



„Flamme der Solidarität“

Fahrradcorso zu Gießereien

Die Industrie in Deutschland steht vor tiefgreifenden strukturellen Veränderungen. Das kommt in der aktuellen Haushalts- und Steuer-Debatte und der medialen Berichterstattung nicht vor. Vielmehr dominieren Wortbruch, Stromsteuer und Masken, die Redebeiträge.

Alles ein Ablenkungsmanöver? Ja, 1,9 Cent Senkung der Stromsteuer je Kilowattstunde lenken vom dringenden Ausbau der Netze, niedrigeren Produktionskosten durch mehr erneuerbare Energien und der Reform des EU-Strommarktes ab. Verlässliche und nachhaltige Energiepreise für die Unternehmen und ein Klimageld für die Verbraucher gehören zu unseren Zukunftsantworten. Unser Engagement gilt den Beschäftigten in den besonders stark produktions- und energieintensiven Betrieben. Sie sind der industrielle Motor. Die Zukunft ihrer Arbeitsplätze und der Erhalt des Industriestandorts stehen im Focus. Die Entwicklung der Aufträge, die Kosten für die Umstellung auf umweltfreundlichere Produktionsweisen und der internationale Wettbewerb sind die gegenwärtigen Herausforderungen.

Mit der „Flamme der Solidarität“ haben wir am 09.07.2025 mit einem Fahrradcorso die Gießereien in Lohr, Laufach und Aschaffenburg verbunden und auf die dortige Entwicklung aufmerksam gemacht. Die „Flamme der Solidarität“ wird in den nächsten Tagen weiter durch Unterfranken getragen und soll in wenigen Wochen in München in der Staatskanzlei der bayerischen Regierung ankommen. Sie soll den Regierenden in Bayern ein bisschen mehr „Erleuchtung“ bringen.

Euch wünschen wir für die nächsten „heißen Sommerwochen“ dennoch eine erholsame und gemeinsame Urlaubszeit mit der Familie.



Percy Scheidler

1. Bevollmächtigter

und

Stephan Parkan

2. Bevollmächtigter



Entgelttarifvertrag bei Joyson Erfolg am Ende eines langen Weges



Die Joyson Europazentrale in Aschaffenburg am Bahnweg

Nach vielen Jahrzehnten ist es der IG Metall und den Betriebsräten endlich gelungen, einen Entgelttarifvertrag (ERA-TV) bei Joyson in Aschaffenburg abzuschließen. Wir sprachen deshalb mit dem ehemaligen Betriebsratsvorsitzenden Elmar Englert.

AKTIV: Bei der Verhandlung zu einem Entgelttarifvertrag Abkommen (ERA) gibt es bei Joyson einen plötzlichen Durchbruch oder besser gesagt einen Abschluss.

Elmar Englert: Nein, das kommt nicht plötzlich, sondern ist das Ergebnis von den konstruktiven Verhandlungen seit März 2024. Wir haben echten Nachholbedarf und können als „Nachzügler“ viel von den Erfahrungen anderer profitieren. Die Tarifbindung bei den Gewerblichen und die fehlende Tarifbindung bei den Angestellten hat bei uns eine lange Geschichte. Ein Haustarif für die gewerblichen Arbeitnehmer gibt es seit ca. 1970. Erst ab dem Jahr 2000 gilt für alle Beschäftigten der Manteltarifvertrag. Nur die notwendige Einführung eines Entgelttarifvertrages für alle Beschäftigten wurde bis heute verschleppt. Die erste Chance in den Jahren 2004 und 2005, wurde das Opfer einer großen Entlassungswelle. Das war ein Drama, akute Krisen mit Personalabbau, Eigentümerwechsel und unwillige Geschäftsführungen, immer gab es Hindernisse, die diesen Fortschritt ausgebremst haben.

AKTIV: Was sind für Euch aus Deiner Sicht die wichtigsten Gründe, die für den Abschluss eines Entgelttarifvertrages (ERA-TV) sprechen?

