

metall



Dein Magazin

Jahrgang 78 | 4/2026 | D 4713 | igmetall.de/metall

Handwerk hat Zukunft

... und dank der IG Metall auch bessere Arbeitsbedingungen, Entgelte und Ausbildungsvergütungen



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

Foto Titelseite: Christian von Polentz

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 16. Juni 2026

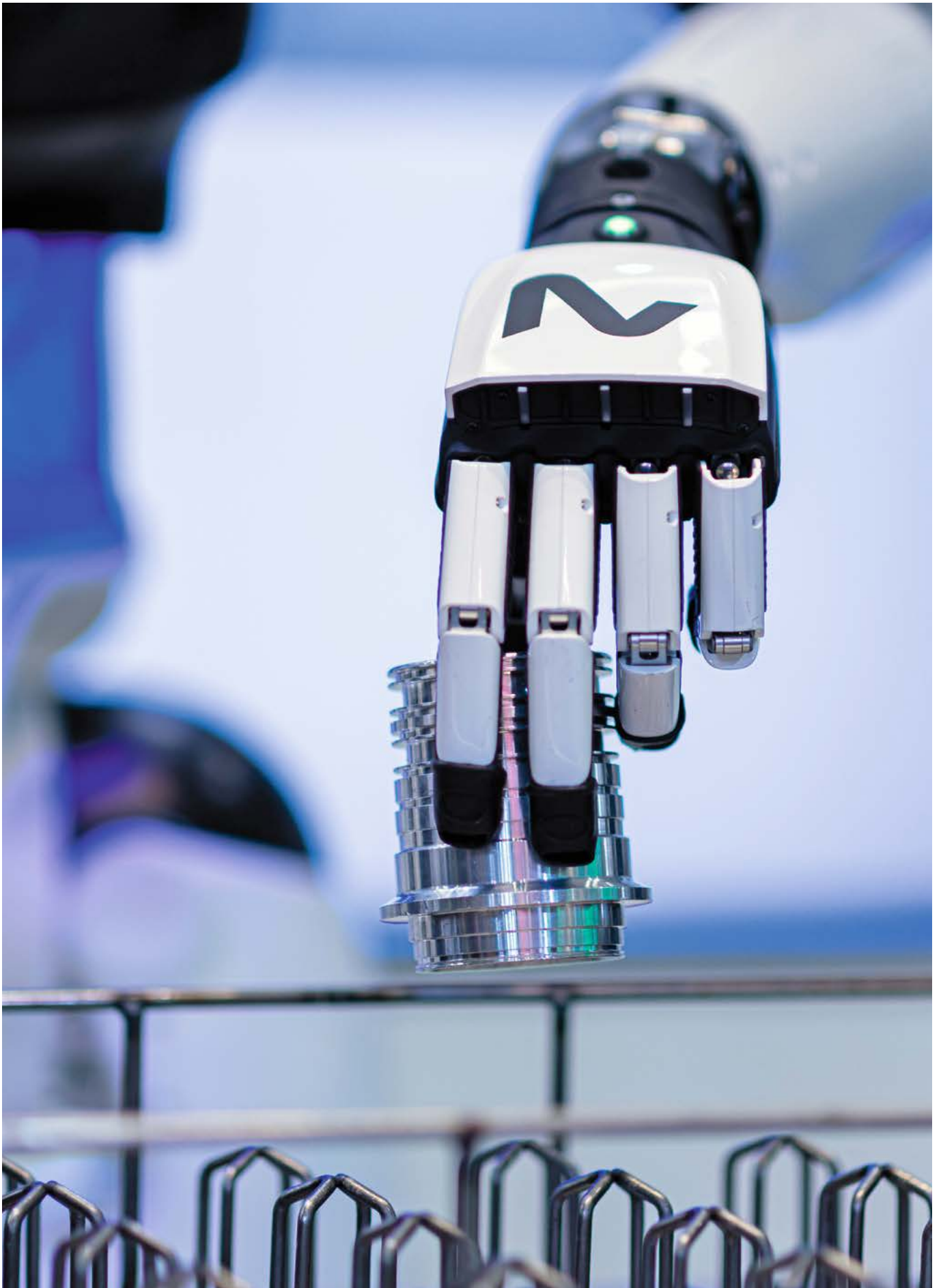


Foto: picture alliance/dpa/Michael Matthey

Editorial

Unsere Stärken auf den Platz bringen



Foto: Lando Hass

Die Saison der Fußballbundesliga ist abgeschlossen, die WM läuft – aber die Nachrichten über den Abstieg des Industriestandorts Deutschland gehen munter weiter.

Zugegeben: Es gibt viel zu tun. Schutz unserer Industrie vor unfairem Wettbewerb. Mehr Unabhängigkeit bei Energie und günstigere Preise für Unternehmen und Familien. Weniger Bürokratie nicht nur beim Staat, sondern auch in den Unternehmen. Den Sozialstaat weiterentwickeln und gerechter machen, anstatt alle Lasten bei den Beschäftigten abzuladen.

Politik und Arbeitgeber müssen jetzt liefern, damit wir unsere Stärken wieder auf den Platz bringen können. Und davon haben wir viele: die Kombination aus großen Weltmarktführern und dem Handwerk, die gemeinsam einzigartige Innovationsnetzwerke bilden. Motivierte Beschäftigte. Mitbestimmung, die Beschäftigten eine Stimme gibt und Unternehmen so langfristig erfolgreicher macht. Tarifverträge, die unsere Kolleginnen und Kollegen absichern, aber auch auf den Krisenfall reagieren können. Und ein Sozialstaat, der Beschäftigten Stabilität und Sicherheit gibt.

Wenn wir auf unsere Stärken setzen, schaffen wir wieder Wachstum und soziale Sicherheit. Bei unseren anstehenden Tarifbewegungen im Herbst werden wir genau dafür kämpfen: gute Bedingungen für Beschäftigte. Zukunftskurs für die Wirtschaft.

Ich wünsche Euch einen schönen Sommer und eine schöne Zeit mit Euren Liebsten. Tankt Sonne und Energie – wir werden sie brauchen!

Eure
Christiane Zeller

Leserinnen und Leser meinen



Foto: IG Metall

»Was jetzt folgt, ist leider kein Mythos, denn den ständigen Sozialabbau kennen wir schon immer. Wir beschwerten uns zwar regelmäßig, zahlen aber trotzdem weiter fleißig drauf. Über die naheliegende Idee, das grundsätzlich zu verändern, wird erst gar nicht mehr gesprochen. Denn damit könnte man ja das kapitalistische Ausbeutungssystem zufällig beseitigen. Wir verteidigen ein Wirtschaftssystem, das uns alle Probleme beschert, die wir ohne es nicht hätten.«

Rolf Hoffmann, Wendeburg

»Unser Wohlstand schwindet massiv«

METALL 5/6 2026

»Wann und wie wird der Strom günstiger?«

Sie lassen in Ihrem Heft Frau Kemfert zu Wort kommen, die behauptet, Wind und Sonne seien die besten Energieformen. Das stimmt aber nur, wenn man die Systemkosten außen vor lässt. Da Windräder 20 bis 30 Prozent Auslastung haben und Fotovoltaik circa 11 Prozent, braucht es zusätzlich Speicher, Netze, Back-up-Kraftwerke. Aus diesem Grund steigt der Energiepreis seit vielen Jahren stetig an und treibt die Industrie aus dem Land. Die gewaltigen Kosten, die eine Subvention des Industriestrompreises bedeuten würde, wären für unser Land nicht zu stemmen. Die Energiewende wurde auch nicht – wie von Kemfert immer gern behauptet – ausgebremst, sondern im Gegenteil wurden mit Hunderten Milliarden Euro gigantische Mengen an Nennleistung installiert, die aber eben leider die meiste Zeit nicht oder zu wenig liefern. Unser Wohlstand schwindet massiv – eben wegen der Energiewende und »Klimaschutz«. Es ist traurig zu sehen, dass die Gewerkschaften sich mit solchen grünen »Experten« quasi selbst ins Bein schießen.

Dr. Cornelia Hegele-Raih, Kuhardt

Geld für sinnlosen Krieg

METALL 5/6 2026

»... Mythen über den Sozialstaat«

Der Artikel hört sich zunächst nach Kritik an der aktuellen Politik an. Tatsächlich lenkt man von den tatsächlichen Ursachen für das fehlende Geld für einen gelungenen Sozialstaat ab. Kein Wort vom überbordenden Rüstungshaushalt und den Milliarden für einen sinnlosen Krieg in der Ukraine und den korrupten Staat Ukraine. Hier wird das Geld für unseren Sozialstaat versenkt. Es gibt keinen Grund zum Sparen bei den Menschen, sondern beim Militär.

Theo Knetzger, Münster

Lukrative Behandlungen

METALL 5/6 2026

»... Mythen über den Sozialstaat«

Als Kostentreiber im Gesundheitswesen werden auch Krankenhäuser genannt. Bekanntlich ist der größte Kostentreiber in Krankenhäusern die in den 1980er- und 1990er-Jahren eingeführte Möglichkeit, mit Krankheiten Gewinne zu erzielen. Mit der Einführung der Fallpauschalen Anfang der 2000er-Jahre setzten vor allem private Betreiber auf möglichst lukrative Behandlungen und auf die Senkung der Lohnkosten. Statt die Krankenkassenbeiträge zu senken, wurden Bürokratie und Arbeitssetze erhöht.

Anne Schulze-Allen, Dortmund

Die wirklichen Profiteure

METALL 5/6 2026

»Die fünf größten Mythen über den Sozialstaat«

So richtig die Forderung zur Einführung einer Bürgerversicherung ist, so wichtig ist es auch, das System »Pflege« selbst in den Blick zu nehmen. Immer geht es um die schlecht bezahlten und überlasteten Pflegekräfte. Aber weshalb ist das so? Weil sie von den Betreibern der Pflegeeinrichtungen schlecht bezahlt werden und die Folgen von Unterbesetzung ausbaden müssen. Muss ein Pflegeplatz 3200 Euro und oft viel mehr kosten? Bevor es Rufe nach noch mehr staatlicher Kohle für dieses System gibt, sollte man sich die Steuerbescheide der Betreiber ansehen! Dann würde man sehen, wer in diesem System die wirklichen Profiteure sind. Nicht die Angestellten und schon gar nicht die Bewohner der Altenheime, die oft genug für ihr teures Geld eine mehr als miese Dienstleistung geboten bekommen.

Herbert Schuld, Mengerskirchen

Auf Kosten aller

METALL 5/6 2026

»... Mythen über den Sozialstaat«

Dem Artikel ist in allen Teilen zuzustimmen. Es fehlt allerdings eine ganz und gar nicht kleine neue Mythe: der Rüstungsbereich als Beschaffer und Sicherer von Arbeitsplätzen. Die Kosten für diese Produkte und diese Arbeitsplätze sind Staatsausgaben auf Kosten aller Arbeitnehmer, die im besten Falle als Abfallprodukte innovative Wirkung haben.

Karl-Heinz Fortenbacher, Augsburg

Tarif

Tarifrunde startet im September

METALL UND ELEKTRO

Nicht überall läuft es schlecht – im Gegenteil. Viele Unternehmen machen Gewinne. Warum pauschaler Verzicht in der Tariffbewegung der Metall- und Elektroindustrie keine Antwort ist und warum differenzierte Tariflösungen gebraucht werden.

Von Jacqueline Sternheimer

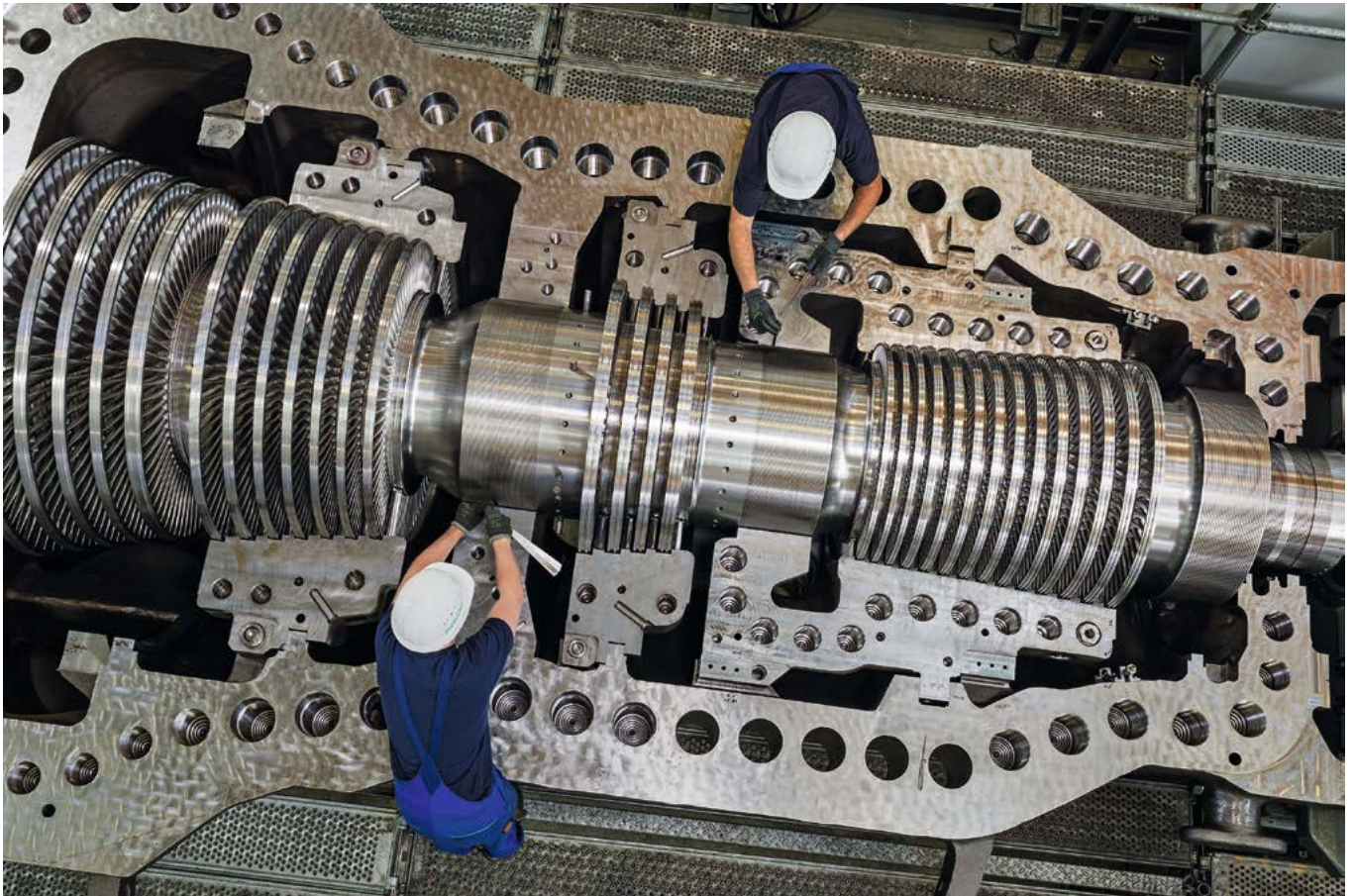


Foto: Siemens AG

Der Herbst rückt näher und damit auch die heiße Phase der Tariffbewegung in der Metall- und Elektroindustrie. Am 22. September beschließen die regionalen Tarifkommissionen ihre Forderungen. Vorab befragt die IG Metall die Beschäftigten in den Betrieben. Im Fokus der Debatten stehen vor allem Entgelterhöhungen und Beschäftigungssicherung.

