

metall

Dein Magazin

Jahrgang 75 | November/Dezember 2023 | D 4713 | igmetall.de/metall



Team IG Metall, Team Zukunft

Beim 25. Gewerkschaftstag der IG Metall bestimmen
421 Delegierte den Kurs für die kommenden vier Jahre



Foto: Lando Hass

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 31. Oktober 2023



Wechsel an der Spitze: Nach acht prägenden Jahren an der Spitze der IG Metall verabschiedeten die Delegierten des 25. Gewerkschaftstags Jörg Hofmann – und wählten mit beeindruckenden 96,4 Prozent Christiane Benner zur neuen Ersten Vorsitzenden.

Foto: Lando Hass

Editorial

Wir sind das Team IG Metall!



Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall

Foto: Thomas Pirot

Auf dem 25. Ordentlichen Gewerkschaftstag haben wir fünf Tage lang leidenschaftlich über unsere politische Ausrichtung diskutiert: von A wie Ausbildung bis Z wie Zukunftstarifvertrag.

Wir haben den Vorstand der IG Metall neu gewählt. Wir nennen uns »Team IG Metall«. Alles Wichtige über die neue Führung und die Ergebnisse dieses Gewerkschaftstags findet Ihr auf den Seiten 10 bis 15.

Vor uns liegen große Aufgaben. Die Industrie wird umgebaut, wir wollen sie umweltfreundlicher machen und gute Arbeitsplätze schaffen. Rein rechnerisch kann der Wandel gelingen. Es gibt genug Arbeitsplätze in der grünen Industrie.

Aber was geschieht im Moment? Statt die Chancen zu nutzen, entziehen sich die Arbeitgeber ihrer Verantwortung und verlagern Arbeitsplätze. Die IG Metall will die deutsche Industrie umbauen, nicht abwickeln. Wir kämpfen für alle Beschäftigten!

Dieses große Ziel hat sich durch alle Diskussionen auf unserem Gewerkschaftstag gezogen. Wir brauchen gute Ausbildung für die Jungen, gute Arbeit für die Beschäftigten und eine gute Rente für die Älteren. Wir wollen unsere Arbeitswelt und unsere Gesellschaft weiterentwickeln. Wir wollen in den Betrieben mitbestimmen!

Die zentrale Grundlage unserer Stärke ist die Solidarität. Wir gehen nicht allein, sondern gemeinsam. Haken uns unter, wenn es schwierig wird. Auch unsere Erfolge feiern wir zusammen – im Team IG Metall. Ich freue mich auf die nächsten vier Jahre mit Euch.

Christiane Benner

Leserinnen und Leser meinen



Ausgabe 9/10 2023

Foto: IG Metall

»Solarstrom ist inzwischen konkurrenzlos günstig; auch die Batteriespeicherung wird exponentiell günstiger. Unternehmen, die viel grünen Strom brauchen, sollen entsprechende Flächen pachten, Solaranlagen aufstellen und den Strom selbst verbrauchen. Fördermöglichkeiten dafür existieren bereits. Wenn es um Sozialleistungen geht, wettern Libertäre gern gegen einen überfürsorglichen Staat, den Nanny State. Aber wenn es um ihre eigenen Interessen geht, weigern sie sich offenbar, erwachsen zu werden.«

Andrea Bartsch, per E-Mail

Wichtige politische Unterstützung

METALL 9/10 2023

»Der Sommer der spontanen Streiks«

Mit »Der Sommer der spontanen Streiks« ist euch ein sehr guter Artikel gelungen. Er weist auf die große Zahl der damaligen »Gastarbeiter« – und im Falle von Pierburg auf die »Gastarbeiterinnen« – hin und ihren großen Beitrag zum Wohlstand unserer Gesellschaft. Als Neusser möchte ich auf einen wichtigen Aspekt hinweisen: Die Kolleginnen von Pierburg, in ihrer übergroßen Mehrheit Migrantinnen der ersten Generation, bekamen in Neuss eine wichtige politische Unterstützung: Annemarie Renger, Präsidentin des deutschen Bundestags und damit zweithöchste Repräsentantin der Bundesrepublik Deutschland, war Neusser SPD-Abgeordnete und hat aus ihrem Selbstverständnis heraus sich natürlich an die Seite der Frauen gestellt und die schlechtere Bezahlung, allein weil sie Frauen waren (Leichtlohngruppen), kritisiert. Es müssten eigentlich noch Fotos existieren, auf denen sie, wie immer wie aus dem Ei gepellt, mit ihren Bodyguards bei Aktionen der Streikenden zu sehen ist.

Ulrich Winkler, Neuss

Nicht zulasten anderer Länder

METALL 9/10 2023

»Fachkräfte dank Einwanderung?«

Seit Jahren wird ein Aspekt völlig außer Acht gelassen. Es geht um die Lücken, die die zu uns gelockten Fachkräfte in ihrem Heimatland hinterlassen. Speziell im medizinischen Bereich wird das besonders deutlich. Die »Geberländer« dieser Fachkräfte leiden sehr darunter, ihnen fehlen die von ihnen teuer ausgebildeten Frauen und Männer immer mehr. Beteiligte sich Deutschland an den Ausbildungskosten? Wurde vorher untersucht, wie groß der Schaden in den Herkunftsländern werden könnte? Krankheitsbedingt musste ich in den letzten drei Jahren mehrmals in Baden-Württemberg und Sachsen behandelt werden. Der Anteil ausländischer Arbeitskräfte in allen Bereichen des medizinischen Personals ist sehr hoch. Ich nutzte mehrfach die Gelegenheit zu Gesprächen mit ihnen. Immer bot sich das gleiche Bild: Sie wurden durch das hohe Gehaltsniveau aus ihrer Heimat nach Deutschland gelockt und hinterlassen dort ausnahmslos große Lücken, die mühsam mit Arbeitskräften aus weiteren Ländern aufgefüllt werden sollen. Die Lücken werden also nur verlagert beziehungsweise sie bleiben für immer. Für die anderen Länder! Mein Fazit: Selbst machen, nicht zulasten anderer Länder!

Dieter Birnbaum, Zittau

Lohnnachschatz durchsetzen

METALL 9/10 2023

»Der Sommer der spontanen Streiks«

»Mehr Geld« tönt es im Sommer 1973 vor zahlreichen Betrieben in Deutschland«, heißt es in der Geschichte »Der Sommer der spontanen Streiks« in der metall 9/10 2023. Sehr gut, dass ihr von einer Situation berichtet, die der heutigen ähnelt. Denn trotz Tarifrunden mit höheren, tabellenwirksamen Lohnabschlüssen können wir damit unseren Reallohn nicht sichern beziehungsweise erhöhen. Die besonders schlechten Löhne für ausländische Arbeiter und noch schlechteren Löhne der Arbeiterinnen waren der konkrete Grund für den selbstständigen »wilden« Streik bei Hella in Lippstadt. Sie hatten Erfolg, weil sie von den deutschen Kolleginnen und Kollegen unterstützt wurden; auch weil diese mit der allgemeinen Lohnentwicklung unzufrieden waren. Es war nach 1969 die zweite Streikwelle um höhere Löhne außerhalb der Tarifrunde. Warum sollte es nicht auch heute möglich sein, auf diesem Weg einen Lohnnachschatz durchzusetzen?

Wolfgang Baur, Stuttgart

Inhaltlich mehr erwartet

METALL 9/10 2023

»Fachkräfte dank Einwanderung«

Die Ausgabe hält interessante Beiträge parat. Besonders die Rechtsseite finde ich informativ. Allerdings hatte ich inhaltlich mehr auf den Seiten 20/21 erwartet. Es geht um das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Interessant wären für mich die Inhalte des Gesetzes. Doch dazu konnte ich nichts lesen. Ich weiß, ich kann das Gesetz auch online lesen. Als metall-Leserin hätte ich mich aber gefreut, wenn ihr das Thema inhaltlich aufbereitet hättet.

Ariane Lorenz, Bautzen

Tarif

Stahltarifverhandlungen starten

STAHLTARIFRUNDE

Die IG Metall fordert 8,5 Prozent mehr Geld – und die 32-Stunden-Woche, mit Lohnausgleich, zur Entlastung und zur Sicherung von Arbeitsplätzen in der Transformation. Die Stahlindustrie kann sich das leisten. Die Tarifverhandlungen starten am 13. November.

Von Dirk Erb

Am 13. November starten die Tarifverhandlungen in der Stahlindustrie. Die Tarifkommissionen fordern 8,5 Prozent mehr Geld, mit einer sozialen Komponente für untere Einkommen, sowie eine Verkürzung der Arbeitszeit von 35 auf 32 Stunden in der Woche, mit Lohnausgleich. Die Forderungen haben die IG Metall-Mitglieder in den Betrieben monatelang diskutiert. Die IG Metall befragte zudem über 11000 Beschäftigte.

32-Stunden-Woche sichert Arbeit

Die kürzeren Arbeitszeiten sollen die oft in Schicht arbeitenden Beschäftigten entlasten und zudem Arbeitsplätze sichern: Durch die Transformation, etwa die Umstellung von Koks auf Wasserstoff, wird langfristig weniger Arbeit benötigt. Das beobachten die Beschäftigten bereits in einigen Betrieben, wo der Umbau schon läuft, etwa bei Salzgitter Flachstahl.

Passend dazu fordern die Tarifkommissionen auch die Verlängerung der Tarifverträge zur Altersteilzeit und zur Beschäftigungssicherung. Zudem wird die Stahlindustrie durch kürzere Arbeitszeiten auch attraktiver für die Fachkräfte, die sie für die Transformation benötigt. Und schließlich belastet die Arbeit auch weniger und lässt mehr Zeit zum Leben:

Bei 32 Stunden wäre auch eine Viertagewoche möglich – und zwar eine gesunde, mit acht Stunden am Tag.

Stahlindustrie kann es sich leisten

Die Stahlarbeitgeber wettern gegen die Forderungen. Doch tatsächlich können sie sich das leisten: Die Umsätze erreichten 2022 Rekordniveau, auch 2023 läuft bisher gut. Und der Anteil der Lohnkosten in der Stahlerzeugung ist gering: 9 Prozent. Eine Lohnerhöhung um 8,5 Prozent würde die Gesamtkosten um lediglich 0,8 Prozent steigen lassen.

»Angesichts der steigenden Ausgaben unserer Beschäftigten und ihrer Leistungen ist die Forderung von 8,5 Prozent sehr moderat«, meint Dirk Vogeler, Mitglied der Tarifkommission Ost und Betriebsratsvorsitzender bei ArcelorMittal in Eisenhüttenstadt. Die 32-Stunden-Woche haben sie hier schon. Die Beschäftigten können wählen, ob sie 32 statt 35 Stunden arbeiten wollen – und die große Mehrheit entscheidet sich für mehr Zeit statt Geld: Derzeit zahlen sie die drei Stunden weniger noch allein. Wenn die 32-Stunden-Woche mit Lohnausgleich kommt, dann würde auch der Arbeitgeber bezahlen.

37 Prozent arbeiten unter 35 Stunden

ArcelorMittal ist keine Ausnahme: Schon jetzt arbeiten 37 Prozent der Beschäftigten in der Stahlindustrie weniger als 35 Stunden, etwa bei Thyssen-Krupp.

Das wollen Beschäftigte in anderen Betrieben auch, etwa bei der Georgsmarienhütte, wo schon heute die Hälfte der Beschäftigten tariflich freie Tage statt Geld wählt. »Vor allem Schichtbeschäftigte. Sie brauchen Entlastung«, erklärt Monika Friebe, die Vorsitzende des Betriebsrats im Konzern, die auch Mitglied der Tarifkommission Nordwest ist. »Und mit 32 Stunden wären auch gesündere Schichtmodelle möglich. Zudem wünschen sich gerade jüngere Beschäftigte mehr Zeit für sich und ihre Familien.«

FAHRPLAN STAHLTARIFRUNDE

Stahlindustrie Nordwest und Ost

(über 80 000 Beschäftigte)

Am 30. November 2023 laufen die Entgelttarife und damit auch die Friedenspflicht aus. Ab 1. Dezember 2023 sind Warnstreiks möglich.

Stahlindustrie Saarland

(rund 15 000 Beschäftigte)

Im Saarland gelten eigene Tarifverträge. Die Entgelttarife sind zum 29. Februar 2024 kündbar.

igmetall.de/stahl-tarifrunde

8,5 PROZENT UND 32-STUNDEN-WOCHE? JA, DAS GEHT!

Nur 9 Prozent Lohnkostenanteil. 37 Prozent arbeiten schon jetzt unter 35 Stunden.

9%: Anteil der Bruttolöhne und -gehälter am Umsatz in der Stahl- und Roheisenerzeugung

Quelle: Statistisches Bundesamt, WZ 24.1

37%: Anteil der Beschäftigten in der Stahlindustrie, die bereits jetzt unter 35 Stunden in der Woche arbeiten

Quelle: Befragung der IG Metall unter über 11 000 Stahlbeschäftigten

Beschäftigte brauchen jetzt mehr Geld

TARIFBEWEGUNG

In den letzten Jahren lief es bei Prüm-Türenwerk gut. Dafür mussten die Beschäftigten ordentlich schuften. Auch wenn die Aussichten aktuell weniger heiter sind, steht den Beschäftigten der Verdienst für ihre harte Arbeit zu. Sie fordern mehr Geld.

Von Jacqueline Sternheimer



Innovativ: Maschinenführer Ingolf Röder überwacht eine Anlage, die die Kanten der Türen mit einer neuartigen Funktionsbeschichtung versieht – ganz ohne Fugen. Mit dieser »Premiumkante« werden die Türen robuster oder gar stoßfest, bewirbt Prüm-Türenwerk sein Produkt. Auf dem Türenmarkt waren sie die Ersten, die die neue Kantentechnik eingeführt haben.

