

metall

Dein Magazin

Jahrgang 78 | 5/2026 | D 4713 | igmetall.de/metall



Metall- und Elektroindustrie

Gemeinsam in die Tarifbewegung

Am 23. September beschließt die IG Metall ihre Forderungen



Foto Titelseite: Lando Hass

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 14. August 2026



Es reicht – nicht nur den Beschäftigten von Mercedes-Benz (im Bild). Die IG Metall fordert von den Arbeitgebern in der Automobilindustrie: Schluss mit dem Abbau und Investitionen in Zukunftsprodukte!

Foto: Lando Hass

Editorial

Zusammenhalt ist unsere stärkste Marke



Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall

Foto: Lando Hass

Die Krise der deutschen Automobilindustrie hat viele Ursachen: schwacher Absatz in China, Trumps Zölle, starke chinesische Konkurrenz und Managementfehler. Günstige Kleinwagen kamen zu spät, bei Digitalisierung und Batterien liegen wir zurück.

Viele Manager aber sehen die Schuld bei den Beschäftigten: zu teuer, zu faul, zu oft krank. Arbeitgeber fordern schamlos den Abbau von Entgelt- und Arbeitszeitstandards und attackieren den Sozialstaat. Sie bauen Hunderttausende Arbeitsplätze ab und machen Standorte dicht. Selbst da, wo Beschäftigte mit Kompromissen bei Entgelt oder Arbeitszeit bereits enorme Beiträge leisten, legen sie die Axt an. Sie rechtfertigen das mit dem industriellen Wandel. In Wahrheit ist es ein Generalangriff auf unsere Errungenschaften.

Schluss damit! Von den Managern fordern wir: Übernehmt Verantwortung! Zukunft statt Kahlschlag! Investiert in deutsche Werke! Von den Politikern fordern wir: Kämpft für europäischen Local Content! Stoppt den Import von Dumpinghybriden! Schafft einen wirksamen Industriestrompreis!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, die Zeiten sind hart. Und ja, es muss sich was ändern. Aber Ihr seid nicht schuld an der Krise! Wir lassen nicht zu, dass Ihr die Zeche der Vorstände zahlt. Wir stehen zusammen, als eine IG Metall! Vereint über Branchen, Marken, Werke und Regionen hinweg.

Bereits mehr als 50 000 Beschäftigte haben ihre Stimmen gegen die Dreistigkeit der Arbeitgeber erhoben. Jetzt legen wir noch eine Schippe drauf: **An unserem Aktionstag am 21. September an allen Standorten der Automobil- und Zulieferindustrie und am 26. September beim bundesweiten Aktionstag des DGB gegen Sozialabbau zeigen wir Arbeitgebern und Politik, dass an uns kein Weg vorbeiführt.** Seid dabei! Denn Zusammenhalt ist unsere stärkste Marke. Wir sehen uns!

*Eure
Christiane Benner*

Leserinnen und Leser meinen



Foto: IG Metall

»Wir brauchen in Deutschland eine rentenpolitische Trendwende und eine tiefgreifende Rentenreform, bei der das ›Kastendenken‹ und das preußische Pensionsrecht von 1872 aufgehoben werden. Es ist höchste Zeit, dass Pensionen und Renten verschmolzen werden und einfach alle – Beamte, Politiker und Selbstständige – ihren solidarischen Beitrag leisten. Wo bleibt die soziale Gerechtigkeit, wenn ein Rentner, der über 45 Jahre lang in die Rentenversicherung eingezahlt hat, danach 48 Prozent seines Durchschnittseinkommens als Rente erhält?«

Karl Maier, Aalen

Attraktivität der Gewerkschaften steigern

METALL 4/2026

»Handwerk hat Zukunft – mit guten Tarifverträgen«

Bei Nachrichten über neue Tarifabschlüsse denke ich oft nicht nur »Gut so!«, sondern auch »Freut Euch über das hohe Lohnniveau!« Als Hörakustiker unterliegen wir keinem Tarifvertrag, unsere Auszubildenden müssen schauen, wie sie das Internat in der Berufsschule zahlen, denn die von der Bundesinnung vorgeschlagene Vergütung liegt oft nur knapp über dem gesetzlichen Minimum.

Und als Handwerksgeselle finde ich keine 2200 Euro brutto für eine Dreiviertelstelle am Monatsende auf dem Lohnzettel – und das, obwohl die Branche wächst und Fachkräfte fehlen. Um die Herausforderungen der Zukunft gemeinsam angehen zu können, wünsche ich mir, die Attraktivität der Gewerkschaften auch für solche Gewerke zu steigern. Immer mehr Menschen sind in nicht tarifgebundenen Großbetrieben beschäftigt. Viele werden nie streiken oder einen Betriebsrat wählen, tragen aber den Wandel mit.

Stefan Reinhardt, Hünxe

Ermutigt und motiviert

METALL 2/2026

»Mit starken Betriebsräten ...«

Mir fiel jetzt die Ausgabe 2/2026 in die Hände und ich war begeistert von dem Artikel »Mit starken Betriebsräten durch die Krise« über die Firma Brose in Würzburg. Zu lesen, dass die Proteste es tatsächlich bewirkt haben, die Schließung zu verhindern und Rückverlagerungen zu initiieren, fand ich richtig gut. So etwas ermutigt und motiviert mich.

Manuela Simon, per E-Mail

»Ich kämpfe weiter und hoffe auf mehr Aufmerksamkeit«

METALL 4/2026

»Handwerk hat Zukunft – mit guten Tarifverträgen«

Ich bin 54 und seit 37 Jahren im Metallhandwerk, war von 2009 bis 2018 Schriftführer im Betriebsrat. 2004 sagte mir ein Gewerkschaftssekretär: »Ihr müsst erst mal einen Betriebsrat gründen, dann sehen wir weiter!« Und das wars. Unmöglich für mich in einem kleinen Betrieb mit sieben Gesellen. Es fehlt ein Angebot zum Austausch und zur Vernetzung für Mitglieder im Handwerk (auch ohne Betriebsrat). Ich trat enttäuscht wieder aus. Jahre später in einem Betrieb mit 150 Kolleginnen und Kollegen gelang uns die Wahl eines Betriebsrats, trotz extremer Widerstände. Später erkämpften wir mit der IG Metall den Tarif. Aber als gelernter Facharbeiter und Maschinenführer stecke ich mit einem Stundenlohn von 19,59 Euro in Entgeltgruppe 4 (Ecklohn) fest. Wenige Kilometer entfernt lockt der Rüstungsbetrieb aktuell mit Stundenlöhnen zwischen 21,71 und 30 Euro. Arbeits- und Gesundheitsschutz, Prämien und andere Angebote sind oft in der Industrie auch besser. Ich kämpfe weiter und hoffe auf mehr Aufmerksamkeit.

Helge Stellmann, per E-Mail

Direkt in die Kassen der Ölindustrie

METALL 4/2026

»Eure Fragen, unsere Antworten«

Ihr prangert in Eurem Beitrag im Heft an, dass die Reichen sich zu wenig an den Kosten der Gesellschaft beteiligen. Hier fordert Ihr ein Mobilitätsgeld oder Anpassungen der Pendlerpauschale – die direkt in den Kassen der Ölindustrie landen und ihre Gewinne erhöhen würden. Widerspruch! Weiter unten schreibt Ihr, nach dem Ende des Krieges in der Golfregion würde es Monate dauern, bis sich die Spritpreise wieder einpendeln. Das ist meiner Ansicht nach die falsche Perspektive: Es dauert Monate, bis die Ölkonzerne die Preise senken, weil sie in der Zwischenzeit noch ordentlich Gewinne machen können und darauf setzen, dass die Bürger es so sehen wie Ihr! Die Fördermilliarden wären an fast jeder anderen Stelle besser investiert gewesen.

Peter Strauß, Berlin

Tarif

Stahler diskutieren Forderungen

EISEN UND STAHL

Volle Auftragsbücher, steigende Produktion – und trotzdem keine Entwarnung. Warum die wirtschaftliche Lage in der Stahlindustrie widersprüchlich bleibt und was das für die Tarifrunde bedeutet.

Von Jacqueline Sternheimer



Politische Forderungen: Im Juni demonstrierten rund 1700 Stahlbeschäftigte in Berlin für bessere Rahmenbedingungen. In der Forderungsdebatte spielen die wieder eine Rolle.

Foto: Thomas Range

Die Produktion in der Stahlindustrie zieht wieder an. »Die Auftragslage ist gut. Wir sind derzeit voll ausgelastet«, berichtet Tariffkommissionsmitglied Marcel Riemer von ArcelorMittal in Eisenhüttenstadt. Doch die Lage bleibt widersprüchlich. Denn trotz steigender Produktion ist vielerorts unklar, ob die Nachfrage dauerhaft zurückkehrt. Genau in dieser Gemengelage startet die Diskussion über die Forderungen für die kommende Tarifrunde. Beschlossen werden die Forderungen für die nordwest- und ostdeutsche Stahlindustrie Anfang November.

Risikofaktoren erhöhen Druck

Marcel's Erfahrung bei ArcelorMittal deckt sich mit den wirtschaftlichen Daten: Die Rohstahlproduktion in Deutschland ist im ersten Halbjahr dieses Jahres um neun Prozent im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Ob daraus eine dauerhafte Erholung wird, ist noch unklar. Analysen der Branche zeigen, dass Teile des Produktionsanstiegs mit Lageraufbau zusammenhängen könnten und die Nachfrage weiterhin schwach bleibt.

Für das Gesamtjahr rechnet die Wirtschaftsvereinigung Stahl mit einer Rohstahlproduktion von 37 Millionen Tonnen. Um wirtschaftlich tragbar ausgelastet zu sein, müssten 40 Millionen Tonnen produziert werden. Neben der angespannten wirtschaftlichen Lage der Hauptabnehmer Bau, Maschinenbau und Auto setzen auch die Überkapazitäten auf dem Weltmarkt die europäischen Stahlhersteller unter Druck. Und auch das Konsumverhalten wirkt sich negativ auf die Nachfrage aus: »Beschäftigte, die unter den Preisschocks leiden und zusätzlich noch mit dem Kahlschlag des Sozialsystems rechnen müssen, kaufen weder neue Autos noch Waschmaschinen. In beiden Produkten ist Stahl verbaut«, sagt Uwe Fink, Stahltarifexperte der IG Metall.

Die Zollpolitik des US-Präsidenten Donald Trump und die damit verbundenen Handelsverschiebungen belasten die Stahlindustrie zusätzlich. Dem wirkt ein neues EU-Handelsschutzinstrument entgegen. Dirk Riedel von Thyssenkrupp Steel und Mitglied der Verhandlungskommission bewertet die Maßnahmen positiv. Damit sich die Lage nachhaltig verbessert, brauche die Branche aber weitere verlässliche Rahmenbedingungen. Besonders wichtig seien ein wettbewerbsfähiger Industriestrompreis und die konsequente Umsetzung von Local-Content-Regelungen.

Zusammenhalt in der Branche

Klar ist für Dirk Riedel schon jetzt: Die Verhandlungen werden schwierig. Neben der Entgeltfrage werden aus seiner Sicht vor allem die Altersteilzeit, die Beschäftigungssicherung und die Zukunft der Ausbildung eine wichtige Rolle spielen. Über die konkrete Forderung will er erst diskutieren, wenn im Herbst alle wirtschaftlichen Daten vorliegen. Entscheidend sei, dass die Stahlbeschäftigten, besonders die Metallerinnen und Metaller, geschlossen auftreten. »Wir dürfen uns nicht spalten lassen.«



Branchen & Betriebe

Beschäftigte der Autoindustrie warnen Konzernchefs

PROTEST

Beschäftigte lassen sich nicht zum Sündenbock machen, wenn Managementfehler und geopolitische Konflikte Ursachen der Krise sind. Sie werden ihren Konzernchefs einen heißen Herbst bescheren. Begonnen haben die Aktionen bei Mercedes-Benz und VW. Beim Aktionstag Automobil am 21. September wird es in ganz Deutschland bei Zulieferern und Herstellern laut.

Von Christoph Böckmann



Vereint kämpfen die Beschäftigten von Volkswagen, Audi, Porsche, MAN und CARIAD gegen die Stellenabbaupläne ihres Konzernchefs.

Foto: Helge Gerischer

Die Beschäftigten der deutschen Automobilindustrie sind mit ihrer Geduld am Ende. Ob Hersteller oder Zulieferer: Überall spielen Konzernchefs mit der Zukunft der Beschäftigten. Statt die wahren Probleme zu lösen, wird zu häufig Verlagerung und Werksschließung betrieben, statt Innovation und Investition gibt es Abbau. 50 000 Arbeitsplätze haben die Konzernspitzen vergangenes Jahr in der Automobilindustrie vernichtet – und es wird so weiterlaufen, wenn es nach ihnen geht. »Nicht mit uns!«, sagen die Beschäftigten der Hersteller und Zulieferer. Am 21. September wird es einen bundesweiten betrieblichen Aktionstag Automobil geben, bei dem die Beschäftigten der Zulieferer und Hersteller klarmachen werden: Wir lassen uns nicht zu Sündenböcken für Managementfehler und globale Krisen machen, wir fordern echte Zukunftsperspektiven. Der Aktionstag ist Teil des heißen Herbstes, den die Beschäftigten den Konzernbossen bescheren, solange diese die Zukunft der Automobilindustrie und der Arbeitsplätze gefährden. Den Anfang der Proteste machten die Metallerinnen und Metaller bei Mercedes-Benz.

Dumpfe Trommelschläge, ein schrilles Konzert aus Hunderten Trillerpfeifen. Einige Demonstranten zünden Bengalos. Die Wut entlädt sich bundesweit: Mehr als 33 000 Beschäftigte von Mercedes-Benz ziehen am selben Tag an allen Standorten vor die Werkstore: von Sindelfingen bis Bremen, von Düsseldorf bis Berlin. Denn für Fehlentscheidungen des Managements und geopolitische Krisen sollen jetzt die Beschäftigten blechen, während der Konzern seinen Aktionären dicke Dividenden ausschüttet. Die Konzernchefs greifen öffentlich die 35-Stunden-Woche an.

Sie finden, dass die Beschäftigten fünf Stunden die Woche mehr arbeiten sollten, ohne dafür einen Cent mehr Geld zu bekommen. Zeitgleich verschieben sie die Auszahlung des im Juli anstehenden Trafobausteins auf April nächsten Jahres – mit dem Vorbehalt, die Zahlung ganz zu streichen. Dabei bräuchte es ein Investitionsprogramm statt eines Sparprogramms, um sich für die Zukunft aufzustellen.