Eine gemeinsame Forderung zu finden, ist kein einfacher Prozess in dieser wirtschaftlich und geopolitisch angespannten Lage, die die Unternehmen unterschiedlich stark trifft. Neben einer schleppenden Konjunktur belasten weitere Preissteigerungen, verursacht durch den Iran-Krieg. Da Prognosen derzeit schwierig sind, ist es den Tarifkommissionen wichtig, sich bis Ende September Zeit zu nehmen, um die Forderungen zu beschließen.

Auftragshoch bei Siemens Energy

Die Auftragslage in Deutschland zeigt sich seit einiger Zeit deutlich erholt und fiel vor allem zum Jahresende 2025 positiv aus, doch die Folgen des Iran-Kriegs belasten viele Betriebe. Aber es gibt sie dennoch: die Unternehmen in der Metall- und Elektroindustrie, denen es trotz Krise blendend geht.

»Egal, was wir im Portfolio haben, es wird uns aus der Hand gerissen«, so beschreibt Torsten Heuer, Betriebsratsvorsitzender am Standort Hamburg, die Nachfrage nach den Produkten von Siemens Energy. Das bestätigt auch der Aktionärsbrief aus dem zweiten Quartal: Mit 17,7 Milliarden Euro erzielte das Unternehmen ein neues Allzeithoch bei den Aufträgen.

Allgemein erklärt Torsten das Hoch so: »Die Welt ist hungrig nach Energie und wir liefern alles, damit die Energie produziert wird, und alles, was sie dahin bringt, wo sie gebraucht wird«, und zählt dann auf: »Egal ob Trafos, Turbinen, Generatoren, Elektronik für den Schiffbau, Hochspannungs-Gleichstromübertragungstechnologie (HGÜ), Elektrolyseure oder Windräder.«

Voranpreschen, um hohe Prozente in der Tariffbewegung zu fordern, will Torsten dennoch nicht. »Ich versuche, die Kollegen immer daran zu erinnern, dass es uns vor gar nicht langer Zeit selbst schlecht ging und wir froh über Solidarität waren«, sagt er. Außerdem: »Seid deshalb bitte nicht böse, wenn eine mögliche Erhöhung eher schmal ausfällt, denn aktuell gibt es wichtigere Themen als ein paar Prozent obendrauf. Entscheidend ist, dass wir die Industriearbeitsplätze sichern – dafür müssen wir alle ein Stück zurückstecken.«

Erwartungen für die Tariffbewegung

Beschäftigungssicherung funktioniert dort am besten, wo Tarifverträge greifen. Die IG Metall hat dafür einen vielfältigen Instrumentenkoffer entwickelt – von flexiblen Arbeitszeitlösungen bis hin zu Zukunftstarifverträgen und zeitlich begrenzten Abweichungen, um Krisen abzufedern. Dort, wo es kriselt, wurden diese Instrumente angewendet und Beschäftigung gesichert, aber die Beschäftigten haben dafür auf Geldwerte in Milliardenhöhe verzichtet. Für die Tariffbewegung heißt das: Weitere pauschale Zurückhaltung kann nicht die Antwort sein. Jetzt müssen die Entgelte nachhaltig steigen, denn ohne Kaufkraft kein Wachstum. Das zeigen auch die Konjunkturprognosen.

»Entscheidend ist, dass wir die Industriearbeitsplätze sichern – dafür müssen wir alle ein Stück zurückstecken.«

Torsten Heuer, Betriebsratsvorsitzender Siemens Energy, Hamburg

Branchen & Betriebe

Hochspannung trotz Jobgarantie

NUTZFAHRZEUGE

Karosseriebau, Lackiererei und Ausstattung des Fahrerhauses werden künftig nach Polen verlagert, trotzdem erzielte die IG Metall eine Beschäftigungssicherung für die Beschäftigten von MAN. Wie lange die gilt, hängt auch von der Politik ab.

Von Christoph Böckmann



Foto: Jörg Fokuhl

Kadir drückt orange Hochvoltkabel in Position und schraubt sie dann mit ihrer Halterung an das schwarze Querblech. »Wichtig beim Verlegen ist: Die Kabel dürfen später nicht aneinander scheuern«, erklärt der Metaller. Zwischen dem Querblech stecken zwei große, silberne Batterien, die er und sein Team in rund 200 Arbeitsschritten zum Powerpack montieren. Das wiegt rund 1,2 Tonnen und ist das Herzstück des MAN-E-Lkw. Neben dem Powerpack bereiten Kadir und die 15 Mitglieder seines Teams in der Vormontage auch die seitlichen Batterien und die seitliche Ladeinheit so vor, dass sie die Kollegen am Band in den Lkw einbauen können.

Kadir Kilic hat sich hochgearbeitet. 2009 startete er bei MAN mit der Ausbildung zum Fertigungsmechaniker, später machte er den Meisterbrief, heute ist er Teamkoordinator. Läuft alles, könnte man meinen. Doch dann kam die Schreckensnachricht: MAN will die neue Karosseriefertigung und Lackiererei nicht in München bauen. MAN, Scania, International und Volkswagen Truck & Bus haben sich zur Traton Group zusammengetan. Nun soll es eine gemeinsame modulare Plattform geben, auf der die einzelnen Marken ihre Lkws bauen, das Traton Modular System (TMS). Das Problem dabei: Das Karosseriewerk und die Lackiererei in München werden mit dem Auslaufen der alten Modelle nicht mehr gebraucht, die neuen Anlagen entstehen in Krakau. Zudem werden die Beschäftigten in Polen künftig auch die Ausstattung des Fahrerhauses übernehmen. »Das hat einigen unserer Kollegen Bauchschmerzen bereitet«, berichtet Kadir, der auch Vertrauensmann der IG Metall ist. Groß sei die Sorge gewesen, dass in einem zweiten Schritt auch die Montage nach Polen verlagert werden könnte.

Individuelle Beschäftigungssicherung erstritten

Bis 2035 ist an der Montage in München nicht zu rütteln. Das hat die IG Metall in einem Eckpunktepapier mit dem Unternehmen festgeschrieben. Sibylle Wankel, Erste Bevollmächtigte der IG Metall München, verhandelt gerade den Tarifvertrag, der die Details festlegt. »Uns ist es in den Verhandlungen gelungen, eine Auslastungstagesquote von 80 Lkws zu sichern. Das heißt, es werden künftig Fahrerhäuser und Karossen aus Krakau nach München kommen, und die Lkws werden dann hier fertig montiert. 80 am Tag bedeutet für München einen Zweischichtbetrieb. Es wird also eine Früh- und eine Spätschicht geben«, erklärt Sibylle. Sie betont aber, dass man im Werk München auf 120 Stück am Tag ausweiten könnte.

Das gibt den Beschäftigten Sicherheit, noch mehr aber die individuelle Beschäftigungssicherung, die die IG Metall ebenfalls ausgehandelt hat. »Jede Kollegin und jeder Kollege, die und der zum Stichtag 15. Januar an einem deutschen MAN-Standort beschäftigt war, bekommt eine individuelle Beschäftigungssicherung. Die steht dann im Tarifvertrag und die bekommt jeder auch in seinen Arbeitsvertrag geschrieben«, erklärt die Konzernbetriebsratsvorsitzende Karina Schnur. Dazu gibt es die Option auf Verlängerung bis 2040. Und das läuft so: Verlängert werden die Beschäftigungssicherung und die festgelegte Mindestquote von 80 Lkws pro Tag ab 2035 immer für zwei Jahre, wenn MAN bestimmte Kennzahlen erreicht.

Von der Produktion in die Entwicklung und andersherum

Dass die Montage gesichert ist, freut Alexander Engelhardt: »Es ist eklatant wichtig, dass wir die Nähe zur Montage und zur Produktion haben. Wenn etwas nicht läuft und die Kollegen Hilfe brauchen, müssen wir nur durchs Drehkreuz gehen und können es uns anschauen. Und wenn die Bänder stehen, wenn zum Beispiel die Inbetriebnahme nicht klappt, weil vielleicht die Hochvoltbatterie sich nicht zuschaltet, dann muss es schnell gehen«, sagt der Elektroingenieur. Alexander sitzt fünf Gehminuten von Kadir entfernt, am Südenende des Werks. In einem Großraumbüro blickt er voller Konzentration auf ein Hochvolt-Architekturbild, das er soeben auf seinem Bildschirm aufgerufen hat. Der Metaller entwickelt das Transportmanagementsystem (TMS) und ist für den Bereich Systementwicklung Hochvolt-Fehlerstromschutz zuständig. Alexander startete 2003 bei MAN mit einer Ausbildung zum Mechatroniker in der Produktion, besuchte später berufsbegleitend die Technikerschule und studierte danach berufsbegleitend Elektrotechnik. Seit 2016 arbeitet er in der Technischen Entwicklung. Allerdings seit Juli 2025 nicht mehr bei MAN, sondern bei Traton R&D. Denn der Traton-Konzern, zu dem MAN mittlerweile gehört, hat die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen von MAN, Scania, International und VW Truck & Bus zusammengelegt. Darauf, dass ihm und seinen Kolleginnen und Kollegen dadurch kein Nachteil entsteht, haben die IG Metall und ihre Betriebsräte penibel geachtet. So gilt auch die jetzt neu abgeschlossene individuelle Beschäftigungssicherung nicht nur für die MAN-Beschäftigten, sondern auch für die Traton-R&D-Beschäftigten, die von MAN kamen.

Schlechte Politik bedroht Nutzfahrzeughersteller

Für Alexander, Kadir, ihre Kolleginnen und Kollegen und den Nutzfahrzeughersteller MAN könnte eigentlich Ruhe einkehren, jetzt, da alles geregelt ist. Weit gefehlt. Den europäischen Nutzfahrzeugherstellern drohen Strafzahlungen durch die EU. Die von ihnen verkauften Fahrzeuge dürfen pro gefahrenem Kilometer nur eine bestimmte Menge an CO₂ ausstoßen. Verkaufen sie zu viele Diesel- und zu wenige E-Lkws, wird es für sie teuer. Doch Alexander und Kadir können sich bei ihrer Arbeit so viel Mühe geben, wie sie wollen: Am Ende entscheiden auch Faktoren, auf die sie keinen Einfluss haben, wie gut sich der E-Lkw verkauft. »Die Ladeinfrastruktur ist der Gamechanger. Wenn der Spediteur sagt, ›ich kann auf meinen Routen nicht in time laden‹, dann kauft der den E-Truck nicht, egal wie gut der ist. Dann wird der einen Diesel kaufen«, sagt Alexander.

Die IG Metall nimmt deshalb Berlin und Brüssel in die Verantwortung. Karina macht gegenüber der Politik deutlich, um was es geht: »Wenn der Ladeausbau nicht kommt, dann killen uns die Strafzahlungen. Wir haben sieben Nutzfahrzeughersteller in Europa. Wenn Ihr so weitermacht, werden nicht alle überleben.« Die IG Metall fordert daher: Das Strafzahlungssystem sollte an den Stand des Ausbaus der Tank- und Lademöglichkeiten für E- und Wasserstoff-Lkws (BEV und H₂) gekoppelt werden. Auch sollte die Politik den Kauf von in der EU hergestellten BEV- und H₂-Trucks unterstützen und so für einen schnelleren Hochlauf sorgen. Sie sollte Steuern und Abgaben beim Ladestrom verringern, damit der günstiger wird. Darüber hinaus muss die Politik auch für E-Lkws das zulässige Gesamtgewicht und die Achslasten erhöhen, damit durch die schwere Batterie nicht zulässige Transportmengen reduziert und die Fahrzeuge im Vergleich unattraktiv werden.

»Wir haben unsere Hausaufgaben gemacht, wir haben uns transformiert«, sagt Karina und zählt auf: »2021 haben wir uns in Nürnberg vor unsere Ingenieure gestellt, die hauptsächlich Maschinenbau studiert hatten, um Motoren zu entwickeln. Wir haben dafür gesorgt, dass die nicht ihren Job verlieren, sondern sich transformieren können. Heute macht der Standort immer noch Dieselmotoren, aber zeitgleich haben wir eine Batterieproduktion hochgezogen – mit allem, was da dranhängt. Auch in München haben wir alle unsere Beschäftigten qualifiziert, die haben alle die Schulungen für die batterieelektrischen Fahrzeuge. Aber was wir bauen, das bestimmt der Kunde. Wenn die Politik will, dass nur noch emissionsarme Lkws auf die Straße kommen, dann muss sie dafür sorgen, dass die für den Kunden interessant werden.«

Titel

Handwerk hat Zukunft – mit guten Tarifverträgen

HANDWERK

Während in anderen Branchen abgebaut wird, sucht das Handwerk 250 000 Fachkräfte und Nachwuchs für die Zukunft. Bislang sind gute Leute oft in die Industrie abgewandert, wo es bessere Löhne gibt. Doch das Handwerk holt auf. Die Beschäftigten erkämpfen sich mit der IG Metall bessere Arbeitsbedingungen, Entgelte und Ausbildungsvergütungen.

Von Martina Helmerich und Dirk Erb



Foto: Steffen Jänicke

Hier gibt es nichts vom Fließband. Fast alles wird per Hand auf Maß gesägt, geflext, gebohrt, geschweißt. 150 Beschäftigte fertigen bei Windeck Metallbau in Kloster Lehnin in Brandenburg Stahl- und Fensterelemente, die sie vor Ort einbauen, bundesweit – etwa für das KaDeWe in Berlin, für das Bauhaus-Museum in Dessau oder für das Rathaus in Mainz. Die Zahl der Beschäftigten ist in den letzten 20 Jahren ständig gestiegen.

Einen akuten Fachkräftemangel wie in vielen anderen Handwerksbetrieben – insgesamt fehlen laut Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) 250 000 Menschen – gibt es bei Windeck Metallbau nicht. Hier lernen 20 Auszubildende – eine ungewöhnlich hohe Quote, gerade im Handwerk, wo Ausbildungsplätze oft unbesetzt bleiben. Und es kommen sogar Fachkräfte aus der Industrie.

»Ich habe hier zwar etwas weniger Lohn, aber die Zukunftsaussichten sind gut für mich als Familienvater. Im Stahlwerk hat es in den letzten Jahren immer mehr gekriselt, wir hatten immer wieder Ausfälle«, meint Stefan, der von den Brandenburger Elektrostahlwerken kam. »Zudem ist die Arbeit hier auch weniger dicht getaktet, es gibt keine Schichtarbeit, der Umgang im Team ist familiärer.«

Mehr Fachkräfte durch Tarif

Dass es hier bei Windeck wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen für Fachkräfte gibt, liegt vor allem auch daran, dass hier die Tarife der IG Metall für das Metallbauhandwerk Brandenburg gelten. Das sieht auch die Geschäftsleitung so. »Hochmotivierte Fachkräfte sind unser Schlüssel zum Erfolg«, meint Personalchefin Sandra Damaschke. »Unsere Tarifverträge helfen uns dabei, sie zu gewinnen und zu halten.«

Um Auszubildende zu gewinnen, geht das Unternehmen in Schulen und lädt regelmäßig Schulklassen ein, wirbt auf Ausbildungsmessen und per Speeddating auf einem Riesenrad. Windeck hat einen eigenen Ausbilder und eine kleine Werkstatt für die Grundausbildung in der Halle. Es gibt Nachhilfe in Mathematik im Betrieb, aber auch Grillmitage und gemeinsame Wanderungen.

