

metall

Dein Magazin

Jahrgang 77 | 5/2025 | D 4713 | igmetall.de/metall



Fachkraft von morgen

Wenn Unternehmen junge Menschen ausbilden,
investieren sie in die Zukunft



Foto: Alexander von Spreti

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 15. August 2025



Fachkräftemangel bekämpfen Unternehmen am besten dadurch, dass sie die Fachkräfte von morgen ausbilden und sie anschließend im Unternehmen halten.

Foto: Cordula Kropke

Editorial

Zur Jugend bekennen!



Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall

Foto: Lando Hass

631 Milliarden Euro wollen die Unternehmen der Initiative »Made for Germany« in den Standort Deutschland investieren, wie ihre Vertreter kürzlich beim Treffen mit Bundeskanzler Friedrich Merz verkündet haben. Damit bekennen sie sich zum Standort. Das ist gut so.

Wenn die Wirtschaft wieder Schwung aufnimmt, wird der Druck durch den Fachkräftemangel stärker. Jede Stelle, die jetzt für kurzfristige Gewinne gestrichen wird, verschärft das Problem. Deshalb fordern wir von den Unternehmen: Schafft Perspektiven und Sicherheit für die Beschäftigten!

Wir brauchen auch klare Bekenntnisse zur Jugend. Die Arbeitgeber jammern über eine angeblich unmotivierte junge Generation und über den Fachkräftemangel. Fakt ist aber: Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe geht zurück. Seit 2019 wurden knapp 40 000 Ausbildungsplätze gestrichen. Das passt doch nicht zusammen!

Wer möchte, dass der Standort eine Zukunft hat, muss auch für den Nachwuchs sorgen. Der Umstieg auf erneuerbare Energien, der Hochlauf der Elektromobilität und der Bau energiesparender Wohnungen brauchen Fachkräfte: im Handwerk, aber auch Elektroingenieurinnen und IT-Spezialisten. Das muss Unternehmen und Politik klar sein.

Für die IG Metall steht fest: Wer Top-Azubis möchte, braucht Top-Bedingungen. Betrieblich und tariflich. Deshalb müssen die Arbeitgeber jetzt liefern. Ausbildungsplätze wieder aufbauen, Ausbildung attraktiver machen. Wir als IG Metall kämpfen für gute Ausbildungsplätze, starke Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Übernahmegarantien, faire Ausbildungsvergütungen und einen Tag frei vor Prüfungen. Gerade in Zeiten des Umbruchs braucht die Jugend Perspektiven und Zuversicht.

Das geht nur mit einer starken Gewerkschaft! Deshalb mein Appell: Sprecht die neuen Auszubildenden an! Übrigens: In der letzten Tarifrunde Metall und Elektro haben die Azubis 140 Euro mehr erkämpft. Ein weiteres gutes Argument, Mitglied der IG Metall zu werden.

Guere
Christiane Benner

Leserinnen und Leser meinen



Ausgabe 7/8 2025

Foto: IG Metall

»Ich bin seit über drei Jahren in Rente, habe seit 1973 Rentenbeiträge lückenlos eingezahlt und 25 Jahre vor Renteneintritt privat vorgesorgt. Dank der SPD unter Gerhard Schröder werden mir monatlich 240 Euro für Krankenkasse und Pflegeversicherung abgezogen, obendrauf kommt die Einkommensteuer. Ich rate jedem jungen Menschen, sich den Betrag für die private Vorsorge unters Kopfkissen zu legen. Am Ende wird jeder private Sparvertrag besteuert und die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung eingefordert.«

Toni Kalus, per E-Mail

Als Altersvorsorge ein Desaster

METALL 7/8 2025

»Ratgeber Altersvorsorge: Diese Fehler kosten Geld«

Der Ratgeber empfiehlt die Betriebsrente zur Altersvorsorge. Bei mir, und vielen anderen auch, ist das total nach hinten losgegangen. Von meinem Bruttolohn wurden über viele Jahre Beiträge samt Arbeitgeberbonus in eine Betriebsrente eingezahlt.

Im Rentenfall wird die als Kapitalzahlung ausgezahlt, dabei fallen erhebliche Steuern an. Zudem wird auf das Bruttokapital der volle Krankenversicherungsbeitrag, mit Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil über zehn Jahre gerechnet (120 Monatsbeträge), fällig. Die in dem Zeitraum stattfindenden Beitragserhöhungen kommen jeweils dazu! Zwar gibt es einen kleinen Freibetrag, aber zu diesen Abgaben gesellt sich auch noch der jeweils aktuelle volle Pflegebeitrag. Die in der Einzahlungsphase gesparten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge wurden somit teuer »erkauft«, in Summe bleibt kaum das von mir selbst eingezahlte Kapital, vom Arbeitgeberanteil ganz zu schweigen – als Altersvorsorge ein Desaster.

Arne Haarke, per E-Mail

Selbst vorsorgen

METALL 7/8 2025

»Ratgeber Altersvorsorge«

In dem Ratgeber werden Betriebsrente, freiwillige Einzahlung in die Rentenversicherung sowie eine eigene Wohnung als Altersvorsorge genannt. Mir fehlt der Hinweis, dass man mit kostengünstigen, weltweit und breit diversifizierten ETFs selbst vorsorgen kann. Bei diesen passiven Aktienfonds sind die laufenden Kosten sehr gering und man selbst erhält die Rendite für die Rente, nicht irgendein Bankberater.

Steffen Möllring, Wolfsburg

Das betriebliche Vorschlagswesen nutzen

METALL 5/6 2025

»Managermurks stoppen – in Zukunft investieren«

Gerade die Automanager sind schnell dabei, die Schuld auf andere zu schieben. Ganz schlimm wird es häufig, wenn Unternehmenskrisen oder Arbeitsplätze gegen Klimawandel und erneuerbare Energien ausgespielt werden – zum Beispiel mit dem Märchen von den hohen Energiekosten, die dazu führten, dass man mit Blick auf ausländische Hersteller nicht mehr konkurrenzfähig wäre. Der Anteil der Energiekosten am Bruttoproduktionswert in der Autoindustrie beträgt 0,6 Prozent. Aber lieber den Unternehmensberater reich machen, als selbst nachzudenken, sich anzustrengen und diejenigen zu fragen, die etwas von der Sache verstehen.

Nämlich die Mitarbeiter! In meiner aktiven Zeit hatte ich dafür einen Spruch: »Wer Unternehmensberater beschäftigt, kann genauso gut seine Uhr verschenken und anschließend fragen, wie spät es ist.« Wenn man dann auch noch bedenkt, dass auch Alice Weidel als Unternehmensberaterin tätig war. Was wird sie geraten haben? Den »gesunden Menschenverstand nutzen«, wie sie es in Talkshows empfiehlt? Also: Statt Sachverstand, selbst nachdenken, arbeiten und das betriebliche Vorschlagswesen nutzen.

Herbert Schuld, Mengerskirchen

Kurzfristiges Denken

METALL 7/8 2025

»Stahl geht in die heiße Phase«

Die Stahlkonzerne in Deutschland pflegen heute ein kurzfristiges Denken. Aber Konzerne, die am vierteljährlichen Zählen ihrer Bilanzgewinne ihre Geschäftspolitik ausrichten, verlieren gegenüber langfristig denkenden und handelnden Unternehmen – wie den chinesischen – spürbare Marktanteile. Deshalb ist es wichtig, dass unsere IG Metall mit all ihrer Kampfkraft die Stahlkonzerne dazu veranlasst, mit Investitionen die notwendigen Transformationen für neue Produktionsverfahren zu forcieren. Das sichert unsere Stahlstandorte und Arbeitsplätze und verhindert schmerzhaft Nachteile, die durch die große Abhängigkeit von ausländischen Lieferanten entstehen.

Heinz Rittermeier, Bochum

Tarif

Leiharbeit: Tarife in Bewegung

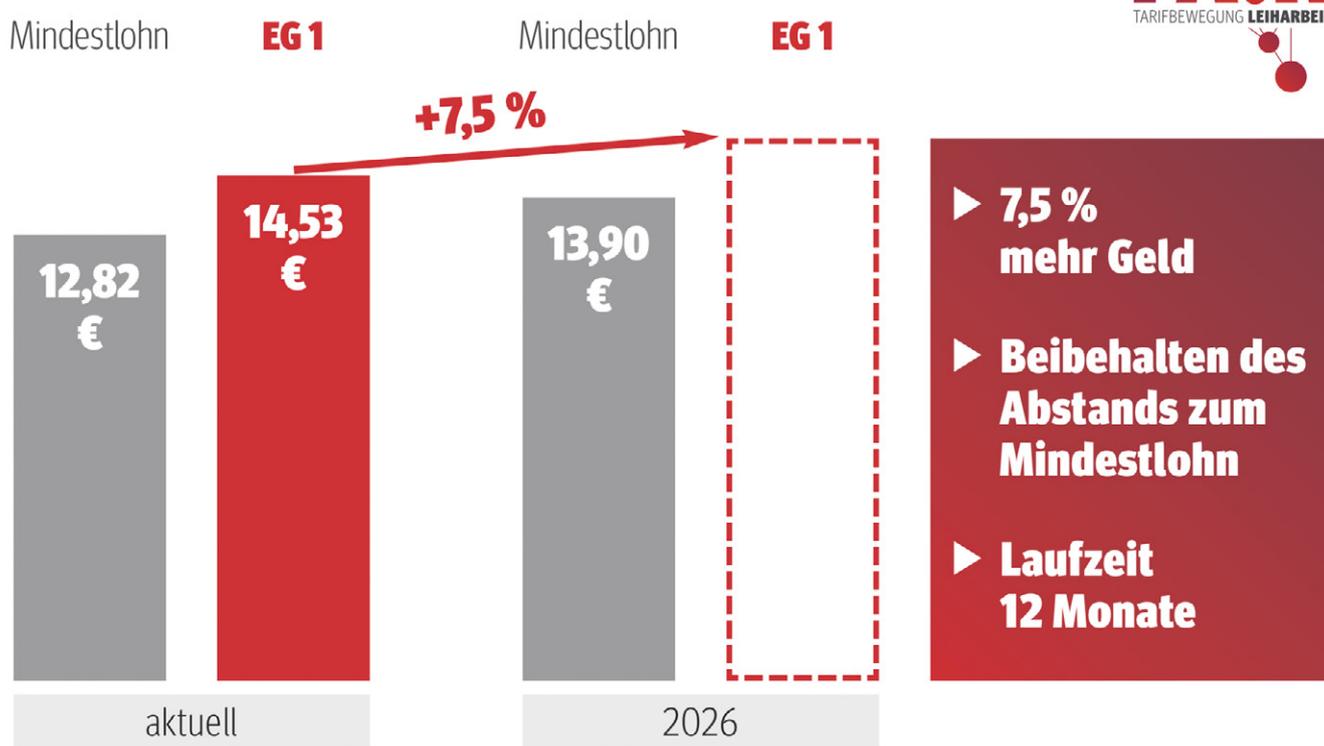
LEIHARBEIT

7,5 Prozent mehr Geld fordern die DGB-Gewerkschaften in der aktuellen Tarifrunde Leiharbeit. Die IG Metall will außerdem Verbesserungen bei den Branchenzuschlägen. Zudem gelten ab 2026 ein neuer Manteltarifvertrag und ein neuer Entgelttrahmentarifvertrag.

Von Dennis Vogt



FORDERUNG FÜR DIE TARIFRUNDE LEIHARBEIT 2025



Die Entgelttarifrunde 2025 in der Leiharbeit hat begonnen: 7,5 Prozent mehr Geld in allen Entgeltgruppen fordert die DGB-Tarifgemeinschaft, bei einer Laufzeit von zwölf Monaten. Dabei soll wie bisher ein deutlicher Abstand der untersten Entgeltgruppe 1 (EG1) zum allgemeinen Mindestlohn eingehalten werden. Der Stundenlohn in der EG1 beträgt zurzeit 14,53 Euro. Der aktuelle gesetzliche Mindestlohn liegt bei 12,82 Euro. Er soll nach der Empfehlung der Mindestlohnkommission zum 1. Januar 2026 auf 13,90 Euro und ab 2027 auf 14,60 Euro steigen.

Wenn sich durch einen Tarifabschluss dann die Entgelte erhöhen, steigen aufgrund der durchgesetzten Tarifdynamik auch Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und der Mitgliedervorteil (siehe Kasten). Die Entgelttarifverträge laufen zum 30. September 2025 aus. Für die Tarifverträge der Leiharbeit verhandelt die IG Metall nicht allein, sondern mit allen DGB-Gewerkschaften als DGB-Tarifgemeinschaft. Ihr gegenüber steht der Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP).

Die IG Metall will zudem Verbesserungen bei den Branchenzuschlägen erreichen. Die sorgen dafür, dass Leihbeschäftigte mit einem Einsatz in bestimmten Branchen einen Zuschlag auf ihr Entgelt erhalten. Auch die Branchenzuschlagstarifverträge laufen zum 30. September 2025 aus.

2026: neue Tarifverträge

Gewerkschaften und GVP haben im Mai schon einen neuen Mantel- und einen neuen Entgelttrahmentarifvertrag abgeschlossen. Damit werden die Tarifverträge der zum neuen Verband GVP fusionierten Arbeitgeberverbände Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) und Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) vereinheitlicht. Sie treten zum 1. Januar 2026 in Kraft und enthalten Vorschriften aus den bisherigen Tarifverträgen, aber auch neue Regelungen. In einigen Fällen gibt es Übergangsfristen.

Eine Änderung gilt bereits seit dem 1. August: Ein neuer Arbeitsvertrag in der Leiharbeit muss nicht mehr in Schriftform, als ausgedruckter Arbeitsvertrag, sondern lediglich in Textform abgeschlossen werden – zum Beispiel per E-Mail oder als PDF-Dokument. Der Vertrag muss jedoch dauerhaft digital bereitstehen und auf Verlangen der Beschäftigten ausgedruckt werden.

Weitere Änderungen umfassen zum Beispiel eine niedrigere Grenze im Zeitkonto für das Ausbezahlen von Plusstunden (91 Stunden) und bezahlte Wegezeiten (Berechnung der Strecke zwischen Wohnort und Einsatzort und schon ab 1 Stunde und 15 Minuten).

Viele Arbeitgeber werden ihren Beschäftigten neue Arbeitsverträge oder Ergänzungen zum Arbeitsvertrag vorlegen, die einen Verweis auf die GVP-Tarifverträge enthalten. Das ist grundsätzlich unproblematisch, solange der Arbeitgeber keine weiteren arbeitsvertraglichen Änderungen vornimmt.

