

metall

Dein Magazin

Jahrgang 76 | 2/2024 | D 4713 | igmetall.de/metall



Wir machen Gewerkschaft

Deine IG Metall vor Ort: Vertrauensleute engagieren sich im Betrieb



Foto Titelseite: Lando Hass

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 15. Februar 2024



Foto: Kay Nietfeld/dpa/pa

Editorial

Demokratie braucht starke Mitbestimmung im Betrieb



Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall

Foto: Thomas Pirot

Seit Wochen gehen Hunderttausende Menschen auf die Straßen, darunter viele Metallerinnen und Metaller. Ihr Anliegen in einem Satz: »Wir lassen uns unsere Demokratie nicht kaputt machen!«

Wir leben in Zeiten großer Herausforderungen. Dazu zählen die Energiewende und notwendige Veränderungen in den Betrieben, um die Klimaziele zu erreichen und die Digitalisierung sozialverträglich zu gestalten. In manchen Unternehmen kommen hausgemachte Probleme hinzu infolge schlechten Managements oder fehlender Strategien. **Aber gerade in solchen Zeiten müssen wir unsere Demokratie und die soziale Gerechtigkeit stärken. Das tun die Demonstrierenden auf den Straßen – und die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, Betriebsrätinnen und Betriebsräte in den Betrieben.**

Sie stärken unsere Demokratie, sorgen für soziale Gerechtigkeit im Alltag der Menschen, in ihrer Arbeitswelt. Sie organisieren Beteiligung. Sie kämpfen dafür, dass von den Gewinnen der Unternehmen auch die profitieren, die die Gewinne erwirtschaften: die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Für diesen Einsatz fordert die IG Metall robustere Mitbestimmungsrechte. Wir brauchen erweiterte Rechte, die der Beschäftigungssicherung dienen.

Die Bundesregierung muss halten, was sie mit Blick auf die angekündigten Reformen der Betriebsverfassung versprochen hat: Dazu gehört auch, Arbeitgeber leichter als bisher strafrechtlich zur Verantwortung ziehen zu können, wenn sie Betriebsratswahlen und gewerkschaftliches Engagement behindern.

Dringend erforderlich sind ebenfalls Gesetze, die die Tarifbindung stärken: Seit Monaten streiken die Beschäftigten des Recyclingunternehmens SRW metalfloat für einen Tarifvertrag. Die IG Metall unterstützt sie. Die Beschäftigten arbeiten hart, verdienen aber nur knapp über dem Mindestlohn. In der Vergangenheit mussten sie öfter erleben, dass Zusagen des Arbeitgebers nicht eingehalten wurden. Bei dieser Auseinandersetzung geht es um Verlässlichkeit und Rechtssicherheit. Beides gibt es nur mit Tarifvertrag.

Christiane Benner

Leserinnen und Leser meinen



Ausgabe 11/12 2023

Foto: IG Metall

» »Alexander Dobrindt meint, dass das Geld, das wir heute ausgeben, morgen unseren Kindern fehlt – Stichwort ›Generationengerechtigkeit‹. Das trifft nur für die ›schwäbische Hausfrau‹ zu, die, wenn sie alles verprasst, am Monatsende nichts mehr hat oder weiter gefasst sogar ihren Kindern nichts mehr hinterlassen könnte. Anders sieht das bei unserem Staat aus: Der kann sich so hoch verschulden, wie er will. In Notlagen – Euro- oder Coronakrise – kam wie von Zauberhand immer wieder frisches Geld auf den Markt!«

Andrea Bartsch, per E-Mail

Profitgier der Betreiber

METALL 1/2 2024

»Ladesäule verzweifelt gesucht«

Auf Seite zwei der metall habt ihr ganzseitig das Foto eines Ladesäulen-Suchenden gedruckt. Nett, aber am Thema völlig vorbei. Auf dem Lande vielleicht, aber in den Städten, auch den Kleinstädten, stehen überall Ladesäulen. Und die meisten sind frei und unbenutzt! Das Problem ist nicht die Anzahl, sondern der meist viel zu hohe Preis und das komplizierte Freischaltverfahren. Ich bin seit eineinhalb Jahren mit meinem E-Auto in Stadt, Land und auf der Autobahn unterwegs. Noch nie habe ich keine freie Ladesäule gefunden, aber sehr oft konnte ich nicht laden. Die Betreiber verlangen eine eigene Karte, Verbundkarten verlangen Preise bis zu 79 Eurocent pro Kilowattstunde (kWh) oder man darf nur zwei bis drei Stunden dort stehen, dann habe ich mit meinem Modell gerade 12 bis 15 kWh geladen. Nicht die Anzahl der Ladesäulen ist das Problem, sondern die Profitgier der Betreiber!

Hajo Albers, per E-Mail

Friedenspolitik anstelle ungeheurer Aufrüstung

METALL 1/2 2024

»Wie geht es weiter mit der Schuldenbremse?«

Alle sind sich einig, dass Geld fehlt. Die Frage ist: Schuldenbremse aufweichen oder Ausgaben kürzen? Vieles wurde bereits vernachlässigt, etliches kaputtgespart: marode Straßen, ein marodes Schienennetz, Krankenhäuser melden Insolvenz an. Also Schuldenbremse abschaffen? Neue Schulden belasten unsere Zukunft und die unserer Kinder! Wo versickert das Geld, trotz ständig steigender Steuereinnahmen? Die Rüstungsausgaben werden so drastisch erhöht wie noch nie. Dazu wird uns das Märchen von der kaputtgesparten Bundeswehr erzählt. Die Rüstungsausgaben sind in den sechs Jahren vor dem russischen Angriff auf die Ukraine bereits um etwa 50 Prozent gestiegen. In den nächsten Jahren werden sie stärker steigen als je zuvor. Wenn die Bundeswehr Geldsorgen hat, dann sind nicht die Rüstungsausgaben zu gering, sondern das Beschaffungswesen ist katastrophal (etwa Funkgeräte, die nicht eingebaut werden können) und die Bundeswehr kämpft – entgegen ihrer Bestimmung – in aller Welt (zum Beispiel im Libanon, Kosovo, Sudan). Bei einer Friedens- und Entspannungspolitik anstelle der ungeheuren Aufrüstung ist weder ein Aufweichen der Schuldenbremse noch sind die Sparmaßnahmen notwendig.

Wilhelm Hacker, Höchststadt an der Aisch

Tarifliche Bewertung ist mehr als ein Korrekturfaktor der Inflation

METALL 1/2 2024

»Wie Tariffucht uns allen schadet«

Weil ich mich historisch mit Tarifpolitik befasst habe, ein paar Gedanken dazu: Nichts gegen die staatlich verordneten Mindestlohnsätze gegen die Armut, aber für die gewerkschaftliche Tarifpolitik war das auch kontraproduktiv. Die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen in Ehren, doch die Auswirkungen auf eine aktive Lohnpolitik und Vermögensverteilung können auch nicht übersehen werden; ganz abgesehen von ungerechtfertigten Lohndifferenzierungen – siehe Gender Pay Gap und Jobbewertung im Homeoffice. Es muss versucht werden, die tarifliche Bewertung der Arbeit im Sinne des Selbstwertgefühls mit neuen Dimensionen zu versehen und nicht nur als Korrekturfaktor der Inflation zu betrachten. Vielleicht sollte metallgelegentlich auch Leistungen der IG Metall, wie den 112-Tage-Streik in Schleswig-Holstein um die Gleichstellung der Arbeiter, fokussieren.

Manfred Leiss, Sulzbach-Rosenberg

»Kämpft für Eure Löhne!«

METALL 1/2 2024

»Wie Tariffucht uns allen schadet«

Ich warte schon viele Jahre, dass in unserer Firma ein Wunder geschieht. Ohne Tarif gehen wir jedes Jahr leer aus. Wäre schön, wenn gesetzlich geregelt würde, dass jeder Betrieb einen Tarifvertrag haben muss. Als Einzelkämpfer und ohne Tarifvertrag ist man schlecht aufgestellt. Ich rate allen Beschäftigten: Rauft Euch zusammen, organisiert Euch, kämpft für Eure Löhne und eine gerechte Arbeitswelt!

Manfred Brack, Arnsberg

Politik & Gesellschaft

Bei der Rente sind nicht alle gleich

ALTERSVERSORGUNG

Wer kurz vor dem Ruhestand erwerbslos wird, erhält oft keine Rente ab 63. Unfair, sagt die IG Metall – und zieht erneut vors Bundesverfassungsgericht.

Von Simon Che Berberich



Höchstes Gericht: Die IG Metall hat ihre Beschwerde zur Rente ab 63 bis vors Bundesverfassungsgericht getragen.

Foto: Uli Deck/dpa/pa

Dass im Leben nicht alles so läuft wie erhofft, davon kann Sven-Olaf Stell berichten. Der Metaller ist seit Jahren in Rente. Doch seinen Ruhestand hatte er sich anders vorgestellt: sorgloser. Vor allem was das Geld betrifft.

Sven-Olaf hat ein Arbeitsleben als Produktionslogistiker hinter sich. Immer in derselben Firma, bei Danfoss in Flensburg, wo sie jahrzehntelang Kompressoren bauten. Zeitweise mit rund 3000 Beschäftigten. Am Ende nur noch mit einigen Hundert.

Bis dann endgültig Schluss war. »Ich war einer der Letzten, die gehen mussten«, erzählt der Metaller. »Unser Standort wurde stillgelegt, die Maschinen abgebaut und ins Ausland verlagert. Alle waren am Boden zerstört.«

Sven-Olaf war zu diesem Zeitpunkt 59. Seine Aussichten auf einen neuen Job waren mäßig. »Ich musste Bewerbungen schreiben, aber das war aussichtslos, so kurz vor der Rente stellt einen keiner mehr ein«, erzählt er. Selbst der Berater vom Arbeitsamt habe irgendwann gesagt: »Komm, lass es sein.«

Minus bei der Rente

Die Quittung für die Erwerbslosigkeit erhält der Metaller beim Renteneintritt. Die Rentenversicherung verweigert ihm die Rente ab 63. Die Zeit des Arbeitslosengeldbezugs zählt bei der Rentenberechnung nicht mit, also kommt er nicht auf die nötigen 45 Versicherungsjahre. Die Folge: Ein Abzug von 8,7 Prozent – dauerhaft, bis zum Lebensende.

Der Metaller nimmt das nicht hin. Er holt sich Beratung und Rechtsschutz bei seiner IG Metall vor Ort. Und er legt Widerspruch gegen seinen Rentenbescheid ein – ohne Erfolg. Also geht es vor Gericht. Jahrelang, durch alle Instanzen. Nun liegt der Fall beim Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe. Die IG Metall hatte 2020 bereits eine ähnliche Beschwerde zur Rente ab 63 eingereicht. Sie wurde aber ohne Begründung abgewiesen. Der Kern der Beschwerde ist unverändert: Es geht um Gerechtigkeit. Genauer: um den sogenannten Gleichheitsgrundsatz, der in der Verfassung verankert ist.

»Wäre Sven-Olaf Stell früher im Berufsleben erwerbslos geworden, würde diese Zeit für die Rente mitgewertet«, erklärt Sozialrechtsprofessorin Cara Röhner, die die Verfassungsbeschwerde für die IG Metall mit eingereicht hat. »Nur die Erwerbslosigkeit direkt vor dem Ruhestand wird für die Rente ab 63 nicht anerkannt. Das ist grob ungerecht.« Die Bundesregierung wollte mit der geschilderten Regelung eine Frühverrentungswelle verhindern. Die Überlegung bei Einführung der Rente ab 63 war: Beschäftigte, die kurz vor der Rente stehen, könnten sich mit Arbeitgebern absprechen, zwei Jahre Arbeitslosengeld beziehen und danach direkt in Rente gehen. Juristin Röhner findet diese Idee unsäglich. »Hier wird pauschal unterstellt, dass die Leute zum Sozialleistungsmissbrauch neigen«, sagt sie. Die Realität sehe ganz anders aus: »Die Beschäftigten sind oft von Produktionsverlagerung, Werksschließungen oder krankheitsbedingten Kündigungen betroffen, also von Faktoren, die sie nicht in der Hand haben. Dafür darf man sie nicht bestrafen.«

Auch Metaller Sven-Olaf wehrt sich gegen die Unterstellung. »Es wird so getan, als ob ich einen Deal mit der Firma gemacht hätte«, ärgert er sich. »Das kann ich mir gar nicht leisten und das macht doch kein normaler Mensch.« In seinem Fall ist die Unterstellung eines »Deals« ohnehin absurd. Denn als er arbeitslos wurde, gab es die Rente ab 63 noch gar nicht. Wie sollte er sie also vorsätzlich missbraucht haben?

Ausbaden soll er die Sache trotzdem. Legt man die statistische Lebenserwartung zugrunde, kosten ihn die Rentenabschläge im Laufe seines Ruhestands über 31000 Euro. Das Bundesverfassungsgericht ist nun seine letzte Hoffnung. Kassiert es die ungerechte Regelung, müsste die Bundesregierung das Gesetz zur Rente ab 63 korrigieren. Sven-Olaf und viele andere Betroffenen bekämen dann eine gerechtere Rente.

Politik & Gesellschaft

Nach dem Gleichstellungsgesetz ist vor der Gleichberechtigung

GLEICHSTELLUNG

Männer und Frauen sind gleichberechtigt. So steht es im Grundgesetz. Aber sind sie das wirklich? Und wie kamen Frauen überhaupt zu diesen Rechten? Ein Blick in Vergangenheit und Gegenwart gibt Antworten.

Von Jacqueline Sternheimer



Gründermutter: Die Rechtsanwältin und Sozialdemokratin Elisabeth Selbert kämpfte Zeit ihres Lebens für die Gleichberechtigung von Mann und Frau – und sorgte dafür, dass ein entscheidender Satz in das Grundgesetz geschrieben wurde.

Foto: Erna Wagner-Hehmke/Hehmke-Winterer/Ullstein bild – HDG Bonn

Damals

Schon einmal von Elisabeth Selbert gehört? Die wenigsten werden jetzt nicken. Bekannter als ihr Name ist der Satz, den diese Frau geprägt hat: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt.« So lautet Artikel 3 Satz 2 des Grundgesetzes. Ohne Elisabeth Selbert wäre 1949 der Satz so nicht in das Grundgesetz geschrieben worden. Die Rechtsanwältin und SPD-Politikerin war eine der vier Frauen, die mit 61 männlichen Kollegen im Parlamentarischen Rat das Grundgesetz verfasst haben.

Eigentlich sollte nur der Satz »Männer und Frauen haben grundsätzlich die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten« in die Verfassung aufgenommen werden, angelehnt an die Weimarer Verfassung. In der Praxis bedeutete das Wort »grundsätzlich« jedoch, dass Frauen zum Beispiel im Ehe- und Scheidungsrecht oder bei Vermögensfragen fundamental benachteiligt wurden. Das wollte Selbert mit ihrer Formulierung beheben.

