

metall

Dein Magazin

Jahrgang 77 | 4/2025 | D 4713 | igmetall.de/metall



Stahl geht in die heiße Phase

So schaffen Sondervermögen, Industriestrompreis und EU-Aktionsplan die Wende für die bedrohte Branche



Foto: Oliver Dietze

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 13. Juni 2025



Wer Fachkräfte will, muss dringend für deutlich mehr Kita-Plätze im Land sorgen. Denn die miserable Betreuungssituation macht vor allem Frauen die Rückkehr von Teilzeit- auf Vollzeitstellen unnötig schwer.

Foto: Alexandr Macovetchi/Getty Images

Editorial

Gehts noch?



Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall

Foto: Thomas Pirot

Endlich hat die neue Bundesregierung ihre Arbeit aufgenommen. Nach dem Sondervermögen hat sie ein Sofortprogramm aufgelegt. Darin steckt viel IG Metall: Investitionen in Energie- und Mobilitätswende sowie dringend nötige Entlastung beim Strompreis. Die von uns geforderten massiven Investitionen sichern Arbeitsplätze in der Industrie und stellen die Weichen Richtung Zukunft. Besser spät als nie. Denn unsere Forderungen lagen schon lange auf dem Tisch. Teile der Politik haben sie unterstützt, andere haben sich quergestellt.

Während Berlin mit sich selbst beschäftigt war, habt Ihr trotz Krisen und Unsicherheit geliefert. Jetzt stellt sich manch einer der Blockierer hin und unterstellt im Chor mit Arbeitgebervertretern ausgerechnet Euch »mangelnde Leistungsbereitschaft«. Diejenigen beschimpfen, die den Laden am Laufen halten? Das ist einfach respektlos!

Wer will, dass mehr gearbeitet wird, sollte die Teilzeitfalle entschärfen und den Pflegenotstand bekämpfen. Denn sie hindern viele daran, richtig durchzustarten. Nicht der Achtstundentag oder gar die wohlverdiente Rente.

Statt solcher Scheindebatten brauchen wir Respekt für die Leistung der Beschäftigten. Sie müssen jetzt spürbar entlastet werden! Deshalb muss die Politik an die Alltagsprobleme der Menschen ran: bezahlbares Wohnen, mehr Kita-Plätze, Unterstützung für pflegende Angehörige, pünktliche Züge. Die Leute müssen sehen, dass es vorwärtsgeht.

Das darf die Politik nicht auf die lange Bank schieben. Nur so kann sie Vertrauen zurückgewinnen. Für die Regierung heißt es deshalb: Sonderschicht statt Sommerpause!

Ich wünsche Euch allen einen schönen Sommer!

Christiane Benner

Leserinnen und Leser meinen



Ausgabe 5/6 2025

Foto: IG Metall

»Wenn die Reichen genug Steuern bezahlen würden und das Geld für unsere Bedürfnisse und nicht für das Militär ausgegeben würde, bräuchten wir über Schulden nicht zu reden. Das Bruttoinlandsprodukt steigt ebenso wie die Ungleichheit bei den Einkommen und Vermögen. Es ist keine Frage der Demografie, sondern der Rückverteilung von oben nach unten. Ja, wir brauchen grundlegende Reformen in diese Richtung. Es wäre schön, wenn sich die IG Metall dafür einsetzt.«

Rita Kring, Dresden

Kein Artikel über den Frieden

METALL 3/4 2025

»Was in der Ausgabe gefehlt hat«

Auch in der letzten Ausgabe der metall finde ich keinen Artikel über das wichtigste Thema: den Frieden. Ich bin entsetzt über das aktuelle Kriegsgeschrei in den Medien. Wahrscheinlich hatten wir in Deutschland zu lange keinen Krieg mehr und das Grauen des Zweiten Weltkrieges ist vergessen. Frieden schaffen wollen mit immer mehr Waffen führt zur Katastrophe. Es ist Zeit für eine konsequente Abrüstung. Einen Krieg im Atomzeitalter kann keiner gewinnen. Und jetzt sollen noch Hunderte von Milliarden Euro Schulden für die »Kriegsbereitschaft« gemacht werden, obwohl der Staat schon pleite ist. Das Geld fehlt überall: in den Kommunen, dem Gesundheitswesen, der Infrastruktur. Die NATO (ohne USA) hat zwar schon jetzt die doppelte Übermacht gegenüber Russland, das reicht aber nicht. Wir sollten uns alle mehr für Frieden, Verständigung und Abrüstung einsetzen.

Wolfgang Weber, Greiz

Tabus abbauen

METALL 3/4 2025

»Tabuthema Wechseljahre«

Mit Freuden habe ich den Bericht über das Thema Wechseljahre in der metall gelesen. Ich bin selbst IG Metall-Mitglied und engagiere mich in meiner Freizeit und aus persönlicher Betroffenheit ehrenamtlich stark für das Thema Frauengesundheit. Mein Schwerpunkt liegt hier auf Endometriose. Ich würde mich von Herzen freuen, wenn Endometriose auch bei Euch zum Thema wird und Ihr dadurch helft, Tabus abzubauen, aufzuklären und für die über zwei Millionen Betroffenen allein in Deutschland (Dunkelziffer unbekannt) eine Verbesserung zu erzielen.

Eva Walle, per E-Mail

Viele Einblicke in die Technik gewonnen

METALL 3/4 2025

»Der Meister steigt im Ansehen«

Ich habe die Volksschule nur acht Jahre lang besucht und habe durch meine Berufsausbildung als Maschinenschlosser (Bundeswehr, Marine) mit der Fachrichtung Motorentechnik und danach in der Industrie (Kunststoff-, Elektro-Basismaterial) viele Einblicke in die Technik gewonnen. Dort wurde ich für meine Meisterausbildung als Maschinenbauer im Handwerk an der Handwerkskammer Köln freigestellt. Mein Meisterstück stellte ich der Firma zur Verfügung und die Fertigung plus Material waren für mich kostenlos. Nach meinem Abschluss wurde ich in dieser Firma als Meister in der Instandhaltung eingestellt und in unserer damaligen Lehrwerkstatt konnten wir nun neben den Werkzeugmachern auch Maschinenschlosser ausbilden.

Hans Gerhard Schlösser, per E-Mail

Kein Stück schlauer

METALL 5/6 2025

»Sondervermögen oder Sonderschulden?«

Ich möchte folgende Kritik am Artikel »Sondervermögen oder Sonderschulden?« äußern: Erstens sehen wir aktuell, wie Konzern- und Unternehmenslobbyisten aus den Reihen der CDU zu Ministern ernannt werden – wir sind auf dem besten Weg, dieselben Fehler zu machen wie die USA mit Elon Musk. Und zweitens hören wir derzeit fast täglich von der CDU die arbeitnehmerfeindlichsten Aussagen überhaupt. Die CDU vertritt für jeden erkennbar die Interessen von Großkonzernen und Arbeitgebern.

Wenn Ihr einen Gastbeitrag zum Thema Staatsverschuldung beziehungsweise Staatsinvestitionen veröffentlichen wollt, dann ladet doch bitte wenigstens seriöse Ökonomen ein – und nicht zwei Politiker. So tragt Ihr lediglich dazu bei, dass die Bevölkerung kein Stück schlauer wird. Ökonomische Bildung ist gerade heutzutage wichtiger denn je. Und wenn Ihr Euch zwei Ökonomen holt, um über dieses Thema aufzuklären, dann bitte aus unterschiedlichen Denkschulen – und nicht zwei, die mehr oder weniger dasselbe neoliberale Zeug von sich geben und sich gegenseitig bestätigen.

Dennis Brauer, per E-Mail

Tarif

Beschäftigte fordern Respekt

TEXTILE DIENSTE

Auf das Minusangebot der Arbeitgeber gab es für die Beschäftigten in den Textilien Diensten eine klare Antwort: bundesweite Warnstreiks.

Von Leonie Scholz



Noch vor Ende der Friedenspflicht machten Beschäftigte bei einer Aktion vor der zweiten Verhandlung deutlich: Sie brauchen jetzt mehr Geld und die Fortführung und Verbesserung der Altersteilzeit.

Foto: Frank Rumpenhorst

Anfang Juni: Die Warnstreiks in den Textilien Diensten haben begonnen. Der Betrieb in vielen der Großwäschereien stand in den ersten Juniwochen zeitweise still. Nachdem die zweite Tarifverhandlung Ende Mai ergebnislos geblieben war, versammelten sich deutschlandweit Hunderte Beschäftigte vor den Werkstoren, um ihren Unmut über das erste Angebot der Arbeitgeber zu äußern.

»Es geht um Respekt und Anerkennung für die geleistete Arbeit der Beschäftigten, die trotz massiver Belastungen durch Arbeits- und Fachkräftemangel den Laden am Laufen halten«, sagt IG Metall-Verhandlungsführerin Miriam Bürger.

Reallohn senken, Arbeitszeit steigern

Die IG Metall hatte 6 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten in den Textilien Diensten für 12 Monate gefordert – mindestens aber 180 Euro, um besonders die unteren Einkommen zu entlasten. Außerdem forderte sie die Verlängerung und Verbesserung der tariflichen Altersteilzeit.

Das erste Angebot, das die Arbeitgeber in der zweiten Verhandlungsrunde vorgelegt haben, war davon weit entfernt: Neben Nullmonaten sah es bei einer Laufzeit von 28 Monaten lediglich Entgelterhöhungen von 1,5 Prozent im März 2026 und weitere 1,5 Prozent ein Jahr später vor. Für die Beschäftigten würde das Angebot ein Reallohnminus bedeuten.

Darüber hinaus wollten die Arbeitgeber künftig auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld umlegen können. Zwar würde der Monatslohn dadurch etwas besser aussehen, in den Geldbeuteln der Beschäftigten würde aber trotzdem nicht mehr landen. Zusätzlich dazu wollten sie die individuelle Aufhebung der 37-Stunden-Woche ins Gespräch bringen, damit die Stammebelegschaft noch länger schuften könnte.

Länger arbeiten sollten aus Sicht der Arbeitgeber auch die älteren Mitarbeitenden: Die geforderte Weiterführung und Verbesserung der Altersteilzeit wurde erst gar nicht im Angebot berücksichtigt. Um zu wissen, was die Beschäftigten vom aktuellen Stand der Verhandlungen halten, gewann die IG Metall Tariffbotschafterinnen und -botschafter in den Belegschaften. Diese informierten ihre Kolleginnen und Kollegen über das Angebot und holten ein Stimmungsbild ein. Das Ergebnis: Der größte Teil lehnte das Angebot entschieden ab und meldete sich streikbereit.

»Wir wollen die Kolleginnen und Kollegen bei jedem Schritt mitnehmen. Sie entscheiden, wie wir weiter vorgehen«, so Bürger. »Zu dem ersten Angebot haben wir eine klare Rückmeldung bekommen: So nicht mit uns. Es liegt an den Arbeitgebern, weitere Eskalationsstufen zu verhindern.«

Die dritte Verhandlungsrunde fand am 16. Juni im hessischen Dietzenbach statt. Zu Redaktionsschluss der metall stand noch nicht fest, ob es in der Verhandlung zu einem Ergebnis gekommen ist oder die Warnstreiks ausgeweitet werden müssen.

Aktuelle Nachrichten zur Tarifrunde 2025: **[textil-tarifrunde.de](https://www.textil-tarifrunde.de)**

Die Tarifrunde mit Tariffbotschaftern

Das Besondere an dieser Tariffbewegung: die Beschäftigten, die als Tariffbotschafterinnen und -botschafter in ihren Betrieben unterwegs sind. Sie stehen in engem Austausch mit ihren Kolleginnen und Kollegen, der IG Metall sowie der Bundestarifkommission. Auf Basis ihrer Rückmeldungen aus den Betrieben wurden die Warnstreiks beschlossen.

Kfz: mehr Geld und freie Tage

KFZ-TARIFERGEBNIS 2025

2,3 Prozent mehr Geld ab Juli für Beschäftigte, für Auszubildende 80 Euro mehr im Monat. Weitere 3,3 Prozent mehr ab August 2026 für alle. Ab 2026 können Beschäftigte Geld in bis zu fünf zusätzliche freie Tage im Jahr umwandeln.

Von Dirk Erb



Warnstreiks und Aktionen mit bundesweit über 25 000 Teilnehmenden sorgten für den nötigen Druck in den Kfz-Tarifverhandlungen. Nach der Warnstreikdemo vor der Verhandlung am 5. Mai in Hannover (großes Foto, oben) gelang hier der IG Metall der erste Tarifabschluss – nach anderthalb Monaten Verhandlungen.

Fotos: Heiko Stumpe / Christoph Schmidt / Christian Werner / Norbert Neumann

Ab Juli steigen die Entgelte im Kfz-Handwerk um 2,3 Prozent, die monatlichen Ausbildungsvergütungen erhöhen sich um 80 Euro. Ab August 2026 erhöhen sich die Entgelte und Ausbildungsvergütungen um weitere 3,3 Prozent. Die Laufzeit der neuen Entgelttarife endet Ende Mai 2027.

Dieses Tarifiergebnis hat die IG Metall im Kfz-Handwerk erreicht. 25 000 Beschäftigte haben dafür mit Warnstreiks und Demonstrationen Druck gemacht. Ab 2026 können Kfz-Beschäftigte zudem Geld in Zeit umwandeln und so fünf weitere Tage im Jahr freinehmen. Diese Entlastungskomponente haben IG Metall und Arbeitgeber in einem neuen Tarifvertrag vereinbart. Im Gegenzug können mehr Beschäftigte als bisher mit Zustimmung des Betriebsrats bis zu 40 Stunden in der Woche arbeiten.

Wahlfreiheit zwischen Geld oder Zeit

Mit der Option, Geld oder freie Zeit zu wählen, reagiert die IG Metall auf die hohe Auslastung in den Werkstätten und im Gebrauchtwagenhandel. Viele Beschäftigte arbeiten am Anschlag und wünschen sich nicht nur mehr Geld – sondern auch mehr Zeit zur Entlastung und eine bessere Vereinbarkeit von Leben und Beruf. »Die Tarifeinigung zeigt: Wir brauchen keine von der Politik geplante Abschaffung des Achtstundentags«, erklärt Nadine Boguslawski, die im Vorstand der IG Metall für Tarifpolitik verantwortlich ist. »Im Gegenteil: Die Betriebe und Beschäftigten brauchen tariflich flexible Arbeitszeiten, die auf Entlastung und Arbeitgeberattraktivität zielen. Die neuen fünf Tage Auszeit sind ein richtiges Signal für ein erstes Umdenken im Handwerk angesichts von Arbeits- und Fachkräftemangel.«

Angleichung Ost, Extraplus für Azubis

Im Tarifgebiet NordOst haben IG Metall und Kfz-Arbeitgeber gemeinsam für Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen verhandelt und eine Harmonisierung der Tarifverträge vereinbart. Ein erster konkreter Schritt erfolgt bei den Auszubildenden: Ihre Vergütungen werden im August 2026 auf dem Niveau der höchsten Ausbildungsvergütung der bisherigen sechs Tarifgebiete angeglichen. Dann gelten im gesamten Tarifgebiet NordOst einheitlich monatlich 1088 Euro im ersten und bis 1224 Euro im vierten Ausbildungsjahr – bis zu 184 Euro mehr als bisher.