Foto: Sven Ehlers

Den allgegenwärtigen Geruch von Holz nimmt Jürgen Jansen schon lange nicht mehr wahr, wenn er das Hochregallager 1 von Prüm-Türenwerk betritt. Aber: »Jedes Geräusch, das nicht hierhin gehört, höre ich sofort.« So hat er schon den ein oder anderen Schaden in seinen 30 Jahren im Lager abwenden können.

Obwohl außer Jürgen kein Mitarbeitender in der Halle mit den schier endlos langen und hohen Regalen steht, ist es ohrenbetäubend laut: Die Maschinen sind am Werk. Zwischen den 30 Meter hohen Regalen heben automatisierte Greifarme die fertig verpackten Türen rasend schnell aus den Regalen und legen sie auf Kettenbahnen.

In der Halle werden 250 000 Teile auf 6500 Stellplätzen gelagert – eine zweite Lagerhalle steht direkt nebenan. Den Platz brauchen sie bei Prüm auch. Die Auftragslage für Türen des Eifeler Traditionsunternehmens stieg während der Corona-Krise massiv an. »Wir haben in den letzten Jahren mehrere Hundert Beschäftigte eingestellt und 47 Millionen Euro in die Modernisierung und Ausweitung der Produktion gesteckt«, sagt Edwin Belling, Betriebsratsvorsitzender bei Prüm-Türenwerk. Überall entstehen neue Anlagen. Was rosig klingt, wird gleich relativiert. »Jetzt werden bedauerlicherweise wieder Arbeitsplätze abgebaut – zum Glück bislang sozialverträglich. Die Nachfrage geht wahrscheinlich langfristig zurück«, so der Betriebsrat.

Die Situation spiegelt die Lage der gesamten Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie wider. Während der Pandemie haben viele in Haus und Heim investiert. Ob Türen, Möbel oder neue Küchen: Wer zu Hause bleiben musste, hat statt für Reisen viel Geld in die Hand genommen, um die eigenen vier Wände herzurichten.

Aktuell verdüstert sich die wirtschaftliche Lage. Auf die Corona-Krise folgten der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine und eine massive Inflation. Sie und der Rückgang im Bausektor aufgrund hoher Zinsen machten es der Industriesparte zum Teil schwer. Dagegen sind in manchen Branchen wie der Caravanindustrie die Auftragsbücher wieder voll. »Wir sind in guten Zeiten mit der Firma geschwommen. Jetzt muss die Firma auch mit uns schwimmen«, sagt – ein paar Hallen weiter – Uwe Gielen, der schon seit 32 Jahren bei Prüm als Werker arbeitet. Er steht in einer hochmodernen neuen Anlage und bewacht gerade ein Band, an dem Zargen verpackt werden.

Aktuell läuft die Tarifbewegung der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie. Die IG Metall fordert 8,5 Prozent mehr Geld und eine soziale Komponente, zum Beispiel in Form einer Inflationsausgleichsprämie.

Zeit, etwas zurückzugeben

Auch bei Prüm stehen die Beschäftigten hinter diesen Forderungen. »Wir sind freitags gekommen, wir sind samstags gekommen und haben Überstunden angehäuft – war alles kein Thema«, sagt Uwe. »Wenn die Arbeit da war, haben wir sie gemacht. Jetzt wird sie weniger, aber jetzt brauchen wir etwas zurück, und zwar mehr Geld.« Das sieht auch sein Betriebsratsvorsitzender so, der neben ihm steht. »Die fünf Prozent aus der letzten Tarifrunde waren unserem Wachstum eigentlich nicht gerecht geworden, aber so ein Abschluss ist immer ein Kompromiss und damals haben wir auch auf die geschaut, bei denen es weniger gut lief«, sagt Edwin. »Unsere Beschäftigten brauchen jetzt mehr im Geldbeutel und das geht nur mit 8,5 Prozent mehr und einer Inflationsausgleichsprämie.« Neben den beiden steht eine Kollegin am Band, die die Zargen verpackt. In zwei Monaten fängt sie bei einem anderen Unternehmen an. Wenn sie könnte, erzählt sie, würde sie gern bleiben. »Wir verstehen uns hier alle gut. Man muss auch mal mit seinen Kollegen lachen können«, sagt sie. Die Bezahlung bei Prüm sei nicht schlecht, aber in Luxemburg würde sie mehr verdienen. Aber das ist nicht der Grund, warum sie wechselt: »Ich bin alleinerziehend

und hier habe ich nur einen Zeitvertrag. Ein sicherer Job ist mir am wichtigsten.« Mit Blick auf den demografischen Wandel und die Altersstrukturen kann die Branche Holz und Kunststoff nicht riskieren, Fachkräfte zu verlieren.

Fachkräfte halten

Nach einer aktuellen Umfrage der IG Metall beklagen 66 Prozent der Beschäftigten, dass ihr Betrieb Fachkräfte verliert. 60 Prozent fühlen sich in ihren Betrieben nicht fair und wertschätzend behandelt. »Aufgrund des Fachkräftemangels kann es sich kein Betrieb leisten, Beschäftigte zu verlieren«, sagt Brigitte Döth, Tarif- und Branchenkoordinatorin für Holz und Kunststoff in der IG Metall. »Wirklich gewinnen können alle in dieser Tarifrunde nur mit deutlich attraktiveren Arbeitsbedingungen.«

Das bestätigt Edwin Belling: »Wenn selbst ein Unternehmen wie Prüm Beschäftigte verliert, muss etwas passieren.« Vieles laufe so erfolgreich im Unternehmen, weil die Geschäftsführung gut mit dem Betriebsrat zusammenarbeite. »Denen ist es wichtig, dass es ihren Beschäftigten gut geht«, sagt er. Trotzdem wisse auch die Leitung: Die Prüm-Beschäftigten gehen geschlossen vors Tor, wenn es um ihre Tarifforderungen geht.



Foto: Sven Ehlers

»Jetzt brauchen wir die 8,5 Prozent und eine Inflationsausgleichsprämie. Unsere Beschäftigten brauchen jetzt mehr Geld.«

Edwin Belling, Prüm-Türenwerk, Betriebsratsvorsitzender

Wichtiges zur Tarifbewegung

- **Zur Forderung:** Sie wollen 8,5 Prozent mehr Geld und eine soziale Komponente, zum Beispiel in Form einer Inflationsausgleichsprämie – das haben die Tarifkommissionen der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie beschlossen.
- **So geht es weiter:** Die erste regionale Tarifverhandlung findet Ende November bis Anfang Dezember statt. Ab dem 12. Januar 2024 sind Warnstreiks möglich. Branchenbeauftragte Brigitte Döth: »Die Arbeitgeber können jetzt entscheiden, wie heiß das neue Jahr startet.«
- **Befragung unter den Beschäftigten:** Bevor die IG Metall ihre Forderungen für diese Tarifbewegung beschlossen hat, hat sie auch die Beschäftigten befragt. Über die Hälfte der Befragten schätzt die wirtschaftliche Situation in ihrem Betrieb als gut bis sehr gut ein. Daher finden auch zwei Drittel der Befragten eine Forderung über 8 Prozent angemessen. Die Mehrheit der Befragten will sich an Tarifaktionen beteiligen.

Titel

Team IG Metall geht die großen Aufgaben an

GEWERKSCHAFTSTAG 2023

Stärker werden, den Betrieben zu noch mehr Gestaltungskraft verhelfen, die Zukunft der Industrie sichern: Beim Gewerkschaftstag in Frankfurt bestimmen 421 gewählte Delegierte den Kurs der IG Metall für die kommenden vier Jahre. Wir werfen Schlaglichter auf fünf Tage leidenschaftlicher Diskussion – von A wie Ausbildung bis Z wie Zukunftstarifvertrag.

Von Dirk Erb, Simon Che Berberich und Jan Chaberny



Zukunft wählen: Die 421 Delegierten diskutierten und stimmten beim 25. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall in Frankfurt über den Kurs der nächsten Jahre ab.

Foto: Lando Hass

Eines geht gar nicht: ein grüner Umbau, der Arbeitsplätze vernichtet. Ja: Der Wandel der Industrie – die Transformation – wird kommen. Aber nur fair und sozial, nicht gegen uns, sondern mit uns. Das macht Christiane Benner, die neu gewählte Erste Vorsitzende der IG Metall, auf dem Gewerkschaftstag in Frankfurt am Main in ihrem Zukunftsreferat klar.

Außerdem betont sie: »Unsere Industrie muss weiterentwickelt und darf nicht abgewickelt werden. Es ist unser Auftrag, diesen Umbau zu gestalten. So, dass wir die Grundlagen für unser Leben und für unsere Wirtschaft erhalten.«

Christiane Benner übernimmt den Vorsitz der IG Metall als erste Frau in Zeiten großer Umbrüche: Die Betriebe stehen vor der Herausforderung, CO₂-neutral zu werden – Elektroautos, grüner Stahl dank Wasserstoff – und zugleich digital.



Gleichzeitig wird die Welt immer unübersichtlicher, auch unsicherer: der Überfall Russlands auf die Ukraine, der Krieg im Nahen Osten, Inflation, steigende Energiepreise. All das spüren auch die Betriebe. Die Sorge um ihre Zukunft treibt viele Beschäftigte um. Diese Sorge war auch auf dem Gewerkschaftstag zu spüren.

»Der Wandel der Industrie ist ein episches Drama«, drückt es ein Delegierter aus. Aber er weiß auch: »Unternehmen, die den Wandel ignorieren, setzen ihre Zukunft aufs Spiel.« Viele Arbeitgeber haben keine Strategie für den Wandel – außer abbauen, verlagern, schließen. Und erst dann können Betriebsräte und IG Metall nach derzeitiger Rechtslage eingreifen – und nur, um die Folgen des Abbaus abzumildern, mit Sozialplänen und Sozialtarifverträgen.

Die IG Metall setzt dabei zwar in immer mehr Unternehmen Zukunftstarifverträge durch, mit Zusagen zu Investitionen, neuen Produkten und Mitsprache der Beschäftigten. Aber Arbeitsplätze gehen dennoch verloren. Weil die IG Metall Zukunftstarife nach derzeitiger Rechtslage eben nicht proaktiv durchsetzen kann, sondern nur huckepack, etwa mit einem Sozialtarif. Das ist zu spät und muss sich deshalb ändern!

»Wir müssen vor die Welle kommen«, fordert Christiane Benner in ihrer Rede. »Wir brauchen mehr Mitbestimmung: bei der strategischen Ausrichtung der Unternehmen, bei der Personalplanung und Qualifizierung.« Mehr Mitbestimmung: Das bedeutet mehr Demokratie in der Wirtschaft – und in der Gesellschaft. Es bedeutet: Wir gestalten unsere Zukunft mit, statt der Unsicherheit ausgeliefert zu sein. Wir weigern uns, denen zu folgen, die vorgaukeln, dass wir den Wandel einfach aufhalten, weiter Verbrenner bauen, weiter Öl, Gas und Kohle verfeuern könnten.

Dass das reine Illusion ist, wurde in vielen Berichten auf dem Gewerkschaftstag deutlich. Der Wandel ist da: in den Betrieben, überall auf der Welt. Denn Solar und Wind sind jetzt schon billiger als fossile Energieträger. Von den fossilen Brennstoffen abhängig zu bleiben, während etwa China und die USA Billionen in erneuerbare Energien investieren, wäre für die exportabhängige deutsche Industrie fatal. Das weiß auch der Kanzler.

Noch keine Zusage zum Brückenstrompreis

»Kohle, Öl und Gas gehen zur Neige und werden immer teurer«, warnt Bundeskanzler Olaf Scholz in seiner Rede auf dem Gewerkschaftstag. Auch er will dafür sorgen, dass es eine »industrielle Zukunft für Deutschland« gibt. Allerdings: Einen Brückenstrompreis zur Entlastung energieintensiver

Betriebe, für den sein Wirtschaftsminister Robert Habeck (Bündnis 90/Die Grünen) auf dem Gewerkschaftstag noch einmal wirbt, wollte Scholz an dieser Stelle nicht zusagen. Die IG Metall fordert diesen verbilligten Strompreis seit Monaten – damit Stahlwerke, Aluminiumhütten und Gießereien eine Zukunft in Deutschland haben und energieintensive Industrien überleben.

»Wir brauchen einen aktiveren Staat«, fordert Christiane Benner. Auch die Delegierten des Gewerkschaftstags drängen auf einen schnelleren Ausbau von Solar- und Windenergie, Investitionen in Infrastruktur, in Schienen, Straßen und Ladesäulen. Und die Förderung von Schlüsselindustrien wie Halbleiter, Wasserstoff oder Batterien in Deutschland. Fördergelder sollen aber nur Unternehmen erhalten, die Arbeitsplätze garantieren und Tarif zahlen. Zudem soll die Politik nicht nur Unternehmen entlasten, sondern auch private Haushalte. Die Menschen müssen sich Wohnung, Energie und Mobilität auch künftig leisten können.

