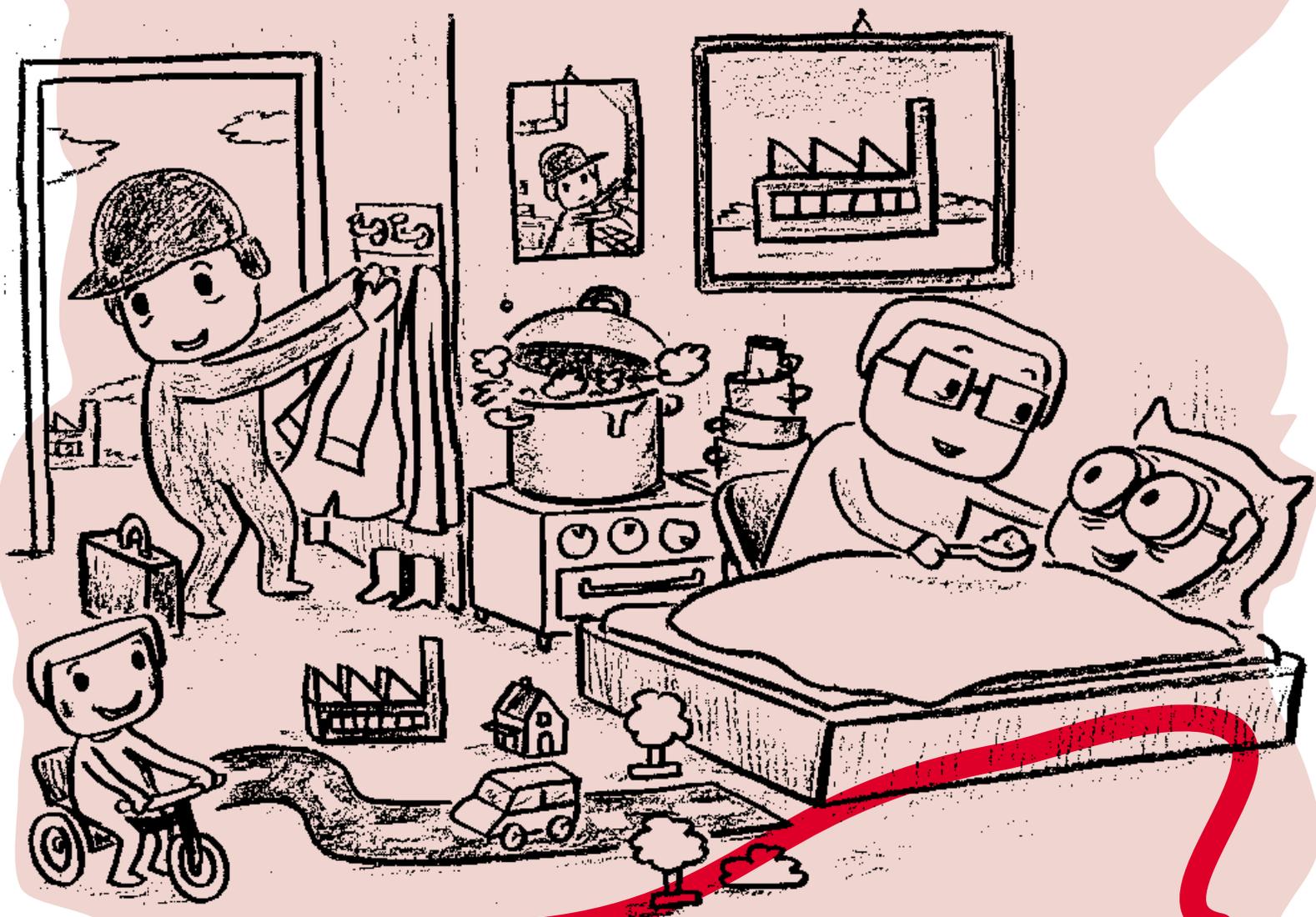


metallzeitung



Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 69 | März 2017 | D 4713



Arbeit **muSS** zum Leben passen

Teilzeit IG Metall fordert seit Langem
Rückkehrrecht in Vollzeit. Jetzt bewegt sich was.
→ Seite 20

Karriere Beraterin Marion Knaths gibt
Tipps, was Frauen von Männern lernen können
→ Seite 26

Bezirk
→ Seite 28

›INHALT

- 4 **Entgeltlücke** Die Gründe für die ungleichen Einkommen sind vielfältig.
- 6 **Playmobil** Bei dem Spielwarenhersteller gilt zum ersten Mal ein Tarifvertrag.
- 7 **Brandanschlag** Das Auto von Detlef Fendt wurde nachts angezündet. Einschüchtern lässt sich der Metaller dadurch nicht.
- 8 **Internationaler Frauentag** 1911 gingen Frauen zum ersten Mal auf die Straße und forderten unter anderem ihr Wahlrecht.
- 9 **Im Gespräch** Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, fordert Nachbesserungen beim Gesetz für befristete Teilzeit.
- 10 **Lohnlücke** Frauen verdienen im Schnitt ein Fünftel weniger als Männer. Das liegt nicht unbedingt an der Berufswahl.

metallzeitung feiert den Internationalen Frauentag auch in diesem Jahr mit einem Schwerpunkttheft

Der Internationale Frauentag am 8. März ist für die Redaktion der metallzeitung Anlass, eine Ausgabe mit vielen Themen zu erstellen, die vor allem Frauen interessieren.

Die Redaktion erklärt die Teilzeitfalle, beleuchtet den Wiedereinstieg und gibt Tipps für mehr Erfolg im Beruf.

- 12 **Arbeitszeit** Beschäftigte wünschen sich, dass sich ihre Arbeitszeit ihrem Leben anpasst. Titelillustration: Stephan Rürup
- 16 **Wahlen** Frauen wählen deutlich seltener AfD als Männer. Radikale Positionen kommen bei ihnen schlechter an.
- 17 **Internationale Wochen gegen Rassismus** Metallerinnen engagieren sich in Betrieben gegen Ausgrenzung.
- 18 **Ein Tag im Leben von ...** Seit Giuseppe D'India Vater ist, macht er oft Doppelschichten: erst in der Produktion, dann zu Hause.
- 20 **Teilzeitfalle** Die Gewerkschaften fordern seit Langem ein Rückkehrrecht in Vollzeit. Jetzt bewegt sich die Politik.
- 22 **Recht so** Tjark Menssen erläutert, was Beschäftigte bei einem Verdacht auf Diskriminierung tun können.
- 23 **Rechtsfall** Ein Leiharbeiter klagt seinen Lohn für Zeiten ein, in denen er keine Einsätze hatte.
- 24 **Ratgeber** Eine Broschüre der IG Metall zeigt Angehörigen von Pflegebedürftigen ihre Rechte und warnt vor Fallstricken.
- 25 **Steuerklasse** Ändern sich die Einkommen, kann sich für Paare ein Wechsel der Steuerklasse lohnen.
- 26 **Im Gespräch** Beraterin Marion Knaths sagt, was Frauen von Männern lernen können, um beruflich weiterzukommen.
- 27 **Wiedereinstieg** Wie Mütter und Väter in der Elternzeit den Anschluss im Beruf nicht verlieren.
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**
- 31 **Rätsel/Impressum**

›REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:
15. Februar 2017



Foto: Ulrike Neimker

Textiltarifrunde Arbeitgeber schalten auf stur. Es droht Eskalation. Jetzt kommen weitere Warnstreiks. → Seite 7



Foto: Scherl/Süddeutsche Zeitung Photo

Internationaler Frauentag Seit dem Jahr 1911 treten Frauen und Gewerkschaften weltweit für Gleichberechtigung an. → Seite 8

›LESERBRIEFE

Man muss die Menschen aufklären
metallzeitung 2/2017

Titel: »Die falschen Versprechen der Populisten«

Das Titelbild zeigt nicht, dass die drei Mauerbauer auf den Schultern von Angela Merkel, Barack Obama und Jean-Claude Juncker stehen. Ihre Politik ermöglichte maßgeblich den Aufstieg von Donald Trump und Co.

Wer Mauern und Protektionismus beklagt, darf über den deutschen Exportüberschuss, begünstigt durch Billiglöhne und Lohnzurückhaltung, nicht schweigen. Viele Länder in Europa geraten dadurch in Schwierigkeiten. Menschen mit geringen Einkommen, die der Politik lange Zeit herzlich egal waren, sollen nun vor Importwaren geschützt werden, nur um das Geschäft der globalen Konzerne nicht zu beeinträchtigen.

**Ingo Kübler,
Stuttgart**

Hervorragend, informativ und in einer guten Verpackung. Es ist beruhigend, in der Presselandschaft wenigstens einen sehr guten Artikel zu finden. Vielen Dank für die gute Information.

**Werner Salzmann,
per E-Mail**

Dass Ihr Euch mit den Populisten Boris Johnson, Marine Le Pen und Donald Trump beschäftigt, ist eine gute Sache. Man muss darüber aufklären, was diese Politiker vorhaben.

**Horst Kästner,
Bergneustadt**

Von welchem Staatsmann unterscheidet sich Trump eigentlich, außer dass er nun im selben Club mitspielt? In den nächsten vier Jahren wird auch Trump gelernt haben, miese Vorhaben in schöne Worte zu kleiden, wie die anderen auch. Ich finde diese Flüchtlingspolitik, angefangen in den Kriegsländern bis in die Fluchtländer hinein, schrecklich und unmenschlich. Vor allem, weil wir alles in den Ländern lösen wollen, in denen sie ankommen, und nicht in deren Heimatländern.

Man kann an vielen entwurzelten Menschen auf dieser Welt sehen, wie wichtig Heimat und Familie ist, und das sollten wir den heutigen Flüchtenden nicht auch noch antun. Populisten entstehen aus einer desolaten Politik heraus, die sie dann als Instrument benutzt, um damit ihr unsinniges Tun und ihre gravierenden Fehlentscheidungen zu rechtfertigen.

**Marianne Böhm,
Augsburg**



Illustration: Gudrun Wichelhaus-Decher



Teilzeitfälle Wer Arbeitszeit reduziert, wird bei Geld und Karriere oft abgehängt. Die IG Metall will das ändern. → Seite 20

Ratgeber Broschüren der IG Metall zum Thema Pflege geben einen Überblick über Regelungen, Abläufe, Ansprüche und Rechte. → Seite 24

EDITORIAL



Foto: Gaby Gerster

Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall

Gleichstellung ist ganze Arbeit

365 Frauentage Für Vereinbarkeit, Chancengleichheit und gleiche Einkommen treten wir jeden Tag ein.

Am 8. März ist Internationaler Frauentag. Wir engagieren uns aber jeden Tag dafür, dass Frauen und Männer in Betrieb und Gesellschaft die gleichen Chancen haben. Unser Engagement für mehr Tarifbindung ist auch ein Engagement für mehr Entgeltgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern: In tarifgebundenen Unternehmen sind die Einkommen höher, die Entgeltlücke geringer und es gibt mehr Transparenz bei der Entgeltfindung. Gerechtigkeit ist ein Thema für Metallerinnen und Metaller gleichermaßen. Das nicht nur am 8. März. Und es ist schön, dass immer mehr Kolleginnen ihren Weg in die IG Metall finden. Wir werden Forderungen aus den Ergebnissen unserer Beschäftigtenbefragung entwickeln. Denn die tatsächlichen Arbeitszeiten und die Wünsche der Beschäftigten fallen auseinander.

Ob Vereinbarkeit, Entwicklungsperspektiven oder Entgeltgerechtigkeit – bei diesen Themen ist noch Luft nach oben. Klar ist aber auch: Durch unser Engagement haben wir schon einiges erreicht. Das Entgelttransparenzgesetz wäre ein erster Schritt, aber wir müssen betrieblich nachlegen. Es liegt ein Gesetzentwurf zum Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit vor. Damit alle Beschäftigten von dem Gesetz profitieren, müssen im weiteren Gesetzgebungsverfahren noch einige Stellschrauben justiert werden. Eine moderne Arbeitszeitpolitik muss sich stärker an den Bedürfnissen und Lebensverläufen der Beschäftigten orientieren. Dafür sind klare Regeln notwendig.

Keine Rolle rückwärts Gleichstellung ist ganze Arbeit. Dafür treten wir ein. Jeden Tag. 365 Tage im Jahr: am Arbeitsplatz, als Betriebsräte, als Vertrauensleute, im Ehrenamt und zu Hause. Dieses Engagement ist gerade in Zeiten, in denen Rechtspopulisten Frauen auf ihre traditionelle Rolle zurückwerfen und reduzieren wollen, wichtiger denn je. Nicht mit uns! Wir wollen keine Rolle rückwärts, sondern einen doppelten Salto vorwärts.

Christiane Benner

DIE BEFRAGUNG 2017

Die Befragung ist gut gestartet

Seit Mitte Januar läuft die bundesweite Beschäftigtenbefragung der IG Metall – und das, so viel lässt sich jetzt bereits sagen, mit großem Erfolg: Rund 13 700 Betriebe nahmen an der Befragung teil. Die Nachfrage in den Betrieben war so groß, dass 50 000 Fragebögen nachproduziert werden mussten. Zudem wurden der Februarausgabe der metallzeitung Fragebögen beigelegt. Erste bundesweite Ergebnisse gibt es voraussichtlich Ende April 2017. Mehr zur Befragung findet Ihr auf Seite 6.



GEWONNEN

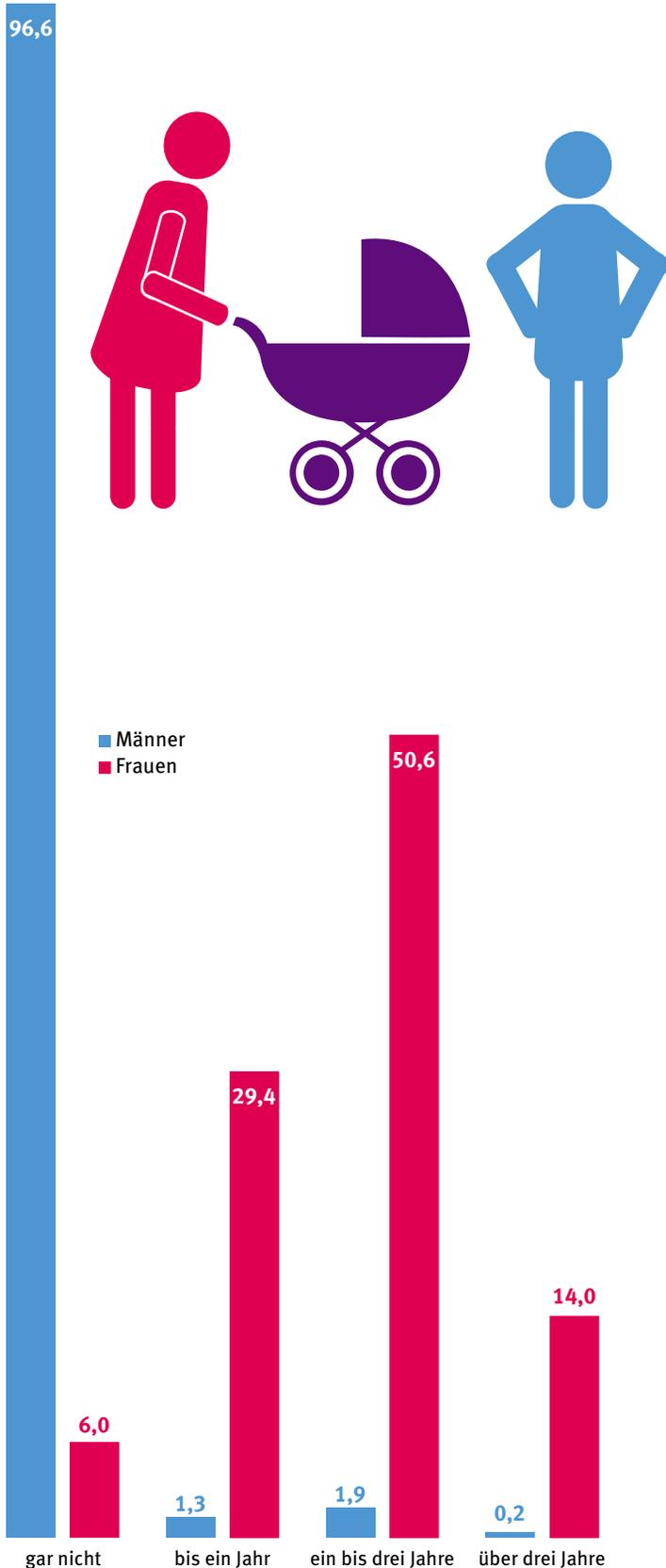
Januar-Rätsel

Lösungssumme: »34«

1. Preis: Stefan Heßler, Dresden
2. Preis: Daniel Feigenbutz, Ubstadt-Weiher
3. Preis: Claudia Stader, Kandern-Wollbach

Kinderpause immer noch Frauensache

Von allen Eltern unterbrechen die Arbeit für Kinder (in Prozent):



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Die Ent

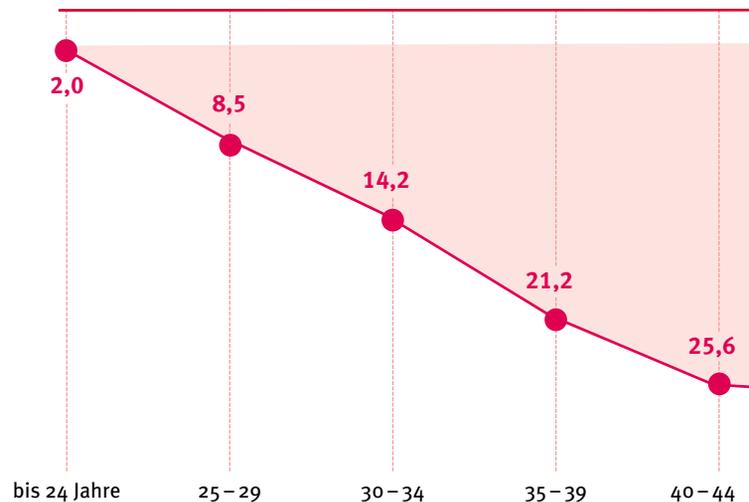
Der Abstand zwischen den Entgelten von Frauen und Männern nimmt ab, aber nur ganz langsam. Zurzeit verdienen Arbeitnehmerinnen in Deutschland insgesamt 21 Prozent weniger als Arbeitnehmer.

