

metall

Dein Magazin



Jahrgang 78 | 2/2026 | D 4713 |

BETRIEBSRAT WÄHLEN!

Geht zur Wahl: Mit Team IG Metall läuft es besser SEITE 10



DER IG METALL-PODCAST
igmetall.de/maloche-malibu



Rat für Tat

Das Abc der Betriebsrente

Der Ratgeber erklärt Dir, was Du über die Betriebsrente wissen musst 24

Deine IG Metall

Lena schafft Chancen

Metallerin (91) unterstützt seit 1992 Menschen mit Handicap 28

Herzlich willkommen!

Die IG Metall stellt sich vor

Hier findest Du wichtige Infos rund um die IG Metall 32



Chancen und Möglichkeiten: Neben der Industrie im Wandel gibt es auch Zukunftstechnologien, wie Trumpf Photonic Components. Im Bild: eine Mitarbeiterin in der Lithografie, in der unter Gelblicht im Reinraum Wafer belackt und belichtet werden.

Arbeit und **Aufschwung**

Foto: Lando Hass



Christiane Benner,
Erste Vorsitzende
der IG Metall

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

falls die Arbeitgeber gute Neujahrsvorsätze hatten, haben sie jedenfalls nicht lange gehalten. Es herrscht weiterhin Ideenlosigkeit und Pessimismus, so weit das Auge reicht. Uns allen ist klar: Die Zeiten sind hart. Trotzdem gibt es sie überall: die guten Nachrichten, die Möglichkeiten und Chancen. Wer sie nutzen will, braucht Mut, Zuversicht und den unbedingten Willen, etwas zum Positiven zu verändern.

Wir Metallerinnen und Metaller haben genau diese Eigenschaften. Ohne Euren unablässigen Einsatz in den Betrieben wäre in vielen Werkshallen und Büros schon längst das Licht ausgegangen. Ihr habt gezeigt: Wer statt intelligenter Lösungen nur Kahlschlag im Sinn hat, muss mit unserem entschiedenen Widerstand rechnen.

Wir fordern die Arbeitgeber auf, gemeinsam mit den Beschäftigten endlich die Chancen zu nutzen, die dieses Land bietet: mit der Initiative für Arbeit und Aufschwung, konzentriert auf Innovation, Investition und Industrie. Keinen weiteren abstrakten Arbeitskreis, sondern ein konkretes Programm, wie Ihr in dieser Ausgabe der metall ab Seite 20 lesen könnt. Es geht nicht ums Reden, sondern darum, noch stärker in die Regionen und in die Betriebe zu gehen. Wo hakt es? Welche Unterstützung wird benötigt? Wie können wir die Entscheidungsprozesse in den Betrieben verbessern, damit Innovationen schneller entstehen?

Wir fordern: Schluss mit Verlagerungen! Schluss mit Standort-schließungen und Kündigungen! Die Arbeitgeber sind am Zug: Sie müssen die Deindustrialisierung stoppen. Wir laden die Arbeitgeber ein: zur Zusammenarbeit auf Augenhöhe für Arbeit und Aufschwung. Oder entschiedener Widerstand.

Für den Erfolg braucht es Euch, liebe Metallerinnen und Metaller. Denn die Voraussetzungen für all das sind: Verhandlungsmacht und solidarische Superkraft! Deshalb bitte ich Euch, an den Betriebsratswahlen teilzunehmen und das Team IG Metall stark zu machen. Mehr dazu erfahrt Ihr ab Seite 10.

Eure
Christiane Benner

Tarif

Nullrunde? Nicht mit der IG Metall!

Die Arbeitgeber wollten, dass die Beschäftigten der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie 2026 leer ausgehen. Das Tarifiergebnis zeigt: Weit gefehlt! **7**



Foto: Julian Rettig

Branchen & Betriebe

Autoindustrie: Unterstützung in Berlin und Brüssel erkämpft

Die IG Metall kämpft für die Beschäftigten der Autoindustrie – auch in Berlin und Brüssel. Jetzt hat die Politik Unterstützung angekündigt. Die IG Metall erwartet von der Politik aber mehr und nimmt auch die Arbeitgeber in die Verantwortung. **14**



Foto: picture alliance/ZB-euroflutbild.de/Martin Eisen

Ressourcenschonend in die Lüfte steigen

Das Airbus-Werk in Varel hat harte Zeiten hinter sich. 2021 sollte es verkauft werden. Das wurde verhindert. Mittlerweile ist der Standort wieder in den Airbus-Konzern integriert und befindet sich im Aufschwung – auch weil hier das Kompetenzzentrum für 3-D-Druck liegt. **26**

Politik & Gesellschaft

IG Metall startet Initiative für Arbeit und Aufschwung

Der Industriestandort Deutschland braucht neue Strategien, um aus der Krise zu kommen. Dafür hat die IG Metall eine Initiative gestartet. Es geht darum, Chancen zu nutzen, Innovationen voranzutreiben und so Arbeitsplätze zu sichern. **20**



Foto: picture alliance/dpa/Oliver Berg

Schlechter bezahlt – weil Du Fußball magst?

Dass Frauen für gleiche Tätigkeiten bei gleicher Qualifikation weniger Geld verdienen als Männer, ist so, als würde jemand schlechter bezahlt, weil er Fußball mag. Was die Wahl des Hobbys mit der Bezahlung zu tun hat? Nichts! So wie das Geschlecht nichts damit zu tun haben sollte. Ein Fall aus einem deutschen Unternehmen zeigt, was geschieht, wenn Betroffene diese Ungerechtigkeit nicht länger hinnehmen. **16**

Deine

TITEL Mit starken Betriebsräten durch die Krise

Es herrscht Krisenstimmung, besonders in der Autoindustrie. Doch Beispiele zeigen: Mit Zusammenhalt holen wir am meisten für alle raus. Ein Schlüssel zum Erfolg: starke Betriebsräte der IG Metall mit Rückendeckung der Belegschaft. **10**



Foto: Patty Varasano

10

Metaller Uwe weiß, was Phase ist

Das Elektrohandwerk sah ganz anders aus, als Uwe Milek 1983 seine Ausbildung begann. Doch der Metaller weiß auch heute noch, was Phase ist. An seiner Gewerkschaft schätzt der Handwerker, dass sie für faire Löhne sorgt und Weiterbildung im Handwerk vorantreibt. Uwe engagiert sich ehrenamtlich, im Betrieb und im Stadion des VfL Bochum. **8**

Lena schafft Chancen

Eine junge Frau erlebt 1956 einen der längsten Streiks der Bundesrepublik: Es geht um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Jahrzehnte später gründet sie mit Gleichgesinnten einen Verein, der Chancen schafft. **28**

Rat für Tat

Das Abc der Betriebsrente

Betriebliche Altersvorsorge ist eine wichtige Ergänzung zur gesetzlichen Rente. Sie kann aber kompliziert sein. Wir erklären, was Ihr beim Abschluss wissen solltet – und was eine gute Betriebsrente ausmacht. **24**



Foto: Kaija Weikemeier

24

Recht so:

Personalakte: Was ist erlaubt?

Der Umgang mit der Personalakte ist im Arbeitsrecht klar geregelt. Die Personalakte enthält sensible Daten über Beschäftigte. Die dürfen jederzeit Einsicht nehmen und dabei ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen. **18**

Bildung

So geht Weiterbildung – für Mitglieder der IG Metall

Die IGM Service vermittelt Bildungsangebote zur beruflichen Qualifizierung und persönlichen Weiterbildung. Schwerpunkte sind Mitbestimmung, Tarifpolitik und Arbeitsrecht. Sie buffelt die Metallerin Sandra Huth gerade. **30**



Foto: Getty Images / zusek

30

Editorial 3

Leserinnen und Leser meinen 6

Alles Recht 19

Kurz & bündig 22

Aus den Bezirken 32

Lokales/Guten Appetit! 34

Rätsel/Service/Impressum 35

Foto Titelseite: Thomas Range
Redaktionsschluss dieser Ausgabe:
13. Februar 2026



Ausgabe 1/2026

»Ich war lange Vertrauensmann der IG Metall Salzgitter (MAN), Jugendwart bei der freiwilligen Feuerwehr, Trainer einer Fußballmannschaft. Ich habe auch den Wehrdienst geleistet – in Zeiten des Kalten Krieges. Ich frage mich: Was ist eigentlich los in diesem Land? Immer nur ›ich‹, immer nur meine persönliche Freiheit, nur nehmen, aber nicht geben. So funktioniert aber eine freie Gesellschaft nicht. In einer Demokratie gibt es nicht nur Rechte, sondern auch Pflichten.«

Rolf Hoffmann, Wendeburg

Enteignungsfantasien

metall 1/2 2026

»Wie machen wir Deutschland gerechter?«

Frau Reichinnek will, dass alle, die mehr als 7000 Euro im Monat verdienen, künftig mehr Steuern zahlen, da sie nach ihrer Ansicht »mehr als genug« verdienen. Das entspricht einem Jahreseinkommen von 84 000 Euro, das man in Baden-Württemberg bei einer 40-Stunden-Woche in EG 11 bei durchschnittlichen 15 Prozent Leistungszulage bereits heute überschreitet. Das entspricht ungefähr dem Niveau einer Technikerstelle, nicht dem eines (Top-)Managers. Leider eröffnet die Autorin nicht, wie viel mehr Steuern diese Kollegen, die bereits heute den Spitzensteuersatz und Höchstbeiträge in die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung bezahlen, ihrer Auffassung nach konkret entrichten sollten. So bleibt nur qualitativ abzuleiten, dass diese Forderungen Weiterbildung gleichermaßen unattraktiver machten und zum Beispiel die Investition in eine Eigentumswohnung zu Vermietungszwecken. »Gerechter« würde durch derartige Enteignungsfantasien sicher nichts! Ich sähe es gern, wenn metall solchem Unsinn künftig keine Plattform mehr bieten würde. **Hannes König, per E-Mail**

Dokument der Schönfärberei

metall 1/2 2026

»Wie machen wir Deutschland ...«

Der Text von NRW-Arbeitsminister Laumann ist ein eindrucksvolles Dokument der Schönfärberei. Da blickt ein wohlhabender Mensch auf die industrielle Arbeitswelt und charakterisiert unser Land als »Erfolgsmodell«, »perfektes System« und preist das »soziale Miteinander«. Eigenartig nur, dass die Vermögensverteilung immer ungleicher wird, die Mieten rasant ansteigen, Kinderarmut zunimmt, Tariflöhne keineswegs selbstverständlich sind und es Sozialhilfeempfänger gibt, die sich kein zweites Paar Schuhe leisten können. **Jochen Loreck, per E-Mail**

Dienstzeit hat nicht geschadet

metall 1/2 2026

»Musterung wird wieder Pflicht«

Ich kann diese Haltung der IG Metall Jugend nicht verstehen. Ich selbst, Jahrgang 1965, habe vier Jahre gedient. Für unsere heutige Jugend gilt nur eins: Was bekomme ich für mich, egal von wem. Und diese Dienstzeit hat mir nicht geschadet, im Gegenteil: Sie lehrte mich Kameradschaft, Befehl und Gehorsam. Ich wünsche mir eher, die Menschen, auch IG Metaller, würden sich an den Ausspruch von John F. Kennedy halten: »Ask not what your country can do for you – ask what you can do for your country.« **Jürgen Hoffmann, Apelnern**

Dividenden hinterherjagen

metall 1/2 2026

»Wir kämpfen um unsere Industrie«

Als IG Metall-Mitglied hat mich der Bericht ziemlich aufgewühlt. Ja, die Empathie von Managern in unseren Betrieben, in denen sie Verantwortung haben, ist sehr gering einzuschätzen. Ich bin Jahrgang 61. Damals wurde jeder im Betrieb von seinem Chef noch wertgeschätzt, begrüßt, sogar vom Betrieb gefördert – aber auch gefordert. Wenn ich den Artikel zu Jungheinrich lese, bin ich sprachlos: Trotz hoher Gewinne Entlassungen. Wie passt das zusammen? In diese Zeit leider schon. Denn der Druck auf Manager und Arbeitnehmer ist gewaltig: die Konkurrenz in Asien, die hohen Energiekosten, die Zölle, die je nach Laune mal erhöht und mal gesenkt werden. Und dann haben wir heute Geschäftsführer, Manager und CEOs, die den Dividenden hinterherjagen und keinen Plan haben. Sie denken in kurzen Zeitzyklen, meist nicht mal mehr in mehreren Jahren für die ihnen anvertrauten Unternehmen, für die sie volle Verantwortung tragen. **Mario Frey-Ritter, Schwaigern-Stetten**

Frieden, Entspannung, Abrüstung

metall 1/2 2026

»Musterung wird wieder Pflicht«

Erfreulich, dass die IG Metall Jugend die Wiedereinführung der Wehrpflicht und alle Pflichtdienste für junge Menschen entschieden ablehnt und stattdessen bessere Ausbildungs- und Zukunftsperspektiven fordert. Nicht Kriegstüchtigkeit, Zwang, Drill und Militarisierung müssen das Ziel der Politik sein, sondern Frieden, Entspannung und Abrüstung.

Klaus Stampfer, per E-Mail

Nullrunde? Nicht mit der IG Metall!

HOLZ UND KUNSTSTOFF Die Arbeitgeber wollten, dass die Beschäftigten der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie 2026 leer ausgehen. Das Tarifiergebnis zeigt: Weit gefehlt!

Von Jacqueline Sternheimer

Als IG Metall und Arbeitgeber im Januar in Baden-Württemberg zusammenkommen, liegt als »Angebot« der Arbeitgeber noch eine komplette Nullrunde für die Beschäftigten im Jahr 2026 auf dem Tisch. Ein ganzes Jahr ohne Plus in den Geldbeuteln der Beschäftigten trotz steigender Kosten? »Das war ein rotes Tuch für uns«, sagt Inga Neumann, Tarifexpertin der IG Metall. »Das wird in keinsten Weise dem Einsatz der Beschäftigten gerecht, die die Betriebe am Laufen halten.«

Rund 13 500 Beschäftigte haben sich an den Aktionen während dieser Tarifbewegung beteiligt und der Druck, den sie dabei aufgebaut haben, entfaltet seine Wirkung: Nach zig Verhandlungsrunden steht das Ergebnis. Eine Einmalzahlung soll noch im Frühjahr 2026 Entlastung schaffen, auch eine so dringend von den Beschäftigten benötigte prozentuale Entgelterhöhung kommt noch dieses Jahr.

Einmalzahlung kommt gut an

Konkret sieht das Ergebnis aus Baden-Württemberg eine tabellenwirksame Entgelterhöhung von 2 Prozent zum 1. Juni 2026 sowie eine weitere Erhöhung um 2,2 Prozent zum 1. Juli 2027 vor.

Zusätzlich wird im April 2026 eine Einmalzahlung von 300 Euro vereinbart, für Auszubildende eine Einmalzahlung

Zur finalen Verhandlung in Baden-Württemberg versammelten sich rund 500 Beschäftigte in Laupheim an einer verhandlungsbegleitenden Aktion.



Foto: Julian Rettig

in Höhe von 150 Euro. Außerdem steigen die Ausbildungsvergütungen in zwei Stufen um jeweils 30 Euro. »Dieses ausstarierte Tarifiergebnis spiegelt die Lage der Branche und der Beschäftigten wider. Der Aufschwung braucht dauerhaft

steigende Entgelte. Das stärkt die Kaufkraft der Beschäftigten. Die betriebs- und gesamtwirtschaftliche Vernunft hat gesiegt«, beurteilt IG Metall-Tarifvorständin Nadine Boguslawski das Ergebnis. Die Branche zählt bundesweit 166 000 Beschäftigte der Holz-, Möbel- und Kunststoffindustrie: Sie arbeiten bei Kfz-Zulieferern und Herstellern von Küchen, Caravans oder Klavieren.

Bei Leicht Küchen in Kirchheim sei das Ergebnis »fast überall gut angekommen«, sagt Betriebsrat Bernd Maier. Vor allem die direkte finanzielle Unterstützung mache einen Unterschied: »Die 300 Euro Einmalzahlung hat die Kolleginnen und Kollegen richtig positiv gestimmt.« 

DAS ERGEBNIS IN KÜRZE

Die IG Metall erzielt in der Holz- und Kunststoffindustrie eine Einmalzahlung (300 Euro) und eine zweistufige Entgelterhöhung: + 2 Prozent ab Juni 2026 und + 2,2 Prozent ab Juli 2027 (in Baden-Württemberg). Laufzeit: 27 Monate. Das Tarifiergebnis umfasst auch Einmalzahlungen für Auszubildende sowie zweistufige Erhöhungen der Ausbildungsvergütung. Einige Tarifgebiete weichen von Baden-Württemberg ab, was Auszahlungszeitpunkt und Höhe der Beträge angeht, die Struktur ist in allen Tarifgebieten gleich.

