

# metall

**Dein Magazin**

Jahrgang 77 | 3/2025 | D 4713 | [igmetall.de/metall](http://igmetall.de/metall)



## Team IG Metall machts!

Wie Beschäftigte gemeinsam mit der IG Metall um ihre Betriebe kämpfen



Foto: Cordula Kropke

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 11. April 2025



*Straßenfest in Stuttgart, Frankfurt am Main, Köln (im Bild), Hannover und Leipzig: 81 000 Metallerinnen und Metaller erinnerten Politik und Arbeitgeber am Aktionstag der IG Metall daran, dass ohne sie nichts geht.*

*Foto: Thomas Range*

## Editorial

### Team IG Metall wirkt!

81000 Metallerinnen und Metaller wirken: Bundestag und Bundesrat haben grünes Licht für unsere zentralen Forderungen gegeben. 500 Milliarden Euro werden in die Infrastruktur investiert, die E-Mobilität gefördert und Stromkosten für Unternehmen, Bürgerinnen und Bürger gesenkt. Außerdem sollen das Rentenniveau stabilisiert und die abschlagsfreie Rente nach 45 Beitragsjahren erhalten bleiben.

**Das ist unser Erfolg, der Erfolg des Teams IG Metall! Ich danke allen, die bei unserem Aktionstag am 15. März auf der Straße waren – ob in Stuttgart, Frankfurt am Main, Köln, Hannover oder Leipzig. Wir waren laut, wir wurden gesehen, und zusammen haben wir die größte öffentliche Aktion der IG Metall seit Jahrzehnten auf die Beine gestellt.**

Wir brauchen eine Aufbruchstimmung im Land. Wir brauchen eine Politik für die Menschen. Jetzt kommt es darauf an, dass die Milliarden klug investiert werden. Etwa in Kitas, Schulen, Brücken, Straßen und Schienen. Kurz: Deutschland muss kernsaniert werden! Politik und Arbeitgeber müssen sich zum Industriestandort Deutschland bekennen und Arbeitsplätze sichern. Als IG Metall machen wir jeden Tag klar: Das gelingt nur mit den Beschäftigten und nicht gegen sie.

Unser Aktionstag war ein wichtiger Meilenstein. Jetzt heißt es: Dranbleiben! Deshalb gehen wir mit den Kolleginnen und Kollegen unserer befreundeten Gewerkschaften im DGB am 1. Mai wieder auf die Straße. **Wir lassen Politik und Arbeitgeber nicht vom Haken. Am Tag der Arbeit demonstrieren wir für das, was uns als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über alle Branchen hinweg verbindet. Egal ob Busfahrerin, Bäcker, Erzieher, Reinigungskraft oder Mechanikerin. Egal ob in Industrie oder Handwerk: Wir alle wünschen uns eine gute Zukunft für uns, unsere Kinder, Freunde und Familie. Dazu braucht es gut bezahlte und sichere Arbeit, einen funktionierenden Staat und eine Rente, von der man in Würde leben kann.**

Wenn wir zusammenhalten, führt kein Weg an uns vorbei!

*Christiane Benner*



*Christiane Benner, Erste Vorsitzende*

*Foto: pa/dpa/Moritz Frankenberg*



*Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender*

*Foto: Julian Rettig*



*Nadine Boguslawski, Hauptkassiererin*

*Foto: pa/dpa/Thomas Banneyer*



*Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied*

*Foto: Jörg Grzenia*



*Ralf Reinstädler, geschäftsführendes Vorstandsmitglied*

*Foto: Christian von Polentz*

*Gemeinsam für den Industriestandort Deutschland: Die Mitglieder des geschäftsführenden Vorstands der IG Metall sprachen beim Aktionstag.*

## Tarif

# Warnstreik im Autohaus

## KFZ-TARIFRUNDE 2025

Seit dem 1. April haben Zehntausende Beschäftigte im Kfz-Handwerk mit Warnstreiks Druck gemacht. Neben mehr Geld fordern sie vor allem Entlastung: Die Belastung steigt, weil es überall an Personal mangelt. Wir waren beim Warnstreik im VW-Autohaus in Leipzig dabei.

Von Dirk Erb



*Warnstreik im VW-Autohaus an der Merseburger Straße in Leipzig. Bundesweit traten in den letzten Wochen Zehntausende Kfz-Beschäftigte in den Warnstreik. Nachrichten zum Stand der Verhandlungen und Fotos von den Warnstreiks: [igmetall.de/kfz-handwerk](https://igmetall.de/kfz-handwerk)*

*Foto: Thomas Victor*

Die Früh- und Spätschicht stehen fast komplett draußen beim Warnstreik vor dem VW-Autohaus an der Merseburger Straße in einem Gewerbegebiet im Nordwesten von Leipzig. Autos und Lkws fahren vorbei, einige hupen solidarisch und werden mit erhobenen Fäusten in roten Boxhandschuhen bejubelt. Rund 70 Beschäftigte aus der Werkstatt, aus der Lackiererei und dem Karosseriebau, aus dem Verkauf und aus den Büros unterschreiben die Tarifforderung der IG Metall auf einem Plakat, das auf einem Biertisch liegt: 6,5 Prozent mehr Geld. 170 Euro mehr für Auszubildende. Und eine Entlastungskomponente.

»Die Leute kommen nicht mehr zu uns, weil wir zu wenig zahlen«, weiß ein Mechaniker aus der Werkstatt. »Wir brauchen unbedingt eine Angleichung an die Industrie.« Klar: Die Werke von BMW und Porsche sind um die Ecke. Auch Auszubildende sind immer schwerer zu gewinnen. »In der Berufsschule bekommen wir ja mit, was die Auszubildenden bei BMW und Porsche verdienen«, meint Jasmin Krüger, die Jugend- und Auszubildendenvertreterin im VW-Autohaus ist.

### Kfz-Tarifentgelt reicht nicht für Fachkräfte

»Wenn Du wie ich in einer eigenen Wohnung wohnst, reicht das Geld mittlerweile auch in Leipzig hinten und vorn nicht mehr. Miete, Essen, Sprit – alles kostet mehr«, macht Jasmin in ihrer Warnstreikrede klar. »Viele von uns müssen nebenher noch jobben, um überhaupt klarzukommen.«

Klar, dass dann zu wenig neue Auszubildende ins Kfz-Handwerk wollen. In Leipzig kommen nur 0,6 Bewerbungen auf einen Ausbildungsplatz.

So wird das nichts mit den Fachkräften. Im VW-Autohaus an der Merseburger Straße behelfen sie sich bereits mit Quereinsteigern, etwa vorne am Empfang. Aber das geht eben nicht überall.

### Teufelskreis: Personalmangel führt zu mehr Belastungen und Erkrankungen

Den Personalmangel spüren sie alle. Und der belastet. Wenn einer Urlaub hat und eine andere krank ausfällt, dann wird der Druck für die Übrigen noch größer. Ein Teufelskreis. »Viele werden psychisch krank und gehen weg«, erzählt eine Beschäftigte aus der Buchhaltung. »Klar brauchen wir unbedingt mehr Geld, um wieder mehr Leute zu bekommen. Aber wir brauchen auch Entlastung. Denn bis 67 hältst Du das hier nicht durch, nicht im Büro – und schon gar nicht in der Werkstatt.«

Gerade in der Werkstatt ist vielen Beschäftigten Entlastung etwa durch freie Tage besonders wichtig. Das wurde in den Betriebsrundgängen der IG Metall Leipzig rasch klar, die mit Hunderten Beschäftigten in den Autohäusern in der Region gesprochen hat. Die Werkstatt ist voll mit Autos. In den letzten Wochen war auch noch Radwechsel.

Doch die Arbeitgeber im Kfz-Handwerk wollen es nicht einsehen. »In der Verhandlung haben sie uns gesagt, dass wir eher mit Freude wieder mehr arbeiten sollten – und dass viele Beschäftigte das sogar wollten«, ärgert sich der Betriebsratsvorsitzende des VW-Autohauses Mike Riemann, der auch Mitglied der Verhandlungskommission der IG Metall im Kfz-Tarifgebiet NordOst ist. »Aber dann sagen sie auch, dass das mit der Entlastungskomponente, etwa in Form von freien Tagen, nicht geht, weil dann die übrigen Beschäftigten erst recht belastet würden. Sie wissen also ganz genau über die Belastungen Bescheid, wollen aber trotzdem nichts tun. Wenn ich so mit meinen Beschäftigten umgehe, dann kann ich mir Imagekampagnen mit schicken Plakaten auch sparen.«

Für Mike Riemann, der auch Vizepräsident der Handwerkskammer Leipzig ist, ist klar: Wenn das Handwerk eine Zukunft haben will, darf es den Anschluss bei den Löhnen und Arbeitsbedingungen nicht verlieren.

Die Beschäftigten haben die Situation ihrer Betriebe verstanden. Das zeigte bereits die bundesweite Befragung der IG Metall unter 12 000 Beschäftigten. »Bei unseren Betriebsrundgängen haben wir mit über 1000 Beschäftigten in elf Autohäusern gesprochen«, meint Benjamin Krimmling von der IG Metall Leipzig. »Dadurch haben sich viele Beschäftigte der IG Metall angeschlossen, weil sie verstanden haben, dass man nur gemeinsam ein gutes Ergebnis erreicht.«

Die Beschäftigten im Kfz-Handwerk haben verstanden: Seit dem 1. April geben Zehntausende bundesweit mit Warnstreiks Vollgas für ihren Tarifabschluss.

Aktuelle Infos: [igmetall.de/kfz-handwerk](https://igmetall.de/kfz-handwerk)



*Für mehr Geld und Entlastung: Beschäftigte berichten, dass sie nicht nur keine Fachkräfte mehr finden, weil es woanders mehr Geld gibt, sondern dass auch viele gehen.*

Foto: Thomas Victor

# Mehr Geld dank Warnstreiks

## TARIFRUNDE TEXTIL UND BEKLEIDUNG

Durchbruch bei den Tarifverhandlungen für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie. Beschäftigte erhalten mehr Geld und verbesserte Altersteilzeit.

Von Leonie Scholz



*Warnstreiks brachten Wende: 22 000 Textilerinnen und Textiler beteiligten sich an Warnstreiks und Aktionen.*

*Foto: Thomas Range*

Bei Warnstreiks und Aktionen machten in den letzten Wochen 22 000 Textilerinnen und Textiler Druck – mit Erfolg. Am 11. April wurde der Durchbruch in den Tarifverhandlungen der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie erzielt.

### Mehr Geld für die Beschäftigten

»In einer Zeit wirtschaftlicher und politischer Unsicherheiten ist es uns gelungen, für die Beschäftigten ein Gesamtpaket zu schnüren, das auf mehreren Ebenen zu Entlastungen führt«, so IG Metall-Verhandlungsführerin Miriam Bürger im Anschluss an die Verhandlung in Eitorf, Nordrhein-Westfalen.

Nach einer Einmalzahlung von 275 Euro im Juli 2025 folgt bereits im August eine dauerhafte Erhöhung der Monatsentgelte um 2 Prozent, mindestens aber 60 Euro. Im Oktober 2026 steigen die Entgelte um weitere 2,9 Prozent, mindestens 80 Euro. Auszubildende erhalten 137,50 Euro Einmalzahlung und im August 2025 eine dauerhafte Erhöhung der Ausbildungsvergütungen um 25 Euro sowie im Oktober 2026 um 35 Euro.

## Verbesserung der Altersteilzeit

Die tarifliche Altersteilzeit wird verlängert und verbessert: Die Aufzahlung durch den Arbeitgeber auf das Altersteilzeitentgelt steigt 2025 von 750 auf 775 Euro sowie 2026 auf 800 Euro im Monat. Mit einer erhöhten Quote können nun mehr ältere Beschäftigte vorzeitig aus dem Arbeitsleben ausscheiden.

Zusätzlich verpflichten sich die Tarifparteien, während der Laufzeit des Tarifvertrags über mögliche weitere Mitgliedervorteilsregelungen zu sprechen.

Die Arbeitgeber hatten sich in den Wochen zuvor kaum bewegt. In der zweiten Verhandlung legten sie ein unzureichendes Angebot vor, das sie in der dritten Runde nur minimal nachbesserten. Auf die Minischritte der Arbeitgeber antworteten die Beschäftigten mit zwei intensiven Warnstreikwellen und erhöhten damit den Druck. »22 000 Kolleginnen und Kollegen haben in den letzten Wochen ein klares Zeichen gesetzt. Die Arbeitgeber haben gesehen, dass wir es ernst meinen«, bekräftigt Miriam Bürger. Und sie ist sich sicher: »Der Durchbruch in den Verhandlungen wäre ohne den Einsatz der Kolleginnen und Kollegen nicht möglich gewesen.«

Die Laufzeit beträgt 27 Monate.