Weder ihre drei Kolleginnen, die mit ihr an der Verfassung arbeiteten, noch die männlichen Mitverfasser wollten sich zunächst auf Selberts Anliegen einlassen. Ihr Antrag wurde mehrfach in Abstimmungen abgelehnt – nicht ohne Hohn und Spott. Aber Elisabeth Selbert nutzte den Widerstand gegen die eigene Sache und initiierte eine breite gesellschaftliche Kampagne. Am Ende waren es unter anderem 40 000 Metallarbeiterinnen, die sie darin öffentlichkeitswirksam unterstützten, und mit dem Rückenwind der entstehenden Frauenbewegung überzeugte der Antrag die Kritiker schließlich im dritten Anlauf.

45 Jahre später war es die deutsche Wiedervereinigung, die in der Bundesrepublik wieder einmal die Frage aufwarf: Sind Männer und Frauen denn nun tatsächlich gleichberechtigt? Eine breite politische und gesellschaftliche Debatte entstand erneut. Und die Forderung kam auf, das Grundgesetz müsse in Artikel 3 ergänzt werden, um den Staat zum Handeln aufzurufen. 1994 – genau vor 30 Jahren – kam es dann nicht nur zur Grundgesetzänderung, sondern auch zum zweiten Gleichberechtigungsgesetz.

Das regelt unter anderem die Förderung von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und darüber hinaus den Schutz der Beschäftigten vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) war Teil der Initiative der Frauenbewegung, die sich damals für gesetzliche Änderungen einsetzte. Als »schwarzen Tag für die Frauenpolitik« bezeichnete die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ursula Engelen-Kefer das dann von der schwarz-gelben Regierung verabschiedete Gesetz: Der Gewerkschafterin kamen vor allem »Bevorzugungsregelungen für Frauen bei der Einstellung, Höhergruppierungen und Weiterbildungen« zu kurz bei dem Gesetz, wie »Lunte«, die Frauenzeitung der Daimler-Metallerinnen, damals schrieb.

Heute

Springen wir in das Jahr 2024 und zur Frage der Gleichberechtigung. Die letzten größeren Gesetzesänderungen haben dafür gesorgt, dass mehr Frauen in die Vorstände und Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen berufen werden und Männer sich durch die Einführung des Elterngelds mehr, aber noch nicht gleich an der Betreuung von Kindern beteiligen. Das Entgelttransparenzgesetz soll endlich mehr Einsicht in die ungleiche Bezahlung bringen: Der Gender Pay Gap in Deutschland liegt bei 18 Prozent – höher als im europäischen Mittel.

Auch im Jahr 2024 gibt es noch viel zu tun: Martina findet eine E-Mail in ihrem Arbeitspostfach. Sie arbeitet in einem IT-Unternehmen. Der Betriebsrat hat eine Rundmail ausschließlich an Kolleginnen geschrieben, die im Unternehmen weniger verdienen als männliche Kollegen in vergleichbarer Position. Auch Martina gehört dazu. Das war ein Schock für die Ingenieurin, die nicht auf die Idee gekommen wäre, dass sie schlechter gestellt ist. »Ich bin aus allen Wolken gefallen. So ging es vielen Kolleginnen. Wir konnten nicht glauben, dass es solche Unterschiede in den Entgelten gibt. Jetzt bin ich bereit, mich zu wehren.« Sie will sich für und mit ihren Kolleginnen für ein faires Entgelt einsetzen. Die Metallerin ist zwar in einem tarifgebundenen Unternehmen, ihr Gehalt wird aber außertariflich bemessen, da ihre Entgeltgruppen oberhalb der Tarifentgelte liegen. Unter den Beschäftigten, die nach Tarif bezahlt werden, konnte der Betriebsrat bei Einsicht in die Gehaltslisten keinen Unterschied in der Bezahlung zwischen Männern und Frauen, die gleiche Tätigkeiten ausführen, feststellen. Anders aber bei denen, die außerhalb des Tarifs bezahlt werden. Hier erhalten Frauen durchschnittlich 4000 Euro pro Jahr weniger als ihre Kollegen. »Das liegt daran, dass bei jedem einzelnen außertariflichen Vertrag die variablen Gehaltsbestandteile individuell vereinbart werden und wir dazu kein Regelwerk haben, wie es im Tarif die Leistungsbeurteilung bietet«, weiß Betriebsratsmitglied Tilman, auf dessen Initiative die Lohnlücke aufgedeckt wurde.

Natürlich heißt das nicht, dass Frauen schlechter verhandeln würden, wie es einige gern unterstellen. Es sind die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die die Frauen in eine schlechtere Verhandlungsposition bringen. »Wer Kinder versorgt oder Eltern pflegt, ist schon froh, die deswegen notwendige Teilzeitbeschäftigung aushandeln zu können, und sitzt dann bei Gehaltsdiskussionen am kürzeren Hebel«, weiß Tilman. »Zudem werden Leute in Elternzeit bei den Lohnrunden im Betrieb häufig einfach übergangen.«

Die Dutzenden betroffenen Frauen hat der Betriebsrat nun informiert, ein Ausschuss wurde eingerichtet und Informationsveranstaltungen finden statt. »Die Kolleginnen haben es durchweg sehr positiv und dankbar aufgenommen, nun Unterstützung zu erfahren«, sagt Tilman. Einige, wie Martina, seien bereit, »die Sache zu eskalieren«, wenn der Arbeitgeber nicht aktiv werde. Auch mit dem Entgelttransparenzgesetz vors Gericht zu ziehen, schließen einige nicht aus. Denn klar ist: »Der Anfang ist zwar gemacht, indem die systematische Schlechterstellung der Kolleginnen aufgedeckt wurde. Das Unternehmen verhält sich allerdings so, dass es nicht danach aussieht, dass sich an der Schlechterstellung der Kolleginnen etwas ändert, ohne dass wir als Gewerkschaft aktiv werden.«

Es seien gerade einmal »die ersten Meter des Marathons gelaufen«, sagt Tilman. Diesen Eindruck haben auch sein Betriebsrat und seine Kolleginnen. Das Beispiel zeigt, dass wir in Sachen Gleichberechtigung noch lange nicht am Ziel sind. In der Arbeitswelt gibt es in den Bereichen Vereinbarkeit, Entgeltgerechtigkeit, berufliche Entwicklung und Diskriminierung am Arbeitsplatz noch viel zu tun. Die Chronik der Erfolge und Niederlagen wird weitergeschrieben. Doch solange es Menschen gibt wie die Metallerinnen, die in den 40er-Jahren Elisabeth Selbert unterstützten, oder in den 90er-Jahren die Frauen, die sich für mehr Rechte einsetzten, oder heute Tilman, solange sind uns kleine und große Fortschritte sicher.

18 % weniger haben Frauen in Deutschland 2023 verdient. Bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation immer noch 6 Prozent.

Zeitstrahl

1918: Frauenwahlrecht

1949: Geschäftsfähigkeit der Frau in der DDR

1950: Mutterschutzgesetz in der DDR

1952: Mutterschutzgesetz in der BRD

1969: Geschäftsfähigkeit der Frau in der BRD

1972: Abtreibung wird nicht mehr strafrechtlich verfolgt in der DDR

1976: Abtreibung wird nicht mehr strafrechtlich verfolgt in der BRD

1994: Erweiterung des Gleichberechtigungsartikels im Grundgesetz und Zweites Gleichberechtigungsgesetz (Belästigung in der Arbeitswelt)

1997: Vergewaltigung in der Ehe steht unter Strafe
(war auch in der DDR bis 1991 nicht strafbewehrt)

2007: Männer dürfen Elternzeit nehmen

2015: 30-Prozent-Quote für den Aufsichtsrat

2017: Entgelttransparenzgesetz

2023: Ratifizierung der Konvention zur Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt

Titel

Wir engagieren uns für Euch

VERTRAUENSLEUTE

Über 100 000 Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben sind ehrenamtlich aktiv. Die Vertrauensleute der IG Metall arbeiten als Betriebsräte oder in Jugend- und Auszubildenden- oder Schwerbehindertenvertretungen. Anlässlich der Vertrauensleutewahlen in den Betrieben stellen wir Euch vier dieser Kolleginnen und Kollegen vor.

Von Dirk Erb und Jan Chaberny



Im Betrieb für Euch da: Nina Magid ist Sicherheitsfachkraft und Leiterin der IG Metall-Vertrauensleute beim Batteriehersteller Borg-Warner Akasol in Darmstadt. Mithilfe der IG Metall gründeten sie einen Betriebsrat und erkämpften sich einen Tarifvertrag.

Foto: Lando Hass

Die Urabstimmung über ihren Streik war schon vorbereitet, als der Arbeitgeber kurz vor Mitternacht doch noch einlenkte. Die Beschäftigten bei Borg-Warner Akasol in Darmstadt haben sich ihren ersten Tarifvertrag erkämpft. Sie bauen Hochleistungsbatterien für E-Nutzfahrzeuge. Ihre Löhne steigen jetzt schrittweise um 30 Prozent bis 2028. Die Arbeitszeit sinkt von 40 auf 35 Stunden. Nina Magid war in der Tarifkommission und hat mitverhandelt.

»Vor vier Jahren wusste ich noch gar nicht, was eine Gewerkschaft macht«, erinnert sich die 34-Jährige. »Ein Kollege fragte mich, ob ich nicht für den Betriebsrat kandidieren will.«

In vier Jahren von null auf Tarif

Anfang 2021 wählten sie mithilfe der IG Metall Darmstadt erstmals einen Betriebsrat. »Wir hatten gar keine Ahnung«, erzählt Nina. »Doch durch die Unterstützung der IG Metall und ihre Seminare haben wir innerhalb kürzester Zeit viel Wissen aufgebaut.« Sie gewannen immer mehr Mitglieder für die IG Metall. Im vergangenen Sommer wählten sie Vertrauensleute und eine Tarifkommission.

Nina Magid ist seitdem Leiterin der IG Metall-Vertrauensleute. Jeden Morgen macht die Sicherheitsfachkraft einen Betriebsrundgang und spricht mit Beschäftigten über deren Probleme. »Unsere Vertrauensleute tragen auch viel an uns heran«, erklärt Nina. »Ich nehme das dann mit in den Betriebsrat und zur IG Metall.«

100 Leihbeschäftigte übernommen

Eine Herausforderung: Von den 350 Beschäftigten sind die Hälfte Leihbeschäftigte. Doch sie haben in einer Betriebsvereinbarung erreicht, dass Leihbeschäftigte nach einem Jahr unbefristet übernommen werden. Über 100 haben sie so schon ins Unternehmen geholt.

»Natürlich bedeutet die Arbeit als Aktive der IG Metall, auch mal abends und am Wochenende Zeit zu opfern«, meint Nina. Warum sie es trotzdem macht? »Meine Eltern sind aus dem Irak geflohen, als ich noch ein kleines Kind war. Sie haben hart in der Produktion gearbeitet. Niemand hat ihnen erklärt, dass der Chef nicht alles darf. Daher ist mein Engagement für andere in der IG Metall für mich eine Herzensangelegenheit.«

ANDRE TWARDYGROSZ, ELBE FLUGZEUGWERKE

»Wir brauchen viele Mitstreiter, die sich sozial engagieren«

Zeit zum Leben: Das war damals das Thema, als André Twardygrosz im Jahr 2003 Vertrauensmann der IG Metall wurde. Gemeinsam mit Tausenden anderen Metallerrinnen und Metallern im Osten streikte er für die Verkürzung der Arbeitszeit von 38 auf 35 Stunden in der Woche. Damals scheiterten sie.

Doch jetzt, fast 35 Jahre nach dem Fall der Mauer, haben sie es bei den Elbe Flugzeugwerken in Dresden geschafft – wie in immer mehr Metallbetrieben im Osten: Ab 2026 gilt bei ihnen die 35-Stunden-Woche. Immer wieder sind sie dafür vors Tor, haben mit Warnstreiks Druck gemacht, sind mit Bussen zu Verhandlungen gefahren, haben Videos produziert. Ihr Motto: »Meine Zeit«.

Ursprünglich hat André Heizungsbauer gelernt, nachdem er 1989 noch vor dem Fall der Mauer als 15-Jähriger über die damalige Tschechoslowakei aus der DDR in den Westen geflohen war. Ende der 90er-Jahre machte er dann eine Umschulung zum Fluggerätemechaniker. Mittlerweile ist er stellvertretender Betriebsratsvorsitzender und Mitglied des Aufsichtsrats.



Damit Ihr mehr Zeit habt: Fluggerätemechaniker André Twardygrosz ist Betriebsrat bei den Elbe Flugzeugwerken in Dresden. Sie haben sich die 35-Stunden-Woche erkämpft. André engagiert sich zudem für fünf Tage Bildungsurlaub auch in Sachsen.

Foto: Sven Döring

Zeit für mehr politische Bildung

Und André engagiert sich weiter für mehr Zeit: Gemeinsam mit anderen hat er das Bündnis »5 Tage Zeit für Bildung« in Sachsen gestartet. Denn neben Bayern ist Sachsen das einzige Bundesland ohne gesetzlichen Bildungsurlaub. Gemeinsam mit den anderen Vertrauensleuten sammelt André regelmäßig Unterschriften im Betrieb und in seinem Umfeld. »Wir benötigen mehr politische Bildung, auch um Rassismus entgegenzutreten«, erklärt André. »Und wir wollen ehrenamtliches Engagement fördern. Ich sehe das schon als politischen Akt, seine Freizeit für soziale Zwecke einzusetzen.«

Für gute Arbeit in neuen Mikrochipfabriken

Neben seiner Arbeit als Vertrauensmann ist André Twardygrosz auch ehrenamtlicher Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Dresden. Dort bereiten sie nun die Organisationswahlen in der IG Metall-Geschäftsstelle (Delegierte, Ortsvorstand und Tarifkommission) und die Vertrauensleutewahlen vor. Ihre Vertrauensleute bei den Elbe Flugzeugwerken haben sie Ende Februar gewählt. »Wir brauchen viele Mitstreiter, die sich sozial engagieren«, macht André klar.

Als Nächstes wollen sie nun mit der IG Metall Dresden Strukturen und Netzwerke in der Halbleiterindustrie aufbauen. »Bei uns in Dresden entsteht der größte Mikrochipcluster Europas«, erklärt André. »Unsere Industrie braucht immer mehr Mikrochips und wir müssen von globalen Lieferketten unabhängiger werden. Wir wollen als IG Metall die neuen Mikrochipfabriken erschließen und auch dort gute Arbeit sichern.«

92 800 Vertrauensleute und Betriebsräte

So viele IG Metall-Mitglieder in den Betrieben engagieren sich als Vertrauensleute. 44 277 sind nicht im Betriebsrat.

CHRISTOPHER LEMOINE, STILL

»Wenn wir es nicht machen, wer denn dann?«



Für Euch unterwegs: Servicetechniker Christopher Lemoine repariert Gabelstapler bei Kunden – und ist zugleich Betriebsrat bei Still Bayern. Von seinem »Büro« (Auto) aus kümmert er sich um seine Kolleginnen und Kollegen, per Telefon oder Videokonferenz.

