

# metall

**Dein Magazin**

Jahrgang 78 | 1/2026 | D 4713 | [igmetall.de/metall](https://igmetall.de/metall)



## Jobabbau stoppen!

Der Industriestandort Deutschland muss raus aus der Krise.  
Wir machen Druck bei der Politik und kämpfen in den Betrieben.



*Illustration: Thomas Pötschick*

*Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 12. Dezember 2025*



*Betriebsräte, wie Thomas Schürer vom Türenhersteller Jeld-Wen in Oettingen (im Bild rechts), kämpfen für ihre Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben – für bessere Arbeitsbedingungen, mehr Geld und mehr Sicherheit.*

*Foto: Christian A. Werner*

## Editorial

# Betriebsräte starkmachen



*Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall*

*Foto: Lando Hass*

Wir alle spüren es: Die Zeiten sind verdammt hart. Jeden Tag stehen wir in den Betrieben, mit unseren Betriebsrätinnen und Betriebsräten, mit unseren Vertrauensleuten und aktiven Metallerinnen und Metallern. Wir packen an, wir suchen Wege aus der Krise, wir sichern Arbeitsplätze. In dieser Ausgabe findet Ihr zahlreiche Beispiele dafür, wie sich Beschäftigte wehren.

Währenddessen hören wir von den Arbeitgebern statt Lösungen vor allem Gejammer. Statt Verantwortung erleben wir Verlagerungen und Entlassungen. Das ist keine Strategie – das ist ein Angriff auf Eure Arbeit und Eure Zukunft.

Gerade deshalb sind die Betriebsratswahlen im Frühjahr so entscheidend. Jetzt sind Betriebsräte wichtiger denn je. Denn wenn Arbeitsplätze abgebaut, Standorte verlagert oder gar geschlossen werden, dann macht ein starker Betriebsrat den Unterschied.

Ein starkes Team IG Metall bedeutet: Wir kämpfen für gute Arbeit, für sichere Jobs, für eine Zukunft in unseren Betrieben.

»Starkmachen« – das ist unser Motto für die Betriebsratswahlen 2026. Starkmachen heißt: Wir lassen uns nicht einschüchtern. Wir lassen uns nicht spalten. Wir stehen zusammen: solidarisch, entschlossen, kämpferisch.

Darum bitte ich Euch: Geht wählen! Überzeugt Eure Kolleginnen und Kollegen, es auch zu tun. Kandidiert selbst, wenn Ihr im Team IG Metall Verantwortung übernehmen wollt. Denn nur gemeinsam machen wir das Team IG Metall stark. Nur gemeinsam stoppen wir den Kahlschlag in Deutschland. Nur gemeinsam gestalten wir die kommenden Tarifrunden in diesen Krisenzeiten erfolgreich – das gilt vor allem in der Metall- und Elektroindustrie. Lasst uns mit Mut, Entschlossenheit und Optimismus ins neue Jahr gehen!

Ich wünsche Euch für 2026 alles Gute, Gesundheit und uns allen viel Erfolg!

Eure  
Christiane Benner

## Leserinnen und Leser meinen



Ausgabe 6/2025

Foto: IG Metall

» Die angeblichen Rentenexperten aus Politik und Wirtschaft haben meine Generation, die sogenannten Boomer, als Wurzel allen Übels in unserem Land ausgemacht. Wir sind viel zu viele und wollen einfach nicht schnell genug sterben. Ich warte darauf, dass von einem dieser »Experten« der Vorschlag kommt: »Alle Rentner mit 75 einschläfern.««

Norbert Borgers, Blomberg

## »Ja, was wohl?«

### METALL 11/12 2025

»Rettet den Feierabend!«

Arbeitszeitwünsche in Deutschland: Was wollen die Beschäftigten? Ja, was wohl? Möglichst wenig arbeiten und möglichst viel verdienen.

Veit Hennemann, Köln

## Auf wessen Kosten?

### METALL 11/12 2025

»Mit Milliarden E-Auto-Kauf fördern«

In der Autoindustrie werden sehr hohe Löhne und im Zweifelsfall auch enorm hohe Abfindungen gezahlt. Die Managergehälter und Boni sind extrem üppig. Doch auf wessen Kosten? Die Autoindustrie setzt seit Jahrzehnten die Zulieferer extrem unter Druck. Die Folge sind Tarifflicht, schlechte Löhne und Arbeitsbedingungen bei den oft existenzbedrohten Zulieferern und Handwerksbetrieben. Die Autopreise steigen seit vielen Jahren sehr viel schneller als die Löhne. Es gibt keine kleinen Neufahrzeuge mehr am Markt, nur noch sehr breite und schwere Fahrzeuge, die enorme Ressourcen und sehr viel kostbaren Parkraum verbrauchen. Arbeitnehmer und Rentner mit »normalem« Einkommen werden sich auch mit Förderung kein E-Fahrzeug leisten können. Dass die kleinen Arbeitnehmer und Rentner mit ihren hohen Steuern diese Fehlentwicklung auch noch bezahlen sollen, ist, gelinde gesagt, eine absolute Frechheit. Marianne Spelda, per E-Mail

# Eine sozial ungerechte Schieflage

**METALL 11/12 2025**

»Mit Milliarden E-Auto-Kauf fördern«

Mit großer Sorge verfolge ich die aktuellen Pläne der Politik zur massiven Förderung der E-Mobilität und der Verlängerung der Kfz-Steuerbefreiung bis 2035. Diese Politik schafft eine soziale Schieflage. Wer sich heute kein kleines, günstiges E-Auto leisten kann, ist auf sein altes, konventionell angetriebenes Fahrzeug angewiesen – oft bis es buchstäblich auseinanderfällt. Gleichzeitig profitieren vor allem Besserverdienende von großzügigen Subventionen und Steuerprivilegien, obwohl sie den Umstieg meist auch ohne staatliche Unterstützung bewältigen könnten. Besonders absurd ist die Kfz-Steuer-Befreiung. Die Kfz-Steuer dient der Finanzierung und Instandhaltung unserer Straßen. E-Autos nutzen diese Straßen genauso ab wie Verbrenner. Wer soll die Steuereinnahmen kompensieren? Richtig, es sind jene Bürger, die sich kein E-Auto leisten können, die aber über andere Steuern indirekt zur Kasse gebeten werden. Das ist eine Belohnung für die Wohlhabenden und eine Bestrafung für Geringverdiener. Diese Politik wird die Gesellschaft nicht nur weiter spalten, sie sendet auch das fatale Signal, dass die Lebensrealität von Normal- und Geringverdienern ignoriert wird – etwa Familien, die auf ein erschwingliches, größeres Auto für den Alltag angewiesen sind. Johann Holzapfel, Rattenberg

## »Größer, schneller, schwerer, aber auch teurer«

**METALL 11/12 2025**

»Mit Milliarden E-Auto-Kauf fördern«

Dass es unserer Autoindustrie schlecht geht, hat sie sich selbst eingebrockt. Mit nur noch Premiummodellen, größer, schneller, schwerer, aber auch teurer, geht es meines Erachtens am Bedarf vorbei. Jetzt kommt also wieder der Ruf nach Förderung für E-Autos an die Politik. Dabei fehlt es immer noch an genügend einfachen, bezahlbaren und praktischen Modellen. Ich wünsche mir einen Kombi ohne viel Schnickschnack. Ich bin überzeugt, dass viele Leute ein ordentliches Ladevolumen zu schätzen wissen, ohne dass sie sich gleich einen Transporter kaufen müssten. Dabei würden genügsame Motorisierung und eine nicht übertriebene Batteriegröße zu einem attraktiven Preis führen. Werner Bischof, per E-Mail

## Tarif

# Tarifpolitik lernen, Tarif durchsetzen

## TARIFPOLITISCHE BILDUNGSOFFENSIVE

Wie bekommen wir endlich einen Tarifvertrag? So lernen Belegschaften bei der IG Metall, wie es geht, um dann zu verhandeln und sich ihren Tarif zu holen.

Von Dirk Erb



*In nur zwölf Monaten zum Tarif: Die Beschäftigten von Körber Packaging lernten, wie Tarifpolitik geht, warben Mitglieder, setzten sich Ziele und ihren Tarif mit Warnstreiks durch.*

*Foto: IG Metall*

Bis zu 700 Euro mehr haben sie nun im Monat. Sie arbeiten nur noch 36 statt 37 Stunden in der Woche, ab 2028 dann nur noch 35. Nachdem die Beschäftigten des Autozulieferers Weitkowitz in Peine 2022 ihren Betriebsrat gegründet hatten, wollten sie endlich auch einen Tarifvertrag. Sie wählten eine Tarifkommission, stellten ihre Forderungen auf, verhandelten selbst mit und setzten schließlich ihren Tarifabschluss mit öffentlichen Aktionen durch.

Doch zunächst lernten sie in speziell auf sie zugeschnittenen Seminaren der IG Metall, wie eine Tarifbewegung funktioniert. »Dort haben wir auch strategisch geplant«, erklärt Jan Laging von der IG Metall Salzgitter-Peine. »Und nicht nur Betriebsräte, sondern auch normale Beschäftigte waren dabei. Das war ausschlaggebend.«

Dieses Konzept, Tarifbewegungen in Betrieben so anzugehen, gehört zur »tarifpolitischen Bildungsoffensive« der IG Metall. Über die regulären Seminare in den Bildungszentren hinaus werden Belegschaften in die Lage versetzt, Tarifpolitik in ihrem Betrieb zu gestalten.

»Unser Ziel ist es, die Bildung möglichst nah an die betriebliche Wirklichkeit zu bringen. Nicht das Lehrbuch, sondern die Praxis bestimmt bei der IG Metall den Lehrplan«, erklärt Ralf Reinstädtler, der als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall für die Bildungsarbeit verantwortlich ist. »Zudem haben uns Aktive aus den Betrieben zurückgemeldet, dass sie insbesondere bei den Tarifkompetenzen – vor allem beim Entgelt, aber auch bei der Arbeitszeit – mehr Wissen benötigen, um mehr Sicherheit für ihre Aufgaben im Betrieb zu haben.«

Immer mehr Betriebe gehen nun einen ähnlichen Weg wie Weitkowitz. Dabei geht es nicht nur darum, Tarifbindung durchzusetzen, sondern auch darum, die Tarifverträge dann auch umzusetzen, etwa bei der Eingruppierung.

## In nur zwölf Monaten zum eigenen Tarif

Um die Eingruppierung geht es jetzt etwa gerade bei Körber Pharma Packaging in Schloß Holte-Stukenbrock bei Bielefeld. Nur zwölf Monate haben sie dort bis zu ihrem Tarifabschluss gebraucht: Nachdem der Arbeitgeber vor 20 Jahren aus dem Flächentarif ausgetreten war, wurden die Löhne immer schlechter. Die Arbeitszeit stieg von 35 auf 40 Stunden. Ende 2023 gingen sie schließlich zur IG Metall. Sie lernten und planten im Seminar, führten Verhandlungen, machten Druck mit Warnstreiks (Foto).

Ganz wichtig: Die Beschäftigten beschlossen ihre Forderungen und Ziele selbst. Um sich durchzusetzen, mussten sie stärker werden. In nur drei Monaten stieg die Zahl der IG Metall-Mitglieder von 31 auf 150 (von 239 Beschäftigten). »Sie haben verstanden: Wir selbst sind die IG Metall im Betrieb«, meint Janina Hirsch von der IG Metall Bielefeld. »Die Beschäftigten müssen selbst entscheiden, was sie wollen, und sich dafür engagieren, auch bei der Umsetzung des Tarifs: Die Eingruppierung können wir als IG Metall-Geschäftsstelle nicht machen, da wir die Arbeit nicht im Detail kennen. Dafür schulen und unterstützen wir unsere Tarifexpertinnen und -experten im Betrieb.«



*» Nicht das Lehrbuch, sondern die Praxis bestimmt den Lehrplan.« Ralf Reinstädler, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall für gewerkschaftliche Bildung*

*Foto: Lando Hass*

# So viele Türen, so wenig Gehalt

## HOLZ UND KUNSTSTOFF

40 000 Türen im Lager, Spezialanfertigungen für Banken und saudi-arabische Hotels – und trotzdem müssen manche Beschäftigte nach Feierabend putzen gehen. Warum die Belegschaft von Jeld-Wen in der aktuellen Tariffbewegung für mehr Geld kämpft.

Von Jacqueline Sternheimer



*Zwei Kollegen prüfen Türen, bevor sie in die Beschlagsmontage kommen. Dort werden noch fehlende Teile wie Schlösser oder Türgriffe angebracht. In Oettingen hat Jeld-Wen bereits über 34 Millionen Türen produziert.*

*Foto: Christian A. Werner*

Er findet den Schalter nicht sofort, doch als im Plattformlager des Türenherstellers Jeld-Wen in Oettingen das Licht angeht, werden schnell die Dimensionen klar, die die Dunkelheit verbarg. »Hier lagern plus/minus 40 000 Teile, die wir mit nur einer Maschine in kürzester Zeit für den Kunden anpassen und innerhalb von fünf Tagen liefern können«, weiß Betriebsratsvorsitzender Thomas Schürer. »Dieses Lager und die Möglichkeit, schnell an den Kunden zu liefern, ist mit ein Grund, warum es uns wirtschaftlich so gut geht.« Schenkt man den Arbeitgebern während den aktuell laufenden Tarifverhandlungen Glauben, geht es der gesamten Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie schlecht. Zu holen sei hier nichts für die Beschäftigten. Das machte die Arbeitgeberseite gleich in der ersten Verhandlungsrunde ohne Angebot klar.

Während im Plattformlager die massentauglichen Türen für den Endverbraucher lagern und verkauft werden, liegt die zweite Stärke des Betriebs gerade in den Sonderanfertigungen, die das Geld in die Kasse bringen. In der Halle für die Sonderfertigungen stapeln sich Betonplatten. »Das werden Brandschutztüren«, sagt Thomas. Auch kugelsichere Türen, zum Beispiel für Banken, stellen die Beschäftigten her. Eine der größten Herausforderungen für den Standort Oettingen: Klimaschutztüren für ein saudi-arabisches Hotel.

Dieser Grad an Spezialisierung verlangt nach Fachkräften. Doch die kann der Türenhersteller trotz gutem Betriebsklima nur schwer halten. In der direkten Umgebung werben ein Batteriehersteller und ein Flugzeugbauer mit höheren Entgelten um fähige Fachleute.

