhindern. Bei der betrieblichen Altersvorsorge sollte die Unverfallbarkeit im Auge behalten werden. Oder eventuelle Altersstufen bei einer privaten Rentenversicherung. Solche Fragen lassen sich allerdings nur individuell beantworten.

Daher sollte sich jedes IG Metall-Mitglied vor einem Vergleich mit dem Arbeitgeber den kostenlosen Rechtsrat in seiner zuständigen Geschäftsstelle holen und sich vor Gericht von erfahrenen Juristen des DGB Rechtsschutzes vertreten lassen.



Foto: Frank Rumpfenhorst

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

PFLEGEVERSICHERUNG

Pflegegeld darf nicht gepfändet werden

Weitergeleitetes Pflegegeld gilt nicht als Arbeitseinkommen und darf deshalb nicht gepfändet werden. Das hat der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden. Der Fall betraf eine überschuldete Mutter, die ihren Sohn zu Hause pflegte und vom ihm das Pflegegeld erhielt. Der Insolvenzverwalter hatte beantragt, bei der Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens der Mutter das Pflegegeld mit zu berücksichtigen.

Der BGH lehnte dies ab. Das Gericht erklärte, das Pflegegeld sei dazu gedacht, die Autonomie des Pflegebedürftigen zu stärken und einen Anreiz für häusliche Pflege zu schaffen.

BGH vom 20. Oktober 2022 – IX ZB 12/22

SOZIALHILFE

Amt muss Kosten für Passbeschaffung zahlen

Leben ausländische Leistungsberechtigte in einer stationären Einrichtung und erhalten ausschließlich einen monatlichen Barbetrag sowie eine Bekleidungs pauschale, steht ihnen die Gewährung von Passbeschaffungskosten als Zuschuss zu. Das hat das Bundessozialgericht entschieden.

Die vom Heimatland erhobenen Gebühren für die Ausstellung eines neuen Passes seien dem weiteren notwendigen Lebensunterhalt zuzuordnen. Die Deckung von Bedarfen durch ergänzende Darlehen scheidet für Leistungsberechtigte in stationären Einrichtungen aus, weil der Barbetrag, anders als der Regelsatz, keine Ansparbeträge beinhaltet.

Bundessozialgericht vom 8. Dezember 2022 – B 8 SO 11/20 R



Illustration: Henning Reith

Politik & Gesellschaft

Fachkräfte dank Einwanderung?

EIN THEMA, ZWEI MEINUNGEN

Deutschland fehlen Fachkräfte. Der Fachkräftemangel stellt auch immer mehr Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall vor große Probleme. Das Handwerk klagt schon lange über fehlende Fach- und Arbeitskräfte, inzwischen ist das Problem auch in vielen Industriebranchen angekommen. Im Kampf um Fachkräfte setzt die Bundesregierung mit der im Juni beschlossenen Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes auch verstärkt auf Personal aus dem Ausland. Nancy Faeser, Bundesministerin des Inneren und für Heimat, und Michael Kretschmer, Ministerpräsident des Freistaats Sachsen, beteiligen sich mit eigenen Beiträgen an der Debatte, wie Fachkräfte sinnvoll gewonnen werden sollten.



*Michael Kretschmer (CDU),
Ministerpräsident des Freistaats Sachsen*

Foto: photothek.net/Sächsische Staatskanzlei

»Das in Berlin beschlossene Gesetz enthält viel zu viele unbestimmte Rechtsbegriffe und ist so nicht praxistauglich.«

Ob kleiner Handwerksbetrieb, Mittelständler oder Pflegeheim: Gut ausgebildete Fachkräfte sind entscheidend dafür, dass es Deutschland gut geht. Wenn ich in Sachsen unterwegs bin, dann ist das Thema Fachkräfte eines, das immer wieder in den Gesprächen auftaucht. Wie geht es weiter mit meinem Betrieb, wenn ein Teil der Leute demnächst in Rente geht? Gibt es in meiner Region auch künftig eine gute Gesundheitsversorgung? Das treibt die Menschen um.

Die Herausforderungen und Probleme sind in Ostdeutschland vielerorts noch früher als im Rest des Landes zu spüren. Die teils massive Abwanderung in den ersten beiden Jahrzehnten nach der deutschen Vereinigung und der Geburtenrückgang wirken bis heute nach.

Aus einem Mangel an Arbeit ist so ein Mangel an Arbeitskräften geworden. Allein dem sächsischen Arbeitsmarkt fehlen nach Berechnungen der Bundesagentur für Arbeit bis zum Jahr 2030 etwa 150 000 erwerbsfähige Menschen.

Dass Fachkräfte fehlen und händeringend gesucht werden, ist kein Grund, den Kopf in den Sand zu stecken. Die Aufgabe ist lösbar, wenn wir uns gemeinsam darum kümmern – Bund, Land und Kommunen gemeinsam mit Arbeitgebern, Gewerkschaften und den Arbeitsagenturen.

Wir müssen, das ist mir ganz wichtig, das vorhandene Potenzial im ganzen Land besser nutzen als bisher. Eine wichtige Rolle spielen dabei Qualifizierung und Weiterbildung auch älterer Beschäftigter. Wir müssen, auch in Sachsen, besser werden, damit mehr junge Menschen hierzulande die Schulen und die Berufsschulen mit einem Abschluss verlassen. Und es ist wichtig, dass sich wieder mehr junge Leute als bisher auch für eine duale Berufsausbildung entscheiden. Natürlich sind Forschung und Wissenschaft samt Hochschulausbildung für ein Industrieland wie Deutschland enorm wichtig. Aber die Balance muss stimmen. Das vorhandene Potenzial besser zu nutzen ist die eine Seite. Aber auch wenn wir da vorankommen, wird es realistisch ohne Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland nicht gehen. Sie ist nicht das Allheilmittel, aber sie kann ein Teil der Lösung sein. Nur so können wir bei uns Lebensstandard, Arbeitsplätze und Zukunftsfähigkeit unserer Wirtschaft sichern.

Die Bundesländer haben deshalb die Bundesregierung grundsätzlich unterstützt bei der Initiative für ein modernes Zuwanderungsrecht – und zugleich eigene Strategien und Initiativen auf den Weg gebracht. Es ist vernünftig und in unserem Interesse, dringend benötigte Fachkräfte aus dem Ausland, aus Regionen mit einem hohen Jugendüberschuss anzuwerben. Aber die Dinge müssen vernünftig laufen. Das in Berlin beschlossene Gesetz enthält viel zu viele unbestimmte Rechtsbegriffe und ist so nicht praxistauglich.

Hinzu kommt, dass die gezielte Zuwanderung nur dann funktioniert, wenn bei uns auch Unterstützung angeboten werden kann bei der Integration.

Die Kommunen sind aber angesichts der anhaltend hohen Flüchtlingszahlen bereits unter hohem Druck. Deshalb müssen wir in Deutschland die illegale Migration in den Griff bekommen. Die Bundesregierung muss hier endlich handeln, auch um die Zuwanderung dringend benötigter Fachkräfte nicht zu gefährden.



*Nancy Faeser (SPD), Bundesministerin
des Inneren und für Heimat*

Foto: Peter Jülich/nancy-faeser.de

»Wer gute Arbeit macht, verdient faire Chancen – das ist auch eine Frage der Gerechtigkeit!«

Der Fachkräftemangel treibt Deutschland um. Während man dabei bislang eher an die Pflegebranche, das Gastrogewerbe oder das Handwerk dachte, wissen wir mittlerweile: Überall werden händierend Menschen gesucht, um offene Stellen zu besetzen. Das gilt auch für die Metall-, Stahl- und Elektroindustrie. Wo qualifizierte Kolleginnen und Kollegen fehlen, droht Schaden: für die Qualität der Produktion, den Erfolg der Betriebe, den Wohlstand unseres Landes. Nicht zuletzt für die Beschäftigten, die oft Mehrarbeit leisten müssen, um Lücken in der Personaldecke zu schließen. Gleichzeitig stehen wir vor riesigen Aufgaben – bei Klimawandel, Energiewende und Digitalisierung. Wir können sie nur lösen, wenn wir die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unser Land gewinnen. Unter der SPD-geführten Bundesregierung gehen wir das endlich konsequent an!