Mehr Infos: igmetall.de/tarifrunde-huk



Metaller Uwe weiß, was Phase ist

WIR SIND DIE IG METALL Das Elektrohandwerk sah ganz anders aus, als Uwe Milek 1983 seine Ausbildung begann. Doch der Metaller weiß auch heute noch, was Phase ist. An seiner Gewerkschaft schätzt der Handwerker, dass sie für faire Löhne sorgt und Weiterbildung im Handwerk vorantreibt. Uwe engagiert sich ehrenamtlich, im Betrieb und im Stadion des VfL Bochum.

Von Christoph Böckmann



Uwes Arbeitstag startet unter der Erde. Er läuft durch die Tiefgarage, durchschreitet ein paar schwere Brandschutztüren und ist am Ziel. In einem Kellerraum befindet sich alles, was der 61-Jährige für seine Arbeit braucht: Hier stapeln sich Holztrommeln mit aufgewickelten orange, roten und blauen Leitungen. Die Wände sind zugestellt mit Arbeitstischen und Regalen. In ihnen stapeln sich Schraubensicherungen, Zangen, Kabelschneider, Schraubendreher, Bohrmaschinen und Messgeräte. Aber auch ein Schreibtisch mit Computer verbirgt sich in dem improvisierten Lager. Uwe ist groß und muss sich auf dem Weg zu seinem Schreibtisch bücken, denn durch den Raum führen Metallschächte, durch die die Belüftungsanlage des Hauses wummert. Am Schreibtisch angekommen, checkt er auf dem Rechner die Aufträge für den Tag und die dazugehörigen Installationspläne. »Wir haben im Handwerk nicht nur Hammer und Meißel, auch der Computer gehört dazu«, sagt Uwe und lacht. Dann packt er Werkzeug zusammen und es geht wieder los, diesmal in die Niederspannungshauptverteilung (NSHV).

Uwe Milek ist gelernter Elektroinstallateur und arbeitet als Bauleiter für die Firma Elektro Decker im Service. Aktuell heißt sein Kunde Art-Invest. Das ist der Eigentümer des Deutsch-Japanischen Centers. Der ikonische Bau steht in Düsseldorf und beherbergt ein Hotel, Büros und Geschäfte. Uwe kennt das Gebäude, seine elektrischen Anlagen und die Leitungswege wie nur sehr wenige. »Vor Kurzem hieß es, wir brauchen eine neue Telefonleitung in den siebten Stock. Ich hab dann gesagt, da brauchen wir keine ziehen, da haben wir bereits eine, die wir nutzen können.«

Um eine neue Leitung geht es auch im NSHV-Raum, in dem Uwe nun angekommen ist. Ein länglicher Raum, durch dessen Mitte sich eine circa 15 Meter lange Wand aus Schaltschränken zieht. Auf den Schaltern und Trennern steht: »Klimazentrale«, »Schreinerei« oder »Modern Times«. Uwe erklärt: »»Modern Times« ist eine Karaokebar im ersten Untergeschoss. Auch ihre Elektroversorgung kommt aus dieser Verteilung.« Auf dem Boden schlängelt sich ein 20 Meter langes und mindestens fünf Zentimeter dickes Kabel. »Das muss so dick sein, weil es so lang ist. Das hat was mit Physik zu tun. Muss man als Elektriker auch können«, sagt Uwe und lacht wieder.

Weiterbildungen dank Tarifvertrag

Uwe begann 1983 seine Ausbildung in Bochum-Wattenscheid. Seitdem hat sich viel verändert im Elektrohandwerk. »Telekommunikation und EDV sind heute ganz anders als damals«, erzählt Uwe. Am Elektrohandwerk begeistern ihn die Abwechslung und die Vielseitigkeit. Damit er den Anschluss nicht verliert, hat Uwe einige Weiterbildungen absolviert. »Das waren mehrere Fortbildungen und Schulungen über die Jahre. Seit 2017 gibt es sogar einen Qualifizierungsvertrag zwischen der IG Metall und dem Fachverband Elektro- und Informationstechnische Handwerke NRW«, freut sich Uwe. Gut am Handwerk findet er, dass es goldenen Boden hat. Für Uwe bedeutet das: »Dass Du immer Arbeit hast. Ich war noch keinen Tag arbeitslos, nicht mal während Corona. Aber es heißt nicht, dass Du reich wirst«, erklärt Uwe. Sein Credo ist deshalb: »Um



Fotos: Thomas Range

Prüfen, checken, schrauben: Handwerk ist vielseitig. Die IG Metall sorgt dafür, dass Beschäftigte nicht den Anschluss verlieren.

das Bestmögliche rauszuholen, muss man sich organisieren.« Zwar würden die meisten Handwerksbetriebe nach Tarif bezahlen, weil die sonst keine Beschäftigten fänden. »Aber wie gut die Tarifverträge ausfallen, hängt von der Stärke der IG Metall ab. Je mehr wir sind, desto bessere Abschlüsse können wir durchsetzen«, weiß Uwe.

Ehrenmann macht Ehrenamt

Uwe ist nicht nur Metaller, er ist auch Betriebsrat. Sich für andere einzusetzen ist sein Ding – auch beim Roten Kreuz. Hier ließ er sich zum Rettungssanitäter ausbilden. Bei Heimspielen des VfL Bochum leitet er ein Team, das sich um die kleinen und großen gesundheitlichen Probleme der Menschen im Stadion kümmert. Ist er nicht im Stadion, bekommt Uwe an den Wochenenden auch mal Anfragen, die alle Elektroniker kennen: Bekannte fragen nach Hilfe bei der Reparatur einer kaputten Steckdose oder der defekten Gartenpumpe. »Wenn sich die Kollegin oder der Kollege ebenfalls engagiert, dann mache ich das gern. Dann kostet das bei mir auch nur eine Wurst im Stadion«, sagt Uwe. Uwe hat eben Prinzipien, Uwe ist Metaller, Uwe ist einer von uns. 

Mit starken Betriebsräten durch die Krise

BETRIEBSRATSWAHL Überall herrscht Krisenstimmung, besonders in der Autoindustrie. Viele Menschen fahren in solchen Zeiten die Ellenbogen aus. Doch drei Beispiele zeigen: Mit Zusammenhalt holen wir am meisten für alle raus. Ein Schlüssel zum Erfolg: starke Betriebsräte mit Rückendeckung der Belegschaft – und mit der IG Metall im Rücken.

Von Jacqueline Sternheimer, Dirk Erb und Simon Che Berberich



Lange schien das Wort Krise in Deutschland wie ein fernes Echo aus anderen Weltregionen – hörbar, aber ohne unmittelbare Bedrohung. Doch innerhalb eines Jahrzehnts hat sich dieses Echo in ein nahes Dröhnen verwandelt. Die deutsche Wirtschaft, einst als stabiler Motor Europas gefeiert, geriet schon vor der Pandemie ins Stottern.

Dann trafen globale Schocks auf ein Wirtschaftsmodell, das plötzlich störanfällig wirkte: eine angeschlagene Industrie, Lieferketten, die reißen, und Energiepreise, die ganze Branchen ins Wanken bringen. Gleichzeitig veränderten Pandemie, Krieg und Inflation den Alltag der Menschen tiefgreifend – auch in den Betrieben.

Wie gehen die Beschäftigten mit dieser Veränderung um? Sie können die Ellenbogen ausfahren, den Kopf in den Sand stecken – oder sich organisieren. Letzteres ist nur mit einem starken Betriebsrat und einer ebenso starken Gewerkschaft an ihrer Seite möglich.

Wie bei Brose in Würzburg. Der fast 70 Jahre alte Standort des Automobilzulieferers sollte geschlossen werden. Es war nur noch eine Frage von Formalitäten. Der Standort sei defizitär, so der Inhaber. Ist das so? »So ein Quatsch«, sagt Yves Weinberger, Betriebsratsvorsitzender bei Brose in Würzburg. »Wir schreiben schwarze Zahlen und das seit Jahren!«

Die angekündigte Schließung war ein Schock für die 1400 Beschäftigten des inhabergeführten Unternehmens: »Mich haben Entsetzen und Angst gepackt«, sagt Carmen Rockstroh, die bei Brose in der Qualitätskontrolle arbeitet. Wo könnte sie arbeiten, wenn ihre Arbeit bei Brose wegfällt? »Um uns herum bricht so viel weg, die ganze Industrie in Würzburg wankt – überall sieht es nicht rosig aus. In Leipzig, wo ich herkomme, kriselt es genauso in der Autoindustrie. Wo ist da noch mein Platz?«

Wie eine Ohnmacht habe sich die drohende Schließung angefühlt, berichten Beschäftigte. Doch einer ließ sich nicht lähmen: Yves Weinberger. Er verteilte Trommeln und Trillerpfeifen, mobilisierte den gesamten Standort – und kurze Zeit später standen 4500 Menschen in Würzburg auf der Straße. Bei dieser ersten großen Demonstration, erzählt er, habe er sich »buchstäblich die Finger wund getrommelt«. Die Aktion machte die geplante Schließung weit über die Stadtgrenzen hinaus bekannt.

»Wer keinen Widerstand leistet, hat schon verloren«, ist sein Motto geworden. Die Brosianer in Würzburg waren immer stark von der IG Metall geprägt, aber sich gegen den Arbeitgeber auflehnen oder gar streiken? Das waren sie hier nicht gewohnt. Und doch hat es sich gelohnt: Ein Jahr später ist der

Standort nicht nur tarifvertraglich bis 2030 gesichert, sondern erhält zusätzlich eine langfristige Zukunftsperspektive: Rückverlagerungen im Bestandsgeschäft, Auslastung der Linien und Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut an Produkten für die Luft- und Raumfahrtindustrie, die in Würzburg produziert werden: Alles von den Beschäftigten initiiert. Im Herbst sollen die ersten Satelliten fertig sein.

Das alles wäre nicht möglich gewesen ohne den unermüdlichen Betriebsrat – und die Beschäftigten, die sich von dem Kampfeswillen ihrer Kolleginnen und Kollegen anstecken ließen. »Wir haben erfahren, dass Widerstand Wirkung zeigt. Auch wenn ich lange dachte: Wenn der Chef das will, zieht er das mit der Schließung durch«, erinnert sich Musterbauer Bastian Schömig.

24/7 für Beschäftigte gekämpft

Immer wieder organisierte Yves neuen Protest. »Ich habe zu ihnen gesagt: ›Leute, wir müssen sichtbar bleiben.‹« Und das taten sie. 14 000 von der IG Metall gesammelte Unterschriften, die den Erhalt forderten, übergaben sie dem Inhaber. Einen Tag später die Nachricht: Der Prozess zur Schließung ist gestoppt. Anschließend sollte der Betriebsrat Lösungen aufzeigen, wie der Standort noch wirtschaftlicher werden könne. Und auch das taten sie.

Ohne Einbußen für die Beschäftigten ging das nicht, aber das Ergebnis wurde auch bei ihnen positiv aufgenommen. Dass der Standort gerettet wurde, setzt bei vielen Beschäftigten von Brose immer noch Emotionen frei. »Der Betriebsrat hat 24/7 für uns gekämpft – im Fernsehen, im Radio, überall. Da habe ich erst verstanden, was die wirk-

4500

Menschen demonstrierten in Würzburg gegen die Schließung des Standorts von Brose.

lich leisten«, sagt Bastian. »Das war keine Arbeit für uns im Betriebsrat, das war Berufung«, erinnert sich Yves an diese Zeit des Arbeitskampfes und dabei leuchten seine Augen. Er wird nicht müde zu betonen: »Ohne die IG Metall hätten wir das nicht geschafft. Das habe ich den Beschäftigten auch ganz deutlich gesagt. Der Betriebsrat kann noch so stark sein, aber wenn Du keinen starken Partner hast, hast Du verloren«, sagt er und meint damit

weiter auf Seite 12 ►

Schildermeer: Mit mehr als 1000 selbst gemachten Plakaten demonstrierten die Beschäftigten von Brose in Würzburg im Februar 2025 für den Erhalt ihres Standorts.

▼ weiter von Seite 11

die straffe Organisation von Demonstrationen, die professionelle Beratung der Betriebsbetreuerin und nicht zuletzt den Tarifexperten, der mit ihnen die Standortsicherung ausgehandelt hat. Und schließlich: Streiken, um Druck zu machen, kann nur eine Gewerkschaft wie die IG Metall.

Umsatz statt Outsourcing

Ähnlich erfolgreich wie bei Brose lief es beim Maschinenbauer Syntegon am Standort Crailsheim im Nordosten von Baden-Württemberg. Auch dort sieht es zunächst nicht gut aus. Der Spezialmaschinenhersteller, ehemals Teil des Bosch-Konzerns, wird vor einigen Jahren an einen Finanzinvestor verkauft. Die Befürchtungen der Belegschaft: Der Investor wird sparen, womöglich Jobs streichen und die Firma dann mit Gewinn weiterverkaufen. Das ist schließlich das Geschäftsmodell der meisten Finanzinvestoren.

Anfangs scheinen sich die Befürchtungen zu bestätigen: Der neue Eigentümer legt einen Plan vor, mit dem er den Wert des Unternehmens steigern will. Einen »Value Creation Plan« (Wertschöpfungsplan). Ein Bestandteil des Plans ist Outsourcing. Heißt: Jobabbau und Fremdvergabe der Arbeit an



Foto: privat

externe Unternehmen. Dadurch sollen Kosten gesenkt werden. Doch der Betriebsrat am Produktionsstandort Crailsheim stellt sich quer.

»Angefangen haben wir damit, dem Arbeitgeber viele Fragen zu stellen«, erinnert sich Thomas Beckenbauer, Metalller und Betriebsrat bei Syntegon in Crailsheim. »Der neue Eigentümer wollte zum Beispiel die Fehlerquote senken, trotz Outsourcing. Aber

»Ein Betriebsrat kann den Unterschied machen. Aber jeder Betriebsrat ist nur so stark, wie die Belegschaft ihn macht.«

Thomas Beckenbauer, Betriebsrat bei Syntegon

bei unseren hochspezialisierten Tätigkeiten ist das unrealistisch. Externe machen da garantiert mehr Fehler als unsere eingespielte Stammbesellschaft.«

Gute Argumente sind also vorhanden. Aber am Ende zählt Verhandlungsmacht. Um die Geschlossenheit der Belegschaft zu demonstrieren, organisiert der Betriebsrat eine Reihe von Infoveranstaltungen auf dem Werkhof – immer in Sichtweite der Chefetage. Die Veranstaltungen sind gut besucht. Auch eine Frühschlussaktion führt die Belegschaft durch, ebenfalls mit hoher Beteiligung. Das Signal ist klar: Der Betriebsrat hat die Rückendeckung der Beschäftigten. »Wir haben die Kolleginnen und Kollegen permanent informiert und Meinungen eingeholt«, sagt Betriebsrat Beckenbauer. »Und wir haben gezeigt, was es für uns zu verlieren und was es zu gewinnen gibt.« Am Ende steht der Erfolg: Alle Arbeitsplätze am Standort bleiben erhalten. Die Betriebsvereinbarungen aus der Bosch-Ära werden fortgeschrieben, mit Beschäftigungssicherung und Bonus für Mitglieder der IG Metall, festgeschrieben in einem Zukunftstarifvertrag.

Letztlich profitiert auch der Arbeitgeber davon, dass der ursprüngliche Plan zum Stellenabbau nicht umgesetzt wird. Denn das Geschäft bei Syntegon brummt. Die Maschinen zum Abfüllen von flüssigen Medikamenten sind stark gefragt – unter anderem wegen des Booms der neuen Abnehmspritzen. Sie werden auf Maschinen von Syntegon produziert.

Schlechte Karten ohne Betriebsrat

Betriebsrat Thomas Beckenbauer ist sich sicher: Mit einem reduzierten Team hätte das Unternehmen die hohe Nachfrage niemals bewältigen können. Viel Umsatz wäre durch die Lappen gegangen. Die Kolleginnen und Kollegen bei Syntegon haben nicht nur sich selbst geholfen, sondern auch zum

BETRIEBSRAT WÄHLEN – TEAM IG METALL STARK MACHEN

Von März bis Mai wählen die Beschäftigten ihre Betriebsräte. Über sie bestimmen Beschäftigte demokratisch im Betrieb mit. Geht wählen, macht Euren Betriebsrat stark!