Vor zehn Jahren lag der Gender Pay Gap (GAP), wie der Lohnabstand zwischen den Geschlechtern genannt wird, noch bei 23 Prozent. Die Gründe für die ungleichen Einkommen sind vielfältig. Direkte Diskriminierung ist nur einer davon. Weitere sind, dass Mütter zeitweise aufhören zu arbeiten, um sich ganz um ihre Kinder zu

21

Die GAP-Lücke steigt mit dem Alter

Verdienstabstand von Frauen gegenüber Männern im Verlauf ihres



Quelle: Statistisches Bundesamt

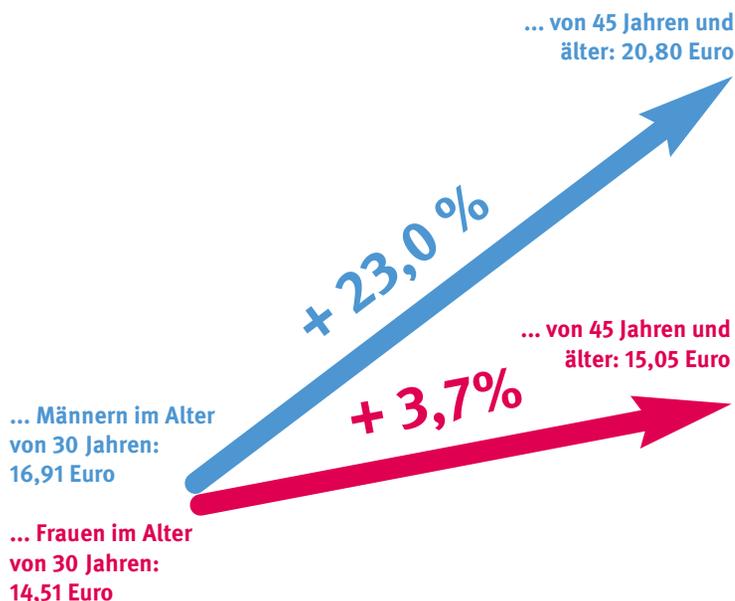
geltlücke

kümmern oder dass sie Teilzeit arbeiten. Hinzu kommt, dass sich viele nicht die Zeit für Weiterbildung nehmen können. Eine Rolle spielt auch, dass sie sich oft in typischen Frauenberufen und -branchen konzentrieren, in denen das Lohnniveau insgesamt niedrig ist. In Betrieben mit Tarifverträgen der IG Metall ist die Entgeltlücke übrigens erheblich kleiner als in nicht tarifgebundenen. Die Tarife sind geschlechtsneutral, sie schließen Diskriminierung aus.

Von Sylvia Koppelberg

Einkommen steigen bei Frauen kaum

Durchschnittliche Bruttoentgelte 2008 bei ...



Quelle: Statistisches Bundesamt

Die Entgeltlücke ist vor allem ein Westproblem

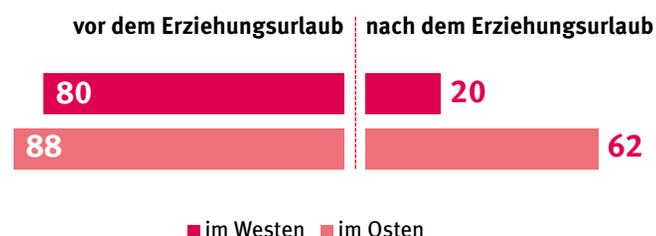
So viel verdienen Frauen 2015 weniger als Männer (in Prozent) ...



Quelle: Statistisches Bundesamt

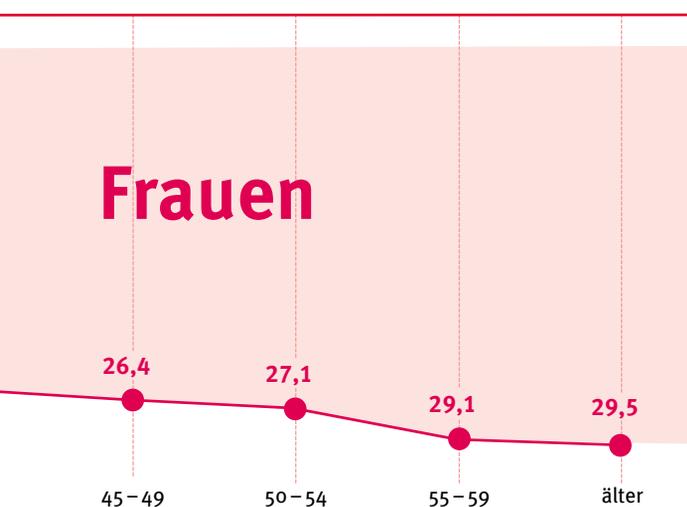
Teilzeit nach Erziehungsurlaub

So viel Prozent der Mütter von Kleinkindern arbeiten Vollzeit:



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Erwerbslebens (in Prozent)





Cartoon: Stephan Rürup



Foto: Susanne Oehlschlager

Mitte Januar startete die IG Metall eine bundesweite Befragung von Beschäftigten.

Beschäftigtenbefragung läuft

Erste bundesweite Ergebnisse gibt es voraussichtlich Ende April.

Für ein abschließendes Fazit ist es noch zu früh, einen Zwischenstand aber gibt es – und der fällt rundum positiv aus. Wo immer man sich dieser Tage umhört, ob in großen Unternehmen oder kleinen Betrieben, überall dasselbe Bild: Die bundesweite Beschäftigtenbefragung der IG Metall, die Mitte Januar startete, ist bereits jetzt ein großer Erfolg. Sie stößt bei Mitgliedern und Beschäftigten gleichermaßen auf riesiges Interesse.

Insgesamt nahmen an der Befragung rund 13 700 Betriebe teil, für sie wurden Fragebögen in die Betriebe geschickt. Wo dies nicht möglich war, erhielten die Mitglieder den Fragebogen per E-Mail oder Briefpost zugesandt. Die Nachfrage in den Betrieben war so groß, dass 50 000 Fragebögen nachproduziert werden mussten. Zusätzlich wurden Fragebögen der Februarausgabe der metallzeitung beigelegt. In vielen Betrieben nutzen Betriebsräte und Vertrauensleute die Befragung,

um mit Kolleginnen und Kollegen über das Thema Arbeitszeit ins Gespräch zu kommen. Sie informierten, wie bei BMW in München, mit einem mobilen Stand oder luden zu Veranstaltungen ein und verknüpften die Befragung mit Betriebsratsarbeit vor Ort. In den kommenden Wochen werden die Befragungsbögen ausgewertet. Erste bundesweite Ergebnisse wird es voraussichtlich Ende April geben.

Zur Vorbereitung der Beschäftigtenbefragung wurden im November Betriebsräte befragt. Erste Ergebnisse zeigten, wie wichtig den Beschäftigten planbare, stärker durch sie selbst bestimmte Arbeitszeiten sind. Deshalb ist es richtig, dass dies ein Thema der Arbeitszeitkampagne der IG Metall ist.

Alle Informationen zur Beschäftigtenbefragung:

igmetall.de/befragung2017

Einigung bei Playmobil

Große Freude bei den rund 2400 Beschäftigten des Playmobil-Produzenten Geobra Brandstätter: Das Unternehmen hat im Tarifstreit eingelenkt. Damit hat die Firmengruppe zum ersten Mal in ihrer Geschichte einen Tarifvertrag. Die Mitarbeiter werden künftig besser bezahlt und müssen weniger arbeiten. Dafür hat die IG Metall gesorgt. Mit der Einigung endet eine jahrelange Auseinandersetzung um gute Arbeitsbedingungen beim Zirndorfer Spielwarenhersteller. Nach dem jetzt vereinbarten Fahrplan werden die Löhne und Gehälter der Mitarbeiter stufenweise angepasst: Ab Juli gelten die ersten Regelungen des Manteltarifvertrags der Kunststoff verarbeitenden Industrie in Bayern. Das bedeutet, dass die Arbeitszeit der Beschäftigten stufenweise sinkt von vorerst 40 auf 39 Stunden pro Woche bei vollem Lohnausgleich.

igmetall.de

Playmobil hat im Tarifstreit eingelenkt.



Foto: Eilenne MEEGER/PantherMedia

3 Fragen an Detlef Fendt

Brandanschlag Metaller Detlef Fendt engagiert sich seit Jahren gegen Neonazis. Jetzt ging sein Auto in Flammen auf.

Dein Auto ist abgebrannt. Wie kam das?

Detlef Fendt: Nach Angaben der Polizei haben Neonazis nachts mein Auto abgeackelt, einen 28 Jahre alten Mercedes, in den ich viel Arbeit und Geld gesteckt habe. Meine Nachbarn haben mich geweckt, aber da war es schon zu spät. Bei uns in Berlin-Neukölln gab es in den letzten Wochen ständig Brandanschläge gegen aktive Antifaschisten.

Warum sollten es die Neonazis auf Dich und Dein Auto abgesehen haben?

Fendt: Ich bin oft mit dem Auto zu Veranstaltungen der Neonazis gefahren und habe dort gemeinsam mit anderen protestiert. Da hat sich wohl jemand meine Nummer aufgeschrieben. Zudem bin ich in einer Initiative gegen rechts bei uns im Viertel, der Hufeisensiedlung. Bei unseren Veranstaltungen stehen die Neonazis immer am Rand, um uns zu beobachten.

Wirst Du nach dem Brandanschlag jetzt vorsichtiger?

Fendt: Ich war Leiter der IG Metall-Vertrauensleute bei Mercedes in Berlin, einem Betrieb mit über 140 Nationen. Dort habe ich mich für die Interessen aller eingesetzt – und gegen Rassismus. Wenn wir zusammenstehen, können wir auch etwas erreichen. Gerade erfahre ich viel Solidarität aus der ganzen Republik, vor allem aus Betrieben. Ich lasse mich von niemandem einschüchtern und werde mich weiter gegen die Neonazis engagieren.



Detlef Fendt war bis zur Rente IG Metall-Vertrauensmann bei Mercedes in Berlin.



Foto: Ulrike Reinher

Rund 600 Metallerinnen und Metaller gingen in der dritten Verhandlungsrunde in Saarlouis für ihre Forderungen auf die Straße.

Arbeitgeber schalten auf stur

Tarifverhandlungen der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie droht Eskalation.

In den Tarifverhandlungen für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie setzen die Arbeitgeber auf Eskalation: In der Nacht vom 15. auf den 16. Februar ist die dritte Verhandlungsrunde nach 14 Stunden ohne Ergebnis unterbrochen worden. Ein neuer Verhandlungstermin wurde bis zum Redaktionsschluss nicht vereinbart. »Die Arbeitgeber haben mit ihrer Blockadehaltung den Konflikt eskaliert«, sagte IG Metall-Verhandlungsführer Manfred Menningen in Saarlouis. Die IG Metall wird den Druck nun mit weiteren Warnstreiks erhöhen.

Rund 600 Kolleginnen und Kollegen zeigten den Arbeitgebern vor dem Verhandlungsort in Saarlouis, dass es ihnen Ernst ist: Die IG Metall fordert eine Entgelterhöhung von 4,5 Prozent für eine Laufzeit von 12 Monaten und eine verbesserte Altersteilzeitregelung mit einem Aufstockungsbetrag von 550 Euro. Zudem soll aus Sicht der IG Metall die Altersteilzeitquote

von 2 auf 2,5 Prozent erhöht werden. Die Arbeitgeber hatten zuletzt in den Verhandlungen einen Monat ohne Entgelterhöhung angeboten, danach drei Monate je 50 Euro Einmalzahlungen, ab dem 1. Juni 2017 eine Erhöhung von 2,1 Prozent und in einer zweiten Stufe zum 1. April 2018 eine Erhöhung von 2,1 Prozent bei einer Laufzeit von 25 Monaten. Eine wirkliche Verbesserung der Altersteilzeitregelung haben sie nicht angeboten. »Die Beschäftigten der Branche haben eine faire Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg verdient und lassen sich nicht mit so niedrigen Erhöhungen und zu langen Laufzeiten abspesen«, sagte Verhandlungsführer Manfred Menningen.

Aktuelle Informationen zum Stand der Verhandlungen:

► textil-tarifunde.de

Stahlbeschäftigte fordern 4,5 Prozent mehr Geld

4,5 Prozent mehr Geld für 12 Monate sowie die Fortsetzung der Tarifverträge zur Altersteilzeit und zum Einsatz von Werkvertragsbeschäftigten fordert die IG Metall für die Beschäftigten der nordwest- und ostdeutschen Stahlindustrie. Im Osten sprach sich die Tarifkommission zusätzlich für einen Zukunftsdialog Jugend aus. Die Verhandlungen starteten Ende Februar. Die Tarifverträge enden am 28. Februar. Mehr zum aktuellen Stand der Tarifrunde unter:

► igmetall.de/stahl-tarifunde

Internationaler Frauentag am 8. März: »Wir verändern«

Seit 1911 treten Frauen und Gewerkschaften für Gleichberechtigung an.

Unter dem Motto »Wir verändern« begehen die DGB-Gewerkschaften am 8. März den Internationalen Frauentag. Beim ersten Frauentag 1911 demonstrierten Arbeiterinnen für die Gleichberechtigung. Treibende Kraft dahinter war die SPD-Politikerin Clara Zetkin. Damals hatten Frauen kein Wahlrecht und erhielten oft nur halb so viel Lohn wie Männer.

In der Verfassung der Weimarer Republik von 1919 erreichten Frauen das Wahlrecht. Und die Gewerkschaften traten dafür ein, dass Frauen gleich entlohnt und behandelt werden.

Doch bis zur Gleichberechtigung war es ein weiter Weg. Während in der DDR Frauen in der Verfassung von 1949 zumindest theoretisch gleichgestellt wurden, dauerte dies in der Bundesrepublik noch Jahre: Bis vor 60 Jahren, bis zum Gleichberechtigungsgesetz von 1957, verfügte der Ehemann noch über Vermögen und Einkommen der Frau. Bis vor 40 Jahren, bis 1977, mussten Frauen noch ihren Ehemann um Erlaubnis fragen, wenn sie arbeiten

wollten. Wenn sie »ihre familiären Verpflichtungen vernachlässigte«, konnte der Mann sogar den Arbeitsvertrag der Frau kündigen.

Auch im Betrieb ist es ein weiter Weg: Die niedrigeren »Leichtlöhne« für Frauen werden erst 1988 abgeschafft. Arbeiterinnen einer Kabelfirma haben mithilfe der IG Metall geklagt und gewonnen.

Weg geht weiter Bei den Nazis war der Frauentag als »sozialistisch« verboten. Und während er in der DDR von Staats wegen gefeiert werden musste, dümpelte er in der Bundesrepublik vor sich hin. Erst Ende der 60er-Jahre beleben Gewerkschafterinnen die Idee wieder. Seit 1979 ruft der DGB offiziell zum Internationalen Frauentag auf. Seine Ziele – gleiches Geld und gleiche Chancen für Frauen – sind auch heute noch längst nicht erreicht.

Aktionen zum Frauentag bei Dir vor Ort:
igmetall.de/vor-ort

Gespräch Christiane Benner, die Zweite Vorsitzende der IG Metall, freut sich über die Vielfalt der Gewerkschaft, will beim Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts nachbessern und ruft dazu auf, gegen Rechtspopulisten klare Kante zu zeigen.

Von Susanne Rohmund

Die IG Metall wächst, wir werden immer mehr. Freut Dich das?

Christiane Benner: Wir sind in 2016 leicht gewachsen und damit stabil. Aber mich freut die Entwicklung, da sie das Erfolgskriterium für die erfolgreiche Arbeit unserer Aktiven vor Ort ist.

Welche Zielgruppen haben mehr Mitglieder?