Beschäftigte wehren sich gegen Stellenabbau

Keine Woche später starten Vertrauensleute und Betriebsräte des Volkswagen-Konzerns ebenfalls Aktionen. Wieder sind alle Standorte aller Marken dabei: Volkswagen, Audi, Porsche, MAN, CARIAD. »Vereint für unsere Zukunft kämpfen alle Belegschaften im VW-Konzern«, haben die Demonstrierenden auf ihre Transparente geschrieben. Auslöser der Aktionen: Laut übereinstimmenden Medienberichten sollen in Deutschland mehrere Werke schließen und weltweit bis zu 100 000 Arbeitsplätze dem Sparkurs der Konzernspitze um den Vorstandsvorsitzenden Oliver Blume zum Opfer fallen.

Wie Blume mit den Beschäftigten umgeht, kritisierte Daniela Cavallo, Gesamt- und Konzernbetriebsratsvorsitzende der Volkswagen AG, beim VW-Aktionstag am 9. Juli auf das Schärfste: »Zehntausende Kolleginnen und Kollegen bei uns haben Angst um ihre Zukunft. Für sie reiht sich mit Blick in die Medien seit Wochen eine Negativschlagzeile an die andere. Fast immer geht es dabei nur um Werksschließungen und einen Stellenabbau von historischem Ausmaß. Der Konzernvorstand lässt all das laufen, anstatt sich vor die Belegschaft zu stellen und mit guter eigener Arbeit endlich mal dafür zu sorgen, dass die Öffentlichkeit Volkswagen als Antrieb für die Mobilität der Zukunft begreift und nicht als Totengräber für die eigenen Standorte.«

Am Aktionstag stellten Cavallo und der Gesamtbetriebsrat Blume ein Ultimatum, um die Beschäftigten aufzuklären. Doch der ließ es verstreichen. Er informierte nur das Management – das aber die entscheidenden Details nicht weitergeben soll. Die Beschäftigten mussten mit dieser Ungewissheit in die Werksferien gehen. Die Metallerinnen und Metaller werden daher im ganzen VW-Konzern die Proteste deutlich ausweiten. Dazu bereiten die Betriebsräte der IG Metall Betriebsversammlungen vor, bei denen Blume und seine Vorstände nach der Sommerpause den Beschäftigten Rede und Antwort stehen müssen.

Den Anfang machen die Beschäftigten in Wolfsburg und Braunschweig am 25. August. Die anderen Standorte folgen in den Tagen und Wochen danach. Proteste wird es nicht nur bei VW geben. Metallerinnen und Metaller von verschiedenen Zulieferern und Herstellern bereiten aktuell Aktionen für den Spätsommer und Herbst vor. Ein deutliches Zeichen werden die Beschäftigten auch am 21. September bei einem bundesweiten betrieblichen Aktionstag setzen. Alle Beschäftigten der Autoindustrie, egal ob Zulieferer oder Hersteller, sind aufgerufen, daran teilzunehmen.

Sparprogramme sind keine Zukunftsstrategie

Die Proteste der Beschäftigten und der Aktionstag sollen die Unternehmenslenker der Automobilindustrie wachrütteln. Es ist Zeit, dass sie endlich Verantwortung übernehmen und echte Zukunftsstrategien entwickeln, statt Traditionsunternehmen mit Sparprogrammen in die Bedeutungslosigkeit zu führen. »Wer Wettbewerbsfähigkeit sichern will, muss in starke Produkte, moderne Technologien und die deutschen Standorte investieren. Zukunft entsteht durch Innovation, kluge Strategie und die Einbindung der Beschäftigten. Genau das fordern wir vom Vorstand«, verdeutlicht Ergun Lümali, Gesamtbetriebsratsvorsitzender von Mercedes-Benz.

Das sieht auch Christiane Benner so. Worum es der Gewerkschaft bei den Protesten geht, betonte die Erste Vorsitzende der IG Metall Anfang Juli in Düsseldorf, als sie dort die Protestaktion der Mercedes-Benz-Beschäftigten unterstützte: »Der Schlüssel für eine starke Autoindustrie liegt in Investitionen in zukunftsfeste Produkte, Standorte und Beschäftigte. Auch von der Politik fordern wir ein klares Signal: Der industrielle Kern dieses Landes darf nicht ausgehöhlt werden. Wir brauchen eine aktive Industriepolitik, die Transformation absichert – mit Investitionen, klaren Standortzusagen und guten Jobs. Renditeinteressen dürfen nicht über die Zukunftsfähigkeit ganzer Standorte gestellt werden.«

Bundesweiter betrieblicher Aktionstag am 21. September

Alle Beschäftigten in allen Schichten, ob Hersteller oder Zulieferer, sind aufgerufen, sich am großen bundesweiten Aktionstag zu beteiligen. Genauere Informationen findest Du unter: www.teamigmetall.de



Beschäftigte von Mercedes-Benz protestieren gegen die Angriffe des Arbeitgebers auf die 35-Stunden-Woche und ihre Geldbeutel.

Foto: Lando Hass

Titel

Gemeinsam in die Tariffbewegung 2026

METALL-TARIFRUNDE 2026

Mitte Oktober starten die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie. Ihre Forderungen beschließt die IG Metall am 23. September. Aber wie soll die Tarifforderung aussehen? Die wirtschaftliche Lage in den Betrieben ist sehr uneinheitlich: Die einen stecken in der Krise, andere wiederum machen gute Gewinne.

Von Dirk Erb



Hier brummt es. Bei Weitem nicht allen Unternehmen geht es schlecht. Mehr als die Hälfte der Betriebe ist ausgelastet und macht gute Umsätze. Die Zahl der Beschäftigten bei Rolls-Royce Power Systems in Magdeburg (Foto) etwa ist seit letztem Jahr von 220 auf 330 gestiegen. Sie machen große Motoren fit für ein neues Leben – und suchen weiter Leute. Durch ihren Tarifvertrag (mit 35-Stunden-Woche ab 2027) ist der Betrieb attraktiv für Fachkräfte.

Foto: Thomas Victor

Die Tariffbewegung in der Metall- und Elektroindustrie 2026 läuft. Die Verhandlungen starten Mitte Oktober. Zuvor entscheiden am 22. September die Tariffkommissionen über ihre Tarifforderungen. Einen Tag darauf beschließt dann der Vorstand der IG Metall unsere gemeinsame Forderung für 3,8 Millionen Beschäftigte.

Was soll die IG Metall fordern? Seit Wochen laufen die Diskussionen in den Betrieben, auf Versammlungen und in den Tariffkommissionen. Parallel dazu hat die IG Metall Beschäftigte in 3200 Betrieben befragt. Die Auswertung läuft.

Die wirtschaftliche Lage der Metall- und Elektroindustrie ist herausfordernd. Jeden Monat gehen 10 000 Arbeitsplätze verloren. Besonders betroffen sind die Autoindustrie und ihre Zulieferer. Dort wehren sich die Beschäftigten mit der IG Metall gegen Angriffe der Arbeitgeber (Seite 8). Längst ist nicht mehr nur die Produktion betroffen, sondern auch

Büros und Entwicklung. In Hunderten Betrieben haben Beschäftigte gemeinsam mit der IG Metall in den letzten beiden Jahren für die Zukunft ihrer Arbeitsplätze gekämpft, Sicherheiten erreicht und Zugeständnisse gemacht.

Doch bei Weitem nicht allen Betrieben geht es schlecht. Während einige Betriebsräte in den Tariffunkommissionen über Auftragsmangel, Kurzarbeit und Beschäftigungsabbau, drohende Verlagerungen und Schließungen berichten, berichten andere über eine gute und langfristig gesicherte Auslastung.

»Die wirtschaftliche Situation ist sehr unterschiedlich«, erklärt Nadine Boguslawski, Tarifvorständin der IG Metall. »Einige Betriebe sind derzeit in Schieflage und nutzen bereits Tarifverträge, um Beschäftigung zu sichern. Wir haben aber auch weiterhin Unternehmen, wo es richtig brummt. Wir wollen und werden eine Tarifforderung aufstellen, die für alle passt.«

Es gibt sie doch: Betriebe, denen es gut geht

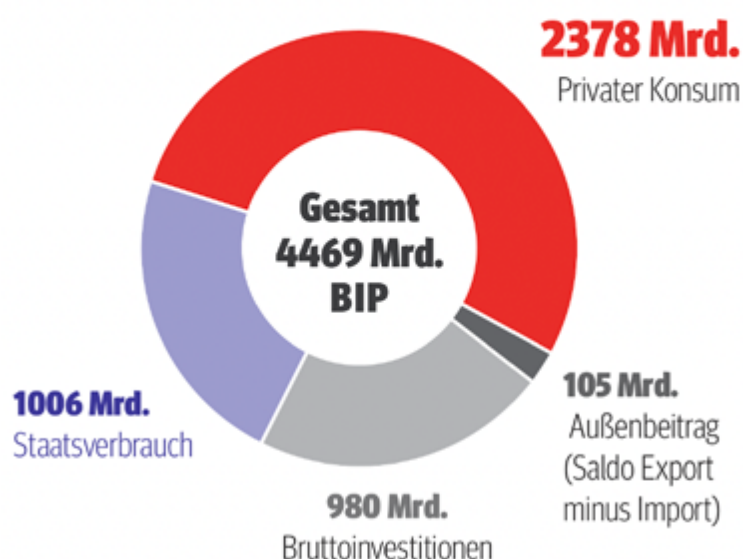
In einer Befragung der IG Metall meldeten 56 Prozent der Betriebsräte einen guten Auftragsbestand und 54 Prozent gute Umsätze – vor allem in der Bahnindustrie, Wehrtechnik, Medizintechnik, bei erneuerbaren Energien und Halbleitern, aber auch in den Werften und besonders in der Luft- und Raumfahrtindustrie.

»Eigentlich war kein Wachstum mehr in Deutschland vorgesehen, sondern nur im Ausland. »Die sind billiger als Ihr«, mussten wir uns immer wieder anhören«, erinnert sich Thomas Eisenblätter, Betriebsratsvorsitzender beim Triebwerksinstandhalter MTU Maintenance in Hannover. Doch die Zahl der Beschäftigten steigt – wie bei vielen anderen Betrieben in der Region: Seit der Coronapandemie ging es von 2000 hoch auf fast 3000 Beschäftigte. Sie suchen weiter (viele kommen von VW Nutzfahrzeuge herüber) und haben auch die Ausbildung ausgeweitet. Bei MTU Maintenance in Hannover sind die Aufträge auf Jahre sicher. Unter anderem haben sie ein neues Triebwerk für den Airbus A320neo dazubekommen, das nach dem Anlauf in Hannover komplett in Serbien gewartet werden sollte. Und ein weiteres Triebwerk soll kommen.

»Wir industrialisieren die Instandhaltung: Wir schrauben Triebwerke auseinander und analysieren, wie wir kostengünstig und schnell demontieren, warten und reparieren«, erklärt der gelernte Fluggerätemechaniker Eisenblätter. »Das kannst Du nur, wenn Du die nötige Kompetenz und Erfahrung hast. Das haben sie endlich verstanden. Viele Manager bei uns am Standort haben hier ja früher selbst als Techniker oder Ingenieure gearbeitet.«

Privater Konsum stützt Wirtschaft

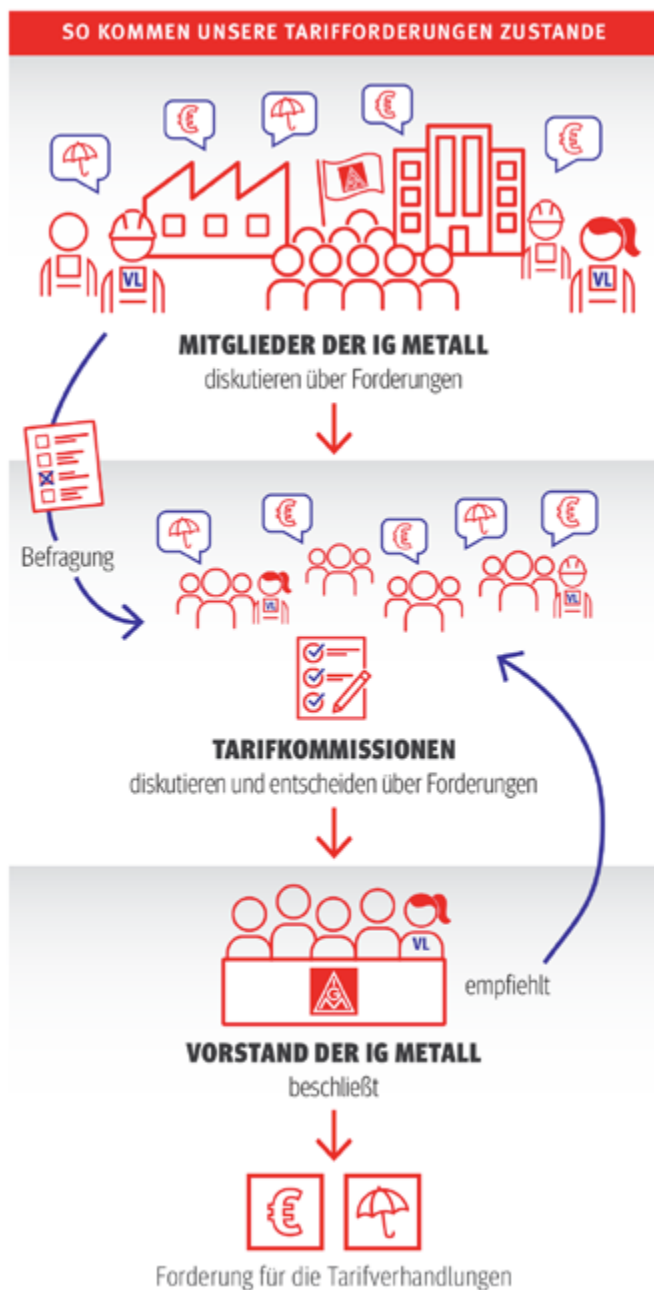
(Nachfragekomponenten des BIP 2025 in Euro)



Auch bei Rolls-Royce Power Systems in Magdeburg läuft es. Die Anzahl der Beschäftigten ist seit letztem Jahr von 220 auf 330 Beschäftigte gestiegen, Tendenz steigend. Sie machen große Motoren für Züge, Schiffe und Industrie fit für ein zweites oder drittes Leben. Das schont Ressourcen, reduziert Emissionen und ist wirtschaftlich. Magdeburg ist internationales Leitwerk für das sogenannte Remanufacturing. Sie suchen weiter Leute.