Euer Betriebsrat ...

- ⊕ hat **Mitbestimmungsrechte**, etwa bei personellen Einzelmaßnahmen, und muss auch bei Kündigungen gehört werden.
- ⊕ kann in Krisen **Arbeitsplätze sichern**, dazu Ideen einbringen und bei Abbau höhere Abfindungen aushandeln. Ohne Betriebsrat gibt es nicht einmal einen Sozialplan.
- ⊖ Aber: Der Betriebsrat darf nicht zum Streik aufrufen.

Mit einer Gewerkschaft wie der IG Metall im Rücken können Beschäftigte und ihre Betriebsräte mehr durchsetzen – im Schnitt 14 Prozent mehr Geld mit Betriebsrat und Tarif – und mehr Arbeitsplätze sichern.

Eure IG Metall ...

- ⊕ unterstützt Betriebsräte mit **Bildung** und **Beratung** in 145 Geschäftsstellen vor Ort. Jedes Jahr qualifizieren sich rund 25 000 Betriebsräte in Seminaren der IG Metall.
- ⊕ hat **Experten** und **Netzwerke**.
- ⊕ setzt mit Euch gemeinsam **Tarifverträge** durch – für mehr Geld, bessere Arbeit und sichere Arbeitsplätze.

Mehr zur Betriebsratswahl – so läuft es und das gilt rechtlich:

igmetall.de/betriebsratswahl

langfristigen Erfolg ihres Unternehmens beigetragen. Fazit des Metallers: »Ein Betriebsrat kann den Unterschied machen. Aber jeder Betriebsrat ist nur so stark, wie die Belegschaft ihn macht.«

Wie es ausgehen kann, wenn Betriebsrat und IG Metall im Ernstfall nicht beteiligt sind, zeigt das Beispiel des Porsche-Tochterunternehmens Cellforce. Einst Hoffnungsträger der deutschen Batterie-zellentwicklung verkündet das Porsche-Start-up seinen Beschäftigten im Sommer 2025 die Hiobsbotschaft: 200 von 286 Kolleginnen und Kollegen sollen gehen. Die mit 56 Millionen Euro staatlich geförderte Produktionsanlage soll dichtmachen.

Zur Wahrheit gehört aber auch: Das Beispiel Cellforce gibt einen entscheidenden Hinweis darauf, was Belegschaften in schwierigen Zeiten stärkt und was sie schwach macht. Bei Cellforce gab es keinen Betriebsrat, keine Vernetzung, keine Solidarität über den Betrieb hinaus. Eine geschlossene Gegenwehr der Beschäftigten war so kaum möglich. Viele hatten sich von der Start-up-Atmosphäre im Unternehmen blenden lassen. »Da haben wir einfach gepennt«, sagte ein Kollege gegenüber dem Magazin Spiegel.

Quasi in letzter Minute suchten die oft hoch qualifizierten Beschäftigten den Kontakt zur IG Metall Reutlingen-Tübingen und gründeten mit ihrer Hilfe doch noch einen Betriebsrat. Außerdem brachte die IG Metall das Thema in die Öffentlichkeit und baute so weiteren Druck auf.

Für die gekündigten Kolleginnen und Kollegen konnten sie die Abfindungen zum Teil noch verdoppeln. Und über die weitere Zukunft des Unternehmens bestimmt der neu gewählte Betriebsrat nun mit. Gegenwehr ist also sehr wohl möglich, wenn eine Belegschaft gut organisiert ist, wenn sie hinter ihrem Betriebsrat steht und die Netzwerke der IG Metall nutzt.

Gelebte Solidarität

Im besten Fall entsteht aus Konflikten wie bei Syntegon, Brose oder auch bei Cellforce eine neu gelebte Solidarität. Und damit die Voraussetzung dafür, dass Beschäftigte ihre Interessen im Betrieb durchsetzen können. Soziologen der Universität Jena haben untersucht, wie in der aktuellen Krisenzeit Solidarität gestärkt werden kann – als Antwort auf die Krise und Weg aus ihr hinaus. Gemeinsame Konflikterfahrung im Betrieb spielt dabei eine zentrale Rolle. »Trotz unterschiedlicher Herkunft oder politischer Haltung können Beschäftigte gemeinsam aktiv werden«, sagt Peter Bescherer, der die Jenaer Studie geleitet hat. Und um eine Frage komme man laut Bescherer dabei nicht herum: »Willst Du etwas erreichen?« Das müssen sich alle



Foto: Nico Manger

Im Musterbau arbeitet Bastian Schömig an neuen Produkten für Brose. Der Standort ist darauf angewiesen, dass diese auch ausreichend in Würzburg gebaut werden. Der Motor dieses E-Rollers wird hingegen in Indien produziert.

im Betrieb fragen. »Und wenn die Antwort Ja heißt, dann bedeutet das: Alle müssen zusammenhalten. Denn sonst erreicht man wenig.« Aus diesem Wissen lässt sich etwas Hoffnungsvolles ableiten: Die Zeiten mögen hart sein, die Aussichten trüb und die Nachrichten meistens zum Abschalten.



Foto: Nico Manger

»Wer keinen Widerstand leistet, hat schon verloren.«

Yves Weinberger, Betriebsrat bei Brose, Würzburg

Aber in der Arbeitswelt kann man all dem etwas entgegenstellen – selbst wenn der Ausgang immer offen und der Erfolg nicht garantiert ist. Anders gesagt: Die Krise mag laut sein, aber zusammen sind wir lauter.

Dafür braucht es Zugpferde und das sind die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall. Die Betriebsratswahlen finden von März bis Mai statt. »Da können die Beschäftigten aktiv werden und etwas verändern, indem sie wählen gehen«, sagt Yves. Und er muss es wissen. 

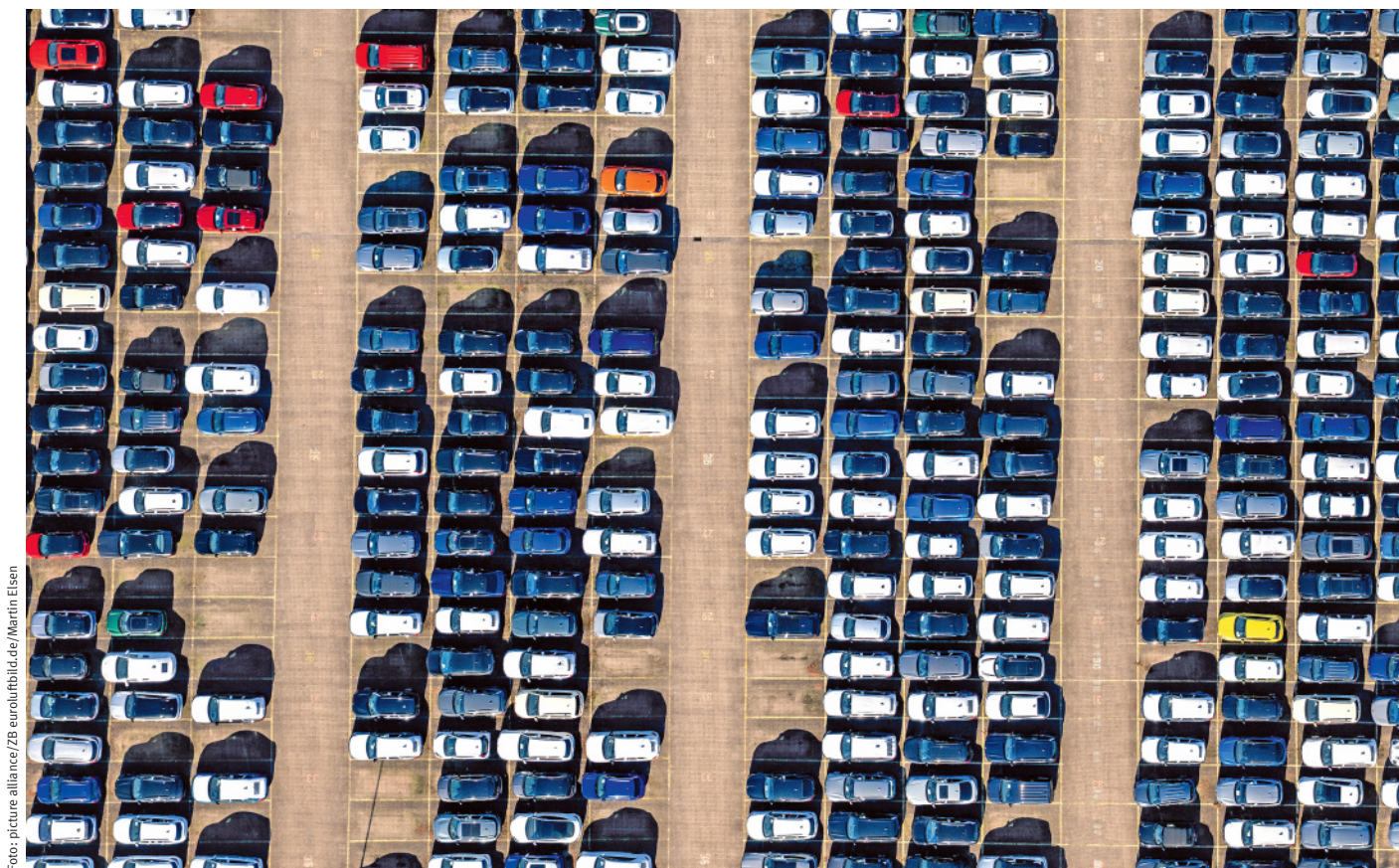


Foto: picture alliance/ZB eurofotobild.de/Martin Elsen

Auf dem Hof geblieben: Deutsche Hersteller und Zulieferer stecken in der Absatzkrise. Jetzt will die Politik den Markt ankurbeln.

Autoindustrie: Unterstützung in Berlin und Brüssel erkämpft

POLITIK Die IG Metall kämpft für die Beschäftigten der Autoindustrie – auch in Berlin und Brüssel. Jetzt sind unterstützende Maßnahmen angekündigt. Die IG Metall erwartet von der Politik aber noch mehr und nimmt Arbeitgeber in die Verantwortung.

Von Christoph Böckmann

Plötzlich geht es Schlag auf Schlag. Bundesregierung und EU-Kommission wollen die Rahmenbedingungen für die Automobilindustrie verbessern. Erst kündigt Bundeskanzler Friedrich Merz (CDU) beim Autogipfel im Oktober vergangenen Jahres Förderungen für die Automobilindustrie an und betont: »Die Automobilindustrie ist eine Schlüsselbranche für Wohlstand, Arbeitsplätze und Innovation in Deutschland. Wir wollen ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken.« Zwei Monate später stellt die EU-Kommission in Brüssel ein Maßnahmenpaket vor, mit dem sie die europäische Autoindustrie unterstützen will. »Dieses Paket wird für die europäische Automobilindustrie ein Rettungsanker sein«, betont Stéphane Séjourné, Exekutiv-Vizepräsident für Wohlstand und Industriestrategie.

Die Ankündigungen und Versprechungen aus Berlin und Brüssel kommen spät: Seit 2020 steckt die Autoindustrie in der

Krise – und mit ihr ihre Beschäftigten. Corona, der Angriff Russlands auf die Ukraine, Trumps Zölle und billige subventionierte Autos aus China, die auf den Weltmarkt drängen und ihn verändern, belasten die Branche. Jetzt wollen Bundesregierung und EU-Kommission also helfen. Doch aus heiterem Himmel kommen die Maßnahmen nicht.

Lange haben IG Metall und IG Metall-Betriebsräte für Verbesserungen gekämpft. Einer von ihnen ist Achim Dietrich. Der Gesamtbetriebsratsvorsitzende vom Automobilzulieferer ZF beschreibt den Prozess so: »Gemeinsam mit den Kollegen aus den anderen Zuliefererbetrieben haben wir im Schulterschluss mit den Betriebsräten der OEMs und der IG Metall zahlreiche Gespräche in Brüssel und Berlin geführt, um unsere Position an den Mann und die Frau zu bringen.« Am Ende hat sich die Arbeit gelohnt. Bund und EU verkünden verschiedene Maßnahmen. Zum Beispiel diese:

E-Auto-Kauf wird wieder staatlich gefördert

Die Förderung von elektrisch betriebenen Fahrzeugen ist zurück. Das bestätigte Bundesumweltminister Carsten Schneider (SPD) in Berlin. Wer sein Elektroauto oder bestimmte Plug-in-Hybride sowie Elektroautos mit Reichweitenverlängerer (Range Extender) seit dem 1. Januar 2026 neu zugelassen hat oder zulässt und unter einer bestimmten Einkommensgrenze liegt, kann je nach Fahrzeug, Einkommen und Familiengröße Fördermittel in Höhe von 1500 bis 6000 Euro beantragen. Die Förderanträge können rückwirkend gestellt werden, das Onlineportal dazu soll ab Mai freigeschaltet sein. Die Bundesregierung nimmt drei Milliarden Euro in die Hand und will damit bis 2029 circa 800 000 Fahrzeuge fördern.

Schon von 2016 bis 2023 gab es eine Förderung, den »Umweltbonus«, der dafür sorgte, dass der Umstieg auf E-Auto oder Hybrid für Kunden interessanter wurde. Doch dann ging der Ampelregierung das Geld aus. Die Förderung endete von einem Tag auf den anderen und die Verkaufszahlen brachen ein. Die IG Metall fordert seitdem, dass zum Ankurbeln der E-Mobilität der Kauf und das Leasing finanziell unterstützt werden sollen – und zwar für Menschen mit mittleren und geringen Einkommen. Mit Erfolg, wie sich jetzt zeigt.

Ebenfalls positiv: Die Kfz-Steuerbefreiung für Elektroautos endete nicht 2025, sondern läuft bis 2035 weiter, wie von der IG Metall gefordert.

Hybride und Range Extender auch nach 2035

Für die IG Metall ist seit Langem klar: Plug-in-Hybride und Elektrofahrzeuge mit Range Extender können auf dem Weg zur klimaneutralen Mobilität eine wichtige Rolle spielen. »Hybride und Range Extender tragen ebenfalls zur CO₂-Reduktion bei und sind gleichzeitig für viele Menschen – insbesondere im ländlichen Raum – alltagstauglicher als reine E-Modelle«, erklärt Achim. Der ZF-Betriebsrat betont: »Wir haben tolle Produkte, die gleichzeitig industrielle Wertschöpfung in Deutschland und Europa sichern. Außerdem können wir so Zeit gewinnen, die Transformation sozial und gerecht zu gestalten.« Das zeigen auch die Zahlen. Unterschiedliche Studien errechnen, dass europaweit bis zu 200 000 Arbeitsplätze gesichert werden könnten, wenn Hybride und Range Extender nicht ab 2035 generell verboten sind. Diesen Argumenten folgt mittlerweile auch die EU-Kommission. Sie ist von ihrem strikten Verbrenner-Aus ab 2035 abgewichen. Ihr neuer Vorschlag: Ab 2035 müssen Automobilhersteller die Auspuffemissionen nur um 90 Prozent verringern. Die verbleibenden zehn Prozent der CO₂-Emissionen dürfen sie durch die Verwendung von kohlenstoffarmem Stahl aus der Europäischen Union oder durch E-Fuels und Biokraftstoffe ausgleichen.

European Content und grüner Stahl

Dass Fahrzeughersteller die CO₂-Emissionen ihrer Fahrzeuge ausgleichen können, indem sie in der EU hergestellten grünen Stahl verwenden, ist ebenfalls sehr hilfreich. Die IG Metall hatte das vorgeschlagen, denn die Maßnahme hilft gleich

zweifach: Autohersteller können die CO₂-Grenzwerte leichter einhalten und die heimische Stahlindustrie bekommt Aufträge für grünen Stahl. Die IG Metall fordert generelle Local-Content-Kriterien in der europäischen Wirtschaft: »Wer in Europa verkauft, muss auch einen großen Teil hier produzieren und hier Arbeitsplätze schaffen«, ist ihr Credo.

Jetzt sieht die EU-Kommission in ihrem Automobilpaket an verschiedenen Stellen Local-Content-Kriterien vor: in den Regelungen zu Firmenflotten, bei der Anrechnung elektrischer Kleinwagen und grünem Stahl in den Flottengrenzwerten und im »Battery Booster«, einem Maßnahmenpaket für den Aufbau einer vollständig in der EU ansässigen Batterie-Wertschöpfungskette. Die IG Metall begrüßt das und sieht es als angemessene Industriepolitik in einer neuen Zeit globaler Standortkonkurrenz.