Fortsetzung von Seite 1

Entgelttarifvertrag bei Joyson Erfolg am Ende eines langen Weges

Elmar Englert: Ich sehe drei wesentlich Vorteile für unsere Beschäftigten:

1. Wir schaffen damit eine längst überfällige Transparenz in den Entgelten.
2. Es wird ein großer Schritt der Angleichung von gewerblichen und angestellten Beschäftigten erreicht.
3. Ganz wichtig ist mir, dass endlich alle Benachteiligungen von Frauen abgestellt werden. Das ist längst überfällig.

Die IG Metall und der Betriebsrat haben in dieser Frage die absolute Mehrheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Joyson hinter sich. Das Thema wurde in mehreren Betriebsversammlungen gut kommuniziert und vorbereitet. Die Einführung ist für den 01.01.2026 geplant und betrifft ca. 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Aschaffenburg.

AKTIV: Die Einführung des Entgelttarifvertrages (ERA-TV) läuft doch sicher nicht reibungslos ab?

Elmar Englert: Wir haben gleichzeitig noch einem Entgelttarifvertrag und einen ERA-Einführungstarifvertrag abgeschlossen. Das bedeutet, dass Tarifierhöhungen und Einmalzahlungen die Einführung begleiten. Daneben gibt es noch gute Regelungen für die sogenannten „Unterschreiter“, also die Beschäftigten, die bei der Einstufung theoretisch verlieren könnten. Es wird keiner wegen der Umstellung auf ERA weniger Geld bekommen, dies ist garantiert. Darüber hinaus gibt es für zwei Jahre noch eine sogenannte „Frostphase“ zur Sicherung von Leistungszulagen. Die Grundentgeltlinie, im Vergleich zum Flächentarifvertrag der bayerischen Metall- und Elektroindustrie, liegt ca. 5,5 Prozent niedriger. Damit sind wir sehr zufrieden. Des Weiteren haben wir noch den Entgeltabstand zu den außertariflichen Mitarbeitenden und die Quote der Beschäftigten mit 40 Stunden Arbeitsverträgen geregelt.

AKTIV: Was muss noch bis zum Start im Januar passieren?

Elmar Englert: Die Orientierungsbeispiele (Stellentypen) sind zu 90 Prozent fertig und das Unternehmen startet in diesem Monat die Ersteingruppierungen. Ich bin sehr optimistisch, dass am 1. Januar der Start mit dem neuen Entgelttarifvertrag gelingen wird. An dieser Stelle möchte ich auch dem Verhandlungsteam danken. Namentlich den beiden IG Metall Vertretern Percy Scheidler (Erster Bevollmächtigter), Ralf Dirschl (Bezirksleitung Bayern), Anja Hartlaub, Felix Zang von der RSE und Frank Heitzenröther.

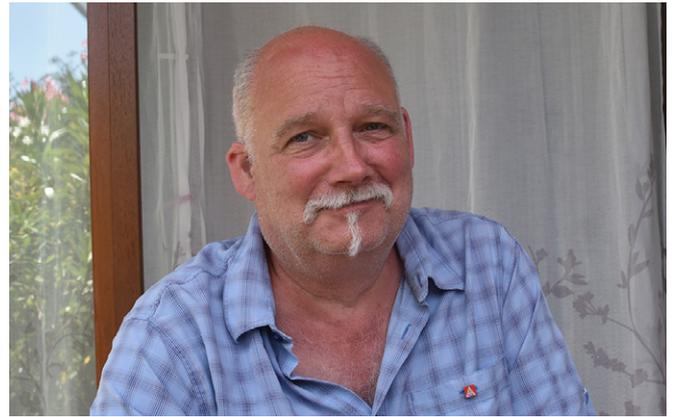
AKTIV: Du gehst in Kürze in die Freistellungsphase Deiner Alterszeit?

Elmar Englert: Ja und ich lege die Verantwortung in die Hände der jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Ich bin zufrieden mit diesem Abschluss am Ende meines Arbeitslebens. Ich danke allen, die mit mir über Jahrzehnte zusammengearbeitet haben, mich aktiv unterstützt und auch wenn nötig, kritisch begleitet haben.

AKTIV: Wir danken Dir für das Gespräch und wünschen Dir alles erdenklich Gute in Deinem neuen Lebensabschnitt.