Wir müssen vor allem das Potenzial nutzen, das Deutschland bietet. Es kann nicht sein, dass in unserem Land noch immer jeder 20. Jugendliche ohne Abschluss von der Schule geht. Bildung ist der Schlüssel zum Erfolg auf dem Arbeitsmarkt. Damit kein Kind zurückbleibt, müssen wir junge Menschen frühzeitig, besser und umfassender fördern.

Gleichzeitig müssen wir mehr Frauen in Arbeit bringen. Die Richtung stimmt: Immer mehr Frauen sind berufstätig – ihr Anteil ist auf zuletzt 73,1 Prozent gestiegen. Aber: Fast jede zweite Frau arbeitet in Teilzeit. Auch da müssen wir ansetzen: mit einfallsreichen Arbeitszeitmodellen, besseren Betreuungsmöglichkeiten und zusätzlichen Angeboten. Wir müssen es Frauen leichter machen, in Vollzeit zu arbeiten. Die IG Metall hat spannende Diskussionen um die 4-Tage-Woche und eine geringere Wochenarbeitszeit angestoßen, über die wir diskutieren sollten. Aber zur Wahrheit gehört auch: Allein aus dem Inland werden wir unseren Bedarf an Fachkräften nicht decken können. Wir brauchen zusätzliches Personal aus dem Ausland. Deutschland ist seit Jahrzehnten ein Einwanderungsland – doch unser Land hat zu lange gebraucht, diese Tatsache zu verinnerlichen.

Gerade die Union hat sich damit schwergetan – auch bei der Einsicht, dass wir Fachkräfteeinwanderung brauchen. Das bisherige Einwanderungsrecht strotzte vor Bürokratie. Ein echtes Willkommenszeichen sieht anders aus.

Die Ampelkoalition setzt dieses Signal – mit einem modernen Einwanderungsrecht für ein modernes Einwanderungsland. Wir geben Menschen, die in Deutschland leben und arbeiten wollen, eine sichere Perspektive: Wir erleichtern die Einwanderung von Arbeitskräften, die wertvolle Berufserfahrung mitbringen – auch wenn sie beispielsweise keinen hier anerkannten Berufsabschluss besitzen. Für Menschen, die gute Aussichten haben, auf unserem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, führen wir ein Punktesystem ein. Wer die richtigen Voraussetzungen mitbringt, kann so auch ohne konkretes Jobangebot nach Deutschland kommen. Der wichtigste Weg nach Deutschland bleibt aber ein hier anerkannter Abschluss.

Die Frage, wie wir Fachkräfte für uns gewinnen und sie erfolgreich integrieren, ist entscheidend für unsere Zukunft. Den gesellschaftlichen Zusammenhalt und den wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes sichern wir nur mit einer modernen und offenen Migrationspolitik. Wer gute Arbeit macht, verdient faire Chancen – das ist auch eine Frage der Gerechtigkeit!

Kurz & bündig**Leiharbeit****Drei Fragen an Przemyslaw »Greg« Juszczyński, den eine deutsche Leihfirma ausbeutete***Foto: privat***Wie ist es als polnischer Leiharbeiter in Deutschland?**

Ich habe auf der ganzen Welt gearbeitet, aber so etwas wie hier habe ich noch nie erlebt. Ich habe mich im Internet bei einer polnischen Agentur beworben: arbeiten bei VW in Emden, über die Leihfirma Wenzel. In Emden hat mich schon die Unterkunft schockiert: alte vergammelte Büroräume, die notdürftig zu Schlafsälen umgemodelt wurden. Und dann kam der Lohn nicht, drei Monate lang. Ich musste Geld leihen und Pfandflaschen sammeln, um leben zu können.

Dann wurden IG Metall-Vertrauensleute bei VW auf Euch aufmerksam. Was hat die IG Metall gemacht?

Die IG Metall Emden hat uns da rausgeholt und die Leihfirma verklagt. Wir konnten uns direkt bei Volkswagen Group Services bewerben. Die Behandlung ist freundlich. Wir bekommen pünktlich Lohn – und drei Euro mehr in der Stunde.

So wie Dich hat die Leihfirma ja viele Leiharbeiter aus Osteuropa ausgebeutet. Wie denkt Ihr darüber?

Dass so etwas in Deutschland möglich ist! Polnische Leihfirmen würden sofort Probleme mit der polnischen Arbeitsinspektion bekommen. Aber in Deutschland kommt keine Behörde, um zu kontrollieren. Die Arbeitsagentur hilft den unseriösen Firmen sogar. Uns hat nur die IG Metall geholfen.

Przemyslaw »Greg« Juszczyński (48) war Leiharbeiter bei einem Tochterunternehmen von VW in Emden. Seine Kollegen und er bekamen drei Monate keinen Lohn. Die IG Metall Emden holte sie raus, in bessere Jobs. Greg ist seit elf Monaten IG Metall-Mitglied.

Leiharbeit, Fremdvergabe**Tag gegen prekäre Beschäftigung am 7. Oktober**

Gewerkschaften rufen weltweit zu Aktionen auf

Am 7. Oktober demonstrieren Gewerkschaften weltweit gegen prekäre Arbeit, gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Fremdvergabe – für menschenwürdige Arbeit. Die IG Metall und die anderen DGB-Gewerkschaften haben in den letzten Jahren deutliche Verbesserungen vor allem in der Leiharbeit erzielt – allein in der Tarifrunde 2022/2023 bis zu 24 Prozent mehr Lohn. Dazu kommen Inflationsprämien sowie Boni für Mitglieder von bis 1000 Euro im Jahr. Zudem hat die IG Metall Branchenzuschläge durchgesetzt, die sich mit zunehmender Einsatzdauer erhöhen. Neu: Ab dem 1. September gibt es für Leihbeschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie bereits ab dem ersten Tag 15 Prozent obendrauf. Derzeit verhandelt die IG Metall auch in der Holz- und Kunststoffindustrie sowie in der Textilindustrie. [igmetall.de/leiharbeit](https://www.igmetall.de/leiharbeit)

Autozulieferer

Zukunftstarifverträge bei Bosch und Mahle

Jobs gesichert, Beschäftigte gestalten Zukunft mit



Kampf um die Zukunft: Die Beschäftigten von Bosch und Mahle kämpfen seit Jahren, hier beim Aktionstag in Stuttgart-Feuerbach.

Foto: IG Metall

Die IG Metall hat gemeinsam mit Betriebsräten und Beschäftigten bei den Autozulieferern Bosch Mobility und Mahle Zukunftstarifverträge durchgesetzt. Kern der Vereinbarungen: Betriebsräte und Beschäftigte gestalten Zielbilder und Zukunftskonzepte für die einzelnen Standorte mit.

Bosch-Betriebsräte gestalten mit – über 2027 hinaus

Bei Bosch Mobility sind damit Kündigungen bis Ende 2027 ausgeschlossen. Die Vereinbarungen betreffen knapp 80 000 Beschäftigte. Noch im Februar hatte die Geschäftsführung verkündet, dass die Produktion von Elektroautos und Wasserstoff-Brennstoffzellen vor allem im billigeren Ausland aufgebaut werden soll. Doch Beschäftigte, Betriebsräte und IG Metall machten Druck: Der Zukunftstarif ist durchgesetzt. Jetzt geht es an die Umsetzung. »Die Betriebsräte werden nun frühzeitig in strategische und wirtschaftliche Planungen eingebunden, etwa hinsichtlich der Ansiedelung von Zukunftsprodukten und Entwicklung von Zielbildern«, sagt Frank Sell, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats des Bereichs Mobility und stellvertretender Vorsitzender des Bosch-Aufsichtsrats. »So gestalten wir die Zukunft auch über 2027 hinaus.«

Transformationsdialog und Zielbildprozesse bei Mahle

Kurz vor Redaktionsschluss schloss die IG Metall auch bei Mahle einen Zukunftstarifvertrag für die 10 500 Beschäftigten. Bis Ende 2025 sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Beschäftigte gestalten nun in Zukunftsteams an den einzelnen Standorten die Zukunft mit. »Alle Standorte haben jetzt die Chance, ihre Zukunft zu sichern«, erklärt Boris Schwürz, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats.