Politik und Unternehmen stehen in der Pflicht

Für Jubelrufe ist es jedoch zu früh. Zum einen muss das EU-Parlament die Vorschläge der EU-Kommission noch bestätigen. Zum anderen hat die Politik weitere Hausaufgaben zu erledigen. So fordert die IG Metall die Bundesregierung auf, die Ladeinfrastruktur gezielt weiter auszubauen und für günstigen Ladestrom zu sorgen. Außerdem hält die IG Metall die Bundesregierung an, die E-Auto-Förderung auf in Europa gefertigte Autos zu beschränken.

Achim ordnet die politischen Erfolge so ein: »Diese ersten Schritte verschaffen uns – hoffentlich – ein bisschen mehr Luft im Kampf für zukunftsfeste Arbeitsplätze. Es bleibt dennoch eine riesige Kraftanstrengung, den Kahlschlag und die Verlagerungen in unserer Industrie zu verhindern.«



Foto: Lando Hass

»Wenn Unternehmen Spielraum und Förderung erhalten, müssen sie auch Verantwortung übernehmen.«

Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall

Von den Arbeitgebern verlangt er: »Der Verlagerungswahnsinn muss aufhören. Der Arbeitsplatzabbau, den wir im Moment erleben, hat nur zum kleineren Teil etwas mit Transformation zu tun. Natürlich sind wir zum Teil unterausgelastet, dem könnten wir aber mit unseren zahllosen Flexibilisierungsinstrumenten begegnen. In Wahrheit verlagern die Unternehmen derzeit massenhaft Arbeit ins Ausland – vor allem in der Verwaltung und in den Entwicklungsbereichen. Das muss aufhören.«

Die IG Metall nimmt neben der Politik auch die Unternehmen in die Pflicht. So betont Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall: »Wenn die Unternehmen nun neuen Spielraum und Förderung erhalten, müssen sie auch Verantwortung für den Standort übernehmen. Auslaufende Produktion in Deutschland ab- und Zukunftsprodukte an Billiglohnstandorten aufzubauen, damit muss Schluss sein. Wir werden hier nicht lockerlassen und dafür auch notfalls in den Konflikt gehen.« 

Ungleich bezahlt zu werden, obwohl man die gleiche Arbeit leistet: Für viele Frauen ist das bittere Realität.

Foto: picture alliance / ipon / Stefan Borens



Schlechter bezahlt – weil Du Fußball magst?

EQUAL PAY Dass Frauen für gleiche Tätigkeiten bei gleicher Qualifikation weniger Geld verdienen als Männer, ist so, als würde jemand schlechter bezahlt, weil er Fußball mag. Was die Wahl des Hobbys mit der Bezahlung zu tun hat? Nichts! So wie das Geschlecht nichts damit zu tun haben sollte. Ein Fall aus einem deutschen Unternehmen zeigt, was geschieht, wenn Betroffene diese Ungerechtigkeit nicht länger hinnehmen.

Von Leonie Scholz

Stell Dir vor, Du würdest jedes Jahr mehrere Tausend Euro weniger verdienen als Deine Kollegen – nur, weil Du Fußballfan bist. Nicht wegen Deiner Leistung, nicht wegen Deiner Qualifikation. Auch nicht wegen Deiner Erfahrung. Einfach nur wegen eines Merkmals, das absolut nichts mit Deiner Arbeit zu tun hat.

Der Gedanke wirkt absurd. Aber er macht sichtbar, wie willkürlich Entgeltungleichheit ist. Denn während niemand akzeptieren würde, aufgrund eines privaten Hobbys weniger Gehalt zu bekommen als andere, erleben Frauen

genau das. Alltäglich. Sie verdienen weniger, obwohl sie Gleiches leisten. Der einzige Unterschied ist ein Merkmal, das genauso wenig mit Arbeit zu tun hat wie ein Hobby: ihr Geschlecht.

Ungleichheit ist Realität

Und diese Ungleichheit ist keine theoretische Debatte, sondern lässt sich klar beziffern. Frauen haben in Deutschland auch 2025 im Durchschnitt deutlich weniger verdient als Männer. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag ihr Bruttostundenverdienst bei 22,81 Euro und damit 4,24 Euro unter

dem ihrer männlichen Kollegen. Die Lohnlücke beträgt damit weiterhin 16 Prozent und hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verringert.

Ein genauerer Blick zeigt jedoch, dass sich Unterschiede verringern lassen – insbesondere dort, wo Tarifverträge gelten. In tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie verdienen Frauen pro Stunde rund 11,41 Euro mehr als Frauen in nicht tarifgebundenen Unternehmen. Gleichzeitig halbiert sich dort die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen: Sie liegt bei 9 Prozent, während sie in Betrieben ohne Tarifbindung

18 Prozent beträgt. Tarifverträge reduzieren Ungleichheit also messbar. Und die 16 Prozent des unbereinigten Gender Pay Gap bilden nur einen Teil der Realität ab. Denn Frauen und Männer arbeiten häufig unter unterschiedlichen strukturellen Bedingungen: Werden Faktoren wie der höhere Anteil von Teilzeitarbeit bei Frauen, Unterschiede in Ausbildung, Berufswahl oder Karriereverläufen berücksichtigt, schrumpft die Lohnlücke auf sechs Prozent.

Verglichen werden dabei Frauen und Männer mit vergleichbarer Qualifikation, Tätigkeit und ähnlichem beruflichen Werdegang in derselben Branche. Auch dieser scheinbar kleinere Unterschied kann sich über Jahre hinweg zu einem erheblichen finanziellen Nachteil summieren. Und er kann Frauen Tausende Euro im Jahr kosten.

Dass Entgeltunterschiede nicht länger als bloßes Ergebnis individueller Entscheidungen oder historischer Gewohnheiten abgetan werden können, ist auch der aktuellen Rechtsprechung zu verdanken. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat 2021 klargestellt, dass bereits die geringere Bezahlung im Vergleich zum Median männlicher Vergleichspersonen als ernsthafter Hinweis auf eine mögliche Benachteiligung ausreicht. 2023 hat das BAG entschieden, dass auch die bloße Entgeltdifferenz im Vergleich zu einer konkreten männlichen Vergleichsperson ausreicht, um die Vermutung der Diskriminierung auszulösen. Erst kürzlich hat das BAG schließlich bestätigt, dass Klägerinnen sich sogar mit dem Bestverdiener vergleichen können.

Damit wurde die Beweislast umgekehrt: Die Klägerin muss lediglich nachweisen, dass sie vergleichbare Arbeit leistet und weniger verdient. Weitere Indizien für eine Diskriminierung muss sie nicht nachweisen. Dagegen muss der Arbeitgeber nachweisen, dass die Differenz nicht auf einer Benachteiligung beruht.

Wenn Ungleichheit sichtbar wird

Wie stark diese veränderte Rechtslage wirkt, zeigt ein Fall aus einem deutschen IT-Unternehmen. Dort begannen engagierte Betriebsratsmitglieder vor einiger Zeit, die Vergütungsstrukturen genauer zu betrachten. Was zunächst als all-

gemeine Sensibilisierung gedacht war, entwickelt sich rasch zu einer umfangreichen Analyse: Gehaltsdaten werden verglichen, Verteilungskurven übereinandergelegt, Leistungsbewertungen ausgewertet. Das Ergebnis ist eindeutig: Unter den Beschäftigten, die nach Tarif bezahlt werden, können keine Unterschiede in der Bezahlung zwischen Männern und Frauen festgestellt werden. Deutliche Abweichungen finden sich dagegen im außertariflichen Bereich – dort, wo Boni, Zulagen und Jahreszahlungen individuell festgelegt werden.

»Im außertariflichen Bereich lagen die Einkommen der Frauen in vielen Fällen deutlich unter denen der Männer«, heißt es aus dem Umfeld des Unternehmens. Die Differenzen reichten von wenigen Tausend Euro pro Jahr bis zu mittleren fünfstelligen Beträgen.

Entgeltgleichheit ist einklagbar

Eine Beschäftigte – wir nennen sie »Petra«, weil sie anonym bleiben will – reagiert besonders entschlossen. Sie ist bereits länger im Unternehmen, hat solide Bewertungen, trägt Verantwortung und erfüllt die gleichen Aufgaben wie ihre männlichen Kollegen. Als ihr bewusst wird, dass sie über Jahre hinweg deutlich weniger verdient hat als ihre männlichen Kollegen, entscheidet sie: Das lasse ich mir nicht gefallen. Sie beschließt zu klagen – nicht nur aus eigenem Interesse, sondern auch, um ein Zeichen zu setzen. Unterstützung bekommt sie aus der Belegschaft, von Betriebsratsmitgliedern und der IG Metall. Der Arbeitgeber reagiert

darauf zunächst mit den üblichen Argumenten: Die Zahlen seien falsch, die Interpretation überzogen, die Vergütungsstrukturen komplex. Doch als Petra die Klage einreicht, verschiebt sich das Kräfteverhältnis. Beim Gutetermin zeigt sich unmittelbar, was die Beweislastumkehr des BAG-Urteils bedeutet.

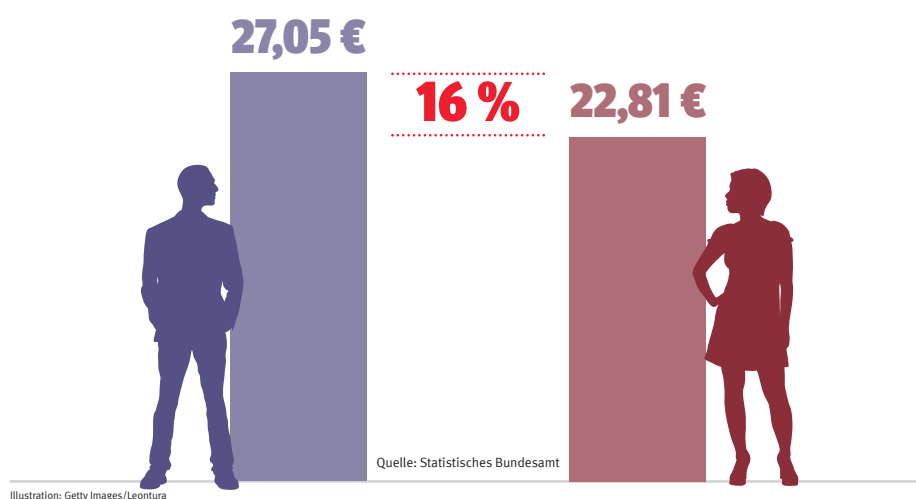
Noch bevor der Anwalt der Gegenseite richtig ins Reden kommt, liegt die Bewertung des Richters auf dem Tisch. Er hat die Unterlagen geprüft, die Nachzahlungen überschlagen und den zukünftigen Anspruch berücksichtigt. Dann schlägt er einen Vergleich vor: 75 Prozent der geforderten Summe. Und da der Anwalt der Arbeitgeberseite die angebrachten Einwände weder erklären noch belegen kann, bleibt der Richter klar: Die Benachteiligung sei plausibel, die Zahlen stimmten, die Beweislast liege beim Arbeitgeber – und der konnte nichts vorbringen, was die Vermutung entkräftet hätte.

Petra und der Arbeitgeber nehmen den Vergleich an. Die Nachzahlung erfolgt. Doch weit wichtiger ist etwas anderes: Sie hat Gerechtigkeit erfahren. »Es hat sich etwas bewegt«, heißt es aus dem Betrieb. »Viele Frauen haben verstanden: Man muss sich nicht dafür schämen, dass man Gerechtigkeit einfordert.«

Gleiche Arbeit, gleiches Geld – klingt selbstverständlich, ist es aber noch lange nicht. Fälle wie der von Petra zeigen, dass es sich lohnt, dafür zu kämpfen. Mit Mut und Beharrlichkeit. Denn: Entgeltgleichheit ist keine moralische Bitte, sondern ein einklagbares Recht. 

Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen 2025

Bruttostundenverdienst



Personalakte: Was ist erlaubt?

RECHT SO Der Umgang mit der Personalakte ist im Arbeitsrecht klar geregelt. Die Personalakte enthält sensible Daten über Beschäftigte. Die dürfen jederzeit Einsicht nehmen und dabei ein Betriebsratsmitglied hinzuziehen.



Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass Unbefugte zu keiner Zeit Zugriff auf Personalakten haben, egal ob auf Papier oder digital.

Arbeitgeber haben ein Interesse daran, Informationen über die Beschäftigten zu sammeln, um ein umfassendes Bild über das laufende Arbeitsverhältnis und die Erfüllung vertraglicher Pflichten zu haben. Andererseits stehen in der Personalakte sensible personenbezogene Daten, für die strenge datenschutzrechtliche Vorgaben gelten. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Beschäftigten wird geschützt.

Was darf dokumentiert werden?

Die Personalakte darf Arbeitsvertrag, Bewerbungsunterlagen, Personalfragebögen, Aufhebungsverträge, Zeugnisse, Ab- und Ermahnungen, Leistungsbeurteilungen, Kündigungen, Fortbildungsnachweise, Krankheitsbescheinigungen

und Urlaubsanträge enthalten. Daten über ethnische Herkunft, Sexualität, Hobbys oder Social-Media-Profile ohne konkreten Bezug sind unzulässig.

Beschäftigte haben jederzeit Anspruch auf vollständige Einsicht in ihre Akte (Paragraf 83 Absatz 1 Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG). Bei der Akteneinsicht kann ein Betriebsratsmitglied hinzugezogen werden. Hiervon zu unterscheiden ist das Auskunftsrecht der Beschäftigten nach Artikel 15 Datenschutz-

Grundverordnung (DSGVO). Nach dieser Vorschrift können die Arbeitnehmer eine Auskunft über die vom Arbeitgeber bearbeiteten personenbezogenen Daten wie etwa Herkunft der Daten, Verarbeitungszwecke und Speicherdauer verlangen. Artikel 15 DSGVO sieht auch die Zurverfügungstellung der Kopie in geeigneter Form vor. Dazu gehört die postalische oder elektronische Übersendung.

Was tun bei Abmahnung?

Die Abmahnung droht im Wiederholungsfall arbeitsrechtliche Konsequenzen an und schafft damit die Grundlage für eine ordentliche Kündigung. Weigert sich der Arbeitgeber, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen, können Beschäftigte sich mit einer Gegendarstellung wehren, verbunden mit der Aufforderung, künftig die Abmahnung nur gemeinsam mit der Gegendarstellung zu verwenden. Wiederholt sich das abgemahnte Verhalten nicht, verliert die Abmahnung nach einer gewissen Zeit ihre Warnfunktion und muss entfernt werden. Dieser Zeitraum ist einzelfallbezogen. Bei leichteren Pflichtverstößen wird oft ein Zeitraum von bis zu zwei Jahren als Richtwert angenommen, der aber auch kürzer ausfallen kann.

Bei Arbeitgeberwechsel bleibt die Akte beim alten Arbeitgeber, der sie bis zum Ablauf gesetzlicher Fristen (drei bis zehn Jahre) aufbewahrt. Eine Weitergabe der Daten an den neuen Arbeitgeber ist nur mit Einwilligung des Beschäftigten zulässig. 

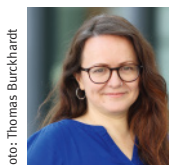


Foto: Thomas Burckhardt

YULIYA ZEMLYANKINA

ist Juristin bei der DGB Rechtsschutz GmbH und schreibt in jeder Ausgabe über Fälle aus der Praxis.

Ihr habt Fragen zum Rechtsschutz? Die zuständige Geschäftsstelle der IG Metall hilft Euch gern weiter:

igmetall.de/vor-ort

§ Alles Recht

FRÜHSTÜCKSPAUSE

Abschaffung der Frühstückspause durch eine Betriebsvereinbarung nicht ohne Weiteres möglich

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat eine wichtige Entscheidung zum Tarifvorbehalt getroffen. Zugrunde lag der Fall, dass ein tarifgebundener Arbeitgeber den Beschäftigten eine bezahlte Frühstückspause gewährte. Die sollte per Betriebsvereinbarung abgeschafft werden. Der Kläger berief sich darauf, dass durch die wiederholte Gewährung der Pause eine betriebliche Übung entstanden sei.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht wiesen die Klage ab und begründeten, auch eine mögliche betriebliche Übung sei durch die Betriebsvereinbarung beseitigt worden. Das BAG hat anders entschieden: Der für den Betrieb

geltende Tarifvertrag regelte eine ganze Reihe von Fällen bezahlter Freistellungen. Obwohl eine bezahlte Frühstückspause dort nicht tariflich geregelt war, sah das Gericht in der Betriebsvereinbarung einen Verstoß gegen die Regelungssperre des Paragraph 77 Absatz 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Bei der Pause handelt es sich aus Sicht des BAG auch um eine bezahlte Freistellung.