Benner: Wir konnten 2016 erneut bei allen Zielgruppen zulegen. 43 Prozent unserer neuen Mitglieder sind junge Beschäftigte bis 27 Jahre. Wir haben 1600 mehr Auszubildende von uns überzeugt. Und: Mehr als 44 000 Studierende sind Mitglied bei uns. Das sind fast fünfmal so viele wie vor zehn Jahren. Auch bei den Frauen sind wir auf Erfolgskurs. 20 Prozent aller Neuaufnahmen waren weiblich. Wir organisieren sie also fast im gleichen Verhältnis, in dem sie in unseren Branchen arbeiten. Insgesamt sind damit heute mehr als 407 000 Frauen in der IG Metall. Diese starke Verankerung bei den Kolleginnen ist enorm wichtig, weil wir durch die Digitalisierung – vor allem durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz – eine Verschiebung der Berufsfelder erwarten. Diese Veränderung wollen wir gemeinsam mit den Kolleginnen gestalten.

Das heißt, die IG Metall ist für Angestellte, Frauen, Junge und Studierende attraktiv?

Benner: Wir sind am Puls der Zeit und setzen die richtigen Themen. Unsere Aktiven in den Betrieben unterstützen die Beschäftigten, wenn es um faire Entgelte, Vereinbarkeit oder um Qualifizierung und Weiterbildung für das digitale Zeitalter geht. Wir haben zum Beispiel mit der Continental eine Vereinbarung für dual Studierende erzielt. Sie haben seitdem Anspruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld und werden bei den Lehrmittelkosten entlastet. Das ist nur ein Beispiel, wie wir mit Tarifverträgen die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten ganz praktisch verbessern.

Berlin 1911: Frauen demonstrieren am ersten internationalen Frauentag.



Foto: Scherl/Süddeutsche Zeitung Photo



Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall: »Arbeitszeit neu denken heißt für mich, dass Beschäftigte wieder ein Recht auf Abschalten und Feierabend erhalten.«

Foto: Gaby Gerster

Wir sind am Puls der Zeit

Die Vielfalt macht also den Erfolg?

Benner: Vielfalt ist bei uns der Normalfall. Fast 500 000 Mitglieder der IG Metall haben einen Migrationshintergrund. Ausbildung, Arbeit, Mitbestimmung und gewerkschaftliches Engagement waren und sind die zentralen Erfolgsfaktoren für die Integration und die Emanzipation von Generationen von Einwanderern in Deutschland. Ich kann gerade in Zeiten wie diesen, in der eine Partei wie die AfD die Menschen gegeneinander aufhetzt, nicht oft genug darauf hinweisen: Ob mit oder ohne deutschen Pass – in der IG Metall sind alle Menschen willkommen.

Regen Dich die Rechtspopulisten auf?

Benner: Und wie. Ob Trump, Le Pen oder Petry: Sie alle propagieren ein zutiefst rückständiges Frauenbild. Ich kann es daher gut verstehen, wenn Menschen in Washington, Paris, Berlin und Frankfurt gegen diese Politik auf die Straße gehen und Haltung zeigen. Wir müssen sie aber auch inhaltlich stellen und demaskieren. Ein Blick in das Parteiprogramm der AfD genügt um zu erkennen: Hier wird Politik gegen die Interessen Beschäftigter gemacht. Mit unserer Beschäftigtenbefragung werden wir zeigen, was den Menschen wirklich wichtig ist und was sie von der Politik erwarten. Diese Themen sollen dann im Wahlkampf diskutiert werden und Eingang in die Politik finden. Damit es erst gar nicht so weit kommt wie in den USA mit Trump.

Die Politik hat mit dem Entgelttransparenzgesetz und der Weiterentwicklung des Teilzeitrechts kürzlich einiges auf den Weg gebracht, das die IG Metall als Schritte in die richtige Richtung bewertet.

Benner: Mit dem Entgelttransparenzgesetz gibt es erstmals ein individuelles Auskunftsrecht zur Bezahlung. Es bietet eine Grundlage für mehr Transparenz bei der Bezahlung und unseren Einsatz für mehr Gerechtigkeit im Betrieb. Das begrüßen wir ausdrücklich. Aus unserer Sicht sind weitere Nachbesserungen allerdings unabdingbar. Erstens muss das Gesetz auch für kleinere Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten gelten, sonst werden viele Frauen nicht von dem Gesetz profitieren. Zweitens muss sichergestellt werden, dass Betriebsräte nicht nur von der Seitenlinie zuschauen dürfen, sondern über die erforderlichen Mitbestimmungsrechte verfügen.



Die Kampagne

Mit der Kampagne »Gleichstellung ist ganze Arbeit« wollen die Frauen der IG Metall zeigen, dass sie schon viel erreicht haben, aber dass immer noch Luft nach oben ist. Solange bis Frauen das Gleiche bekommen. Infos unter:



► Gleichstellung-ist-ganze-Arbeit.de

...und der Referentenentwurf zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts...

Benner: ... ist für mich ein wichtiger Baustein für eine moderne Arbeitszeitpolitik. Angesichts von 10,3 Millionen Teilzeitbeschäftigten und des gerade von der Arbeitgeberseite viel beschworenen Fachkräftemangels ist ein unbürokratisches Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit dringend erforderlich. Dieses Recht muss dann aber auch allen Beschäftigten zustehen. Deshalb werden wir uns im weiteren Gesetzgebungsverfahren dafür einsetzen, dass es auch für diejenigen Beschäftigten gilt, die bereits heute in Teilzeit arbeiten. Darüber hinaus muss der Kleinbetriebsschutz von derzeit 15 Beschäftigten deutlich abgesenkt werden. Sonst gehen rund 6,7 Millionen Beschäftigte leer aus.

Die Arbeitgeber kündigen Widerstand an und warnen vor einer »Überdosis Bürokratie«.

Benner: Da kann ich nur noch gähnen. Dieses Argument ist doch so alt wie Methusalix. Außerdem waren es doch die Arbeitgeber die die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern stets mit der höheren Teilzeitquote von Frauen begründet haben. Wenn Frauen jetzt durch klare Regeln der Weg aus der »Teilzeit-Falle« zurück in die Vollzeit geebnet wird, sollten die Arbeitgeber mitanpacken, oder für immer zum Thema Lohngerechtigkeit schweigen.

Wenn Du es in einem Satz sagen würdest: »Arbeitszeit neu denken heißt für mich, ...

Benner: ... eine der zentralen Gerechtigkeitsfragen unserer Zeit neu zu stellen und für mehr Selbstbestimmung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu sorgen.«



Foto: auremar/Fotolia

MINT-Fachkräfte mit Berufsausbildung werden laut Arbeitsagentur in Zukunft knapp.

Metallarbeitgeber bilden zu wenig MINT aus

Ausbildungsbilanz der IG Metall für 2016: Der Ausbildungsmarkt stagniert. Metallarbeitgeber müssen mehr Fachkräfte für die Digitalisierung ausbilden.

Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge hat sich im Jahr 2016 mit 520 332 stabilisiert. Bei den Metall- und Elektroberufen jedoch ist der Trend negativ. Das zeigt die Ausbildungsbilanz der IG Metall: Ausgerechnet die für die Digitalisierung nötige Ausbildung in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) ging um 408 Stellen zurück. Vor allem Metallberufe wie Industriemechaniker, Zerspanungsmechaniker oder Werkzeugmechaniker sind rückläufig.

Dabei klagten die Arbeitgeber selbst über den drohenden MINT-Fachkräftemangel und haben Initiativen gestartet. Dort setzen sie jedoch vor allem auf das Studium. Dabei hat die Bundesagentur für Arbeit ermittelt, dass in Zukunft vor allem MINT-Fachkräfte mit Berufsausbildung knapp werden. »Die Arbeitgeber reden dauernd davon, dass sie MINT-Fachkräfte für die Digitalisierung brauchen«, kritisiert Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Dafür müssen sie dann aber auch mehr in die Ausbildung von MINT-Berufen investieren.«

Ausbildungsangebot passt oft nicht 283 281 Jugendliche haben keinen Ausbildungsplatz gefunden, viele von ihnen befinden sich in Warteschleifen. Zugleich blieben 43 478 Stellen unbesetzt, vor allem jedoch in Berufen mit schlechten Ausbildungsbedingungen, etwa bei Bäckereien, in Hotels und Gaststätten oder im Einzelhandel. Dazu kommen regionale Unterschiede. Im Osten etwa bleiben besonders viele Stellen frei.

Die IG Metall fordert mehr attraktive und passende Ausbildungsplätze sowie ein regionales Ausbildungsmonitoring. Zudem sollen Betriebe auch Bewerber mit weniger guten Noten einstellen und dazu die zahlreichen staatlichen Förderprogramme nutzen.

► wap.imetall.de/ausbildung

Was Arbeit wert ist

Lohnlücke Eine gängige Erklärung für die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen ist die Berufswahl. Doch so einfach erklärt sie sich nicht. Einen Fortschritt könnte jetzt ein Gesetz für mehr Transparenz bei der Bezahlung bringen.

Von Fabienne Melzer

Die gute Nachricht für Männer: Sie werden nicht schlechter bezahlt, wenn der Frauenanteil in einem klassischen Männerberuf steigt. Die schlechte Nachricht für Frauen: Trotzdem sinkt das durchschnittliche Einkommensniveau in einem Beruf, wenn mehr Frauen ihn ergreifen. Die Soziologin Corinna Kleinert hat es gemessen: Steigt der Frauenanteil in einem Beruf um zehn Prozentpunkte, sinkt das Einkommensniveau um vier. Das liegt nach den Ergebnissen der Forscherin vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe in Bamberg daran, dass Frauen auch dann schlechter bezahlt werden, wenn sie einen klassischen Männerberuf ergreifen. Wird ihr Anteil größer, ziehen sie den Durchschnitt nach unten. So weit, so logisch, so einfach.

Eine beliebte Erklärung für die Lohnlücke von bundesweit durchschnittlich 21 Prozent zwischen Männern und Frauen lautet: Frauen wählen die falschen Berufe. Wer Sozialarbeiterin statt Ingenieurin wird, verdient eben weniger. Aus Sicht Kleinerts ist aber entscheidender, was die Arbeit von Frauen wert ist. Die Frage laute nicht: Warum wählen Frauen die schlecht bezahlten Berufe? Sondern: Warum werden Frauenberufe schlechter

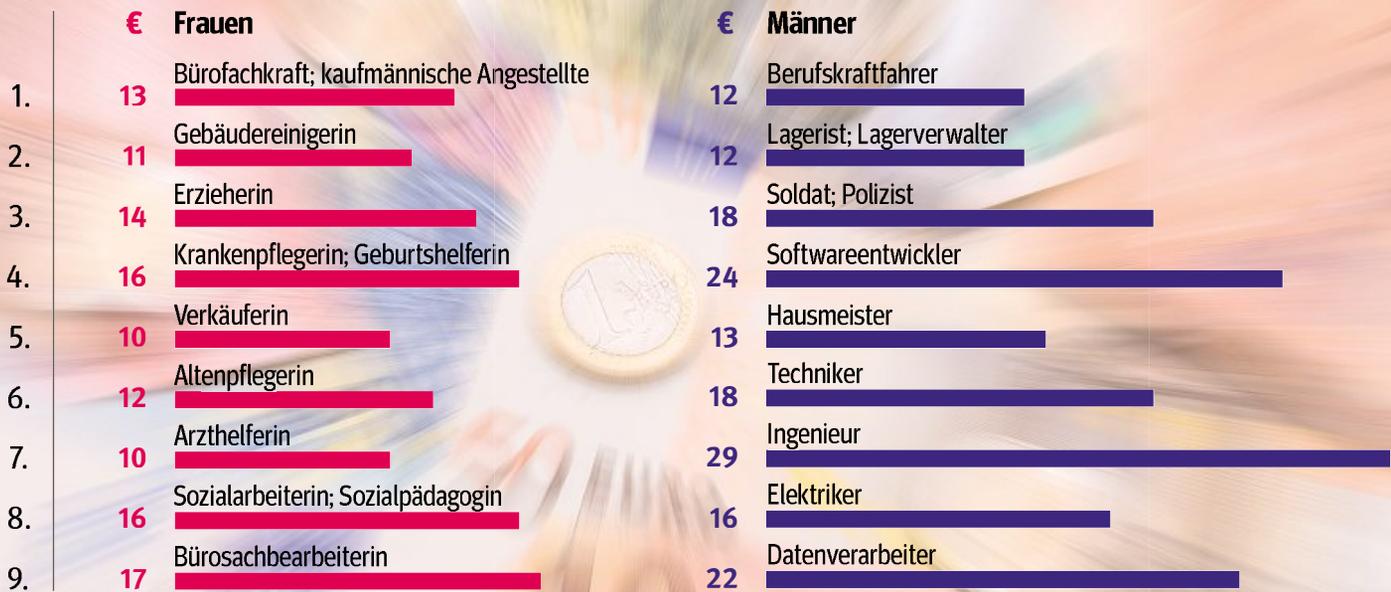
bezahlt? Die Erklärung der Soziologin: »Typische Frauenberufe, wie Kindererziehung und Pflege, wurden der Sphäre des Haushalts, nicht des Marktes zugeordnet. Daher waren sie auf dem Markt nichts wert. Das hat eine lange Geschichte, ist historisch gewachsen und ändert sich daher nur sehr langsam.«

Doch obwohl Frauenberufe oft in einer finanziellen Sackgasse enden, halten sich die Vorlieben bei der Berufswahl so konstant wie die Lohnlücke. »Die Vorstellung, welches Geschlecht welchen Beruf macht, entsteht in der Grundschule. Das ist tief in uns verankert«, sagt Kleinert. Wie tief, zeigt sich auch dort, wo Frauen sich ehemalige Männerdomänen erobert haben. Der Lehrer- oder Arztberuf sind Fortsetzungen klassischer Frauenberufe der Erziehung und Pflege. »Vom Einzelnen zu verlangen, sich diesem Denken zu widersetzen, ist viel verlangt«, sagt Kleinert. Daher ändern auch Veranstaltungen wie der Girls' Day oder das Werben um Frauen für naturwissenschaftliche Fächer wenig. »Sie setzen nur punktuell an und kommen im Lebenslauf zu spät«, sagt Kleinert. »Wir müssen damit spätestens in der Grundschule anfangen.«

Die Rollenbilder bei der Berufswahl halten sich nicht nur, sie breiten sich auch aus. In den ostdeutschen Bundesländern, in denen Frauen zu DDR-Zeiten oft in

Bei Frauen beliebt und schlecht bezahlt

Durchschnittlicher Bruttostundenlohn in den am häufigsten von Frauen und Männern ausgeübten Berufen in der Privatwirtschaft



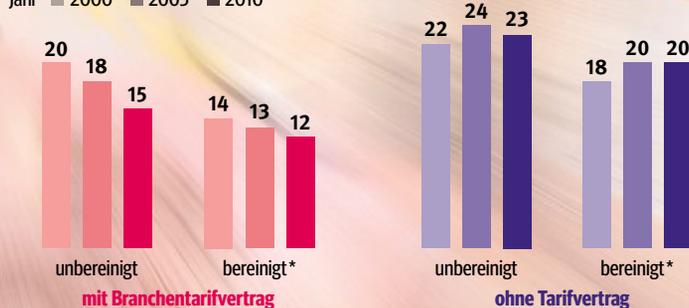
Quelle: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 2014

Foto: Bernd Schmidt/Panthermedia

Mehr Entgeltgerechtigkeit durch Tarifverträge

Entgeltlücke beim Tagesentgelt von Vollzeitbeschäftigten, in Prozent

Jahr ■ 2000 ■ 2005 ■ 2010



*Bereinigung: Alter, höchster Bildungsabschluss, Dauer der Erwerbstätigkeit, Dauer Betriebszugehörigkeit, Nationalität, Bundesland, Betriebsgröße, Betriebsrat, Anteil befristeter Beschäftigter und Teilzeitbeschäftigter im Betrieb, Branche | Quelle: IAB, eigene Berechnungen des IAB (Dr. Julia Lang) 2014

geltgruppen häufig fehlten, seltener in eine höhere Entgeltgruppe aufstiegen und dass Arbeitsplätze, die von Frauen besetzt sind, bei Zulagen und Zuschlägen häufig leer ausgingen. Für Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, zeigt das Ergebnis: »Trotz guter Eingruppierungspolitik in den Betrieben gibt es noch jede Menge zu tun, um die Lohnlücke zu schließen.«

Einen Fortschritt könnte das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen bringen, das vom Kabinett verabschiedet wurde. Danach haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten einen individuellen Anspruch, Auskunft zur Bezahlung zu erhalten. Christiane Benner begrüßt das Gesetz: »Die Differenz zwischen dem Einkommen von Frauen und Männern ist nach wie vor eklatant. Das geplante Gesetz ist ein erster Schritt, um mehr Transparenz über Lohn- und Gehaltsstrukturen herzustellen und die Sensibilität für diskriminierende Entgeltstrukturen in den Betrieben zu stärken.« Sie kritisiert allerdings, dass das Gesetz erst ab 200 Beschäftigten gilt. Frauen arbeiten häufig in kleineren Betrieben. Wirken könne es nur, wenn das Ministerium die Schwelle deutlich herabsetze.

klassischen Männerberufen arbeiteten, entscheiden sie sich bei der Berufswahl immer mehr wie westdeutsche Frauen. Interessant dabei: In Ostdeutschland verdienen Frauen in einigen Regionen im Schnitt mehr als Männer.