»Bei der Suche nach Fachkräften hilft es natürlich, wenn man gute Bedingungen mit Tarif vorweisen kann – in den neuen Bundesländern keine Selbstverständlichkeit«, meint der Betriebsratsvorsitzende Ralf Jöris. »Wir haben uns unseren Tarifvertrag über Jahre hart erarbeitet. Mit der Einführung der 35-Stunden-Woche ab Januar gehören wir zu den Vorreitern in Sachsen-Anhalt. Dass wir in diesem Jahr eine Erfolgsbeteiligung von 2850 Euro erhalten haben, finde ich durchaus fair. Insgesamt besteht bei der Angleichung an den Westen weiterhin Handlungsbedarf. Aber in Magdeburg müssen wir uns nicht verstecken.«

Das ehemalige Schwermaschinenbau-Kombinat »Karl Liebknecht« in Magdeburg war das Herz des Dieselmotorenbaus in der DDR. Diese Erfahrung ist ihre Stärke. Insgesamt investiert Rolls-Royce Power Systems in Deutschland einen hohen dreistelligen Millionenbetrag und schafft rund 500 Arbeitsplätze.



Demokratisch zur Forderung: Nach der Diskussion an der Basis und der Befragung entscheiden die Tarifkommissionen – vor allem Betriebsräte und IG Metall-Vertrauensleute (VL) aus den Betrieben. Am Ende beschließt der IG Metall-Vorstand.

Selbst Gießereien haben eine Zukunft in Deutschland: Fünf Jahre lang haben die zu 100 Prozent in der IG Metall organisierten Beschäftigten der Procast-Gießerei in Kiel um ihre Existenz gekämpft, nachdem der US-Maschinenbauer Caterpillar ausgestiegen war. Nach der Insolvenz Ende letzten Jahres fand die IG Metall Kiel-Neumünster einen neuen Investor, der die Gießerei als Förde Guss weiterführt. Und Caterpillar hat doch wieder neue Aufträge platziert, weil es weltweit nur wenige gibt, die können, was sie in Kiel können: Neben Motoren für Schiffe gießen sie nun auch riesige Gasmotoren zur Stromversorgung von KI-Rechenzentren, berichtet Betriebsrat Ralf Böhm. »Wir sind für Jahre ausgelastet und suchen händeringend Mitarbeiter.«

Krise bei den einen, Boom bei den anderen. Wie soll also die Tarifforderung der IG Metall für die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie aussehen? Müssen wir vor allem Arbeitsplätze sichern? Oder müssen wir mehr Geld für die Beschäftigten durchsetzen? Die Preise sind schon hoch, der Iran-Krieg macht nicht nur das Tanken, sondern auch alles andere noch teurer.

Kaufkraft sichern, statt kaputtsparen

Die Antwort der Arbeitgeber ist billig: Der Standort Deutschland ist zu teuer. Die Arbeitskosten müssen runter. Doch tatsächlich ist der Anteil der Arbeitskosten gar nicht so hoch: 16,9 Prozent der Umsätze in der Metall- und Elektroindustrie fließen 2025 laut Statistischem Bundesamt in die Entgelte der Beschäftigten.

Was der deutschen Industrie vor allem zu schaffen macht, ist die immer aggressivere Industrie- und Handelspolitik der USA und Chinas, Trumps Zölle (und Kriege) sowie Chinas Subventionen für die eigene Industrie. Die deutschen Exporte nach China sind in den letzten fünf Jahren um 30 Prozent eingebrochen. Und die chinesische Konkurrenz drängt zunehmend in den europäischen Markt.

Der Export schwächelt. Umso wichtiger wird die Nachfrage im Inland. Die Kaufkraft der Beschäftigten und ihrer Familien stützt auch die Wirtschaft: Über die Hälfte des Bruttoinlandsprodukts wird vom privaten Konsum getragen (Grafik Seite 11).

»Schon allein deswegen macht das von den Arbeitgebern propagierte Sparen an den Arbeitskosten gar keinen Sinn«, betont die Erste Vorsitzende der IG Metall, Christiane Benner. »Abbau schafft kein Wirtschaftswachstum. Vielmehr müssen die Unternehmen durch eine deutsche und europäische Industriepolitik unterstützt, Innovationen und Investitionen vorangetrieben, der Sozialstaat verteidigt – und vor allem die Kaufkraft und damit die Binnennachfrage gestärkt werden.«



Hier läuft wieder. Aus der Insolvenz letztes Jahr startet Förde Guss in Kiel nun durch. Nach fünf Jahren Kampf der Beschäftigten für ihre Gießerei hat die IG Metall einen neuen Investor gefunden. Neben Motoren für Schiffe gießen sie jetzt auch große Gasmotoren zur Stromversorgung von KI-Rechenzentren – und sind für Jahre ausgelastet.

Foto: Kaja Grope

Die Beschäftigten haben ihren Beitrag bereits geleistet und in den vergangenen Jahren auf viele Milliarden verzichtet, um gemeinsam mit der IG Metall Zehntausende Arbeitsplätze und Investitionen in die Zukunft ihrer Betriebe zu sichern. Nun sind die Unternehmen gefordert, gemeinsam mit ihren Beschäftigten nachhaltige Perspektiven zu entwickeln, statt nur kurzfristig Kosten zu sparen. Befragungen unter Betriebsräten zeigen etwa, dass die Hälfte der Betriebe keinen Plan für die Transformation hat. »Die Herausforderungen sind groß, auch für die Beschäftigten. Die Lebenshaltungskosten sind auch weiter gestiegen«, meint Christiane Benner. »Es kann daher auf keinen Fall um Verzicht gehen in der Tarifrunde. Wir müssen differenzierte Lösungen finden.«

SO GEHT ES WEITER

24.6.	Juli/August	Juli – September	15.9.	22.9.	23.9.	Bis 25.9.	Oktober	31.10.
Virtueller Austausch aller Tarifkommissionen	Befragung und Diskussion in den Betrieben	Debatten in den Tarifkommissionen	Empfehlung der Tarifforderung des IG Metall-Vorstandes	Tarifkommissionen entscheiden über Forderungen	IG Metall-Vorstand beschließt Tarifforderung	Übergabe der Tarifforderungen an Arbeitgeber	Regionale Tarifverhandlungen starten	Ende der Friedenspflicht

Differenzierte Lösungen

Doch wie sehen diese differenzierten Lösungen aus? Geld – und Arbeitsplätze sichern? Muss die IG Metall ihre Tarifverträge zur Sicherung von Arbeitsplätzen erweitern?

Tatsächlich nutzen heute schon viele Betriebe tarifliche Regelungen, um in Krisen Jobs zu sichern: die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung, die bei zu wenig Auslastung ermöglichen, dass die Arbeitszeit reduziert wird und dabei vor betriebsbedingten Kündigungen schützen. Oder die Umwandlung des tariflichen Zusatzgelds in freie Zeit, die Altersteilzeit sowie Arbeitszeitkonten und Kurzarbeit. Zudem setzen IG Metall und Betriebsräte betriebliche Sanierungs-, Sozial- und Zukunftstarifverträge sowie Standortvereinbarungen durch, in denen betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen sind. Und Differenzierungen je nach Lage des Betriebs gab es auch schon in früheren Tarif-

abschließen. Warum nicht mal nach oben – mit einem Extraplus in Betrieben, wo es läuft?

Die Debatte läuft noch bis zum 22. September. Klar ist: Es muss eine gemeinsame Forderung sein, die für alle passt – eine solidarische Forderung.

Nach dem Start der Verhandlungen Mitte Oktober läuft am 31. Oktober die Friedenspflicht aus. Ab dem 1. November um null Uhr sind dann auch Warnstreiks möglich.

Aktuelle Infos zur Metall-Tarifrunde 2026



Nachrichten und Hintergründe zur Tariffbewegung in der Metall- und Elektroindustrie 2026, zu Verhandlungen und Aktionen: igmetall.de/metall-tarifrunde

Deine IGM

Guter Start trotz schwerer Zeiten – starke Gemeinschaft für Azubis

AUSBILDUNGSSTART

Neue Kolleginnen und Kollegen, neue Herausforderungen. Bei Audi Neckarsulm beginnt der Start ins Berufsleben in einer Zeit der Unsicherheit. Die Antwort vieler Beschäftigter darauf ist dieselbe wie vor 50 Jahren: Wie beim Marsch für den Standorterhalt ist die gewerkschaftliche Solidarität für die Auszubildenden heute selbstverständlich.

Von Jacqueline Sternheimer



Azubi Cedric Luther arbeitet an einem turbogeladenen Vierzylindermotor und baut die Zündkerzen aus. Besonders schätzt er die Gemeinschaft im Betrieb: Schon am ersten Ausbildungstag fand er schnell Anschluss. Für ihn gehören Teamgeist und gegenseitige Unterstützung genauso zur Ausbildung wie das technische Handwerk.

Foto: Daniel Schreiber

Deniz Akbulut sitzt am letzten Tag vor den Betriebsferien während der Pause im Büro der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) – die pralle Sonne scheint durch das Fenster auf seinen Rücken. Ständig schaut er, leicht geblendet, mit zusammengekniffenen Augen auf das Handy. Er ist gefragt, als JAV-Vorsitzender bei Audi in Neckarsulm. Doch eigentlich nutzt er die Pause, um den Ausbildungsstart vorzubereiten. 200 Auszubildende wird er hier Anfang September begrüßen. »Sie starten leider in einer wirtschaftlich unsicheren Zeit«, sagt Deniz. Was er dem neuen Jahrgang mitgeben will, weiß er schon. »Die Herausforderung ist, den Azubis gleich zu Beginn klarzumachen: Unser Standort hat eine Zukunft, aber dafür müssen wir kämpfen«, sagt er. Aktuell ist die Autoindustrie in Deutschland im Umbruch (siehe Seiten 8 und 9).

Zwei Identitäten, ein Wir

Es gibt Gerüchte, dass das Werk in Neckarsulm geschlossen werden könnte. Medienberichte über den Sparkurs des Mutterkonzerns VW heizen die Spekulationen zusätzlich an. Das Wir spricht Deniz besonders betont aus. Das ist kein Zufall. Das Wir klingt in Neckarsulm fast wie eine Hymne. Man ist stolz darauf, sich mit Audi verbunden zu fühlen. Fragt man Deniz danach, antwortet er, das Wir bedeute zwei Dinge. »Da ist einmal unsere Identität als Audianer,

da ist man schon stolz drauf.« Seine Mutter, sein Vater, sein Bruder, sein Onkel sowie sein Cousin und seine Cousine – alle schaffen sie »bei der Audi«, wie man hier sagt.

Noch fährt Deniz einen Audi S6. Wenn er an sein nächstes Auto denkt, dann am liebsten an ein Modell, das in Neckarsulm gebaut wird. Eines, das für die Zukunft des Standorts steht. Während der A8 vor dem Produktionsende steht, warten viele Beschäftigte noch immer auf Klarheit, welche Modelle künftig in Neckarsulm gebaut werden sollen.

Und dann ist da die zweite Identität, die gewerkschaftliche. »Bei uns gehört die IG-Metall-Mitgliedschaft quasi zum Ausbildungsvertrag dazu. Die Quote liegt bei nahezu 100 Prozent«, sagt Deniz. JAV und Vertrauensleute gehören für viele Auszubildende von Beginn an dazu. Sie stellen sich vor, beantworten Fragen und repräsentieren die Gewerkschaft. Doch in Neckarsulm geht es um mehr als Tarifverträge und gute Arbeitsbedingungen: Die starke gewerkschaftliche Kultur lebt auch durch eine Geschichte weiter, die den Standort bis heute prägt.

Als 7000 Beschäftigte marschierten

Da gibt es diesen einen Tag, den 18. April 1975, der das Zeug zum Mythos hat. Die Beschäftigten in Neckarsulm hatte zuvor die Nachricht erreicht, dass der VW-Konzern den Standort massiv verkleinern und Tausende Arbeitsplätze abbauen will. Viele sprachen von einem »Tod auf Raten«, obwohl die unmittelbare Schließung des Werks gerade erst abgewendet worden war. Bei einer Versammlung beschließen Tausende Beschäftigte, angeführt von ihren Betriebsräten und der IG Metall, nach Heilbronn zu marschieren. Eine Welle der Solidarität breitet sich aus. Vom Friseur bis zum Metzger schließen sich spontan viele Menschen aus vielen Berufsgruppen aus der Region an – ihnen ist bewusst, wie sehr die Wirtschaft hier von dem Audi-Werk abhängt. Im Werk arbeiteten damals rund 10 000 Beschäftigte.

In Heilbronn versammelten sich 7000 Menschen zu einer großen Kundgebung. Die Forderung »AUDI Neckarsulm muß bleiben«, die auf den Fotos von damals zu lesen ist, setzt sich durch: Der Standort bleibt. Bis heute.

Deniz betritt die Kfz-Werkstatt – ein Teil des Ausbildungswerkes. Er dreht noch eine Runde, bevor auch die letzten Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahrs in den Sommerurlaub aufbrechen. Während manche ihrer Kolleginnen und Kollegen bereits die Halle putzen, erledigen Cedric, Marc und Mika noch einen Auftrag ihres Ausbilders. Sie füllen das Scheibenwischwasser eines Audis nach. Da bleibt Zeit für ein kurzes Gespräch mit ihrem Jugend- und Auszubildendenvertreter. Kurz ist der anstehende Urlaub Thema, dann geht es wieder um den Ausbildungsstart.

Auch bei ihnen ist die Erinnerung an den ersten Tag noch frisch. Marc weiß noch genau, wie schnell er Anschluss gefunden hat. Cedric sagt, er habe sich vor allem darauf gefreut, endlich etwas zu lernen, was ihn wirklich interessiert. Und Mika war überrascht, wie viel Organisatorisches zu Beginn auf die neuen Auszubildenden wartet. Doch bei allen bleibt eines besonders hängen: die Gemeinschaft. Teamtraining, neue Freundschaften, Kolleginnen und Kollegen – Fremde, aus denen innerhalb weniger Tage eine Gemeinschaft wird.