Das BAG macht in der Entscheidung klar, dass ein Verstoß gegen den Tarifvorbehalt auch dann vorliegt, wenn eine Betriebsvereinbarung inhaltlich gar nicht gegen tarifliche Regelungen verstößt. Tarifverträge sollen grundsätzlich nicht durch ergänzende oder abweichende Regelungen der Betriebsparteien ausgehöhlt werden. Das BAG hat den Fall an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen, damit dort das Vorliegen einer betrieblichen Übung geprüft wird. BAG vom 20. Mai 2025 – 1 AZR 120/24

ARBEITSZEUGNIS

Arbeitgeber können keinen Zeugnisverzicht erzwingen

Jeder Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis. Das Zeugnis muss mindestens Angaben zur Art und Dauer der Tätigkeit enthalten. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer verlangen, dass sich die Angaben auch auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstrecken. Arbeitszeugnisse sind für den Stellenwechsel in der Praxis von großer Bedeutung und erleichtern das Fortkommen im Berufsleben. Angesichts dieses Schutzcharakters ist es den Arbeitgebern verwehrt, während des Arbeitsverhältnisses Druck dahin gehend auszuüben, dass auf ein Zeugnis verzichtet wird. Vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses abgegebene Verzichtserklärungen, Erlassverträge oder den Zeugnisanspruch ausschließende Vereinbarungen sind nichtig. Das ist erst nach Arbeitsende zulässig. BAG vom 18. Juni 2025 – 2 AZR 96/24 (B)

BETRIEBSRATSWAHL

Bei weniger Bewerbern als Sitze ist keine Nachfrist zur Einreichung weiterer Kandidaten vorgesehen

In einem Beschluss des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ging es um die Anfechtung einer Betriebsratswahl, bei der weniger Kandidaten für den Betriebsrat aufgestellt wurden, als Sitze zu besetzen waren. Konkret waren nur sechs Kandidaten vorgeschlagen worden bei der Wahl eines Betriebsrats mit neun Sitzen. Der Wahlvorstand setzte daraufhin eine Nachfrist zur Einreichung weiterer Wahlvorschläge, obwohl gesetzlich keine neue Frist vorgesehen war.

Das BAG hat entschieden, dass es keine Pflicht zur Nachfristsetzung gibt bei zu wenigen Bewerbern für die Betriebsratswahl. Wenn weniger Wahlbewerber vorgeschlagen werden, als

Sitze zu vergeben sind, ist der Wahlvorstand nicht verpflichtet, eine zusätzliche Nachfrist zu setzen. Eine gesetzte Nachfrist ist sogar rechtswidrig. Sie führt aber nur dann zur Unwirksamkeit der Wahl, wenn sie das Ergebnis beeinflusst hat. Im konkreten Fall hatte dieser Verstoß keinen Einfluss auf das Wahlergebnis, denn auch in der Nachfrist wurde kein weiterer Bewerber vorgeschlagen. Es hätte sich an der Zusammensetzung des Betriebsrats also nichts geändert. Die Sache wurde zur erneuten Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Die Zurückverweisung erfolgte zur Prüfung weiterer Rügen. BAG, Beschluss 22. Mai 2025 – 7 ABR 10/24



IG Metall startet Initiative für Arbeit und Aufschwung

INITIATIVE Der Industriestandort Deutschland braucht neue Strategien, um aus der Krise zu kommen. Dafür hat die IG Metall eine Initiative gestartet. Es geht darum, Chancen zu nutzen, Innovationen voranzutreiben und so Arbeitsplätze zu sichern.

Von Christoph Böckmann

Worum es jetzt geht, macht Christiane Benner mit wenigen Worten deutlich: »Wir müssen neue Wege beschreiten, damit der Industriestandort Deutschland wieder dahin kommt, wo er hingehört: an die Spitze«, so die Erste Vorsitzende der IG Metall. Die IG Metall hat dafür eine Initiative gestartet. Dass etwas geschehen muss, ist klar. Denn die Ausgangslage ist bescheiden. 140 000 Arbeitsplätze hat die Industrie im vergangenen Jahr abgebaut. Doch die Zahlen hätten noch deutlich höher ausfallen können. »Ohne uns wäre es in der deutschen Industrie schon jetzt zappenduster«, erklärt Christiane Benner und fordert die Arbeitgeber auf, die Deindustrialisierung zu stoppen: »Wir erwarten ein klares Bekenntnis gegen Verlagerungen, Standortschließungen und Kündigungen, und zwar umgehend.«

Arbeitsplätze zu sichern. So kann beispielsweise KI in Verbindung mit der starken Produktionskompetenz der Beschäftigten und Betriebe zu einem zentralen Standortvorteil werden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass Betriebe sie rasch implementieren.

Schnellere Entscheidungsprozesse

Um die Einführung von KI zu beschleunigen, möchte die IG Metall Prozessvereinbarungen zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern schließen. Wer mit neuen Produkten am Markt erfolgreich sein will, der muss schnell sein. Das ist meist keine Stärke heimischer Unternehmenslenker.

Häufig haben Beschäftigte Ideen für neue Produkte, doch die Chefetagen reagieren darauf gar nicht oder zu langsam. Das zeigt auch eine Untersuchung des Instituts für Sozialforschung und der Hans-Böckler-Stiftung zum Transformations-

erleben in den Betrieben: Das Problem ist nicht die Mentalität der Beschäftigten, sondern die Inkonsistenz bei der Umsetzung in den Unternehmen. Teams, die beispielsweise versuchen, agil zu ar-

beiten, geraten regelmäßig in Konflikt mit bürokratischen Firmenkulturen, so das Ergebnis. Die IG Metall will das ändern. Christiane Benner betont: »Wir fordern, dass in allen Unternehmen die Entscheidungswege massiv verkürzt und Prozesse beschleunigt werden. Auch die gesetzlichen Grundlagen hierfür sollten angepasst oder geschaffen werden.«

Eine rote Linie zieht die IG Metall aber beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. »Das ist kein Ballast, sondern ein Grundpfeiler guter Arbeit«, erklärt Benner.

»Mit der Initiative für Arbeit und Aufschwung wollen wir das Land, seine Industrie und seine Beschäftigten stärken.«

Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall

Die IG Metall tritt Abbau und Abschwung entgegen, mit ihrer Initiative für Arbeit und Aufschwung. Der IG Metall geht es darum, dass Arbeitgeber, Politik und Gewerkschaften zusammenarbeiten, um Innovationen und Investitionen zu fördern und so Arbeitsplätze zu sichern. »Ziel ist es, den Industriestandort zu sichern und neu auszurichten, Zukunftsbereiche zu identifizieren und zu entwickeln, bestehende Wertschöpfungsnetzwerke zu stärken und neue aufzubauen. Alles für gute und sichere Arbeit«, erklärt Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall.

Chancen von KI und Digitalisierung

Seine Erneuerungskrise kann das Land meistern, wenn die Betriebe ihre Möglichkeiten und Potenziale besser nutzen, weiß die Erste Vorsitzende. Für die IG Metall ist klar: Digitalisierung und KI bieten Chancen für mehr Produktivität und neue Geschäftsmodelle. Die müssen die Betriebe nutzen, um Aufschwung und

Schluss mit der Sündenbockdebatte

Anstatt neue Geschäftsmodelle voranzutreiben und so ihre Versäumnisse der letzten Jahre wiedergutmachen, schieben Arbeitgeber den Beschäftigten den Schwarzen Peter zu: Sie hätten keine Lust zu arbeiten, wären immer krank, behaupten die Arbeitgeber. Den Angriffen auf die Beschäftigten und auch auf

Foto: Lando Hass



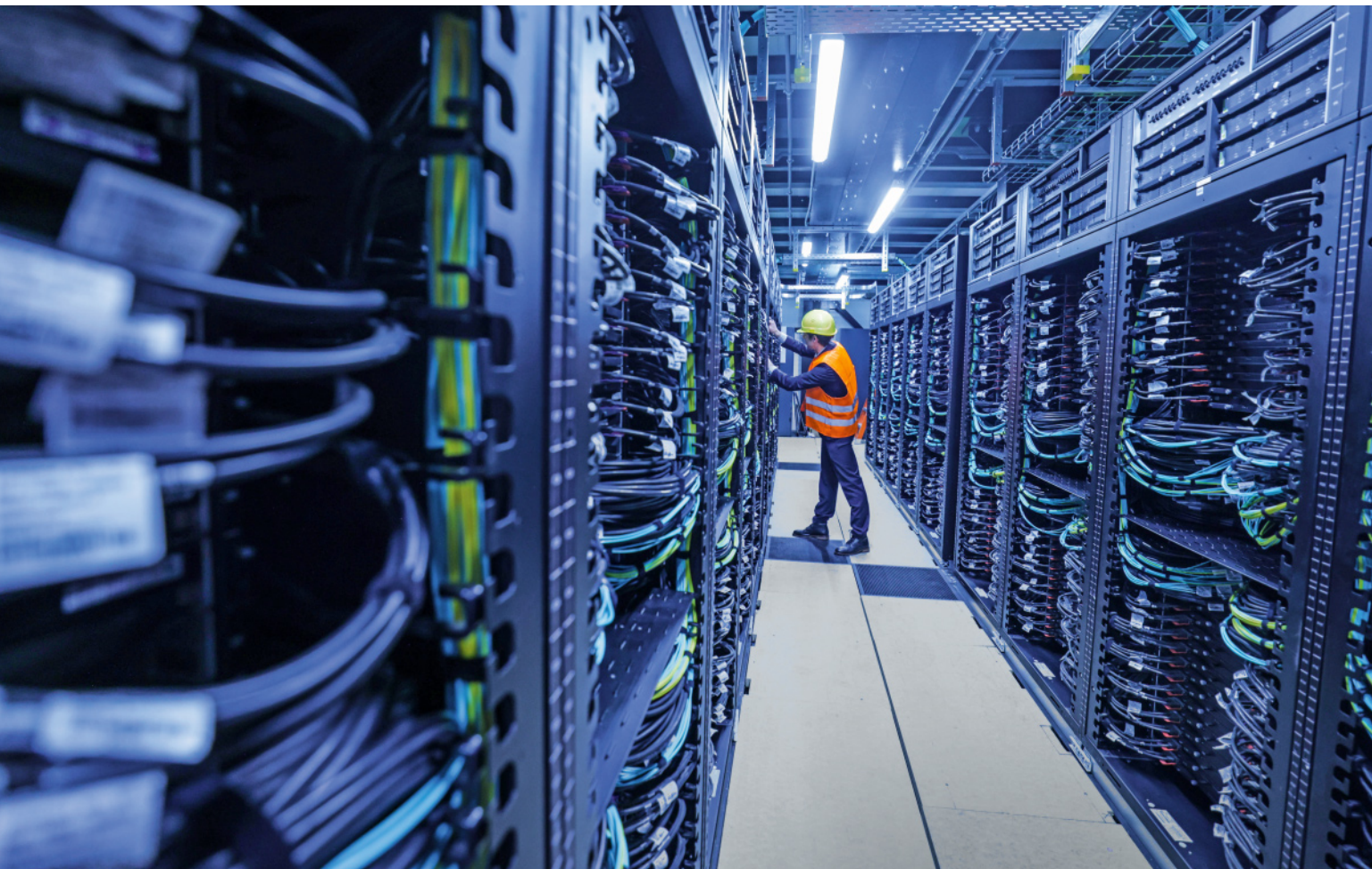


Foto: picture alliance/dpa/Oliver Berg

Innovationen ermöglichen und zur Marktreife bringen, das will die IG Metall mit ihrer Initiative vorantreiben.

den Sozialstaat tritt die IG Metall entschieden entgegen. Denn sie sind nicht nur falsch, sie verschlimmern die Krise noch: Sie führen zu Verunsicherung und lösen die Nachfrage- und Produktivitätsprobleme nicht.

Da auch die Gesundheit der Beschäftigten durch die Krise leidet, startet die IG Metall 2026 eine Offensive für Gesundheit in den Betrieben, um die Ursachen krankheitsbedingter Fehlzeiten zu bekämpfen.

Innovationen fördern

Auch die Politik muss ihren Beitrag leisten. Die IG Metall fordert von Berlin und Brüssel, Bürokratie abzubauen, Stromkosten für energieintensive Betriebe endlich wirklich zu senken und heimische Wertschöpfungsketten zu stärken. »Für öffentliche Aufträge muss lokaler Wertschöpfungsanteil Pflicht sein. Die 500 Milliarden Euro für Infrastruktur müssen in heimische Wertschöpfungsketten fließen. Unternehmen mit Tarifbindung müssen bevorzugt werden«, verdeutlicht Jürgen Kerner. Das bedeutet für die IG Metall auch: Förderungen für außereuropäische Unternehmen dürfen nur fließen, wenn Wertschöpfung und Arbeitsplätze in Deutschland und Europa gesichert oder geschaffen werden. Subventionen der EU dürfen nicht länger für Standort-

verlagerungen innerhalb Europas missbraucht werden. Generell fordert die IG Metall European-Content-Regelungen. Was das heißt, bringt Jürgen Kerner auf den Punkt: »Wenn der chinesische Autobauer BYD in Ungarn fast ausschließlich chinesische Komponenten verbaut und selbst Arbeitskräfte importiert, läuft etwas gewaltig schief. Wer hier verkaufen will, muss auch hier produzieren. Das gilt auch für unsere Hersteller.«

»Ziel ist es, den Industriestandort zu sichern, neu auszurichten, Zukunftsbereiche zu identifizieren und zu entwickeln.«

Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall



Foto: Lando Hass

So geht es in den Betrieben weiter

Die Beschäftigten wissen am besten, wo es in ihren Betrieben bürokratische Hürden gibt und wo Innovations- und Digitalisierungspotenziale liegen. Die IG Metall wird daher noch stärker Betriebsräte, Vertrauensleute und die Beschäftigten dabei unterstützen, Prozesse zu beschleunigen und praktische Lösungen umzusetzen. Christiane Benner betont: »Mit der Initiative für Arbeit und Aufschwung wollen wir nach vorn – um dieses Land, seine Industrie und Beschäftigten zu stärken. Legen wir los!« 

TEILZEIT

Drei Fragen an Stefanie Geyer zur Debatte über Teilzeitarbeit

1 Warum arbeiten so viele Beschäftigte in Teilzeit? Teilzeit ist für viele Menschen kein »Wunschmodell«, sondern oft die einzige Möglichkeit, Arbeit und Leben miteinander zu vereinbaren. Häufige Gründe sind Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, gesundheitliche Belastungen oder Weiterbildung. Dazu kommt: Viele übernehmen Verantwortung in Vereinen, Initiativen oder sozialem Engagement. All diese Aufgaben erfordern Zeit und flexible Arbeitszeiten, die Vollzeitmodelle häufig nicht bieten.

2 Was ist notwendig, damit Teilzeit nicht zur Karrierebremse wird?

Dafür erforderlich ist zuerst ein Recht, die Arbeitszeit wieder aufzustocken – und zwar verlässlich. Heute verhindern das oft unwillige Arbeitgeber. Gleichzeitig ist ein kultureller Wandel nötig. Viele arbeiten hoch effizient und konzentriert. Das wird aber oft übersehen. Gute betriebliche Modelle wie »Führen in Teilzeit« zeigen bereits, dass sich Verantwortung und reduzierte Arbeitszeit nicht ausschließen.

3 Welche politischen Verbesserungen sind nötig?

Entscheidend sind verlässliche Rahmenbedingungen: eine gute und verlässliche Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege, ein stärkeres Recht auf Arbeitszeitaufstockung und steuerliche Reformen, die Fehlanreize beseitigen. Teilzeit muss eine echte Wahl bleiben – ohne finanzielle Nachteile oder Karriereeinbußen. Auch die Gesellschaft profitiert: Wer Zeit für Familie, Pflege oder Ehrenamt hat, stärkt den sozialen Zusammenhalt.



