



# direkt 5

ANALYSEN, BERICHTE, GRAFIKEN ZU DEN THEMEN ARBEIT, WIRTSCHAFT UND SOZIALES

## Inhalt

**DIGITALISIERUNG**  
**Technik im Interesse des Teams steuern**  
 Seite 2

**TARIFRUNDE M + E**  
**Viele Forderungen durchgesetzt**  
 Seite 3

**STICHWORT**  
**Das INFO-Institut**  
 Seite 4

**MASCHINENBAU**  
**Trendmelder 2021: gute Arbeit in Gefahr**  
 Seite 5

**IM GESPRÄCH**  
**Arbeit der Ausbilder mehr wertschätzen**  
 Seite 5

**GUT GEMACHT**  
**Mittagspause gegen Rassismus**  
 Seite 6

**PRAXISTIPP**  
**Zukunftstarifvertrag durchsetzen**  
 Seite 6

**ARBEIT UND RECHT**  
**Wann verfällt der Mehrurlaub?**  
 Seite 7

**ZU GUTER LETZT**  
**Flyer zu Arbeitsrecht**  
 Seite 8

## Metall-Tariffbewegung

### Wir haben ein Ergebnis!

Beschäftigung sichern, Zukunft gestalten, Einkommen stärken: Das waren unsere Forderungen in der Tariffbewegung der Metall- und Elektroindustrie. In NRW hat die IG Metall einen Pilotabschluss durchgesetzt – mit Ergebnissen zu unseren drei zentralen Forderungen. Offen ist jetzt noch die Angleichung Ost. | **Mehr auf Seite 3 »**

#### Das gibts mehr

Coronaprämie plus Transformationsgeld in der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen

Coronaprämie im Juni 2021

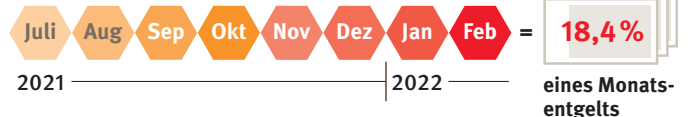


für Auszubildende:



#### Transformationsgeld im Februar 2022

● = je 2,3 Prozent eines Monatsentgelts (rechnerisch)



#### Transformationsgeld\* im Februar 2023



\* Transformationsgeld bleibt dauerhaft als neue Sonderzahlung

Entgelttarifvertrag läuft am 30. September 2022 aus

Quelle: IG Metall

» | direkt 5 | 2021

## Das Thema im Extranet

- ❖ **Betriebsrätegesetz: Mitbestimmung gestärkt**
- ❖ **Strukturpolitische Tagung Ost: Transformation nutzen**
- ❖ **#unverhandelbar: gemeinsam gegen Rassismus**

Das Extranet: [extranet.igmetall.de](https://extranet.igmetall.de)

❖ direkt auch als E-Paper.  
 Anmeldung über:  
[extranet.igmetall.de](https://extranet.igmetall.de)

# Kompass Digitalisierung

Wer digitale Arbeit im Interesse der Beschäftigten gestalten will, benötigt einen Kompass. Elementar ist ein Überblick über die vielen Hebel der Arbeitsgestaltung. Hier hilft der »Kompass Digitalisierung«. Damit kann das Team digitale Technik im Betrieb erfassen, beurteilen, gestalten und steuern.



Charlie Pawlowski ist Betriebsrat bei Miele im Werk Lehrte. Zusammen mit seinem Team nutzt er den »Kompass Digitalisierung«.

»Uns war es wichtig, dass auch die Sicht der Beschäftigten dokumentiert wird.«

## Digitalisierung im Interesse der Beschäftigten gestalten

*Ihr habt bei Euch im Werk den »Kompass Digitalisierung« eingesetzt, um ein Projekt zu beurteilen. Was wolltet Ihr herausfinden?*

**Charlie Pawlowski:** Bei uns gab es ein Projekt zur Digitalisierung, das der Arbeitgeber vorangetrieben hat. Mit dem Kompass wollten wir das Projekt analysieren – und zwar nicht nur aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Es war uns wichtig, dass die Sicht der Beschäftigten in die Bewertung der Technologie einfließt und dass Kriterien der Ergonomie und Arbeitsplatzgestaltung berücksichtigt werden.

*Wie seid Ihr konkret vorgegangen?*

**Pawlowski:** Wir sind zur Montagelinie für gewerbliche Wäschetrockner gegangen, hin zu den Kolleginnen und Kollegen. Für sie sollte ein Werkerassistenzsystem aufgebaut werden. Das soll die Beschäftigten dabei unterstützen, mithilfe von Tablets fehlerfrei unterschiedliche Wäschetrocknervariationen für jeweils unterschiedliche Exportländer zu bauen. Wir haben uns die Arbeitsschritte angeschaut, den Istzustand dokumentiert, und sind dann in einem Workshop, angeleitet von einem Fragebogen, in die Analyse des neuen Systems eingestiegen.