Fünf Prozent mehr fordern die Beschäftigten in der aktuellen Tariffbewegung. Ein ganzer Bus voller Beschäftigter von Jeld-Wen ist für diese Forderung zur ersten Verhandlung nach Nürnberg vor das Verhandlungslokal gezogen. Mit dabei war auch Ulrich König. Der Schreiner weiß, was die Kolleginnen und Kollegen gerade umtreibt: »Es gibt viele Kollegen, die nicht so gut verdienen. Da gibt es bei uns je nach Lohngruppe gewaltige Unterschiede. Keiner soll auf der Strecke bleiben.«

Ulrich steht im Spritzstand und lackiert eine Tür. Er ist als Springer eingesetzt, bleibt flexibel und packt dort an, wo man seine Arbeitskraft braucht. Normalerweise ist er »bei der Oberfläche« eingesetzt. Dort bessern sie kleine Schäden an den Türen aus, die beim Transport in der Halle oder in der Presse entstehen können. Während er den weißen Lack aufspritzt, erzählt er, was ihn stört.

»Die Kollegen sind immer da, wenn ihre Arbeit gebraucht wird – man macht ja, was man kann. Das wird nicht so honoriert, wie es angebracht wäre«, sagt der Betriebsrat. Seine Kollegin Nicole, eine Halle weiter bei der Oberflächenausbesserung, ist so ein Fall.

Nicole trägt Handschuhe, während sie das Bügeleisen so an einen Kunststoffblock hält, dass die geschmolzene Farbe genau auf die Stelle tropft, wo die Tür leicht beschädigt ist. Nicole mag diese Arbeit sehr. Vielfältig sei sie und am Ende sehe alles immer wieder makellos aus, schwärmt Nicole.

## **Nach Feierabend putzen gehen**

Doch Nicole verdient hier nicht genug. Nach Feierabend muss sie putzen gehen. »Gestern habe ich bis 14 Uhr hier bei Jeld-Wen gearbeitet. Die letzte Stunde war eine Überstunde. Und anschließend war ich putzen. Ich komme dann um halb sieben heim und könnte nur noch schlafen«, sagt die alleinerziehende Mutter von vier Kindern.

Von der Tarifrunde erhofft sie sich mehr Geld, damit sie irgendwann keinen Nebenjob mehr braucht. Ihre Energie und Zeit würde die Malerin und Lackiererin lieber bei Jeld-Wen einsetzen.

Als Betriebsratsvorsitzender kennt Thomas Nicoles Schicksal und steht an ihrer Seite. »Ich schätze Menschen wie Nicole sehr«, sagt er. »Sie hat es wirklich schwer, aber sie lässt sich nicht unterkriegen, beschwert sich nie. Für Kolleginnen und Kollegen wie sie kämpfen wir in dieser Tarfbewegung.«

Auf dem Weg zurück zum Betriebsratsbüro kommt Thomas an der Schlosserei vorbei. »Hi, Fabio«, grüßt er den Jugend- und Auszubildendenvertreter, der hier gerade in seinem zweiten Ausbildungsjahr Station macht.

Auch Fabio treibt die aktuelle Tarfbewegung um. Wer während der Ausbildung nicht mehr zu Hause wohnt, könne sich ein Leben bei den steigenden Preisen kaum noch leisten. »Die Inflation kickt«, fasst er die Situation zusammen.

Die IG Metall fordert genau deshalb eine überproportionale Erhöhung für Auszubildende. Fabios Kollege und zweifacher Vater Ulrich findet das nur gerecht: »Die Jungen werden viel länger arbeiten müssen als wir«, sagt er.

## **Die Tarfbewegung Holz und Kunststoff**

- Nach zwei ergebnislosen Verhandlungsrunden ist am 13. Dezember 2025 die Friedenspflicht ausgelaufen. In den Tarifgebieten Hamburg und Sachsen läuft die Friedenspflicht zum 1. Januar 2026 aus.
- Die erste Warnstreikwelle beginnt voraussichtlich ab dem 7. Januar 2026.
- Die IG Metall fordert 5 Prozent höhere Entgelte für die Beschäftigten. Die Löhne und Gehälter der Auszubildenden sollen überproportional angehoben werden. Zusätzlich gibt es regionale Forderungen. Mehr Infos unter: [igmetall.de/tarifrunde-huk](https://igmetall.de/tarifrunde-huk)

# Ordentliches Plus in der Leiharbeit

## LEIHARBEIT

Die Entgelte in der Leiharbeit steigen bis April 2027 in drei Schritten, als Erstes um 2,99 Prozent zum 1. Januar 2026. Das ist das Ergebnis der Tarifrunde Leiharbeit 2025. Die IG Metall hat zudem Verbesserungen bei den Branchenzuschlägen durchgesetzt.

Von Dennis Vogt

Bereits in der zweiten Verhandlung der Tarifrunde Leiharbeit 2025 kam der Durchbruch. Obwohl der Gesamtverband der Personaldienstleister (GVP) zunächst kein substanzielles Angebot gemacht hatte, stand am Ende eine dreistufige Entgelterhöhung. Die DGB-Tarifgemeinschaft konnte damit neben einer Reallohnsicherung auch die Forderung nach einem Abstand zum allgemeinen Mindestlohn durchsetzen.

Konkret steigen die Entgelte zum 1. Januar 2026 um 2,99 Prozent, zum 1. September 2026 um 2,5 Prozent und zum 1. April 2027 dann um weitere 3,5 Prozent. Der Stundenlohn in der Entgeltgruppe 1 (EG1) erhöht sich damit von bisher 14,53 Euro auf 14,96 Euro zum 1. Januar 2026, auf 15,33 Euro zum 1. September 2026 und dann erneut, auf 15,87 Euro zum 1. April 2027.

Durch den Tarifabschluss steigen zudem die Sonderzahlungen Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie der Mitgliedervorteil Leiharbeit. Denn durch die bereits durchgesetzte Tarifdynamik erhöhen sich Sonder- und Extrazahlungen in gleichem Maße wie die Entgelte. Die genauen Beträge sind auch abhängig von der Beschäftigungsdauer beim Verleiher. Im Sommer 2027 können Leihbeschäftigte so bis zu 1095,50 Euro Urlaubsgeld plus Mitgliedervorteil erhalten. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 30. September 2027.

Auch bei den Branchenzuschlägen in der Metall- und Elektroindustrie konnte die IG Metall eine Verbesserung erreichen. Hier gab es bisher negative Effekte der sogenannten Deckelung. Durch deren sukzessive Anhebung in der fünften Zuschlagsstufe (ab neun Einsatzmonaten) bis 2029 kommen Entgelterhöhungen künftig besser bei den Beschäftigten an.

Damit geht für die Leiharbeit ein »Tarifjahr« zu Ende. Bereits im Mai dieses Jahres haben DGB-Gewerkschaften und GVP einen neuen Mantel- und einen neuen Entgeltrahmentarifvertrag abgeschlossen. Sie treten zum 1. Januar 2026 in Kraft.

[igmetall.de/tarifrunde-leiharbeit](https://igmetall.de/tarifrunde-leiharbeit)

## Leiharbeit zum Hören

In der aktuellen Folge von Maloche & Malibu erfährst Du alles, was Du wissen musst: zu Leiharbeit, Tarif und wie wir die Arbeitsbedingungen verbessern. [igmetall.de/maloche-malibu](https://igmetall.de/maloche-malibu)

## Titel

# Wir kämpfen um unsere Industrie

## BRANCHEN & BETRIEBE

Die Industrie in Deutschland ist unter Druck. Betriebe bauen Arbeitsplätze ab, verlagern oder schließen – oft nur für etwas mehr Gewinn. Wir machen Druck auf die Politik und kämpfen in den Betrieben für unsere Zukunft. Jetzt sind Arbeitgeber gefragt, die sich zu unserem Industriestandort bekennen.

Von Dirk Erb



*Ohne die Industrie und ihre auch dank der IG Metall oft gut bezahlten Arbeitsplätze und hoch qualifizierten Beschäftigten wäre Deutschland in allen Bereichen ein ärmeres Land (im Bild: Elektromotorenbau bei Schorch).*

*Foto: Thomas Range*

Jeden Monat verlieren wir 10 000 Industriearbeitsplätze in Deutschland. Industriebetriebe bauen ab, verlagern, schließen. Umfragen unter Betriebsräten zeigen, dass viel zu wenig investiert wird. Es ist höchste Zeit, dass die Politik handelt. Seit Monaten führt die IG Metall Gespräche mit der Bundesregierung. Es gab einen Stahlgipfel, einen Autodialog – und endlich auch Ergebnisse: Schutzzölle gegen Dumping beim Stahl sollen bald kommen. Eine flexiblere CO<sub>2</sub>-Regulierung bei Autos ist im Gespräch. In Brüssel kommen wir beim »Local-Content« voran: Bei öffentlichen Aufträgen soll die europäische Stahlindustrie bevorzugt werden. Und ab 1. Januar haben wir endlich den verbilligten Industriestrompreis, den die IG Metall seit Jahren fordert.

Die Politik kommt in die Gänge. Jetzt sind aber auch die Arbeitgeber gefordert: Statt abzubauen, müssen sie sich zum Industriestandort Deutschland bekennen, investieren und gemeinsam mit uns als Sozialpartner Verantwortung übernehmen. Und so schlecht scheint die Lage ja nicht zu sein: Trotz leichter Gewinnrückgänge erreichten die Dividenden 2025 wie schon in den Vorjahren ein neues Rekordhoch. Fast 54 Milliarden Euro schütteten die 40 DAX-Unternehmen an ihre Aktionäre aus.

## Rekorddividenden – aber Abbau in Betrieben

Doch in den Betrieben erleben wir eine andere Realität: Ihr seid zu teuer, heißt es. Dabei liegt der Anteil der Lohnkosten am Umsatz in der Metall- und Elektroindustrie unter 18 Prozent. Und Manager, die alle zwei, drei Jahre wechseln und keine Ahnung von guter Arbeit in den Betrieben haben, bauen Arbeitsplätze ab, verlagern, schließen – oft nur für ein, zwei Prozent mehr Gewinn. Über Pläne und Perspektiven für die Zukunft reden? Über Sicherheiten für die Beschäftigten? Das wollen sie nicht.

Das erleben Beschäftigte gerade in vielen Betrieben: Arbeitgeber kündigen Abbau an und die Sozialpartnerschaft auf. Sie halten sich nicht mehr an Vereinbarungen und weigern sich, zu verhandeln. Die Beschäftigten kämpfen gemeinsam mit der IG Metall um ihre Standorte, um jeden Arbeitsplatz und um gute Abfindungen für die, die gehen – möglichst »sozialverträglich« ohne betriebsbedingte Kündigungen.

## **Keine Zukunft? Widerstand!**

Zu Redaktionsschluss dieser metall streiken gerade die Beschäftigten des Stapler-Sonderbaus von Jungheinrich in Lüneburg (Seite 12). Beim Autozulieferer Musashi erkämpften die Beschäftigten aller Standorte solidarisch eine Reduzierung des Abbaus, verdoppelte Abfindungen und Sicherheiten. Dennoch werden zwei Werke geschlossen (Seite 13).

Selbst ehemals betont soziale Unternehmen wie Bosch bauen ab: 22 000 Arbeitsplätze sollen dort bis 2030 wegfallen. Viele Standorte sollen teilweise halbiert, das Werk in Waiblingen ganz geschlossen werden. Zu Redaktionsschluss laufen gerade Gespräche. Und an allen Bosch-Standorten demonstrieren Beschäftigte für ihre Zukunft. Sie kämpfen gemeinsam. Zur Demo in Waiblingen etwa kamen auch Hunderte Bosch-Beschäftigte anderer Standorte bundesweit. Sie fordern Investitionen an ihren deutschen Standorten. Und dass das Management nicht einfach nur Stellen abbaut, sondern sich endlich mit ihnen an einen Tisch setzt, um Perspektiven für die Zukunft zu entwickeln: neue Produkte und neue Geschäftsmodelle. Wenn das nicht einmal bei Bosch funktioniert – wo sonst?

## **Geht doch: Arbeitgeber, die auf uns setzen**

Und es gibt sie doch: Unternehmen, die die Wende vom Abbau in Richtung Zukunft schaffen, indem sie auf gute Arbeit setzen und gemeinsam mit Beschäftigten, Betriebsräten und mit Unterstützung der IG Metall neue Produkte und Geschäftsmodelle für die Zukunft erschließen. Etwa der über 140 Jahre alte Elektromotorenbauer Schorch in Mönchengladbach, der nach Workshops mit den Beschäftigten nun Wasserstoff und KI angeht. Oder die Maschinenfabrik Alfing Kessler in Aalen, wo ein Transformationsteam mit den Beschäftigten neue Produkte erschlossen hat – und Umsatz und Arbeitsplätze in den vergangenen fünf Jahren sogar deutlich nach oben gingen.

Was in beiden Unternehmen auffällt: Hier kommen eben nicht alle zwei Jahre neue Führungskräfte von außen, sondern der Großteil hat selbst im Betrieb gelernt. Sie kennen und schätzen die gute Arbeit – und wissen, was ihre Kolleginnen und Kollegen können.

Das können andere Arbeitgeber doch auch. Und genau das fordert die IG Metall von ihnen ein: Schluss mit dem Stellenabbau! Investiert in unseren Industriestandort Deutschland!

Aktuelle Nachrichten aus den Betrieben:

[igmetall.de/im-betrieb/kampf-um-die-zukunft-der-industrie](https://igmetall.de/im-betrieb/kampf-um-die-zukunft-der-industrie)



**» Wir brauchen endlich ein klares Bekenntnis der Unternehmen zum Industriestandort Deutschland und den Schlussstrich unter den Stellenabbau.«**

Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall

# Verlagerung ohne Plan? Streik bei Jungheinrich!

## JUNGHEINRICH

Jungheinrich will sein Werk in Lüneburg schließen, trotz Rekordgewinnen. Keiner weiß, wie die Verlagerung des Staplersonderbaus überhaupt funktionieren soll.



*Streik beim Gabelstaplerbauer Jungheinrich in Lüneburg. Die Geschäftsleitung weigert sich, über Alternativen zur Verlagerung der Sonderbaumontage zu verhandeln.*

*Foto: Peter Bisping*

Wir sind hier, wir sind laut, weil ihr uns die Arbeit klaut: Seit dem 20. November sind die Beschäftigten des Gabelstaplerbauers Jungheinrich in Lüneburg im Streik. Die Konzernleitung will die Montage verlagern, das profitable Werk in Lüneburg 2027 schließen und 300 Facharbeiter rauswerfen. Nur die Konstruktion mit 80 Beschäftigten soll – vielleicht – bleiben. »Früher haben wir immer Lösungen gefunden, jetzt lehnt die Konzernspitze sämtliche Gespräche über Alternativen ab«, kritisiert der Konstrukteur und Betriebsratsvorsitzende Sven Nolte. »Wir leisten Widerstand, bis sie endlich mit uns reden.«

Als der Jungheinrich-Vorstand im Juli auf der Betriebsversammlung die Schließungspläne verkündet, mitten in den Ferien, herrscht Totenstille im Saal. »Das kam völlig aus dem Nichts«, berichtet der Elektriker und Betriebsrat Steffen Schwarz. Nicht einmal er als Mitglied des Aufsichtsrats hatte zuvor Warnsignale erhalten. Im Gegenteil: Der Vorstand meldete Rekordgewinne für 2024 – 8,1 Prozent EBIT – und will Umsatz und Gewinn bis 2030 sogar verdoppeln. Wie das, wenn insgesamt 1000 Arbeitsplätze im Unternehmen abgebaut werden sollen?