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

SOLIDARITÄT

Starkmachen für Gleichstellung
Internationaler Frauentag 2026

Am 8. März ist Internationaler Frauentag. Ein Tag, an dem Beschäftigte klar machen: Gleichstellung ist kein Selbstläufer. Sie ist das Ergebnis von Engagement, Solidarität und hart erkämpften Fortschritten – und sie bleibt eine Aufgabe, für die wir weiter Druck machen und konkrete Verbesserungen einfordern müssen. Zum Frauentag macht die IG Metall allen Frauen ein besonderes Geschenk: einen Gutschein, mit dem sie kostenlos an Onlinekursen teilnehmen können. Für IG Metall-Mitglieder gibt es exklusiv vertiefende Angebote.

igmetall.de/frauentag



Foto: Frank Rumpenhorst

Die IG Metall-Beratungsstelle Der Laden Der Laden wurde vor zehn Jahren gegründet. Menschen mit Fluchterfahrung bekommen hier Unterstützung, um in der Gesellschaft Fuß zu fassen und sich zu integrieren.

10 JAHRE BERATUNGSSTELLE DER LADEN

IG Metall hilft Menschen bei der Integration
Bedarf an Beratung nach wie vor sehr hoch

Die IG Metall-Beratungsstelle Der Laden wurde 2016 gegründet und begeht im April ihr zehnjähriges Bestehen. Menschen mit Migrationshintergrund und unsicherem Bleibestatus kommen in die Beratungsstelle in Frankfurt. Hier erhalten sie Unterstützung bei der Arbeitssuche und Sozialberatung. In Deutschland Fuß zu fassen ist nicht einfach. Das liegt auch an den Mühlen der Behörden und dem schwierigen Wohnungs- und Arbeitsmarkt. Inzwischen arbeiten sechs Beschäftigte im Team um die Leiterin Bianka Huber, darunter auch Menschen mit eigener Fluchterfahrung. Sie können den Besuchern in der jeweiligen Muttersprache wie Urdu, Farsi, Paschtu, Tigrinya, Dari, Türkisch und Arabisch helfen.

»Die Beratungsstelle hat vielen Menschen in verzweifelten Lebenslagen geholfen und Einzigartiges geleistet«, so der Zweite Vorsitzende der IG Metall, Jürgen Kerner. Der Laden ist ein Projekt der IG Metall und des Vereins Helfen. Hilft. Punkt! Wer die Einrichtung unterstützen möchte, kann Mitglied werden und spenden an IBAN DE 33 5019 0000 7900 0152 53.

helfenhilftpunkt.de

WIR KÄMPFEN UM UNSERE INDUSTRIE

MAN Salzgitter: Standort und Zukunft gesichert
Verlagerungen und Entlassungen verhindert

Die Konzernleitung wollte verlagern und ab Januar 2027 bis zu 1300 Beschäftigte entlassen. Das ist vom Tisch. Die Produktion von Lkw-Komponenten bleibt bei MAN Truck & Bus in Salzgitter. Die Beschäftigung ist bis mindestens 2035 gesichert. Zudem erreichten Beschäftigte, Betriebsrat und IG Metall in schwierigen Verhandlungen und mit Druck durch Aktionen Investitionen und Mitbestimmung bei der Transformation. Experten, Facharbeiter und Führungskräfte haben bereits zahlreiche Vorschläge zu Optimierungen und neuen Produkten ausgearbeitet.

nieder-sachsen-anhalt.igmetall.de

GLEICHSTELLUNG

Gleichstellung erst in 50 Jahren Deutschland nur auf Platz elf

Mindestens 50 Jahre wird es noch dauern, bis die vollständige Gleichstellung der Geschlechter in der EU erreicht ist. Zu diesem Ergebnis kam eine Untersuchung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen. Deutschland liegt im EU-Vergleich zwar auf Platz 11 und zeigt leichte Fortschritte bei der Gleichstellung der Geschlechter. Im Bereich Arbeit schneidet Deutschland jedoch deutlich schlechter ab und erreicht nur Rang 25. Insgesamt blieb Deutschland hinter dem EU-Durchschnitt zurück.

ARBEITSMARKT

Kurzarbeitergeld verlängert IG Metall-Forderung erfüllt

Die Bundesregierung hat die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld erneut verlängert. Bis Ende 2026 gilt damit weiterhin: Kurzarbeitergeld kann bis zu 24 Monate gezahlt werden. Ist die Bezugsdauer ausgeschöpft, muss ein gewisser Zeitraum wieder ohne Kurzarbeit überwunden werden, bevor erneut Kurzarbeitergeld fließen kann. Die Verlängerung der Bezugsdauer schafft Sicherheit für viele Kolleginnen und Kollegen. Die IG Metall hatte sich bei der Bundesregierung für diese Maßnahme eingesetzt.

igmetall.de/kurzarbeit

SOZIALPOLITIK

Pflegereform braucht mehr Mut Arbeitsgruppe enttäuscht

Die Bundesregierung arbeitet an einem Neustart für die Pflegeversicherung. Eine Arbeitsgruppe sollte Vorschläge erarbeiten. Doch sie hat es versäumt, neue und wirklich solidarische Wege einzuschlagen. Mit den vorgelegten Vorschlägen bleibt Pflege für viele weiterhin ein Armutsrisiko. Die IG Metall fordert: eine Begrenzung der Eigenanteile für die Kosten des Pflegeheims, eine Pflegeversicherung, die sämtliche pflegebedingten Kosten übernimmt. Sie fordert eine Bürgerversicherung, in die alle einzahlen.

igmetall.de/pflege

HANNOVER MESSE VOM 20. BIS 24. APRIL

Kostenfrei die Weltleitmesse der Industrie erleben

Mitglieder können sich Tickets für die Hannover Messe sichern

Auch in diesem Jahr setzt die IG Metall ihre Tradition fort: IG Metall-Mitglieder erhalten kostenlosen Eintritt zur Hannover Messe. Die weltweit wichtigste Industriemesse findet vom 20. bis 24. April statt. Beschäftigte können sich aus erster Hand über technologische Entwicklungen, neue Geschäftsmodelle und Zukunftstrends der Industrie informieren. Der Weg zum kostenlosen Messticket ist unkompliziert. Den dafür nötigen Registrierungslink mit Informationen zu den Tickets und zum Programm gibt es hier: igmetall.de/hannovermesse. Über den IG Metall-Registrierungslink könnt Ihr Euch mit Name und Betrieb anmelden. Das personalisierte E-Ticket wird Euch anschließend per E-Mail zugesandt. Das Ticket gilt als Dauerticket für alle Veranstaltungstage, ist jedoch nicht als Fahrkarte für den öffentlichen Nahverkehr in Hannover nutzbar. Highlight ist der Auftritt der IG Metall am 22. April um 13 Uhr auf der Hauptbühne im Zentrum der Messe. Die IG Metall-Vorsitzende Christiane Benner diskutiert dann mit Vertretern aus Politik und Wirtschaft über die Zukunft des Industriestandorts.



Viele Metallerinnen und Metaller haben den Termin fest gebucht. Auf der Hannover Messe gibt es die neuesten Trends der Industrie zum Anschauen und Anfassen. Und das kostenfrei dank der IG Metall.

VERHAFTETE GEWERKSCHAFTER

Freiheit für Gewerkschafter Lee Cheuk-yan in Hongkong Gemeinsame Petition mit IGB und Amnesty International

Der Gewerkschafter Lee Cheuk-yan (69) ist der ehemalige Generalsekretär des unabhängigen Gewerkschaftsbundes in Hongkong. Er ist seit fünf Jahren inhaftiert. Der Vorwurf gegen ihn lautet »Aufruf zur Unterwanderung der Staatsmacht«. Lee Cheuk-yan hatte sich für freie Wahlen und die Erinnerung an das Massaker in Peking 1989 eingesetzt.

Die IG Metall fordert mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und Amnesty International die Freilassung von Lee Cheuk-yan und allen Gewerkschaftern, die wegen der Ausübung ihrer Rechte in Haft sind. Die Initiative wird von vielen internationalen

Gewerkschaftsorganisationen wie IndustriALL Global Union unterstützt. »Alle Anklagen gegen ihn müssen fallen gelassen werden«, erklärt Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall. Auf den 1.-Mai-Kundgebungen wird die IG Metall zusammen mit Amnesty für Lee Cheuk-yans Freilassung Unterschriften sammeln. Auch für die inhaftierte belarussische Gewerkschafterin Volha Brytsikava (56) wird es eine Soliaktion geben. Eine entsprechende Petition könnt Ihr auf der Website der IG Metall Sprockhövel unterzeichnen. igmetall-sprockhoevel.de/verfolgte-gewerkschafterinnen/

Das Abc der Betriebsrente

ALTERSVORSORGE Betriebliche Altersvorsorge ist eine wichtige Ergänzung zur gesetzlichen Rente. Sie kann aber kompliziert sein. Wir erklären, was Ihr beim Abschluss wissen solltet – und was eine gute Betriebsrente ausmacht.

Von Simon Che Berberich | Illustration: Katja Weikenmeier

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Deutschland hat Anspruch auf eine Betriebsrente. In der Industrie ist die betriebliche Altersvorsorge (bAV) besonders stark verbreitet. Doch zu dem Thema gibt es immer wieder viele Fragen.

Was ist eine Betriebsrente eigentlich genau?

Die betriebliche Altersvorsorge ist eine zusätzliche Altersvorsorge, bei der über den Arbeitgeber Geld in einen Vorsorgevertrag fließt. Die eigentliche Betriebsrente ist das Geld, das im Alter durch die betriebliche Altersvorsorge ausgezahlt wird. Vorteile einer guten bAV: sichere und lebenslange Rentenzahlung, geringere Kosten durch Gruppenverträge, solidarischer Ausgleich zwischen den Beschäftigten und Beteiligung der Arbeitgeber.

Gibt es einen Anspruch auf Betriebsrente?

Ein allgemeines Recht auf betriebliche Altersvorsorge gibt es nicht. Aber es gibt ein Recht auf Entgeltumwandlung. Heißt: Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten ermöglichen, einen Teil ihres Bruttogehalts für eine Betriebsrente einzuzahlen. Der Anspruch gilt bis zu einem Höchstbetrag von 338 Euro pro Monat. Durch die Entgeltumwandlung verringert sich das Bruttoeinkommen. Dadurch zahlen Beschäftigte weniger Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, zur Arbeitslosenversicherung und zur gesetzlichen Rentenversicherung. Das

führt dazu, dass Ansprüche auf zum Beispiel Krankengeld oder Rentenansparungen geringer ausfallen. Aber auch die Einkommensteuer fällt geringer aus.

Welche Arten der bAV gibt es?

Es gibt fünf Typen betrieblicher Altersvorsorge:

- Bei einer **Direktversicherung** schließt der Arbeitgeber auf das Leben des Beschäftigten eine Renten- oder eine Lebensversicherung ab.
- Bei der **Direktzusage** zahlt der Arbeitgeber dem Beschäftigten bei Rentenbeginn eine vereinbarte Leistung direkt aus.
- **Pensionsfonds** sind rechtlich eigenständige Versorgungseinrichtungen. Sie können stärker in Aktien investieren als zum Beispiel Lebensversicherungen.
- Auch **Pensionskassen** sind eigenständige Einrichtungen, die Arbeitnehmern im Ruhestand einen Rechtsanspruch auf eine Leistung bieten.
- Bei einer **Unterstützungskasse** sind die Beiträge unbegrenzt steuerfrei.

Wer finanziert die Betriebsrente?

Die Finanzierung ist ein Knackpunkt bei der betrieblichen Altersvorsorge. Für Beschäftigte ist es natürlich am besten, wenn der Arbeitgeber die Einzahlungen komplett übernimmt. In vielen Fällen bezuschusst der Arbeitgeber die Beiträge des Arbeitnehmers.

In der Metall- und Elektroindustrie gibt es den Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL): Auszu-

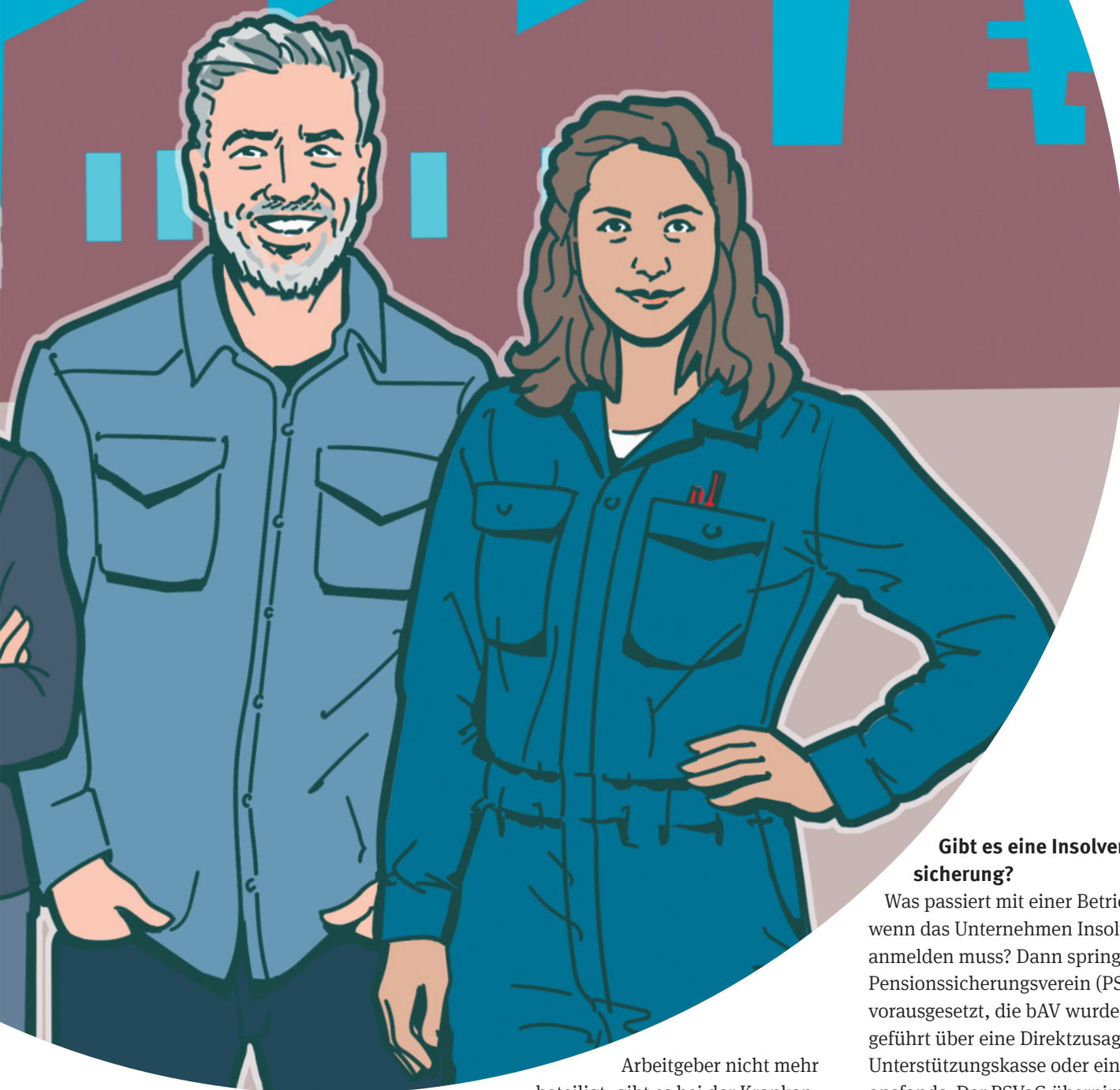
bildende erhalten jährlich 159,48 Euro AVWL als Zuschuss vom Arbeitgeber, Vollzeitbeschäftigte 319,08 Euro. Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch. In anderen Branchen und im Handwerk gibt es ähnliche tarifliche Regelungen. Zum Beispiel gilt in der Textil- und Bekleidungsindustrie (Tarifgebiet West) seit Januar 2022 ein neuer Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung. Der Tarifvertrag ermöglicht vermögenswirksame Leistungen (VWL) in Höhe von 240 Euro pro Jahr. Wer die VWL für die Altersvorsorge verwendet, erhält vom Arbeitgeber 240 Euro zusätzlich.

Grundsätzlich fordert die IG Metall eine ergänzende arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente für alle.

Muss ich meine Betriebsrente versteuern?

Bei der Auszahlung ist die Betriebsrente steuerpflichtig. Dem gegenüber steht die Steuerbefreiung bei der Einzahlung: Die eingezahlten Beiträge sind steuerfrei bis





zu einem Höchstbetrag von 676 Euro im Monat. Das ist oft vorteilhaft, weil der persönliche Steuersatz im Rentenalter meist geringer ist als während des Erwerbslebens.