Die Leiharbeitstarife sind also in Bewegung und machen auch mit Blick auf den Tag gegen prekäre Beschäftigung am 7. Oktober deutlich: Die IG Metall setzt sich für gute Arbeitsbedingungen und eine faire Bezahlung in der Leiharbeit ein.

igmetall.de/tarifrunde-leiharbeit

Mitgliedervorteil: ab 19. Oktober beantragen

Ab dem 19. Oktober können Leihbeschäftigte wieder den Mitgliedervorteil Leiharbeit, die Extrazahlung zum Weihnachtsgeld, beantragen. Voraussetzungen sind eine mindestens sechsmonatige Mitgliedschaft in der IG Metall und eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung beim Verleiher zum Stichtag 30. November. Alles Wichtige dazu erfahrt Ihr hier:

igmetall.de/mitgliedervorteil-leiharbeit

Tarif

Tarifrunde Stahl startet: Es wird schwierig

STAHLTARIFRUNDE 2025/26

Mitte September startet die Tarifrunde in der Stahlindustrie. Die Verhandlungen werden äußerst schwierig. Nahezu alle Betriebe stecken in der Krise. Die IG Metall hat sich für die Tarifrunde drei Ziele gesetzt: Beschäftigung, Fachkräfte und Reallöhne sichern.

Von Dirk Erb



Kampfbereit: Die Beschäftigten in der Stahlindustrie sind bereit, für ihre Arbeitsplätze, aber auch für den Erhalt ihrer Realeinkommen zu kämpfen.

Foto: Thomas Range

Am 16. September starten die Tarifverhandlungen in der Eisen- und Stahlindustrie. Am 11. September beschließen die Tarifkommissionen der IG Metall für die nordwestdeutsche und die ostdeutsche Stahlindustrie ihre Forderungen. Am 30. September endet die Friedenspflicht. In der saarländischen Stahlindustrie startet die Tarifrunde drei Monate später.

Überall rote Zahlen

Klar ist: Die Stahltarifrunde wird äußerst schwierig. Die Konjunktur schwächelt, die Weltlage ist unsicher – durch Trumps Zollpolitik, durch Kriege. Dazu kommt die Finanzierung der Transformation hin zu grünem Stahl. Die Rohstahlproduktion der deutschen Stahlindustrie ist gegenüber dem Vorjahr um zwölf Prozent gesunken. Und die Unternehmen schreiben rote Zahlen und bauen Beschäftigung ab. Fast überall wurden zur Sicherung von Arbeitsplätzen die Arbeitszeiten heruntergefahren, wie es die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung der IG Metall ermöglichen, um Entlassungen zu verhindern.

Beim größten deutschen Stahlhersteller Thyssenkrupp Steel etwa hat die IG Metall einen Sanierungstarifvertrag ausgehandelt, über den die IG Metall-Mitglieder im Unternehmen gerade abstimmen: Die Arbeitszeit wird auf 32,5 Stunden in der Woche reduziert. Mehr als 4000 ältere Beschäftigte (von insgesamt 27 000) werden vorzeitig über eine Altersbrücke mit Ausgleichszahlungen in Rente geschickt. So wird der Personalabbau sozialverträglich gestaltet. Bis 2030 sind betriebsbedingte Kündigungen nur als letztes Mittel möglich.

In vielen weiteren Unternehmen kämpfen Beschäftigte und IG Metall aktuell gegen Arbeitsplatzabbau. Auch bei Saarstahl läuft ein Sanierungstarif. Bei Salzgitter droht eine Sanierung. Bei den Hüttenwerken Krupp Mannesmann GmbH (HKM) in Duisburg geht es um die Zukunft der Hütte. Daher ist die Sicherung von Arbeitsplätzen ein Ziel der IG Metall in der Stahltarifrunde 2025.



Für unsere Hütten: Überall kämpfen Beschäftigte in der Stahlindustrie gemeinsam mit der IG Metall für die Zukunft ihrer Arbeitsplätze. Foto: Salzgitter im Dezember 2024.

Foto: Mark Mühlhaus/attenzione

Beschäftigung, Fachkräfte und Reallöhne sichern

Die bisherige Debatte über die Forderungen für die Tarifverhandlungen zeigt aber auch, dass die Mitglieder der Tarifkommissionen der IG Metall in der Stahlindustrie zumindest einen Ausgleich für die Inflation erreichen und damit die Reallöhne sichern wollen. Zudem steht die Stahlindustrie beim Kampf um Fachkräfte in Konkurrenz zu anderen Branchen.

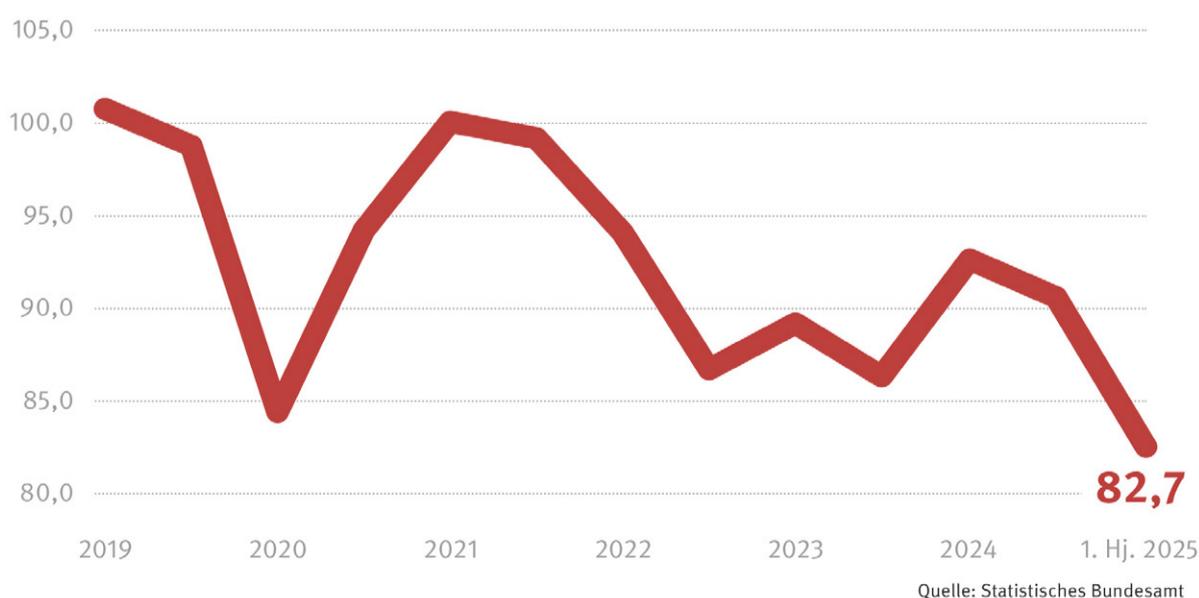
»Wir sind bereit, eine Tarifrunde der Verantwortung zu gestalten«, erklärt Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall Nordrhein-Westfalen und Verhandlungsführer in der nordwestdeutschen Stahlindustrie. »Aber Verantwortung ist eben keine einseitige Angelegenheit, auch die Arbeitgeber müssen mitmachen.«

Eine Nullrunde und damit Einbußen beim Reallohn wird die IG Metall trotz Krise nicht akzeptieren. »Wir müssen die Einkommen der Beschäftigten sichern«, bekräftigt Sophie Jänicke, Tarifsekretärin der IG Metall-Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen für die ostdeutsche Stahlindustrie. »Jeder Angriff der Arbeitgeber auf die Reallöhne wird auf unseren entschlossenen Widerstand stoßen.«

Auch die Politik muss liefern

Zugleich macht die IG Metall weiter Druck auf die Politik: Die EU muss eine aktive Industriepolitik zum Schutz der grünen Transformation betreiben und auch unfaire Billigimporte von Stahl eindämmen. Die Bundesregierung muss ihre Versprechen einlösen, ihr Investitionsprogramm zum Laufen bringen und die Strompreise für die Industrie senken.

Produktion in der Stahlindustrie (bereinigt) in den Jahren 2019 bis 2025 in der Bundesrepublik Deutschland
2021 = 100 Prozent



-8 %

2024 arbeiteten 89 584 Menschen in der Stahlindustrie.
2019 waren es noch 97 400.

Zeitplan Stahltarifrunde

Nordwestdeutsche und ostdeutsche Stahlindustrie

11. September: Die Tarifkommissionen beschließen ihre Forderungsempfehlungen.

Der IG Metall-Vorstand verabschiedet die endgültigen Forderungen für die Verhandlungen.

16. September: Start der Tarifverhandlungen.

30. September, 24 Uhr: Die Laufzeit der Entgelttarife endet. Ende der Friedenspflicht.

1. Oktober: Ab jetzt sind Warnstreiks möglich.

Saarländische Stahlindustrie

31. Dezember: Ende der Laufzeit des Entgelttarifvertrags. Ende der Friedenspflicht.

Die genauen Termine geben wir zu einem späteren Zeitpunkt bekannt.

Aktuelle Nachrichten zur Stahltarifrunde 2025/26: **[igmetall.de/Stahltarifrunde](https://www.igmetall.de/Stahltarifrunde)**

Titel

Generation Zukunft will verändern und gestalten

IG METALL JUGEND

Alle haben eine Meinung zur Jugend, aber was sie tatsächlich macht und will, wissen viele nicht. Auf dem Rise-Festival der IG Metall Jugend zeigt sich: Die Jugend will arbeiten und weiß auch genau, was sie sich unter guter Arbeit vorstellt. Dafür rechnet sie auch mal die Auswirkungen der Inflation auf ihre Lebenshaltungskosten aus – und macht daraus eine Tarifforderung.

Von Jacqueline Sternheimer



Mittendrin oder vorn in der ersten Reihe: Ob bei den großen Aktionstagen oder kleineren Warnstreiks, die IG Metall Jugend ist immer mit dabei und packt an.

Foto: Thomas Range

Wie tickt eigentlich die Jugend? Die Generationen Z und Alpha? Das sind die jungen Menschen, die zwischen 1995 und 2010 oder später geboren wurden und die jetzt in den Arbeitsmarkt nachrücken. Als »Vertreter der Hafermilchgesellschaft«, als eine »Guavendicksafttruppe« hat Moderator Markus Lanz sie vor Kurzem im schlechten Boomerdeutsch bezeichnet. Verweicht sollen sie sein, zu faul zum Arbeiten und einzig interessiert an einer guten Work-Life-Balance.

Work-Life-Was? Beim Rise-Festival der IG Metall Jugend in Magdeburg ist das kein Thema: Frühmorgens zur besten Frühstückszeit finden sich immer mehr junge Leute in der Workshoparea ein – mit einem Kaffeebecher in der Hand, in den manche auch Hafermilch gießen, Herr Lanz!

Um die Flipcharts im Gras sitzend oder auf Sonnenliegen diskutieren sie über Inflation und Rechtsruck, über Kriege, die Rüstungsindustrie und den prekären Wohnungsmarkt. Sie kommen aus Duisburg, Koblenz, Ortenau oder Paderborn. Und sie lernen im Handwerk, bauen Prothesen, Autos oder Verpackungsmaschinen – ein echter Querschnitt der IG Metall eben.

Bei schönstem Festivalwetter an einem Ort, der wie geschaffen ist zum Feiern, wollen sie an diesem Vormittag vor allem eins: zu Politik, Gesellschaft und Tarifverträgen arbeiten. Wer behauptet, die Jugend sei verweicht, zu faul zum Arbeiten und nur interessiert an einer guten Work-Life-Balance, war noch nie bei der IG Metall Jugend. Zeit für den Faktencheck, Herr Lanz: Was bewegt die Jugend? Was hindert sie daran, beruflich durchzustarten? Und was tut die größte Einzelgewerkschaft der freien Welt dafür, dass sie es kann?

Topf sucht Premiumdeckel

Wichtig ist den jungen Menschen vor allem eins – das wird in allen Workshops deutlich: eine Perspektive. Viele würden gern eine Ausbildung beginnen, weil es immer noch als etwas Handfestes gilt. »Aber leider bieten viele Betriebe kaum echte Perspektiven – das schreckt ab«, sagt Mehmet Barlas, der bei Thyssenkrupp Steel in Duisburg arbeitet. Zwei Workshopzelte weiter hat auch der Auszubildende Jesper den Eindruck: »Ich kenne viele, die arbeiten wollen, aber sie bekommen keine Chance.«

Die Zahlen geben Jesper Recht: 2024 gab es erstmals wieder mehr Jugendliche ohne Ausbildungsplatz als offene Ausbildungsstellen. Über 70 000 Suchende waren zum Stichtag Ende September 2024 noch ohne Ausbildungsplatz. Nicht nur die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im Vorjahr gesunken, auch die angebotenen Ausbildungsstellen haben abgenommen. Die Ursachen für diese Schwächung der dualen Ausbildung sind vielfältig. Ein Problem für Bewerberinnen und Bewerber: Die Unternehmen investieren schlichtweg weniger in die Ausbildung.

Es gibt eine Lösung, dem weiteren Rückgang von Ausbildungsplätzen entgegenzuwirken und auch an einem besseren Übergang von der Schule in den Beruf zu arbeiten: die umlagefinanzierte Ausbildungsgarantie. Sie ist eine Kernforderung der IG Metall Jugend. Alle Unternehmen, die ausbilden können, zahlen nach einem Solidarprinzip eine Abgabe, und alle Unternehmen, die ausbilden, bekommen aus diesem Topf Zuschüsse. Das übrige Geld wird in unterstützende Angebote wie zum Beispiel Qualifizierungsmaßnahmen für junge Menschen gesteckt. Im Stadtstaat Bremen ist 2023 so ein Ausbildungsfonds per Gesetz eingerichtet worden. Seit diesem Jahr zahlen die Unternehmen die erste Abgabe, die sich aus ihrer Bruttolohnsumme ergibt. Dass dieses Gesetz verabschiedet wurde, daran hat die IG Metall maßgeblich mitgewirkt. Jetzt setzt sie sich gemeinsam mit dem DGB dafür ein, diesen Ausbildungsfonds bundesweit einzuführen.

Neben den nicht berücksichtigten Bewerberinnen und Bewerbern auf dem Ausbildungsmarkt gibt es jedes Jahr viele junge Menschen, die sich gar nicht erst bewerben, weil sie nicht wissen, bei welchem Unternehmen. Hier klafft eine Informationslücke. Es fehlt jemand, der den richtigen Betrieb mit dem richtigen Bewerber oder der richtigen Bewerberin zusammenbringt. Anders gesagt: Wie findet der Topf den passenden Deckel? Deshalb hat die IG Metall einen Markt geschaffen, wo es nur noch Premiumdeckel zu finden gibt. Das funktioniert über eine Ausbildungsmesse – ausschließlich mit tarifgebundenen Unternehmen.