## Rekordgewinn melden und dann verlagern? So nicht!

Was die Beschäftigten besonders ärgert: Der Technikvorstand, der ihnen die Schließungspläne verkündete, ist erst seit zwei Jahren da. Schwarz kritisiert: »Die kennen die Arbeit bei uns doch gar nicht. Und dann reden sie auch noch von der Jungheinrich-Familie und ›gelbem Blut‹« (Gelb ist die Markenfarbe von Jungheinrich). Anders als die Manager sind die Beschäftigten hier seit Jahrzehnten gemeinsam gewachsen. Sie bauen passgenaue Sonderlösungen für die Kunden: Gabelstapler mit breiterer Gabel, mit Dorn, Stempel oder Greifklaue, mit angepasstem Cockpit. Das geht nicht nach Bauanleitung. Sondern nur mit Handwerk und Improvisation, viel Fachwissen, Erfahrung und Kooperation.

»Wir gehen täglich in die Montage, um gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Hier konstruieren und woanders bauen? Das geht im Sonderbau nicht. Das ist Selbstmord«, meint Yusuf Cengiz. Der Ingenieur und Leiter der IG Metall-Vertrauensleute kam wie Sven Nolte vor Jahren über einen Ingenieurdienstleister. Nun geht er bei ihren Streikdemos mit dem Megafon voran.

»Ein Unternehmen ist kein Selbstzweck. Es hat den Menschen zu dienen«, sagte Friedrich Jungheinrich vor 70 Jahren. Doch für seine Erben dient das Unternehmen vor allem ihrer Dividende. Nach zwei Warnstreiks stimmen Mitte November knapp 95 Prozent der IG Metall-Mitglieder im Betrieb für Streik.

»Unsere On-off-Streik-Strategie geht auf. Die Logistik versinkt im Chaos und Kunden rufen wütend an«, berichtet Florian Rebstock von der IG Metall Celle-Lüneburg, der den Streik leitet. »Jetzt ist Zeit, dass die Familien Wolf und Lange ihren Vorstand an den Verhandlungstisch schicken. Nur so können sie den Sonderbau retten, nur in Lüneburg funktioniert er.«

Die Beschäftigten kämpfen nicht allein, sondern demonstrieren auch mal mit denen von Musashi in Lüchow (rechts). Und täglich kommen weitere aus anderen Betrieben zum Streikzelt, um zu zeigen: In der IG Metall unterstützen wir uns.

# Nicht gewonnen, aber solidarisch mehr erreicht

## MUSASHI

Das Aus zweier Werke konnten sie nicht stoppen. Doch die Musashi-Beschäftigten hielten zusammen: Abbau reduziert, Abfindungen verdoppelt, Jobs in Deutschland gesichert.



*»Angriff ist die beste Verteidigung«: Über 80 Prozent der Beschäftigten bei Musashi sind in der IG Metall. Sie kämpften solidarisch an allen Standorte – und erreichten doppelte Abfindungen und Sicherheiten.*

*Foto: Frank Rumpenhorst*

Wir, die wir unsere Jobs verlieren, haben für die Zukunft derer gekämpft, die bleiben. Und die, die bleiben, haben für höhere Abfindungen für uns gekämpft«, meint Heiko Liebscher, Betriebsrat bei Musashi Machining in Leinefelde (Thüringen). Mehr war nicht drin bei der Ausgangslage. Aber sie haben sich nicht spalten lassen.

Der Streik an allen deutschen Standorten des Autozulieferers Musashi ist abgesagt. Doch alle sind hier auf der Mitgliederversammlung, um das Verhandlungsergebnis zu diskutieren, das ihre Betriebsräte und Verhandler der IG Metall in der Nacht zuvor in der Schlichtung erzielt haben, nach drei Monaten Kampf mit Warnstreiks, Demos und endlosen Verhandlungen.

Bitter: Zwei Werke schließen bis März 2027 – Hannoversch Münden (Niedersachsen) und das Machining-Werk in Leinefelde. Doch ursprünglich wollte die Geschäftsleitung auch das andere Werk (Forging) in Leinefelde zumachen. Sie haben durch ihren gemeinsamen Kampf den geplanten Abbau am Standort Lüchow (Niedersachsen) fast halbiert (nur 70 statt 130 Stellen weg), die Schließungen um ein Jahr verzögert und die angebotenen Abfindungen verdoppelt, mit bis zu 6500 Euro extra für IG Metall-Mitglieder. Zudem haben sie Sicherheit für die übrigen erreicht: Die Teile der Werke, die schließen, gehen an die verbleibenden deutschen Standorte, etwa im rheinland-pfälzischen Nahetal, die eine Garantie erhalten. IG Metall-Mitglieder dort – über 80 Prozent der Beschäftigten – haben bis 2028 Kündigungsschutz.

Auch auf der Mitgliederversammlung in Hann. Münden gibt es Beifall, trotz der Schließung. Sie waren eng beteiligt, haben mitentschieden. Mehr war nicht zu holen. Über die Schließung von Werken entscheidet nach deutschem Recht allein der Arbeitgeber, der am Geldhahn sitzt. Betriebsräte und IG Metall können sie nur teurer und schwerer machen.

Das Management drohte sogar, alle deutschen Standorte in die Insolvenz zu schicken, und versuchte, den Streik gerichtlich verbieten zu lassen. Ohne Erfolg. Der Druck, den die IG Metall durch den drohenden Streik und ihr Netzwerk aufbaute, wurde schließlich zu groß. Die Kunden, etwa VW und Daimler Truck, drohten, wegen fehlender Lieferungen Schadenersatz zu fordern. Die Betriebsräte dort sprachen mit ihren Managern. Busse zum Streik bei Musashi waren bereits bestellt. Die spanischen Gewerkschaften verhinderten die Entsendung von Streikbrechern. Und die japanischen Gewerkschaften bauten Kontakt zur Konzernleitung von Musashi in Japan auf, die endlich noch mal 20 Millionen Euro drauflegte.

## **Geschäftsleitung droht mit Insolvenz und spaltet**

Rückblick: Im Juni 2025 verkündet die Geschäftsleitung von Musashi Deutschland, dass sie zwei Standorte komplett schließen und einen weiteren halbieren will. »Die haben uns kein Wort von Abbau gesagt«, kritisiert Paul Alexander, Betriebsrat in Hann. Münden, der im Transformations-Lenkungsausschuss mit der Arbeitgeberseite an Planungen für die Zukunft arbeitete. Auch im Aufsichtsrat gab es keinerlei Informationen.

Der Abbau soll angeblich nur die Standorte Hann. Münden, Leinefelde und Lüchow treffen. Den Beschäftigten an der Nahe, in Bad Sobernheim, Bockenau und Grolsheim, erzählen die Manager: Ihr profitiert sogar – auf Kosten der anderen (wenn auch ohne irgendwelche Sicherheiten). Die IG Metall, Vertrauensleute und Betriebsräte halten dagegen, mit Videobotschaften und zig Gesprächen im Betrieb.

Am Ende stimmen auch an der Nahe 87,4 Prozent für den Streik. Sie verzichten sogar auf Geld für die Abfindungen der anderen. »Dafür bekommen sie von uns die Teile. Das haben wir nur durch unsere Solidarität erreicht«, meint Karl Koch, Betriebsratsvorsitzender in Hann. Münden. Er hat mitverhandelt und wird 2027 nach 39 Jahren mit den anderen das Werk verlassen. »Wir gehen – aber wir gehen als Sieger vom Platz, mit geradem Rücken.«

# Wir können hier alles – auch Wasserstoff

## SCHORCH

Immer weniger Aufträge, Verluste, Insolvenz – doch jetzt brummt es wieder. Der Elektromotorenbauer Schorch setzt auf 140 Jahre Kompetenz und die Ideen der Beschäftigten.



*Elektromotorenbau bei Schorch: 30 bis 50 Motoren für höchste Ansprüche gehen hier im Monat raus. Vieles ist Handarbeit. Auch die Führungskräfte haben hier gelernt.*

*Foto: Thomas Range*

Wir dachten, das ist das Ende«, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende Hans-Peter Klingen. Nach der Insolvenz vor sieben Jahren waren noch ganze

150 Beschäftigte übrig. Vor 40, 50 Jahren arbeiteten noch rund 3000 hier in der alten Rundbogenhalle des Elektromotorenbauers Schorch in Mönchengladbach. Doch die Aufträge gingen immer weiter zurück, Märkte brachen weg, etwa Elektromotoren für die Öl- und Gasförderung im Irak, in Syrien, in Russland. Und die chinesische Konzernmutter hatte die Massenproduktion (seit 2011) zunehmend ins zehnmal so große Schwesterwerk in Nanyang verlagert.

## Kunden kommen zurück – Fabrik wieder ausgelastet

Doch sie leben noch. Die Fabrik brummt. Sie kommen kaum noch hinterher. Der chinesische Mutterkonzern hielt an ihnen trotz Verlusten fest und platziert mehr und mehr Aufträge hier, vor allem die anspruchsvollen. Und die Kunden wollen wieder die gute Qualität von Schorch aus Mönchengladbach. 30 bis 50 Motoren verlassen hier im Monat das Werk, in ganz kleinen handgefertigten Losgrößen oder auch als Einzelstücke.

Seit 1882 baut Schorch in Mönchengladbach Elektromotoren für hohe Ansprüche: druckresistent, explosionsgeschützt, etwa für Öl- oder Gaspumpen, bei denen ein Funke schon alles in die Luft jagen würde. Sie haben Motoren für die Chemieindustrie gebaut, für die großen unterirdischen deutschen Gasspeicher und für die größte Ölbohrinsel der Welt. In den letzten Jahren bauten sie Pumpen für Entsalzungsanlagen in Saudi-Arabien und für die neuen deutschen LNG-Terminals. Zudem sind sie immer öfter im Service unterwegs, auch für andere Marken. Sie bauen bis zu 70 Jahre alte stationäre Elektromotoren vor Ort nach. Außer ihnen kann das niemand.

## **Motoren für das Wasserstoffkernnetz**

Jetzt peilen sie ein weiteres Zukunftsgeschäft an: Motoren für das deutsche Wasserstoffkernnetz, das bis 2032 massiv ausgebaut werden soll. Diese Idee haben Schorch-Beschäftigte in Workshops zusammen mit der Geschäftsführung, Experten der Agentur T (wie Transformation) NRW und Wissenschaftlern ausgearbeitet – organisiert von der IG Metall Nordrhein-Westfalen. »Wasserstoff lag auf der Hand«, sagt Henriette Bauer, die als Beraterin der IG Metall-Task-Force Zukunft dabei ist. »Technisch müssen wir kaum etwas an unseren Motoren verändern, sondern können machen, was wir seit 140 Jahren gut können.«

Um in das Wasserstoffgeschäft hineinzukommen, knüpfen sie Netzwerke, nutzen die Kontakte über den Arbeitgeberverband und die IG Metall zu Wissenschaft und Politik. »Es darf auf keinen Fall passieren, dass die Aufträge für unsere Infrastruktur dann wieder mal nach Asien gehen«, meint der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Michael Koch. »Wir brauchen eine Local-Content-Strategie in Deutschland und Europa.«

Aktuell laufen wieder neue Workshops: Beschäftigte erarbeiten Prozesse mit KI-Unterstützung, insbesondere für die schnellere Erstellung von Angeboten und für die interne Logistik. Das Ziel: Mit dem wenigen Geld und Personal, das sie haben, mehr Umsatz machen. »Alle Beschäftigten, die wollen, können an den Workshops teilnehmen«, erklärt der Geschäftsführer

von Schorch in Mönchengladbach, Josef Goritschan. Er weiß: Schorchs Kapital steckt in den Köpfen der Beschäftigten. Er hat hier selbst seine Ausbildung zum Elektromaschinenbauer in der Wicklerei gemacht und war jahrelang Betriebsrat.

So wie er hat ein Großteil des Managements hier gelernt, anders als in anderen Unternehmen, wo von außen kommende Manager alle zwei, drei Jahre wechseln. »Wir arbeiten alle schon sehr lange bei Schorch«, erklärt Betriebsrat Hans-Peter Klingen. »Alle können hier alles. Wir können alles.«

# Expansion statt Abbau – mit unseren Ideen

## ALFING KESSLER

2020 drohte ein Personalabbau um bis zu 25 Prozent. Doch durch die Ideen der Beschäftigten gewann die MAFA neue Produkte und die Belegschaft wuchs um 35 Prozent.



*Schmiedehammer bei Maschinenfabrik (MAFA) Alfing Kessler in Aalen-Wasseralfingen. In den Hallen nebenan stehen moderne CNC-Maschinen. Die MAFA expandiert kräftig – und es wird stark in den Standort investiert.*

*Foto: Jens Volle*

Die Erde zittert, wenn der 450 Tonnen schwere Schmiedehammer der Maschinenfabrik Alfing Kessler im schwäbischen Aalen-Wasseralfingen auf die glühenden Kurbelwellen donnert. Und das wird auch so bleiben. Der Umsatz der MAFA ist seit 2020 um über 80 Prozent geradezu explodiert – und die Belegschaft von 1000 auf 1350 angestiegen.

Das hätte vor sechs Jahren kaum jemand für möglich gehalten. Kurbelwellen für Verbrennungsmotoren machten noch rund 40 Prozent des Umsatzes aus. Es war geplant, die Belegschaft bis 2025 um bis zu 25 Prozent zu verkleinern. Um den Standort zu sichern, verzichteten die Beschäftigten freiwillig auf Lohn.