Um die Lohnlücke zu schließen, müssen sich nach Ansicht der Bamberger Forscherin Kleinert die Lohnstrukturen ändern. Welche Effekte Veränderungen in der Lohnstruktur haben, zeigt etwa die Einführung des Mindestlohns. Im Ver-

gleich zum Vorjahr ist die Lücke zwischen Frauen und Männern um ein Prozentpunkt kleiner geworden. Noch deutlicher lassen Tarifverträge die Lohnlücke schrumpfen. 2010 war sie in Metallbetrieben mit Tarifvertrag sechs bis acht Prozentpunkte kleiner als in Betrieben ohne. Dennoch bleibt eine Lücke. An den Eingruppierungen liegt es nicht, wie eine Erhebung der IG Metall ergab. Die meisten Frauen waren richtig eingruppiert. Allerdings fiel auf, dass sie in den höheren Ent-



Tipp

Auf den Seiten 26 und 27 gibt Karriereberaterin Marion Knaths Tipps, wie Frauen ihren Erfolg planen können und was sie beim beruflichen Aufstieg von Männern lernen können.



Zeit zum Leben

Arbeitszeit Beschäftigte wünschen sich, dass sich ihre Arbeitszeit ihrem Leben anpasst – nicht immer nur umgekehrt. Arbeitszeit soll besser planbar sein und selbstbestimmt. Genau das will die IG Metall: Verschiedene Lebensphasen brauchen passende Arbeitszeiten. Wir begleiten ein typisches Paar durch ihr Leben.

Von Jan Chaberny,
Dirk Erb und Sylvia Koppelberg
Illustrationen: Stephan Rürup



1 Aus- und Weiterbildung Kennen- gelernt haben sie sich vor zwei Jahren am Ende ihrer Ausbildung. Sie, die Mechatronikerin, er, der Industriekaufmann. Jetzt gehen Sophie und Jonas auf Mitte zwanzig zu, sie wohnen zusammen und verdienen gutes Geld. Mit ihrer Arbeit sind sie allerdings nicht ganz zufrieden: Sophie steht am Fließband, Jonas tippt Angebote für Kunden. Das haben sie sich in der Ausbildung anders vorgestellt: mehr Anspruch, mehr Abwechslung, mehr Selbstbestimmung, mehr Verantwortung.

Sophie will mehr. Eine Fortbildung zur Technikerin würde ihr sicher interessantere Perspektiven eröffnen. Oder vielleicht sogar studieren, Ingenieurin werden und in der Entwicklung arbeiten. Das geht ja auch ohne Abitur. Jonas wollte sowieso schon immer studieren, am liebsten Betriebswirtschaft, und irgendwann ins Management aufsteigen.

Doch wie, wenn man den ganzen Tag arbeitet? Den Job kündigen und woanders wieder von vorne anfangen? Die Wohnung, das Auto, Urlaub, das muss doch alles bezahlt werden. Die staatlichen Fördergelder wie BAföG, Aufstiegs-BAföG oder das Weiterbildungsstipendium reichen dafür hinten und vorne nicht.

Dann vielleicht weniger arbeiten und abends oder am Wochenende lernen? Für die Technikerschule funktioniert das noch. Doch

zum Studieren? Bis zur nächsten Hochschule, die ein Teilzeit-Studium anbietet, ist es weit. Dann doch eher eine berufliche Fortbildung zum Betriebswirt. Aber macht der Chef das mit? Jonas traut sich gar nicht zu fragen. In seiner Abteilung fallen oft spontan Überstunden an. Damit gehört er zu den 30 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitszeit sich laut einer IG Metall-Befragung häufig kurzfristig ändert. Und Sophie arbeitet Schicht. Wie soll da Weiterbildung gehen?

So wie Jonas und Sophie geht es vielen. 73 Prozent der Beschäftigten unter 35 Jahren sagten in einer IG Metall-Befragung 2013, dass sie Weiterbildung brauchen. Doch die Hälfte kann nicht, weil ihr Arbeitgeber ihnen nichts anbietet, weil der Arbeitsdruck keine Zeit lässt oder weil das Geld für eine Auszeit fehlt. Deshalb hat die IG Metall vor zwei Jahren das Recht auf Bildungsteilzeit durchgesetzt, um den Beschäftigten bessere Chancen für ihre Weiterbildung zu geben.

Sophie erinnert sich: Am Ende ihrer Ausbildung hat die Jugend- und Auszubildendenvertreterin erklärt, wie das mit der Weiterbildung und dem IG Metall-Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit funktioniert. Sogar eine bis zu siebenjährige Auszeit ist drin. Damit geht auch ein Studium. Sophie geht zu ihrer damaligen Jugend- und Auszubildendenvertreterin, die mittlerweile im Betriebsrat ist. Ein paar Wochen später unterschreiben Sophie und Jonas ihre Bildungsvereinbarungen mit dem Arbeitge-

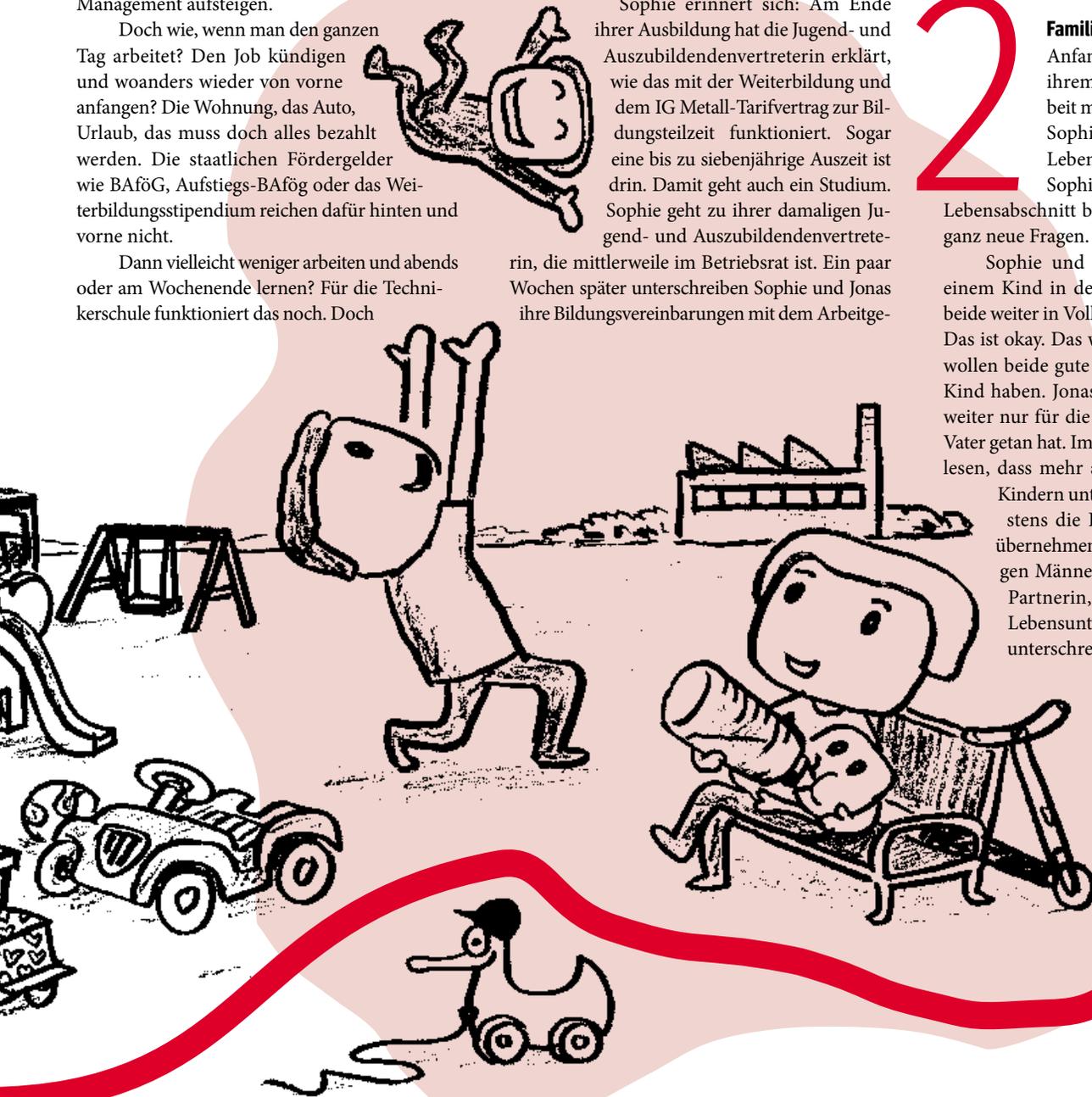
ber, so wie es der IG Metall-Tarifvertrag vorsieht: Erst arbeiten beide voll, ein Teil des Lohns fließt jedoch auf ihr Bildungskonto. Später arbeitet Sophie kürzer, ohne Schicht, und geht abends auf die Technikerschule. Jonas verlässt den Betrieb für vier Jahre und studiert. Das Geld wird knapper, aber mit den staatlichen Fördergeldern reicht es, um Wohnung und Auto zu halten.

Zwei Jahre später ist Sophie frischgebackene Technikerin. Doch zunächst landet sie wieder in ihrem alten Job am Band. Aus ihrer Bewerbung für die Konstruktion wird nichts. Aber immerhin schafft sie es ein paar Monate später in die Instandhaltung. Jonas kommt nach vier Jahren von der Uni wieder, nicht auf seine alte Stelle, aber auf eine vergleichbare im Controlling. Einer der Controller geht bald in Altersteilzeit, dann wird er sich auf die frei werdende Position bewerben.

2 Familienzeit Sophie und Jonas sind Anfang, Mitte dreißig, sie haben in ihrem Beruf Fuß gefasst. Die Arbeit macht viel Spaß, aber sie ist für Sophie und Jonas nicht alles im Leben. Überglücklich sind sie, als Sophie schwanger wird. Ein neuer Lebensabschnitt beginnt. Plötzlich stellen sich ganz neue Fragen.

Sophie und Jonas wissen, dass sie mit einem Kind in den ersten Jahren wohl kaum beide weiter in Vollzeit werden arbeiten können. Das ist okay. Das wollen sie auch gar nicht. Sie wollen beide gute Eltern sein und Zeit für ihr Kind haben. Jonas kann sich nicht vorstellen, weiter nur für die Arbeit zu leben, wie es sein Vater getan hat. Im Väterreport hat er gerade gelesen, dass mehr als die Hälfte der Väter mit Kindern unter sechs Jahren gerne mindestens die Hälfte der Kinderbetreuung übernehmen würden; 76 Prozent der jungen Männer wünschten sich heute eine Partnerin, die selbst für den eigenen Lebensunterhalt sorgt. Das kann Jonas unterschreiben.

» auf Seite 14



» von Seite 13

Für Sophie ist klar: Sie will sich um ihr Kind kümmern. Aber das heißt nicht, dass sie mit der Geburt des Kindes ihre Arbeit aufgeben wird. Dafür mag sie ihren Beruf zu sehr. Dafür ist ihr Arbeit für ihr eigenes Selbstwertgefühl zu wichtig. Sophie will von niemandem finanziell abhängig sein und sie weiß auch, dass sie sich um ihre Rente kümmern muss. Sophie und Jonas sind sich einig, dass sie beide für das Kind da sein wollen, aber dafür nicht ihre Arbeit aufgeben werden. Sie beschließen, dass beide sieben Monate lang Elternzeit nehmen, erst Sophie, dann Jonas. Dann wollen sie Emma zu einer Tagesmutter bringen – und wieder in ihrem Beruf arbeiten. Ein bisschen weniger als jetzt: 30, 32 Stunden die Woche, eine »kurze Vollzeit«, das wäre toll.

Dann kommt alles anders. Jonas Chef reagiert harsch auf die angekündigten sieben Monate Elternzeit. Die anfallende Arbeit sei so viel, die Personaldecke so dünn, Jonas solle doch bitte, auch im Hinblick auf seine Karriere, noch mal überlegen, ob es wirklich gut sei, sieben Monate Elternzeit zu nehmen. Jonas überlegt es sich – und nimmt, als Emma ihren ersten Geburtstag feiert, zwei Monate. Danach arbeitet er in Vollzeit weiter. Er würde gern seine Arbeitszeit vorübergehend senken, aber die Familie braucht das Geld. Und Sophie ist nicht richtig zurück in ihrem Job.

Sophie hat geglaubt, nach sieben Monaten wieder in ihren alten Beruf einsteigen zu können. Aber so einfach ging es nicht. Das erste Jahr bleibt Sophie zu Hause, im zweiten Jahr haben sie für Emma eine Tagesmutter gefunden, wochentags von acht bis eins. Am Anfang ist Sophie froh, einen Teilzeitvertrag unterschrieben zu haben, zwanzig Stunden pro Woche, zwar nicht in ihrem alten Job, aber das ist vorübergehend okay. Die Tage sind anstrengend genug. Als Emma in den Kindergarten kommt und bis spätnachmittags weg ist, möchte Sophie gerne wieder länger arbeiten und zurück auf ihre alte Stelle – aber das, sagt ihr Arbeitgeber, ist nicht möglich. Ihre Stelle ist mittlerweile anderweitig besetzt und derzeit nichts anderes frei. Sophie ist wütend, verletzt. So hatte sie sich das nicht vorgestellt.

So hatten sich das beide nicht vorgestellt. Ein verbrieftes Rückkehrrecht aus Teilzeit, da sind sie sich einig, würde Sophie helfen. Einig sind sie sich auch, dass es echte Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitszeit geben sollte. Jonas würde dann jede Woche einen Tag weniger arbeiten. Das kann er aber nur machen, wenn es, wie es die IG Metall fordert, eine Entgeltaufstockung gibt – entweder vom Unternehmen oder vom Staat. Sonst können sie sich das finanziell nicht leisten.



3

Neuorientierung Sophie und Jonas sind inzwischen Ende 40. In ihrem Privatleben beginnt sich einiges zu ändern. Emma und ihr Bruder Ben sind keine Kinder mehr, fangen an, ihre eigenen Wege zu gehen. Sophie und Jonas haben wieder mehr Zeit für sich. Jetzt, in der Mitte des Lebens, kommt das Paar ins Grübeln. Wie soll es die nächsten Jahre und Jahrzehnte weitergehen? Beide sind seit über 25 Jahre im Betrieb. Die Arbeit macht ihnen noch Spaß. Aber noch mal 15 Jahre denselben Job machen? Bis zur Rente?

Schaff ich das gesundheitlich überhaupt, fragt sich Sophie, die trotz ihrer Weiterbildung zur Technikerin immer noch als Mechatronikerin in der Instandhaltung arbeitet. Ein interessanter Job, aber auch körperlich anstrengend. Außerdem geht ihr die Frage durch den Kopf, was die Digitalisierung für ihre Arbeit bedeutet. Sollte sie die neue Lebenssituation vielleicht lieber nutzen, um etwas Neues auszuprobieren? Oder um beruflich weiterzukommen – jetzt, wo sie wieder Zeit hat, zu lernen und sich weiterzubilden.

Sophie entschließt sich, eine Aufstiegsfortbildung zur geprüften Betriebswirtin zu machen. Sie kann das an einer Wirtschaftsakademie neben der Arbeit in Teilzeit machen. Das dauert etwa zwei Jahre. Ihr Arbeitgeber legt ihr keine Steine in den Weg. Er akzeptiert, dass sie die nächsten zwei Jahre nur die Hälfte der normalen Zeit arbeitet. Muss er auch, weil Sophie

das Recht hat, ihre Arbeitszeit zu halbieren, um sich weiterzubilden. Der Tarifvertrag zur Bildungsteilzeit macht es möglich. Nach dem Studium hat sie wieder Anspruch auf eine Vollzeitstelle. Bald wird die Fertigung umgestellt auf digitale Produktion. Dann gehört sie zu den ersten Anwärtern auf einen gut bezahlten Job in der Planung und Steuerung der Fertigungskette.