Foto: Maria Bayer

Christopher Lemoine ist ständig unterwegs – und meist auf sich allein gestellt: Als Servicetechniker bei der Still-Niederlassung Fürth/Nürnberg wartet und repariert er Gabelstapler im gesamten nördlichen Bayern. Das bedeutet: Er verbringt viel Zeit im Auto. Das Auto ist auch sein Büro: In den letzten Jahren mussten Beschäftigte im Außendienst immer mehr administrative Arbeit übernehmen. Christopher führt im Auto Telefonate und Videokonferenzen.

Bei Christopher kommt noch eine weitere Anforderung hinzu: Er ist Betriebsrat. Oft berät er vom Auto aus Kolleginnen und Kollegen und hilft ihnen weiter. »Es gibt Tage, an denen ich diverse Betriebsratstermine von unterwegs aus dem Auto erledige und meine Arbeit beim Kunden unterbreche«, berichtet Christopher. »Schwierig wird es dann, wenn dich beim Kunden noch Kolleginnen und Kollegen anrufen und ein Anliegen haben.«

Betriebsrat im Außendienst: Arbeit im Spagat

Die Bandbreite der Themen ist weit: Probleme bei der Eingruppierung, bei Arbeitszeit oder Urlaub, persönliche Krisenfälle, zu denen Christopher dann oft noch weitere Telefonate führen muss – mit Vorgesetzten, mit anderen Betriebsräten oder mit der IG Metall. In einem normalen Betrieb könnte sich Christopher für die Betriebsratsarbeit abmelden.

Doch im Außendienst bei Kunden, etwa in der Industrie, geht das nicht so einfach. Er arbeitet ständig im Spagat. Von den vielen Vorteilen und dem vielen Geld, das Betriebsräte laut Medienberichten angeblich bekommen, merkt er nichts.

Im Gegenteil: »Wenn Du als Techniker weniger zur Verfügung stehst, kannst Du die anspruchsvolleren Aufträge nicht machen«, erklärt Christopher.

Das bedeutet eher Nachteile bei der Karriere und beim Geld. Christopher Lemoine würde sich wünschen, dass endlich eine gerechte Regelung vom Gesetzgeber zur Vergütung von Betriebsräten kommt.

Christopher wusste, worauf er sich einlässt, als er vor zehn Jahren für den Betriebsrat kandidierte. Er hat sich schon immer sozial engagiert. »Ich mache das, weil es wichtig ist, dass wir uns als Beschäftigte beteiligen, mitbestimmen und mitgestalten können. Die Tarifverträge, die Gesetze – die gilt es ja auch umzusetzen und zu verteidigen. Wenn wir das als Beschäftigte nicht selbst machen, wer denn dann?«

4457 Vertreterinnen und Vertreter der Jugendlichen und Auszubildenden

So viele Mitglieder der IG Metall engagieren sich in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) in ihrem Betrieb.

MARINA ZDRAVKOVIĆ, SIEMENS

»Inklusion ist eine Entscheidung«



Ihr alle gehört zu uns: Marina Zdravković ist Vertreterin der Schwerbehinderten bei Siemens. Sie arbeitet dafür, dass die Arbeit den Menschen angepasst wird, nicht umgekehrt.

Foto: Thomas Lohnes für Sanofi

Das Beste am Job? »Das Beste«, sagt Marina Zdravković, »das Beste ist, wenn es gelingt, gemeinsam Konkretes für einen Kollegen, für eine Kollegin zu erreichen, die Anerkennung der Behinderung.« Sie engagiert sich für den Abbau von Barrieren im Betrieb. Dazu gehören Veränderungen baulicher Natur oder das Zur-Verfügung-Stellen digitaler Arbeitsmittel. Es betrifft aber auch Tätigkeitsbeschreibungen und die Arbeitsorganisation, damit ein Arbeitsplatz nach den Bedürfnissen des Beschäftigten umgestaltet werden kann.

»Die Freude in den Gesichtern der Kolleginnen und Kollegen zu sehen, für die man etwas erreicht hat, und Inklusion im Betrieb und Unternehmen zu leben, das treibt mich an«, sagt Marina Zdravković. »Ich weiß, wie es sich anfühlt, mit einer Behinderung durch das Arbeitsleben zu gehen. Und ich weiß, wie wichtig es ist, in einem guten Umfeld zu arbeiten, gehört und gesehen zu werden.«

Marina Zdravković ist 49 Jahre alt, seit 2019 ist sie die Vorsitzende der Gesamtschwerbehindertenvertretung der Siemens AG. Seit Geburt lebt sie mit einer Muskeldystrophie, einer angeborenen Muskelschwäche. Seit 17 Jahren sitzt sie im Rollstuhl. »Ich kann auf eigene Erfahrungen und selbst erworbenes Handlungswissen zurückgreifen. Das hilft mir bei der Arbeit«, sagt Marina Zdravković.

Barrieren in den Köpfen abbauen

Komplex und zeitintensiv bleibt die Arbeit dennoch – vor allem deshalb, weil es zwar gut, aber nicht damit getan ist, im Betrieb neue Rampen für Rollstühle zu bauen. »Inklusiv zu sein bedeutet, dass es im Unternehmen einen Bewusstseinswandel gibt und keinerlei Vorurteile gegenüber Beschäftigten mit einer Behinderung. Die Kolleginnen und Kollegen sind leistungsfähig, wertvolle Beschäftigte. Das muss gesehen werden. Daran arbeite ich täglich.«

Sie tut das in getakteten Tagen, in persönlichen Gesprächen und auf Konferenzen, vor Ort in der Zentrale in München und im Austausch mit anderen Engagierten: Immer geht es darum, aufzuklären, konkrete Einzelfälle zu lösen – der Kollege, der Begleitung auf seinem Weg der betrieblichen Wiedereingliederung braucht, die Kollegin, die angepasste Arbeitsgeräte benötigt – darüber aber nicht die große Linie aus dem Blick zu verlieren: die Notwendigkeit, auf allen Ebenen weiter dafür zu arbeiten, dass Beschäftigte mit einer Behinderung nicht ausgeschlossen werden, sondern elementar dazugehören.

6558 Schwerbehinderten-Vertrauenspersonen

So viele Mitglieder der IG Metall engagieren sich als Vertrauenspersonen oder als stellvertretende Vertrauenspersonen in der Schwerbehindertenvertretung (SBV) ihres Betriebs.

Tarif

Stahl: Geld und Sicherheit

STAHLTARIFRUNDE

3000 Euro Inflationsausgleichsprämie und 5,5 Prozent mehr Geld: Dieses Tarifergebnis hat die IG Metall in der nordwestdeutschen und ostdeutschen Stahlindustrie erreicht, neben neuen Möglichkeiten zur Verkürzung der Arbeitszeit.

Von Dirk Erb



Warnstreiks in der Stahlindustrie: So wie hier bei Salzgitter Flachstahl legten 30 000 Stahlbeschäftigte zeitweise die Arbeit nieder, um Druck für den Tarifabschluss zu machen.

Foto: Heiko Stumpe

Mehr Geld für rund 80 000 Beschäftigte in der Stahlindustrie: eine Inflationsausgleichsprämie von bis zu 3000 Euro netto für das Jahr 2024 sowie 5,5 Prozent mehr Geld ab Januar 2025. Dieses Tarifergebnis hat die IG Metall kurz vor Weihnachten in der nordwestdeutschen und in der ostdeutschen Stahlindustrie erreicht.

Die erste Rate der Inflationsausgleichsprämie (IAP) von bis zu 1500 Euro (bei Vollzeit) erhielten die Beschäftigten bereits mit der Januarabrechnung. Der Rest wird in monatlichen Raten von 150 Euro bis November ausbezahlt. Allerdings können Betriebsräte und Arbeitgeber auch andere Auszahlungstermine bis Ende 2024 vereinbaren.

Die IAP gibt es auch in Betrieben, die bereits eine gezahlt haben. Dann wird der über 3000 Euro hinausgehende Betrag brutto ausbezahlt. Auszubildende erhalten insgesamt 1800 Euro IAP. In Teilzeit und Altersteilzeit gibt es die IAP anteilig. Die Laufzeit der Entgelttarife endet am 30. September 2025.

Arbeitszeitverkürzung auf bis zu 32 Stunden

Die Stahlindustrie steht vor einer wirtschaftlich ungewissen Zukunft. Betriebe müssen die Stahlproduktion umstellen auf Wasserstoff und Strom. Zum Schutz von Arbeitsplätzen in dieser Transformation können Betriebsrat und Arbeitgeber eine Absenkung der Arbeitszeit von 35 auf bis zu 32 Stunden in der Woche vereinbaren. Die IG Metall muss dem zustimmen. Die Beschäftigten erhalten dann einen teilweisen Lohnausgleich: So werden etwa bei 34 Stunden Arbeit 34,5 Stunden bezahlt, im Osten 34,75. Bei 32 Stunden werden 33 Stunden vergütet.

Zudem können Beschäftigte auch individuell auf 33,6 Stunden verkürzen, ohne Lohnausgleich, wenn keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Ältere Schichtbeschäftigte können verkürzen, ohne dass der Arbeitgeber das verhindern kann, und bekommen 34,1 Stunden bezahlt. Das soll ab 2025 gelten. Eine Expertenkommission formuliert derzeit noch die Regelungen aus.

Kompromiss durch ganztägige Warnstreiks erzwungen

»Das war in wirtschaftlich unsicheren Zeiten eine harte Tarifrunde«, meint Dirk Schulze, Verhandlungsführer der IG Metall in der ostdeutschen Stahlindustrie. »Im langen Ringen um Arbeitszeitverkürzungen zum Schutz der Arbeitsplätze in der Transformation haben wir einen wichtigen Schritt getan.«

Über 30 000 Beschäftigte haben mit Warnstreiks Druck für den Tarifabschluss gemacht. Ganztägige Warnstreiks im Nordwesten brachten die Arbeitgeber schließlich zum Einlenken. »Letztendlich mussten sie dann doch einen fairen Kompromiss eingehen«, meint Knut Giesler, Verhandlungsführer der IG Metall. »Vor allem auch, weil wir den Druck stetig erhöht haben.« Details und Hintergründe zur Stahltarifrunde: [igmetall.de/stahl](https://www.igmetall.de/stahl)

STAHLTARIFRUNDE IM SAARLAND

Für die rund 15 000 Beschäftigten in der saarländischen Stahlindustrie gilt ein eigenständiger Entgelttarifvertrag mit Laufzeit bis zum 29. Februar 2024. Die Verhandlungen haben erst nach Redaktionsschluss dieser metall-Ausgabe begonnen.

Aktuelle Nachrichten zur Stahltarifrunde im Saarland: [igmetall.de/stahl](https://www.igmetall.de/stahl)

Tarif

Mehr Geld erkämpft

TARIFRUNDE HOLZ UND KUNSTSTOFF

Inflationsausgleichsprämie ab sofort, 5 Prozent mehr Geld ab Herbst, 3 Prozent mehr Geld ab Sommer 2025 in der Holz- und Kunststoffindustrie



*Rekordwarnstreiks: Noch nie haben sich so viele Beschäftigte in der Holz- und Kunststoffindustrie an Warnstreiks beteiligt, wie in der Tariffbewegung 2024.
Foto: Sauerländer Spannplatten in Arnsberg, Nordrhein-Westfalen*

Foto: Thomas Range

Mehr Geld in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie: Zunächst gibt es eine Inflationsausgleichsprämie (IAP) von bis zu 2300 Euro netto. Die erste Hälfte der IAP wird in den meisten Betrieben jetzt im März ausbezahlt, die zweite Hälfte kommt dann im September. Betriebsrat und Arbeitgeber können aber auch andere Stückelungen vereinbaren.

Im Herbst gibt es dann auch dauerhafte Tarifierhöhungen von 5 Prozent – je nach Tarifgebiet ab September oder Oktober – sowie weitere 3 Prozent mehr ab Juni oder Juli 2025. Für Auszubildende erfolgen die Erhöhungen jeweils im August oder September.

Die Tarife können nach einer Laufzeit von 23 Monaten zum 31. Oktober 2025 gekündigt werden. Ab dann sind neue Entgelterhöhungen möglich.

Regionale Tarifergebnisse

Diese Ergebnisse hat die IG Metall in regionalen Verhandlungen durchgesetzt. Anders als in der Metall- und Elektroindustrie gibt es bei Holz und Kunststoff keinen Pilotabschluss, der dann in allen anderen Tarifgebieten übernommen wird. Daher kommt es zu leichten Abweichungen in den einzelnen Tarifgebieten. Zu Redaktionsschluss dieser metall hat die IG Metall in sechs von neun Tarifgebieten ein Ergebnis erzielt. In Berlin-Brandenburg, Sachsen und Thüringen standen noch Verhandlungen an.

In Sachsen, wo die Arbeitgeber deutliche Abstriche gegenüber den anderen Tarifgebieten verlangten, liefen gerade die Vorbereitungen für Warnstreiks.

Über 14 000 im Warnstreik

Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen der Tarifrunde Holz und Kunststoff 2024 waren schwierig. Viele Betriebe, besonders Möbelbauer und Bauindustrie, setzen wegen der Inflation und den hohen Zinsen deutlich weniger um.

Doch durch die Rekordbeteiligung an den Warnstreiks – bis Redaktionsschluss über 14 000 Beschäftigte – konnte die IG Metall den nötigen Druck auf die Arbeitgeber aufbauen.

Auch im Tarifgebiet Westfalen-Lippe, wo viele Möbel- und Küchenhersteller produzieren, forderten die Arbeitgeber regionale Abstriche. Beschäftigte aus zwölf Betrieben traten in den Warnstreik und demonstrierten vor der entscheidenden Verhandlung in Herford für ihren Tarifabschluss. Details zu den regionalen Tarifergebnissen:

[igmetall.de/holz-und-kunststoff](https://www.igmetall.de/holz-und-kunststoff)

Leiharbeit

DGB fordert 8,5 Prozent

Tarifverhandlungen in der Leiharbeit laufen

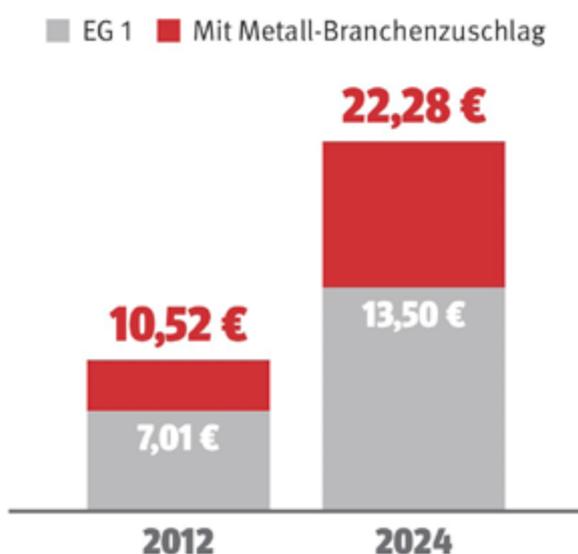
8,5 Prozent mehr Geld für Leihbeschäftigte: So lautet die gemeinsame Forderung der IG Metall und der anderen DGB-Gewerkschaften. Die Tarifverhandlungen für weitere Lohnerhöhungen in der Leiharbeit ab April haben begonnen.

