

metall

Dein Magazin

Jahrgang 77 | 6/2025 | D 4713 | igmetall.de/metall



Arbeitszeitgesetz

Schon Feierabend?

Den Achtstundentag haben Gewerkschaften hart erkämpft.
Wer ihn abschaffen will, gefährdet die Gesundheit der Beschäftigten.



Foto: GettyImages/Vitalii Bashkatov

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 17. Oktober 2025



Klimaschutz und Mobilität passen zusammen. Wie der Wandel funktioniert, zeigt das Bild: eine Ladestation mit eigenem Solardach auf dem Gelände der ehemaligen Zeche Lohberg in Dinslaken, im Hintergrund das 11 500 Quadratmeter große Solardach auf der ehemaligen Kohlenmischhalle.

Foto: picture alliance/Jochen Tack

Editorial**Arbeitsplätze sichern und Klima schützen***Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall**Foto: Lando Hass*

Unsere Industrie steht vor historischen Herausforderungen. Wir haben Druck von außen, ganz besonders im Stahl- und im Automobilbereich. Gleichzeitig gibt es Druck von innen, weil die Betriebe in großen technischen Umbrüchen stecken.

Davor warnen wir bereits seit längerer Zeit. Zusammen mit unseren Betriebsräten und Vertrauensleuten haben wir Lösungen präsentiert: betrieblich, tariflich, politisch, aber Arbeitgeber und Politik haben sich nicht gekümmert. Und jetzt sollt Ihr die Zeche dafür zahlen?

Das ist mit der IG Metall nicht zu machen. Unsere Betriebsräte und Vertrauensleute verteidigen jeden Tag die Arbeitsplätze Abertausender Kolleginnen und Kollegen. Dieser Einsatz ist unverzichtbar: Wir haben Ideen geliefert, gekämpft und überzeugt.

Denn wir brauchen ein wettbewerbsfähiges Umfeld für unsere Betriebe. Und endlich hat die Politik reagiert: Beim Autodialog haben wir erste konkrete Maßnahmen für den Hochlauf der Elektromobilität besprochen. Wir erwarten aber auch, dass die Regulierung des Verbrenners flexibilisiert wird. Diesen Übergang müssen die Arbeitgeber nutzen, um Arbeitsplätze zu sichern.

Beim anstehenden Stahlgipfel müssen wir endlich zu einer Einigung zum Industriestrompreis kommen. Es ist gut, dass die EU erste Schutzzölle angekündigt hat. Das wird uns aber langfristig nicht helfen, wenn die Energiepreise nicht sinken. Auch da hat Euer Druck schon viel bewegt und es ist wichtig, dass wir nicht nachlassen.

Ihr, Eure Eltern und Großeltern habt dieses Land und unsere Industrie mit aufgebaut und damit den Wohlstand des gesamten Landes. Und Ihr habt ein Anrecht darauf, dass es auch eine gute Zukunft für Euch, Eure Kinder und Enkelkinder gibt.

Das bedeutet: Das Klima schützen, damit der Planet lebenswert bleibt, aber auch die Industrie schützen, damit wir unseren Wohlstand halten. Das eine lässt sich nicht vom anderen trennen. Klimaschutz darf nicht gegen Arbeitsplätze ausgespielt werden.

Eure
Christiane Benner

Leserinnen und Leser meinen



Ausgabe 5 2025

Foto: IG Metall

»Das ist das schönste Lächeln, das ich jemals auf der Titelseite eines metall-Magazins gesehen habe.«

Heinz Erdweg, per E-Mail

Unnötige Einschränkung

METALL 9/10 2025

»Generation Zukunft will verändern ...«

Sie schreiben, dass es schwierig ist für junge Menschen, eine passende Ausbildungsstelle zu finden. Dafür ist die Initiative der IG Metall eine Ergänzung, aber den Hauptjob macht die Berufsberatung der Agentur für Arbeit. Da gibt es Profis für alle Schularten, die auch bei Bewerbung und Förderung unterstützen. Wenn die jungen Menschen nur Betriebe mit Arbeitnehmervertretung auswählen, schränken Sie die Auswahl unter den potenziellen Ausbildungsbetrieben unnötig ein. Auch in kleinen Betrieben, die nicht organisiert sind, gibt es gute Arbeitsbedingungen.

Jürgen Stoll, Wolfschlugen

Arbeitsfläche zu hoch

METALL 9/10 2025

»Titelbild des Magazins«

Zeigt das Foto tatsächlich den Arbeitsplatz der jungen Frau? Wenn ja, dann lasst mal Euren Ergonomiespezialisten drüberschauen! Meines Erachtens ist die Arbeitsfläche für sie zu hoch und auch die rechte Schulter ist viel zu hoch, um so regelmäßig zu arbeiten, ohne gesundheitliche Probleme zu riskieren. Beiden Missständen ließe sich mit einfachen Hilfsmitteln begegnen. Auch wenn die Missstände in der Praxis lang nicht mehr so groß sind, ist das Thema Ergonomie vielleicht mal einen Artikel wert?!

Bernhard Jersch, per E-Mail

Funktioniert nicht!

METALL 9/10 2025

»100 Tage Schwarz-Rot: Gelingt die Wirtschaftswende?«

Das permanente Gejammere über die verschiedenen »Wenden« kann nicht über folgende säkulare Tatsache hinwegtäuschen: Die »deutsche Energiewende« ist nicht erst an Robert Habecks Heizungsgesetz gescheitert, sondern an ihrer moralischen Hybris. Der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen legte 2011 den »Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation« vor, der nichts weniger beanspruchte als eine dritte welthistorische Revolution – auf einer Stufe mit der Abschaffung der Kinderarbeit und Sklaverei. Doch der moralische Anspruch zaubert Energie nicht aus der Steckdose. Die deutsche Trias – alles elektrisch, alles aus Erneuerbaren, keine Kernenergie – funktioniert nicht. Funktionieren würde eine marktwirtschaftliche, technologieoffene und international abgestimmte Klima- und Energiepolitik mit ambitionierten, aber realistischen Zielen, doch dazu sind die politische Klasse und andere gesellschaftliche Kräfte offenbar unfähig oder nicht willens.

Jürgen Gojny, Dortmund

»Lehrjahre sind keine Herrenjahre«

METALL 9/10 2025

»Generation Zukunft will verändern und gestalten«

Die Aussage, dass die Ausbildungsvergütung erhöht werden muss, um junge Menschen für einen Metallberuf, einen Dienstleistungsberuf oder einen Beruf im Handwerk zu begeistern, ist unseres Erachtens falsch. Lehrjahre sind keine Herrenjahre! Man muss lernen, lernen, abgucken, nachfragen, sich engagieren. Das alles sind Tätigkeiten und Eigenschaften, die nicht am Geld hängen. Schließlich muss der Unternehmer einen Beschäftigten für den oder die Lehrlinge abstellen, der in dieser Zeit nicht der Norm unterliegt. Hier sollten die Unternehmer ohne Bürokratie und ohne das Ausfüllen von 100 Fragebögen und Nachberichten unterstützt werden. Die Bezeichnung »Auszubildender« verwässert die ganze Sache, dass man ein Lehrling ist – Lehrling heißt, Lehren erkennen und umsetzen.

Familie Marlé, Radebeul

Mit militärischer Stärke

METALL 9/10 2025

»Antikriegstag: mehr Diplomatie!«

Diplomatische Initiativen sind bei einem Aggressor wie Putin nicht ausreichend, es hilft nur militärische Stärke. Verhandlungen mit Aggressoren haben nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn sie aus einer Position der Stärke heraus geführt werden. Der Aggressor muss erkennen, dass seine militärische Auseinandersetzung nicht zu gewinnen ist. Diplomatie ja, aber nur mit militärischer Stärke im Rücken.

Johann Holzapfel, Rattenberg

Branchen & Betriebe

Mit Milliarden E-Auto-Kauf fördern

AUTOBRANCHE

Die Situation in der Autoindustrie ist dramatisch. In den vergangenen Monaten wurden massiv Stellen abgebaut. Die Politik muss jetzt in die Offensive gehen, fordert Christiane Benner beim Autogipfel der Bundesregierung. Ein Ergebnis des Treffens im Kanzleramt: Die Politik legt ein Förderprogramm auf.

Von Jan Chaberny



Gipfelgespräch: Christiane Benner beim Autodialog zusammen mit Bundeskanzler Friedrich Merz (CDU), Vizekanzler Lars Klingbeil (SPD) und Hildegard Müller, Präsidentin des Verbands der Automobilindustrie (VDA).

Foto: picture alliance/SZ Photo/Mike Schmidt

Zwei Jahre ist es mittlerweile her, dass die damalige Ampelregierung zu einem Autogipfel ins Kanzleramt lud. Anfang Oktober nun empfing Bundeskanzler Friedrich Merz die Chefs von Autoherstellern und Zuliefererbetrieben, dazu die IG Metall, den Automobilverband sowie die Ministerpräsidenten der Autoländer zum Gespräch – denn die Lage ist ernst, in manchen Betrieben dramatisch.

»Die Auto- und Zuliefererindustrie hat in den vergangenen zwölf Monaten massiv Stellen abgebaut, ein Ende ist nicht in Sicht«, sagte Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall, im Vorfeld des Gipfels und betonte: »Für uns ist klar: Im Zentrum aller Bemühungen muss die Sicherheit und Zukunftsfähigkeit der Arbeitsplätze stehen.«

Am Ende des zweistündigen Treffens zog die Erste Vorsitzende der IG Metall ein positives Fazit: »Wir haben heute ein gemeinsames Verständnis erreicht und Verabredungen getroffen«, so Christiane Benner. »Von diesem Gipfel geht die klare Botschaft aus: Wir wollen und brauchen eine starke, innovative und wettbewerbsfähige Autoindustrie in Deutschland, die gute Arbeitsplätze sichert und aufbaut – und weit über die Branche selbst ausstrahlt.« Die Politik werde jetzt in die Offensive gehen.

Förderprogramm beschlossen

Ein erstes Element wurde bereits vor dem Gipfel auf den Weg gebracht: So soll die Befreiung reiner E-Autos von der Kfz-Steuer bis 2035 verlängert werden. Kommen soll außerdem ein Förderprogramm: Haushalte mit kleinem und mittlerem Einkommen sollen beim Kauf von E-Autos gefördert werden. Neben den europäischen Mitteln legt die Bundesregierung drei Milliarden Euro bis zum Jahr 2029 drauf.

»Das ist eine gute Nachricht – für Verbraucher und für die Beschäftigten«, so Benner. Wichtig sei allerdings, dass dies nun konkretisiert werde und schnell in Kraft trete, damit es nicht zu einem neuen Abwarten bei der Kundschaft kommt. Einigkeit herrscht auch darüber, dass beim Regulierungsrahmen zum emissionsfreien Fahren an bestimmten Stellen gezielte Anpassungen erforderlich sind, ohne das Ziel der Klimaneutralität aus dem Auge zu verlieren. »Die Bundesregierung muss sich in Brüssel dafür einsetzen«, sagte Christiane Benner.

Damit der Wandel zur Elektromobilität gelingt, sind weitere Schritte nötig. Christiane Benner: »Wir brauchen Unabhängigkeit bei Batterien und Rohstoffen, einen schnelleren Ausbau der Ladeinfrastruktur und bezahlbaren Ladestrom.« Die Bundesregierung müsse zügig die nötigen Schritte einleiten.

»Jetzt geht es darum, die Verabredungen schnell umzusetzen. Die Zeit drängt«, so Christiane Benner. Dabei müsse klar sein: Wenn die Unternehmen neuen Spielraum und Förderung erhalten, müssen sie auch Verantwortung für den Standort übernehmen. »Wir werden hier nicht lockerlassen und dafür auch notfalls in den Konflikt gehen.«

Tarif

Starke Tarifabschlüsse im Handwerk

HANDWERK

Bis zu 3 Prozent mehr Geld: In den letzten Monaten hat die IG Metall in vielen Handwerksbranchen Tarifabschlüsse erzielt. Auszubildende profitieren davon besonders.

Von Dirk Erb



Schlosser im Warnstreik: Im Schlosserhandwerk Nordrhein-Westfalen folgten Tausende dem Aufruf der IG Metall.

Foto: Thomas Range

In vielen Handwerksbranchen steigen die Tarife deutlich. Möglich macht das neben dem Fachkräftemangel auch ein erhöhter Anteil von IG Metall-Mitgliedern, die sich in die Tariffbewegungen aktiv einbringen. Im Schlosserhandwerk Nordrhein-Westfalen (NRW) etwa waren im Oktober Tausende Beschäftigte im Warnstreik. Die Verhandlungen dauerten zu Redaktionsschluss noch an.

Für die Mitglieder des Industrieverbands Technische Gebäudeausrüstung (ITGA) in Baden-Württemberg gibt es seit September 2,9 Prozent mehr Geld, ab September 2026 weitere 2,7 Prozent.

Im Elektrohandwerk NRW gibt es ab November 3 Prozent mehr Geld, ab November 2026 weitere 2,7 Prozent mehr.

Parkett- und Bodenleger erhalten bundesweit ab Januar 2026 2,9 Prozent mehr, ab Januar 2027 weitere 3,1 Prozent.

Im Sanitär-Heizung-Klimahandwerk Schleswig-Holstein gibt es 2,5 Prozent mehr ab Januar 2026 sowie weitere 2,9 Prozent ab Oktober 2026.

Im Metallhandwerk Niedersachsen und Bremen erhalten die Beschäftigten ab Januar 2,9 Prozent mehr Geld. Im Kälteanlagenbau Niedersachsen und Sachsen-Anhalt schließlich steigen die Entgelte ab Januar 2026 um 2,6 Prozent, ab Januar 2027 um weitere 2,8 Prozent.

Extraplus für Auszubildende

Von den Tarifabschlüssen profitieren vor allem auch die Auszubildenden. Ihre Vergütungen steigen meist deutlich über 3 Prozent. In der Spitze erhalten Azubis in der technischen Gebäudeausrüstung Baden-Württemberg bis zu 190 Euro mehr im Monat.

Informationen zu Tarifabschlüssen im Handwerk: igmetall.de/handwerk

HOLZ UND KUNSTSTOFF

Tarifbewegung startet

Alle Kräfte bündeln

Die Tarifverträge sind gekündigt, die Verhandlungen starten Mitte November: Die Tarifbewegung Holz und Kunststoff umfasst rund 220 000 Beschäftigte und ist in vollem Gange. »Jetzt kommt es auf unsere Kampfstärke an, um den Arbeitgebern in den Verhandlungen zu zeigen, wie ernst es uns mit unseren Forderungen ist«, sagt Inga Neumann, verantwortliche Tarifexpertin im Vorstand der IG Metall. Am 13. Dezember um null Uhr endet die Friedenspflicht. »Bis dahin sollten die Arbeitgeber ein gutes Angebot auf den Tisch gelegt haben«, sagt Inga Neumann.

Welche Forderungen beschlossen wurden und wie es weitergeht, erfahrt Ihr hier: igmetall.de/tarifrunde-huk

TEXTIL OST

Auftakt zur Tarifbewegung

Beteiligung ist gefragt

Im Frühjahr 2026 beginnt die heiße Phase der Tarifbewegung in der ostdeutschen Textilindustrie. Ab Mitte November bis Mitte Januar befragt die IG Metall die Beschäftigten und beginnt die Diskussion zur Forderung. Auf Basis der Ergebnisse werden im Februar 2026 die Forderungen für die Tarifrunde beschlossen.

