

metallzeitung



Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 70 | März 2018 | D 4713



METALL-TARIFRUNDE 2018

**MITEINANDER
ERREICHT**

**MEHR
Geld und
Zeit**

Internationaler Frauentag Rosen
zum 8. März

→ Seite 6

Thyssen-Krupp Mehr als 90 Prozent
stimmen für Tarifvertrag »Zukunft Stahl«

→ Seite 9

Bezirk

→ Seite 28

›INHALT

- 4 **Meilenstein** Vor 100 Jahren erhielten Frauen erstmals das Recht, sich an politischen Wahlen zu beteiligen.
- 6 **Tarifflicht verhindert** Die Belegschaft des Maschinenbauers Sauter holt sich ihren Tarifvertrag zurück.
- 7 **Siemens** Die Proteste gegen Werkschließungen halten an und zeigen langsam Wirkung.
- 8 **Regierungsbildung** Analyse des Koalitionsvertrags: Was aus Arbeitnehmersicht gut ist – und wo die IG Metall mehr erwartet.
- 9 **Thyssen-Krupp** Mehr als 90 Prozent der Stahlwerker stimmen für den Tarifvertrag »Zukunft Stahl«.

**Tarifrunde Metall und Elektro:
Mehr Geld und mehr Zeit**

TITEL
10 Geschafft: Mit dem neuen Tarifabschluss gibt es für die Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie deutlich mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. 1,5 Millionen Metallerrinnen und Metaller haben sich bundesweit an Warnstreiks beteiligt – und damit schließlich den Durchbruch bei den Verhandlungen ermöglicht.

Titelfoto: Heiko Stumpe

- 16 **Gleichstellung** Christiane Benner über Vereinbarkeit, Entgeltgerechtigkeit und Entwicklungsperspektiven für Frauen.
- 18 **Tarifergebnis erzielt** Auch die Beschäftigten der Holz- und Kunststoffbranche haben demnächst mehr Geld in der Tasche.
- 19 **Weltweiter Tag gegen Rassismus** Drei Metallerrinnen erzählen von ihrem Einsatz für Toleranz und Integration im Betrieb.
- 20 **Betriebsratswahlen** Zwei Betriebsrätinnen berichten über ihre Erfahrungen, ihre Ziele und was sie zu ihrer Arbeit motiviert.
- 21 **Ausbildungsbilanz** Die Zahl der Ausbildungsstellen ist zwar leicht gestiegen, liegt aber immer noch weit unter dem Bedarf.
- 22 **Recht so** Tjark Menssen erläutert, was jetzt für Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen beim Mutterschutz gilt.
- 23 **Rechtsfall** Die Beschäftigten eines Holzverarbeiters gewinnen vor dem Bundesarbeitsgericht ihre Kündigungsschutzklage.
- 24 **Alterssicherung** Was Frauen jetzt tun können, um im Alter mehr Rente zu bekommen.
- 25 **Ratgeber** Ein neuer Infolyer erklärt alles Wichtige zum Entgelttransparenzgesetz.
- 26 **Berufsporträt Zerspanungsmechaniker** Wer handwerkliches Geschick und technisches Verständnis mitbringt, ist hier richtig.
- 27 **Impressum**
- 28 **Aus den Bezirken**
- 30 **Lokales/Karikatur**

›REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:
15. Februar 2018



**Internationaler
Frauentag**

Am 8. März feiern Frauen und Männer weltweit den Internationalen Frauentag. Für uns jedes Jahr aufs Neue ein Anlass, in der Märzangabe der metallzeitung uns mit Themen für Metallerrinnen zu beschäftigen, etwa warum sich Frauen als Betriebsrätinnen engagieren und worauf sie bei der Rente achten sollen. Mehr zum Frauentag:
→ Seite 6



BR-Wahlen Eine Betriebsrätin der älteren Generation geht in den Ruhestand, eine junge kandidiert zum ersten Mal. Was die beiden jetzt bewegt. → Seite 20

›LESERBRIEFE

Absolutes Chaos droht

metallzeitung 2/2018

»Stichwort Blaue Plakette«

Fahrverbote oder Blaue Plakette – für mich als Fahrer eines Dieselfahrzeugs ist klar: Blaue Plakette. Ich unterstütze auf jeden Fall die Position der IG Metall. Wenn die Politik nicht bald entscheidet, droht uns allen das absolute Chaos. Mein Auto entspricht der Euro-5-Norm. Sollte ich nicht mehr nach Stuttgart, Ludwigsburg oder Kiel fahren dürfen, ist

mein Fahrzeug wertlos. Es hatte einen Neuwert von 60 000 Euro und sollte mein Fahrzeug für den Ruhestand sein. Als Rentner sind mir Neukauf oder Umrüstung finanziell nicht mehr möglich ohne steuerliche Entlastung oder Förderung. Wenn die Blaue Plakette oder Ihre anderen Lösungsvorschläge nicht umgesetzt werden, kommt das einer Enteignung und Einschränkung der Mobilität gleich.

Manfred Gauder, per E-Mail

›LESERFOTO



Foto: Jörg Albrecht

**Voller Einsatz
beim Küsten-
aktionstag**

Kreativ beim Warnstreik Das Anliegen von Nike Benten und Bettina Lunau ist nicht zu verkennen: Die beiden Metallerrinnen aus Lübeck machen sich für bessere Arbeitszeitregelungen stark – und sind dafür richtig kreativ geworden. Insgesamt haben sich 1,5 Millionen Metallerrinnen und Metaller an Warnstreiks beteiligt.



Illustration: Stephanie Brittmacher

Rente Viele Frauen sind finanziell schlecht fürs Alter aufgestellt. Wie sich die Altersversorgung verbessern lässt. → Seite 24



Foto: Simona Kehl

Zerspanungsmechaniker/in Anspruchsvoller Beruf mit guten Verdienstmöglichkeiten. Warum er auch für Frauen spannend ist. → Seite 26

Nicht nachvollziehbar

metallzeitung 2/2018

»Alternative Lösungen gesucht«

Seit die Abbaupläne von Siemens bekannt geworden sind, verfolge ich die Entwicklung unserer Gegenwehr mit großem Interesse. Dabei verwundert mich eines immer wieder: Siemens will rund 6900 Arbeitsplätze abbauen, davon die Hälfte außerhalb Deutschlands. Das aber scheint bei der Organisation des Widerstands keine Rolle zu spielen. Wir kämpfen offenbar gegen einen internationalen Konzern nur im deutschen Rahmen.

Das aber kann leicht dazu führen, dass der Konzern die Standorte in einen internationalen Konkurrenzkampf untereinander treibt: Es wird entweder versucht, möglichst weitreichende Zugeständnisse hier zum Standard für

alle anderen zu machen – beziehungsweise die schwächsten Standorte, was das objektive und subjektive Widerstandspotenzial angeht, werden schließlich geschlossen. Eine Verengung des Protests ausschließlich auf den deutschen Rahmen ist für mich nicht nachvollziehbar.