Für weitere Angleichungen, etwa bei den Löhnen und Gehältern, nimmt in den nächsten Monaten eine gemeinsame Arbeitsgruppe von IG Metall und Arbeitgebern Gespräche auf. »Der vereinbarte Einstieg in die Harmonisierung der Tarifverträge ist ein wichtiger Schritt. Er sorgt langfristig für mehr Transparenz und Gerechtigkeit innerhalb der Branche«, erklärt Dirk Heidelberger, Betriebsratsvorsitzender der BMW-Niederlassung Chemnitz, der als Mitglied der Tarifkommission NordOst mitverhandelt hat. Als Ausbilder hat er besonders den knappen Fachkräftenachwuchs im Blick: »Die überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütung ist ein wichtiger Baustein zur Steigerung der Attraktivität des Kfz-Handwerks.«

Harte Tarifrunde – 25 000 in Aktion

Seit Mitte März hatten IG Metall und Arbeitgeber verhandelt, 25 000 Beschäftigte mit Warnstreiks und Aktionen Druck gemacht. Anfang Mai gelang dann in Niedersachsen ein erster Durchbruch. Es dauerte jedoch noch bis Mitte Juni, bis in allen Tarifgebieten ein Tarifiergebnis erzielt wurde. »Es waren schwierige Verhandlungen. Bei all dem Druck hat mich die Solidarität unserer Kolleginnen und Kollegen beeindruckt«, so Henning Piehl, Betriebsratsvorsitzender beim Emil Frey Autohaus Hentschel in Hannover, der in Niedersachsen als Mitglied der Tarifkommission mitverhandelt hat.

»Wir haben in herausfordernden Zeiten einen guten Tarifabschluss geholt, der unseren Beschäftigten Sicherheit durch spürbare Entgeltsteigerungen 2025 und 2026 gibt.«

Mehr Nachrichten und Hintergründe zur Kfz-Tarifrunde: [igmetall.de/kfz-tarifrunde](https://www.igmetall.de/kfz-tarifrunde)

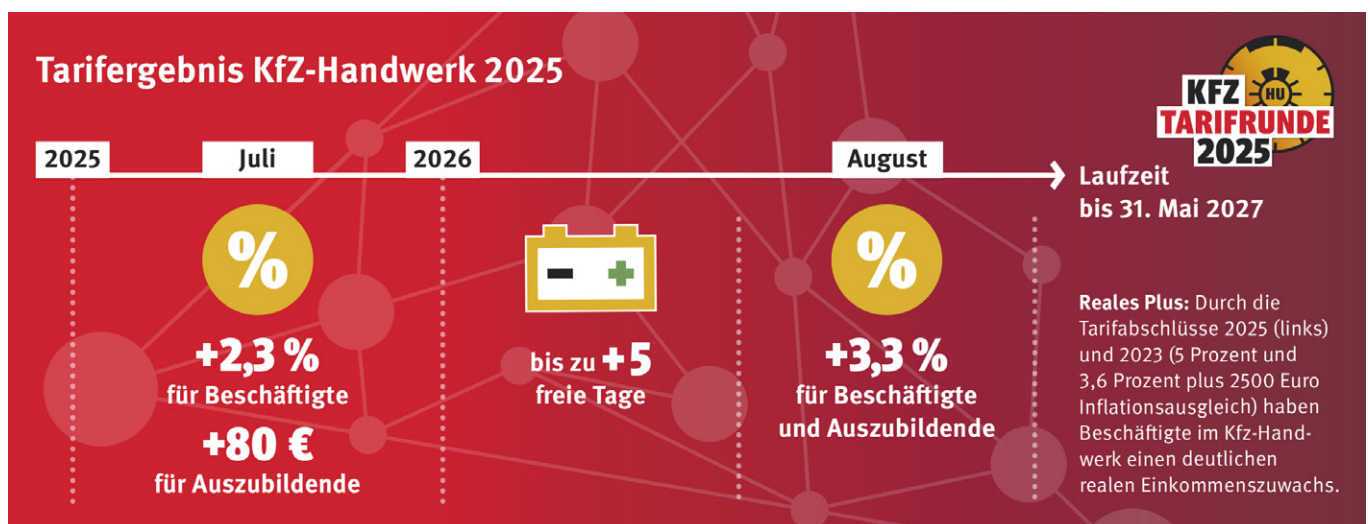


Foto: Lando Hass

»Die neuen fünf Tage Auszeit sind ein richtiges Signal im Handwerk angesichts von Arbeits- und Fachkräftemangel.«

Nadine Boguslawski, Tarifvorständin der IG Metall

Titel

Stahl geht in die heiße Phase

STAHL

Stahl steckt in der Krise. Die Auftragsbücher sind leer, Unternehmenslenker wollen Kapazitäten und Arbeitsplätze abbauen. Die IG Metall führt Abwehrkämpfe in den Betrieben und hat bislang das Schlimmste verhindert. Auch auf politischer Ebene erreichte die IG Metall einiges: Sondervermögen, Industriestrompreis und ein EU-Aktionsplan können den Turnaround bringen. Dafür ist eine politische Feinjustierung nötig. Und die muss schnell erfolgen.

Von Christoph Böckmann



Bei Saarstahl produzieren die Beschäftigten weniger Stahl, als sie könnten. Damit der Kessel wieder glüht, müssen Berlin und Brüssel ihre Vorhaben schnell und klug umsetzen.

Foto: Oliver Dietze

David Schäfer drückt einen Knopf auf dem Kontrollpult vor ihm und fordert über das Mikrofon Kühleis an – einige Augenblicke später dann Roheisen. »Erst der Schrott, dann das Roheisen. Andersherum gibt es Feuerwerk«, erklärt der Metaller. Der mittlere seiner unzähligen Bildschirme überträgt mehrere Kamerabilder aus der Halle. Auf denen kann David sehen, wie der Kollege im Kran die geforderte Menge in den Konverter 3 kippt. Wieder drückt David einen Knopf und startet damit das Einblasen. Jetzt wird Sauerstoff über die Lanze auf die Eisenschmelze geblasen. Während in der Halle die Funken fliegen, starrt er auf die Anzeigen vor sich, kontrolliert die Temperatur und achtet darauf, dass der Konverter nicht überschäumt. »Stahl ist eigensinnig. Du kannst 100 Chargen auf die gleiche Art kochen und trotzdem ist kein Stahl exakt gleich«, sagt David, während er die Kontrollanzeigen im Auge behält. Auf einer der Anzeigen geht der CO₂-Gehalt runter auf null. Jetzt ist der Metaller zufrieden.

Gelernt hat David Elektriker – und zwar auf dem Bau. Zu Saarstahl nach Völklingen lockten ihn bessere Arbeitsbedingungen und höheres Entgelt, wofür die IG Metall im Betrieb sorgt. Das war 2011. Damals hatte er in der Schmiede angefangen. 2012 wechselte er ins Stahlwerk, wo er gerade an einem von drei Konvertern Stahl kocht.

In den drei 180-Tonnen-LD-Konvertern und den vier Stranggießanlagen des Völklinger Stahlwerks wird das in Dillinger Hochöfen hergestellte Roheisen zu Stahlknüppeln oder Vorblöcken vergossen. »Bis zu 2,7 Millionen Tonnen Stahl werden so pro Jahr produziert«, heißt es auf der Website von Saarstahl. Doch die 2,7 Millionen Tonnen haben die Saarländer schon seit geraumer Zeit nicht mehr erreicht. Die deutsche Wirtschaft ist in den vergangenen beiden Jahren geschrumpft. Das sehen sie in ihren Auftragsbüchern. Während die Dillinger Hütte ein paar Kilometer weiter noch ganz ordentlich arbeiten kann – sie produziert Bleche für Windräder, die gerade sehr gefragt sind –, sieht es bei Saarstahl schlecht aus. Saarstahl hängt von der Automobilindustrie ab und hier herrscht seit Jahren Flaute. Das bestätigt der Verband der Automobilindustrie (VDA): »4,1 Millionen Pkw liefen im Jahr 2024 insgesamt von den Bändern, genauso viel wie im Vorjahr. Im Vergleich zum Vorkrisenjahr 2019 lag die Produktion allerdings noch um 12 Prozent unter dem damaligen Wert.«



David hat alles im Griff. Stahl kochen sie im Saarland schon immer. Diese Arbeitsplätze und dieses Know-how gilt es zu erhalten.

Foto: Oliver Dietze

Der Vorstand von Saarstahl möchte nun die Kapazität von aktuell 2,2 Millionen Tonnen auf 1,6 Millionen Tonnen runterfahren. »Das ist eine Unterschrift von fünf Vorständen, mit der die Kapazität angepasst wird«, erklärt Stephan Ahr, Konzernbetriebsratsvorsitzender von Saarstahl, und liefert die Interpretation dieser Betriebspunktanpassung gleich mit: »Unterm Strich wollen die einen unserer drei Standorte schließen.«

Dagegen wehrt sich die IG Metall: Durch Druck der IG Metall sowie der Metallerinnen und Metaller von Saarstahl konnte die IG Metall dem Vorstand von Saarstahl einen Transfertarifvertrag abringen. Der schließt betriebsbedingte Kündigungen und Werksschließungen bis 2027 aus. Doch dafür müssen die Beschäftigten über die kommenden drei Jahre 90 Millionen Euro einbringen. Das wird so ablaufen: Sie werden weniger arbeiten und damit weniger Lohn bekommen – in der Spitze rund

8,5 Prozent weniger Entgelt. Der Betriebsratsvorsitzende Stephan Ahr ist seit 42 Jahren im Betrieb und hat einige Sparprogramme mitgemacht, doch jetzt ist für ihn eine rote Linie erreicht: »Wir haben das schlimmste Sparprogramm, das am tiefsten in den Geldbeutel unserer Beschäftigten greift. Mehr geht nicht.« Doch das Szenario der Kündigungen und Werksschließung ist nicht vom Tisch. »Wenn 2027 die Lage nicht besser ist, dann wird das wieder Thema sein«, vermutet Stephan. Trotzdem ist er eine Wette mit dem Finanzvorstand eingegangen: »Ich habe gesagt, dass wir 2027 wieder auf 2,2 Millionen Tonnen in der Stahlproduktion sind.« Volle Auftragsbücher seien nicht nur wichtig, um Beschäftigung zu sichern, sondern auch, um die Kosten der Transformation hin zur klimafreundlichen Stahlproduktion zu stemmen, weiß der Metaller.

Die IG Metall kämpft für das, was sich Stephan für die Beschäftigten wünscht: dass es wirtschaftlich wieder nach oben geht. Wie das gehen soll? Die IG Metall konnte gerade entscheidende Weichen in der Industriepolitik stellen. Zum einen hat sie die Politik dazu gebracht, endlich das benötigte Sondervermögen auf den Weg zu bringen. 500 Milliarden Euro wird Berlin in die Infrastruktur investieren – wie von der IG Metall gefordert. Zum anderen enthält der Koalitionsvertrag zentrale Punkte, für die sich die IG Metall seit Langem in Berlin starkmacht. Zum Beispiel ist dort zu lesen, dass Netzentgelte und Stromkosten reduziert und ein Industriestrompreis für energieintensive Unternehmen eingeführt werden soll. Das hatte die IG Metall hartnäckig gefordert. Zwar hatten Beobachter der Berliner Politik der Gewerkschaft schlechte Chancen für diese Forderung ausgerechnet, doch die IG Metall beharrte auf dem Industriestrompreis – und jetzt steht er im Koalitionsvertrag.

Den analysiert Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, so: »Das alles sind essenzielle Weichenstellungen, um die Arbeitsplätze von vielen Kolleginnen und Kollegen zu schützen und um Industriearbeit in Deutschland zu halten.« Doch der Metaller betont auch: »Jetzt geht es erstens um eine zügige Umsetzung. Und zweitens müssen die Unternehmen den Ball umgehend wieder aufnehmen und Perspektiven für ihre deutschen Standorte fortschreiben, in Entwicklung und Betrieb investieren und Beschäftigung sichern.«

Der Kampf um rote Linien

Aktuell muss die IG Metall jedoch weitere Abwehrkämpfe führen. 300 Kilometer nördlich von Völklingen, in der Konzernzentrale in Essen, hat Thyssenkrupp-Vorstand Miguel López im Sommer letzten Jahres deutlich gemacht, dass er den Betriebspunkt der Stahltochter absenken will. Aus einem Eckpunktepapier des Vorstands, das im November beschlossen wurde, wurde klar: López plant, 11000 der 27000 Arbeitsplätze abzubauen, und würde dabei nicht davor zurückschrecken, Standorte zu schließen. Besonders das Werk in Kreuztal-Eichen stand im Feuer.