»Dazu müssen wir uns nun alle intensiv mit den Zielbildprozessen befassen und Zukunftskonzepte gestalten.«

Aktuelle Nachrichten: [igmetall.de](https://www.igmetall.de), Suche: Zukunft Autozulieferer

Gewerkschaftsarbeit global

Jugend weltweit vernetzen

IndustriALL-Global-Kongress

Die Dachorganisation der Gewerkschaften, IndustriALL Global Union, will Netzwerke für Jugendliche in allen Weltregionen aufbauen. Auftakt dazu war im Juni eine globale Jugendkonferenz in Kapstadt, an der sich auch die IGM Jugend beteiligte. Künftig werden zwei Jugenddelegierte im Exekutivausschuss von IndustriALL Global Union vertreten sein. »Wir kämpfen für eine humane Wirtschaft mit einer ökologischen, sozialen und gerechten Transformation«, erklärte der IG Metall-Vorsitzende und Präsident von IndustriALL Global Union, Jörg Hofmann. [industrialall-union.org](https://www.industrialall-union.org)

Handwerk

Mehr Geld im Elektrohandwerk

Neun Prozent in zwei Schritten

Tarifabschlüsse im Elektrohandwerk: Seit Juli gibt es sechs Prozent mehr Geld in Baden-Württemberg. Im Juli 2024 kommen noch einmal drei Prozent obendrauf. In Nordrhein-Westfalen gibt es seit August fünf Prozent mehr. Ab August 2024 geht es um weitere vier Prozent nach oben. Außerdem gibt es Inflationsausgleichsprämien (IAP) von insgesamt 2000 Euro netto.

Weitere Abschlüsse im Handwerk

Weitere Abschlüsse gab es im Tischlerhandwerk Nordwest (fünf Prozent) sowie im Glaserhandwerk Rheinland-Pfalz (vier Prozent) und Baden-Württemberg (sechs Prozent), alle zuzüglich 1000 Euro IAP. Achtung: Tarife im Handwerk werden regional abgeschlossen und sind deshalb nicht vergleichbar.

igmetall.de/handwerk

Nur für Mitglieder

Freikarten für die EMO

18. bis 23. September, Hannover

Für Mitglieder, die sich für die große internationale Werkzeugmaschinenmesse EMO interessieren, hat die IG Metall Freikarten organisiert. Die kostenlosen E-Tickets können nur online gebucht werden. Der genaue Weg zum Ticket ist beschrieben unter:

igmetall.de/emo-messe

Vertrauensleute-Wahlen 2024

Jetzt für die Vertrauensleute-Wahlen 2024 kandidieren

Vertrauensleute sind die IG Metall in Eurem Betrieb. Macht mit!



Logo: IG Metall

Alle vier Jahre wählen die IG Metall-Mitglieder in den Betrieben ihre Vertrauensleute – das nächste Mal Anfang 2024. Vertrauensleute (VL) sind Eure Ansprechpartner der IG Metall im Betrieb. Sie sorgen dafür, dass die Interessen der Beschäftigten Gehör finden. Sie organisieren den Zusammenhalt, sorgen für sichere Arbeitsplätze, gute Entgelte, gute Arbeits- und Lebensbedingungen. Vertrauensleute erhalten dafür Beratung, Betreuung und Schulungen von der IG Metall.

Für Demokratie, Solidarität und Gerechtigkeit

Willst Du in Deinem Betrieb und in der IG Metall etwas bewegen, mitentscheiden und mitgestalten? Dann kandidiere für die VL-Wahlen 2024.

Je mehr Kolleginnen und Kollegen als Vertrauensleute aktiv sind, desto mehr können wir bewegen.

Du willst als Vertrauensfrau oder Vertrauensmann kandidieren? Sprich Deine Vertrauensleute, Deinen Betriebsrat oder Deine IG Metall vor Ort an.

Mehr Informationen zu den VL-Wahlen 2024 findest Du hier: igmetall.de/vl-wahl

Gedenktag

Antikriegstag 2023: Die Welt braucht Frieden!

Die Waffen müssen endlich schweigen



Illustration: Mika Launis

Rüstungskontrolle, Abrüstung, Achtung der Menschenrechte und vor allem: Frieden! Das sind die Forderungen der Gewerkschaften zum Antikriegstag 2023. Das Engagement für diese Forderungen ist derzeit besonders gefordert. Noch immer tobt der völkerrechtswidrige Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine.

Das Recht der Ukraine auf Selbstverteidigung steht für den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften außer Frage. Gleichzeitig warnt der DGB vor einer einseitigen Fixierung auf Waffenlieferungen und Aufrüstung. Jeder Euro, der für zusätzliche Waffen ausgegeben wird, fehlt an anderer Stelle.

Seit 1957 erinnern Gewerkschaften am 1. September an Krieg und Faschismus und fordern, dass beides sich nicht wiederholen darf.

Am 1. September 1939 überfielen deutsche Truppen Polen – der Beginn des Zweiten Weltkriegs. Der Antikriegstag ist ein Tag der Mahnung: Nie wieder darf von Deutschland Krieg ausgehen. In diesem Jahr steht der Aufruf des DGB zum Antikriegstag unter dem Motto »Die Welt braucht Frieden! Wir stehen zusammen: für Solidarität, für Gerechtigkeit, für Freiheit und für Frieden – jetzt!«.

Den vollständigen Aufruf des DGB zum Antikriegstag gibt es hier: **dgb.de/termine**

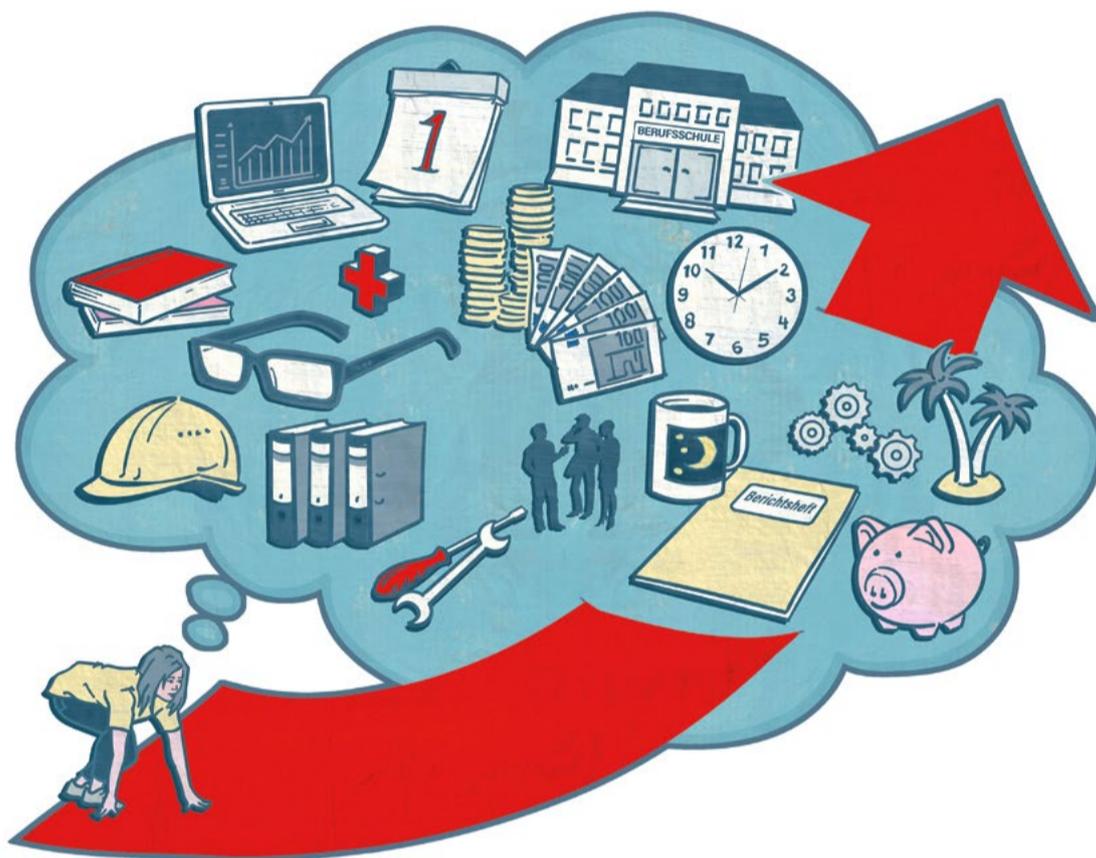
Rat für Tat

Mit Durchblick in die Ausbildung

RATGEBER

Wer in die Berufsausbildung startet, steht an der Schwelle zu einem neuen, spannenden Lebensabschnitt – und gleichzeitig vor einem Berg von Fragen. Hier findest Du Tipps, wie der Einstieg im Betrieb gelingt und warum es sich lohnt, schon zu Beginn der Ausbildung Mitglied der IG Metall zu werden.