Nicht nur im Vorfeld der Verhandlungen ist die Beteiligung der Beschäftigten gefragt: Als Tarifbotschafterin oder Tarifbotschafter können sich die Beschäftigten aktiv in die Tarifrunde einbringen. Als Bindeglied und Sprachrohr zur IG Metall und aktiver Teil des Tarifteams ist es ihre zentrale Rolle, ihre Kolleginnen und Kollegen während der gesamten Tarifrunde auf dem neuesten Stand zu halten sowie Rückmeldungen und Stimmungsbilder einzuholen. Die Friedenspflicht endet am 31. März 2026, ab dem 1. April sind Warnstreiks möglich. Aktuelles zur Tarifrunde: textil-tarifrunde.de

Mehr Geld und Sicherheit in der Krise

Stahltarifrunde 2025

TARIFERGEBNIS

Stahlindustrie Nordwest und Ost: 1,75 Prozent mehr Geld ab Januar 2026, 75 Euro mehr für Auszubildende, Laufzeit bis 31. Dezember 2026.

Verlängert wurden die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung, zur Übernahme der Azubis und zur Altersteilzeit.

Von Dirk Erbw



Stahl auf Sparflamme: In fast allen Betrieben wurden Arbeitszeiten reduziert, um Arbeitsplätze zu sichern.

Foto: Oliver Dietze

Tarifergebnis in der kriselnden Stahlindustrie: Ab Januar 2026 gibt es 1,75 Prozent mehr Geld. Auszubildende erhalten eine überproportionale Erhöhung um 75 Euro im Monat. Die Laufzeit: bis 31. Dezember 2026.

Zudem hat die IG Metall erreicht, dass die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung verlängert werden. Die ermöglichen neben Arbeitszeitkonten eine Absenkung der Arbeitszeit, bis auf 28 Stunden in der Woche, um Arbeitsplätze zu sichern. Zudem wurden die Tarifverträge zu Werkverträgen und zur Altersteilzeit verlängert – und auch die Übernahme der Auszubildenden gesichert.

Dieses Verhandlungsergebnis hat die IG Metall in der nordwestdeutschen und ostdeutschen Stahlindustrie erreicht. In der saarländischen Stahlindustrie läuft der Entgelttarif noch drei Monate länger. Die IG Metall strebt Verhandlungen vor Ende der Friedenspflicht am 31. Dezember an.

Stahlindustrie in der Krise

Die Tarifverhandlungen waren wegen der Krise in der Stahlindustrie – unter anderem minus 18 Prozent bei der Produktion seit 2021 – äußerst schwierig und standen kurz vor dem Abbruch.

»Das Projekt ›Verantwortung für den Stahl‹ wäre fast gescheitert«, erklärt Knut Giesler, Bezirksleiter der IG Metall Nordrhein-Westfalen und Verhandlungsführer in der nordwestdeutschen Stahlindustrie. »Das Ergebnis trägt der besonderen Situation im Stahl Rechnung.«

Besonders die Beschäftigungssicherung ist in der tiefen Krise von großer Bedeutung für IG Metall und Beschäftigte. »Am Ende haben wir ein Ergebnis durchgesetzt, das einen wichtigen Beitrag zur Sicherheit für die Beschäftigten und zur Stabilisierung der Einkommen leistet«, meint Jan Otto, Bezirksleiter der IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen und Verhandlungsführer für die ostdeutsche Stahlindustrie. Die Tarifkommissionen Nordwest und Ost haben dem Ergebnis bereits zugestimmt.

»In Anbetracht der aktuellen wirtschaftlichen Situation in der Stahlindustrie und der politischen Rahmenbedingungen ist das ein akzeptables Ergebnis«, meint Dirk Riedel, Betriebsrat und Leiter der IG Metall-Vertrauensleute bei Thyssenkrupp Steel Duisburg-Hamborn/Beeckerwerth, der im Nordwesten mitverhandelt hat. »Damit haben wir als Arbeitnehmer Verantwortung übernommen. Die gleiche Verantwortung hätten wir auch von den Arbeitgebern erwartet.«

Die abschließende Zustimmung des Vorstands der IG Metall stand zu Redaktionsschluss dieser metall-Ausgabe noch aus.

Jetzt sind Unternehmen und Politik gefordert

»Wir haben unser Ziel als IG Metall erreicht: Einkommen, Beschäftigung und Fachkräfte sind solide gesichert«, erklärt Nadine Boguslawski, die im IG Metall-Vorstand für Tarifpolitik zuständig ist. »Die neuen Tarifverträge zu Entgelt und Beschäftigungssicherung schaffen Sicherheit und Perspektiven.«

Um die Zukunft der Stahlindustrie zu sichern, sieht Boguslawski nun neben den Unternehmen auch die Politik gefordert. »Wir brauchen einen schnell umgesetzten Industriestrompreis und greifbare Projekte aus dem Investitionssondervermögen.«

Immerhin: Die EU-Kommission will nun Billigimporte begrenzen und plant höhere Zölle zum Schutz der europäischen Stahlindustrie. Diese müssen nun schnell umgesetzt werden.

Das Ergebnis:

1,75 Prozent mehr Geld ab Januar 2026

75 Euro mehr für Azubis

Laufzeit bis 31. Dezember 2026

Titel

Rettet den Feierabend!

ARBEITSZEIT

Den Achtstundentag haben Gewerkschaften hart erkämpft. Nun will die Bundesregierung ihn abschaffen und durch eine wöchentliche Höchstarbeitszeit ersetzen. Doch überlange Arbeitstage schaden der Gesundheit und haben weitere negative Folgen. Ein Blick in die Betriebe zeigt, wie abwegig die Arbeitszeitpläne sind – und warum sich die IG Metall querstellt.

Von Simon Che Berberich



Foto: Gettyimages/Vitalii Bashkatov

Eigentlich ist Sandra Peters genau die Art von Arbeitnehmerin, die sich Bundeskanzler Friedrich Merz (CDU) wünscht. Wenn im Betrieb besonders viel zu tun ist, dann packt sie an. Überstunden, eine Sonderschicht am Samstag: Schon oft hat sich die gelernte Industriemechanikerin zur Mehrarbeit gemeldet.

»Ich habe kein Problem damit, mal ein oder zwei Stunden länger zu machen, wenn Not am Mann ist«, sagt die Metallerin. Aber sie sagt auch: Regelmäßig Arbeitstage mit zehn oder zwölf Stunden findet sie abwegig. »Ich habe das schon mal phasenweise gemacht, das schlaucht enorm.«

Sandra, die ihren wahren Namen nicht nennen möchte, arbeitet bei einem Autozulieferer in Hessen. Die 47-jährige ist verantwortlich für eine Maschine zum Verpacken der Ware, auch Qualitätskontrolle gehört dazu. Seit 25 Jahren ist sie in der Firma, arbeitet im Dreischichtbetrieb. Eine Woche früh, eine Woche spät, eine Woche Nachtschicht – dann das Ganze wieder von vorn.

Schichtarbeit ist belastend für Körper und Geist. Regelmäßige Erholungsphasen sind wichtig, damit man dauerhaft leistungsfähig bleibt und die eigene Arbeitskraft nicht ruiniert.

Mehrarbeit ja – aber fair

»Irgendwann ist man fertig im Kopf«, sagt Sandra. »Wenn man körperlich arbeitet, kommt noch die Erschöpfung dazu.« Ihr ist deshalb wichtig, dass Mehrarbeit freiwillig ist und rechtzeitig angekündigt wird. In ihrem Betrieb läuft das so, dort gibt es einen Betriebsrat und einen Tarifvertrag.

Aber die Metallerin denkt auch an die Beschäftigten, die ohne Tarif arbeiten. Für sie gibt es nur das Arbeitszeitgesetz. Und dieses Gesetz will die Bundesregierung jetzt reformieren: Statt einer täglichen Höchstarbeitszeit – in der Regel acht Stunden – soll es nur noch eine Grenze von 48 Stunden pro Woche geben. Damit wären XXL-Schichten von bis zu 13 Stunden möglich, inklusive Pausen. Sandra findet das unsinnig. »Das Arbeitszeitgesetz ist schon flexibel. Das zeigt sich in unserem Betrieb: Wenn Mehrarbeit anliegt, wird die auch erledigt.«

So wie Sandra geht es Millionen Menschen in Deutschland: Sie klotzen ran. Aber sie wollen keine Arbeit ohne Ende. Und sie wollen mitentscheiden, wann und wie viel sie arbeiten.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) hat Beschäftigte zum Thema Arbeitszeit befragt. Ergebnis der Umfrage: 72 Prozent wünschen sich Arbeitstage mit maximal acht Stunden. Fast alle (98 Prozent) wollen weniger als zehn Stunden pro Tag arbeiten. Auch die Idee, den Arbeitstag aufzuteilen und nach einer Pause am Abend weiterzuarbeiten, fällt bei den Befragten durch. Doch genau diese Idee werfen Arbeitgeber immer wieder in die Debatte – angeblich, um jungen Eltern beim Bewältigen ihres Alltags zu helfen.

Abgesehen davon, dass solche Modelle bei vielen Berufen nicht funktionieren: Mit der Lebensrealität von Familien haben sie wenig zu tun. Nur 17 Prozent der Beschäftigten mit Kindern nutzen solche Möglichkeiten laut der DGB-Umfrage. Und fast alle von ihnen (97 Prozent) würden ihren Arbeitstag lieber spätestens um 19 Uhr beenden. Für die allermeisten Eltern sind zerstückelte Arbeitstage höchstens eine Notlösung.

Die Ergebnisse der DGB-Umfrage decken sich mit einer Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), einer Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit. Auch in dieser Umfrage lehnen die Beschäftigten eine unbegrenzte tägliche Arbeitszeit klar ab: 73 Prozent der Beschäftigten sprechen sich dagegen aus.

Eine Studie der gewerkschaftlichen Hans-Böckler-Stiftung zeigt darüber hinaus: Drei Viertel der Beschäftigten befürchten negative Folgen bei sehr langen Arbeitstagen. Verpflichtungen in der Familie oder im Privatleben könnten dann schwerer erfüllt werden, die Gesundheit würde leiden.

Dass die große Mehrheit Grenzen bei der Arbeitszeit fordert, hat nichts mit Einfalt oder gar mit Faulheit zu tun.

Im Gegenteil: Die Beschäftigten haben dabei die Wissenschaft auf ihrer Seite. Arbeitsschützerinnen und Arbeitsmediziner sind sich seit Langem einig: Nur wer sorgsam mit der eigenen Arbeitskraft umgeht, wird diese Arbeitskraft auch langfristig erhalten können. Nach Belastungen – zum Beispiel harter körperlicher Arbeit oder Nachtschichten – sollte zeitnah eine Erholungsphase folgen. Überlange Arbeitszeiten erhöhen das Risiko für Schlafstörungen, Herzinfarkte oder Schlaganfälle. Ebenso für psychische Erkrankungen wie Depression und Burn-out.

Außerdem steigt nach acht Stunden die Gefahr von Arbeitsunfällen – und zwar massiv. Nach zwölf Stunden Arbeit verdoppelt sich die Unfallrate im Vergleich zu einem Achtstundentag. Gleichzeitig sinkt die Produktivität.

Die Unternehmen würden sich mit einem Ende des Achtstundentags keinen Gefallen tun. Vielleicht würden sie kurzfristig Arbeitsstunden gewinnen. Langfristig aber würden sie auf jeden Fall Beschäftigte verlieren: durch Überlastung, Krankheit oder Arbeitsunfälle.

Schon jetzt steigen die Krankheitskosten stetig. In den vergangenen 15 Jahren haben sie sich verdoppelt, wie das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft (IW) berechnet hat.

Wer wissen will, wie lange Arbeitstage und Sonderschichten an die Substanz gehen, kann mit Mario Huhn sprechen.

Der Metaller arbeitet in der Eisengießerei Fritz Winter in der Nähe von Marburg. Seit rund 20 Jahren, im Dreischichtbetrieb. Seit Jahresbeginn gibt es in der Gießerei besonders viel zu tun. Das Unternehmen investiert und baut die Produktion um. Eigentlich eine gute Nachricht in Zeiten der Wirtschaftskrise. Das wissen auch die Beschäftigten. Für die Zukunft ihrer Arbeitsplätze packen sie bereitwillig an: mit Überstunden, Extraschichten, Wochenendarbeit. »Meine Leute gehen langsam auf dem Zahnfleisch«, sagt Mario, der als Teamleiter mit sechs Kollegen zwei Tiegelöfen am Laufen hält.

Er selbst hilft aus, wo es nur geht. Seine Überstunden kann er längst nicht alle abfeiern, sonst stünden die Anlagen still, sagt er. Zuletzt hatte er nur ein freies Wochenende pro Monat. Dann bleibt etwas Zeit für seine beiden Kinder.



Mehr Zeit für die Kinder, fürs Ehrenamt, für Erholung: Der Kampf um gerechte Arbeitszeiten gehört zur DNA der IG Metall.

Foto: IMAGO/Imagebroker

Arbeit braucht Grenzen

»Das kann man mal für ein paar Monate machen, aber nicht Jahrzehnte«, sagt der gelernte Schreiner, der sich über Jahre in der Gießerei hochgearbeitet hat. Dass Bundeskanzler Merz fordert, die Deutschen sollten »mehr arbeiten«, kommt bei Mario schlecht an – vorsichtig ausgedrückt. »Das ist für mich ein Schlag ins Gesicht«, sagt der Metaller.

»Da merkt man, dass dieser Mann noch nie einen Hammer in der Hand hatte.« Regelmäßige Schichten von zehn oder mehr Stunden kann er sich keinesfalls vorstellen. »Zwölf Stunden am Tiegelofen – um Gottes Willen! Stellt Euch das mal im Sommer vor, bei 45 Grad Hitze in der Halle.«

Für Mario geht die Diskussion in die komplett falsche Richtung. Er will über ganz andere Dinge sprechen. Zum Beispiel darüber, dass sein großer Einsatz im Job auch anerkannt wird, etwa bei der Rente. »Wer Sonderschichten macht, wer seine Knochen in der Firma hinhält, der sollte auch eher in Rente gehen können.« Das wäre für ihn Politik, die sich an der arbeitenden Bevölkerung orientiert.

Mit seiner Haltung zur Arbeitszeitdebatte hat Mario die persönliche Erfahrung auf seiner Seite – aber auch die Statistik. Dass in Deutschland zu wenig gearbeitet werde, ist nicht mehr als eine Behauptung. Die Fakten sprechen dagegen.

Um zu beurteilen, wie viel in Deutschland gearbeitet wird, ist eine Zahl besonders wichtig: das Arbeitsvolumen. Es gibt an, wie viele Arbeitsstunden in einem Jahr von allen Beschäftigten geleistet werden. Diese Zahl liegt auf Rekordniveau. 2023 haben Beschäftigte in Deutschland rund 55 Milliarden Arbeitsstunden erbracht. 1991 waren es noch 52,2 Milliarden Stunden.