Ihr Geld haben sie längst wieder. Bagger bereiten den Bau neuer Hallen auf dem deutlich erweiterten Gelände vor. Das neue Ausbildungszentrum mit modernsten Maschinen ist gerade fertig, für doppelt so viele Auszubildende wie früher. »Wir stellen Leute von anderen Firmen ein, auch die Azubis«, sagt Betriebsrat Klaus Vaas. »Heute kommen mehr Fachkräfte zu uns, auch weil es in anderen Betrieben Probleme gibt. Früher war es eher umgekehrt: Da hatten wir den Ruf, keine Zukunft zu haben.«

## **Prozesse verbessert – neue Produkte und Strategie**

Die MAFA hat sich strategisch neu ausgerichtet – vom Technologieführer bei Kurbelwellen zum Innovationsführer von hochpräzisen Bauteilen. Mit Beteiligung der Beschäftigten wurden Prozesse verbessert, Fehlerquoten halbiert und die Liefertreue erhöht. Und schließlich hat ein Transformationsteam systematisch neue Produkte aufgetan. Ihr Vorteil: Sie decken die komplette Fertigungskette selbst ab, vom Schmieden bis zum fertig montierten Bauteil. »Wir haben geschaut: Welche Teile können wir noch mit unserem Wissen und unseren Maschinen herstellen?«, sagt der damalige Prozessplaner Günter Ehinger. »Dazu haben wir bei Kunden und Lieferanten nachgefragt, Pläne besorgt und mit unseren Ingenieuren und Facharbeitern an den Maschinen gesprochen: Kriegen wir das hin?« So kamen neue »Transformationsprodukte« dazu: Weichenherzstücke für die Bahn, Propeller für Hafenschleppschiffe, Kurbelwellen für »Defense«, Wellen für Elektromotoren, für Pumpen und Kompressoren für Wasserstoff. Auf der Weihnachtsfeier konnten die Beschäftigten die neuen Produkte in einem Showroom anfassen. Früher gab es Ängste vor der Transformation. Doch jetzt ist sie greifbar – und die Beschäftigten sind engagiert dabei. Auch in Industrie und Wirtschaft wird die MAFA gefeiert und erhält Preise für Kundenzufriedenheit, Innovation und das Programm »MAFA Move«, das Beschäftigte als Experten beteiligt.

»Natürlich war es am Anfang kein einfacher Weg«, erinnert sich der Betriebsratsvorsitzende Rainer Lehnert. »Die Basis einer erfolgreichen Transformation liegt in der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Durch den gemeinsamen Willen von Unternehmensleitung, Betriebsrat, Belegschaft und die breite Unterstützung der IG Metall mit ihrem Transformationsnetzwerk und guten Verbindungen zu Politik, Wissenschaft und anderen Betrieben können Ressourcen und Kompetenzen sinnvoll aufeinander abgestimmt werden. Dies stellt letztendlich den Schlüssel zum Erfolg einer guten Sozialpartnerschaft dar.«

## Branchen & Betriebe

# Neue Jobs dank Wasserstoff: In Moabit bauen sie Zukunft

## TRANSFORMATION

In Berlin-Moabit fertigen Beschäftigte das Herzstück von Elektrolyseuren. Diese Anlagen produzieren Wasserstoff und sind für den Klimaschutz und die Wasserstoffwirtschaft unabdingbar. Um Industriearbeitsplätze zu sichern und neue aufzubauen, muss die Politik den Hochlauf der Wasserstoffwirtschaft beschleunigen.

Von Christoph Böckmann



*Die wertvolle Beschichtung ist noch auf der Folie, gleich aber auf der Membran. Sie sind das Herzstück der Berliner Elektrolyseure.*

*Foto: Steffen Jänicke*

Mit spitzen Fingern und ausgestreckten Armen greift Tobias Greitemeier die milchige Folie an den beiden oberen Ecken und zieht sie aus dem Materialwagen.

Er dreht sich auf dem Bürostuhl sitzend um 180 Grad und legt sie auf das grüne Förderband vor sich. Behutsam streicht Tobias die Folie mit den Händen von innen nach außen glatt. »Jeder hat da seine eigene Technik«, erklärt er und drückt auf einen Knopf unterhalb des Förderbands. Die Folie fährt daraufhin in den Plexiglaskasten links neben ihm. Dort fügt ein Roboter Greifarm immer zwei Folien mit einer etwas kleineren Membran zu einem »Sandwich« zusammen.

Das »Sandwich«, wie es die Beschäftigten von Siemens Energy hier in Berlin-Moabit nennen, besteht aus zwei Folien und einer Membran. »Durch die Folien beschichten wir die Membran«, erklärt Fertigungsleiter Axel von Levetzow. »Dieses Verfahren ermöglicht uns eine deutlich bessere Qualitätskontrolle als die direkte Beschichtung der Membran, die technisch auch möglich ist.« Die beschichteten Membranen sind das Herzstück der Elektrolyseure, die Siemens Energy herstellt. Diese Proton-Exchange-Membran-Elektrolyseure produzieren Wasserstoff, indem sie Wasser in Sauerstoff und Wasserstoff aufspalten.

Wasserstoff gilt als Rohstoff der Zukunft. Mit ihm können verschiedene Produktionsverfahren klimaneutral werden – zum Beispiel die Produktion von Roheisen im Stahlwerk. Auch in anderen Bereichen, wie der Mobilität, kann Wasserstoff den CO<sub>2</sub>-Ausstoß verringern, wenn beispielsweise Flugzeuge mit auf Wasserstoff basierenden Kraftstoffen angetrieben oder Dieselloks durch Wasserstoffzüge ersetzt werden.

In einer Welt, die klimaneutral werden muss, kann Wasserstoff Arbeitsplätze sichern und auch neue schaffen. Im Siemens-Energy-Werk in Berlin versuchen sie beides. Zum einen arbeiten die Beschäftigten daran, dass ihre Gasturbinen künftig auch mit Wasserstoff betrieben werden können, um so ihr bestehendes Geschäft zukunftsfest zu machen. Zum anderen besetzen sie mit den Elektrolyseuren ein neues Geschäftsfeld.

Dass es so läuft, dafür kämpfen die IG Metall und IG Metall-Betriebsrätin Simone Liesener: »Mit der Produktion von Elektrolyseuren haben wir rund 90 neue Jobs geschaffen. Der Anfang ist gemacht, jetzt können es mehr werden.«

## **Neue Technik schafft sichere Arbeitsplätze**

Wasserstoff ist Zukunft, davon ist Tobias überzeugt. Seine Ausbildung zum Industriemechaniker hat er 2019 noch im Gasturbinenwerk, eine Halle weiter, begonnen. Als Siemens Energy verkündete, am Standort wollten sie künftig auch Elektrolyseure produzieren, war Tobias Feuer und Flamme: »Ich wollte unbedingt dabei sein«, erklärt er. »Entwickelt haben die Elektrolyseure die Kolleginnen und Kollegen in Erlangen, wo sie erste Prototypen bauten. Da der Standort für eine größere Produktion zu klein ist, haben wir die bekommen«, erklärt der 25-Jährige.

Um zu lernen, wie man Elektrolyseure baut, ist Tobias eineinhalb Jahre nach Erlangen gegangen. Mittlerweile ist er zurück und die Produktionsanlagen aus Erlangen stehen jetzt in Berlin. »Ich habe die Maschinen vom Lkw abgeladen, sie hier aufgebaut und konnte mitgestalten, wie wir die Produktion arrangieren«, freut er sich.

Tobias und sein Kollege Vincent Gesché lehnen an einem Leuchttisch. Darauf liegt das »Sandwich«, das sie wieder in seine Einzelteile zerlegen. Vincent hat ebenfalls im Gasturbinenwerk gelernt, Zerspanungsmechaniker. Auch er wechselte auf eigenen Wunsch in die Elektrolyseureproduktion. Warum ihn das neue Geschäftsfeld überzeugt, beschreibt er so: »Es ist ein sicherer Job und wir haben die neueste Technik.« Auch gefällt dem Metaller, der früher in seiner Freizeit American Football spielte, dass die Arbeit sehr sauber und filigran ist.

Nachdem sie die Folien von der Membran wieder abgezogen haben, überprüfen Vincent und Tobias sie auf dem Leuchttisch. »Super, nichts zu sehen, keine Rückstände«, freut sich Vincent und erklärt: »Wir recyceln die Folien, um auch die kleinsten Rückstände wiederzubekommen.« Bei den Beschichtungen geht es um viel Geld. »Die eine Seite wird mit Platin beschichtet. Die andere Seite ist noch teurer, die ist mit Iridium beschichtet«, berichtet Fertigungsleiter von Levetzow. Der Preis des seltenen Edelmetalls liegt über dem von Gold und Platin. »Deshalb geht es uns vor allem darum, den Materialeinsatz so gering wie möglich zu halten«, so von Levetzow.

## **Konkurrenz aus China wird größer**

Bislang produzieren die Beschäftigten ihre Elektrolyseure in einer Schicht. »Wir würden gern auf drei Schichten ausweiten und mehr Beschäftigte einstellen«, sagt Betriebsrätin Simone. Für mehr Bestellungen aus Deutschland müsse aber die Politik ihre Hausaufgaben machen. Was Simone damit meint, zeigen die Zahlen: Bis 2030 hat sich der Bund vorgenommen, eine Elektrolysekapazität von 10 Gigawatt (GW) aufzubauen. Bislang sind in Deutschland nur rund 0,3 GW installiert, und wenn es mit der gleichen Ausbaugeschwindigkeit weitergeht, werden bis 2030 der deutschen Wirtschaft nicht mal 2 GW heimische Kapazität zur Verfügung stehen.

»Jetzt muss was geschehen, sonst zerrinnen uns unsere Zukunftsperspektiven unter den Fingern«, mahnt Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall. »Wir haben ganz viel Wasserstofftechnologie im Land, doch die meisten Elektrolyseure werden mittlerweile in China aufgebaut. Wenn die Politik jetzt nicht den Hochlauf der Wasserstoffwirtschaft beschleunigt, besetzen andere die neuen Geschäftsfelder.«

Für die IG Metall ist klar, was zu tun ist: Die Bundesregierung muss den Aufbau einer Infrastruktur für Erzeugung, Import und Verteilung von Wasserstoff vorantreiben. Denn das sichert und schafft Arbeitsplätze. Zudem muss die Politik den Umstieg auf Wasserstoff fördern – zum Beispiel, indem sie die vorübergehend entstehenden Mehrkosten ausgleicht. Auch muss sie Anreize für Unternehmen setzen, um zum Beispiel mit Wasserstoff klimaschonend hergestellten Stahl für ihre Produkte zu verwenden. Dafür wird die IG Metall in Berlin weiter Druck machen.



**»Wenn wir den Wasserstoffhochlauf nicht fördern, besetzen andere die neuen Geschäftsfelder.« Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall**

*Foto: Lando Hass*



*Am Leuchttisch zieht Vincent die Folien von der Membran und kontrolliert, dass die kostbare Beschichtung auf der Membran und nicht mehr auf der Folie ist.*

*Foto: Steffen Jänicke*

## Rat für Tat

# Bleibt am Monatsende mehr übrig?

## RECHT SO

2026 treten zahlreiche wichtige Änderungen in Deutschland in Kraft, die Arbeitnehmerinnen, Rentner und Verbraucherinnen betreffen. Für Erwerbstätige und Steuerpflichtige gibt es Anpassungen bei Steuern, Sozialabgaben und Mindestlöhnen.



*Neues Jahr, neue Regelungen. Wer genau rechnet, hat mehr Geld in der Haushaltskasse.*

*Foto: Getty Images/damircudic*

Mit dem Jahreswechsel stehen wieder einige finanzielle und steuerliche Änderungen an – vom Mindestlohn übers Kindergeld bis hin zur Rente. Auch beim Deutschlandticket, der Pendlerpauschale und beim Restaurantbesuch tut sich etwas. Ein Überblick, wo es finanzielle Entlastungen gibt und wo Bürgerinnen und Bürger tiefer in die Tasche greifen müssen.

## Freibeträge

Der Grundfreibetrag bei der Einkommenssteuer steigt von 12 096 auf 12 348 Euro pro Person. Auch der Kinderfreibetrag wird angehoben – auf 6828 Euro. Zusammen mit Betreuungs-, Erziehungs- und Ausbildungsfreibetrag ergibt sich ein Gesamtfreibetrag von 9756 Euro.

## Kindergeld und Ganztagsbetreuung

Das Kindergeld steigt um 4 Euro auf 259 Euro pro Monat und Kind. Ab 2026 wird der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung in Grundschulen ab der ersten Klasse eingeführt.

## Beitragsbemessungsgrenzen

In der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung werden die Beitragsbemessungsgrenzen nach oben verschoben. In der Krankenversicherung liegt sie künftig bei 69 750 Euro im Jahr (5812,50 Euro im Monat), in der Pflegeversicherung gilt derselbe Wert.

Die neue Versicherungspflichtgrenze liegt bei 77 400 Euro im Jahr (6450 Euro im Monat). In der Rentenversicherung steigt die Grenze auf 8450 Euro pro Monat.

## Pendlerpauschale

Ab dem 1. Januar 2026 wird die Pendlerpauschale vereinfacht: Für jeden gefahrenen Kilometer gibt es einheitlich

38 Cent ab dem ersten Kilometer. Die bisherige Staffellung (30 Cent bis 20 Kilometer, danach 38 Cent) fällt weg. Besonders Pendler mit kürzeren oder mittleren Wegen dürften davon profitieren.

## Gewerkschaftsbeitrag

Die Bundesregierung weitet die Absetzbarkeit von Gewerkschaftsbeiträgen deutlich aus. Der Mitgliedsbeitrag soll künftig zusätzlich zur Werbungskostenpauschale in Höhe von 1230 Euro abgesetzt werden können. Damit wird endlich gewerkschaftliches Engagement steuerlich anerkannt. Gute Aussichten für Metallerinnen und Metaller.

## Höherer Mindestlohn

Der Mindestlohn steigt zum 1. Januar 2026 kräftig an, um 8,4 Prozent von bisher 12,82 auf 13,90 Euro brutto pro Stunde. Der Mindestlohn wird automatisch und ohne Antrag angepasst. Löhne, Vertragsmodelle und Abrechnungen müssen entsprechend geändert werden. Beschäftigte sollten den Lohnzettel vom Januar daher besonders genau prüfen. Für 2027 ist schon die nächste Erhöhung auf 14,60 Euro geplant. Die Minijobgrenze steigt 2026 von 556 auf 603 Euro im Monat. Der Midijobbereich beginnt ab 603,01 Euro und reicht wie bisher bis 2000 Euro. Für alle, die eine duale Ausbildung machen, gibt es ebenfalls mehr Geld: Im ersten Jahr sind es mindestens 724 Euro.

## Deutschlandticket wird teurer

Ab Januar 2026 müssen Fahrgäste fürs Deutschlandticket tiefer in die Tasche greifen: Das Abo, das als 49-Euro-Ticket gestartet war, steigt von 58 auf 63 Euro. Hintergrund sind höhere Betriebskosten im Nahverkehr und die wachsende finanzielle Belastung der Länder.

## Größere Entgelttransparenz

Deutschland muss die Entgelttransparenzrichtlinie der Europäischen Union bis 7. Juni 2026 in nationales Recht umsetzen. Die Richtlinie stärkt das Recht der Beschäftigten auf Auskunft über Vergütungsstrukturen. Arbeitgeber müssen bereits im Bewerbungsprozess das Einstiegsgehalt oder eine Gehaltsspanne nennen und den Grundsatz »Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit« umsetzen. Sie sind verpflichtet, zu prüfen, ob es ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle gibt, und bei Diskriminierung Maßnahmen zu ergreifen. Damit wird das Entgelttransparenzgesetz durch eine verbindliche Regelung ersetzt – für eine bessere Nachvollziehbarkeit der Vergütung.