Doch die Metallerinnen und Metaller wehrten sich: Mahnwachen, Aktionen vor den Werkstoren und vor der Konzernzentrale der Essener Mutter unterstrichen die roten Linien, die die IG Metall und der Thyssenkrupp-Steel-Betriebsrat ziehen. Und diese roten Linien bedeuten: keine betriebsbedingten Kündigungen, keine Werksschließungen. Die Situation schien verfahren, doch die Metallerinnen und Metaller blieben standhaft. Im Mai kam dann die für die Beschäftigten erlösende Nachricht: Die roten Linien werden eingehalten. Betriebsbedingte Kündigungen und Standortschließungen sind vom Tisch, neue Investitionen sollen in einem neuen Zukunftstarifvertrag festgeschrieben werden. Auf diese Grundsatzvereinbarung einigten sich IG Metall und der Thyssenkrupp-Vorstand und nun kann wieder verhandelt werden. Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall Nordrhein-Westfalen, ist zufrieden: »Damit ist gewährleistet, dass wir die dringend nötige Restrukturierung von Thyssenkrupp Steel unter geordneten Bedingungen angehen können.« Am Ende soll ein Tarifvertrag für die Zukunft stehen, »der Beschäftigung, Standorte und die notwendigen Investitionen für die grüne Transformation sichert«. Doch in trockenen Tüchern ist deswegen noch längst nicht alles. »Eine sozial verantwortliche Restrukturierung und Verselbstständigung von Thyssenkrupp Steel wird Geld kosten«, mahnt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Tekin Nasikkol. Der Metaller fordert: »Hier wird der Mutterkonzern noch Farbe bekennen müssen.«

Während sich in der Zentrale von Thyssenkrupp Steel im Duisburger Norden die Wogen langsam glätten, stecken die Hüttenwerke Krupp Mannesmann (HKM) im Süden von Duisburg noch mitten im Sturm. Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, steht fest an der Seite der Kolleginnen und Kollegen: »Die HKM hat drei Eigentümer, zwei davon haben sich schon verdrückt. Thyssenkrupp Steel hat die Verträge gekündigt und Vallourec will keine Mengen mehr beziehen, und die Frage ist jetzt, wie sich Salzgitter positioniert. Wir erwarten aber von allen drei Eigentümern, dass sie sich klar zu den Beschäftigten und zum Standort bekennen. Die HKM braucht mit ihren 3000 Arbeitsplätzen eine Alternative. Wir werden dafür kämpfen.«

Mitbestimmung verteidigen

300 Kilometer entfernt, diesmal Richtung Osten, sind wir bei der Salzgitter AG, in der Mitte Deutschlands, angelangt. Hier musste die IG Metall einen ganz anderen Abwehrkampf führen: Sie musste die Mitbestimmung verteidigen. Es ist Anfang Dezember 2024 und in einem Hotel erklärt die Geschäftsführung der Salzgitter AG gerade dem Aufsichtsrat, dass ein Konsortium aus der GP Günter Papenburg AG und TSR Recycling Anteile an dem Stahlhersteller erwerben und so die Kontrolle übernehmen will. Als die Beschäftigten davon Wind bekommen, fordern 3000 Metallerinnen und Metaller lautstark vor dem Hotel: »Wir wollen Eigenständigkeit« und »Keine Übernahme«. Was hat sie dazu veranlasst? Die

IG Metall und die Beschäftigten sehen die Gefahr, dass die Mitbestimmung durch die Übernahme ausgehebelt wird.

Im April verkündet Salzgitter dann per Pressemitteilung: »Salzgitter AG bleibt eigenständig.« Die Übernahme ist also vom Tisch. Das Konsortium und der Vorstand der AG konnten sich nicht auf einen Preis einigen. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, der im Aufsichtsrat des Konzerns sitzt, freut das: »Wir sind früh zu dem Ergebnis gekommen, dass eine Übernahme durch das Bieterkonsortium keinen Beitrag zur Zukunft der Salzgitter AG leisten würde.«

Warum der Stahlkonzern mit dem Konsortium liebäugelte, erklärt Hasan Cakir, Vorsitzender des Konzernbetriebsrats der Salzgitter AG, so: »Von der Übernahme versprach sich der Vorstand finanzielle Sicherheiten für unsere Investitionen. Doch das Konsortium zahlt nicht unsere Transformation.« Hasan betont: »Der Vorstand verkündet in seiner Pressemitteilung weitere Aktivitäten in der Portfolioentwicklung und Einsparungen durch das Effizienzprogramm Performance 2028 in Höhe von 500 Millionen Euro.

Die Haltung des Vorstands zeigt, dass uns Beschäftigten schwierige Zeiten bevorstehen, denn die Finanzierung der Transformation ist bislang nicht gelöst. Das Ende der Übernahmegespräche ist dennoch ein wichtiger Schritt, auf den die Beschäftigten stolz sein können.« Doch wie kann es sein, dass bei den Stahlherstellern Krisenstimmung herrscht, obwohl im Koalitionsvertrag die Senkung des Strompreises festgeschrieben ist und die Bundesregierung zusätzliche 1000 Milliarden Euro für Infrastruktur und Rüstung ausgeben will? Zum einen sind es bisher nur Ankündigungen. Deshalb fordert die IG Metall, dass die Umsetzung rasch folgen muss. Dabei wird es aufs Detail ankommen. Stephan Ahr, Konzernbetriebsratsvorsitzender von Saarstahl, sieht eine Gefahr: »Wenn es schlecht läuft und der Bund nur das billigste Angebot nimmt, bleibt bei den deutschen Stahlherstellern wenig hängen von dem, was er ausschreibt« Der Metaller verdeutlicht: »Billigimporte zerstören unseren Markt.« **(Bitte beachtet dazu auch das Interview auf Seite 16.)**



Im Zentrum: Stéphane Séjourné, Exekutiver Vizepräsident der EU-Kommission (Mitte), bekommt beim Besuch von Thyssenkrupp Steel verdeutlicht, was die Stahlindustrie braucht. Mit dabei: Gesamtbetriebsratsvorsitzender Tekin Nasikkol (im Bild links, verdeckt, der orange Kragen seiner Jacke ist zu sehen). Berlin und Brüssel müssen liefern

Foto: thyssenkrupp Steel Europe AG

Berlin und Brüssel müssen liefern

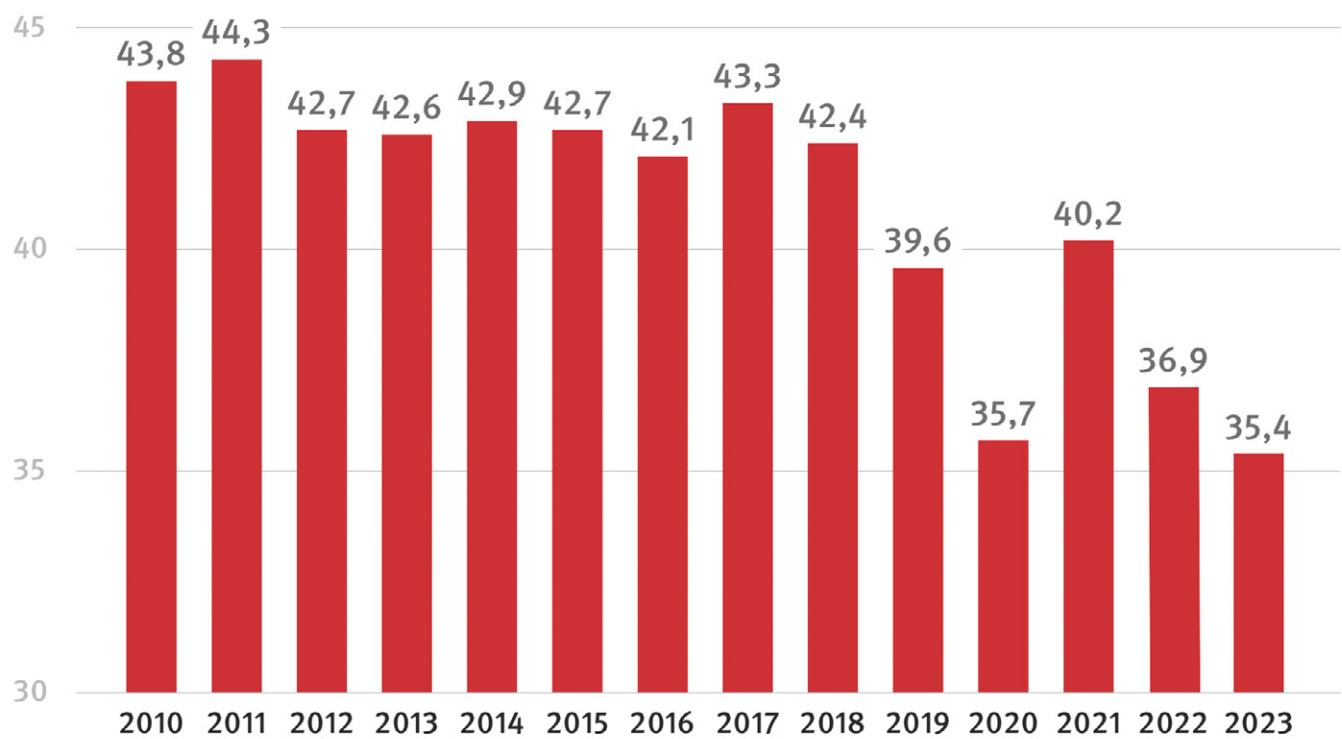
Billigimporte sieht auch Tekin Nasikkol, Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Thyssenkrupp Steel, als eines der größten Probleme der europäischen Stahlindustrie: »Wir dürfen keinen unkontrollierten Import von Stahl zulassen, der unter Bedingungen produziert wird, die in Europa unzulässig sind.« Nach langem Insistieren der IG Metall in Brüssel hat die EU nun einen Aktionsplan entwickelt. Diesen Plan brachte der Exekutiv-Vizepräsident der EU-Kommission Stéphane Séjourné Ende März nach Duisburg, um den Metallerinnen und Metallern zu zeigen, wie er ihre Stahlindustrie künftig stärken möchte. Und der Plan sieht so aus: Die EU will den unlauteren Wettbewerb mit verschärften Schutzmaßnahmen eindämmen und sie will Importe von Stahl zusätzlich besteuern, wenn bei dessen Produktion mehr CO₂ emittiert wurde als beim heimischen Stahl. Zudem möchte sie Leitmärkte für emissionsarmen Stahl schaffen und dafür sorgen, dass die Energiepreise sinken. Für all das entwickelt die EU bis Ende des Jahres Maßnahmen und Gesetze. Tekin begrüßt das, mahnt aber: »Jetzt müssen den Worten Taten folgen! Es geht nicht nur um den Erhalt einer Industrie, sondern um sichere, gut bezahlte Arbeitsplätze, um Wertschöpfung in Europa und um die Zukunft einer klimafreundlichen Stahlproduktion.«

Investitionen sichern Zukunft

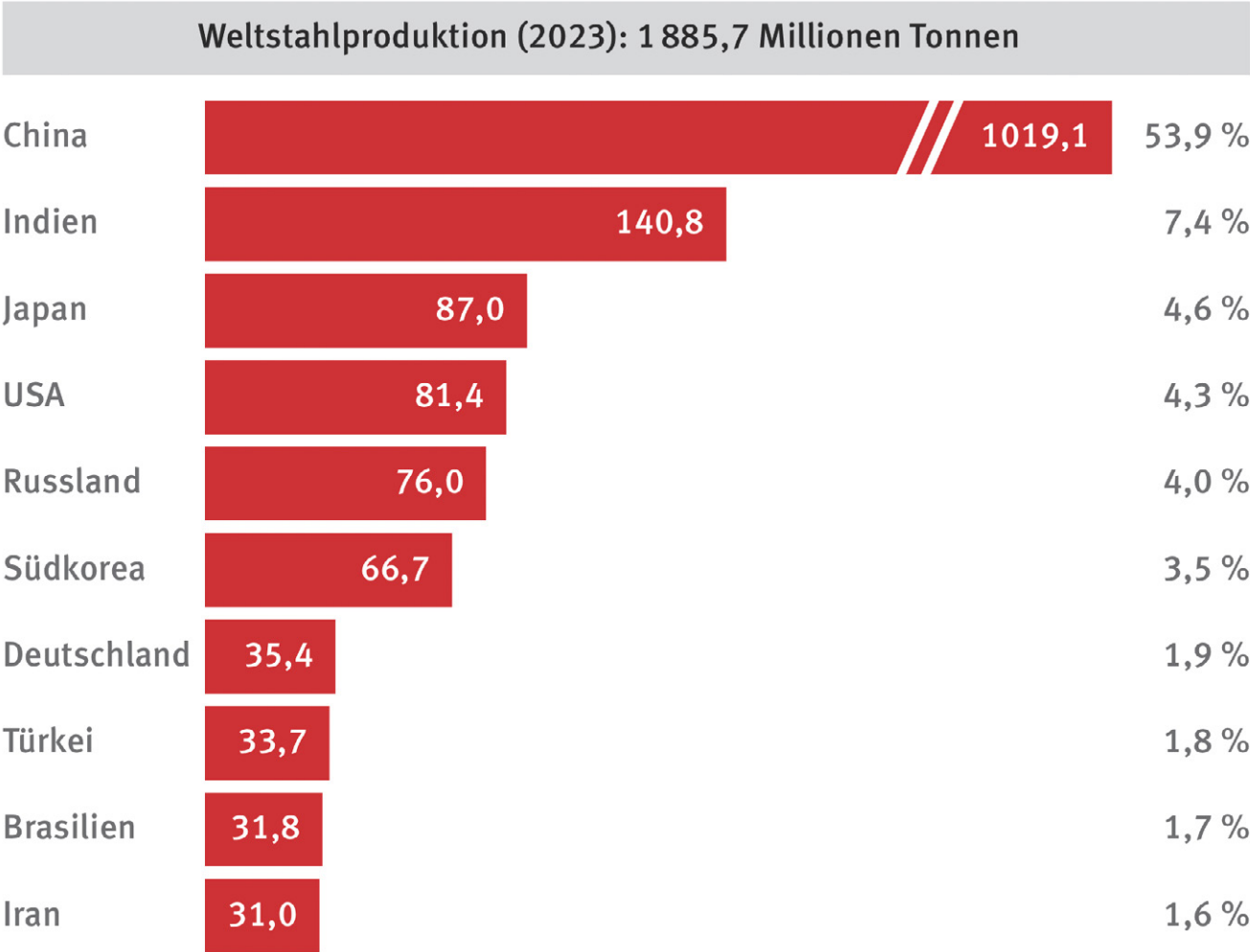
In Völklingen wird David nicht bis zur Rente am Konverter stehen. Hochofen und Konverter ersetzen sie im Saarland durch Direktreduktionsanlage und Elektrolichtbogenöfen. Dafür haben David und die IG Metall gekämpft. Und der Kampf hat sich gelohnt: Mit 2,6 Milliarden Euro unterstützen Bund und Land die Transformation hin zur klimaneutralen Stahlproduktion im Saarland. Und auch Salzgitter und Thyssenkrupp konnten Förderprogramme mithilfe der IG Metall klarmachen. Dass David irgendwann wahrscheinlich an den Lichtbogenöfen wechselt, gefällt ihm. Warum das so ist, bringt der Metaller mit nur drei Worten auf den Punkt: »Investitionen bedeuten Zukunft.«

Rohstahlproduktion sinkt in Deutschland

Die Rohstahlproduktion sank zuletzt auf 35,4 Millionen Tonnen im Jahr. Die wichtigsten Stahlabnehmer in Deutschland sind die Bau- und die Automobilindustrie sowie der Maschinenbau.



Quelle: Statistisches Bundesamt, WV Stahl



Stand: 2024 Quelle: EUROFER



Foto: Lando Hass

»Unternehmen müssen in Entwicklung und Betrieb investieren und Beschäftigung sichern.«

Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall



Foto: thyssenkrupp Steel Europe AG

»Wir dürfen keinen unkontrollierten Import von Stahl zulassen, der unter Bedingungen produziert wird, die in Europa unzulässig sind.«

Tekin Nasikkol, Gesamtbetriebsratsvorsitzender, Thyssenkrupp Steel

Interview mit Stephan Ahr, Konzernbetriebsratsvorsitzender, Saarstahl



Stephan Ahr (links) ist Konzernbetriebsratsvorsitzender von Saarstahl und seit 42 Jahren im Unternehmen. Für ihn sind Billigimporte das drängendste Problem.