Von Antonela Pelivan | Illustration: Katja Weikenmeier



In diesen Wochen gehen wieder viele Auszubildende an den Start: Wer seine Rechte kennt, fasst schneller Fuß im Betrieb.

Betrieb statt Schulbank, Urlaubstage statt Ferien – und dazu eine feste Vergütung: Mit dem Ausbildungsstart ändert sich vieles für junge Menschen. Gerade zu Beginn häufen sich daher die Fragen: Wo steht, wie viel Geld ich bekomme? Wie lange dauert die Probezeit? Wie sieht es mit Überstunden aus? Wann ist Berufsschule? Und was ist eigentlich der Ausbildungsnachweis?

Antworten liefert schon der Ausbildungsvertrag, der spätestens am ersten Arbeitstag vorliegen muss. Darin ist festgelegt, wann die Ausbildung beginnt, wie lange sie dauert und wie hoch die Vergütung ist. Es wird zudem beschrieben, wie lange wöchentlich gearbeitet wird, wie viele Urlaubstage es gibt und was die Auszubildenden lernen sollen. Der Ausbildungsplan des Betriebs und die gesetzliche Ausbildungsordnung legen Inhalte, Ablauf und Prüfungsanforderungen genauer fest. Im Ausbildungsvertrag ist auch die Probezeit geregelt: Sie dauert mindestens einen, höchstens aber vier Monate. In dieser Phase können Auszubildende prüfen, ob Beruf und Betrieb zu ihnen passen. Währenddessen dürfen beide Seiten den Ausbildungsvertrag ohne Angabe von Gründen und ohne Frist kündigen.

Es ist wichtig, seine Rechte zu kennen, um schnell Fuß zu fassen und nicht ausgenutzt zu werden. Auszubildende müssen beispielsweise keine Überstunden machen – es sei denn, sie dienen der Ausbildung und ein Ausbilder ist im Betrieb anwesend. Der Arbeitgeber muss Überstunden mit Mehrarbeitszuschlag abgelten oder mit entsprechendem Zeitzuschlag durch Freizeit ausgleichen. In vielen Berufen ist das Tragen von Schutzkleidung vorgeschrieben, die der Arbeitgeber ebenso wie das erforderliche Werkzeug kostenfrei zur Verfügung stellen muss, Gleiches gilt für Werkstoffe.

Die persönliche Schutzausrüstung (PSA) soll vor Gefahren im Betrieb schützen. Zur PSA zählen etwa Gehörschutz, spezielle Handschuhe und Sicherheitsschuhe.

Im Ausbildungsnachweis, auch Berichtsheft genannt, steht, was Du in Deiner betrieblichen Ausbildung gemacht und gelernt hast. Der Arbeitgeber muss es Dir kostenlos zur Verfügung stellen. Weil das Berichtsheft Bestandteil Deiner Ausbildung ist, darfst Du es während Deiner Arbeitszeit ausfüllen. Ein Berichtsheft geführt zu haben ist eine Voraussetzung, um für die Zwischen- und Abschlussprüfung zugelassen zu werden. Deshalb musst Du Dein Heft immer vollständig ausfüllen und vom Ausbilder durchsehen sowie unterschreiben lassen.

Ein wichtiger, verpflichtender Teil der dualen Ausbildung findet in der Berufsschule statt. Für diese Phase, ob am Block oder an einzelnen Wochentagen, muss der Arbeitgeber Dich bezahlt freistellen. Du musst die Berufsschulzeit auch nicht im Betrieb nachholen. Gleiches gilt für Prüfungen oder Bildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebs.

Für jeden Ausbildungsberuf gibt es einen eigenen Lehrplan für den Berufsschulunterricht. Ziel ist es, den Auszubildenden insbesondere theoretisches, aber auch praktisches Wissen beizubringen.

Während der Ausbildung gibt es in der Regel zwei Prüfungsbestandteile: Die Zwischenprüfung ist ein Test zur Halbzeit Deiner Ausbildung. Sie soll den Ausbildungsstand und mögliche Lücken sichtbar machen, deshalb zählt das Ergebnis auch nicht für die Gesamtnote Deiner Ausbildung. In vielen Ausbildungsberufen wurde die Zwischenprüfung inzwischen durch die sogenannte Abschlussprüfung Teil 1 ersetzt. Deren Ergebnis macht 40 Prozent der Gesamtnote aus. Du wirst zur Abschlussprüfung (Teil 2) nur zugelassen, wenn Du an der Abschlussprüfung Teil 1 teilgenommen hast.

Mach mit bei der IG Metall!

Von einer Mitgliedschaft in der IG Metall profitieren alle Beschäftigten. Für Auszubildende und dual Studierende bietet die IG Metall besondere Leistungen, die über die tariflichen Vorteile einer Mitgliedschaft hinausgehen. Ein Tarifvertrag sorgt für höheres Gehalt und schafft die Rahmenbedingungen für eine fundierte Ausbildung im Betrieb. Zusätzlich hat die IG Metall erreicht, dass Beschäftigte nach der Ausbildung von den Betrieben übernommen werden – oft sogar unbefristet. Einen rechtlichen Anspruch darauf haben aber nur Mitglieder der IG Metall.

Das gilt auch für dual Studierende: Nur durch eine Mitgliedschaft besteht für sie ein Anspruch auf die Leistungen des Tarifvertrags. Metallerinnen und Metaller erhalten auch beim Hochschulinformationsbüro Tipps und Materialien rund ums Studium.

Unseren Mitgliedern bieten wir kostenfrei die International Student Identity Card (ISIC) an. Sie ist der internationale Ausweis für Schülerinnen und Schüler, Auszubildende und Studierende ab zwölf Jahren. Die Karte gilt in mehr als 130 Ländern. Du bekommst dadurch Zugang zu vielen exklusiven Rabatten und Vergünstigungen. Das Beste daran: Der Ausweis ist ab Ausstellung jeweils ein Jahr gültig und für unsere Mitglieder kostenfrei erhältlich. Hier kannst Du die ISIC beantragen: [igmetall.de/isic](https://www.igmetall.de/isic)

Ob Auszubildende oder dual Studierende: Der Beitritt zur IG Metall hat über die Vorzüge des Tarifvertrags hinaus weitere Vorteile: Junge Metallerinnen und Metaller erhalten kostenlos Rechtsberatung und Rechtsschutz und können sich bei Problemen im Betrieb auf die Beratung der IG Metall vor Ort verlassen. Möglichkeiten mitzureden gibt es genügend: in den Jugend- und Auszubildendenvertretungen in den Betrieben sowie in Arbeitskreisen und IG Metall-Jugendausschüssen vor Ort. Zusätzlich schult die IG Metall junge Mitglieder in Seminaren und Bildungsveranstaltungen.

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

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

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

Was ist, wenn ich krank bin? Welche finanziellen Hilfen gibt es für Auszubildende? Woran erkenne ich eine gute Ausbildung? Muss mich mein Arbeitgeber nach der Ausbildung übernehmen?

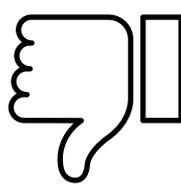
Antworten auf diese und andere Fragen gibts hier: **[igmetall.de/ausbildungsstart](https://www.igmetall.de/ausbildungsstart)**

Tipps bei Problemen im Betrieb: IG Metall hilft

Probleme mit Kollegen? Gehe auf sie zu und sprich die Konflikte offen an. Vermeide dabei Kraftausdrücke und bleibe sachlich und fair.

Lassen sich die Probleme nicht lösen, solltest Du die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) ansprechen. Auch bei Ärger mit Vorgesetzten oder in der Berufsschule steht Dir die JAV mit Rat und Tat zur Seite – gemeinsam mit Betriebsrat und IG Metall. **[igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)**

Branchen & Betriebe



GEHT GAR NICHT

Danfoss macht dicht – nach nur zwei Jahren



Zwei Jahre lang haben die Danfoss-Beschäftigten in Lohmar an ihrem Konzept gefeilt. Doch die dänische Konzernleitung hat kein Interesse.

Foto: IG Metall

Zwölf Prozent Gewinn hätte das Zukunftskonzept des Betriebsrats gebracht. Doch das reichte der Konzernspitze nicht. Es müssen 20, 30 Prozent oder mehr sein. Vor zwei Jahren erst hat der Danfoss-Konzern das Hydraulikwerk in Lohmar bei Bonn gekauft – und nun heißt es: Aus, Verlagerung in die Slowakei.