In den bisherigen Verhandlungsrunden mit dem Leiharbeitgeberverband GVP (vormals BAP und iGZ) gab es noch keine Annäherung. In der Leiharbeit verhandelt die IG Metall in Tarifgemeinschaft gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften, da Leihbeschäftigte von ihren Leihfirmen in allen Branchen eingesetzt werden können.

Jährlich 7,7 Prozent mehr

Nachdem sie 2012 die Billigtarifverträge der »christlichen Gewerkschaft« CGZP weggeklagt hatten, haben die DGB-Gewerkschaften in den vergangenen Jahren deutliche Lohnsteigerungen für Leihbeschäftigte durchgesetzt: Der Stundenlohn der Entgeltgruppe 1 (EG 1), zugleich auch der Mindestlohn in der Leiharbeit, stieg von 7,01 Euro auf 13,50 Euro – ein Plus von 93 Prozent. Zudem setzten die DGB-Gewerkschaften Branchenzuschläge und Boni für Gewerkschaftsmitglieder durch. [igmetall.de/leiharbeit](https://www.igmetall.de/leiharbeit)

Tarifliche Stundenentgelte in der Leiharbeit



Deine IG Metall

Für gesunde Arbeit kämpfen

GESUNDHEITSSCHUTZ

Intensive Arbeitsverdichtung, stetiger Druck: Viele Kolleginnen und Kollegen des Hamburger Unternehmens Total Walther sind psychischen Belastungen ausgesetzt. Der Betriebsrat entwickelte mit den Beschäftigten Maßnahmen, um Stress zu reduzieren.

Von Jan Chaberny



Unter Druck: Peter Riechling arbeitet als Servicetechniker im Kundendienst. Der 57-Jährige wartet, wie hier zu sehen, Sprinkleranlagen oder nimmt Löschanlagen in Betrieb. Das ist oft eine körperlich anstrengende Arbeit. Dazu sind in den vergangenen Jahren psychische Belastungen gekommen: steigender Stress, eine Ausweitung der Aufgaben. »Dagegen mussten wir was tun«, sagt er.

Foto: Julia Kneuse

An manchen Tagen weiß Peter Riechling nicht, wie er das alles packen soll – all die zusätzliche Arbeit, die schleichend, aber stetig dazugekommen ist. All die Dinge, die er mittlerweile selbst regeln muss, lange bevor seine eigentliche Arbeit beginnt: Termine mit Kunden ausmachen zum Beispiel. Also anrufen, noch mal anrufen, aber niemanden erreichen und auf Rückruf warten. Sich endlich zum richtigen Gesprächspartner durchkämpfen. Oder Material bestellen, spezielles Werkzeug einpacken. Überhaupt: sich Informationen über den Kunden besorgen. Um welche Anlage handelt es sich, welche Software wird für die Wartung benötigt? Was steht im Vertrag? »Solche Informationen sind elementar«, sagt Peter Riechling. »Ohne sie kann ich meine Arbeit vor Ort nicht ausführen.«

Die ist anstrengend genug. Peter Riechling ist 57 Jahre alt, seit 39 Jahren arbeitet er im Unternehmen, das heute ein Gemeinschaftsbetrieb von Total Walther und ADT ist. Es sind rund 150 Menschen am Standort in Hamburg beschäftigt, deutschlandweit sind es 1500. Das Unternehmen bietet Produkte und Dienstleistungen vor allem im Bereich Feuerschutz an. Die Mitarbeitenden warten Brandschutzanlagen, nehmen Löschanlagen in Betrieb. In den ersten Jahren arbeitete Peter Riechling in der Werkstatt. Kurze Zeit später fing er im Außendienst an – als Servicetechniker im Kundendienst. Peter Riechling kann sehr plastisch über Sprinkleranlagen reden, über neue Modelle und Techniken von Löschanlagen, die er vor allem in Hotelgroßküchen oder Schnellrestaurants in ihre Einzelteile zerlegt, wartet, überprüft, montiert und repariert.

Peter Riechling, der zudem Betriebsrat am Standort ist, kann auch anschaulich und ausführlich über seine Arbeit im Wandel der Zeit sprechen. Über die psychischen Belastungen, die mit den Jahren immer weiter gestiegen sind – und nicht nur bei ihm manchmal zu Wut, oft zu körperlicher Erschöpfung führten. Wachsender Stress und intensiver Arbeitsdruck, darunter leiden viele Kolleginnen und Kollegen an den Standorten Hamburg, Hannover und Bremen oder unterwegs beim Kunden im Außendienst.

Stress, Wut, Arbeitsdruck, Erschöpfung

»Das kann so nicht weitergehen«, sagt Peter Riechling. »Das kann so nicht weitergehen«, sagt auch Kerstin Sailer, die Betriebsratsvorsitzende. »Wir haben viele Langzeitkranke, mittlerweile zehn Prozent der Belegschaft. Wir mussten etwas tun.« Sie haben etwas getan. Aber am Ziel sind sie noch nicht. »Das geht nicht so schnell. Strukturen lassen sich nicht in einem Ruck ändern, Arbeitsprozesse können nicht über Nacht neu aufgesetzt werden«, weiß Kerstin Sailer. Erstens bräuchte es dafür schlicht und einfach mehr Personal – gut ausgebildete Kolleginnen und Kollegen, die vor allem den Außendiensttechnikern administrative Arbeit abnehmen, die Materialkennungen, Werkzeugtypen und die Funktionsweise der Anlagen kennen und mit reibungslos funktionierender Software arbeiten.

»Und zweitens muss man ja erst einmal herausfinden, wo und wann Belastungen auftreten«, sagt Kerstin Sailer. »Um Belastungen reduzieren zu können, muss man wissen, welche auf die Kolleginnen und Kollegen einwirken. Wir brauchen einen Überblick, eine Landkarte.«

Belastungen ermitteln, Beschäftigte beteiligen

Diese Landkarte haben sie erstellt – und dabei die Kolleginnen und Kollegen, gleichsam als Fachleute ihrer Arbeit, von Anfang an umfassend beteiligt. »Wir haben uns zuerst als Betriebsrat über psychische Belastungen informiert, in einem Workshop weitergebildet, zu dem wir auch das örtliche Management eingeladen haben«, sagt Kerstin Sailer.

Mit diesem Schritt konnten sie auch den Regionalleiter überzeugen, dass es dringend nötig ist zu handeln. »Dann haben wir die Kolleginnen und Kollegen an Bord geholt. Wir haben die Beschäftigten in einer Betriebsversammlung informiert, dass wir eine Onlinebefragung starten, das StressBarometer einsetzen wollen.«

Unklarheit sorgt für Stress

Das StressBarometer ist ein von der IG Metall entwickeltes Onlinetool für die Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz. Mit ihm kann die Arbeitssituation detailliert aufgezeichnet und analysiert, können Belastungen differenziert erfasst werden. »Die erste Umfrage haben wir bei uns 2019 durchgeführt. Da gab es einen riesigen Rücklauf. Die Beschäftigten haben das total begrüßt, sie hatten richtig Lust, mitzumachen.« Dann aber kam Corona, die geplante Auswertung musste unterbrochen, die anvisierten Workshops abgesagt werden. »Wir haben deshalb 2021 erneut eine Befragung gestartet und anschließend die Ergebnisse beider Befragungen zusammengeführt«, sagt Kerstin Sailer. »Das hat uns tiefe Einblicke gegeben. Wir konnten sehen, wie sich Belastungen entwickelt haben. Und wie sie weiter gestiegen sind.«

Schlussendlich hat Kerstin Sailer zusammen mit einem hierfür gegründeten Steuerkreis vier verschiedene Belastungsquellen ermittelt, vier Auffälligkeiten, die, quer durch alle Arbeitsbereiche am Standort, bei den Beschäftigten zu Stress führen. »Gut sichtbar war eine eklatante Rollenunklarheit in beinahe allen Abteilungen«, sagt sie. »Es herrschte Unklarheit über die eigene Tätigkeit, darüber, was konstant gefordert ist. Es gab kaum Verlässlichkeit, Arbeitsaufträge können sich ad hoc ändern. Das schafft Stress und Unzufriedenheit.« Neben einer mangelnden Rollenklarheit, das zeigen die Befragungsergebnisse, führten oftmals unzureichende Kommunikation und häufig gestörte Arbeitsabläufe zu Stresssituationen bei den Beschäftigten. »Die Kolleginnen und Kollegen leiden unter diesen Belastungen«, weiß Kerstin Sailer.

Dazu komme eine wenig vorausschauende, nicht zielgerichtete Personalentwicklung. »Das führt zu einer weiteren Leistungsverdichtung.« Schnelle Lösungen, das ist ihr und allen Beteiligten klar, gibt es hier nicht. »Das heißt nun aber nicht, dass man tatenlos zusehen muss«, sagt die Betriebsratsvorsitzende. »Man kann viel anpacken.«

Das tun sie am Standort: Kerstin Sailer und ihr Betriebsratsteam initiieren zusammen mit dem örtlichen Management Workshops mit den Beschäftigten. »Die Idee war, die Kolleginnen und Kollegen selbst zu Wort kommen, sie gemeinsam Lösungen erarbeiten zu lassen. Schließlich wissen sie am besten, was sie belastet. Und sie wissen auch, was es braucht, um Stress wirksam zu reduzieren.«

Gemeinsam Lösungen erarbeiten

An sieben Terminen fanden im Mai 2023 »Maßnahmenworkshops« statt, jeweils mit einer überschaubaren Gruppe von Beschäftigten aus einer Abteilung – und jeweils unter der Fragestellung, was genau erforderlich ist, um Belastungen zu senken.

»Wir haben in unserer Gruppe eine ganze Liste von Vorschlägen erarbeitet«, sagt Peter Riechling. Präzise Informationen zu den jeweiligen Kunden und Aufträgen zu übermitteln steht dabei an oberster Stelle. »Dafür brauchen wir geschultes Personal an den Standorten und klare Vorgaben im Informationsfluss. Das würde die Arbeit erleichtern.«

Ein Teil der erarbeiteten Maßnahmen werde bereits umgesetzt, sagt Kerstin Sailer. Vor allem Schulungen für Führungskräfte, die Einführung verpflichtender Mitarbeitergespräche oder die Aktualisierung und Publizierung eines Projektmanagementhandbuchs, in dem grundlegende Arbeitsprozesse hinterlegt sind. »Wir sind auf einem guten Weg. Aber es gibt noch viel zu tun«, sagt Kerstin Sailer.

Das sieht Peter Riechling genauso. »Mein Arbeitstag startet um sechs Uhr morgens. Ein- bis zweimal in der Woche beginne ich um zwei Uhr nachts. Das ist ein harter Job.« Wenn dann etwas Unvorhergesehenes passiere – fehlendes, falsches Material vor Ort oder ein Noteinsatz –, steige der Druck. »Wir haben uns auf den Weg gemacht, das ist gut. Aber wir müssen weitere Maßnahmen umsetzen. Und wir müssen alle Maßnahmen auf ihre Tauglichkeit überprüfen.« Wenn das gelingt, davon ist er überzeugt, wird die Arbeit leichter.



Foto: privat

»Wir haben die Beschäftigten frühzeitig beteiligt. Die Kolleginnen und Kollegen wissen am besten, wo Stress entsteht. Und wie er reduziert werden kann.«

Kerstin Sailer, Betriebsratsvorsitzende, Total Walther, Hamburg

Rat für Tat

Handyverbot während der Arbeitszeit

RECHT SO

Smartphones sind aus der heutigen Zeit nicht mehr wegzudenken. Gerade im Arbeitsalltag kann die private Nutzung des Handys aber auch ablenken und die Arbeitsleistung beeinträchtigen. Tjark Menssen erläutert, was das Bundesarbeitsgericht entschieden hat.



Ein kurzer Blick auf die Uhr, ein Anruf, eine Nachricht auf Whatsapp, Instagram oder Tiktok: Ein Arbeitgeber kann die private Nutzung eines Smartphones während der Arbeitszeit verbieten, um zügiges und konzentriertes Arbeiten von Beschäftigten sicherzustellen.

Foto: iStock/Thirawatana Phaisalratana

Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) darf ein Arbeitgeber ohne Beteiligung des Betriebsrats ein Verbot der Handynutzung während der Arbeitszeit aussprechen. Ein solches Verbot unterliege nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats, da nicht das Ordnungsverhalten der Beschäftigten im Betrieb betroffen sei, sondern das Arbeitsverhalten. Dabei handele es sich um Maßnahmen, die das Arbeitsverhalten betreffen und damit die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisierten.

Der Fall

Der Arbeitgeber eines Metallbetriebs hatte in einem Aushang die private Nutzung von Handys und Smartphones während der Arbeitszeit untersagt. Bei Zuwiderhandlung sei mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung zu rechnen. Der Betriebsrat wollte diese einseitige Maßnahme nicht hinnehmen und forderte den Arbeitgeber unter Hinweis auf sein Mitbestimmungsrecht auf, diese Maßnahme zu unterlassen. Diese Aufforderung blieb erfolglos. Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, das konkrete Handyverbot diene dazu, ein zügiges und konzentriertes Arbeiten der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Mögliche Ablenkungen privater Natur durch die Nutzung dieser Geräte sollten unterbunden werden. Das von dem Arbeitgeber ausgesprochene Verbot diene daher in erster Linie der Steuerung des Arbeitsverhaltens. Auch Weisungen, die – wie im Streitfall – die zu verrichtenden Tätigkeiten nicht unmittelbar konkretisierten, sondern deren Erbringung sicherstellen sollten, betreffen das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten. Daran ändere auch der Umstand nichts, dass das Verbot auch Zeiten umfasse, in denen die Arbeit aus betrieblichen Gründen unterbrochen werde. Diese Zeiten sollten von den Arbeitnehmern genutzt werden, um etwaige Nebenarbeiten selbstständig zu erledigen. Ob es durch die private Nutzung des Mobiltelefons zu einer konkreten Beeinträchtigung der Arbeitsleistung komme oder kommen könne, weil gerade keine Aufgaben zu erledigen seien, sei rechtlich unerheblich.

Achtung: Die Entscheidung bezieht sich nur auf die Handynutzung während der Arbeitszeit. Ein generelles Verbot oder ein Nutzungsverbot in Sozialräumen während der Pausen bleibt mitbestimmungspflichtig. Sofern kein ausdrückliches Verbot besteht, dürfen Arbeitnehmer ihr Handy in angemessenem Umfang zu privaten Zwecken während der Arbeitszeit nutzen.