Foto: Oliver Dietze

Stephan, Saarstahl steckt in der Krise. Warum ist das so?

60 bis 70 Prozent unserer Aufträge kommen aus der Automobilindustrie, doch mit diesen Aufträgen ging es in den letzten Jahren kontinuierlich bergab. Die Mengen sind geringer, aber auch die Preise sind im Keller.

Die Bundesregierung will 500 Milliarden in die Infrastruktur investieren, wie es die IG Metall gefordert hat. Dazu will sie 500 Milliarden in die Rüstung stecken. Da müssten bei Euch doch die Auftragsbücher platzen.

Wir werden wahrscheinlich am stärksten von den geplanten Förderungen für die Elektromobilität profitieren. Federn, Stoßdämpfer, Achsschenkel: Das haben Elektrofahrzeuge auch und dafür brauchen die Zulieferer Stahl. Beim Infrastrukturprogramm ist die Frage: Kaufen sie den Stahl bei uns oder kaufen sie Billigstahl aus China? Ich finde, wir sollten unsere Steuergelder für unsere Produkte ausgeben.

Wie groß ist der Preisunterschied gegenüber China?

Wir produzieren in unserem Werk in Burbach den Walzdraht C7D. Den bieten wir für knapp über 700 Euro an, die Chinesen verkaufen den hier für 400 Euro. China unterstützt seine Stahlindustrie massiv und mittlerweile haben sie hohe Überkapazitäten in der Produktion. Deshalb verkaufen sie ihn so billig. Wir hingegen zahlen CO₂-Zertifikate und haben hohe Energiekosten.

Die IG Metall hat lange dafür gekämpft, dass die Stromkosten sinken. Jetzt steht es im Koalitionsvertrag. Hilft Euch das?

Das war richtig und wichtig, dass wir dafür gekämpft haben. Und das hilft uns, dass der Wettbewerb fairer wird, also der Wettbewerb mit Ländern wie den USA oder europäischen Wettbewerbern. Gegen die Billigimporte reicht ein niedrigerer Strompreis nicht. Du könntest uns den Strom sogar schenken, wir wären immer noch teuer.

Auf Drängen der IG Metall will die EU bis Ende des Jahres Maßnahmen ausarbeiten, mit denen der europäische Stahl vor diesen Billigimporten geschützt wird. Wie müssen die für Dich aussehen?

Einfach so, dass wir einen fairen Wettbewerb haben. Die EU muss die Billigimporte aus China, Indien oder der Türkei genau prüfen. Je nachdem wie viel CO₂-Emissionen in dem Stahl stecken, welche Umweltstandards er nicht erfüllt und unter welchen sozialen Bedingungen er gefertigt wurde, müssen dann entsprechende Preisaufschläge drauf.

Es besteht die Gefahr, dass China noch mehr Stahl nach Europa umleitet, da Trump gerade einen Zollkrieg mit China anfängt und es seinen Stahl nicht mehr in den USA verkaufen kann. Was erwartest Du?

Alles, was kommt, verdrängt hier die Produktion. Wir hatten das schon in der ersten Amtszeit von Trump. Diesmal könnte es noch viel schlimmer werden, denn die Überkapazitäten in China sind mittlerweile viel größer.

Wie müssen wir auf Trumps neue Zölle reagieren?

Auf keinen Fall sollten wir die Zollspirale mit nach oben treiben. Bei einem Handelskrieg gewinnt keiner. Wir sollten aber die Brust breit machen und Trump zeigen, dass wir uns wehren, wenn er die Zölle erhöht. Wir müssen ihm aber gleichzeitig klarmachen, dass wir einen anderen, einen diplomatischen Weg gehen wollen.

Branchen & Betriebe

Wenn Beschäftigte den Job von Managern machen

TRANSFORMATION

Allein mit Steuerungen und Regelungen für Öl- und Gasheizungen haben sie keine Zukunft. Das war den Beschäftigten von Siemens in Rastatt klar. Doch das Management hatte keinen Plan. Also nahmen die Beschäftigten ihre Zukunft in die eigenen Hände und entwickelten Vorschläge für neue Geschäftsfelder und Produkte.

Von Dirk Erb



In neue Technologie investiert: Das Werk von Siemens in Rastatt ist hoch automatisiert. Sie können hier fast alles. Die Entwicklung ist gleich nebenan.

Foto: Gustavo Alàbiso

Wie, Ihr habt keinen Plan? Die Nachfrage nach unseren Steuerungen und Regelungen für Öl- und Gasheizungen geht doch jetzt schon deutlich zurück – und Ihr wisst nicht, was wir in Zukunft machen? Die 660 Beschäftigten von Siemens in Rastatt (Baden-Württemberg) konnten kaum glauben, was ihnen die Geschäftsleitung auf der Betriebsversammlung auf ihre Fragen antwortete. Zum Beispiel: Man habe schließlich »auch keine Glaskugel«. Ein Jahr später hat der Betriebsrat nun auf der Betriebsversammlung Ende Mai dem neuen Standortleiter einen Plan übergeben: ein 50-seitiges Strategiepapier mit möglichen neuen Geschäftsfeldern und Produkten.

Know-how für neue Produkte nutzen

Das Strategiepapier ist das Ergebnis des Projekts »Rastatt steht auf und nutzt Tradition« (RasanT25+), das Betriebsrat und Geschäftsführung gemeinsam unmittelbar nach der Betriebsversammlung vergangenes Jahr im Sommer gestartet haben. Rund 50 Beschäftigte – Expertinnen und Experten aus allen Abteilungen – waren daran beteiligt. »Wir haben geschaut: Wofür können wir unsere Technologie und unser Know-how hier bei uns am Standort noch einsetzen?«, erklärt Maschinenbauingenieur und Betriebsrat Ulrich Mörmann. »Wir haben hier ein breites Spektrum an Fachleuten, die Möglichkeiten erkennen, die das Management eben nicht sieht.« Eine Projektgruppe aus Betriebsrat und Geschäftsführung koordinierte die Expertenworkshops, analysierte aktuelle und mögliche künftige Produkte nach Produktzyklen, Marktsituation, möglichen Umsätzen, Margen und Beschäftigung. Sie befragten Kunden und Beschäftigte. Unterstützt wurden sie von einer von der IG Metall Gaggenau vermittelten Unternehmensberatung, die Erfahrung mit beiden Seiten hat – Arbeitnehmervertretungen und Managementebene. Das alles zu einem Bruchteil des Geldes, das Unternehmensberater sonst kosten.



Autonome Mobile Roboter (Mitte) transportieren Teile im Siemens-Werk in Rastatt. Hier mit dem Transformationsteam des Betriebsrats um die Betriebsratsvorsitzende Alexandra Schlager.

Foto: Gustavo Alàbiso

»Klar ging das anfangs nicht ohne Konflikte«, erklärt die Betriebsratsvorsitzende Alexandra Schlager, die selbst 15 Jahre lang in der Entwicklung gearbeitet hat. »Wir mussten Druck aufbauen, Widerstände überwinden und auch die Unternehmensleitung in der Schweiz überzeugen. Nach personellen Veränderungen auf der Managementebene haben wir jetzt eine sehr gute Zusammenarbeit auf Augenhöhe.«

Siemens investiert in Technik und Qualifizierung

Technologisch ist das Werk in Rastatt zukunftsfähig aufgestellt. Siemens hat hier in den vergangenen Jahren Millionen Euro investiert. In der blitzsauberen Produktionshalle bringen Logistikroboter Teile von A nach B. Das neue voll automatisierte Hochregallager – der »Autostore« – ist fast fertig. Einige Roboter bestücken Leiterplatten, andere prüfen sie. Bis auf die Bereiche, in denen Ersatzteile für 40, 50 Jahre alte Heizungen noch manuell gefertigt werden, ist fast alles automatisiert, auch durch Einsatz des Betriebsrats, der erkannt hat, dass die Arbeit nur so zu halten ist.

Dadurch haben sich die Anforderungen an die Beschäftigten verändert: Sie überwachen die Produktion, warten und halten die Anlagen instand, lösen Probleme und machen Verbesserungsvorschläge. Siemens Rastatt bietet den Beschäftigten darüber hinaus Qualifizierungen an, bis hin zur kompletten Berufsausbildung für an- und ungelernte Beschäftigte – bei vollem Entgelt. Der älteste aktuelle Teilzeitazubi ist Mitte 40. Das ist das größte Kapital des Traditionswerks in Rastatt: die Beschäftigten und ihr Know-how. Sie machen hier alles selbst – von der Planung und Entwicklung bis zur Wartung und Reparatur bei den meist industriellen Kunden. »Wir können Brenner- und Boilermanagement, Fühler, Antriebe, Sensorik und Ventile«, erklärt der Elektrotechniker und Betriebsrat Aron Subasic (Foto oben, Zweiter von links). »All das ist nicht unbedingt an Öl- und Gasheizungen gebunden. Damit könnten wir auch neue Geschäftsfelder erschließen.«

Die Fachleute aus der Belegschaft haben zahlreiche Vorschläge zur Ausweitung der Geschäftsfelder gemacht: von Sensoren, die Defekte in Lithium-Ionen-Batterien erkennen, bis hin zu Lösungen für den Waldbrand- und Hochwasserschutz. Die Betriebsratsmitglieder in der RasanT25+-Projektgruppe haben dazu mögliche neue Geschäftsfelder aufgezeigt und mit ausgearbeitet.

»Der Betriebsrat hat sich weit über seine normalen Aufgaben hinaus in Bereiche eingearbeitet, die eigentlich Managementaufgaben sind«, macht Christian Herbon, der zweite Bevollmächtigte der IG Metall Gaggenau, klar. Die IG Metall hat vor drei Jahren auch den Anstoß zum Projekt RasanT25+ gegeben: Ein Zukunftsscheck des Transformationsteams der IG Metall Baden-Württemberg zeigte, dass die Produkte und Planungen nicht ausreichen, um die Arbeitsplätze in Rastatt dauerhaft zu sichern.

Management muss Zukunft sichern

Wie schnell die Krise kommen kann, hat sich im letzten Herbst angedeutet: Die Aufträge waren eingebrochen. Freitags wurde nicht mehr gearbeitet. Ab Januar 2025 sollte die Arbeitszeit von 35 auf 30 Stunden abgesenkt werden. Kurz vor Weihnachten zogen die Aufträge wieder an. Die Arbeitszeit wurde durch Einsatz des Betriebsrates nur auf 33 Stunden reduziert – ohne Lohnausgleich.

Die Beschäftigten sind gewarnt. Mit dem Rasant25+ haben sie ihre Zukunft in die Hand genommen. »Mittlerweile hat uns auch die Unternehmensleitung in der Schweiz das nötige Businessmandat zur Ausweitung der Geschäftsfelder erteilt«, erklärt die Betriebsratsvorsitzende Alexandra Schlager. »Die Beschäftigten glauben wieder an unseren Standort. Jetzt liegt es an unserer neuen Geschäftsführung, die unsere Vorschläge gerade prüft. Wir haben ihr bei der Übergabe unserer Empfehlungen klar gesagt: ›Eure oberste Aufgabe ist es, unsere Zukunft zu sichern. Wir werden Euch daran messen.««

»Wir haben der Geschäftsführung bei der Übergabe unserer Empfehlungen gesagt: Eure oberste Aufgabe ist es, unsere Zukunft zu sichern. Wir werden Euch daran messen.«

Alexandra Schlager, Betriebsratsvorsitzende, Siemens, Rastatt

Rat für Tat

Für den schönsten Tag im Leben

RECHT SO

Es gibt freudige Ereignisse im Leben – wie Hochzeit oder die Geburt eines Kindes. Aber auch für Notfälle müssen Beschäftigte nicht zwingend ihren Erholungsurlaub einsetzen. Die Einzelheiten regeln Gesetze und Tarifverträge.



Der klassische Fall ist die Hochzeit von Beschäftigten. Für den schönsten Tag im Leben gibt es in den Manteltarifverträgen der IG Metall bis zu zwei Tage Sonderurlaub.

Foto: Yurii Kifor/Getty Images

Viele wissen nicht, dass Beschäftigte nicht arbeiten müssen, wenn das für sie unzumutbar ist. Zum Beispiel wenn die Kita nicht öffnet, weil die Erzieherinnen krank sind. In dem Fall kann einem Elternteil nicht zugemutet werden, arbeiten zu gehen, wenn eine Betreuung des Kleinkindes nicht gewährleistet ist. Beschäftigte sind aber gehalten, den Betrieb darüber so schnell wie möglich zu informieren. Urlaub muss in solchen Fällen nicht genommen werden. Das folgt aus Paragraph 275 Absatz 3 (BGB). Bleibt man im Fall der Unzumutbarkeit der Arbeit fern, verletzt man seine Pflicht zur Arbeitsleistung nicht.

Besser gestellt mit Tarif

Bei anderen Wechselfällen des Lebens ist es mitunter gar nicht so einfach zu beurteilen, ob ein Fall der Unzumutbarkeit vorliegt oder nicht. In vielen Tarifverträgen finden sich deshalb Regelungen, in denen konkrete Fälle aufgelistet sind, die zu einer Arbeitsbefreiung führen. So regeln viele Tarifverträge konkret, dass Beschäftigte am Tag ihrer Hochzeit oder der des Kindes nicht arbeiten müssen. Und wie steht es mit der Vergütung? Aus Paragraph 616 (BGB) folgt im Grundsatz, dass ein Beschäftigter, der seine Nichtarbeit auf Paragraph 275 Absatz 3 stützt, die Arbeitsvergütung beanspruchen kann. Paragraph 616 ist allerdings kein zwingendes Gesetzesrecht. Dieser Paragraph kann durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder den Arbeitsvertrag außer Kraft gesetzt oder modifiziert werden. Und das ist in der Praxis sehr häufig der Fall. Tarifverträge der IG Metall enthalten häufig Regelungen zur bezahlten Arbeitsverhinderung unter anderem zu folgenden Anlässen:

- eigene Hochzeit oder die der Kinder
- Eintragung einer Lebenspartnerschaft
- Geburt des Kindes
- Begräbnisse naher Verwandter (Eltern, Kinder, Geschwister)
- Umzug aus beruflichen Gründen
- Betreuung erkrankter Kinder und Angehöriger

Beratung vom Betriebsrat

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber versuchen nicht selten, durch die Gestaltung der Arbeitsverträge die Vergütungsfrage zu regeln – oft zum Nachteil des Beschäftigten. Ob diese Regelungen tatsächlich rechtswirksam sind, muss jeweils geprüft werden. Aber auch bei tarifgebundenen Arbeitgebern kann es zu Streitfragen kommen. Gibt es einen Betriebsrat, können Beschäftigte sich an ihn wenden. Lenkt der Arbeitgeber nicht ein, können sich Beschäftigte an ihre IG Metall-Geschäftsstelle für gewerkschaftlichen Rechtsschutz wenden.