Botschaft für den neuen Jahrgang

Ausbilder Uwe Hotter erlebt diesen Moment jedes Jahr aufs Neue. »Am Anfang ist schon jeder zurückhaltend und betritt Neuland«, sagt er. Diesmal seien die Voraussetzungen allerdings andere. Die Diskussionen um die Zukunft des Standorts hätten auch die Auszubildenden beschäftigt. »Die letzten drei Monate ging es viel darum«, sagt Hotter. Die Auszubildenden würden sich vor allem Gedanken über ihre berufliche Zukunft nach dem Abschluss der Ausbildung machen.

Genau deshalb ist die Geschichte des Marschs für Mona Matt, die für die Ausbildung zuständige Betriebsrätin, mehr als nur eine historische Anekdote, die seit Generationen an alle weitergegeben wird, die hier anfangen zu arbeiten. Die damalige Solidarität von Belegschaft und Region prägte den Standort bis heute, sagt sie. »Nur gemeinsam schaffen wir es, etwas zu erreichen. Das wird in vielen Bereichen weiterhin gelebt und an die Neuen weitergegeben.«

Für Deniz ist das die eigentliche Botschaft, die er dem neuen Jahrgang vermitteln will: Vor 50 Jahren kämpften Beschäftigte, Betriebsrat und IG Metall für die Zukunft des Werks. Heute gehe es darum, dieselbe Verantwortung zu übernehmen. Nicht nur für die eigene Ausbildung, sondern auch dafür, dass in den kommenden Jahren wieder junge Menschen in Neckarsulm ihre Ausbildung beginnen können.



Foto: Daniel Schreiber

»Die Herausforderung ist, den Azubis klarzumachen: Unser Standort hat eine Zukunft, aber dafür müssen wir kämpfen.«

Deniz Akbulut, Vorsitzender der JAV bei Audi in Neckarsulm



7000 Menschen gehen im April 1975 beim Marsch nach Heilbronn für den Erhalt des Audi-Standorts Neckarsulm auf die Straße. Die Aktion wird zu einem Symbol für Solidarität.

Foto: picture alliance/dpa/Rolf Haid

Akshay, der Reisende: mit ganzem Herzen Metaller

WIR SIND DIE IG METALL

»Gewerkschaft«? Das war für Akshay Lotankar lange ein Fremdwort. Heute ist er Mitglied der IG Metall und Vertrauensmann. Seine indische Herkunft spielt dabei eine große Rolle. Denn der Weg von Mumbai nach Bayern war weit – nicht nur geografisch.

Von Simon Che Berberich



Foto: Jörg Fokuhl

Dass Akshay schon eine Weile in Deutschland lebt, merkt man daran, wie er seine erste Arbeitsstelle beschreibt. Chemnitz im Jahr 2017, eine Firma für Auto-software. Akshays Job dort hat einen englischen Namen, wie in der IT-Branche üblich: Requirements Engineer. Aber was macht so jemand? Akshay erklärt es anhand eines deutschen Kulturguts: »Nehmen wir an, ich arbeite in einer Brauerei und ein Kunde will ein neues Bier auf den Markt bringen. Dann würde ich mich darum kümmern, dass das Bier genau den Anforderungen des Kunden entspricht: Wie viel Alkohol soll es haben? Welchen Hopfen sollen wir verwenden? All das müsste ich klären und Arbeitsaufträge formulieren.«

Vom Bier geht es nahtlos weiter zu deutschen Autos. Bei diesem Thema kommt Akshay in Fahrt. »Ich liebe deutsche Autos«, sagt er. »Sie sind der Grund, warum ich nach Deutschland gekommen bin.« Am liebsten mag er Klassiker mit Verbrennungsmotor. »Wenn es ein Parfüm gäbe, das nach Benzin riecht, ich würde es verwenden«, sagt er und lacht. Dabei ist sein Arbeitsalltag weit entfernt von Werkstatt oder Fertigung. Akshay arbeitet in Ingolstadt bei CARIAD, der Softwaretochter von Volkswagen. Dort plant er Entwicklungsprozesse.

Auf neuen Wegen

Doch die Sehnsucht nach der Straße ist groß. Akshay ist begeisterter Motorradfahrer. Mit seiner Reiseenduro hat er halb Europa erkundet. Auf seinem Youtube-Kanal »Motorrad Man« kann man sich anschauen, wie er über Alpenpässe kurvt oder Oldtimertreffen besucht. Und: wie er immer wieder mit fremden Menschen ins Gespräch kommt. Wie er spontan die Route ändert, wenn er einen heißen Tipp bekommt.

»Happy accidents« nennt er solche Begegnungen – glückliche Unfälle. Eigentlich, sagt er, sei sein ganzes Leben ein solcher »happy accident«. Was er damit meint, versteht man am besten, wenn er von Indien erzählt.

Fast 8000 Kilometer trennen ihn heute von seiner Heimatstadt Mumbai. Dort studiert er Softwareentwicklung. Doch dann wird er mit der Realität auf dem indischen Arbeitsmarkt konfrontiert. Er ergattert zwar einen Job, auf den sich Hunderte beworben haben. Doch die Konditionen sind bescheiden: Umgerechnet 150 Euro im Monat, für mindestens zehn Stunden pro Tag. Dazu stundenlanges Pendeln durch die 20-Millionen-Metropole Mumbai. Akshay kennt einen Grund für diese Arbeitsbedingungen: »In Indien gibt es keine Gewerkschaften, die mit der IG Metall vergleichbar wären«, sagt er. Entsprechend schwach ist die Verhandlungsposition der Beschäftigten – selbst für gut ausgebildete Fachkräfte in einer der wirtschaftsstärksten Regionen des Landes. Was also tun?

Akshay will sich mit dem vorgezeichneten Weg nicht abfinden. Er lernt Deutsch. Seine Eltern nehmen einen Kredit auf. Er geht nach Chemnitz, macht einen Abschluss als Softwareingenieur, wird zu einer gesuchten IT-Fachkraft. Doch dann erlebt er etwas Ähnliches wie in Indien: Die Realität der Arbeitswelt schlägt zu. Bei seinem ersten Arbeitgeber fehlen Aufträge, ihm wird betriebsbedingt gekündigt.

»Ich hatte keine Ahnung, was ich tun kann, wie ich mich wehren kann«, erinnert er sich. »Von Arbeitnehmerrechten und Gewerkschaften wusste ich noch nichts.« Das ändert sich erst, als er bei CARIAD anfängt. Im Gespräch mit Kollegen geht es um den künftigen Kurs des Unternehmens, um die Unsicherheit, die viele im Betrieb spüren. Und es geht darum, wie man am besten damit umgeht. Akshay fängt Feuer. Er wird Mitglied der IG Metall. Er wird aktiv.

Nach einer Betriebsversammlung spricht er den Betriebsratsvorsitzenden an: Er habe viel über die Vielfalt der CARIAD-Belegschaft gehört, aber auf der Bühne habe er davon wenig gesehen. »Die Antwort des Kollegen war: ›Dann mach doch einfach bei uns mit!‹«

Akshay zögert nicht lange: Er wird Vertrauensmann der IG Metall. Bei der Betriebsratswahl im Frühjahr wird er gewählt – und bringt nun seine Erfahrungen ein, sein Wissen über die indische Community. Für sie ist er Ansprechpartner. Und auch für die vielen anderen internationalen Beschäftigten bei CARIAD. Die Kolleginnen und Kollegen dort stammen aus 75 Nationen. Akshay will sie über ihre Rechte und Möglichkeiten informieren.

Herz auf der Zunge

»Wir dürfen einem Veganer keine Salami anbieten«, sagt er. Und: »Ich will die Leute bei ihren konkreten Bedürfnissen abholen.« Zum Beispiel mit Tipps zum Umgang mit deutschen Behörden. Über die sozialen Medien will er Infos schnell und zielgenau transportieren, auf Englisch. Wahrscheinlich ist er dafür genau der Richtige. Wer ihn im Betrieb trifft, erlebt einen 35-Jährigen, der schnell mit Menschen in Kontakt kommt. »Ich trage mein Herz auf der Zunge«, sagt er. Es ist ein roter Faden in seinem Leben: Schon an der Uni in Chemnitz hatte er Feste organisiert, um indische Studierende und Einheimische zusammenzubringen, gegenseitiges Verständnis zu schaffen.

Seine Erfahrungen in zwei komplett verschiedenen Lebenswelten haben ihn geprägt: »Ich glaube daran: Wer unten ist, wird Hilfe bekommen. Und wer oben ist, sollte anderen helfen.« Respekt und Dankbarkeit seien für ihn das Wichtigste. Denn: »Wir sind alle Reisende, wir haben das Leben und allen Besitz nur geliehen.«

Auf seiner Reise ist Akshay weit gekommen: von gnadenloser Konkurrenz zur Solidarität, vom Einzelkämpfer zur gemeinsamen Aktion. Akshay ist nun Metaller. Akshay ist einer von uns.



Heavy Metal: Mit seinem Motorrad erkundet Akshay Europa – ein Hobby, das er mit vielen Metallerinnen und Metallern teilt.

Foto: Jörg Fokuhl

Rat für Tat

Was alles im Arbeitsvertrag steckt

RECHT SO

Der Arbeitsvertrag ist mehr als nur die Grundlage für Lohn und Arbeitszeit. Darin ist ein ganzes Bündel gegenseitiger Pflichten und Rechte festgehalten. Wer diese kennt, kann sie im Betrieb souverän einfordern und sich bei Konflikten an seinen Betriebsrat wenden.



Wer seine arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten kennt, kann sie selbstbewusst wahrnehmen und sich im Konfliktfall die Unterstützung von Betriebsrat und IG Metall holen.

Foto: Getty Images/Zheka Boss

Die Zahlung von Lohn und Gehalt ist die zentrale Pflicht des Arbeitgebers. Das vereinbarte Entgelt muss pünktlich und vollständig gezahlt werden, auch bei Krankheit im Rahmen der Entgeltfortzahlung, während des Urlaubs und bei Annahmeverzug, etwa wenn zu wenig Arbeit vorhanden ist.

Zu den Nebenpflichten des Arbeitgebers zählen die Einhaltung des Arbeitsschutzes, die Bereitstellung sicherer Arbeitsmittel sowie die Beachtung gesetzlicher Pausen- und Ruhezeiten. Beschäftigte haben außerdem Anspruch darauf, entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Tätigkeit eingesetzt zu werden. Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz müssen Arbeitgeber Beschäftigte vor Benachteiligungen aufgrund von Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität schützen und gegen Belästigungen am Arbeitsplatz einschreiten.

Auch der gesetzliche Mindesturlaub muss gewährt werden. Resturlaub verfällt nicht automatisch, wenn Beschäftigte nicht ordnungsgemäß auf einen drohenden Verfall hingewiesen wurden. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Arbeitnehmende Anspruch auf ein schriftliches Arbeitszeugnis.

Auf Wunsch muss es als qualifiziertes Zeugnis auch Leistung und Verhalten bewerten. Die Hauptpflicht der Arbeitnehmenden besteht darin, die vereinbarte Tätigkeit persönlich und sorgfältig auszuführen. Geschuldet wird grundsätzlich die Arbeitsleistung, nicht ein bestimmter Erfolg. Im Rahmen des Direktionsrechts müssen Arbeitnehmer Weisungen zu Inhalt, Ort und Zeit der Arbeit befolgen, soweit diese billigem Ermessen entsprechen. Zudem sind sie verpflichtet, Betriebsmittel, Maschinen, Fahrzeuge und IT-Systeme sorgfältig zu behandeln und betriebliche Regelungen einzuhalten.

Besser mit Tarifverträgen

Zu den wichtigsten Nebenpflichten gehören die Verschwiegenheit über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie das Wettbewerbsverbot während des laufenden Arbeitsverhältnisses. Im Krankheitsfall besteht die Pflicht, die Arbeitsunfähigkeit unverzüglich anzuzeigen und gegebenenfalls nachzuweisen.

Viele dieser Rechte und Pflichten werden durch Tarifverträge zugunsten der Beschäftigten erweitert, etwa durch bessere Zuschläge oder längere Kündigungsfristen. Der Betriebsrat spielt dabei eine zentrale Rolle: Er wirkt unter anderem bei Versetzungen, der Arbeitszeitgestaltung und der Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts mit.

Übrigens: Ein Arbeitsvertrag muss nicht zwingend auf Papier abgeschlossen werden. Seit 2025 können viele Arbeitsverträge auch digital abgeschlossen und übermittelt werden.



Foto: privat

Patricia Threin

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

§ Alles Recht



Illustration: Henning Reith

ANSPRUCH AUF ARBEITSLOSENGELD I

Späterer Leistungsbezug beim Bezug von Arbeitslosengeld I (ALG I) möglich

Arbeitslose dürfen den Beginn ihres ALG-I-Anspruchs auf später verschieben. Haben sie sich bereits ordnungsgemäß arbeitslos gemeldet, ist auch bei mehr als drei Monaten Abstand keine erneute Arbeitslosmeldung erforderlich. Das Bundessozialgericht (BSG) stärkt das gesetzliche Bestimmungsrecht von Arbeitslosen nach Paragraph 137 Absatz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) III. Der Fall: Eine Arbeitnehmerin meldete sich vor dem Ende ihres Arbeitsverhältnisses arbeitslos und erklärte, dass ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld erst ein Jahr später entstehen solle. Als sie nach einem Jahr ALG I beantragte, lehnte die Agentur für Arbeit ab, weil die ursprüngliche Arbeitslosmeldung inzwischen verfallen sei. Das BSG stellte klar: Arbeitslose können den Beginn ihres Arbeitslosengeldanspruchs auf einen späteren Zeitpunkt verschieben. Die Wirkung der ursprünglichen Arbeitslosmeldung erlischt dadurch nicht automatisch nach drei Monaten. Eine erneute Arbeitslosmeldung ist deshalb grundsätzlich nicht erforderlich. Das Urteil ist für Beschäftigte interessant, die zunächst von Abfindung oder Überbrückungsgeld leben möchten und den ALG-I-Bezug später beginnen lassen wollen.

BSG, Urteil vom 5. März 2026 – B 11 AL 6/24 R.