[igmetall.de/textil-west](http://igmetall.de/textil-west)



Tarifergebnis 2025 Textil und Bekleidung West

# Textile Dienste: Tarifverhandlungen starten

## TEXTILE DIENSTE

Anfang Mai starten die Tarifverhandlungen in den Textilien Diensten. Die Beschäftigten wollen mehr Geld und eine Verbesserung der Altersteilzeit. Das zeigen die intensiven Diskussionen in den Betrieben und eine Befragung der IG Metall.

Von Leonie Scholz

Für die etwa 23 000 Beschäftigten in den Textilien Diensten startet die Tarifrunde. Seit dem Frühjahr haben die Beschäftigten in den Betrieben über mögliche Forderungen diskutiert. Zudem hat die IG Metall die Beschäftigten befragt. Das Ergebnis: Die Beschäftigten brauchen mehr Geld sowie eine Fortführung und Verbesserung der Altersteilzeit.

»Die Befragung zeigt ganz deutlich: Die gestiegenen Preise der letzten Jahre belasten die Einkommen der Beschäftigten weiterhin«, sagt Miriam Bürger, Verhandlungsführerin der IG Metall. »Ihnen geht es nicht um einen Luxusurlaub, sondern einfach darum, ihren Wocheneinkauf zu bezahlen, ihr Auto zu tanken oder ihre Miete zu zahlen.«

### Mehr Geld und bessere Altersteilzeit

Die wirtschaftliche Lage in Deutschland ist angespannt. Das sehen auch 62 Prozent der befragten Beschäftigten in den Textilien Diensten. Doch in den eigenen Betrieben wird die Situation weitaus positiver eingeschätzt: Für 86 Prozent ist sie in Ordnung. Fast die Hälfte der Befragten schätzt die Lage im eigenen Unternehmen sogar als sehr gut oder gut ein. »Wir sehen, dass es den Unternehmen gut geht, aber auch, dass sich zunehmend Unsicherheit breitmacht«, so Miriam. »In Würdigung der Gesamtlage hat die Bundestarifkommission Anfang April eine Forderungsempfehlung von 6 Prozent beschlossen.«

Konkret sieht die Forderungsempfehlung 6 Prozent mehr Geld, mindestens aber 180 Euro, für eine Laufzeit von 12 Monaten vor. Aber den Beschäftigten brennen auch andere Themen auf den Nägeln. Der hohe Altersdurchschnitt in der Branche erfordert weiterhin einen planbaren Übergang in den Ruhestand – und das für eine wachsende Zahl von Beschäftigten. Daher ist neben der Entgeltforderung auch die Fortführung der Altersteilzeit zu verbesserten Konditionen Teil der Forderungsempfehlung. Der Vorstand der IG Metall beschließt die Forderung für die Tarifrunde in den Textilien Diensten 2025 Ende April, also weit nach Redaktionsschluss dieser metall.

### Tarifbotschafter informieren

Die Vorbereitungen für Aktionen in der Tarifbewegung 2025 laufen auf Hochtouren. Hierzu wurden Tarifbotschafter und Tarifbotschafterinnen gewonnen, die ihre Kolleginnen und Kollegen während der Verhandlungen in engem Austausch über den aktuellen Stand und die nächsten Schritte informieren. Sie geben Rückmeldung zur Stimmung in den Betrieben und holen ein Streikbekenntnis ein, falls es keine Einigung mit den Arbeitgebern im Mai gibt.

### So geht es weiter

- Am 6. Mai findet die erste Tarifverhandlung statt.
- Am 31. Mai 2025 laufen die Entgelttarife und damit auch die Friedenspflicht aus. Ab dem 1. Juni 2025 sind Warnstreiks möglich.
- Informationen gibt es bei Euren IG Metall-Betriebsräten, Euren Tarifbotschaftern, Vertrauensleuten und bei Eurer IG Metall vor Ort. Aktuelle Informationen zur Tarifrunde in den Textilien Diensten 2025: [textil-tarifrunde.de](http://textil-tarifrunde.de)

## Titel

# Managermurks stoppen – in Zukunft investieren

## ZUKUNFT DER INDUSTRIE

Der Standort Deutschland kriselt. Die Industrie baut Zehntausende Arbeitsplätze ab. Schuld ist die Politik, sagen sie. Doch tatsächlich stecken oft massive Fehler des Managements dahinter – und reine Gier. Dafür zahlen sollen die Beschäftigten. Nicht mit uns! Wie Beschäftigte gemeinsam mit der IG Metall um ihre Zukunft kämpfen.

Von Dirk Erb



*Warnstreik bei Ford in Köln für einen Sozialtarifvertrag. Erneut will das Unternehmen in Köln Arbeitsplätze abbauen – 2900.*

*Foto: Stephen Petrat*

Am 30. Juni ist Ende. Das Werk Widderscheid des Kranbauers Tadano (ehemals Demag) im pfälzischen Zweibrücken schließt. Der japanische CEO läuft aktuell mit Assistenten durch die Halle. Sie kleben Aufkleber auf die Maschinen, die sie bei der Verlagerung mitnehmen wollen.

»Das ist, als ob sie uns die Organe klauen würden«, meint Betriebsrat Thomas Wallitt. Der gelernte Maschinenschlosser ist seit 30 Jahren hier, wie viele andere. Damals waren sie Weltmarktführer. Doch eine lange Kette von Managementfehlern hat das Unternehmen in Schieflage gebracht.

»Wir hatten sieben Umstrukturierungen in den letzten 15 Jahren. Und die liefen immer gleich«, kritisiert der Betriebsratsvorsitzende Eduard Glass. »Alle drei Jahre wechselt die Geschäftsführung, strukturiert um, baut Arbeitsplätze ab – und hinterlässt einen Scherbenhaufen. Um das eigentliche Geschäft und die chaotischen Abläufe, durch die wir ständig Geld verbrennen, kümmern sie sich nicht.«

Das Chaos ist überall sichtbar. In der Kranmontage türmen sich Teile wild auf Paletten. Transporter kommen kaum noch durch. Sogar auf dem Hof liegen Teile und verrotten. Zugleich stehen topqualifizierte Beschäftigte tagelang herum, weil ihnen die passenden Teile zum Weiterarbeiten fehlen, die in einer Halle nebenan liegen. Klar, dass sich die Zahlen dann verschlechtern.

Am 14. Februar 2024 verkündete die Geschäftsführung das Aus für Widderscheid, eines der beiden Werke von Tadano in Zweibrücken – neben dem Werk in der Dinglerstraße im unteren Teil der Stadt – und den erneuten Abbau von 400 der 1250 Arbeitsplätzen.

Ein Dreivierteljahr kämpften sie gemeinsam mit der IG Metall für ihr Werk und ihre Arbeitsplätze. Sie demonstrierten in Menschenketten und mit Autokorsos, standen einer vom Arbeitgeber angeheuerten Securitytruppe samt Hunden gegenüber. Im September

traten sie dann schließlich in einen unbefristeten Streik – und erreichten nach zwölf Verhandlungen endlich ein Ergebnis. Das Werk in der Dingerstraße ist gesichert. Doch die Schließung des ein paar Kilometer entfernten Werks Watterscheid konnten sie nicht verhindern. Die Tadano-Konzernzentrale in Japan hat der deutschen Tochter mithilfe juristischer Tricks den Geldhahn zugedreht.

Immerhin: Es gehen nur noch 236 Beschäftigte statt 400. Für die Mitglieder der IG Metall haben sie Garantien für 1014 tarifgebundene Arbeitsplätze erreicht, ohne auf einen Cent Entgelt zu verzichten. Und vor allem haben sie sich mehr Mitbestimmung erkämpft sowie 57 Millionen Euro, um Verbesserungen im Werk in der Dingerstraße umzusetzen und damit Managementfehler der letzten Jahre ein Stück weit zu korrigieren und gute, tarifliche Arbeitsplätze zu sichern.

Auf einer Betriebsversammlung letztes Jahr haben sie mithilfe der Technologieberatungsstelle rund 1000 Vorschläge gesammelt. »Im neu gegründeten Lenkungsausschuss haben wir uns gemeinsam mit der Geschäftsführung darauf verständigt, dass wir im ersten Schritt zwei davon beackern«, berichtet Frank Schild, der Leiter der IG Metall-Vertrauensleute bei Tadano.

Klar machen sie damit den Job, den eigentlich die hochbezahlten Manager machen müssten. Aber wenn die ihren Job nicht machen und damit ihre Jobs gefährden, was bleibt den Beschäftigten anderes übrig?



*Beteiligungsorientierte Betriebsversammlung: Tadano-Beschäftigte sammeln im Werk Watterscheid mit Unterstützung der Technologieberatungsstelle (TBS) rund 1000 Ideen für Verbesserungen, um ihre Zukunft zu sichern.*

*Foto: Privat*

## **Wenn die Manager ihren Job nicht machen ...**

Umstrukturieren, sparen, schließen, verlagern. So wie bei Tadano in Zweibrücken all die Jahre läuft es in vielen Unternehmen: Manager wechseln alle zwei, drei Jahre. Sie haben oft keine Ahnung von den Produktions- und Geschäftsprozessen. Sie restrukturieren und verlagern – und verbrennen dabei massenweise Geld, statt Innovationen und Investitionen für die Zukunft voranzubringen. »Zu viele Manager fallen beim ersten Gegenwind in alte Muster zurück: Es geht ihnen nur um kurzfristige Renditen und Margenoptimierung. Investitionen, Innovationen, langfristige Zukunftsstrategien – Fehlanzeige. Das ist kurzsichtig, falsch und gefährlich. Wir erwarten, dass die Arbeitgeber sich zum Standort bekennen, hier investieren und, wo es Probleme gibt, diese mit uns gemeinsam angehen«, fordert Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall.

Besonders betroffen ist die Autoindustrie: verschlafene Entscheidungen, etwa beim Einstieg in die Elektromobilität, und falsche Modellpolitik. Deutsche Verbrenner werden aus dem wichtigsten Pkw-Markt China (bislang rund zwei Drittel der Umsätze) herausgedrängt, von chinesischen Elektroautos. Die Gewinne sinken. Trotzdem werden weiter üppige Dividenden an die Aktionäre ausgeschüttet. Zahlen sollen die Beschäftigten in Deutschland. Beschäftigte, Betriebsräte und IG Metall kämpfen dagegen, wehren Angriffe der Arbeitgeber ab und sichern Zukunft. Bei VW sind Werksschließungen seit Ende letzten Jahres erst mal vom Tisch, bei Audi hat es der Betriebsrat im März geschafft, den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen von 2029 auf Ende 2033 zu verlängern – und es gibt sogar acht Milliarden Euro für Investitionen. Die Tarifentgelte werden nicht angetastet – ebenso wenig wie bei Mercedes, wo der Betriebsrat die Zukunftssicherung bis Ende 2034 verlängert und obendrein einen bezahlten freien Tag exklusiv für IG Metall-Mitglieder herausgeholt hat (Seite 22). Personalabbau gibt es nur freiwillig. Aber trotzdem:

Insgesamt werden Tausende Arbeitsplätze in der Autoindustrie abgebaut.

Bei Ford in Köln kämpften die Beschäftigten zu Redaktionsschluss dieser metall-Ausgabe gemeinsam mit der IG Metall mit Warnstreiks um einen Sozialtarifvertrag.

Bei den Autozulieferern ist die Lage dramatisch. Die Betriebsräte von Bosch, Continental, Mahle, Schaeffler und ZF (Kasten links) haben auf Initiative der IG Metall Ende Januar gemeinsam mit den Konzernchefs einen Brandbrief an den Bundeskanzler geschrieben. Doch an den Standortbedingungen, hohen Energiekosten und maroder Infrastruktur allein liegt es nicht. Die Manager haben viele falsche Entscheidungen getroffen, etwa keine Batterien für Elektroautos zu bauen.

### **... dann müssen wir den Job der Manager machen**

Bei Tadano in Zweibrücken nehmen die Beschäftigten ihre Zukunft jetzt selbst in die Hand. Der Leiter der Vertrauensleute, Frank Schilb, der auch Teamleiter in der Kranmontage ist, leitet nun ein Projekt zur Neuorganisation des logistischen Prozesses im Werk Dinglerstraße. Das Ziel: endlich Ordnung in das Chaos bei der Teileversorgung bringen.