Dennoch brechen auch bei Windeck Auszubildende ab oder wandern in die Industrie ab. »Sie fangen motiviert bei uns an. Doch wenn sie in der Berufsschule sehen, dass andere Auszubildende etwa bei ZF oder im Stahlwerk deutlich mehr Vergütung bekommen, dann sind sie schnell demotiviert«, erklärt Fertigungsleiter Mario Nossack, der zugleich auch Mitglied der Tarifkommission der IG Metall für den Metallbau Brandenburg ist. »Wir brauchen bessere tarifliche Ausbildungsvergütungen, wenn wir mithalten wollen.« Seine Personalchefin Sandra Damaschke gibt ihm da sogar recht, verweist jedoch auch auf kleinere Betriebe in strukturschwachen Regionen Brandenburgs nahe an der Grenze zu Polen. Sie sitzt Mario Nossack nun auf Seiten der Arbeitgeber in den Tarifverhandlungen gegenüber (Start nach Redaktionsschluss, am 30. Juni).

Gute Tarife nur mit Druck

Um Druck für bessere Tarife zu machen, liefen zu Redaktionsschluss auch Planungen für eine Tarifaktion – die erste überhaupt bei Windeck. Ja: Im Metallbauhandwerk Brandenburg gehen Beschäftigte für ihre Tarifforderungen vors Tor. »Eigentlich geht das ganz einfach«, erzählt Michael Ehlert, der beim Sonderfahrzeugbauer Hellmers in Wittstock an der Dosse arbeitet und gemeinsam mit Nossack in der Tarifkommission verhandelt. »Wir verteilen Flugblätter und dann gehen wir gemeinsam raus. Bei uns geht es ja auch darum, den Anschluss an unsere Mutterfirma im Westen nicht zu verlieren.«

Die 70 Beschäftigten haben kürzlich geschlossen mit einer aktiven Mittagspause für ihre Forderungen demonstriert: sechs Prozent mehr Geld, eine überproportionale Erhöhung der Ausbildungsvergütungen und eine Entlastung der Beschäftigten.

Als Ehlert vor sechs Jahren zu Hellmers kam, hatte er mit Gewerkschaften noch keinerlei Berührung. Heute ist er Mitglied des Ortsvorstands der IG Metall Oranienburg. »In meinen früheren Betrieben hatte nie jemand den Mut, den Mund aufzumachen. Alle haben nur hintenrum gestänkert. Wenn man jedoch über die Gewerkschaft etwas beeinflussen kann, dann sollte man das auch nutzen.« Vor zwei Jahren traten sie bei Hellmers sogar in den Warnstreik. Mit Erfolg: Der Arbeitgeber trat in den Landesinnungsverband ein – und damit auch in den Metallbautarif Brandenburg. Die Arbeitszeit sank von 40 auf 37 Stunden, was besonders bei den Jüngeren ankommt.

»Wenn wir so was in den anderen Handwerksbetrieben auch hinkriegen würden, dann wären wir schon deutlich weiter«, meint Stefanie Jahn, Erste Bevollmächtigte der IG Metall Oranienburg und Potsdam, die die Verhandlungen im Metallbauhandwerk Brandenburg führt. »Dann könnten wir noch deutlich mehr gemeinsam durchsetzen.«

Überdurchschnittliche Tarifierhöhungen im Handwerk

Gemeinsam gute Tarife durchsetzen: Das geht auch im Handwerk. Allerdings bröckelt die Bindung an Tarifverträge seit Jahren, da Betriebe aus der Innung austreten, Innungen keine Tarife mehr verhandeln wollen oder zu Pseudogewerkschaften wie der sogenannten Christlichen Gewerkschaft gehen. Gute Tarifverträge kann die IG Metall nur dann durchsetzen, wenn sie genug Mitglieder in den Betrieben hat, um Druck zu machen. Das hilft auch den Betrieben, die dadurch besser Fachkräfte gewinnen und halten können.

»Das Handwerk bringt Fortschritt und Klimaschutz ins Leben der Menschen – zu Hause und in der Gesellschaft«, meint Nadine Boguslawski, die im Vorstand der IG Metall für Tarifpolitik und Handwerk verantwortlich ist. »Entscheidend dafür sind die Beschäftigten. Tarifverträge sind ein Qualitätssiegel für gute Arbeit und faire Bezahlung – und verschaffen den Betrieben den entscheidenden Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte.«

Und da tut sich was: In immer mehr Handwerksbranchen haben Beschäftigte in den vergangenen beiden Jahren überdurchschnittliche Tarifierhöhungen erkämpft, im Schnitt um rund 3 Prozent im Jahr, oft mit einem Extraplus für Auszubildende von 10 Prozent und mehr.

Im Schlosserhandwerk Nordrhein-Westfalen etwa haben im Herbst 2025 über 2000 Beschäftigte aus 30 Betrieben mit Warnstreiks 4,1 Prozent mehr Geld für 18 Monate erkämpft, nach 9,2 Prozent im Herbst 2023. »Das hat schon gewirkt, dass wir in den letzten drei Tarifrunden Druck mit Warnstreiks vor den Betrieben gemacht haben«, meint Carsten Ausmann. Der Betriebstechniker ist Betriebsratsvorsitzender beim Fassadenbauer Feldhaus in Emsdetten (Foto unten) und verhandelt als Mitglied der Tarifkommission im Schlosserhandwerk Nordrhein-Westfalen mit den Arbeitgebern. »Wir hatten eine sehr gute, begeisterte Beteiligung an unseren Warnstreiks – auch in Betrieben, die wirtschaftliche Schwierigkeiten haben.«

Neben dem Entgelt sind auch andere Arbeitsbedingungen besser als anderswo. So zählt im Schlosserhandwerk NRW laut Tarifvertrag Fahrtzeit von zu Hause zur Baustelle als Arbeitszeit.



Foto: Thomas Range

»Es kommen auch vereinzelt Fachkräfte aus der Industrie zu uns, weil sie wohnortnah arbeiten können, keine Schichtarbeit haben und die Arbeit zudem interessant und abwechslungsreich ist«, meint Benjamin Petermichl, der beim Sondermaschinenbauer Hegla in Beverungen als Monteur im Außendienst arbeitet. Auch er ist Mitglied der Tariffkommission im Schlosserhandwerk Nordrhein-Westfalen. Sie bauen Maschinen, Einzelfertigungen auf Kundenwunsch, bei denen sie selbst immer wieder Lösungen finden müssen. Das kann keine KI.

Mittlerweile ist über die Hälfte der Beschäftigten bei Hegla in der IG Metall. Den letzten Schub gab ihnen vor ein paar Wochen die Geschäftsführung, die Lohnkürzungen durchsetzen wollte. Fast 100 Beschäftigte traten zeitgleich in die IG Metall ein. Der Organisationsgrad stieg über 50 Prozent. Die Kürzungen waren schnell vom Tisch.

Die Zahl der Beschäftigten bei Hegla ist in den letzten 20 Jahren ständig gestiegen, hat sich auf 500 verdoppelt. Doch jetzt gehen immer mehr Beschäftigte in Rente – und mit ihnen viel Wissen und Kompetenz. Doch genau das ist das Pfund des deutschen Handwerks, meint Petermichl. Über zwei Drittel ihrer Kunden sind in den USA, wo es eben keine breite duale Ausbildung gibt. Doch wie dieses Wissen halten, wenn die alten Fachkräfte gehen und Auszubildende hier auf dem Land schwer zu bekommen sind?

Zukunft nur mit guten Tarifen

Fachkräftenachwuchs zu gewinnen, ist auch beim Fassadenbauer Feldhaus ein Problem, trotz der immer besseren Tarife. Denn sie hinken immer hinterher, mit Ausbildungsvergütungen von 975 bis 1175 Euro im Monat, gut 20 Prozent weniger als in der Metall- und Elektroindustrie.

»Für 2026 haben wir noch keine Metallbau-Azubis – und Wechsel aus der Industrie sind nach wie vor selten«, meint Carsten Ausmann. Um im Wettbewerb um Fachkräfte mit der Industrie zu bestehen, braucht es aus seiner Sicht weitere Verbesserungen, etwa auch die Wahlmöglichkeit zwischen Geld und freien Tagen wie beim T-ZUG in der Metall- und Elektroindustrie. »Wir brauchen noch einige ordentliche Tarifrunden, sonst kommen wir nicht hinterher. Vorher wird kaum jemand ins Handwerk wechseln.« Klar ist für Carsten Ausmann aber auch: In großen industrienahen Handwerksbetrieben wie Feldhaus oder Hegla sind starke Tarifrunden mit Warnstreiks möglich, weil hier jeweils Hunderte Beschäftigte arbeiten, die größtenteils in der IG Metall organisiert sind. Doch in vielen anderen, kleineren Handwerksbetrieben ist Gewerkschaft kein Thema. Oft gibt es nicht einmal einen Betriebsrat – »weil der Chef das nicht will«. Im Sanitär-, Heizungs- und Klimahandwerk (SHK) etwa haben Betriebe im Schnitt nur acht Beschäftigte, die zudem permanent im Außendienst unterwegs und daher schwer zu organisieren sind. Daher geht die IG Metall hier neue Wege und kommt mit einem eigenen Stand zur SHK-Fachmesse in Essen, wo sie Beschäftigte direkt berät. Auch Carsten Ausmann hilft am Stand mit, um die Kolleginnen und Kollegen im SHK-Handwerk zu unterstützen.

220 neue Mitglieder hat die IG Metall NRW auf der SHK-Fachmesse im März gewonnen, darunter viele Auszubildende, die zum ersten Mal hören, dass die IG Metall für sie zuständig ist, berichtet Violetta Balbino-Schulz, Betriebsrätin beim SHK-Betrieb Heinze &

Rincke in Münster und Mitglied der SHK-Tarifkommission in NRW. »Viele von ihnen waren sich ihrer Tarifierhöhungen, ihres Urlaubsanspruchs und ihrer Wochenarbeitszeit nicht bewusst, da sie in ihren Betrieben keinen Ansprech-partner haben.«

Auch im SHK-Handwerk hat die IG Metall in den letzten Jahren gute Tarifierhöhungen durchgesetzt. Doch mit 937 Euro im ersten Ausbildungsjahr ist das SHK-Handwerk immer noch nicht attraktiv genug. Viele Berufseinsteiger gehen woanders hin.

»Viele Betriebe kümmern sich auch nicht um ihre Auszubildenden und lassen sie Material schleppen, statt ihnen etwas beizubringen. Zu viele fallen bei der Prüfung durch«, kritisiert Thomas Schröder. Er ist Ausbilder im überbetrieblichen Bildungszentrum Metall in Kirch Lengern bei Herford, Prüfer bei der Innung und Mitglied der SHK-Tarifkommission. Auch er ist jedes Jahr auf der SHK-Messe dabei. Als Ausbilder versucht Thomas Schröder, Lücken zu füllen, übt mit den Azubis auch Lesen, Schreiben und Rechnen, fährt mit ihnen zu den Herstellern, damit sie die Technik begreifen. »Unser Beruf ist hoch anspruchsvoll. Du musst Physik können und laufend Entscheidungen treffen. Um unsere Qualität zu halten, müssen wir mehr für unsere Auszubildenden tun – und deutlich bessere Vergütungen bieten.«

Das sehen mittlerweile auch die Arbeitgeber ein – und stimmen in Tarifverhandlungen der IG Metall-Forderung nach überproportionalen Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen immer öfter zu.

Denn Auszubildende müssen sich ihre Ausbildung auch leisten können. Und von unter 1000 Euro im Monat kann niemand leben, schon gar nicht in einer eigenen Wohnung.

Ausbildung mit Zukunft – die man sich leisten können muss

Knapper und teurer Wohnraum ist das Problem Nummer eins für Auszubildende. Nur wenige haben das Glück, einen Ausbildungsbetrieb um die Ecke zu finden. Aber eine eigene Wohnung weit weg von zu Hause können sie sich nicht leisten. Und der Führerschein und Fahrten mit dem Auto gehen ins Geld. Deshalb entstehen an immer mehr Orten Wohnheime für Auszubildende, die für ihre Ausbildung umziehen müssen.



Foto: Frank Rumpenhorst

So wie im Bildungszentrum (BZ) in Kassel, das mehrheitlich von der Handwerkskammer getragen wird. Das BZ betreibt ein eigenes Internat auf dem Campus für die überbetriebliche Ausbildung. Auszubildende können während Lehrgängen oder Blockunterricht dort wohnen. Die Zimmer sind möbliert und werden bevorzugt an Minderjährige vergeben. Es gibt auch eine eigene Wohngemeinschaft für Meisterschüler. Für die rund 60 Beschäftigten des BZ gilt ein IG Metall-Haustarifvertrag.

»Bei uns im Bildungszentrum in Kassel versuchen wir, den jungen Leuten optimale Bedingungen für ihre Ausbildung zu bieten«, sagt die Leiterin Katrin Bock. »Damit sie nach drei Jahren, wenn sie den Gesellenbrief in der Hand haben, sagen können, die Ausbildung hier war eine richtig tolle Zeit.« Aus Sicht der Handwerkskammern und des ZDH sind solche bezahlbaren Wohnangebote ein »entscheidender Ansatzpunkt zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses«. Das Bildungszentrum veranstaltet zudem zum Tag des Handwerks im September eine Ausbildungsmesse und öffnet alle Werkstätten – Handwerk zum Anfassen.

Neben der Gewinnung von Auszubildenden muss es auch darum gehen, sie nach der Prüfung zu halten. 50 Prozent der im Handwerk ausgebildeten Fachkräfte wandern ab, oft in die Industrie. Zudem hat das Handwerk immer noch ein großes Problem damit, Frauen zu gewinnen. Nur 17 Prozent der Auszubildenden sind weiblich. Dabei bietet gerade das Handwerk sichere, interessante Arbeitsplätze, gerade auch für Frauen. Nach der Ausbildung ist der Weg offen zur Technikerin oder Meisterin. Nicht wenige Frauen gehen konsequent weiter bis hin zur eigenen Betriebsgründung.

Es gilt schon lange nicht mehr das Klischee, dass Handwerk schwere körperliche Arbeit in einem kleinen Betrieb bedeutet, in dem es keine Damentoilette gibt. Tatsächlich hat sich in der Betriebsstruktur vieles verändert: Die Unternehmen werden größer und beschäftigen mehr Menschen. Handwerk ist heute technischer und digitaler. Hebehilfen, Maschinen und Assistenzsysteme sind weit verbreitet. Bei Windeck Metallbau (Seite 11) etwa arbeiten die Beschäftigten nach digitalen Bauplänen. Bei der Digitalisierung sind viele Handwerksbetriebe weiter als die Industrie. Kunden können etwa die Pläne für ihre Projekte digital verfolgen und anpassen. Im Handwerk geht es heute um Grips und um Zukunftstechnologien.

Doch das mit der Zukunft funktioniert nur mit den nötigen Fachkräften. Und die gibt es mit attraktiven Arbeitsbedingungen – am besten mit Tarifverträgen der IG Metall. Das begreifen mittlerweile auch die Arbeitgeber.

Mehr zu Tarifen im Handwerk: **igmetall.de/Handwerk**

FRAUEN IM HANDWERK: JUTTA KNAPP AUS MANNHEIM

»Ich wusste schon früh, ich kann das allein«

Jutta Knapp war eine der ersten Frauen, die Kfz-Schlosserin gelernt hat. Es war nicht einfach, sich im Betrieb gegen Widerstände durchzusetzen. Heute ist sie Betriebsratsvorsitzende in der Mercedes-Niederlassung Mannheim-Heidelberg-Landau. Jutta macht Frauen Mut, sich auf Technik und Handwerk einzulassen.