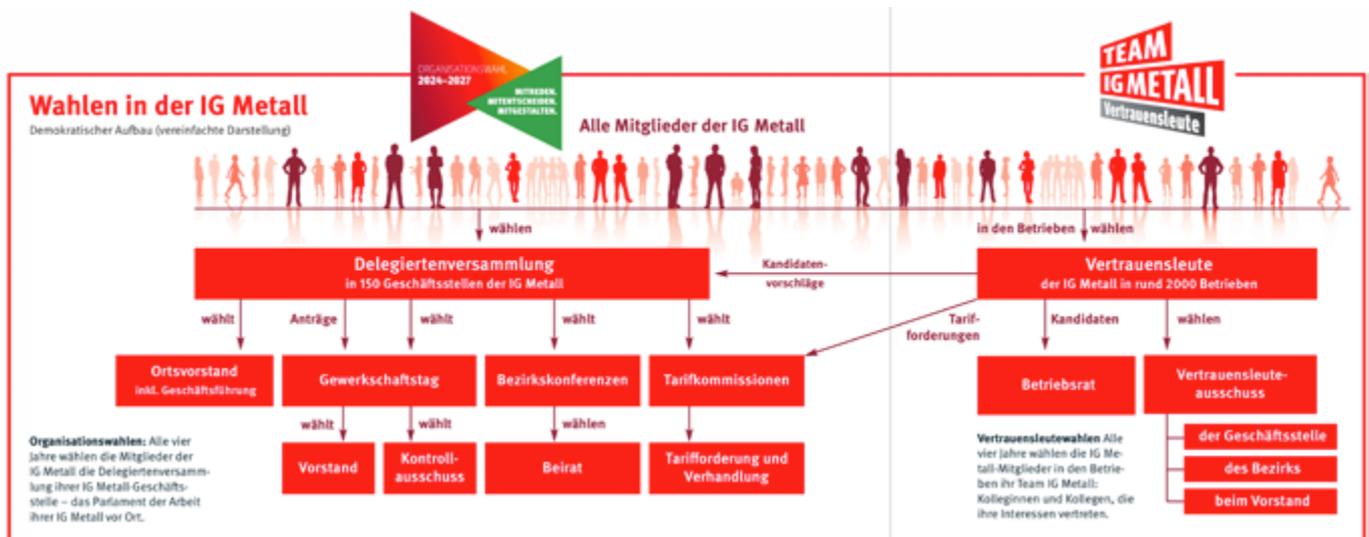


Schaubild: IG Metall, Illustration: iStock/Leontura

Durch Tarifverträge Bedingungen verbessern

Fest steht aber auch: Die IG Metall wird sich nicht auf den Staat verlassen, sondern die Arbeits- und Lebensbedingungen aus eigener Kraft verbessern – durch Tarifverträge. In vielen Betrieben gibt es keinen Tarif. Die IG Metall will mehr Tarifverträge durchsetzen. Zugleich will sie Tarifverträge verbessern und ausweiten. Neben mehr Geld geht es dabei zum Beispiel um die Gestaltung digitaler und mobiler Arbeit, von künstlicher Intelligenz. Wichtig sind ebenfalls kürzere Arbeitszeiten, mit mehr Wahlmöglichkeiten für Beschäftigte. Das sichert Arbeitsplätze, wenn die Arbeit durch den Wandel weniger wird – und lässt mehr Zeit zum Leben. Außerdem finden Betriebe zum Beispiel mit einer Viertagewoche auch leichter Fachkräfte.

Gegen Fachkräftemangel hilft vor allem Ausbildung. Doch die Betriebe bilden immer weniger aus: 2,6 Millionen junge Menschen unter 35 Jahren sind ohne Ausbildung. Auf Antrag der IG Metall Jugend will sich die IG Metall auf allen Ebenen für mehr Ausbildungsplätze einsetzen. Arbeitgeber, die nicht ausbilden, sollen in einen Ausbildungsfonds zahlen. Die Ausbildungsvergütungen sollen überproportional steigen, damit Berufsausbildung wieder attraktiver für junge Menschen wird.

Und die IG Metall Jugend setzte auf dem Gewerkschaftstag auch ein Zeichen gegen Hass und Hetze. Etris Hashemi, Überlebender der rassistischen Mordanschläge von Hanau 2019, schilderte den Tod seines Bruders, aber auch die große Solidarität, die er seitdem erfahren hat, nicht zuletzt als Mitglied der IG Metall.

Dazu passte perfekt, dass die IG Metall Jugend alle Delegierten daran erinnerte, dass Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in einer besonderen Verantwortung stehen. Denn Rassismus findet im Alltag statt – auch in den Betrieben. Dort gelte es, »klare Kante« zu zeigen. Kolleginnen und Kollegen müssten im Betrieb gegen Anfeindungen verteidigt werden: »Jedes Mal, wenn wir Haltung beweisen, leisten wir einen Beitrag dazu, dass aus Stammtischparolen keine terroristischen Anschläge werden«, so die Botschaft des Gewerkschaftstags. Der Satz »Wehret den Anfängen« bedeute, jetzt aktiv zu werden. Dafür gab es lauten Applaus.



Brücke für Scholz: Schon beim Einlauf des Kanzlers in die Frankfurter Messehalle skandierten Dutzende Metallerrinnen und Metaller: »Stahl ist Zukunft«. Während Scholz sprach, präsentierten sie ihm ihre Forderung: »Brückenstrompreis jetzt!«. Tekin Nasikkol, Betriebsrat bei Thyssen-Krupp, überreichte dem Kanzler symbolisch eine Brücke. Immerhin: »Die kommt auf meinen Schreibtisch«, versprach der Kanzler.

Foto: Christian von Polentz

Klares Nein zur Rente mit 67

Sicherheit in unruhigen Zeiten – das heißt auch: ein starker Sozialstaat. Die IG Metall will einen aktiven Sozialstaat, ein engmaschiges soziales Netz. Bei vielen konkreten Forderungen dazu waren sich die Delegierten einig: fair berechnetes und sanktionsfreies Bürgergeld, Verlängerung des Arbeitslosengelds 1 auf bis zu 36 Monate, Bürgerversicherung für Gesundheit und Pflege, Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung, klares Nein zur Rente mit 67.

Besonders intensiv debattierten die Delegierten über eine neue Art der Betriebsrente, bei der Arbeitgeber zwar ihre Einzahlungen zusagen, aber keine bestimmte Höhe für die Auszahlungen garantieren. Auch Verluste wären so möglich, je nachdem, wie sich die angelegten Gelder am Kapitalmarkt entwickeln. Die Befürworter waren der Meinung, ohne die neuen Möglichkeiten bei der Betriebsrente könne die IG Metall »dem Spiel nur zuschauen« und behindere eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge. Am Ende stimmte eine deutliche Mehrheit gegen das neue »Sozialpartnermodell«, vor allem wegen der fehlenden Sicherheiten.

Politische Unterstützung für die Forderung der IG Metall nach einem starken Sozialstaat kam von Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD), selbst IG Metall-Mitglied. »Diese Gesellschaft braucht einen starken Sozialstaat«, sagte er in seiner Rede auf dem Gewerkschaftstag. Nur so könne man für »Sicherheit im Wandel« sorgen.

Um ihre Ziele durchzusetzen – mehr Mitbestimmung, mehr und bessere Tarifverträge, starker Sozialstaat –, muss die IG Metall stärker werden, durch mehr Mitglieder, die aktiv mitarbeiten und mitbestimmen. Etwa als Vertrauensleute der IG Metall im Betrieb. In ein paar Wochen beginnen die Vertrauensleutewahlen 2024 (siehe Grafik Seite 12 und 13 oben). In der Regel gründet das Team IG Metall im Betrieb zuerst einen Betriebsrat.

Doch immer öfter gehen Arbeitgeber aggressiv dagegen vor. Jede sechste Betriebsratswahl wird behindert. Für teures Geld gekaufte Anwälte bekämpfen Betriebsräte



Team IG Metall – der neu gewählte geschäftsführende Vorstand (von links): Ralf Reinstädler, Christiane Benner (Erste Vorsitzende), Jürgen Kerner (Zweiter Vorsitzender), Nadine Boguslawski (Hauptkassiererin) sowie Hans-Jürgen Urban.

Foto: Christian von Polentz

Team IG Metall muss stärker werden

Die IG Metall will Betriebsräte noch besser stützen und schützen. Immerhin: Arbeitsminister Hubertus Heil kündigt auf dem Gewerkschaftstag ein neues Gesetz an: Staatsanwälte sollen die Behinderung von Betriebsräten – für ihn nichts weniger als die »Unterdrückung von Demokratie« – aktiv als Straftat verfolgen.

Die IG Metall will das im Betrieb aktive Team IG Metall weiter stärken, mit Beratung und Bildung, und stellt dazu auch mehr Mittel bereit. So will die IG Metall neue Betriebe erschließen. Die »Transformation« bietet nämlich auch Chancen und neue Arbeitsplätze. Etwa im Handwerk, in den neuen Chipfabriken in Magdeburg und Dresden oder beim Elektroautobauer Tesla (Seiten 28 und 29).

»Das dürfen keine gewerkschaftsfreien Zonen ohne Tarif werden«, fordert die neue Erste Vorsitzende Christiane Benner. »Wir werden das im Team angehen. Das Team IG Metall gewinnt.«



Foto: Stephen Petrat

»Die Betriebe müssen mehr in Ausbildung investieren, damit Berufsausbildung attraktiv bleibt. Dafür brauchen wir auch überproportionale Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen und Sonderzahlungen in voller Höhe.«

Lisa Neubert, Delegierte des Gewerkschaftstags, IG Metall Jugend, VW Zwickau



Foto: Stephen Petrat

»Auch im Handwerk müssen wir stärker werden. Wir gestalten die Mobilitäts- und Wärmewende mit. Tarifabschlüsse mit 11,2 Prozent im Metallhandwerk und Heizungsbau in Hamburg zeigen, dass tarifpolitisch mit dem Handwerk zu rechnen ist.«

Robert Gaudl, Delegierter, IG Metall Handwerk, Heizungsbauer, Hamburg



Foto: Stephen Petrat

»Wir brauchen klarere Regeln zur Übernahme von Leihbeschäftigten. Gerade internationale Konzerne sperren sich. Wir haben dennoch 150 übernommen – und über 70 Prozent der Leihbeschäftigten in der IG Metall organisiert. Das geht nur, weil unsere IG Metall-Betriebsräte und 500 Vertrauensleute in allen Hallen und Büros täglich dafür arbeiten.«

Saana Boukayeo, Delegierte, Leiterin Vertrauensleute, Opel Rüsselsheim

Vordenker und Vorkämpfer

ABSCHIED VON JÖRG HOFMANN

Acht Jahre stand Jörg Hofmann an der Spitze der IG Metall. Seine Bilanz: wegweisende Tarifabschlüsse und ein Begriff, der auch die kommenden Jahre prägen wird. Eine Würdigung.

Von Simon Che Berberich



»Er ist ein Großer, er war ein großer IG Metall-Vorsitzender«, würdigte Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) Jörg Hofmann.

Wer wissen will, wie Jörg Hofmann tickt, kommt um das Wort »Excel« nicht herum. Noch spät in der Nacht, gern auch am Wochenende, erstellte der studierte Ökonom damit detaillierte Berechnungen. Zum Beispiel während der Zugfahrten zu einem seiner zahllosen Termine. Die Zahlenkolonnen schickte er dann an sein Team. Dabei konnte es um Details eines Tarifvertrags gehen. Oder um die Wirkung der Entlastungspakete, die die Bundesregierung in der Energiekrise 2022 schnürte. Was es auch war: Der »Chef« war immer im Stoff.

Nun hat Hofmann seinen Posten als Erster Vorsitzender der IG Metall an seine Nachfolgerin übergeben. Vergessen wird ihn niemand. Schließlich hinterlässt er eine ganze Reihe wichtiger Tarifverträge – und Anstöße für die Politik, die noch lange wirken werden. In seine Zeit als IG Metall-Bezirksleiter in Baden-Württemberg fallen zum Beispiel

Tarifabschlüsse zur Altersteilzeit, zu Arbeitszeitkonten, zur Regelung der Leiharbeit und zu vorausschauender Qualifizierung. Auch das viel zitierte »Pforzheimer Abkommen« prägte Hofmann maßgeblich mit und ermöglichte so Arbeitsplatzsicherung in wirtschaftlich angeschlagenen Unternehmen. Mit dem Entgeltrahmenabkommen (ERA) startete er ein völlig neues Entgeltsystem – gerechter und transparent für alle Beschäftigten. Die traditionelle, aber längst überholte Unterscheidung von Arbeiterinnen oder Arbeiter und Angestellten war damit Geschichte.

An der Spitze der IG Metall rückten für Hofmann bundespolitische Themen in den Fokus. Im Grunde setzte er dabei seine Tarifpolitik zur Überwindung von Krisen und für eine geglückte Transformation auf anderer Ebene fort: Er setzte sich bei mehreren Bundesregierungen dafür ein, die Weiterbildung für die Jobs von morgen stärker zu fördern – was jene mit mehreren Gesetzen auch taten.

Er warb erfolgreich für den Ausbau der Kurzarbeit als soziales Kriseninstrument. Und er setzte sich immer wieder für die Zukunft der Industrie und der damit verbundenen Arbeitsplätze in Deutschland ein: etwa wenn er für den zügigen Ausbau von Ladesäulen für E-Autos trommelte oder sich, wie zuletzt, für einen Industriestrompreis starkmachte. Doch auch in der Frankfurter Zentrale blieben Tarifthemen wichtig. In Hofmanns Zeit als Erster Vorsitzender fällt der wegweisende Tarifabschluss von 2018: Seitdem können pflegende, erziehende und schichtarbeitende Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie zwischen mehr Geld und mehr Freizeit wählen.

Schon vor Jahren prägte Hofmann den Begriff »sozial-ökologische Transformation«. Was er damit meinte: einen grundlegenden Wandel von Wirtschaft und Industrie, getrieben durch die Megatrends Digitalisierung und Klimaschutz. Sozial, ökologisch und demokratisch muss dieser Wandel ablaufen. Das machte Hofmann von Anfang an klar. Heißt: Die Beschäftigten müssen mitbestimmen können, wohin die Reise geht. Und sie brauchen Sicherheit – beim Einkommen, bei den Arbeitsplätzen.

Im Sommer 2019 setzte die IG Metall für diese Forderungen ein Zeichen: mit einer Großkundgebung vor dem Brandenburger Tor in Berlin. Auch das war eine Idee von Jörg Hofmann. Spätestens seit dieser Aktion steht die Transformation auf der Agenda der Politik. Der Begriff ist mittlerweile in den allgemeinen Sprachgebrauch eingegangen. Entschieden ist der Kampf um die soziale Gestaltung des Wandels noch lange nicht. Er bleibt eine Hauptaufgabe für Hofmanns Nachfolgerin Christiane Benner und das Team IG Metall.