*Welche Ergebnisse habt Ihr gewonnen?*

**Pawlowski:** Wir haben festgestellt, dass sich die Arbeitsschritte mit dem Assistenzsystem nicht elementar ändern. Es gibt aber erhöhten Qualifizierungsbedarf. Die Kolleginnen und Kollegen müssen mit den Tablets umgehen können. Sie müssen Einsatzmöglichkeiten und Grenzen der Technik verstehen. Dafür brauchen sie Qualifizierung. Ganz wichtig war die Analyse einer möglichen Leistungs- und Verhaltenskontrolle. Die ist ausgeschlossen. Es ist sichergestellt, dass aus den anfallenden Daten keine Rückschlüsse auf Beschäftigte gewonnen werden können. ■

Digitale Technologien halten Einzug in die Betriebe: Künstliche Intelligenz und der zunehmende Einsatz von Algorithmen verändern die Arbeit in den Büros. Eine neue Generation von Leichtbaurobotern und Programmen zur digitalisierten Auftragssteuerung verwandeln die Arbeit in den Werkhallen.

Fortschreitende Digitalisierung verändert aber nicht nur Arbeitsaufgaben und Arbeitsabläufe in den Unternehmen. Sie hat zugleich Auswirkungen auf die Sicherheit der Arbeitsplätze, auf Arbeitsbelastungen sowie auf sich schnell wandelnde Qualifikationsanforderungen. Für Betriebsräte ist die Gestaltung der Digitalisierung daher ein maßgebliches Handlungsfeld.

Um etwas gestalten zu können, ist es elementar, sich ein detailliertes Bild zu verschaffen: In welchen Abteilungen wird digitale Technik eingesetzt? Welcher Strategie folgt die Digitalisierung? Wie wirkt sich das auf die Kolleginnen und Kollegen aus? All diese Fragen können mithilfe des »Kompass Digitalisierung« beantwortet werden.

Das Ressort Zukunft der Arbeit beim Vorstand der IG Metall hat dieses Instrument zusammen mit Wissenschaft-

lern der Universität Dortmund entwickelt. Mit ihm können Prozesse der betrieblichen Digitalisierung erfasst, beurteilt, gestaltet und gesteuert werden.

### Leitbild einer guten digitalen Arbeit

Mit dem Kompass wird es Betriebsräten möglich, den Stand der Digitalisierung im Unternehmen zu erfassen, Potenziale aufzuspüren und Ziele zu entwickeln. Die Analyse, die anhand eines EDV-gestützten Fragebogens erarbeitet wird, erstreckt sich auf die Bereiche Strategie, Qualität der Gestaltungsprozesse sowie auf die Schnittstellen zwischen Technik, Organisation und Mensch. Digitale Arbeitssysteme sollen nicht technikzentriert gestaltet, sondern an soziotechnische Kriterien angepasst werden. Dabei steht das Leitbild einer guten digitalisierten Arbeit im Fokus. Der Kompass hilft Betriebsräten dabei, digitale Technik im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. ■

Infos zum Kompass unter:

▶ [extranet.igmetall.de](http://extranet.igmetall.de)

→ Praxis

→ Digitalisierung

### Impressum

**direkt** Der Infodienst der IG Metall

**Herausgeber:** Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner

**IG Metall-Vorstand,** Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

**Bauftragte der Herausgeber:** Silke Ernst (verantw. i. S. d. P.)

**Chefredakteur:** Mirko Kaiser

**Redaktion:** Simon Che Berberich, Christoph Böckmann, Jan Chaberny,

Dirk Erb, Martina Helmerich, Antonela Pelivan, Jacqueline Sternheimer

**Art-Direktion:** Gudrun Wichelhaus-Decher; **Bildredaktion:** Michael Henrizi

**Vertrieb:** Thomas Köhler, Telefon: 069 66 93-2224, Fax: 069 66 93-2538,

▶ [vertrieb@igmetall.de](mailto:vertrieb@igmetall.de); **Druck und Versand:** ddm GmbH & Co. KG, Kassel

**Anzeigen:** Zweiplus, Pallaswiesenstraße 109, 64293 Darmstadt

**Telefon der Redaktion:** 0800 446 38 25, Fax: 069 66 93-2002, ▶ [direkt@igmetall.de](mailto:direkt@igmetall.de)

Der Bezugspreis ist mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.

# Beschäftigung, Zukunft und Einkommen gesichert

Coronaprämie, Transformationsgeld, neue Modelle zur Arbeitszeitabsenkung, Zukunftstarifverträge. Mit dem Metall-Tarifabschluss in NRW hat die IG Metall zu allen zentralen Punkten etwas erreicht. Eine Million waren dafür im Warnstreik.