Der einzelne Beschäftigte arbeitet zwar im Schnitt etwas weniger als 1991, aber insgesamt wird mehr Stunden gearbeitet, weil mehr Menschen beschäftigt sind. Die Zahl der Erwerbstätigen erreichte zuletzt Höchststände. Im Jahr 2023 waren rund 46 Millionen Personen in Deutschland erwerbstätig. 1991 waren es nur 38,9 Millionen.

Beide Rekordwerte haben einen ähnlichen Hintergrund: Heute arbeiten mehr Frauen als früher. Allerdings arbeitet fast jede zweite erwerbstätige Frau in Teilzeit – oft unfreiwillig, zum Beispiel wegen fehlender Kinderbetreuung. Die hohe Teilzeitquote senkt die durchschnittliche Arbeitszeit pro Kopf.



Mario Huhn in seinem Betrieb, der Eisengießerei Fritz Winter nahe Marburg. Der Metaller leistet regelmäßige Überstunden.

Foto: Frank Rumpenhorst

Wer die tatsächlichen Probleme auf dem Arbeitsmarkt lösen will, der sollte den Mangel an Kitaplätzen in den Fokus stellen. Oder die Tatsache, dass viele Frauen gern mehr arbeiten würden, mit diesem Wunsch aber an unflexiblen Arbeitgebern scheitern. Oder dass Beschäftigte in Deutschland jedes Jahr Hunderte Millionen unbezahlte Überstunden leisten. Oder dass Unternehmen zu wenig in Aus- und Weiterbildung investieren. Doch dazu hört man aus dem Arbeitgeberlager wenig.

Stattdessen wirft die Arbeitgeberlobby Nebelkerzen: Nach ihrem Willen soll der Achtstundentag unbedingt fallen. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fordert das seit Langem. Und um diese Forderung geht es auch beim sogenannten Sozialpartnerdialog, zu dem das Bundesarbeitsministerium eingeladen hatte. Neben den Arbeitgebern sind bei diesen Treffen auch die Gewerkschaften dabei. Sie machen sich für den Arbeitsschutz stark – während die Arbeitgeber bis heute nicht schlüssig erklären können, wieso das Arbeitszeitgesetz überhaupt reformiert werden muss.

Angeblich geht es ihnen um mehr Flexibilität. Gemeint ist damit offenbar: Die Beschäftigten sollen zur Verfügung stehen, wann immer ein Betrieb das wünscht. Die Bedürfnisse der Beschäftigten spielen dabei eine untergeordnete Rolle – wenn überhaupt. Doch selbst wenn man den Wunsch nach mehr Flexibilität anerkennt: Warum sollte man dafür das Arbeitszeitgesetz schleifen?

Gesetz mit Spielraum

Das Gesetz ist bereits flexibel. Es ermöglicht zum Beispiel zehn Arbeitsstunden am Tag, sechs Arbeitstage pro Woche, 60 Wochenstunden, 13 Tage Arbeit am Stück oder Arbeitseinsätze von 8 bis 21 Uhr. All das ist machbar, solange Pausen, Ruhe- und Ausgleichszeiten eingehalten werden.

Bei vielen Abweichungen vom Achtstundentag gilt: möglich – aber nur auf Basis eines Tarifvertrags. Diese Regel ist sinnvoll. Sie dient dem Gesundheitsschutz. Außerdem bewahrt sie die Beschäftigten vor Willkür. Arbeitgeber können eben nicht einfach anordnen, wer am nächsten Tag drei Stunden länger zu bleiben hat. Darüber müssen sie mit Gewerkschaft und Betriebsrat verhandeln. Und das passiert ständig. In den Branchen der IG Metall gibt es viele flexible Arbeitszeitregelungen. Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie erlauben zum Beispiel, dass ein Teil der Beschäftigten auf »verlängerte Vollzeit« mit bis zu 40 Stunden geht. Auch in der Stahlindustrie kann die Arbeitszeit tariflich erhöht werden, um bis zu drei Stunden.

Andererseits können Beschäftigte ihre Arbeitszeit auch reduzieren: in der Metall- und Elektroindustrie etwa durch »verkürzte Vollzeit« bis runter auf 28 Stunden in der Woche. Außerdem gibt es Arbeitszeitkonten, mit denen Beschäftigte mal mehr, mal weniger arbeiten können. Aktuell ist es leider so: Die Möglichkeiten zur Verkürzung der Arbeitszeit sind deutlich wichtiger als die zur Verlängerung. Denn was man bei der ganzen Aufregung um das Thema nicht vergessen darf: Metaller wie Mario oder Metallerinnen wie Sandra sind derzeit eher die Ausnahme.

Insgesamt gibt es in der Industrie zu wenig Arbeit. In vielen Betrieben fehlen Aufträge, allen voran in der Autobranche und beim Stahl. An vielen Standorten müssen Kolleginnen und Kollegen deshalb ihre Arbeitsstunden reduzieren. Ganz abgesehen vom Stellenabbau in anderen Betrieben.

Unsinnige Debatte

Für Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall, ist der Streit um das Arbeitszeitgesetz schon deshalb unsinnig. »Die Realität in den Betrieben passt nicht zu der Debatte um eine Arbeitszeitverlängerung«, sagt sie. In vielen Betrieben versuche die IG Metall gerade, Kurzarbeit zu verhindern. In anderen müsse die Wochenarbeitszeit abgesenkt werden, weil nicht mehr genug Arbeit da sei. »Deshalb verstehen die Kolleginnen und Kollegen diese Debatte zu Recht nicht.«

Benners Urteil: »Die von den Arbeitgebern angestoßene Arbeitszeitdiskussion ist eine Schein-diskussion.« Andere Dinge seien jetzt viel wichtiger: niedrigere Energiekosten, schnellere Genehmigungsverfahren, Investitionen in die Schlüsseltechnologien der Zukunft. »Das sind die Themen, für die die IG Metall in Berlin Druck macht.« So schräg die Debatte um die Arbeitszeit auch ist: Sie bleibt uns nicht erspart. Für die IG Metall ist klar: Sie wird die bewährten Grenzen der Arbeitszeit mit aller Macht verteidigen.

Der Achtstundentag ist eine historische Errungenschaft der Gewerkschaften. Er war eine der ältesten Forderungen der Arbeiterbewegung. Vor über 100 Jahren, zu Beginn der Weimarer Republik, wurde er gesetzlich festgeschrieben. Es war die Demokratisierung des Feierabends. Zum ersten Mal war freie Zeit kein Luxus mehr, den sich nur wenige leisten konnten.

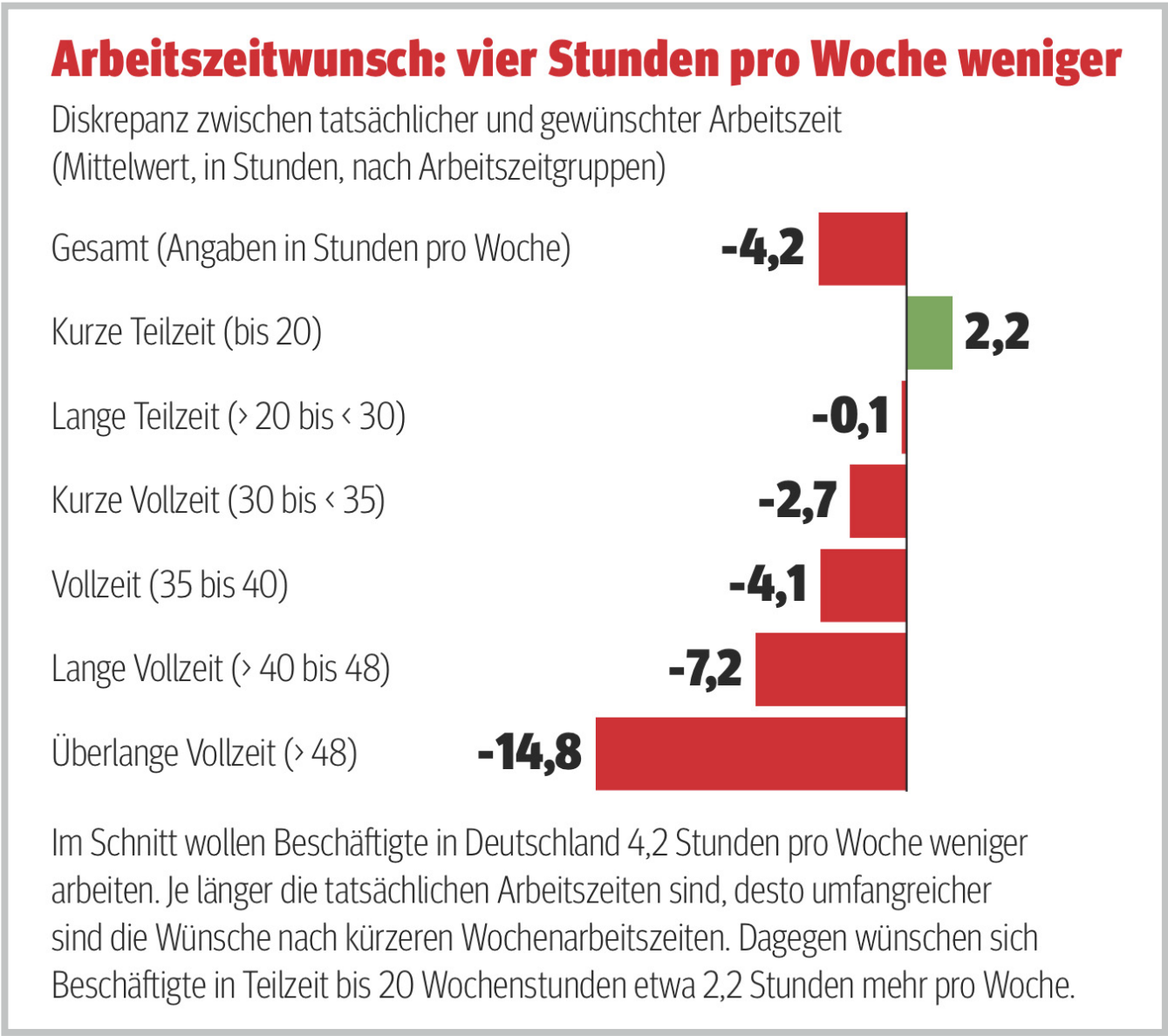
Der Achtstundentag steht seitdem für ein Leben, in dem neben der Erwerbsarbeit noch Zeit ist für Familie, Erholung, Ehrenamt. Dieses Bedürfnis haben Menschen täglich. Deshalb sollte es auch eine tägliche Grenze für die Arbeit geben.

Fällt diese Grenze, dann nützt das vor allem einer Gruppe: den Unternehmen ohne Tarifvertrag. In diesen Betrieben ist das Arbeitszeitgesetz der einzige Schutz für die Beschäftigten. Rund die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist aktuell in einem Unternehmen ohne Tarif angestellt. Doch warum sollte die Bundesregierung Tariffucht belohnen? Warum Betriebe fördern, die sich einen unfairen Vorteil im Wettbewerb verschaffen wollen – durch miese Arbeitsbedingungen?

Metallerin Sandra sieht es so: »Wenn Schutzregeln für Beschäftigte fallen, dann wird es Unternehmen geben, die so etwas ausnutzen.« Die Bundesregierung sollte vor einer Arbeitszeitreform die Menschen fragen, die davon betroffen sind.

Arbeitszeitwünsche in Deutschland: Was wollen die Beschäftigten?

Eine aktuelle Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) zeigt: Mehr als die Hälfte der Befragten würde die eigene Arbeitszeit gern verkürzen. Gleichzeitig scheitern Wünsche nach längeren Arbeitszeiten häufig an betrieblichen Strukturen und den Arbeitgebern.



Beschäftigte in Deutschland arbeiten unterschiedlich lange: Vollzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt 41,4 Stunden in der Woche, Teilzeitbeschäftigte 25,2 Stunden. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit beträgt 36,3 Stunden.

Eine neue, repräsentative Umfrage des DGB-Index Gute Arbeit 2025 macht nun eine deutliche Diskrepanz zwischen Arbeitszeitwünschen und Wirklichkeit sichtbar: Die Mehrheit der Befragten (60 Prozent) würde ihre Arbeitszeiten verändern, wenn sie diese selbst bestimmen könnten. 53 Prozent der Befragten würde gern kürzer arbeiten. Sieben Prozent würden längere Arbeitszeiten wählen.

»Flexible Arbeitszeiten dürfen keine Einbahnstraße sein, bei der es nur in Richtung der Bedürfnisse von Arbeitgebern geht. Damit die Arbeitszeit zur jeweiligen Lebenssituation passt, brauchen wir bessere Bedingungen für mehr Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten. Starre betriebliche Vorgaben oder Druck zu Mehrarbeit hingegen führen zu Frust und Belastungen«, sagt Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Wer dann noch den Achtstundentag für wöchentliche Höchstarbeitszeiten opfern will, gefährdet die Gesundheit der Menschen. Klar ist: Längere tägliche Arbeitszeiten führen nachweislich zu Verausgabung und Erschöpfung. Auch das Unfallrisiko steigt deutlich an. Statt also immer weiter an der Leistungsschraube zu drehen, gehören die Interessen der Beschäftigten stärker in den Vordergrund.«

Großer Wunsch nach Verkürzung

Die Umfrage unter mehr als 4 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zeigt dabei: je länger die tatsächliche Arbeitszeit, desto ausgeprägter der Wunsch nach Verkürzung. Besonders deutlich wird dies bei Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten: 80 Prozent derjenigen, die mehr als 40 Wochenstunden arbeiten, wollen ihre Arbeitszeit reduzieren – im Durchschnitt um 7,2 Stunden. Bei Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden wünschen sich die Beschäftigten sogar eine Verkürzung um durchschnittlich 14,8 Stunden pro Woche.

Deutliche Diskrepanz zwischen Männern und Frauen

Zwischen Männern und Frauen, darauf weisen die Daten der Studie hin, zeigt sich ein deutlicher Unterschied – und zwar sowohl, was die tatsächlich geleistete als auch was die gewünschte Wochenarbeitszeit betrifft. Während Männer durchschnittlich 39,9 Stunden pro Woche arbeiten, sind es bei Frauen 32,3 Stunden. Ein wichtiger Grund für diese Kluft: Erwerbstätige Frauen tragen signifikant häufiger die Hauptverantwortung für Sorgearbeiten wie Kinderbetreuung, die Pflege von Angehörigen oder Hausarbeit. Eine deutliche Diskrepanz zwischen den Geschlechtern zeigt sich auch bei den gewünschten Arbeitszeiten: Männer würden gern durchschnittlich 35 Stunden pro Woche arbeiten, Frauen präferieren eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 28,7 Stunden. Das größte Hindernis bei der Umsetzung flexibler Arbeitszeiten, das zeigt die Studie klar, ist nicht das Arbeitszeitgesetz. Bei den Beschäftigten, die gern kürzer arbeiten würden, sind die häufigsten Gründe die konkrete betriebliche Arbeitsgestaltung, die große Arbeitsmenge sowie die mit einer Verkürzung verbundenen finanziellen Einbußen. Jeweils rund 60 Prozent der Befragten geben an, dass die Arbeitsabläufe und die zu bewältigende Arbeitsmenge einer Reduzierung im Wege stehen. Ähnlich hoch (59 Prozent) ist der Anteil derjenigen, die sich aufgrund des geringeren Einkommens eine Verkürzung nicht leisten können.