Elmar Englert



- 1979-1982 Ausbildung zum Betriebsschlosser bei der Petri AG
- Mitglied der IG Metall seit 1980
- 1982-2002 Betriebsschlosser
- 2002-heute freigestellter Betriebsrat
- Mitglied im Betriebsausschuss seit 2002
- Mitglied im Wirtschaftsausschuss seit 2006
- Mitglied im Aufsichtsrat von 2013 bis 2023
- Seit Januar 2021 Betriebsratsvorsitzender der Joyson Safety Systems Aschaffenburg GmbH in Aschaffenburg.
- Seit April 2021 stellvertretender Gesamtbetriebsratsvorsitzender und Konzernbetriebsratsvorsitzender.
- Vertrauenskörperleiter seit 2000
- Mitglied Vertrauensleiteausschuss seit 2000
- Mitglied in der Ortsverwaltung seit April 2000
- Mitglied im Personalausschuss und Revisor seit Juni 2014
- Mitglied im AOK Beirat für die IG Metall



Joyson Safety Systems

Daten zur Firmengeschichte:

- 1899 Firmengründung in Aschaffenburg durch Richard Petri
- 1926 Lenkradproduktion aus Stahl und Holz
- 1935 Lenkradproduktion mit Hartgummiummantelung
- 1945 Wahl eines Betriebsrats in Aschaffenburg
Umfirmierung zur Petri AG
- 1969 Beginn der Entwicklung von Airbags mit der Daimler-Benz AG
- 1981 Beginn der Produktion von Airbaglenkrädern und Fahrerairbags in Aschaffenburg
- 2000 TAKATA Corporation erwirbt die Petri AG
- 2018 Übernahme durch die Joyson Safety Systems

Unternehmen:

Joyson Safety Systems ist ein Tochterunternehmen von Joyson Electronics, einem weltweit agierenden Zulieferunternehmen der Automobilindustrie. Hauptsitz des an der Börse Shanghai notierten Unternehmens ist in Ningbo in der Volksrepublik China.

Produkte und Produktion:

Lenkräder; Airbag-systeme; Sicherheitsgurt-Systeme; Integrierte Sicherheitslösungen für Kamera- & Radarsysteme; Sensorik und Mechatronik für Sensor- und Betätigungssysteme; Event Protection – schnell unterbrechende Sicherheitstechnologien.

Fortsetzung von Seite 2

Joyson Safety Systems

Standorte in Deutschland

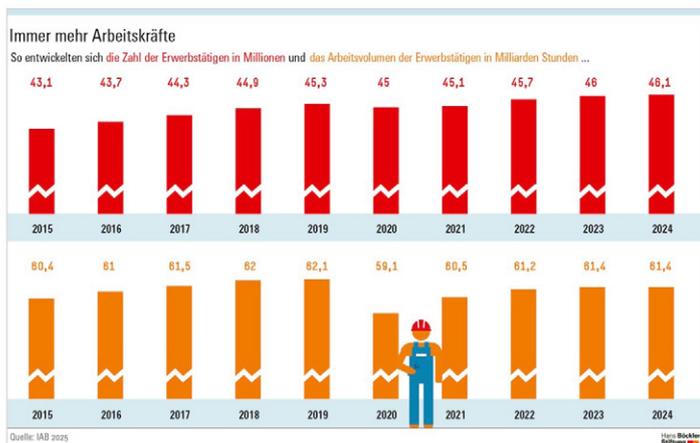
- Aschaffenburg 700 Beschäftigte (Headquarter, Entwicklung, Prototypen- und Werkzeugbau)
- Elterlein 500 Beschäftigte (Airbag Werk)
- Berlin 300 Beschäftigte (Entwicklungszentrum)
- Ulm 200 Beschäftigte (Entwicklungszentrum Sicherheitsgurte)
- Freiberg 250 Beschäftigte (Produktion von Gasgeneratoren)

Umsatz:
Der Jahresumsatz von Joyson Safty Systems in 2024 lag bei 5,3 Mrd. US-Dollar. Joyson Safety Systems hat nach eigenen Angaben 2024 insgesamt 253 Millionen USD in Forschung und Entwicklung investiert. Das entspricht rund 4,8 Prozent am Umsatz.