KÜNDIGUNGSSCHUTZ

Der Kündigungsschutz gilt bei jedem Abschnitt der Elternzeit neu

Während der Dauer einer Elternzeit darf grundsätzlich nur ausnahmsweise gekündigt werden. Es gibt sogar einen vorwirkenden Kündigungsschutz ab Beantragung von Elternzeit. Damit soll verhindert werden, dass der Arbeitgeber kurz vor der Elternzeit kündigt. Wird die Elternzeit in mehrere Abschnitte aufgeteilt, greift der vorwirkende Kündigungsschutz vor jedem einzelnen Abschnitt erneut. Das hat jetzt das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil festgestellt. Viele Beschäftigte teilen ihre Elternzeit bewusst in mehrere Phasen auf. Ab der wirksamen Beantragung der Elternzeit (frühestens 8 beziehungsweise 14 Wochen vor Beginn) bis zu ihrem Ende darf der Arbeitgeber grundsätzlich nicht kündigen. Nur in seltenen Ausnahmefällen und mit behördlicher Zustimmung ist eine Kündigung möglich. Das BAG stellt klar: Jeder Abschnitt löst erneut den vollen Kündigungsschutz aus. Damit wird verhindert, dass Arbeitgeber gezielt zwischen Elternzeitblöcken kündigt. Für Beschäftigte bedeutet das mehr Planungssicherheit bei der Aufteilung von Sorgearbeit.

BAG, Urteil vom 18. Juni 2026 – 2 AZR 213/25

PROBEZEIT

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen gibt es keinen Richtwert für die Probezeit

Arbeitgeber und Beschäftigte können in befristeten Arbeitsverhältnissen eine Probezeit vereinbaren. Dabei muss die Probezeit im Verhältnis zur Befristung und der Art der Tätigkeit stehen. Der Arbeitsvertrag sah im konkreten Fall eine viermonatige Probezeit mit einer verkürzten Kündigungsfrist von zwei Wochen vor. Das Arbeitsverhältnis war auf ein Jahr befristet. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis innerhalb dieser Probezeit. Die Beschäftigte hielt die vereinbarte Probezeit für zu lang und die Kündigung damit für unwirksam. Während das Landesarbeitsgericht davon ausging, dass eine Probezeit höchstens 25 Prozent der Befristungsdauer betragen dürfe, lehnte das Bundesarbeitsgericht (BAG) einen solchen Richtwert ausdrücklich ab. Entscheidend sei eine Einzelfallprüfung unter Berücksichtigung der Dauer der Befristung, der Tätigkeit und weiterer Umstände. Vier Monate Probezeit hielt das Gericht im konkreten Fall daher für zulässig.

BAG, Urteil vom 30. Oktober 2025 – 2 AZR 160/24

RIESTER-BAUSPARVERTRÄGE

Klauseln zu Kontoführungsgebühren bei Riester-Bausparverträgen unzulässig

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat Klauseln für unzulässig erklärt, mit denen Banken bei Riester-Bausparverträgen ein jährliches Kontoführungsentgelt erheben. Der BGH wertet die Entgelte als sogenannte Preisnebenabreden. Sie dienen dazu, Verwaltungskosten der Bausparkasse auf die Kunden abzuwälzen. Nach Ansicht der Karlsruher Richter benachteiligen solche Gebühren die Kundinnen und Kunden unangemessen. Betroffene können nun prüfen, ob sie bereits gezahlte Entgelte zurückfordern können. Nach Ansicht der Verbraucherzentrale sind Erstattungen für die vergangenen drei Jahre möglich.

BAG, Urteil vom 28. Juli 2026 – XI ZR 83/25

Branchen & Betriebe

Prävention ausbauen, Inklusion ermöglichen

SBV-WAHL

Zur Stärkung der betrieblichen Prävention und zur Integration von Menschen mit Behinderung hat die Schwerbehindertenvertretung des Maschinenbauunternehmens Körber Technologies ein Inklusionsmodell mit aufgebaut, das echte Teilhabe ermöglicht.

Von Jan Chaberny



Engagiert: Carsten Schmela im Gespräch mit Daniel Hornei (links) und Philipp Kluge, die im Lager an Einzelarbeitsplätzen arbeiten.

Foto: Peter Bisping

Neulich erst, da gab es wieder so einen Fall: Da schien für Carsten Schmela alles klar, alles eindeutig – aber nur auf den ersten Blick: Ein schwerbehinderter Beschäftigter, ein Familienvater, der zu ihm in seine Sprechstunde der Schwerbehindertenvertretung (SBV) kam, der zuvor häufig krank gewesen war und der nun vor ihm saß und stockend berichtete, dass es in letzter Zeit alles ein bisschen viel sei: Die Anforderungen und der Druck seien gestiegen, digitale Technik habe seine Arbeit irrsinnig beschleunigt. Er schlafe in letzter Zeit schlecht, manchmal habe er keine Kraft. Er müsse schnell fit werden.

»Ich habe gemerkt, dass da noch mehr ist. Körperliche, psychische und familiäre Herausforderungen beeinflussen sich gegenseitig«, sagt Carsten, 51 Jahre alt, Schwerbehindertenvertreter beim Maschinenbauer Körber Technologies in Hamburg-Bergedorf. »Aber es hat lange gedauert, bis der Kollege sich im Gespräch öffnete.« Als er es schließlich tut, erfährt Carsten,

dass der Kollege eine Scheidung hinter sich hat, darunter leidet, kaum mehr bei seinen Kindern zu sein. »Der Kollege war oft auf Dienstreisen, häufig sechs, acht Wochen lang, um Maschinen in Betrieb zu nehmen. Das hat ihn enorm belastet.« Carsten setzt alle Hebel in Bewegung und erreicht, dass der Familienvater für die nächste Zeit nicht mehr auf Dienstreise gehen muss. »Der Kollege war darüber so erleichtert, dass seine körperlichen Beschwerden verschwanden.« Das zeige, worauf es als Schwerbehindertenvertreter ankomme. »Wir müssen individuelle Lösungen für den einzelnen Kollegen oder die einzelne Kollegin finden. Dazu braucht es Zeit. Dazu brauchen wir Zeit und müssen gut zuhören«, sagt Carsten. »Aber zugleich brauchen wir belastbare Strukturen und eingespielte Prozesse, die die Integration von Beschäftigten genauso ernst nehmen wie die betriebliche Prävention.«

Gefährdungen aufspüren

Belastbare Strukturen und eingespielte Prozesse haben sie als SBV bei Körber über die Jahre hinweg aufgebaut, stetig auf ihre Wirksamkeit überprüft, weiterentwickelt – und so ein nachhaltiges System geschaffen, das echte Teilhabe ermöglicht und nicht vom Zufall abhängig ist. »Es ging uns darum, eine Art Frühwarnsystem aufzubauen, das es ermöglicht, Kolleginnen und Kollegen in den Blick zu bekommen, die an einer Belastungsgrenze stehen«, sagt Carsten. »Dazu wollten wir gute Instrumente etablieren, Werkzeuge und

Wege, mit denen betroffenen Beschäftigten gut geholfen werden kann.« Dieses System aufzubauen, war nicht leicht. Und es war natürlich nicht Carsten allein, der es aufgebaut hat. »Wir sind ein Team, ich habe sieben Stellvertreter. Nur gemeinsam können wir es packen.«

Bei Körber arbeiten deutschlandweit rund 8600 Beschäftigte, verteilt auf über 70 Standorte. Rund 300 Kolleginnen und Kollegen haben eine Behinderung. »Für die müssen wir da sein. Und gleichzeitig auch Ohr und Auge für die restlichen Beschäftigten haben.« Bei vielen wachse der Druck, nähmen vor allem psychische Belastungen stetig zu. »Bei uns sind viele Kolleginnen und Kollegen oftmals im Jahr auf Dienstreise. Manchmal auch zwei, drei Monate lang, etwa um unsere großen Automatisierungszentren in Betrieb zu nehmen. So lange fort zu sein von der Familie, von seinem Umfeld, das kann eine belastende Situation sein.«

Umso wichtiger, dass es verlässliche Instrumente gibt, mit denen die SBV bei Körber arbeitet. Und die gibt es: »Wir haben an unseren Standorten eine sehr gute, konzernweite Rahmeninklusionsvereinbarung etabliert. Dazu setzen wir das betriebliche Eingliederungsmanagement konsequent um, das Beschäftigte, die länger als sechs Wochen krank sind, behutsam wieder zum Arbeitsplatz führt.«

Teilhabe ermöglichen

Darüber hinaus ist es Carsten und seinem Vertreter Ali Bicer wichtig, Menschen mit einer Behinderung Teilhabe zu ermöglichen. Carsten erklärt: »Wir wollten Kolleginnen und Kollegen mit einer Behinderung aus den Werkstätten holen. Es geht uns darum, diese Beschäftigten in das Arbeitsleben zu integrieren.« Das ist gelungen. Und das liegt auch daran, dass die SBV am Standort den gesamten Prozess Schritt für Schritt entwickelt und umgesetzt hat: Carsten und sein Team haben eine eigene Arbeitsgruppe im Unternehmen etabliert. Vor allem haben sie Einzelarbeitsplätze, etwa in der Poststelle, für Beschäftigte mit einer Behinderung aufgebaut. Auf diesen können Menschen, die von außen kommen und eine Behinderung haben, in den Arbeitsprozess am Standort integriert werden. Um das zu erreichen, arbeitet Körber Technologies mit den Elbe-Werkstätten zusammen. Das Unternehmen organisiert Bildungs- und Arbeitsangebote im Hamburger Raum. Derzeit bietet es rund

3000 Menschen mit Behinderung einen Arbeitsplatz. Die Zusammenarbeit mit Körber besteht bereits seit 2019, seit 2025 ist ein zehnköpfiges Team am Standort in Bergedorf beschäftigt und übernimmt, unterstützt und bedürfnisgerecht begleitet von Sven Lorenz von den Elbe-Werkstätten, Arbeiten wie die Pflege der Außenanlage, Botengänge oder das Austauschen von Beschilderungen und Türschließzylindern.

Sanfte Einstiege zulassen

»Von der Kooperation profitieren wir alle«, sagt Carsten. Das Unternehmen erhalte engagierte Mitarbeitende. Und die Beschäftigten der Elbe-Werkstätten bekämen eine geregelte Aufgabe außerhalb der Werkstatt. Einige könnten sich damit für einen Arbeitsmarkt in der freien Wirtschaft vorbereiten. »Ebenso wichtig aber ist uns, immer wieder Arbeitsplätze anzubieten, auf denen sich Menschen mit einer Behinderung im Rahmen eines Praktikums ausprobieren können.«

Die Möglichkeit dazu besteht jährlich beim »DUOday«. Der DUOday ist ein Aktionstag für mehr Inklusion im Arbeitsleben. Die Idee: Menschen mit Beeinträchtigungen bilden ein Duo mit Mitarbeitenden aus Betrieben oder Verwaltungen und erhalten praxisnahe Einblicke in verschiedene Berufsfelder.

»Menschen, die zuvor jahrzehntelang ausschließlich in Werkstätten tätig waren, arbeiten zum ersten Mal in einem Unternehmen«, sagt Carsten. Einzelne Beschäftigte berichteten, dass sie durch die Arbeit das Selbstvertrauen entwickelt haben, sich auf externe Arbeitsplätze zu bewerben. »Es ist toll zu sehen, wie viel man mit SBV-Arbeit erreichen kann«, sagt Carsten. »Zuerst bei den eigenen Kolleginnen und Kollegen. Aber eben auch bei Menschen, die von außen in den Betrieb kommen.«

SBV-Wahlen 2026

- Im Herbst finden die Wahlen zu den Schwerbehindertenvertretungen (SBV) in Betrieben mit mindestens fünf Wahlberechtigten statt. Von einer starken SBV profitieren nicht nur Kolleginnen und Kollegen mit einer Behinderung, sondern alle Beschäftigten.
- Bei den Wahlen sind alle Beschäftigten eines Betriebs mit Schwerbehinderung wahlberechtigt sowie Beschäftigte, die durch Bescheid der Agentur für Arbeit den Menschen mit Behinderung gleichgestellt sind. Dabei spielt die Art der Beschäftigung keine Rolle.
- Wählbar sind alle Beschäftigten, die dem Betrieb mehr als sechs Monate angehören, egal ob mit oder ohne Behinderung.

Kurz & bündig**GUTE ARBEIT**

Drei Fragen an Zeynep Bicici von der IG BAU zu illegaler Beschäftigung in Privathaushalten

1. Gewerkschaften wollen stärker gegen illegale Beschäftigung in Privathaushalten vorgehen. Warum ist das wichtig?

Weil dahinter ganz normale Arbeit steckt. Arbeit braucht Schutz, Rechte und soziale Absicherung – egal wo sie stattfindet. Als IG BAU erleben wir in unseren Branchen, wie leicht Dienstleistungsarbeit unsichtbar wird, obwohl sie für den Alltag vieler Menschen unverzichtbar ist. Wichtig ist: Wer unterstützt, putzt, betreut oder pflegt, soll unter fairen Bedingungen arbeiten können.

2. Wer sind die Betroffenen und warum ist das auch eine Frage der Gleichstellung?

Gerade weil diese Arbeit häufig von Frauen geleistet wird, oft ohne Absicherung und in informellen oder illegalen Verhältnissen, ist sie auch ein Gleichstellungsthema. Die Betroffenen haben häufig keinen Schutz durch Kranken-, Renten- oder Arbeitslosenversicherung. Sie brauchen verlässliche und legale Wege.

3. Was kann man tun, wenn man von problematischen Arbeitsverhältnissen erfährt?

Nicht wegschauen! Viele wissen gar nicht, welche Möglichkeiten es gibt, Unterstützung legal und fair zu organisieren. Wer Fragen hat oder merkt, dass etwas nicht stimmt, kann auf Beratung hinweisen, bei Gewerkschaften oder Beratungsstellen. Nötig sind aber auch politische Lösungen: Der DGB fordert ein Gutscheinsystem für haushaltsnahe Dienstleistungen, um legale Beschäftigung zu stärken.