Das wird nicht funktionieren, sagen Betriebsrat und Fachleute: In der Slowakei fehlen die nötigen Fachkräfte, etwa für die automatisierten Logistikprozesse und Kaltpressverfahren, die die Spezialisten in Lohmar über Jahrzehnte entwickelt haben, unter anderem mit dem Fraunhofer-Institut für Verfahrenstechnik. Doch Danfoss bleibt stur: 200 Beschäftigte in Lohmar verlieren ihren Arbeitsplatz. Nur 44 werden im acht Kilometer entfernten Troisdorf weiterbeschäftigt. Die übrigen erhalten fünf- bis sechsstelligen Abfindungen. Das hat der Betriebsrat mithilfe der IG Metall vor Ort ausgehandelt. Mehr war nicht zu holen.

Betriebsrat hat bessere Ideen, aber nichts zu melden

Das Problem: Sie haben keine Zeit. Im Juli 2024 endet der Mietvertrag für das Werk. »Das war ja schon vor zwei Jahren beim Kauf klar«, kritisiert Betriebsrat Osman Saylan. »Wir haben Danfoss gefragt: Was ist danach? Es kam nie eine konkrete Antwort.«

Daher hat der Betriebsrat sogar neue Grundstücke akquiriert. Das gehörte zum Zukunftskonzept, das sie mit der IG Metall Bonn-Rhein-Sieg und Wirtschaftsexperten vom Info-Institut entwickelt hatten. Sie stellten es sogar der Konzernspitze vor.

Die Absage kam per Handy vom Flughafen aus: »Nein. Wir haben uns gegen das Konzept Lohmar entschieden.« Die Region lief Sturm. Der Verdacht: Danfoss hat von Anfang an geplant, Technologie und Know-how abzusaugen und zu verlagern. »Menschenverachtend«, erklärte der Stadtrat von Lohmar. Abgeordnete und Minister stellten sich hinter die Beschäftigten.

Die Unterstützung von außen blieb wirkungslos und die deutschen Mitbestimmungsrechte erwiesen sich als zu schwach. Dabei waren es Betriebsrat und Beschäftigte, die in den letzten 20 Jahren gemeinsam mit der IG Metall ihre Zukunft durch eigene Initiativen sicherten, nicht die ständig wechselnden Manager. Die Beschäftigten verzichteten auf Geld, um neue Maschinen zu kaufen. Und jetzt – das Aus.

»Selbst wenn Du ein Konzept mit fetten schwarzen Zahlen vorlegst – das ist denen egal. Die Konzernleitung macht trotzdem ihr Ding«, kritisiert der Betriebsratsvorsitzende Andreas Papke. Deshalb unterstützt er die »Initiative Mitbestimmung« der DGB-Gewerkschaften für mehr Mitbestimmungsrechte. »Wir müssen als Betriebsräte endlich einen Fuß in die Tür bekommen.« Hintergründe zur »Initiative Mitbestimmung«: [teamigmetall.de](https://www.teamigmetall.de)

Transformation

ams saugt Osram aus

Kein Geld für Zukunftsideen



In Schieflage: 2019 wurde Osram vom viel kleineren Sensorhersteller ams übernommen, mit Krediten. Die zwei Milliarden Euro Schulden sollen schnell abbezahlt und die Rendite verdoppelt werden. Für Investitionen in die Zukunft bleibt kein Geld mehr.

Foto: Bildagentur-online/Schoening/pa

ams Osram steht eine »umfangreiche Restrukturierung« bevor. Der neue Konzernchef kündigt weitere Abspaltungen und Abbau an. Er will die Rendite verdoppeln. Vor vier Jahren hat der kleine Sensorhersteller ams Osram feindlich übernommen – für vier Milliarden Euro, finanziert durch Schulden. Betriebsrat und IG Metall waren dagegen, weil dann kein Geld für Investitionen zur Verfügung stünde. Ebendies erleben die Beschäftigten jetzt: Sie haben gemeinsam mit Beratern neue Produkte und Geschäftsmodelle für die Zukunft entwickelt. Es gäbe dafür bereits Kunden. Das Management fand die Ideen auch gut. Sogar ein Wasserstoffelektrolyseur war am Standort Schwabmünchen geplant. Doch jetzt haben sie kein Geld mehr dafür. Schlimmer noch: Bereits zugesagte Investitionen von 18 Millionen Euro, für die die Beschäftigten auf Geld verzichtet haben, fließen ebenfalls nicht. »Das erleben wir seit 15 Jahren: Wir tragen unseren Teil bei, schließen Vereinbarungen – und dann wird doch nach Gutsherrenart entschieden«, kritisiert der stellvertretende Vorsitzende des Konzernbetriebsrats Werner Leyer. »Uns fehlt einfach der Zugriff. Wir brauchen als Arbeitnehmer stärkere Mitbestimmungsrechte.«

GEHT DOCH



Transformation

Continental Gifhorn macht zu

Stiebel Eltron will übernehmen

Bisher fertigten sie Autoteile, vor allem Bremssysteme – bald jedoch wohl Speicher für Wärmepumpen: Anfang Juli verkündete Continental die Schließung des Werks in Gifhorn (Niedersachsen) bis 2027. Doch jetzt will der Heizungs- und Klimahersteller Stiebel Eltron den Standort und einen »beträchtlichen Teil« der 850 Beschäftigten übernehmen.

Dafür haben sich Beschäftigte, Betriebsrat und IG Metall in den letzten Monaten massiv eingesetzt: bei Aktionen, in Gesprächen mit Politikern und im Aufsichtsrat, dessen Mitglied auch Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der

IG Metall, ist. Ohne seinen hohen Organisationsgrad und sein Netzwerk hätte das Management das Werk plattgemacht, meint der Betriebsratsvorsitzende Athanasios Kokotos. »Wir sind zu 96 Prozent in der IG Metall organisiert. Und alle Betriebe der IG Metall-Geschäftsstelle Wolfsburg stehen hinter uns – und mit uns bei Aktionen vor dem Werkstor. Die Unternehmensleitung wusste, dass wir sehr lange kämpfen können.«

Canyon verhandelt über Tarif



In Aktion: Seit dem Frühjahr machen die Beschäftigten des Fahrradherstellers Canyon in Koblenz Druck für einen Tarifvertrag. Hier bei einer Demonstration am Deutschen Eck in Koblenz.

Foto: IG Metall

Der Koblenzer Fahrradbauer Canyon baut Weltklasseräder. Topteams bei der Tour de France fahren Canyon, auch der diesjährige Gewinner des grünen Trikots. Und die Räder fahren deutlich über 10 Prozent Gewinn ein. Aber die Löhne waren bis vor Kurzem eher Kreisklasse: bis zu 40 Prozent unter dem Standard in der Region und unter dem Metalltarif, oft unter 2300 Euro brutto im Monat, bei einer 40-Stunden-Woche. Viele der rund 1100 Beschäftigten bei Canyon waren bislang auf Nebenjobs angewiesen.

Doch in den letzten Monaten traten immer mehr Beschäftigte in die IG Metall ein und machten Druck. Es gab bereits erste Lohnerhöhungen. Aber die Beschäftigten wollen faire, tariflich abgesicherte Arbeitsbedingungen. Die Geschäftsleitung lenkte schließlich ein. Die Verhandlungen laufen. Die gewählte Tarifkommission bei Canyon fordert die Heranführung an den Metalltarif, speziell die schrittweise Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden, bietet Canyon aber auch maßgeschneiderte Lösungen an.

»Dass Canyon jetzt mit uns auf Augenhöhe verhandelt, liegt allein an unserer gewachsenen Mitgliederstärke«, betont Ali Yener, Geschäftsführer der IG Metall Koblenz. »Wir sind in der Lage, den Druck zu erhöhen, wollen aber lieber konstruktiv eine faire Einigung erzielen. Wir haben Lösungsvorschläge vorgelegt. Jetzt ist Canyon am Zug.« Aktuelle Informationen zur Tarifrunde bei Canyon: [yeswecanyon.de](http://www.yeswecanyon.de)

Windkraftindustrie

Nach 123 Tagen Streik:

Tarif bei Windradbauer Vestas

Geschafft, nach 123 Tagen Streik: Beschäftigte und IG Metall haben erstmals Tarifverträge bei Vestas, dem Weltmarktführer bei Windrädern, durchgesetzt: 5,4 Prozent mehr Geld ab Januar 2024, 2750 Euro Inflationsausgleichsprämien sowie tarifliche Altersteilzeit. Ab Januar 2025 erhalten die Vestas-Servicetechniker dann die Tarifsteigerungen der Metall- und Elektroindustrie.