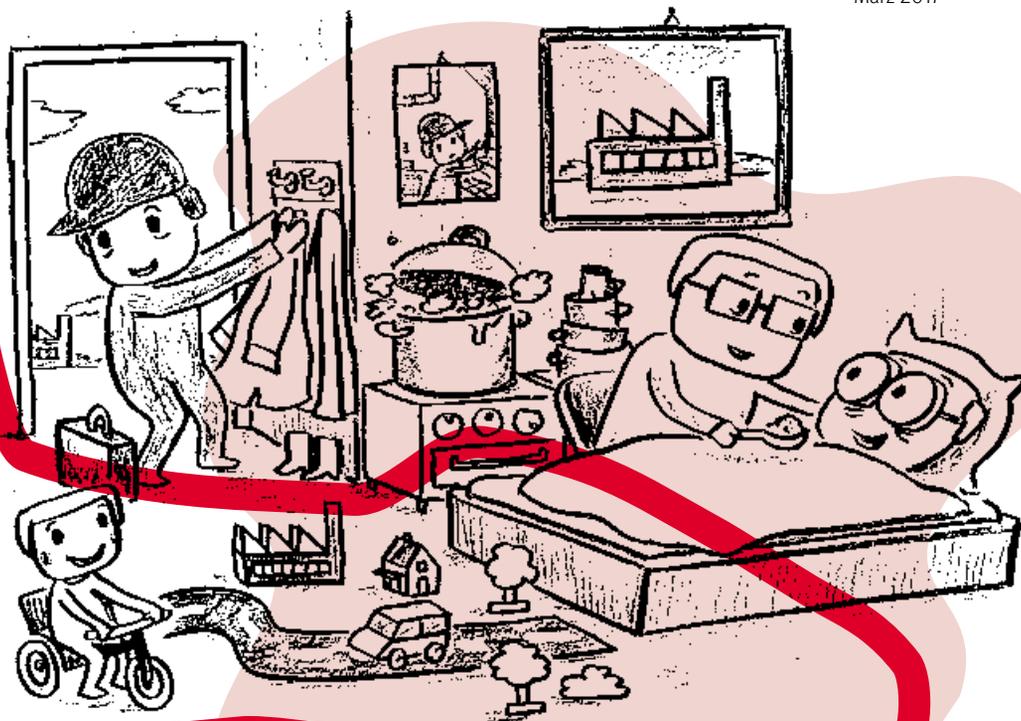


4

Pflegezeit Sophie und Jonas, mittlerweile beide Ende 50, wünschen sich, dass es jetzt ruhig weitergeht bis zur Rente. Dann kommt das Leben dazwischen. Plötzlich passen Leben und Arbeit nicht mehr zusammen.

Sophies Mutter ist schwer erkrankt, sie braucht Hilfe, Pflege, das ist schnell klar. Und dann hat Emma eine Tochter bekommen. Sophie und Jonas ist bewusst, dass sie nicht so weitermachen können und wollen. Sie brauchen Zeit – für die kranke Mutter, für das kleine Baby. Aber mit ihrer Arbeit lässt sich das nur schlecht vereinbaren.

Sophie arbeitet nach ihrer Aufstiegsfortbildung zur geprüften Betriebswirtin wieder in Vollzeit, Jonas weiter als Betriebswirt auf seiner alten Stelle im Controlling. Beide wollen nun ihre Arbeitszeit um einen Tag in der Woche verringern. Erst mal aber geht es für Sophie darum, möglichst schnell eine Auszeit, eine Freistellung zu bekommen, denn für die Mutter muss eine Pflege organisiert werden. Sophie hat sich informiert, weiß, dass für die Pflege von Angehörigen eine Freistellung möglich ist. Das Pflegezeitgesetz regelt zweierlei Arten der Arbeitsbefreiung. Zum einen die Kurzzeitpflege bis zu zehn Tagen, zum anderen die längerfristige Freistellung bis zu sechs Monaten. Beide Formen sind dem



Gesetz nach unbezahlt. Sophie entscheidet sich für die Kurzzeitpflege, in den ersten zehn Tagen kann sie viel erledigen.

Aber es reicht nicht. Jonas stößt mit seinem Wunsch, einen Tag weniger zu arbeiten, in der Personalabteilung auf taube Ohren. Einen Tag weniger zu arbeiten, das funktioniert in seiner Position nicht, wird ihm gesagt. Und Sophie? Die bekommt gesagt, sie könne gerne wieder Teilzeit arbeiten, 20 Stunden, alles andere gehe leider nicht. Sophie arbeitet weiter Vollzeit, sie muss dringend voll in die Rentenkasse einzahlen. Abends und an den Wochenenden fährt sie zur Mutter. Es kostet alles Kraft. Einen Tag in der Woche weniger zu arbeiten, das müsste möglich sein, finden Sophie und Jonas. Damit das geht, müsste es zumindest einen teilweisen Entgeltausgleich geben – schließlich müssen die beiden ja weiter ihr Haus abbezahlen.

Was die IG Metall für andere Lebensphasen noch erstreiten will, hat sie für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schon erreicht: individuelle Wahlmöglichkeiten. Wer vorzeitig aussteigen will, kann während der ganzen Altersteilzeit Teilzeit arbeiten. Oder die erste Hälfte voll arbeiten und sich in der zweiten Hälfte komplett freistellen lassen. Oder die Arbeitsdosis peu à peu senken und so sanft in den Ruhestand gleiten. Sophie will erst zweieinhalb Jahre weiter voll arbeiten und danach zweieinhalb Jahre freigestellt sein.

Sie hat Glück: Ihrem Antrag wird zugestimmt, weil die Quote noch nicht ausgeschöpft ist. Das ist nicht in allen Firmen so. In vielen Betrieben ist das Durchschnittsalter so hoch, dass viel mehr als vier Prozent der Belegschaft in Altersteilzeit gehen wollen. Um die Alterung der Belegschaften berücksichtigen zu können, setzt sich die IG Metall für höhere Quoten ein.

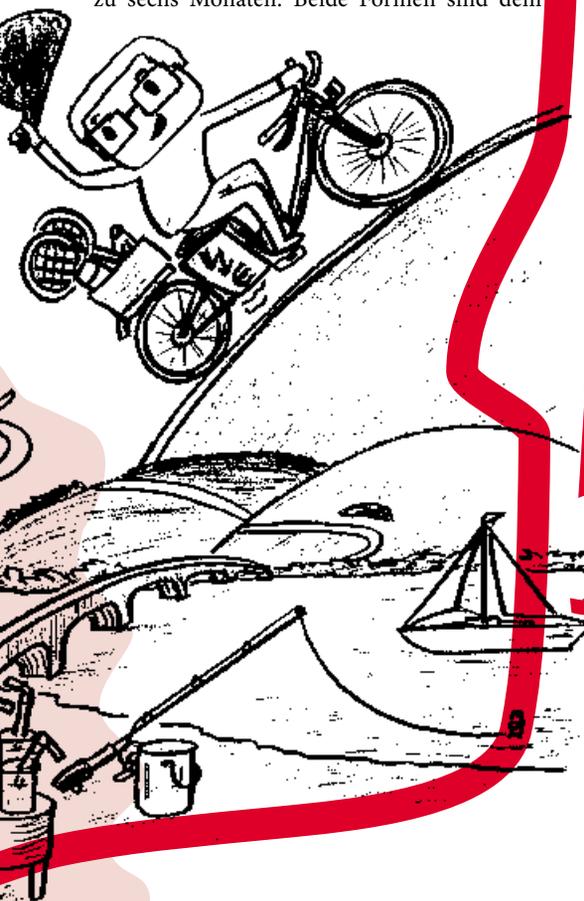
Während der Altersteilzeit stockt der Arbeitgeber das Teilzeitentgelt auf etwa 85 Prozent des vorherigen Lohns auf und zahlt zusätzliche Beiträge in die Rentenversicherung. Bei Kolleginnen und Kollegen mit kleinem Einkommen, die sich Altersteilzeit eigentlich kaum leisten könnten, stockt der Betrieb das Entgelt überproportional auf. Auch das ist in Tarifverträgen geregelt.

Jonas kann sich ein Leben ohne Arbeit noch nicht so richtig vorstellen. In letzter Zeit hat er sich stark auf die Arbeit konzentriert und sich kaum Zeit für Hobbys gegönnt. Und dann plötzlich von 100 Prozent Arbeit auf null? Er hat Angst, als Rentner in eine große Sinnkrise zu stürzen. Er wäre nicht der erste. Darum entscheidet er sich für den gleitenden Ausstieg. So kann er sich langsam auf die neue Lebensphase einstellen und in Ruhe neue Betätigungen suchen. Wenn er dann bei null Arbeitsstunden angekommen ist, werden seine Freunde sagen: typisch Rentner – nie Zeit.

5

Berufsausstieg Sophie ist knapp 61 und hätte bis zur Rente ohne Abschlüsse noch etwa fünf Jahre in der Firma vor sich. Die jahrelange Schichtarbeit hat ihr gesundheitlich zugesetzt. Immer öfter denkt sie, dass das Leben weniger anstrengend sein könnte. Dass es schön wäre, wenn sie mehr Zeit für sich persönlich hätte: zum Lesen, Fahrrad fahren oder einfach nur, um länger auszuschlafen.

Ihre Entscheidung steht schnell fest: Sie will früher aufhören zu arbeiten. Die Lösung wäre Altersteilzeit. Dazu hat die IG Metall Tarifverträge mit den Arbeitgebern abgeschlossen. Bis zu vier Prozent der Belegschaft kann bis zu sechs Jahre früher in Altersteilzeit gehen.



AfD kommt bei Frauen nicht an

Radikale Parteien und rigide Positionen kommen bei Frauen weniger an als bei Männern, stellt der Wissenschaftler Lars Geiges vom Institut für Demokratieforschung in Bielefeld fest. Das zeigte sich bei den Landtagswahlen 2016. In Baden-Württemberg wählten 18 Prozent der Wähler, aber »nur« 12 Prozent der Wählerinnen die Alternative für Deutschland (AfD). In Rheinland-Pfalz betrug das Verhältnis 15 zu 9, in Sachsen-Anhalt 28 zu 19, in Mecklenburg-Vorpommern 25 zu 16 und in Berlin 17 zu 11, ermittelten die Forschungsgruppe Wahlen und Infratest dimap. Die AfD ist eine Männerpartei: Von rund 20700 Mitgliedern im April 2016 waren nur 15,5 Prozent Frauen.

Tanzen gegen die Gewalt

Hunderttausende Frauen in rund 200 Ländern machten am Valentinstag beim weltweiten Aktionstag gegen Gewalt an Frauen und Mädchen mit. Seit 2012 gibt es den »V-Day – One Billion Rising« (deutsch: Valentinstag – eine Milliarde erhebt sich). Die Zahl bezieht sich auf eine Statistik der Vereinten Nationen. Danach wird etwa eine Milliarde Frauen einmal im Leben Opfer von Gewalt. Daran wollen die Frauen mit ihren Protesten erinnern. Auch in 150 deutschen Städten waren Frauen auf den Straßen, etwa in Aachen, Bochum, Berlin, Bayreuth, Chemnitz, Halle (Saale), Hamburg, Frankfurt (Main) und Stuttgart. Hier erhältst Du mehr Informationen:

▶ onebillionrising.de

Marschieren gegen Trump

Mehr als eine halbe Million Frauen demonstrierten zum »Women's March« (Marsch der Frauen) am 21. Januar in Washington, einen Tag nach dem Amtsantritt von Donald Trump als US-Präsident. Mit ihrem Marsch gingen die Frauen gegen die frauenfeindlichen Äußerungen Trumps und für Frauenrechte auf die Straße. US-Medien sprachen von der größten Demonstration seit den Protesten gegen den Vietnam-Krieg.

Der Women's March erfährt weltweit Solidarität. Gut fünf Millionen Frauen nahmen an fast 700 »Sister Marches« teil. In Deutschland gab es »Sister Marches« unter anderem in Berlin, Frankfurt, und München. Hintergründe und Aktionen:

▶ womensmarch.com

Anzeige

metallplus
In Kooperation mit  MARSH

GEMEINSAM MEHR VORTEILE

Versicherungen zu exklusiven Mitgliedskonditionen

Die IGM-Servicegesellschaft bietet Dir und Deinen Angehörigen mit **metallplus**:

- ✓ Bis zu **55 % Preisvorteil***
- ✓ **Beratung** durch unabhängige Versicherungsspezialisten
- ✓ Ausgewählte Versicherungen mit **fairen Leistungen**

* Beispielberechnung, Stand: 02/2016,
Details auf www.metallplus.net/rechtsschutz-232133.html#inhaltz



Deine Vorteile auf
www.metallplus.net:



Unser Tipp: In nur 5 Minuten Prämien vergleichen und Geld sparen



Online
www.metallplus.net



Telefonisch
(069) 905 592 819



Wir lassen uns nicht spalten

Foto: Alexander vom Spreti



Nesli Subatli, MAN, München:

» Ich bin in München geboren, aber mein Name klingt nicht bayrisch. Wenn Menschen meinen Namen hören, verändern sie sich. Obwohl ich nicht fremdländisch aussehe, denken sie dann, aha, eine Türkin. Und wundern sich, dass ich gut Deutsch spreche. Das sagen sie mir auch. Ich lächle dann, aber eigentlich bin ich traurig. Es zeigt, welche Vorurteile Menschen haben.

Bei solch unausgesprochenen Vorurteilen aber bleibt es nicht. Ich habe das Gefühl, es ist beinahe salonfähig geworden, abwertend über andere Menschen zu sprechen. Vor allem über Flüchtlinge. Ich habe solche Gespräche selbst mitbekommen, etwa von Lkw-Fahrern in unserer Warenannahme. Ich habe die Fahrer dann zur Rede gestellt, ich finde, das ist unsere Pflicht: Überall, wo man Rassismus sieht, muss man den Mund aufmachen. «

Frauen gegen rechts Respekt, Toleranz, Integration – für diese Werte macht sich die IG Metall stark in der Gesellschaft und in den Betrieben. Denn Rassismus darf keinen Platz in der Gesellschaft haben. Anlässlich der Internationalen Wochen gegen Rassismus, an denen sich die IG Metall mit Aktionen im ganzen Land beteiligt, erzählen drei Frauen mit Migrationshintergrund von ihrem Engagement gegen Ausgrenzung und Gewalt.

Von Jan Chaberny



Wochen gegen Rassismus

Die Internationalen Wochen gegen Rassismus finden in diesem Jahr unter dem Motto »100% Menschenwürde – Zusammen gegen Rassismus« statt. Auch die IG Metall beteiligt sich vom 13. bis zum 26. März wieder an bundesweiten Aktionen, um gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ein Zeichen zu setzen.

Foto: Michael Schinke



Fotini Kiosse, Mercedes-Benz, Untertürkheim:

» Es hat sich etwas verändert in Deutschland. Ich glaube, das hat vor allem damit zu tun, dass die Flüchtlingspolitik nicht richtig erklärt wird. Es kommen viele Menschen ins Land, die Bevölkerung will wissen, wie Integration gelingen kann. Wer keine Antworten gibt, fördert Unsicherheit. Geflüchtete erscheinen dann schnell als eine Bedrohung.

Das sind sie nicht. Als Metallerin ist es meine Aufgabe, möglichst viele Menschen zu überzeugen, ihnen zuzuhören und ihre Sorgen ernst zu nehmen. Im Arbeitskreis Migration der IG Metall Stuttgart engagiere ich mich sowohl im Betrieb als auch außerhalb gegen Rassismus. Meine Kolleginnen und Kollegen kommen aus unterschiedlichen Ländern mit unterschiedlichen Kulturen und Sprachen. Da ist kein Platz für Rassismus – sondern nur für Respekt. «

Irina Vavitsa, langjährige Betriebsrätin bei Hella, Lippstadt: » 1971 bin ich aus Griechenland nach Deutschland gekommen. Ich kann mich erinnern, als ob es gestern war: Hauptbahnhof München, Gleis 11. Ich dachte, ich wäre im Paradies. Doch die Zeiten waren hart, es war nicht immer einfach und leicht. Ich habe dann 44 Jahre bei Hella in Lippstadt gearbeitet, lange Jahre als Vertrauensfrau und Betriebsrätin. Es gab Fremdenfeindlichkeit, im Betrieb und in der Gesellschaft. Nicht nur zwischen Deutschen und Migranten, sondern auch bei Migranten untereinander. Wir müssen für ein gutes Leben ohne Kriege, Armut und Ausbeutung aufstehen.

Gegen Hass und Rassismus muss man was tun. Jeder Einzelne. Ich engagiere mich bei der IG Metall Lippstadt im Migrationsausschuss, wir organisieren politische Seminare, Veranstaltungen, Informationsabende. Es ist wichtig, Rassismus immer wieder in den Delegiertenversammlungen und Betriebsratsgremien zu thematisieren. Es geht darum, Menschen zu sensibilisieren, Geschichtsbeusstsein wachzuhalten. Es geht darum, Flagge zu zeigen. «

Foto: IG Metall



**6:45 Uhr**

Der Wecker klingelt.

**7 Uhr**

Während Giuseppe sich fertig macht, wird Alicia wach und ruft nach Papa.

**8 Uhr**

Giuseppe bringt Alicia in die Krippe.

**9 Uhr**

Giuseppe kauft ein und bereitet sich Essen für später in der Pause vor.

**11:10 Uhr**

Giuseppe fährt zur Arbeit ins Opelwerk nach Rüsselsheim.

**12 Uhr**

Die Schicht beginnt erst in einer guten Stunde. Zeit, mit den Kollegen über Neuigkeiten zu reden.

**13:15 Uhr**

Die Schicht in der Montage beginnt.

**18:15 Uhr**

Pause. Giuseppe bereitet sein mitgebrachtes Essen zu und unterhält sich mit den Kollegen im Pausenraum.

**20:45 Uhr**

Ende der Spätschicht. Giuseppe zieht sich um und fährt nach Hause.

**21:30 Uhr**

Endlich zu Hause und noch ein wenig Zeit zu zweit. Alicia schläft schon lange.

**EIN TAG IM
LEBEN VON**

Giuseppe D'India

Mit ihrer Kampagne »Mein Leben – meine Zeit« will die IG Metall Menschen unterstützen, sich die Zeit für Arbeit und Privates selbst einzuteilen. Wofür Metallerrinnen und Metaller Zeit brauchen, erzählen wir in unserer Reihe **»EIN TAG IM LEBEN VON ...«** Giuseppe D'India hat seit Kurzem zwei Jobs: Produktionsarbeiter bei Opel und Papa.