**Zeynep Bicici**

Abteilungsleiterin im Bundesvorstand der IG BAU für den Bereich der Dienstleistungsbranchen und Expertin für Frauen- und Gleichstellungsthemen

Foto: privat

AUSBILDUNG

Vergütungen von Auszubildenden steigen

Tarifverträge zahlen sich aus

Tarifverträge sorgen weiterhin für steigende Ausbildungsvergütungen. Nach einer aktuellen Auswertung des WSI-Instituts der Hans-Böckler-Stiftung sind die tariflichen Vergütungen im Ausbildungsjahr 2025/2026 um 3,3 Prozent gestiegen. Nach Einschätzung des WSI zeigen die überdurchschnittlichen Steigerungen der vergangenen Jahre, dass starke Tarifverträge einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Absicherung von Auszubildenden leisten und die Attraktivität der Ausbildung erhöhen. Für Auszubildende in nicht tarifgebundenen Betrieben liegen die Vergütungen häufig deutlich niedriger.

BÜROARBEIT

Homeoffice versus Desksharing

Präsenz braucht gutes Umfeld

Beschäftigte wünschen sich dort mehr Homeoffice, wo sie keinen festen Arbeitsplatz haben. Das zeigt eine Studie der Uni Konstanz. Wer im Desksharing oder Großraumbüro arbeiten muss, möchte deutlich häufiger im Homeoffice bleiben als Beschäftigte mit eigenem Schreibtisch oder Einzelbüro. Wenn Unternehmen auf Desksharing setzen, müssen sie Rückzugsmöglichkeiten und gute Arbeitsbedingungen schaffen. Ohne diesen Mehrwert ziehen viele das Homeoffice vor.

STUDIE

Wettbewerbsfähig mit grünem Stahl

Forscher berechnen Rahmenbedingungen

Deutsche Stahlunternehmen können mit umweltfreundlichem Stahl im internationalen Wettbewerb bestehen. Allerdings müssen dafür die industriepolitischen Rahmenbedingungen für die heiße Phase der Transformation stimmen. Notwendig sind unter anderem ein längerfristig gedeckelter Industriestrom- und Wasserstoffpreis, eine an Standortzusagen geknüpfte staatliche Förderung von Investitionen in eine klimaneutrale Produktion, »Buy-European«-Regeln bei der öffentlichen Beschaffung und Schutzmechanismen gegen Stahl, der durch Umwelt- und Sozialdumping sowie Subventionierung in den Herstellungsländern zu Billigpreisen auf den Weltmarkt gebracht wird. Zu diesem Ergebnis kommt eine neue, von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie von Ökonomen der Universität Mannheim. Studienautor Professor Tom Krebs empfiehlt der Politik, diese Rahmenbedingungen zu schaffen. Er betont: »Wirtschaftliche Resilienz für Deutschland und Europa setzt eine starke deutsche Stahlindustrie voraus, die zeitnah und breit auf klimafreundliche Produktion umstellt. Ohne nennenswerte eigene Stahlproduktion drohten der deutschen Wirtschaft bis zu 50 Milliarden Euro jährlicher Wertschöpfungsverlust, wenn sie in einen globalen Stahlschock geriete.«
www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009417

STREIK

Streik bei Kelvion in Wilchwitz (Thüringen)

Profitable Produktion soll verlagert werden

Sie haben Aufträge bis nächstes Jahr, sind profitabel – und dennoch will Kelvion die Produktion von Wärmetauschern in Wilchwitz (Thüringen) verlagern. Dahinter steckt der US-Finanzinvestor Apollo. Seit 4. August sind die 300 Beschäftigten im Streik – nach vier Verhandlungen und sechs Warnstreiks. Spenden an: Metaller:innen helfen e.V.; IBAN: DE79 5005 0000 0025 4570 03; Verwendungszweck: Kelvion-Streik

FRIEDENSPOLITIK

Aufruf zum Antikriegstag 2026

Friedensfähig statt kriegstüchtig

Gemeinsam für Völkerverständigung, soziale Gerechtigkeit und eine Welt ohne Krieg: Der DGB ruft die Bundesregierung dazu auf, sich für eine Politik der Friedensfähigkeit in einer starken Europäischen Union einzusetzen. Anlass ist der Antikriegstag am 1. September. Konkrete Forderungen des DGB: Abkehr von der Rhetorik der »Kriegstüchtigkeit« und Rückbesinnung auf zivile Friedenssicherung. Keine Ausrichtung der deutschen Verteidigungsausgaben an dem willkürlichen Ausgabenziel der NATO. Keine Kürzungen bei Soziales und Bildung zugunsten von Verteidigungsausgaben. Den Aufruf des DGB zum Antikriegstag findet Ihr hier: dgb.de/veranstaltungen

IG METALL JUGEND

Bezirkliche Sommercamps

Politik, Vernetzung, Gemeinschaft



Beim Camp in Markelfingen bereiteten die rund 170 Teilnehmenden die Jugendkonferenz vor. Sie diskutierten über Tarifpolitik, die Zukunft des Sozialstaats und den Rückgang betrieblicher Ausbildungsplätze. Für Abwechslung sorgten ein Volleyballturnier sowie gemeinsame Zeit am See und beim Grillen.

Foto: Angelo Greiner

Von Markelfingen am Bodensee bis nach Norddeutschland: Bei den Sommercamps der IG Metall Jugend trafen sich auch in diesem Sommer junge Aktive aus den Bezirken, um zu diskutieren, sich zu vernetzen und gemeinsam gewerkschaftliche Politik vorzubereiten. In den Bezirken Baden-Württemberg, Bayern, Mitte, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt sowie Küste diskutierte die IG Metall Jugend in Camps über Tarifpolitik, gesellschaftliche Herausforderungen und die Vorbereitung der Jugendkonferenz. Gleichzeitig boten die Camps Gelegenheit, ins Gespräch zu kommen, Kontakte zu knüpfen und gemeinsam etwas zu unternehmen.

»Du verbringst Zeit mit den Leuten, tauschst Dich aus und vernetzt Dich. Das macht das Ganze besonders«, sagt Lara Arena, JAV-Vorsitzende bei Mercedes-Benz in Rastatt. Für sie gehört das Wiedersehen mit vielen Aktiven aus anderen Regionen zu den Höhepunkten des Sommercamps. Viele der Kontakte, die beim Sommercamp entstehen, reichen weit über das Wochenende hinaus und prägen die gewerkschaftliche Jugendarbeit oft über Jahre hinweg.

Beim Camp des Bezirks Baden-Württemberg in Markelfingen standen unter anderem die Vorbereitung der Jugendkonferenz, Tarifpolitik, die Zukunft des Sozialstaats und der Rückgang betrieblicher Ausbildungsplätze auf dem Programm.

Für Bezirksjugendsekretär Denis Davidovac ist das Camp seit Jahren ein besonderer Ort: »Markelfingen ist wie nach Hause kommen.« Das traditionsreiche Treffen verbindet politische Bildungsarbeit mit Gemeinschaft. Viele Aktive kommen seit Jahren regelmäßig zusammen.

Nach den Workshops standen in Markelfingen Sport, gemeinsame Abende und Zeit am See auf dem Programm. Beim traditionellen Volleyballturnier kämpften die Teams um den Wanderpokal, dazu kamen Grillabend und Musik direkt am Ufer. Für viele macht diese Mischung aus Politik und Gemeinschaft den besonderen Charakter des Sommercamps aus.

LEIHARBEIT

Leiharbeit: Entgelte und Sonderzahlungen steigen

Ab 19. Oktober Extrazahlung beantragen

Die Entgelte in der Leiharbeit steigen zum 1. September um 2,5 Prozent. Das ist die zweite von drei Erhöhungsstufen, die im Tarifiergebnis von 2025 vereinbart wurden. Die Tarifierhöhung wirkt für alle Beschäftigten in Einsätzen ohne tarifliche Branchenzuschläge oder tarifliche beziehungsweise betriebliche Regelungen über Gleichbehandlung beim Entgelt.

Für alle Leihbeschäftigten steigen die Sonderzahlungen und Extrazahlungen für Mitglieder ebenfalls um 2,5 Prozent. Diese Koppelung wurde tariflich vereinbart. Das Weihnachtsgeld 2026 beträgt damit – abhängig von der Beschäftigungsdauer im Verleihbetrieb – 235,22 bis 470,42 Euro, während die zusätzliche Zahlung für Mitglieder zwischen 294,02 und 588,04 Euro liegt.

Voraussetzung für die Extrazahlung ist, dass Beschäftigte zum Stichtag 30. November mindestens sechs Monate Mitglied der IG Metall und zugleich seit mindestens sechs Monaten bei ihrem Verleihbetrieb beschäftigt sind. Zudem müssen sie einen Antrag bei ihrem Verleiher stellen.

Mehr Infos dazu gibt es auf: igmetall.de/mitgliedervorteil-leiharbeit

Rat für Tat

So gelingt der Ausbildungsstart

AUSBILDUNG

Endlich geht es los! Der Ausbildungsbeginn bringt viele neue Erfahrungen. Gut, wenn man seine Rechte kennt und Unterstützung an seiner Seite hat. Mitglieder der IG Metall profitieren von guten Tarifverträgen, Rechtsschutz und zahlreichen Angeboten für Auszubildende.

Von Martina Helmerich | Illustrationen: Katja Weikenmeier



Für viele junge Menschen beginnt jetzt ein spannender neuer Lebensabschnitt: die Ausbildung im Betrieb. Am Anfang ist vieles fremd. Oft tauchen Fragen auf. Gut, wenn man seine Rechte kennt und weiß, an wen man sich wenden kann. Ein direkter Draht zum Betriebsrat, zur Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) und zur IG Metall macht alles einfacher.

Die Grundlage jeder Ausbildung ist der **Ausbildungsvertrag**. Er muss vor Beginn der Ausbildung vorliegen und enthält die Berufsbezeichnung, Beginn und Dauer der Ausbildung, Arbeitszeit, Urlaub und Vergütung. Die Ausbildungsvergütung muss angemessen sein und steigt mit jedem Ausbildungsjahr. Was genau gelernt wird und welche Anforderungen in den Prüfungen gelten, regeln der betriebliche Ausbildungsplan und die Ausbildungsordnung.

Die **Probezeit** dauert mindestens einen bis zu sechs Monate. In dieser Zeit können beide Seiten prüfen, ob es passt. Eine Kündigung ist in der Probezeit ohne Angabe von Gründen möglich, muss aber schriftlich erfolgen.

Sicherheit wird großgeschrieben

In der Ausbildung sollten **Überstunden** die Ausnahme bleiben. Wenn sie anfallen, müssen sie der Ausbildung dienen und bezahlt oder durch Freizeit ausgeglichen werden. Zum Ausbildungsstart steht außerdem eine Sicherheitsunterweisung auf dem Programm. Dort erfahren Auszubildende, worauf es am Arbeitsplatz ankommt und wie sie sich schützen können. Die vorgeschriebene **Schutzkleidung** sowie **Werkzeug** und **Material** muss der Arbeitgeber kostenlos zur Verfügung stellen. Die **persönliche Schutzausrüstung (PSA)** schützt vor Gefahren am Arbeitsplatz. Dazu gehören Gehörschutz, Arbeitshandschuhe und Sicherheitsschuhe. So steht einem sicheren Start ins Berufsleben nichts im Weg.

Ohne Berichtsheft oder Ausbildungsnachweis läuft nichts. Ins Berichtsheft tragen Auszubildende ein, was sie in der betrieblichen Ausbildung machen. Der Arbeitgeber muss es kostenlos zur Verfügung stellen. Das Berichtsheft darf während der Arbeitszeit ausgefüllt werden. Es ist Voraussetzung für die Zulassung zur Zwischen- und Abschlussprüfung. Das Berichtsheft muss vollständig ausgefüllt sowie vom Ausbilder durchgesehen und unterschrieben werden.

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

In vielen Berufen führt der Weg zum Abschluss über zwei Prüfungen. Teil eins der **Abschlussprüfung** findet meist nach der Hälfte der Ausbildungszeit statt und zählt bereits für die Endnote. Teil zwei folgt am Ende der Ausbildung. Zusammen ergeben beide die gestreckte Abschlussprüfung.

Für die Prüfungsvorbereitung im Fach Wirtschafts- und Sozialkunde bietet die IG Metall ein spezielles Lernangebot. In einem Moodle-Kurs werden Auszubildende mit verständlichen Erklärungen, typischen Prüfungsaufgaben und kurzen Selbstchecks gecoacht. So können sie ihr Wissen gezielt testen und rechtzeitig Wissenslücken schließen. Ergänzend gibt es digitale Runden mit Expertinnen und Experten, in denen Fragen geklärt und Prüfungsstrategien besprochen werden. Das Ziel ist es, sicher, gut vorbereitet und ohne Stress in die Prüfung zu gehen.

IG Metall-Mitgliedschaft lohnt sich

Tarifverträge der IG Metall machen einen Unterschied: Wer in einem tarifgebundenen Betrieb arbeitet, profitiert häufig von höheren Ausbildungsvergütungen, mehr Urlaubstagen, zusätzlichen Leistungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld sowie besseren Regelungen zur Übernahme nach der Ausbildung. Viele dieser Vorteile hat die IG Metall erkämpft. Soweit Tarifverträge einen Übernahmeanspruch vorsehen, können in der Regel nur IG Metall-Mitglieder ihn geltend machen. Viele Tarifverträge gelten auch für **dual Studierende**. Nur durch eine Mitgliedschaft besteht für sie ein Anspruch auf die Leistungen des Tarifvertrags.

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

Junge Metallerinnen und Metaller erhalten kostenlose Rechtsberatung und **Rechtsschutz** und können sich bei Problemen im Betrieb auf die Beratung der IG Metall vor Ort verlassen. In Betrieben mit einer **Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV)** haben Auszubildende eine direkte Interessenvertretung. Die JAV ist bei Fragen rund um Ausbildung, Berufsschule, Prüfungen oder Problemen im Betrieb die Ansprechpartnerin. Auszubildende und junge Beschäftigte können die Jugend- und Auszubildendenvertretung mitwählen und selbst kandidieren.

Cooler Mitmachangebote und Beteiligungsformate gibt es auch bei den IG Metall-Jugendausschüssen vor Ort. Über die IG Metall-App und Onlineangebote bleiben Auszubildende über Seminare, Tarifiergebnisse und Aktionen auf dem Laufenden.