»Ich gehe mit den Beschäftigten alle Prozesse durch und wir stimmen sie aufeinander ab«, erklärt Frank Schilb. »Die Beschäftigten sind ja unsere Experten, sie wissen genau, wann sie welche unserer fast 9000 Teile brauchen. Es ist komplex. Aber wir sind dran.«

Beschäftigte organisieren ihre Arbeit selbst – und machen damit den Job, den eigentlich das Management machen müsste. Das funktioniert: Das haben die Beschäftigten von Körber Technologies (vormals Hauni Maschinenbau) in Hamburg bewiesen. 2020 wollte die Geschäftsführung auf Empfehlung eigens dafür bestellter Unternehmensberater von McKinsey die bereits zum Teil ausgegliederte Produktion verkleinern und größtenteils verlagern.

Doch die Beschäftigten erkämpften sich Mitbestimmung und einen Innovationsfonds, um ihre Ideen für ihre »Fabrik der Zukunft« umzusetzen.

Sie arbeiteten gemeinsam mit den Führungskräften eine neue Arbeitsorganisation für die Fertigung aus, mit flacheren Hierarchien, weniger Chefs und Schnittstellen. Die Rechnung ging auf. Die Produktion blieb und wurde wieder eingegliedert.

»Zu oft läuft Management top-down auf Einsparungen durch Personalabbau hinaus.

Auf die Prozessebene gehen die Unternehmensberater nie runter«, kritisiert der Betriebsratsvorsitzende Uwe Zebrowski, der früher selbst Leiter des Qualitätsmanagements war, bis er die Nase voll hatte und für den Betriebsrat kandidierte. »Das Potenzial liegt in den Köpfen der Beschäftigten. Wir reorganisieren unser Unternehmen gemeinsam und ganzheitlich – und nicht von oben. Das macht uns keine Unternehmensberatung nach.«

Doch leider sind Unternehmen, in denen Beschäftigte mit ihren Ideen die Zukunft sichern, noch die Ausnahme. Ein Großteil der Metall- und Elektroindustrie will einfach nur die Kosten drücken, billig verlagern und Zehntausende Arbeitsplätze abbauen. Das zeigt eine Umfrage der IG Metall in 1286 Betrieben.

Am 15. März sind beim Aktionstag der IG Metall 81000 Beschäftigte für die Zukunft des Industriestandorts Deutschland auf die Straße gegangen. Ein Teil ihrer Forderungen war, dass die Politik die Schuldenbremse lockert und in bessere Rahmenbedingungen für unser Industrieland Deutschland investiert. Nun stellt die Politik 500 Milliarden für die Infrastruktur und günstigere Energie bereit. Jetzt müssen auch die Arbeitgeber ihren Teil erfüllen – und endlich wieder in den Industriestandort Deutschland investieren.

»Wir liefern. Auch die Politik hat den Ernst der Lage erkannt und will handeln«, erklärt die Erste Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner. »Jetzt müssen sich auch die Arbeitgeber eindeutig zum Standort Deutschland und zu ihren Beschäftigten bekennen. Wir erwarten offensive Unternehmensstrategien, die Innovation und Wachstum anstreben, die Arbeitsplätze erhalten und schaffen.«

Hintergründe zum Thema: [igmetall.de/im-Betrieb](https://www.igmetall.de/im-Betrieb)

### **Warnstreiks bei Ford**

Die Beschäftigten von Ford in Köln kämpfen um ihre Zukunft. Ford will in Köln erneut 2900 Stellen streichen, obwohl der letzte Abbau vor zwei Jahren noch nicht einmal abgeschlossen ist. Zudem hat der US-Konzern die »Patronatserklärung« zur Finanzierung der deutschen Ford-Tochter gekündigt.

Beschäftigte und IG Metall fordern einen Sozialtarifvertrag mit hohen Abfindungen. »Wir zahlen nicht wieder und wieder für die Fehler des Managements, etwa beim Anlauf der Elektromobilität und bei der Modellpolitik«, erklärt David Lüdtko, Leiter der IG Metall-

Vertrauensleute. »Wir fordern ein nachhaltiges Zukunftskonzept und den Erhalt möglichst vieler Arbeitsplätze, aber wir brauchen auch ein insolvenzgeschütztes Sicherheitsnetz.«

Verhandlungen und Warnstreiks dauerten bei Redaktionsschluss noch an.

## Der Fall ZF

Im vergangenen August kündigte ZF an, 14 000 der 54 000 Stellen in Deutschland bis 2028 streichen zu wollen. Der Autozulieferer ist mit 10,6 Milliarden Euro verschuldet, unter anderem durch die teuren Übernahmen von TRW und Wabco, und zahlt fast 600 Millionen Euro im Jahr nur für Zinsen. 2024 hat ZF so eine Milliarde Euro Verlust gemacht.

Eigentlich hatten die Beschäftigten mit der IG Metall 2020 einen Zukunftstarifvertrag durchgesetzt: Gemeinsam mit dem Management erstellten sie für alle Standorte Zielbilder mit Produkten für die Zukunft. Doch jetzt ist dafür kein Geld mehr da. Stattdessen wurde im Februar durch Medienberichte bekannt, dass die Konzernspitze eine Abspaltung der kompletten Division E (Electrified Powertrain) erwägt. Die in der Division E Beschäftigten stellen neben Elektroantrieben auch Getriebe her – das Kernprodukt von ZF.

### 10,6 Milliarden Schulden – aufgeblähter Overhead

Sechs Milliarden Euro will ZF einsparen. Nach Berichten der Betriebsbetreuer der IG Metall wird bereits seit Längerem aktionistisch an Material und Personal gespart, wodurch Aufträge nicht sinnvoll bearbeitet werden können und so im Nachgang Transporte benötigt werden, die teurer sind als die zuvor eingesparten Mittel. So entstehen operative Ergebnisdefizite.

Zugleich suchen aktuell teure Unternehmensberater von McKinsey nach Sparpotenzial. Auch der Mitte März neu ernannte Aufsichtsratschef kommt von McKinsey.

Den Overhead, also das Management und die überbordenden Strukturen, greifen die Berater nicht an. Dabei gäbe es hier riesiges Sparpotenzial, meint Oliver Moll, Betriebsratsvorsitzender von ZF in Schweinfurt. »Ständig kommen neue Manager. Und sie bringen ihren ganzen Hofstaat aus ihren früheren Unternehmen mit«, kritisiert Moll, der auch Arbeitnehmersvertreter im Aufsichtsrat ist. »Und die Struktur des Unternehmens wird immer komplizierter. Keiner blickt mehr durch. So gibt es etwa auf jeder Ebene – am Standort, in der Unit, in der Konzernleitung – ein Team für Produktstrategie für dasselbe Produkt. Und es reicht nicht mehr eine Unterschrift, heute brauchst Du drei oder vier, von jeder Managementebene.«

Den Plan der Konzernspitze, die Ausgliederung des Kernbereichs, der Division E, um sie zu verkaufen, hält Moll für völlig unrealistisch. Das hat schon bei der Airbag-Division nicht funktioniert, obwohl die profitabel ist. Und wie soll das überhaupt praktisch gehen? Am Multidivisionsstandort von ZF in Schweinfurt arbeiten 6000 der fast 9500 Beschäftigten in der Division E – nicht etwa in separaten Hallen, sondern fast Schulter an Schulter mit Beschäftigten anderer Divisionen.

Die Beschäftigten haben in den letzten Jahren immer wieder Opfer gebracht, in Schweinfurt zum Beispiel durch eine Arbeitszeitabsenkung. Betriebsräte und IG Metall fordern Transparenz in Hinblick auf die Pläne des ZF-Managements, eine Lösung der operativen Probleme und eine Zukunftsstrategie, statt aktionistischer Sparprogramme. Die IG Metall will natürlich, dass der Konzern wieder in die Spur kommt. Falls das Management aber weiter intransparent agiert, weiter über Zerschlagung nachdenkt, über Personalabbau in Deutschland und im Gegenzug Personalaufbau im Ausland, am besten noch mit Beiträgen der Belegschaften an den deutschen Standorten, wird sich die IG Metall dem widersetzen.

»Für offensichtliches Managementversagen, Preisdumping und fahrlässige Kurzsichtigkeit des Managements sollen die Beschäftigten zahlen«, kritisiert die IG Metall-Vorsitzende Christiane Benner. »Es ist lächerlich, als Unternehmen in Deutschland die schlechten Standortbedingungen zu beklagen, um dann selbst gänzlich undurchdachte Managemententscheidungen zu treffen.«

## Der Fall Knorr-Bremse

Der Konzern Knorr-Bremse mit weltweit 33 000 Beschäftigten bezeichnet sich selbst als Weltmarkt- und Technologieführer für Bremssysteme für Schienen- und Nutzfahrzeuge. Doch als einziges Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie im MDAX hat Knorr-Bremse keinen Tarifvertrag und ist für seine 42-Stunden-Woche bekannt. Einzig am Standort in Berlin konnte der Betriebsrat, dem mittlerweile mehrheitlich IG Metall-Betriebsräte angehören, durch Druck aus der Belegschaft die 40-Stunden-Woche einführen.

Typisches Vorgehen von Knorr-Bremse: Betriebe zukaufen, aus dem Tarif flüchten, 42-Stunden-Woche einführen. Ist das Know-how transferiert, folgt die Verlagerung in »Best-Cost-Countries«.

Knorr-Bremse hat bereits den Großteil der Arbeitsplätze ins Ausland verlagert. Nur rund 5500 Arbeitsplätze sind noch in Deutschland, 1200 davon in der Produktion.

## Die Taktik: kaufen, ausweiden, verlagern

In den letzten Wochen verkündete die Konzernspitze weitere Verlagerungen. Beim Zugtoilettenhersteller EVAC in Wedel bei Hamburg sollen 75 von 175 Arbeitsplätzen wegfallen, beim Elektronikzulieferer Heine Resistors in Dresden die komplette Produktion mit 40 von 65 Arbeitsplätzen und im Drehschwingungsdämpferwerk Hasse & Wrede in Berlin 110 von 160 Arbeitsplätzen. Zeitgleich meldete Knorr-Bremse in den Medien satte Gewinne – 12,3 Prozent EBIT im Jahr 2024, neuer Rekord – und eine Erhöhung der Dividenden.

»Knorr-Bremse hat uns 2021 gekauft – und schon bald kam die erste Umstrukturierung. Da war uns klar, was folgen würde«, berichtet Thekla Wiedenroth, die Betriebsratsvorsitzende bei EVAC in Wedel. »Anfang 2024 wurde dann die Kabinenproduktion verlagert – und jetzt geht es weiter. Wir glauben nicht, dass das in Polen funktioniert. Das wurde von Leuten entschieden, die wenig Erfahrung haben. Und jetzt wollen sie auch noch, dass unsere Leute die polnischen Kollegen einarbeiten.« Jahrelang haben die Beschäftigten stillgehalten. Doch nun stehen sie standortübergreifend gemeinsam auf und kämpfen für ihre Arbeitsplätze, mit aktiven Mittagspausen, ganztägigen Betriebsversammlungen, Solidarbotschaften und Demonstrationen. In den letzten Wochen ist die Mehrheit in die IG Metall eingetreten. Denn im Zweifel bleibt als letztes Mittel nur der Arbeitskampf.

## Von Arbeitgebern geforderter Stellenabbau

Befragung von 1286 Betrieben mit 500 oder mehr Beschäftigten



*Statt Investitionen in die Zukunft voranzutreiben, fällt vielen Arbeitgebern nichts Besseres ein als sparen, abbauen und in »Best-Cost-Countries« verlagern.*

## Branchen & Betriebe

# Zukunftssicher und digital durch Beteiligung

## TRANSFORMATION

Transformationsnetzwerke unterstützen Betriebe beim Veränderungsprozess. Sie helfen bei der Suche nach neuen Geschäftsmodellen, der Qualifizierung oder, wie bei Achenbach Buschhütten, bei der Digitalisierung.

Von Christoph Böckmann



*Digitalisiert: Bei Achenbach Buschhütten sind die Konstruktionspläne jetzt digital und 3D. Das spart Zeit und erleichtert die Fehlerkorrektur.*

*Foto: Thomas Range*

Mit Daumen und Zeigefinger zieht Jan Fangerow das Bild der Maschine auf dem Tablet größer. Dann dreht er die beiden Finger im Uhrzeigersinn und die 3-D-Ansicht dreht sich mit. Der Mechaniker drückt zwei Sekunden auf ein im Modell braun eingefärbtes Bauteil, das zwischen hell- und dunkelblauen steckt. Daraufhin verschwindet der Rest der Anlage auf dem Tablet und nur noch das braune Bauteil ist zu sehen.