BAG vom 17. Oktober 2023 – 1 ABR 24/22



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



Illustration: Henning Reith

KRANKENVERSICHERUNG

Krankengeld auch bei verspätet eingereicherter Krankschreibung

Seit 2021 sind allein die Vertragsärzte zur Meldung der Arbeitsunfähigkeit an die Krankenkassen verpflichtet. Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass Versicherte auch dann Anspruch auf Krankengeld haben, wenn die Krankschreibung verspätet bei der Krankenkasse eingeht. Die Übermittlung im elektronischen Verfahren müsse durch den behandelnden Arzt an die Krankenkasse erfolgen. Ohne Belang sei, dass im streitigen Zeitraum noch nicht alle Arztpraxen Arbeitsunfähigkeitsdaten unmittelbar elektronisch an die Krankenkasse übermitteln konnten. Der Versicherte ist nicht dafür verantwortlich, wenn dies nicht geschieht, sodass der Anspruch auf Krankengeld nicht ruht. Die an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmenden Ärzte sind verpflichtet, die von ihnen festgestellten Arbeitsunfähigkeitsdaten aufzuzeichnen und zu übermitteln. Für Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen gelte dies nicht.

Bundessozialgericht vom 30. November 2023 – KR 23/22 R

KRANKENVERSICHERUNG

Keine Kostenerstattung für Augenoperation in türkischer Privatklinik

Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen hat entschieden, dass die operative Behandlung eines grauen Stars im Ausland nicht als Notfallbehandlung zulasten der gesetzlichen Krankenversicherung durchgeführt werden darf.

Geklagt hatte eine Frau, Jahrgang 1965, die seit 2015 an einem beginnenden grauen Star der Augen litt. Während eines Urlaubs in der Türkei ließ sie sich beide Augen in einer Privatklinik operieren. Die entstandenen Kosten von rund 1600 Euro wollte die Frau von ihrer Krankenkasse erstattet bekommen. Sowohl die gesetzliche Krankenkasse als auch die private Auslandskrankenversicherung lehnten eine Erstattung ab. Bei vorübergehenden Auslandsaufenthalten könnten nur Notfallbehandlungen übernommen werden.

Der Anspruch scheidet bereits daran, dass sich die Klägerin als Privatpatientin in einer Privatklinik habe behandeln lassen. Derartige Behandlungen gehörten grundsätzlich nicht zum Leistungsumfang. Ein grauer Star sei eine Alterserkrankung, die durch ein schleichendes Fortschreiten gekennzeichnet sei und nicht durch einen plötzlichen Sehverlust im Sinne eines Notfalls.

Die Richter sahen keinen gesetzlichen Grund, die Revision an das Bundessozialgericht zuzulassen.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen vom 19. Dezember 2023 – L 16 KR 196/23

ENTGELT

Unterschiedlich hohe Zuschläge für Nachtarbeit zulässig

Eine Regelung in einem Tarifvertrag, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Zuschlag vorsieht als für regelmäßige, verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Grundgesetzes, wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung vorliegt. Dieser muss aus dem Tarifvertrag erkennbar sein. So steht es den Tarifvertragsparteien frei, mit einem Nachtarbeitszuschlag neben dem Gesundheitsschutz auch andere Ziele zu verfolgen. Dies gilt etwa für das Ziel, Belastungen auszugleichen, die sich für Beschäftigte bei unregelmäßiger Nachtarbeit aus der schlechteren Planbarkeit solcher Arbeitseinsätze ergeben.

Bundesarbeitsgericht vom 23. August 2023 – 10 AZR 108/21

EINKOMMENSTEUER

Arbeitgeberzuschuss zum Deutschlandticket steuer- und sozialversicherungsfrei

Seit Mai 2023 gibt es das Deutschlandticket – auch D-Ticket oder 49-Euro-Ticket genannt. Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat klargestellt, dass ein Zuschuss des Arbeitgebers nach Paragraf 3 Nummer 15 Einkommensteuergesetz maximal bis zur Höhe des Kaufpreises der Fahrkarte von derzeit 49 Euro monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei ist, wenn der Arbeitgeber den Zuschuss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zahlt. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber den Zuschuss im Wege einer Gehaltsumwandlung oder eines Gehaltsverzichts gewährt.

BMF-Schreiben vom 7. November 2023 – IV C 5 – S 2342/19/10007 :009

Politik & Gesellschaft

EIN THEMA, ZWEI MEINUNGEN

AfD: Ab in den Ring oder auf nach Karlsruhe?

Das Medienhaus Correctiv hat recherchiert, dass unter anderem Politikerinnen und Politiker der AfD an einer Veranstaltung teilgenommen haben, auf der laut Correctiv Pläne zur Ausbürgerung und Vertreibung von Millionen Menschen aus Deutschland vorgestellt wurden. Seitdem wird noch intensiver darüber diskutiert, ob die AfD verboten werden kann oder sollte. Bereits 2023 hat der CDU-Bundestagsabgeordnete Marco Wanderwitz, ehemals Ostbeauftragter der Bundesregierung, damit begonnen, Unterstützerinnen und Unterstützer für einen Verbotsantrag zu gewinnen. An der Debatte um den Umgang mit der AfD – dessen Jugendorganisation Junge Alternative das Bundesamt für Verfassungsschutz laut Urteil des Verwaltungsgerichts Köln als gesichert extremistische Bestrebung behandeln darf – beteiligen sich der Politikwissenschaftler Prof. Dr. Wolfgang Schroeder und Prof. Dr. Heribert Prantl, politischer Publizist, ehemaliger Richter und Politikchef der Süddeutschen Zeitung.



*Wolfgang Schroeder, Politikwissenschaftler,
Universität Kassel*

Foto: David Ausserhofer

»Wir haben es mit einer Partei zu tun, die die Demokratie mit den Mitteln der Demokratie zu zerstören versucht«

Die AfD hat sich radikalisiert und etabliert. Ihr Erfolg als Partei des extremen Zorns gründet in einer doppelten Polarisierungsstrategie: einerseits Bevölkerung gegen etablierte Politik, andererseits Deutsche gegen Nichtdeutsche. Die AfD agiert im Parlament und auf der Straße. Eng verbunden ist sie mit rechtsextremen Vorfeldgruppen wie der Identitären Bewegung. Ihr Motto: »Je schlechter es Deutschland geht, desto besser für die AfD.« Wir haben es mit einer Partei zu tun, die die Demokratie mit den Mitteln der Demokratie zu zerstören versucht.

Seit 2022 ist die Bundespartei wegen ihres zerstörerischen Potenzials ein rechtsextremistischer Verdachtsfall; drei ostdeutsche Landesverbände werden vom Verfassungsschutz als »gesichert rechtsextremistisch« bewertet. Doch trifft es die Rede von der »Radikalisierung« der Partei nicht ganz. Denn die AfD bewegt sich nicht nur am Rand der Gesellschaft, sondern sie ist auch in ihr und ihren andauernden Krisen verwurzelt. Trotz rechtsextremer Dominanz in den Spitzen wird die AfD weiterhin von einer inneren Koalition unterschiedlicher Kräfte getragen. Dabei wird etwa einem Drittel ihrer Mitglieder extremistisches Potenzial attestiert.

Auf juristischer Ebene hat man es mit einem richtigen Dilemma zu tun. Zwar wäre ein Verbot (GG Art. 21) angesichts des verfassungsfeindlichen und -gefährdenden Potenzials notwendig. Jedoch ist dies zum jetzigen Zeitpunkt wohl ein AfD-Förderprogramm. Mitglieder und Wähler könnten sich als Opfer eines aus ihrer Sicht autoritären Staates verstehen, der eine erfolgreiche Partei aus dem Wettbewerb drängen will.

Tatsächlich würde das Verfahren lange dauern und könnte am Ende sogar positiv für die AfD ausgehen; wodurch ihre Existenz sogar von höchster Ebene abgesegnet wäre.

Die Bundesrepublik ist eine demokratisch gefestigte Gesellschaft. Die Rechtsverschiebung der letzten zwei Jahre geht zu einem kleinen Teil auch auf die Bürgerferne der jetzigen Regierungspolitik zurück. Zugleich zeigen die Erfahrungen mit den letzten Krisen, dass rund 75 Prozent der Bevölkerung der Demokratie gegenüber aufgeschlossen sind. So wird sie auch – wie andere Staaten in Europa – eine rechtsextreme Partei aushalten können. Das bedeutet nicht politische Enthaltensamkeit. Vielmehr sollten im Dialog mit der Bevölkerung das Dilemma erörtert, die Gefahr der AfD dargelegt und die eigenen politischen Fehler kommuniziert werden.

Demokratie muss jetzt ohne verfassungsrechtliche Instrumente eigene politische Wege finden, um sich gegen extremistische Zumutungen zu wehren. Dabei ist auch der Verfassungsschutz gefordert, transparenter zu kommunizieren. Allein die Verfassungsschutzämter »von oben« werden nicht reichen; notwendig ist auch eine eigene Verfassungsschutzarbeit der demokratischen Kräfte und der Medien von unten. Politik muss klüger auf Erfahrungen der Verunsicherung und wachsendes Demokratiemisstrauen reagieren. Probleme müssen angesprochen, konkrete Problemlösungen mit klarer Richtungsanzeige vertreten werden. Dies ist ein langer und zuweilen widersprüchlicher Weg. Der scheinbar kurze Weg über das Bundesverfassungsgericht kann nicht nur ein Eingeständnis demokratischer Schwäche sein, sondern auch zu einem Programm zur Stärkung der AfD werden.



*Heribert Prantl, Publizist und lange Jahre
Politikchef der Süddeutschen Zeitung*

Foto: Jürgen Bauer

»Man darf nicht warten, bis Neonazis die Parlamente dirigieren, die Lehrpläne an den Schulen diktieren«

Diesmal reichen Lobreden nicht; diesmal reichen Festakte nicht. Das bevorstehende 75-Jahr-Jubiläum des Grundgesetzes darf nicht einfach die alten Feste mit neuen Rednern wiederholen. Dieses Jubiläum verlangt nach mehr. »Einigkeit und Recht und Freiheit« kann man diesmal nicht einfach nur besingen. Man muss sie entschlossen verteidigen: Noch nie war die Gefahr für die Demokratie in Deutschland so groß wie 2024. Noch nie seit Gründung der Bundesrepublik standen Neonazis so zahlreich vor den Toren der Macht.

Die AfD des Neonazis Björn Höcke liegt in den Umfragen zur Wahl in Thüringen bei Prozentzahlen, wie sie Adolf Hitler bei der letzten freien Reichstagswahl 1932 erzielte. Die AfD greift nach dem Amt des Landtagspräsidenten, sie greift nach dem Amt des Ministerpräsidenten; sie nutzt die Demokratie, um diese zu zerstören. Es steht ein Dambruch bevor. Jetzt muss sich zeigen, ob die wehrhafte Demokratie wehrhaft ist.

Das Grundgesetz hat eine klare Botschaft: »Nie wieder«. Dies ist der Gehalt der bundesdeutschen Demokratie. Deswegen steht die Menschenwürde an der Spitze dieser Verfassung. Deshalb liegen in dieser Verfassung die Waffen zur Verteidigung von Demokratie und Rechtsstaat bereit. Deswegen müssen diese genutzt werden, wenn es nottut; und es tut not.

Demokratie ist ja viel mehr als ein Abstimmungssystem, sie ist ein Wertesystem. Wenn eine Partei und ihre Politiker diese Werte massiv bekämpfen, dann ist es Zeit für die demokratische Mobilmachung. Zu dieser Mobilmachung gehört es, eine verfassungsfeindliche Partei zu verbieten. Es ist zu spät dafür vor den Wahlen des Jahres 2024. Aber es ist hoffentlich nicht zu spät dafür, den Neonazis, die an die Macht drängen, das aktive und das passive Wahlrecht zu entziehen sowie die Fähigkeit, öffentliche Ämter zu bekleiden. Man darf nicht warten, bis Neonazis die Parlamente dirigieren, die Lehrpläne an den Schulen diktieren, bis sie ihr braunes Personal an die Schaltstellen der Gerichte und der Verwaltung schicken und den Verfassungsschutz nach ihrem Gusto umbauen. Natürlich verschwinden extremistische Einstellungen nicht mit einem Verbot der Wählbarkeit von Höcke und Co. Aber damit bricht man diesen Einstellungen die Spitze. Im Grundgesetz gibt es die Ewigkeitsklausel. Sie besagt, dass nichts und niemand den Artikel 1 ändern kann: »Die Würde des Menschen ist unantastbar.« Keine Mehrheit, und sei sie noch so groß, reicht dafür aus, diesen Satz zu ändern, nicht einmal eine Zweidrittelmehrheit. Die Menschenwürdegarantie ist der Kern der Verfassung; dieser Kern soll unantastbar sein und unantastbar bleiben. Jede Attacke auf diesen Kern muss abgewehrt werden. Das ist nicht einfach nur schönes Verfassungspathos, das hat Auswirkungen auf die aktuellen Debatten über ein Parteiverbot der AfD.

Der Schutz der Menschenwürde steht nicht unter dem Vorbehalt von 30 oder 35 Prozent Stimmen für die AfD. Im Gegenteil: Je stärker die Unterstützung für eine Partei ist, die die Menschenwürde angreift, umso wichtiger ist es, die Waffen der wehrhaften Demokratie zu entrostet. Wenn Politiker Hunderttausende oder Millionen von Menschen, die in Deutschland leben, aus dem Land treiben wollen, dann muss man sie mit den Mitteln des Grundgesetzes aus Parlament und Politik vertreiben. Wann, wenn nicht jetzt?

Kurz & bündig

75 JAHRE TARIFVERTRAGSGESETZ

Drei Fragen an Johanna Wenckebach, Arbeitsrechtlerin und Justiziarin der IG Metall



Foto: IG Metall

Im April wird das Tarifvertragsgesetz 75 Jahre alt, es ist älter als das Grundgesetz. Ein Grund zum Feiern?

Unbedingt! Die Nazis hatten die Gewerkschaften zerschlagen. Als sie wieder aufstanden und Verantwortung für die neue Demokratie und den Wiederaufbau übernahmen, entstand das Tarifvertragsgesetz. Das Gesetz ist Ausdruck der Tarifautonomie, die – einen Monat später – auch im Grundgesetz verankert wurde. Heißt: Gewerkschaften und Arbeitgeber handeln Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen aus – unabhängig vom Staat. Das sind fundamentale Regeln, die bis heute die Arbeitswelt prägen.

Wie zeigt sich das konkret?

Die Tarifautonomie hat zu großen Errungenschaften geführt: zum Beispiel Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, Arbeitszeitgrenzen, Urlaubsanspruch. Das stand alles zuerst in Tarifverträgen und erst später in Gesetzen. Tarifverträge bieten Sicherheit, die gerade heute unverzichtbar ist.

Die Tarifbindung sinkt. Brauchen wir neue Regeln?

Das Tarifvertragsgesetz ist zeitgemäß, weil es nicht zu sperrig und deshalb anpassungsfähig ist. Aber Arbeitgeber haben zu viele Möglichkeiten, sich der Tarifbindung zu entziehen – etwa durch Outsourcing. Hier müssen Schlupflöcher geschlossen werden.

Johanna Wenckebach (41) ist Justiziarin beim IG Metall-Vorstand und Professorin für Arbeitsrecht an der University of Labour. Sie ist ehrenamtliche Richterin am Bundesarbeitsgericht.