Vorgemacht haben das die IG Metall-Geschäftsstellen Neuwied und Koblenz. Nun schon zum dritten Mal laden sie am 3. September zur Ausbildungsmesse »Zukunft mit Tarif« in der Sayner Hütte in Bendorf-Sayn ein. Marko Seibel ist Jugendsekretär in Koblenz und einer der Initiatoren der Messe. »Uns ist vor allem wichtig, in den Schulen anzusetzen und schon den Schülerinnen und Schülern zu zeigen: ›In Betrieben mit Tarif werdet ihr es deutlich besser in der Ausbildung haben. Lasst euch nicht blenden.« Marko war schon auf vielen herkömmlichen Ausbildungsmessen und weiß: »Die aufwendigsten Stände mit den spannendsten Give-aways gehören häufig den Unternehmen, mit den miesesten Arbeitsbedingungen.«

Jugendforderung hat überzeugt

Die Vorteile einer Ausbildung in einem tarifgebundenen Unternehmen liegen auf der Hand: hohe Übernahmechancen, geregelte Arbeits- und Urlaubstage, Mitbestimmung im Betrieb und eine überdurchschnittliche Ausbildungsvergütung. Das alles zusammen sorgt für die langfristige Perspektive, nach der junge Menschen suchen.

Zurück zum Rise-Festival: Fabienne schreibt für ihre Gruppe mit Edding auf das Flipchartblatt, welche Themen die IG Metall Jugend in nächster Zeit anpacken soll. Es ist nicht mehr viel Zeit, gleich ist Mittag und die Podiumsdiskussion mit allen fünf geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern der IG Metall startet. »Ausbildungsumlage«, »Mietpreise« und »eigene Tarifforderung« schreibt sie in großen, deutlichen Buchstaben auf das Blatt. »Junge Menschen haben keine Lust, sich für niedrige Löhne kaputtzumachen, während Chefs profitieren«, erklärt die Studentin der Sozialwissenschaften ihren letzten Punkt.

In der jüngsten Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie haben einige, die hier diskutieren, erlebt, was es heißt, sich einzubringen, sich für die eigene Idee starkzumachen und am Ende selbst zu profitieren – und andere mit ihnen. Alexander Jan ist einer von ihnen. Er ist Auszubildender und stellvertretender Jugend- und Auszubildendenvertreter, kurz JAV, bei einem Zapfsäulenhersteller nahe Paderborn. Außerdem engagiert er sich noch im Ortsjugendausschuss der IG Metall in Paderborn.

Noch während bei der jüngsten Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie bundesweit in den Betrieben, den Ausschüssen und Tarifkommissionen debattiert wurde, rechnete Alex mit seinen Kolleginnen und Kollegen durch, was die Inflation konkret mit ihrem Warenkorb beim Einkaufen macht.

Das Rechnen hat dem angehenden Industriekaufmann nicht nur Spaß gemacht. Es hat ihn auch davon überzeugt, dass die Jugend eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütung fordern sollte. So sehr überzeugt, dass er die Idee und die Zahlen, die diese Forderung untermauerten, immer wieder an seine Kolleginnen und Kollegen herantrug. So hat er sie schließlich überzeugt, dafür mit vors Tor zu ziehen. Einige Warnstreiks später wurde es ernst: Alexander sollte als einer der Experten für die Auszubildenden mit an den Verhandlungstisch für den Bezirk Nordrhein-Westfalen und den Arbeitgebern erklären, warum die jungen Menschen eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütung brauchen. »Ich habe geschildert, wie Azubis heute leben – nicht mehr mit 16 bei den Eltern, sondern mit 20 in der eigenen Wohnung. Wir müssen mobil sein, manche haben Nebenjobs, oft sogar unangemeldet, weil sie sonst ihre Miete nicht zahlen können.«

Verständnis ist ihm von der anderen Seite des Verhandlungstischs nicht entgegengebracht worden, nur böse Blicke. Doch durchgesetzt haben sich Alex und seine Mitstreiterinnen und Mitstreiter dennoch: Für die 230 000 Auszubildenden in der Metall- und Elektroindustrie gibt es seit Januar 2025 satte 140 Euro mehr. Ab April 2026 steigen die Ausbildungsvergütungen um weitere 3,1 Prozent.

Probleme im Betriebsalltag

In den Workshops beim Rise-Festival fällt immer wieder das Wort »Üprop«. Damit ist kein neues Produkt von Kinderschokolade gemeint, so wird hier ganz selbstverständlich das Ergebnis der überproportionalen Erhöhung bezeichnet. In der Textil- und Bekleidungsindustrie und in den Textilien Diensten wurden ebenfalls überproportionale Erhöhungen in Form von Festbeträgen für die Auszubildenden ausgehandelt. An diesen Erfolgen der überproportionalen Erhöhung wollen viele in den Workshops für kommende Tarifrunden anknüpfen.

Die Mittagssonne knallt auf die Podiumsbühne, während sich die Ränge füllen. Überall IG Metall-Badeschlappen, auch IG-Letten genannt, Anglerhüte mit IG Metall Jugend-Logo drauf – wer sich hier umguckt, merkt schnell: Give-aways können nicht nur die Arbeitgeber auf Ausbildungsmessen, das kann die Gewerkschaft auch. Weil die fünf geschäftsführenden Vorstandsmitglieder im Atrium Platz nehmen, verzichten die jungen Metallerinnen und Metaller auf die Mittagspause und setzen sich mit ihrer »Beute« von den Foodtrucks des Festivals – mexikanisches Essen und Burger sind am stärksten gefragt – dazu. »Wir alle fünf haben in der IG Metall Jugend angefangen«, sagt die Erste Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner, gleich zu Beginn. Wie wertvoll die Jugend ihrer Gewerkschaft ist, wird bei den Ansprachen aller fünf Vorstandsmitglieder klar. Aber vor allem sind sie gekommen, um zuzuhören: Aus den verschiedenen Workshops kommen Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Bühne und berichten, was der Jugend wichtig ist, und diskutieren im Anschluss miteinander darüber.

Eine Kollegin schildert, dass sie Probleme im Betrieb haben, weil der Chef ihnen Bildungsseminare verweigert, die ihnen per Gesetz zustehen. »Ihr müsst laut sein und ihr müsst euch wehren, wenn es Ungerechtigkeiten gibt. Dann können wir als Gemeinschaft etwas verändern«, ermutigt Christiane Benner sie. Die Stimmung ist energiegeladen, unterstützend und wertschätzend. »Ich nehme mit, dass ihr trotz der schwierigen Weltlage nicht den Kopf in den Sand steckt! Im Gegenteil: Ihr wollt verändern, wollt gestalten! Und das ist richtig und wichtig«, fasst Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, am Ende zusammen. Dieser Generation brennt es auf den Nägeln, sie sind Macherinnen und Macher, aber sie haben auch gut begründete Ansprüche, haben einen Sinn für Ungerechtigkeiten. Das wurde an diesem Tag klar. Dass sie nicht zum ersten Mal politische Gewerkschaftsarbeitsluft geschnuppert haben, auch.

Das Tagwerk kann sich sehen lassen: Es gibt konkrete Themen, wie Mitbestimmung in den Betrieben auszuweiten oder die Ausbildungsvergütungen weiter zu erhöhen, sogar Ansätze für Kampagnen wurden entwickelt. Und getanzt zur Musik der auftretenden Bands, zwischen Regenbogenfahnen und Seifenblasen, wurde auch. Denn wer arbeiten kann, kann auch feiern. Zurück zum Anfang, zurück zu Mehmet, der bei Thyssenkrupp Steel arbeitet. Er sagt: »Bevor ich bei der IG Metall war, habe ich mich nicht als politischen Menschen gesehen.« Aber durch die IG Metall hat er sich nach Ausbildungsbeginn in der Jugendvertretung engagiert. »Ich komme aus dem Duisburger Norden, da gibt es viel zu tun. Da habe ich gemerkt: Wenn ich etwas verändern will und es den Leuten in meinem Viertel besser gehen soll, muss ich mich politisch einbringen.« Jetzt ist er bei der SPD aktiv und kandidiert im September bei den Kommunalwahlen in Nordrhein-Westfalen für den Integrationsausschuss.



Engagiert in der Politik und im Betrieb: Mehmet Barlas ist in der SPD aktiv und ist unter anderem stellvertretender Vertrauenskörperleiter bei Thyssenkrupp Steel in Duisburg.

Foto: Thomas Range

»Bei Warnstreiks oder Aktionen sehe ich die Jugend immer in der ersten Reihe. Sie wollen eine sichere Zukunft, gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und setzen sich dafür ein. Dieses Bild von der ›faulen Generation Z‹ kann ich nicht nachvollziehen.«

Mehmet Barlas, Vertrauensmann, Thyssenkrupp Steel

Generation Zuversicht

Mehmet ist das beste Beispiel dafür, was die Jugend alles bewegen will und wie sie tickt: Es geht ihr nicht nur um mehr Geld in der eigenen Tasche, sondern darum, etwas für alle zu erreichen. Sie mögen Ängste haben, was ihre Zukunft angeht, aber sie geben die Hoffnung nicht auf. Als Mehmet's Gruppe sich beim Workshop positionieren soll zur Frage, wie sie die Zukunft in ihrem Betrieb sieht, formuliert es Mehmet negativer als die anderen: »Nicht gut. Die Zukunft des Stahls in Deutschland ist unsicher.« Aber Mehmet sagt auch: »Wir kämpfen weiter für den Standort Deutschland.«

Mehmet ist zuversichtlich, nicht nur was die Stahlproduktion in Deutschland angeht, sondern auch hinsichtlich seiner viel gescholtenen Generation: »Ich sehe, wie engagiert viele junge Leute in ihrer Ausbildung sind. Sie wollen etwas erreichen und setzen sich dafür ein. Sie bleiben nicht still, sie machen weiter und kämpfen für ihre Zukunft.« Jetzt überzeugt, Herr Lanz?

Selbstwirksamkeit spüren? Etwas verändern? Bildung bewegt.

Nicht nur der Beruf will gelernt sein, auch Gewerkschaftsarbeit ist ein echtes Handwerk. »Wenn große Dinge angegangen wurden innerhalb der IG Metall, haben wir häufig die Erfahrung gemacht, dass sie auf die Arbeit in Bildungsseminaren zurückgehen«, sagt IG Metall-Bildungsreferentin Shari Kowalewski vom Bildungszentrum Schliersee. So ist es zum Beispiel gelungen, die unbefristete Übernahme in manchen Betrieben durchzusetzen, Verbesserungen für dual Studierende einzuführen und Ausbildungsrahmenverträge oder -versetzungspläne in den Betrieben stärker einzufordern.

Bad Orb, Berlin, Beverungen, Inzell, Lohr, Schliersee und Sprockhövel sind die sieben Bildungszentren der IG Metall. Jugend- und Auszubildendenvertreterinnen und -vertreter (JAV) haben einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsseminare. Darüber hinaus gibt es in den meisten Bundesländern einen gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub. Auch den können IG Metall-Mitglieder in den Bildungszentren wahrnehmen. In den verschiedenen ein- oder zweiwöchigen Grundlagen- und Aufbau-seminaren lernen die jungen Aktiven, Methoden zu entwickeln, um Probleme im Betrieb anzugehen. Sie erfahren, wie sie ihre Mitbestimmungsrechte nutzen, um Politik auf den Prüfstand zu stellen, oder was in einem Tarifvertrag steht.

»Ich bin Teil der Arbeitswelt, aber nach dem Jugend-I- Seminar ist mir auch klar, wie ich sie mitgestalten kann«, sagt Esila Sahinoglu, Auszubildende bei PFW Aerospace. »Eines der besten Mittel dafür ist der Tarifvertrag. Den Begriff hört man oft, klar, aber wie es letztendlich dazu kommt und was es dafür braucht, ist unglaublich wichtig, um mitbestimmen zu können«, sagt sie. Neben all den weltpolitischen

und betrieblichen Problemen, die die Seminare behandeln, lebt Bildung aber auch von dem, was außerhalb der Seminarräume passiert: Kanu fahren auf dem Schliersee oder Wellness in Sprockhövel.



Ausgebildet im Handwerk: Jana Schwab arbeitet als Orthopädiemechanikerin und baut Arm- und Beinprothesen.

Foto: Thomas Range

»Erst kam Corona, dann der Krieg, außerdem die Klimakrise. Das macht Angst. Aber das heißt nicht, dass wir resignieren. Wir machen uns Gedanken – über Rente, über Sicherheit, über unsere Lebensrealität.«

Jana Schwab, Mitglied im Ortsjugendausschuss, Offenburg

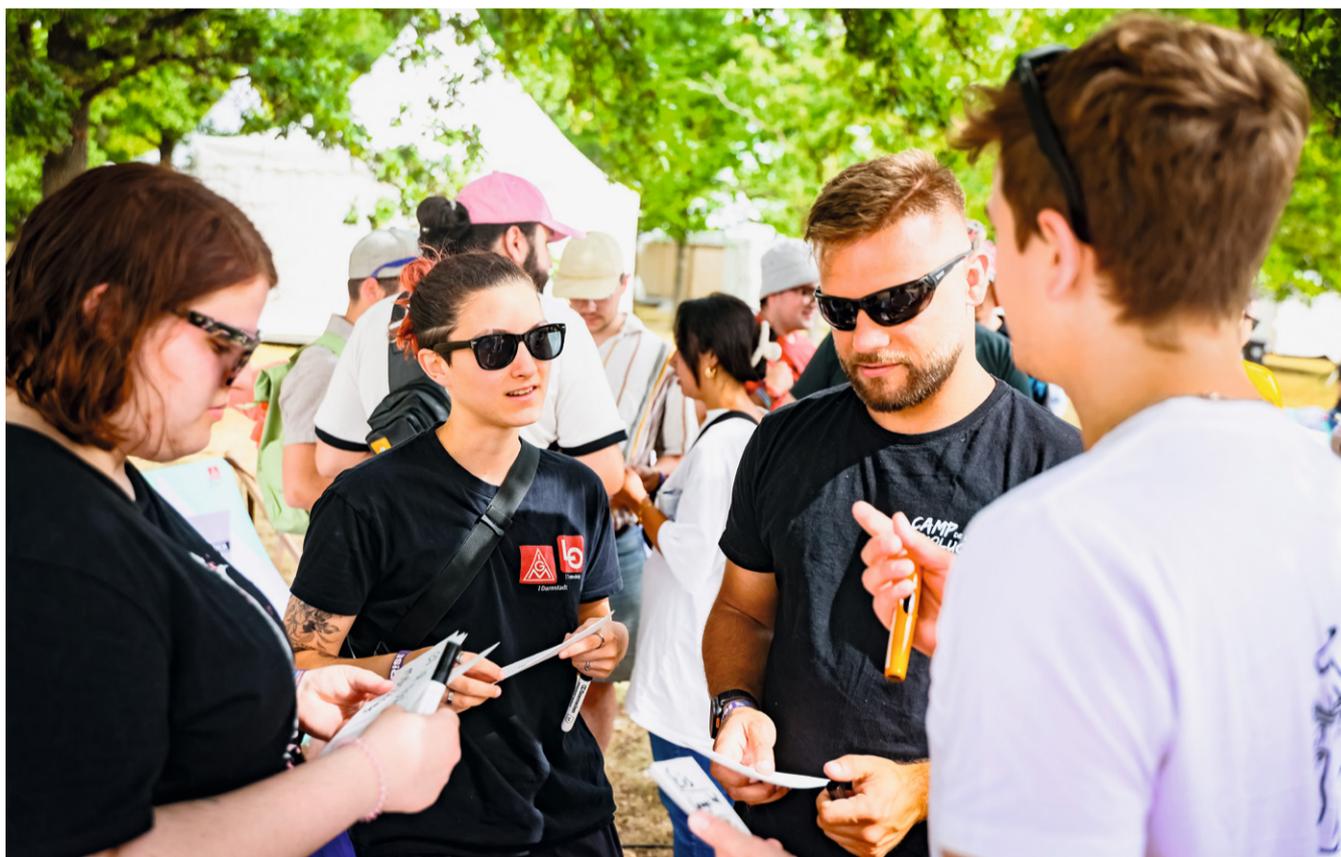


Bildung ist ihm wichtig. Deshalb lässt sich Matthias jetzt von der IG Metall zum ehrenamtlichen Bildungsreferenten ausbilden.