Von Fabienne Melzer

Seit Alicia auf der Welt ist, macht Giuseppe D'India Doppelschichten. Wenn er Spätschicht hat, bringt er seine 21 Monate alte Tochter morgens in die Krippe. Wenn er Frühschicht hat, holt er sie um 14 Uhr ab. Nach der Frühschicht würde er sich manchmal gern noch eine Stunde auf Ohr legen. Aber als Papa ist er dann mindestens so gefordert wie bei seinem Arbeitsplatz bei Opel in der Produktion. Mit einem starkem Kaffee startet er in die zweite Schicht.

An diesem Freitag hat Giuseppe Spätschicht. Um Viertel vor sieben klingelt der Wecker. Giuseppe macht sich fertig und während er noch im Bad steht, ruft Alicia aus dem Kinderbett: »Papa, Paaapa.« Er holt die Kleine aus dem Bett, zieht sie an, packt ihre Sachen zusammen, bringt sie in die Krippe und verabschiedet sich bis zum nächsten Morgen. Wenn er am Abend gegen halb zehn wieder nach Hause kommt, wird Alicia schon lange schlafen. »In der Spätschicht sehe ich die Kleine nur eine Stunde«, sagt Giuseppe.

Nach der Frühschicht haben die beiden mehr Zeit. Bei schönem Wetter gehen sie raus in einen nahe gelegenen Park, wo es Esel, Ziegen und andere Tiere gibt. Bei schlechtem Wetter liest Papa Alicia vor oder zählt mit ihr, bis die Kleine anfängt, allein zu zählen. Bei der Betreuung wechselt er sich mit seiner Frau ab, die auch Vollzeit arbeitet. Wenn Giuseppe Spätschicht hat, holt sie die Kleine ab. Wenn er Frühschicht hat, fängt sie später an und bringt Alicia in die Krippe.

Viel mitbekommen Könnte Giuseppe es sich aussuchen, würde er nur Frühschicht arbeiten, selbst wenn das 200 oder 300 Euro im Monat weniger bedeuten würde. »Die Kleine verändert sich so schnell«, erzählt der 31-Jährige. Doch er kann es sich nicht aussuchen und deshalb organisiert er sein Familienleben um seine Schichten herum. Und trotz Schicht: Giuseppe verbringt viel Zeit mit seiner Tochter. Als seine Frau nach der Elternzeit in den Beruf zurückkehrte, nahm er drei Monate frei. »Ich bin froh, dass ich viel von ihren großen Fortschritten miterlebt habe, ihr erstes Wort, ihre ersten Schritte.«



Foto: Sven Ehlers

Auf dem Rückweg von der Krippe kauft Giuseppe ein. Zu Hause bereitet er Essen vor, das er sich abends in der Pause aufwärmen will. Um zehn nach elf fährt er zur Arbeit ins Opelwerk in Rüsselsheim, zieht seine Arbeitskleidung an und ist um 12 in der Halle. Seine Schicht beginnt um 13.15 Uhr. Er hat noch Zeit, mit Kollegen zu reden und sich bei Vertrauensmann Axel Lemke zu erkundigen, was es Neues gibt.

Giuseppe arbeitet seit 2011 bei Opel, davon die ersten vier Jahre als Leiharbeiter. Eine lange Zeit, in der er nur von einem zum nächsten Tag planen konnte. »Ich wusste nicht, ob ich nächstes Jahr noch hier wohne, ob ich mir mal ein eigenes Haus leisten kann und wie es mit meiner Rente aussehen wird«, sagt Giuseppe. Ganz zu schweigen von den alltäglichen Hürden, mit denen Leihbeschäftigte kämpfen. Wenn Giuseppe eine Wohnung mieten wollte und Gehaltsabrechnungen einer Verleihfirma vorlegte, zog er bei der Auswahl meist den Kürzeren.

Glücksjahr 2015 Für ein Kind entschieden sich Giuseppe und seine Frau trotz Leiharbeit. »Wenn man darauf wartet,

dass alles passt, entscheidet man sich nie für Kinder«, sagt Giuseppe. Als die Kleine im Mai 2015 geboren wurde, wusste der junge Vater noch nicht, dass er vier Monate später bei Opel fest angestellt werden würde. Gemeinsam mit dem Betriebsrat hatte er lange darum gekämpft. Erst kam die Tochter, dann der feste Vertrag. »Das war mein Glücksjahr«, sagt Giuseppe.

Um 13.15 Uhr beginnt die Schicht. Giuseppe arbeitet in der Montage an fünf Stationen. Für jedes Auto hat er etwas mehr als eine Minute, um seine Teile einzubauen. »Als Anfänger hat man hier keine Zeit, um ein paar Worte mit Kollegen zu reden«, erzählt Giuseppe. »Aber wenn man die Abläufe kennt, kann man sich auch hin und wieder ein paar Sätze zurufen.« Allzu viel redet er allerdings nicht während der Schicht. An seinem Platz muss sich jeder konzentrieren, um die richtigen Teile einzubauen. »Wer zu viel redet, wird langsamer«, lacht Giuseppe.

Um Viertel nach sechs macht er eine halbe Stunde Pause, wärmt sein Essen auf. Arbeiten in zwei Schichten, sich um Alicia kümmern, gemeinsame Abende mit seiner Frau – bislang kriegen die drei alles

2015 war für Giuseppe D'India ein Glücksjahr. Im Mai wurde seine Tochter geboren und im September stellte Opel ihn fest ein.



Beschäftigte wollen mehr selbst über ihre Zeit bestimmen. Mit ihrer Arbeitszeitkampagne »Mein Leben – meine Zeit: Arbeit neu denken!« will die IG Metall sie unterstützen. Mehr zu den Themen der Kampagne:

► meinleben-meinezeit.de

auf die Reihe. Auch als Alicia einmal krank war und nicht in die Krippe konnte, haben sie es organisiert. »Ich hatte Spätschicht, habe mich vormittags um sie gekümmert und meine Frau kam früher nach Hause.«

Zeit für Familie, Beruf und Bildung Die beiden wünschen sich ein zweites Kind, ein eigenes Haus. Giuseppe möchte sich gern qualifizieren zum Vorarbeiter, zum Meister. Mit seinem Meister hat er schon darüber gesprochen. Er muss noch die Zeit dafür finden.

Um Viertel vor neun ist seine Schicht zu Ende. Giuseppe zieht sich um, fährt nach Hause. 20 Minuten braucht er von Rüsselsheim nach Hattersheim, wo die Familie wohnt. Früher endeten die Spätschichten eine Stunde später. Wenn es sein müsste, würde er das auch wieder machen. »Aber es ist schon anstrengend, da hat man gar nichts mehr vom Abend, wenn man nach Hause kommt.« Jetzt hat er noch eineinhalb Stunden mit seiner Frau, bis sie gegen 11 schlafen gehen. Denn spätestens um sieben heißt es wieder: »Papa, Paaapa.«

Die Teilzeit-Zeitfalle

Der Spagat zwischen Beruf und Familie lässt sich für viele Menschen nur mit Teilzeit bewältigen. Dabei bleiben berufliche Entwicklung und finanzielle Unabhängigkeit allerdings oft auf der Strecke. Das trifft vor allem Frauen. Wer nach ein paar Jahren Teilzeit, wenn etwa die Kinder aus dem Größten heraus sind, wieder Vollzeit arbeiten will, beißt bei Arbeitgebern oft auf Granit und sitzt in der Teilzeitfalle. Die IG Metall fordert deshalb seit Langem ein Rückkehrrecht in Vollzeit. Nun bewegt sich die Politik.

Von Fabienne Melzer



Das fordert die IG Metall zur Arbeitszeit

- ein Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit
 - einen Entgeltausgleich bei Reduzierung der Arbeitszeit mit einem steuerfinanziertem Grundzuschuss (tariflich steuerfrei aufstockungsfähig) als Ausgleichzahlung für Kindererziehung, Pflege oder Weiterbildung
 - ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats zur Durchsetzung von Personalausgleich bei regelmäßiger Überschreitung der tariflich vereinbarten Arbeitszeiten
- Mehr zur Arbeitszeitkampagne der IG Metall:

► meinezeit-meinleben.de

Da musste Betriebsrat Harald van Bonn beinahe lachen. Der Arbeitgeber sperrte sich gegen den Vorschlag, Teilzeit auf Wunsch zu befristen. Die Begründung: Mit Beschäftigten, die nur für eine Zeit lang weniger Stunden arbeiten wollen, könne man nicht planen. »Ausgerechnet bei uns in der IT, wo ständig Flexibilität gefordert ist«, sagt der Betriebsratsvorsitzende des Kölner IT-Dienstleisters Gothaer Systems.

Arbeitgeber können nicht immer Flexibilität fordern und selbst keine bieten, machte der Betriebsrat klar. Eine Vereinbarung bekam er nicht, aber der Arbeitgeber erklärte sich bereit, auf die Wünsche der Beschäftigten einzugehen, wenn sie es begründen. »Bislang wurde meines Wissens noch niemandem eine befristete Teilzeit verweigert«, sagt van Bonn.

Gut zehn Millionen Menschen arbeiten Teilzeit. Fast 80 Prozent von ihnen sind Frauen und ein guter Teil – 39 Prozent – würde gerne länger arbeiten, kann es aber nicht. Ein Rückkehrrecht in Vollzeit gibt es bislang nicht. Betriebsräte wie van Bonn müssen es mühsam aushandeln und oft wird von Einzelfall zu Einzelfall entschieden. Für viele Beschäftigte bedeutet das, sie stecken in der Teilzeitfalle fest.

Um das Recht auf Teilzeit haben Gewerkschafter lange gekämpft. Seit 2001 steht es im Gesetz und die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist gestiegen, vor allem unter Frauen. 2015 arbeiteten im Vergleich zu 1985 gut 10 Prozent mehr Frauen in Teilzeit. Doch nach dem ersten Jubel, »Hurra, wir haben ein Recht auf Teilzeit«, fühlten sich Gewerkschafterinnen

und vor allem berufstätige Frauen ernüchtert. Teilzeit baut für die wenigsten eine Brücke zwischen Familienarbeit und beruflicher Tätigkeit, die ihnen eine eigenständige Existenz sichert. Oft fehlen Konzepte, Beschäftigte in Teilzeit entsprechend ihrer Qualifikation einzusetzen. Reagiert wird meist aus dem Bauch heraus: »Huch, da kommt jemand aus der Elternzeit. Oh, sie will Teilzeit arbeiten. Was machen wir jetzt mit ihr?« Viele landen in einer Sackgasse, ohne Chance, beruflich und finanziell voranzukommen. Teilzeit und Führung geht immer noch selten Hand in Hand, wie eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Danach haben nur elf Prozent der Teilzeitbeschäftigten Führungsaufgaben oder arbeiten im Management.

Im besten Fall Stillstand Wie sehr Teilzeit Frauen ausbremst, sieht Monika Müller-Bertrand, Betriebsrätin bei Daimler in Stuttgart, zum Beispiel bei höher qualifizierten Frauen wie Betriebsingenieurinnen: »Diese Berufsgruppe steigt in der Regel in drei bis vier Jahren zwei Entgeltgruppen auf. Für Frauen ist es dabei generell schwieriger, die Zielentgeltstufe zu erreichen. Aber in Teilzeit ist es so gut wie unmöglich.« Die Betriebsrätin sieht immer wieder Kolleginnen, die als Teilzeitkraft nicht mehr in ihrem Beruf arbeiten, deren Karriere im besten Fall stillsteht und im schlimmsten den Bach runtergeht. »Deshalb raten wir Kolleginnen seit Jahren, nur befristet in Teilzeit zu gehen.« Bei Daimler funktioniert es vielfach auch ohne Betriebsvereinbarung. Aber ein Rechtsanspruch würde die Situation für viele Frauen verbessern, findet Monika Müller-Bertrand.

Bewegung könnte ein Gesetzentwurf von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles bringen. Er sieht vor, dass Beschäftigte zukünftig befristet Teilzeit arbeiten und anschließend in Vollzeit zurückkehren. Dass sich die Politik bewegt, ist auch ein Erfolg der Gewerkschaften. Die IG Metall und alle anderen DGB-Gewerkschaften fordern seit Jahren ein Rückkehrrecht von Teil- in Vollzeit. Allerdings sehen sie an einigen Stellen noch Nachbesserungsbedarf. Für alle, die schon in Teilzeit arbeiten, verbessert sich kaum etwas. Die im Gesetzentwurf vorgesehenen Änderung beim Anspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit sind bei weitem nicht ausreichend. Ein allgemeines anlassunabhängiges Recht auf Rückkehr zur Vollzeit für die bereits in Teilzeit arbeitenden Beschäftigten sieht der Entwurf nicht vor. Außerdem soll der Anspruch auf Teilzeit nur für Betriebe ab 15 Beschäftigte gelten. Frauen arbeiten häufig in kleinen Betrieben, viele könnten das Recht daher nicht in Anspruch nehmen. Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, findet, dass auch Arbeitgeber ein Interesse daran haben müssen, wenn Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit verlängern wollen. »Angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels sollten Unternehmen nicht auf Frauen verzichten, die Vollzeit arbeiten wollen.« Auch wenn bei Gothaer Systems bislang niemandem der Wunsch auf eine befristete Teilzeit verwehrt wurde, begrüßt Betriebsrat van Bonn einen möglichen Rechtsanspruch. »Bei uns müssen die Leute es ja begründen. Da muss quasi jeder die Hosen runterlassen. Das stört uns als Betriebsrat.« Seit Teilzeit auch befristet werden kann, nutzen das nicht nur Frauen für Kinder oder Pflege. Manche arbeiten auch für eine Weiterbildung oder der Gesundheit zuliebe kürzer. »Das möchte man seinem Arbeitgeber aber nicht unbedingt erklären«, sagt van Bonn.



Was Beschäftigte bei **Diskriminierung** tun können

Recht so Die Benachteiligung eines Menschen aufgrund von Merkmalen, die er nicht selbst beeinflussen kann, gilt als Diskriminierung. Welche Merkmale darunter fallen, erläutert Tjark Menssen.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Benachteiligungen im Arbeitsleben wegen bestimmter Eigenschaften oder Zugehörigkeiten verhindern und beseitigen. Dabei geht es um Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Das Gesetz verbietet jede unmittelbare oder mittelbare Benachteiligung wegen eines dieser Kriterien, sowohl in einem bestehenden Arbeitsverhältnis als auch bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses. Die wichtigste Sanktion bei einem entsprechenden Verstoß ist ein spezieller gesetzlicher Schadensersatzanspruch, dessen Höhe jedoch im Gesetz nicht festgelegt ist. Bei einer Benachteiligung im Bewerbungsverfahren kann ein solcher Schadensersatz auch dann geltend gemacht werden, wenn der oder die Beschäftigte auch ohne die Benachteiligung aus anderen Gründen nicht eingestellt worden wäre. Diskriminierte können bei einer Klage also Ersatz für Vermögensschäden (materieller Schaden) fordern und eine Art Schmerzensgeld für die erlittene Kränkung (immaterieller Schaden).

Die meisten Arbeitgeber wissen, dass sie eine offene Stelle im Betrieb oder in Zeitungsanzeigen geschlechtsneutral ausschreiben müssen. Das heißt aber nicht, dass hinter jeder Berufsbezeichnung zwingend ein »in« oder »er« stehen muss. Es reicht, wenn sich aus dem Text ergibt, dass sowohl Männer als auch Frauen angesprochen sind. Trotzdem dürfen Arbeitgeber bei einem sachlichen Grund offene Stellen auch nur für Männer oder Frauen ausschreiben. Zulässig ist zum Beispiel die Ausschreibung für eine Gleichstellungsbeauftragte oder für eine Erzieherin im Mädcheninternat.

Frauenquote Auch ist es zulässig, Frauen bei der Stellenbesetzung im Unternehmen zu bevorzugen, wenn in vergleichbaren Positionen Frauen unterrepräsentiert sind. Andererseits folgt nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allein dem Umstand, dass Frauen in einer Position unterrepräsentiert sind, noch nicht, dass von einer Diskriminierung ausgegangen werden muss.

Oft kommt es zu Streitigkeiten über die Frage, ob die Bevorzugung eines männlichen Mitarbeiters bei einer Beförderungentscheidung auf der geschlechtsbezogenen Diskriminierung einer weiblichen Konkurrentin beruht. Auch beim beruflichen Aufstieg gilt das Verbot der geschlechtsbezogenen Benachteiligung.

Umstritten und noch nicht abschließend geklärt ist die Frage, welche Tatsachen eine bei einer Beförderung nicht berücksichtigte weibliche Bewerberin vor Gericht vortragen muss, damit eine geschlechtsbezogene Diskriminierung vermutet wird und daher der Arbeitgeber beweisen muss, dass seine Entscheidung diskriminierungsfrei getroffen wurde.

Achtung: Fristen beachten! Nach deutschem Recht müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf Entschädigung wegen einer Diskriminierung geltend machen wollen, den Schadensersatz innerhalb von zwei Monaten nach Kenntnis von der Benachteiligung beziehungsweise nach der Ablehnung einer Bewerbung schriftlich geltend machen.