92 Prozent der IG Metall-Mitglieder bei Vestas stimmten für die Annahme des Tarifiergebnisses. »Klar: Viele hätten sich nach 123 Tagen Streik etwas mehr erhofft«, meint Kai Hamann, Leiter der IG Metall-Vertrauensleute bei Vestas. »Aber wir haben mit unserem Tarifvertrag jetzt den Fuß in der Tür und können mitgestalten.«

Digitaler Streik und Demos vor Ort

Seit November 2022 waren die über das ganze Bundesgebiet verteilten Vestas-Servicebeschäftigten mit Unterbrechungen im Streik. Sie trafen sich zu digitalen Streikkonferenzen und fuhren zu gemeinsamen Streikdemos bis zur Konzernzentrale in Aarhus (Dänemark). Dann lenkte Vestas ein.

»Die Solidarität aus der gesamten IG Metall und aus dem Ausland sowie die große politische Unterstützung haben uns die nötige Kraft gegeben«, erklärt Martin Bitter, Geschäftsführer der IG Metall Rendsburg und bundesweiter Streikleiter bei Vestas. »Gute Arbeit mit Tarifverträgen muss künftig auch in der Windbranche eine Selbstverständlichkeit sein.«

Auch Ørsted verhandelt

Tarif für Offshore-Beschäftigte

Auch beim Offshore-Windparkbetreiber Ørsted verhandelt die IG Metall erstmals über Tarifverträge. Die Arbeit ist speziell, aufgrund einer besonderen Arbeitszeitverordnung für das Küstenmeer: Die Beschäftigten sind zwei Wochen auf See und arbeiten zwölf Stunden am Tag auf den Windrädern.

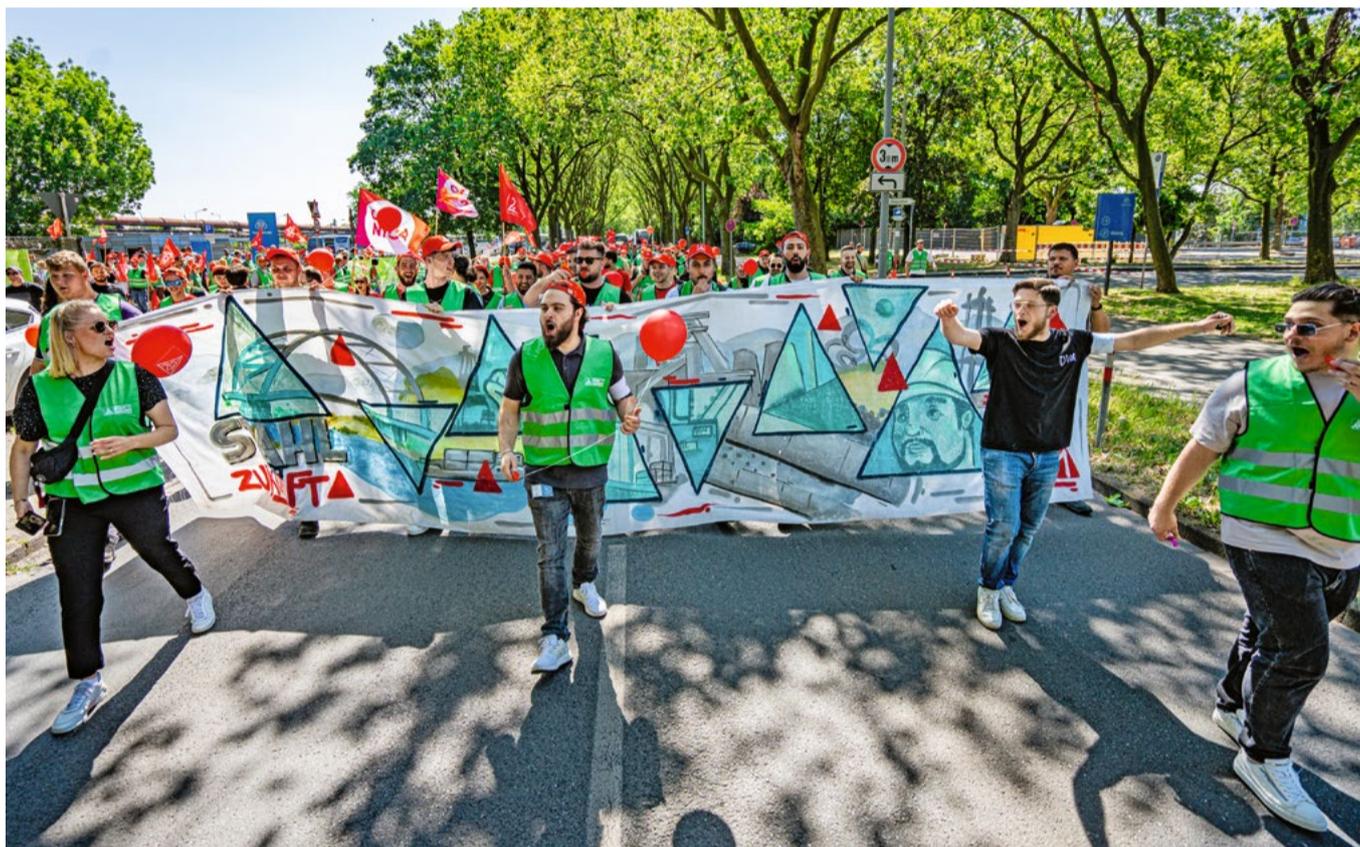
Politik & Gesellschaft

Der Aktionstag bringt die Stahlwende

GRÜNER STAHL

Der Druck von 12 000 Metallerinnen und Metallern hat gewirkt. Endlich kommen die versprochenen Fördergelder für eine grüne Stahlproduktion. Mit dem Geld wird Thyssenkrupp die ersten 25 Prozent seines Stahls klimaneutral herstellen können. Perspektivisch soll die gesamte Produktion CO₂-neutral werden, bei allen Stahlherstellern.

Von Christoph Böckmann



12 000 Metallerinnen und Metallern haben am Aktionstag klargemacht: Grüner Stahl ist unsere Zukunft.

Foto: Bernd Röttgers

Die Sonne brennt. 12 000 Metallerinnen und Metallern stehen dicht an dicht auf dem ausgetrockneten gelben Rasen vor der Hauptverwaltung von Thyssenkrupp Steel in Duisburg-Bruckhausen. Es ist der 14. Juni. Auch Kolleginnen und Kollegen von anderen Hütten, zum Beispiel von Salzgitter, den Hüttenwerken Krupp Mannesmann oder ArcelorMittal, sind mit Bussen, teils 300 Kilometer, hier an die Kaiser-Wilhelm-Straße gefahren, um zu unterstützen.

Worum geht es? Auf der riesigen Bühne bringt es Tekin Nasikkol, der Gesamtbetriebsratsvorsitzende von Thyssenkrupp Steel, auf den Punkt:

»Wir können und wollen grünen Stahl herstellen, man muss uns nur lassen.« Lasse man sie aber nicht, spiele man mit der Zukunft der Stahlindustrie und ihrer Beschäftigten, so der Metaller.

Gleich nach ihm wird Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck ans Rednerpult treten und sich der Menge stellen. Erst werden sie ihn auspfeifen. Am Ende aber trägt Habeck das gleiche rote T-Shirt wie die meisten von ihnen.

Es ist eine Szene, die sich beim Wirtschaftsminister ins Gedächtnis brennt. Er wird sie beim erneuten Besuch einige Wochen später nacherzählen: »Beim Stahlaktionstag der Gewerkschaft haben die Gewerkschafter auf ihren T-Shirts zu Recht darauf hingewiesen, dass ›Stillstand noch nie was bewegt hat‹. Genauso ist es«, betont Habeck. Im Gepäck hat er diesmal den Förderbescheid, für den die Metallerinnen und Metallern Mitte Juni vor die Hauptverwaltung gezogen waren.