Alexander Schauenburg, per E-Mail

Gespräch einfordern

metallzeitung 2/2018

»Auf Augenhöhe mit dem Chef«

Mit großem Interesse habe ich Ihren Artikel über das Thema »Mitarbeitergespräch« gelesen. Ihr Artikel hat mich motiviert, meine Chefin diesbezüglich auch einmal anzusprechen, da wir aktuell so etwas bei uns gar nicht durchführen.

Daniel, per E-Mail

»GEWONNEN

Januar-Rätsel

Lösungssumme: »96«

1. Preis: Marcel Loncar, Leinfelden-Echterdingen
2. Preis: Irene Riebe, Apen
3. Preis: Gonne Leba, Husum

»EDITORIAL



Foto: Carmen Jaspersen/dba/pa

Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall

Frauen und Männer – gemeinsam stärker

Gelungen Vor 100 Jahren wurde das Frauenwahlrecht eingeführt. Und seit 127 Jahren bestimmen Frauen Gewerkschaftspolitik erfolgreich mit.

Aus vielen Gesprächen mit Metallerinnen und Metallern weiß ich: Die klassische Rollenverteilung zwischen Mann und Frau hat sich verändert. Das alte Modell »Mann arbeitet, Frau bleibt zu Hause« bildet die Realität immer weniger ab, auch aus finanziellen Gründen. Dennoch dauert es nach Berechnungen des Global Gender Gap Reports noch 100 Jahre, bis Gleichstellung weltweit erreicht ist. So lange warten wir nicht! Es ist unsere Aufgabe, auf Veränderungen die richtigen Antworten zu finden. In der Politik, bei Tarifverhandlungen und in den Betrieben.

Der neue Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie bringt mehr Geld und mehr selbstbestimmte Arbeitszeit. Vielen Dank an die 1,5 Millionen Frauen und Männer, die sich an den Warnstreiks und erstmals an ganztägigen Warnstreiks beteiligt haben. Gesetze wie das neue Entgeltgleichheitsgesetz werden wir nutzen, um Lohndiskriminierung von Frauen abzubauen. Das Gesetz für befristete Teilzeit muss endlich kommen.

Schritt nach vorn Gerade weil die IG Metall immer wieder wichtige Fortschrittsimpulse setzt, blicken wir auf eine traditionsreiche, 127-jährige Geschichte zurück. Bei unseren Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag am 8. März erinnern wir an die Einführung des Frauenwahlrechts vor genau 100 Jahren. Engagierte Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter haben es erkämpft. Diese historische Erfahrung bestätigt sich immer wieder aufs Neue: Was uns zusteht, bekommen wir nur, wenn wir es uns holen. Frauen und Männer schaffen das am besten gemeinsam. Deshalb ist es gut, wenn unsere männlich geprägte IG Metall immer weiblicher wird. Viele Kolleginnen engagieren sich in unseren Gremien und in Betriebsräten. Vor allem junge Frauen treten in unsere Organisation ein. Das macht die IG Metall vielfältig und stärker. Kraft ist der Garant für unsere Durchsetzungsfähigkeit. Ohne Dich kein Wir!

Christiane Benner

Seit 100 Jahren haben Frauen in Deutschland das Recht zu wählen

Aus heutiger Sicht klingt es beinahe wie Satire. Es entspreche nicht der natürlichen Bestimmung der Frau. Politik sei Sache des Mannes und im Übrigen seien verheiratete Frauen eins mit ihrem Mann und hätten nur einen gemeinsamen Willen nach außen. In politischen Dingen werde die Frau daher von ihrem Mann vertreten.

Frauen stießen mit ihrer Forderung nach einem Wahlrecht lange auf heftigen Widerstand. Erst vor 100 Jahren, als Deutschland nach dem Ersten Weltkrieg zusammenbrach, erhielten sie das Recht, zu wählen und sich selbst wählen zu lassen.

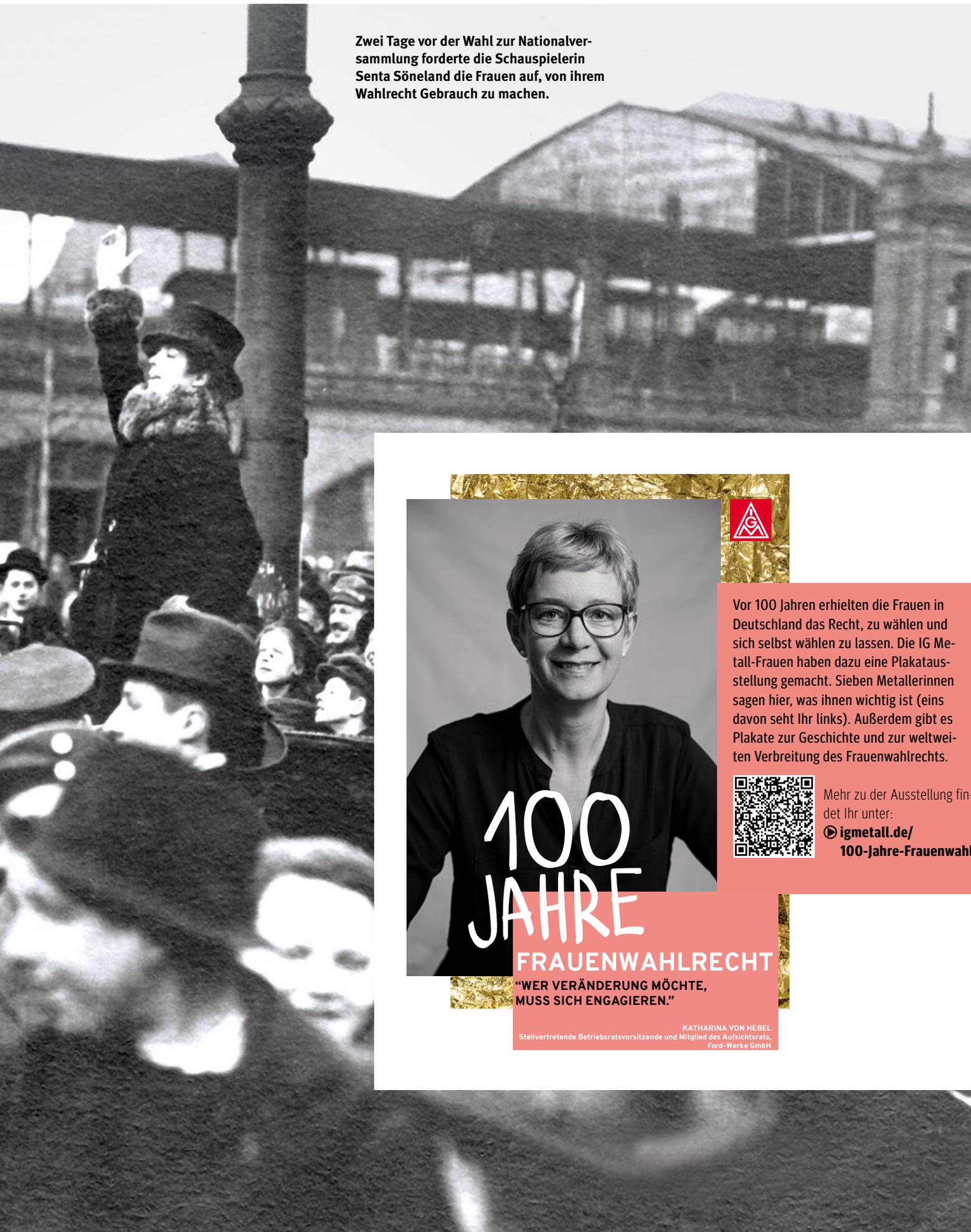
Mit einer Hand auf dem Rücken Mit der Industrialisierung brachen alte Familienstrukturen auf. Frauen mussten in den Fabriken arbeiten, weil der Lohn eines Arbeiters keine Familie ernährte. Sie traten den Arbeiterbewegungen bei und forderten ökonomische und politische Rechte für sich. Dabei kämpften sie nicht nur gegen bestehende Strukturen, sondern manchmal auch gegen Gewerkschafter und ihre eigenen Ehemänner. Frauen wurden schlechter bezahlt und galten manchen als Lohndrückerinnen. Eine englische Frauenrechtlerin beschrieb es als einen Kampf mit einer Hand auf dem Rücken: »Öffentliche Missbilligung kann man aushalten, aber der Ärger zu Hause, der Preis, den viele von uns bezahlen mussten, war eine sehr bittere Sache.«