Arbeitsabläufe sind Hindernis für flexible Arbeit

Das am häufigsten genannte Hindernis für eine Verlängerung der Arbeitszeit hingegen besteht in den Arbeitsabläufen. Die Hälfte der Befragten (51 Prozent) führt solche betrieblichen Strukturen als Grund für den nicht realisierten Wunsch nach längeren Arbeitszeiten an.

Die Umfrage zeigt auch, welche Bedeutung Kinderbetreuung für das Arbeitsvolumen von Beschäftigten hat. Wenn sich überwiegend jemand anderes um die eigenen Kinder kümmert, etwa der Partner oder eine Kita, arbeiten Beschäftigte im Schnitt gut 40 Wochenstunden – und damit drei Stunden mehr als Beschäftigte, die keine Verantwortung für Kinder tragen. Wird die Verantwortung dagegen in gleichem Maße auf die Partnerin, den Partner verteilt, liegt die Wochenarbeitszeit mit 36,9 Stunden auf dem Niveau der kinderlosen Befragten.

Geschichte der Arbeitszeit

14 oder 16 Stunden pro Tag schufteten, sechs Tage die Woche – das war Mitte des 19. Jahrhunderts Alltag für Millionen Arbeiterinnen und Arbeiter. Die Gewerkschaften wollten das ändern. Ihre Formel lautete: Acht Stunden Arbeit, acht Stunden Freizeit, acht Stunden Schlaf. Die Sozialdemokraten griffen diese Forderung auf. Doch erst nach dem Ersten Weltkrieg wurde der Achtstundentag per Gesetz festgelegt. Ab den 1950er-Jahren stand die Wochenarbeitszeit im Fokus: Der Samstag wurde für viele zum arbeitsfreien Tag (»Samstags gehört Vati mir«). In den 1980er-Jahren setzte die IG Metall mit wochenlangem Streik die 35-Stunden-Woche durch.

Sie gilt in der westdeutschen Metallindustrie seit 1995. Seit 2018 gibt es den »T-ZUG«: Gewerkschaftsmitglieder können so Geld in Zeit umwandeln und zusätzliche freie Tage erhalten.

Arbeitszeit im Tarif der IG Metall

Die Arbeitgeber wollen mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit? Mit Tarifvertrag kein Problem! In Betrieben, in denen es gut läuft, gibt es bei der Arbeitszeit Spielraum nach oben: über Zeitkonten oder Sonderschichten, die später ausgeglichen werden. Dazu kommen weitere Möglichkeiten. Beispiel: In der Metall- und Elektroindustrie kann ein Teil der Beschäftigten auf »verlängerte Vollzeit« gehen, mit bis zu 40 Wochenstunden. Umgekehrt ist auch »verkürzte Vollzeit« möglich, bis runter auf 28 Stunden in der Woche, oder freie Tage statt Geld. Betriebe, in denen es schlecht läuft, können nach IG Metall-Tarif die Arbeitszeiten reduzieren, um Entlassungen zu verhindern. In der Stahlindustrie etwa gibt es derzeit kaum einen Betrieb, in dem die vollen tariflichen 35 Stunden gearbeitet werden. Fast alle haben wegen Auftragsmangels die Arbeitszeiten reduziert. Entscheidend bei Tarifverträgen: Die Arbeitszeiten werden von der IG Metall ausgehandelt und nicht einseitig vom Arbeitgeber angeordnet.



Foto: Lando Hass

»Für uns ist klar: Der Arbeitstag braucht Grenzen!«

Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall

80 % derjenigen, die mehr als 40 Wochenstunden arbeiten, wollen ihre Arbeitszeit reduzieren – im Durchschnitt um 7,2 Stunden.

59 % können sich aufgrund des geringeren Einkommens eine Verkürzung der Arbeitszeit nicht erlauben.

39,9 Stunden arbeiten Männer durchschnittlich pro Woche.

32,3 Stunden arbeiten Frauen durchschnittlich pro Woche. Viele von ihnen würden ihre Arbeitszeit gern aufstocken, dürfen das aber nicht oder scheitern an fehlender Kinderbetreuung.

Branchen & Betriebe

Stadler setzt auf Local Content – Politik muss nachziehen

LOCAL CONTENT

Sie bauen Straßenbahnen, U-Bahnen und Regios vor allem für den heimischen Markt. Dabei setzen sie bewusst fast ausschließlich auf Zulieferer aus Deutschland und Europa. Im Stadler-Werk in Berlin-Pankow zeigen die Metallerinnen und Metaller, welche Gründe für eine Local-Content-Regelung sprechen.

Von Christoph Böckmann



Beschäftigte, Steuerzahler, öffentliche Aufträge: Local-Content-Regelungen können dafür sorgen, dass alle Beteiligten profitieren.

Foto: Steffen Jänicke

Aus dem Zugrohbau dröhnt ein Fluchen. »Mein Arm ist mal wieder zu kurz«, stöhnt Matthias Scherlipp. Er steht mit den Beinen auf einer Leiter, während sein Oberkörper zwischen Decke und Trennwand verschwindet. Von der unverkleideten Decke baumeln allerlei Kabel und die silberfarbene Isolierung blitzt hervor. Matthias baut gerade die Toilette ein. Der Tank ist bereits installiert, jetzt geht es an die Verkabelung. »Ich mache gleich die Fahrzielanzeige und dann die Erdungen«, erklärt er und schiebt nach: »Da Starkstrom übers Dach laufen wird, muss jedes Metallteil ordentlich geerdet sein.«

Gelernt hat der Metaller Nachrichtentechniker bei der Reichsbahn, die drei Jahre nach der Wiedervereinigung mit der Deutschen Bahn fusionierte. Bei Stadler ist Matthias seit 20 Jahren und hier in Berlin-Pankow hat er schon alles gebaut: Straßenbahnen, U-Bahnen, S-Bahnen und Regios. Die Züge tragen Namen wie FLIRT oder KISS. Die Abkürzungen stehen für »flinker leichter innovativer Regional-Triebzug« oder für »komfortabler innovativer spurtstarker S-Bahn-Zug«. Sogar eine Spezialbahn für die Rocky Mountains baute Matthias. Besonderheit dort: Die Fenster mussten kugelsicher sein, denn kanadische Jäger schießen scharf.

»Geht nicht gibts nicht«, lautet das Motto von Stadler. Für ihren FLIRT wirbt das Unternehmen auf der Website: »Herausragendes Merkmal sind die Modularität und Flexibilität, mit der wir verschiedensten Kundenanforderungen begegnen können.« Was das heißt, erklärt Betriebsratsvorsitzender Markus Gierloff: »Die einen wollen mehr Sitzplätze, die anderen mehr Platz für Fahrräder. Wir erfüllen alle Kundenwünsche.«

Local Content bringt Sicherheit und Flexibilität

»Oft entstehen neue Wünsche, wenn wir mit den Kunden durch den halb fertigen Zug gehen«, weiß Markus. Um jene schnell umsetzen zu können, braucht Stadler ein verlässliches Netz aus Zulieferern. In einem Stadler-Zug stecken 50 Prozent Stadler und 50 Prozent kommen von Zulieferern. »Und die sitzen zu 90 Prozent in Deutschland«, überschlägt Markus. Gegen günstigere Zulieferer aus China oder Indien wehrt sich der Metaller. »In Chefetagen schauen sie meist, an welchem Kabel und an welchem Draht sie noch ein paar Cent sparen könnten, aber das wäre am falschen Ende gespart. Wenn wir Sonderwünsche erst nach China geben, würde es Monate dauern, bis die Teile mit dem Container nach Berlin kommen.« Auch ein anderer Punkt ist Markus wichtig: »Wir haben während der Coronakrise und als Russland die Ukraine angegriffen hat, gesehen, was es bedeutet, wenn Lieferketten brechen. Wir brauchen aber zuverlässige und schnelle Lieferungen. Die hat man, wenn der Zulieferer vor der Tür sitzt.«



Perfekter Kreislauf: Ulf baut Züge. Beahlt werden sie mit Steuergeld. Auch Ulf zahlt Steuern. Öffentliche Vergabe ist effizient, wenn sie eine Local-Content-Regelung enthält.

Foto: Steffen Jänicke

Local Content garantiert Qualität

Ein paar aufgebockte Züge von Matthias entfernt kniet Ulf Marchon ganz am vorderen Ende eines Zugs. Zu seinen Füßen führen Ventile in den Boden. Sie sind beschildert mit Plaketten wie »EP-Bremse Aus«. Für den gelernten Elektriker ist die Qualität der Kabel und Stecker entscheidend. So betont er: »Die Bahn soll mindestens zehn Jahre fahren, bis sie überholt wird. Wenn wir minderwertige Produkte kaufen, kann es schneller Störungen geben.« Auf den Steckern, die der 58-Jährige verbindet, prangt das Logo eines traditionsreichen Betriebs aus Nordrhein-Westfalen.

Hier stimmt für Ulf die Qualität. Bei Billigprodukten hätte der Metaller, der von Rügen nach Berlin kam und sich vor Stadler eine Zeit lang »auf dem Bau rumschlug«, Bedenken. »Wenn es eine Störung gibt, müssen wir den ganzen Zug aufreißen. Das kostet viel mehr, als wir beim Material sparen würden«, sagt Ulf. Dazu gibt er zu bedenken, dass man sich auf neue Produkte auch einstellen müsse. Was das bedeutet, erklärt Betriebsrat Markus, der gerade den Kopf durch die noch nicht eingebaute Tür steckt. »Viele der Zulieferprodukte bearbeiten wir nach, da muss man sich auf neue Qualitäten einstellen. Billigprodukte müssten wir außerdem viel stärker nacharbeiten und bei manchen wäre eine Nacharbeit kaum möglich.«

Local Content ist wirtschaftlich und sichert Arbeitsplätze

Gegenüber von Ulfs Zug läuft Uwe Riecke über das Dach eines aufgebockten FLIRT, der im MoselLux-Netz fahren wird. Er zieht mit beiden Händen ein fast armdickes, rot ummanteltes Hochspannungskabel hinter sich her, bis er es über die Zuglänge ausgerollt hat. Am Ende angekommen, kniet er sich hin und fummelt die Luftpolsterfolie von den grünen Kontakten, um das Kabel gleich anzuschließen. Der gelernte Schlosser ist seit 2012 bei Stadler. Damals haben sie die Hochspannungskabel noch selbst gefertigt, heute bekommen sie die geliefert. Ebenso die Bedienpulte. Auslagerung ist für viele Betriebe in der Industrie ein Thema, häufig in Billiglohnländer.

Helfen gegen diesen Trend würden Local-Content-Regelungen: Wenn öffentliche Aufträge mit ihnen verknüpft würden, wäre sichergestellt, dass ein großer Teil der Produktion und damit der Steuergelder in Deutschland und Europa bleibt. Das sichert nicht nur Arbeitsplätze, es ist auch wirtschaftlich. Denn: Ulf, Uwe, Matthias, Markus, sie alle zahlen Steuern.

Mit ihren Steuergeldern kaufen beispielsweise die Berliner oder Kölner Verkehrsbetriebe Züge. Kaufen sie diese im Ausland, fallen in Deutschland Jobs und Steuereinnahmen weg und damit wieder das Geld für Züge.

Schutz vor unfaiem Wettbewerb

Die Auftragsbücher von Stadler sind voll. Doch Betriebsrat Markus sieht graue Wolken am Horizont: »Uns könnte das passieren, worunter die Kolleginnen und Kollegen leiden, die Stahl produzieren oder Autos bauen. Die Chinesen haben Überkapazitäten und verkaufen ihre subventionierten Produkte zu Billigpreisen nach Deutschland. Das könnte uns bei Zügen auch blühen.«

Um die Industrie vor dem unfairen Wettbewerb zu schützen, fordert die IG Metall Local-Content-Regeln. Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, betont: »Local Content ist die logische Antwort auf eine Welt, in der Zölle, Subventionen und unfaire Handelspraktiken längst den Alltag bestimmen. Wer es ernst meint mit den Anliegen, Resilienz zu stärken, kritische Technologien zu schützen und Abhängigkeiten zu verringern, der kommt an Local Content nicht vorbei.«



Foto: Lando Hass

»Local Content ist die logische Antwort auf Zölle, Subventionen und einen unfairen Wettbewerb«

Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall

Rat für Tat

Fröhlich feiern ohne Frust

RECHT SO

Ob Sommerfest, Firmenjubiläum oder Weihnachtsfeier: Eine Betriebsfeier verfolgt den Zweck, den Zusammenhalt und die Verbundenheit der Beschäftigten zu fördern. Doch es gibt auch rechtliche Aspekte zu beachten.



Auch wenn zu später Stunde die Feierlaune steigt: Alkohol entschuldigt kein Fehlverhalten.

Foto: Getty Images/.shock

Anfangs die Definition: Eine Betriebsfeier liegt vor, wenn sie vom Betrieb initiiert oder zumindest gebilligt wird, allen Betriebsangehörigen offensteht und den Zweck verfolgt, den Zusammenhalt und die Verbundenheit zu fördern. Feiern die Kolleginnen und Kollegen außerhalb der Arbeitszeit, gilt die Betriebsfeier als Freizeit. Mit einer Vergütung können die Feiernden für die Dauer der Betriebsfeier nicht rechnen, weil keine Arbeitsleistung im rechtlichen Sinne vorliegt. Fällt die Veranstaltung aber in die reguläre Arbeitszeit, gilt sie als vergütungspflichtige Arbeitszeit.

Die Teilnahme während und außerhalb der Arbeitszeit ist grundsätzlich freiwillig. In seltenen Fällen kann die Teilnahme arbeitsvertraglich geschuldet sein. Auch wenn die Betriebsfeier während der Arbeitszeit stattfindet, kann

der Arbeitgeber die Teilnahme nicht per Direktionsrecht einseitig anordnen. Beschäftigte, die während der Arbeitszeit nicht teilnehmen, müssten in der Regel weiterarbeiten. Es sei denn, der Arbeitgeber stellt sie frei. Abmahnung oder andere Sanktionen bei Nichtteilnahme sind in der Regel unzulässig.

Die grundlegenden arbeitsvertraglichen Pflichten, insbesondere zum respektvollen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, gelten natürlich auch auf der Betriebsfeier. Lockere oder auch ausgelassene Stimmung sind keine Rechtfertigung für Beleidigungen oder übergriffiges Verhalten. Beides kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Im Rahmen des allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes kann der Arbeitgeber niemanden ohne sachlichen Grund ausladen. Solch einer wäre zum Beispiel Notbetrieb oder gravierendes Fehlverhalten in der Vergangenheit mit Wiederholungsgefahr.

Unfallversichert

Die Betriebsfeier steht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung, wenn sie allen Beschäftigten offensteht, vom Arbeitgeber veranstaltet oder zumindest gebilligt ist und dieser als Verantwortlicher teilnimmt. Das gilt auch, wenn die Beschäftigten die Kosten selbst tragen.