Beschäftigung sichern, Zukunft gestalten, Einkommen stärken: Mit dem Metall-Tarifabschluss in Nordrhein-Westfalen hat die IG Metall zu allen drei zentralen Tarifforderungen etwas erreicht. Eine Million Warnstreikende haben dafür Druck gemacht.

Die Verhandlungen in anderen Tarifgebieten laufen noch, einige haben bereits die Regelungen aus Nordrhein-Westfalen übernommen oder ähnliche Regelungen abgeschlossen.

Offen ist jetzt noch die Angleichung der Arbeitsbedingungen im Osten. Dafür macht die IG Metall weiter Druck.

## Arbeitsplätze bis zu drei Jahre gesichert

Zur Bewältigung der aktuellen Coronakrise und der Transformation kann die Arbeitszeit nun bis zu drei Jahre lang auf bis zu 32 Stunden in der Woche abgesenkt werden. Das geht auch in einzelnen Bereichen des Betriebs, vorzugsweise verteilt auf vier Tage in der Woche. Betriebsbedingte Kündigungen sind dann ausgeschlossen.

Durch einen Teilentgeltausgleich kann das Monatsentgelt stabil gehalten werden. Dazu können Sonderzahlungen wie das neue Transformationsgeld oder der neue Trafobaustein genutzt werden. Die Arbeitgeber leisten einen Beitrag dazu.

## Investitionen in die Zukunft mitgestalten

Mit den Zukunftstarifverträgen (siehe Seite 6) wollen wir

## Material

### Hintergrund

Weitere Informationen, Zahlen und Grafiken zu den Tarifabschlüssen in der Metall- und Elektroindustrie

▶ [extranet.igmetall.de](https://extranet.igmetall.de)

- Tarif
- Tarfbewegungen
- Metall-Elektro 2021

konkrete Pläne für die Zukunft im Betrieb vereinbaren.

Bisher hat das meist erst dann geklappt, wenn der Betrieb bereits in der Krise war und der Arbeitgeber von sich aus wegen Kürzungen auf uns zukam. Doch durch den Tarifabschluss können wir selbst die Initiative ergreifen, den Arbeitgeber zu Gesprächen über die Zukunft auffordern und so früher als bisher eingreifen.

## Coronaprämie und Transformationsgeld

500 Euro Coronaprämie gibt es im Juni. Ab Juli 2021 steigen die Entgelte um 2,3 Prozent, die angespart und entweder einmal jährlich als Transformationsgeld oder Trafobaustein (siehe unten) ausbezahlt werden – oder es wird neben anderen Zahlungen als Teilentgeltausgleich bei Absenkung der Arbeitszeit verwendet. In Baden-Württemberg ist es auch solidarisch möglich. ■

## So funktioniert

### Transformationsgeld und Trafobaustein

- Ab Juli 2021 erhöht sich das Entgeltvolumen um 2,3 Prozent. Sie werden monatlich angespart – und dann als Transformationsgeld (T-Geld oder Trafobaustein) im Februar 2022 ausbezahlt: 2,3 Prozent mal acht Monate – macht 18,4 Prozent eines Monatsentgelts.
- Für Oktober 2022 kann die IG Metall dann wieder neue Entgelterhöhungen aushandeln.
- Doch das T-Geld bleibt dauerhaft. Ab Februar 2023 gibt es dann 12 mal 2,3 Prozent – in Summe 27,6 Prozent, künftig jedes Jahr, als neue Sonderzahlung.

## Weiter Druck machen

Endlich kommen auch dual Studierende in die Tarifverträge. Weitere Gespräche laufen. Für die Angleichung Ost macht die IG Metall weiter Druck.

Auch über Tarifverträge für dual Studierende und die Einführung der 35-Stunden-Woche im Osten haben die Arbeitgeber und die IG Metall verhandelt. Teilweise gehen die Gespräche weiter.

## Tarif jetzt auch für dual Studierende

Für ausbildungsintegrierende dual Studierende, die auch einen klassischen Ausbildungsvertrag haben, gelten während der Ausbildung auch Tarifverträge – vor allem die tarifliche Übernahme.

Bis Ende September 2021 gibt es weitere Gespräche darüber, wie Tarifregelungen auf weitere dual Studierende – etwa praxisintegrierende – ausgedehnt werden können. In Baden-Württemberg kommen ab sofort 10000 dual Studierende der Dualen Hochschule (DHBW) in den Manteltarif Auszubildende.

## Kampf um Angleichung im Osten geht weiter

Im Osten fordert die IG Metall, dass die Arbeitszeiten endlich schrittweise an den Westen angeglichen werden: statt 38 dann 35 Stunden pro Woche. Dazu kann rechtlich nur in den betroffenen Tarifgebieten verhandelt werden.