Aus 15 000 Teilen besteht die Schneidmaschine, die Jan noch vier Wochen lang aufbaut. Nach einigen Funktionstests werden der Metaller und seine Kollegen sie dann wieder abbauen und nach Südkorea zu einem Batteriehersteller schicken. Mit dabei ist dann die Walze, die sie hier bei Achenbach Buschhütten in Kreuztal in der gleichen Halle wenige Meter weiter zusammensetzen. Damit kann der koreanische Autozulieferer dann Batteriefolie – das ist Aluminiumfolie mit einer speziellen, stromleitenden Fähigkeit – walzen und schneiden. In der Ausbildung, die Jan erst vor wenigen Monaten abgeschlossen hat, musste er noch Zeichenpläne auf Papier entziffern. Heute arbeitet er digital. Der Vorteil liegt für ihn auf der Hand: »Mit dem 3-D-Modell auf dem Tablet ist alles viel einfacher und schneller zu erkennen.« Auch Vorarbeiter Torben Breitenbach ist zufrieden: »Ich kann Fehler besser dokumentieren. Früher hab ich das auf Zettel geschrieben, die dann auch mal verloren gegangen sind. Heute kann ich, zum Beispiel wenn ein Teil falsch lackiert wurde, den Fehler fotografieren, und dann sollte so etwas nicht mehr passieren.« Die verbesserte Fehlerkorrektur freut auch Jan, denn Grate-Entfernen und Lack-Wegkratzen sind Aufgaben, die er nicht so mag.

Beim Versand der Anlage sparen die neuen digitalen Prozesse ebenfalls Zeit. »Früher mussten die Packlisten für den Zoll händisch geschrieben und dann wieder digitalisiert werden. Heute kann man die Teile einfach am Tablet auswählen und so eine Liste erstellen«, erklärt der Betriebsratsvorsitzende Daniel Wollny. Worum es Achenbach Buschhütten bei der Digitalisierung ging, bringt André Barten, CEO von Achenbach Buschhütten, auf den Punkt: »Es geht um die Transparenz und Verfügbarkeit von Daten.« Um dieses Ziel zu erreichen, haben sich der diplomierte Wirtschaftsingenieur und die

Beschäftigten des Traditionsunternehmens das Transformationsnetzwerk Atlas an Bord geholt.

Transformationsnetzwerke sollen Automobilzulieferer beim Wandel zur Digitalisierung der Prozesse unterstützen. Dafür hat die IG Metall lange gekämpft. 2022 stellte das Bundeswirtschaftsministerium die nötigen Fördergelder bereit. Heute gibt es 27 Transformationsnetzwerke. An 25 ist die IG Metall beteiligt. Atlas ist das Transformationsnetzwerk für Südwestfalen, in das neben der IG Metall auch die Universität Siegen sowie die Gesellschaft zur Wirtschafts- und Strukturförderung im Märkischen Kreis ihre Expertise einbringen.

## **Beteiligung ist der Schlüssel zur Transformation**

Während viele Betriebe nicht wissen, wie sie die Digitalisierung angehen sollen, war es für die Siegerländer ganz leicht. CEO Barten verließ sich auf seine Mannschaft und die Workshops des Transformationsnetzwerks. Und das lief so: »Die Beschäftigten aus der Montage sagten unseren Programmierern, was sie brauchen, und die haben das umgesetzt«, erklärt Barten. Den Grundstein der Software, die die Beschäftigten in Kreuztal heute nutzen, gab es schon, aber nur für Kunden. »Die Kunden konnten damit die Anlage in 3D sehen und einzelne Bauteile nachbestellen, aber natürlich lagen hinter den Bauteilen keine Konstruktionszeichnungen«, erläutert Barten.

Dass das Projekt als Beteiligungsprojekt abgelaufen ist, ist bei Achenbach Buschhütten geübte Praxis. Daniel betont: »Bei uns gibt es keine internen Projekte mehr ohne Beteiligung der Beschäftigten. Viele vergangene Projekte mit der Kollegin Gabi Schilling von der Bezirksleitung Nordrhein-Westfalen sowie den Kolleginnen und Kollegen aus der Geschäftsstelle Siegen haben dafür gesorgt, dass bei uns im Betrieb die IG Metall erst richtig Fuß gefasst hat und von der Geschäftsleitung als guter Partner wahrgenommen wird.«

## **Neue Geschäftsmodelle und Qualifizierung**

Gabi ist jetzt im Ruhestand und bei Atlas übernimmt Nick Woischneck ihren Job. Er hat schon vorher mit ihr zusammengearbeitet und die Liste der Betriebe, denen sie und das Atlasnetzwerk helfen konnten, ist lang: »219 Betriebe haben unsere Unterstützungsangebote wie Informations- und Vernetzungsveranstaltungen angenommen. Zudem haben wir 30 Projekte mit kleinen und mittelständischen Unternehmen bisher abgeschlossen«, freut sich Nick. Dazu zählen Kaiser & Waltermann, die sich von der Produktion von Rohrnieten und Feinrohrteilen für Verbrennermotoren zu einem Vorreiter der Elektromobilität entwickelt haben.

Bei Kirchhoff Witte und den Drahtwerken Elisental ermöglichte es Atlas, dass sich die Beschäftigten kostenfrei weiterqualifizierten, mit einem Angebot der Bundesagentur für Arbeit. Und bei Kröger Stahlumformung optimierten die Beschäftigten gemeinsam mit ihrer Geschäftsleitung ihre Schmiede, damit die hohen Energiepreise nicht mehr so stark ins Gewicht fallen. Dabei muss nicht jeder Betrieb ein klassischer Zulieferer sein, um von Atlas Unterstützung zu erhalten. »Es reicht, wenn sie Teil der Wertschöpfungskette in der Automobilindustrie sind«, erklärt Nick. Die Arbeit von Atlas beschreibt er so: »Es ist nicht so, dass wir schlüsselfertige Transformationslösungen bieten können. Es geht darum, dass Betriebe verstehen, wie die Transformation ihr Geschäft beeinflussen wird. Aus dieser Erkenntnis leiten wir dann gemeinsam mit den Beschäftigten und Unternehmenslenkern Veränderungsprozesse ab und entwickeln Maßnahmen, um den Betrieb zukunftssicher aufzustellen.«

Dabei nutzen die Südwestfalen immer wieder das InnoLab. Die IG Metall-Geschäftsstelle Olpe hat den Ort im Zentrum von Olpe klargemacht und mit technischen Geräten wie 3-D-Druckern ausgestattet, damit hier das Atlasnetzwerk Workshops abhalten und Beschäftigte neue Geschäftsmodelle und Prototypen entwickeln können.

Doch die Erfolgsgeschichte der Transformationsnetzwerke hätte bald enden können. Denn die Förderung durch das Bundeswirtschaftsministerium sollte dieses Jahr auslaufen. Die IG Metall forderte daher, den Fortbestand der Transformationsnetzwerke sicherzustellen, was die neue Bundesregierung laut Koalitionsvertrag nun umsetzen möchte. »Der Wandel gelingt nur mit konkreten Strategien vor Ort«, verdeutlicht Ralf Reinstädler, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

## **Förderung muss weitergehen**

Bei Achenbach Buschhütten haben sie nicht nur die Chancen der Digitalisierung erkannt, sondern auch früh die Chancen der Elektromobilität. »Heute machen wir rund 50 Prozent des Umsatzes mit Anlagen für die Batteriefolie«, erklärt CEO Barten und ergänzt: »Vor 20 Jahren haben wir damit angefangen, da waren es noch homöopathische Größen. Vor zehn

Jahren wurden dann größere Mengen nachgefragt. Seit drei bis vier Jahren boomt das Geschäft.«

Das freut auch Daniel: »Rund 100 Beschäftigte konnten wir dadurch einstellen.« Damit auch andere Betriebe so gut durch die Transformation kommen, fordert der Metaller, dass die neue Bundesregierung ihr Vorhaben, die Transformationsnetzwerke sowie die Elektromobilität zu unterstützen, rasch und wirksam umsetzt. Dafür wird er sich mit seiner IG Metall einsetzen.

## **Das sind Transformationsnetzwerke**

- Transformationsnetzwerke treiben die digitale und nachhaltige Transformation der Fahrzeugindustrie in den besonders betroffenen Regionen durch die Vernetzung der relevanten Akteure voran.
- Bundesweit gibt es 27 Netzwerke, in 25 davon ist die IG Metall engagiert.
- Gefördert wurden sie vom Bundeswirtschaftsministerium. Auf Druck der IG Metall soll die Förderung unter der neuen Bundesregierung weitergehen.

## Rat für Tat

# Fairness für Teilzeitbeschäftigte

## RECHT SO

Teilzeitbeschäftigte haben den gleichen Anspruch auf Überstundenzuschläge wie Vollzeitbeschäftigte – und zwar ab der ersten Überstunde. So hat jetzt das Bundesarbeitsgericht geurteilt und damit die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten beendet.



*Es sind oft weibliche Beschäftigte, die ihre Stunden reduzieren. Das BAG hat nun dafür gesorgt, dass sie bei Mehrarbeitszuschlägen nicht mehr benachteiligt werden dürfen.*

*Foto: Thomas Range*

Mehrarbeitszuschläge dürfen nicht erst ab Überschreiten der Grenze zur Vollzeitarbeit gezahlt werden. Die Zuschläge stehen Teilzeitbeschäftigten bereits zu, wenn sie ihr individuelles Stundensoll erreicht haben. Das ist der Kern einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Die Entscheidung ist ein wichtiger Schritt zur Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten. Nach wie vor sind es überwiegend Frauen, die ihre Stunden reduzieren. Meistens, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Oft hängen sie unfreiwillig fest in der Teilzeit, weil ihnen beim Aufstocken ihrer Arbeitszeit Steine in den Weg gelegt werden. Das Urteil geht gegen Ungleichbehandlung und Benachteiligung von Beschäftigten in Teilzeit vor.

### Zuschlagsgrenze anpassen

Im konkreten Fall ging es um eine Pflegekraft in Teilzeit, der für geleistete Überstunden keine Zuschläge in Form von Zeitgutschriften gewährt wurden. Das BAG hat die tarifliche Regelung dem EuGH vorgelegt und nachgefragt, ob ein Verstoß gegen die EU-Gleichbehandlungsrichtlinie vorliegt. Der EuGH bejahte das. Es liegt eine Benachteiligung vor, wenn die Zuschlagsgrenze nicht an die Teilzeit angepasst wird. Das BAG schloss sich dieser Sichtweise an und erklärte die Tarifregelung für nichtig (BAG vom 5. Dezember 2024 – 8 AZR 370/20).

Das Gericht stützt seine Entscheidung auf Paragraph 4 Absatz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, der eine Ungleichbehandlung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten verbietet. Das Gericht stellte klar, dass tarifliche Regelungen, die Überstundenzuschläge nur für Arbeitszeiten oberhalb der Vollzeit-arbeitszeit vorsehen, unzulässig sind. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Das hat das BAG als nicht gegeben angesehen.

Da außerdem auch gegen das Verbot der mittelbaren Diskriminierung von Frauen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verstoßen wurde, bekam die Klägerin eine Entschädigung zugesprochen. Die IG Metall sieht Handlungsbedarf bei den Tarifverträgen ihrer Branchen. Deshalb haben die Bezirks-

leitungen die Arbeitgeberverbände zu Gesprächen aufgefordert. Teilzeitbeschäftigte, die Mehrarbeit leisten und keine Zuschläge erhalten, können bei der IG Metall prüfen lassen, ob ein Anspruch vorliegt und den beim Arbeitgeber geltend machen. Ist eine Klage nötig, erhalten Betroffene über die Geschäftsstelle Rechtsschutz. Dabei sind geltende (Ausschluss-)Fristen zu beachten.



*Foto: Thomas Burckhardt*

## **Yuliya Zemlyankina**

ist Juristin 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*

### **FREIGESTELLTES BR-MITGLIED**

#### Bei Kürzung der Vergütung Beweislast beim Arbeitgeber

Im März hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine Entscheidung zur Vergütung von freigestellten Betriebsräten getroffen. Grundsätzlich müssen sie so bezahlt werden, als ob sie die gleichen Karriereschritte wie ihre einstigen Kollegen gemacht hätten. Korrigiert der Arbeitgeber eine Anhebung von Betriebsratsvergütungen nach unten, hat er darzulegen und zu beweisen, dass die Vergütungserhöhung fehlerhaft war. So entschied das BAG im Fall eines Betriebsrats, der seit 2002 freigestellt ist und sich gegen seine Zurückstufung wehrte.