Kommt es auf der Betriebsfeier zu einem Unfall mit Körperschaden, ist der betroffene Beschäftigte gesetzlich unfallversichert – auch auf dem direkten Wege zu und von der Feier. Dieser Schutz erlischt, wenn die Feier offiziell endet und privat weitergeht. Erleidet ein Beschäftigter einen Arbeitsunfall und fällt länger aus, steht ihm nach sechs Wochen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall das Verletztengeld zu. Das ist meistens höher als das Krankengeld.



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

HÖRGERÄTE

Teurere Hörgeräte können erstattet werden, auch bei Hörzugewinn unter zehn Prozent

Schwerhörige Menschen haben nach einem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) Anspruch auf Erstattung der Kosten für selbst beschaffte Hörgeräte, die über den Festbetrag hinausgehen. Die Klägerin beantragte die Versorgung mit einem Hörgerät, das den Festbetrag pro Hörgerät übersteigt. Die Krankenkasse lehnte dies mit der Argumentation ab, dass der Hörzugewinn von nur fünf Prozent nicht ausreiche. Das BSG entschied jedoch, dass der empfundene Hörgewinn als relevanter Gebrauchsvorteil anzusehen ist und die Kosten für die Hörgeräte übernommen werden dürfen. Grundsätzlich haben schwerhörige gesetzlich Versicherte Anspruch auf eine Hörgeräteversorgung, die nach dem Stand der Medizintechnik die bestmögliche Angleichung an das Hörvermögen gesunder Menschen erlaubt, soweit das im Alltagsleben einen erheblichen Gebrauchsvorteil bietet. Das BSG beanstandete im konkreten Fall, dass die Krankenkasse einen Hörzugewinn von fünf Prozent für unbeachtlich hielt. Durch das BSG-Urteil wird der Anspruch auf Hörgeräte über dem Festbetrag erleichtert.

BSG, Urteil vom 12. Juni 2025 – B 3 KR 13/23 R

UMKLEIDEZEIT

Zeit für das Anlegen von Schutzkleidung kann pauschal gutgeschrieben werden

Für viele Tätigkeiten ist spezielle Schutzkleidung bei der Arbeit vorgeschrieben. Aber zählt die Zeit für das An- und Ablegen der Schutzkleidung mit zur vergütungspflichtigen Arbeitsleistung? Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Grundsatz bejaht. Das vorgeschriebene Umkleiden im Betrieb vor der Ausübung der geschuldeten Arbeitsleistung ist ausschließlich fremdnützig und damit vergütungspflichtige Arbeit. Allerdings schließt die Einordnung der Umkleidezeiten als Arbeitszeit nicht aus, dass es wirksame individual- oder kollektivrechtliche Regelungen im Betrieb gibt, nach denen die dafür vom Arbeitnehmer aufgewendete Zeit anders zu vergüten ist als die eigentliche Tätigkeit. Es ist zulässig, wenn im Betrieb geregelt wird, dass für das Umkleiden vor und nach dem Dienst pauschal zwölf Minuten pro geleistete Schicht auf einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

BAG, Urteil vom 14. Mai 2025 – 5 AZR 215/24

BETRIEBSRATSWAHLEN

BAG urteilt zu falsch gefalteten Stimmzetteln und Anspruch auf Briefwahlunterlagen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass Stimmzettel, die mit dem Schriftbild nach außen gefaltet sind, ungültig sind. Die Entscheidung hat Auswirkungen auf die Durchführung von Betriebsratswahlen und die Anforderungen an die Stimmabgabe. Es ist wichtig, dass die Wahlberechtigten über die erforderliche Faltung der Stimmzettel mit dem Schriftbild nach innen informiert werden, um sicherzustellen, dass die Wahl geheim und fair bleibt. Im selben Verfahren hat das BAG zum Anspruch auf Stimmabgabe per Briefwahl Stellung genommen. Die Pflicht des Wahlvorstands, einem Wahlberechtigten, der zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl wegen Abwesenheit vom Betrieb an der persönlichen Stimmabgabe verhindert ist, auf sein Verlangen die Unterlagen für eine schriftliche Stimmabgabe auszuhändigen oder zu übersenden, setzt keine Begründung des Verlangens durch den Wahlberechtigten voraus. Der Wahlvorstand hat die Verhinderung wegen Betriebsabwesenheit nur dann zu überprüfen, wenn sich Zweifel daran aufdrängen.

BAG, Beschluss vom 22. Januar 2025 – 7 ABR 1/24

Politik & Gesellschaft

Wie aus »Gastarbeitern« gleichberechtigte Kollegen wurden

MIGRATION

Sie kamen mit dem Zug, wohnten in Baracken, malochten im Stahlwerk oder am Band: Vor 70 Jahren warb die Bundesrepublik die ersten »Gastarbeiter« an. Sie wurden zu Kolleginnen und Kollegen und schließlich zu Bürgerinnen und Bürgern. Betrieb und Gewerkschaft spielten dabei eine zentrale Rolle – und tun das bis heute.

Von Simon Che Berberich



Serhan Altins (74) erster fester Wohnort in Deutschland war Alfdorf in Baden-Württemberg. Hier lebt sie bis heute.

Großes Foto: Marcin Wierchowski/milk&water, kleines Foto: Privataarchiv Serhan Altin

Istanbul, 1967: Die 16-jährige Schülerin Serhan Altin nimmt all ihren Mut zusammen und trifft eine Entscheidung, die ihr ganzes Leben bestimmen wird. Sie fährt mit dem Bus nach Westdeutschland, in die schwäbische Provinz. Sie arbeitet in der Elektroindustrie, dann bei einem Autozulieferer. Jahrzehntelang engagiert sie sich im Betriebsrat.

Das Leben von Serhan steht für die Geschichte von über 14 Millionen Menschen, die nach dem ersten Anwerbeabkommen von 1955 nach Deutschland kamen. Rund elf Millionen von ihnen kehrten wieder in ihre Heimatländer zurück. Andere blieben. Ohne sie – die »Gast-« oder »Vertragsarbeiter« – ist der wirtschaftliche Aufschwung Deutschlands in den 50er- und 60er-Jahren undenkbar.

Auch die Entwicklung der Gewerkschaften wäre ohne sie anders verlaufen. Es hätte an Durchsetzungskraft gefehlt, an Betriebsrätinnen oder Vertrauensmännern, die sich für ihre Belegschaften einsetzen. Zum 70. Jahrestag des ersten Anwerbeabkommens haben wir mit dem ehemaligen Vertragsarbeiter Carlos Diéguez und der ehemaligen Gastarbeiterin Serhan Altin gesprochen.

Serhan, Du bist als Jugendliche nach Deutschland gekommen, kanntest Land und Sprache nicht, hast schnell Arbeit in der Industrie gefunden – und Dich fast Dein ganzes Berufsleben lang für Kolleginnen und Kollegen eingesetzt. Wie kam es dazu?

Angefangen hat es mit einer Stellenanzeige in der Zeitung. Dort stand: Drei Mark Lohn für Deutsche, 2,50 Mark für Ausländer – für dieselbe Arbeit! Diese Ungerechtigkeit hat mich geärgert. Ich habe mir gedacht: Es muss doch jemanden geben, der sich um so etwas kümmert. So habe ich mich gedanklich in Richtung Gewerkschaft bewegt.

Wie ging es weiter?

Im Betrieb hat mich ein Metaller gefragt, ob ich nicht Vertrauensfrau werden will. Ihm war aufgefallen, dass ich mich offen vor Kollegen gestellt hatte. Das Angebot habe ich sofort angenommen. Bald darauf wurde ich bei TRW (heute ZF Lifetec) zur Betriebsrätin gewählt und bin es fast 40 Jahre geblieben.

Was hat Dich so lange angetrieben?

Gerechtigkeit und Menschlichkeit. Die Leute haben sich damals kaputt gearbeitet, noch weit mehr als heute. Die waren oft fix und fertig. Ich habe mich im Akkordausschuss darum gekümmert, dass Stückzahlen und Akkordzeiten besser verhandelt wurden. Dem Management hat das nicht gefallen. Einmal hat mich ein Personalleiter angeschrien: »Frau Serhan, ich werde sie entlassen!« Ein andermal bekam ich mehrere Abmahnungen an einem einzigen Tag. Meine Antwort war: »Nur weiter so, ich werde damit das Betriebsratszimmer tapezieren.« Mehrmals musste ich zum Arbeitsgericht, habe aber immer gewonnen.

Welche Rolle hat Deine Migrationsgeschichte für Deine Arbeit gespielt?

Als junge, blonde Türkin wurde ich auch von manchen Landsleuten kritisch beäugt. Aber mit der Zeit haben alle gemerkt: Serhan behandelt alle gleich. Das hat mir in der Belegschaft Respekt verschafft. Wir waren eine kunterbunte Truppe – Italienerinnen, Türken, Griechinnen. Durch meine eigene Erfahrung kannte ich die Probleme mit der Sprache. Ich habe vorgeschlagen, bei Betriebsversammlungen das Wichtigste in verschiedene Landessprachen zu übersetzen. Das hat viel gebracht. Auch bei der Mobilisierung für Warnstreiks hat mir mein Hintergrund geholfen. Insgesamt sind wir dadurch stärker geworden.



Carlos Diéguez (58) vor dem ehemaligen VEB Sachsenring-Werk, seiner ersten Arbeitsstelle in Deutschland. Nach der Wende wechselte er zu VW.

Großes Foto: Marcin Wierzchowski/milk&water, kleines Foto: Privatarchiv Carlos Diéguez

Auch Carlos Diéguez war blutjung, als er 1986 aus Kuba nach Deutschland kam, als »Vertragsarbeiter« für die Industrie der DDR. Erster Arbeitsplatz des damals 18-Jährigen: Sachsenring in Zwickau, der Hersteller des Trabants. Carlos heiratet, erlebt die wilden Wendejahre und landet schließlich bei VW. Als Vertrauensmann der IG Metall hat er alle Kämpfe um seinen Standort mitgemacht.

Carlos, mit welchen Hoffnungen bist Du in die DDR gekommen?

Ich war voller Vorfreude. Ich wollte einen Beruf lernen und unbedingt in der Autoindustrie arbeiten. Mein erster Eindruck am Flughafen Berlin-Schönefeld war aber nicht schön: Die Kälte war ein Schock für uns Kubaner. Ein paar der Mitreisenden wollten gleich wieder zurück. Von Berlin fuhren wir direkt nach Zwickau. Dort lernte ich meine ersten deutschen Wörter: »Bitte« und »Bier«.

Wie hast Du in den Anfangsjahren gelebt und gewohnt?

Wir haben uns zu viert ein Zimmer geteilt, in einem Arbeiterwohnheim. Als Vertragsarbeiter mussten wir die Hälfte unseres Lohns an den kubanischen Staat abtreten. Verpflegt haben wir uns eigenständig. Das Einkaufen war eine Herausforderung, weil wir zunächst nicht lesen konnten, was auf den Verpackungen stand. Wir hatten nur vier Wochen lang Deutschunterricht erhalten. Einmal wollte ich Speiseöl zum Kochen kaufen, habe es aber mit dem damals noch gelben Spülmittel »Fit« verwechselt. Im Kochtopf gab es dann ein schönes Schaumbad (lacht).

Wie war der Start in die Arbeit?

Bei Sachsenring erhielt jeder einen Briefumschlag, da stand drin, welchen Beruf man lernen sollte. Bei mir stand: Lackierer. Ein Kollege sollte Karosseriebauer werden, wollte das aber nicht. Also haben wir unsere Zettel getauscht. Es war wie eine Lotterie, die über mein ganzes Berufsleben entschieden hat.

Wie lief Dein Arbeitsalltag ab?

Ich habe Radkästen mit dem Unterbau der Karosserie verschweißt. Das heißt: Punktschweißen mit einer schweren Schweißzange. 305 Karosserien pro Schicht. Nach der Wende haben wir den VW Golf produziert und auch wieder viel mit Zangen gearbeitet. Heute kann ich das nicht mehr. Meine Wirbelsäule und meine Handgelenke sind kaputt. Ich habe meine Gesundheit im Werk gelassen. Deshalb arbeite ich jetzt in der werkseigenen Fahrradwerkstatt.

Wieso bist Du zur IG Metall gegangen?

Die Zeit nach der Wende war schwierig. Mit der Trabbiproduktion war Schluss. Ich wurde arbeitslos. Bald konnte ich im VW-Werk Zwickau anfangen. Dort kam ich in Kontakt mit Metallern und habe gemerkt, wie viel es mir bedeutet, dass ich mit meiner Identität als Arbeiter respektiert werde. Diesen Respekt kriegt man nur mit einer starken Gewerkschaft. Die Kämpfe und Demonstrationen, die wir gemacht haben, waren nicht umsonst. Deshalb sind wir heute noch da. Und wir werden bleiben.

Hast Du manchmal noch Heimweh?

Manchmal ja. Aber ich habe nicht mehr viel von einem Kubaner. Ich habe eben zwei Heimaten. Beide sind gleichwertig. Und Zwickau ist mein Zuhause.

IG Metall und Migration

1962: IG Metall gründet Abteilung für »Ausländische Arbeitnehmer«.

1968: metall-Zeitung erscheint in verschiedenen Sprachen.

1977: Gewerkschaftstag beschließt Gründung eines Arbeitskreises für Ausländerpolitik.

1987: IG Metall fordert kommunales Wahlrecht für ausländische Bürger, die längere Zeit rechtmäßig in Deutschland leben.

2016: Über 500 000 IG Metall-Mitglieder haben Migrationshintergrund, viele engagieren sich im Betriebsrat oder als Vertrauensleute. **[igmetall.de/migration](https://www.igmetall.de/migration)**

Kurz & bündig

STAHLINDUSTRIE

Drei Fragen an Tekin Nasikkol zu dem unverbindlichen Kaufangebot von Jindal Steel an Thyssenkrupp Steel

Der indische Konzern Jindal Steel hat Euch, Deutschlands größtem Stahlhersteller, ein unverbindliches Kaufangebot gemacht. Was war Dein erster Gedanke?

Grundsätzlich werte ich es als positives Zeichen, wenn Interesse an uns besteht. Es zeigt das große Potenzial des Stahls, das auch wir als Arbeitnehmervertreter immer wieder betonen.

Unter welchen Bedingungen würdet Ihr einer Übernahme zustimmen?

Wenn ein neuer Eigentümer sich bereit erklärt und das strategische Ziel verfolgt, in die industrielle Dekarbonisierung, unsere Transformation zu investieren und die Zukunft der Stahlproduktion in Duisburg und Deutschland langfristig zu sichern, dann sind wir offen für konstruktive Gespräche.

Was bedeutet das für die Beschäftigten?

Standortgarantien und der Ausschluss von betriebsbedingten Kündigungen sind mit unserem Sanierungstarifvertrag verhandelt und müssen bleiben. Auch die Tarifbindung muss bleiben, sonst brauchen wir gar nicht zu reden.



Foto: thyssenkrupp Steel Europe AG

Tekin Nasikkol ist Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Thyssenkrupp Steel und Konzernbetriebsratsvorsitzender von Thyssenkrupp

GLEICHSTELLUNG

Gleiches Geld, gleiche Chancen: Jetzt!

Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit

Am 4. November ist Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit: Statistisch gesehen müssen Frauen bis zum Jahresende arbeiten, um das zu verdienen, was Männer bereits Anfang November verdient haben. Zwar hat sich die Entgeltlücke im letzten Jahr leicht reduziert, doch noch immer verdienen Frauen deutlich weniger als Männer. Um hier endlich Fortschritte zu erzielen, muss Deutschland die Tarifbindung steigern und die EU-Entgelttransparenzrichtlinie bis Juni 2026 in deutsches Recht überführen. Eine Kommission arbeitet bereits an Umsetzungsvorschlägen, danach folgt das Gesetzgebungsverfahren. Die IG Metall fordert: Die Bundesregierung muss Tempo machen – für mehr Gerechtigkeit im Betrieb.

INDUSTRIESTANDORT

Wir kämpfen um unsere Industrie

Arbeitgeber nutzen Krise für Gewinnerhöhung –
Beschäftigte und IG Metall wehren sich



Um jeden Arbeitsplatz kämpfen Metallerinnen und Metaller in der Krise des Industriestandorts Deutschland. Hier beim Autozulieferer Musashi.

Foto: Frank Rumpenhorst

VW, Ford, Thyssenkrupp, ZF und jetzt auch noch Bosch: Industriebetriebe bauen ab, verlagern, schließen. Beschäftigte und IG Metall kämpfen für die Zukunft der Arbeitsplätze.

Bei **Bosch** kündigte die Geschäftsleitung den Abbau von über 13 000 Arbeitsplätzen bis 2030 an – zusätzlich zu den bereits 9000 geplanten Stellenstreichungen der vergangenen zwei Jahre. Neben einer schwierigen Marktlage geht es auch um Verlagerungen in »Best-Cost-Countries«. Die 3,17 Milliarden Euro Gewinn im Jahr 2024 scheinen dem Stiftungsunternehmen nicht zu reichen. Beschäftigte und IG Metall fordern Konzepte für die Zukunft und Standortsicherungen. An allen Standorten laufen Aktionen.

Der Logistiktechnikhersteller **Jungheinrich** will 1000 Arbeitsplätze abbauen und das Werk Lüneburg schließen – trotz Rekordgewinns 2024 – und lehnt Zukunftsgespräche ab. Beschäftigte und IG Metall fordern einen Sozialtarifvertrag und machten dafür Anfang Oktober mit zwei Warnstreiks in Lüneburg Druck. Weitere Streiks sind in Planung. Auch Entwicklung und IT sind zunehmend betroffen.

Porsche schließt seine nicht einmal drei Jahre junge Batteriezellproduktion bei Cellforce in Kirchentellinsfurt. Die Start-up-Romantik ist verflogen. Die oft hoch qualifizierten Beschäftigten haben mithilfe der IG Metall einen Betriebsrat gegründet und kämpfen gegen ihre Kündigungen.

Überall berichten Metallerinnen und Metaller, dass Arbeitgeber die Sozialpartnerschaft und bestehende Vereinbarungen infrage stellen und knallhart ihre Kahlschlagpläne durchziehen wollen.

Immerhin: Bei **ZF** haben IG Metall und Gesamtbetriebsrat die Ausgliederung der Antriebssparte verhindert. Fast 10 000 Beschäftigte hatten mit Aktionen Druck gemacht.

Aktuelle Nachrichten zu Kämpfen in den Betrieben:

igmetall.de/im-betrieb/kampf-um-die-zukunft-der-industrie

INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTEN

Arbeitnehmerrechte unter Druck

Globale Krise nimmt weiter zu

Der aktuelle Rechtsindex des Internationalen Gewerkschaftsbunds war noch nie so negativ: 87 Prozent der Länder der Welt verletzen das Streikrecht, 80 Prozent das Recht auf Tarifverhandlungen. 75 Prozent haben Beschäftigte vom Recht auf Gründung und Beitritt zu Gewerkschaften ausgeschlossen. 72 von 100 Beschäftigten hatten keinen Zugang zur Justiz, um sich zur Wehr zu setzen.

ituc-csi.org/global-rights-index

BELARUS

Gewerkschafter hinter Gittern

EGB fordert von EU mehr Druck

Das Lukaschenka-Regime verfolgt seit Jahren die unabhängigen Gewerkschaften in Belarus. Zwar wurden im September zwei führende Vertreter, Aliaksandr Yaraschuk und Hennadz Fiadynitsch, nach mehrjähriger Haft freigelassen. Es sitzen jedoch noch 20 Gewerkschafter in belarussischen Gefängnissen. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) fordert die EU auf, den politischen Druck zu erhöhen, damit auch die verbliebenen Gewerkschafter freigelassen werden.

BERUFSORIENTIERUNG

Ausbildungsmesse mal anders: Tarif zum Anfassen

Jugendliche informieren sich bei tarifgebundenen Unternehmen



Informiert: Gewerkschaftssekretärin Stefanie Majer von der IG Metall Koblenz klärt zwei Schüler über die höhere tarifliche Ausbildungsvergütung auf und worauf sie bei der Wahl ihrer Ausbildung achten sollten.

Foto: Frank Rumpenhorst

Über 1000 Schülerinnen und Schüler haben im September in Bendorf bei Koblenz die Ausbildungsmesse der IG Metall Koblenz und Neuwied besucht. »Der Tag war ein voller Erfolg. Es sind bereits einige Praktika an diesem Tag vereinbart worden«, sagt Marko Seibel, Gewerkschaftssekretär der IG Metall in Koblenz. Kurz zuvor ist er bei einer Begrüßungsrunde einem Auszubildenden begegnet, der im vergangenen Jahr als Schüler auf der Ausbildungsmesse der IG Metall auf seinen jetzigen Arbeitgeber aufmerksam geworden ist.

Das Besondere an der bereits dritten Ausbildungsmesse der IG Metall sind die strengen Kriterien für die Aussteller: Die Unternehmen aus Industrie und Handwerk müssen einen IG-Metall-Tarifvertrag haben und es muss Mitbestimmung herrschen. An den 16 Ständen konnten sich die Schülerinnen und Schüler über die Arbeit, die Ausbildung und duale Studiengänge informieren. IG Metall, der DGB und das Arbeitsamt waren ebenfalls mit Ständen vertreten.

RESOLUTION

Bremer Ausbildungsfonds bedroht

Angriff von IHK und Arbeitgebern auf verabschiedetes Gesetz

IG Metall und Deutscher Gewerkschaftsbund fordern seit Jahren bundesweit einen Ausbildungsfonds, in den die Betriebe einzahlen müssen, um Ausbildungsplätze zu erhöhen, die Qualität der Ausbildung zu sichern und dem Fachkräftemangel vorzubeugen. In Bremen hat im Jahr 2023 die Bremer Bürgerschaft ein entsprechendes Gesetz verabschiedet – das erste bundesweit. Die IHK und viele Betriebe aus den Branchen der IG Metall versuchen allerdings, das Gesetz zum Scheitern zu bringen.

»Die IHK geht gegen das Gesetz juristisch vor. Und vor allem Großbetriebe, wie zum Beispiel Mercedes-Benz, Rheinmetall, Lürssen und Airbus, verweigern ihre Zahlung, klagen dagegen und gefährden somit die Zahlungsfähigkeit des Fonds«, erklärt Ute Buggeln, Erste Bevollmächtigte der Geschäftsstelle Bremen. Seit 2025 sind alle Unternehmen verpflichtet, in den Fonds einzuzahlen. Betriebe, die ausbilden, bekommen eine Pauschale pro Ausbildungsplatz zurückgezahlt.

Die Delegierten der IG Metall Bremen haben eine Resolution verabschiedet: Sie fordern die Unternehmen auf, Verantwortung für ihren Ausbildungsauftrag im Sinne des Solidarprinzips zu übernehmen, und rufen alle demokratischen und politischen Kräfte auf, sich für den Ausbildungsunterstützungsfonds einzusetzen.

IAB-STUDIE ZU KI

Frauen nutzen seltener KI im Job

Regelungsbedarf im Betrieb

Frauen nutzen künstliche Intelligenz beruflich viel seltener als Männer. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben 2024 deutlich mehr Frauen als Männer keine KI genutzt: 42 Prozent der Frauen im Vergleich zu 30,7 Prozent der Männer. Dass Frauen im Beruf weniger KI-Kompetenzen aufbauen, verstärkt bestehende Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt. Um dem entgegenzuwirken, muss die Weiterbildung von Frauen im Bereich der KI-Nutzung verstärkt und gleicher Zugang zu KI-Anwendungen etwa durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden. KI-Kompetenz ist ein wichtiger Schlüssel, um von Produktivitäts- und Lohnzuwächsen zu profitieren.

Rat für Tat

Aufs Detail kommts an

RATGEBER

Was macht ein gutes Arbeitszeugnis aus? Wie erkenne ich scheinbar positive Formulierungen, die Negatives vermitteln? Was mache ich, wenn ich mit meinem Zeugnis nicht einverstanden bin? Alles Wichtige im Überblick.

Von Martina Helmerich | Illustration: Katja Weikenmeier



Alle Beschäftigten haben das Recht auf ein schriftliches Arbeitszeugnis, wenn sie das Unternehmen verlassen. Das gilt auch für befristet Beschäftigte, Auszubildende, Praktikanten und Leihbeschäftigte. Der Anspruch ist im Bürgerlichen Gesetzbuch und in der Gewerbeordnung verankert. Der Grund: Wer die Stelle wechseln und sich für eine neue Tätigkeit bewerben möchte, ist auf ein Arbeitszeugnis angewiesen. Ein gutes Zeugnis öffnet Türen, ein schlechtes kann sie aber auch verschließen.

Darüber, wie der bisherige Arbeitgeber Kompetenzen, Leistungen und Persönlichkeit im Arbeitszeugnis beurteilt, entsteht häufig Streit. Über 30 000 Prozesse werden pro Jahr um Arbeitszeugnisse geführt. Wegen Formulierungen wird auch über mehrere Instanzen hinweg gestritten.

Vier verschiedene Formen von Zeugnissen

Ein **einfaches Arbeitszeugnis** wird bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ausgestellt und enthält grundlegende Informationen über die Art und Dauer der Tätigkeit. Ein bloßer Beschäftigungsnachweis wie das einfache Zeugnis kann nicht dem beruflichen Fortkommen dienen. Deshalb sollten Beschäftigte ein qualifiziertes Zeugnis verlangen. Das **qualifizierte Arbeitszeugnis** enthält zusätzliche Informationen über Leistungen und das Verhalten im Arbeitsverhältnis. In der Praxis ist das qualifizierte Zeugnis der Regelfall.

Ein **Zwischenzeugnis** können Beschäftigte verlangen, wenn sich das Arbeitsverhältnis durch Abteilungswechsel oder Umstrukturierungen im Betrieb ändert. Das **Ausbildungszeugnis** wird bei Beendigung einer Ausbildung, Umschulung oder beruflichen Fortbildung ausgestellt. Grundsätzlich können Arbeitnehmende verlangen, dass das erteilte Zeugnis berichtigt wird, wenn es inhaltlich nicht den Bestimmungen entspricht. Diesen Anspruch können Beschäftigte vor Gericht mit einer Zeugnisberichtigungsklage verfolgen.

Formalien und häufige Fehler

Ein korrektes Arbeitszeugnis muss bestimmte formale Anforderungen erfüllen, wie etwa die Verwendung des offiziellen Firmenbriefpapiers und die korrekte Auflistung der persönlichen Daten und der Dauer des Arbeitsverhältnisses. Das Zeugnis muss vom Arbeitgeber oder einer vertretungsberechtigten Person unterzeichnet sein. Die Form muss auch üblichen Anforderungen entsprechen: Tippfehler, Flecken oder Streichungen gehören nicht hinein.

Besonderheiten der Zeugnissprache

Es gilt das Gebot der Zeugnisklarheit. Versteckte negative Aussagen und Doppeldeutigkeiten dürfen nicht enthalten sein. Das Zeugnis muss wohlwollend verfasst sein, um das berufliche Fortkommen der Beschäftigten nicht ungerechtfertigt zu erschweren. Eine durchschnittliche Bewertung drückt die Formulierung »zur vollen Zufriedenheit« aus. In einem überdurchschnittlichen Arbeitszeugnis würde es dagegen heißen »stets zur vollsten Zufriedenheit«.

Hellhörig sollten bestimmte Formulierungen machen wie »hat sich stets bemüht«. Weitere Beispiele: »Er/Sie hat die ihr/ihm übertragenen Arbeiten ordnungsgemäß erledigt« heißt im Klartext, er oder sie habe keine Eigeninitiative gezeigt. Wenn

es heißt »in Pünktlichkeit war er/sie ein gutes Vorbild«, kann das bedeuten, dass er/sie es in anderer Hinsicht nicht gewesen sei. Angaben zu krankheitsbedingten Fehlzeiten, aber auch Grund und Art des Ausscheidens dürfen im Arbeitszeugnis nicht erwähnt werden, wenn der Beschäftigte das nicht wünscht.

Gesamtbeurteilung sollte stimmen

Der Arbeitgeber unterliegt bei der Ausstellung der Wahrheitspflicht und muss ein wohlwollendes Zeugnis ausstellen. Er hat allerdings einen gewissen Ermessensspielraum: Er kann einzelne Leistungen oder Eigenschaften mehr oder weniger hervorheben. Es sollte sich aber eine stimmige Gesamtbeurteilung ergeben. Im qualifizierten Arbeitszeugnis findet sich häufig eine Schlussformel. Sie drückt in der Regel den Dank für die geleistete Arbeit, das Bedauern über das Ausscheiden und zuletzt gute Wünsche für die private und berufliche Zukunft des Beschäftigten aus.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, sie ins Arbeitszeugnis aufzunehmen. Werden Schlussformeln aber betriebsüblich verwendet, besteht auch ein Anspruch darauf.

Wann muss ein Arbeitszeugnis vorliegen?

Nach der »allgemeinen Verjährung« erlischt der Anspruch auf Zeugniserteilung nach drei Jahren. Wenn also der Arbeitgeber nicht automatisch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis erteilt, dann sollten Beschäftigte nicht zögern, diesen Anspruch geltend zu machen. Der Anspruch kann auch früher erlöschen,

wenn etwa tarifvertragliche Ausschlussfristen dies vorsehen. Das Ausstellungsdatum des Zeugnisses sollte kurz nach dem Ende der Beschäftigung liegen.

Wird das Zeugnis deutlich später ausgestellt, lässt das einen Rechtsstreit vermuten. Manchmal müssen Beschäftigte die Erteilung eines Zeugnisses vor Gericht durchsetzen, weil der Arbeitgeber eine Ausfertigung verweigert. IG Metall-Mitglieder können sich in der Geschäftsstelle oder beim Rechtsschutz der IG Metall beraten lassen.

Neue Gesetzgebung

- Seit dem 1. Januar 2025 kann ein Arbeitszeugnis mit Zustimmung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in elektronischer Form erteilt werden.
- Das Dokument muss also nicht mehr in Papierform ausgedruckt und eigenhändig unterzeichnet werden. Eine qualifizierte elektronische Signatur ersetzt die Unterschrift.
- Das Zeugnis wird den Beschäftigten als Dokument gemailt, wenn sie über ein digitales Endgerät (Computer, Smartphone, Tablet ...) verfügen, das E-Mails empfangen kann.