Foto: Thomas Range

»Es ist anstrengend, sich mit komplexen Themen auseinanderzusetzen, und es ist bestimmt leichter, sich nicht politisch einzusetzen, aber wenn wir uns entscheiden, etwas zu verändern, dann gestalten wir unsere Zukunft aktiv mit. Dabei kann Bildungsarbeit stark helfen.«

Matthias Jurek, JAV-Mitglied bei Krone



Gemeinsam etwas verändern: Für Paula Fußmann (Zweite von links) ist das Rise-Festival der Beweis dafür, wie viel junge Menschen bewegen können, wenn es die passenden Strukturen dafür gibt.

Foto: Thomas Range

»Es heißt häufig, junge Menschen wollen keine Ausbildung mehr machen. Dabei gibt es viele, die lieber praktisch arbeiten würden, als zu studieren. Um sie nicht abzuschrecken, muss Ausbildung gut bezahlt sein und es muss echte Perspektiven wie eine Übernahmegarantie geben. Sonst wird das nix.«

Paula Fußmann, Mitglied im Ortsjugendausschuss Darmstadt



Gewerkschaftsmitglied aus Überzeugung: Fabienne Lenz wurde im Studium durch einen Gewerkschaftssekretär auf die IG Metall aufmerksam.

Foto: Thomas Range

»Die Inflation ist gestiegen, aber die realen Löhne haben sich kaum verändert. Natürlich stellen wir uns da andere Fragen als unsere Elterngeneration. Ein Haus kaufen? Für viele völlig unrealistisch. Selbst ein Urlaub ist oft nicht drin. Wir brauchen also ein gesundes Verhältnis zwischen Arbeit und Leben.«

Fabienne Lenz, Mitglied im Ortsjugendausschuss Siegen

Deine IG Metall

Besser mit Betriebsrat – jetzt kandidieren

BETRIEBSRATSWAHLEN 2026

Im Frühjahr 2026 wählen die Beschäftigten ihre Betriebsräte. Sie haben gesetzliche Rechte, um Beschäftigte zu schützen. Mit Betriebsrat ist der Arbeitsplatz sicherer, besser und gesünder. Ohne ihn enden Demokratie und Rechtsstaat oft am Werkstor. Umso wichtiger ist es, bei den BR-Wahlen unser »Team IG Metall« starkzumachen.

Von Dirk Erb



»Starkmachen« ist das Motto der IG Metall für die Betriebsratswahlen 2026. Nur mit einem starken »Team IG Metall« mit starken Betriebsräten in den Betrieben können wir gute Arbeit auch in Zukunft sichern.

Foto: Thomas Range

Im Frühjahr 2026 sind wieder Betriebsratswahlen – und Betriebsräte sind wichtiger denn je: Viele Betriebe sind in der Krise, bauen Arbeitsplätze ab, verlagern oder schließen. Mit Betriebsrat sind die Arbeitsplätze deutlich sicherer. Es gibt weniger Kündigungen, fairere Regelungen zum Ausscheiden und höhere Abfindungen. Oft gelingt es Beschäftigten mit Betriebsrat und Gewerkschaft sogar, Schließungen zu verhindern. Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat laut Betriebsverfassungsgesetz umfassend über sogenannte Betriebsänderungen informieren. Der Betriebsrat kann Gegenvorschläge unterbreiten, Experten etwa von der Gewerkschaft hinzuziehen und mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen aushandeln, etwa auf Basis der Tarifverträge der IG Metall zur Beschäftigungssicherung. Und der Betriebsrat kann den Arbeitgeber zum Abschluss eines Interessenausgleichs/Sozialplans zwingen, in dem Weiterbildungen, Transfergesellschaften und Abfindungen geregelt sind. Zusammen mit einer Gewerkschaft, die auch zu Streiks etwa für einen Sozialtarifvertrag aufrufen kann, können Beschäftigte eine Schließung sehr teuer machen.

Ohne Betriebsrat dagegen muss jeder Beschäftigte für sich allein kämpfen. Private Anwälte kommen nicht einmal an die Zahlen heran.

Insgesamt zeigen Studien, dass Betriebe mit Betriebsrat langfristiger investieren und krisenfester sind. Sie bauen weniger Arbeitsplätze ab und können zugleich besser Fachkräfte binden. Sie sind oft produktiver und wirtschaftlich erfolgreicher, auch weil motivierte Beschäftigte ihre Ideen einbringen. Sogar die Gewinnmargen mitbestimmter Betriebe sind laut einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung um elf Prozentpunkte höher.

Bessere Arbeit und mehr Geld

Beschäftigte mit Betriebsrat haben mehr Geld, je nach Studie rund zehn Prozent. Besonders gilt das für Betriebe mit einem Tarifvertrag einer Gewerkschaft, mit dem der Betriebsrat dafür sorgt, dass die Tarifregelungen, etwa zur Eingruppierung, auch eingehalten werden. Dort gibt es 14,2 Prozent mehr Geld, sagt das Institut der deutschen Wirtschaft. Mit Tarifvertrag und Betriebsrat ist die Bezahlung zudem gerechter – mit weniger Unterschieden etwa zwischen Männern und Frauen: gleiches Geld für gleiche Arbeit. In Krisen handeln Betriebsräte intelligente, faire Regelungen aus, oft auf Basis von Tarifverträgen. Ohne Betriebsrat jedoch werden oft plump die Löhne gekürzt.

Neben mehr Geld haben Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat 1,3 Tage mehr Urlaub. Betriebe mit Betriebsrat bieten zudem häufiger flexible und familienfreundliche Arbeitszeiten an. Es gibt mehr Homeoffice – und mehr Weiterbildung.

Gesündere Arbeit mit Betriebsrat

Betriebsräte haben gesetzlich die Aufgabe, die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Sie kontrollieren die Arbeitssicherheit und leiten Maßnahmen zum Gesundheitsschutz ein. Mit Betriebsrat gibt es auch häufiger eine Gefährdungsbeurteilung, die eigentlich gesetzlich vorgeschrieben ist.

Ohne Betriebsrat ist jedoch niemand da, der den Gesundheitsschutz kontrolliert, trotz einer seit 2021 geltenden Mindestbesichtigungsquote. Die von den Arbeitgebern finanzierten Berufsgenossenschaften haben nur zu 17 Prozent der Betriebe im Jahr »Kontakt«. Die staatlichen Aufsichtsbehörden wie die Gewerbeaufsicht kontrollieren sogar nur 1,8 Prozent der Betriebe pro Jahr. Das bedeutet: Die Gewerbeaufsicht kommt rechnerisch alle 55 Jahre.

Demokratie im Betrieb

Über ihre Betriebsräte können Beschäftigte in ihrem Betrieb und ihrem Unternehmen mitbestimmen.

In immer mehr Betrieben setzen Betriebsräte mithilfe der IG Metall durch, dass Beschäftigte als Experten ihrer Arbeit Prozesse mitgestalten und Ideen einbringen – und so selbst die Zukunft ihres Betriebs sichern können.

Alle Infos zu den Betriebsratswahlen 2026 findet Ihr auf unserer digitalen Wahlzentrale: teamigmetall.de

14,2 %

mehr Geld mit Betriebsrat und Tarifvertrag.

41 %

der Beschäftigten haben trotz alledem keinen Betriebsrat. Vor 30 Jahren hatte mehr als die Hälfte einen BR.

Auch Du kannst kandidieren

Für den Betriebsrat kandidieren können alle Beschäftigten ab 18 Jahren, die mindestens 6 Monate im Betrieb sind. Sprich mit Deinem Betriebsrat, Deinen IG Metall-Vertrauensleuten oder der IG Metall vor Ort. Die IG Metall berät und schult Betriebsräte für ihre Arbeit.



»Ich denke über meine erste Kandidatur für den Betriebsrat nach. Wenn ich etwas verändern will, darf ich nicht warten, bis die anderen etwas tun, sondern ich muss es selbst in die Hand nehmen. Ich bin bereits IG Metall-Vertrauensmann. Und es ist wichtig, dass wir hier ein bisschen Mitbestimmung haben, um für die Beschäftigten, die schon auf viel verzichtet haben, das Beste herauszuholen.«

Lars Jungmichel, Prozessingenieur, Purem, Wilsdruff



»Ich kandidiere erstmals für den Betriebsrat, weil es für mich selbstverständlich ist, dass ich mich für sichere Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen sowie bessere Löhne einsetze. Bei uns läuft gerade eine Umstrukturierung, Thyssenkrupp hat uns an Private-Equity-Investoren verkauft, demnächst sollen wir an die Börse. Das bedeutet für uns viel Unsicherheit. Ich setze mich für eine bestmögliche Zukunft ein.«

Sybille Güniker, Mechatronikerin, TK Elevator, Frankfurt am Main

Rat für Tat

Urlaubsplanung – gewusst wie!

RECHT SO

Beim Einstieg ins Berufsleben sollten Auszubildende wissen, wie das mit der Urlaubsplanung funktioniert. Sie sollten nicht nur die Gesetzeslage kennen, sondern auch wissen, was im Tarif- und Arbeitsvertrag steht, um zu beurteilen, was ihnen zusteht.



In der Schule gab es noch zwölf Wochen Ferien im Jahr. In der Ausbildung haben Jugendliche knapp die Hälfte der Zeit, um zu entspannen.

Foto: Getty Images/mediasmedia

Zu Beginn der Ausbildung stellen sich für Auszubildende viele Fragen. Zum Beispiel, wie lange sie Urlaub nehmen können. Das Gesetz regelt den Mindesturlaubsanspruch. Durch einzelvertragliche oder tarifvertragliche Regelung kann nach oben abgewichen werden. In der Regel ist der tarifvertragliche Urlaubsanspruch höher als der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch.

Für Jugendliche vor Vollendung der Volljährigkeit gilt das Jugendarbeitsschutzgesetz. Maßgeblich für die Berechnung ist das Alter des Jugendlichen zu Beginn des Kalenderjahres. Jugendliche unter 16 Jahren haben mindestens 30 Werktage Urlaub. Unter 17 sind es mindestens 27 und unter 18 mindestens 25 Werktage. Da sich der gesetzliche Mindesturlaub auf Werktage (Montag bis Samstag) bezieht, muss umgerechnet werden auf Arbeitstage (in der Regel Montag bis Freitag). Formel: Urlaub in Werktagen / 6 Werktage pro Woche x tatsächliche Arbeitstage pro Woche = Zahl der Urlaubstage.

Altersgrenze 18 Jahre

Ab 18 Jahren gilt Paragraph 3 Satz 2 Bundesurlaubsgesetz. Wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahrs bereits 18 ist, beträgt der gesetzliche Mindesturlaub pro Jahr 24 Werktage bei einer Sechstageswoche, was 20 Arbeitstage bei einer Fünftageswoche entspricht.

Beginnt die Ausbildung in der zweiten Jahreshälfte, steht dem Auszubildenden laut gesetzlicher Regelung nur ein anteiliger Urlaubsanspruch von einem Zwölftel für jeden vollen Monat des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses zu. Urlaubsanteile gibt es also nur für volle Monate. Die Bruchteile von Urlaubstagen, die bei der Berechnung entstehen und mindestens einen halben Tag ergeben, werden auf volle Tage aufgerundet.

Die Berufsschulpflicht besteht

auch während eines betrieblich genehmigten Urlaubs. Wer einen ununterbrochenen Urlaub haben möchte, sollte seinen Urlaub in die berufsschulfreie Zeit legen. Erst wenn der Urlaub genehmigt ist, ist er bindend. Mindestens zwei Wochen des Urlaubs müssen am Stück gewährt werden. Fragen der Beantragung und Urlaubsgewährung sind oft in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen konkret geregelt. Der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung stehen mit Rat zur Seite.

Erkranken Auszubildende während des Urlaubs, werden die durch ärztliches Attest nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.



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

GEHALTSABRECHNUNG NUR DIGITAL REICHT

Beschäftigte ohne Computer müssen die Abrechnung im Betrieb ausdrucken können

Beschäftigte haben keinen Anspruch darauf, ihre Gehaltsabrechnung in Papierform zu erhalten. Es genügt, wenn der Arbeitgeber die Abrechnung digital zur Verfügung stellt. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) entschieden. Zwar schreibt Paragraph 108 Gewerbeordnung (GewO) vor, dass der Arbeitgeber eine Gehaltsabrechnung in Textform erteilen muss. Diese Verpflichtung kann er grundsätzlich aber auch erfüllen, indem er die Abrechnung als elektronisches Dokument zum Abruf in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt. Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats müssen gewahrt werden. Voraussetzung ist außerdem ein sicherer Datenträger im Sinne von Paragraph 126b BGB. Jeder Beschäftigte muss einen eigenen geschützten Zugang mit Benutzername und Passwort erhalten. Der Arbeitgeber darf die eingestellten Dokumente nicht nachträglich verändern können. Wenn Beschäftigte über keinen Computer oder Internetzugang verfügen, muss der Arbeitgeber ihnen ermöglichen, die Abrechnung im Betrieb einzusehen und auszudrucken.