**BAG, Urteil vom 20. März 2025 – 7 AZR 46/24**

### **KÜNDIGUNG: EINWURFEINSCHREIBEN**

#### Ohne Auslieferungsbeleg kein Zugangsnachweis

Für den Nachweis über den Zugang einer Kündigung per Einwurfeinschreiben sind Einlieferungsbeleg und Sendestatus nicht ausreichend. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden. Der vom Arbeitgeber vorgelegte Sendungsstatus enthielt die Angabe des Zustellungsdatums. Er ließ aber nicht erkennen, an wen die Zustellung erfolgt sein soll: Weder ob er persönlich an den Empfänger oder eine Person in dessen Haushalt oder als Einwurf in den Hausbriefkasten erfolgte, noch zu welcher Uhrzeit, unter welcher Adresse oder in welchem Zustellbezirk das erfolgt sein soll. Laut BAG reicht der Sendungsstatus nicht aus, um darauf den Anscheinsbeweis des Zugangs der Kündigung zu gründen.

**BAG, Urteil vom 30. Januar 2025 – 2 AZR 68/24**

## Politik & Gesellschaft

### EIN THEMA, ZWEI MEINUNGEN

# Sondervermögen oder Sonderschulden?

Kurz vor Redaktionsschluss dieser Ausgabe haben sich CDU/CSU und SPD auf einen Koalitionsvertrag geeinigt. Doch bereits zu Beginn der Sondierungen hatten sich die Parteien auf ein historisches Investitionspaket in Milliardenhöhe für Verteidigung und Infrastruktur geeinigt, das über neue Schulden finanziert werden soll. Schulden werden in der Zukunft getilgt. Deshalb halten wir es für interessant zu erfahren, was die junge politische Generation von diesem beispiellosen Investitionsprogramm hält. Wir haben die Bundesvorsitzenden der Jusos und der Jungen Union, der Jugendorganisationen von SPD und CDU, um ihre Einschätzung des Sondervermögens gebeten.



*Philipp Türmer, Bundesvorsitzender der Jusos*

*Foto: Selin Jasmin / Jusos*

Nahezu überall ist zu lesen: Die SPD hat sich bei dem Finanzpaket in den Sondierungsgesprächen durchgesetzt. So gern ich mich nach dem schmerzhaften SPD-Wahlergebnis über diesen Erfolg freuen würde, muss ich leider etwas Salz in die Wunde streuen. Nicht die SPD hat sich durchgesetzt, sondern vor allem: die Vernunft.

Die deutsche Industrie ist das beste Beispiel dafür, warum diese Einigung so sinnvoll ist, wir es aber nicht dabei bewenden lassen dürfen. Wir haben drei große Hebel auf makroökonomischer Ebene, um die Industrie zu stärken: Wir müssen erstens das branchenspezifische Arbeitskräfteproblem lösen, Menschen schnellstmöglich qualifizieren und in Arbeit bringen. Zweitens müssen wir günstige Energiepreise sicherstellen. Und drittens müssen wir drastisch investieren.

Zum ersten Punkt nur kurz, vor allem weil ich weiß, welche gute Arbeit die IG Metall und ihre Jugend hier immer wieder leisten: Junge Menschen für eine Ausbildung in der Industrie zu begeistern, ist nicht leicht. Am besten gelingt es aber mit guten Arbeits- und Ausbildungsbedingungen. Genauso wichtig ist, dass wir endlich flächendeckend Azubiwohnheime aufbauen und Privilegien, die es längst für Studierende gibt – wie etwa das kostengünstige Studi-Ticket – auch für Azubis erkämpfen. Der gemeinsame Kampf von IG Metall Jugend und uns geht also weiter!

Der zweite Punkt – günstige Energiepreise – war nicht nur uns Jusos, sondern auch der SPD so wichtig, dass er es bereits ins Sondierungspapier geschafft hatte. Schnelle Entlastungen um mindestens fünf Cent pro Kilowattstunde, indem wir im ersten Schritt die Stromsteuer auf das europäische Mindestmaß senken, die Netzentgelte halbieren und dauerhaft deckeln. Dass einige Kommentatoren das als Steuergeschenk abtaten, ist grotesk. Wir brauchen einen wettbewerbsfähigen Industriestrompreis, um eine Chance im internationalen Wettbewerb zu haben und Arbeitsplätze zu sichern. Und damit zum letzten Punkt: Es braucht massive Investitionen! Brücken, die einstürzen, viel zu langsames Internet, Bus und Bahn, die nur selten kommen, eine Wirtschaft, die schwächelt: Das alles sind Folgen einer Sparpolitik, die von neoliberaler Seite als Generationengerechtigkeit bezeichnet wird. Doch das ist Unsinn! Die heute unterlassenen Investitionen und Instandhaltungen belasten unsere Zukunft.

Fehlende Investitionen belasten darüber hinaus auch die Industrie massiv: Selbst der Bundesverband der Deutschen Industrie – normalerweise nicht für linke Kampfpositionen bekannt – kam 2024 zu dem Ergebnis: Der Umbau der Industrie kostet bis 2030 rund 1,4 Billionen Euro. Die Gewerkschaften und wir wussten schon lange: Diesen Investitionsstau können wir nur bewältigen, wenn die öffentliche Hand Geld in die Hand nimmt. Das Geheimnis des Industrielands Deutschland war immer, dass wir neben der Sozialpartnerschaft auch hervorragende Bildung und die beste Infrastruktur als überzeugende Standortfaktoren anbieten konnten. Wir wissen, wie sehr es aktuell daran mangelt, und deswegen brauchen wir jetzt endlich die Investitionswende. Der Bedarf zeigt: Wir dürfen nicht wieder klein denken. Die Einigung von Union und SPD ist finanzpolitisch sinnvoll. Doch wenn wir jetzt nicht

die Schuldenbremse abschaffen, haben wir wieder nur eine Lösung auf Zeit, das Problem wieder nur in die Zukunft verschoben, ohne es an der Wurzel zu packen. Deswegen: Weg mit der Schuldenbremse, her mit einer Industrie der Zukunft!



*Johannes Winkel, Bundesvorsitzender der Jungen Union*

*Foto: Paul Schneider*

**Kurz & bündig**

**AUTOMOBILINDUSTRIE**

## **Drei Fragen an Mercedes-Gesamtbetriebsratschef Ergun Lümalı zur neuen Zukunftssicherung 2035**



*Ergun Lümalı ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Mercedes-Benz und Mitglied des Vorstands der IG Metall.*

*Foto: GBR Mercedes-Benz Group AG*

### **1. Ergun, Mercedes wollte fünf Milliarden Euro von Euch. Ihr habt hart verhandelt. Was habt Ihr erreicht?**

Wir haben unsere Zukunftssicherung bis 2029 auf Ende 2034 verlängert. Bis dahin sind betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Zudem wurden Zusagen zu Investitionen und die bestehende Transformationszusage verlängert. Ganz wichtig ist, dass wir Zielbilder für alle Standorte vereinbart haben. Unsere Betriebsräte reden mit über zukünftige Technologien und Fahrzeuge – aber auch darüber, wie wir Prozesse verbessern.

### **2. Was habt Ihr dafür hergegeben?**

Dass gespart werden muss, war allen klar, doch die »Giftliste« des Unternehmens haben wir nicht akzeptiert. Personalabbau gibt es nur freiwillig. Und der Tarifvertrag wird nicht angefasst! 50 Prozent der Tariferhöhungen werden auf die übertarifliche Zulage angerechnet, aber nicht dauerhaft. Bis spätestens 2035 führen wir das wieder zurück. Zudem nehmen bis 2027 alle Beschäftigten beim T-ZUG freie Tage statt Geld.

### **3. Ihr habt sogar einen freien T-ZUG-Tag mehr als Bonus für IG Metall-Mitglieder erkämpft. Wie kam das an?**

Darauf sind wir sehr stolz, vor allem weil wir für unsere Mitglieder ab 2028 auch einen generellen Wandlungsanspruch – also 6 plus 1 oder 8 plus 1 Tage – vereinbaren konnten. Für die Arbeitgeber sind Mitgliedervorteile ein Tabu. Das ging nur im Gesamtpaket und mit viel Druck. Insgesamt kam unser Ergebnis gut an. Die Beschäftigten hatten angesichts der wirtschaftlichen Lage Sorge vor größeren Einschnitten.

**GLEICHSTELLUNG**

## **Gender-Pay-Gap**

Großer Unterschied zwischen Branchen

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut liefert neue Ergebnisse zu den branchenspezifischen Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern. Demnach geht der bundesweite Gender-Pay-Gap leicht zurück. Bei der Betrachtung ausgewählter Einzelbranchen zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede: Während der Gender-Pay-Gap in der Metallerzeugung mit 5 Prozent deutlich unter dem bundesweiten Wert von 16 Prozent liegt, erreichen andere Branchen eine Lohnlücke von 24 Prozent. Eine Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes zeigt, dass Tarifbindung in der Metall- und Elektrobranche Frauen Vorteile bringt: Die Entgeltlücke beträgt hier 10, in nicht-tarifgebundenen Betrieben 18 Prozent.

## TARIFBINDUNG

### Warnstreiks beim ADAC

»Gelbe Engel« wollen endlich einen Tarifvertrag



*Endlich Tarifvertrag: Mit Warnstreiks (wie hier in Köln) machen ADAC-Beschäftigte Druck für einen Tarifvertrag – zum ersten Mal überhaupt.*

Foto: Nicole Ilbertz

In zahlreichen Regionen haben die Pannenhelfer des ADAC in den vergangenen Wochen mit Warnstreiks Druck für einen Tarifvertrag gemacht – zum ersten Mal überhaupt. Sie fordern eine faire tarifliche Bezahlung für alle.

Bereits im November 2024 hat die Tarifkommission der IG Metall beim ADAC ihre Forderungen übergeben. Doch der ADAC weigert sich, mit der IG Metall zu verhandeln. Aktuell erhalten »gelbe Engel«, die nach 2004 eingestellt wurden, rund 15 Prozent oder bis zu 700 Euro weniger Geld im Monat als die Älteren, die noch an den Kfz-Tarif angebunden sind.

»Damals warst Du froh, wenn Du Arbeit hattest«, erinnert sich Pannenhelfer Hans-Werner Rietig, Betriebsrat und Mitglied der Tarifkommission. »Die Lage änderte sich, als der Arbeitgeber verlangte, dass wir eine Woche im Monat jederzeit auf Abruf bereitstehen müssen. Immer mehr traten in die IG Metall ein.« »Wir fordern die Unternehmensführung auf, endlich

an den Verhandlungstisch zu kommen«, meint Carsten Kretschmann, IG Metall-Unternehmensbetreuer für den

ADAC. »Ansonsten werden wir den Druck weiter erhöhen.« Aktuelle Informationen: [igmetall.de](http://igmetall.de) -> Suche: ADAC

## GLEICHSTELLUNG

### Geschlechtergerechte Zukunft

Vierter Gleichstellungsbericht veröffentlicht

Frauen tragen weiterhin die Hauptlast gesellschaftlicher Umbrüche. Zu diesem Ergebnis kommt der vierte Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Im Fokus des Berichts steht die »Gleichstellung in der sozialökologischen Transformation« in Deutschland. Aus Sicht der IG Metall darf der Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft nicht auf dem Rücken von Frauen ausgetragen werden. Besonders begrüßt die IG Metall, dass dabei zentrale gewerkschaftliche Forderungen wie eine »Demokratiezeit« aufgegriffen und eine Reform der Brückenteilzeit berücksichtigt werden. Die neue Bundesregierung muss die Empfehlungen zügig in Maßnahmen überführen. [bmfsfj.de](http://bmfsfj.de) -> Suche: Vierter Gleichstellungsbericht

## TANTIEMENLISTE

### Transparente Mitbestimmung

Daten für 2021 liegen vor

Mitglieder der IG Metall, die Einkünfte aus Mitbestimmungsfunktionen haben, müssen über die korrekte Abführung ihrer Tantiemen Rechenschaft ablegen. Dazu gehören zum Beispiel die Tantiemen für Mitglieder von Aufsichtsräten. Die IG Metall informiert deshalb in einer Tantiemenliste über Kolleginnen und Kollegen, die Teile ihrer Einkünfte aus Mitbestimmungsfunktionen korrekt oder nicht korrekt abgeführt haben. Metallerrinnen und Metaller können die Liste für das Jahr 2021 im Internet einsehen. [igmetall.de/tantiemenliste](http://igmetall.de/tantiemenliste)

## METALLRENTE

### Finanzielle Vorsorge fürs Alter

Schnellrechner geben Überblick

Mit den Schnellrechnern des Versorgungswerks MetallRente könnt Ihr berechnen, wie sich MetallRente für betriebliche Altersvorsorge oder finanzielle Absicherung der Arbeitskraft lohnt und welche Steuervorteile sich bei der Altersvorsorge ergeben. Die Schnellrechner ermitteln, wie hoch Euer Eigenaufwand ist und wie hoch die Betriebsrente und die Berufsunfähigkeitsrente sein werden. Mehr unter: [metallrente.de/rechner](http://metallrente.de/rechner)