Aber es gab auch Unterstützung. Arbeiter streikten für das Frauenwahlrecht und die Sozialdemokraten hatten es seit 1891 in ihrem Erfurter Programm. Die wichtigste Kundgebung für das Frauenwahlrecht war der erste Internationale Frauentag im März 1911. Im November 1918 erhielten Frauen in Deutschland das aktive und passive Wahlrecht. In einigen anderen westeuropäischen Ländern dauerte es noch länger. In Großbritannien etwa bis 1928, in Frankreich bis 1945 und Schweizerinnen mussten sogar bis 1971 warten, ehe sie das Wahlrecht erhielten.

Fabienne.Melzer@igmetall.de



Zwei Tage vor der Wahl zur Nationalversammlung forderte die Schauspielerin Senta Söneland die Frauen auf, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.



FRAUENWAHLRECHT

“WER VERÄNDERUNG MÖCHTE,
MUSS SICH ENGAGIEREN.”

KATHARINA VON HEBEL
Stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und Mitglied des Aufsichtsrats,
Ford-Werke GmbH

Vor 100 Jahren erhielten die Frauen in Deutschland das Recht, zu wählen und sich selbst wählen zu lassen. Die IG Metall-Frauen haben dazu eine Plakatausstellung gemacht. Sieben Metallerinnen sagen hier, was ihnen wichtig ist (eins davon seht Ihr links). Außerdem gibt es Plakate zur Geschichte und zur weltweiten Verbreitung des Frauenwahlrechts.



Mehr zu der Ausstellung findet Ihr unter:

igmetall.de/
100-Jahre-Frauenwahl



Tarifflucht beendet: Streik bei Sauter erfolgreich

Fünf Streiktage waren nötig, dann hatten sie den Arbeitgeber soweit: Bei Sauter Feinmechanik gilt ab sofort wieder ein Tarifvertrag mit der IG Metall. Michael Bidmon, Verhandlungsführer der IG Metall, ist erleichtert: „Ohne die Entschlossenheit der Belegschaft hätten wir das nicht geschafft. Die Beschäftigten haben allen Grund stolz zu sein.“

Sauter Feinmechanik war im Sommer 2017 aus dem Arbeitgeberverband ausgetreten. Das hatte zur Folge, dass die Tarifbindung bei dem Metzinger Maschinenbauer zum Ende des Jahres 2017 auslief (metallzeitung berichtete). Die IG Metall forderte die Geschäftsführung daraufhin mehrfach zu Verhandlungen auf. Doch der Arbeitgeber schaltete auf. Die Belegschaft ließ sich das nicht gefallen und sprach sich für Streik aus. 92,7 Prozent der IG Me-

tall-Mitglieder im Betrieb stimmten bei der Urabstimmung dafür, die Arbeit niederzulegen. Das sind deutlich mehr als die 75 Prozent, die für einen Erzwängungsstreik vorgeschrieben sind.

Streiks zeigten Wirkung Seit dem 1. Februar stand die Produktion immer wieder tageweise still. Dieser Druck aus der Belegschaft zwang den Arbeitgeber doch an den Verhandlungstisch und schließlich zum Einlenken: Sauter hat wieder einen Tarifvertrag. Gute Arbeitsbedingungen und eine faire Bezahlung sind für die 340 Beschäftigten gesichert.

Mehr Informationen zum Thema Tarifbindung:
[igmetall.de/tarifbindung](https://www.igmetall.de/tarifbindung)

Mit Rosen zum Frauentag für die IG Metall begeistern

Frauen bekommen von ihrem Betriebsrat am Internationalen Frauentag am Werkstor oder bei einem Rundgang durch den Betrieb eine Rose geschenkt: »Mit der Rose fragen wir ›Willst Du mit uns gehen‹ und Dich gemeinsam mit der IG Metall für Deine Themen einsetzen?«, sagt Christiane Benner, die Zweite Vorsitzende. Der Blumengruß ist Ausdruck der Wertschätzung und steht dafür, dass Gleichstellung ein wichtiges betriebliches Thema ist. »Frauen sind aktiv als Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen. Jedes Jahr steigt die Zahl der betrieblichen Aktionen zum Frauentag. Das ist ein tolles Signal. Wir treffen den Nerv der Zeit und mehr Frauen schließen sich der IG Metall an«, so Benner.

[igmetall.de/Gleichstellung](https://www.igmetall.de/Gleichstellung) → Frauen

Der Frauentag am 8. März – ein guter Anlass, um Kolleginnen für die IG Metall zu begeistern.



Gewerkschafter bespitzelt

Weil sie ihn »verfassungsfeindlicher Umtriebe« verdächtigten, haben Verfassungsschutz und Polizei in Niedersachsen jahrelang den Metaller Lennard Aldag bespitzelt. Aldag, der als Gewerkschaftssekretär bei der IG Metall Celle-Lüneburg arbeitet, engagiert sich in gewerkschaftlichen Netzwerken gegen die rechte Szene, er hat sich an Aktionen gegen Aufmärsche von Neonazis und gegen die NPD beteiligt. Für den Verfassungsschutz machte ihn das offenbar verdächtig.

Der Eifer der Verfassungsschützer ging noch weiter: Mehrmals informierten sie Firmenleitungen über geplante gewerkschaftliche Aktionen, in denen es um nichts anderes ging, als Tarifverträge durchzusetzen.

Warum Aldag – zwischen 2011 und 2013 – zum Beobachtungsobjekt wurde, erfuhr er nie. Die Verfassungsschützer weigerten sich, darüber Auskunft zu geben. Wohl, »um sich unangreifbar zu machen«, vermutet Aldags Anwalt Sven Adam. Für den Gewerkschaftssekretär ist dieses Verhalten »ein Skandal«.

»Wir arbeiten als Gewerkschafter in einer Demokratie; wir gehören nicht überwacht«, sagt er. Immerhin hat der Geheimdienst irgendwann selbst eingeräumt, dass es rechtswidrig war, Informationen über Aldag zu speichern. Das Verwaltungsgericht in Lüneburg hat das vor Kurzem noch einmal bestätigt: Auch die Polizei hätte keine Daten über ihn an den Verfassungsschutz weitergeben dürfen.