BAG vom 28. Januar 2025, 9 AZR 48/24

ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG

Besondere Umstände können Beweiswert einer Krankschreibung erschüttern

Einer ausländischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) kommt grundsätzlich derselbe hohe Beweiswert zu wie einer in Deutschland ausgestellten. Der Arbeitgeber muss bei Zweifeln an der Richtigkeit Umstände vortragen, die diesen begründen und den Beweiswert erschüttern. Der Fall: Ein Lagerarbeiter war im Urlaub in Tunesien vom 7. bis 30. September 2022 wegen Ischiasbeschwerden krankgeschrieben – mit der Auflage, häusliche Ruhe zu halten. Am Folgetag buchte er ein Fährticket und reiste am 29. September 2022 nach Deutschland zurück. Das BAG sah in seiner Gesamtwürdigung den Beweiswert der AU als erschüttert an. Die Umstände, die es gewürdigt hat, waren die Dauer (24 Tage), der fehlende Nachkontrolltermin und drei frühere AU-Bescheinigungen. Das Verfahren wurde an das LAG München zurückverwiesen, wo der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, zur AU vorzutragen und Beweis anzubieten.

BAG vom 15. Januar 2025, 5 AZR 284/24

RÜCKZAHLUNG VON AUSBILDUNGS- UND STUDIENKOSTEN

Eine zu weitgehende Klausel zur Kostenerstattung ist nicht zulässig

Werden Bildungskosten außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses fremdfinanziert, so kommt es immer wieder vor, dass Rückzahlungspflichten vereinbart werden für den Fall, dass kein Arbeitsverhältnis zustande kommt oder es vorzeitig beendet wird.

Einzelvertragliche Vereinbarungen über die Beteiligung an den Kosten einer Ausbildung sind zwar grundsätzlich zulässig. Zahlungsverpflichtungen wegen Kündigung des Vertragsverhältnisses können jedoch im Einzelfall gegen Treu und Glauben verstoßen.

Verpflichtet eine Klausel auch in den Fällen zur Rückzahlung, in denen der Grund für eine Eigenkündigung in der Sphäre des Arbeitgebers liegt, ist das eine unangemessene Benachteiligung und damit unwirksam. Das gilt unabhängig davon, ob zwischen den Parteien bereits ein Arbeitsverhältnis mit dem Finanzierer vereinbart worden ist. Ist eine Rückzahlungsklausel – weil zu weitgehend – als solche unwirksam, so ist unerheblich, welche Gründe vorlagen.

BAG vom 9. Juli 2024, 9 AZR 227/23

Politik & Gesellschaft

EIN THEMA, ZWEI MEINUNGEN

100 Tage Schwarz-Rot: Gelingt die Wirtschaftswende?

Deutschland droht das dritte Jahr einer Rezession in Folge. Noch ist die Wirtschaftswende möglich. Doch reicht der von der neuen Bundesregierung beschlossene »Investitionsbooster« aus, um Konsum, private Investitionen und neue Arbeitsplätze zu schaffen? Im Bundeshaushalt sind für 2025 inklusive Kernhaushalt und Sondervermögen Rekordinvestitionen von über 115 Milliarden Euro eingeplant. Trotzdem befürchten Kritiker, dass die Milliarden nur geringe direkte Effekte haben werden, wenn nicht weitere Reformen folgen. Wir haben Professor Dr. Dr. h.c. Christoph M. Schmidt, Präsident des RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung in Essen und Professor der Wirtschaftswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum, sowie Professor Dr. Achim Truger, Professor für Sozioökonomie an der Universität Duisburg-Essen und Sachverständiger zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, um ihre Sicht auf die wirtschaftliche Lage Deutschlands gebeten.



Christoph M. Schmidt, Präsident des RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung, Essen, Professor für Wirtschaftswissenschaft, Ruhr-Universität Bochum

Foto: Sven Lorenz/RWI

»Die Bundesregierung wäre gut beraten, massiv in die Infrastruktur des deutschen Innovationsökosystems zu investieren.«

Rhetorisch werden wir aktuell wieder einmal gut versorgt. Befanden wir uns in der vergangenen Legislaturperiode in einer neuen Ära der »Zeitenwende« und hatten offenbar lediglich vergessen, eine tatkräftige Führung zu bestellen, so stehen wir jetzt vermeintlich am Beginn einer »Wirtschaftswende«. Die neue Bundesregierung hat nun eine ganze Reihe von Gesetzesvorhaben auf den Weg gebracht. Aber leider zeichnet sich bislang ab, dass es sich dabei insgesamt doch eher um ein »Demnächst halblinks abbiegen« als um ein »Bitte wenden Sie jetzt« handelt. Dabei wäre ein radikales Umsteuern dringend nötig, das ohne Umschweife auf Leistung und materielle Erfolge abzielt.

In den vergangenen Jahrzehnten sind der öffentlichen Hand durch die Erfolge der deutschen Volkswirtschaft erhebliche Mittel zugeflossen. Doch diese wurden leider nicht hinreichend mit Blick auf – für alle Beteiligten sichtbar – kommende Herausforderungen der Zukunft eingesetzt: Bei den umlagefinanzierten Systemen der Alterssicherung und der Gesundheitsversorgung wurden die Strukturen weitgehend unverändert beibehalten, obwohl insbesondere der demografische Wandel unsere Altersstruktur massiv verändern wird. Nach wie vor scheut die Politik die dringend notwendige Diskussion über eine fairere Verteilung der Anpassungslasten an diesen Wandel zwischen den Generationen, und es sieht nicht so aus, als ob es in dieser Legislaturperiode noch dazu kommen wird.

Ebenso wurde in den vergangenen Jahrzehnten ohne tatsächliche finanzielle Not zu wenig in den Erhalt und die Modernisierung der Infrastrukturen investiert. Jetzt, da aufgrund der massiven Lockerung der Fiskalregeln zu Jahresbeginn die vielfach beklagte Knappheit der zur Verfügung stehenden Mittel als wohlfeile Ausrede wegfällt, tritt deutlich zutage, dass die Hemmnisse an anderer Stelle zu suchen sind: bei den langwierigen Planungs- und Genehmigungsverfahren, den lokalen Widerständen gegen Infrastrukturprojekte und der mangelnden Priorität für investive öffentliche Ausgaben. Zwar werden nun Bürokratieentlastung und eine verbesserte Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung angestrebt, aber es ginge doch um weit mehr: den ernsthaften Willen, unternehmerisches Handeln mit deutlich geringerer Regulierungsintensität zu beflügeln.

Und da draußen wird die Luft immer dünner. Geopolitisch wird der EU gerade deutlich vor Augen geführt, wie wenig sie bei Verhandlungen in die Waagschale werfen kann. Europa hat keine nennenswerten Rohstoffe und auch keine junge Arbeitsbevölkerung zu bieten, das war noch nie ein Geheimnis. Also müssten wir auf andere Weise punkten, mit echten Spitzenleistungen – nicht mit rhetorischen. Dazu müssten wir Produkte und Dienste anbieten, auf die andere Volkswirtschaften nur schwer verzichten können, so wie die USA bei den digitalen Diensten und China bei kritischen Rohstoffen.

Der – unverzichtbare – deutsche Beitrag dazu kann nur bei den stark wissenschaftsgestützten Schlüsseltechnologien der Zukunft liegen, etwa der KI oder den Quantentechnologien, also in »industrial deep tech«. Die Bundesregierung wäre gut beraten, massiv in die Infrastruktur des deutschen Innovationsökosystems zu investieren und weniger zaghaft als bislang darauf zu setzen, dass regulatorische Freiräume unternehmerische Initiative entfesseln.



*Achim Truger, Professor für Sozioökonomie,
Universität Duisburg-Essen,
Mitglied des Sachverständigenrats Wirtschaft*

Foto: Sachverständigenrat Wirtschaft

»Es fehlt jedoch noch an einer Gesamtstrategie, die die Transformation zur Klimaneutralität massiv vorantreibt.«

Die deutsche Wirtschaftspolitik steht vor massiven Herausforderungen: Die Wirtschaft stagniert nach fünf Jahren und den Megakrisen Corona- und Energiepreisschock, gefolgt von Donald Trumps irrwitziger Zollpolitik, noch immer. Gleichzeitig ist gerade die für Deutschland so bedeutsame Industrie besonders betroffen. Sie leidet nicht nur an den Auswirkungen des Energiepreisschocks, sondern auch unter der teils massiven Subventionierung der Konkurrenz, vor allem aus China, sowie unter den Einbrüchen durch die Zollerhöhungen der USA.

Die neue Bundesregierung hat zum Glück jedoch vieles richtig gemacht. Insbesondere das Sondervermögen für Infrastruktur und Klimaschutz ermöglicht massive kreditfinanzierte öffentliche Investitionen und gibt der seit Jahren gebeutelten Konjunktur in den kommenden Jahren endlich den nötigen gesamtwirtschaftlichen Anschub. Der noch vor der Sommerpause verabschiedete Investitionsbooster dürfte vor allem wegen stark vergünstigter steuerlicher Abschreibungsmöglichkeiten auch die privaten Unternehmensinvestitionen ankurbeln. Ländern und Kommunen ersetzt der Bund sogar vorübergehend die Steuerausfälle durch den Booster. Damit wird vermieden, dass insbesondere die Kommunen wegen der steuerlichen Einnahmeausfälle in eine Kürzungspolitik gezwungen würden und öffentliche Investitionen massiv kürzen. Tatsächlich ist bereits eine deutliche Stimmungsaufhellung in der Wirtschaft festzustellen, und die Konjunkturprognosen sind – bei allen Risiken – kräftig nach oben revidiert worden.

Dennoch fehlt es aktuell leider nicht an Unkenrufen von neoliberalen Ökonomen und Wirtschaftslobby, ohne tiefgreifende und schmerzhaft »Strukturreformen« könne der Wachstumsschub nicht nachhaltig sein. Es brauche Deregulierung, Schwächung von Arbeitnehmerrechten und Gewerkschaften, Kürzungen bei öffentlicher Daseinsvorsorge und Sozialabbau. Doch das ist ökonomisch höchst fragwürdig. Wer in der aktuellen Situation eine grundlegende Strukturreform- und Sozialstaatsdebatte anzettelt, läuft Gefahr, die Menschen noch weiter zu verunsichern, was die Aussichten auf eine Belebung des privaten Konsums als bedeutendstem gesamtwirtschaftlichen Aggregat eintrübt. Zudem ist in der aktuellen Situation mit lange für undenkbar gehaltenen geopolitischen und gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen, die nur mit staatlicher Koordination und solidarisch gemeistert werden können,

nicht die Zeit für quasi marktreligiöse Glaubensbekenntnisse. Stattdessen bedarf es aktiven staatlichen Handelns. Auf gesamtwirtschaftlicher Ebene ist die Bundesregierung mit dem Finanzpaket bereits auf einem guten Weg. Auf sektoraler und insbesondere industriepolitischer Ebene gibt es aber noch Luft nach oben: Zwar werden die Energiepreise, insbesondere der Strompreis, für die Industrie gesenkt, was für eine Übergangsphase eine gewisse Entlastung und Planungssicherheit gibt. Es fehlt jedoch noch an einer Gesamtstrategie, die die Transformation zur Klimaneutralität massiv vorantreibt und gleichzeitig die aus Klima- und Resilienzgründen notwendige Sicherung industrieller Kapazitäten in Deutschland und Europa gewährleistet. Ein blindes Vertrauen in Marktkräfte wäre angesichts massiver internationaler Preisverzerrungen durch Marktmacht und Subventionen unangemessen und würde zu unkontrollierter und nicht wünschenswerter Abwanderung und einem weiteren Verlust an Resilienz führen.

Kurz & bündig

TARIFRUNDE

Drei Fragen an Beate Wagner zur Forderungsdebatte bei Holz und Kunststoff

Hymer steht für Wohnwagen. Die sind beliebt. Wie ist die Lage aktuell bei Euch im Betrieb?

Wir haben tatsächlich Glück. Wir als Premiumhersteller haben nach wie vor Aufträge. Wer Geld hat, kauft weiterhin. Im Vergleich zur restlichen Branche stehen wir gut da. Die Mitbewerber im Einstiegssegment haben größere Probleme. Dort sind die Höfe der Händler voll belegt, es stockt beim Abverkauf. In einigen Schwesterunternehmen gibt es bereits Kurzarbeit.

Was bewegt die Kolleginnen und Kollegen in Bezug auf die kommende Tarifrunde?

Geld ist natürlich ein großes Thema. Die Lebenshaltungskosten sind stark gestiegen, und die Kaufkraft hat gelitten. Wenn Kollegen mit ihren Kindern einen Ausflug machen wollen, haut es sie richtig um. Aber auch die Zeitsouveränität spielt eine wichtige Rolle. Gerade in der Produktion wünschen sich viele mehr persönliche Flexibilität bei der Arbeitszeit.

Du bist auch Mitglied der Tarifkommission in Baden-Württemberg. Was bewegt die anderen Betriebe?

Wir sind im Bezirk extrem gemischt: von Gartenschläuchen über Saunen bis hin zu Caravan und Möbeln ist alles dabei. Es gibt Betriebe, denen es gut geht, anderen geht es schlecht oder mittelmäßig. Das wird eine spannende Tarifrunde mit sehr unterschiedlichen Ausgangslagen.

Alle Infos zur Tarifrunde gibts hier: igmetall.de/tarifrunde-huk



Foto: privat

Beate Wagner ist Betriebsrätin bei Hymer in Bad Waldsee und Mitglied der Tarifkommission in Baden-Württemberg

MINDESTLOHN

In zwei Schritten auf 14,60 Euro

Mindestlohnerhöhung 2026 und 2027

Zum 1. Januar 2026 soll der allgemeine gesetzliche Mindestlohn auf 13,90 Euro pro Stunde steigen. Mit Beginn des Jahres 2027 soll er sich erneut erhöhen, auf 14,60 Euro. Diese Erhöhung wurde von der Mindestlohnkommission empfohlen, eine Verordnung der Bundesregierung macht sie rechtsverbindlich. Der gesetzliche Mindestlohn ist die absolute Untergrenze für die Bezahlung von Arbeit in Deutschland. Von der Erhöhung profitieren circa sechs Millionen Beschäftigte.

SOZIALSTAAT

Mitglieder fordern offensive Sozialpolitik

Umfrage: Ausbau statt Kahlschlag gewünscht



Endlich an der Reihe? Langes Warten auf Arzttermine ist vor allem für Kassenpatienten Alltag. Die IG Metall fordert eine bessere Sozialpolitik.

Foto: Getty Images/German Adrasti

Keine Kinderbetreuung, Sorge um die Rente, monatelanges Warten auf Arzttermine: Die Probleme unseres Sozialstaats sind längst bei der arbeitenden Mitte angekommen. Das zeigt eine repräsentative Umfrage unter den Mitgliedern der IG Metall. Demnach sehen 89 Prozent große Probleme beim deutschen Sozialstaat. Nur jede und jeder Zweite ist mit der persönlichen sozialen Absicherung zufrieden.