## IG METALL JUGEND

### Rise-Festival nur für Mitglieder

Im Juli in Magdeburg feiern

# RISE

Die IG Metall Jugend veranstaltet nach zwei Jahren wieder das Rise-Festival im Elbauenpark in Magdeburg. Vom 3. bis zum 6. Juli werden bekannte Musikacts auf der Bühne stehen. Außerdem könnt Ihr an Workshops und Podiumsdiskussionen teilnehmen. Am Rise-Festival können ausschließlich Mitglieder der IG Metall teilnehmen. Die Teilnahme kostet 30 Euro; die Reisekosten werden erstattet. [rise-festival.info](http://rise-festival.info)

**MAIFEIERTAG****Kundgebungen zum 1. Mai: Mach Dich stark mit uns!**

DGB ruft Gewerkschaftsmitglieder zum Tag der Arbeit auf



*Heraus zum 1. Mai: Am Tag der Arbeit zeigen Metallerinnen und Metaller: Die Gewerkschaften sind und bleiben ein Machtfaktor.*

*Plakat: DGB*

»Mach Dich stark mit uns«: Unter diesem Motto ruft der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) alle Beschäftigten zum 1. Mai auf. Der Tag der Arbeit bietet die Gelegenheit, im ganzen Land auf gewerkschaftliche Forderungen aufmerksam zu machen. Gründe für öffentlichen Protest gibt es genug: In der Industrie setzen viele Unternehmen auf Kürzungen und Stellenabbau. Und die künftige Bundesregierung hat zwar bereits viel angekündigt, muss nun aber auch zügig liefern – etwa bei den Investitionen in die Infrastruktur und der Entlastung bei den Strompreisen. Gehört werden Beschäftigte nur, wenn sie viele sind. Deshalb machen wir uns am 1. Mai gemeinsam stark für eine gerechte Arbeitswelt. Mit dabei: die Erste Vorsitzende der IG Metall Christiane Benner. Sie spricht am 1. Mai in Wolfsburg. Der Zweite Vorsitzende Jürgen Kerner spricht in Bremen, die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder Hans-Jürgen Urban und Ralf Reinstädtler kommen als Redner zu den Maikundgebungen in Köln beziehungsweise in Hildesheim.

Weitere Informationen findet Ihr hier: [igmetall.de/erster-mai](http://igmetall.de/erster-mai)

## LEIHARBEIT

# Mehr Geld in der Leiharbeit

### Ab 19. Mai Mitgliedervorteil beantragen

Seit März bekommen Leihbeschäftigte mehr Geld: Die Grundentgelte in den DGB-Tarifverträgen sind um 3,8 Prozent gestiegen. Das ist die zweite Erhöhungsstufe aus der Tarifrunde 2024. In der Entgeltgruppe 1 werden nun 14,53 Euro pro Stunde gezahlt. Damit liegt sie um 13,35 Prozent über dem gesetzlichen Mindestlohn. Das ist der größte Abstand seit dessen Einführung.

Die Tarifierhöhung beeinflusst auch den Mitgliedervorteil in der Leiharbeit sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld: Beides steigt um 3,8 Prozent.

Das Urlaubsgeld 2025 beträgt je nach Beschäftigungsdauer beim Verleiher 222,82 bis 445,63 Euro, während die Extrazahlung für Mitglieder je nach Beschäftigungsdauer zwischen 278,52 und 557,04 Euro liegt. Die genaue Höhe des Weihnachtsgelds plus Extrazahlung 2025 steht noch nicht fest. Sie hängt vom Ergebnis der anstehenden Tarifrunde in der Leiharbeit ab, die im Sommer startet. Die aktuellen Entgelttarifverträge laufen noch bis zum 30. September 2025.

Noch vor dem Beginn der Tarifrunde können Leiharbeitende den Mitgliedervorteil zum Urlaubsgeld beantragen: zwischen dem 19. Mai und dem 30. Juni. Voraussetzungen sind eine mindestens sechsmonatige Mitgliedschaft in der IG Metall und eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung beim Verleiher. Alles Wichtige dazu erfahrt Ihr hier: [igmetall.de/mitgliedervorteil-leiharbeit](http://igmetall.de/mitgliedervorteil-leiharbeit)

## Rat für Tat

# Geld vom Fiskus

### RATGEBER

Viele brüten jetzt über ihrer Steuererklärung für 2024. Die wichtigsten Änderungen: der höhere Grund- sowie der höhere Kinderfreibetrag. Tipps für mehr Geld vom Staat gibts hier.

Von Martina Helmerich



*Mit spitzem Bleistift zu rechnen lohnt sich. Über die Steuererklärung gibts Geld vom Staat zurück.*

*Illustration: Katja Weikenmeier*

Viele schieben es gern auf, sich mit den Steuerformularen zu beschäftigen. Doch die Abgabefrist rückt unerbittlich näher. Denn die verlängerten Fristen aus der Coronazeit laufen aus. Wer für das Jahr 2024 zur Abgabe einer Steuererklärung verpflichtet ist, hat dafür bis zum 31. Juli 2025 Zeit. Aufschieben gibt es nur bei Unterstützung durch einen Lohnsteuerhilfeverein oder Steuerberater. Die Steuererklärung muss dann erst zum 30. April 2026 eingereicht werden. Die Mühe lohnt sich auf jeden Fall. Die Mehrheit der Menschen, die eine Steuererklärung vorlegen, bekommt Geld vom Finanzamt zurück, im Schnitt sind es 1063 Euro. Viele Ausgaben erkennt das Finanzamt als steuermindernd an.

### Anhebung des Kinderfreibetrags

Familien mit Kindern können für 2024 einen höheren steuerlichen Kinderfreibetrag geltend machen. Er wurde um 114 Euro auf 3306 Euro pro Elternteil und somit auf 6612 Euro für beide Eltern angehoben. Auch für Kinder über 18 kann es bis zur Vollendung des 25. Lebensjahrs Kinderfreibeträge geben. Bei erwachsenen Kindern mit Behinderung können Eltern sogar noch länger einen Anspruch auf Kindergeld oder die Kinderfreibeträge haben.

### Höherer Grundfreibetrag

Der Grundfreibetrag ist der Betrag des Einkommens, bis zu dem keine Einkommenssteuer gezahlt werden muss. Er dient der Sicherstellung des Existenzminimums. Der Grundfreibetrag 2024 ist um 180 Euro auf 11784 Euro angestiegen. Für Verheiratete, die gemeinsam zur Einkommenssteuer veranlagt werden, verdoppelt er sich auf 23568 Euro. Im Regelfall wird der Grundfreibetrag bereits anteilig beim monatlichen Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber über die Wahl der Steuerklasse berücksichtigt.

## Arbeitnehmerpauschbetrag

Der Arbeitnehmerpauschbetrag, auch Werbungskostenpauschale genannt, bleibt bei 1230 Euro pro Jahr. Wer in seiner Steuererklärung keine höheren Werbungskosten nachweist, für den wird dieser Betrag automatisch von den steuerpflichtigen Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit abgezogen. Falls die tatsächlichen Werbungskosten für Arbeitsmittel wie Fachliteratur, Schreib- und Büromaterial, Fortbildungen oder Fahrtkosten höher als 1230 Euro sind, lohnt es sich, alle Belege zu sammeln und die tatsächlichen Kosten in der Steuererklärung anzugeben.

## Entfernungspauschale

Zu den wichtigsten Werbungskosten zählen die Fahrten mit dem privaten Fahrzeug zum Arbeitsplatz. Pro Arbeitstag und Kilometer der einfachen Wegstrecke erkennt das Finanzamt 30 Cent an.

Ab dem 21. Entfernungskilometer sind es 38 Cent. Dies gilt unabhängig vom gewählten Verkehrsmittel. Ohne Nachweise und weitere Erklärungen können Pendlerinnen und Pendler Fahrtkosten bis zu einem Höchstbetrag von 4500 Euro geltend machen. Die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte trägt Ihr in der Anlage N ein.

## Homeofficepauschale

Wer zu Hause arbeitet, ohne über ein Arbeitszimmer zu verfügen, kann eine Pauschale von 6 Euro pro Tag steuerlich geltend machen. Maximal können bis zu 1260 Euro (entspricht 210 Arbeitstagen) im Jahr über die Homeofficepauschale abgesetzt werden. Ist für den heimischen Arbeitsplatz weitere Büroausstattung nötig und der Arbeitgeber übernimmt diese Kosten nicht, kann dieser Aufwand zusätzlich als Werbungskosten geltend gemacht werden, da er nicht von der Pauschale abgedeckt wird.

## Gewerkschaftsbeitrag absetzbar

Gewerkschaftsmitglieder können ihren Mitgliedsbeitrag von der Steuer absetzen. Wie bei vielen Ausgaben, die durch den Beruf entstehen, kann auch die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft

als Werbungskosten bei der Steuererklärung angegeben werden. Das gilt auch für Beschäftigte in Arbeitsteilzeit, Steuerpflichtige in Rente und Menschen im Vorruhestand.

## Aufladen des E-Bikes im Betrieb steuerfrei

Wer ein privates E-Bike beim Arbeitgeber kostenlos oder verbilligt auflädt, muss dafür keinen geldwerten Vorteil versteuern. Das Aufladen des Fahrradakkus ist steuerfrei. Diese Regelung gilt bis

zum 31. Dezember 2030 auch für Leiharbeitnehmende. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt. Gehaltsumwandlung ist nicht begünstigt.

## Steuererklärung 2025 vorbereiten

Schon jetzt könnt Ihr mit der Vorbereitung für die Steuererklärung für 2025 beginnen. Wichtig ist, die Belege des nächsten Steuerjahrs vollständig zu sammeln und zu ordnen. Auch eine Planung der Werbungskosten lohnt sich. Zum Beispiel, indem man sich 2024 beruflich weiterqualifiziert und dann mehr als die Werbungskostenpauschale geltend machen kann.

## LOHNSTEUERBERATUNG FÜR MITGLIEDER

- Eine günstige Steuerberatung für Mitglieder bietet die IG Metall Service in Kooperation mit den rund 3000 Lohnsteuerberatungsstellen.
- Für Mitglieder der IG Metall entfällt die Aufnahmegebühr. Sie zahlen je nach Einkommen einen sozial gestaffelten Beitrag.
- Die Lohnsteuerberatung der Kooperationspartner wird in den Räumlichkeiten vieler IG Metall-Geschäftsstellen angeboten. Mehr erfahren registrierte Mitglieder hier: [igmservice.de/beratung](https://igmservice.de/beratung)
- Der DGB-Ratgeber Lohnsteuer-Grundbegriffe 2024 informiert über steuerliche Vergünstigungen und gibt nützliche Tipps und Hilfen zum Ausfüllen der Steuererklärung 2024. Die Broschüre könnt Ihr als PDF herunterladen: [igmetall.de/lohnsteuer](https://igmetall.de/lohnsteuer)

## Deine IGM

# Tanja verschickt den schwarz-gelben Klassiker

## WIR SIND DIE IG METALL

Tanja wollte nur kurz bleiben. Jetzt sind es 33 Jahre, die die Kommissioniererin bei Staedtler in Nürnberg arbeitet. Tagtäglich verschickt sie den schwarz-gelben Bleistift, den wir alle in der Schublade haben. Tanja ist Fan der Staedtler-Produkte, ihrer Kinder, ihres italienischen Rollers und davon, gemeinsam etwas zu erkämpfen. In unserer Serie »1 von 2,1 Mio.« zeigen wir, wie vielfältig die Welt der IG Metall ist – und was es heißt, Metallerin zu sein.

Von Christoph Böckmann



*Foto: Katharina Gebauer*

Aus dem Regal rechts von ihr zieht Tanja einen gefalteten Karton und baut ihn blitzschnell auf. Sie stellt ihn auf das Rollband links von ihr und tritt auf einen Fußschalter. Die Waage im Rollband erkennt am Gewicht des Kartons, dass Tanja die richtige Größe gewählt hat. Daraufhin befördert ein zweites Förderband vor ihr, ebenfalls ein Rollband, einen Kunststoffcontainer genau dorthin, wo Tanja steht. Er ist mit kleinen Pappschachteln gefüllt. Am Computerbildschirm darüber steht in großer Schrift »10 St«. Tanja soll also zehn Stück einpacken. Außerdem sieht Tanja auf dem Bildschirm, dass diese Schachteln jeweils fünf Einheiten enthalten, sie also zwei der Schachteln einpacken muss, um auf zehn Stück zu kommen.