Politik & Gesellschaft

Mach meine Kollegin nicht an!

GLEICHSTELLUNG

Jede dritte Frau hat es bereits an ihrem Arbeitsplatz erlebt: sexistische Sprüche, Witze oder unangemessene Berührungen. Oft wird das Problem kleingeredet, Betroffene schweigen aus Angst vor Konsequenzen. Dabei ist es wichtig, hinzuschauen, einzuschreiten und füreinander einzustehen.

Von Leonie Scholz



Am 25. November findet der Internationale Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen statt. Als Ausdruck struktureller Gewalt rückt hier auch sexuelle Belästigung in den Fokus. In vielen IG Metall-Betrieben finden zu diesem Anlass Aktionen statt.

Foto: Getty Images/mheim3011

Montagsmorgen, Schichtbeginn. Yasmin ist auf dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz, als ein Kollege an ihr vorbeigeht und fragt: »Wie viele Chefs hast du für diese Stelle eigentlich flachgelegt?« Yasmin reagiert nicht. Sie hat solche Sprüche schon zu oft gehört.

Yasmin könnte auch Birgit heißen oder Lena. Denn Yasmin gibt es nicht. Aber ihre Situation ist real – für viele Frauen in der Produktion, im Büro, auf dem Flur. Sie steht stellvertretend für viele Kolleginnen, die im Arbeitsalltag sexistische Kommentare zu hören bekommen.

Wand der Schande

Um auf die Situation von Frauen hinzuweisen, wurde am VW-Standort in Baunatal eine besondere Initiative ergriffen. Die Vertrauensfrauen Anna-Marie Lehmann und Sabrina Patzer sammelten gemeinsam mit der Vertrauenskörperlei-tung des Werks und der Frauensprecherin der IG Metall anonym Erfahrungsberichte von Kolleginnen. Entstanden ist die »Wand der Schande«. Eine eindrückliche Dokumentation sexistischer und anzüglicher Bemerkungen – so wie jene, die »Yasmin« zu hören bekam.

Dass es sich dabei nicht um ein Randphänomen handelt, zeigt ein Blick auf aktuelle Zahlen. Laut einer EU-weiten Erhebung über geschlechtsspezifische Gewalt wurde jede dritte Frau am Arbeitsplatz schon einmal sexuell belästigt. Besonders häufig betroffen sind jüngere Frauen. In der Altersgruppe der 18- bis 29-Jährigen hat bereits jede zweite entsprechende Erfahrungen gemacht.

Doch sexuelle Belästigung betrifft nicht nur Frauen. Auch Menschen aus der LGBTQI+-Community erleben sie häufig. Obwohl Männer deutlich seltener von solchen Erfahrungen berichten, kann es auch sie betreffen. Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt, dass 15 Prozent von ihnen bereits Erfahrungen mit sexueller Belästigung gemacht haben – sei es als direkt Betroffene oder als Zeugen.

Die Zahlen machen deutlich: Sexuelle Belästigung ist kein Einzelfall und betrifft alle. Sie äußert sich in obszönen Gesten, aufdringlichen Blicken, E-Mails mit sexuellem Bezug oder unerwünschten Berührungen. Und hinter diesen Zahlen stehen Menschen, die mit den Folgen der sexuellen Belästigung leben müssen. Betroffene berichten von Angst, Scham, Ekel, Schlafstörungen und auch Depressionen. Außerdem beobachten 72 Prozent der betroffenen Betriebe auch im Arbeitsalltag negative Folgen: Sexualisiertes Verhalten mindert die Arbeitsmoral, Produktivität und Anwesenheit.



Keine Grauzone: Belästigung ist strafbar

Umso wichtiger ist es, aktiv zu werden. Wer sexuelle Belästigung erlebt oder beobachtet, sollte nicht schweigen, sondern den Vorfall ernst nehmen. Gespräche mit Mitarbeitenden, Vertrauensleuten oder dem Betriebsrat können helfen, erste Schritte zu unternehmen. Der Betriebsrat kann in solchen Fällen vermitteln und Maßnahmen einleiten. Ebenso entscheidend ist die Dokumentation – mit Datum, Ort und Inhalt. Denn auch scheinbar beiläufige Bemerkungen können Teil eines wiederkehrenden Musters sein.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt Beschäftigte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz. Verstöße können arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen. Das AGG verpflichtet Arbeitgeber, geeignete Maßnahmen – vor allem auch zur Prävention – zu ergreifen. Dazu zählt die betriebliche Beschwerdestelle, bei der Beschäftigte vertraulich Meldung machen können. Nach Paragraph 13 AGG ist jeder Betrieb verpflichtet, eine solche Stelle einzurichten. Unterstützung erhalten Betroffene nicht nur im direkten Arbeitsumfeld durch Betriebsräte, sondern auch bei ihrer IG Metall vor Ort – etwa durch Beratung und Rechtsschutz.

Präventive Maßnahmen wie Schulungen oder sensibilisierende Aktionen sind ebenfalls wirksam – das zeigt die Initiative der Vertrauensleute bei VW Baunatal. Die von ihnen gesammelten Sprüche wurden auf Betriebsversammlungen präsentiert. »Am Anfang wurde noch gelacht, als die ersten Sprüche als Audioaufnahme eingespielt wurden«, berichten Sabrina und Anna-Marie. »Aber je mehr Beispiele zusammenkamen, desto ernster wurden die Gesichter.«

Im Anschluss an die Veranstaltung erfuhren sie viel Solidarität. Zahlreiche Mitarbeitende zeigten sich betroffen und überrascht. »Viele waren entsetzt. Ihnen war die Tragweite dessen, was Frauen erleben müssen, nicht bewusst«, berichtet Sabrina. Gleichzeitig gab es auch andere Reaktionen. Einige wollten die Berichte nicht glauben, andere äußerten abwertende Kommentare wie: »Lasst Euch mal ein dickeres Fell wachsen.« Für den überwiegenden Teil der Beschäftigten war jedoch klar: »Das dulden wir hier nicht. Wir stehen zu Euch.«

Starkmachen – gegen jede Form von Gewalt

Der offene Umgang mit dem Thema hat auch nachhaltig Wirkung gezeigt: Die Präsentation der gesammelten Sprüche auf den Betriebsversammlungen wurde zum Auslöser für Gespräche, nicht nur während der Veranstaltung, sondern auch danach. Anna-Marie und Sabrina berichten, dass mehr Frauen den Mut fanden, Vorfälle zu melden. »Seit wir das offensiv angehen, trauen sich mehr Frauen, sich zu melden, Nein zu sagen und darüber zu sprechen«, erzählen sie.

Die gemeinsame Aktion von Kollegen und Kolleginnen bei VW zeigt: Wer hinsieht und handelt, schützt nicht nur die Betroffenen, sondern stärkt das Miteinander im Betrieb. Anna-Marie bekräftigt: »Wir arbeiten ja gemeinsam – als Frauen, Männer, Menschen mit Migrationsgeschichte, Menschen mit Behinderung, queere Menschen. Dabei müssen wir zusammenhalten und klare Kante zeigen.«

Weitere Anlaufstellen für Betroffene und Zeugen

- Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: **116 016** (rund um die Uhr)
- Hilfetelefon Gewalt gegen Männer: **0800 123 99 00**
(montags bis donnerstags 8 bis 20 Uhr; freitags 8 bis 15 Uhr)
- Übersicht über regionale Beratungsangebote der Deutschen Gesellschaft für Trans*- und Inter*geschlechtlichkeit e.V.: **dgti.org**

Branchen & Betriebe

»Wir müssen den betrieblichen Arbeitsschutz stärken.«

GESUNDHEIT

Hans-Peter Kern ist Betriebsrat bei Bosch und seit diesem Sommer Vorstandsvorsitzender der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV). Er streitet für bessere Regelungen im Arbeits- und Gesundheitsschutz – und kämpft dagegen, dass Standards abgebaut werden.

Von Jan Chaberny



Umfassender Schutz: Wirksame Präventionsmaßnahmen sind und bleiben elementar, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

Foto: Michael Wallmüller

Hans-Peter, Du bist Vorstandsvorsitzender der DGUV. Wie sieht Dein Arbeitstag aus?

Der ist sehr arbeitsreich. Ich mache den Job des Vorsitzenden des Vorstands ja ehrenamtlich. Aber ein lockeres Ehrenamt ist das nicht. Es ist ein Fulltimejob, für den ich von meinem Arbeitgeber freigestellt bin. Zusammen mit meinen Kolleginnen und Kollegen setze ich mich dafür ein, den betrieblichen Arbeitsschutz zu stärken, Prävention und Rehabilitation auszubauen. Das sehe ich als meine Hauptaufgabe. Gerade aber ist das Thema Bürokratieabbau bei uns ganz oben.

Die Bundesregierung will Maßnahmen zum Bürokratieabbau treffen, die auch den Arbeitsschutz betreffen.

Genau. Im Koalitionsvertrag ist festgehalten, dass alle nötigen Instrumente des Arbeitsschutzes auf ihre Wirksamkeit überprüft werden sollen. Gesetze, Regeln und Verordnungen sollen vereinfacht und damit aber letztlich verändert werden. Der Dokumentationsaufwand soll signifikant reduziert werden. Das ist aus unserer Sicht nicht ungefährlich.

Was befürchtest Du?

Ich sehe die Gefahr, dass unter dem Deckmantel des Bürokratieabbaus de facto gute und wichtige Arbeitsschutzstandards abgebaut werden. Das würde direkt den Gesundheitsschutz der Beschäftigten schwächen. In der Selbstverwaltung der DGUV diskutieren wir solche Themen mit den Arbeitgebern.



Engagiert: Hans-Peter Kern möchte, dass Prävention ausgebaut wird und bessere Rehabilitationsangebote geschaffen werden.

Foto: Privat

Kannst Du uns ein konkretes Beispiel geben?

Ich kann dir viele Beispiele liefern. Konkret werden Vorschläge zum Bürokratieabbau gemacht, die auch die DGUV betreffen. Da geht es etwa um die DGUV-Vorschrift 1. Die regelt einen großen Teil des Arbeitsschutzes. Es gibt Überlegungen, die darauf zielen, dass etwa Verpflichtungen zur Bestellung von Sicherheitsbeauftragten abgeschafft werden sollen. Sicherheitsbeauftragte sind aber eminent wichtig für einen guten Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb. Es gibt auch die Idee, die Schulungsintervalle für betriebliche Ersthelfer zu verlängern. Das bedeutet nichts anderes, als dass Kolleginnen und Kollegen eben nicht mehr so gut geschult werden.

Du setzt Dich für eine bessere Versorgung von Beschäftigten ein, die einen Arbeitsunfall erlitten haben. Worin zeichnet sich gute Versorgung aus?

Lass mich bitte ein Stück weiter vorn beginnen. Es ist so: Wenn es zu einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit gekommen ist, dann ist es eigentlich zu spät. Dann hat die Prävention versagt. Wir haben einen Grundsatz, der heißt: »Prävention vor Reha, Reha vor Rente.« Wenn es aber doch zu einem Arbeitsunfall gekommen ist, dann haben die Berufsgenossenschaften und die Unfallkassen einen weiteren Grundsatz und der lautet: »mit allen geeigneten Mitteln.« Das bedeutet: Alles, was hilft, wird auch gemacht. Die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen haben hierfür eigene Rehaabteilungen, die die betroffenen Kolleginnen und Kollegen betreuen, bei allen Fragen Hilfestellung geben und, falls nötig, auch ein geeignetes Rehamanagement stellen.

Was ist erforderlich, um die Versorgung weiter zu verbessern?

Wir haben eigentlich eine gute Versorgung. Es hapert allerdings oftmals daran, dass Unfälle zu spät gemeldet werden. Es hapert auch daran, dass der Unfallversicherungsträger häufig zu spät Kenntnis von einem Arbeitsunfall erhält und so nicht frühzeitig in ein Heilverfahren einsteigen kann.

Du bist auch Betriebsrat bei Bosch in Reutlingen. Kannst Du aus Deiner Arbeit von einem konkreten Fall erzählen?

Ich bin seit 1990 Betriebsrat bei Bosch in Reutlingen. Und ich habe einen konkreten Fall, bei dem wir helfen konnten. Ein Kollege hatte nach der Schicht während der Fahrt nach Hause einen Unfall. Das ist ein Wegeunfall, der auch über die Berufsgenossenschaft versichert ist. Bei diesem Unfall zog er sich eine Verletzung der Schulter zu. Er wurde in einer Klinik versorgt und auch operiert, doch der Heilungserfolg blieb aus. Die Beweglichkeit seiner Schulter war stark eingeschränkt, der Kollege war ein knappes Jahr krank. Ich erhielt daraufhin Kenntnis von dem Kollegen. Wir haben dann die gesetzliche Unfallversicherung für die Branchen Energie, Textil, Elektro und Medienerzeugnisse (BG ETEM) eingeschaltet. Der Kollege wurde in eine BG-Klinik vermittelt, nochmals untersucht und operiert. Nach drei Wochen konnte er wieder arbeiten. Die Einschränkungen in seiner Schulter waren auf ein Minimum reduziert.

Wie sieht es bei den Berufskrankheiten aus? Was steht ganz oben auf der To-do-Liste?

Wir haben in der Vergangenheit bereits einiges im Berufskrankheitenrecht verändert. So wurde der Unterlassungszwang etwa bei Hautkrankheiten fallen gelassen. Das war ein wichtiger Schritt, denn Versicherte mit berufsbedingten Hauterkrankungen müssen ihren gefährdenden Beruf nun nicht mehr aufgeben, um eine Anerkennung als Berufskrankheit zu erhalten und somit Anspruch auf Leistungen zu haben. Mittlerweile ist es auch leichter, neue Berufskrankheiten in die Liste der anerkannten Berufskrankheiten aufzunehmen. Diesen Weg müssen wir konsequent weitergehen.

Welche Funktion hat das Engagement der Ehrenamtlichen?

Wir als Selbstverwalter und Selbstverwalterinnen bringen unser Fachwissen in die Berufsgenossenschaften und Unfallkassen, den BG-Kliniken und auch in die DGUV ein. Unser Ziel ist, Arbeitsbedingungen zu verbessern und den Gesundheitsschutz zu stärken. Dieses Ziel haben alle Ehrenamtlichen. Und alle Ehrenamtlichen bringen hier viel Zeit ein.

Was gehst Du in den kommenden Monaten konkret an?

Eine der Hauptaufgaben wird sein, die Entbürokratisierungsdebatte in eine Richtung zu steuern, die den Arbeitsschutz in den Betrieben nicht verwässert. Arbeitsschutzgrundsätze, Vorschriften, Regeln und Verordnungen setzen wichtige Standards für den Arbeitsschutz. Zugleich müssen wir weiter die Prävention verbessern. Und wir müssen das Thema der ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung weiterverfolgen und auch für eine gute Umsetzung in den Betrieben sorgen.

Bist Du optimistisch, dass das alles gelingen wird?

Ja, das bin ich. Gemeinsam mit meinen Kolleginnen und Kollegen werden wir auch diese Aufgaben meistern.