Mehr Infos gibt es unter: igmetall.de/ausbildungsstart

Checkliste – Gut Im Betrieb ankommen

Diese Basics sollte man in den ersten Wochen der Ausbildung im Blick haben:

- Ausbildungsvertrag vorab erhalten und unterschrieben
- Betrieblichen Ausbildungsplan ausgehändigt bekommen
- Benötigte Arbeitskleidung und Arbeitsmittel erhalten
- Vorgesetzte und Ausbilder kennengelernt
- Sicherheitsunterweisung erfolgt und Betriebsregeln erhalten
- Geltenden Tarifvertrag eingesehen und verstanden
- Urlaub und Arbeitszeiten geklärt
- Regeln für Krankmeldung bekommen
- Berufsschulort, Unterrichts- und Prüfungszeiten geklärt
- Berichtsheft begonnen und regelmäßig geführt
- Wissen, wer im Betriebsrat, in der JAV und in der Gewerkschaft für Auszubildende zuständig ist

Branchen & Betriebe

Finanzinvestor kauft Autosparte von Rheinmetall

AUTOZULIEFERER

Rheinmetall verkauft seine Autosparte an Aequita. Der Finanzinvestor ist oft bei Übernahmen mit Entlassungen und Schließungen aufgefallen. Die IG Metall sichert mit einem Überleitungstarif für drei Jahre Arbeitsplätze und Tarife – und schaut Aequita auf die Finger.

Von Dirk Erb



Wochenlang haben die Beschäftigten von KS Gleitlager (Kolbenschmidt) in St. Leon-Rot für den Überleitungstarifvertrag der IG Metall gekämpft. Mit Erfolg.

Foto: IG Metall

Rheinmetall will sich auf sein boomendes Rüstungsgeschäft konzentrieren – und verkauft seine Autosparte für (vorläufig) 350 Millionen Euro an den milliardenschweren Münchner Finanzinvestor Aequita. Betroffen sind weltweit fast 7000 Beschäftigte, davon die Hälfte in Deutschland, vor allem bei den Autozulieferern Kolbenschmidt und Pierburg. Der Verkauf soll bis Ende des Jahres vollzogen werden.

Standortschließungen und betriebsbedingte Kündigungen sind ab dem Übergang an Aequita für drei Jahre ausgeschlossen – und das ohne Opfer der Beschäftigten: Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen bleiben bestehen. Das hat die IG Metall in einem Überleitungstarifvertrag durchgesetzt. Unter dem Motto »Wir lassen uns nicht verscherbeln« haben die Beschäftigten wochenlang dafür Druck gemacht.

Aus Sicht von Betriebsräten und IG Metall gab es zum Verkauf an Aequita als dem einzigen verbliebenen Kaufinteressenten keine Alternative. »Rheinmetall war für uns keine Perspektive mehr, da wir nicht mehr zum Kerngeschäft gehörten. Das haben wir auch deutlich gespürt«, erklärt Sven Schmidt, Konzernbetriebsratsvorsitzender und Mitglied der IG Metall-Tarifkommission. In den letzten Jahren hatte Rheinmetall kaum noch in seine Autosparte investiert.

Nun fordert die IG Metall vom neuen Eigentümer eine tragfähige industrielle Perspektive auch über die drei Jahre hinaus, erklärt Yvonne Möller, Verhandlungsführerin der IG Metall. »Wir erwarten Investitionen und Innovationen zur langfristigen Beschäftigungssicherung, unter voller Achtung der Mitbestimmung.«

Das machten IG Metall und Betriebsräte den Vertretern von Aequita auch bei einem Treffen Mitte Juli deutlich und hinterfragten dort zudem negative Fälle: Aequita hat in den letzten Jahren bereits mehrere Metallbetriebe mit insgesamt rund 15 000 Beschäftigten übernommen und war dabei oft durch die Missachtung von Arbeitnehmerrechten und Mitbestimmung, durch Entlassungen und Schließungen aufgefallen.

Aequita übernahm – und wickelte ab

Opti, der Hersteller von Industriereißverschlüssen in Rhaderfehn (Niedersachsen) etwa, wurde Ende 2023 über Nacht an Aequita verkauft, ohne dass Betriebsrat und Beschäftigte darüber informiert wurden. Bereits nach 50 Tagen kündigt Aequita erste Entlassungen an, weitere folgen. Für Abfindungen hat der Investor (3,2 Milliarden Euro Jahresumsatz) angeblich kein Geld. Dafür saugt er Geld aus Opti heraus, auch für überbezahlte Manager und IT-Dienstleistungen.

Beschäftigte, Betriebsrat und IG Metall kämpfen mit Aktionen vor dem Werkstor und klagen vor Gericht. Sie erreichen einen Sozialplan und einen Tarifvertrag zur Standortsicherung, wofür sie auf Geld verzichten. Doch Aequita hält sich nicht daran, transportiert über Nacht Maschinen ab, droht mit Insolvenz. Nach über zwei Jahren Kampf sind 65 von 160 Arbeitsplätzen verloren, aber Beschäftigte und IG Metall erwirken Abfindungen.

Noch härter erwischt es die Gießerei von Bosch, ehemals Buderus, im hessischen Lollar, wo bis zur Übernahme durch Aequita Anfang 2024 noch 243 Beschäftigte Bremsscheiben fertigten. Anfangs heißt es noch, man wolle Aufträge an Land ziehen. Doch bereits im Sommer 2024 will Aequita dann 140 Beschäftigte entlassen. Am 31. Dezember 2025 wird die Gießerei nach langem Kampf trotz laufender Beratungen und alternativer Vorschläge geschlossen. Beschäftigte und Betriebsrat erfahren davon aus den Medien. Gemeinsam mit der IG Metall erkämpfen sie Abfindungen von bis zu 115 000 Euro. Ihr Aus war

von Anfang an so geplant, meint der ehemalige Betriebsratsvorsitzende Klaus Fischer: »Bosch hat Aequita einen dreistelligen Millionenbetrag in die Hand gedrückt, damit die uns abwickeln.«

Aequita kann auch Zukunft

Doch es gibt auch positive Fälle: Beim Wälzlagerhersteller Durkopp in Halle (Westfalen) hat Aequita – nach zunächst hartem Konflikt und Abbau von 176 der rund 550 Arbeitsplätzen – nun wohl doch einen Plan für die Zukunft und investiert. Bei Salzgitter Maschinenbau (SMAG) baut Aequita seit dem Kauf Anfang 2024 sogar Beschäftigung auf. Im Bau von Antennen für die Rüstungsindustrie hat sich die Zahl der Arbeitsplätze von 80 auf 160 verdoppelt.

Welchen Weg wird Aequita also bei Kolbenschmidt und Pierburg gehen? »Sie waren sehr bemüht, alle unsere Anfragen zu beantworten, und haben versichert, dass sie unsere Mitbestimmung respektieren«, berichtet Marco Kunkel, Betriebsratsvorsitzender von Pierburg in Neuss. 1300 Beschäftigte arbeiten hier.

Der Betriebsrat sieht auch Chancen für den Produktions- und Entwicklungsstandort, mit Aequita endlich seine Innovationen für Zukunftsprodukte wie Hochvoltkomponenten, Kompressoren für Wärmepumpen, Pumpen für Smart Homes und Ladebordsteine an die Kunden zu bringen. »Wir geben Aequita einen Vertrauensvorschuss«, betont Kunkel. »Aber wir werden das Vorgehen von Aequita genau verfolgen – mit einer starken Belegschaft und einer starken IG Metall im Rücken.«

Der Finanzinvestor Aequita

- Finanzinvestoren oder Private-Equity-Gesellschaften wie Aequita sammeln Geld von Investoren ein und übernehmen damit Beteiligungen an Unternehmen, von denen sie eine Wertsteigerung erwarten. Ziel ist in der Regel, sie nach ein paar Jahren mit Gewinn weiterzuverkaufen. Ein Problem: Der Unternehmenswert kann auch gesteigert werden, indem Kosten gesenkt werden – etwa durch Personalabbau.
- Aequita hat seinen Sitz in München und legt seinen Fokus auf Ausgliederungen und Restrukturierungen in Europa. Aequita versteht sich nicht als reiner Finanzinvestor, sondern greift auch operativ ein.
- Aequita hat in den letzten Jahren massiv expandiert. Eingekauft wurden 64 Standorte mit 15 000 Beschäftigten. Der Jahresumsatz beträgt 3,2 Milliarden Euro, mit steigender Tendenz.



Über Nacht wurde Opti, der Hersteller von Industriereißverschlüssen in Rhaderfehn (Niedersachsen), Ende 2023 an Aequita verkauft, ohne dass Betriebsrat und Beschäftigte darüber informiert wurden. Bereits nach 50 Tagen kündigte Aequita erste Entlassungen an, weitere folgten.

Foto: IG Metall

Politik & Gesellschaft

Gemeinsam für soziale Politik

SOZIALPOLITIK

Rente, Pflege, Gesundheit, Arbeitszeit: Die Angriffe auf Sozialstaat und Arbeitnehmerrechte nehmen zu. Metallerrinnen und Metaller stemmen sich dagegen – und kämpfen für soziale Politik. Höhepunkt: der bundesweite Aktionstag des DGB am 26. September.

Von Simon Che Berberich



Laut und deutlich: In vielen Städten haben Metallerrinnen und Metaller im Sommer gegen Sozialabbau protestiert – so wie hier in Wetter an der Ruhr.

Foto: Thomas Range

Sebastian Eisengardt weiß genau, warum er gerade jetzt auf die Straße geht, warum er laut wird und protestiert. Der 34-Jährige ist Betriebsrat bei einem Autozulieferer im Sauerland. Und wenn man ihn fragt, was ihn so aufregt, dann nennt er eine ganze Reihe von politischen Vorschlägen aus Berlin: Abschaffung des Achtsturentags, Attestpflicht ab dem ersten Krankheitstag, noch höheres Rentenalter.

Es sind Themen, die zurzeit das ganze Land beschäftigen. Und die auch in Sebastians Belegschaft für Empörung sorgen. Das weiß er aus vielen Gesprächen und Betriebsversammlungen. »Ich finde es eine Frechheit, dass Bundeskanzler Merz uns alle unter Generalverdacht stellt«, sagt Sebastian. »Als ob wir Arbeitnehmer alle Blaumacher wären.«

Demonstrationen im ganzen Land

Der Metaller ist sich sicher: Wurden soziale Errungenschaften erst einmal gestrichen, bekommt man sie nicht einfach zurück. Deshalb hat er im Sommer mit Hunderten Kolleginnen und Kollegen in seiner Heimatregion demonstriert. Und deshalb wird er auch beim bundesweiten Aktionstag im September dabei sein.

»Der Sozialstaat wird genau jetzt umgebaut«, sagt er. »Jetzt haben wir noch die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen.«

So wie im Sauerland haben im Sommer viele Metallerrinnen und Metaller an Kundgebungen und Demonstrationen gegen Sozialabbau teilgenommen. Quer durchs Land, von Freiburg bis Erfurt, von Nürnberg bis Duisburg. Im Ruhrgebiet haben sie eine Kampagne daraus gemacht: die »Ruhrpott-Rebellion«.

Eine, die dort mitmacht, ist Funda Maloglu. Die 25-jährige Metallerin ging in Dortmund, Gelsenkirchen und Bochum auf die Straße. In Duisburg stand sie auf der Bühne, hielt eine Rede. »Die Motivation war voll da«, sagt sie über die Stimmung bei den Kundgebungen. Die

Teilnehmerzahlen seien hoch gewesen, das Echo in den Medien groß. Fundas Erklärung: »Es wird an der falschen Stelle gespart: Wer es am nötigsten hat, kriegt noch Kürzungen reingedrückt.« Sie kennt Menschen, die mit ihrer Rente kaum über die Runden kommen. Oder die sich zwischen Job und der Pflege von Angehörigen aufreiben und nun schlechter gestellt werden sollen. »Die soziale Gerechtigkeit muss wieder in den Mittelpunkt rücken«, fordert die Metallerin. »Als Gewerkschaftsmitglieder haben wir viel erkämpft, das lassen wir uns nicht einfach nehmen.«

Botschaft für Berlin

Was alle Aktionen vereint, ist ihre Botschaft an die Bundesregierung: Wer jeden Tag arbeitet und den Wohlstand dieses Landes schafft, darf nicht zum Problem erklärt werden. Soziale Absicherung und Arbeitnehmerrechte sind nicht verhandelbar. Die Beschäftigten wollen nicht die Zeche zahlen für Fehlentscheidungen von Politik und Unternehmen. »Sozialabbau schafft keine Arbeitsplätze«, sagt Christiane Benner, Erste Vorsitzende der IG Metall.

Sie zeigt sich erschüttert über manche Reformideen

wie das geplante Aus für die abschlagsfreie Rente nach

45 Beitragsjahren und das Blockmodell der Altersteilzeit. »Das werden wir mit Zähnen und Klauen verteidigen«, sagt sie. Die Stimmung in den Betrieben erlebt sie als kämpferisch. »Die Leute wollen sich ihre Rechte auf gute Arbeit, ein gutes Leben, eine gute Rente nicht wegnehmen lassen.« Der bundesweite Aktionstag Ende September ist die beste Gelegenheit, diese Botschaft deutlich zu machen.

So läuft der Aktionstag am 26. september

- »Hart verdient! Deine Arbeit. Deine Gesundheit. Deine Rente«: Unter diesem Motto rufen der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften zu einem bundesweiten Aktionstag auf.
- Am **26. September** finden in **15 Großstädten** Kundgebungen statt. Ziel: eine klare Botschaft an die Bundesregierung senden. Für einen starken Sozialstaat, sichere Arbeitsplätze, gute Arbeitsbedingungen und den Schutz von Arbeitnehmerrechten.
- Alle Infos zu den Kundgebungen (Uhrzeit und Ort) gibt es hier: dgb.de

INTERVIEW

»Starke Schultern müssen mehr tragen«

Für Ralf Reinstädter, Sozialvorstand der IG Metall, gehen viele Reformideen der Bundesregierung in die falsche Richtung. Hier erklärt er, was ihn besonders nervt – und wie die IG Metall reagiert.

Der Sozialstaat steht unter Druck wie lange nicht. Was ist die Antwort der IG Metall?

Nicht der Sozialstaat ist das Problem, sondern Investitionsstau, Innovationsschwäche und wirtschaftspolitisches Zaudern. Mit Sozialkürzungen füllen sich keine Auftragsbücher, entstehen keine Zukunftstechnologien und es wird kein Arbeitsplatz gesichert. Wir brauchen keinen sozialpolitischen Kahlschlag, sondern eine entschlossene Industriepolitik, gezielte öffentliche Investitionen und einen starken Sozialstaat. Denn wer den Wandel erfolgreich gestalten will, muss den Menschen Sicherheit geben, nicht Angst machen.