Arbeitszeitdebatte

In den letzten Wochen sind durch Äußerungen von Politikern und Schlagzeilenproduzenten die Arbeitszeitdebatten in Bewegung geraten. „Sind die Deutschen faul“ oder „Mit der vier Tage Woche schaffen wir keinen Aufschwung“, waren gängige Überschriften. Getrieben vom neoliberalen Denken sollen Schutzfunktionen abgebaut und Gestaltungsregeln zurückgedrängt werden. Das Arbeitszeitgesetz mit den Eckpunkteregeleln, 8 Stunden Tag, 40 Stunden Woche, und dem Rahmen der Höchstarbeitszeit mit 10 Stunden am Tag und 60 Stunden in der Woche, soll aufgebrochen werden. Wissend, dass die Gesetzes- und dazu gehörigen Tarifvertragsnormen eine Gesundheits- Schutzfunktion und für die Volkswirtschaft einen Überforderungsschutz ausufernder sozialer Folgekosten beinhalten. Ökonomisch macht es wenig Sinn, die Arbeitszeit auszuweiten. Nach den Angaben des Deutsches Institut für Wirtschaft Berlin, in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nürnberg, verteilt sich die Arbeit heute auf mehr Köpfe und die Gesamtstunden sind wesentlich höher.



Die Zahl der Erwerbspersonen und der geleisteten Arbeitsstunden sind in den letzten Jahren massiv gestiegen.

Von den 45,6 Millionen Erwerbstätigen im Januar 2025 arbeiten 31 Prozent in Teilzeit. Überstunden finden in nicht tarifierten Betrieben häufig unbezahlt statt. In tarifgebundenen und mitbestimmten Betrieben werden Überstunden als Mehrarbeit bezeichnet und in der Regel durch Zeitkonten ausgeglichen. In bestimmten Branchen, in der auch viele Solo-Selbständige tätig sind, so in der Logistik Branche, im Handel und im IT-Sektor, arbeiten bereits

heute viele Menschen regelmäßig über die 48 Stunden hinaus. Insgesamt sind ein Zehntel aller Erwerbstätigen gesundheitlich durch übermäßige Arbeitszeitbelastung gefährdet. Der Ruf nach unregulierter Arbeitszeit schadet der wirtschaftlichen Entwicklung und treibt die Gesundheitskosten weiter in die Höhe. Dem in Grenzen Einhalt zu gebieten, ist u.a. die Funktion des Arbeitszeitgesetzes.



Quelle: DIW 2024



Fehlende Rahmenbedingungen verhindern Vollzeitbeschäftigung, z.B. bei der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen.

Betriebliche und gesellschaftliche Debatte zur Arbeitszeit ist wichtig!

Die Gewerkschaften lehnen unregulierte Arbeitszeit und den Wegfall der Rahmenregelungen im Arbeitszeitgesetz ab. Ablehnung ist zu wenig. Es fehlen derzeit die Initiativen zur Modernisierung eines transparenten und durch die Arbeitnehmer*innen mitbestimmtes Arbeitszeitrechts. Die von den Gewerkschaften in Gang zu setzende gesellschaftliche Debatte über die Verteilung und Bezahlung der Arbeit steckt noch in den Anfängen fest. Medial spielt sie kaum ein Rolle. Umso wichtiger ist die betriebliche Debatte. Gerade im Zeitalter von KI und ChatGPT ist das notwendig. Flexible Regelungen in den Betrieben zur Anpassung der Arbeitszeit fehlen häufig. Zudem dürfen dadurch keine Nachteile in der eigenen sozialen Absicherung entstehen. Die Sozial- und Familienpolitik gibt auf die Flexibilierungsanforderungen weder gesetzliche noch politische Antworten. Die notwendigen Reformen in der Kinderbetreuung und der Pflege kommen nicht wirklich voran. Hinzu kommt gegenwärtig, dass durch die populistische Migrationspolitik der Bundesregierung eine Stimmung gefördert wird, die monatlich wieder zu mehr Auswanderungen von Fachkräften aus Deutschland führt. Gleichzeitig geht die Zuwanderung merklich zurück, so das Statistische Bundesamt in Wiesbaden. Das gilt vor allem für Erwerbspersonen mit akademischen Abschlüssen und Technikern. Deshalb ist das betriebliche wie gesellschaftliche Engagement trotz aller außenpolitischer Ereignisse dringend notwendig, um die Verteilung und Bezahlung der Arbeit nicht den Neoliberalen zu überlassen.