Foto: Frank Rumpenhorst

Du hast mit 16 Deine Ausbildung bei Mercedes begonnen. Wie bist Du zum Handwerk gekommen?

Das kam durchs Fahrradfahren. Schon mit zwölf Jahren habe ich gelernt, wie man Platten und Achter ausbügelt. Mir hat das gefallen, das Gefühl, ich kann das allein. Mein Vater war megastolz.

Dein Vater spielt eine entscheidende Rolle für Deinen Weg?

Er hat bei Mercedes gearbeitet und war Vertrauensmann bei der IG Metall. Ich bin mit ihm zur Demo am 1. Mai und habe das Gewerkschaftsleben von klein auf erlebt. So bin ich Metallerin und Auszubildende bei Mercedes geworden als eine der ersten Kfz-Schlosserinnen in Deutschland.

Wie hast Du Dich zwischen Männern und Motoren behauptet?

Mein Ausbilder war schwer beeindruckt, weil ich ihm erklären konnte, wie ein Vierkreisschutzventil funktioniert. Ich will damit sagen: Wenn Du mit Wissen und Können punkten kannst, dann läuft es im Betrieb.

Gab es auch Gegenwind?

Aber hallo! Ein älterer Stellmacher hat mir mal vorgehalten, ich würde einem Mann den Arbeitsplatz wegnehmen. Ich hab gekontert, was denn mit Köchen und Friseuren wäre, ob die auch einer Frau die Arbeit wegnehmen würden. Damit war die Diskussion beendet.

Wie war das als Frau mit Blaumann und Schraubenschlüssel?

Ich hatte noch eine Kollegin, die mit mir anfing, ansonsten nur Männer. Zu der Zeit war die Atmosphäre in der Werkstatt viel stärker männerdominiert als heute. In den Spinden hingen die üblichen Poster mit Pin-up-Girls. Ich habe einfach einen knackigen Typen aus dem Playgirl danebengehängt. Die Jungs haben ziemlich schnell begriffen, dass ich mir nicht den Schneid abkaufen lasse.

Im März bist Du als Betriebsratsvorsitzende der Mercedes-Niederlassung wiedergewählt worden. Was ist Deine größte Baustelle?

Der geplante Verkauf aller werkseigenen Niederlassungen an einen Investor. Der anstehende Verkauf bedeutet für unseren Standort mit 600 Mitarbeitenden, dass wir momentan nicht wissen, wie unsere Arbeitsbedingungen zukünftig aussehen werden. Alle Gesamtbetriebsvereinbarungen werden beim Betriebsübergang gekündigt, auch unser ERA-Niederlassungsentgelt.

Wie stellt Ihr Euch jetzt auf?

Betriebsrat, Belegschaft, Vertrauensleute und IG Metall sind bereit, gemeinsam für ihre zukünftigen Arbeitsbedingungen auf die Straße zu gehen, wenn es sein muss. Bei einem Organisationsgrad von knapp 80 Prozent bringen wir auch die entsprechenden PS mit. Wir haben mit unseren drei IG Metall-Geschäftsstellen schon viel auf die Beine gestellt. Das werden wir wieder machen, wenn es drauf ankommt. Wer bellt, muss auch beißen können!

IN DER HANDWERKSKAMMER BESTIMMEN WIR MIT

In den Handwerkskammern (HWK) bestimmen Beschäftigte mit – anders als in den Industrie- und Handelskammern (IHK), wo die Unternehmer allein entscheiden. Ein Drittel der Mitglieder der Vollversammlungen der bundesweit 53 Handwerkskammern sind gewählte Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter, ebenso wie die Vizepräsidentinnen und -präsidenten. Alle aktiven Metallerinnen und Metaller in diesem Artikel sind in ihrer HWK vor Ort aktiv. Sie nehmen Einfluss auf die Politik der HWK und setzen sich für gute Arbeit und Ausbildung mit Tarifverträgen ein.

»In Umfragen zeigt sich, dass wir als Handwerk nicht attraktiv genug sind, um unsere Fachkräfte zu halten oder gar aus der Industrie zu gewinnen«, erklärt Kfz-Meister Joachim Noll, Vizepräsident der HWK Koblenz und des Deutschen Handwerkskammertags (DHKT), dem Bundesverband der HWK. »Auch die Arbeitgeber betonen mittlerweile den hohen Stellenwert von Tarifverträgen. In Rheinland-Pfalz haben wir mit den Handwerkskammern von der Politik gefordert, dass öffentliche Aufträge zwingend an eine Tarifbindung geknüpft sein müssen.«

Das 2026 beschlossene Tariftreuegesetz ist hier zwar ein Schritt in die richtige Richtung, es geht aber nicht weit genug. Durch den Schwellenwert von 50 000 Euro fallen viele öffentliche Aufträge nicht unter das Gesetz, sodass kleinere Handwerksbetriebe von der Regelung nicht profitieren würden.

Die Arbeitnehmervertreter in der HWK setzen sich auch für eine gute Rente und den Schutz der Gesundheit ein – und fangen Vorstöße der Arbeitgeberseite ein gegen die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder zur Verlängerung der Wochenarbeitszeit. »Wir machen klar, dass länger arbeiten in vielen Handwerksberufen nicht drin ist«, meint Alexander Hengst, Betriebsratsvorsitzender beim Autohaus Fleischhauer. Er ist Vizepräsident der HWK Köln und Mitglied des DHKT-Vorstands.

Für Alexander Hengst ist vor allem auch eine gute Ausbildung wichtig – für ihn die »Grundbesohlung« im Handwerk. »Wenn wir erfahren, dass Betriebe schlecht ausbilden, dann sprechen wir das in der Handwerkskammer offen an und gehen das Thema gemeinsam an.«



Foto: Manfred Horn

»Das hat schon gewirkt, dass wir in den letzten drei Tarifrunden Druck mit Warnstreiks vor den Betrieben gemacht haben.«

Carsten Ausmann, Betriebsrat Feldhaus, Tarifkommission Schlosser NRW



Foto: Lando Hass

»Tarifverträge sind ein Qualitätssiegel für gute Arbeit und faire Bezahlung – und geben den Betrieben im Handwerk den entscheidenden Vorteil im Wettbewerb um Fachkräfte.«

Nadine Boguslawski, IG Metall-Vorstand Tarifpolitik und Handwerk

1 000 000 Handwerksbetriebe

5 600 000 Beschäftigte

350 000 Auszubildende

Quelle: ZDH

50 % der Fachkräfte verlassen das Handwerk nach der Ausbildung.

Quelle: IAB

Deine IG Metall

»Wir sind da, wo unsere Mitglieder uns brauchen: vor Ort im Betrieb.«

KASSENBERICHT

Die Beitragseinnahmen haben sich auch im vergangenen Jahr stabil entwickelt. Den größten Anteil davon erhalten die Geschäftsstellen. Dort findet die tägliche Arbeit mit unseren Mitgliedern und betrieblichen Aktiven statt. »Die Arbeit vor Ort soll weiter gestärkt werden«, sagt Hauptkassiererin Nadine Boguslawski.

Die Fragen stellte Jan Chaberny.



Foto: Lando Hass

Nadine, wie haben sich die Beitragseinnahmen im Jahr 2025 entwickelt?

Die Beitragseinnahmen sind im Jahr 2025 stabil geblieben. Unsere Einnahmen liegen nun bei 648 Millionen Euro.

Wofür wird das Geld der Mitglieder verwendet?

Der größte Teil unserer Einnahmen ist und bleibt für die Arbeit vor Ort in den Geschäftsstellen und Betrieben bestimmt. Insgesamt haben wir dafür 235 Millionen Euro bereitgestellt. Das ist gut investiertes Geld.

Warum ist es wichtig, die Arbeit vor Ort weiterhin finanziell zu stärken?

Das ist ganz einfach: Die Basis für gute Tarifverträge und bessere Arbeitsbedingungen sind unsere Mitglieder. Daher sind wir dort, wo sie arbeiten und leben. Vor Ort findet die Zusammenarbeit mit unseren Vertrauensleuten, Betriebsräten, Jugend- und Auszubildenden- sowie Schwerbehindertenvertretungen statt. Und viele unserer Seniorinnen und Studierenden sind Aktivposten unserer Organisation.

Die Zeiten sind stürmisch, in vielen Betrieben schlägt die Transformation voll durch.

Ja, die wirtschaftliche Lage und die Situation in den Betrieben ist vielerorts schwierig. Gerade in diesen Krisenzeiten wollen wir mit unseren Mitgliedern im Gespräch bleiben und gemeinsam Themen angehen. Unsere Mitglieder verdienen einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz und gute Tarifverträge. Auch die Noch-nicht-Mitglieder im Betrieb sprechen wir an und fragen, wo der Schuh drückt. Nur gemeinsam können wir den Wandel von Industrie, Handwerk und den Zusammenhalt unserer Gesellschaft sozial, ökologisch und fair gestalten.

Auch 2025 wurde sehr viel in Bildungsmaßnahmen investiert. Warum ist das in Krisenzeiten kein Luxus?

Viele Menschen sind verunsichert und verstehen die Welt nicht mehr. Sie scheint aus den Fugen. Gerade daher ist gewerkschaftliche Bildungsarbeit so wichtig. Im vergangenen Jahr haben wir in unseren Bildungszentren und Geschäftsstellen knapp 43 Millionen Euro für die Bildungsarbeit aufgewendet. In unseren Seminaren haben wir über 85 400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer qualifiziert.

Was ist das Besondere an unseren Seminaren?

Das Ziel von gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ist, dass unsere Aktiven lernen, wie sie sich ganz konkret gegen Stellenabbau, Arbeitsverdichtung oder in Tarfbewegungen wehren und einmischen können. Unsere haupt- und ehrenamtlichen Bildungsreferentinnen und -referenten vermitteln das nötige Wissen über Betriebsratsrechte, Tarifverträge, wirtschaftliche Zusammenhänge und Strategien zum Handeln. Gleichzeitig bringt die Bildungsarbeit Kolleginnen und Kollegen zusammen, macht aus Einzelnen eine starke Gemeinschaft. So entsteht die Kraft, Krisen nicht nur auszuhalten, sondern gemeinsam bessere Lösungen durchzusetzen.

Wie werden unsere Mitglieder noch unterstützt?

Für die direkte Unterstützung unserer Mitglieder haben wir im Jahr 2025 rund 21 Millionen Euro eingesetzt. Die Auseinandersetzungen mit Arbeitgebern, die sich nicht mehr an Tarifverträge halten wollen oder diese komplett ablehnen, nehmen zu. Die Konflikte werden härter und mit unseren Satzungsleistungen bekommen Mitglieder Streikgeld sowie Unterstützung in besonderen Notlagen und bei Maßregelung in betrieblichen Konflikten. Außerdem gibt es finanzielle Unterstützung für Rentnerinnen und Rentner, Unterstützung bei Sterbefällen und Freizeitunfällen. Zudem finanzieren wir mittelbar über den DGB den Rechtsschutz in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen für unsere Mitglieder.

Von welcher Summe sprechen wir da?

2025 haben wir fast 33 Millionen Euro an den DGB Rechtsschutz gezahlt. Der DGB Rechtsschutz hat im vergangenen Jahr für unsere Mitglieder insgesamt 54 923 Fälle mit einem Erfolgswert von rund 116 Millionen Euro, das sind 12 Millionen Euro mehr als 2024, bearbeitet. Auch die Zahl der bearbeiteten Fälle im Vergleich zum Vorjahr hat zugenommen. Leider, denn das zeigt, dass wir unsere Mitglieder immer häufiger bei Rechtsstreitigkeiten mit ihrem Arbeitgeber zur Seite stehen, weil keine gütliche Einigung gefunden wurde. In der Arbeitswelt wünschen wir uns mehr Kooperation statt Konflikt. Aber wir können beides.

Dazu fließt Geld in die Streikkasse.

So ist es. Unsere Streikkasse ist ordentlich gefüllt. Die Arbeitgeber müssen wissen: Kein Streik wird am Geld scheitern.

WOFÜR DIE BEITRÄGE DER IG METALL-MITGLIEDER VERWENDET WERDEN

Geschäftsstellen (inklusive aller Zuschüsse)

Absolut in Mio. Euro

2025

235,1

2024

239,5

Vorstandsverwaltung und zentrale Dienstleistungen

145,3

120,2

Rückstellungen (15 %)

97,2

96,3

Beiträge an DGB, IndustriALL und andere Gewerkschaftsdachorganisationen

50,3

49,7

Bezirksleitungen

31,9

34,0

Bildungsarbeit

42,6

39,3

Rechtsschutz Mitglieder (inklusive DGB)

32,9

31,6

Unterstützungsleistungen ohne Rechtsschutz

21,4

23,1

Mitgliedermagazin metall und Informationsmaterial

10,2

10,3

Stand: 31. Dezember 2025

Rat für Tat

Vorbereitet ins Personalgespräch

RECHT SO

Ob Personal-, Mitarbeiter- oder Kritikgespräch: Der Austausch zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat in der Praxis verschiedene Anlässe und Bezeichnungen. Was unterscheidet sie, wann ist eine Teilnahme verpflichtend und welche Rechte haben Beschäftigte?



Foto: Getty Images/fizkes

Mitarbeitergespräche finden meist jährlich statt und dienen der Motivation, Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung im Arbeitsverhältnis. Personalgespräche erfolgen hingegen aus einem konkreten Anlass, etwa zur Erteilung von Weisungen oder zur Vorbereitung oder Durchführung disziplinarischer Maßnahmen. Konflikt- und Kritikgespräche sind anlassbezogene Gespräche und betreffen in der Regel Probleme in der Zusammenarbeit.

Die Teilnahme ist verpflichtend, wenn der Arbeitgeber das Gespräch nach Paragraph 106 Gewerbeordnung anweisen darf. Das ist der Fall, wenn das Gespräch die geschuldete Arbeitsleistung, Verhalten, Arbeitsaufgaben, Leistung, Einsatzplanung oder Konflikte betrifft. Außerhalb des Weisungsrechts und ohne Bezug zum Arbeitsverhältnis besteht keine Teilnahmepflicht. Dies gilt für Gespräche über Aufhebungsverträge oder Vertragsänderungen, da diese Inhalte nicht einseitig geregelt werden können.

Während der Arbeitsunfähigkeit besteht grundsätzlich keine Teilnahmepflicht. Da der Arbeitnehmer von der Arbeitspflicht befreit ist, besteht insoweit kein Weisungsrecht. Nebenpflichten, insbesondere die Rücksichtnahmepflicht, bleiben bestehen. Eine Teilnahme kann daher nur in wenigen Ausnahmefällen verlangt werden, wenn ein dringender betrieblicher Anlass vorliegt, das Gespräch nicht aufschiebbar und zumutbar ist. Bei der Einladung und Durchführung ist der Arbeitgeber an billiges Ermessen gebunden und hat auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Dazu gehört etwa eine rechtzeitige Information über Termin, Protokollierung auf Wunsch und eine angemessene Bedenkzeit. Bei zukunftsbezogenen oder rechtlich erheblichen Erklärungen sollen diese unbedingt zur Prüfung und Beratung verlangt werden. Eine Form ist nicht vorgeschrieben, die Einladung zum Personalgespräch kann auch mündlich erfolgen. Ist die Fortführung des Gesprächs wegen aggressiven Verhaltens oder emotionaler Überlastung nicht mehr zumutbar, ist ein Abbruch gerechtfertigt und daher zulässig.