NEUE STUDIE

Superreiche noch reicher als gedacht

Vermögen unzureichend erfasst und besteuert

Der Wert der deutschen Milliardenvermögen dürfte deutlich höher liegen als häufig angenommen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Demnach liegt der Gesamtwert der Vermögen bei rund 1,4 Billionen Euro statt bei rund 900 Milliarden. Die Gründe: Es gibt mehr solcher Vermögen als bisher beschrieben, insgesamt 212. Außerdem wurde ihr Wert bisher teilweise unterschätzt.

Die Datenlage zu großen Vermögen ist in Deutschland weiter lückenhaft, heißt es in der Studie. Außerdem gebe es einige Mythen über die Superreichen: Viele der Vermögen sind demnach nicht mehr mit aktivem Unternehmertum verbunden – was Lobbyverbände aber oft behaupten. Außerdem liege die Besteuerung der Vermögenserträge deutlich niedriger als noch vor 30 Jahren. **boeckler.de SRW metalfloat**

SRW METALFLOAT

»Schrotter« seit 8. November im Streik

Konzernchef aus China muss jetzt an den Tisch!



*Streikdemonstration der Beschäftigten von SRW in Espenhain bei Leipzig.
Mit dabei: die Erste Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner (Bildmitte).*

Foto: Felix Adler

Für weniger als 2000 Euro brutto im Monat sortieren sie Metallschrott, in drei Schichten. In ihren Blechcontainern ist es im Sommer über 40 Grad heiß und im Winter so kalt wie draußen. Und überall liegt Metallstaub in der Luft. Lohnerhöhungen gab es in den letzten Jahren kaum. Zwar hat ihr Arbeitgeber immer wieder viel versprochen. Doch dann kam nichts.

Tarifvertrag jetzt!

Seit dem 8. November sind die Beschäftigten des Recyclingunternehmens SRW metalfloat in Espenhain bei Leipzig im Streik. Sie fordern einen Tarifvertrag: 8 Prozent mehr Geld, jeweils 1500 Euro Urlaubs- und Weihnachtsgeld und eine Verkürzung der Arbeitszeit von 40 auf 38 Stunden.

Doch SRW weigert sich zu verhandeln. Dabei steht im Code of Conduct der Scholz-Gruppe, dass Gewerkschaften und das Recht auf Tarifverhandlungen respektiert und ein offener, lösungsorientierter Umgang verfolgt werden. Das Problem: Die Entscheider sitzen weit weg, in Hongkong. Dort ist die Zentrale des chinesischen Chiho-Konzerns, zu dem SRW gehört.

Deshalb fordern Beschäftigte und IG Metall jetzt Konzernchef Yongming Qin auf, sich mit ihnen an einen Tisch zu setzen, erklärt Streikleiter Michael Hecker von der IG Metall Leipzig. »Die Streikenden sind entschlossen, ihren Arbeitskampf fortzusetzen, bis es eine tarifliche, rechtssichere Vereinbarung der Arbeitsbedingungen gibt.« Und sie sind nicht allein: Täglich treffen Solidaritätsbotschaften, Delegationen und Spenden aus anderen Betrieben und IG Metall-Geschäftsstellen ein. Auch Du kannst die Streikenden bei SRW unterstützen:

IG Metall

IBAN: DE 23 5005 0000 0000 0010 40

Verwendungszweck: Soli SRW

igmetall-leipzig.de

AKTIONSWOCHEN

Wochen gegen Rassismus

»Menschenrechte für alle«

Immer mehr Menschen in Deutschland stellen sich öffentlich gegen Rechtsextremismus – und hinter die demokratischen Grundwerte. Im März gibt es dazu erneut Gelegenheit. »Menschenrechte für alle« lautet das diesjährige Motto der Internationalen Wochen gegen Rassismus (11. bis 24. März).

Einmischen kann man sich in den zwei Wochen deutschlandweit: durch den Besuch von Veranstaltungen oder Demonstrationen, durch Aktionen im Betrieb, durch Beiträge in den sozialen Netzwerken unter den Hashtags #IWgR23 und #MenschenrechtEFürAlle oder unter dem IG Metall-Hashtag #unverhandelbar. Die IG Metall bietet dafür Material zum Herunterladen an: [igmetall.de/haltungzeigen](https://www.igmetall.de/haltungzeigen)

MIELE

Produktion droht Verlagerung

Widerstand gegen Stellenabbau

Die IG Metall Nordrhein-Westfalen (NRW) macht mobil gegen den geplanten Stellenabbau bei Miele. Der Waschmaschinenhersteller will weltweit 2700 der rund 23 000 Stellen abbauen. Im Werk in Gütersloh sollen in einem ersten Schritt 700 der 1800 Stellen in der Waschmaschinenfertigung wegfallen. Das Unternehmen kündigte an, dass fast alle Waschmaschinen künftig in Polen montiert werden sollen. »So viele Stellen im Gerätewerk abzubauen wäre ein Desaster«, sagt der Betriebsratsvorsitzende Bernd Schreiber. Inwieweit die Zulieferstandorte betroffen sind, bleibt ebenso ungeklärt wie Umfang und Verteilung des Abbaus der weiteren Stellen. Miele hatte in den drei Coronajahren bis 2022 Rekordergebnisse eingefahren. Jetzt hat sich die Marktsituation eingetrübt. »Es gibt keinen Grund, beim ersten Gegenwind zu solchen Maßnahmen zu greifen«, kritisiert Knut Giesler, der IG Metall-Bezirksleiter von NRW. »Miele steht für allerhöchste Qualität Made in Germany. Hier sind Investitionen in Innovationen und Qualität gefragt.«

HANNOVER MESSE

IG Metall lädt zum Messebesuch ein

Kostenlose Tickets für Metallerinnen und Metaller



4000 Aussteller vor Ort: Klimawandel, Energieknappheit, unterbrochene Lieferketten, Fachkräftemangel – die Aussteller der Hannover Messe greifen die dringenden Themen der Industrie auf.

Plakat: Hannovermesse

Mitglieder der IG Metall können die Hannover Messe kostenlos besuchen. Die weltgrößte Industriemesse findet vom **22. bis 26. April 2024** in Hannover statt. Auch in diesem Jahr hält die weltgrößte Industriemesse viele Trends bereit. Im Fokus stehen Themen wie CO₂-neutrale Produktion, Energie, Industrie 4.0 und Manufacturing-X, KI und maschinelles Lernen sowie Wasserstoff und Brennstoffzellen.

IG Metall mit eigenem Stand

Auch die IG Metall ist wieder vertreten. Unseren Infostand findet Ihr in **Halle 2, Stand C 47**. Zudem veranstaltet die IG Metall am **25. April 2024** von 9.30 bis 15.30 Uhr eine **Automobilkonferenz**. Daran teilnehmen werden unter anderem Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall, sowie Verantwortliche aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Die Veranstaltung findet in der Technology Academy auf dem Messegelände statt.

Wer an einem E-Ticket interessiert ist, braucht dazu den IG Metall-Registrierungslink. Diesen Link und weitere Informationen zu den Tickets sowie zum Programm findet Ihr hier: **igmetall.de/hannovermesse**

AUSWÄRTSTÄTIGKEITEN

Deutlich mehr Auslöse und Kilometergeld bei TK Elevator

Erste tarifliche Erhöhung für Auswärtstätigkeiten seit 2004

Höhere Verpflegungsmehraufwendungen (Auslöse) und mehr Kilometergeld, nach 20 Jahren Stillstand: Die IG Metall hat einen Tarifvertrag für Auswärtstätigkeiten bei TKE (TK Aufzüge und Tepper) erreicht. Die Auslösesätze für Auswärtstätigkeiten steigen bis 2027 um insgesamt 37,6 Prozent. Im Juni geht es direkt um 20 Prozent hoch. Das Kilometergeld steigt sofort von 0,30 Euro auf 0,38 Euro je Kilometer. Die Beschäftigten von TKE haben bundesweit mit Warnstreiks dafür Druck gemacht. Der Tarifabschluss hat Signalwirkung für eine Million Auswärtsbeschäftigte: Seit dem Ende des Bundesmontagetarifvertrags 2004 sind die tariflichen Sätze für Auswärtstätigkeiten nicht mehr gestiegen. Hintergründe zum Tarifabschluss bei TKE: [igmetall.de/tarif](https://www.igmetall.de/tarif)

Rat für Tat

Elterngeld

RATGEBER

Eltern wollen ausreichend Zeit mit ihren Kindern verbringen. Dabei helfen staatlich geregelte Ansprüche auf Elterngeld oder Partnerschaftsbonus. Was es mit diesen Ansprüchen auf sich hat und was zu beachten ist.

Von Antonela Pelivan | Illustration: Katja Weikenmeier



Feine Sache: Anspruch auf Elterngeld haben alle Mütter und Väter, unabhängig davon, ob sie vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren oder nicht.

Das Elterngeld schafft einen Ausgleich, wenn Eltern weniger Einkommen haben, weil sie nach der Geburt eines Kindes vorübergehend weniger oder gar nicht mehr arbeiten. Damit trägt das Elterngeld dazu bei, die finanzielle Lebensgrundlage von Familien zu sichern. Elterngeld gibt es auch für Eltern, die vor der Geburt ihres Kindes gar kein Einkommen hatten.

Die IG Metall macht sich dafür stark, den Mindest- und Höchstbetrag des Elterngelds zu erhöhen und zu dynamisieren. Seit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 wurden keine Anpassungen vorgenommen. Das kommt einer Elterngeldkürzung gleich: Die Verbraucherpreise sind zwischen 2007 und Januar 2022 um 23 Prozent gestiegen. Hinzu kommt die Lohnentwicklung. Außerdem fordert die IG Metall, dass endlich die Familienstartzeit eingeführt wird. Dadurch sollen Väter beziehungsweise der andere Elternteil (bei Alleinerziehenden eine Person nach Wahl) direkt nach der Geburt eine zehntägige bezahlte Freistellung erhalten. Das soll der Gesundheit der Mutter dienen, Bindung stärken und Partnerschaftlichkeit fördern.

Anspruch auf Elterngeld

Anspruch auf Elterngeld haben alle Mütter und Väter, unabhängig davon, ob sie vor der Geburt des Kindes erwerbstätig waren oder nicht. Voraussetzungen sind, dass sie mit dem Kind zusammenleben, es selbst betreuen und keiner oder keiner vollen Berufstätigkeit nachgehen.

Auch unverheiratete Väter können Elterngeld erhalten, wenn sie die Anerkennung der Vaterschaft glaubhaft machen, und zwar bereits vor Abschluss des förmlichen Vaterschaftsfeststellungsverfahrens. Im Dezember 2023 hat die Bundesregierung beschlossen, die Einkommensgrenze für den Bezug von Elterngeld ab 1. April 2024 von 300 000 auf zunächst 200 000 Euro des zu versteuernden Einkommens als Elternpaar abzusenken. Für Alleinerziehende sinkt die Grenze auf 150 000 Euro. Auf Paare kommt dann zum 1. April 2025 eine weitere Absenkung auf 175 000 Euro zu. Dadurch könnten je nach Berechnung zwischen 60 000 und 310 000 Familien künftig vom Elterngeld ausgenommen sein.

Höhe des Elterngelds

Die Höhe des Elterngelds liegt normalerweise bei 65 Prozent des ermittelten Nettoverdienstes vor der Geburt des Kindes. Der Mindestsatz beträgt 300 Euro, der Höchstsatz 1800 Euro. Beziehen Beschäftigte Elterngeld und haben gleichzeitig ein Einkommen, wird beides miteinander verrechnet.

Während des Bezugs von Elterngeld beläuft sich die maximale Höchstarbeitszeit pro Woche auf 30 Stunden beziehungsweise 32 Stunden, wenn das Kind nach dem 1. September 2021 geboren wurde.

Dauer des Elterngeldbezugs

Eltern (Paare und Alleinerziehende) haben insgesamt Anspruch auf maximal 14 Monate **Basiselterngeld**.

Bei Paaren gilt, dass sie die vollen 14 Monate nur dann in Anspruch nehmen können, wenn auch der andere Elternteil für die Dauer von mindestens zwei Monaten seine Arbeitszeit auf maximal 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt reduziert oder ganz aussetzt, sogenannte Partnermonate. Ein Elternteil kann mindestens 2 Monate und maximal 12 Monate Basiselterngeld beziehen. Hier sind viele Kombinationen möglich.

Grundsätzlich gilt, dass ein Monat Basiselterngeld in zwei Monate **ElterngeldPlus** umgewandelt werden kann. Die maximale Bezugszeit liegt bei 28 Monaten für Paare oder Alleinerziehende. Allerdings werden Monate, in denen Frauen Mutterschaftsleistungen (Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse und Arbeitgeberzuschuss) erhalten, als Bezugsmonate von Basiselterngeld angerechnet. Erhält eine Mutter beispielsweise zwei Monate Mutterschaftsleistungen, verringert sich der Bezugszeitraum von ElterngeldPlus für beide Partner zusammen auf maximal 24 Monate.

Wenn beide Partner parallel zwei bis vier Monate zwischen 24 und 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt arbeiten, erhalten sie zusätzlich den **Partnerschaftsbonus**. Sie erhalten dann beide weitere zwei bis vier Monate Leistungen. Die Berechnung erfolgt wie beim ElterngeldPlus. Auch Alleinerziehende erhalten diese zusätzlichen Monate unter den gleichen Voraussetzungen.

Elterngeld für Geringverdienende

Geringverdienende mit einem Nettoeinkommen unter 1000 Euro erhalten ein erhöhtes Elterngeld. Für je 20 Euro, die ihr Einkommen unter 1000 Euro liegt, bekommen sie zusätzlich zu den 67 Prozent einen Prozentpunkt dazu.

Der Antrag

Der Antrag auf Elterngeld sollte innerhalb der ersten drei Lebensmonate des Kindes gestellt werden, denn das Elterngeld wird maximal für drei Lebensmonate rückwirkend gezahlt.

Der Antrag ist bei der zuständigen Elterngeldstelle vor Ort zu stellen. Die richtige Elterngeldstelle finden Eltern beim Bundesfamilienministerium unter **familienportal.de/elterngeld**. Für den Antrag muss das passende Formular des jeweiligen Bundeslandes verwendet werden. In einigen Bundesländern kann das Elterngeld inzwischen digital beantragt werden, in anderen Bundesländern über ein Formular.

Wurde das Elterngeld falsch berechnet, müssen Mütter oder Väter innerhalb **eines Monats** nach Erhalt schriftlich **Widerspruch** bei der Elterngeldstelle einlegen.

Infos als PDF und im Audioformat

Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, Teilzeit:

Die IG Metall bietet ihren Mitgliedern eine Elternmappe an – mit vielen nützlichen Informationen wie Ratgebern, Broschüren, einer Checkliste und ausfüllbaren Musteranträgen für die Beantragung von Eltern- und Teilzeit.