3 Fragen an Imke Müller

Wahnsinn stoppen Bei ihrer Recherche sprach Imke Müller-Hellmann weltweit mit vielen Frauen, die Kleider nähen.

Ihr Buch »Leute machen Kleider« ist eine Reise durch die globale Textilindustrie. Was haben Sie dort erlebt?

Imke Müller-Hellmann: Ich habe schreckliche Fabriken gesehen, wo Arbeiterinnen sechs Tage lang jeweils zwölf Stunden monoton schuften müssen. Nicht mal zum Essen und Schlafen verlassen sie den Betrieb. Wenn der Auftrag fertig werden muss, streicht der Chef auch noch den einzigen freien Tag der Woche. Der Druck der Textilkonzerne ist immens und wird an die kleinsten Rädchen im System weitergegeben.

Wehren sich die Beschäftigten?

Müller-Hellmann: Manche ja, zum Beispiel in Bangladesch. Bei der Textilgewerkschaft in Dhaka wurde mir klar, wie wichtig die Unterstützung von außen ist. Zwei chinesische Arbeiterinnen berichteten dagegen mit Stolz, wie flink sie sind und 300 Boxershorts pro Stunde schaffen. Sie hinterfragen nicht, dass ihr Lohn pro Stück und nicht pro Arbeitsstunde bemessen wird.

Was muss sich ändern, damit sich die Lage der Textilarbeiterinnen bessert?

Müller-Hellmann: Sie brauchen nicht nur höhere Mindestlöhne, sondern einen sogenannten Living Wage, der für Essen, Miete, Schulgeld und Rente reicht. Gewerkschaften vor Ort müssen gestärkt werden. Wir als Käufer sollten die Marken unterstützen mit fairen Arbeitsbedingungen bei Zulieferern. Aber fairer Konsum allein kann den Wahnsinn nicht stoppen. Da muss die Politik eingreifen.

► igmetall.de/Themen → Internationales



Foto: privat

Buchautorin Imke Müller-Hellmann kritisiert die Profitgier der Textilindustrie.



Gemeinsam gegen die Abbaupläne: Beschäftigte demonstrieren vor der Siemens-Hauptversammlung.

Foto: Renata Stubic/IG Metall

Siemens: Proteste zeigen Wirkung

Beschäftigte demonstrieren gegen Abbau und bekommen Unterstützung von Aktionären

Die anhaltenden Proteste zeigen Wirkung: Zwar hat Siemens offiziell seine Ankündigung, aufgrund von Problemen in der Kraftwerks- und in der Antriebssparte weltweit rund 6900 Arbeitsplätze zu streichen, nicht zurückgenommen. Allerdings sendet Joe Kaeser auch gegenläufige Signale: So rückt der Siemens-Chef weiter von der ursprünglich geplanten Schließung des Standorts in Görlitz ab. Auf die Frage, ob das Werk doch nicht geschlossen werde, sagte Kaeser Anfang Februar: »Wenn überhaupt, dann wäre das nicht vor 2023. Was danach ist, müssen wir sehen.«

Ob und inwieweit es gelingt, in Görlitz und an den anderen betroffenen deutschen Standorten die angekündigten Schließungen und Personalabbaupläne zu verhindern, wird sich zeigen. Seit Mitte Januar laufen ergebnisoffene Sondierungs-

gespräche zwischen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite. Für die IG Metall ist dabei klar: Es geht um neue Kompetenzen für die einzelnen Standorte. Die Schließungspläne des Vorstands sind keine Verhandlungsgrundlage.

Solange diese nicht vom Tisch sind, hält der Protest gegen den geplanten Kahlschlag an. Bei der Siemens-Hauptversammlung Ende Januar protestierten rund 300 Beschäftigte vor und in der Münchner Olympiahalle. Dabei bekamen sie ungewohnte Unterstützung: In großer Einigkeit mahnten Sprecher aller wichtigen Fondsgesellschaften den Siemens-Chef, nicht voreilig Standorte zuzumachen und unvermeidbaren Stellenabbau sozialverträglich und im Konsens zu gestalten.

IG Metall für Toleranz und Wertschätzung im Betrieb

Seit Monaten zieht die #metoo-Debatte ihre Kreise und zeigt, dass es immer wieder zu sexuell übergriffigem Verhalten in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz kommt. Die Haltung der IG Metall dazu ist klar und fußt auf ihrer Satzung. Dort heißt es: Die IG Metall fördert aktiv die Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft und Betrieb, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität. In zahlreichen Betriebsvereinbarungen sind weitere Regeln zu partnerschaftlichem Verhalten im Betrieb festgelegt, etwa dass niemand durch Wort, Bild, Gesten oder Handlungen sexuell belästigt oder diskriminiert werden darf. Wer sich nicht daran hält, verletzt den Betriebsfrieden, was mit disziplinarischen Maßnahmen geahndet werden kann. Neben Maßnahmen im konkreten Fall geht es auch um die Prävention von übergriffigem Verhalten, denn sexuelle Belästigung gefährdet die Gesundheit. Betriebsräte oder betriebliche Beratungsstellen stehen beratend und unterstützend zur Seite.

Neue Groko: der Koalitionsvertrag im IG Metall-Check

Foto: Key Niefeld/dpa/pa

Regierungsbildung Das bietet der neue Koalitionsvertrag von Union und SPD für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

14 Kapitel, 177 Seiten In ihrem Koalitionsvertrag haben sich Union und SPD einiges vorgenommen. Der Vertrag ist das Arbeitsprogramm für eine neue Große Koalition – ob es dazu kommt, hängt vom Votum der SPD-Mitglieder ab. Doch was bietet der Koalitionsvertrag für die Beschäftigten? Für Eltern, für Rentner, für Auszubildende?

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, kommt zu einem klaren Urteil: »Rente, Weiterbildung, Parität – das sind drei dicke Pluspunkte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.« Nicht zuletzt begrüßt Hofmann das klare Bekenntnis zu Europa. Denn: »Deutschland profitiert wie kein anderes Land von der Europäischen Union.«

Die Pluspunkte für Beschäftigte im Überblick

■ **Bildung** Digitalisierung und Globalisierung bringen Umbrüche in der Arbeitswelt. Um sie zu bewältigen, sind Bildung und Weiterbildung unerlässlich. Union und SPD planen in diesem Bereich zahlreiche Maßnahmen: bessere Ausstattung der Berufsschulen, Verbesserungen bei BAföG und Aufstiegs-BAföG, Steuerfreiheit für Arbeitgeberzuschüsse zur Weiterbildung, eine nationale Weiterbildungsstrategie für Arbeitnehmer und Arbeitssuchende, Stärkung des Initiativrechts der Betriebsräte für Weiterbildung.