Verbot der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten

Das Bundesarbeitsgericht hat die vollständige Begründung seiner Entscheidung 8 AZR 370/20 zu Überstundenzuschläge für Teilzeitbeschäftigte veröffentlicht. Danach haben alle Teilzeitbeschäftigte Anspruch auf Überstundenzuschläge, wenn ihre individuelle Wochenarbeitszeit überschritten wird. Anderslautende Vertrags- oder Tarifvertragsregelungen verstoßen gegen das Diskriminierungsverbot im § 4 Abs. 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes und sind im Wiederholungsfall ggf. strafbar.

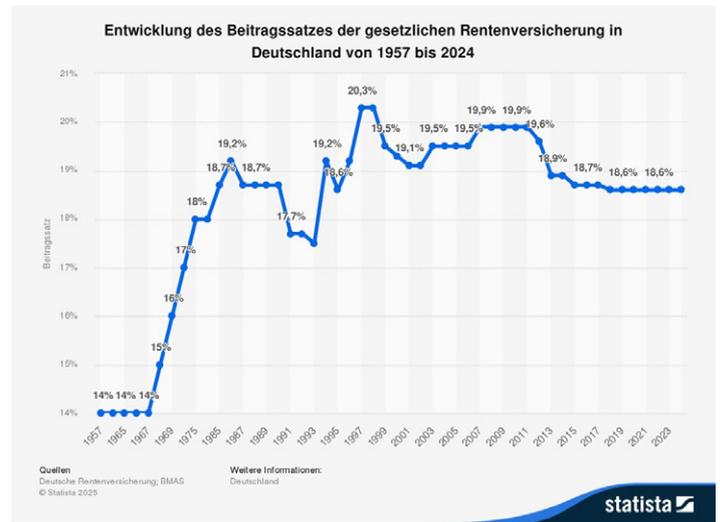


Rentenerhöhung und Rentenreform

Zum 01.07.2025 werden die gesetzlichen Renten um 3,74 Prozent erhöht und ab Ende Juli ausgezahlt. Damit steigen die Renten erstmals wieder um 0,5 Prozent über die statistisch ermittelte Erhöhung aller sozialversicherten Erwerbseinkommen des Vorjahres hinaus.

Gleichzeitig wird das gesetzliche Rentenniveau von mindestens 48 Prozent des sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommen bis 2031 gesichert.

Um den Anstieg der Beitragssätze ab 2028 zu vermeiden, hat die Bundesarbeitsministerin gegen alle Widerstände in die Rentenkommission den Vorschlag eingebracht, Beamte, Selbständige und Abgeordnete in die gesetzliche Alterssicherung einzubeziehen. Damit wird eine Forderung der Gewerkschaften aus den 1980er Jahren aufgegriffen.



Haar würde allein die Einbeziehung der Selbständigen unter Einbeziehung ihrer Ansprüche aus der Rentenkasse die Beiträge um einen Prozentpunkt senken.

Beitragsstabilität sichern

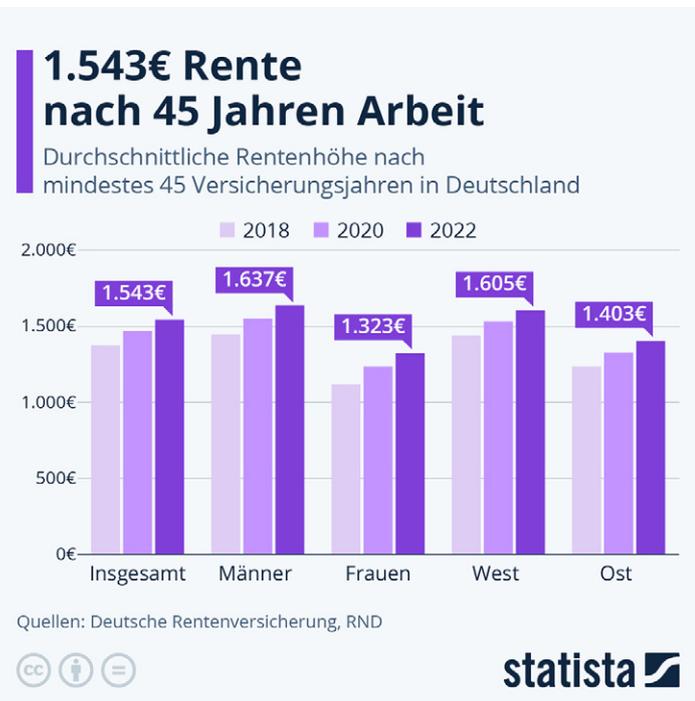
Die Einbeziehung der Beamten wäre in einem mehrere Jahre dauernden Prozess ab Beginn der Einstellung möglich, würde aber 15 bis 20 Jahre eine Beitragsentlastung von bis zu zwei bis vier Prozent für alle Versicherten bedeuten. Die größte Hürde dieser Reform wäre die Zustimmung der Länder und die Grundgesetzänderung. Nach Ansicht der Vorsitzenden des Sozialverbandes VDK braucht es den politischen Willen, systemverändernde Gesetze auf den Weg zu bringen.