## Aktivrente

Ab 1. Januar 2026 sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Aktivrente bis zu 2000 Euro pro Monat steuerfrei hinzuverdienen können, ohne dass die gesetzliche Rente gekürzt wird. Die Regelung ist unabhängig davon geplant, ob die Rente bereits läuft oder der Rentenbeginn verschoben wurde.

## Rentenerhöhung

Im Juli 2026 wird die Altersrente angehoben. Nach Modellrechnungen im Rentenversicherungsbericht wird die Erhöhung voraussichtlich bei 3,73 Prozent liegen. Der genaue Wert wird aber erst im Frühjahr festgelegt. Ab 2026 steigen zudem die Hinzuverdienstgrenzen bei voller und teilweiser Erwerbsminderung.

## Altersrente für Schwerbehinderte

Für alle schwerbehinderten Menschen, die ab dem 1. Januar 1964 geboren sind, gilt: Eine abschlagsfreie Rente wird erst ab 65 gezahlt. Wer früher gehen will, kann schon wie bisher ab 62 in Rente, muss aber einen Abschlag von bis zu 10,8 Prozent hinnehmen. Übergangsregelungen oder Vertrauensschutz für ältere Jahrgänge gibt es nicht mehr.

## Neue Typklassen Kfz-Versicherungen

Auch bei der Kfz-Versicherung tut sich 2026 einiges. Die Typklassen werden neu sortiert. Rund sechs Millionen Fahrzeuge – vor allem SUVs und teurere Modelle – landen in höheren Klassen und werden damit teurer. Etwa 4,5 Millionen Autofahrer dürfen sich dagegen über günstigere Einstufungen freuen, vor allem die Besitzer von kleineren oder kompakteren Autos. Außerdem werden die Regionalklassen für Haftpflicht-, Teil- und Vollkasko neu berechnet. Rund zehn Millionen Versicherte bekommen dadurch neue Einstufungen. Je nach Gegend kann das günstiger oder teurer werden. Außerdem: Ab 2026 gilt die zweite Stufe der Abgasnorm Euro 6e, die strenger ist als die Version Euro 6.

## **Kfz-Steuer-Befreiung für E-Autos**

E-Autos, die bis zum 31. Dezember 2030 erstmals zugelassen werden, sollen für bis zu zehn Jahre von der jährlichen Kfz-Steuer befreit werden. Die Steuerfreiheit soll spätestens am 31. Dezember 2035 auslaufen. Bisher gilt die Befreiung nur für Fahrzeuge, die bis Ende 2025 zugelassen wurden. Damit soll die E-Mobilität weiter angekurbelt werden.

## **Führerscheinumtausch**

Wer einen Führerschein hat, der zwischen 1999 und 2001 ausgestellt wurde, muss ihn bis zum 19. Januar 2026 gegen einen neuen im Scheckkartenformat umtauschen. Wer weiter mit dem alten Ausweis fährt, riskiert ein Verwarngeld von 10 Euro. Der neue EU-Führerschein ist 15 Jahre gültig und kostet etwa 25 Euro.

## **Ehrenamt besser gestellt**

Die Übungsleiterpauschale steigt von 3000 auf 3300 Euro pro Jahr, die Ehrenamtspauschale von 840 auf 960 Euro.

## **Umsatzsteuer in der Gastronomie**

Der Mehrwertsteuersatz für Speisen (nicht Getränke) in der Gastronomie sinkt von 19 auf 7 Prozent. Und zwar nicht mehr vorübergehend, sondern dauerhaft, was Gastronomiebetriebe und Gäste freuen dürfte.

## **Widerrufsrecht bei Onlineverträgen**

Das Widerrufsrecht bei Onlineverträgen wird vereinfacht. Über einen Button kann man Onlinekäufe rückgängig machen. Dadurch bekommen Verbraucher mehr Schutz und Sicherheit bei Käufen im Internet. Das sogenannte Recht auf Reparatur bringt mehr Nachhaltigkeit. Hersteller müssen bestimmte Produkte reparierbar machen und Ersatzteile vorhalten. Die EU-Vorgabe muss bis Juli in deutsches Recht umgesetzt werden.

## **Last, but not least: KI**

Viele Nutzer von Inhalten im Internet fragen sich, ob Texte oder Bilder mithilfe von KI entstanden sind. Ab 2. August gibt es mehr Klarheit. Anbieter und Betreiber von KI müssen KI-generierte Inhalte innerhalb der EU kennzeichnen.

## **Steuererklärung und Digitaler Steuerbescheid**

- Die Fristen für die Abgabe der Steuererklärung 2025 gelten wie gehabt. Ohne Steuerberater läuft die Frist bis zum 31. Juli 2026. Mit Steuerberater gilt die Frist bis 1. März 2027.
- Steuerbescheide sollen an Nutzer von gesicherten Postfächern wie ELSTER künftig grundsätzlich elektronisch versendet werden. Sobald das Finanzamt die Steuererklärung bearbeitet hat, wird der Bescheid als PDF in das persönliche Postfach eingestellt.

## Politik & Gesellschaft

# Wie machen wir Deutschland gerechter?

Im aktuellen Gerechtigkeitsindex des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln landet Deutschland unter 34 Ländern im vorderen Mittelfeld. Am gerechtesten geht es nach der Untersuchung in Nordeuropa zu. Aber wie lässt sich messen, ob es in einem Land gerecht zugeht? Das IW Köln macht dafür folgende Indikatoren aus: Eine Gesellschaft ist gerecht, wenn die gleichen Regeln und Rechte für alle gelten, wenn jeder Mensch unabhängig von seiner Herkunft über die gleichen Chancen auf Bildung, Arbeit und Güter verfügt. Eine Gesellschaft ist außerdem gerecht, wenn jede Generation die gleichen Chancen auf Wohlstand hat, Lasten gleichmäßig verteilt sind und Personen, die im Beruf viel leisten, mehr verdienen als andere. Gerecht ist eine Gesellschaft schließlich, wenn sie sich um die Hilfsbedürftigen kümmert und Einkommen und Vermögen möglichst gleich verteilt sind. Wir haben Heidi Reichinnek und Karl-Josef Laumann gebeten, aufzuschreiben, was Gerechtigkeit für sie bedeutet.



*Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen*

*Foto: LandNRW/Ralph Sondermann*

Das Streben nach Gerechtigkeit ist ein menschliches Bedürfnis. »Selig sind, die da hungert und dürstet nach der Gerechtigkeit; denn sie sollen satt werden«, heißt es in der Bergpredigt von Jesus. Allein das zeigt: Das Ziel der Verwirklichung von Gerechtigkeit begleitet uns seit Jahrtausenden, wenn nicht sogar von Anbeginn der Menschheit. Dass Gerechtigkeit dabei weit mehr als ein abstrakter Begriff ist, sondern sich ganz praktisch in unserer Gesellschaft zeigt, daran hat die christliche Soziallehre einen wesentlichen Anteil.

Gerechtigkeit begegnet uns schon ganz früh in unserem Leben. Sie beginnt spätestens bei der Bildung. Unser Land lebt von den Talenten und Fähigkeiten seiner Menschen. Staat und Gesellschaft haben die Verantwortung, die richtigen Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass jedes Kind – unabhängig von Herkunft oder Einkommen der Eltern – die Chance erhält, diese Talente und Fähigkeiten bestmöglich zu entwickeln.

Dabei ist für mich klar: Ungleiches muss ungleich und Gleiches gleich behandelt werden. Nicht alle müssen denselben Bildungsweg gehen. Es wäre schlimm, wenn allen die gleiche Schablone übergestülpt würde. Gerechtigkeit in der Bildung bedeutet, dass jedem die Chance gegeben wird, den passenden Bildungsweg zu beschreiten. Gute Bildung betrachtet Vielfalt als Stärke – nicht als ungerechtes Hindernis.

Daher brauchen wir auch unterschiedliche Schulformen, die den unterschiedlichen Lernwegen und Lebensplänen der Kinder gerecht werden. Darum muss auch nicht jeder Abitur machen oder studieren. Unsere duale Berufsausbildung ist ein international bewundertes Erfolgsmodell. Es bildet die Grundlage für eine starke, wettbewerbsfähige und innovative Wirtschaft. Akademische und berufliche Bildung stehen nicht in Konkurrenz. Sie begegnen einander auf Augenhöhe und ergänzen sich. Die Gleichwertigkeit von dualer und akademischer Ausbildung ist ebenfalls Ausdruck von Gerechtigkeit. Gerechtigkeit zeigt sich genauso im praktischen Arbeitsleben. Erwerbsarbeit ist weit mehr als ein notwendiges Übel auf dem Weg zum Einkommen. Arbeit ermöglicht Teilhabe, Selbstverwirklichung und soziales Miteinander. Arbeit strukturiert unser Leben und gibt – gerade in einer immer komplexeren und sich schneller drehenden Welt – einen gewissen

Halt. Dabei ist es ein Gebot der Gerechtigkeit, dass Menschen von ihrer Arbeit auch tatsächlich leben können müssen. Wer jeden Tag acht Stunden fleißig arbeitet, sollte mehr als nur gerade so über die Runden kommen können.

In Deutschland haben wir – basierend auf der christlichen Sozialethik – das perfekte System geschaffen: die soziale Marktwirtschaft. Der Markt hat dabei eine dienende Funktion. Er ist für die Menschen da und nicht umgekehrt. Die soziale Marktwirtschaft verbindet das Streben nach Freiheit, die individuelle Verantwortung jedes Einzelnen für sich und die Gesellschaft sowie gelebte Solidarität. Sie sorgt damit für ein hohes Maß an Gerechtigkeit. Kernstück ist dabei die Sozialpartnerschaft. Das konstruktive Miteinander von Arbeitgebern und Arbeitnehmern trägt ganz maßgeblich zum sozialen Frieden bei. Und der faire Lohn ist der zwischen den Sozialpartnern auf Augenhöhe verhandelte Tariflohn. Dieser ermöglicht gute und damit auch gerechte Lebensbedingungen, sodass niemand Hunger oder Durst erleiden muss – weder im wörtlichen noch im übertragenen Sinne.



*Heidi Reichinnek, kommissarische Vorsitzende der Bundestagsfraktion Die Linke*

*Foto: Die Linke/Olaf Krostitz*

**Kurz & bündig**

## **WEHRDIENSTGESETZ**

# **Musterung wird wieder Pflicht**

Kritik der IG Metall Jugend

### **1. Seit Jahresbeginn gilt das Wehrdienst-Modernisierungsgesetz. Was ändert sich?**

Seit Anfang des Jahres bekommen alle, die 18 Jahre alt sind, einen Fragebogen zugeschickt. Männer müssen ihn ausfüllen, alle anderen können es freiwillig tun. Für alle Männer, die ab dem 1. Januar 2008 geboren wurden, wird die Musterung wieder zur Pflicht. Außerdem könnte es zu einer »Bedarfswehrpflicht« kommen, sollte die Anzahl der Freiwilligen nicht ausreichen. Damit würde dann eine Pflicht greifen. Das müsste dann wieder der Bundestag entscheiden.

### **2. Die IG Metall Jugend ist gegen Wehr- und Pflichtdienste. Warum?**

Pflichtdienste jeglicher Art sind ein Eingriff in die persönliche Freiheit und Lebensgestaltung. Das darf nicht einfach Normalzustand sein. Die jungen Menschen wollen selbstbestimmt leben. Und damit sind wir nicht allein: Viele andere Jugendverbände sehen das ganz genauso! Für uns gilt: Nie wieder Krieg. Frieden muss das Ziel sein.

### **3. Welche Reaktionen aus der IG Metall Jugend begegnen Dir zur Gesetzesänderung?**

Viele fühlen sich nicht gehört, denn mit ihnen wurde nicht gesprochen. Wir reden hier von einer schwerwiegenden Entscheidung, die das Leben von jungen Menschen beeinflusst. Die IG Metall Jugend lehnt eine Wiedereinführung der Wehrpflicht und des Zivildienstes und die Einführung anderer Pflichtdienste für junge Menschen weiterhin klar ab.



*Svenja Thelen, Bundesjugendsekretärin der IG Metall und Ressortleiterin Junge IG Metall und Studierende*

*Foto: Studioline Photography*

## BETRIEBSRÄTEPREIS

### Ausgezeichnete Arbeit

#### IG Metall-Betriebsratsprojekte gewinnen Preise

Drei Betriebsräte aus dem Bereich der IG Metall wurden beim Deutschen BetriebsrätePreis 2025 in Bonn ausgezeichnet: Das Team der SMS Group aus Mönchengladbach gewann die Auszeichnung in Silber. Im Rahmen einer betrieblichen Transformationspartnerschaft gestalteten die Betriebsparteien ein neues Entgeltsystem und schafften es zudem, etwa 600 zuvor außertariflich eingestufte Beschäftigte zurück in den Tarif zu holen. Der Sonderpreis »Öffentlichkeitsarbeit« wurde dem Gesamtbetriebsrat von AGCO Fendt verliehen. Der Konzernbetriebsrat der Erwin Hymer Group in Bad Waldsee erhielt die Auszeichnung in der Kategorie »KI«. [igmetall.de/betriebsraetepreis](https://www.igmetall.de/betriebsraetepreis)

## ENTGELT

### Mindestlohnrichtlinie bleibt

#### EuGH bestätigt zentrale Regel

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat die EU-Mindestlohnrichtlinie in zentralen Punkten bestätigt. Lohndumping und Willkür auf dem Arbeitsmarkt werden damit eine klare Absage erteilt. Die Bundesregierung hat mit dem Urteil einen Auftrag erhalten: Sie muss einen Aktionsplan für mehr Tarifbindung vorlegen. Bei der Festlegung des Mindestlohns muss ein konkreter Referenzwert angesetzt werden. In Deutschland sind das 60 Prozent des mittleren Stundenlohns von Vollzeitbeschäftigten.

## GEWERKSCHAFTEN

### IndustriALL: starke Gewerkschaften weltweit

#### Christiane Benner zur Präsidentin gewählt



*Down Under und weltweit: Als neu gewählte Präsidentin von IndustriALL Global ist Christiane Benner im Austausch mit vielen Kolleginnen und Kollegen.*

*Foto: IndustriALL Global Union*

Unter dem Motto »Organizing for a just future« fand vom 4. bis 7. November in Sydney der Kongress von IndustriALL Global, des weltweiten Verbandes freier Industriegewerkschaften, statt. Für die knapp 1000 Delegierten ging es um zentrale Zukunftsfragen: Wie sichern wir grundlegende Arbeitnehmerrechte, faire Lieferketten und den Schutz von Beschäftigten in der industriellen Transformation?

Auf dem Kongress wurde zudem Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall, zur Präsidentin von IndustriALL Global gewählt. In ihrer vierjährigen Amtszeit wird sie sich für den weltweiten Ausbau von Gewerkschaftsmacht einsetzen und das Handeln des Verbandes proaktiver und effektiver ausrichten. Zudem setzt sie sich als Präsidentin für Gleichstellung und Vielfalt in der Arbeitswelt und auf allen gewerkschaftlichen Ebenen ein.