■ **Betriebsräte, Mitbestimmung, Tarifbindung** Die Gründung und Wahl von Betriebsräten soll erleichtert werden. Das vereinfachte Wahlverfahren wird für alle Betriebe mit fünf bis 100 wahlberechtigten Beschäftigten verpflichtend. Betriebe bis 200 Wahlberechtigte sollen das vereinfachte Verfahren ebenfalls anwenden

können. Verlagern Unternehmen ihren Sitz ins Ausland, sollen deutsche Vorschriften über die Mitbestimmung gesichert werden. Auch die Tarifbindung soll gestärkt werden. Wie das geschehen soll, bleibt allerdings noch offen, konkrete Maßnahmen fehlen.

■ **Rente** Das Rentenniveau soll bis 2025 bei 48 Prozent stabilisiert werden, der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung nicht über 20 Prozent des Bruttolohns steigen. Eine Grundrente wird eingeführt, die um 10 Prozent über der Grundsicherung im Alter liegen soll. Die Erwerbsminderungsrente wird verbessert.

■ **Krankenversicherung** Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen die Krankenkassenbeiträge künftig wieder zu gleichen Teilen tragen (Parität). Bislang waren die Beiträge der Arbeitgeber gedeckelt. Beschäftigte mussten steigende Zusatzbeiträge allein bezahlen. Die Wiederherstellung der Parität haben die Gewerkschaften lange gefordert.

■ **Verkehrs- und Energiewende** Beide Megaprojekte sollen mit den Gewerkschaften gemeinsam gestaltet werden. Verstärkte Investitionen in die Infrastruktur sind geplant – zum Beispiel in Ladepunkte für E-Autos und für den Internetausbau.

■ **Steuern und Investitionen** Steuerliche Maßnahmen, die die ungleiche Einkommens- und Vermögensverteilung reduzieren, finden sich nicht. Dagegen soll die schwarze Null weiter als Haushaltsziel gelten. Notwendige Zusatzinvestitionen in Infrastruktur und Bildung unterbleiben daher.

■ **Familie und Beruf** Die Vereinbarkeit von

Job und Familie soll verbessert werden, zum Beispiel durch Kita-Ausbau und einen Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung im Grundschulalter. Ein Recht auf befristete Teilzeit ist geplant. Das Kindergeld wird in zwei Stufen um insgesamt 25 Euro pro Kind und Monat erhöht.

■ **Befristung** Die sachgrundlose Befristung wird eingeschränkt: Arbeitsverträge dürfen nur noch auf 18 statt auf 24 Monate befristet werden, Firmen dürfen nur noch eine kleine Zahl der Beschäftigten grundlos befristeten, Kettenbefristungen sollen entfallen. Das ist positiv, auch wenn die IG Metall die komplette Abschaffung der sachgrundlosen Befristung fordert.

Offene Fragen Zu einigen Themen steht nichts Konkretes im Koalitionsvertrag. Stattdessen sollen Kommissionen Konzepte erarbeiten – zum Beispiel für die Rentenpolitik nach 2025 oder die Mobilität der Zukunft. Es besteht die Gefahr, dass notwendige Entscheidungen vertagt werden. Positiv: Die Gewerkschaften werden einbezogen. Das schafft Gehör für die Anliegen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Fazit von Jörg Hofmann Fakt ist, bei aller berechtigten Kritik in Einzelpunkten: Derzeit ist keine politische Mehrheit erkennbar, die mehr für die Beschäftigten bringt. »In vielen Bereichen wird es noch heftige Debatten geben – aber das soll es ja auch. Wir wollen, dass endlich wieder deutlich wird, für was die Parteien stehen. Am Ende wird es aufs Kleingedruckte ankommen. Deshalb werden wir uns einbringen und – wie schon im Bundestagswahlkampf – Forderungen in den Mittelpunkt stellen, die die Beschäftigten sicher, gerecht und selbstbestimmt durch die Transformation der Industrie bringen. Und zwar alle!«

Thyssen-Krupp: Über 90 Prozent sagen Ja

Stahl-Beschäftigte von Thyssen-Krupp stimmen für Zukunfts-Tarifvertrag. Er bietet Schutz im Falle einer Fusion mit Tata.

Die Vertrauensleute der IG Metall in den Duisburger Stahlwerken Hamborn und Beeckerwerth hatten in den vergangenen beiden Monaten einiges zu tun. Sie richteten 81 Wahllokale ein, verteilt über den ganzen Betrieb. In ihnen konnten die Gewerkschaftsmitglieder des mit rund 13 000 Beschäftigten größten Stahlstandorts von Thyssen-Krupp (TK) zwei Wochen lang, vom 22. Januar bis 3. Februar, abstimmen. Wer nicht im Betrieb war, konnte das online tun. Die IG Metall hatte ihre Mitglieder in Duisburg und den anderen deutschen TK-Stahlstandorten – insgesamt rund 21 000 von 27 000 Beschäftigten – aufgefordert, über einen Tarifvertrag »Zukunft Stahl« mitzuentcheiden. Den hatte sie kurz vor Weihnachten mit der TK-Konzernleitung ausgehandelt. Nur wenn in jedem der 13 Standorte eine Mehrheit für ihn stimmt, wollte die IG Metall ihre Tinte unter den Vertrag setzen.

Knapp unter 100 Die Belegschaften gaben grünes Licht. Eine überwältigende Mehrheit von 92,2 Prozent votierte für den Tarifvertrag. In den einzelnen Werken lag die Zustimmungquote zwischen 86,7 und sage und schreibe 99 Prozent. 71,3 Prozent der IG Metall-Mitglieder haben sich an der Wahl beteiligt. Der Vertrag und dass die IG Metall die Beschäftigten darüber entscheiden ließ, dies beides kam so gut an, dass die IG Metall allein in der Zeit der Ab-



Foto: Thomas Range

Die IG Metall-Mitglieder in Duisburg und an den anderen Stahlstandorten von Thyssen-Krupp stimmten über den Zukunftstarifvertrag ab: rund 21 000 Beschäftigte.

stimmung 550 neue Mitglieder gewann – in einer Branche, in der bereits rund 90 Prozent gewerkschaftlich organisiert sind.

Der Grund dafür, dass die IG Metall über einen Tarifvertrag verhandelte, ist der Plan von Thyssen-Krupp, die Stahltochter mit dem indischen Unternehmen Tata zu verschmelzen. IG Metall und Beschäftigte wehrten sich dagegen. Sie befürchteten, dass TK sich aus der Verantwortung für seine Stahlsparte stellen will und Standorte und Tausende Arbeitsplätze gefährdet sind. Der Vertrag, den die IG Metall nach schwierigen Verhandlungen durchsetzte, garantiert an allen Standorten neun Jahre lang sichere Arbeits-

plätze; bis 2026 gibt es keine betriebsbedingten Kündigungen, alle Standorte bleiben erhalten, pro Jahr werden mindestens 400 Millionen Euro in ihre Zukunft investiert. Und TK bleibt langfristig an der Stahlsparte beteiligt.