Wer die Elternmappe nicht lesen möchte, kann sie sich auch als Audiodatei vorlesen lassen.

imgetall.de/eltern

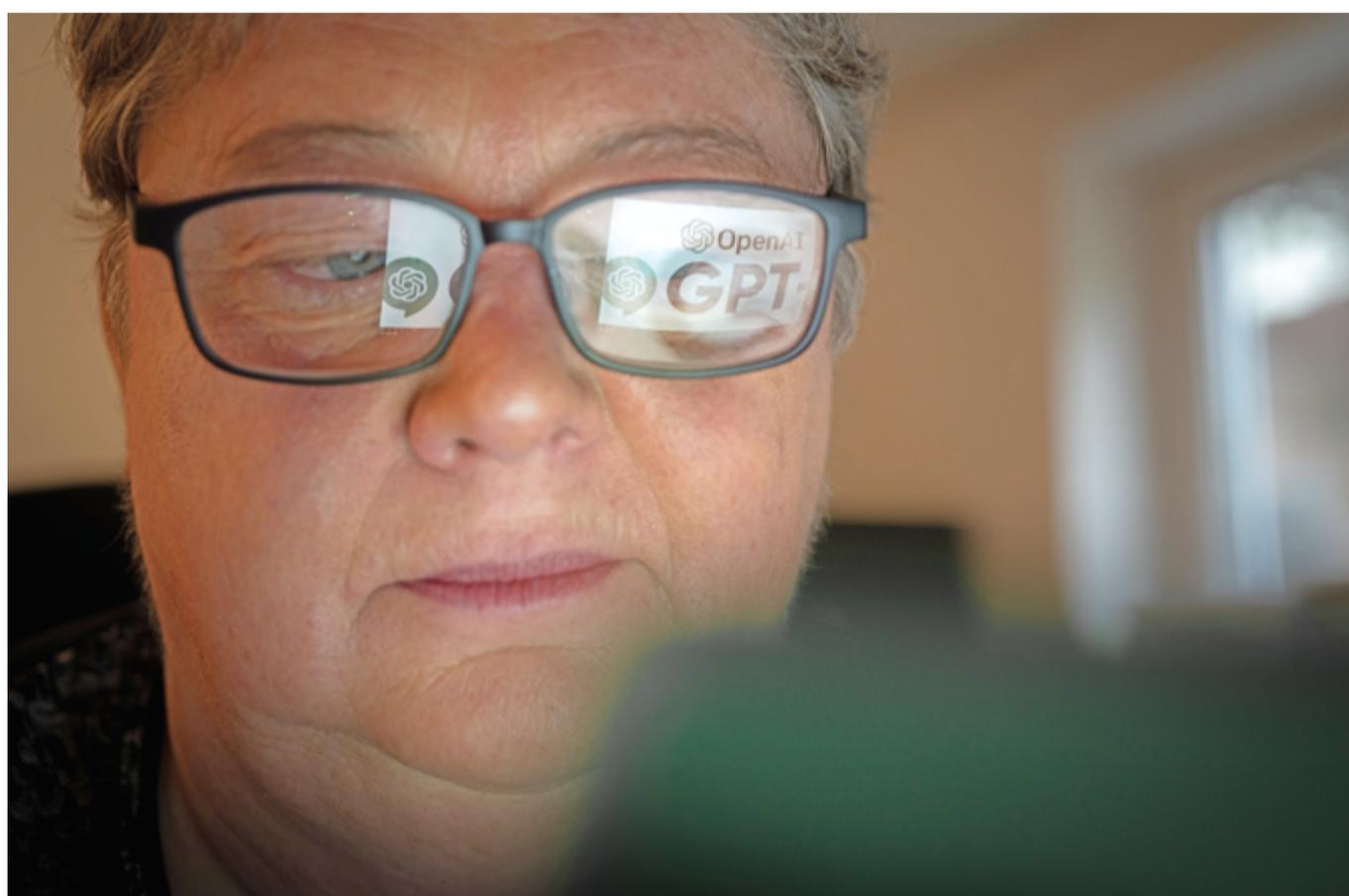
Branchen & Betriebe

KI ist gut, Kontrolle ist besser

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Immer mehr Beschäftigte nutzen ChatGPT. Die Software macht künstliche Intelligenz für viele von uns erlebbar. Aber gefährdet die Maschine nicht langfristig die Arbeit von Menschen in Produktion und Büros? Chancen und Risiken liegen dicht beieinander. Betriebsräte sind gut beraten, klare Regeln zu definieren.

Von Martina Helmerich



Die Informatikerin Susanne Pfeffer testet an ihrem Arbeitsplatz im Homeoffice, wie man den Sprachbot im Betrieb anwenden kann.

Foto: Frank Rumpnenhorst

Susanne Pfeffer arbeitet bei Opel-Stellantis. Sie ist Informatikerin, seit 30 Jahren im Beruf, und außerdem freigestellte Betriebsrätin am Standort in Rüsselsheim. Seit Kurzem testet sie die Software Copilot, die in Microsoft 365 eingebettete Variante der Sprachanwendung ChatGPT. »Es ist eine Art Black Box«, sagt Pfeffer nach vier Monaten Testbetrieb. »Es ist oft lustig, was dabei herauskommt. An vielen Stellen kann es die Arbeit gut unterstützen. Aber: Das Ergebnis muss man sich immer genau anschauen, weil manches nicht stimmt.«

Ein Beispiel: Susanne Pfeffer hatte die Anwendung beauftragt, eine Rede für die Verabschiedung einer Kollegin zu schreiben. Dazu fütterte sie den Chatbot mit ein paar Daten. Heraus kam ein Text, in dem es hieß, die Kollegin gehe in ihrer Freizeit gern mit Hund und Ehemann spazieren.

Das Problem: Die Kollegin ist weder verheiratet noch hat sie einen Hund. ChatGPT hat einfach aufgrund des Alters Vermutungen statt Informationen produziert. Das Beispiel zeigt, dass künstliche Intelligenz mit Vorsicht zu genießen ist. Wer sie nutzt, sollte eine ganz wesentliche Faustregel verinnerlichen: Jede über ChatGPT generierte Antwort braucht einen Faktencheck, bevor sie weiterverwendet werden kann. Susanne Pfeffer wurde das bei einem weiteren Test klar.

ChatGPT klingt wie ein Arbeitgeber

Die Betriebsrätin hatte dem Chatbot die Aufgabe gegeben, eine Betriebsvereinbarung zu entwerfen. »Der Text, der rauskam, schien an einigen Stellen aus Sicht des Arbeitgebers geschrieben. So würde ich als Betriebsrätin der IG Metall nie eine Betriebsvereinbarung formulieren.«

ChatGPT liegt oft richtig, manchmal aber auch nicht, warnt der Wissenschaftler Michael Seemann, der den Bot für die Hans-Böckler-Stiftung untersucht hat. »ChatGPT hat kein Verständnis von Wahrheit. Das System wurde darauf trainiert, Antworten zu geben, die überzeugend klingen.« ChatGPT erfindet teilweise Ergebnisse mitsamt Quellenangaben. Auf der anderen Seite wollen viele Menschen den Sprachassistenten ausprobieren, weil sie neugierig sind, was dabei herauskommt. Studien haben ergeben, dass die Hälfte der Anwendenden ChatGPT beruflich nutzen, davon 17 Prozent ohne Wissen des Arbeitgebers.

Thomas Meissner ist Betriebsratsvorsitzender von Cargobull, Parts & Services. Meissner und seine Kollegin Verena Leifkes schauen sich die Anwendung Copilot, also die in Microsoft 365 angebotene Spezialvariante von ChatGPT, derzeit genau an. Die Betriebsräte wittern in der Anwendung einen Trend, um Beschäftigten den Umgang mit KI schmackhaft zu machen. »Wir als Betriebsrat wollen deshalb von Anfang an dabei sein und mitgestalten.« Denn es gibt aus Sicht der Beschäftigten viele Fragen, die vorab zu klären sind. Was sollen Menschen lernen und wissen, wenn Maschinen scheinbar alles können? Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit von Mensch und Maschine? Wie können Daten nach wie vor geschützt werden? Im Prinzip ist nichts dagegen zu sagen, sich bei der Arbeit von technischen Hilfsmitteln unterstützen zu lassen, sagt Peter Wedde, Professor für Arbeitsrecht. »Grundsätzlich dürfen Beschäftigte ChatGPT nutzen, sofern es im Betrieb kein Verbot gibt.« Die Ergebnisse müssen jedoch sorgfältig geprüft werden, sonst haften unter Umständen die Beschäftigten. Heike Rozek, die Datenschutzbeauftragte der IG Metall, rät dringend, keine personenbezogenen Daten mit ChatGPT zu verarbeiten. »Wichtig ist, die Beschäftigten zu schulen, wie mit der KI umgegangen werden soll«, sagt Rozek und wirbt dafür, ChatGPT und Co. sehr kritisch zu nutzen.

Was ChatGPT ist und was es kann

- ChatGPT ist eine Software, mit der man Texte erzeugen kann. ChatGPT steht für »Chat Generative Pre-trained Transformer«.
- Hinter ChatGPT steht das Unternehmen OpenAI mit Sitz in San Francisco. Vorletztes Jahr hat es ChatGPT auf den Markt gebracht und damit einen unerwarteten Hype ausgelöst.
- ChatGPT erzeugt Texte aller Art, die in Form eines Gesprächs (Chat) als Reaktion auf die Eingaben (Prompts) von Menschen erstellt werden. ChatGPT kann Daten in Tabellen ordnen.
- Der Sprachassistent antwortet nicht immer zuverlässig. Wenn er keine Antwort hat, erfindet er manchmal auch Fakten und Quellen.
- Wichtig ist Transparenz: Nachrichten und Bilder, die von einer KI wie der App ChatGPT erzeugt wurden, müssen gekennzeichnet werden, um die Gefahr von falschen oder gefärbten Informationen einzudämmen. Das fordern neben den Gewerkschaften auch viele andere Fachleute und Gremien.

Fragen an Detlef Gerst, bei der IG Metall zuständig für die Zukunft der Arbeit

Detlef, das Thema künstliche Intelligenz schlägt in immer mehr Betrieben auf. Was tut sich da?

Viele Betriebe erproben jetzt die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten von künstlicher Intelligenz. ChatGPT bringt neue Herausforderungen für die Mitbestimmung.

Was bedeutet das?

Mitbestimmung sollte neben dem Datenschutz und möglichen Automatisierungsfolgen auch die Gestaltung von Arbeitsprozessen in den Blick nehmen. Es muss sichergestellt sein, dass eine KI nicht automatisiert Entscheidungen mit Auswirkungen auf Menschen trifft. KI im Arbeitsprozess muss so eingesetzt werden, dass sie Menschen bei der Arbeit unterstützt.

Fachleute verweisen auf Gefahren von KI.

Zu Recht. Beispielsweise könnte KI zur Überwachung eingesetzt werden. Die EU hat das Problem erkannt. Voraussichtlich im April wird das EU-Parlament ein Gesetz verabschieden, das auch ChatGPT betrifft. Das Gesetz zielt auf eine transparente, faire, sichere und umweltfreundliche Nutzung von KI.

Was bedeutet das für die betriebliche Praxis?

Um die Beschäftigten zu schützen, kommt es auf gute betriebliche Einführungsprozesse an. Datenschutz und Gesundheitsschutz müssen ausgebaut werden. Es gibt Risiken, die erst in der betrieblichen Anwendung auftreten. Sie hängen davon ab, wofür KI eingesetzt wird, welche Daten damit verarbeitet und wie die Arbeitsabläufe gestaltet werden. Deshalb kann auch zertifizierte KI zur Leistungsverdichtung, zum Kompetenzverlust und zum Verlust von Autonomie führen sowie für Eingriffe in Persönlichkeitsrechte eingesetzt werden.

Die IG Metall hilft mit Seminarangeboten zu KI.

Genau. Die Bildungsstätten der IG Metall bieten ein umfangreiches Angebot zu Technik, Einsatzmöglichkeiten und rechtlichen Grundlagen. Das novellierte Betriebsverfassungsgesetz erleichtert es, Sachverständige hinzuzuziehen. Im Mittelpunkt stehen die Mitbestimmung und die Organisation der Betriebsratsarbeit.



Detlef Gerst beschäftigt sich mit der Gestaltung von digitalisierten Arbeitssystemen, algorithmischem Management und dem soziotechnischen Wandel von Arbeit.

Foto: privat

Branchen & Betriebe

Nicht nur samstags gehört Vati mir

VEREINBARKEIT

Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen oder Qualifizierung: Die Gründe, warum Beschäftigte sich für eine verkürzte Arbeitszeit entscheiden, sind vielfältig. Arbeitszeiten, die zum Leben passen, sind die Voraussetzung für einen Fortschritt bei der Gleichstellung. Trotz allem sind Teilzeitbeschäftigte oft mit Problemen konfrontiert.

Von Leonie Scholz



Viele Väter würden gern ihre Arbeitszeit reduzieren. Ungeachtet dessen sind es immer noch vor allem Mütter, die ihre Arbeitszeit verkürzen.

Foto: iStock/SolStock

Donnerstagnachmittag ist Schluss. Der Metaller aus Süddeutschland – wir nennen ihn Manfred, weil er seinen richtigen Namen nicht nennen möchte – verlässt nach vier Arbeitstagen sein Büro. Anstatt der üblichen 35 Wochenstunden ist er 28 Stunden die Woche für seinen Betrieb im Einsatz. So bleibt mehr Zeit für die drei Kinder: zum Spielen, Toben, Spaß haben – aber auch für Putzen, Einkaufen, Aufräumen. Bei drei Kindern fällt so einiges an Arbeit an. Gleichberechtigt teilt Manfred Erwerbs- und Sorgearbeit mit seiner Frau. Das tun sie schon seit mehreren Jahren.

In seinem Umfeld erhält der Metaller viel positives Feedback: »Es finden eigentlich alle total cool. Auch die Männer. Machen tut es aber keiner«, erzählt er im Gespräch. Denn so selbstverständlich wie für den Dreifachvater ist es für viele nicht. Das zeigen auch die Ergebnisse aus dem Väterreport des Bundesfamilienministeriums: Fast jeder fünfte Vater würde gern seine Arbeitszeit reduzieren, in Teilzeit geht aber kaum einer. Während 68 Prozent der Mütter in Teilzeit arbeiten, verkürzen nur 8 Prozent der Väter ihre Arbeitszeit.

Nicht nur bei Eltern lässt sich ein Geschlechterunterschied bei Teilzeitbeschäftigten feststellen. Im Organisationsbereich der IG Metall haben 2023 rund 31 Prozent der Frauen in Teilzeit gearbeitet, bei den Männern waren es nur 5 Prozent.

Wer einmal Arbeitszeit verkürzt, bleibt oft in Teilzeit

Häufige Gründe für das Missverhältnis: veraltete Rollenbilder und eine fehlende Unternehmenskultur, die sich für eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen einsetzt. Dadurch teilen sich Paare Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit immer noch ungleich auf. Oft geschieht das zulasten der Frauen. Insbesondere ab der Familiengründung leisten Frauen deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit, nehmen länger Elternzeit und arbeiten danach deutlich häufiger in Teilzeit.