Rund zwei Milliarden Euro bekommt Thyssenkrupp für den Aufbau einer klimaneutralen Stahlproduktion, 1,3 Milliarden vom Bund, 700 Millionen vom Land Nordrhein-Westfalen. Mit dieser Unterstützung will das Traditionsunternehmen die ersten 25 Prozent seiner Stahlproduktion klimaneutral bewältigen. Funktionieren soll das so: Den einen Teil des Geldes verwendet das Unternehmen, um eine Direktreduktionsanlage aufzubauen. Direktreduktionsanlagen sollen die Hochöfen ersetzen, denn sie können mit Wasserstoff klimaneutral Eisenerz reduzieren, während im Hochofen die Reduktion unter Einsatz von Koks Kohle geschieht und viel CO₂ freisetzt. Der zweite Teil des Geldes soll die erst mal höheren Betriebskosten ausgleichen. Denn mithilfe von Wasserstoff Stahl herzustellen ist deutlich teurer.

Habeck sieht im Aufbau der klimaneutralen Stahlproduktion, die nun mit der bewilligten Förderung beginnen kann, einen wichtigen Schritt: »Heute ist ein guter Tag für das Klima, für die grüne Industrie in Deutschland, für den Standort Duisburg und für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.«

Förderung stand auf der Kippe

Die Duisburgerinnen und Duisburger hatten darauf gehofft, dass dieser »gute Tag« früher kommen würde. Doch es war kompliziert. Ein Streit zwischen Brüssel und Berlin darüber, wie hoch die Staatshilfen sein dürfen, bremste die Bewilligung. Zwischenzeitlich war aus dem Bundeswirtschaftsministerium zu vernehmen, dass es seine Förderzusage vielleicht nicht komplett einhalten könne.

Doch den Rückzug vom Versprechen ließ die IG Metall nicht zu und ermahnte den Wirtschaftsminister in einem offenen Brief. Das und die Ankündigung des Aktionstags mit Tausenden Metallern und Metalldamen erhöhten den Druck und zeigte Wirkung: Gut eine Woche vor dem Aktionstag der IG Metall fuhr Habeck in die Thyssenkrupp-Zentrale und beteuerte, das Geld werde kommen. Gesagt, getan: Mittlerweile ist das Geld da – zumindest die Förderzusage. Der Anfang ist also gemacht, doch es ist noch ein weiter Weg bis zur Klimaneutralität. Bis 2045 will Deutschland sie erreichen. Auch die Stahlindustrie muss dann klimaneutral produzieren. Thyssenkrupp plant das für die ersten 25 Prozent, doch die restlichen 75 stehen noch aus. Bei vielen anderen Hütten sind auch die ersten Prozent noch nicht geklärt.

Insgesamt gibt es in Deutschland 13 Hochöfen. Alle müssen durch Direktreduktionsanlagen ersetzt werden. Allerdings hat neben Thyssenkrupp bislang nur Salzgitter Flachstahl einen Förderbescheid bekommen. Das macht die Beschäftigten der anderen Hütten nervös. »Auch bei uns stehen Investitionen vor der Tür. Aber wir haben noch keinen offiziellen Förderbescheid erhalten«, beanstandet Wolfgang Kleber, Betriebsratsvorsitzender von ArcelorMittal in Duisburg. »Stahl hat nur eine Zukunft, wenn wir jetzt die Weichen stellen«, schiebt der Metaller nach.



Eingeflüstert: »Wir können und wollen den grünen Stahl produzieren. Man muss uns nur lassen«, sagt Tekin Nasikkol, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats von Thyssenkrupp Steel. Bundeswirtschaftsminister Robert Habeck hat verstanden: »Stillstand hat noch nie was bewegt.«

Foto: Bernd Röttgers

»Ich will, dass die gesamte Stahlindustrie in Deutschland transformiert wird.«

Robert Habeck, Bundeswirtschaftsminister

Mehr Tempo fordert auch Marco Gasse, Betriebsratsvorsitzender der Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM) Duisburg: »Wenn Robert Habeck die ökologische Wende ernst meint, dann muss er jetzt handeln. Stahl ist ein großer CO₂-Erzeuger. Jeder Euro, der in unserer Branche investiert wird, wirkt sich doppelt und dreifach positiv auf unsere Klimabilanz aus«, verdeutlicht Gasse und betont: »Wir bei HKM sind dringend darauf angewiesen, dass die Transformation endlich losgeht. Dazu brauchen wir Investitionen und Sicherheit.«

Günstiger grüner Strom fehlt

Doch es sind nicht nur die Fördergelder für Direktreduktionsanlagen und ihren Betrieb, die Politik muss auch an anderer Stelle liefern: Erforderlich sind Wasserstoffherzeugung und Pipelinenetzwerke. Klimaneutrale Stahlerzeugung über die Elektroofenroute ist nur mit bezahlbarem grünem Strom möglich. Notwendig ist ein wettbewerbsfähiger Industriestrompreis für die energieintensive Industrie, wie ihn die IG Metall fordert.

Der Bundeswirtschaftsminister weiß und will das alles. Beim Aktionstag betonte er: »Ich will, dass die gesamte Stahlindustrie in Deutschland transformiert wird.« Habeck hat angekündigt, dass er weitere Projekte unterstützen wird, damit auch die Erzeugung und der Transport des Wasserstoffs ermöglicht wird. Die Zielrichtung ist klar. Doch jetzt muss der Minister liefern. Im Notfall werden die Metallerinnen und Metaller ihn wieder an den Spruch auf seinem T-Shirt erinnern: »Stillstand hat noch nie was bewegt.«

Branchen & Betriebe

Turbulenter Steigflug

LUFTFAHRT

Die Luftfahrtbranche geriet während der Coronapandemie in eine bedrohliche Krise. Mittlerweile befindet sie sich im Aufwind. Auftragslage und Auslastung steigen. Alles gut also? Nein: Fachkräfte fehlen, klimaneutrales Fliegen muss vorangetrieben werden.

Von Jan Chaberny



Küchen für Flugzeuge auf der Langstrecke sind das Kerngeschäft von Safran Cabin. Damit das so bleibt und auch prosperiert, kämpfen Betriebsratsvorsitzender Wolfgang Reikischke und Jugendausbildungsvertreter Tim Schönberger um Fachkräfte.

Foto: Frank Rumpenhorst

Zugegeben, die Sache mit dem QR-Code ist nicht ganz glücklich gelaufen. »Wir haben eine Anzeige geschaltet, mit der wir über freie Stellen informieren wollten«, sagt Martin Gnad, Betriebsratsvorsitzender bei Airbus Helicopters in Donauwörth. Auf der Seite gab es einen QR-Code, wenn man den mit seinem Handy scannte, sollte man auf eine Website mit weiteren Informationen gelangen. Aber das funktionierte nicht. »So etwas passiert uns nicht noch einmal«, sagt Gnad. »Wir haben schnell gelernt. Wir mussten es.«

Das kann man so sagen. 300 freie Stellen haben sie derzeit am Standort. Dringend gesucht werden Fachkräfte für Fluggerätmechanik und Elektrotechnik. Eigentlich, sagt Gnad, fehlten in so ziemlich allen Bereichen Kolleginnen und Kollegen. »So etwas habe ich noch nicht erlebt.«

Martin Gnad hat schon viel erlebt in seinem Berufsleben: Seit 1981 ist er bei Airbus in Donauwörth. Zu Beginn absolvierte er eine Ausbildung zum Feinblechner. Nach seinem Abschluss arbeitet er in der Fertigung. Er produziert Bauteile für Hubschrauber. 1999 macht Gnad seine Meisterausbildung, 2002 kandidiert er zum ersten Mal für den Betriebsrat. Und seit 2017 ist der 56-Jährige Betriebsratsvorsitzender. »Ich habe gesehen, wie der Standort sich verändert hat.«

Über 7000 Menschen arbeiten derzeit bei Airbus Helicopters in Donauwörth. Die Hälfte von ihnen ist in der Fertigung beschäftigt, ein Großteil von ihnen montiert, lackiert und prüft die beiden Haupttypen aus dem Hubschraubersegment: den H135 sowie den H145. »Unsere Auftragsbücher sind voll«, sagt Martin Gnad. »Wir suchen händeringend Leute, um alle Aufträge abarbeiten zu können.«

So wie in Donauwörth geht es dem größten Teil des Wirtschaftszweigs: Nach teils massiven Einbrüchen in den Pandemie Jahren 2020 und 2021 befindet sich die Luftfahrtbranche nun im Aufwind. 2022 erwirtschaftete sie einen Umsatz von 36,4 Milliarden Euro – und damit deutlich mehr als 2021, als es nur rund 29 Milliarden Euro waren. Mit dem gestiegenen Umsatz steigt auch die Zahl der Beschäftigten. Laut Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie erhöhte die sich um 5000. Derzeit arbeiten rund 105 000 Menschen in der Branche, Tendenz steigend. Eine aktuelle Umfrage der IG Metall zeigt: Die Auftragslage in den Betrieben der Luft- und Raumfahrtindustrie wird sich nach Einschätzung vieler Betriebsräte in den kommenden Jahren weiter verbessern. Damit wird auch die Auslastung steigen. Um die Nachfrage bedienen zu können, planen viele Betriebe, Arbeitsplätze zu schaffen – in Summe über 5000 Stellen. Diese Stellen besetzen sich nicht von allein.