Werden Sozialversicherungsbeiträge fällig?

Während des Arbeitslebens fallen auf die Beiträge zur bAV keine Sozialversicherungsbeiträge an (bis zum Höchstbetrag von 338 Euro). Dafür aber während der Auszahlung im Rentenalter. Dann wird der Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung von der Betriebsrente abgezogen. Weil sich der

Arbeitgeber nicht mehr beteiligt, gibt es bei der Krankenversicherung einen Freibetrag. Er liegt aktuell bei 197,75 Euro monatlich. Auf diesen Betrag fallen keine Krankenversicherungsbeiträge an.

Auf alles, was darüber liegt, schon. Der Freibetrag gilt sowohl für monatliche Betriebsrentenzahlungen als auch für Kapitalauszahlungen – wenn die Betriebsrente also auf einen Schlag ausgezahlt wird. Für den Freibetrag hat die IG Metall lange gekämpft. Für einen großen Teil der Betriebsrentner bedeutet er eine deutliche Entlastung. Für die Pflegeversicherung gibt es eine Freigrenze (2026: 197,75 Euro). Auf Betriebsrenten, die diese Grenze überschreiten, wird der volle Pflegebeitrag berechnet.

Gibt es eine Insolvenzsicherung?

Was passiert mit einer Betriebsrente, wenn das Unternehmen Insolvenz anmelden muss? Dann springt der Pensionssicherungsverein (PSVaG) ein – vorausgesetzt, die bAV wurde durchgeführt über eine Direktzusage, eine Unterstützungskasse oder einen Pensionsfonds. Der PSVaG übernimmt die Rentenleistungen, die laut Gesetz nicht verfallen dürfen. Auch Direktversicherungen und Pensionskassen können unter gewissen Voraussetzungen dem PSVaG unterfallen (etwa regulierte Pensionskassen). Ansonsten springt in der Regel der Sicherungsfonds der Versicherungswirtschaft ein.

Wo kann ich mich beraten lassen?

Zuallererst solltest Du Dich bei Betriebsrat oder Personalabteilung darüber informieren, was im Betrieb angeboten wird. Vielfältige Informationen gibt es auch bei »MetallRente«, dem gemeinsamen Versorgungswerk der Metallindustrie: metallrente.de/faq

Ressourcenschonend in die Lüfte steigen

LUFTFAHRT Das Airbus-Werk in Varel hat harte Zeiten hinter sich. 2021 sollte es verkauft werden. Das konnte verhindert werden. Mittlerweile ist der Standort wieder in den Airbus-Konzern integriert und befindet sich im Aufschwung – auch, weil hier das Kompetenzzentrum für 3-D-Druck liegt.

Von Jan Chaberny

Was zuerst auffällt, ist die Stille. Kein lautes Surren ist zu hören, kein Klopfen, Hämmern, Schlagen. Alles leise, obwohl die Produktion läuft, obwohl hier Titanteile gefertigt werden: Zuführstutzen für Treibstofftanks, die später in das Transportflugzeug A400M von Airbus eingebaut werden. »Unsere Fertigungshalle macht keinen Lärm«, sagt Sven Tonn, lächelt kurz – und kontrolliert dann, ob alles bereit ist. Der Druckvorgang startet gleich.

Freitagvormittag im Airbus-Aerostructure-Werk in Varel. Svens Schicht hat um sechs begonnen. Jetzt, kurz vor zwölf, alles läuft reibungslos, ist kurz Zeit für einen Rundumblick. 2012 hat Sven seine Ausbildung zum Zerspanungsmechaniker im Werk begonnen. Nach seiner Abschlussprüfung wechselte er in den Bereich additive Fertigung. »Seit 2016 arbeite ich hier«, sagt Sven. »Damals haben wir damit begonnen, erste Erfahrungen mit dem metallischen 3-D-Druck von Flugzeugbauteilen zu sammeln.«

Mittlerweile haben sie in Varel nicht nur viele Erfahrungen gesammelt. Sie haben neue Technik angeschafft, konsequent in Ausbildung und Ausrüstung investiert: Der Standort, an dem heute rund 1400 Menschen arbeiten, ist zum Kompetenzzentrum für Titanfertigung innerhalb des Airbus-Konzerns geworden.

»Varel ist führend in der Zerspanung von Einzelteilen, Montage von Tür- und Torrahmen sowie im 3-D-Druck«, sagt Jürgen Bruns, der Betriebsratsvorsitzende. Jedes Jahr fertigen die Beschäftigten hier rund drei Millionen Bauteile. Das additive Druckverfahren, der 3-D-Druck von Titanteilen, ist dabei längst von der Einzel- in die Serienfertigung übergegangen. In den vergangenen Jahren wurde am Standort kontinuierlich in Maschinen und Montageanlagen investiert. Die Aussichten und Perspektiven für den Standort sind mittlerweile – auch bedingt durch den Hochlauf in den Airbus-Programmen – sehr erfreulich.

Gar nicht lange her, da sah es in Varel anders aus. In den Knochen steckt den Beschäftigten noch das Jahr 2021: Nach der Coronakrise mit einem massiven Personalabbau hatte der Konzern beschlossen, die Sparte Aerostructures neu zu struk-

turieren. Der Standort Varel sollte im Rahmen der Neuausrichtung verkauft werden. Am Ende langer und zäher Verhandlungen mit vielen Aktionen der Belegschaft standen zwei ausgehandelte Tarifverträge zur Wahl. Der eine Vertrag sah den Verkauf des Standortes vor, der andere den Verbleib im Airbus-Konzern – verbunden mit einer Restrukturierung größeren Ausmaßes. Belegschaft, IG Metall und Unternehmen vereinbarten, dass die IG Metall-Mitglieder in der Belegschaft darüber entscheiden sollten, welchen der beiden Tarifverträge sie haben wollten. »Im April 2022 fiel die letzte große Entscheidung. 74,5 Prozent der IG Metall-Mitglieder am Standort stimmten für den Verbleib im Konzern«, sagt Jürgen.

Gemeinsam durch die Krise

Das im Tarifvertrag vereinbarte Restrukturierungsprogramm für den Standort Varel wurde 2025 erfolgreich abgeschlossen. Insgesamt 46 Millionen Euro sind wie vereinbart eingespart worden. Bei der Umsetzung ging es um Einsparungen durch Optimierungen, aber auch um die Verlagerung von Bauteilen in die Zulieferkette. Auf der anderen Seite sagte das Unter-

nehmen neue Arbeitspakete zu, die mit großen Investitionen für den Standort verbunden waren. Die Zahl der Beschäftigten sollte um 250 Stellen auf dann maximal 1000 reduziert werden. Für Jürgen, der seit 1982 am Standort arbeitet, der Maschinenschlosser gelernt hat, Jugendvertreter war, später in den Betriebsrat wechselte und seit jetzt über

3 000 000

Jedes Jahr verlassen mehr als drei Millionen Bauteile das Werk in Friesland als Einzelteile oder Baugruppen für die zivilen und militärischen Flugzeugprogramme von Airbus.

25 Jahren Betriebsratsvorsitzender ist, ist sofort klar: Dieses Restrukturierungsprogramm müssen sie eng begleiten. »Am Standort herrschte Angst. Die Beschäftigten waren in großer Sorge«, sagt Mirco Menzel, der stellvertretende Betriebsratschef. »Wir mussten etwas tun.«

Sie haben etwas getan – und konnten harte Einschnitte verhindern. »Wir haben über 500 Einzelmaßnahmen identifiziert, beratschlagt und umgesetzt«, sagt Mirco. »Am Ende ist es uns gelungen, die geforderten Einsparungen zu leisten und dabei nahezu alle personellen Veränderungen zusammen mit den Beschäftigten und auf freiwilliger Basis umzusetzen«, sagt



Foto: Hannes von der Fecht

Prüfender Blick: Jürgen Bruns (links), Betriebsratsvorsitzender in Varel, und Sven Tonn begutachten einen gerade gedruckten Hydraulikverteiler.

hauptsächlich in das Tank- und Hydrauliksystem, oberhalb des Fahrwerks, im Aufhängungsbereich der Flügel oder aber als Türstopper in den Kabinen der Flugzeuge eingebaut. »Das Großartige ist, dass sie nur halb so schwer sind wie gleiche Bauteile, die herkömmlich gefertigt werden.« Ganz wesentlich liegt das daran, dass mit einem 3-D-Drucker komplexe biometrische Formen gedruckt werden können – Formen, die am Computer designt und dann, millimetergenau, in Varel gedruckt werden.

Neue Kollegen händeringend gesucht

Zuerst muss Sven oder einer seiner drei Kollegen alles für den Druck vorbereiten: Die Grundplatte, exakt 500 mal 500 Millimeter groß, wird in den Drucker eingebaut, das Titanpulver in die dafür vorgesehene Kammer gefüllt. Schließlich werden die Druckdaten aufgespielt. Dann startet der Druckvorgang: Die Grundplatte senkt sich um 60 oder 120 Mikrometer. Titanpulver wird auf die Platte gegeben und Schicht für Schicht von mehreren Lasern präzise bearbeitet, durch große Hitze geformt, gefestigt und verschmolzen. Bei dem Hydraulikverteiler, der gerade gedruckt wurde, waren 3266 Schichten nötig.

»Mit dem neuen Drucker werden wir in kürzerer Zeit mehr Stücke als heute drucken können«, sagt Sven. Statt vier können dann 16 Hydraulikverteiler in einem Druckvorgang gefertigt werden. »Wir werden viel mehr produzieren können als heute.« Das ist auch nötig: »Unsere Auftragsbücher sind voll. Das Werk wird in den kommenden Jahren erweitert. Wir suchen händeringend neue Kolleginnen und Kollegen«, sagt Jürgen und lacht. »Für uns als Betriebsrat bleibt viel zu tun. Jetzt werden wir uns um die Werkserweiterung kümmern.« 

Anzeige

Jürgen. Zu diesem Erfolg beigetragen hat auch die Tatsache, dass sich die Luftfahrtbranche nach der Pandemie rasch erholt hat und die Nachfrage nach Flugzeugen wächst. »Extrem wichtig war aber, dass wir unsere Technologieführerschaft in der Zerspanung sowie im 3-D-Druck ausgebaut haben«, sagt Jürgen. Dass 3-D-Druck kein Nischenthema ist, sondern zunehmend essenziell wird im Flugzeugbau, weiß Sven: Wenn es um möglichst umweltfreundliches Fliegen geht, darum, möglichst wenig CO₂ zu verbrauchen und möglichst ressourcenschonend in der Luft zu sein, dann muss man auf den Antrieb eines Flugzeugs achten.

Die Frage lautet: Wie kann Kerosin durch synthetische Kraftstoffe ersetzt werden? Man muss aber auch das Gewicht eines Flugzeugs berücksichtigen, denn je weniger ein Flugzeug wiegt, desto weniger Treibstoff braucht es zum Fliegen und desto ressourcenschonender und umweltfreundlicher ist es.

Titan trotz extremen Temperaturen

An dieser Stelle kommt der 3-D-Druck ins Spiel. »Titan ist korrosions- und temperaturbeständig. Es behält seine Festigkeit und Form auch bei extremen Temperaturen und Temperaturunterschieden«, sagt Sven. »Damit ist es bestens für den Einsatz bei hochsicherheitsrelevanten Bausegmenten des Flugzeugs geeignet.« Die Titanelemente, die in Varel gedruckt werden, werden

Seit
25 Jahren
sind wir für
Euch da!

**Euer Versorgungswerk
für starke Betriebsrenten
& Absicherung Eurer
Arbeitskraft**



MetallRente

Lena Schult: Als junge IG Metall-Mitarbeiterin erlebte sie 1956 den historischen Streik um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hautnah mit.



Foto: Kaja Grope

Lena schafft Chancen

PORTRÄT Eine junge Frau erlebt 1956 einen der längsten Streiks der Bundesrepublik: Es geht um die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Jahrzehnte später gründet sie mit Gleichgesinnten einen Verein, der Chancen schafft.

Von Leonie Scholz

Sie ist erst seit Kurzem dabei, als der große Streik beginnt. Knapp ein Jahr zuvor hat die 21-Jährige ihre Stelle bei der IG Metall in Kiel angetreten. Sie ist jung. Sie ist hochmotiviert. Die Rede ist von Helene Schult – bei allen nur bekannt als Lena.

Dass sie Zeugin eines historischen Arbeitskamps wird, ahnt sie damals nicht: Am 24. Oktober 1956 legen Tausende Arbeiter in zentralen Betrieben der Metallindustrie in Schleswig-Holstein – wie den Howaldtswerken oder Ohrenstein & Koppel – die Arbeit nieder. Es geht um etwas, das Metallerinnen und Metallern heute als selbstverständ-

lich erscheint: die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Die heute 91-jährige Lena erinnert sich noch gut: »Damals gab es im Betrieb zwei Gesellschaftsschichten: Arbeiter und Angestellte.« Wurde ein Angestellter krank, erhielt er seinen Lohn vom ersten Tag an weiter. Arbeiter dagegen hatten drei Tage Karenzzeit: Wer krank wurde, bekam zunächst gar nichts.

Metallarbeiter fordern Gleichstellung mit Angestellten

Drei Tage ohne Lohn? Gerade auf den Werften, wo körperlich hart gearbeitet wird, Unfälle an der Tagesordnung sind

und Krankheit zum Berufsrisiko gehört, geraten schnell ganze Familien in existenzielle Not. Das können die Arbeiter 1956 nicht mehr hinnehmen. Sie legen die Arbeit nieder.

Doch der Streik entwickelt sich rasch zu einer organisatorischen Mammutaufgabe – auch für die IG Metall. »Wir haben wochenlang von morgens bis nachts gearbeitet«, erinnert sich Lena. Gleichzeitig verlagert sich das Leben der Streikenden. Statt auf den Werften zu arbeiten, stehen sie nun als Streikposten vor den Werkstoren. In den Streiklokalen finden die Arbeiter und ihre Familien eine zentrale Anlaufstelle.

Dort gibt es Streikgeld, aber auch Angebote, um die zusätzlichen Entbehrungen abzufedern: Kino- und Theaterbesuche, Schachturniere oder auch mal ein Kaffeekränzchen.

Die besondere Rolle der Frauen

Was Lena besonders in Erinnerung geblieben ist, sind die Familien – und vor allem die Frauen. »Sie spielten eine Hauptrolle«, erinnert sie sich. »Sie sorgten für die Stabilität, damit die Männer den Streik durchhalten konnten.«

Elf Jahre nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs leben viele noch in provisorischen Unterkünften. Geld ist knapp. Es fehlt an Wohnraum. »Umso bemerkenswerter ist der Zusammenhalt, den die Menschen gezeigt haben.«

Dieser Zusammenhalt bleibt nicht auf Schleswig-Holstein beschränkt. Mit der Dauer des Streiks wächst die Solidarität über die Region hinaus. Lastwagen kommen aus Nordrhein-Westfalen, aus Baden-Württemberg, aus Bayern. Sie sind gefüllt mit Spenden und Weihnachtsgeschenken für die Streikenden und ihre Familien.

Streikerfolg für soziale Sicherheit

Nach 114 Streiktagen kommt es im Februar 1957 zur Einigung. IG Metall und Arbeitgeber verständigen sich auf einen Schlichtungsvorschlag. Der Kompromiss hält zwar an den drei Karenztagen fest. Nach einer Woche Krankheit werden jedoch eineinhalb Tage bezahlt, nach zwei Wochen alle drei. Ein wichtiger Schritt in Richtung Lohnfortzahlung war damit getan. Bis Arbeiter im Krankheitsfall sechs Wochen lang ihren Lohn weiter erhielten, dauerte es noch bis 1970. Seither steht die Lohnfortzahlung für alle Beschäftigten im Gesetz.

Als der Streik vorbei ist, arbeitet Lena weiter im Gewerkschaftshaus. 40 Jahre lang. Die Wochen des Ausstands haben ihr gezeigt, wie schnell Menschen durchs Netz fallen, aber auch, wie viel es bewirken kann, wenn man füreinander einsteht.



Foto: IG Metall/Zentralarchiv

Am 24. Oktober 1956 treten Tausende Metallarbeiter in Schleswig-Holstein in den Ausstand.

Eine Idee in der Gewerkschaftsküche

Anfang der 90er-Jahre sitzt sie in der Küche der Geschäftsstelle der IG Metall Kiel. »Um elf Uhr gab es immer einen Kaffee«, erzählt sie. Das Gespräch dreht sich um den Abschied von Alfred Prezewowsky. Der Ruhestand des langjährigen Bevollmächtigten steht kurz bevor.