Die befragten Metallerrinnen und Metaller erwarten, dass der Staat sozialen Frieden sichert und Chancengerechtigkeit schafft (jeweils 96 Prozent), darüber hinaus Leistung belohnt (95 Prozent), Schwächere und Schutzbedürftige unterstützt (93 Prozent). Über 90 Prozent stimmen (eher) zu, dass das Rentenniveau von 48 auf 53 Prozent erhöht werden sollte. Ebenfalls über 90 Prozent sind (eher) der Meinung, dass die gesetzliche Pflegeversicherung zu einer Vollversicherung ausgebaut werden sollte. Auch die Verbesserung des Elterngelds und der öffentlichen Kinderbetreuung stoßen auf große Zustimmung (fast 86 Prozent).

Schräge Debatte

Diese Ergebnisse passen nicht zu den öffentlichen Debatten. Unternehmerlobby und wirtschaftsnahe Politiker fordern regelmäßig, die Sozialleistungen zu kürzen. Die IG Metall stellt sich gegen sozialen Kahlschlag. »Der Sozialstaat ist kein Ballast, sondern ein Stabilitätsanker in Zeiten des Wandels – wirtschaftlich, sozial und demokratisch«, sagt IG Metall-Sozialvorstand Hans-Jürgen Urban. »Wer den Sozialstaat schwächt, gefährdet den gesellschaftlichen Zusammenhalt.« Das Thema Gerechtigkeit ist den Mitgliedern besonders wichtig: 98 Prozent wollen alle Berufsgruppen in die Sozialversicherung einbeziehen. Eine große Mehrheit will hohe Einkommen und Vermögen stärker an der Finanzierung des Sozialstaats beteiligen (87 Prozent).

Die Umfrage ist Teil der aktuellen Sozialstaatsoffensive der IG Metall. Alle Infos dazu hier: sozialstaat.igmetall.de

HITZE AM ARBEITSPLATZ

Mehr Fehltage wegen Hitze

Männer sind stärker betroffen

Die Zahl der Krankheitstage wegen Hitzefolgen nimmt zu. Laut Bundessozialministerium lag der Wert 2023 bei 92 700 – ein Plus von 12 Prozent seit 2018. Das geht aus einer Anfrage des Linken-Bundestagsabgeordneten Cem Ince hervor. Erfasst wurden dabei Arbeitsunfähigkeitstage wegen Hitzschlag, Sonnenstich, Hitzeerschöpfung und ähnlicher Diagnosen. Männer sind doppelt so häufig betroffen wie Frauen.

GEDENKTAG

Antikriegstag: mehr Diplomatie!

Gewerkschaften für den Frieden

Zum Antikriegstag am 1. September rufen die Gewerkschaften die Bundesregierung dazu auf, diplomatische Initiativen stärker in den Mittelpunkt zu rücken und sich für einen Stopp der Aufrüstungsspirale einzusetzen. Zusätzliche Rüstungsausgaben dürften nicht zulasten des Sozialhaushalts gehen. Bundesweit finden zum Antikriegstag zahlreiche Veranstaltungen statt. Den vollständigen Aufruf des DGB gibt es hier: dgb.de/termine

BUNDESWEITER AKTIONSTAG BEI ZF

Gegen drohenden Kahlschlag

ZF: Beschäftigte protestierten für Strategie statt Havarie

Viele Tausend ZF-Beschäftigte protestierten Ende Juli bundesweit gegen eine mögliche Ausgliederung der Antriebssparte (Division E) sowie einen massiven Stellenabbau. Daraufhin hat sich der Konzern mit der IG Metall auf ein Eckpunktepapier geeinigt. Bayerns IG Metall-Bezirksleiter Horst Ott erklärt: »Mit den Demonstrationen haben die IG Metall und die Beschäftigten einen Wirkungstreffer erzielt und erreicht, dass der Aufsichtsrat jetzt keine Entscheidung gegen die Zukunft der Division E getroffen hat. Damit haben wir Zeit gewonnen, bis Ende September einen gemeinsamen Weg für die Zukunft der Division E mit dem Unternehmen zu finden.« Doch Ott gibt keine Entwarnung: »Die Auseinandersetzung ist nicht beendet. Die Kahlschlagpläne des ZF-Vorstands sind keineswegs vom Tisch. Klares Ziel der IG Metall ist weiterhin, die Antriebssparte innerhalb von ZF zu erhalten, alle Standorte und möglichst viele Arbeitsplätze zu sichern.«

Barbara Resch, Bezirksleiterin der IG Metall Baden-Württemberg, betont, was die IG Metall von ZF erwartet: »Die Elektromobilität ist einer der zentralen Zukunftsbereiche von ZF. Eine Ausgliederung oder gar Aufgabe dieses Geschäfts würde bedeuten, Chancen zu verspielen. Das ist keine Strategie, die wir mittragen können. Wir erwarten, dass der Vorstand auch in schwierigen Zeiten unternehmerische Verantwortung übernimmt und den Standort Deutschland stärkt.«

NUR FÜR MITGLIEDER

Freikarten für die EMO

22. bis 26. September, Hannover

Für Mitglieder der IG Metall, die sich für die Weltleitmesse der Produktionstechnologie (EMO) interessieren, hat die IG Metall über den Verein Deutscher Werkzeugmaschinenfabriken (VDW) Freikarten organisiert. Vom 22. bis 26. September 2025 zeigt das »Schaufenster der Innovationen« in Hannover, wohin sich die Branchen entwickeln: mit Fokus auf Automatisierung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Mehr als 1200 Unternehmen haben sich inzwischen als Aussteller angemeldet. Die Messe feiert zudem ihr 50-jähriges Bestehen. Die kostenlosen E-Tickets können nur online gebucht werden. Informationen rund um die Buchung unter: igmetall.de/emo-messe

ZUKUNFT DER INDUSTRIE

Verlagerung mal andersrum: aus China in den Hunsrück

Schließung von Boge in Simmern nach Warnstreiks vom Tisch



Solidarisch: Die Boge-Beschäftigten feiern die Rettung ihres Werks – und übergeben die »Flamme der Solidarität« an die Belegschaft von Musashi für den Kampf um ihre Zukunft. Die Betriebe der IG Metall Bad Kreuznach unterstützen sich gegenseitig.

Foto: Frank Rumpenhorst

Ihr Werk sollte 2026 geschlossen werden. Das verkündete die Geschäftsführung des Autozulieferers Boge Rubber & Plastics in Simmern (Rheinland-Pfalz) letzten November. Doch mit Warnstreiks erkämpften sich die Beschäftigten Verhandlungen direkt mit der Spitze der chinesischen Konzernmutter TMT und erreichten die Verlagerung von Eisenbahnersatzteilen aus China nach Simmern.

Die Schließung ist vom Tisch. Betriebsbedingte Kündigungen sind bis Ende 2027 ausgeschlossen. Und die rund 300 Beschäftigten sind nicht mehr allein vom Auto abhängig, sondern bauen jetzt auch Fahrwerksteile für Züge. »Respekt vor Euch, dass Ihr den Weg mitgegangen seid und uns den Rücken gestärkt habt«, erklärte der Betriebsratsvorsitzende Kay Wohlfahrt den Beschäftigten bei Vorstellung des Ergebnisses. »Wir brauchen Euch weiter, um geschlossen und erfolgreich in die Zukunft zu gehen.« Jetzt geht es an die Umstellung der Produktion – und ein Projekt mit Beteiligung der Beschäftigten, um die Zukunft des Werks zu sichern.

Rat für Tat

So klappt der Start ins Berufsleben

AUSBILDUNG

Wer jetzt seine Ausbildung beginnt, hat die richtige Wahl getroffen: Noch nie war die Chance auf Übernahme so groß. Denn die Betriebe benötigen dringend Fachkräfte. Hier findet Ihr die wichtigsten Infos für den erfolgreichen Start ins Berufsleben.

Von Martina Helmerich | Illustrationen: Katja Weikenmeier



Für viele junge Menschen beginnt jetzt ein spannender neuer Lebensabschnitt: die Ausbildung im Betrieb. Gerade am Anfang stellen sich viele Fragen: Wie viel Geld bekomme ich? Wie lange dauert die Probezeit? Muss ich Überstunden leisten? Wann ist Berufsschule? Was ist eigentlich der Ausbildungsnachweis?

Auszubildende sollten ihren **Ausbildungsvertrag** genau kennen. Er ist die Rechtsgrundlage ihrer Ausbildung. Der Ausbildungsvertrag muss vor Beginn der Ausbildung vorliegen. Der Vertrag nennt die Bezeichnung des Berufs, Start und Dauer der Ausbildung sowie die Höhe der Vergütung. Er beschreibt die wöchentliche Arbeitszeit, die Anzahl der Urlaubstage und was die Auszubildenden lernen sollen. Der betriebliche Ausbildungsplan und die gesetzliche Ausbildungsordnung legen Inhalte, Ablauf und Prüfungsanforderungen fest.



Die **Probezeit** dauert mindestens einen und höchstens vier Monate und dient dem gegenseitigen Kennenlernen. In dieser Zeit kann der Auszubildende prüfen, ob ihm Beruf und Betrieb zusagen. Während dieser Zeit kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen gekündigt werden. Die Kündigung muss allerdings schriftlich erfolgen.

Grundsätzlich sind **Überstunden** für Auszubildende nicht vorgesehen. Ausnahmen sind nur in besonderen Fällen zulässig, etwa wenn ein Notfall vorliegt, kein Facharbeiter verfügbar ist und die Situation einen erkennbaren Ausbildungszweck erfüllt. Voraussetzung ist außerdem, dass ein Ausbilder im Betrieb anwesend ist. Der Arbeitgeber muss Überstunden mit einem Mehrarbeitszuschlag vergüten oder mit einem entsprechenden Zeitzuschlag durch Freizeit ausgleichen. Im Rahmen des **Arbeitsschutzes** muss eine allgemeine Erstunterweisung zu Beginn der Ausbildung erfolgen. In vielen Berufen ist das Tragen von **Schutzkleidung** vorgeschrieben. Diese muss der Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung stellen, ebenso wie das erforderliche **Werkzeug** und **Material**. Die **persönliche Schutzausrüstung (PSA)** soll vor Gefahren am Arbeitsplatz schützen. Zur PSA gehören außerdem Gehörschutz, spezielle Handschuhe und Sicherheitsschuhe.



Im **Ausbildungsnachweis**, auch Berichtsheft genannt, tragen Auszubildende ein, was sie in der betrieblichen Ausbildung machen. Der Arbeitgeber muss es kostenlos zur Verfügung stellen. Weil das Berichtsheft Bestandteil der Ausbildung ist, darf es während der Arbeitszeit ausgefüllt werden. Das Berichtsheft ist Voraussetzung für die Zulassung zur Zwischen- und Abschlussprüfung. Das Berichtsheft muss vollständig ausgefüllt sowie vom Ausbilder durchgesehen und unterschrieben werden.

Ein wichtiger und verpflichtender Teil der dualen Ausbildung findet in der **Berufsschule** statt. Dafür müssen Auszubildende vom Arbeitgeber bezahlt freigestellt werden – entweder im Blockunterricht oder an einzelnen Tagen. Unterrichtszeit ist nicht im Betrieb nachzuholen. Gleiches gilt für Prüfungen oder Ausbildungsmaßnahmen außerhalb des Betriebs. Für jeden Ausbildungsberuf gibt es einen eigenen Lehrplan.

Während der Ausbildung gibt es in der Regel zwei Prüfungen: die **Abschlussprüfung Teil 1** nach etwa der Hälfte der Ausbildung ist Teil der gestreckten **Abschlussprüfung**. Ihr Ergebnis geht in der Regel zu 40 Prozent in die Gesamtnote ein. In einigen Ausbildungsordnungen gibt es noch die klassische **Zwischenprüfung**. Sie soll den Ausbildungsstand und eventuelle Lücken aufzeigen. Das Ergebnis der Zwischenprüfung zählt nicht für die Gesamtnote der Ausbildung. In den meisten Ausbildungsberufen wurde die Zwischenprüfung durch die **Abschlussprüfung Teil 1** ersetzt.

Auszubildende können bei der Arbeitsagentur Berufsausbildungsbeihilfe beantragen, wenn das Geld nicht reicht. Eltern von Auszubildenden unter 25 Jahren erhalten Kindergeld, solange ihr Kind eine Ausbildung absolviert.

Mach mit bei der IG Metall!



Alle Beschäftigten profitieren von einer **Mitgliedschaft** in der IG Metall. Für Auszubildende und dual Studierende bietet die IG Metall besondere Leistungen, die über die tariflichen Vorteile einer Mitgliedschaft hinausgehen. Ein Tarifvertrag sichert höhere Vergütungen und schafft die Rahmenbedingungen für eine fundierte Ausbildung im Betrieb. Darüber hinaus hat die IG Metall durchgesetzt, dass Auszubildende nach der Ausbildung von den Betrieben übernommen werden – oft sogar unbefristet. Einen Rechtsanspruch darauf haben nur IG Metall-Mitglieder. Das gilt auch für **dual Studierende**: Nur durch eine Mitgliedschaft besteht für sie ein Anspruch auf die Leistungen des Tarifvertrags. Tipps und Materialien rund ums Studium gibt es unter **igmetall-studierende.de**



Außerdem bietet die IG Metall die **International Student Identity Card (ISIC)** an. Der internationale Ausweis für Schülerinnen und Schüler ab zwölf Jahren sowie für Auszubildende und Studierende gilt in mehr als 130 Ländern und bietet viele Rabatte und Vergünstigungen. Die Karte ist ab Ausstellung ein Jahr gültig und **für Mitglieder kostenlos. igmetall.de/isic**

Neben den tariflichen Vorteilen bringt die Mitgliedschaft in der IG Metall noch weitere Vorteile: Junge Metallerrinnen und Metaller erhalten kostenlose Rechtsberatung und **Rechtsschutz** und können sich bei Problemen im Betrieb auf die Beratung der IG Metall vor Ort verlassen. Ansprechpartnerin bei Problemen ist auch die **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)**. Mitsprachemöglichkeiten in den Betrieben gibt es über die JAV und IG Metall-Jugendausschüsse vor Ort. Darüber hinaus bildet die IG Metall junge Mitglieder in Seminaren und Bildungsveranstaltungen aus.

Mehr Infos: **igmetall.de/ausbildungsstart**

jugend.dgb.de/ausbildung

Kurzfristig noch eine Ausbildung finden



Wer noch keinen Ausbildungsplatz hat oder jemanden kennt, der noch sucht: Die Chancen, kurzfristig noch fündig zu werden, sind gut. Rund ein Drittel der Ausbildungsstellen sind noch unbesetzt. Die Arbeitsagenturen bieten individuelle Beratungsgespräche an. Die Nachvermittlung startet ab September. Teilweise werden noch im laufenden Ausbildungsjahr Plätze vermittelt.