Sie greift in den Container, nimmt zwei Päckchen heraus und legt sie in den Pappkarton, ganz an den Rand. Dann drückt sie wieder den Fußschalter. Die Waage erkennt, dass Tanja die richtige Menge befüllt hat, und auf dem Förderband vor ihr fährt nun der nächste Kunststoffcontainer vor. Rasch befüllt Tanja den Karton mit vielen unterschiedlichen Schachteln: kleinen, größeren, länglichen, quadratischen. In ihnen stecken neben Textmarkern, Linealen, Modelliermasse für Kinder, die im Ofen härtet, auch ein paar der ikonischen Klassiker, für die Tanjas Unternehmen bekannt ist und die wohl jeder schon mal in der Hand hatte: die gelb und schwarz lackierten Bleistifte.

Tanja Vogt arbeitet bei Staedtler. Staedtler ist einer der weltweit führenden Hersteller von Schreib-, Mal-, Zeichen- und Modellierprodukten. Die Franken versenden von der Zentrale in Nürnberg aus in die ganze Welt. Wohin eine Lieferung geht, kann Tanja meist schon anhand der bestellten Produkte erkennen. »Erfahrung«, sagt sie und erklärt: »Nach Südafrika versenden wir zum Beispiel vor allem rot-schwarze Bleistifte und keine gelb-schwarzen.«



*Von Nürnberg in die ganze Welt: Kommissioniererin Tanja verschickt seit 33 Jahren Bleistifte, Kugelschreiber und vieles mehr in 150 Länder.*

*Fotos: Katharina Gebauer*



*Fotos: Katharina Gebauer*



*Fotos: Katharina Gebauer*

## **Cruisen und gemeinsam etwas erkämpfen**

Tanja hat eigentlich Schneiderin gelernt. »Mit 18 bin ich dann in die Staaten«, erzählt die Metallerin. Sie hatte sich in einen GI verliebt und ist ihm nach Ohio gefolgt. »Es hat nicht gehalten«, sagt Tanja nüchtern. Das Ende der Beziehung, aber auch Heimweh, führte sie zurück nach Bayern. Zu Hause brauchte sie dann einen neuen Job. »Eine Freundin sagte mir: Bewirb dich doch bei Staedtler. Das habe ich dann gemacht. Einfach so, ohne eine bestimmte Stelle im Auge zu haben. Sie haben mich direkt genommen und ich bin im Lager gelandet«, erinnert sich Tanja. Eigentlich wollte sie nur kurz bleiben, »jetzt sind es 33 Jahre«, sagt sie und lächelt.

Wie sehr die 52-Jährige hinter den Produkten steht, die sie verpackt, weiß jetzt auch der Lehrer ihres Sohnes. »Der wollte für die Klasse Gemeinschaftsstifte besorgen, die nicht von Staedtler waren. Da musste ich ein ernstes Wort mit ihm reden.« Das Ende der Geschichte: In der Klasse wie auch bei Tanja zu Hause gibt es nur Staedtler. »Ob Buntstifte oder Kuli, wir haben alles von Staedtler. Meine Kinder waren immer sehr stolz, wenn sie in der Schule die neusten Stifte präsentieren konnten.« Wenn Tanja über ihre Kinder spricht, leuchten ihre Augen vor Stolz. »Meine Tochter studiert Geologie und mein Sohn macht gerade die Fachoberschule.«

Tanja ist seit 25 Jahren verheiratet. Gemeinsam mit ihrem Mann geht sie gern cruisen und legt sich dabei mit ihrem dreirädrigen Großroller, einer Piaggio MP3, in die Kurven. Als Tanja ihre Kinder bekommen hat, ist sie der IG Metall beigetreten. Neben den Kindern, ihrem Mann und ihrem Hobby ist die IG Metall eine weitere Leidenschaft in ihrem Leben. »Es ist einfach die Gemeinschaft, die Solidarität und gemeinsam für etwas kämpfen«, erklärt sie. Bei der jüngsten Tarifrunde, vergangenes Jahr, mussten sie zum ersten Mal vors Tor. Gleich mehrere Warnstreiks und Aktionen waren nötig, um einen neuen Haustarif zu erzielen. »Fast wären die Verhandlungen gescheitert«, berichtet Tanja, die mittlerweile in der Tarifkommission sitzt, »aber dann haben wir es geschafft.« Gemeinsam herausgeholt haben sie das beste Tarifergebnis, das es bei Staedtler je gab.

## **Wir sind die IG Metall**

Wir sind über 2,1 Millionen Mitglieder in der IG Metall. Wir arbeiten in den unterschiedlichsten Branchen und haben die unterschiedlichsten Jobs. Doch eins haben wir alle gemeinsam: Wir wollen gute Arbeit!

## Branchen & Betriebe

# Mit Leichtigkeit: tonnenschwere Güsse

## AUSBILDUNG

Er wollte etwas mit Kopf und Hand machen – und anspruchsvoll sollte es sein. Sajad hat seine Ausbildung als bester Gießereimechaniker abgeschlossen. Doch viel mehr als das Prestige reizt ihn etwas ganz anderes.

Von Jacqueline Sternheimer



*Gießereimechaniker, so darf sich Sajad nun nennen. Im vergangenen Sommer hat er seine Ausbildung bei der Gießerei Siempelkamp in Krefeld abgeschlossen.*

*Foto: Dominik Asbach*

Seyed Sajad Mortazavian tippt zwei Wörter in die Suchmaschine: »Gießerei NRW«. Die Wörter sind auf Deutsch, die Schrift lateinisch, er aber sitzt in Maschhad im Iran an seinem Laptop. Es ist das Jahr 2018 und Sajad lernt bereits intensiv Deutsch, mehrere Stunden am Tag. Denn er hat ein Ziel. Die Websites der Gießereien lässt er sich trotzdem lieber im Internet übersetzen – sicher ist sicher.

Im Jahr 2018 ist Sajad 28 Jahre alt und bereits studierter Metallurge. Sein Ziel: Deutschland. Aber er weiß, dass ihm sein Studium dort, wo seine Frau bereits lebt, wo er mit ihr leben will, nicht anerkannt wird. Bis er als ausgebildeter Gießereimechaniker arbeiten wird, wird es noch sechs Jahre dauern. Aber zielstrebig und geradliniger hätte man diesen langen Weg nicht gehen können. Seine Ausbildung wird er nicht nur in verkürzter Zeit beenden. Er wird sie als bester Gießereimechaniker Deutschlands abschließen.

Jetzt steht Sajad in einer großen Halle der Gießerei Siempelkamp in Krefeld, Nordrhein-Westfalen. Vor ihm liegt ein schwarzes Quarzsandgemisch. Neben ihm steht die Gussform für einen Dieselmotor, der ein Kreuzfahrtschiff antreiben wird – 30 Tonnen schwer. Sajad hat an diesem Monstrum gearbeitet. Eine Woche hat es gedauert, die Form zu bauen – das ist Sajads Handwerk. Der Guss selbst wird nur zwei Minuten dauern. Dann muss das Gussteil zwei Wochen unter dem Sand auskühlen, bevor es in der Putzerei den letzten Feinschliff bekommt. »Das ist schon die Königsklasse, ein solches Gussteil herzustellen«, weiß Sajads Ausbildungsleiter Eugen Müller.

Genau da wollte Sajad hin nach seiner Ausbildung: in die Königsklasse. Nicht weil ihm das Prestige wichtig ist, sondern weil er es anspruchsvoll mag. Für die Gießerei hat er sich interessiert, weil er unbedingt etwas mit Kopf und Hand machen wollte. Im Iran musste er nach dem Studium zwei Jahre zum Militär. Danach hat er als IT-Spezialist gearbeitet, aber die Nähe zur Metallurgie hat ihm gefehlt. Er begann, Deutsch zu lernen, nach potenziellen Arbeitgebern zu googeln. 2019 dann der Umzug nach Deutschland. Endlich zu seiner Frau, möglich gemacht durch die Familienzusammenführung.



30 Tonnen wird der Guss wiegen, wenn er fertig ist. Das Gussteil wird später ein Dieselmotor für Kreuzfahrtschiffe.

Foto: Dominik Asbach

## Hundebetreuung geht vor

Bevor er die Bewerbung an Siempelkamp geschrieben hat, hat er acht Stunden am Tag Deutsch gelernt und nebenbei gejobbt. »Sajads Bewerbung war eine Überraschung für uns. Zum einen sein Alter, weil er viel älter war als unsere meisten Bewerber, und dann war sie auch sprachlich nicht perfekt«, sagt Eugen Müller, sein Ausbildungsleiter. Aber seine Expertise, die ließ das Unternehmen anbeißen.

Siempelkamp tut viel, um neue Auszubildende zu finden. Auch hier fehlen zukünftige Facharbeiter. Das Gießereihandwerk wirkt in der digitalen Welt vielleicht etwas aus der Zeit gefallen. Außerdem geht es vielen Gießereien wirtschaftlich schlecht. Obwohl die Auftragsbücher bei Siempelkamp voll sind, haben auch sie Probleme, Nachwuchs zu finden. Sajad allerdings, der es anspruchsvoll mag, ist das Unternehmen sofort aufgefallen: »Ich habe gelesen, dass es Weltrekorde hält. Das hat mich interessiert.« Siempelkamp ist die größte Handformgießerei der Welt – Weltrekordkomponenten bis 320 Tonnen Stückgewicht aus Gusseisen mit Kugelgrafit wurden hier schon gegossen. Ihre Teile werden in Pressen eingesetzt, die dann wiederum Auto- und Flugzeugteile pressen, aber auch Handyhüllen oder Möbel. Sogar Castoren für radioaktiven Müll werden hier gegossen.

Während Sajad gerade die fertige Gussform des 30 Tonnen schweren Dieselmotors kontrolliert, kommt sein Vorarbeiter Dennis vorbei. »Hallo, Dennis«, ruft Sajad hoch. Der Umgang hier unter den Kumpeln ist locker und kollegial. Das gefällt Sajad gut. Und auch er kommt hier gut an. Was Sajad am besten beschreibt? Sein Vorarbeiter legt direkt los: »Wenn man ihn gefragt hat, ob er länger arbeiten kann, hat er gesagt: ›Dienstags und donnerstags nicht. Ansonsten gern.‹ An den beiden Tagen hat er nämlich Hundedienst. Fand ich süß. Ansonsten ist er immer für die Firma da.«

## Ein Vorbild für viele

Loki heißt der große Golden Retriever, der mit seiner langen goldbraunen Mähne seinem Namen alle Ehre macht. Er guckt einen mit großen Hundeaugen an, wenn Sajads Handybildschirm aufleuchtet. Denn Loki ist der Bildschirmschoner und er ist Sajads große Leidenschaft. Das zeigt sich, wenn er seine Hobbys aufzählt: Loki und Wandern mit seiner Frau und Loki. »Mein Hund ist furchtbar anstrengend«, verrät Sajad

und lacht, »aber er ist wie ein Sohn für mich.«

Anstrengend beschreibt Sajad auch seinen Beruf. Das

hat ihn nie abgeschreckt. Aber beinahe davon abgehalten, die Ausbildung zu beginnen, hat ihn die befürchtete Unterforderung: Nach einem Einstellungstest, der das mathematische und technische Verständnis sowie das räumliche Denken abfragt, bietet Siempelkamp eine Praktikumswoche an, bei der Bewerber und Unternehmen sich kennenlernen können. »Die ersten zwei Tage musste ich danebenstehen und zuschauen. Das war langweilig. Ich habe gedacht, das ist nichts für mich.« Sajads Ausbildungsleiter hört zu und schmunzelt. Sajad nimmt kein Blatt vor den Mund, das kennt er bereits. »Wir haben ihn dann an die kniffligen Teile gelassen.« Sajad beschreibt es, wie mit Lego zu spielen, wenn man plötzlich an die schweren Gussformen ran darf, die bis auf den Millimeter genau sein müssen – wie Legosteine, damit sie passen.

Auch der Schiffsmotor, an dem Sajad gerade baut, wird nach solch einem Baukastenprinzip gefertigt. »Das können 40 bis 50 Teile sein, die auf Grundlage einer Zeichnung zusammengesetzt werden. Dann immer wieder messen und so genau wie möglich arbeiten, sodass nach dem Gießen alles stimmt«, sagt Ausbildungsleiter Eugen Müller.

Dass Sajad besonders gut ist, hat sich schon im Praktikum gezeigt – »am ersten Tag«, sagt der 34-jährige Sajad selbstbewusst. »Sajad ist hier zum Vorbild für andere Auszubildende geworden«, sagt Müller. »Die sagen jetzt auch: ›Ich will

bester Auszubildender in der Gießereimechanik werden‹ oder ›Ich will nach der Ausbildung in die Abteilung, in der Sajad arbeitet.‹ Das spornt sie an.«

So ganz versteht Sajad den Rummel um seine Person und die Auszeichnung als bester Gießereimechaniker nicht: »Das ist doch normal, dass man sein Bestes gibt«, sagt er. »Viel wichtiger als der Titel war Sajad, dass er nach der Ausbildung übernommen wurde. Darüber hat er sich viel mehr gefreut«, sagt sein Ausbilder.