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

SCHWANGERSCHAFT

Nachträglicher Kündigungsschutz, wenn Schwangerschaft erst später feststeht

Grundsätzlich muss innerhalb von drei Wochen nach Erhalt einer schriftlichen Kündigung Klage erhoben werden, wenn man sich dagegen gerichtlich wehren will. Nun kommt es aber immer wieder vor, dass eine bereits bestehende Schwangerschaft erst später bekannt wird. Hier gilt nach neuer Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts: Nach Paragraph 5 Absatz 1 Sätze 1 und 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ist die Klage auf Antrag nachträglich zuzulassen, wenn die Klägerin nach erfolgter Kündigung trotz Anwendung aller ihr nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert war, die Klage innerhalb von drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung zu erheben.

Gleiches gilt, wenn eine Frau von ihrer Schwangerschaft aus einem von ihr nicht zu vertretenden Grund erst nach Ablauf der Dreiwochenfrist Kenntnis erlangt hat. Der Antrag auf nachträgliche Klagezulassung ist nur innerhalb von zwei Wochen nach Behebung des Hindernisses zulässig, also wenn die Frau positive Kenntnis vom Bestehen ihrer Schwangerschaft hat.

Bundesarbeitsgericht, 3. April 2025 – 2 AZR 156/24

FREISTELLUNG UND ANNAHMEVERZUG

Ein freigestellter Arbeitnehmer muss sich nicht sofort um einen neuen Job bemühen

Arbeitnehmer sind während einer unwiderruflichen Freistellung in der Kündigungsfrist nicht verpflichtet, sich aktiv um eine neue Beschäftigung zu bemühen. Ein Unterlassen solcher Bemühungen stellt in der Regel kein »böswilliges Unterlassen« im Sinne des § 615 Satz 2 BGB dar. Im vorliegenden Fall übermittelte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer während der Freistellung 43 Stellenangebote, auf die sich der Arbeitnehmer erst nach Ablauf der Freistellung bewarb. Der Arbeitgeber verweigerte daraufhin die Gehaltszahlung mit der Begründung, der Arbeitnehmer habe böswillig anderweitigen Verdienst unterlassen. Das Bundesarbeitsgericht entschied zugunsten des Arbeitnehmers. Es gibt keine generelle Pflicht zur sofortigen Jobsuche. Bei einer unwiderruflichen Freistellung ist der Arbeitgeber im Annahmeverzug und schuldet dem Arbeitnehmer weiterhin die vereinbarte Vergütung.

BAG, Urteil vom 12. Februar 2025 – 5 AZR 127/24

»DIGITAL NATIVES«

Entschädigung für abgelehnten Bewerber wegen Altersdiskriminierung in Stellenanzeige

Eine Stellenanzeige, die explizit »Digital Natives« sucht, benachteiligt ältere Bewerberjahrgänge. Das hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg entschieden. Einem abgelehnten Bewerber wurden 7500 Euro Entschädigung zugesprochen. In der Stellenanzeige hatte es geheißen: »Als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der Daten-getriebenen PR, des Bewegtbilds und allen gängigen Programmen für DTP, CMS, Gestaltung und redaktionelles Arbeiten zu Hause.« Ein Bewerber, Jahrgang 1972, hatte gegen seine Ablehnung aufgrund seines Alters geklagt und sich dabei auf das Allgemeine Gleichstellungsgesetz berufen.

Die Richter des LAG gaben ihm Recht. Sie werteten die Formulierung »Digital Native« in der Stellenausschreibung als Indiz für Altersdiskriminierung. Der Begriff beziehe sich im üblichen Sprachgebrauch auf die jüngere Generation, die mit digitalen Technologien aufgewachsen ist.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 7. November 2024 – 17 Sa 2/24

Politik & Gesellschaft

Cem Ince ist unser Mann in Berlin

WIR SIND DIE IG METALL

Er arbeitete bei VW am Band, nun sitzt er als Abgeordneter im Deutschen Bundestag. Metaller Cem Ince hat eine Mission: Er will die Interessen der Beschäftigten in die Politik tragen. Für ihn heißt das: »Klassenkampf«. Wie will er den führen? In unserer Serie »1 von 2,1 Mio.« zeigen wir, wie vielfältig die Welt der IG Metall ist.

Von Simon Che Berberich



Hoch hinaus: Jahrelang hat sich der Metaller Cem Ince im Betrieb für seine Kolleginnen und Kollegen eingesetzt. Nun will er dasselbe im Deutschen Bundestag tun.

Foto: Steffen Jänicke

In einem Abgeordnetenbüro im Berliner Regierungsviertel sitzt an einem Mittwoch im Mai Cem Ince, 31 Jahre, IG Metall-Mitglied seit seiner Ausbildung zum Elektroniker im Volkswagenwerk Salzgitter. Das Büro ist leer: kein Laptop, keine Akten, keine Pflanze. Cem ist gerade erst im Berliner Politikbetrieb angekommen. Er ist nun Bundestagsabgeordneter für die Linke.

Zwei Tage zuvor hat er bei VW noch einen Ausstand gegeben, hat für die Kolleginnen und Kollegen Sucuk und Ei zubereitet und sich verabschiedet. Für wie lange? Das kann man in der Politik nie genau wissen.

»Ich schwebe noch ein bisschen zwischen den Welten«, sagt Cem. »Einen neuen Arbeitsalltag habe ich noch gar nicht.« Was ihm aber schon klar ist: Seine Tage werden nun völlig anders aussehen als bei Volkswagen. 35-Stunden-Woche und geregelte Arbeitszeiten – das ist vorbei. Die Politik zerrt bereits an ihm: Immer wieder schaut Cem auf eines seiner zwei Handys. Es gibt Besprechungen in seiner Fraktion. Verbände schicken Einladungen. Presseanfragen trudeln ein. »Ich kann mir meine Arbeit jetzt frei einteilen, kann das machen, was mir wichtig ist«, sagt der Metaller. Und schiebt mit Blick auf die Hauptstadtpolitik hinterher: »Ich will gar nicht richtig ankommen. Ich will, dass die sich an uns gewöhnen.«



Zentrum der Demokratie: Neben Cem Ince sitzen noch weitere IG Metall-Mitglieder als Abgeordnete im Bundestag – und machen sich dort stark für Beschäftigte.

Foto: Steffen Jänicke

Direkter Draht in den Betrieb

Cem erzählt von den jüngsten Kämpfen bei Volkswagen, von der Wut über die Kürzungspläne, dem Streit um Werks-schließungen. Und vom gemeinsamen Widerstand. Auch als Abgeordneter will er sich regelmäßig mit den Kolleginnen und Kollegen im Betrieb austauschen. »Ich werde nicht vergessen, woher ich komme«, sagt er. »Ich will kein Abgeordneter sein, der es sich bequem macht und in Anzug und Krawatte von Empfang zu Empfang läuft.«

Hier liegt sein zentraler Kritikpunkt: Die Politik, sagt er, sei »viel zu weit weg vom Arbeitsalltag der Menschen«. Beispiel Mindestlohn: Der müsse schon längst bei 15 Euro liegen, angesichts der hohen Inflation der vergangenen Jahre.

Oder der Plan zum Ende des Achtstundentages: »Dieses Vorhaben macht Druck auf Tarifverträge und stärkt die Position der Arbeitgeber«, sagt Cem. Es gefährde Errungenschaften, die Gewerkschaften über viele Jahre hart erkämpfen mussten. Im Bundestag will er solche Vorhaben anprangern, will zeigen, wie sie sich auf arbeitende Menschen auswirken. Außerdem will er sich für mehr Mitbestimmung einsetzen. Warum, fragt er, sollten die Beschäftigten in der Automobilindustrie nicht darüber entscheiden, welche Automodelle produziert werden? Auch die steigenden Rüstungsausgaben sind ihm ein Dorn im Auge: Für ihn sind sie »unproduktive Ausgaben«. Geld, das am Ende für Straßen oder Schwimmbäder fehle.

Cem wird all seine Ideen aus der Opposition heraus angehen. Die Linke ist nicht Teil der Bundesregierung. Aber der Bundestag bietet eine große Bühne, bietet Aufmerksamkeit. Und die will der Metaller nutzen. Wer verstehen will, was Cem antreibt, muss ein bisschen zurückblicken. Sein bisheriges Berufsleben hat der Metaller bei VW Salzgitter verbracht. Nach der Ausbildung ging es in die Montage: 1.6- und 2.0-TDI-Motoren. Später betriebsinterne Weiterbildung zum Softwareentwickler. Gewerkschaftsmitglied war er vom ersten Tag an. So wie sein Vater. Und so wie sein Großvater, der als »Gastarbeiter« 1968 nach Salzgitter kam und dort im Stahlwerk am Hochofen malochte. »Mein Opa hat mir oft erzählt, wie sein Leben damals aussah«, sagt Cem. »Die Gastarbeiter hausten in Baracken, mussten oft die unbeliebtesten Arbeiten erledigen.«

In der IG Metall habe der Großvater gelernt, dass man sich gegen Benachteiligung wehren kann – wenn man sich zusammentut, informiert und gemeinsam handelt.

Drei Generationen, ein Ziel

Cems Vater führte diese Arbeit fort. Er wurde IG Metall-Vertrauensmann und ist heute Betriebsrat bei VW Salzgitter. Mit Cem ging die Gewerkschaftsarbeit in die dritte Generation. Er war Jugend- und Auszubildendenvertreter, später Vertrauensmann, engagiert sich in seiner IG Metall-Geschäftsstelle. Das will er weiter tun, parallel zum Bundestagsmandat. Woher er die Kraft dafür nimmt?

Cem lacht: »Ich habe noch keine Frau und keine Kinder, das macht die Sache einfacher.« Im Gespräch ist ihm aber anzumerken: Er hat Respekt vor dem, was auf ihn zukommt. Und er scheint zu ahnen, wie schnell vor lauter Terminen die eigenen Bedürfnisse hinten runterfallen. Schon jetzt vermisst er den Sport. Jahrelang trainierte er mit seinem Vater in einer eigenen Kung-Fu-Schule Kinder aus der Nachbarschaft. Die breiten Schultern des Kampfsportlers hat er nach wie vor. Doch im Regierungsviertel sucht er bislang vergeblich nach einem Fitnessstudio. »Mit Cem im Gym«, sagt er, »das wäre doch ein tolles Social-Media-Format.«

Klassenkampf im Bundestag

Wer Cem in den sozialen Netzwerken folgt, stolpert vielleicht über ein Wort, dass er dort ganz selbstverständlich benutzt: Klassenkampf. Natürlich weiß er, dass der Begriff nicht mehr verbreitet ist. Er erzählt vom Gespräch mit einer Journalistin, die irritiert nachfragte, wen oder was er denn eigentlich meine, wenn er von »Klassenkampf« spricht.

»Der Begriff provoziert, wird oft kaum noch verstanden«, sagt Cem – und benutzt ihn deshalb umso häufiger. Er ist überzeugt: Kein Wort beschreibt die Realität der Arbeitswelt besser. »Alle, die ihre Arbeitskraft verkaufen müssen, das ist die arbeitende Klasse.« Demgegenüber sieht er die Besitzenden, die über Kapital verfügen. »Auf diesem Gegensatz beruhen die meisten Konflikte in unserer Gesellschaft.« Wieder mehr vom Klassenkampf zu sprechen könne helfen, die wahren Probleme in den Fokus zu rücken. Der erbitterte Streit um die Zuwanderung ist für Cem ein Scheingefecht. »Es geht nicht um innen gegen außen«, sagt er. »Es geht um oben gegen unten.« Um das deutlich zu machen, müssten Arbeiterinnen und Arbeiter in den Parlamenten besser repräsentiert sein. Cem versteht das als Auftrag.

Was muss passieren, damit er in vier Jahren sagen kann: Der Auftrag ist erfüllt? Cems Antwort: »Mein Mandat hat sich gelohnt, wenn die Kolleginnen und Kollegen mich auch in vier Jahren mit offenen Armen empfangen. Wenn sie sagen: Geil, da bringt einer unsere Themen auf den Tisch!«

Kurz & bündig**GLEICHSTELLUNG**

Drei Fragen an Stefanie Geyer zur aktuellen Debatte über Diversityprogramme

In vielen Unternehmen wird derzeit über Diversity-programme diskutiert. Was ist der Hintergrund?

Die Diskussion wurde durch neue Vorgaben der Trump-Administration in den USA ausgelöst. Sie hat weltweit Fragebögen an Unternehmen verschickt, die öffentliche Aufträge von Bundesbehörden der USA erhalten, mit dem Ziel, solche Programme zu beenden. In deutschen Unternehmen wächst nun die Sorge, Aufträge aus den USA zu verlieren – oder gar nicht erst zu erhalten.

Müssen Beschäftigte in Deutschland befürchten, dass ihre Rechte dadurch untergraben werden?

Nein. In Deutschland gelten klare Gesetze: Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Herkunft oder seiner sexuellen Orientierung benachteiligt werden. Aber die Debatte verunsichert. Wir sagen ganz klar: Gleichstellung ist kein Kulturkampf. Beschäftigte können sich auf ihre Rechte berufen – und die IG Metall steht an ihrer Seite.

Wie können Unternehmen reagieren, ohne ihre Gleichstellungsziele aufzugeben?

Bei der Gleichstellung von Frauen und der Förderung von Minderheiten handelt es sich nicht nur um eine Gerechtigkeitsfrage. Es ist auch ein Wettbewerbsvorteil. Wir brauchen jetzt kreative Lösungen: Förderprogramme lassen sich so anpassen, dass sie ihre eigentlichen Ziele nicht aufgeben. Allen muss klar sein: Wer heute Gleichstellung opfert, verschenkt Potenzial – und sendet das falsche



Foto: PR

Stefanie Geyer leitet das Ressort Frauen und Gleichstellung beim Vorstand der IG Metall.