Geschenke möchte er nicht. »Was machen wir dann?«, fragen sich Lena und ihre Kollegen. »Warum nicht etwas schaffen, das bleibt?« Eine Idee ist geboren.

Zunächst denken sie an eine Stiftung. Doch das nötige Geld fehlt. Also entsteht ein Verein. Kolleginnen und Kollegen, Freunde und Bekannte erklären sich bereit, mit einer Spende zur Gründung beizutragen. Ein Grundstock, solide genug, um loszulegen.

Im Februar 1992 gründeten Lothar Franz, Peter Mertineit, Peter Treichel und Lena den Verein »Arbeit für Menschen mit Behinderungen« – zu Ehren von Alfred.

Kleine Hilfen, große Wirkung

Der Verein hat ein klares Ziel: Menschen mit Behinderung zu unterstützen – dort, wo staatliche Stellen an Grenzen stoßen. Für Lena ist das eine logische Fortsetzung ihrer Arbeit. Jahrzehntlang war sie in der IG Metall auch für den Bereich der Schwerbehinderten zuständig.

»Menschen mit Behinderung treffen im

beruflichen Umfeld häufig auf Ablehnung«, sagt sie. Viele seien mit ihrem Anliegen allein. Das ändert sie gemeinsam mit ihren Mitstreitern im neu gegründeten Verein.

Momente, die bleiben

Der Verein arbeitet unbürokratisch und nah an den Menschen. Lena erzählt von Fällen, die ihr bis heute im Gedächtnis geblieben sind: ein junger Mann, der einen Führerschein benötigte, um im Gartenbau arbeiten zu können – ohne Unterstützung wäre die Ausbildung gescheitert. Auch Schulen profitieren. Der Verein organisiert Tablets für den Unterricht, Hilfsmittel für Kinder mit Hör- oder Sehbeeinträchtigungen, Werkzeuge für eine Fahrradwerkstatt.

Besonders eindrücklich waren für sie auch die Weihnachtsaktionen für Kinder mit Behinderung. »Manche von ihnen waren noch nie auf einem Weihnachtsmarkt«, sagt sie. Der Verein organisiert Karussellfahrten, Kakao, kleine Geschenke. Es sind die kleinen Dinge, die schon Kindern zeigen, was Solidarität im Alltag bedeutet.

Lena macht keine große Sache aus ihrer Arbeit – obwohl es genau das ist. »Das musste halt gemacht werden«, sagt sie. So ist Lena. Der Verein lebt von einem starken Team, das seit Jahrzehnten zusammenarbeitet. Lena ist seit der ersten Stunde mit dabei. Und sie bleibt es – auch mit 91 Jahren. 

So geht Weiterbildung – für Mitglieder der IG Metall

BERUFSBEGLEITENDE BILDUNG Die IGM Service vermittelt Bildungsangebote zur beruflichen Qualifizierung und persönlichen Weiterbildung. Schwerpunkte sind Mitbestimmung, Tarifpolitik und Arbeitsrecht. Sie büffelt die Metallerin Sandra Huth gerade.

Von Martina Helmerich

Sandra Huth hat es sich noch nie leicht gemacht. Sie hat bei BMW in Leipzig die Ausbildung zur Mechatronikerin absolviert. Während ihrer Ausbildung holte sie parallel das Abitur nach – nur im Onlineunterricht und ohne Lehrkräfte. Zu den Prüfungen musste sie von Leipzig nach Hamburg. War nicht einfach, hat aber geklappt.

Jetzt hat sich die 23-Jährige das nächste Ziel gesetzt: Sie studiert an der University of Labour in Frankfurt am Main Arbeitsrecht. Auch diesmal wieder parallel zu ihrem Job bei BMW. Sie arbeitet im Dreischichtbetrieb im Bereich Fördertechnik im Karosseriebau. Wenn die Nachtschicht früh um 6 Uhr zu Ende ist, schläft sie erst mal. Danach klappt sie ihren Laptop auf und wählt sich in den Onlineunterricht der University of Labour ein. Alle sechs Wochen ist Blockunterricht in Frank-

furt. Dann nimmt sie Donnerstagmorgen den ICE und sitzt drei Stunden später im Seminar der Universität an der Bockenheimer Warte. Am Samstag geht es dann wieder zurück nach Leipzig. Sandra ist gut organisiert. Deshalb ist es ihr auch nicht zu viel, dass sie außerdem in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) aktiv ist und dort das Amt der Schriftführerin übernommen hat.

Der Wunsch, Arbeitsrecht zu studieren, entstand durch ihr Engagement genau in diesem Gremium, der JAV. »Da sitzt man oft in Verhandlungen mit der Personalabteilung an einem Tisch und braucht die rechtlichen Grundlagen, um gut argumentieren zu können.«

Jetzt ist für Sandra Halbzeit: Nach dem siebten Semester will sie den Bachelor in der Tasche haben. Dass sie sich das



Foto: Stephen Petrat

Berufsbegleitende Bildung ist wichtig. Bei der IGM Service finden Metallerinnen und Metaller Kurse und Lehrgänge an Unis oder Fernschulen.

OB UNI ODER FERNSCHULE – SO GEHTS!

Über die IGM Service können Mitglieder und deren Angehörige Angebote und Rabatte bei folgenden Bildungsträgern nutzen:

- University of Labour in Frankfurt am Main – Hochschule mit Angeboten zu arbeits- und gewerkschaftsorientierter Weiterbildung
- Studiengemeinschaft Darmstadt (SGD) – Fernschule
- Institut für Lernsysteme (ILS)
- Europäische Fernhochschule Hamburg (Euro-FH)
- Weitere Informationen unter: igmservice.de/bildung

So gehts:

- Du loggst Dich ein über den Mitgliederbereich der IG Metall auf igmetall.de.
- Unter den Services findest Du Mitglieder-vorteile/Kooperationen.
- Bei Fragen zur Anmeldung kannst Du Kontakt aufnehmen über info@igmservice.de

igmservice.de



leisten kann, liegt daran, dass sie sich zum einen für ein Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung qualifiziert hat und vom Arbeitgeber unterstützt wird. Und es liegt an den Bildungsangeboten der IG Metall, die auf Menschen zugeschnitten sind, die bereits voll im Berufsleben stehen und sich weiterentwickeln wollen. Für Mitglieder der IG Metall gibt es dafür günstige Konditionen.

Bildungsangebote der IGM Service

Durch Kooperationen mit anerkannten Fernschulen und Hochschulen können Mitglieder der IG Metall und deren Angehörige besonders günstig lernen oder studieren. Über die IGM Service können sich Metallerinnen und Metaller informieren, welche Weiterbildungsmöglichkeiten es gibt.

Die University of Labour ist eine seit 2021 staatlich anerkannte Hochschule und die erste in Trägerschaft der Gewerkschaften in Europa. Ihr besonderes Merkmal ist das berufsintegrative Studienmodell. Studierende wie Sandra Huth verbinden das Studium an der University of Labour eng mit ihren beruflichen Erfahrungen. Als Hochschule für eine mitbestimmte Arbeitswelt will sie Menschen fachlich stärken und ermutigen, die Lebens- und Arbeitswelt im Sinne einer gerechten und demokratischen Gesellschaft zu gestalten. In Forschung und Lehre steht sie für eine klare Haltung: für Solidarität und soziale Nachhaltigkeit in der Arbeitswelt.

Fernschulen und Fernlehrgänge

Auch beim Institut für Lernsysteme (ILS) können Mitglieder über die IGM Service Fortbildungen absolvieren. Hier gibt es einen Rabatt von 20 Prozent. Das ILS ist Deutschlands größte Fernschule und bietet Fernlehrgänge zu vielfältigen beruflichen Themen. Über 350 staatlich zugelassene Fernlehrgänge

und mehr als 700 Tutoriums begleitende, Studienleiterinnen und -leiter sowie Mitarbeitende stehen mit Rat und Tat zur Seite. Rund 80 000 Menschen haben schon Bildungsangebote des ILS wahrgenommen.

In sechs Lehrinstituten führt das ILS zum individuellen Weiterbildungsziel. Die Abschlüsse werden staatlich anerkannt. Themenschwerpunkte sind unter anderem Wirtschaft und Management, die Ausbildung zum Fachwirt, Technik, Informatik und Programmierung sowie Fremdsprachen. IG Metall-Mitglieder und deren Familienangehörige profitieren besonders von den attraktiven Angeboten. Sie absolvieren ihren persönlichen Wunschlehrgang zu günstigen Konditionen. Die Möglichkeiten reichen vom Fachlehrgang mit Institutsabschluss bis zu Lehrgängen mit öffentlich-rechtlichen oder staatlichen Abschlüssen. Der Einstieg in das Fernstudium beim ILS ist jederzeit möglich.

Schon viele Jahre gibt es eine enge Kooperation der IG Metall mit der Studiengemeinschaft Darmstadt (SGD). Sie ist eine der traditionsreichsten und größten Anbieterinnen von Fernlehrgängen in Deutschland. Ein Fernstudium oder eine Weiterqualifizierung bei der SGD ermöglicht es, sich berufsbegleitend neue Kompetenzen anzueignen und persönlich wie beruflich weiterzuentwickeln. Beispielsweise kann man im Fernstudium den Industriemeister erwerben oder Spezialkurse in KI-Engineering belegen. Die SGD-Kurse können berufsbegleitend absolviert werden.

20 Prozent Nachlass auf Gebühren

Neben der persönlichen und individuellen Studienbetreuung der Lernenden setzt die SGD auf moderne Technologien in der Fernlehre, so zum Beispiel auf mobiles Lernen, den eigenen Onlinecampus oder Lernvideos. Viele Kurse enden mit einem staatlichen oder öffentlich-rechtlichen Abschluss. Mitglieder der IG Metall und deren Angehörige erhalten einen Nachlass von 20 Prozent auf die Studiengebühren für alle Fernkurse.

Akademische Abschlüsse können Interessierte auch an der Europäischen Fernhochschule (Euro FH) erwerben. Sie



Foto: privat

»Das Lernen neben der Arbeit fällt mir leicht. Das Studium ist ausgelegt für Leute, die im Betrieb arbeiten.«

Sandra Huth, Mechatronikerin, BMW, Leipzig

bietet Bachelor- und Masterstudiengänge berufsbegleitend oder komplett online, häufig mit Sonderkonditionen. IG Metall-Mitglieder erhalten einen Nachlass von 20 Prozent. Schwerpunkte der Euro FH sind Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie, angewandte Informatik und International Business Administration.

Das Team bei der IGM Service kümmert sich seit vielen Jahren um die Bildungsangebote der IG Metall. Die Rückmeldungen der IG Metall-Mitglieder sind durchweg positiv. Die Kurse werden sehr gut angenommen. 



Foto: Katrin Winner

Sein Ingwer-Limetten-Curry lässt sich schnell und unkompliziert zubereiten, verspricht unser Kollege Oliver Rieß.

ZUTATEN

für zwei Personen

300 g Hähnchengeschnetzeltes

200 g Reis

1 Zwiebel

1/2 Paprika oder 150 g Pilze

250 ml Kokosmilch

1 Limette

1 – 2 Frühlingszwiebeln

Für die Currypaste:

1 – 2 EL geriebener Ingwer

1 TL Limettenschale, gerieben

1 TL Gemüsebrühepulver

1 EL Tomatenmark

1/2 TL Chili

1/2 TL Kurkuma

1/2 TL Kreuzkümmel

1–2 EL Wasser

In nur 15 Minuten zum After-Work-Curry

Kollege Oliver Rieß mag es schnell und schmackhaft. Er hat uns das Rezept für sein After-Work-Ingwer-Limetten-Curry geschickt. Dazu seinen Hinweis: »Schnell, unkompliziert und trotzdem voller Aroma. Perfekt, wenn Du nach einem langen Tag etwas Frisches und Wärmendes willst, ohne lange in der Küche zu stehen.«

Und so wird es gemacht: Reis zubereiten. Wer hier Tempo mag, greift zu Jasminreis im Beutel, der benötigt zwei Minuten in der Mikrowelle. Alle anderen kochen traditionell, also in der doppelten Menge Wasser mit einer kleinen Prise Salz etwa 15 bis 20 Minuten. Danach am besten etwa 5 bis 10 Minuten ruhen lassen. Für die Currypaste alle Zutaten in eine kleine Schüssel geben und gut verrühren.

Anschließend die gewürfelte Zwiebel und klein geschnittenen Frühlingszwiebeln in etwas Öl eine Minute anbraten. Klein geschnittene Paprika oder Pilze dazugeben und weitere zwei Minuten braten. Dann das Hähnchengeschnetzelte in die Pfanne geben und kräftig anbraten.

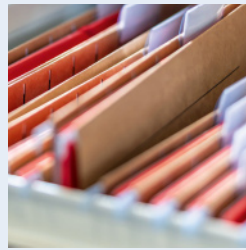
Jetzt kommt die Currypaste dazu, alles für weitere 30 bis 60 Sekunden braten. Anschließend mit Kokosmilch aufgießen. Eine halbe Limette in Spalten schneiden und direkt ins Curry geben. Vor dem Servieren entfernt Ihr die Limettenstücke wieder. Das Curry noch fünf bis sieben Minuten köcheln lassen.

Das Ganze nun mit dem Saft der Limette abschmecken. Danach das Grün der Frühlingszwiebeln in Ringe schneiden, Reis in Schalen füllen, Curry darüber, mit Frühlingszwiebelringen, frischen Limettenspalten und Sesam dekorieren oder klassisch den Reis mithilfe einer Tasse formen, auf dem Teller platzieren und den Curry daneben anrichten. Guten Appetit! 🍴

DEIN REZEPT

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

Bilderrätsel



Die Bildausschnitte gehören zu Fotos, die Ihr in dieser Ausgabe der metall findet. Die Lösung ergibt sich aus der Summe der Seitenzahlen, auf denen die Bilder zu finden sind.



Die Preise im März/April

1. Preis: Saunatuch (von Vossen)
2. Preis: Fransenschal
3. Preis: Arbeitslampe »View«

Schicke die Lösung mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis **6. April 2026** per Post an: Redaktion metall – Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main, oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de

Namen und Wohnort der Gewinnerinnen und Gewinner veröffentlichen wir in der nächsten Ausgabe.

DIE GEWINNER IM JANUAR/FEBRUAR

Lösungssumme: 21

1. Preis: Arnaud Chevrollier, Isenbüttel
2. Preis: Luca Hartmann, Wetzlar
3. Preis: Christopher Kühn, Lohne

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

Deine Geschäftsstelle



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

Leserbriefe

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

Podcast: Darum brauchen wir European Content



China überschwemmt den Weltmarkt mit subventionierten Billigprodukten, die USA schotten sich mit Zöllen ab. Im Podcast hörst Du, wie wir uns dagegen schützen können: igmetall.de/maloche-malibu

Der IG Metall beitreten



Hier kannst Du Mitglied werden: igmetall.de/beitreten

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Christiane Benner
Jürgen Kerner
Nadine Boguslawski

BEAUFTRAGTE DER HERAUSGEBER:

Ursula Kleppmann (verantw. i.S.d.P.)

ANSCHRIFT

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

CHEFREDAKTEUR

Mirko Kaiser

REDAKTION

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

BILDREDAKTION

Theresa Rundel

SEKRETARIAT

Beate Albrecht

igmetall.de/metall

ANGEBOT FÜR MENSCHEN MIT SEHBEHINDERUNG

metall gibt es als barrierefreies PDF: metall@igmetall.de

LAYOUT UND GESTALTUNG

Thomas Pötschick, Aschaffenburg

KONZEPTION DER NEUGESTALTUNG

GROOTHUIS. Gesellschaft der Ideen und Passionen mbH, Hamburg

VERTRIEB

Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93-22 24
Fax: 069 66 93-25 38
vertrieb@igmetall.de

ANZEIGEN

Petra Wedel,
Zweiplus Medienagentur, Ober-Ramstadt
wedel@zweiplus.de

DRUCKVORSTUFE

datagraphis GmbH

DRUCK UND VERSAND

Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG

PAPIER

metall erscheint sechsmal im Jahr. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier besteht aus einem nachhaltigen Fasergemisch aus regionalem Altpapier, Holzabfällen und Durchforstungsholz. Weitgehendes Vermeiden von fossilen CO₂-Emissionen bei der Herstellung des Papiers schützt das Klima.