Die Ausbildungsplatzsuche kann bei der gesetzlichen Rentenversicherung angerechnet werden und spätere Rentenansprüche mitbegründen. Unversorgte Bewerber sollten sich deshalb bei der Arbeitsagentur als ausbildungsplatzsuchend melden. **[igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)**

Tarif

Wer ist die Gewerkschaft? Wir sind die Gewerkschaft!

TEXTILE DIENSTE

Arbeitskampf mal anders: In der Tarifrunde der Textilien Dienste haben Tarifbotschafter entscheidend dazu beigetragen, dass sich die Beschäftigten nicht nur mitgenommen fühlten, sondern selbst eingebracht haben.

Von Leonie Scholz



Viel Neues in der Tarifrunde der Textilien Dienste: Bei Mewa in Meißenheim haben die Beschäftigten zum ersten Mal in der Geschichte des Standorts einen Warnstreik organisiert.

Foto: Markus Dietze

Ein Bus hält am Stadtrand von Göttingen. Die Menschen, die aussteigen, tragen Plakate, IG Metall-Kappen und rote Westen. Die Stimmung ist kämpferisch: Die vierte Tarifverhandlung in den Textilien Diensten steht bevor. Vor dem Verhandlungslokal in Göttingen werden Rufe laut. »Wer ist die Gewerkschaft?«, brüllt eine Person in der Menge. Der Rest antwortet lautstark: »Wir sind die Gewerkschaft!«

In der Tarifrunde der Textilien Dienste füllten viele Beschäftigte diesen Spruch mit Leben – allen voran die Tarifbotschafterinnen und -botschafter in den Betrieben. Daniel, Cornelia und Timo waren drei von vielen dieser »Botschafter«. Ihre Aufgabe: die Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben über den aktuellen Stand der Verhandlungen zu informieren und die Stimmung in den Belegschaften aufzunehmen.

Von den Beschäftigten, für die Beschäftigten

Für Cornelia, Daniel und Timo bedeutete das: Nach jeder Verhandlungsrunde standen sie in der Kantine, an der Stechuhr oder im Pausenraum. In kurzen Updates berichteten sie von den Gesprächen mit den Arbeitgebern, erklärten die neuesten Angebote, beantworteten drängende Fragen, um die Beschäftigten anschließend konkret zu fragen: »Wollt ihr das Angebot annehmen oder seid ihr bereit, den Druck auf die Arbeitgeber zu erhöhen?«

Die Antworten übermittelten die Tarifbotschafterinnen und -botschafter direkt an die Bundestarifkommission. Und die entschied über die nächsten Schritte. »Die Bundestarifkommission war auf die Rückmeldungen angewiesen. Sie musste schließlich wissen, was die Beschäftigten wollen und ob sie hinter ihr stehen«, erzählt Timo Altmann von der CWS Healthcare in Warburg. »Die direkte Beteiligung hat den Mitarbeitenden zusätzlich deutlich gemacht: Wer sich organisiert, kann mehr erreichen.«

Unterstützung bekamen die Tarifbotschafter durch regelmäßige Austauschrunden mit Vertretern der IG Metall und einer eigenen WhatsApp- Gruppe. Dort teilten Cornelia, Timo und Daniel Ideen und Informationen mit anderen Aktiven. Parallel wurden alle Beschäftigten über einen weiteren WhatsApp-Kanal laufend informiert.

»Der Vorteil war ganz klar: Durch uns Tarifbotschafter, aber auch durch den WhatsApp-Kanal waren die Kolleginnen und Kollegen stets auf dem neuesten Stand, wussten genau, was passiert, wurden mitgenommen und aktiv eingebunden«, berichtet Daniel Schaub von der Mewa in Meißenheim.

Was als Informationsaustausch begann, wurde schnell zum Motor kollektiver Stärke. »Die Beschäftigten der Textilen Dienste standen zusammen – mit denselben Herausforderungen, mit denselben Zielen. Über WhatsApp konnten die Beschäftigten das alles live miterleben«, erinnert sich Cornelia Heuser von AlSCO in Köln-Süd. »Dieses Gefühl der Zusammengehörigkeit war unglaublich kraftvoll.«

Ergebnis erkämpft, gemeinsam entschieden

Anfang Juli war es so weit: In Göttingen wurde ein Verhandlungsergebnis erzielt. Nach Abschluss der Gespräche waren es erneut Cornelia, Daniel und Timo und viele weitere Tarifbotschafter, die das Ergebnis direkt in die Belegschaften trugen. Und die entscheidende Frage stellten: »Wollt Ihr das Ergebnis annehmen oder weiterstreiken?« Die Antwort war eindeutig. Eine klare Mehrheit sprach sich für die Annahme aus.

Für Daniel, Timo und Cornelia ist klar: Das war erst der Anfang. Gemeinsam mit ihren Kolleginnen und Kollegen wollen sie sich weiter organisieren, um in der Tarifrunde 2027 noch mehr zu erreichen. Denn: Gewerkschaft ist nicht irgendwer. Gewerkschaft sind wir.

Tarifergebnis 2025

Lohn, Gehalt:

- +2,1 %, mindestens 60 Euro mehr ab 1.9.2025
- +2,5 %, mindestens 70 Euro mehr ab 1.9.2026

Ausbildungsvergütung:

- +60 Euro mehr ab 1.9.2025
- +70 Euro mehr ab 1.9.2026

Altersteilzeit:

- Erhöhung der Aufzahlung um insgesamt 50 Euro in zwei Schritten

Laufzeit: 21 Monate

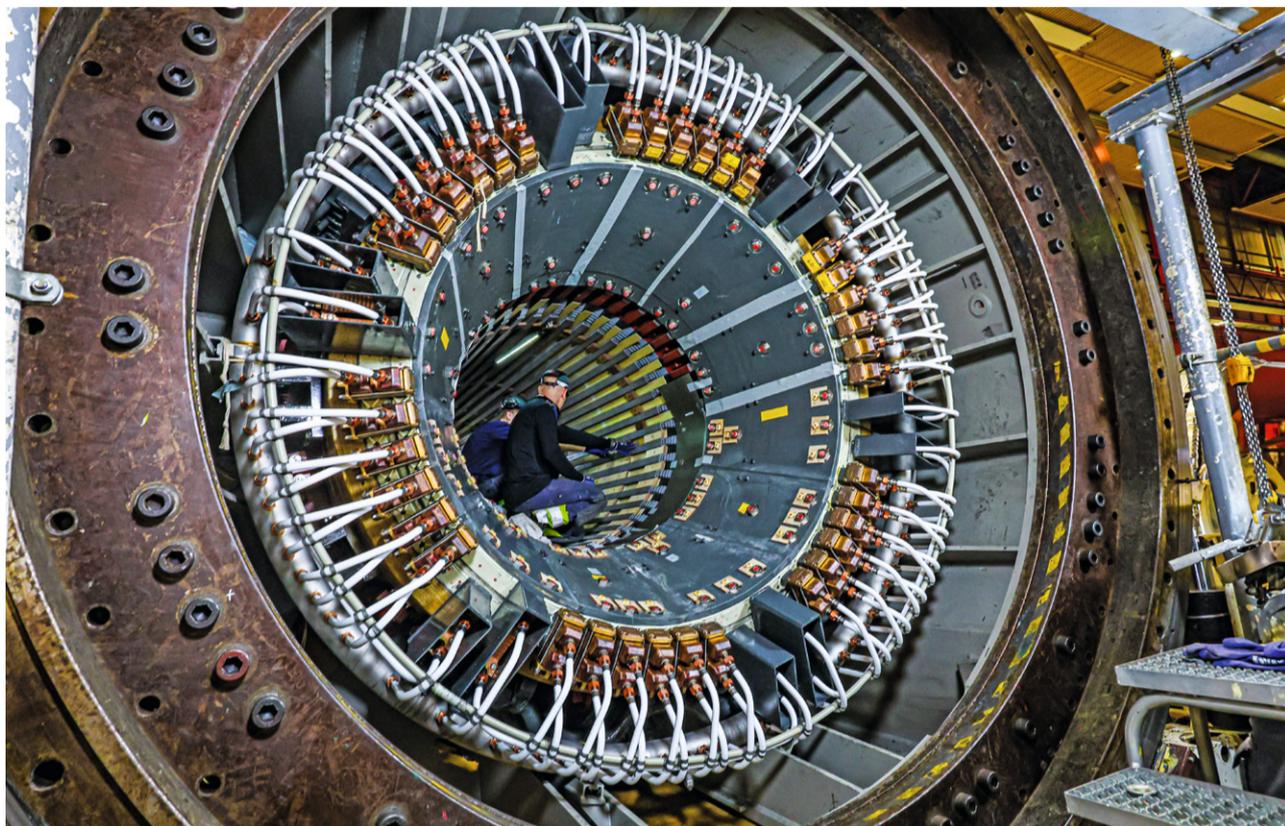
Branche und Betriebe

Ihr Produkt verhindert den Blackout

TRANSFORMATION

Mit einem neuen Produkt sichern sie ihre Zukunft: Weil Generatoren für Gas- und Dampfturbinen weniger nachgefragt wurden, bauen die Beschäftigten von Siemens Energy in Mülheim an der Ruhr jetzt auch Phasenschieber. Die sorgen für Netzstabilität und entwickeln sich zum Kassenschlager. Das Geld für die Neuentwicklung erkämpften IG Metall und die IG Metall-Betriebsräte.

Von Christoph Böckmann



Mittendrin in der Energiewende: Die Beschäftigten von Siemens Energy in Mülheim an der Ruhr haben den richtigen Riecher für die Produkte der Zukunft.

Foto: Thomas Range

Vor einigen Jahren wurden Jens Rothhäuser und seine Kolleginnen und Kollegen belächelt, als sie erklärten, dass sie Phasenschieber bauen wollten. Dafür gäbe es maximal einen Nischenmarkt, tat es anfänglich der Vorstand ab. Doch die Metallerrinnen und Metaller bei Siemens Energy in Mülheim ließen sich nicht beirren. Eine gute Entscheidung: »Heute boomt die Nachfrage«, freut sich Jens.

Wenn der Betriebsratsvorsitzende durch die Hallen geht, tut er sich schwer, den neuen Kassenschlager zu erkennen. Jens muss zweimal hinschauen und versichert sich dann doch lieber bei den Kollegen, die gerade in der Maschine knien und sie zusammenschrauben: »Phasenschieber?«, fragt Jens. »Generator«, kommt als Antwort. »Die Anlagen sind fast baugleich«, erklärt sich der Metaller. Ein paar Schritte weiter, beim zweiten Versuch, wird er schließlich fündig, die Kollegen nicken, als Jens wieder nachfragt.

Generatoren für GUD-Kraftwerke sind das klassische Geschäft der Mülheimer. GUD ist die Abkürzung für Gas- und Dampfturbinen. Sie werden in Kraftwerken verbaut und dienen der Stromerzeugung. Dabei sind sie besonders effizient, weil sie Strom nicht nur durch eine Gasturbine gewinnen, sondern zusätzlich die Abwärme für eine Dampfturbine nutzen. Phasenschieber sind ihr neues Produkt. Sie erzeugen keinen Strom, sie stabilisieren das Netz. Im Zuge der Energiewende ist die Nachfrage nach Phasenschiebern immens gestiegen. Das liegt daran, dass konventionelle Kraftwerke nicht nur Strom erzeugen, sondern über ihr physikalisches Verhalten auch das Netz stabilisieren. Wenn nun immer mehr konventionelle Kraftwerke vom Netz gehen und der Strom mithilfe erneuerbarer Energien erzeugt wird, müssen Übertragungsnetzbetreiber neue Lösungen finden, um die Stromnetze stabil zu halten. Eine Lösung ist der Phasenschieber. Und der funktioniert so: Ein Phasenschieber besteht aus einem Generator und einem Schwungrad. Der Generator versetzt das Schwungrad in Rotation, wodurch kinetische Energie gespeichert wird, die wiederum das Netz stabilisieren kann. Und was wäre ohne ihn? »Wenn wir das Netz nicht stabilisieren, kann es zu einem Blackout kommen. Was das bedeutet, haben wir in Spanien gesehen«, erklärt Jens.

Beschäftigte entwickeln neues Produkt

Durch die Energiewende waren die Beschäftigten in Mülheim gezwungen, sich ein neues Produkt zu suchen. »Von kohlebefeuernden Dampfkraftwerken hat sich ein Großteil der Welt verabschiedet. Auch das Unternehmen fasste den Beschluss, keine großen reinen Kohlekraftwerksprojekte mehr zu bedienen, nachdem 200 Länder das Pariser Klimaschutzabkommen verabschiedet hatten«, erklärt Jens. Damit ist den Mülheimern ein Teil ihres Geschäfts weggebrochen.

Ein neues Produkt musste her. Das zu entwickeln kostet Geld. Damit die Beschäftigten die Transformation erfolgreich gestalten können, haben IG Metall und der Gesamtbetriebsrat einen Zukunfts- und einen Innovationsfonds erstritten. Mit den Geldern des Zukunftsfonds werden Kolleginnen und Kollegen für Zukunftsthemen qualifiziert. »So bilden sich einige unserer Servicetechniker gerade weiter zu Explosionsschutzanforderungen bei Wasserstoffanlagen«, berichtet Jens.

Der Innovationsfonds dagegen hilft, Zukunftstechnologien zu entwickeln. Die Ideen für neue Produkte und Geschäftsmodelle kommen dabei aus der Belegschaft. »Der größte Schatz, den wir haben, steckt in den Köpfen der Beschäftigten«, sagt Jens und verdeutlicht: »Oft werden Ideen gemeinsam am Kaffeeautomaten geboren. Der Innovationsfonds gibt uns die Möglichkeit, sie durchzuspielen. Am Ende prüft das Unternehmen, was wir weiterverfolgen.« Bezahltes Scheitern nennen das einige der Beschäftigten. Doch für Jens ist das kein Scheitern. »Man muss zehn Ideen durchspielen und eine davon ergibt ein neues Produkt. Die anderen neun sind aber nicht umsonst gewesen, sie liefern uns wertvolle Erkenntnisse.« Insgesamt haben sie bereits einige Millionen für die Entwicklung neuer Produkte und die Qualifizierung von Beschäftigten aus den Fonds bekommen.

Ideen, die zu neuen Geschäftsfeldern wurden, sind neben den Phasenschiebern auch die Endproduktion von Elektrolyseanlagen, mit denen Wasserstoff hergestellt wird. Zudem entwickeln die Metallerinnen und Metaller von der Ruhr neue Hybridkraftwerke. Das sind Gaskraftwerke, die nur bei Bedarf Strom liefern. Und wenn die Sonne scheint und der Wind weht und der grüne Strom fließt, wird die Gasturbine abgeschaltet. Der Generator und ein Schwungrad dienen dann als Phasenschieber und stabilisieren das Netz.