Die Positionen der Gewerkschaften sind in Nuancen unterschiedlich, in den Grundzügen aber klar, keine gesetzlich verpflichtendes höheres Renteneintrittsalter, Absicherung des Rentenniveau bei 50 Prozent des Bruttoeinkommens, Beitragsstabilität durch Erhöhung der Versichertenanzahl, der Beitragsbemessungsgrenze und der Einkommen.

Fazit

In den nächsten Monaten wird sich zeigen, in welche Richtung die Rentenkommission arbeitet, welche Ergebnisse sie präsentiert und wie die Umsetzung erfolgt. Einen Eingriff in das System mit der Verschlechterung der Alterssicherung wird jedenfalls auf erbitterten Widerstand stoßen.

In der aktuellen Haushaltsdebatte hat die Bundesregierung durch den Bundeskanzler angekündigt, nicht bis zum Ergebnis der Rentenkommission abwarten zu wollen. Vielmehr sollen in diesem Herbst vom Bundeskabinett erste Veränderungen in den sozialen Sicherungssystemen und damit auch in der Beitrags- und Leistungsstruktur der Rente, eingeleitet werden. Wachsamkeit ist also gefragt.



Basis der Beitragszahler erweitern

Das Deutsches Institut der Wirtschaft Berlin (DIW) untermauert, wissenschaftlich begründet, diese Überlegungen. Beamtenverbände und Lobby Organisationen der Selbständigen laufen dagegen Sturm.

Die konträren Positionen in der Debatte sind bekannt. Mit der Einbeziehung von Beamten, Abgeordnete und Selbständigen sollen die Beiträge der nächsten 25 Jahre stabilisiert werden. Danach entstehen natürlich auch Leistungsansprüche.

In Summe führt die Änderung des Systems über mehrere Generationen nicht zu Einsparungen. Klar ist offensichtlich, dass für die nächsten 15 Jahre zusätzliche Einnahmen durch Beiträge generiert werden müssen, um damit eine Entlastung der Rentenkasse für mehrere Jahrzehnte zu sichern.

Denn der demografische Wandel führt nach heutigen statistischen Berechnungen erst ab 2045 zu einem zwei zu eins Verhältnis der Beitragszahler zu den Rentenempfängern. Die Einbeziehung verschiedener Gruppen war schon Thema in vorigen Rentenkommissionen, doch bisher hat kein Arbeitsminister den Vorschlag zum Arbeitsauftrag gemacht. Nach Ansicht der DIW Forscher Geyer und

AKTIV Alzenau-Aschaffenburg-Lohr-Miltenberg
 Impressum:
 Herausgeber: IG Metall Aschaffenburg, Haselmühlweg 1, 63741 Aschaffenburg
 verantwortlich für den Inhalt: Percy Scheidler, Erster Bevollmächtigter.

AKTIV Alzenau-Aschaffenburg-Lohr-Miltenberg:
 Beate Schultes, Joachim Hartig, Herbert Reitz, Herbert Richter, Michael Zahn.

Erscheinungsweise:
AKTIV Alzenau-Aschaffenburg-Lohr-Miltenberg ist ein Informationsmedium, das ausschließlich in elektronischer Weise für Mitglieder der IG Metall Aschaffenburg erscheint. Herstellungs- und Versandkosten sind mit dem Mitgliedsbeitrag abgegolten.