BETRIEBSRÄTE-PREIS

Die Nominierten stehen fest

Fünf Projekte aus dem Bereich der IG Metall dabei

Die Jury hat getagt, die Nominierten stehen fest: Zwölf Gremien haben es in die Endrunde des Deutschen Betriebsräte-Preis 2025 geschafft, mit dem die Zeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb Betriebsräte für vorbildliche Arbeit auszeichnet. Aus dem Bereich der IG Metall hat die Expertenjury fünf Projekte nominiert. Die Bekanntgabe und Verleihung der drei Hauptpreise in Gold, Silber und Bronze sowie die Auszeichnungen in drei weiteren Sonderkategorien erfolgen am 6. November in Bonn auf dem Deutschen Betriebsräte-Tag. Preiswürdig sind Mitbestimmungsinitiativen, die zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen, zum Erhalt von Arbeitsplätzen oder zur Bewältigung der Transformation führen oder geführt haben.

ZUKUNFT FÜR UNSERE INDUSTRIE

24-Stunden-Streik bei Ford in Köln wirkt

»Wir bleiben Ford«: Nach sechs Wochen Kampf und Verhandlungen standen erste Eckpunkte



Es wirkt: Der 24-Stunden-Streik in den Ford-Werken in Köln veranlasste die deutsche Ford-Geschäftsführung, ein Eckpunktepapier mit IG Metall und Betriebsrat auszuhandeln.

Foto: Stephen Petrat

2900 Arbeitsplätze sollten weg, dabei war der letzte Personalabbau von vor zwei Jahren nicht mal abgeschlossen. Zudem hatte die US-Konzernspitze in Detroit die Patronatserklärung gekündigt. Das bedeutet, dass sie den Ford-Werken in Köln den Geldhahn abdrehen darf – und somit eine Insolvenz möglich wird.

So nicht! Sechs Wochen lang kämpften die Beschäftigten von Ford in Köln für ihre Zukunft, mit Demonstrationen und Warnstreiks. Damit machten sie Druck, um ihrem Betriebsrat und ihrer IG Metall-Tarifkommission den Rücken in den Verhandlungen zu stärken. Ihre Forderung: ein Sicherheitsnetz für alle, das vor einer Insolvenz geschützt ist.

Der Abbau von Arbeitsplätzen soll nur freiwillig mit Abfindung und Transfermaßnahmen erfolgen. Betriebsbedingte Kündigungen sollen gemäß Betriebsvereinbarung bis 2032 ausgeschlossen sein.

Urabstimmung: 93,5 Prozent für Streik

Mitte Mai schalteten die 11500 Ford-Beschäftigten in Köln eine Eskalationsstufe hoch. In einer Urabstimmung stimmten 93,5 Prozent der IG Metall-Mitglieder im Betrieb für Streik.

24 Stunden lang stand die Produktion in den Ford-Werken in Köln komplett still. Und der 24-Stunden-Streik erzielte Wirkung: Ergebnis war ein Eckpunktepapier mit der deutschen Geschäftsführung, zu dem bei Redaktionsschluss dieser metall noch Gespräche mit der Konzernzentrale in Detroit liefen. »Wir sind noch nicht durch die Tür«, meint Kerstin D. Klein, Erste Bevollmächtigte und Verhandlungsführerin der IG Metall Köln-Leverkusen: »Aber wir sind darauf vorbereitet, den Arbeitskampf jederzeit wieder aufzunehmen und auszuweiten. Die Belegschaft hält zusammen.«

Aktuelle Nachrichten und Hintergründe zur Sicherung der Zukunft von Ford in Köln:
wir-bleiben-ford.de

FÜNF JAHRE NETZWERK MIT AMNESTY

Mehrere Freilassungen erreicht

Protestaktionen zeigen Wirkung

Seit seiner Gründung vor fünf Jahren ist das Netzwerk von IG Metall und Amnesty International kontinuierlich gewachsen. IG Metall setzt sich etwa mit Unterschriftenaktionen für die Freilassung inhaftierter Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ein. »Durch dieses Engagement kamen bereits Verfolgte in Belarus und Kambodscha aus dem Gefängnis frei«, so der Zweite Vorsitzende der IG Metall Jürgen Kerner. Wer das Netzwerk unterstützen will, kann sich melden: amnesty@igmetall.de

ALTERSVORSORGE

Rente rechnet sich

Neue Studie zur Rendite

Ein stabiles Rentenniveau zahlt sich aus. Das ist das Ergebnis einer neuen Studie der Hans-Böckler-Stiftung. Demnach profitieren alle Jahrgänge davon, wenn die Bundesregierung die Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung langfristig stabil hält. Konkret bedeutet das: Beschäftigte erhalten im Alter mehr Rente im Verhältnis zu den eingezahlten Beiträgen. Das gilt für die heute Erwerbstätigen ebenso wie für junge Menschen, die kurz vor dem Eintritt ins Berufsleben stehen. Die IG Metall setzt sich für die Anhebung des Rentenniveaus auf etwa 53 Prozent ein.

igmetall.de/rente

RENTENERHÖHUNG

Neuer Gewerkschaftsbeitrag

Anpassung parallel zur Rente

Vorbehaltlich der Zustimmung des Bundesrats werden die Altersbezüge zum 1. Juli bundesweit um 3,74 Prozent angehoben. Für einen Menschen in Rente mit durchschnittlichem Einkommen und 45 Beitragsjahren bedeutet das ein monatliches Plus von rund 66 Euro. Parallel zur Rentenerhöhung passt die IG Metall die Beiträge für Mitglieder mit Rentenbezügen an. Sie werden in der beschlossenen Höhe ab dem Beitragsmonat der Rentenanpassung angehoben.

EUROPÄISCHE GEWERKSCHAFTEN

Damit Europas Industrie eine Zukunft hat

Vierter IndustriALL-Europe-Kongress fand in Budapest statt

IndustriALL Europe, der Verband der Industriegewerkschaften Europas, hat auf seinem Kongress in Budapest die Weichen für die kommenden Jahre gestellt. Auch die IG Metall war vor Ort. Der verabschiedete Strategieplan soll die Zukunft der europäischen Industrie und gute Industriearbeitsplätze sichern. Dafür wollen die Gewerkschaften stärker zusammenarbeiten und

den Druck auf die EU-Politik erhöhen. Auf dem Kongress wurde Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, als Vizepräsident von IndustriALL Europe bestätigt. Mit dem Preis für Vielfalt am Arbeitsplatz ausgezeichnet wurde der Gesamt- und Konzernbetriebsrat der Siemens AG für das Projekt »Demokratie schützen, Grundwerte stärken«.

In diesem Projekt haben sich Betriebsräte und Beschäftigte von Siemens durch viele Aktivitäten erfolgreich für die Vermittlung von Grundwerten sowie für Vielfalt, Respekt und Demokratie im Betrieb eingesetzt.

HOLZ UND KUNSTSTOFF

Eure Meinung zählt

Jetzt bei Umfrage zu Tarifforderungen mitmachen



Die Tarifrunde in der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie rückt näher: Im Oktober werden die Forderungen beschlossen, Mitte November starten die Verhandlungen und am 13. Dezember, um 0 Uhr, endet die Friedenspflicht.

Beschäftigte und IG Metall diskutieren aktuell in den Betrieben, welche Forderungen für die anstehende Tarifrunde aufgestellt werden sollen. Dafür läuft bis zum 31. August eine Onlineumfrage, an der Beschäftigte der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie teilnehmen können. Wir fragen nach:

Was ist Dir wichtig? Bist Du bei Aktionen dabei? Wie schätzt Du die wirtschaftliche Lage im Betrieb und im Land ein? Nehmt jetzt an unserer Umfrage teil, entweder über den QR-Code oder diesen Link: igmetall.de/befragung-huk

MIGRATION

Erste Betriebsrätetagung zur Migrationspolitik

Aktive Metallerinnen und Metaller setzen Zeichen

In Berlin hat die erste migrationspolitische Betriebsrätekonferenz der IG Metall stattgefunden. Die Themen: Fachkräftemangel, Migration sowie Mitbestimmung im Betrieb. Die Tagung war die erste ihrer Art.

Die IG Metall ist eine Einwanderungsgewerkschaft. Mehr als eine halbe Million Mitglieder haben eine Migrationsgeschichte. Viele von ihnen engagieren sich als Vertrauensleute oder in Betriebsräten. Wie es bei ihnen ankommt, wenn Migration nur als »Problem« diskutiert wird, war auf der Betriebsrätetagung zu spüren. Viele der teilnehmenden Kolleginnen und Kollegen empfinden aktuelle Debatten als Angriff auf sich selbst, auf ihre Lebensleistung und die ihrer Eltern oder Großeltern. Die Botschaft der Tagung war deshalb klar: Die IG Metall hat ein anderes Bild von Migration als das zurzeit oft überwiegende.

Gewerkschaftsmitglieder stehen zusammen – gegen Hass und pauschale Verurteilung. Auf der Tagung wurde eine Fotoausstellung präsentiert. Sie zeigt Lebensgeschichten von Metallerinnen und Metallern mit Migrationshintergrund und wird in allen IG Metall-Geschäftsstellen zu sehen sein.

igmetall.de/migration

Rat für Tat

Altersvorsorge: Diese Fehler kosten Geld

RATGEBER RENTE

Harald Diel berät Mitglieder der IG Metall bei der Rentenplanung. Als ehemaliger Betriebsrat weiß er, worauf es dabei für Beschäftigte ankommt. Im Interview erklärt er, wie Ihr Euch am besten auf die Rente vorbereitet – und welche Fehler Ihr vermeiden solltet.

Von Simon Che Berberich | Illustration: Katja Weikenmeier



Harald, welche Fragen hörst Du in der Rentenberatung am häufigsten?

Wie hoch ist meine Rente? Und: Warum kann ich nicht früher in Rente gehen?

Wie beantwortest Du die Frage nach dem Rentenbeginn?

Ich erkläre, dass es verschiedene Rentenarten gibt. Die reguläre Altersrente beginnt in der Regel ab 67 Jahren – das gilt ab dem Geburtsjahrgang 1964. Wer früher in Rente gehen will, hat zwei Möglichkeiten: die Rente für besonders lang Versicherte, die mindestens 45 Jahre gearbeitet haben. Und die Rente bei Schwerbehinderung ab einem Behinderungsgrad von 50. Diese Kollegen können ebenfalls zwei Jahre früher gehen. Wer 35 Versicherungsjahre zusammenhat, kann ab 63 in Rente gehen – aber mit 14,4 Prozent Abzügen, dauerhaft bis zum Lebensende.

Gibt es eine Faustregel für die Abzüge?

Generell gilt: Für jeden Monat, den man vor der Regelaltersgrenze in Rente geht, zieht die Rentenversicherung 0,3 Prozent von der Rente ab.

Kann man diese Abzüge ausgleichen?

Ja. Indem man während des Berufslebens zusätzlich Geld in die Rentenversicherung einzahlt. Dazu gibt es in bestimmten Branchen auch Tarifverträge der IG Metall. Dann legt der Arbeitgeber Geld drauf und die Abzüge können noch besser ausgeglichen werden.

Welchen Rat gibst Du beim Thema Rentenhöhe?

An der Höhe kann ich nichts ändern. Auch Gutverdiener können nur eine bestimmte Rentenhöhe erreichen. Wer im Bereich der Beitragsbemessungsgrenze verdient, hat aber oft studiert – und dadurch weniger Beitragsjahre als Kollegen aus der Produktion oder dem Handwerk. Wer besonders lang studiert hat, hat sogar zwei Probleme: Es fehlen nicht nur Rentenbeiträge, sondern auch Versicherungsjahre. Mein Tipp: Auch als Student jeden Monat einen kleinen Betrag in die Rentenversicherung einzahlen.

Was sind die häufigsten Fehler bei der Rentenplanung?

Die Menschen beschäftigen sich viel zu spät mit ihrer Rente. Die meisten kommen zu mir, wenn sie Ende 50 sind. Dann kann man aber nicht mehr viel machen. Wer sich früher damit befasst und merkt, dass die Rente bescheiden ausfällt, kann womöglich noch vorsorgen.

Wie denn?

Indem man zusätzlich fürs Alter spart. Zum Beispiel durch eine Betriebsrente, sofern der Arbeitgeber das anbietet. Oder durch freiwillige Einzahlungen in die Rentenversicherung. Oder – wenn man sich das irgendwie leisten kann – durch eine eigene Wohnung.

Ist die Miete im Ruhestand der entscheidende Faktor?

In vielen Fällen, ja. Die Miete kann einem ordentlich auf die Füße fallen.

Wann sollte man sich spätestens mit der Rente beschäftigen?

Mit Anfang 40. Dann hat man noch etwa 25 Arbeitsjahre.

Was ist konkret zu tun?

Ganz wichtig: regelmäßig das eigene Versicherungskonto prüfen. Also eine sogenannte Kontenklärung durchführen. Dabei prüfe ich, welche Informationen bei der Rentenversicherung vorliegen.

Da gibt es oft Lücken. Diese Lücken sollte man schließen, indem man sich Nachweise für die entsprechenden Zeiten besorgt: für Kindererziehungszeiten zum Beispiel die Geburtsurkunde oder für Ausbildungszeiten ein Zeugnis oder den Lehrvertrag. Die Nachweise kopiert man und schickt sie an die Rentenversicherung.

Welche Probleme können bei der Kontenklärung auftauchen?

Hauptproblem: Die Zeiten, für die Nachweise fehlen, liegen zu lange zurück. Dann wird es oft schwierig, noch Unterlagen zu besorgen.

Welche Folgen hat das?

Wenn ich so eine Lücke im Versicherungsverlauf nicht mehr schließen kann, dann wirkt sich das auf den Zeitpunkt aus, an dem ich in Rente gehen kann. Das kann zum Beispiel dazu führen, dass man die 45 Versicherungsjahre für die abschlagsfreie Rente ab 65 nicht vollkriegt.

Welche Unterlagen sollte man auf jeden Fall aufheben?

Die Meldebescheinigung zur Sozialversicherung und die jährliche Lohnsteuerbescheinigung. Diese Papiere erhalten Beschäftigte jedes Jahr über ihre Sozialversicherungsnummer oder die Steuer-ID. Das sind nur zwei DIN-A4-Blätter. Da steht genau drin, was man eingezahlt hat. Wer das immer aufhebt, hat alles, was man an Unterlagen braucht. Das wissen die Kollegen oft gar nicht. Viele kommen in die Rentenberatung und haben diese Papiere nicht dabei.

Welche Informationen bekommen Beschäftigte von der Rentenversicherung?

Ab 27 bekommt man die Renteninformation. Ab 55 die Rentenauskunft.

Was ist der Unterschied?

Die Renteninformation ist ein zweiseitiges Schreiben. Darin stehen nur die wichtigsten Eckpunkte: zum Beispiel die voraussichtliche Höhe der Rente. Die Rentenauskunft ist viel ausführlicher. Dort sind alle wichtigen Daten und Kennzahlen zum eigenen Rentenkonto enthalten. Dort sehe ich auch, ob es Versicherungslücken gibt und wie viele Jahre oder Monate ich noch brauche, um in Rente gehen zu können.