Lange Zeit Sicherheit »Im Großen und Ganzen sind wir sehr zufrieden«, sagt Klaus Wittig, Leiter der Vertrauensleute in Duisburg Hamborn/Beeckerwerth. »Wann setzen wir schon mal einen Tarifvertrag durch, der so lange Sicherheit bietet?«

Mit ihrem Ja stimmten die Beschäftigten nicht dem Joint Venture zu, sondern nur einem Vertrag, der sie in einem solchen Fall schützt. Klaus Wittig zweifelt daran, dass sich der Zusammenschluss verhindern lässt. Ob er kommt, entscheidet letztlich der Aufsichtsrat. Wie die Arbeitnehmervertreter sich darin positionieren, ist offen. Das hängt auch davon ab, ob die Fusion wirtschaftlich tragfähig ist. Dazu werden auf Druck der IG Metall Gutachten erstellt. »Die jüngeren Kolleginnen und Kollegen fragen sich natürlich schon: Was ist nach 2026?«, sagt Wittig. »Wir müssen die Zeit bis dahin nutzen und kämpfen, damit die Beschäftigten auch nach 2026 noch eine Zukunft haben.«

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Hier findest Du weitere Informationen:

👉 igmetall.de/stahl

Vereinbarkeit für alle in Europa

Die Europäische Union hat sich das Ziel gesetzt, die Gleichstellung von Frauen und Männern verstärkt zu fördern. Um dieses allgemeine Ziel zu konkretisieren, hat die Kommission der Europäischen Union (EU) jetzt eine Richtlinie zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vorgeschlagen. Der Entwurf soll Beschäftigten in ganz Europa helfen, wenn sie Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Er gibt mehr Wahlmöglichkeit und misst der Rolle der Männer besondere Aufmerksamkeit bei. Er sieht

etwa einen Vaterschaftsurlaub vor und das individuelle Recht auf mindestens vier Monate Elternzeit. Er ist bisher der einzige legislative Vorstoß, um die Ende letzten Jahres beschlossene europäische Säule sozialer Rechte zu konkretisieren.

Der Entwurf beschreibt Mindeststandards für ganz Europa. In Deutschland und einigen anderen Ländern gelten bereits höhere. Die geplante Richtlinie darf nicht zu Rückschritten hinter das bereits Erreichte führen. Für Europa insgesamt ist der Entwurf aus Sicht der

IG Metall ein Fortschritt. Er stärkt die soziale Dimension Europas und gleicht Länder mit bisher niedrigen Schutzrechten an solche mit weiterreichenden Rechten an. »Damit spüren Millionen Menschen die Vorteile Europas im eigenen Leben, wenn sie mehr Zeit für ihre Kinder haben und dabei besser abgesichert sind als zuvor«, sagt Wolfgang Lemb, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

👉 igmetall.de/

Themen

→ Internationales

Neue Liste zu Kühlschmierstoffen

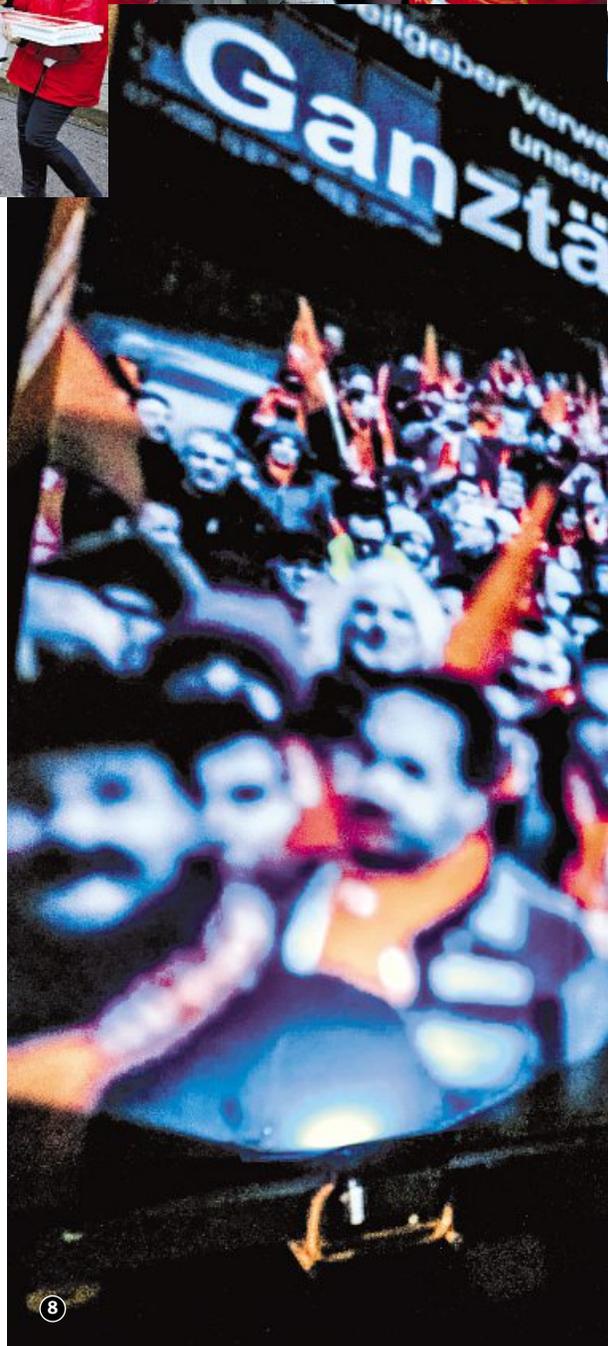
In der Metallindustrie wird gedreht, gefräst, gebohrt, geschliffen. Dabei werden Kühlschmierstoffe eingesetzt. Manche von ihnen können krank machen. Die »Stoffliste Kühlschmierstoffe«, die die IG Metall mit dem Verbraucherkreis Industrieschmierstoffe und dem Verband der Schmierstoffindustrie jährlich herausgibt, weist auf gefährliche Komponenten in Kühlschmierstoffen hin. Aufgelistet werden verbotene Stoffe oder Stoffe, die nur beschränkt verwendet werden dürfen.

👉 igmetall.de/kuehlschmierstoffe



Ganztägige Warnstreiks

- ❶ EGO Oberderdingen
Baden-Württemberg
- ❷ ZF
Brandenburg an der Havel -
- ❸ Bombardier
Kassel
- ❹ MAN
München
- ❺ Daimler
Bremen
- ❻ Bosch
Stuttgart-Feuerbach
- ❼ Schwing
Herne
- ❽ Thyssen-Kruppe Rothe Erde
Lippstadt
- ❾ Miele
Lehrte
- ❿ Manitoc
Wilhelmshaven



MEHR Geld
UND NEUE Zeiten



Fotos: (1) Rainer Wacker, (2) Christian von Polentz/transitfoto.de, (3) Martin Sehmisch, (4) Ig Metall, (5) Christian Kosack, (6) Uwe Flammer, (7+8) Thomas Range, (9) Matthias Reckzeh, (10) Carmen Jasperen

1,5 Millionen Metallerrinnen und Metaller haben mit ihren Warnstreiks den Durchbruch möglich gemacht: Es gibt deutlich mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. Das ist das Ergebnis der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. Es war eine der härtesten Tarifrunden seit Jahren. Die Arbeitgeber haben großen Widerstand geleistet – weil es nicht nur um Geld ging, sondern auch darum, wer über die Zeit der Beschäftigten bestimmt. Ab 2019 haben die Beschäftigten Anspruch auf verkürzte Vollzeit. Sie können ihre Arbeitszeit vorübergehend auf bis zu 28 Stunden verkürzen, mit dem Recht, auf die ursprüngliche Arbeitszeit zurückzukehren. Zudem gibt es eine Wahloption auf freie Tage für Kinder, Pflege und bei Schichtarbeit. Mit modernen Arbeitszeiten, die zum Leben passen, können Frauen und Männer Arbeit und Leben, Familie und Beruf künftig leichter vereinbaren. **Von Dirk Erb und Fabienne Melzer | Fortsetzung auf Seite 12 »**

►► Fortsetzung von Seite 11

Geschafft Das Tarifergebnis für die Metall- und Elektroindustrie steht. 1,5 Millionen Metallerrinnen und Metaller haben mit Warnstreiks Druck gemacht. Allein in den Tagen vor der entscheidenden Tarifverhandlung am 6. Februar legten gut 500 000 mit gantztägigen Warnstreiks rund 280 Betriebe lahm und sorgten so dafür, dass die Arbeitgeber einlenkten.