»Du hast die IG Metall gut und souverän durch viele Unwetter gesteuert – und jetzt sind wir im Aufwind.«

Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall, zur Verabschiedung von Jörg Hofmann

Deine IG Metall

Der Brückenbauer von der Ostsee

PORTRÄT

Krzysztof Porwolik baut Jachten – und Brücken zwischen Ost und West. In seinem Betrieb hat er viele polnische Kolleginnen und Kollegen für die IG Metall gewonnen.

Von Simon Che Berberich



Einer für alle: Metaller Krzysztof Porwolik hat bei HanseYachts Solidarität erfahren. Nun gibt er diese Erfahrung weiter.

Foto: Martin Pauer

Der Kanarienvogel musste mit. Unbedingt. Auch wenn das Auto schon voll war, mit Frau, Kindern, Möbeln und Luftmatratzen. Auch wenn alles ganz schnell gehen musste, als Krzysztof Porwolik vor zehn Jahren mit seiner Familie nach Deutschland zog.

Der staatlich geprüfte Holztechniker hatte kurz zuvor als Leiharbeiter bei HanseYachts in Greifswald angefangen. Er wollte Geld verdienen, um seine Wohnung zu renovieren. Doch als seine Familie zu Besuch kam, stand plötzlich die Frage im Raum: Gleich wieder nach Polen oder erst mal in Deutschland weiterarbeiten? Den Ausschlag gaben die Kinder.

»Papa, es ist okay, wenn wir in Greifswald bleiben – Hauptsache, wir sind zusammen.« Also legten sie los: Wohnung suchen, zurück nach Polen, packen, wieder nach Deutschland. Alles innerhalb weniger Tage. Das neue Schuljahr stand bevor. Den Schulstart sollten die Kinder auf keinen Fall verpassen. Wenn Krzysztof heute über diese Zeit spricht, fällt mehrfach dieser Satz: Alles ist möglich. »Ein Zirkuselefant kann tanzen, auf einem Ball!«, sagt er. Also muss für einen Menschen erst recht alles möglich sein.

Ansprechpartner, wenn es um Alltagsprobleme geht

Der Spruch ist für den Metaller zu einer Art Lebensmotto geworden. Krzysztof hat Rückenprobleme, weil er lange als Tischler gearbeitet und »viele schwere Platten gehoben« hat, wie er sagt. Trotzdem spielt er Tischtennis beim BSC Hanse e. V., trainiert dort eine Jugendgruppe. Auch in der Firma engagiert er sich. Seit eineinhalb Jahren gehört er dem Betriebsrat an. Dort ist er die Stimme der polnischen Kolleginnen und Kollegen, etwa 250 der rund 800 HanseYachts-Beschäftigten. Oft ist er Ansprechpartner, wenn es um Alltagsprobleme geht – um die Krankenversicherung oder die Schulanmeldung. Krzysztof hört zu, lässt sich alles erzählen. Danach versucht er zu helfen. Er weiß ja, wie es ist, von heute auf morgen in ein anderes Land zu kommen. Wo alles anders läuft. Wo man die Sprache kaum versteht. »Ich hatte am Anfang keine Ahnung, wie ich eine Wohnung finde oder eine Ärztin«, sagt er. »Ein Arbeitskollege, der seit über 20 Jahren in der IG Metall ist, hat mich damals auf einen Kaffee eingeladen, ist mit mir zum Arzt und zur Schule gegangen.« Dieses Erlebnis ist hängen geblieben. Genau wie ein Satz, den der Kollege sagte: »In der IG Metall helfen wir uns – egal, wo man herkommt.«

Längst ist Krzysztof selbst Metaller, hat eine Reihe polnischer Beschäftigter in die Gewerkschaft gelotst. Das ist nicht immer einfach. In Polen funktionieren Gewerkschaften völlig anders, haben weniger Einfluss. Krzysztof erklärt dann, welche Rechte Gewerkschaftsmitglieder in Deutschland haben. Mittlerweile werben Neumitglieder selbst neue Mitglieder.

Die Belegschaft ist dadurch schlagkräftiger geworden. Sie hat mit der IG Metall einen Haustarifvertrag bei HanseYachts durchgesetzt. Seitdem geht es bei der Bezahlung gerechter zu in dem Betrieb, der mehrheitlich einem Finanzinvestor gehört und sein Geld mit Freizeitbooten für gut verdienende Wassersportler macht. Jeder weiß nun, warum er wie viel Lohn erhält. Demnächst stehen weitere Gespräche übers Entgelt an.

In der Belegschaft ist ein neues Miteinander entstanden. »Unseren polnischen Kollegen wird über die Firma ein Deutschkurs angeboten und wir haben jetzt sogar deutsche Kollegen, die Polnisch lernen, und dafür organisieren wir Kurse«, sagt Krzysztof. Die IG Metall hilft mit Seminaren und Broschüren in polnischer Sprache.

Krzysztof, der Brückenbauer, hat im Sommer endlich mal Zeit für ein freies Wochenende gefunden. Auf einer firmeneigenen Segeljacht ging es durch die Ostsee. Es war sein erster Segeltörn, nach zehn Jahren auf der Werft. »Ich habe nie Zeit, ich muss so viele Fragen der polnischen Kollegen beantworten«, sagt er lachend – und es klingt nur halb wie ein Scherz.

Die IG Metall: Heimat für alle

Mehr als 500 000 Metallerrinnen und Metaller haben einen Migrationshintergrund. Eine neue Befragung der Mitglieder zeigt: Viele von ihnen sind sehr engagiert – in ihren Betrieben genauso wie in der Gewerkschaft.

Wenn Ali Güzel über seine Familiengeschichte spricht, kommt dabei die IG Metall vor: »Die IG Metall ist für mich eine Dreigenerationenorganisation: Mein Vater, mein Sohn und ich, wir sind alle organisiert.«

Güzel ist Betriebsratsvorsitzender bei Thyssen-Krupp Steel Europe. In seinem Betrieb zeigt sich die Vielfältigkeit der Arbeitswelt im Jahr 2023: »In unserer Firma arbeiten Menschen aus 147 Nationen«, sagt er. »Diese Vielfalt haben wir auch in der IG Metall.«

So wie Ali Güzel geht es vielen Metallerrinnen und Metallern mit Migrationshintergrund: Sie haben in der Gewerkschaft eine Heimat gefunden. Wie vor ihnen bereits ihre Väter oder Mütter – oder sogar ihre Großeltern. Man könnte die IG Metall eine Einwanderungsgewerkschaft nennen. Und das schon seit Jahrzehnten.

Als einzige große Organisation in Deutschland hat die IG Metall genau untersucht, wie viele Mitglieder einen Migrationshintergrund haben. Seit der ersten Untersuchung im Jahr 2016 ist klar: Es gibt vermutlich in keiner anderen politischen Organisation in Deutschland mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Nun gibt es die Neuauflage der Befragung.

So viel Prozent der Mitglieder mit Migrationshintergrund sind ...

... gewerkschaftlich aktiv (darunter Vertrauensleute, Mitglieder in Tarifkommissionen): 29%

... in der Mitbestimmung aktiv (darunter Betriebsrat, JAV): 21%

Quelle: Humboldt-Universität Berlin

Die wichtigsten Ergebnisse:

- Die Vielfalt der Arbeitswelt spiegelt sich in der Mitgliedschaft wider. In den Branchen der IG Metall haben derzeit 29 Prozent der Beschäftigten einen Migrationshintergrund. Bei den IG Metall-Mitgliedern in den Betrieben sind es 27 Prozent.
- Gewerkschaftlich aktiv sind 29 Prozent der berufstätigen Mitglieder mit Migrationshintergrund (darunter Vertrauensleute, Tarifkommission). In der betrieblichen Mitbestimmung sind 21 Prozent engagiert (darunter Betriebsrat, JAV).
- Regional gibt es große Unterschiede: Im IG Metall-Bezirk Bayern haben 30 Prozent der Mitglieder eine Migrationsgeschichte, in Baden-Württemberg 39 Prozent. Im Bezirk Küste trifft das auf 16 Prozent der Mitglieder zu, im Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen auf 10 Prozent. Auch hier sind die Mitglieder ein Spiegel der allgemeinen Bevölkerungsstruktur.

- Unter den Mitgliedern mit Migrationshintergrund haben 19 Prozent familiäre Wurzeln in der Türkei. Dahinter folgen Kolleginnen und Kollegen mit Verbindungen zu Polen (12 Prozent), zur Russischen Föderation und Kasachstan (beide 9 Prozent) und zu Italien (8 Prozent).
- Weit über zwei Drittel der Mitglieder mit Migrationshintergrund haben einen deutschen Pass – ein deutlich höherer Anteil als in der Gesellschaft insgesamt.
- In den vergangenen Jahren sind viele Beschäftigte aus Osteuropa der IG Metall beigetreten. Die neuen Kolleginnen und Kollegen stärken unsere Verhandlungsmacht. In manchen Betrieben wird ein Tarifvertrag so erst möglich.

Anteil der Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund ...

... an den IG Metall-Mitgliedern in den Betrieben: 27%

... an allen Beschäftigten der IG Metall-Branchen: 29%

Quelle: Humboldt-Universität Berlin

Rat für Tat

Beleidigung in einer Chatgruppe rechtfertigt fristlose Kündigung

RECHT SO

Wer kennt das nicht? In der Kantine oder nach der Arbeit wird im Kollegenkreis gelegentlich ordentlich Dampf über den Chef oder andere Kollegen abgelassen. Doch was gilt eigentlich im Internet? Tjark Menssen erläutert, ob eine kleine Chatgruppe ein geschützter Raum ist, in dem man Vorgesetzte ohne Konsequenzen beleidigen kann.



Wer in einer Chatgruppe Vorgesetzte beleidigt oder gegen sie pöbelt, dem droht unter Umständen die Kündigung.

Foto: iStock/gpointstudio

Dass beleidigende Äußerungen über den Arbeitgeber in öffentlich zugänglichen sozialen Netzwerken eine fristlose Kündigung rechtfertigen können, haben bereits mehrere Arbeitsgerichte entschieden. Nun geht das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen Schritt weiter und hat entschieden: Wer sich in privaten Chatgruppen unter Arbeitskolleginnen und -kollegen rassistisch oder beleidigend äußert, dem kann gekündigt werden. Nur im Ausnahmefall könne man auf den Schutz durch Vertraulichkeit setzen.

Der Fall: Der bei der Beklagten beschäftigte Kläger gehörte seit 2014 einer Chatgruppe mit fünf anderen Beschäftigten an. Im November 2020 wurde ein ehemaliger Kollege als weiteres Gruppenmitglied aufgenommen. Alle Gruppenmitglieder waren langjährig befreundet, zwei miteinander verwandt. Neben rein privaten Themen äußerte sich der Kläger – wie auch mehrere andere Gruppenmitglieder – in beleidigender und

menschenverachtender Weise unter anderem über Vorgesetzte und Arbeitskollegen. Nachdem der Arbeitgeber hiervon zufällig Kenntnis erhielt, kündigte er das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Zustimmung des Betriebsrats außerordentlich fristlos.

Vertrauliche Kommunikation?

Der Gekündigte wehrte sich dagegen zunächst erfolgreich: Beide Vorinstanzen erklärten die Kündigung für unzulässig und folgten der Argumentation des Klägers, dass der Inhalt des Chatverlaufs nicht verwendet werden dürfe, da es sich um einen rein privaten Austausch gehandelt habe.

Das sah das BAG anders: Eine Vertraulichkeitserwartung sei nur dann berechtigt, wenn die Mitglieder der Chatgruppe den besonderen persönlichkeitsrechtlichen Schutz einer Sphäre vertraulicher Kommunikation in Anspruch nehmen könnten. Das wiederum sei abhängig vom Inhalt der ausgetauschten Nachrichten sowie der Größe und personellen Zusammensetzung der Chatgruppe. Seien Gegenstand der Nachrichten – wie vorliegend – beleidigende und menschenverachtende Äußerungen über Betriebsangehörige, bedürfe es einer besonderen Darlegung, warum der Arbeitnehmer hätte berechtigt erwarten können, deren Inhalt werde von keinem Gruppenmitglied an einen Dritten weitergegeben.

Das BAG hat das Berufungsurteil aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Das wird dem Kläger Gelegenheit für die Darlegung geben, warum er angesichts der Größe der Chatgruppe, ihrer Zusammensetzung, der unterschiedlichen Beteiligung der Gruppenmitglieder an den Chats und der Nutzung eines auf schnelle Weiterleitung von Äußerungen angelegten Mediums eine berechtigte Vertraulichkeitserwartung haben durfte.

BAG vom 24. August 2023 – 2 AZR 17/23



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)

§ Alles Recht

UNFALLVERSICHERUNG

Krebs als Berufskrankheit auch bei ehemaligen Raucherinnen und Rauchern

Die Harnblasenkrebserkrankung eines Schweißers kann wegen der beruflichen Einwirkung aromatischer Amine trotz langjährigen Rauchens als Berufskrankheit anerkannt werden, wenn der Nikotinkonsum die Krebserkrankung nach jahrelanger Abstinenz nicht mehr hinreichend wahrscheinlich verursacht hat.

Geklagt hatte ein 1956 geborener Mann, der von 1998 bis 2013 als Schweißer beschäftigt war. Zur Rissprüfung von Schweißnähten verwendete der Kläger azofarbstoffhaltige Sprays mit dem kanzerogenen aromatischen Amin o-Toluidin. 2014 wurde bei ihm Harnblasenkrebs diagnostiziert. Die beklagte Berufsgenossenschaft lehnte die Feststellung einer Berufskrankheit ab. Der langjährige Nikotinkonsum des Klägers habe zu einer Verdoppelung des Erkrankungsrisikos geführt.

Das Bundessozialgericht entschied: Die Berufskrankheit Nummer 1301 setzt keine Mindesteinwirkungsdosis aromatischer Amine voraus. Konkrete außerberufliche Ursachen der Erkrankung sind ausgeschlossen. Gerade weil der Kläger 2000 das Rauchen aufgab, ist das Rauchen nicht mehr hinreichend wahrscheinlich eine Ursache der Krebserkrankung.