Die IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen kämpft weiter für ein »Tarifliches Angleichungsgeld« und macht dafür Druck – mit Rückhalt der gesamten IG Metall. ■

### EU-ENTWURF

#### Mehr Lohntransparenz

Die EU schärft ihre Richtlinie für mehr Lohntransparenz. Hierzu hat sie im März einen Entwurf vorgelegt, der die Umsetzung der EU-Richtlinie vorantreiben soll. So sollen Beschäftigte Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts besser nachweisen und Verzerrungen im Lohngefälle schon bei der Einstellung sichtbar machen können. Größere Unternehmen sollen verpflichtet werden, über die Entgelte von Männern und Frauen zu berichten.

▶ [extranet.igmetall.de/frauen](https://extranet.igmetall.de/frauen)  
→ Entgeltgerechtigkeit

### INDUSTRIALL GLOBAL UNION

#### Gewalt in Myanmar muss sofort enden

Eine Welle der Gewalt erschüttert seit zwei Monaten Myanmar. Das Militär unterdrückt die Proteste der Bevölkerung gegen den Putsch brutal. Auch gegen Gewerkschaften geht das Regime vor. Der Vorsitzende der IG Metall und Präsident von IndustriALL Global Union, Jörg Hofmann, fordert ein Ende der Gewalt.

▶ [extranet.igmetall.de](https://extranet.igmetall.de)  
→ Politik → International

### MITBESTIMMUNG

#### Bundesregierung stärkt Betriebsräte

Das Gesetz zur Stärkung der Betriebsräte kommt: Das Bundeskabinett hat das Vorhaben beschlossen. Dazu hat das Engagement von Metal-lerinnen und Metallern entscheidend beigetragen. Der Kabinettsbeschluss ist ein Schritt in die richtige Richtung, es bleibt aber noch viel Luft nach oben. Alle Details zum Gesetzesvorhaben hier:

▶ [extranet.igmetall.de](https://extranet.igmetall.de)  
→ Politik

WER IST EIGENTLICH ...

# ... das INFO-Institut?

Wenn Wirtschaftsberatungen in ein Unternehmen kommen, befürchten viele Beschäftigte radikalen Jobabbau. Bei den Fachleuten des INFO-Instituts ist das anders. Sie bieten betriebswirtschaftliche Beratung für Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften. Ihr Ziel ist, Perspektiven und Zukunftskonzepte zu entwickeln, Arbeitsplätze und Standorte zu sichern – und zwar auf Basis solider wirtschaftlicher Berechnungen.

### Konzepte für die Transformation

Der Bedarf für solche Expertisen steigt in Zeiten der Transformation. Quer durchs Land haben Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie Verlagerung und Abbau angekündigt oder schon umgesetzt.

Zuletzt waren die Berater des INFO-Instituts zum Beispiel bei der IG Metall Bamberg im Einsatz. Sie haben dort Gutachten für den Zulieferer Schaeffler erstellt. Darin schlagen sie Alternativen zu den bisherigen Ab-

bauplänen vor, die Schaeffler angekündigt hat.

Das INFO-Institut verfolgt bei seiner Beratung einen beteiligungsorientierten Ansatz. Die Idee dabei: Nicht nur fachliche Analysen sind für die Sicherung von Standorten und Beschäftigung notwendig, sondern auch das Wissen und die Akzeptanz der Belegschaften. Die Beteiligung der Beschäftigten wird dabei als »wesentliches Element moderner Unternehmensführung« angesehen.

Zum Angebot der Beraten gehören betriebswirtschaftliche Analysen, Krisenmanagement und Restrukturierung, Arbeitsorganisation und Personalentwicklung. Das INFO-Institut hat Niederlassungen in Saarbrücken und Köln, ist aber im gesamten Bundesgebiet tätig.

Eine andere beteiligungsorientierte Unternehmensberatung ist Kemper & Schlomski aus Dresden. Das Unternehmen arbeitet derzeit beim Zulieferer Mahle mit der IG Metall zusammen. ■

### Material

#### Handlungshilfen

In den Handlungshilfen der »Roten Reihe« findet Ihr detaillierte Infos zu allen Bereichen der Betriebsratsarbeit. Um Beschäftigungssicherung geht es in der frisch aktualisierten Ausgabe 11.

Hier könnt Ihr alle Broschüren der Reihe als PDF herunterladen:

- ▶ [extranet.igmetall.de](https://extranet.igmetall.de)
- Praxis
- Rat + Tat
- Handlungshilfen für BR und VL

🔍 | direkt 5 | 2021

### KFZ-TARIFRUNDE

## IG Metall fordert 4 Prozent im Kfz-Handwerk

Vier Prozent mehr Entgelt – mit einer überproportionalen Erhöhung der Ausbildungsvergütungen. Mit dieser Forderung geht die IG Metall in die Tarifverhandlungen im Kfz-Handwerk. Sie wurden von den Tarifkommissionen Ende März aufgestellt – der Vorstand der

#### Hintergründe

Wirtschaftliche Rahmendaten und weitere Infos zur Situation im Kfz-Handwerk:

- ▶ [extranet.igmetall.de](https://extranet.igmetall.de)
- Tarif
- Tariffbewegungen
- Kfz-Handwerk

IG Metall hat sie nun genehmigt.