Was kannst Du in der Rentenberatung leisten – und was nicht?

Als Versichertenberater kann ich den Kolleginnen und Kollegen Tipps geben, wie sie ihre Rente besser planen können. Die Entscheidung, welchen Weg man geht, muss jeder für sich treffen. Zum Beispiel, was einem mehr wert ist: Zeit oder Geld? Gehe ich früher mit Abschlag in Rente oder später mit etwas höherer Rente?

Welche Vorteile bietet die Rentenberatung der IG Metall?

Die Rentenberatung ist kostenlos und ein Service der IG Metall und der Deutschen Rentenversicherung. Ich mache das ehrenamtlich. Private Rentenberatung kostet Geld. Oder die Berater wollen einem einen Vertrag andrehen.

Kommen auch Kolleginnen und Kollegen zu Dir, die bereits in Rente sind?

Ja. Oft sind das Kollegen mit befristeter Erwerbsminderungsrente, die diese Rente verlängern wollen. Oder Kolleginnen, die eine Reha beantragen oder die ihren Rentenbescheid überprüfen lassen wollen.

Was bietet die Rentenversicherung, um fit zu bleiben?

Zum Beispiel den kostenlosen Gesundheitskurs RV Fit. Dabei werden Beschäftigte für bis zu fünf Tage freigestellt, bezahlt von der Rentenversicherung. Nach einer Einweisung geht es um Ernährung, Stressbewältigung, Rückenschule. Das kann man alle zwei Jahre machen.

Das fordert die IG Metall bei der Rente

»Wir brauchen den Neuaufbau einer solidarischen Rentenversicherung«, sagt Hans-Jürgen Urban, Sozialvorstand der IG Metall.

»Alle Erwerbstätigen müssen in einem gemeinsamen Solidarsystem organisiert sein – auch Politiker, Beamte, Selbstständige und Freiberufler.« Das Rentenniveau will die IG Metall stabilisieren und auf 53 Prozent anheben.

Alle Infos: **igmetall.de/rentenkonzept**

Rentenberatung bei der IG Metall

Viele IG Metall-Geschäftsstellen bieten für Mitglieder kostenlose Rentenberatung an. Dabei geht es vor allem um die rechtzeitige Planung des Ruhestands. Hier gehts zu Deiner Geschäftsstelle vor Ort: **igmetall.de/vor-ort**

Deine IG Metall

»Unsere stabilen Finanzen stärken unsere Handlungsmacht«

KASSENBERICHT

Trotz eines moderaten Mitgliederrückgangs sind die Beitragseinnahmen 2024 höher als im Vorjahr. Der Löwenanteil davon fließt in die Fläche. Die Arbeit vor Ort in den Betrieben und in den zahlreichen Branchen soll weiterhin gestärkt werden, sagt Hauptkassiererin Nadine Boguslawski.

Von Jan Chaberny



Finanzen im Blick: Nadine Boguslawski ist seit Oktober 2023 Hauptkassiererin der IG Metall. Zudem verantwortet sie die Tarifpolitik und das Handwerk in der IG Metall.

Foto: Lando Hass

»Das große Engagement unserer Mitglieder ist Vertrauensbeweis und Auftrag zugleich.«

Nadine Boguslawski, Hauptkassiererin der IG Metall

Nadine, wie haben sich die Beitragseinnahmen im Jahr 2024 entwickelt?

Sehr gut. Unsere Einnahmen sind auch im vergangenen Jahr leicht gestiegen. Sie liegen bei 642 Millionen Euro.

Die Beiträge haben sich also trotz leichten Mitgliederrückgangs erhöht?

Ja. Unsere soliden Tarifabschlüsse in wirtschaftlich schwierigen Zeiten im vergangenen Jahr sowie unsere intensivierte Organisation stärken unsere stabilen Finanzen – und damit letztlich unsere Handlungsmacht. In der Tat haben wir aber 2024 einen leichten Mitgliederrückgang um 1,9 Prozent zu verzeichnen. Zum Jahreswechsel zählten wir 2,1 Millionen Mitglieder. Es gibt hier aber auch gute Nachrichten zu melden.

Welche?

2024 haben wir knapp 115 000 neue Mitglieder gewonnen. Gerade bei der Jugend und bei Angestellten sind wir gut aufgestellt: Inzwischen ist jedes vierte unserer betriebsangehörigen Mitglieder im Angestelltenbereich beschäftigt.

Bei Auszubildenden verzeichnen wir einen Zuwachs von 5,1 Prozent. Dieser Erfolg ist auch auf unseren Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie im vergangenen Jahr zurückzuführen: Für die Auszubildenden haben wir 2024 eine Erhöhung der Vergütungen um 140 Euro durchgesetzt. Ab April 2026 steigen die Ausbildungsvergütungen um weitere 3,1 Prozent.

Wofür wird das Geld der Mitglieder verwendet?

Der Löwenanteil der Einnahmen fließt in unsere Geschäftsstellen. Er ist bestimmt für die Arbeit in den Betrieben und zahlreichen Branchen. Im vergangenen Jahr waren das 240 Millionen Euro und damit 17 Millionen mehr als im Vorjahr.

Jeder Euro, den wir investieren, trägt dazu bei, dass wir weiter ganz nah dran sein können an den Beschäftigten. Jeder Euro hilft dabei, dass wir den Kontakt mit und die Beteiligung der Mitglieder in den Betrieben auf- und ausbauen können. Gemeinsam können wir ihre Themen aufgreifen, zusammen ihre Arbeitsbedingungen verbessern.

Da gibt es viel zu tun.

Ja. Die Zeiten sind stürmisch. Die Transformation in den Betrieben stellt unsere Mitglieder, unsere Vertrauensleute und Betriebsräte Tag für Tag vor gewaltige Herausforderungen. Es geht darum, die Transformation sozial zu gestalten – gemeinsam mit Arbeitgebern. Bei Standortschließung und Entlassungen allerdings sind wir Gegner und kämpfen um jeden Arbeitsplatz. Dafür stellen wir uns gut auf, auch mit unseren Bildungsangeboten.

Wie viel Geld fließt in die Bildung?

2024 haben wir 39 Millionen Euro in unsere gewerkschaftliche Bildung investiert. Wir haben im vergangenen Jahr knapp 90 000 Menschen in Seminaren darin fit gemacht, Transformationsprozesse mit Beteiligung der Belegschaft zu gestalten, Arbeitsplätze zu sichern, Demokratie im Betrieb zu stärken und mit den Beschäftigten intensiv über unsere Tarifabschlüsse ins Gespräch zu kommen. Diese Arbeit ist elementar wichtig.

Wie werden Mitglieder jenseits unserer Bildungsangebote unterstützt?

Wir finanzieren etwa mittelbar über den DGB den Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen für unsere Mitglieder. Im vergangenen Jahr haben wir in insgesamt 50 187 Fällen mehr als 103 Millionen Euro für Mitglieder vor Arbeits- und Sozialgerichten erstritten.

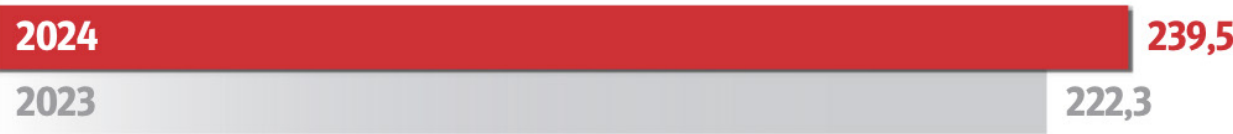
Wir vertreten unsere Mitglieder rechtlich zum Schutz vor Arbeitgebern, wenn diese etwa keinen Lohn zahlen oder wenn es zu ungerechtfertigten Kündigungen kommt.

Und schließlich fließt Geld in die Streikkasse.

Genau. Unsere Streikkasse ist ordentlich gefüllt. Die Politik muss jetzt handeln, aber von den Arbeitgebern erwarten wir auch Bekenntnisse zu Standort und Beschäftigung. Dafür scheuen wir keinen Konflikt. Die Arbeitgeber müssen wissen: Wir sind jederzeit und lange streikfähig.

WOFÜR DIE BEITRÄGE DER IG METALL-MITGLIEDER
VERWENDET WERDEN

Geschäftsstellen (inklusive aller Zuschüsse) Absolut in Millionen Euro



Vorstandsverwaltung und zentrale Dienstleistungen



Rückstellungen (15 %)



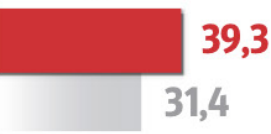
Beiträge an DGB, IndustriALL und andere Gewerkschaftsdachorganisationen



Bezirksleitungen



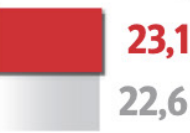
Bildungsarbeit



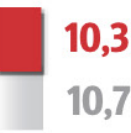
Rechtsschutz Mitglieder (inklusive DGB)



Unterstützungsleistungen ohne Rechtsschutz



Mitgliedermagazin metall und Informationsmaterial



Deine IG Metall

Für Schwache einstehen – mit starken Motoren

BIKER

Die Worker Wheels sind eine Gruppe von Motorrad fahrenden Gewerkschaftern. Die Bikerinnen und Biker touren auf ihren schnellen Maschinen durch die schönsten Gegenden in Deutschland und Europa. Aber sie geben auch Gas bei Demos und Streiks. Seit 25 Jahren legen sie sich für Gewerkschaftsarbeit auf zwei Rädern ins Zeug.

Von Martina Helmerich



Spaß beim Selfie: Metallerinnen und Metaller nach mehreren Stunden Fahrsicherheitstraining der Worker Wheels in Rottweil.

Foto: Joachim E. Röttgers

Für Bikerinnen und Biker ist jetzt Hochsaison: Zwischen Mai und September ist die beste Zeit für eine Spritztour nach Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub auf zwei Rädern. Bei der IG Metall gibt es für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die sich für Motorräder begeistern, das Netzwerk Worker Wheels. In ganz Deutschland gibt es zwölf regionale Gruppen der Worker Wheels mit mehreren Hundert Mitgliedern. Motorradfahren ist ihre liebste Freizeitbeschäftigung.

In Rottweil im Schwarzwald startet die Saison der Worker Wheels mit einem Fahrsicherheitstraining. Ein Dutzend Bikerinnen und Biker der regionalen Gruppe Black Forest trudelt Samstagfrüh auf dem Übungsplatz ein. Sie haben ihre Maschinen aus dem Winterschlaf geholt. Durchgecheckt und frühjahrsgeputzt glänzen die BMWs, Suzukis, KTM und Hondas in der Morgensonne. Die meisten Maschinen haben zwischen 80 und 125 PS unterm Tank – also nichts für Anfänger. Erst ist Theorie dran. Da geht es etwa darum, die Fliehkräfte zu kontrollieren, damit man in der Kurve nicht gegen die Leitplanke knallt. Nach der Lektion Fahrphysik geht es los. Trainer Achim Bendigkeit von der Verkehrswacht gibt Tipps zur Verbesserung des Fahrstils. Die Männer und Frauen üben Slalom, Kurvenfahren, Ausweich- und Bremsmanöver. Langsames Geradeausfahren in Schrittgeschwindigkeit, ohne zu kippen, erfordert volle Konzentration. Der Metaller Fabian Braun ist zum ersten Mal dabei. Fabian, mit 23 der Jüngste in der Runde, fährt einen Youngtimer: eine Honda CB500, Baujahr 2000. Fabian arbeitet bei Continental und studiert gerade Informatik in Furtwangen. Weshalb er hier auf dem Platz in Rottweil dabei ist? »Das ist für mich meine erste Motorradsaison. Ich finde es spannend, das Fahrverhalten meiner Maschine genauer kennenzulernen, weil es mir mehr Sicherheit auf der Straße gibt.«

Anja Zeizinger, Betriebsrätin bei Flowserve Flow Control, fährt Motorrad seit über 30 Jahren. Die technische Zeichnerin schätzt das Gemeinschaftsgefühl bei den Worker Wheels. »Ich knüpfe hier Kontakte mit Leuten, die wie ich gern Motorrad fahren und auch politisch ähnlich ticken.«

Organisiert wird das deutschlandweite Netzwerk von Uwe Acker von der IG Metall in Villingen-Schwenningen. Acker ist selbst begeisterter Motorradfahrer. »Über unsere Plattform verabreden wir uns für gemeinsame Touren. Wir tauschen Fahrtberichte aus und geben uns gegenseitig Tipps. Neben dem Motorrad geht es oft um gewerkschaftliche Arbeit.«

Es geht nicht nur um Fahrspaß

Natürlich geht es in erster Linie darum, gemeinsam Fahrspaß zu haben und Ausfahrten mit Hunderten Kilometern pro Tag zu erleben. Zu Veranstaltungen wie den jährlichen Treffen der »Nordlichter« und Touren durch die Alpen kommen die Teilnehmenden von weit her. Manche mit Kind und Kegel.

Gefahren wird in Gruppen bis maximal 15. Damit das klappt, werden vorher mit dem jeweiligen Tourguide Regeln verabredet. Wer mit einem Überholmanöver beginnt, denkt für die anderen hinter ihm mit, damit für sie genug Platz bleibt beim Wiedereinfädeln. Über den Rückspiegel bleiben die Mitfahrerinnen und Mitfahrer immer im Blickkontakt. Rücksicht auf die Schwächeren in der Gruppe gehört dazu und ist gelebte Gewerkschaftspraxis. Solidarität wird großgeschrieben. Auf zwei Rädern sind alle gleich. Die meisten verbindet die Leidenschaft für Motorradfahren und ihr Engagement im Betrieb. Das schweißt die Worker Wheels zusammen.

»Man kommt hier sehr einfach ins Gespräch«, sagt der Metaller Martin Krämer aus Frankfurt, der seit über 15 Jahren bei den Worker Wheels in Hessen mitfährt. »Bei den Treffen geht es um Motorstärke und Ausstattung, um Kurbelwellen und Zylinderkopfdichtungen. Aber nicht nur. Es geht eben auch um die IG Metall und was wir da machen.« Aktive im Betrieb, also Betriebsräte und Vertrauensleute, sind überdurchschnittlich häufig vertreten. Viele bekommen durch die Bikertreffen Impulse und neue Ideen für ihre Arbeit, für die Kolleginnen und Kollegen.



Born to be wild: Metallerinnen und Metaller stehen füreinander ein. Egal ob im Betrieb oder auf der Straße.