Bundessozialgericht vom 27. September 2023 – B 2 U 8/21 R

ELTERNGELD PLUS

Eltern können Leistung auch bei längerer Krankheit beanspruchen

Elterngeld Plus kann auch dann beansprucht werden, wenn ein Elternteil während der Partnerschaftsbonusmonate für längere Zeit erkrankt und keine Lohnfortzahlung mehr erhält.

Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass Eltern auch dann erwerbstätig sind, wenn sie ihre auf die vorgeschriebene Zahl an Wochenstunden festgelegte Tätigkeit während einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit tatsächlich nicht ausüben können, jedoch das Arbeitsverhältnis fortbesteht und die konkrete Tätigkeit voraussichtlich wieder aufgenommen werden wird.

Eine andere Auslegung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes widerspricht dem Ziel des Elterngeld Plus, die partnerschaftliche Betreuung des

Kindes bei gleichzeitiger Teilzeittätigkeit beider Eltern wirtschaftlich abzusichern.

Bundessozialgericht vom 7. September 2023 – B 10 EG 2/22 R

EINKOMMENSTEUER

Mieter können haushaltsnahe Dienstleistungen absetzen

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass Mieter Aufwendungen für haushaltsnahe Dienstleistungen und Handwerkerleistungen gemäß Paragraf 35 a des Einkommensteuergesetzes steuerlich geltend machen können, auch wenn sie die Verträge mit den Leistungserbringern nicht selbst abgeschlossen haben.

Für die Gewährung der Steuerermäßigung ist ausreichend, dass die haushaltsnahen Dienstleistungen und Handwerkerleistungen der Mieterin oder dem Mieter zugutegekommen.

Bundesfinanzhof vom 20. April 2023 –

VI R 24/20

Die Rente ist sicher! Ist die Rente sicher?

EIN THEMA, ZWEI MEINUNGEN

Die IG Metall will die Rente neu ausrichten: Das Rentenniveau soll 53 Prozent nicht unterschreiten. Wir sagen Nein zur Rente mit 67 und fordern mehr arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten. Außerdem sollen alle Erwerbstätigen rein in die gesetzliche Rentenversicherung. Da in den kommenden Jahren die besonders geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen und gleichzeitig die Lebenserwartung über die Jahre gestiegen ist, muss die Politik handeln, um die gesetzliche Rente abzusichern ...



Achim Truger, Mitglied des Sachverständigenrats Wirtschaft und Professor für Sozioökonomie

Foto: Andreas Varnhorn/SVR Wirtschaft

»Vor allem aber ist die beste Basis für eine weiter solidarisch finanzierte Rente eine gute reale Wirtschaftsentwicklung.«

Seit vielen Jahren wird immer wieder Alarm geschlagen und den Menschen eingebläut: Deutschland altert. Spätestens wenn die geburtenstarken Jahrgänge bald in Rente gehen, müssen in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) immer weniger Beschäftigte für die Renten von immer mehr Rentnerinnen und Rentnern aufkommen. Das aber sei unbezahlbar, denn dadurch würden Unternehmen und Beschäftigte überfordert. Die immer selbe »Lösung«: gesetzliche Renten kürzen, die Beschäftigten nicht nur bis 67, sondern immer länger arbeiten lassen, und sie zwingen, die aufgerissenen »Vorsorgelücken« durch private Altersvorsorge auf den Kapitalmärkten zu schließen. An der privaten Vorsorge müsse sich dann die Arbeitgeberseite zwar nicht mehr beteiligen, aber mit der richtigen breit gestreuten globalen Anlagestrategie würden so hohe Renditen erzielt, dass die zukünftigen Rentnerinnen und Rentner trotz gesunkener gesetzlicher Rente ganz blendend dastünden.

Leider stimmt von all dem recht wenig. Richtig ist, dass durch die Alterung der Gesellschaft gesamtwirtschaftlich höhere Ausgaben für die Alterssicherung entstehen, wenn der Lebensstandard der zahlreicher werdenden Älteren einigermaßen aufrechterhalten werden soll. Aber ist die Last untragbar? Aktuell sind die staatlichen Ausgaben für die Alterssicherung in Deutschland mit 9,6 Prozent des Bruttoinlandsprodukts im internationalen Vergleich jedenfalls nicht besonders hoch: In zehn europäischen Ländern lagen sie zum Teil weit darüber, in Frankreich über 14, in Österreich über 13 Prozent.

Und die private Vorsorge auf den globalen Finanzmärkten? Im Rückblick lassen sich fantastische Renditen errechnen. Es ist aber völlig unklar, ob das in Zukunft so weitergehen kann. Vor allem ist es angesichts der aktuellen geopolitischen Krisen gewagt, auf hohe Renditen globaler Anlagestrategien zu vertrauen, die dann später auch tatsächlich eingelöst werden können. Fast noch gewagter ist es, anzunehmen, dass es in vielen Jahrzehnten möglich sein wird, die angehäuften Vermögen über höhere Importe im Inland verfügbar zu machen, wenn gleichzeitig viele andere Industrieländer das mit ihren Altersvorsorgevermögen ebenfalls versuchen und so um die realen Ressourcen konkurrieren. Am Ende werden viele ziemlich enttäuscht werden, zumal wenn das Sicherungsniveau in der GRV immer weiter gesenkt wird, denn dann steigt die Armutsgefährdung im Alter.

Anstatt die GRV immer weiter auszuhöhlen, sollte sie finanziell gestärkt und das Sicherungsniveau mindestens wie von der Bundesregierung vorgesehen bei 48 Prozent stabilisiert werden. Das ist finanzierbar, wenn der Beitragssatz künftig in kleinen Schritten steigt und der Bund endlich einen höheren Steuerzuschuss an die GRV zahlt und damit die eigentlich beitragsfremden Leistungen voll übernimmt. Zudem sollten bislang nicht abgesicherte Selbstständige in die GRV einzahlen. Vor allem aber ist die beste Basis für eine weiter solidarisch finanzierte Rente eine gute reale Wirtschaftsentwicklung, die die Transformation anpackt, mit steigender Erwerbsbeteiligung in guten Jobs, mit moderner Infrastruktur und guter öffentlicher Daseinsvorsorge. Deshalb muss die Bundesregierung Deutschland endlich offensiv aus der Krise investieren, statt im Dauerstreit um einzelne Milliarden und Schuldenbremse sich selbst und das ganze Land auszubremsen.

... Denn unterm Strich bedeutet das: Weniger Beitragszahler müssen für mehr Rentner zahlen. Die Ampelkoalition will die gesetzliche Rente künftig aus drei Quellen finanzieren: aus den Rentenbeiträgen, dem Steuerzuschuss und langfristig aus den Erträgen des »Generationenkapitals«, also den Renditen aus einem dreistelligen Milliardenbetrag, der am Kapitalmarkt angelegt werden soll. Und was sagt die Wissenschaft? Wir haben die Professoren Achim Truger und Clemens Fuest gefragt.



Clemens Fuest, Präsident des ifo Instituts und Professor für Volkswirtschaftslehre

Foto: ifo Institut/Enno Kapitza

»Das normale Rentenzugangsalter sollte in dem Maß erhöht werden, in dem die Lebenserwartung steigt.«

Die deutsche Rentenversicherung ist umlagefinanziert. Es wird also nichts angespart, sondern die laufenden Beiträge werden sofort für Rentenzahlungen verwendet. Deshalb ist die Versicherung nur so lange stabil, wie den Rentnern genug Beitragszahler gegenüberstehen. In den 1950er-Jahren, als die Versicherung eingeführt wurde, gab es pro Rentner noch sechs Personen im Erwerbsalter. Heute sind es noch ungefähr drei. Im Jahr 2050 werden es, wenn nichts verändert wird, nur noch zwei sein. Dadurch entsteht eine Lücke in der Rentenkasse. Wie kann die geschlossen werden? Erstens könnte man die Beitragssätze erhöhen. Die Lohnnebenkosten sind aber schon sehr hoch in Deutschland, und wenn sie weiter steigen, wird es immer unattraktiver, einen sozialversicherungspflichtigen Job anzunehmen. Zweitens könnten die Renten sinken oder zumindest langsamer steigen als die Arbeitslöhne. Das stößt aber an Grenzen, nicht zuletzt deshalb, weil die Rentner als Wählergruppe wachsendes politisches Gewicht haben. Drittens könnte die Rentenversicherung noch stärker als heute durch steuerfinanzierte Zuschüsse gestützt werden. Auch das ist schwierig, weil schon heute rund 30 Prozent des Bundeshaushalts in die Rentenversicherung fließen. Manche wollen Beamte und Selbstständige verpflichten, in die Rentenkasse einzuzahlen, aber das hilft nicht wirklich, denn diese Gruppe altert auch und würde selbst Rentenansprüche erwerben.

In dieser Lage werden andere Stellschrauben gebraucht, von denen es zum Glück einige gibt. Vor allem brauchen wir ergänzende Vorsorge durch Ersparnis. Betriebliche Altersvorsorge gehört ebenso dazu wie persönliche Ersparnis, die jeder für den Ruhestand bilden sollte, der dazu in der Lage ist.

Gerade für Menschen mit niedrigen Einkommen ist es aber schwer, Ersparnisse zu bilden. Auch deshalb brauchen wir zusätzlich Reformen zur Stabilisierung der umlagefinanzierten Rentenversicherung. Ein Ansatzpunkt ist eine längere Lebensarbeitszeit. Nicht alle, aber viele Menschen könnten länger

arbeiten als heute üblich. Das normale Rentenzugangsalter sollte in dem Maß erhöht werden, in dem die Lebenserwartung steigt. Wer früher in Rente gehen will, kann das tun, muss aber Abschläge bei der Rente in Kauf nehmen. Menschen mit besonders belastenden Tätigkeiten werden sich häufiger dafür entscheiden, früher in Rente zu gehen. Sie für die gesundheitliche Belastung zu entschädigen ist allerdings Aufgabe der Tarifpartner, nicht der Rentenversicherung.

Die Rentenfinanzen werden darüber hinaus gestützt, wenn mehr Menschen sich entscheiden, statt Teilzeit Vollzeit zu arbeiten oder überhaupt eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Um das zu erreichen, müssen Steuern und Abgaben auf Lohneinkommen eher sinken, Kinderbetreuung muss ausgebaut werden, außerdem müssen die Anrechnungsregeln beim Bürgergeld so verändert werden, dass Vollzeitarbeit sich mehr lohnt als heute. Das Arbeitsangebot kann auch ausgedehnt werden, indem wir die Ausbildung und Einstellung von Zugewanderten erleichtern. Wenn wir dagegen die Viertagewoche zum Standard machen, werden nicht nur die Einkommen der Beschäftigten geringer sein als ohne diese Arbeitszeitverkürzung. Auch die Einnahmen der Sozialversicherungen schrumpfen. Dann entsteht umso mehr Handlungsdruck bei den anderen Stellschrauben.

Kurz & bündig

UAW-ARBEITSKAMPF ERFOLGREICH BEENDET

Drei Fragen an Shawn Fain von der UAW



Shawn Fain (55), gelernter Elektriker, hat seinen ersten Streik als Präsident der Gewerkschaft United Auto Workers erfolgreich beendet. Fain ist bekannt für seinen unkonventionellen Verhandlungsstil. Ein Angebot von Stellantis warf er demonstrativ in den Papierkorb.

Foto: UAW

1. Shawn, Du hast in den USA seit Mitte September den Arbeitskampf der Autogewerkschaft United Auto Workers (UAW) geführt. Was war Eure Botschaft?

General Motors, Ford und Stellantis, die Big Three, haben in den letzten zehn Jahren Riesengewinne gemacht. Die Beschäftigten haben genug davon, dass die Reichen immer reicher werden, aber ihre Reallöhne gesunken sind.

2. Einen so groß angelegten Streik gegen die Big Three hat es in der Geschichte Deiner Gewerkschaft noch nie gegeben. Was habt Ihr erreicht?

Mit Ford haben wir eine Einkommenserhöhung von 25 Prozent für eine Laufzeit von viereinhalb Jahren erzielt. Das ist der größte Sprung in den letzten 22 Jahren. Wir haben den Anstieg der Einstiegsgehälter um 68 Prozent durchgesetzt.

3. Eine Herausforderung ist die Umstellung vom Verbrenner auf die Elektromobilität. Wie können Beschäftigte bei Tesla ihre Rechte durchsetzen?

Wir wissen, wie Tesla vorgeht, um die Organisierung der Beschäftigten zu verhindern, sowohl in den USA als auch in Deutschland. UAW und IG Metall kämpfen beide für sichere Jobs und dafür, dass Automobilarbeiter fair entlohnt werden, auch bei Tesla.

SOZIALPOLITIK

Neues Bündnis für bessere Pflege

Ziel: eine Pflegevollversicherung für alle

Die IG Metall hat sich einem neuen Bündnis für eine bessere Pflegeversicherung angeschlossen. Ziel der Bündnispartner: der Umbau der Pflegeversicherung zu einer Pflegevollversicherung, die sämtliche Kosten der Pflege trägt und nicht nur einen Teil davon, wie es bisher der Fall ist. Finanziert werden soll dieses Vorhaben über eine Bürgerversicherung – also eine solidarische Versicherung, in die alle einzahlen. Das Bündnis besteht unter anderem aus dem Paritätischen Wohlfahrtsverband, der Arbeiterwohlfahrt, dem DGB und ver.di. Das neue Bündnis wird sich öffentlich für die Pflegevollversicherung einsetzen. Mit einer Umfrage hat es zuletzt auf die hohe finanzielle Belastung von Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen hingewiesen.

solidarische-pflegevollversicherung.de

TAG GEGEN GEWALT GEGEN FRAUEN

Verbündete Kollegen gesucht!