Die Tarifverhandlungen starten Anfang Mai. Die Entgelttarifverträge und die Friedenspflicht laufen zum 31. Mai aus. Das Kfz-Handwerk – gerade der Neuwagenverkauf – ist durch Corona stark betroffen.



# Trendmelder 2021: Gute Arbeit ist in Gefahr

Der Maschinen- und Anlagenbau erholt sich langsam von der Coronakrise. Dennoch bauen die Unternehmen Beschäftigung weiter ab. Auch an Investitionen und einer qualifizierten Personalplanung fehlt es. Das zeigt der Trendmelder 2021.

In 32 Prozent der Betriebe im Maschinen- und Anlagenbau wird die Zahl der Beschäftigten in den nächsten zwölf Monaten weiter sinken. 17 Prozent haben Entlassungen angekündigt. Das zeigt der Trendmelder 2021. Was die Umfrage der IG Metall unter Betriebsräten der Branche zudem ans Licht bringt: Wenn Unternehmen Beschäftigung aufstocken, holen sie vor allem Leihbeschäftigte zurück. Die bereits stark reduzierte Zahl der Auszubildenden wird bei 31 Prozent der Betriebe weiter schrumpfen. Damit verschärfen die Betriebe den Fachkräftemangel durch eigene Fehlentscheidungen.

### Investitionsstau verfestigt sich

Die Sachinvestitionen sowie die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung befinden sich weiter im Sinkflug. Nur 12 Prozent der Betriebe planen, die Investitionen zu erhöhen. Bei 47 Prozent verharren sie auf einem Niveau, bei dem nur 19 Prozent der Betriebsräte die Investitionslage als sehr gut oder eher gut bezeichnen. Die Zukunftsaussichten der Betriebe sind dadurch gefährdet.

### Steigende Auslastung und Umsätze erwartet

Die Unternehmenslenker bauen Beschäftigung ab und fahren Investitionen zurück, obwohl es wirtschaftlich wieder bergauf geht. 36 Prozent der befragten Betriebsräte rechnen damit, dass Umsatz und Kapa-

zitätsauslastung in den nächsten 12 Monaten steigen. Bei den Gewinnen gehen 28 Prozent von einer Steigerung und nur 19 Prozent von einer Reduzierung aus. Angesichts der positiven Auftragsentwicklung ist das Vorgehen der Unternehmen nicht akzeptabel. Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, betont: »Erholung und Kostenoptimierung zulasten der Beschäftigten werden wir nicht akzeptieren!«

### Beschäftigung und Standorte sichern

Denn Zukunftssicherung gibt es nur mit Beschäftigungs- und Standortsicherung, guten Arbeitsbedingungen und hohen tariflichen Standards. So setzt sich die IG Metall dafür ein, dass es keinen Stellenabbau und keine weitere Reduzierung der Ausbildungsplätze im Maschinenbau gibt. Die IG Metall kämpft gegen einen von einigen Unternehmen angestrebten Rückschritt tariflicher Standards und kämpft für höhere Investitionen, nachhaltige und qualifizierte Personalplanung sowie regelmäßige Weiterbildungsangebote. Ihren Einfluss will die IG Metall im Superwahljahr 2021 nutzen, um auch die politischen Weichen zu stellen. ■

Material, wie Flyer und Präsentationen zu den Ergebnissen des Trendmelders 2021 findet Ihr im Extranet unter:

- [extranet.igmetall.de](https://extranet.igmetall.de)
- Branchen
- Maschinenbau



Thomas Ressel, Ressortleiter Qualifizierungs- und Bildungspolitik der IG Metall, über die Unterstützung des Ausbildungspersonals.

» Die Qualität der Ausbildung lebt davon, dass viele im Betrieb an einem Strang ziehen.«

## Arbeit der Ausbilder mehr wertschätzen und fördern

*Corona schlägt massiv auf die Ausbildung durch. Wo sind die Schwachstellen?*

**Thomas Ressel:** Der Rückgang bei den Ausbildungsplätzen ist besorgniserregend. Weil in vielen Betrieben Kurzarbeit herrscht und Berufsschulunterricht oft nicht in Präsenz möglich ist, leidet die Qualität der Ausbildung. So werden auch die anstehenden Prüfungen zu einer Herausforderung für Auszubildende und Prüfende.