Betriebsfremde Personen wie rechtlicher Beistand oder Vertrauenspersonen dürfen nur mit Zustimmung des Arbeitgebers teilnehmen. Das Recht auf Hinzuziehung eines Mitglieds des Betriebsrats ist in den Paragraphen 81 ff. Betriebsverfassungsgesetz geregelt und besteht speziell bei Gesprächen über Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt, Leistung, berufliche Entwicklung und Personalakteneinsicht. Das gilt bereits, wenn diese Themen nur teilweise betroffen sind. Anderenfalls besteht das Recht nicht. Schwerbehinderte Beschäftigte können die Schwerbehindertenvertretung zu allen Gesprächen hinzuziehen, die ihre Interessen bezüglich ihrer Behinderung betreffen.



Foto: Thomas Burckhardt

Yuliya Zemlyankina

ist Juristin bei der DGB Rechtsschutz GmbH und schreibt in jeder Ausgabe über Fälle aus der Praxis. Ihr habt Fragen zum Rechtsschutz? Die zuständige Geschäftsstelle der IG Metall hilft Euch gern weiter: **[igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)**

§ Alles Recht



Illustration: Henning Reith

AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG

Kontaktaufnahme zur Aufklärung ist auch während des Urlaubs möglich und geboten

Ein Arbeitgeber darf bei einer geplanten fristlosen Kündigung nicht abwarten, bis der Urlaub eines Beschäftigten endet. Auch in diesem Fall gilt grundsätzlich die Zweiwochenfrist für die Berechtigung zum Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung nach § 626 BGB. Sie beginnt zu laufen mit dem Tag, an dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

Soll der Kündigungsgegner angehört werden, muss dies in einer kurzen Frist erfolgen. Sie darf im Allgemeinen nicht mehr als eine Woche betragen. Im Fall eines Erholungsurlaubs kann nicht generell angenommen werden, dass der Arbeitgeber allein wegen des gewährten Urlaubs nicht an den Arbeitnehmer herantreten darf, um den Sachverhalt zu klären.

Eine Unmöglichkeit der Kontaktaufnahme kann vorliegen, wenn sich der Arbeitnehmer bekanntermaßen in einer entlegenen Region befindet, wo er per Telefon, E-Mail, Mitteilungsdienste oder Post nicht erreichbar ist oder dem Arbeitgeber erforderliche Kontaktdaten nicht bekannt sind.

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 4. Dezember 2025 – 2 AZR 55/25

FREISTELLUNG

Eine pauschale Freistellungsklausel im Arbeitsvertrag benachteiligt Beschäftigte

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat für die Praxis der Freistellung nach Kündigungen Grenzen gesetzt und pauschale Freistellungsklauseln in Arbeitsverträgen für unwirksam erklärt. Arbeitgeber dürfen Beschäftigte nicht automatisch allein wegen einer Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freistellen.

Eine solche formularmäßige Regelung benachteiligt Arbeitnehmer unangemessen. Beschäftigte haben ein grundrechtlich geschütztes Interesse daran, bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses tatsächlich weiterzuarbeiten. Dieses Interesse wiegt grundsätzlich schwerer als das allgemeine Interesse des Arbeitgebers, sich einseitig von der Arbeitsleistung zu lösen.

Pauschale Klauseln nehmen Beschäftigten die Möglichkeit, im Einzelfall ein besonderes Interesse an der Weiterbeschäftigung geltend zu machen. Freistellungen bleiben zwar grundsätzlich möglich, müssen aber stets im konkreten Fall gerechtfertigt sein. Das BAG-Urteil stärkt damit die Rechte von Beschäftigten.

BAG, Urteil vom 25. März 2026 – 5 AZR 108/25

PFLEGEgeld

Rückwirkender Anspruch auf Pflegegeld bei fehlender oder falscher Beratung

Ein Versicherter kann Pflegegeld der gesetzlichen Pflegeversicherung rückwirkend erhalten – auch für Zeiten vor der Antragstellung, wenn er wegen fehlender oder falscher Beratung keinen Antrag gestellt hat. Grundlage ist der sogenannte sozialrechtliche Herstellungsanspruch. Ist dieser anwendbar, sind Betroffene rechtlich so zu stellen, als hätten sie den Antrag rechtzeitig gestellt. Der Fall: Ein Kind war an einem Hirntumor schwer erkrankt. Nach einer Klinikbehandlung wurde es zu Hause gepflegt. Das Krankenhaus informierte die Eltern nicht über mögliche Pflegeleistungen.

Die Pflegekasse wollte nur ab Antragstellung zahlen, nicht für die Vergangenheit. Verletzen Krankenhäuser beim Versorgungs- und Entlassungsmanagement sozialrechtliche Informationspflichten, darf fehlende Aufklärung nicht dazu führen, dass Ansprüche verloren gehen. Wenn Patienten nach einem Krankenhausaufenthalt nicht oder falsch über Pflegeleistungen informiert werden, können sie trotz verspäteten Antrags daher gegebenenfalls rückwirkend Pflegegeld erhalten, urteilte das Gericht.

BSG, Urteil vom 17. Juni 2021 – Az. B 3 P 5/19 R

MASSENENTLASSUNG

Bundesarbeitsgericht: Verfahrensfehler machen Massenentlassungen unwirksam

Das Bundesarbeitsgericht hat mit seiner aktuellen Rechtsprechung die strenge Linie zu Massenentlassungen bekräftigt. In zwei Urteilen vom 1. April 2026 stellte der Sechste Senat klar, dass Kündigungen unwirksam sind, wenn Arbeitgeber ihre gesetzlichen Pflichten im Anzeigeverfahren nicht exakt einhalten. Fehlt die erforderliche Massenentlassungsanzeige bei der Agentur für Arbeit, können die Kündigungen das Arbeitsverhältnis nicht wirksam beenden. Gleiches gilt, wenn die Anzeige zwar erfolgt, aber zum falschen Zeitpunkt – etwa vor Abschluss des vorgeschriebenen Konsultationsverfahrens mit dem Betriebsrat.

Damit bestätigt das Gericht die zwingende Reihenfolge des Verfahrens: Zuerst müssen Arbeitgeber den Betriebsrat umfassend beteiligen und dann die Anzeige bei der Agentur für Arbeit erstatten. Erst danach dürfen Kündigungen ausgesprochen werden. Fehler in diesem Ablauf führen regelmäßig zur Unwirksamkeit sämtlicher Kündigungen. Eine nachträgliche Heilung dieser Verstöße ist ausgeschlossen.

Bereits im März 2026 hatte der Zweite Senat diese Rechtsprechung ausdrücklich bestätigt. Insgesamt stärken die BAG-Entscheidungen die Rechte von Beschäftigten und die Beteiligung des Betriebsrats. Sie unterstreichen, dass die Vorgaben des Massenentlassungsrechts strikt einzuhalten sind.

BAG, Urteile vom 19. März – 2 AS 22/23 – und 1. April 2026 – 6 AZR 157/22 und 6 AZR 152/22

Politik & Gesellschaft

Gemeinsam für eine gute Rente

RENTE

Die Bundesregierung will die Rente reformieren. Viele sprechen dabei von einem »Kampf der Generationen«. Doch gibt es den wirklich? Wir haben eine junge Metallerin und einen älteren Metaller zum Gespräch gebeten. Was sie zur Rente sagen, klingt anders als die schrillen Töne aus der Politik.

Die Fragen stellte Simon Che Berberich.



Foto: Cosima Hanebeck

Ihr großer Altersunterschied qualifiziert Imke Diekena und Folkert Schwitters für den »Kampf der Generationen«.

Doch die regelmäßigen Treffen der 25-jährigen Imke und des 68-jährigen Folkert laufen kampflos ab. Beide engagieren sich ehrenamtlich in der IG Metall: Imke im Jugendausschuss der IG Metall Emden, Folkert im dortigen Arbeitskreis Senioren.

Wir wollten von ihnen wissen: Wie schauen sie auf den Streit um die Rente? Wie stellen sie sich eine gerechte Alterssicherung vor? Was erwarten die beiden von der Bundesregierung? Im Gespräch zeigt sich schnell: Der giftige Ton vieler Rentendebatten ist Folkert und Imke fremd. Dafür haben sie klare Vorstellungen, wohin es mit der Rente gehen soll.

Ihr vertretet zwei unterschiedliche Altersgruppen. Trotzdem arbeitet Ihr oft gemeinsam. Wie kommt das?

Imke: Das liegt an unseren aktiven Senioren (lacht). Wenn die in den vergangenen Jahren Demonstrationen organisiert haben, dann haben sie uns als Gewerkschaftsjugend immer eingeladen. Zum Beispiel, als es gegen die sogenannte Aktienrente von Ex-FDP-Chef Christian Lindner ging.

Folkert: Bei unseren Aktionen war die Jugend immer dabei. Im Gegenzug durfte ich bei Jugendversammlungen im VW-Werk Emden über die Rente sprechen. Ich habe an meinem persönlichen Beispiel erklärt, wie wichtig das Thema ist – gerade für junge Menschen. Es heißt ja immer, die wollen von der Rente nichts hören. Aber das stimmt nicht.

Siehst Du das auch so, Imke?

Imke: Bei uns Jungen sind andere Fragen zurzeit sehr dominant: Kann ich mir irgendwann eine Wohnung leisten? Muss ich womöglich in den Krieg ziehen? Aber Folli hat das Thema Rente aus seiner Lebensrealität heraus super rübergebracht. Das kam an.

Bei der Rentendebatte geht es oft um »Alt gegen Jung«. Gibt es diesen Konflikt?

Folkert: Diese Debatte wird vorgeschoben, von Interessenvertretern der Wirtschaft. Ich sehe den Konflikt nicht. Ich habe auch die Junge Union nicht verstanden, die so heftig gegen ein stabiles Rentenniveau angerannt ist. Das sind lauter junge Anwälte, die selbst gar nicht in der gesetzlichen Rente versichert sind. In Wahrheit geht es um einen Verteilungskonflikt zwischen Arm und Reich. Nicht um einen Generationenkonflikt.

Imke: Die Rente ist ein Umlagesystem. Also zahlen die Jüngeren immer für die Alten. Aber das ist doch kein Gegeneinander. Eine gute Rente für alle ist möglich: mit solidarischen Reformen.

Mit welchen?

Imke: Mir fehlen die grundsätzlichen, langfristigen Reformen. Alle Erwerbstätigen sollten in die gesetzliche Rente einzahlen. Die Beitragsbemessungsgrenze könnte höher liegen. Das Problem wird seit Jahrzehnten verschleppt. Auch deswegen haben die Jungen kaum Vertrauen in die Politik. Mein Appell an die Bundesregierung heißt: Fangt endlich an!

Folkert: Das sehe ich genauso. Die, die etwas ändern können, machen es nicht. Dabei könnte die Politik viel Glaubwürdigkeit zurückgewinnen, wenn sie sagt: Wir Abgeordnete gehen jetzt alle in die gesetzliche Rentenversicherung. Das hätte große Symbolkraft.

Meistens geht es bei der Rentendebatte nur um drei Stellschrauben: Rentenalter, Rentenbeitrag, Rentenniveau. Stört Euch das?

Imke: Ja. Wenn man über diese Punkte hinausgeht, landet man schnell beim Konflikt Arm gegen Reich. Und darüber wollen viele nicht reden. Dabei werden die Reichen immer reicher. Das macht mich sauer.

Folkert: Ich kann jedem Jugendlichen erklären, dass er ein Prozent mehr Rentenbeitrag zahlen soll, wenn dafür hinten ordentlich was rauskommt. Stattdessen geht es immer nur ums Kürzen. Und um mehr private Altersvorsorge.

Bundeskanzler Merz sieht mehr Privatvorsorge als Teil der Lösung. Ihr nicht?

Folkert: So etwas wie die Aktienrente geht gar nicht. Mit meinen Rentenbeiträgen darf keiner zocken. Die gesetzliche Rente muss allein für ein auskömmliches Leben reichen. Alles andere ist ein Bonus. Ich fand es immer schlimm, wenn ich den Kollegen sagen musste: Macht was für eure Altersvorsorge! Mit einem höheren Rentenniveau wäre das nicht nötig.

Imke: Wir brauchen eine solidarische Rentenreform. Und was wird stattdessen gemacht? Eine Reform der Riester-Rente. Ich kenne niemanden in meinem Alter, der so einen Vertrag hat.

Dafür investieren viele junge Menschen über Handyapps an der Börse. Was steckt dahinter?

Imke: Ich denke, das kommt daher, dass den Jungen ständig gesagt wird, dass sie später eigentlich gar keine Rente mehr zu erwarten haben. Und dass sie sich selbst um ihre Vorsorge kümmern müssen. Bei vielen, die das machen, geht es auch um ein gutes Leben allgemein. Darum, sich vielleicht mal ein Haus kaufen zu können. Eine Lösung für die Altersvorsorge ist das garantiert nicht. Schon deshalb nicht, weil den meisten das nötige Wissen dazu fehlt, was unser Rentensystem leistet und warum das nicht vergleichbar mit Aktiensparen ist. In der Schule bekommen wir das nicht beigebracht.

Folkert: Wenn jemand spekulieren will, dann soll er es tun. Aber wer kann das schon? Wer hat denn dafür Spielgeld übrig, auf das er nicht unbedingt angewiesen ist? Vor Kurzem habe ich mit einem jungen Banker diskutiert. Der hat mir gesagt, er könne seine Altersvorsorge selbst am besten organisieren. Aber 90 Prozent der Leute können das nicht.

Nächste Idee zur Rettung der Rente: länger arbeiten! Was sagt die Jugend dazu?

Imke: Die Idee geht komplett an der Realität vorbei. Es wird dabei immer argumentiert, dass die Lebenserwartung steigt. Aber welche Lebenserwartung steigt denn? Die von Beamten vielleicht. Aber nicht die von Malochern. Als Gewerkschafterin bin ich ständig in Kontakt mit Leuten, die körperlich hart arbeiten. Ein Beispiel aus unserer Region hier im Norden: die Windkraft. Um auf ein hohes Windrad klettern zu dürfen, muss man bestimmte Fähigkeiten nachweisen. Das wird ab einem gewissen Alter schwer.

Was denkst Du, Folkert? Könntest Du noch auf ein Windrad steigen?

Folkert: Ganz sicher nicht. Vor meiner Zeit bei VW habe ich auf dem Bau gearbeitet. Ich weiß, wie anstrengend das ist. Schon die Rente mit 67 war ein Fehler. Rente mit 70 bedeutet faktisch eine Rentenkürzung. Weil viele das nicht schaffen und Rentenabschläge hinnehmen müssen.

Die Bundesregierung will ihre Rentenreform zügig umsetzen. Was sind Eure Forderungen an die Politik?

Folkert: Nehmt die Wohlhabenden in die Verantwortung, wie es im Grundgesetz steht. Und zwar dauerhaft. Ich halte nichts von einmaligen Krisenabgaben, die teils diskutiert wurden. Die Vermögenssteuer muss wieder aktiviert werden. Sie ist ja nur ausgesetzt. Außerdem muss der Bund sogenannte versicherungsfremde Leistungen wie die Mütterrente komplett bezahlen. Bisher geht vieles davon zulasten der Rentenversicherung.

Imke: Ich fordere eine Perspektive für die junge Generation. Viele glauben nicht mehr, dass es ihnen einmal besser gehen wird oder auch nur so gut wie ihren Eltern und Großeltern. Selbst bei einem Unternehmen wie VW steigt diese Unsicherheit.