Am 25. November gegen Gewalt gegen Frauen



Gut sichtbar: Mit orangefarbenen Stickern, Flyern und Postkarten machen wir auf die Missstände aufmerksam.

Logo: IG Metall

Solidarisch sein und Flagge zeigen: Mit dieser Botschaft wendet sich die IG Metall in den Betrieben in diesem Jahr zum Tag gegen Gewalt gegen Frauen explizit auch an die männlichen Kollegen als Verbündete. Mit Flyern sprechen unsere Aktiven die Kollegen in den Betrieben rund um den 25. November bei zahlreichen Aktionen an und machen sie auf die Missstände aufmerksam. Mit den verteilten Stickern an ihrer Kleidung können sie sich öffentlich und gut sichtbar gegen die Gewalt gegen Frauen positionieren.

Jede sechste Frau wurde laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes am Arbeitsplatz schon einmal sexuell belästigt. Über Aktionen in Eurem Betrieb könnt Ihr Euch bei Eurem Betriebsrat oder Euren Vertrauensleuten vor Ort informieren.

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

LEIHARBEIT

Mehr Geld ab dem ersten Tag

Branchenzuschläge für Leihbeschäftigte

Leihbeschäftigte in Industriebetrieben im Organisationsbereich der IG Metall erhalten nun ab dem ersten Einsatztag tarifliche Branchenzuschläge. Das hat die IG Metall in Verhandlungen mit den Leiharbeitgeberverbänden durchgesetzt. Bislang gab es erst nach sechs Wochen Zuschläge.

Die Branchenzuschläge (Metall und Elektro, Textil und Bekleidung, Holz und Kunststoff) steigen mit zunehmender Einsatzdauer weiter an.

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

LIEFERKETTENGESETZ

Menschenrechte vor Profite

Nachbesserung bei EU-Richtlinie

Die IG Metall fordert größere Anstrengungen für die weltweite Durchsetzung von Menschenrechten und guten Arbeitsbedingungen. »Unternehmerische Sorgfaltspflichten dürfen nicht dem guten Willen überlassen werden«, heißt es in einer gemeinsamen Erklärung von Brot für die Welt, BUND, Misereor und IG Metall. Der politische Prozess zum EU-Lieferkettengesetz sollte ohne weitere Abschwächung bis Ende des Jahres abgeschlossen werden. »Menschenrechte gehen vor Profitmaximierung«, sagt der Präsident von IndustriALL Global Union, Jörg Hofmann.

AUSBILDUNG

Umweltberufe immer beliebter

Jugend mag Green Skills

Jugendliche interessieren sich immer mehr für Ausbildungsberufe mit umwelt- oder klimafreundlichen Tätigkeitsinhalten (Green Skills). Nach einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gehören dazu Berufe in der regenerativen Energie- und Umweltschutztechnik, aber auch in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik oder der Dachdeckerei. Das »Greening« von Ausbildungsberufen kann deren Attraktivität erhöhen.

[iab.de/presseinformationen](https://www.iab.de/presseinformationen)

MOBBING GEGEN BETRIEBSRÄTE

Geschäftsführer bestraft

Betriebsrat gemobbt

Wer den Betriebsrat behindert oder benachteiligt, dem drohen laut Betriebsverfassungsgesetz eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder eine Geldstrafe. Nun wurde ein Geschäftsführer der Autohauskette Motor-Nützel in Bayern zu einer Geldstrafe verurteilt: Er hatte einen Betriebsrat, ein Autoverkäufer, aus dem Verkauf abgezogen und ihn strafversetzt. Die IG Metall Amberg zeigte den Geschäftsführer an.

SCHLOSSERHANDWERK NORDRHEIN-WESTFALEN

Mit Warnstreiks mehr Geld für 58 000 Beschäftigte erreicht

Die Entgelte steigen um 9,2 Prozent in zwei Stufen



Raus vors Tor: Die Beschäftigten von BOS in Emsdetten waren die Ersten, die sich an der Warnstreikwelle beteiligten. 2200 Beschäftigte aus 27 Betrieben machten erfolgreich Druck für mehr Geld im Schlosserhandwerk.

Foto: Bernd Röttgers

Die Beteiligung an der Warnstreikwelle des Schlosserhandwerks in Nordrhein-Westfalen war groß. 2200 Beschäftigte aus 27 Betrieben hatten erfolgreich Druck gemacht. Der Durchbruch kam in der dritten Runde. Die Entgelte der 58 000 Beschäftigten in dieser Branche steigen in zwei Schritten: zum 1. November zunächst um 5,3 Prozent und ein Jahr später um weitere 3,9 Prozent. Die Beschäftigten erhalten eine Inflationsausgleichsprämie

in Höhe von 1500 Euro. »Die Beschäftigten standen voll hinter der Forderung der IG Metall«, sagt der Betriebsratsvorsitzende von BOS, Denis Bolik. »Alle merken, dass sie weniger Geld im Portemonnaie haben. Da musste mehr überkommen.« Die Ausbildungsvergütung steigt überproportional ebenfalls in zwei Schritten. Zudem erhalten die Auszubildenden eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 750 Euro. »Dieses sehr gute Ergebnis haben die Beschäftigten durch ihre großartige Beteiligung an den Warnstreiks möglich gemacht«, sagte IG Metall-Verhandlungsführer Patrick Loos.

TARIFVERTRAG

Erster Tarifvertrag in der Fahrradbranche bei Canyon

Kürzere Arbeitszeiten, freie Tage und deutlich mehr Geld



Foto: Godehard Juraschek

Nach sieben Monaten Verhandlungen und Aktionen gibt es endlich einen Tarif beim Fahrradbauer Canyon in Koblenz. Die Arbeitszeit sinkt von 40 auf 37,5 Stunden in der Woche bis 2028, bei vollem Lohnausgleich. Unter dem Druck der Aktionen erhöhte Canyon bereits die Einstiegsgehälter: von 2200 auf 2835 Euro ab Januar 2024. Im Mai 2024 kommen noch einmal 3,3 Prozent dazu – und künftig alle Prozente aus den Metall-Tariferhöhungen. Es gibt Urlaubs- und Weihnachtsgeld von jeweils bis zu 3250 Euro sowie freie Tage für Kinder, Pflege und Menstruation. 97 Prozent der IG Metall-Mitglieder bei Canyon stimmten dem Ergebnis zu. »Die Beschäftigten von Canyon sind die ersten, die einen Tarifvertrag in der Bikebranche in Deutschland durchgesetzt haben«, erklärt Verhandlungsführer Ali Yener (Foto), Bevollmächtigter der IG Metall Koblenz. Die Verhandlungen gehen weiter: Noch gibt es große Lohnunterschiede bei gleicher Arbeit. Die Beschäftigten wollen eine gerechte, nachvollziehbare Bezahlung – und eine Lösung ab 2024.

Was macht die IG Metall eigentlich alles für mich?

RATGEBER

Was macht die IG Metall eigentlich außer für mehr Geld durch Tarifabschlüsse zu sorgen? Wir geben eine Übersicht über die vielen Leistungen Deiner Gewerkschaft und werfen auch einen Blick hinter die Kulissen.

Von Simon Che Berberich | Illustration: Katja Weikenmeier



Da steckt einiges drin: Eine Mitgliedschaft in der IG Metall bringt bessere Löhne – und noch einiges mehr.

Eine große Lohnmaschine: So sehen viele die IG Metall. Tatsächlich bieten wir aber noch viel mehr als Tarifabschlüsse. Einiges davon sieht man nicht auf den ersten Blick. Aber spätestens dann, wenn es darauf ankommt.

Mehr Geld, mehr Rechte

Hast Du schon einmal versucht, auf eigene Faust mehr Geld bei Vorgesetzten herauszuschlagen? Einfach ist das nie. Oft sogar unmöglich. In der IG Metall machen wir das gemeinsam – und erhöhen so den Druck.

In unseren Tarifverträgen steckt aber viel mehr als Lohntabellen. Sie regeln Arbeitssicherheit, Arbeitszeiten und Schichtsysteme, auch Qualifizierung und Altersteilzeit. All das ist die Voraussetzung für gute Arbeit, die abgesichert und gut bezahlt ist und Beschäftigten Zukunft und Perspektive bietet.

Mitgliedervorteile

Wo wir schon beim Tarif sind: Als Gewerkschaft verhandeln wir Vorteile für IG Metall-Mitglieder. Beispiel: die Leiharbeit. Dort erhalten Mitglieder zweimal im Jahr eine Bonuszahlung, jeweils zum Urlaubs- und zum Weihnachtsgeld.

Andere Vorteile gelten für ganze Belegschaften, etwa die MetallRente: Das gemeinsame Versorgungswerk von Gesamtmetall und IG Metall bietet Millionen Beschäftigten eine Betriebsrente. Auch hier zeigt sich die Macht von vielen: Weil wir Verträge für große Gruppen von Beschäftigten abschließen, erhalten wir bessere Konditionen.

Anwalt der Beschäftigten – in Berlin und Brüssel

Ob Du von Deiner Arbeit gut leben kannst, entscheidet sich nicht nur im Betrieb, sondern auch in der Politik. Welche Entscheidungen treffen die Regierungen in Bund und Land? Welche Gesetze machen sie? Für Beschäftigte steht dabei viel auf dem Spiel: Steuern, Kinderbetreuung, Energiepreise. Als größte deutsche Gewerkschaft werden wir gehört. Das schließt die Erhöhung des Mindestlohns ebenso ein wie die Energiepreiskontrollen. Dazu gehören auch Verbesserungen bei der Rente wie die »Rente ab 63« oder die höhere Erwerbsminderungsrente. All das wäre ohne uns anders gelaufen.

Sich politisch Gehör zu verschaffen ist für ganze Branchen, aber auch für einzelne Betriebe sehr wichtig. Beispiel Stahlindustrie: Durch unseren Druck gibt es nun eine Förderung für die Umstellung der Stahlproduktion auf Wasserstoff.

Die IG Metall ist in Berlin und Brüssel mit eigenen Büros präsent. Dort bringen wir die Interessen der Beschäftigten in die Politik ein.

International arbeiten wir in Bündnissen wie IndustriALL dafür, dass Beschäftigte in verschiedenen Ländern nicht gegeneinander ausgespielt werden.

Rechtsberatung und Rechtsschutz

Du hast Fragen zu Deinem Arbeitsvertrag? Du hast Ärger mit der Renten- oder der Krankenversicherung? Dir wurde gekündigt? Als Gewerkschaftsmitglied hast Du Anspruch auf Rechtsberatung. Unsere Expertinnen und Experten prüfen Deinen Fall – und gehen vor Gericht, wenn es nötig ist. Im Moment arbeiten wir zum Beispiel an einer Verfassungsbeschwerde zur Rente ab 63, von der manche Beschäftigte unfair ausgeschlossen werden.

Unterstützung bei Streiks

Ohne das Recht auf Streiks wären Gewerkschaften machtlos. Doch wer streikt, erhält keinen Lohn. Hier springt die IG Metall ein: Für jede Streikwoche gibt es Geld. Und zwar das 12- bis 14-Fache des durchschnittlich gezahlten Gewerkschaftsbeitrags. Wer länger Mitglied ist, bekommt mehr als kürzlich beigetretene Mitglieder.

Unfallversicherung

Die Freizeitunfallversicherung der IG Metall deckt Unfälle außerhalb des Berufs ab und gilt weltweit – beim Sport genauso wie bei der Gartenarbeit oder beim Radfahren im Urlaub. Bei einem tödlichen Unfall erhalten Hinterbliebene das 200-Fache des Monatsbeitrags.

Hilfe bei Notlagen

Wenn Du in eine besondere Notlage gerätst, kann Du Hilfe von der IG Metall erhalten: zum Beispiel bei Naturkatastrophen oder anderen unvorhersehbaren Ereignissen.

Unterstützung für die Rente

Du fragst Dich, wie Du für die Rente aufgestellt bist? Viele IG Metall-Geschäftsstellen bieten kostenlose Rentenberatung an. Um das eigene Rentenkonto auf den aktuellen Stand zu bringen, ist eine Beratung vor Rentenbeginn sinnvoll. Oft fehlen bei der Rentenversicherung Unterlagen und Belege. Das kann zu Nachteilen bei der Rente führen.

Schnäppchen und Service

Reisen, Tickets, Bücher, Rabatte auf Fahrräder und Mietwagen: Über die Servicegesellschaft erhältst Du ein breites Angebot an Produkten und Dienstleistungen zu fairen Konditionen (siehe Kasten).

Auch Steuerberatung gehört in vielen IG Metall-Geschäftsstellen zum Angebot – oder wird mit Rabatt über die Lohnsteuerhilfevereine angeboten.

Deutschland sozialer machen

Das wissen nur wenige: Die Sozialversicherungen in Deutschland verwalten sich selbst. Die Versicherten bestimmen mit bei Rente, Krankenkasse, Unfallversicherung. Auch viele Metallerinnen und Metaller engagieren sich. Sie kämpfen zum Beispiel für höhere Zuschüsse bei der professionellen Zahnreinigung oder Reiseimpfungen und für gute Versorgung bei Arbeitsunfällen oder Berufskrankheiten.

Hhier gibt es Angebote und Hilfe

- Hier findest Du ausführliche Infos zu allen Leistungen der IG Metall: [igmetall.de/leistungen](https://www.igmetall.de/leistungen)
- Informationen zu den Angeboten der IG Metall-Servicegesellschaft für Mitglieder gibt es unter: [igmservice.de](https://www.igmservice.de)
- Hier findest Du die Kontaktdaten zu Deiner IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort – der ersten Anlaufstelle bei allen Fragen: [igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)

Branchen & Betriebe

»Wir kämpfen für unsere Transformation«

PRODUKTSUCHE

Die Beschäftigten des Automobilzulieferers Federal-Mogul in Wiesbaden stellen Gleitlager und Lagerschalen für den Verbrenner her. Da der ein Auslaufmodell ist, suchen die Metallerinnen und Metaller neue Produkte. Dabei lassen sich Betriebsrat, Beschäftigte und IG Metall auch von immer neuen Stolpersteinen nicht aufhalten.