Das in Baden-Württemberg erzielte Tarifergebnis ist zukunftsweisend. Neben deutlich mehr Geld bekommen die Beschäftigten mehr Selbstbestimmung bei ihrer Arbeitszeit. Endlich gibt es Flexibilität nicht länger nur für Arbeitgeber. Auch Beschäftigte bekommen sie für sich, für ihre Familien, für die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Beschäftigte können künftig wählen: Will ich jetzt vor allem Geld? Oder brauche ich gerade eher Zeit?

Beim Geld gibt es 4,3 Prozent mehr. Ab nächstes Jahr kommt noch ein tarifliches Zusatzgeld in Höhe von 27,5 Prozent des Monatsentgelts sowie ein tarifdynamischer Festbetrag von 400 Euro obendrauf.

Bei der Arbeitszeit gibt es ab 2019 die verkürzte Vollzeit – Beschäftigte können ihre Arbeitszeit befristet bis auf 28 Stunden verkürzen. Für Kindererziehung, Pflege und bei Schichtarbeit können sie zusätzlich acht Tage frei nehmen, zwei als Zuschuss vom Arbeitgeber.

Guter moderner Tarifabschluss So etwas hat Andreas Eben, IG Metall-Vertrauensmann und Betriebsrat bei Still in Hamburg noch nie erlebt. Als er seinen Kolleginnen und Kollegen das Ergebnis vorstellt, sind alle begeistert. »Nicht einer hat gemeckert«, freut sich Andreas Eben. Dafür gibt es auch keinen Grund: »Es ist ein gutes Ergebnis beim Geld und es ist ein sehr guter Anfang von mehr Zeitgerechtigkeit. Und es ist unser Ergebnis. Wir haben es uns erkämpft.«

Die Metallerrinnen und Metaller bei Still gehörten zu den ersten, die zu einem gantztägigen Warnstreik rausgingen. Und das bei echtem Hamburger »Schietwetter«. Es regnete zeitweise in Strömen, es stürmte. Von den 18 Pavillons, die Eben für den gantztägigen Warnstreik organisiert hatte, konnte er nur 13 heil zurückgeben. Den Rest hatte der Sturm zerlegt. Trotzdem ist keiner nach Hause gegangen. Sie hielten stundenlang aus, rückten unter den Pavillons und Schirmen zusammen. Wurde am Grill eine Ablösung gebraucht, stand immer jemand bereit, um Würstchen zu wenden. »Es war einmalig«, sagt Eben. »Ich bin immer noch hin und weg.«

Was Andreas Eben schildert, erlebten Metallerrinnen und Metaller nach dem Abschluss in vielen Regionen. Die Abstimmungen der gewählten Tarifkommissionen mit vielen Betriebsräten und IG Metall-Vertrauensleuten ergaben große Zustimmung: »Das Ergebnis kommt super an«. »Das war eine geile Tarifrunde mit einem



Foto: Thomas Range

▲ **Markus Battenfeld, Schwing, Herne**

Geld oder Zeit? Markus Battenfeld würde für ein paar zusätzliche freie Tage auf Geld verzichten. Den Tarifabschluss findet er gut. »Ein Tarifergebnis ist immer ein Kompromiss und dieser Abschluss ist ein guter Kompromiss.« Beim gantztägigen Warnstreik stand der 51-Jährige vorm Werkstor seines Arbeitgebers Schwing in Herne. Daneben organisierte er gerade den Umzug seiner Mutter in ein Pflegeheim. Er möchte möglichst viel Zeit mit ihr verbringen, mit ihr Spaß haben, solange es noch geht. Dafür würde er gerne seine Arbeitszeit um eine Stunde pro Tag verkürzen. Nicht sofort, aber wenn absehbar ist, dass seiner Mutter nicht mehr viel Zeit bleibt. »Deshalb ist es gut, dass der Tarifvertrag darauf einen Anspruch geschaffen hat«, sagt Markus Battenfeld. Der Abschluss ist aus seiner Sicht auch gelungen, weil die Forderung eine breite Unterstützung in der Öffentlichkeit fand. »Es war sehr gut, dass wir die Beschäftigten gefragt haben, was für Arbeitszeiten sie wollen«, sagt Battenfeld, der bei Schwing im Einkauf arbeitet. Auch bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall stand er vor dem Tor, sprach Kolleginnen und Kollegen an und verteilte die Fragebögen.

Das Tarifergebnis in Kürze

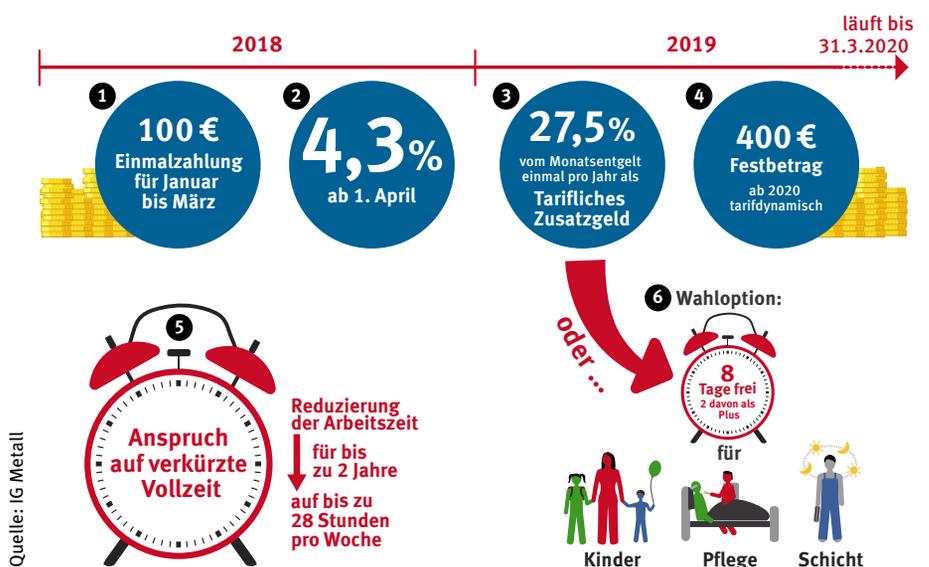




Foto: Marta Krajnovic

▲
Brigitte Adena, Federal Mogul, Beckedorf,

Brigitte Adena war dabei beim ganztägigen Warnstreik beim Autozulieferer Federal Mogul im niedersächsischen Beckedorf mit rund 100 Beschäftigten. Die Werkleitung ließ immer wieder die Polizei anrücken, die Autos der Warnstreikenden mussten runter vom Firmenparkplatz, die Feuertonnen zur Seite, weil sie angeblich den Asphalt vor dem Werkstor beschädigen. Trotzdem zogen die Metallerrinnen und Metaller ihren ganztägigen Warnstreik durch.