Folkert, als Imke geboren wurde, begann der Rückbau der gesetzlichen Rente. Was wünschst Du ihrer Generation für die Alterssicherung?

Folkert: Dass sie später eine Rente bekommen, von der man leben kann.

Imke, was wünschst Du den heutigen Rentnerinnen und Rentnern?

Imke: Dass sie ihren verdienten Ruhestand genießen können. Und dass sie sich keine Sorgen machen müssen um ihre Kinder und Enkel.

IG Metall und Rente

Ziel der IG Metall ist es, die gesetzliche Rente nachhaltig zu stärken als wichtigste Säule der Altersvorsorge für alle. Dafür sollen alle Erwerbstätigen in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden. Abbau der gesetzlichen Rente zugunsten von Privatvorsorge lehnt die IG Metall ab.

igmetall.de/rente

Kurz & bündig**KRANKENVERSICHERUNG**

Drei Fragen an Lutz Schäffer, Aufsichtsratsvorsitzender des AOK- Bundesverbands

Die Bundesregierung plant Einschnitte für gesetzlich Krankenversicherte. Wie beurteilst Du die Pläne?

Die Reform ist für Patienten und Beitragszahlerinnen eine erhebliche finanzielle Mehrbelastung. Berechnungen der Krankenkassen zeigen: Wenn die wirklichen Kostentreiber angegangen würden, würde es zu keinen Streichungen und Belastungen für Versicherte kommen.

Wie sähe eine solidarische Gesundheitsreform aus?

Eine faire Gesundheitsreform muss die Patienten in den Fokus stellen, nicht die Profite einzelner Konzerne oder privat betriebener Krankenhäuser und Arztpraxen. Ein dicker Brocken sind auch die Investitionen in Krankenhäuser und Pflegeheime. Hier sind Bund und Länder in der Pflicht, nicht wie bisher die Krankenkassen. Grundsätzlich sollten wir die Krankenversicherung zu einer Bürgerversicherung umbauen, in die alle Bürgerinnen und Bürger einzahlen.

Als Metaller vertrittst Du die Versicherten der AOK. Was sind die Hauptprobleme im Gesundheitssystem?

Geld ist genug im System. Eines der großen Probleme ist, dass wir der Pharmaindustrie zum Teil Mondpreise für Medikamente zahlen müssen. Helfen würde: volle Transparenz über die Kosten und den Nutzen von Arzneimitteln. Das System der Versichertenvertreter und -vertreterinnen – man nennt es »Selbstverwaltung« – ist ein Gewinn. Das müssen wir verteidigen. Denn wir Versichertenvertreter legen den Schwerpunkt auf gute Leistungen und eine Versorgung auf dem Stand des medizinischen Fortschritts.



Lutz Schäffer:

Der Metaller kämpft seit vielen Jahren für die Interessen der gesetzlich Krankenversicherten.

Foto: AOK NordWest

WSI-STUDIE

EU-Richtlinien für mehr Tarifbindung

Deutschland fehlt klarer Fahrplan

Die EU fordert stärkere Tarifbindung und verlangt Aktionspläne. Die meisten Mitgliedsstaaten hinken hierbei hinterher. Auch Deutschland hat noch kein Konzept eingereicht. Das zeigt eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts. Zwar plant die Bundesregierung ein Tariftreuegesetz, doch nach Ansicht der IG Metall reicht das nicht aus: Öffentliche Aufträge nur an tarifgebundene Unternehmen zu vergeben, ist ein wichtiger Schritt, kann aber fehlende strukturelle Reformen nicht ersetzen. Länder mit hoher Tarifbindung setzen auf starke Branchentarifverträge und staatliche Regelungen zur Unterstützung der Tarifvertragssysteme. Deutschland belegt bei der Tarifbindungsquote nur Platz 14.

STREIKS AKTUELL

Streiks bei Mahle, Avnet und Stanley

Beschäftigte kämpfen mit der IG Metall gegen Schließungen und für mehr Geld.



Foto: IG Metall

Acht Tage lang streikten die 400 Beschäftigten beim Autozulieferer **Mahle** in Neustadt an der Donau (Klimaanlagen für BMW und Porsche). Die Schließung 2027 konnten sie nicht verhindern: Standortentscheidungen unterliegen nach deutschem Recht der »unternehmerischen Freiheit«. Doch sie erkämpften Abfindungen von bis zu 250 000 Euro pro Kopf, eine Transfergesellschaft und Boni von insgesamt 3,25 Millionen Euro für Mitglieder der IG Metall. »Die Schließung dieses wirtschaftlich erfolgreichen Standorts ist und bleibt falsch. Aber wir haben sie für Mahle teuer gemacht«, meint Rico Irmischer, Streikleiter der IG Metall Regensburg. »Wer Arbeitsplätze vernichtet, darf damit nicht billig davonkommen.«

Beim Halbleiterlogistiker **Avnet** in Poing bei München (Verlagerung nach Sachsen-Anhalt) erstreikten die 350 Beschäftigten Abfindungen von bis zu 240 000 Euro plus Boni für Kinder, Schwerbehinderung und ehemalige Leiharbeiter sowie 2,5 Prozent mehr Lohn. Mitglieder der IG Metall erhalten zusätzlich einen Mitgliederbonus von 25 000 Euro.

bayern.igmetall.de

Nach zwei Wochen Streik bei **Stanley** Feinwerktechnik in Lahnau bei Gießen haben die 60 Beschäftigten den Einstieg in den Metall-Tarif erreicht. Bis September steigen die Entgelte schrittweise auf Tarifniveau. Mitglieder der IG Metall erhalten einmalig 500 Euro extra. Die Arbeitszeit sinkt bis 2028 von 40 auf 35 Stunden in der Woche, bei vollem Lohnausgleich.

mitte.igmetall.de

BR-WAHL 2026

75 Prozent für die IG Metall

Bei den Betriebsratswahlen 2026 holte die IG Metall bislang rund 75 Prozent der Mandate in ihren Branchen. Nach Auszählung von rund der Hälfte der Betriebe zeichnet sich damit ein leichtes Plus für das »Team IG Metall« gegenüber der letzten Wahl 2022 ab (71,9 Prozent).

Der Anteil der Frauen ist gestiegen – und vor allem auch der Anteil der jüngeren Betriebsräte: 15 Prozent sind zwischen 18 und 35 Jahre alt. 38 Prozent der Betriebsratsmitglieder wurden erstmals gewählt. Das Endergebnis der Betriebsratswahlen 2026 wird im Herbst vorliegen.

igmetall.de/br-wahl2026

BILDUNG FÜR BETRIEBSRÄTE

So macht die IG Metall Betriebsräte fit für ihre Arbeit

Die Betriebsratswahlen 2026 sind abgeschlossen. Um neu gewählte Betriebsräte für ihre Aufgaben zu qualifizieren, bietet die IG Metall die Ausbildungsreihe »BR kompakt« an, mit einem Grundlagenseminar und sechs vertiefenden Modulen. Danach können sich Betriebsräte in Hunderten Seminaren spezialisieren – etwa auf Recht, Wirtschaft, IT, KI, Gesundheitsschutz oder Arbeitsgestaltung.

Jedes Jahr nehmen rund 25 000 Betriebsräte an Seminaren der IG Metall teil.

igmetall.de/betriebsrat

BETRIEBSRÄTEPREIS 2026

Die Nominierten stehen fest

Preisverleihung auf dem #BR26

Die Jury hat getagt, die Nominierten stehen fest: Insgesamt fünf Betriebsratsgremien aus dem Bereich der IG Metall haben es in die Endrunde des Deutschen Betriebsräte-Preises 2026 geschafft, mit dem die Zeitschrift »Arbeitsrecht im Betrieb« Betriebsräte für vorbildliche Arbeit auszeichnet. Die Bekanntgabe und Verleihung der Preise erfolgen auf dem #BR26, Deutschlands wichtigstem Betriebsratsforum. Dieses findet vom 16. bis 17. September in Berlin statt. Bei der Preisverleihung werden neun Auszeichnungen in Gold, Silber und Bronze vergeben.

STAHLINDUSTRIE

Stahlbeschäftigte machen Druck in Berlin

Demonstration vor dem Bundeswirtschaftsministerium



Foto: Thomas Range

Über 1700 Stahlarbeiterinnen und -arbeiter kamen mit Bussen aus ganz Deutschland nach Berlin, um für die Zukunft ihrer Industrie und ihrer Jobs zu kämpfen. Sie fordern: Energiepreise runter! Industrie stärken! Keinen Platz für Dumpingstahl! Zeitgleich sind im Saarland rund 8500 Beschäftigte auf die Straße gegangen, um den Kampf für daie Zukunft der Stahlindustrie von dort zu unterstützen.

Die deutsche Stahlindustrie steht unter erheblichem Transformations- und Wettbewerbsdruck. Betroffen sind Tausende Arbeitsplätze. Deshalb organisierte die IG Metall die Demonstration in Berlin, die ein klares Signal sendet. »Wir wollen grünen Stahl produzieren, doch die Politik muss konsequent die Möglichkeit dafür schaffen«, sagte Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall. Er betonte: »Die Politik hat auf unseren Druck hin erste Schritte unternommen. Jetzt darf sie nicht auf halbem Weg stehen bleiben. Die zugesagten Maßnahmen müssen umgesetzt werden.« Die IG Metall fordert wettbewerbsfähige Strompreise, einen Schutz gegen subventionierte Billigimporte, die Bevorzugung heimischen Stahls bei öffentlichen Aufträgen und verlässliche Rahmenbedingungen. [igmetall.de/stahl-aktionstag](https://www.igmetall.de/stahl-aktionstag)

JUBILÄUM WORKER WHEELS

Gewerkschaftliches Motorradnetzwerk feiert 25-Jähriges

Hunderte von Mitgliedern treffen sich in regionalen Gruppen

Die Leidenschaft fürs Motorradfahren verbindet Metallerinnen und Metaller. Viele haben sich zu den Worker Wheels zusammengeschlossen, einem Netzwerk, das von Gewerkschaftern gegründet wurde und jetzt in Inzell das Jubiläum seines 25-jährigen Bestehens feierte. Das Motorradnetzwerk zählt mehrere Hundert Mitglieder in ganz Deutschland. Koordiniert wird es von Uwe Acker von der IG Metall Villingen-Schwenningen. Gruppen der Worker Wheels gibt es in Erlangen, Braunschweig, Stuttgart, Bremen, Hannover, Wolfsburg, Osnabrück, Berlin, Düsseldorf sowie in Mittelhessen, Nordschwaben und im Schwarzwald.

Über eine Onlineplattform tauschen sie Fahrtberichte und Tipps aus, nehmen gemeinsam an Demonstrationen und Touren teil. »Motorradfahren ist das Schönste, was Metaller zusammen machen können. Nur Warnstreiken ist schöner«, sagt Uwe Acker. Wer sich dem Motorradnetzwerk anschließen will und Kontakte in seiner Region sucht, findet sie auf der Homepage: [workerwheels.de](https://www.workerwheels.de)

Rat für Tat

Früh aktiv werden – wenn der Arbeitsplatz gefährdet ist

RATGEBER

Wenn Aufträge ausbleiben, Arbeitsplatzabbau oder ein Verkauf droht, stellen sich viele Beschäftigte die Frage: Was wird aus mir? In solchen Situationen sind IG Metall und Betriebsrat an ihrer Seite mit klarer Haltung und konkreter Unterstützung: Team IG Metall – eine starke, kampferprobte Solidargemeinschaft.

Von Martina Helmerich | Illustration: Katja Weikenmeier



Wenn ein Betrieb in Schieflage gerät, passiert das selten aus heiterem Himmel. Mögliche Signale sind etwa verspätete Gehaltszahlungen, Sparmaßnahmen, Einstellungsstopp, Abbau von Leiharbeit oder die Stornierung von Aufträgen.

Wichtig ist, einen kühlen Kopf zu behalten. In schwierigen Situationen sind der Betriebsrat, der Vertrauenskörper und die IG Metall vor Ort die Ansprechpartner für die Belange der Beschäftigten. Gemeinsames solidarisches Vorgehen sorgt für bessere Regelungen, erhält Arbeitsplätze und sichert Ansprüche.

Der wichtigste erste Schritt ist, die Lage richtig einzuschätzen. Dabei sind Betriebsräte und Beschäftigte nicht allein. Denn die IG Metall unterstützt in dieser Situation mit Erfahrung und Sachverstand, zum Beispiel um die wirtschaftliche Lage unabhängig prüfen zu lassen und die Weichen für Beschäftigungssicherung zu stellen. Eine wichtige Rolle spielt dabei der Wirtschaftsausschuss, ein Hilfsorgan des Betriebsrats, das in Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten einzurichten ist. Eine fundierte betriebswirtschaftliche Einschätzung sollte so früh wie möglich erfolgen, am besten sobald die ersten Krisenanzeichen erkannt werden. Denn die Krisenbewältigung ist oft ein langwieriger Prozess.

Information nach innen und außen

Kündigt ein Unternehmen an, einen Standort zu schließen oder Stellen abzubauen, reagieren Betriebsrat und IG Metall in mehreren abgestimmten Schritten. In vielen Fällen wird im Team IG Metall ein Krisenstab gebildet, um einen gemeinsamen Informationsstand herzustellen: Ein Onlinetool der IG Metall, der Krisennavigator, hilft dabei, die Lage besser einzuschätzen.

Zentrale Fragestellungen sind: Lassen sich die angekündigten Einschnitte verhindern? Können Arbeitsplatzabbau und Standortschließung durch innovative innerbetriebliche Veränderungen oder neue Arbeitsprozesse vermieden werden? Der Betriebsrat informiert die Beschäftigten, etwa in einer Betriebsversammlung oder per Flugblatt. Im Team IG Metall werden Maßnahmen und Projekte entwickelt, wie die Beschäftigung oder sogar der ganze Standort gehalten werden kann. Wenn das gelingt, kann aus der Krise sogar eine Chance werden, abgesichert durch einen Tarifvertrag.

Es lohnt sich, um jeden Arbeitsplatz zu kämpfen, denn die kurzfristigen Interessen der Geschäftsführungen decken sich oft nicht mit den langfristigen Interessen der Beschäftigten, des Betriebsrats und der Gewerkschaften. Sie sind es, die den Betrieb kennen und die Zukunft eines Standorts sichern können, wenn der Arbeitgeber mitzieht.

Erst wenn sich der Arbeitgeber beharrlich weigert, Gespräche zur Standortsicherung zu führen, oder trotz sachlicher Gegenargumente an der Schließung oder massivem Arbeitsplatzabbau festhält, muss breiter Widerstand organisiert werden, zum Beispiel durch Protest vor dem Werkstor und betriebliche Aktionen.

Mobilisieren im Betrieb

Der Betriebsrat steht in dieser Phase vor großen Herausforderungen. Umso wichtiger, dass die Belegschaft den Betriebsrat aktiv unterstützt. Die IG Metall klärt über arbeitsrechtliche, tarifliche und soziale Ansprüche auf. Ziel des gemeinsamen Vorgehens von Gewerkschaft, Betriebsrat und Beschäftigten ist es, die vom Arbeitgeber geplanten Veränderungen durch kollektivrechtliche Regelungen zu begrenzen oder, wenn möglich, ganz zu verhindern.