Foto: Joachim E. Röttgers

Im Motorradkorso zur Demo

Nebenbei: Die Fahrten mit den schweren Maschinen lassen sich auch politisch einsetzen. Gruppen der Worker Wheels sind regelmäßig bei Veranstaltungen der IG Metall dabei. Sie unterstützen Warnstreiks und Demos mit einem Motorrad-korso. »Beim Aktionstag im März dieses Jahres haben wir mit ein paar Dutzend Bikern eine Sternfahrt zur Kundgebung in Hannover organisiert«, sagt Norbert Stoltze von der »Nordlichter«-Gruppe. Stoltze war bis vor Kurzem langjähriger Betriebsrat bei Volkswagen in Braunschweig.

Viele Worker-Wheels-Mitglieder kommen mit ihren Motorrädern auch regelmäßig zum 1. Mai oder helfen bei sozialen Projekten. Die Bikergruppe Erlangen beispielsweise sammelte schon Tausende von Euro an Spenden für die Kinderkrebstation in Erlangen. Auch den Fahrradschuppen einer Brennpunktschule haben sie schon gemeinsam saniert. Der Metaller Heinz Urban hat vor vielen Jahren die Erlanger Gruppe gegründet. Er ist so etwas wie das Urgestein bei den Worker Wheels. »Wir haben hier eine gute Gemeinschaft. Das sind eben Leute auf einer Wellenlänge. Metallerinnen und Metaller, auf die man sich verlassen kann.«

Infos – Termine – Kontakt

- Die Worker Wheels sind ein lockerer Zusammenschluss von Kolleginnen und Kollegen der IG Metall und anderer DGB-Gewerkschaften. Das Motorradnetzwerk gibt es in zwölf Städten in Deutschland.
- Die Biker wollen gemeinsam und solidarisch das Freizeitvergnügen Motorradfahren pflegen. Das leicht selbstironische Motto lautet: »Motorradfahren ist das Schönste, was man angezogen machen kann.«
- Die regionalen Gruppen verabreden sich zu mehrtägigen Fahrten oder Spritztouren am Feierabend. Legendär sind die großen Treffen im Norden und Süden der Republik.
- Im kommenden Jahr jährt sich die Gründung der Worker Wheels zum 25. Mal. Die Bikerinnen und Biker feiern das Jubiläum vom 31. Mai bis 4. Juni 2026 in Inzell.
- Hier findet Ihr Ansprechpartner in Eurer Region: **workerwheels.de**

Bildung

Wie KI die Ausbildung verändert

KI IN DER AUSBILDUNG

Künstliche Intelligenz erobert die Arbeitswelt und die Berufsausbildung. Immer mehr Unternehmen binden KI beim Vermitteln von Lerninhalten ein. Für Auszubildende und Ausbildende gehören KI-Anwendungen inzwischen zum Alltag. Wir haben uns bei Volkswagen und Siemens umgehört, wie dort die Ausbildung der Zukunft entsteht.

Von Martina Helmerich



Der Auszubildende Marius Müller arbeitet bei VW in Wolfsburg an einer Studie zur Beurteilung von Löt Nähten, die das Autodach mit dem Seitenteil verbinden. Dafür hat er die KI mit umfangreichem Bildmaterial gefüttert.

Foto: Volkswagen

Künstliche Intelligenz revolutioniert unser Leben und damit auch den Arbeitsalltag. Seit es ChatGPT gibt, setzt sich KI immer mehr durch. KI-Anwendungen sind als Assistenzsysteme integraler Bestandteil künftiger Arbeitswelten. Doch damit Beschäftigte KI produktiv nutzen können, benötigen sie neue Kompetenzen.

Insbesondere generative KI hat das Potenzial, die Arbeitswelt tiefgreifender zu verändern als bisherige digitale Technologien. Generative KI erstellt auf Anfragen der Nutzer, den sogenannten Prompts, selbstständig neue Inhalte. Je präziser der Prompt, umso besser die Antwort der KI. Beschäftigte nutzen sie für Recherchen, das Erstellen von Texten oder das Schreiben von Protokollen. In der Ausbildung kann künstliche Intelligenz sowohl von Auszubildenden als auch von Ausbildenden eingesetzt werden. Chatbots wie ChatGPT können komplexe Themen und schwierige Begriffe erklären. Sie eignen sich gut, um Texte und Aufgaben verständlicher zu machen. Sie können Fragen beantworten, Übungen erstellen oder bei der Prüfungsvorbereitung helfen. Auch beim Verfassen von Einträgen – etwa ins Berichtsheft – sind Sprachmodelle hilfreich.

Wichtig ist dabei, dass Auszubildende einen kritischen Umgang mit KI lernen. Was KI produziert, sollten alle, die sie nutzen, sehr genau hinterfragen. Dafür brauchen Auszubildende und Ausbildende Schulungen, in denen sie üben, KI sinnvoll und sicher anzuwenden. Aus Sicht der Ausbildenden bietet KI viele Vorteile. Das Portal Leando etwa ist darauf spezialisiert, Ausbilder zu unterstützen. Mithilfe von KI können Lernfortschritte der Auszubildenden analysiert und Schulungsunterlagen erstellt werden. KI trainiert Abläufe, die durch VR-Brillen simuliert werden. Auch in der Produktion findet sie immer mehr Anwendung, etwa bei der Materialplanung, der Arbeitsvorbereitung oder Fehlerdiagnose.

Fortschritte dank Lernplattformen

Viele Unternehmen nutzen inzwischen Lernplattformen zur Vermittlung von KI-Kompetenz. Sie bieten interaktive Lerninhalte an, die für die jeweiligen Berufe zugeschnitten sind. Beliebt sind Lernvideos, weil deren Inhalte leicht erfasst werden. Die Anwendungen sind so konstruiert, dass die Auszubildenden mit den Lerninhalten interagieren. Das ist ein deutlicher Fortschritt gegenüber dem reinen Frontalunterricht.

KI wird so zum Lernpartner und hilft beim Entwickeln individueller Lernpfade. Lernplattformen bieten Übungsaufgaben zur Vertiefung des Wissens. Aufgaben gibt es von leicht bis schwer, mit detaillierten Lösungswegen. Im Gegensatz zu früher basiert das Lernen für den Beruf mit KI auf einem Mix von Text, Bild und Video. Ziel ist ein individuelles und selbstorganisiertes Lernen. Die KI gibt personalisiertes Feedback, sodass Azubis ihre Lernfortschritte selbst steuern können.

Beispiel Volkswagen

Beim Automobilbauer Volkswagen ist Carolina Bräunlein für standortübergreifende Projekte in der Berufsausbildung zuständig. Sie kümmert sich mit ihrem Team darum, dass der Umgang mit KI schon ab dem ersten Ausbildungsjahr Thema ist.

»Auszubildende und Auszubildende werden umfassend über die Chancen und Risiken von KI aufgeklärt und lernen die Rahmenbedingungen für deren Nutzung im beruflichen Kontext kennen«, sagt Bräunlein. »In gemeinsamen Workshops mit Auszubildenden, Ausbildern und meinem Team werden die besten Anwendungsfälle von KI in der Berufsausbildung identifiziert, weiterentwickelt und standortübergreifend geteilt.«

Auszubildende und Auszubildende erstellen zum Beispiel KI-basierte Lernvideos, um den Wissenstransfer über die verschiedenen Standorte, Berufe und Ausbildungsjahrgänge hinweg zu ermöglichen. Zusätzlich unterstützen Auszubildende die Implementierung von KI-Anwendungen in der Produktion und anderen Geschäftsbereichen. Sie vertiefen ihre Kenntnisse im Umgang mit KI und leisten einen wertvollen Beitrag zur Digitalisierung im Unternehmen.

In der Werkshalle 1b in Wolfsburg läuft dazu ein Projekt. Hier entsteht ein »New Technologies Experience Center (N-TEC)«, in dem neue Technologien erfahrbar gemacht werden. Der Auszubildende Marius Müller erarbeitet dort eine Machbarkeitsstudie zum Einsatz von KI zur Qualitätsbeurteilung von Laserlötnähten im Dachbereich eines Fahrzeugs.

Auch im Siemens-Konzern ist KI längst Thema. »Die Kids tippen ihre Fragen bei ChatGPT ein und vertrauen mehr oder weniger blind auf das Ergebnis«, beobachtet Ausbilder Sören Heiseler bei Siemens in Hamburg. »Das müssen wir den Auszubildenden erst mal beibringen, dass ChatGPT nicht das Tool der Tools ist, sondern auch Fehler macht. Wir als Ausbilder werden geschult, herauszufiltern, was mit KI und was selbstständig erarbeitet wurde. Oft erkenne ich den Unterschied daran, dass Ergebnisse der KI zu wissenschaftlich und detailliert sind.«

KI und KI-Applikationen sind als Hilfsmittel im Arbeits- und Lernalltag Realität. Damit verbunden sind viele Chancen, aber auch Herausforderungen und Risiken wie mögliche Leistungskontrollen. Aus diesem Grund sind Regelungen erforderlich und die aktive Mitsprache von Betriebsräten sowie Jugend- und Auszubildendenvertretungen.



Foto: Volkswagen

»Nur gemeinsam können wir das große Potenzial von KI in der Berufsausbildung heben.«

Carolina Bräunlein, Leitung standortübergreifende Projekte Berufsausbildung, Volkswagen

Interview



*Sören Heiseler, Ausbilder für Automatisierungstechnik,
Siemens, HamburgFoto: Volkswagen*

Foto: Siemens AG/Ulrich Wirrwa

Du bist Ausbilder bei Siemens in Hamburg. Wie nutzt Ihr KI?

Bei mir ging das vor zwei, drei Jahren los. KI ist ein Werkzeug, das mich als Ausbilder unterstützt, aber nicht ersetzt. Ich nutze sie für Wiederholungsfragen, um Lernstoff zu festigen. Ich achte darauf, dass die Fragen optimal auf Ausbildungsziele und das Niveau der Auszubildenden abgestimmt sind. Die eigentliche Wissensvermittlung, persönliche Betreuung, das Erklären komplexer Zusammenhänge bleiben aber in meiner Hand.

Hilft Dir KI beim Erstellen von Prüfungsaufgaben?

Ja, ich nutze KI gezielt als Unterstützung bei der Vorbereitung mündlicher IHK-Prüfungen. Sie hilft mir dabei, verschiedene Fragestellungen zu entwickeln und diese in eine sinnvolle, logische Struktur zu bringen. KI ist allerdings kein Ersatz für eigenständige pädagogische Konzeptarbeit.

Was war Dein überraschendstes Erlebnis mit KI?

Als ich die KI auf einen Fehler hinwies, reagierte das System höflich und nahm eine Neubewertung vor – kam aber zum gleichen, fehlerhaften Ergebnis. Das war für mich ein Aha-Moment.

Die KI zeigte zwar die programmierten sozialen Fähigkeiten wie Höflichkeit und die Bereitschaft zur Überprüfung, blieb aber trotzdem in ihrer ursprünglichen, fehlerhaften Logik gefangen.

Welche Risiken, welche Vorteile siehst Du?

Eine Gefahr besteht darin, dass man sich zu sehr auf die KI verlässt und die eigene kritische Überprüfung vernachlässigt. Nicht jede KI-generierte Antwort ist korrekt, auch wenn sie überzeugend klingt. Vorteile liegen in der Datenanalyse, wo sie zulässig ist. Da ist KI unschlagbar, sie kann große Datenmengen schnell durchforsten und Muster erkennen. In der Softwareentwicklung unterstützt sie bei Code Reviews und Fehlersuche.

Guten Appetit!

Slawisches Slow Food: köcheln, nicht kochen



Borschtsch kommt in einem Gebiet auf den Tisch, das sich von Polen und Rumänien über die Ukraine, Belarus und Litauen bis nach Russland erstreckt. Es gibt zahlreiche Rezepte und Variationen. Unser Rezept stammt aus dem internationalen Kochbuch des Arbeitskreises Kult. V der IG Metall Reutlingen-Tübingen.

Foto: Katrin Winner

Borschtsch ist einer der bekanntesten Eintöpfe: mit Roter Bete, Rindfleisch, Kohl und saurer Sahne schmeckt er übrigens auch im Sommer. Das Fleisch zunächst kurz in kochendes Salzwasser geben, blanchieren und anschließend herausnehmen. Das Fleisch danach erneut in einem großen Topf voll Wasser mit Salz, den Lorbeerblättern und Pfefferkörnern aufsetzen und circa zwei bis zweieinhalb Stunden weich kochen. In der Zwischenzeit die Zwiebeln schälen und in Würfel schneiden, den Weißkohl in dicke Scheiben, die Rote Bete in Streifen schneiden – oder hobeln. 100 Gramm Kartoffeln in Streifen schneiden oder grob hobeln, 150 Gramm Kartoffeln würfeln. Anschließend das weich gekochte Fleisch aus dem Topf nehmen, aber die Brühe aufheben. Jetzt das Fleisch in Würfel oder Streifen schneiden und den Kohl blanchieren.

Aus der Brühe die Pfefferkörner und Lorbeerblätter entfernen und sie dann zum Köcheln bringen. Zunächst die Kartoffeln hinzugeben, zehn Minuten köcheln lassen. Dann den zuvor blanchierten Kohl hinzufügen. Nach kurzem Köcheln nun auch alle anderen Zutaten in den Topf geben und vermischen. Je nachdem wie bissfest Ihr das Fleisch mögt, das Ganze dann für einige Zeit auf kleiner Hitze stehen lassen. Der Borschtsch soll nicht kochen, damit er Farbe und Geschmack behält. Den fertigen Borschtsch mit fein geschnittenem Knoblauch, Salz und Pfeffer abschmecken und noch kurz leicht köcheln lassen. Vor dem Servieren einen Esslöffel saurer Sahne, geschnittenen Dill, Petersilie oder Schnittlauch dazugeben. Guten Appetit!

Zutaten für vier Personen

- 500 g Rindfleisch (von der Schulter)
- 2 mittelgroße Zwiebeln
- 200 g Weißkohl
- 200 g Rote Bete
- 250 g Kartoffeln
- 1 EL Tomatenmark
- 1 EL Kräuteressig
- 2 Knoblauchzehen
- 1 Bund Petersilie
- 1 Becher saure Sahne
- Pfefferkörner
- Salz und Pfeffer
- 2 Lorbeerblätter

Dein Rezept

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

Service

Hier kannst Du dich registrieren

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

Podcast: Mehr Geld, weniger Arbeit

Die Metallerinnen und Metaller bei Wind Multiplikator bekommen 14,4 Prozent mehr Geld, weil sie einen Tarifvertrag erstreiten konnten. Wie sie das geschafft haben, erfahrt Ihr im Podcast: **igmetall.de/maloche-malibu**

Deine Geschäftsstelle

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

Der IG Metall beitreten

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

Leserbriefe

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

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 CO₂-Emissionen bei der Herstellung des Papiers schützt das Klima.