## **MITBESTIMMUNG**

### **Mitbestimmungsforum der IG Metall**

»Wir machen Demokratie«. Sei live dabei!

Der Industriestandort Deutschland ist unter Druck. Was können wir durch unsere demokratische Mitbestimmung in den Betrieben bewirken und was bewirken wir so für die Demokratie in unserer Gesellschaft? Darüber spricht die IG Metall im Vorfeld der Betriebsratswahlen 2026 mit Fachleuten auf ihrem Mitbestimmungsforum am 22. Januar in Berlin. Du kannst über unseren Livestream dabei sein: [teamigmetall.de](https://teamigmetall.de)

## **GESUNDHEITSSCHUTZ**

### **Arbeitszeiten im Blick**

DGB-Index Gute Arbeit

Zwischen Wunsch und Wirklichkeit klafft bei den Arbeitszeiten eine große Lücke. Das zeigen neue Daten des DGB-Index Gute Arbeit. Lediglich 40 Prozent der Beschäftigten haben Arbeitszeiten, die zu ihrem Leben passen. Mehr als die Hälfte der Befragten würde ihre Arbeitszeit gern verkürzen. Je schlechter die Arbeitsqualität, desto größer die Gruppe derjenigen, die sich kürzere Arbeitszeiten wünschen. Für diese Lücke ist nicht das Arbeitszeitgesetz verantwortlich, sondern es sind häufig starre betriebliche Strukturen und hohe Arbeitsbelastungen.

## **EUROPÄISCHE MITBESTIMMUNG**

### **Mehr Mitsprache für EBRs**

Schutz von Jobs und Werken

Nach Jahren zähen Ringens hat das Europäische Parlament Europäische Betriebsräte (EBR) mit mehr Rechten ausgestattet. EBR-Gremien erhalten erweiterte Auskunftsrechte zur transnationalen Unternehmensentwicklung. Das ist unter anderem wichtig, wenn Verlagerungen in andere Länder geplant sind. Europäische Betriebsräte müssen zu Umstrukturierungen rechtzeitig konsultiert werden. Die neue Richtlinie stärkt auch die Mitsprache von Gewerkschaften in ihrer Rolle als Experten. Jobs und Standorte können so europaweit besser geschützt werden. Die EU-Richtlinie muss noch in nationales Recht umgesetzt werden.

## POLITIK

# Stahlgipfel: Politik verspricht Unterstützung

IG Metall fordert schnelle Umsetzung und Nachbesserung



*IG Metall im Kanzleramt: »Wir sind einen guten Schritt weiter«, sagt Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, nach dem Spitzengespräch.*

*Foto: picture alliance/Flashpic/Jens Krick*

Die Bundesregierung greift drei Forderungen der IG Metall auf und will damit wettbewerbsfähige Rahmenbedingungen für die Stahlindustrie schaffen. »Nur mit wettbewerbsfähigen Unternehmen werden wir Produktivität und Arbeitsplätze in der Stahlindustrie langfristig sichern«, sagt Bundeskanzler Friedrich Merz (CDU). Er hatte die IG Metall, Vertreterinnen und Vertreter der Stahlindustrie sowie Ministerpräsidenten und Bundesminister Anfang November zum Spitzengespräch ins Kanzleramt nach Berlin geladen.

Das Ergebnis des Dialogs: Die Bundesregierung will die Energiekosten für energieintensive Betriebe durch einen Industriestrompreis senken, bei öffentlichen Ausschreibungen heimische Produktionen bevorzugen und sich bei der EU für einen stärkeren europäischen Handelsschutz gegen Billigimporte einsetzen. All das hatte die IG Metall zuvor vehement gefordert.

## **Versprechen zielführend erfüllen**

Beim Spitzengespräch nahm Jürgen Kerner (im Bild rechts) teil. Der Zweite Vorsitzende der IG Metall bewertet die Ergebnisse des Dialogs so: »Die Probleme der Stahlindustrie sind damit nicht gelöst, aber wir sind endlich einen guten Schritt weiter.« Kerner erwartet nun von der Bundesregierung, dass sie die getroffenen Verabredungen schnell und zielführend umsetzt. Dabei wird es auf die Details ankommen.

Und die Details gefallen der IG Metall beim angekündigten Industriestrompreis nicht: Das Konzept von Bundeswirtschaftsministerin Katherina Reiche sieht beispielsweise vor, dass Betriebe nur für drei Jahre entlastet werden und der Industriestrompreis auch nur für die Hälfte ihres Stromverbrauches gelten soll.

Betriebe, die bereits eine Strompreiskompensation bekommen, können ihn nicht beantragen. Echte Wettbewerbsfähigkeit wird so nicht erreicht. Die IG Metall fordert Nachbesserung.

## **FROHES NEUES JAHR**

# **Auf ein neues, besseres Jahr!**

metall wünscht Euch einen guten Rutsch ins neue Jahr

Die metall-Redaktion wünscht Euch, liebe Leserinnen und Leser, ein frohes neues Jahr, Glück, Gesundheit und Erfolg. Letzteres wünschen wir auch der Bundesregierung und den Arbeitgebern, die bei der Sicherung des Industriestandorts Deutschland einiges zu tun haben. Die Vorschläge der IG Metall dazu haben wir umfassend kommuniziert. Jetzt muss es an die Umsetzung gehen. Das wünschen wir uns auch für alle Bemühungen, die Frieden auf der Welt zum Ziel haben.

## Rat für Tat

# So wird Dein Urlaub zur schönsten Zeit im Jahr

## RATGEBER

Die IGM Service hat tolle Angebote für alle Mitglieder, die jetzt ihren Urlaub planen. Egal ob Strandvergnügen oder Bergpanorama: Die beliebten Urlaubs- und Freizeitangebote sind exklusiv für Mitglieder der IG Metall.

Von Martina Helmerich | Illustration: Katja Weikenmeier



Natur: Wandern, Berge, Meer – einfach raus aus der Mühle des Alltags. Runterkommen, abschalten, Zeit für sich und seine Lieben haben: Viele Beschäftigte planen jetzt ihren Jahresurlaub oder kurze Auszeiten. Ob Strand, Berge, Camping oder Familienabenteuer: Alle suchen die perfekte Erholung vom Arbeitsalltag, um neue Energie zu tanken. Dafür bietet die IGM Service Reisen und Vorteilsangebote zu sicheren und verlässlichen Bedingungen an. Gemeinsam mit bewährten Partnern bietet sie den Mitgliedern der IG Metall Preisnachlässe und Vergünstigungen. So steigt die Vorfreude auf die schönste Zeit des Jahres. Urlaub ist dann perfekt, wenn die Entspannung schon am ersten Tag beginnt.

### Auf die Bretter, fertig, los!

Wenn im neuen Jahr die Tage länger werden, bietet sich oft noch Gelegenheit für einen spontanen Skiurlaub über Fasching oder die Osterferien. Für Kurzsentschlossene organisiert der Kooperationspartner generation snow Reisen nach Österreich und Südtirol. Es gibt kaum etwas Schöneres, als gemeinsam die Piste abzufahren.

Ein Geheimtipp ist beispielsweise das Wellnesshotel Val di Sole im italienischen Trentino. Es liegt praktischerweise direkt am Skilift. Im Angebot sind auch Skifreizeiten im Skigebiet Saalbach-Hinterglemm. Mitglieder der IG Metall sowie deren Lebenspartner, Kinder und Eltern erhalten bei generation snow einen Nachlass von 5 Prozent auf alle Reisen.

### Wohlfühlurlaub mit GEW Ferien

Die GEW Ferien, der Urlaubsanbieter der Gewerkschaft IG Bauen-Agrar-Umwelt, betreibt elf eigene Hotels und Ferienanlagen in Deutschland und Frankreich. Dort gibts Erholung in familiärer Atmosphäre: individuell, entspannt und herzlich. Metallerinnen und Metaller profitieren von bis zu 25 Prozent Rabatt in allen GEW-Häusern. Und das Beste: In fast allen Anlagen sind Hunde willkommen.

Auf Rügen laden die Rügener Ferienhäuser und das Haus Halliger zu Ostseeluft und Inselauszeit ein.

An der Müritz warten im Feriencentrum Yachthafen Rechlin Wassersport und Natur pur. In Trassenheide auf Usedom bietet das Feriencentrum Trassenmoor viel Platz für entspannte Tage an der Ostsee.

Bergluft können Familien im Ferienclub Maierhöfen im Allgäu schnuppern. Am Chiemsee gibt es im Hotel Farbinger Hof Aktivurlaub mit Baden, Surfen, Kiten oder einer Fahrt mit dem Dampfer. Wer Lust auf Hauptstadttrubel hat, aber abends Ruhe schätzt, findet im Seehotel Grunewald den perfekten Mix.

Das Dreisternehotel liegt direkt an der Havel und ist per Bus und S-Bahn bestens an Berlin-Mitte und Potsdam angebunden. Nordseeluft können Urlauber mit der GEW Ferien auf der Insel Sylt im Feriencentrum Wenningstedt genießen. Und für alle, die es in den Süden zieht: Im Feriencentrum und Schlosshotel Les Tourelles erlebt man den besonderen Charme der französischen Côte d'Azur. Sonne, Meer und mediterranes Lebensgefühl inklusive. Die Anlage liegt inmitten von Mimosen und Oleanderbüschen am Golf von Saint-Tropez.

## **Wo die Möwen kreischen**

Der Ferienanbieter Berge & Meer hat mehr als 1000 Reisen in über 80 Ländern im Programm: von Familienurlaub an der Ostsee in Boltenhagen über Naturgenuss im österreichischen Gasteinertal bis zu Wanderabenteuern mit Bergpanorama rund um die Zugspitze. Der Fokus liegt auf Rund- und Erlebnisreisen, Kombinationsreisen und Kreuzfahrten.

Viele Inklusivleistungen und Extras ohne Aufpreis machen die Angebote besonders attraktiv. IG Metall-Mitglieder profitieren von 6 Prozent Rabatt.

## **Entspannt radeln und wandern mit Eurofun**

Der österreichische Partner Eurofun Touristik sorgt für perfekt organisierte Aktivreisen. Mit Eurobike kann man Radreisen in ganz Europa mit fahrradfreundlichen Unterkünften buchen.

Mit modernen, gut gewarteten Rädern ist man in der Gruppe auf ausgesuchten Routen unterwegs. Eurohike bietet traumhafte Wanderreisen inklusive Gepäcktransport. Schön, dass man den großen Rucksack nicht zur nächsten Unterkunft schleppen muss. IG Metall-Mitglieder erhalten über die IGM Service bei Eurofun Touristik 8 Prozent Nachlass auf alle Grundpreise der Rad-, Wander- und Aktivreisen.

## **Tropenfeeling in den Center Parcs**

Center Parcs stehen für entspannten Familienurlaub. Die Ferienanlagen in den Niederlanden, Belgien, Frankreich und Deutschland liegen mitten in der Natur: im Wald, am See oder an der Küste. In Deutschland warten komfortable Ferienhäuser am Bostalsee, in der Bispinger Heide, im Hochsauerland, in der Eifel und an der Nordseeküste.

Das Highlight für Wasserratten: Im Schwimmparadies Aqua Mundo kann man den ganzen Tag schwimmen, rutschen und dazu Tropenfeeling genießen. Für Kinder gibt es zahlreiche kostenlose Aktivitäten – vom Streichelzoo über die Zirkusschule bis zur Kidsdisco.

IG Metall-Mitglieder sparen über die IGM Service bis zu 40 Prozent auf den Aufenthalt.

## **Bewährter Klassiker: Jugendherbergen**

Das Deutsche Jugendherbergswerk (DJH) betreibt bundesweit 450 Jugendherbergen – ideal und preisgünstig, besonders für Familien. Wer dort Urlaub machen will, braucht eine DJH-Mitgliedschaft. Das Extra für Metallerinnen und Metaller: Über die IGM Service können sie die Mitgliedschaft abschließen und das sogar kostenlos bis zum 31. Dezember 2026.

## **Eentspannt Urlaub buchen**

- Los gehts auf dem Portal der IGM Service: [igmservice.de](https://igmservice.de)
- Mithilfe Deines IG Metall-Ausweises registrierst Du Dich dort im Mitgliederbereich.
- Du kannst dann Angebote und Vorteilspreise einsehen.
- Die IGM Service kooperiert mit verschiedenen Partnern. Deren Prospekte kannst Du anfordern unter [info@igmservice.de](mailto:info@igmservice.de).

## Branchen & Betriebe

# Psychische Erkrankungen sichtbar machen

## GESUNDHEIT

Vor fünf Jahren erkrankte René Passini an einer Depression. Eineinhalb Jahre konnte er nicht arbeiten. Heute ist er Schwerbehindertenvertreter bei VW in Zwickau. Der 50-Jährige hat es sich zur Aufgabe gemacht, betroffene Kolleginnen und Kollegen auf ihrem Weg zu begleiten.

Von Jan Chaberny



*Gemeinsam statt einsam: Das ist nicht nur ein Slogan, das ist tiefe Überzeugung von René Passini, hier zusammen mit Claudia Fischer, und seinem SBV-Team bei VW in Zwickau.*

*Foto: Thomas Victor*

Manchmal kann es schon helfen, gemeinsame Zeit zu haben. Einen wöchentlichen Termin, der verlässlich ist, immer mittwochs von 13 bis 15 Uhr. Einen Raum, in dem man ungestört ist, dessen Tür man schließen kann. In dem man reden kann oder weinen oder schweigen. Was gerade nötig ist. Wie es gerade guttut.

Das alles – der Raum, die Zeit, das Zimmer – ist immens wichtig, sagt René Passini. Es kann auf dem langen Weg, den er selbst gegangen ist und noch weitergeht, helfen, lindern, Halt geben. Es kann, wenn es gut läuft, einen Impuls geben, neue Gedanken. Oder, ganz profan: Hilfestellung beim Ausfüllen eines Antrags auf eine Kur. »Wir können in unserer Sprechstunde nicht alle Probleme lösen. Das ist klar.« Aber darum gehe es auch nicht. »Es geht darum, für die Kolleginnen und Kollegen da zu sein«, sagt René. »Das hätte ich mir damals auch gewünscht.«

René Passini ist 50 Jahre alt, seit 2022 ist er stellvertretende Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung (SBV) bei VW in Zwickau. Praktisch sein halbes Leben arbeitet er schon am Standort, anfangs, 2001, in der Montage am Band, später im Finish. Dort, wo die Autos fertiggestellt werden. Immer im Schichtsystem, immer volle Pulle. Bis es nicht mehr geht. Bis gar nichts mehr geht.