Ideen sichern Zukunft

Der Ideenreichtum der Metallerinnen und Metaller zahlt sich aus: Nach langer Durststrecke baut der Standort wieder Beschäftigung auf. Dennoch ist das jetzt für Jens nicht die Zeit, sich zurückzulehnen: »Auch wenn unsere Auftragsbücher gerade voll sind, ist uns klar, dass zum Beispiel die Nachfrage nach Phasenschiebern wieder nachlassen wird. Spätestens wenn eines Tages die erneuerbaren Energien und das Netz komplett ausgebaut sind. Deshalb müssen wir schon jetzt überlegen, welche Produkte wir dann stattdessen fertigen können. Es ist ein stetiger Prozess.«

So wie in Mülheim läuft es häufig. Im Zuge der Transformation brechen Geschäftsmodelle weg und die Unternehmenslenker reagieren mit Sparprogrammen. Auch die Siemens-Beschäftigten von der Ruhr haben das erlebt. Doch wenn aus den Chefetagen keine Ideen für zukunftsichernde Produkte kommen, müssen IG Metall, Betriebsräte und Beschäftigte in die Bresche springen. In Mülheim klappt das, weil die IG Metall und ihre Betriebsräte Zukunftsinvestitionen erstreiten konnten. In anderen Betrieben müssen Beschäftigte und IG Metall diesen Kampf noch gemeinsam führen.

Politik muss liefern

In Mülheim werden in ein paar Tagen sowohl der Generator als auch der Phasenschieber, an denen Jens gerade Halt gemacht hat, fertig sein. Das lässt sich auf den Bildschirmanzeigen vor den Anlagen ablesen, auf denen eine Prozentzahl den Fertigungsfortschritt anzeigt. Dann werden die Beschäftigten die Generatoren und den Phasenschieber mit dem fest installierten Kran aus der Halle fahren, auf ein Schiff hieven und dann über die Ruhr, die direkt an der Halle vorbeifließt, zu den Kunden liefern. Die sitzen nicht nur in Deutschland, sondern in der ganzen Welt.

Das zeigt: Die weltweite Transformation stellt Betriebe vor Herausforderungen, bietet aber auch Chancen. Die stecken im Aufbau der erneuerbaren Energien und Netze. Langfristig sollen sie zu Energiesicherheit, Unabhängigkeit und niedrigen Strompreisen führen. Kurzfristig kostet die Umstellung aber viel Geld. Damit das nicht auf Kosten von Industriearbeitsplätzen geschieht, hat die IG Metall sich für einen Industriestrompreis starkgemacht, der es in den Koalitionsvertrag schaffte. Ein Erfolg. Die EU hat nun grünes Licht für einen Teil der geplanten Entlastungen gegeben. Ob die reichen werden, lässt sich bezweifeln. Klar ist dagegen: Die IG Metall wird weiter für den Industriestandort und die Arbeitsplätze kämpfen.



Foto: Thomas Range

»Der größte Schatz, den wir haben, steckt in den Köpfen unserer Beschäftigten.«

Jens Rotthäuser, Betriebsratsvorsitzender, Siemens Energy, Mülheim an der Ruhr

Bildung

»Dann kreieren wir passende Arbeitsplätze«

UMSCHULUNG

Er verliert das Sehvermögen nahezu vollständig. An seinem Arbeitsplatz, in der Werkstatt der Dillinger Hütte, kann er nicht bleiben. Die Schwerbehindertenvertretung am Standort sorgt dafür, dass er eine neue Tätigkeit bekommt. Und die nötige Qualifikation.

Von Jan Chaberny



Engagiert: Stefan an seinem Arbeitsplatz in der Dillinger Hütte. Der 57-Jährige arbeitet mit einem speziellen Bildschirmlesegerät und kommuniziert über Headset.

Foto: Oliver Dietze

Es fängt langsam an, irgendwann im Frühjahr 2014, langsam und schleichend. Ach je, denkt Stefan Müller, jetzt ist es also so weit, jetzt brauche ich eine Brille! Kein Problem, sagt er sich. Du siehst die Dinge um Dich herum verschwommen, plötzlich unscharf. Dann gehst Du am besten mal zu Rossmann, da gibt es an den Kassen Drehgestelle mit preiswerten Lesebrillen – da holst Du Dir ein schönes Modell und dann ist wieder alles gut. Aber nichts wird wieder gut.

Ein heißer Tag im Juni, Stefan sitzt am Besprechungstisch im Betriebsratsbüro auf dem Gelände der Dillinger Hüttenwerke. Hier, in den Produktionshallen dieses großen Stahlwerkes, in dem 5500 Beschäftigte jährlich rund zwei Millionen Tonnen Grobbleche für die Industrie, für die Bauwirtschaft und für den Schiffsbau produzieren, hier war, lange Jahre, ganze Jahrzehnte lang, auch Stefans Arbeitsplatz: »Ich bin gelernter Schlosser, seit 1982 am Standort. Ich habe in der Werkstatt Schleifmaschinen programmiert. Ich habe die Messer geschärft, mit denen Bleche geschnitten werden. Dass ich diese Arbeit ausführe, das ist heute unvorstellbar.«

Stefan ist 57 Jahre alt. Seit elf Jahren leidet er an der Leberschen Optikusatrophie (LHON), einer seltenen, erblich bedingten Krankheit der Ganglienzellen des Sehnervs. Die Krankheit, deren Verlauf bisher nicht gestoppt werden kann, schränkt das Sehvermögen massiv ein. Häufig führt sie zur völligen Blindheit.

Stefan hat eine Sehkraft von zwei Prozent. Er kann Schatten erkennen, Umrisse, viel mehr jedoch nicht. An diesem Nachmittag im Juni sitzt er am Besprechungstisch, weil er davon erzählen möchte, wie es bei ihm gelaufen ist. Wie hilflos, wie orientierungslos er am Anfang gewesen ist, als die Krankheit rasch fortschritt, und er die Welt nicht mehr nur verschwommen und unscharf sah. Für ihn war die Welt ein Bild, in dem Teile fehlen. Er suchte Ärzte auf, hatte Termine erst in der Augenklinik in Sulzbach, später dann in München, in Tübingen. Aber keiner konnte ihm helfen. Niemand wusste, was mit ihm los ist. Erst nach einem halben Jahr, erst im Sommer 2014 bei einem Spezialisten in Köln, erfährt er, unter welcher Krankheit er leidet. »Der Professor kam zu mir rein und sagte, »Herr Müller, ich weiß jetzt, was Sie haben. Sie haben LHON. Man kann es nicht operieren. Höchstwahrscheinlich werden Sie erblinden.« Das war ein Schock.

Von diesem Schock erzählt Stefan an diesem Nachmittag. Vor allem auch davon, wie er sein Leben nach der Diagnose neu ausrichten, neu aufbauen musste. Auch seine Arbeit. Und wie er dabei von der Schwerbehindertenvertretung am Standort, von Jörg Mittermüller und Lorenz Herz, begleitet wurde. »Ich wurde auf meinem Weg bestmöglich unterstützt. Dafür bin ich sehr dankbar.«, sagt Stefan. »Allein den Weg zu gehen, das wäre schwer gewesen. Es gibt so viel zu regeln. Es gibt so viel zu tun.«

»Das stimmt«, sagt Jörg Mittermüller, der mit am Besprechungstisch sitzt. Wenn ein Kollege, wenn eine Kollegin einen Unfall hat oder an einer Krankheit leidet, wenn er oder sie plötzlich schwerbehindert ist, dann stehe das Leben erst mal auf dem Kopf. Dann stellten sich viele Fragen:

Kann ich an meinem alten Arbeitsplatz bleiben? Was brauche ich, damit das gelingen kann? Was kann ich tun, wenn ich meine Arbeit nicht mehr ausführen kann? Wie schaffe ich es, eine neue Tätigkeit zu übernehmen? Welche Instrumente, welche Unterstützung, welche Hilfen brauche ich, damit ich nicht ins Bodenlose falle, sondern eine neue Stelle im Betrieb finden, einen neuen Job ausfüllen kann? »Auf all diese Fragen müssen wir als Schwerbehindertenvertretung eingehen. Für all diese Fragen müssen wir gemeinsam mit den Betroffenen Lösungen suchen, Antworten finden.«

Ein großes Netzwerk für die Beschäftigten

Das ist eine echte Herausforderung. Wenn man etwas bewegen will, ist es von Vorteil, viel Erfahrung zu haben und ein großes Netzwerk – so wie Jörg Mittermüller es über die Jahre hinweg aufgebaut hat: Seit 1984 arbeitet der 62-Jährige bereits in der Dillinger Hütte. Ursprünglich hat er eine Lehre als Heizungsbauer gemacht und in Saarbrücken studiert, später dann im Werk in der Produktion gearbeitet. Bis 2018 war Mittermüller Betriebsrat am Standort. Seitdem engagiert er sich als gewählter Schwerbehindertenvertreter für die rund 400 Schwerbehinderten im Dillinger Werk. »Ich habe gute Kontakte in alle Bereiche und Ebenen des Unternehmens und dazu ein eigenes Netzwerk von Ärzten und Therapeuten aufgebaut«, sagt er. »Wenn alle zusammenarbeiten, wenn alle Räder ineinandergreifen, können wir für unsere schwerbehinderten Beschäftigten sehr viel erreichen.«

Arbeitsplätze werden neu gestaltet

Was das konkret bedeutet? Nun, es bedeutet, dass schwerbehinderte Kolleginnen und Kollegen in der Dillinger Hütte schlichtweg die Unterstützung bekommen, die sie benötigen. »Wir versuchen immer zuerst, jeden Betroffenen an seinem ursprünglichen Arbeitsplatz zu halten«, sagt Jörg Mittermüller. »Wir überprüfen, ob es bauliche, technische Möglichkeiten gibt, mit denen der Arbeitsplatz ausgestattet und umgerüstet werden kann, oder ob arbeitsorganisatorische Lösungen, etwa verlängerte Pausen- oder Schichtzeiten, gefunden werden können, die es dem betroffenen Beschäftigten ermöglichen, weiter am ursprünglichen Arbeitsplatz bleiben zu können.«

Wenn das nicht möglich ist, müssen andere Lösungen gefunden werden. »Dann geht es darum, einen neuen Arbeitsplatz für den Beschäftigten zu finden«, sagt Jörg Mittermüller. »Und das heißt: Dann kreieren wir passende Arbeitsplätze.« Um die ausfüllen zu können, bekommen die Kolleginnen und Kollegen jede nötige Qualifizierung, jegliche Umschulungen und Weiterbildungspakete – »eben alles, was nötig ist«. Bei Stefan lief es genauso. »Es war eigentlich gleich zu Beginn klar, dass ich in der Werkstatt nicht würde weiterarbeiten können«, sagt er. »Man kann keine Messer schleifen, wenn man nichts sieht.« Es musste ein neuer Arbeitsplatz gefunden werden. Und das gelang: Seit nun elf Jahren arbeitet Stefan nicht mehr in der Werkstatt, sondern im Büro, in einer Abteilung, die sich um die Warenannahmen kümmert, in der Warenlieferzscheine bearbeitet, Tankbelege verbucht, Daten ins SAP-System übertragen werden. Von Montag bis Freitag steht pünktlich um 6:30 Uhr ein Taxi vor seiner Tür, das ihn zur Hütte bringt. Seine Arbeit beginnt um 6:45 Uhr und endet um 14:45 Uhr. »Das ist gut, dann habe ich den Nachmittag frei für mich.«

Um die Arbeit bewältigen zu können, wurde Stefan geschult, zwei Jahre qualifiziert, er hat ein spezielles Bildschirmlesegerät bekommen, mit dem er arbeiten kann, er kommuniziert mit Headset. Sein Blindenstock ist immer in Griffnähe. »Am Anfang war es schwer, da musste ich mich reinfinden«, sagt er. »Mittlerweile macht die Arbeit Spaß.«

Aber auch das ändere nichts daran, dass es Tage gebe, an denen es ihm schwerfalle. »Ich bin früher so gern Auto gefahren. Ich bin so gern zum Angeln gegangen, Hecht und Zander. Ich habe so gern Angelurlaube in Bayern gemacht. Das alles geht nicht mehr.« Stefan musste sein Leben neu ausrichten. Das hat er gemacht – und das hilft, selbst wenn die traurigen Tage bleiben: Er engagiert sich im Stadtrat für sehbehinderte Menschen. Er spaziert mit seinem Blindenhund, einem schwarzen Labrador, durch die Straßen Dillingens. Er hat seine Liebe zur Musik und zu gutem Essen entdeckt.

Vor allem aber ist Stefan froh, eine Arbeit zu haben, die ihn fordert, die ihm Halt gibt – und weiter in dem Unternehmen zu sein, in dem er als junger Mann mit gesunden Augen angefangen hat zu arbeiten. »Ich bin jetzt seit 42 Jahren im Betrieb. Mein Ziel ist es, 45 Jahre vollzumachen.«

Guten Appetit!

Zum Ausbildungsstart: Fast Food von Oma



Wenn es zu Ausbildungsstart oder Studienbeginn mal schnell und unkompliziert sein muss, ist Ramequin (ein Käseauflauf) genau das richtige Gericht für junge Metallerrinnen und Metalller.

Foto: Katrin Winner

Mit »Sehr geehrte Damen und Herren, Omas sensationelle Rezepte: Ramequin« hat Ilona Hagn ihre E-Mail begonnen, die sie uns unter dem Stichwort »Rezept« geschickt hat. Wir finden: perfekt zum Ausbildungsstart, zu dem viele auch in ein neues Leben in der eigenen Wohnung oder dem WG-Zimmer – und hoffentlich mit der eigenen feuerfesten Glasform – starten. Denn die braucht Ihr, wenn es mit der unkomplizierten Zubereitung von Leckerem zwischen unausgepackten Kartons klappen soll.

Und so gelingt das Ramequin: Die Form mit Butter austreichen, den Platz in der feuerfesten Glasform gut ausnutzen, Brot- und Käsescheiben abwechselnd dachziegelförmig hineinschichten.

Die Milch mit den Eiern verquirlen, mit Salz, Pfeffer und einer Prise Muskatnuss würzen und über Brot und Käse gießen. Im vorgeheizten Backofen bei 170 Grad (Ober-/Unterhitze) für 30 Minuten goldbraun backen. Sofort in der feuerfesten Form servieren. Als Beilage dazu passt

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

- 10 Scheiben Toastbrot
- 10 Scheiben Emmentaler Käse
- 30 g Butter
- 1/2 l Milch
- 2 Eier
- 1 gestrichener TL Salz
- 1/4 TL Pfeffer
- 1/4 TL geriebene Muskatnuss

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: Schikaniert, bis du kündigst

Wie Chefs durch Schikane und Mobbing Beschäftigte gezielt dazu bringen, freiwillig zu kündigen, und was Betroffene dagegen tun können, 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.