Und da Sajad es anspruchsvoll mag, steht der nächste Schritt des frisch Ausgelernten schon an: »Sajad will den Meister machen«, sagt Thomas Dittmann, Betriebsratsvorsitzender der Gießerei Siempelkamp. Auch er hat Sajads Weg genau verfolgt und ist stolz auf den erfolgreichen Kollegen. Was Seyed Sajad Mortazavian noch alles erreichen wird? Das wird sich zeigen. Auf die Frage, wie er das alles geschafft hat, antwortet der Gewerkschafter bescheiden: »Die Kollegen haben mir sehr viel geholfen.«

## Bildung

# Fit machen für den Flugzeugbau

## QUALIFIZIERUNG

Die Luftfahrtbranche befindet sich im Aufwind. Vielen Betrieben fällt es nicht leicht, Fachkräfte zu finden. Weiterbildung und Qualifizierung kommen hier Schlüsselrollen zu. Das zeigt sich bei Airbus in Hamburg.

Von Jan Chaberny



*Mit ruhiger Hand: Jan Ruschmeyer arbeitet in der Strukturmontage bei Airbus am Standort Hamburg. Bohrungen am Rumpfeines Flugzeugs müssen mit größter Präzision ausgeführt werden.*

*Foto: Cordula Kropke*

Einen Bohrer in die Hand nehmen, ansetzen, Loch bohren. Was, bitte, soll daran kompliziert sein? Und was soll dabei schon schiefgehen, wenn man kein völliger Neuling ist, der unbeholfen mit dem Gerät hantiert, sondern lange im Beruf, ein Profi?

Jan Ruschmeyer, 39 Jahre alt, ausgebildeter Kfz-Mechaniker, ist ein Profi in seinem Arbeitsgebiet. Und trotzdem: Als er im vergangenen Jahr seinen neuen Job antritt, in der Strukturmontage bei Airbus in Hamburg, da merkt er schnell: Das Bohren an einem Flugzeugrumpf ist etwas ganz anderes als die Arbeit in einer Kfz-Werkstatt: »Das geht nicht einfach so, dazu braucht es Unterstützung. Es braucht Schulungen.« Die hat Jan Ruschmeyer bekommen. »Es ist elementar, dass Kolleginnen und Kollegen, die von außerhalb zu uns kommen, gut qualifiziert werden«, sagt Betriebsrat Christian Frick. »Sie müssen sich bei uns spezielle Fertigkeiten aneignen.«

Christian Frick arbeitet seit 32 Jahren bei Airbus in Hamburg. Rund 21500 Menschen sind am Standort beschäftigt, 7400 von ihnen arbeiten in der Produktion, viele in der Ausrüstungs-, Struktur- und Rumpfmontage für den A320 und den A350. Frick selbst ist ausgebildeter Flugzeugbauer. Er arbeitete, bevor er Betriebsrat wurde, viele Jahre als Strukturmechaniker in der Fertigung. Er kennt die wachsenden Anforderungen, die an diesen Arbeitsplätzen herrschen.

Und er weiß um die Qualifikationen, die die Beschäftigten mitbringen müssen. »Die Kolleginnen und Kollegen, die hier arbeiten, brauchen detaillierte Kenntnisse. Die müssen wir zugänglich machen«, sagt Christian Frick. »Qualifizierung ist heutzutage ein integraler Bestandteil guter Personalplanung.«

Die wird bei Airbus in einer eigenen Konzernbetriebsvereinbarung zur strategischen Personalplanung festgehalten. Die Vereinbarung gilt seit 2022. »Uns war damals sehr klar, dass wir handeln müssen, dass wir großen Regelungsbedarf haben«, sagt Christian Frick.

Nach zum Teil massiven Einbrüchen in den Pandemie Jahren 2020 und 2021 befindet sich die Luftfahrtbranche derzeit im Aufwind. Die Auftragsbücher vor allem der großen Flugzeugbauer sind über Jahre hinweg voll, der Umsatz steigt – und mit ihm auch die Zahl der Beschäftigten: Laut Bundesverband der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie erhöhte die sich zuletzt um 5000 Beschäftigte. Derzeit arbeiten rund 115 000 Menschen in der Branche, Tendenz weiter steigend.

»Wir kommen bei uns mit der Produktion kaum hinterher«, sagt Christian Frick. Und es gab Zeiten, da kamen sie am Standort kaum hinterher, neue Leute einzustellen. »Der demografische Wandel trifft uns massiv.« Besonders im Ausbildungsbereich gingen die Bewerberzahlen in den vergangenen Jahren spürbar zurück. »Strategische Personalplanung ist deshalb absolut elementar.«

Es geht ja nicht allein darum, irgendwo, irgendwie genügend Personal zu finden und in die Produktionshallen zu stecken. »Es geht darum, durch gute Ausbildung und durch langfristige Nachfolgeplanungen, durch externe Rekrutierung und interne Qualifizierung sicherzustellen, dass wir am Standort in allen Bereichen jetzt und in Zukunft genug sehr gut ausgebildete Kolleginnen und Kollegen haben«, sagt Christian Frick.

### **Weiterbildung für die Beschäftigten**

Der Personalbedarf wird, so sieht es die Vereinbarung vor, in einem konzerneinheitlichen Prozess ermittelt, dem »Resources Review«. Daraus werden dann kurz-, mittel- und langfristige Maßnahmen abgeleitet. Die Ergebnisse dieses Prozesses werden den Betriebsräten und den Vertretungen der Schwerbehinderten präsentiert.

»Das erfolgt in intensiven Beratungen für die einzelnen Standorte, Business Units und divisionsübergreifenden Funktionen«, sagt Christian Frick. »Auf dieser Grundlage können wir rechtzeitig Initiativen und Maßnahmen planen.« Vor allem können auf dieser Basis die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten in den einzelnen Bereichen umgesetzt werden.

So war es bei Jan Ruschmeyer. Im Mai vergangenen Jahres hat er seine Stelle in der Strukturmontage bei Airbus in Hamburg angetreten. Aber bevor er zu seinen neuen Kolleginnen und Kollegen an seinen neuen Arbeitsplatz in der Halle kam, absolvierte er eine sechswöchige Qualifizierung.

### **Weitergabe von Erfahrungswissen ist entscheidend**

»Wir waren wie eine Schulklasse, 16 Männer und Frauen«, erinnert sich Jan Ruschmeyer. Morgens um 8 Uhr ging es los, der Unterricht endete meist um 16 Uhr. Aufgebaut war er in einzelnen, aufeinander aufbauenden Blöcken, in Theorieeinheiten und Praxiseinsätzen. Jan und seine Kolleginnen und Kollegen erfuhren Grundsätzliches über Auftrieb und Aerodynamik, sie lernten, Pläne und Zeichnungen zu lesen und zu beschriften – und vor allem lernten sie, wie man millimetergenau Löcher in Flugzeugrumpfschalen bohrt. Wie es gelingt, fehlerfrei zu nieten und zu verkitten, zu bohren. Das ist nicht einfach. Zumal die Bohrungen an einer glatten Fläche und in großer Zahl ausgeführt werden.

»Bohrungen am Rumpf eines Flugzeuges müssen vollkommen präzise sein, auf das Hundertstel exakt groß«, sagt Jan Ruschmeyer. Sie dürfen nicht zu eng oder zu weit oder an der falschen Stelle angebracht sein und natürlich kein bisschen schief.

»Man braucht viel Übung, bis das gelingt. Man braucht ein gutes Auge, ein Gefühl für das, was man tut.« Das alles, sagt Jan Ruschmeyer, hat ihm die Qualifizierung vermittelt. Er fühlte sich gut vorbereitet, als er schließlich an seinen Arbeitsplatz in der Strukturmontage kam. »Dann habe ich gemerkt: ›Leute, Leute, ich muss noch viel lernen.««

In den ersten Wochen und Monaten hatte Jan Ruschmeyer einen Mentor an seiner Seite: einen erfahrenen Kollegen, dem er zuerst über die Schulter schaute – und der dann ihm beim Bohren über die Schulter schaute. »Der Kollege hat mir Tipps gegeben und Tricks verraten. Er hat mir gezeigt, wie man seinen Ellenbogen richtig einsetzt, um den Bohrer perfekt zu stabilisieren, wann man mit rechts bohrt und wann besser mit links. Das hat mir unglaublich geholfen. Das war wichtig.«

Das unterstreicht auch Christian Frick. »Die Weitergabe von Erfahrungswissen ist ebenso essenziell für die Beschäftigten wie formale Qualifizierung.« Für die Airbus-Betriebsräte ist extrem wichtig, dass dafür Räume und Zeiten zur Verfügung gestellt werden. Das geschieht – und zwar nicht nur in der Abteilung, in der Jan Ruschmeyer arbeitet.

»Bei uns am Standort gibt es auch einen Schulungsraum für die Beschäftigten, die im Flügelbau arbeiten«, sagt Frick. Dort gehe es unter anderem darum, Beschläge perfekt mit der Hand zu schleifen. Wie das am besten gelinge, könne einem ein Buch allein nicht erklären, sagt Christian Frick.

»Das müssen einem erfahrene Kolleginnen und Kollegen vor Ort zeigen.«



*Christian Frick, Betriebsrat, Airbus Hamburg*

*Foto: Cordula Kropke*



*Jan Ruschmeyer, Airbus Hamburg*

*Foto: Cordula Kropke*

**Guten Appetit!**

## **Mein Freund, der Baumstamm**



*Das Rezept für das in den Niederlanden und Belgien sehr beliebte Gericht Boomstammetjes hat uns unsere Kollegin und begeisterte Köchin Sylvia Niebert zugeschickt. Vielen Dank!*

Wie wir alle wissen, geht Liebe durch den Magen. Doch Solidarität ebenfalls: Unsere Kollegin und ehemalige Hauptamtliche, Sylvia Niebert, hat sich nach 42 Jahren bei der IG Metall in den Ruhestand verabschiedet. Aber natürlich bleibt sie der IG Metall verbunden und schickt uns ein Rezept. Denn Sylvia widmet sich im Ruhestand nun ausgiebig ihrem Hobby Kochen. Gut für uns!

So bereitet Ihr Boomstammetjes (Baumstämme) zu: Die Zwiebel fein hacken, die Knoblauchzehen pressen. Hackfleisch, Ei, Brötchen und geriebenen Käse dazu. Alle Zutaten pfeffern und salzen und anschließend vermengen. Dann aus der Masse kleine »Baumstämme« formen.

Nun Panko und Paniermehl auf einen Teller geben und mischen.

Das Eiweiß steif schlagen und auf einen zweiten Teller geben. Die Baumstämme nacheinander im Eiweiß wenden und anschließend in der Paniermehlmischung.

Die Boomstammetjes je nach Umfang circa 20 Minuten bei nicht zu hoher Temperatur in einer Pfanne in Öl braten. Achtung: Panko wird schnell dunkel!

Als Beilage empfiehlt Sylvia Niebert Kartoffelpüree, das mit dem Bratfett aus der Pfanne serviert wird. Wer möchte, kann das Ganze noch mit Schnittlauch garnieren. Eet smakelijk!

*Foto: Katrin Winner*

### **Zutaten für vier Personen**

- 500 g Gehacktes, halb und halb
- 1 Zwiebel
- 2 kleine Knoblauchzehen
- 1 Ei, Größe M
- 1 Eiweiß
- 1 eingeweichtes und
- ausgedrücktes Brötchen
- 70 g geriebener Käse
- 100 g Panko (grobes Paniermehl)
- 3 EL Paniermehl
- Pfeffer und Salz
- Öl zum Braten
- Schnittlauch

### **Dein Rezept**

Sende uns Dein Lieblingsrezept. 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/registrieren](https://igmetall.de/registrieren)

### Podcast: Krankmeldung – das musst Du wissen

Wer arbeitsunfähig krank ist, muss einiges beachten. In Folge 38 unseres Podcasts beantworten wir die wichtigsten Fragen rund um die Krank-meldung und die Entgeltfortzahlung: [igmetall.de/maloche-malibu](https://igmetall.de/maloche-malibu)

### Deine Geschäftsstelle

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

### Der IG Metall beitreten

Hier kannst Du Mitglied werden: [igmetall.de/beitreten](https://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](mailto:metall@igmetall.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, Leonie Scholz, Jacqueline Sternheimer, Dennis Vogt

**Bildredaktion:** Theresa Rundel

**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, Ober-Ramstadt

**wedel@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 CO<sub>2</sub>-Emissionen bei der Herstellung des Papiers schützt das Klima.