## Individuelle Hilfe anbieten

2020 ist das. Im Winter. Durchkämpfen hilft nicht mehr. Zusammenreißen ist nicht mehr möglich. Er ist kraftlos, gedankenschwer, hat Schwindel im Kopf und Pfeifen in den Ohren: An Arbeiten, wie er es all die Monate zuvor gemacht hat, ist nicht zu denken. René schafft es kaum, aus dem Bett zu kommen. Und wenn er das schafft, schlurft er ins Bad und dort ist dann Schluss. »Über Silvester war ich drei Wochen lang im Krankenhaus. Man hat mich medizinisch auf den Kopf gestellt: Blutbild, Entzündungswerte, alles. Ich habe immer gehofft, dass sie körperlich etwas finden. Dass ich ein Medikament bekommen und

weitermachen kann. Aber so einfach war es nicht.« Die Diagnose, die René erhält und über die er seitdem, weil es ihm hilft, offen spricht, ist eindeutig: Körperlich ist er gesund. Aber seine Psyche ist es nicht. René leidet an einer Depression. Er bekommt Medikamente. Die Ärzte sagen, René solle keine Zeit mehr verstreichen lassen. Er solle sich dringend psychologische Hilfe suchen. »Das habe ich getan. Die Therapie hat mir geholfen. Sie hat mir vieles gezeigt.«

Vor allem lernt René, dass es nicht schnell gehen wird. Dass er dafür Zeit brauchen wird. »Ich habe erste und ernste Anzeichen nicht richtig angenommen.« Den Schwindel am Morgen, die bleierne Müdigkeit. Später Panikattacken mitten in der Schicht. Hüpfender Puls, pumpendes Herz. Schweiß auf der Stirn. Und am nächsten Tag eine Kopfschmerztablette und wieder zur Arbeit. Wenn es gar nicht mehr ging, ließ er sich krankschreiben. Meist ein paar Tage lang. »Und dann ging es wieder weiter.«

Im Frühjahr 2021 ist das nicht mehr möglich: Nach den drei Wochen im Krankenhaus beginnt René eine Gesprächstherapie. Insgesamt ist er eineinhalb Jahre am Stück krankgeschrieben. Es ist ein Beginn. Von nun an wird es langsam, aber stetig, besser und immer besser. »Rückblickend gesehen habe ich viel zu lange versucht durchzuhalten«, sagt René. »Das war nicht gut. Davor will ich andere bewahren.«

## **Prävention bleibt elementar**

Deshalb hat sich René in die SBV wählen lassen. Deshalb hat er die Sprechstunde aufgebaut, in die Kolleginnen und Kollegen – es werden immer mehr – kommen und mit René ins Gespräch kommen können. »Wichtig zu betonen ist mir aber, dass dieses Angebot nicht unsere Präventionsarbeit am Standort gefährdet oder dazu führt, dass wir uns nicht weiter intensiv um eine systematische Reduzierung von Belastungen am Arbeitsplatz kümmern«, sagt René.

Selbstverständlich gebe es am Standort eine Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen. Selbstverständlich sei gute Präventionsarbeit elementar und die Arbeit der gesamten SBV am sogenannten TOP-Prinzip ausgerichtet, was bedeutet, dass technische und organisatorische Eingriffe mit Blick auf eine Senkung der Belastung immer Maßnahmen vorzuziehen seien, die direkt auf die Beschäftigten zielen. Und doch: »Es gibt eben auch Akutes, Beschäftigte, die auf mich zukommen, weil es ihnen dreckig geht. Für die will ich da sein«, sagt René. »Mittlerweile trauen sich immer mehr Kolleginnen und Kollegen, darüber zu sprechen, dass sie erschöpft sind. Das ist schön zu sehen.«

Was René dann tut, wie so eine Sprechstunde konkret abläuft, das lässt sich nicht verallgemeinern. Das ist immer individuell. »Ich bin kein Arzt. Ich helfe im Rahmen meiner Möglichkeiten. Manchen hilft es, wenn sie sprechen können und ich nur zuhöre.« Andere kommen mit konkreten Fragen: »Wie bekomme ich einen Platz in einer Tagesklinik?« »Wie beantrage ich einen Grad der Behinderung?« »Was muss ich beachten, wenn ich einen Gleichstellungsantrag stellen möchte?« Eines aber ist immer gleich: Wenn Kolleginnen und Kollegen zu René kommen und erzählen, dass sie schon seit Wochen antriebslos sind, immer müde und ausgelaugt, dass sie oft traurig sind, dass sie keine Freude mehr verspüren, dann schrillen bei ihm die Alarmglocken. »Dann sage ich: ›Warte nicht länger. Lass Dir helfen. Du musst nicht immer stark sein.«« »Das hat er auch zu mir gesagt, als ich mit einer Depression zu René in die Sprechstunde kam«, erzählt Claudia Fischer.

Knapp zwei Jahre ist das jetzt her. Claudia, heute 46 Jahre alt, arbeitet zu dieser Zeit in der Lagernacharbeit, in einer Abteilung mit neun Kolleginnen und Kollegen. »Die Arbeit hat mir eigentlich großen Spaß gemacht«, sagt sie. »Und doch fühlte ich mich abends, wenn ich aus dem Büro kam, immer öfter völlig kraftlos, wie niedergeschlagen. Ich habe damals viel geweint.«

## **Man braucht einen langen Atem**

Schließlich bekommt Claudia einen Platz in einer Tagesklinik. Dort wird es langsam besser. »Es gab einen geregelten Ablauf, es gab Sportangebote, die Patienten haben gemeinsam gekocht, ich hatte eine Gesprächstherapie und Gruppenstunden. Das alles hat mir gutgetan. Es hat mir geholfen.« Für immer besiegt ist die Krankheit damit nicht.

»Eine Depression ist keine Erkältung, bei der man sich eine Woche ins Bett legt, Halstabletten lutscht und dann ist alles wieder gut«, sagt René. »Man braucht einen langen Atem.

Das heißt übrigens auch, dass viele Betroffene Angst haben, für lange Zeit aus ihren Arbeitszusammenhängen gerissen zu werden und schlussendlich ihren Arbeitsplatz zu verlieren.«

Auch Claudia hatte Sorgen. »Ich habe mir viel Gedanken darüber gemacht, wie es mein Vorgesetzter wohl aufnimmt, wie es meine Kolleginnen und Kollegen wohl finden, dass ich solch eine lange Zeit ausfalle.« Insgesamt zweimal ist Claudia in der Tagesklinik, immer zwischen sechs und acht Wochen. »Ich bin mit meiner Diagnose ganz offen umgegangen. Und ich habe, darüber bin ich bis heute glücklich, nur gute Erfahrungen gemacht«, sagt sie. »Das Team hat mein langes Fehlen sehr gut aufgenommen. Mein Vorgesetzter hat großes Verständnis für meine Situation. Das hat er bis heute.«

»Das ist nicht immer und nicht überall so«, weiß René. Er und sein Team sprechen deshalb nicht einzig und allein mit dem betroffenen Beschäftigten, sie suchen auch immer wieder das Gespräch mit Vorgesetzten, mit Kolleginnen und Kollegen. »Es geht darum, ein Bewusstsein für psychische Erkrankungen zu entwickeln. Und auch ein Verständnis dafür, dass man solche Erkrankungen nicht immer mit dem ersten Blick erkennt wie einen Beinbruch«, sagt René. »Diese Art von Krankheiten können trotzdem viel heftiger sein als ein Beinbruch und die Heilung dauert meist viel länger als die Zeit, in der ein gebrochener Knochen zusammenwächst.«

So war, so ist es auch bei Claudia. Im vergangenen Frühjahr war sie auf Kur. Sechs Wochen Usedom. »Ich wollte erst nicht hin. René hat mich dann überzeugt«, sagt sie. Die Tage an der Ostsee waren intensiv, waren gut. »Seither geht es mir viel besser. Das soll so bleiben.«

## Deine IGM

# »Unser Betriebsratsvorsitzender ist ein Schlachtross«

## BETRIEBSRATSWAHL

Millionen Beschäftigte wählen in diesem Frühjahr ihre neuen Betriebsräte. Wir haben Metallerinnen und Metaller gefragt: Wie hat Euch Euer Betriebsrat geholfen? Und warum ist es für Euch so wichtig, dass »Team IG Metall« bei der Betriebsratswahl wieder stark abschneidet? Hier sind die Antworten.

Aufgezeichnet von Simon Che Berberich



*Erst Schock, dann Erleichterung: Metaller Michael Seifert (50) fürchtete um seinen Arbeitsplatz. Nun hat sein Standort eine Zukunft – und er weiterhin einen guten Job.*

*Foto: Frank Rumpenhorst*

### Michael Seifert, Boge, in Simmern: »Es geht um unsere Grundrechte.«

»Im Herbst 2024 gab es plötzlich Gerüchte: Wird unser Standort dichtgemacht? Wird der Betrieb verlagert? Da habe ich ein sehr mulmiges Gefühl bekommen. So eine Nachricht steckt man nicht einfach weg. Ich habe eine Frau und zwei Kinder. Da geht es um die Existenz.

Aber dann hat sich die Stimmung gedreht. Unser Betriebsratsvorsitzender ist ein Schlachtross. Der hat sich reingehängt und erfahrene Verhandler der IG Metall dazugeholt. Es gab Versammlungen mit vielen Infos. Dort wurde immer wieder gefragt: ›Geht Ihr den nächsten Schritt mit, auch wenn der Weg steinig ist? Seid Ihr im härtesten Fall streikbereit?‹ Dann haben wir abgestimmt.

Unsere Belegschaft ist zu über 90 Prozent in der IG Metall organisiert. Das war unsere Stärke. Der ganze Betrieb stand hinter unserem Betriebsrat. Auch wenn keiner scharf auf einen Streik ist, jede andere Option ist besser. Ich kenne unseren Betriebsratsvorsitzenden schon lange und habe gesehen: Der Konflikt nagt an ihm. Ich hätte nicht mit ihm tauschen wollen. Aber der Erfolg gab uns Recht: Unser Standort in Simmern im Hunsrück hat jetzt wieder eine Zukunft. Unsere chinesische Konzernmutter erweitert sogar unsere Produktpalette.

Wir mussten auch ein paar Kröten schlucken. Aber das gehört dazu, das mache ich schon mein ganzes Berufsleben lang. Unser Unternehmen muss in einem weltweiten Wettbewerb

bestehen. Das verstehe ich. Ich bemühe mich, beide Seiten zu sehen. Aber im Gegenzug erwarte ich, dass Arbeitgeber auch unsere Situation verstehen. Der Verzicht auf ein halbes Prozent Rendite kann sehr viel bringen: Die Belegschaft ist motivierter. Angst ist nur kurzfristig ein Motivator, langfristig schadet sie.

Die Betriebsratswahl im Frühjahr ist wichtig. Da geht es um unsere Grundrechte als Arbeitnehmer. Viele sehen Dinge als selbstverständlich an, die in Wahrheit hart erkämpft wurden.

Mein Vater hat noch 50 Stunden die Woche auf dem Bau gearbeitet und war mit 57 körperlich ruiniert. Ich habe heute eine 35-Stunden-Woche. Nichts ist selbstverständlich.«



*Selbstbestimmung und Flexibilität: Bei der mobilen Arbeit gibt es immer wieder Diskussionen. Anita Reul (40) kann sich darauf verlassen, dass der Betriebsrat die Rechte der Beschäftigten wahrt.*

*Foto: Severin Wohlleben*

### **Anita Reul, VW, in Baunatal: »Rechte der Angestellten geschützt.«**

»Mobile Arbeit und Homeoffice sind Dauerthema bei uns im Angestelltenbereich. Die Coronazeit war der große Wendepunkt. Danach hat der Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen und die mobile Arbeit verbindlich geregelt. Angestellte in Vollzeit dürfen demnach bis zu vier Tage pro Woche mobil arbeiten. Viele schöpfen das gar nicht aus und kommen viel öfter ins Büro. Aber sie wollen diese Möglichkeit haben, damit sie auch arbeiten können, wenn zum Beispiel ein Kind krank ist.

Allerdings gibt es immer wieder Vorgesetzte, die mehr Präsenz fordern. Unsere Betriebsratsmitglieder kriegen so etwas schnell mit, weil wir bei den Angestellten viele aktive Vertrauensleute haben. Der Betriebsrat schaut sich den Fall an und prüft: Warum wird hier mehr Präsenz gefordert? Gibt es dafür einen sachlichen Grund? So werden die Rechte der Kolleginnen und Kollegen geschützt.

Alle Angestellten haben eine Ergänzung zum Arbeitsvertrag unterschrieben. Darin wird der Umfang der mobilen Arbeit geregelt. Die Position des Betriebsrats ist: Die Leute leisten ihre Arbeit wie vereinbart. Die Betriebsvereinbarung gilt. Wenn der Arbeitsgeber davon abweichen will, muss er das sehr gut begründen. Ich wehre mich dagegen, wenn jemand mobile Arbeit als »Luxusthema« bezeichnet. Die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten ist wichtig, um VW als Arbeitgeber attraktiv zu halten. Außerdem hat die mobile Arbeit auch Kehrseiten: zum Beispiel die ständige Erreichbarkeit. Tätigkeiten, die man mobil ausüben kann, lassen sich auch leichter verlagern. Das ist schon geschehen: Ein Teil unserer Personalabteilung sitzt mittlerweile in Polen.«



*Schluss mit Bibbern: Metaller Denny Berger (32) muss in der Raucherpause nicht mehr frieren und trägt keine Schadstoffe mit nach Hause. Sein Betriebsrat hat Arbeitsjacken für die Belegschaft durchgesetzt.*

*Foto: Thomas Victor*

### **Denny Berger, Clarios, in Zwickau: »Unsere Arbeit ist sicherer geworden.«**

»Angefangen hat alles in der Coronapandemie: Unser Betrieb lief im Lockdown durch, weil wir als Batteriehersteller systemrelevant waren. Aber wegen der Abstandsregeln wurde der Raucherraum dichtgemacht. Also mussten wir draußen in der Kälte rauchen. Das Problem: In meiner Halle arbeiten wir mit flüssigem Blei. Es ist heiß. Wir schwitzen. Wenn man rausgeht, erkältet man sich leicht. Das gilt auch für den Gang zur Kantine, betrifft also alle Kolleginnen und Kollegen. Wir können auch nicht einfach unsere eigenen Winterjacken benutzen. Das Blei ist eine Gefahr für die Gesundheit. Wenn wir private Jacken mit in den Betrieb nehmen, schleppen wir womöglich Blei mit nach Hause. Einfach rein- und rausspazieren geht bei uns nicht. Wir arbeiten während der gesamten Schicht mit Atemmasken. Vor jedem Gang in die Kantine müssen wir Hände waschen, Mund ausspülen oder Zähne putzen. Auch Blutproben müssen wir regelmäßig abgeben, um den Bleiwert im Körper zu kontrollieren.