Betriebsräte verfügen nach dem Betriebsverfassungsgesetz über weitreichende, frühzeitig einsetzende Informations- und Beratungsrechte gegenüber dem Unternehmen – bis hin zum Einschalten der Einigungsstelle. Es gilt dabei, vor allem die Möglichkeiten der Beschäftigungssicherung in den Blick zu nehmen – und eigene Ideen zu entwickeln, wie der Standort gesichert werden kann. Wenn der Arbeitgeber diese Ideen mitträgt, sind die Beschäftigten eher bereit, einen Beitrag zur Standortsicherung zu leisten, zum Beispiel das Unternehmen durch zeitweilig befristete Anpassungen auf tarifvertragliche Ansprüche wirtschaftlich zu stabilisieren.

Zukunftstarifverträge

Tarifverträge der IG Metall sichern bessere Arbeitsbedingungen, erweiterten Kündigungsschutz und Perspektiven bei Veränderungen wie Verlagerungen oder Personalabbau. Eine besondere Form des Tarifvertrags ist ein Zukunftstarifvertrag, der sich in Veränderungssituationen bewährt hat und die Entwicklung des Standorts langfristig in den Blick nimmt.

Ein Zukunftstarifvertrag kann beispielsweise die Zusage des Arbeitgebers umfassen, den Standort und die Beschäftigung unter anderem mit Investitionen langfristig zu sichern. Er schließt Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen ein und setzt die Leitplanken für die Transformation und Kompetenzentwicklung des Betriebs. Krisenzeiten können also auch Chancen für den Standort bieten.

Rechtsschutz für Mitglieder

Rechtsschutz ist eine Kernkompetenz der IG Metall. Er umfasst den Arbeits- und Sozialrechtsschutz und unterstützt bei Kündigungen, Abmahnungen und Konflikten – notfalls auch vor Gericht. Jahr für Jahr setzt die IG Metall in einer großen Zahl von Verfahren die Rechte ihrer Mitglieder erfolgreich durch.

Die IG Metall verfügt über ein breites Instrumentarium, um im Sinne der Beschäftigten zu handeln. Entscheidend ist dabei die Organisationsstärke: Je mehr Kolleginnen und Kollegen Mitglied der IG Metall sind, umso besser lassen sich ihre Interessen durchsetzen – gerade in herausfordernden Zeiten.



Direkter Draht zur IG Metall

- Für Beratung hat die IG Metall den Krisennavigator entwickelt **teamigmetall.de/krisennavigator**.
Er unterstützt vor allem Betriebsräte, Europäische Betriebsräte und Vertrauensleute bei ihrer Arbeit im Krisenkontext.
- Sie können sich telefonisch an die IG Metall wenden, wenn es Probleme im Betrieb gibt.
- In einem niedrigschwelligen Erstgespräch geht es darum, einen Überblick über die konkrete Situation zu gewinnen.
- Nach einer Recherche zu den Hintergründen der Problemlage kommt es zu einer Einschätzung und Handlungsempfehlungen.

Politik & Gesellschaft

Eure Fragen, unsere Antworten

VIDEO-PODCAST

Was ist zu tun gegen hohe Benzinkosten? Wie sollen wir umgehen mit den Angriffen auf den Sozialstaat? Wie können wir Industrie und Arbeitsplätze erhalten? Im Talkformat »Weil Du zählst« liefern Christiane Benner und Jürgen Kerner Antworten auf Eure Fragen.

Von Christoph Böckmann und Jacqueline Sternheimer



Foto: IG Metall

Steigende Preise, wachsende Unsicherheit – und große Sorgen um die Zukunft des Industriestandorts Deutschland: Viele Beschäftigte fragen sich, wie es wirtschaftlich und sozial weitergeht – und haben uns diese und viele weitere Fragen per E-Mail, Whatsapp-Nachricht oder über unsere Social-Media-Kanäle geschickt. Im neuen Talkformat der IG Metall »Weil Du zählst« gehen Christiane Benner, Erste Vorsitzende, Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender, und Nina Poppel, Politikwissenschaftlerin, auf Eure Themen ein.

Auch der Zustand des Sozialstaats und die Perspektiven für die Industrie stehen im Mittelpunkt. Das Prinzip: Ihr fragt, wir antworten – nah dran an dem, was die Menschen in den Betrieben wirklich bewegt. Hier lest Ihr einen Auszug aus Christianes und Jürgens Antworten. Die kompletten Antworten und noch weitere Fragen und Antworten findet Ihr auf unserem Youtube-Kanal.

Die Preise für Verbraucher steigen spürbar. Reichen die politischen Maßnahmen dagegen bislang aus?

Christiane: Unsere Beschäftigten sind massiv verunsichert: Lebensmittelkosten, Energiepreise, Mieten – alles wird teurer. Der Krieg gegen den Iran lässt auch die Mineralölpreise steigen. Deshalb haben wir die Politik aufgefordert, schnell zu handeln – in Form von Mobilitätsgeld oder Anpassungen der Pendlerpauschale. Immerhin hat die Regierung mit dem Tankrabbat von 0,17 Cent pro Liter reagiert. Das reicht aber nicht. Die Kostenbelastung in den anderen Bereichen bleibt hoch.

Jürgen: Die 0,17 Cent können helfen. Das aber nur für zwei Monate zu machen, greift zu kurz. Selbst wenn morgen Frieden in der Golfregion wäre, dauert es mindestens ein halbes Jahr, bis sich die Preise wieder einpendeln.

Nina: Es sind ja nicht alle gleich von dieser Krise betroffen. Auch in dieser Krise leiden Menschen mit kleineren oder mittleren Einkommen stärker. Braucht ein Porsche-Fahrer die 0,17 Cent? Das ist eine Frage der sozialen Gerechtigkeit.

Welche Rolle spielen Tarifpolitik und Gewerkschaften in dieser Situation?

Christiane: Trotz hoher Inflation hatten unsere Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie mit der vergangenen Entgelterhöhung im April noch ein Plus in der Tasche. Mit den gestiegenen Zusatzkosten müssen wir trotzdem schauen, was in der aktuellen Lage davon übrig bleibt. Deshalb sind Einmalbeiträge, wie von der Politik vorgeschlagen, zwar eine Hilfe, aber unsere Kolleginnen und Kollegen brauchen nachhaltig mehr in ihren Tabellen.

Jürgen: Am Ende ist das auch eine Machtfrage. Durchgesetzt werden diese Verbesserungen nicht irgendwo am Verhandlungstisch, sondern in den Betrieben und der Öffentlichkeit.

Der Sozialstaat wird angegriffen. Die Politik plant massive Kürzungen. Was steht auf dem Spiel?

Christiane: Der Sozialstaat ist ja nichts Abstraktes. Er hilft ganz konkret im Alltag. Wenn jemand krank wird, wenn Kinder betreut werden müssen oder wenn es um die Rente geht. Das hält uns zusammen. Die Leute haben sowieso schon Druck, und dann noch Drohungen, dass man was kürzt – das ist nicht gut. Der Sozialstaat wird von den Beschäftigten finanziert, das ist kein Almosen, das ist eine Solidargemeinschaft.

Jürgen: Wir erleben, dass Politik nach Kassenlage Leistungen anpasst. Statt zu fragen, wie wir das System verbessern, wird darüber diskutiert, Leistungen zu kürzen – und das ist überhaupt nicht akzeptabel. Das ist für die Menschen entwürdigend. Wir zahlen alle für unser Gesundheitssystem viel Geld, aber es ist nicht das beste System. Deshalb ist die Wut darüber verständlich und für uns ist das die Bestätigung, dass wir die Themen am besten über Tarifverträge regeln.

Was müssen deutsche Autohersteller tun, um den Anschluss gegenüber China nicht zu verlieren?

Christiane: Unsere Betriebe müssen schneller darin werden, Dinge zu entscheiden, weiterzuentwickeln. Zu lernen, Fehler auszumerzen. Sie müssen schneller Innovation auf die Straße bringen. Im Kern sind drei Punkte entscheidend: Batterietechnik, autonomes Fahren und alles rund um die Digitalisierung im Fahrzeug.

Jürgen: Unsere Automobilbauer haben viel zu lange auf das Luxussegment gesetzt. Da ist ein Umsteuern gefragt. Und dann ist auch die Politik gefragt. Es braucht zum Beispiel den Ausbau der Ladeinfrastruktur und einen niedrigeren Ladestrompreis. Vor allem muss die Politik Verlässlichkeit ausstrahlen. Das größte Problem, warum die Nachfrage nach Elektroautos ins Stottern geriet, war, dass die Ampelregierung die Förderung für Elektro 2023 von einem Tag auf den anderen gestrichen hatte.

Christiane: Jetzt gibt es wieder eine Kaufprämie, sozial gestaffelt, bis zu 6000 Euro. Dafür hatten wir uns eingesetzt.

Wie sollten wir mit dem unfairen internationalen Wettbewerb umgehen?

Jürgen: Wenn wir alles dem Markt überlassen, dann wird die Industrie in Deutschland und in Europa zugrunde gehen, weil dann alle Überkapazitäten aus China und aus anderen Regionen nach Europa kommen. Wir wollen fairen Wettbewerb, aber wenn es keinen fairen Wettbewerb gibt, dann muss Europa sich schützen. Deswegen sagen wir: Wer in Europa Industriegüter verkaufen will, der muss einen Teil dieser Produkte in Europa fertigen.

Christiane: Ich meine, wir können in Schönheit, in der freien Marktwirtschaft, sterben, aber dann machen wir das deindustrialisiert. Das akzeptieren wir als IG Metall nicht.

Die Strompreise sind zu hoch. Was muss geschehen, damit sie nachhaltig und dauerhaft sinken?

Christiane: Die aktuelle Krise infolge des Iran-Kriegs zeigt uns, was die Abhängigkeit von fossilen Energien für uns bedeutet. Die Erkenntnis daraus muss sein, dass wir auf dem Kurs der erneuerbaren Energien weitermachen müssen.

Jürgen: Wir haben mit dem von der Bundesregierung beschlossenen Industriestrompreis einen ersten Schritt getan. Hilft das der energieintensiven Industrie? Nein, weil er viel zu kompliziert ist und viel zu wenig Wirkung hat. Aber er bringt für drei Jahre schon mal eine Entlastung. Eigentlich sollte es bei uns laufen wie in Frankreich: Dort verhandelt ein großes Unternehmen mit Macron einen Industriestrompreis von 5,5 Cent für 18 Jahre. Dann ist Planbarkeit gegeben, auch für große Anlagen, in die man investieren muss.

Das komplette Gespräch findest Du auf unserem Youtube-Kanal. Schau doch mal rein (siehe Link im Text unten).

Hier Gehts zu den Videos

Steigende Preise, wachsender Druck: Den kompletten Talk mit Christiane Benner, Jürgen Kerner und der Politikwissenschaftlerin Nina Poppel über »falsche« Entlastungen und wie wir den Sozialstaat retten, könnt Ihr Euch hier auf Youtube ansehen:



Unternehmen schließen Werke, verlagern Stellen, bauen Arbeitsplätze ab: Der gesamte Industriestandort Deutschland ist in Gefahr. Die IG Metall liefert Antworten auf die drängendsten Fragen.



»Der Sozialstaat wird von den Beschäftigten finanziert, das ist kein Almosen, das ist eine Solidargemeinschaft.«

Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall

»Wer in Europa Industriegüter verkaufen will, der muss einen Teil dieser Produkte in Europa fertigen.«

Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall

Deine IG Metall

»Ich bin jeden Tag froh, dass ich zur Arbeit gehen kann.«

SBV-WAHLEN

Frank Jour arbeitet Jahrzehnte im Schichtsystem im Stahlwerk Georgsmarienhütte. Eine schwere Erkrankung wirft ihn aus der Bahn. Er kämpft sich zurück ins Leben und findet mit Begleitung der Schwerbehindertenvertretung eine für ihn passende Arbeit am Standort.

Von Jan Chaberny



Foto: Lars Berg

Morgens um sechs klettert Frank Jour auf seinen Gabelstapler. Es gibt viel zu tun. Vor ihm liegt eine Palette, voll beladen mit Hölzern, die müssen jetzt auf die Säge. Dann kann es losgehen: Die Hölzer werden in Stücke gesägt, 27,9 Zentimeter lang, 10 Zentimeter breit, 15 Zentimeter hoch. Dann werden sie zu Keilen geschnitten, in eine Gitterbox einsortiert und für den Transport fertiggemacht.

»Das ist wieder meine Arbeit«, sagt Frank. »Ich fahre die Hölzer in die Hallen und zu den Lkws.« Die Holzkeile werden beim Beladen der Fahrzeuge benötigt. »Ohne unsere Hölzer verlässt keine Ladung das Werk. Die Arbeit macht mir Spaß. Ich bin froh, hier zu sein. Ich bin glücklich, dass das wieder geht.«

Dass es geht, dass Frank jeden Morgen um 6 Uhr auf seinen Stapler klettert, bis 13:15 Uhr arbeitet, hier, in der Holzwerkstatt des Stahlwerks Georgsmarienhütte, das ist keine Selbstverständlichkeit. Es ist das Ergebnis eines großen Kampfes, den Frank begonnen hat, als er die Diagnose bekam: Speiseröhrenkrebs. Und den er bis heute kämpft. Es ist auch das Ergebnis der guten Arbeit der Schwerbehindertenvertretung (SBV) hier am Standort.

Georgsmarienhütte, ein heißer Tag im Mai. Stefan Lührmann führt über das Stahlwerksgelände: Da links ist der Schrottplatz, auf dem der Stahlschrott gepresst, sortiert und in Schrottkörbe gefüllt wird. Es geht vorbei am Elektrolichtbogenofen, dem Herzstück der Hütte. Dort drüben steht die große Ofenhalle. Stefan zeigt rüber zur Stranggussanlage, in der aus flüssigem Stahl ein fester Stahlstrang gegossen wird, berichtet, dass heute 1300 Beschäftigte am Standort arbeiten und er hier im August 1996 als Industriemechaniker angefangen hat. Er erzählt, dass er zehn Jahre Schicht gearbeitet hat, bevor er Betriebsrat wurde und für die SBV kandidierte. 2014 wurde er Stellvertreter, seit Juni 2025 ist Stefan Vertrauensperson für Schwerbehinderte am Standort. Dann steht er vor einem Gebäude aus Hüttensteinen.

Tür auf, hinein in die Holzwerkstatt. Hier arbeitet Frank mit seinen Kolleginnen und Kollegen: Insgesamt sind sie neun Leute, erzählt Ralf Lindenthal. Er ist der Vorarbeiter. Dazu kommen zwei Beschäftigte, die die Heilpädagogische Hilfe Osnabrück schickt, ein großer Träger der Behindertenhilfe in der Region.