Martin Gnad ist seit 2017 Betriebsratsvorsitzender bei Airbus in Donauwörth. Wie so viele in der Branche sucht das Unternehmen händeringend Fachkräfte.

Foto: Cara Irina Wagner

Langfristige Personalplanung notwendig

»Die Branche darf sich trotz voller Auftragsbücher keine Arroganz erlauben«, sagt Jürgen Kerner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied und Hauptkassierer der IG Metall. »Die Luftfahrt steht vor einer tiefgreifenden Transformation, sie muss klimaneutral werden.« Dazu brauche sie auch in Zukunft motivierte und qualifizierte Menschen. »Leiharbeit als Geschäftsmodell wird nicht mehr funktionieren, Stammbeschäftigung muss wieder die Regel werden«, bekräftigt Kerner. Dazu müssten die Betriebe ihre Personalplanung langfristig ausrichten. »Sie müssen konsequent auf junge Menschen zugehen.«

Genau daran aber hapert es bisweilen. Beim Luftfahrtzulieferer Safran Cabin in Herborn zum Beispiel will die Geschäftsleitung in diesem Jahr 54 Stellen aufbauen – nach Jahren, in denen Personal abgebaut wurde. »Unser Kerngeschäft ist der Bau von Küchen für Flugzeuge auf der Langstrecke«, sagt Wolfgang Reikischke. Seit 1998 ist er der Betriebsratsvorsitzende am Standort. Die vergangenen Jahre seien für das Unternehmen extrem schwierig gewesen.

»2017 hatten wir bei uns in Herborn 1750 Beschäftigte. Es wurde dann Personal abgebaut, es konnten nur 1000 Stellen gehalten werden.« Dann kam Corona, und der Betriebsrat war gezwungen, einen weiteren Sozialplan zu verhandeln. Gegenwärtig sind sie noch 650 Kolleginnen und Kollegen am Standort. Dabei sei abzusehen gewesen, dass die Branche wieder gesundet, dass auch bei Safran Aufträge reinkommen werden. »Strategische Personalplanung fand bei uns nicht statt«, resümiert Wolfgang Reikischke. »Jetzt bemühen wir uns auf allen Ebenen, Fachkräfte zu finden.«

Gesellschaftliche Akzeptanz bewahren

Wie sie das machen? »Zum Beispiel indem wir Kolleginnen und Kollegen anrufen, die vor Kurzem entlassen wurden. Das sind nicht immer schöne Gespräche.« Vor allem aber reichen sie auch bei positivem Ergebnis nicht aus. »Wir müssen mit unseren guten tariflichen Regelungen punkten und damit, dass wir viele Standorte im Ausland haben. Gerade für junge Menschen ist die Perspektive, auch einmal an ausländische Standorte zu gehen, attraktiv«, weiß Reikischke. »Wir müssen offensiv auf Interessierte zugehen.«

Das tun sie in Herborn mittlerweile. Natürlich gehen sie in Schulen und auf Ausbildungsmessen. Natürlich bieten sie Praktika an und auch einen Tag der offenen Tür. Selbstverständlich geben sie Interessierten Informationen zur Branche und Kontakte, um ins Gespräch zu kommen. »Wer Interesse zeigt, an dem bleiben wir dran«, sagt Tim Schönberger, der in seinem zweiten Lehrjahr zum Fluggerätmechaniker und außerdem in der Jugend- und Auszubildendenvertretung ist. Er sagt aber auch: »Es ist nicht leicht. Wir müssen uns anstrengen.«

Martin Gnad in Donauwörth bestätigt das. »Wir haben bei uns am Standort eine Übernahmegarantie, wir bieten sichere Jobs und Entwicklungsmöglichkeiten. Aber die Zeiten sind vorbei, in denen die Leute von selbst auf uns zukommen.« Das liegt auch daran, dass Audi in Ingolstadt nur 60 Kilometer entfernt und München auch nicht weit weg ist. Aber äußere Gegebenheiten sind nicht alles. »Es ist extrem wichtig, klimaneutrales Fliegen voranzutreiben«, sagt Wolfgang Reikischke. »Das macht unsere Branche noch attraktiver.« Diese Einschätzung teilt Martin Gnad. Entscheidend sei, die Attraktivität der Branche immer wieder sichtbar zu machen – und dazu gehörten auch die Produkte, die sie in Donauwörth herstellen. »Wir bauen hier Rettungshubschrauber, wie sie auch der ADAC nutzt. Darauf sind unsere Kolleginnen und Kollegen stolz. Damit können sie sich identifizieren. Und diese Identifikation, die ist elementar wichtig.«



Kühl und köstlich: Okroschka, die kalte russische Suppe, ist schnell zubereitet und eine herzhafte Alternative zum Grillen an heißen Herbsttagen. Das Rezept stammt aus dem internationalen Kochbuch des Arbeitskreises Kult. V der IG Metall Reutlingen-Tübingen.

Foto: Katrin Winner

Kalte Okroschka gegen heiße Temperaturen

Ihr kennt das: zurück aus dem Sommerurlaub, in dem man es sich gut gehen ließ, oft gut gegessen hat. Um den Wiedereintritt in die »Atmosphäre Alltag« sanft zu gestalten, empfiehlt sich wenig Stress und ein gemeinsames Essen mit guten Gesprächen über die schöne Zeit, die man gemeinsam erlebt hat. Und so gelingt das gute Essen zum Gespräch, die Okroschka:

Kartoffeln waschen und 20 Minuten in Salzwasser als Pellkartoffeln gar kochen. Wasser abgießen und Kartoffeln abkühlen lassen. Die Eier 10 Minuten hart kochen, abkühlen lassen und pellen.

Frühlingszwiebeln waschen und in feine Ringe schneiden. Salatgurke gründlich waschen und in kleine Würfel schneiden. Anschließend die Radieschen waschen und in Scheiben schneiden. Knoblauch schälen und fein hacken oder pressen. Schnittlauch und Dill waschen, trocken schütteln und in feine Röllchen beziehungsweise Fähnchen schneiden.

Jetzt die abgekühlten Kartoffeln pellen und in Scheiben schneiden. Eier ebenfalls in Scheiben schneiden. Den groben Senf, den Knoblauch, den Schmand und die Buttermilch zu einer glatten Suppe rühren und mit Pfeffer und Salz abschmecken.

Die Suppe auf vier Teller verteilen und Kartoffeln, Eier, Radieschen, Gurke und Frühlingszwiebeln in die Suppe geben. Mit Dill, Schnittlauch und einer Prise frisch gemahlenem Pfeffer garnieren.

Wer das mag, kann auch noch in feine Streifen geschnittene Fleischwurst hinzugeben. Guten Appetit!

Zutaten für 4 Personen

400 g festkochende Kartoffeln

4 Eier

2 Frühlingszwiebeln

1/2 Salatgurke

8 Radieschen

1 Bund Schnittlauch

1 Bund Dill

1 EL grober Senf

250 g Schmand

1 l Buttermilch

2 Knoblauchzehen

4 Scheiben Fleischwurst

Salz und Pfeffer

Dein Rezept

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

Podcast Maloche & Malibu

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Das steht schon so im Grundgesetz. Wo es noch hakt und wie Betriebe das lösen, erfahrt Ihr in Folge 18.

igmetall.de/maloche-malibu

Deine Geschäftsstelle

Fragen zur Mitgliedschaft beantwortet Deine IG Metall-Geschäftsstelle.

Hier findest Du die Kontaktdaten: **igmetall.de/vor-ort**

Der IG Metall beitreten

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.