*Wie lässt sich diese Entwicklung aufhalten?*

**Ressel:** Wir kämpfen um jeden Ausbildungsplatz. Es kann nicht sein, dass nur noch jeder fünfte Betrieb ausbildet und Jugendliche mit Hauptschulabschluss schlechte Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben. Damit keine Generation Corona entsteht, ist es jetzt an der Zeit für eine Ausbildungsgarantie.

*Gibt es weitere Ansätze zur Stärkung der Ausbildung?*

**Ressel:** Uns ist es ganz wichtig, das Ausbildungspersonal bei seiner Arbeit zu unterstützen. Ausbilder und Ausbilderinnen sind für eine gute Ausbildung entscheidend. Sie entwickeln junge Menschen zu selbstbewussten Fachkräften, die berufliche Herausforderungen gut bewältigen.

*Gemeint sind Meister und Ausbildungsbeauftragte?*

**Ressel:** Nicht nur. Nach unseren Schätzungen sind 640 000 Menschen für die Planung und Durchführung der Ausbildung zuständig. Eine sowohl qualitativ, wie quantitativ hoch bedeutsame Gruppe, deren Arbeit bisher nicht genug wertgeschätzt wird. Das wollen wir ändern und allen Frauen und Männern, die sich um die Aus- und Weiterbildung im Betrieb kümmern, den Rücken stärken. Die IG Metall startet hierzu im Mai eine breit angelegte Befragung dieser Zielgruppe.

*Was will die IG Metall konkret durchsetzen?*

**Ressel:** Wir wollen die Ressourcen für Auszubildende verbessern, etwa die technische Ausstattung. Für die Betreuung der Auszubildenden muss genügend Zeit sein. Das Ausbildungspersonal soll angemessen vergütet werden. Es braucht passgenaue Qualifizierungsangebote und -möglichkeiten. Ganz wichtig ist, dass Betriebsräte und Auszubildende an einem Strang ziehen und Fragen in Betriebsvereinbarungen aufgreifen und regeln. ■

## Internationale Mittagspause

**Trotz Pandemieauflagen gab es bei den »Internationalen Wochen gegen Rassismus« viele Aktionen. Drei Beispiele, wie sich Metallerinnen und Metaller beteiligten.**

Wenn Liebe durch den Magen geht, warum nicht auch Solidarität? Das haben sich Kolleginnen und Kollegen bei Bosch in Reutlingen gedacht. Ihre Idee: Zu den »Internationalen Wochen gegen Rassismus« wird auch die Kantine international. Jeden Tag ein Gericht aus einer anderen Region: mexikanisch, arabisch – immer lecker.

Der Betriebsrat schlug die Idee dem Unternehmen vor. Und die Bosch-Standorte der Region machten mit. »Das kam super an«, sagt Betriebsrat Alireza Chavdarian. Davon hat er sich in der Kantine selbst überzeugt. Auch im nächsten Jahr soll es die kulinarische Aktion deshalb wieder geben.

Viele Aktionen fanden wegen der Pandemie im Internet statt. In Wolfsburg setzten Vertrauensleute und der Arbeitskreis Migration mehrere digitale Formate um: Sie drehten zum Beispiel ein Video, in dem Kolleginnen und Kollegen ein solidarisches Miteinander in Betrieb und Gesellschaft fordern. Ihre Botschaft: »Wir sind bunt, wir sind alle eine IG Metall.«

In Stuttgart produzierten Aktive ein Video, das die große Vielfalt der Beschäftigten in den Betrieben der Region zeigt – mit Solidaritätsbotschaften in zahlreichen Sprachen. ■

Mehr zum Thema unter:

▶ [extranet.igmetall.de](https://extranet.igmetall.de)

→ Politik

→ Rechtsextremismus

## Zukunftstarifvertrag durchsetzen

Der neue Metall-Tarifabschluss gibt uns die Möglichkeit, die Arbeitgeber zu Gesprächen über die Zukunft aufzufordern. Das Ziel: ein Zukunftstarifvertrag, der gute Arbeit dauerhaft sichert.

In einem Zukunftstarifvertrag vereinbaren Arbeitgeber und IG Metall Pläne für die Zukunft des Standorts: Investitionen und Qualifizierung, mit erweiterter Mitbestimmung – etwa in Form eines paritätischen Steuerkreises aus Arbeitgeber und Betriebsrat – sowie eine Standort- und Beschäftigungssicherung.

Die IG Metall hat bereits Zukunftstarifverträge ausgehandelt: Beim IT-Dienstleister Atos Unify hat sie Qualifizierungen für 140 Millionen Euro durchgesetzt, mit erweiterter Mitbestimmung. Beim Maschinenbauer Hauni in Hamburg gibt es einen Innovationsfonds von einer Million Euro jährlich für die Ideen der Beschäftigten – und einen paritätischen Lenkungsreis.

Beim Maschinenbauer Heller in Nürtingen ist gesichert, dass der Standort Entwicklungszentrum und führender Fertigungsstandort bleibt.