Die Arbeitgeber sagen, das sei nicht mehr finanzierbar.

Der Sozialstaat ist nicht zu teuer. Zu billig kommen die davon, die von hohen Einkommen, riesigen Vermögen und gewaltigen Erbschaften profitieren. Wer überproportional vom Wohlstand dieses Landes profitiert, muss auch überproportional Verantwortung übernehmen. Das ist keine Neiddebatte, sondern eine Frage von Gerechtigkeit und Verantwortung. Starke Schultern müssen endlich mehr tragen, damit unsere Gesellschaft nicht weiter auseinanderdriftet und unsere Zukunft gesichert bleibt.

Rente, Gesundheit, Pflege: Es gibt kaum einen Bereich, in dem nicht gekürzt werden soll. Was regt Dich besonders auf?

Da kommt einiges zusammen. Wer die sogenannte Rente mit 63 streichen will, ignoriert die Wirklichkeit in den Betrieben. Eine solche Kürzung wäre ein Frontalangriff auf die Menschen, die jahrzehntelang geschuftet, Beiträge gezahlt und den Wohlstand dieses Landes erarbeitet haben. Das haben inzwischen ja sogar einige CDU-Ministerpräsidenten festgestellt. Ebenso fatal wäre die Abschaffung des Blockmodells in der Altersteilzeit, das vielen Beschäftigten einen würdevollen Übergang in den Ruhestand ermöglicht. Und wer eine Attestpflicht ab dem ersten Krankheitstag fordert, behandelt Millionen Beschäftigte wie potenzielle Betrüger.

Gibt es auch positive Ansätze in der Sozialpolitik?

Ja, zum Glück gibt es sie noch. Und wir wollen mehr davon: Die gesetzliche Rentenversicherung muss endlich zur Versicherung für alle werden. Schluss mit Sonderrechten und Ausnahmesystemen! Beschäftigte, Selbstständige, Politiker und Beamte – alle gehören ins gleiche Solidarsystem. Das ist gerecht, stärkt den Zusammenhalt und sorgt für eine stabile Finanzierung der Renten. Dafür kämpft die IG Metall seit Jahren. Genauso richtig ist das geplante Programm »Zweite Chance« für Jugendliche ohne Berufsabschluss.

Was erwartest Du von unserem Aktionstag am 26. September?

Unsere Botschaft an Bundesregierung und Arbeitgeber ist glasklar: Wer den Sozialstaat angreift, bekommt unseren Widerstand zu spüren! Nicht die Beschäftigten sind das Problem. Sie schaffen den Wohlstand, sie halten Betriebe, Dienstleistungen und dieses Land jeden Tag am Laufen. Wer ihnen jetzt Rechte, Sicherheit und soziale Standards nehmen will, gefährdet den gesellschaftlichen Zusammenhalt.



Solidarisch statt unsozial: Reformen dürfen nicht zulasten von Beschäftigten und ihren Familien gehen, sagt IG Metall-Sozialvorstand Ralf Reinstädter.

Foto: Philip Eichler

Bildung

Mehr als ein Ehrenamt

JAV-WAHLEN

Wohnungsnot nach Versetzungen, politische Bildungsarbeit, Reden vor 4000 Beschäftigten: Anneke Schoolmann packt Themen an, die junge Kolleginnen und Kollegen bewegen. Im Interview erklärt die Jugend- und Auszubildendenvertreterin von Volkswagen, was dieses Ehrenamt so besonders macht und warum starke Jugendvertretungen gebraucht werden.

Von Jacqueline Sternheimer



Ein echter Safe Space war das Büro der Jugend- und Auszubildendenvertretung für Anneke Schoolmann schon, bevor sie in das Gremium gewählt wurde.

Foto: Wilke Mennenga/JAV Volkswagen Emden

Anneke Schoolmann ist Jugend- und Auszubildendenvertreterin, kurz JAVi, bei Volkswagen in Emden. Wenn die gerade ausgelernte Werkstoffprüferin über ihre Arbeit bei der JAV erzählt, klingt das nach der mit Abstand spannendsten, erfüllendsten Aufgabe der Welt.

Tatsächlich ist es ein sehr anspruchsvolles Ehrenamt. Es kostet viel Freizeit und bringt Konflikte mit sich. Aber Anneke liebt ihre Arbeit. Im Oktober und November stehen wieder JAV-Wahlen an. Anneke wird für eine zweite Amtszeit kandidieren.

Anneke, Du warst bereits Vertrauensfrau der IG Metall. Warum wolltest Du JAVi werden?

Ich war selbst überrascht, aber eines Tages bin ich in das Büro der JAV-Kolleginnen und -Kollegen geplatzt und habe sie einfach gefragt: »Was haltet Ihr davon, wenn ich kandidiere?« Ich glaube, ich wollte mich selbst herausfordern.

Damals hatte ich bereits mein erstes Ausbildungsjahr hinter mir und bei mir hatte sich der Gedanke eingeschlichen, dass mir die JAV-Arbeit sehr viel Spaß machen könnte. Was mir an der JAV sofort aufgefallen ist: Das Büro war von Anfang an ein Safe Space. Man hat sich direkt wohlfühlt, die Kolleginnen und Kollegen hatten immer ein offenes Ohr. Dieses Gefühl von Zusammenhalt war einer der Gründe, warum ich selbst Verantwortung übernehmen wollte.

Du bist ein richtiges VW-Kind. Deine Eltern arbeiten beide im Werk. Bist Du mit dem Ehrenamt auch in ihre Fußstapfen getreten?

Nein, so gar nicht. Klar sind die beiden in der IG Metall, aber nicht aktiv. Man könnte sagen, damit bin ich aus ihren Fußstapfen herausgetreten. Mein Papa ist seit 40 Jahren Werkstoffprüfer. Ich war deshalb schon oft bei VW, habe ihm über die Schulter geschaut. Ich fand das immer unglaublich interessant. Dazu kamen seine Kolleginnen und Kollegen.

Die waren immer super. Viele kenne ich schon seit meiner Kindheit, aber die JAV-Arbeit war mein Ding und sie hat mich noch einmal anders gepackt als meine Ausbildung als Werkstoffprüferin.

Inwiefern?

Das liegt zum einen an unserem Team. Natürlich ist es nicht selbstverständlich, dass man sich so gut versteht. Wir sind neun Menschen und komplett unterschiedlich. Aber alle unterstützen sich gegenseitig. Wir meistern die schwierigen Themen zusammen, aber wir haben auch unglaublich viel Spaß.

Vor allem ist es aber die JAV-Arbeit selbst. Konkrete Probleme von Kolleginnen und Kollegen zu lösen, politische Themen voranzubringen, auch wenn sie mich noch vor meiner JAV-Arbeit selbst wenig beschäftigt haben. Das gibt mir unglaublich viel.

Bei welchen Problemen konntest Du zuletzt konkret weiterhelfen?

Aktuell beschäftigt unsere Auszubildenden vor allem, dass sie mit ihrem Abschluss sehr kurzfristig für zwei Jahre nach Wolfsburg versetzt werden können. Dazu gibt es eine Klausel in unseren Verträgen. Früher wurde das nie angewendet, doch letzten Sommer wurde das plötzlich Realität: Einige mussten innerhalb von zwei Monaten eine neue Wohnung in Wolfsburg finden, Wohngeld beantragen, einen Umzug organisieren. Da war klar, dass wir mit allem, was in unserer Macht steht, helfen.

Es gibt Auszubildende, die wegen familiärer Situationen, wegen Kindern, Pflegeverantwortung oder psychischer Belastungen nicht versetzt werden können. Da hört man teilweise Geschichten, bei denen man wirklich sprachlos wird. Manche Menschen tragen unglaublich schwere Lasten und stehen trotzdem vor einem und kämpfen dafür, hier bleiben zu können. Darauf bin ich auch stolz: Dass wir in solchen Fällen unterstützen können und dass Menschen mit berechtigten Härtefällen am Ende nicht versetzt werden.

Gesellschaftspolitik ist Euch wichtig als Gremium. Welche Themen genau?

Aktuell beschäftigen wir uns viel mit den Angriffen auf den Sozialstaat, aber wir kämpfen auch gegen Rechtsextremismus. Wir haben Zeitzeugen aus der Zeit des Nationalsozialismus eingeladen und ein Pilotprojekt in der KZ-Gedenkstätte Engerhufe gestartet. Jede Berufsgruppe im ersten Ausbildungsjahr besucht verpflichtend einen Workshop in der Gedenkstätte. Begleitet werden die Gruppen von zwei JAV-Mitgliedern, die als Referentinnen ausgebildet sind. Das Projekt wird sehr gut angenommen.

Das erste Ausbildungsjahr ist fast durch und andere Ausbildungsjahre fragen schon: »Wann dürfen wir endlich teilnehmen?« Außerdem planen wir Gedenkstättenarbeit in den Ferien. Dabei geht es auch um die Geschichte der Gedenkstätte im Zusammenhang mit VW.

Woran bist Du am meisten gewachsen in Deiner Zeit als JAVi?

Bei der Betriebsversammlung im März habe ich zum Beispiel vor rund 4000 Kolleginnen und Kollegen gesprochen und moderiert. Das hätte ich mir früher niemals zugetraut. Da habe ich schon an Stellen gezittert, von denen ich gar nicht wusste, dass man dort zittern kann. Aber es hat gut funktioniert, auch weil unser Jugendsekretär mich hervorragend vorbereitet hat. Danach sind Kolleginnen und Kollegen zu mir gekommen und haben gesagt: »Bist Du nicht Anneke? Hast Du da vorn gesprochen? Das war richtig gut.« Das freut einen natürlich.

Jetzt stehen wieder JAV-Wahlen an. Warum sollte man sich aufstellen lassen oder wählen gehen?

Zur Wahl gehen sollte man auf jeden Fall, damit die eigenen Interessen vertreten werden. Es braucht starke Leute, die sich mit dem Betriebsrat austauschen können, die mit dem Unternehmen ins Gespräch gehen und die die Perspektive der jungen Beschäftigten einbringen.

Und selbst aufstellen lassen? Weil man unglaublich viel lernen kann. Wenn man gern zuhört, Menschen unterstützt und Verantwortung übernehmen möchte, dann sollte man es einfach ausprobieren. Viele trauen sich am Anfang nicht. Das war bei mir genauso. Aber man wächst mit dieser Aufgabe.

»Viele trauen sich am Anfang nicht. Das war bei mir genauso. Aber man wächst mit dieser Aufgabe.«

Anneke Schoolmann, Jugend- und Auszubildendenvertreterin, VW, Emden

JAV-Wahl 2026: Das Wichtigste auf einen Blick

- Voraussetzung für eine JAV: Betriebsrat und mindestens fünf junge Beschäftigte oder Auszubildende.
- Wahlberechtigt sind alle Jugendlichen unter 18 Jahren sowie alle Auszubildenden und dual Studierenden im Betrieb – unabhängig vom Alter.
- Rechtsgrundlage sind das Betriebsverfassungsgesetz und die Wahlordnung zur JAV-Wahl.
- Reguläre JAV-Wahlen finden vom 1. Oktober bis 30. November 2026 statt. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre.
- Ausnahme: Wurde die aktuelle JAV nach dem 30. September 2025 gewählt, findet 2026 keine Neuwahl statt.
- Tipp: Bei der Terminplanung sollten auch die neu gestarteten Auszubildenden die Chance haben, für die JAV zu kandidieren.
- Kandidieren können alle Wahlberechtigten sowie alle Beschäftigten unter 25 Jahren. Betriebsratsmitglieder sind nicht wählbar.
- Die Kosten der Wahl trägt der Arbeitgeber. Mitglieder des Wahlvorstands haben Anspruch auf Freistellung und Schulungen für ihre Aufgaben.

Guten Appetit!

Sächsische Quarkkäulchen – süß oder herzhaft



Schnell zubereitet, langes Glück: Quarkkäulchen lassen sich süß oder herzhaft genießen. Und für alle Sportlerinnen und Sportler unter Euch: Sie enthalten komplexe Kohlenhydrate und Eiweiß in großen Mengen.

Foto: Katrin Winner

Essen wie bei Mama – für viele von uns ist das die Benchmark. Und wenn sich unsere Kollegin Beate an ihre Kindheit in Sachsen erinnert und an all die leckeren Gerichte, die ihre Mutter gekocht hat, fallen ihr als Erstes Quarkkäulchen ein. Beate macht es kurz: »Quarkkäulchen habe ich geliebt.«

Und so gehts: Kartoffeln mit Quark, Mehl, Zucker, Ei(ern), Salz und abgeriebener Zitronenschale zu einem geschmeidigen Teig verarbeiten. Wenn der Teig zu feucht ist, einfach etwas mehr Mehl oder Grieß hinzufügen.

Dann die Korinthen unter den Teig mischen, daraus eine Rolle formen und von der etwa 1,5 Zentimeter breite Scheiben abschneiden. Die Scheiben leicht in Mehl wenden. Bratfett in einer Pfanne erhitzen und die Quarkkäulchen von beiden Seiten goldbraun ausbacken. Serviervorschlag für die Süßen unter Euch: mit Zimt und Zucker bestreuen oder zusammen mit Apfelmus beziehungsweise Kompott servieren.

Für die Herzhaften: 75 Gramm fein gewürfelte harte Wurst oder 75 Gramm ausgelassene Speckwürfel dazu servieren und den Teig vorher mit Paprikapulver oder Pfeffer würzen und anschließend wie beschrieben ausbacken. Quarkkäulchen schmecken frisch aus der Pfanne besonders gut und eignen sich hervorragend zur Resteverwertung von Kartoffeln vom Vortag. Guten Appetit!

Zutaten

Für vier Personen

- 500 g gekochte Kartoffeln (vom Vortag)
- 375 g Quark
- 150 g Mehl
- 1 – 2 Eier
- 65 g Zucker
- Eine Prise Salz
- Geriebene Zitronenschale
- 50 g Korinthen (oder Rosinen)
- Mehl zum Wenden
- Bratfett oder Öl
- Zimt

Für die herzhaftere Variante:

- 75 g gewürfelte harte Wurst oder ausgelassener Speck
- Paprikapulver oder Pfeffer

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: Vom Schock zur Viertelmillion

Werk dicht, alles verloren? Nicht bei Avnet Logistics. Wie Beschäftigte mit Streiks und Zusammenhalt einen Sozialtarifvertrag mit Abfindungen von igmetall.de/maloch-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.