Von Christoph Böckmann



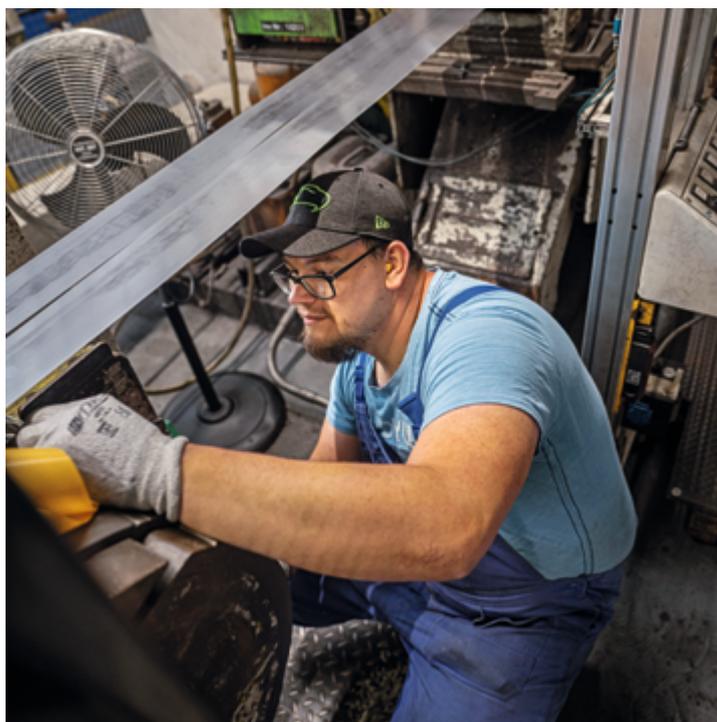
Aus Stahlbändern kann man Gleitlager für Verbrennungsmotoren fertigen, aber auch vieles mehr. Was das in Zukunft sein soll, das überlegen Betriebsrat Dirk Schneider und die Beschäftigten von Federal-Mogul in Wiesbaden gemeinsam.

Foto: Frank Rumenhorst

Andreas Beltchenko (Foto rechts) drückt den roten Knopf. Unter großem Getöse zieht die Anlage blitzschnell das verzinkte Edelstahlband ein und am anderen Ende spuckt sie es längs geteilt, als zwei Bänder, wieder aus. Als die Maschine zum Stehen kommt und der Boden aufhört zu zittern, kniet sich Andreas hin und misst nach. »Passt«, sagt er und blickt auf zu Dirk Schneider (Foto unten), der gerade mit einem freundlichen »Gude« um die Ecke biegt. Der IG Metall-Betriebsratsvorsitzende will nur kurz nach dem Rechten sehen, bei Andreas und der Anlage, an der er früher selbst stand. Sie hat bereits einige Jahrzehnte auf dem Buckel: Der Lack blättert ab, Knöpfe und Hebel sind abgegriffen. Doch wenn Dirk an die Anlage denkt, schaut er nicht in die Vergangenheit, sondern erkennt Zukunftschancen.

Den Wiesbadener Betrieb gibt es seit 125 Jahren. Angefangen haben sie unter dem Namen Glyco Metall. Glyco leitet sich aus dem griechischen Wort für gleiten ab und beschreibt

ihr schon damals wichtigstes Produkt: Gleitlager, die durch eine patentierte Legierung ohne Schmiermittel auskommen. Das Unternehmen wurde schnell zu einem wichtigen Lieferanten im Automobil- und Motorenbau. Doch heute ist der Glanz vergangener Tage verblasst, ähnlich wie bei der Maschine, an der Andreas und Dirk gerade fachsimpeln. Mehrere Firmenübernahmen haben Spuren hinterlassen: Aus Glyco wurde Federal-Mogul und später ist die GmbH Teil des US-amerikanischen Unternehmens Tenneco geworden. Sparkurse waren vor und nach den Übernahmen immer wieder angesagt, Arbeitsplätze wurden abgebaut. Das ist nicht zu übersehen: Das große vielstöckige Bürogebäude gegenüber dem Werk steht schon lange leer und ist verkauft. Und während heute in der Halle nebenan an einer Stelle das Regenwasser regelrecht durch das Dach fließt, sprechen Dirk und Andreas darüber, wie es wieder zu besseren Zeiten zurückkehren kann.



Die Beschäftigten von Federal-Mogul verfügen über ein großes Know-how. Sie wollen damit und mit dem bestehenden Maschinenpark neue Produkte herstellen und so ihre Zukunft sichern.

Foto: Frank Rumenhorst

»Last Man Standing« keine Lösung

Für bessere Zeiten braucht es ein Umdenken, meint Dirk. »Die Konzernleitung will eine Last-Man-Standing-Strategie fahren, doch wir wollen ein neues Produkt, das unsere Zukunft sichert«, betont der Betriebsratsvorsitzende. Last-Man-Standing-Strategie hieße: Verbrennerteile produzieren, bis keine mehr nachgefragt werden. Die Hoffnung dabei ist, dass man auch ohne Investitionen einen ordentlichen Reibach macht, wenn am Ende alle anderen Betriebe umgesattelt haben und man zu den letzten Anbietern gehört. Die Zitrone soll also ausgequetscht werden, bis nichts mehr rauskommt. Doch die Geschichte hat mehrere Haken: Von Last Man Standing kann keine Rede sein. Die Konkurrenz in dem schrumpfenden Segment bleibt groß, denn viele Zulieferer haben leider noch

keine neuen Produktideen. Insbesondere da, wo es keine von der IG Metall unterstützte Arbeitnehmervertretungen gibt, sind Zukunftspläne Mangelware. Dabei ist klar: Durch den schrumpfenden Markt und das festgelegte Enddatum des Verbrenners in vielen Ländern und der EU sind am Ende die Beschäftigten die Gelackmeierten.

Nicht mit den Metallerinnen und Metallern bei Federal-Mogul. Sie wollen sich nicht ausquetschen lassen wie eine Zitrone. Sie gehen mithilfe der IG Metall die Transformation an. Silke Nötzel, die bei der IG Metall im Bereich Fahrzeugbau arbeitet, hat dafür einen Innovationsworkshop bei Federal-Mogul ins Leben gerufen und Experten der Universität St. Gallen ins Boot geholt. Die Metallerin erklärt, wie sie vorgehen: »Wir prüfen, was sich mit den vorhandenen Maschinen und unserem Know-how an weiteren Produkten herstellen ließe, außerhalb des Bereichs Verbrennungsmotor. Das können auch Produkte sein, die nichts mit Autos zu tun haben.«

»Silke hat mit der Idee, sich breiter und zukunftsfest aufzustellen, letztendlich auch die Arbeitgeberseite überzeugt«, freut sich Dirk. Aus diesem Grund haben sie angefangen, gemeinsam mit den Beschäftigten neue Produktideen zu finden. Das Ergebnis: eine Liste mit rund 30 Vorschlägen. Dirks Lieblingsidee: »Wir könnten für Elektroautos Batteriezellverbindungen über Busbars herstellen. Busbars sind metallische Schienen zur Stromverteilung. Die könnten wir fertigen und sie so in Blöcke integrieren, dass man dort einzelne Batterien einsetzen kann, nach dem Plug-and-play-Prinzip. Der große Vorteil: Man kann die einzelnen Batteriezellen einfacher austauschen. Dafür bräuchten wir Investitionen und etwas Zeit.«

Doch Zeit und Geld sind aktuell knapp, denn für die Wiesbadener haben sich während des Innovationsprozesses die Spielregeln geändert: Das Unternehmen wurde vom US-amerikanischen Private-Equity-Unternehmen Apollo gekauft. Die Amerikaner sind an schneller Rendite interessiert und sperren sich gegen Investitionen.

Leicht angepasst in neue Branchen

Also zurück zur Last-Man-Standing-Strategie? »Nicht mit uns. Wir kämpfen für unsere Transformation«, sagt Dirk. Silke erläutert, warum das der einzig richtige Weg ist: »Mehr und auch langfristig Umsatz macht der Betrieb nur mit neuen Produkten.«

Wie aber geht es jetzt nach der erneuten Übernahme weiter? Dirk erklärt die Strategie: »Wir machen uns bei Apollo stark für Investitionen. Aber auch wenn wir da erst mal auf Granit beißen sollten, legen wir nicht die Hände in den Schoß«, versichert der Betriebsrat.

Durch den Innovationsworkshop haben sie noch ein paar Asse im Ärmel: »Wir gehen jetzt als Erstes die Ideen an, die sich ohne große Investitionen umsetzen lassen.«

Mehr darf der Betriebsrat im Moment nicht sagen, nur so viel verrät er: »Gerade prüfen wir, in welchen anderen Branchen wir unsere Gleitlager mit kleinen Anpassungen anbieten können – zum Beispiel in der Windindustrie.

Mit dem Know-how unserer Beschäftigten und unseren Maschinen können wir noch viel mehr, das lassen wir uns nicht nehmen.«

IG Metall ist drin bei Tesla

BLITZAKTION

Der Elektroautobauer Tesla hält Gewerkschaften draußen. Doch jetzt haben sich über 1000 Beschäftigte der Gigafactory Berlin-Brandenburg in einer Blitzaktion zur IG Metall bekannt: Gemeinsam gegen Druck, Willkür und Angst und für sichere und gerechte Arbeit.

Von Dirk Erb



Blitzteam: Metallerinnen und Metaller aus dem ganzen Bundesgebiet unterstützten die Tesla-Beschäftigten bei ihrer Blitzaktion in 18 Sprachen – ein entscheidender Faktor für den Erfolg der Blitzaktion: Die Belegschaft ist zur Hälfte international. Sie pendeln aus Polen, sind selbst eingewandert oder kommen aus Familien mit Migrationsgeschichte.

Foto: Jochen Eckel

Tesla will keine Gewerkschaft. In den US-Werken hat Elon Musk die Gewerkschaften rausgedrückt. Doch in der Tesla-Gigafactory des Elektroautobauers in Grünheide bei Berlin ist die IG Metall jetzt drin: Mehr als 1000 Beschäftigte haben sich bei einer Blitzaktion zur IG Metall bekannt. Sie trugen offen Sticker auf ihrer Arbeitskleidung: »Gemeinsam für sichere und gerechte Arbeit bei Tesla«. Und sie berichteten, was aus ihrer Sicht nicht stimmt bei Tesla – auf Deutsch, Polnisch, Arabisch, Englisch, Türkisch und Kurdisch.

Sichere und gerechte Arbeit? RTL und der Stern hatten bereits in einer Undercoverdoku über eklatante Sicherheitsmängel und Arbeitsunfälle berichtet. Auch während der Blitzaktion fahren schon morgens drei Krankenwagen vor. Beschäftigte berichten über

Unfälle, Metallstaub, 45-Sekunden-Takte, Schichtarbeit bis Samstag 6 Uhr und Montag 6 Uhr gleich wieder ran. Ein Drittel Krankenstand ist hier normal. Dann müssen die Übrigen eben mehrere Stationen übernehmen. Das Band läuft aber genauso schnell weiter.

Und das alles deutlich unter Tarif. Das Tesla-Management sagt, man zahle so gut wie Tarif. Aber es gibt kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld und keine Zulagen für die Spätschicht. Dafür gibt es Aktienpakete – und T-Shirts, bei jeder neuen Tausendermarke. Derzeit laufen 5000 Autos pro Woche vom Band. Ziel sind 10 000, in Zukunft sogar fast 20 000.



Tesla-Gigafactory: Hier ereignen sich rund dreimal so viele Arbeitsunfälle wie in anderen deutschen Autofabriken. Das zeigen Recherchen von Stern und RTL. Beschäftigte berichten über kurze Takte, Krankenstände über 30 Prozent, Druck auf Kranke und Hunderte Kündigungen. Dennoch soll die Produktion verdoppelt werden.

Foto: Jochen Eckel

Druck auf Kranke – Hunderte gefeuert

Bereits im Jahr nach dem Produktionsanlauf (im März 2022) wurden Hunderte gefeuert. Offizielle Zahlen dazu gibt es nicht. Der Betriebsrat winkt die meisten Kündigungen durch. Tesla hatte noch vor Produktionsbeginn selbst die Betriebsratswahl initiiert. In einem sehr ungleichen Wahlkampf schaffte es eine Managerin an die Betriebsratsspitze.

Auch wenn die Arbeit krank macht – bloß nicht krank werden: Tesla verlangt von Beschäftigten, die öfter krank waren, dass sie ihren Arzt von der Schweigepflicht entbinden. Sonst gibts keinen Lohn. Und wer zu häufig krank ist, fliegt schneller raus. Bei Leihbeschäftigten ist das ein ganz schlanker Prozess: Wenn ihre Chipkarte nicht mehr am Tor funktioniert, sind sie offensichtlich abgemeldet.

»Endlich seid Ihr hier«, sagen viele Tesla-Beschäftigte vor den Toren, am Bahnhof, im Shuttle während der Blitz-aktion. Viele sind bereits IG Metall-Mitglied. Natürlich gehen auch etliche vorbei, winken ab. Einer erzählt, dass er schon auf einer Liste »for promotion« (zur Beförderung) steht.

»Seid Ihr wirklich drinnen?«, fragen einige. Die IG Metall hatte erreicht, dass mehrere IG Metall-Aktivistinnen und -Aktivisten zur Ansprache – von Security begleitet – in die Fabrik durften, zu sieben vereinbarten Treffpunkten.

Mit Erbsensuppe gegen IG Metall

Doch die Treffpunkte, Kantinen und »Food Trucks« waren – bis auf ein paar instruierte Störer – fast menschenleer. Denn just an diesem Tag gabs kostenlose Erbsensuppe für alle, auf Infoveranstaltungen des Managements über die »böse« IG Metall.