»Wir haben hier Arbeitsplätze geschaffen für Beschäftigte mit körperlichen Einschränkungen«, sagt Ralf. »Alle Kolleginnen und Kollegen, die hier sind, haben eine Behinderung.« Das bedeutet aber keineswegs, dass ihre Arbeit nicht wichtig sei. »Ganz im Gegenteil. Unsere Werkstatt ist in die Produktion des Stahlwerks integriert. Sie ist vollständig in die Wertschöpfung eingebunden. Und das bedeutet: Die Kolleginnen und Kollegen hier, die müssen was schaffen.«

Eng an der Seite der Kolleginnen und Kollegen

Das tun sie. Allein in der Holzwerkstatt werden täglich rund 1000 in Form gesägte Holzstücke produziert. Dazu gibt es einen Arbeitsplatz, an dem Stahlstangen zerkleinert werden, damit sie später in der Stranggussanlage verwendet werden können. »Und dann haben wir Kolleginnen und Kollegen, die im Reinigungsdienst oder in der Poststelle arbeiten«, sagt Stefan. »Es ist nicht immer leicht, eine Lösung zu finden. Aber wenn man alle Beteiligten an Bord hat, kann es gelingen.«

Für Frank gab es eine gute Lösung. Seit 2014 arbeitet der 57-Jährige in der Werkstatt. Damals erlitt er zwei schwere Bandscheibenvorfälle. »Den ersten Vorfall hatte ich 2013. Damals dachte ich: ›Das packe ich, das wird wieder gut.‹« Es wurde nicht mehr gut. Trotz Physiotherapie. »Ich war Mitte 40. Ich habe 1985 im Werk meine Ausbildung zum Verfahrensmechaniker absolviert und im Schichtbetrieb auch am Ofen gearbeitet. Das ging nicht mehr.« Die Möglichkeit, in der Holzwerkstatt zu arbeiten, war seine Rettung. »Ich habe mich hier sofort wohlfühlt«, sagt Frank. Gute Jahre sind das, Jahre, in denen Frank an der Säge steht. Daheim ein Sohn, eine Tochter. Fußball, Radfahren. Grillabende mit Freunden. Dann kam der Krebs. Es ist ein Tag im Februar 2019, als Frank die Diagnose Speiseröhrenkrebs bekommt. Als sein Leben von einem Tag auf den anderen in sich zusammenstürzt. Die Erschütterung, die die Diagnose in ihm auslöst, das Einstürzen von Gewissheiten, dieses Beben und Fallen, das, sagt Frank, sei geblieben. Es ist auch jetzt da, hier an einem Besprechungstisch oben im ersten Stock der Holzwerkstatt zur Mittagszeit. »Der Krebs ist weg«, sagt Frank. »Aber das heißt nicht, dass alles wieder gut ist. Das ist es nicht.«

Frank spricht von komplizierten Operationen, denen er sich unterziehen musste. Sie haben ihm unter anderem den Magen entfernt. Er erzählt, dass er Nahrung und Nährstoffe in flüssiger Form über einen Beutel direkt in den Körper geleitet bekommt und davon, dass er heute oft schwach sei und viel grübele. »Ich bin nicht mehr derselbe Mensch. Die Krankheit hat mich verändert.«

18 Monate nach der Diagnose, Anfang 2020, kehrt Frank zurück in die Holzwerkstatt. An der Säge, das ist schnell klar, kann er nicht länger arbeiten: Dafür fehlt die Kraft. »Da wurde geschaut, was ich machen kann. Was überhaupt noch möglich ist«, sagt Frank. »Schließlich bin ich auf dem Stapler gelandet. Das ist eine gute Arbeit. Ich komme jeden Tag gern zur Arbeit. Ich freue mich auf die Stunden hier.«

Für Stefan, für das ganze Team der SBV am Standort, gibt es kaum Schöneres als solche Sätze. Dann wissen sie, dass es sich gelohnt hat: Dass ihre Arbeit nicht umsonst gewesen ist. »Wir begleiten unsere Beschäftigten sehr eng«, sagt Stefan. »Ich sehe mich als ersten Ansprechpartner bei allen Fragen rund um Integration und Eingliederung schwerbehinderter Menschen.« Was alles dazugehört? Natürlich die Beratung und Aufklärung betroffener Kolleginnen und Kollegen. Die Unterstützung beim Ausfüllen von Hilfsangeboten und Fördermaßnahmen, beim Einreichen eines Gleichstellungsantrags oder bei der Ermittlung des Grades der Behinderung.

»Und sehr elementar ist die Mitwirkung der SBV, wenn es darum geht, Beschäftigte mithilfe des betrieblichen Eingliederungsmanagements wieder dauerhaft in den Betrieb zu integrieren«, sagt Stefan. Da komme es darauf an, individuelle Lösungen zu finden, die der oder dem einzelnen Beschäftigten gerecht werden. Das gelinge nicht immer. »Aber wir haben hier mit der Familie Großmann Gesellschafter, die sich einsetzen, denen die Menschen nicht egal sind«, sagt Stefan. »Und wir haben eine schlagkräftige, eine tolle Belegschaft, die mit viel Herzblut täglich zur Arbeit kommt. Zusammen können wir viel bewegen.«

SBV-Wahlen 2026

- Im Herbst finden die Wahlen der Schwerbehindertenvertretungen (SBVen) in Betrieben mit mindestens fünf Wahlberechtigten statt.
- Schwerbehindertenvertreter sind Ansprechpartner für alle Beschäftigten im Betrieb.
- Die SBVen setzen sich für die Gesundheit erhaltende Arbeit ein, für gleichberechtigte Teilhabe und Prävention von Behinderungen.
- Von einer starken SBV profitieren nicht nur Kolleginnen und Kollegen mit einer Behinderung, sondern alle Beschäftigten.



Foto: Lars Berg

»Wir beraten und begleiten betroffene Kolleginnen und Kollegen eng. Gemeinsam wollen wir für sie gute Lösungen finden.«

Stefan Lührmann, Schwerbehindertenvertreter

Bildung

KI-Boost durch Ausbildung

KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Von der Ausbildung bis zum Bachelor: Zusatzqualifikationen (ZQ) eröffnen neue Bildungswege und bringen künstliche Intelligenz in die berufliche Praxis – auch jenseits von Großunternehmen. So lernen Auszubildende schon heute, mit Daten zu arbeiten, Prozesse zu verbessern und Verantwortung zu übernehmen.

Von Jacqueline Sternheimer



Foto: Thomas Range

Ein Zerspanungsmechaniker im Maschinenbau sitzt vor Daten, mit denen bisher niemand so richtig gearbeitet hat: Messwerte aus Anlagen, die von Computern und speziellen Programmen gesteuert werden (CNC). Sie werden gesammelt, aber kaum genutzt. Er beginnt, daraus ein Modell zu entwickeln, das vorhersagt, wann Maschinen ausfallen könnten. Anfangs wird vieles ausprobiert. Doch dann zeigen sich Muster – und plötzlich werden Wartungen planbar, Stillstände vermeidbar. So kann das aussehen, wenn Auszubildende eine Zusatzqualifikation in künstlicher Intelligenz machen.

Die Industrie steht unter massivem Druck: Transformation, Digitalisierung und wirtschaftliche Unsicherheiten greifen ineinander. Gleichzeitig wächst der Bedarf an neuen Kompetenzen rasant. »Künstliche Intelligenz spielt im Alltag der Auszubildenden bereits eine große Rolle. KI ist daher kein abstraktes Zukunftsthema mehr, sondern auch Teil des Alltags in der Ausbildung, im Betrieb und der Berufsschule. Es fehlt aber eine Struktur, wie KI-Kompetenzen sinnvoll aufgebaut und genutzt werden können. Genau hier setzen wir uns für die ZQ ein«, sagt Christian Herbon, der als Zweiter Bevollmächtigter der IG Metall Gaggenau im Berufsbildungsausschuss der IHK Karlsruhe sitzt. So sollen die Auszubildenden frühzeitig Kompetenzen erwerben, die über klassische Berufsbilder hinausgehen und damit den Fortschritt in die Unternehmen tragen. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen hinken häufig hinterher, was künstliche Intelligenz angeht.

Das zeigen auch Zahlen des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn: Während 2025 erst rund ein Viertel der kleinen und mittelständischen Unternehmen in Deutschland KI-Anwendungen nutzte, lag der Anteil bei Großunternehmen bereits bei 57 Prozent. Hier liegt also auch eine Chance für die Unternehmen, findet Claudius Audick von der IHK Stuttgart. Und doch seien einige Unternehmen zu Beginn der Zusatzqualifikation erst skeptisch gewesen, vor allem was die Auswertung interner Firmendaten anging. »Wir haben aber daran festgehalten und betont, dass das notwendig ist, wenn Unternehmen KI erfolgreich einsetzen wollen.« Heute spielt das kaum noch eine Rolle. Die Unternehmen sind offener geworden.

Modularer Übergang von der ZQ in die höhere Berufsbildung

Drei neue hoheitliche Bildungsabschlüsse zu künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen (ML), die aufeinander aufbauen:



Ursprünglich entstanden ist die Zusatzqualifikation aus der Beobachtung heraus, dass technologische Entwicklungen deutlich schneller voranschreiten, als die Anpassung klassischer Ausbildungsordnungen möglich ist – diese müssen nämlich für alle Ausbildungsbetriebe umsetzbar sein. »Wir wussten, dass wir ein flexibles Instrument brauchen, um diese Lücke zu schließen«, beschreibt Claudius Audick die Anfänge. Gemeinsam mit Betrieben, Bildungsträgern und Gewerkschaften wurde das Konzept entwickelt und zunächst regional im Raum Stuttgart erprobt. Inzwischen wird die Zusatzqualifikation in mehreren IHK-Bezirken angeboten und kontinuierlich weiterentwickelt. Das Interesse wächst: Immer mehr Betriebe beteiligen sich, und die Zahl der Auszubildenden, die das Angebot nutzen, steigt von Jahr zu Jahr. Auch überregionale Kooperationen tragen dazu bei, das Modell zu verbreiten und zugänglich zu machen. Die Zusatzqualifikation selbst ist praxisnah und modular aufgebaut. Auszubildende erwerben grundlegende Kompetenzen im Umgang mit Daten, lernen Anwendungsfelder der KI kennen und arbeiten an konkreten Projekten aus ihrem Betrieb.

Ziel ist es nicht, Spezialistinnen und Spezialisten auszubilden, sondern ihnen ein solides Verständnis zu vermitteln und die Fähigkeit, KI sinnvoll im Arbeitskontext anzuwenden. Zusatzqualifikationen sind dabei ein flexibles Instrument der beruflichen Bildung: Sie ergänzen bestehende Ausbildungsordnungen, sind teilweise bundeseinheitlich standardisiert und können parallel zur Ausbildung absolviert werden. Für die Auszubildenden können sie auch zusätzliche Entwicklungspfade eröffnen – etwa durch weiterführende Abschlüsse wie den »Berufsspezialisten« oder darauf aufbauend einen »Bachelor Professional«. Gerade diese Durchlässigkeit macht sie attraktiv. Eine wichtige Rolle bei der Entwicklung und Verankerung solcher Angebote spielt die IG Metall. Über ihre Mitwirkung bei der Entwicklung der Aus- und Fortbildungsberufe auf Bundesebene und regional in den Berufsbildungsausschüssen der Industrie- und Handelskammern bringt sie die Perspektive der Beschäftigten systematisch in die Gestaltung neuer Qualifikationen ein. Dort werden Inhalte beraten, weiterentwickelt und beschlossen.

Die IG Metall setzt sich dabei dafür ein, dass Zusatzqualifikationen nicht nur kurzfristige betriebliche Bedarfe bedienen, sondern nachhaltige Lern- und Entwicklungschancen schaffen.

Den Wandel mitgestalten

Ein Blick in die Betriebe zeigt: Der Wandel findet längst statt. Zusatzqualifikationen sind ein wichtiger Schlüssel, um ihn aktiv zu gestalten. Entscheidend ist jedoch, dass die Beschäftigten dabei nicht nur als Kostenfaktor gesehen werden, sondern als zentrale Träger der Transformation. Ihre Beiträge – ob finanziell oder zeitlich – haben die Industrie in schwierigen Phasen stabilisiert. Nun geht es darum, ihnen auch Perspektiven zu eröffnen, die sie mittragen helfen.

Die Entwicklung neuer Qualifikationen ist dabei mehr als ein bildungspolitisches Detail. Sie ist eine Frage der Teilhabe an der Transformation. Wer Zugang zu neuem Wissen bekommt, entscheidet mit darüber, wie die Industrie von morgen aussieht.

Beispiele für KI in der Ausbildung

- Fachkraft für Lagerlogistik: Big Data in der Logistik
- Kaufmann/-frau für Büromanagement: Copilot, ChatGPT (und vieles mehr)
- Industriemechaniker/-in: KI-gestützte Wartung von Maschinen und Anlagen sowie Optimierung von Prozessen
- Handwerk: KI-gestützte Software zur Errechnung der Farbmenge von Räumen – virtuelle Planung zusätzlich unterstützt durch virtuelle Realität und Augmented Reality



Foto: privat

»KI spielt im Alltag der Auszubildenden bereits eine große Rolle. Sie ist kein abstraktes Zukunftsthema mehr.«

Christian Herbon, Zweiter Bevollmächtigter, IG Metall Gaggenau

Guten Appetit!

Der beste Käsekuchen der Welt



Foto: Katrin Winner

»Das mach ich nach Gefühl.« »Na dann, wenn es richtig aussieht.« »So viel, wie es eben braucht.« Das sagte die Großmutter einer guten Freundin unserer Kollegin Alina, als sie ihre Großmutter um die genauen Angaben für ihr berühmtes Käsekuchenrezept bat. Mit viel Überredungskunst konnte die Dame zumindest dazu bewegt werden, alle Zutaten auf einem Zettel festzuhalten.

Aber weil dieser Käsekuchen, wie der Name verrät, der beste Käsekuchen der Welt ist, hat Alina drauflosgebacken und nach vielen Versuchen für uns das genaue Rezept aufgeschrieben.

Für den Teig Backpulver mit dem Mehl vermischen, Zucker und Butter in kleinen Stücken hinzugeben. Das Ei mit dem Teig verkneten, bis eine glatte Masse entsteht. Diese zu einer Kugel rollen und in Frischhaltefolie für 30 Minuten in den Kühlschrank legen. Nun die Füllung zubereiten: Schichtkäse (oder Magerquark) und Sahnequark mit Butter in kleinen Stücken und den Eiern vermengen und glatt rühren. Zucker und Vanillezucker hinzugeben und ebenfalls glatt rühren. Milch und Mehl nach Bedarf beifügen, bis eine feste Masse (nicht zu flüssig!) entsteht.

Den Backofen auf circa 180 Grad (Umluft) vorheizen. Den Teig aus dem Kühlschrank nehmen und in einer runden Springform auskneten, bis Boden und Ränder bedeckt sind. Die Füllung hineingeben. Den Kuchen in den Backofen stellen und etwa eine Stunde backen. Zwischendurch die Stäbchenprobe durchführen: Der Kuchen ist fertig, wenn kein Teig mehr am Stäbchen hängenbleibt, die Oberfläche leicht gebräunt ist und die Masse eine feste Konsistenz angenommen hat.

Aus dem Ofen nehmen und mindestens eine Stunde auskühlen lassen, erst dann aus der Form heben. Schmeckt auch wunderbar mit einer guten Menge Zitronenabrieb in der Füllung!

Für den Teig:

- 200 g Weizenmehl
- 1 ½ TL Backpulver
- 60 g Feinzucker
- 100 g Butter (weich)
- 1 Ei (zimmerwarm)
- Für die Füllung:
- 500 g Schichtkäse
- 500 g Sahnequark
- 60 g Butter (weich)
- 3 Eier (zimmerwarm)
- 150 g Zucker
- 1 Päckchen Vanillezucker
- 250 ml Milch
- 50 g Mehl

Dein Rezept

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

Service

Hier kannst Du dich registrieren

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

Podcast: Der humanoide Roboter kommt

Gefahr für Job und Leben? Humanoide Roboter könnten bald in der Werkshalle neben Dir stehen. So sorgen Betriebsräte schon heute dafür, dass aus Science-Fiction kein Horror wird:

igmetall.de/maloche-malibu

Deine Geschäftsstelle

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

Der IG Metall beitreten

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

Leserbriefe

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

metall@igmetall.de

Impressum

Herausgeber: Christiane Benner, Jürgen Kerner, Nadine Boguslawski

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

Anschrift:

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

Chefredakteur: Mirko Kaiser

Redaktion:

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

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.