Bleibt die Geltendmachung erfolglos, muss der Anspruch spätestens innerhalb von drei Monaten nach der Geltendmachung beim Arbeitsgericht eingeklagt werden. Wer die Frist versäumt, verliert den Anspruch auf Entschädigung.

Alles, was Recht ist



DER RECHTSFALL

Leiharbeiter klagt Lohn für einsatzfreie Zeiten ein

René Schindlers Leihfirma hatte wochenlang keine Arbeit mehr für ihn. Die einsatzfreie Zeit zog sie einfach von seinem Zeitkonto ab. So wie es Leiharbeiter überall täglich erleben: Die Leihfirma wälzt ihr unternehmerisches Risiko verleiher Zeiten auf die Beschäftigten ab, die dann Zeit und Urlaub opfern sollen.

Das ließ sich Betriebswirt René Schindler nicht gefallen. Er ging zur Beratung des DGB-Rechtsschutzes und klagte: Die Leihfirma sollte ihm die abgezogene Zeit in Geld auszahlen. Dabei waren Schindlers Chancen mäßig. Bei der Verrechnung einsatzfreier Zeiten sind sich die Gerichte nicht einig. Einige entscheiden für die Leihbeschäftigten, andere geben den Leihfirmen recht.

Schindler verlor dann auch seinen ersten Prozess beim Arbeitsgericht Frankfurt. Aber er gab nicht auf und ging in die nächste Instanz, zum Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen. Das LAG gab ihm schon mal zu einem Drittel recht. Er bekam rund 500 Euro. Ohne Revision.

Doch Metaller Schindler gab sich nicht zufrieden. Über den DGB Rechtsschutz legte er Beschwerde beim Bundesarbeitsgericht (BAG) ein, bei der höchsten Instanz. Und überraschenderweise ließ das BAG die Revision zu, was es nur in Ausnahmen tut. Doch da beim BAG weitere Verfahren zur Verrechnung einsatzfreier Zeiten in Leiharbeit aufgelaufen waren, wollte das höchste Arbeitsgericht eine grundsätzliche Klärung des Problems herbeiführen.

Arbeitgeber zahlt »freiwillig« alles Dieses Grundsatzurteil wollte der Arbeitgeber vermeiden. Er zahlte in letzter Minute freiwillig alle ausstehenden Forderungen Schindlers, um den Prozess beim BAG abzuwenden: die übrigen 740 Euro Lohn plus Zinsen. Und zudem die gesamten Gerichtskosten von mehreren Tausend Euro, die ihm das BAG aufbrummte. »Die Beklagte (die Leihfirma) hat sich durch die vorbehaltlose Zahlung freiwillig in die Rolle des Unterlegenen begeben«, heißt es im Beschluss des BAG. »Sie hat damit den Rechtsstandpunkt des Klägers (Schindler) im Ergebnis hingenommen.«

Schindler und der DGB Rechtsschutz gehen daher davon aus, dass sie beim BAG gewonnen hätten und die Anwälte der Leihfirma das genau wussten. Schindler ärgert sich, dass sein Arbeitgeber sich so einfach drücken konnte. Dennoch sieht er sich als Sieger. »Ich hätte gern ein Grundsatzurteil gehabt, für alle Leiharbeiter. Aber zumindest ist für mich klar: Es lohnt sich für Leiharbeiter, gegen die Verrechnung ihrer einsatzfreien Zeiten zu klagen. Geht zu Eurer Gewerkschaft und wehrt Euch.«

► **BAG vom 7. Dezember 2016 – 5 AZR 854/15**



DISKRIMINIERUNG

Gleiches Geld für gleiche Arbeit

Hat ein Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin aufgrund geschlechtsbezogener Diskriminierung bei gleicher Arbeit einen niedrigeren Lohn gezahlt als ihren männlichen Kollegen, besteht ein Anspruch auf die vorbehaltene Leistung, also auf die Vergütungsdifferenz. Das hat das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz rechtskräftig im Fall einer Produktionsmitarbeiterin in einer Schuhfabrik entschieden, die jahrelang bei gleicher Tätigkeit einen niedrigeren Stundenlohn erhielt als männliche Kollegen. Der Stundenlohn betrug zunächst 8,45 Euro gegenüber 9,56 Euro, später 8,61 Euro gegenüber 9,66 Euro.

In seiner Begründung weist das Gericht darauf hin, dass ein Nachzahlungsanspruch auf Arbeitslohn, Urlaubsentgelt und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von insgesamt 13 374,94 Euro als Differenzbetrag für die gesetzwidrige geschlechtsbezogene Diskriminierung bestehe. Die niedrigere Entlohnung beruhe unstrittig auf dem Geschlecht und stelle daher eine unmittelbare nicht gerechtfertigte geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung dar. Bei der Forderung handele es sich um einen Erfüllungsanspruch, der nicht der Ausschlussfrist für Schadensersatzansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unterliege.

Die Nichtzulassungsbeschwerde des Arbeitgebers hat das Bundesarbeitsgericht am 16. September 2016 verworfen.

► **Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vom 13. Januar 2016 – 4 Sa 616/14**

Hinweis der Redaktion: Beschäftigte, die auf Gleichbehandlung klagen, können sich nicht darauf verlassen, dass Geld für mehrere Jahre nachgezahlt wird. Arbeitsverträge oder tarifliche Regelungen können Fristen enthalten, die Ansprüche zunichtemachen. Betroffene sollten sich daher immer von ihrer IG Metall vor Ort beraten lassen.



MUTTERSCHUTZGESETZ

Entgeltanspruch für Schwangere bei einem Beschäftigungsverbot

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben bei einem Beschäftigungsverbot ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses einen Lohnanspruch gegen den Arbeitgeber. Das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg entschied, dass der Anspruch auf Arbeitsentgelt keine vorherige Arbeitsleistung voraussetze. Es komme nur auf ein vorliegendes Arbeitsverhältnis und allein aufgrund eines Beschäftigungsverbots unterbliebene Arbeit an. Das Gericht hat die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

► **Landesarbeitsgericht
Berlin-Brandenburg vom
30. September 2016 – 9 Sa 917/16**



KRANKENVERSICHERUNG

Verbesserung für Bezieher von Waisenrenten

Waisenrentenbezieher müssen sich seit dem 1. Januar 2017 nicht mehr an den Kosten der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beteiligen. Für Waisen, die sich in Schulausbildung oder Studium befinden, gilt die Verbesserung bis zum 25. Lebensjahr, der Altersgrenze, bei der die Familienversicherung in der Krankenkasse endet. Die neue Regelung gilt für Waisen, die ausschließlich wegen des Bezugs ihrer Waisenrente krankenversicherungspflichtig sind. Bezieher, die aufgrund einer Beschäftigung oder Berufsausbildung krankenversicherungspflichtig sind, müssen weiterhin aus ihrer Waisenrente die Kranken- und Pflegeversicherung sowie den Zusatzbeitrag zahlen.

Soziale Sicherheit für Pflegendе

Wer Angehörige zu Hause pflegt, für den zahlt die Pflegekasse Beiträge zur Rentenversicherung. Zudem werden Pflegendе jetzt gegen Arbeitslosigkeit versichert. Für welche Pflegepersonen die Regelungen bei der Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung gelten, beantwortet Baustein 7, »Soziale Absicherung für Pflegepersonen«, Produktnummer 37290-67651.



Stationäre Pflege

Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung müssen Heimbewohner selbst tragen. Die Pflegekasse übernimmt nur – nach Pflegegraden gestaffelte – Leistungsbeträge für die Betreuung und Pflege im Heim. Wie hoch die Leistungen bei vollstationärer Pflege ausfallen und unter welchen Voraussetzungen das Sozialamt Kosten übernimmt, zeigt Baustein 8, »Leistungen bei stationärer Pflege«, Produktnummer 37290-67652.



Pflege Ratgeber für Angehörige

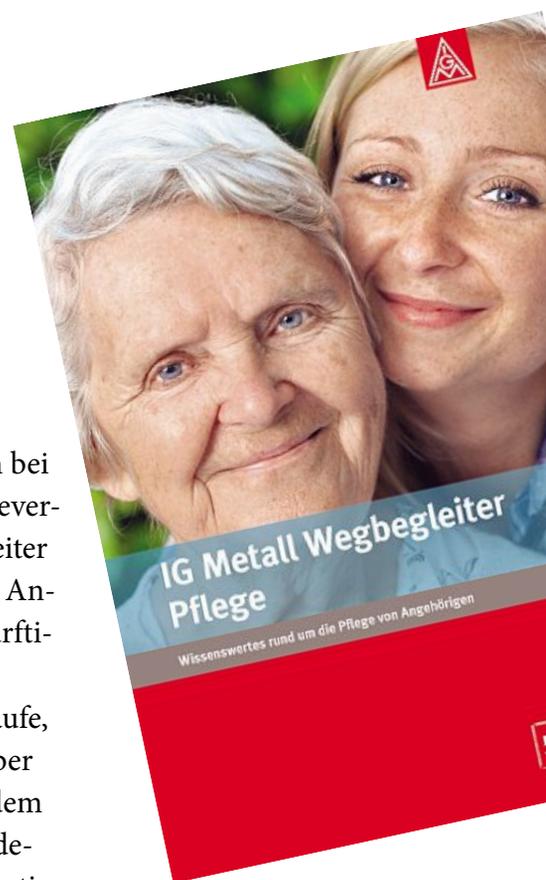
Pflege zu Hause III

Pflege- und technische Hilfsmittel sollen die Pflege erleichtern und Betroffenen mehr Selbstständigkeit verschaffen. Welche Kosten übernommen werden und was beim Antrag zu beachten ist, erklärt Baustein 6, »Entlastungsbetrag, Pflege und technische Hilfsmittel, Wohnungsanpassung«, Produktnummer 37290-67650.



Ratgeber Die IG Metall berät ihre Mitglieder auch bei Fragen rund um die Pflegeversicherung. Der »Wegbegleiter Pflege« der IG Metall gibt Angehörigen von Pflegebedürftigen einen Überblick über zentrale Regelungen, Abläufe, Ansprüche und Rechte, aber auch über Fallstricke. Zudem gibt es acht Bausteine, in denen bestimmte Aspekte vertiefend behandelt werden.

Von Antonela Pelivan



Pflege zu Hause II

Wenn pflegende Angehörige wegen Krankheit, Urlaub oder eines allwöchentlichen privaten Termins die Pflege nicht übernehmen können, zahlt die Pflegeversicherung die Kosten für eine Ersatzpflege, und zwar für insgesamt bis zu sechs Wochen im Jahr. Welche Voraussetzungen für die Verhinderungspflege gelten und wann Pflegebedürftige Anspruch auf eine Kurzzeitpflege in einer stationären Einrichtung haben, zeigt Baustein 5, »Verhinderungs-, Kurzzeit-, Tages- und Nachtpflege«, Produktnummer 37290-67649.



Pflege zu Hause I

Pflegebedürftige, die von Angehörigen oder Freunden zu Hause gepflegt werden, haben Anspruch auf Pflegegeld. Wer zu Hause von einem ambulanten Pflegedienst betreut wird, kann Pflegesachleistungen beanspruchen. Wie sich Geld- und Sachleistungen für Pflegedienste miteinander kombinieren lassen, beantwortet Baustein 4, »Pflegegeld und Pflegedienstleistungen«, Produktnummer 37290-67648.





Auszeit oder Teilzeit

Im plötzlichen Pflegefall müssen Angehörige schnell eine bedarfsgerechte Betreuung organisieren. Ausführliche Informationen zur Auszeit oder Teilzeit nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz sowie über das Pflegeunterstützungsgeld für pflegende Beschäftigte liefert Baustein 1, »Auszeit oder Teilzeit«, Produktnummer 37290-67645.

Das Hauptheft enthält übersichtliche Informationen zu Rechten, Pflichten und Verfahren bei der Pflege von Angehörigen und hat die Produktnummer 37289-67644.



Wegbegleiter bestellen

Der »Wegbegleiter Pflege« und die entsprechenden Bausteine sind einzeln oder komplett erhältlich. Mitglieder erhalten die Broschüren bei ihrer IG Metall-Geschäftsstelle oder können sie kostenfrei plus Porto im Internetshop bestellen. In der Suche immer die Produktnummer des Bausteins eingeben.

👉 igmetall.de/shop



Antrag und Vorbereitung

Wer pflegebedürftig ist und Leistungen der Pflegeversicherung erhalten will, muss dazu bei seiner Krankenkasse, die auch als Pflegekasse tätig ist, einen Antrag stellen. Was bei der Antragstellung zu beachten ist und wie sich Betroffene und Angehörige auf die Begutachtung vorbereiten können, zeigt Baustein 2, »Antragstellung und Vorbereitung auf die Begutachtung«, Produktnummer 37290-67646.



Begutachtung der Pflegebedürftigkeit

Seit 2017 gibt es ein neues Verfahren, mit dem festgestellt wird, ob und in welchem Ausmaß Pflegebedürftigkeit vorliegt. Welche Kriterien für die Beurteilung der Pflegebedürftigkeit jetzt ausschlaggebend sind und was dies für Alt- und Neufälle bedeutet, erläutert Baustein 3, »Wie Pflegebedürftigkeit festgestellt wird«, Produktnummer: 37290-67647.

Wechsel der Steuerklasse kann sich für Paare lohnen

Steuerklasse Ändern sich die Einkommensverhältnisse berufstätiger Ehegatten, kann sich ein Wechsel der Steuerklasse lohnen.

Ehegatten oder eingetragene Lebenspartner, die beim monatlichen Lohnsteuerabzug der tatsächlichen Jahressteuer möglichst nahe kommen wollen, sollten ihre Steuerklasse überprüfen. Ein Wechsel kann sinnvoll sein, wenn sich die Einkommensverhältnisse geändert haben.

Eheleute, die im Inland wohnen, nicht dauernd getrennt leben und beide Arbeitsentgelt beziehen, können entweder beide die Steuerklasse IV oder für einen die Steuerklasse III und für den anderen die Steuerklasse V wählen. Die Steuerklasse IV ist in der Regel dann günstiger, wenn die Ehepartner annähernd gleich viel verdienen. Die Steuerklassenkombination III/V empfiehlt sich hingegen, wenn ein Ehegatte zirka 60 und der andere zirka 40 Prozent des Arbeitseinkommens erzielt. Ehepaare können auch die Kombination Steuerklasse IV mit Faktor wählen. Durch den Faktor berücksichtigt das Finanzamt den Splittingvorteil bereits während des Jahres. Das heißt: Das Finanzamt errechnet zuerst die voraussichtliche Jahreseinkommenssteuerschuld des Paares. Diese wird dann durch zwölf geteilt und monatlich als Lohnsteuer einbehalten. So können Steuernachzahlungen vermieden werden.

Wechsel vor Geburt des Kindes Elterngeld und Mutterschaftsgeld richten sich nach dem Nettoeinkommen der letzten zwölf Monate vor der Geburt, und zwar dem Nettoentgelt des Elternteils, das das Kind nach der Geburt überwiegend betreuen wird. Das Nettoentgelt kann sich erhöhen, wenn man frühzeitig die Steuerklasse ändert. Je höher der Nettoverdienst, desto höher fällt das Elterngeld aus.

Die Steuerklasse kann auch die Höhe von Lohnersatzleistungen oder die Höhe des Lohnanspruchs bei der Altersteilzeit beeinflussen. Eine vor Jahresbeginn getroffene Steuerklassenwahl wird bei der Gewährung von Lohnersatzleistungen von der Agentur für Arbeit grundsätzlich anerkannt. Im Laufe des Kalenderjahrs akzeptiert die Arbeitsagentur einen Wechsel der Steuerklasse nur, wenn sie dann weniger Arbeitslosengeld zahlen muss.

Verheiratete oder verpartnerte Arbeitnehmer können den Steuerklassenwechsel bis spätestens 30. November 2017 beim zuständigen Finanzamt beantragen.

Tabellen und Infos liefert das »Merkblatt zur Steuerklassenwahl für das Jahr 2017 bei Ehegatten oder Lebenspartnern, die beide Arbeitnehmer sind« vom 18. November 2016:

👉 bundesfinanzministerium.de

➔ Suche: Merkblatt Steuerklassenwahl

Jetzt für Girls' Day bewerben

Am Girls' Day am 27. April können Mädchen in typische »Männerberufe« reinschnuppern. Betriebe bieten Tagespraktika vor allem in naturwissenschaftlich-technischen Berufen an, in denen Frauen selten arbeiten. Für den Girls' Day bekommen Schülerinnen auf Antrag schulfrei. Im Girls'-Day-Radar finden Mädchen ab Schulklasse 5 bundesweit mehr als 50 000 Plätze:

► girls-day.de

Frauen in MINT-Berufe

Junge Frauen und Mädchen ab Schulklasse 9 können über die Plattform komm-mach-mint.de ihr Praktikum in MINT-Berufen und -Studiengängen finden. MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. In diesen Berufen sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Neben Praktika findet Ihr auf der Plattform auch Broschüren und Berichte über Projekte.