Bei Bosch in Homburg ist der Umstieg vom Diesel zur Brennstoffzelle gesichert, mit konkreten Produkten und Kapazitätswerten. Maschinen und Zulieferer sind bereits bestellt.

Beim Autozulieferer Faurecia in Scheuerfeld gibt es 1,3 Millionen Euro Investitionen, Qualifizierungspläne mit erweiterter Mitbestimmung sowie Freistellungen für IG Metall-Vertrauensleute als Auskunftspersonen für die Transformation.

Bei ZF sind alle Standorte bis Ende 2022 gesichert. Betriebsräte und Standortleitungen erarbeiten gemeinsam Zielbilder. Bei Konflikten wird ein konzernweiter paritätischer Steuerungskreis hinzugezogen.

### Betriebsrat kann zu Gespräch auffordern

Die bisherigen Zukunftstarifverträge haben den Nachteil, dass die Belegschaft Opfer bringen muss. Grund: Die IG Metall kommt meist erst dann ins Spiel, wenn bereits Krise ist und der Arbeitgeber Abstriche vom Tarif fordert. Das Problem: Zukunftstarifverträge sind juristisch nicht aktiv »einforderbar«, sondern stets Anhängsel, etwa eines Sozialtarifvertrags.

Hier setzt der neue Metall-Tarifabschluss an: Betriebsrat und IG Metall können den Arbeitgeber nun von sich aus zu Gesprächen auffordern. ■



### LEIHARBEIT

## Gewerkschaftsbonus für Leihbeschäftigte

Drei Prozent mehr Geld erhalten Leihbeschäftigte mit der Aprilabrechnung. Außerdem gibt es 2021 mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld und erstmals einen Bonus für Gewerkschaftsmitglieder von 100 bis 300 Euro im Jahr, je nach Beschäftigungsdauer in der Leihfirma. Den Bonus können

#### Material

Rechtliche Hintergründe, Spickzettel und Plakate zum Mitgliederbonus für Leihbeschäftigte findet Ihr hier:

▶ [extranet.igmetall.de](https://extranet.igmetall.de)

→ Praxis

→ Leiharbeit

Leihbeschäftigte, die seit mindestens zwölf Monaten Mitglied der IG Metall sind, vom 19. Mai bis zum 30. Juni persönlich beantragen.

Weitere Informationen zu den Anträgen sowie Materialien zur Ansprache bekommt Ihr bei Eurer Geschäftsstelle vor Ort und im Extranet. ■

## ARBEITSENTGELT

### Brutto oder Netto bei Minijobbernden?

Erhalten Beschäftigte eine monatliche Vergütung von maximal 450 Euro, folgt hieraus noch nicht, dass sie gegen den Arbeitgeber einen Nettolohnanspruch hätten. Zulässig sind Nettolohnvereinbarungen, nach denen der Arbeitgeber im Innenverhältnis zum Arbeitnehmer sämtliche auf das Arbeitsentgelt entfallenen Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung trägt. Solche Nettolohnvereinbarungen sind aber die Ausnahme und müssen deshalb einen entsprechenden Willen klar erkennen lassen. Die Arbeitnehmer sind hierfür darlegungs- und gegebenenfalls auch beweispflichtig. ■

**Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 23. September 2020 – 5 AZR 251/19**

## URLAUB

### Verfall bei Krankheit

Der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch erlischt bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit frühestens 15 Monate nach dem Ende des jeweiligen Urlaubsjahrs. Die Tarifvertragsparteien können aber Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüche, die den gesetzlichen Mindestjahresurlaub von vier Wochen übersteigen, abweichend regeln. Für einen vom Bundesurlaubsgesetz abweichenden Regelungswillen der Tarifvertragsparteien müssen allerdings deutliche Anhaltspunkte vorliegen. Gibt es entsprechende Anhaltspunkte nicht, gelten für den tariflichen Mehrurlaub dieselben Grundsätze wie für den gesetzlichen Mindesturlaub. ■

**BAG vom 29. September 2020 – 9 AZR 364/19**

## Mehr Wissen

### Datenschutz und Telekommunikation

Die Broschüre »Datenschutz und Telekommunikation« (Info 5) des Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (BfDI) gibt einen Überblick über die relevanten Normen im Telekommunikationsbereich. Dort findet Ihr Erläuterungen, juristische Erklärungen und eine datenschutzrechtliche Einordnung etwa zu den Themen Anruflisten, Mithören und Ortung. PDF zum Herunterladen oder kostenlos bestellen unter:

► [bfdi.bund.de](https://www.bfdi.bund.de)

- Infothek
- Informationsmaterial
- Broschüren

## ARBEITSVERHÄLTNIS

### Weiterbeschäftigung nach Paragraph 78 a BetrVG

Nach Paragraph 78 a Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) können Auszubildende, die Mitglied des Betriebsrats oder eines der anderen dort genannten Betriebsverfassungsorgane sind, im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis verlangen, in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis beschäftigt zu werden. Allerdings ist eine im Zusammenhang mit dem Erwerb des Hochschulabschlusses »Bachelor of Arts« im Rahmen eines dualen Studiums durchgeführte betriebliche Praxisphase keine Berufsausbildung im Sinne von Paragraph 78 a BetrVG.