Im Gegensatz zu anderen Branchen ist es im Organisationsbereich der IG Metall in den vergangenen Jahren zwar gelungen, mehr Vollzeitarbeitsplätze für Frauen zu schaffen. Doch obwohl die Vollzeitbeschäftigung von Frauen zunimmt, sind die meisten Teilzeitstellen nach wie vor überwiegend von Frauen besetzt. Sie laufen dadurch häufiger Gefahr, in die Teilzeitfalle zu tappen: Wer einmal seine Arbeitszeit verkürzt hat, bleibt oftmals in Teilzeit. Einen Rechtsanspruch, von einem Teilzeit- in einen Vollzeitvertrag zurückzukehren oder die bisherige Teilzeit aufzustocken, gibt es nämlich nicht. Für die meisten heißt das: weniger Einkommen, ein höheres Risiko für Altersarmut und eingeschränkte Karrierechancen. Speziell für Alleinerziehende und ihre Kinder führt das zu einer der höchsten Armutsrisiken in Deutschland.

Mit Tarifpolitik zu mehr Wahlfreiheit für Frauen und Männer

Um den Problemen der Teilzeitfalle entgegenzutreten, gibt es inzwischen eine Reihe von Möglichkeiten, die Arbeitszeit nur für eine bestimmte Zeit zu reduzieren: die gesetzliche Brückenteilzeit, Elternzeit, Pflegezeit und viele betriebliche Regelungen. Auch die sogenannte kurze Vollzeit gehört seit der Tarifrunde 2018 in vielen Tarifverträgen der IG Metall dazu. Damit kann die Arbeitszeit für einen festgelegten Zeitraum von 6 bis 24 Monaten auf bis zu 28 Stunden pro Woche verkürzt werden. Anschließend haben Beschäftigte das Recht, wieder auf ihre Vollzeitstelle zurückzukehren. »Da hat die IG Metall etwas Wegweisendes durchgebracht. Dass es nicht mehr von der Gnade des Arbeitgebers abhängig ist, sondern man das Recht hat, für einen gewissen Zeitraum in Teilzeit zu gehen«, erinnert sich Manfred.

Die IG Metall setzt sich auch weiterhin dafür ein, die Bedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen zu verbessern. Gerade für Beschäftigte im Schichtbetrieb gibt es hier noch einiges nachzuholen. Denn attraktive und flexible Arbeitszeitmodelle sind die Voraussetzung für einen Fortschritt bei der Gleichstellung. Es ist wichtig, dass alle Beschäftigte – Männer und Frauen – frei wählen können, wie sie Erwerbs- und Sorgearbeit aufteilen möchten. Denn auch die Anforderungen der Beschäftigten an die Arbeitszeit wandeln sich. Selbstbestimmte Arbeitszeiten machen Unternehmen für Beschäftigte attraktiv und helfen dabei, Fachkräfte zu gewinnen. Manfred stellt bei sich im Betrieb eine positive Entwicklung fest: »Es ist schön, dass es bei uns jetzt nicht mehr ganz so selten ist. Dass sich die Sichtweise auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei vielen verschiebt.«

An Engagement fehlt es nicht

Wenn Frauen und Männer nämlich gleichermaßen eine Zeit lang weniger arbeiten, wird das zur neuen Normalität. Damit können auch Vorurteile gegenüber Teilzeitbeschäftigten abgebaut werden. Denn die gibt es immer noch. »Viele glauben, es fehle an Engagement und Einsatz«, erzählt Manfred. »Nach meiner Erfahrung arbeiten Teilzeitkräfte oft sehr fokussiert. Wenn man weiß: ›Ich habe eine Deadline und ich bin morgen nicht da‹, sorgt man dafür, dass der Schreibtisch leer ist.

Die, die wirklich mit Teilzeitkräften arbeiten, sagen: ›Super, die machen einen Klasse Job.‹«

Teilzeit in unseren Branchen

11 Prozent aller Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall waren 2023 in Teilzeit beschäftigt.

Der Teilzeitanteil zwischen den Branchen der IG Metall variiert von 7,1 Prozent im Fahrzeugbau bis zu 16,4 Prozent in der Telekommunikation und IT.

Bildung

Informiert bei der Berufswahl

AUSBILDUNG

Berufsorientierung ist wichtig und sollte frühzeitig erfolgen, nicht erst im letzten Jahr vor dem Schulabschluss. Die IG Metall steht Jugendlichen mit Rat und Tat zur Seite. Zum Beispiel auf Ausbildungsmessen. Ziel ist es, mehr jungen Menschen den Weg in eine qualifizierte Ausbildung zu ebnen.

Von Martina Helmerich



Großer Andrang am Stand der IG Metall auf der Messe in Essen: Schüler und Auszubildende informieren sich über Handwerksberufe im Bereich Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.

Foto: IG Metall

Für viele junge Menschen läuft wieder der Countdown. Mit Ausgabe der Zwischenzeugnisse wird ihnen schlagartig bewusst, dass sie die Schule in wenigen Monaten abschließen. Dann stellt sich umso drängender die Frage, wie es weitergeht nach Hauptschule, Realschule oder Gymnasium. Eine Ausbildung beginnen, ein Gap Year einlegen oder studieren?

Gut sind die Jugendlichen beraten, die sich schon frühzeitig umsehen und zum Beispiel bei Schulpraktika in einen Betrieb reinschnuppern. Auch wer schon mal am Girls' oder Boys' Day teilgenommen hat, gewinnt eine klarere Vorstellung davon, was er oder sie einmal werden will, welcher Beruf passen könnte und wie es in der Arbeitswelt zugeht. Auch eine Beratung bei der Arbeitsagentur ist oft hilfreich. Denn die Wahlmöglichkeiten sind groß. Trotzdem haben nicht wenige junge Menschen Probleme beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt.

Messe für angehende Auszubildende

Deshalb engagiert sich die IG Metall und hilft jungen Leuten bei der Berufsorientierung. Zum Beispiel die IG Metall Koblenz-Neuwied. Sie bietet eine Ausbildungsmesse an, bei der Jugendliche mit tarifgebundenen Betrieben Kontakt aufnehmen können. Die Premiere fand vergangene Herbst statt. Die Idee für die Ausbildungsmesse kam vom Betriebsrat von ZF in Koblenz. Einer der Initiatoren ist Hakan Yigin, der als Assistent des ZF-Betriebsrats arbeitet. Gemeinsam mit den ZF-Betriebsräten Sofia Schreiner und Jan Kratz hat er die Azubimesse der IG Metall ins Leben gerufen.

Hakan Yigin selbst hat nie eine Ausbildung gemacht. Er startete als ungelernte Hilfskraft ins Arbeitsleben, was der 45-Jährige heute bedauert. »Es ist einfach viel schwerer weiterzukommen, wenn man keine abgeschlossene Ausbildung vorweisen kann. Da liegen viele Steine im Weg.«

Hakan hat in seiner Berufslaufbahn das Beste draus gemacht, dass er keinen formellen Abschluss vorweisen konnte. Dank der IG Metall hat er sich durch Kurse und Seminare ständig weitergebildet. Die Initiative wurde jedenfalls ein Riesenerfolg. Auf einen Schlag beteiligten sich 20 Metallbetriebe. Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen und Auszubildende waren als Ansprechpartner vor Ort.

Mara Latus, die Jugendsekretärin der Geschäftsstelle, ist von der Aktion voll überzeugt: »Die Messe in Koblenz lief so gut, dass sie in diesem Jahr am 27. September wiederholt wird. Die Betriebe haben großes Interesse daran, weil sie Nachwuchs brauchen. Selbst der Arbeitgeberverband VEM zieht mit.« Auch in diesem Jahr werden nur tarifgebundene Betriebe dabei sein, in denen die Betriebsräte dafür sorgen, dass Ausbildung gelingt. »Tarif ist unser Pfund und auch unsere Botschaft bei den Berufsschultouren«, sagt Mara.

Handwerksberufe mit Zukunft

Erfolgreich etabliert hat sich auch die SHK-Handwerksmesse in Essen. SHK steht für Sanitär, Heizung und Klima. Auf der Messe werden Ausbildungsberufe in diesen Bereichen vorgestellt. Sie findet vom 19. bis 23. März in Essen statt. Eingeladen sind die Abschlussklassen allgemeinbildender Schulen und Berufsschulen. In der Auszubildendenlounge gibt es eine Praktikums- und Ausbildungsbörse, Montagewettbewerbe und einen Chill-out-Bereich. Die IG Metall ist zum zweiten Mal auf der SHK-Messe vertreten und informiert über die Tarif- und Ausbildungsbedingungen im SHK-Handwerk. »Vergangenes Jahr kamen 1000 Besucher, meist Schüler und Auszubildende, an unseren Stand«, erinnert sich Gewerkschaftssekretär Patrick Loos.

In zahlreichen Geschäftsstellen unterstützt die IG Metall Jugendliche dabei, berufliche Perspektiven zu entwickeln. Notwendig ist eine systematische Berufsorientierung an allen Schulformen. Besorgniserregend ist nämlich der wachsende Anteil von Jugendlichen, die Probleme bei der Berufsfindung haben. Die Zahl der jungen Menschen ohne berufsqualifizierenden Abschluss in der Alterskohorte der 20- bis 34-Jährigen ist auf 2,64 Millionen gestiegen. Sie haben ein ungleich höheres Risiko, erwerbslos zu werden.

Jugendliche, die noch unentschlossen sind, können durch ein Berufsorientierungspraktikum gefördert werden. Die Arbeitsagenturen und Jobcenter sollen diese Jugendlichen bei der Berufsorientierung und beim Einstieg in eine Berufsausbildung unterstützen und begleiten. »Keiner darf verloren gehen«, betont Marcus Eckelt, Professor an der TU in Berlin und Spezialist für den Übergang von Schule in den Beruf. »Die Orientierungsphase vieler Jugendlicher nach der Schule dauert heute länger als früher. Deshalb müssen wir die Jugendlichen engmaschiger begleiten.«

Angebote zur Berufsorientierung im Überblick

- Berufsorientierung beginnt üblicherweise ab der 7. Klasse.
- Reinschnuppern in den betrieblichen Alltag kann man am Girls' und Boys' Day, der jedes Jahr am 25. April stattfindet.
- In vielen Landkreisen sind Ausbildungsbotschafter unterwegs: Junge Frauen und Männer besuchen Schulklassen und berichten von ihren Erfahrungen während der Ausbildung.
- Wesentliche Einblicke in die Arbeitswelt ermöglichen die Praktika während der Schulzeit in der 9. oder 10. Klasse.
- Ausbildungsmessen bieten Orientierung, wenn die Entscheidung ansteht, welcher Beruf infrage kommt.
- Wer sich mit der Entscheidung schwertut, für den sind Übergangsmaßnahmen eine Option. Beratung und Betreuung bieten die Jugendberufsagenturen für Menschen zwischen 15 und 24.
- Diagnosetools – wie **planet-beruf.de** der Arbeitsagentur – helfen Schülerinnen und Schülern, über ein Stärkenprofil den passenden Beruf zu finden.



Silakkalaatikko, der finnische Heringsauflauf mit Kartoffeln, lässt sich leicht zubereiten – ganz ohne Youtube-Tutorial. Das Rezept stammt aus dem internationalen Kochbuch des Arbeitskreises Kult.V der IG Metall Reutlingen-Tübingen. Fürs Foto haben wir noch einen gemischten Salat ergänzt.

Foto: Katrin Winner

Herzhafter Heringsauflauf, schnell zubereitet

Vielleicht gehört Ihr auch zu jenen Kochprofis, die die Hauptarbeit gern dem Backofen überlassen. In dem Fall ist Silakkalaatikko, der finnische Heringsauflauf, genau Euer – und mein – Rezept. Denn der Aufwand ist überschaubar und das Ergebnis kann sich sehen lassen und schmeckt fabelhaft.

Und so wirds gemacht: Zunächst die mittelgroßen geschälten Kartoffeln gar kochen, entweder in Salzwasser oder im Dämpfer, wie Ihr es lieber mögt. In der Zwischenzeit die Zwiebeln oder den Lauch klein schneiden und mit wenig heißem Wasser in einer Pfanne oder einem Topf andünsten.

Wenn die Kartoffeln gar sind, in Scheiben schneiden und mit den gedünsteten Zwiebeln (oder dem Lauch) vermischen. Eine Auflaufform fetten und die Kartoffelmischung hineingeben. Nun die Sahne mit dem Senf, Salz und schwarzen Pfeffer vermischen und über die Kartoffel-Zwiebel-(Lauch-)Mischung gießen.

Anschließend die Heringsfilets mit der Hautfläche nach unten auslegen und mit Salz und Pfeffer würzen sowie mit etwas Dill bestreuen.

Jetzt die Filets jeweils in der Mitte zusammenklappen und fächerartig in die Auflaufform schichten. Zum Schluss das Ganze mit Panko (Paniermehl) und den roten Pfefferkörnern bestreuen und mit Butterflöckchen versehen. Danach ab damit in den Backofen! Die Backzeit beträgt 20 Minuten bei 200 Grad im vorgeheizten Backofen – Hyvää ruokahalua! (Guten Appetit!).

Zutaten für vier Personen

500 g Ostseeheringsfilets

2 Zwiebeln oder eine kleine Stange Lauch

4 mittelgroße Kartoffeln

1 TL mittelscharfer Senf

1 TL Salz

Frisch gemahlener schwarzer Pfeffer

1 TL rote Pfefferkörner

150 ml Sahne

1 EL Panko (Paniermehl)

4 – 6 Stängel Dill

1 EL Butter

Dein Rezept

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

Service

Hier kannst Du dich registrieren

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

Ratgeber Brückentage 2024

Auch in diesem Jahr könnt Ihr mithilfe von Feier- und Brückentagen mehr freie Zeit am Stück rausholen. Einen Überblick über regionale und bundesweite Brückentage findest Du hier: **igmetall.de/brueeckentage**

Deine Geschäftsstelle

Fragen zur Mitgliedschaft beantwortet Deine IG Metall-Geschäftsstelle. Hier findest Du die Kontaktdaten: **igmetall.de/vor-ort**

Der IG Metall beitreten

Hier kannst Du Mitglied werden: **igmetall.de/beitreten**

Leserbriefe

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Zuschriften abzdrukken. Leserbriefe geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder. **metall@igmetall.de**

Barrierefreies PDF

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

Impressum

Herausgeber: 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, Leonie Scholz, Jacqueline Sternheimer

Bildredaktion: Michael Henrizi

Sekretariat: Beate Albrecht

igmetall.de/metall

Angebot für Menschen mit Sehbehinderung

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

Layout und Gestaltung

Thomas Pötschick, Aschaffenburg

Konzeption der Neugestaltung:

GROOTHUIS. Gesellschaft der Ideen und Passionen mbH, Hamburg

Vertrieb:

Thomas Köhler, Telefon: 069 66 93-22 24, Fax: 069 66 93-25 38, **vertrieb@igmetall.de**

Anzeigen:

Petra Wedel, Zweiplus Medienagentur, Pallaswiesenstraße 109, 64293 Darmstadt
info@zweiplus.de

Druckvorstufe: datagraphis GmbH

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

Papier:

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