► komm-mach-mint.de
→ MINT-Projekte

350 Filme zur Berufswahl

Wer den passenden Beruf sucht, findet auf der Internetseite »berufe.tv« über 350 Filme zu Ausbildungs- und Studienberufen. Die Filme begleiten Beschäftigte, Auszubildende und Studierende bei ihrer Arbeit und Ausbildung im Betrieb. Betreiber der Seite ist die Bundesagentur für Arbeit. »Berufe.tv« gibt es auch gratis als App.

► berufe.tv

Mehr Mut tut Frauen gut

Karriere Es gibt zu wenig Frauen in den Chefetagen. Beraterin Marion Knaths will das ändern. Sie trainiert Frauen und gibt Tipps, wie Frau es schafft, Projektleiterin oder Chefin zu werden, sich ein Projekt zu angeln, ihren Erfolg zu planen, und erklärt was Frauen von Männern lernen können. **Von Susanne Rohmund**

Gibt es einen einfachen Ratschlag, wie man als Frau Erfolg haben kann?

Marion Knaths: Einen einfachen Ratschlag leider nicht. Was aber sehr wichtig ist, und das rate ich Frauen und Männern immer wieder: »Sagt, was Ihr wollt!«

Was meinen Sie damit?

Knaths: Egal ob im Mitarbeitergespräch oder beim Feedback nach einem erfolgreichen Projekt: Wer konkrete Ansagen macht, wo sie oder er in ein paar Jahren stehen will, hilft der Chefin oder dem Chef beim Einschätzen der Ambitionen. Sich sichtbar machen, im Rahmen der eigenen Möglichkeit – egal ob schüchtern oder extrovertiert – ist der erste Schritt zum Erfolg. Wenn Chancen da sind, zugreifen!

Beim Miteinandersprechen fängt doch das Problem für Frauen bereits an. Die meisten Vorgesetzten sind Männer, die eine andere Sprache sprechen.

Knaths: Das ist so, meistens sind wir von männlichen Vorgesetzten umgeben und damit setzen sie auch die Rahmenbedingungen.

Also die Spielregeln?

Knaths: Ja. Und weil die meisten Gruppen von Vorgesetzten überwiegend männlich geprägt sind, sind auch ihre Spielregeln männlich. Sie spiegeln wider, wie Männer sozialisiert sind. Das heißt, es geht bei Männern meist um Wettbewerb, sie haben als Jungs Fußball

gespielt. Mädchen spielen meistens miteinander nicht gegeneinander und dieses Verhaltensmuster ist im Beruf nicht immer hilfreich.

Das ist aber sehr stereotypisch.

Knaths: So ist es aber in der Realität, auch wenn ich, Sie, Gewerkschafterinnen und viele andere Frauen es uns anders wünschen.

Jammern bringt also nix, Frauen müssen Ihrer Meinung nach die Spielregeln der Männer lernen?

Knaths: Ja. Das fängt mit der Begrüßung an und hört beim Verabschieden an der Bar nach einem langen Tag auf.

Kann ich als Frau diese ungeschriebenen Männergesetze überhaupt lernen?

Knaths: Klar. Am besten indem man zuschaut, wie Männer sich verhalten, und sich dann als Frau in die Regeln der Gruppe integriert.

Zum Beispiel?

Knaths: Begrüßungsrituale: Männer fassen sich beim Händeschütteln oft kurz an. Am Oberarm oder an der Schulter. Macht Frau das auch, wird sie von den Kollegen auf der gleichen Hierarchieebene als eine »von uns« anerkannt. Schauen Sie sich mal die Bundeskanzlerin Merkel an, Merkel

Marion Knaths berät Frauen, die mehr Erfolg im Beruf haben wollen. Auch auf Konferenzen der IG Metall gab sie mehrfach Tipps rund um den Job.

macht das bei Treffen mit anderen Staatsoberhäuptern auch so.

Klingt fast zu einfach.

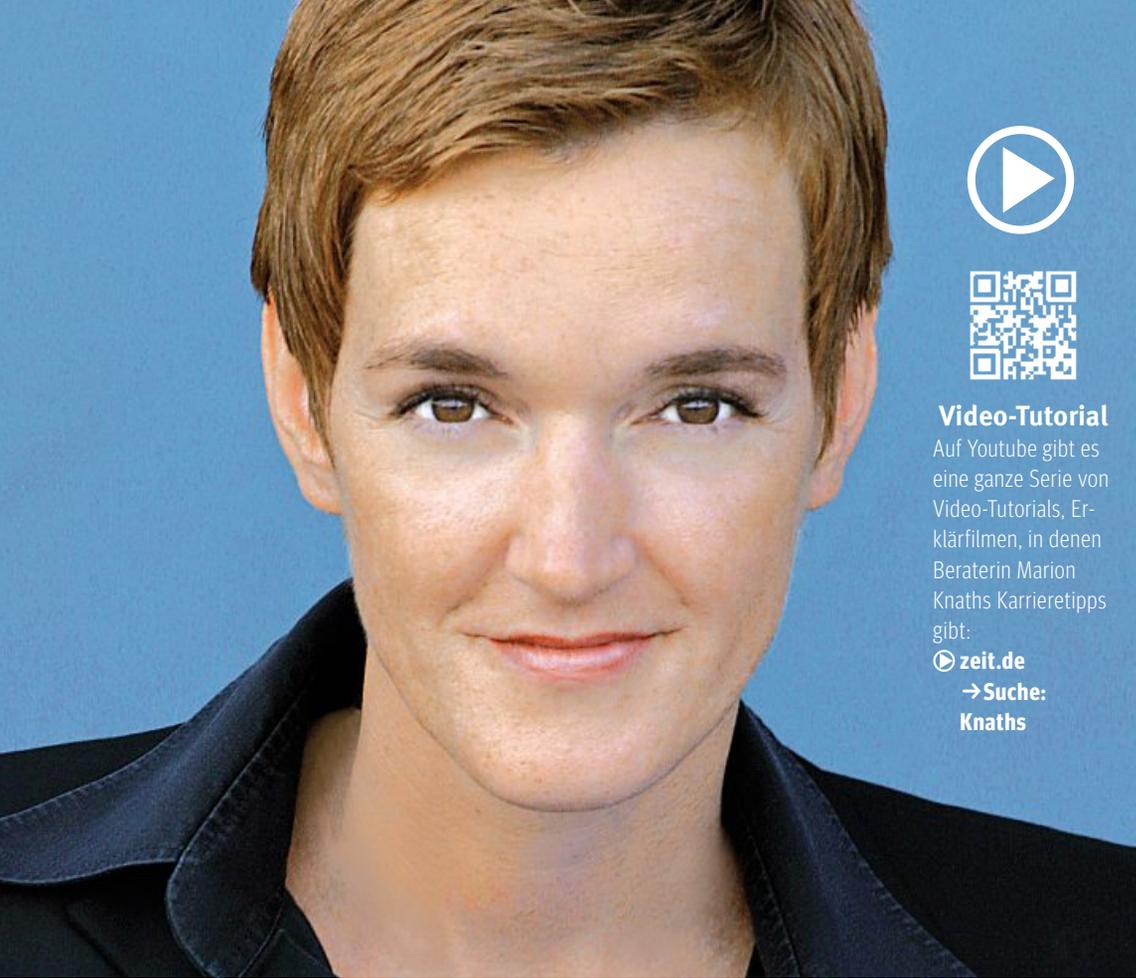
Knaths: Es ist einfach. Aber es funktioniert. Probieren Sie es aus! Und solche Verhaltensmuster gibt es viele. Zuschauen und von anderen lernen. Das halte ich für eine gute Strategie.

Frauen wollen aber nicht so sein wie Männer.

Knaths: Darum geht es nicht. Und vor allem: Das sollen sie auch nicht. Frau ist Frau. Aber als erfolgreiche Frau – und sei es nur in einem kleinen Projekt – muss ich in der Lage sein, die hierarchischen Spielregeln zu verstehen und sie für mich zu adaptieren, um wahrgenommen zu werden.

Also auch breitbeinig sitzen?

Knaths: Nein. Auf keinen Fall. Da würde eine Frau (noch) geltende Geschlechtergrenzen überschreiten, was in der Regel sanktioniert wird. Das Gleiche gilt für cholerisches Verhalten. Da gilt für uns als Frau: lieber streng als laut. Aber ich kann mir was anderes abgucken. Männer nehmen in Meetings Raum ein, und dass kann ich ebenfalls. Dafür gilt: Ellenbogen weg vom Körper, oben große Linie.



Video-Tutorial

Auf Youtube gibt es eine ganze Serie von Video-Tutorials, Erklärfilmen, in denen Beraterin Marion Knaths Karrieretipps gibt:

🔗 zeit.de
→ Suche:
Knaths

Foto: PR

Nach der Babypause wieder da

Wie gelingt es, nach der Elternzeit wieder im Betrieb Fuß zu fassen, ohne beruflich zurückzustecken?

Je länger Eltern für ihre Kinder Auszeiten nehmen, desto schwieriger wird es, wieder in den Beruf reinzufinden. Wenn Väter oder Mütter sich gut darauf vorbereiten, erleichtert das den Wiedereinstieg. Helfen können sogenannte Planungsgespräche mit Vorgesetzten, Personal-sachbearbeitern und Betriebsrat. Dabei sollten Betroffene sich über gesetzliche, tarifliche und betriebliche Möglichkeiten informieren und darüber reden, wie sie ihre Arbeitszeiten familienfreundlich gestalten können.

Anschluss halten Während der Elternzeit empfiehlt es sich, mit Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen in Kontakt zu bleiben und sich über das Geschehen im Betrieb auf dem Laufenden zu halten. Beschäftigte in Elternzeit dürfen auch an Betriebsversammlungen teilnehmen.

Eine gute Möglichkeit, beruflich den Anschluss zu halten, bieten Urlaubs- und Krankenvertretungen, die Übernahme von Projektarbeiten und Teilnahme an betrieblichen Schulungen. In der Babypause ist in Betrieben mit mehr als 15 Beschäftigten Elternteilzeit bis 30 Stunden möglich.

Eine Checkliste für werdende Eltern und Tipps rund um die Elternzeit bietet die IG Metall in ihrer »Elternmappe«. Mitglieder können das PDF hier herunterladen:

🔗 igmetall.de/eltern

Männer adressieren meist direkt die Nummer eins. Das kann ich ebenfalls tun. Ein anderes Beispiel: Ich kann meine Stimme trainieren, damit sie nicht unsicher, sondern wie eine klare Aussage klingt. Und um den Gedanken noch weiter zu verfolgen: Ich kann darauf achten, dass mein Büro so groß ist wie das meines Kollegen oder dass ich auch ein Einzelbüro habe und mein Dienstwagen so viel PS hat wie der der Männer.

Statussymbole sind Frauen meistens nicht wichtig.

Knaths: Das ist das Problem. Solche Kleinigkeiten machen aber einen gewaltigen Unterschied. Es geht nicht darum, anzugeben. Es geht darum, Signale zu senden. Und so mache ich es nicht nur mir einfacher, sondern am Ende auch meinem Team. Ich muss mich auch nicht verbiegen. Aber wenn Männer einmal in der Woche nach Feierabend oder nach der Fortbildung ein Bier trinken, dann sollte ich gelegentlich mitgehen. Auch wenn ich solche Treffen doof und langweilig finde, ist es förderlich, hin und wieder zu zeigen: »Ich gehöre dazu«. Bei solchen informellen Treffen werden oft Weichen für neue Projekte oder Jobs gestellt. Und dann lässt sich abends an der

Bar mit einem kleinen Nebensatz, ganz informell, signalisieren, dass man Interesse hat.

Sollten Frauen aufschneiden?

Knaths: Für das Angeben gilt wieder die Geschlechtergrenze. Aber ich muss ruhig, sachlich über meinen Beitrag am Erfolg des Teams sprechen. Frauen sind häufig auf der Sachebene unterwegs. Und dabei vergessen sie, dass andere diese Sachebene nicht immer so auf dem Schirm haben wie sie selbst.

Was tun?

Knaths: Immer wieder kleine Erfolgsbotschaften senden. Nach einem Meeting eine kurze E-Mail: »Wir haben heute das und das in dem Meeting durchgesetzt.« Oder »So und so ist derzeit der Stand des Projekts.« Oder: »Der erste Meilenstein wurde erfolgreich und termingenaу erreicht.« Das ist nicht nur für den eigenen Erfolg wichtig, sondern auch das stärkt das Team.

Kann man auch von Frauen etwas lernen?

Knaths: Natürlich. Aber leider gibt es nur wenig weibliche Vorbilder. Aber die, die es im direkten Umfeld gibt, von denen kann man lernen, indem man auch sie beobachtet und das eigene Verhalten spiegelt.



Zehn Tipps für mehr Erfolg im Job

1. Fleißarbeiten vermeiden und stattdessen mehr Wert auf Prestigeaufgaben legen.
2. Ende der Bescheidenheit: Die Größe des Büros und des Dienstwagens ist wichtig.
3. Charme spielen lassen? Hilft immer. Doch wenn es um Kompetenz, Leistung, Business Themen geht, muss ich auch konzentriert und seriös sprechen.
4. Erfolgsbotschaften senden: Redet über Eure Meilensteine!
5. Ansagen machen, nicht bitten.
6. Nicht zu viel lächeln.
7. Sich nicht unterbrechen lassen, sondern Blickkontakt halten und ganz ruhig weiterreden.
8. Alles Mädchenhafte im Job weglassen.
9. Einmal Rock oder Kleid – dann oft Rock oder Kleid: Wer nur bei wichtigen Terminen oder Präsentationen Rock trägt, zieht die Aufmerksamkeit auf die Beine, nicht auf die Folien.
10. Männer sprechen immer zum Chef oder zur Chefin hin. Sie wissen: Wenn er oder sie mir zuhört, hören auch alle anderen zu.



Sudoku

	3			5				8
4	7		8	VI		2	9	
5		IX	9	2	4	VII		
7				8	5			
6	2						7	9
	II		7	9	V		VIII	4
III			3	6	9			2
	9	4			2		8	1
2			IV	1		I	3	

Sudoku: raetselstunde.com

Die Lösungszahlen in den markierten Feldern als Buchstaben in die entsprechenden Kästchen eingetragen ergeben den gesuchten Begriff.

Lösungswort

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
---	----	-----	----	---	----	-----	------	----

- 1 = G
- 2 = A
- 3 = N
- 4 = U
- 5 = R
- 6 = E
- 7 = T
- 8 = A
- 9 = F

Die Preise im März

Erster Preis:
eine Powerbank
2200 mAh

Zweiter Preis:
ein IG Metall-
Fußball

Dritter Preis:
ein IG Metall-
Thermobecher

Einsenden:
Bitte das
Lösungswort bis
24. März 2017
unter Angabe von
Vor-, Nachnamen
und Adresse auf
eine Karte schrei-
ben und per Post
an: Redaktion
metallzeitung,
Preisrätsel,
60244 Frankfurt
am Main. Oder
per E-Mail an:

▶ raetsel@igmetall.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

Anschrift:

Redaktion **metallzeitung**
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main

Redaktionsleiterin:

Susanne Rohmund
(verantwortl. i. S. d. P.)

Chefredakteurin:

Susanne Rohmund

Chefin vom Dienst:

Fabienne Melzer

Redaktion:

Jan Chaberny,
Dirk Erb, Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan

Gestaltung:

Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:

Michael Schinke
Sekretariat: Beate Albrecht,
Marion Brunsfeld

▶ igmetall.de/metallzeitung

Angebot für Sehbehinderte:

metallzeitung gibt es auch als
Word- oder PDF-Datei:

▶ metallzeitung@igmetall.de

Vertrieb:

Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93-2224
Fax: 069 66 93-2538

▶ vertrieb@igmetall.de

Anzeigen:

Petra Wedel, Zweiplus
Medienagentur,
Pallaswiesenstraße 109,
64293 Darmstadt

▶ info@zweiplus.de

Druck und Versand:

apm AG, Darmstadt



Papier:

metallzeitung erscheint
monatlich. Für Mitglieder der
IG Metall ist der Bezug im
Beitrag enthalten. Das Papier,
auf dem die **metallzeitung**
gedruckt wird, besteht zu
70 Prozent aus Altpapier und
zu 30 Prozent aus FSC- und
PEFC-zertifiziertem Holz, das
aus nachhaltiger Waldbewirt-
schaftung in Süddeutschland
und in der Schweiz stammt.

ZUM FRAUMENTAG IM INTERNET



Noch mehr Informationen, Artikel
und Ratgeber für Frauen findet Ihr
unter:

▶ igmetall.de/frauen

BILDUNG IM INTERNET



Hier findet Ihr das Bildungspro-
gramm der IG Metall und einen
Ratgeber zum Bildungsurlaub:

▶ igmetall.de/bildung

DEINE GESCHÄFTSSTELLE



Hier findest Du Deine
IG Metall-Geschäftsstelle:

▶ igmetall.de/vor-ort

HIER WIRST DU MITGLIED



Hier kannst Du Mitglied
werden:

▶ igmetall.de/beitreten

LESERTELEFON

0800 446 38 25

Montag bis Freitag:
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069 66 93-20 02
▶ metallzeitung@igmetall.de

LESERBRIEFE

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