Verlangt also ein Betriebsratsmitglied in dieser Lage seine Weiterbeschäftigung nach Abschluss des dualen Studiengangs, kommt kein Arbeitsverhältnis zustande. ■

**BAG vom 17. Juni 2020 – 7 ABR 46/18**

## BETRIEBSRENTE I

### Aufkündigung durch den Arbeitgeber

Beruhet die Zusage einer betrieblichen Altersversorgung auf einer Betriebsvereinbarung, gilt auch hier, dass Betriebsvereinbarungen nach Paragraph 77 Absatz 5 Betriebsverfassungsgesetz kündbar sind. Der Arbeitgeber braucht auch hierfür keinen rechtfertigenden Grund. Die Kündigung wirkt nicht nur für neu eintretende Arbeitnehmer, sondern auch für bereits Beschäftigte.

Allerdings hat die Rechtsprechung für einen Eingriff folgende Grenzen gezogen:

■ Der unter der Geltung der bisherigen Ordnung und in

dem Vertrauen auf deren Inhalt bereits erarbeitete Teilbetrag kann nur in seltenen Ausnahmefällen entzogen werden. Hierfür müssen zwingende Gründe vorliegen.

■ Zuwächse, die sich – wie etwa bei endgehaltsbezogenen Zusagen – dienstzeitunabhängig aus dynamischen Berechnungsfaktoren ergeben, können nur aus triftigen Gründen geschmälert werden.

■ Für Eingriffe in dienstzeitabhängige, noch nicht erdiente Zuwachsraten genügen sachlich-proportionale Gründe.

Der Arbeitgeber ist für das Vorliegen der oben genannten Eingriffsgründe darlegungs- und beweispflichtig. ■ **BAG vom 8. Dezember 2020 – 3 ABR 44/19**

## BETRIEBSRENTE II

### Auswirkung von Teilzeitbeschäftigung

Eine Versorgungsregelung kann wirksam vorsehen, dass bei der Ermittlung der anrechnungsfähigen Dienstzeiten im Rahmen der Berechnung des Altersruhegelds die Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung lediglich anteilig berücksichtigt werden. Ebenso kann eine Versorgungsregelung vorsehen, dass eine Höchstgrenze eines Altersruhegelds bei in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern entsprechend dem Teilzeitgrad während des Arbeitsverhältnisses gekürzt wird.

Diese Regelungen stellen keine unzulässige Diskriminierung wegen der Teilzeitarbeit im Sinne von Paragraph 4 Absatz 1 Teilzeit- und Befristungsgesetz dar. ■

**BAG vom 23. März 2021 – 3 AZR 24/20**



### ❖ Nahles: sozialen Dialog unterstützen

Die ehemalige Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hat Vorschläge zur Stärkung des sozialen Dialogs in der EU vorgelegt. Die Sozialpartner sollen besser in die europäische Koordinierung der nationalen Wirtschaftspolitik eingebunden werden. Nahles plädiert für eine Stärkung der Informations- und Konsultationsrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

▶ [extranet.igmetall.de](https://extranet.igmetall.de)  
→ Politik → International

### ❖ Arbeitsrecht der IG Metall

Die IG Metall hat ihren Flyer »Arbeitsrecht der IG Metall – Gut geschützt!« neu aufgelegt. Darin findet Ihr Hinweise auf den gewerkschaftlichen Rechtsschutz zu Kündigung, Insolvenz des Arbeitgebers, Sonderzahlungen, Urlaub, Quarantäne, Schadensersatz, Steuern und duales Studium. Der achtseitige Flyer eignet sich für die Ansprache von Interessierten und zur Information für Mitglieder. PDF oder bestellen:

▶ [extranet.igmetall.de/shop](https://extranet.igmetall.de/shop)  
→ Suchbegriff:  
48669-93765

### ❖ Studie

Im Zuge der Umstrukturierung von Arbeit wird vermehrt selbstorganisierte Teamarbeit anhand verschiedener Konzepte in Unternehmen umgesetzt. Die Hans-Böckler-Stiftung hat in der Studie »Selbstorganisierte Teamarbeit in Betriebs- und Dienstvereinbarungen« Regelungs- und Ansatzpunkte für gut gestaltete Teamarbeit untersucht. PDF unter:

▶ [boeckler.de](https://boeckler.de)  
→ Suchbegriff: Study 459