Aus der Belegschaft kam der Ruf: Wir brauchen Winterjacken als Arbeitskleidung. Der Betriebsrat hat die Idee aufgegriffen und Verhandlungen gestartet. Doch der Arbeitgeber wollte erst nur für Raucher Jacken bereitstellen. Aber unsere Forderung war klar: Wenn, dann für alle! Nach vielen Gesprächen dann der Durchbruch: Alle Beschäftigten erhalten eine hochwertige Winterjacke – egal ob Festangestellte, Azubis oder Leiharbeitnehmer. Die Jacken können jeden Donnerstag zur professionellen Reinigung abgegeben werden. Unsere Arbeitsplätze sind dadurch wieder ein Stück sicherer geworden.«

### **Betriebsratswahl 2026**

Die Betriebsratswahlen finden im März, April und Mai 2026 statt. Den genauen Termin gibt der Wahlvorstand in jedem einzelnen Betrieb bekannt. Die neuen Betriebsräte werden für vier Jahre gewählt. Beschäftigte wählen dabei eine Liste (»Listenwahl«) oder einzelne Kandidatinnen und Kandidaten (»Personenwahl«). Wer am Wahltag nicht im Betrieb ist, kann beim Wahlvorstand Briefwahl beantragen.

## Bildung

# Seit seinem Master wehrt Dennis Cyberangriffe ab

## QUALIFIZIERUNG

An der Hochschule Darmstadt können Techniker und Meister auch ohne Erststudium ihren Masterabschluss erwerben. Dennis Schmeiss, ein junger Metaller, hat das getan – und auf diesem Weg sein großes Ziel erreicht.

Von Jan Chaberny



*Konzentriert: Dennis Schmeiss hat berufsbegleitend seinen Masterabschluss erworben. Bei seinem Arbeitgeber Optima nonwovens in Schwäbisch Hall kümmert er sich heute darum, Maschinen und Produktionsanlagen abzusichern.*

*Foto: Christoph Schmidt*

Eigentlich hätte es Dennis Schmeiss damit bewenden lassen können, damals vor sechs Jahren, als er nach drei Jahren Doppelbelastung durch 40 Wochenstunden Arbeit im Betrieb und parallel laufender Qualifizierung endlich am Ziel angekommen war.

Im Dezember 2019 hielt Dennis seinen Technikerabschluss, auf den er so lange und so hart hingearbeitet hatte, in Händen: Er war nun »staatlich geprüfter Elektrotechniker«. Er arbeitete auf einer neuen Position in dem Unternehmen, in dem er 2012 mit einer Ausbildung zum Mechatroniker begonnen hatte. In einer Abteilung, die sich um Maschinensicherheit kümmert. Darum, dass das Arbeiten mit den großen Verpackungsmaschinen, die bei Optima nonwovens in Schwäbisch Hall entstehen, sicher ausgeführt werden kann. Die Optima beschäftigt weltweit rund 3400 Menschen, der größte Teil von ihnen arbeitet in Schwäbisch Hall: »Es war genau das, was ich machen wollte«, sagt Dennis. Aber am Ziel war er noch nicht.

»Ich habe gemerkt, dass ich noch weitergehen will, dass ich noch nicht am Ende meiner beruflichen Entwicklung bin.« Wo er die sah, das wusste Dennis ziemlich genau. »Ich wollte tiefer in die Softwareentwicklung und Maschinensicherheit einsteigen. Und ich wollte einen akademischen Abschluss in der Tasche haben. Das war mein Antrieb, meine Motivation.«

Was Dennis dagegen nicht wusste, war, wie er dorthin gelangen sollte. »Ich habe lange recherchiert, Broschüren und Flyer angeschaut. Aber in 99 Prozent der Fälle musste man erst den Bachelor machen und dann den Master draufsetzen. Das war nichts für mich.« Dennis war damals Mitte zwanzig, er konnte sich nicht vorstellen, noch mal sieben Jahre lang zu studieren, erst seinen Bachelor zu absolvieren, dann den Master draufzusetzen. »Dann habe ich von der Möglichkeit erfahren, an der Hochschule Darmstadt auch ohne Bachelor studieren zu können«, sagt Dennis. »Das Programm war perfekt zugeschnitten auf mich.«

Das Programm heißt »Vom Techniker/Meister zum Master«, die Hochschule Darmstadt bietet es qualifizierten Beschäftigten an. »Staatlich geprüfte Techniker oder Meister können bei uns auch ohne ein Erststudium zum Masterstudiengang zugelassen werden«, sagt Raphael Kurz, der Koordinator des Darmstädter Programms. »Mit dem Masterabschluss erhalten die Studierenden den akademischen Mastergrad.« Das Studium richtet sich dezidiert an berufserfahrene Techniker, an Beschäftigte aus den Bereichen Elektrotechnik, Mechatronik, Maschinenbau oder Prozessautomatisierung, die mindestens zwei Jahre lang in ihrem Betrieb auf der Position eines Technikers gearbeitet haben – und jetzt einen akademischen Abschluss erreichen wollen.

## Unterstützung vom Arbeitgeber

Bislang konnte in Darmstadt der Studiengang Zuverlässigkeitsingenieurwesen sowie die Fachrichtung Elektrotechnik studiert werden. »Der Studiengang Zuverlässigkeitsingenieurwesen läuft nun aus und wird zur Rückmeldung zum Wintersemester 2027/2028 in den Master Elektrotechnik als Schwerpunkt integriert«, sagt Raphael Kurz. Interessierte könnten künftig auch im Master Elektrotechnik mit entsprechendem Schwerpunkt studieren. »Die Voraussetzung, um als Techniker oder Meister bei uns in Darmstadt studieren zu können, ist das Bestehen einer Zulassungsprüfung.« Zur Vorbereitung auf diese Prüfung bietet die Hochschule einen einsemestrigen Vorkurs an.

Aufgrund der fehlenden Berufserfahrung konnte Dennis den zu Beginn noch nicht absolvieren. »Als ich mich in Darmstadt für den Studiengang Zuverlässigkeitsingenieurwesen beworben hatte, hatte ich lediglich ein Jahr lang bei uns im Betrieb auf der Position eines Technikers gearbeitet.« Um nicht länger warten zu müssen, schrieb sich Dennis im Frühjahr 2020 zwei Semester lang für Kurse in Zuverlässigkeitstechnik ein, für die er jeweils ein Zertifikat bekam, und die er danach – als er nach diesen zwei Semestern die Zulassungsprüfung absolviert und bestanden hatte – auf sein Studium anrechnen konnte. Das Studium selbst? Nun, in der Theorie klingt das sehr bündig: Der berufsbegleitende Masterstudiengang Elektrotechnik dauert sechs Semester, die Studiengebühren betragen 2300 Euro pro Semester. Das Studium ist als Fernstudium aufgebaut, begleitet werden die Studierenden durch Lehrbriefe und eine Onlineplattform. Pro Semester gibt es acht Präsenztage, die jeweils an einem Freitag und Samstag stattfinden. Studierende können Vertiefungsrichtungen wählen. Angeboten werden: Spezialisierungen in Automatisierung, Mikroelektronik und Energietechnik. Noch Fragen?

Für Dennis gab es die. Sie betrafen vor allem seinen Alltag, sie drehten sich darum, wie das gelingen kann: Vollzeit zu arbeiten und gleichzeitig ein Studium aufzunehmen. Zum Gelingen erheblich beigetragen, habe, dass sein Arbeitgeber ihn auf seinem Weg unterstützt habe: Er übernahm einen Teil der Kosten und sein Vorgesetzter bestärkte Dennis und gab ihm Zuversicht. »Und trotzdem ist es eine Doppelbelastung gewesen. Es war ein heftiges Pensum.«

## Lernen und Arbeiten gehen Hand in Hand

Der Arbeitstag beginnt für Dennis während dieser Zeit für gewöhnlich morgens um sechs. Bis 15 Uhr ist er im Betrieb, danach geht es schnell nach Hause. »Ich habe mich umgezogen, habe eine Kleinigkeit gegessen, bin einmal um den Block. Und dann ging es weiter.« Dennis gräbt sich in seinen Lernstoff ein, nicht selten ganze Abende lang. Er knüpft Kontakte zu Mitstudierenden aus ganz Deutschland, er findet neue Freunde, tauscht sich mit ihnen aus, tritt Lerngruppen bei und baut welche auf. Er lernt mit ihnen in Kleingruppen und auf Onlineplattformen. Draußen wütet das Coronavirus. »Die Zeit war intensiv, manchmal belastend, aber ich habe sie genossen.« Im Frühjahr 2024 hat Dennis seinen Masterabschluss in der Tasche, alle Prüfungen bestanden. »Die Inhalte haben mich brennend interessiert. Das Studium hat auf dem aufgebaut, woher ich komme. Und mich dahin geführt, wohin ich wollte.« Zu Beginn seines Berufslebens, als Dennis in seinem Betrieb als Mechatroniker gearbeitet hat, war er für die Montage, später für die Inbetriebnahme der großen Verpackungsmaschinen verantwortlich.

Mit den Jahren orientierte er sich immer tiefer in die Bereiche Softwareentwicklung und funktionale Sicherheit des Unternehmens. Er qualifiziert sich bis zum Softwareentwickler. »Anfangs arbeitete ich nur im Bereich Maschinensicherheit«, sagt Dennis. »Mittlerweile sind einige zusätzliche Aufgabengebiete wie die OT-Security dazugekommen. Unter anderem arbeite ich seit meiner Masterarbeit intensiv an der Konzeption und Implementierung von Prozessen, wie etwa im Schwachstellenmanagement.«

OT-Security, das klingt rätselhaft. Im Kern geht es darum, Maschinen und Produktionsanlagen abzusichern, sie etwa vor Cyberangriffen und Manipulationen zu schützen. »Ich mache unsere Maschinen nicht nur sicherer, sondern auch zuverlässiger und zukunftsfähiger«, sagt Dennis. »Ich bin glücklich, in dieser Position arbeiten zu können. Ohne das Studium wäre ich nicht dorthin gekommen.«

## **Die IG Metall als verlässliche Partnerin**

Die IG Metall setzt sich für die umfassende Weiterbildung von Beschäftigten und Studierenden ein, sie kämpft für fundierte Qualifizierung und gute Studienbedingungen. So engagieren wir uns etwa im Beirat der Deutschen Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e.V. Mit der University of Labour bieten wir berufsintegrative Studiengänge und Zertifikatskurse an, etwa in den Bereichen Mitbestimmung und Arbeitsbeziehungen oder Personal und Management. [www.university-of-labour.de](http://www.university-of-labour.de)

## **Berufsbegleitend Studieren an der Hochschule Darmstadt**

Die Hochschule Darmstadt bietet eine Vielzahl berufsbegleitender Weiterbildungsprogramme an: duale und weiterbildende Bachelor- und Masterstudiengänge sowie Einzel- und Bündelzertifikate auf Bachelor- und Masterniveau. Die Veranstaltungen sind modular aufgebaut, finden vor Ort, online, hybrid oder auch rein webbasiert statt und werden außerhalb der Arbeitszeit, im Fernstudium oder im Inhouseformat, angeboten.

**Guten Appetit!**

## **Jetzt haben wir den (persischen Eier-)Salat!**



*Erst schlemmen, dann feiern: Der persische Eiersalat ist der herzhafteste Beginn jeder Silvesterparty. Unser Rezept stammt aus dem internationalen Kochbuch des Arbeitskreises Kult. V der IG Metall Reutlingen-Tübingen.*

*Foto: Katrin Winner*

Ein guter Rutsch ins neue Jahr beginnt mit einer energiereichen Verpflegung auf der Silvesterparty beziehungsweise vor dem Ausgehen. Wir empfehlen dafür den persischen Eiersalat: Die Hühnchen- oder Putenbrust in Stücke schneiden und in gesalzenem Wasser gar kochen. Anschließend in kleine Stückchen teilen – das geht am besten mit den Fingern.

Die gekochten und geschälten Kartoffeln in einer Schüssel mit einer Küchenreibe grob reiben oder zerdrücken. Die hart gekochten Eier werden ebenfalls gerieben und mit zerteilten Hühnchen- oder Putenstückchen und den geriebenen oder zerdrückten Kartoffeln gemischt.

Anschließend gebt Ihr zwei Drittel der Erbsen, drei in Würfel geschnittene Gewürzgurken, die klein geschnittenen Oliven, den Zitronensaft sowie die Mayonnaise und das Olivenöl dazu. Die Masse müsst Ihr gut vermischen und dann mit einem Mixer leicht pürieren.

Danach mit Salz und Pfeffer abschmecken. Wenn Ihr mögt, könnt Ihr Knoblauch nach Bedarf dazugeben. Die fertige Masse auf einen großen Teller geben und mit den restlichen Erbsen und Gewürzgurken garniert servieren. Der persische Eiersalat schmeckt am besten kalt, mit Fladenbrot oder Baguette dazu. Guten Appetit!

### **Dein Rezept**

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

## Service

### Hier kannst Du dich registrieren

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

### Podcast: Rassismus, Sexismus, Rückschritt

Warum Unternehmen Gleichstellungsmaßnahmen zurückfahren, welche Folgen das für Beschäftigte hat und wie die IG Metall sich dagegen wehrt, hört Ihr im Podcast: [igmetall.de/maloche-malibu](https://igmetall.de/maloche-malibu)

### Deine Geschäftsstelle

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

### Der IG Metall beitreten

Hier kannst Du Mitglied werden: [igmetall.de/beitreten](https://igmetall.de/beitreten)

### Leserbriefe

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

## Impressum

**Herausgeber:** Christiane Benner, Jürgen Kerner, Nadine Boguslawski

**Beauftragte der Herausgeber:** Ursula Kleppmann (verantw. i. S. d. P.)

**Anschrift:**

Redaktion metall, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

**Chefredakteur:** Mirko Kaiser

**Redaktion:**

Simon Che Berberich, Christoph Böckmann, Jan Chaberny, Dirk Erb, Martina Helmerich, Leonie Scholz, Jacqueline Sternheimer, Dennis Vogt

**Bildredaktion:** Theresa Rundel

**Sekretariat:** Beate Albrecht

[igmetall.de/metall](https://igmetall.de/metall)

### Angebot für Menschen mit Sehbehinderung

metall gibt es als barrierefreies PDF: [metall@igmetall.de](mailto: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, [wedel@zweiplus.de](mailto:wedel@zweiplus.de)

**Anzeigen:**

Petra Wedel, Zweiplus Medienagentur, Ober-Ramstadt

[wedel@zweiplus.de](mailto:wedel@zweiplus.de)

**Druckvorstufe:** datagraphis GmbH

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

**Papier:**

metall erscheint sechsmal im Jahr. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier besteht aus einem nachhaltigen Fasergemisch aus regionalem Altpapier, Holzabfällen und Durchforstungsholz. Weitgehendes Vermeiden von fossilen CO<sub>2</sub>-Emissionen bei der Herstellung des Papiers schützt das Klima.