»Mit allen Mitteln versucht die Tesla-Geschäftsführung, der IG Metall den Kontakt zur Belegschaft zu erschweren. Aber die Beschäftigten wissen das zu bewerten«, erklärt Dirk Schulze, Bezirksleiter der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen. »Sie sind den Druck auf sich selbst und die üble Nachrede gegenüber ihrer Gewerkschaft IG Metall leid. Und mit einem Gratismittagessen lassen sie sich ganz sicher nicht abspeisen.« »Ich hab die Suppe weggeschüttet, die hat eh nicht geschmeckt«, meint ein Beschäftigter am nächsten Tag im Büro des Tesla-Teams der IG Metall im Bahnhof Fangschleuse, wo viele ein- und aussteigen. Immer mehr kommen jetzt zu den Treffen der IG Metall. Sie haben ihre Angst überwunden. Der Suppentrick hat ihnen eins gezeigt: Das Management hat jetzt Angst vor ihnen. Unmittelbar nach der Blitzaktion kündigte Tesla Lohnerhöhungen an.

Das nächste Ziel ist die Wahl eines Betriebsrats, der die Interessen der Beschäftigten vertritt. »Ihr seid die IG Metall bei Tesla«, erklärt Jannes Bojert, Leiter des Tesla-Teams der IG Metall. »Es geht um Eure Arbeitsbedingungen. Deshalb entscheidet Ihr, welche Themen wir zusammen angehen und was sich bei Tesla ändern soll. Je mehr Eurer Kolleginnen und Kollegen sich jetzt der Bewegung anschließen, umso mehr können wir erreichen.«

Bildung

Fit machen für den Wandel

BILDUNG

Die Transformation hat die gesamte Autobranche erfasst, sie verändert die Arbeitsplätze und die Anforderungen. Der Zulieferer Continental hat reagiert und ein eigenes Bildungsinstitut gegründet. Beschäftigte können sich hier für neue Aufgaben qualifizieren.

Von Jan Chaberny



Erfolgreich: Lilli Six hat sich am CITT in Regensburg zur Industrieelektrikerin für Betriebstechnik qualifiziert. »Es war manchmal nicht leicht, aber es hat sich gelohnt«, sagt die 40-Jährige.

Foto: Enno Kapitza

Ein Kinderspiel sei das nicht gewesen: kein einfaches Sich-Anmelden, Kurse-Besuchen, Fleißig-Lernen und am Ende IHK-Prüfung, neuer Job, neue Aufgaben – kaum der Rede wert!

»Es war manchmal nicht leicht, das ist die Wahrheit«, sagt Lilli Six, 40 Jahre alt, frisch geprüfte Industrieelektrikerin, seit Kurzem aufgestiegen zur Facharbeiterin. Es gab Nächte, in denen Tränen flossen, und Tage, in denen die Gedanken kreisten: Wie sollst Du das alles schaffen? Eine kleine Tochter, ein Haushalt. Ein ganzes Leben, das weiterlaufen muss. Und plötzlich, nach 20 Jahren im Beruf, wieder Schulbank. Bücher, Ordner, Hefte. Hausaufgaben, praktische Prüfungen. Schriftliche Arbeiten. Eine neue Qualifizierung: eine Weiterbildung zum »Industrieelektriker für Betriebstechnik«. »Es war auch hart. Aber ich wollte den Weg gehen«, sagt Lilli Six. »Und ich wusste, ich werde nicht alleingelassen.«

Das kann man wohl sagen. Lilli arbeitet beim Automobilzulieferer Continental in Regensburg. Rund 5000 Menschen sind am Standort beschäftigt. Die Kolleginnen

und Kollegen entwickeln und fertigen hauptsächlich schlüssellose Zugangs- und Fußgängerschutzsysteme, Bordnetzsteuergeräte, Hochleistungsrechner sowie Beschleunigungs- und Drucksatelliten. Und sie stehen inmitten einer großen Transformation, die längst die gesamte Autobranche erfasst hat – und längst auch in Regensburg zu spüren ist. Fortschreitende Digitalisierung und Dekarbonisierung, der Wandel der Mobilität, der Einsatz von Robotern und Algorithmen: All das hat enorme Auswirkungen auf die Beschäftigten am Standort. Es verändert ihre Aufgaben, Anforderungen und Arbeitsplätze.



Engagiert: Die Continental-Betriebsräte Gudrun Valten (rechts), Astrid Straubinger (links) und Gerhard Hanfstingl unterstützen die Beschäftigten auf dem Weg in die Weiterbildung.

Foto: Enno Kapitza

Sicherheit im Wandel geben

»Wir wussten, dass es bei uns einschneidende Veränderungen geben wird«, sagt Gudrun Valten, die als Betriebsrätin am Standort die Themen Ausbildung und Qualifizierung vorantreibt. Vor allem für die an- und ungelernen Kolleginnen und Kollegen, die zumeist als Operator an der Fertigungslinie arbeiteten und dort Maschinen bestückten, war die Situation schwierig. Es war absehbar, dass die Linien vollautomatisiert laufen würden. Und dass Arbeitsplätze in Gefahr waren. »Wir brauchten eine Lösung«, sagt Betriebsrätin Valten. Diese Möglichkeit wurde bei Continental geschaffen.

2019 gründete das Unternehmen ein Bildungsinstitut, um die Beschäftigten fit für die Transformation zu machen: das Continental Institut für Technologie und Transformation (CITT). Mittlerweile gibt es deutschlandweit 13 Standorte. Finanziell gefördert wird Continental von der Agentur für Arbeit. Erst jüngst hat das Unternehmen in Gifhorn ein neues CITT eröffnet. Die Beschäftigten des Standorts werden hier für die Bedarfe von Stiebel Eltron sowie die des regionalen Arbeitsmarkts qualifiziert. Stiebel Eltron plant am Continental-Standort Gifhorn den Aufbau einer Edelstahl-speicherproduktion für Wärmepumpenheizungen.

Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall, sieht hier eine Win-win-Situation für Beschäftigte wie Unternehmen: »Das von den Sozialpartnern gemeinsam entwickelte

CITT ist ein Kernelement der Transformation bei Continental. Deswegen engagieren sich IG Metall und IG BCE im Beirat. Es gibt zum Beispiel am Standort Gifhorn einen Bedarf an Schweißern. Das CITT leistet diese Umqualifizierung. Die Beschäftigten erhalten eine Perspektive auf einen neuen Arbeitsplatz in der Region und das Unternehmen erhält eine Perspektive auf Fachkräfte.«

Für neue Tätigkeiten qualifizieren

Bei Conti in Regensburg werden für An- und Ungelernte aktuell drei Teilqualifizierungen angeboten. Die Kolleginnen und Kollegen können sich in den Bereichen Industrieelektriker für Betriebstechnik, Büromanagement und Lagerlogistik und bei Grundkompetenzschulungen qualifizieren. »Für die Beschäftigten haben wir alles so angenehm und angstfrei wie möglich gestaltet«, sagt Betriebsrätin Valten.

Was das bedeutet? Es bedeutet, dass Betriebsrat und Arbeitgeber offensiv auf die Beschäftigten zugehen und intensiv über CITT informieren. Es bedeutet, dass Beschäftigte, die sich für eine Weiterbildung am CITT entscheiden, das Recht haben, nach der Qualifizierung an ihren alten Arbeitsplatz zurückzukehren – wenn sie das wollen. Während der Zeit ihrer Weiterbildung erhalten die Beschäftigten weiter ihr volles Tarifgehalt. Und schließlich sind die Weiterbildungen in Blöcke aufgeteilt.

Das ist bewusst so organisiert. »Es ist wichtig, dass einzelne Module aufeinander aufbauen und dass es zwischen den drei- bis viermonatigen Theorieeinheiten immer wieder Praxiseinsätze gibt«, sagt Gudrun Valten.

Auf diese Weise könne gut Druck abgebaut und die Angst genommen werden, ob man es denn schaffe, diese neue Qualifizierung und die damit verbundenen Prüfungen auch zu meistern. »Es ist kein riesiger Berg, vor dem man steht«, sagt Lilli Six. »Das hat mir zu Anfang enorm geholfen.«

Bevor die Weiterbildung startete, hat Lilli auf Empfehlung ihres Schichtleiters einen Grundlagenkurs besucht. Drei Monate lang ging der, von morgens 8 bis nachmittags um 16 Uhr. Lilli war von ihrer Arbeit freigestellt, sie und alle anderen, die am Kurs teilnahmen, bekamen Tablets, der Unterricht fand online statt: Grundlagen der Mathematik und Physik, eine Auffrischung in Deutsch sowie Übungen, die das logische Denken schulen. »Mir hat das sehr gut gefallen und enorm viel gebracht«, sagt Lilli Six. »Nach diesem Kurs wusste ich, was ich will. Ich wollte lernen, mich qualifizieren. Ich wollte endlich durchstarten.«

Genau das hat Lilli getan: Ihre im August 2021 begonnene Weiterbildung endete im Juli 2023. Dazwischen liegen viele Lerntage und manche nächtelangen Grübeleien. Dazwischen liegen Praxiseinsätze in verschiedenen Abteilungen und aufeinander aufbauende Theorieblöcke: Was ist Strom, was elektrischer Widerstand? Wie baut man Schaltkreise? Wie liest man Strompläne? Neben Lilli besuchen 20 weitere Beschäftigte den Kurs, die meisten sind um die 30, die älteste Kollegin ist 54. »Wir sind als Gruppe zusammengewachsen«, sagt Lilli. »Es war eine schöne Zeit.«

Und eine erfolgreiche. Lilli besteht ihre Prüfungen mit einem Notendurchschnitt von 1,5. Sie bewirbt sich auf eine Facharbeiterstelle. Seit August arbeitet sie nun als »Systembetreuerin«. »Die Arbeit macht viel Spaß«, sagt Lilli Six. »Meine Weiterbildung anzugehen war die beste Entscheidung, die ich treffen konnte.«

Guten Appetit!

Gebratene Thainudeln – ganz ohne Fahrradkurier



Der Klassiker: Gebratene Thainudeln mit Tofu, Garnelen oder Fleisch haben wir alle wohl schon einmal bestellt. Aber jetzt bereiten wir das schmackhafte Gericht einfach mal selbst zu!

Foto: Katrin Winner

Die Nudeln für 15 Minuten in lauwarmem Wasser einweichen. Die Schalotten schälen, halbieren und in feine Ringe schneiden. Den Knoblauch schälen und fein hacken. Das Grüne der Frühlingszwiebel in drei Zentimeter lange Stücke schneiden, längs halbieren oder vierteln. Das Weiße fein hacken. Den Tofu in 0,5 Zentimeter große und den Rettich in kleine Würfel schneiden. Die Eier in einer Schale aufschlagen und verquirlen. Die Erdnüsse im Mörser grob zerstoßen. Die Mungbohnenkeimlinge waschen und putzen. Nun die Nudeln aus dem Wasser nehmen und abtropfen lassen. Die Limette achteln.

Für die Soße: Kokosblütenzucker, Tamarindenmark, Fischsoße und die Chiliflocken mit 200 Milliliter Wasser in einer Schale verrühren. Eine Pfanne auf mittlerer Stufe erhitzen und zwei Esslöffel Öl hineingeben. Die Schalotten und das Weiße der Frühlingszwiebeln andünsten, nach 30 Sekunden den Knoblauch hinzugeben. Darauf achten, dass nichts braun wird. Den Tofu und den Rettich dazugeben und unter Rühren weitere 30 Sekunden braten. Jetzt die Nudeln hinzugeben und alles mischen. Zwei Drittel der Soße dazugeben und wieder gründlich mischen. Die Nudeln sollten jetzt weich werden.

Nun die Nudelmasse in eine Hälfte der Pfanne schieben. Auf die freie Fläche einen Spritzer Öl geben und die Garnelen von beiden Seiten 30 Sekunden anbraten. Anschließend auf die Seite mit den Nudeln schieben. Wieder einen Spritzer Öl auf die freie Fläche geben und die Eimasse hineingleiten lassen, kurz stocken lassen und dann zerteilen.

Sobald das Ei zu einer festen Masse (mehr Rührei als Omelette) geworden ist, mit der Nudelmasse vermengen. Schließlich die Mungbohnenkeimlinge, die Erdnüsse und das Grüne der Frühlingszwiebeln hinzufügen. Gründlich vermischen und braten, bis das Grün der Frühlingszwiebeln etwas weich geworden sind. Servieren und mit Limette abschmecken. Guten Appetit!

Zutaten für zwei Personen

- 200 g Ban-Pho-Nudeln
- 2 Schalotten
- 2 Knoblauchzehen
- 1 Frühlingszwiebel
- 100 g Tofu
- 6–8 Garnelen (geschält, ohne Kopf)
- 50 g eingemachter Rettich
- 2 Eier
- 2 EL geröstete Erdnüsse
- 100 g Mungbohnenkeimlinge
- 1 Limette
- Für die Soße:
 - 1 EL Kokosblütenzucker
 - 1 EL Tamarindenmark
 - 4 EL Fischsoße
 - 1/2 TL rote Chiliflocken
 - Öl zum Braten

Dein Rezept

Sende uns Dein Lieblingsrezept. E-Mail mit dem Stichwort »Rezept« an: metall@igmetall.de

Service

Hier kannst Du dich registrieren

Einige Serviceangebote auf der Website der IG Metall sind erst einsehbar, wenn Du Dich online registriert hast. Deinen persönlichen Zugang kannst Du hier einrichten: igmetall.de/registrieren

Podcast Maloche & Malibu

Künstliche Intelligenz (KI) ist in den Werkhallen und Büros angekommen. In Folge 19 erfahrt Ihr, wie Betriebsräte dafür sorgen, dass KI nicht gegen, sondern für die Beschäftigten arbeitet:

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 abzudrucken. 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: Christiane Benner, Jürgen Kerner, Nadine Boguslawski

Beauftragte der Herausgeber: Ursula Kleppmann (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, 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.