Das ist die DGUV

Der Verband Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallkassen. Er entstand 2007 durch die Zusammenlegung des Hauptverbands der gewerblichen Berufsgenossenschaften (HVBG) und des Bundesverbands der Unfallkassen (BUK).

Berufsgenossenschaften, Unfallkassen und kommunale Unfallversicherungsträger versichern bis zu 70 Millionen Menschen gegen die Folgen von Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten.

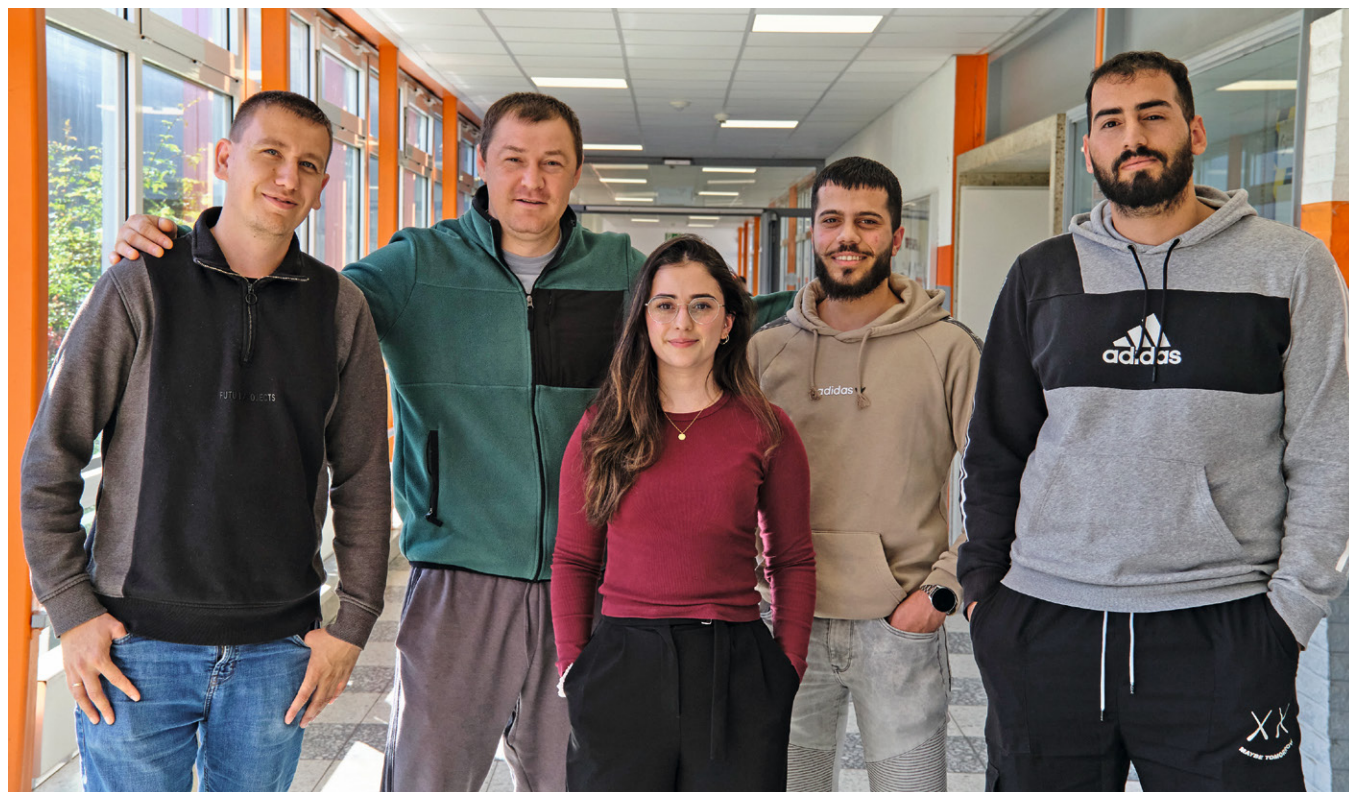
Bildung

Plötzlich Pythagoras verstehen

QUALIFIZIERUNG

Hier mal eine Prüfungsfrage nicht verstehen, da mal eine Matheprüfung verhauen: In der Ausbildung können fehlende Grundkompetenzen zu einem K.-o.-Kriterium werden. Bei Salzgitter Flachstahl gibt es deshalb Nachhilfeunterricht, der es in sich hat.

Von Jacqueline Sternheimer



Teamgeist verbindet (von links): Oleksandr, Friderikh, Mohammed und Abdul haben bereits vor ihrem Ausbildungsbeginn im Rahmen eines Integrationsprojekts auf der Hütte zusammen bei Werkschulpädagogin Hasret Acilan (Mitte) gelernt. Auch in ihrem zweiten Ausbildungsjahr geht der Deutschunterricht weiter.

Foto: Mark Mühlhaus

Eigentlich hätte ihre Ausbildung zur Industriemechanikerin hier enden müssen: Meltem (Name geändert) fiel durch den entscheidenden Test am Ende der Probezeit. Doch sie bekam eine letzte Chance. Bei Salzgitter Flachstahl nennt man das »Verlängerung«. Wieder ein Test. Diesmal bestand sie. Heute, mehr als zwei Jahre später, steht sie in der Ausbildungswerkstatt. Ihr Ausbilder Lutz lobt sie als »hoch motiviert«. Sie zeigt stolz die Fräsungen, die sie in Stahlstäbe gebohrt hat. »Das werden Temperaturmessstäbe, die drüben im Stahlwerk verwendet werden«, sagt sie. Wie hat sie das Blatt gewendet?

Durch den gescheiterten Test rutschte Meltem in eine Maßnahme, die es in Deutschland häufiger geben sollte. Sie war eine von jenen Auszubildenden, die jede Woche Hasret Acilans Matheunterricht besuchen durften, um dort Grundlagen zu lernen, die eigentlich in der Schulzeit vermittelt werden: Bruch- und Prozentrechnung, Satz des Pythagoras, Volumen berechnen, Winkelfunktion – alles Fähigkeiten, die auch in der Ausbildung prüfungsrelevant sind oder im Berufsalltag gebraucht werden. Hasret, Sozialpädagogin, Werkschulpädagogin auf der Hütte und Vertrauensfrau der IG Metall, war Meltems Rettung: »Bei Hasret habe ich Mathe verstanden. Es war auf einmal nicht mehr ätzend. Freitags habe ich mich gefreut, da zu sein.«

Auch nach der bestandenen verlängerten Probezeit ging für Meltem der Matheunterricht bei Hasret weiter. Ein Jahr lang einmal die Woche vier Stunden Mathe: wenn Hasret unterrichtet, ist das sogar beliebt.

Meltem und ihre Lücken sind kein Einzelfall: Viele Auszubildende starten mit erheblichen Defiziten in Mathematik und Deutsch. Laut der aktuellen PISA-Studie von 2022 verfehlen 30 Prozent der Jugendlichen in Deutschland die Mindestanforderungen in Mathematik. Ein Viertel verfehlt die Mindestanforderungen in der Lesekompetenz. »Das beeinträchtigt die Ausbildung erheblich«, sagt Koray Akdeniz, zuständiger Betriebsrat für die Ausbildung bei Salzgitter Flachstahl. »Wer schon daran scheitert, die Aufgabenstellungen zu verstehen, hat keine Chance bei den Prüfungen«, sagt er. Dabei seien das fähige angehende Industriemechaniker oder Elektronikerinnen, keine Frage. Aber in der Theorie hapere es häufig. »Besonders merken wir das an den schlechteren Ergebnissen bei Einstellungstests seit der Coronapandemie«, sagt Koray. Deshalb hat der Betriebsrat von Salzgitter Flachstahl einen »Aktionsplan Ausbildung« ins Leben gerufen. Quasi ein Notfallplan für sinkende Bewerberzahlen und fehlende Grundkompetenzen.

Nur ein Jahr nach der ersten Idee setzt der Betriebsrat seinen Plan 2023 um: Sechs neue Stellen werden geschaffen – darunter jene von Hasret. Außerdem wird Personal für Marketing und Social-Media-Aktivitäten eingestellt, um für die Ausbildung bei Salzgitter Flachstahl zu werben.

Fragen-Stellen erwünscht

Dasselbe Ausbildungszentrum, eine andere Szene: In einem Unterrichtsraum sitzen vier junge Männer: zwei angehende Industriemechaniker, zwei angehende Elektroniker. Zwei sind aus Syrien geflüchtet, die anderen beiden aus der Ukraine. »Ein Buch der Student liest«, liest Friderikh von einer Präsentation an der elektronischen Tafel vor. »Richtig ist: Der Student liest ein Buch«, korrigiert er. Hasret strahlt. Ihr Unterricht zu Satzbauteilen, adverbialen Bestimmungen und Attributen, er fruchtet. Mit einer Engelsgeduld, bedacht und wertschätzend, bringt sie hier den Auszubildenden Deutsch als Zweitsprache bei.

»Es ist nicht wichtig, dass Mohammed oder Oleksandr am Ende des Tages wissen, was eine Konjunktion ist«, sagt sie. »Ich will ihnen Werkzeuge an die Hand geben, wie sie Sätze besser analysieren und verstehen können.« Die vier scheuen sich nicht, Fragen zu stellen. Taucht dabei ein neues Wort auf, das sie noch nicht kennen, erinnert Hasret sie daran, es in ihr Vokabelheft einzutragen. Das wird ohne Murren gemacht.

»Für uns hat sich viel verbessert, seit wir hier sind«, sagt Abdul. »Vorher hatte ich kein Textverständnis, obwohl ich Deutsch spreche. Jetzt bin ich schon viel weiter und verstehe viele Fachwörter.«

Hasret weiß, wie es ist, Angst im Unterricht zu haben. Sie hatte früher selbst Prüfungsangst in Mathe. »Deshalb ist mein Ziel, meinen Auszubildenden einen Schutzraum zu bieten, in dem sie sich nicht schämen müssen, und sie in ihren Fähigkeiten zu bestärken«, sagt sie. Neben den ersten bis dritten Ausbildungsjahren und den Integrationskursen mit Deutsch als Zweitsprache unterrichtet Hasret auch die »Zukunftsjäger«: Fällt ein Bewerber oder eine Bewerberin für die Ausbildung im Eignungstest durch, bekommen einige ein Angebot unterbreitet: ein zehnmonatiges Praktikum im Unternehmen mit Praxisanteil in der Werkstatt und Nachhilfeunterricht bei Hasret. Die Praktikanten müssen Tests während dieser Zeit bestehen, aber nicht erneut den Eignungstest ablegen. Sie werden nach den zehn Monaten in die Ausbildung übernommen, falls sie sich kein grobes Fehlverhalten leisten. Auch die »Zukunftsjäger« sind Teil des »Aktionsplans Ausbildung«.

Ilayda hat das Programm im vorherigen Jahr nach ihrem Abitur durchlaufen. »Wir haben jede Woche Diktate geschrieben und geübt, unser Wochenberichtsheft richtig zu führen. Das habe sehr geholfen, »vor allem bei der Kommasetzung«, sagt die angehende Elektronikerin. In der Oberstufe hatte sie Deutsch als Leistungskurs. Bei Hasret konnte sie dennoch einiges lernen. »In der Schule haben wir Gedichte analysiert, aber Grundkenntnisse sind verloren gegangen«, resümiert sie. Salzgitter Flachstahl investiert viel in seine Auszubildenden: die Förderung der »Zukunftsjäger«, die Phasen, in denen die Auszubildenden während ihrer Praxiszeit aus den Werkstätten rausgenommen werden, das Personal. Warum? Koray erläutert: »Wir brauchen diese jungen Menschen. In den nächsten Jahren verlassen uns demografisch bedingt über 1000 Beschäftigte.« An dem, was in der Schule vermittelt wird, kann kein Betriebsrat oder Ausbilder etwas ändern, aber sie haben hier die Erfahrung gemacht: Nicht aufgeben lohnt sich. Sie können die jungen Menschen über den Ausbildungszeitraum und danach größtenteils halten.

IG Metall stärkt Grundkompetenzen

- Die IG Metall hat 2023 auf ihrem Gewerkschaftstag beschlossen: »Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass bei Prüfungen in der Aus- und Weiterbildung die Sprachbarrieren bei Bedarf abgebaut werden und Prüfungen zukünftig in einfacher Sprache bei Beibehaltung des Leistungsniveaus durchgeführt werden.«
- Im Sommer versammelten sich Metallerinnen und Metaller zu diesem Thema auf der Berufsbildungstagung der IG Metall, um Erfahrungswerte auszutauschen.
- Die IG Metall bietet über BB-Virtuell Austausch und Onlineschulungen an, die die Fördermöglichkeiten und Umsetzungen im Betrieb beleuchten.
- Das DGB Bildungswerk führt Projekte durch, die die arbeitsorientierte Grundbildung für Beschäftigte stärkt und positioniert sich für eine verbesserte Unterstützung von Menschen mit Grundbildungsbedarf.



Foto: Mark Mühlhaus

»Mein Ziel ist, meinen Azubis einen Schutzraum zu bieten und sie in ihren Fähigkeiten zu bestärken.«

Hasret Acilan, Vertrauensfrau der IG Metall

Guten Appetit!

»Schmeckt immer, nicht nur im Advent«



Tiramisu, passend zum Advent mit Spekulatius. Unsere Leserin Traudel Gasthauer hat uns das Rezept für ihren Lieblingsnachtisch zugeschickt.

Foto: Katrin Winner

Unsere Leserin Traudel Gasthauer hat uns ihr »absolutes Lieblingsnachtischrezept« geschickt: Adventstiramisu. Traudel Gasthauer hat uns verraten: »Schmeckt immer, nicht nur im Advent. Und statt Spekulatius kann man auch Butterkekse nehmen.«

Da die meisten Supermärkte Spekulatius ab Mitte September feilbieten, könnt Ihr Traudel Gasthauers Adventstiramisu auch vor dem ersten Advent für Euch und Eure Lieben zubereiten.

So wirds gemacht: Schlagsahne schlagen, dann Mascarpone, Magerquark, Zucker und Vanillezucker verrühren und die Sahne unterheben. Nun drei gehäufte Esslöffel der Creme in eine eckige Auflaufform verteilen, darüber eine Schicht Spekulatius (oder Butterkekse) legen.

Die gefrorenen Himbeeren darauf verteilen.

Die restliche Creme darüber streichen und mit Spekulatius (oder Butterkeksen) bedecken. Über Nacht, mindestens aber sechs Stunden, kaltstellen. Vor dem Servieren mit Puderzucker bestreuen. Zur Dekoration könnt Ihr Euch eine Schablone fertigen (zum Beispiel Sterne) und dann Kakaopulver aufstäuben. Ein paar Blätter frische Minze setzen einen Farbtupfer und runden den Geschmack ab.

Zutaten für vier Personen

- 200 g Schlagsahne
- 250 g Mascarpone
- 250 g Magerquark
- 100 g Zucker
- 1 Päckchen Vanillezucker
- 200 g Spekulatius (oder Butterkeks)
- 400 g gefrorene Himbeeren
- Puderzucker
- Kakaopulver
- frische Minze

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 abzudrucken. Leserbriefe geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion

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

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.