»Es hat sich gelohnt«, findet Brigitte Adena. Sie arbeitet seit 30 Jahren in der Endkontrolle der Ventulfertigung und verdient nicht viel. Bis vor Kurzem hat sie noch ihren Mann gepflegt, neben der Arbeit. »Die verkürzte Vollzeit hätte ich mir nicht leisten können. Doch wenn ich damals die Möglichkeit gehabt hätte, acht Tage frei zu nehmen, hätte ich das gemacht«, meint sie.

Jetzt ist ihre Wahl klar: Sie braucht vor allem Geld. Das bekommt sie durch den Tarifabschluss. In diesem und im nächsten Jahr gibt es ein dickes Plus. Insgesamt hat Brigitte Adena in den nächsten zwei Jahren über 3000 Euro brutto mehr.

Geld:

- 1 100 Euro Einmalzahlung im März 2018 (Auszubildende 70 Euro)
- 2 4,3 Prozent mehr Entgelt für alle ab April 2018
- 3 Tarifliches Zusatzgeld in Höhe von 27,5 Prozent des durchschnittlichen Monatsentgelts ab Juli 2019 dauerhaft einmal im Jahr. Bei Kinder, Pflege und Schicht wahlweise als 8 freie Tage, davon zwei finanziert vom Arbeitgeber (6).
- 4 400 Euro Festbetrag im Juli 2019 (Auszubildende 200 Euro) als soziale Komponente. Ab Juli 2020 gibt es dann jährlich für alle 12,3 Prozent des Eckentgelts (Auszubildende 32 bis 29 Prozent davon). Der Betrag wächst dadurch mit den künftigen Tarifierhöhungen mit.

Arbeitszeit:

- 5 Verkürzte Vollzeit: Anspruch für alle Vollzeit-Beschäftigten (mindestens 2 Jahre im Betrieb) auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden pro Woche, für 6 bis 24 Monate lang, wiederholbar.
- 6 Wahloption: Beschäftigte, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten, können die 27,5 Prozent des tariflichen Zusatzgelds (3) alternativ als Zeit nehmen: 8 Tage bezahlt frei. Voraussetzungen: Kinder bis zum achten Geburtstag. Pflege ab Pflegegrad 1. Beides ab zwei Jahren Betriebszugehörigkeit. Drei und mehr Schichten sowie Nachtschicht: 5 Jahre im Betrieb, 3 Jahre in Schicht. Wechselschicht: 15 Jahre im Betrieb, 10 Jahre in Schicht, ab 2020 dann 7 und 5 Jahre.

runden Abschluss.« »Wegweisend für andere Branchen«. Frank Sell, Betriebsratsvorsitzender bei Bosch in Stuttgart-Feuerbach und Mitglied der Tarifkommission, holte bei seinen Vertrauensleuten ein Stimmungsbild ein. Mit roten Punkten bewerteten sie das Ergebnis auf einer Stellwand. Das rote Meer auf der positiven Seite sprach für sich. »Die Stimmung war gut. Jeder hatte das Gefühl, seinen Teil beigetragen zu haben«, sagt Sell.

Macht das Land moderner Bereits für ihre Forderung hatte die IG Metall in der Öffentlichkeit viel Lob geerntet. Der Tarifabschluss fand ein entsprechendes Echo. Es reichte von »Paradigmenwechsel« bis zur Überschrift: »Der IG Metall-Deal macht das Land moderner.«

Auch Carolin Relling, Referentin des europäischen Betriebsrats bei Still in Hamburg und Mutter zweier kleiner Kinder, denkt, dass der Abschluss nicht nur denjenigen hilft, die kürzer arbeiten wollen. »Er wird den Umgang mit Vereinbarkeit insgesamt verändern. Es wird normaler werden, dass Menschen kürzer arbeiten, und dann werden auch Männer nicht mehr schräg angeguckt, wenn sie weniger Stunden arbeiten wollen.«

Frauen und Männer können ihre Arbeitszeit verkürzen, um sich partnerschaftlich um ihre Kinder zu kümmern oder ihre Eltern zu pflegen. Sie bleiben nicht in der Teilzeit hängen, sondern kommen wieder zurück zu ihrer ursprünglichen Vollzeit. Das Tarifergebnis treibt damit die Gleichstellung von Frauen und Männern voran.

Das gibt es beim Geld Ab April erhöhen sich die Entgelte um 4,3 Prozent. Für Januar bis März gibt es einmalig 100 Euro. Im Juli 2019 kommt eine dauerhafte jährliche Sonderzahlung: das tarifliche Zusatzgeld (T-Zug) in Höhe von 27,5 Prozent eines Monatsentgelts plus ein Festbetrag von 400 Euro. Von dem Festbetrag profitieren die unteren Einkommen stärker als höhere. Ab 2020 wird der Festbetrag tarifydynamisch. Er beträgt dann für alle 12,3 Prozent des Facharbeiterentgelts und steigt mit künftigen Tarifierhöhungen.

Auch die Auszubildenden erhalten ab April 4,3 Prozent mehr Ausbildungsvergütung und ab Juli 2019 das tarifliche Zusatzgeld von 27,5 Prozent. Und sie bekommen noch ein Extra-Plus: Im März erhalten sie einmalig 70 Euro, im Juli 2019 als Festbetrag dann 200 Euro – prozentual gesehen deutlich mehr als die ausgelernten Beschäftigten.

Das gibt es bei der Arbeitszeit Wer vorübergehen vor allem mehr Zeit braucht, hat ab 2019 zwei neue Modelle zur Wahl.

Erstens: die »verkürzte Vollzeit«. Alle Vollzeitbeschäftigten, die seit mindestens zwei Jahren im Betrieb sind, haben ab 2019 den Anspruch, ihre Arbeitszeit auf bis zu 28 Stunden pro Woche zu verkürzen, mit Rückkehrrecht. Die verkürzte Vollzeit ist für mindestens sechs Monate und

►► Fortsetzung auf Seite 14

►► Fortsetzung von Seite 13

höchstens 24 Monate möglich. Danach kann man sich entscheiden, ob man erneut in verkürzte Vollzeit will oder zurück auf die alte Arbeitszeit.

Zweitens: Wahloption tarifliches Zusatzgeld. Beschäftigte, die Kinder bis zum vollendeten achten Lebensjahr betreuen, Angehörige pflegen (mindestens Pflegegrad 1) oder Schicht arbeiten (Voraussetzungen siehe Grafik), können die 27,5 Prozent des T-ZUGs ab 2019 auch in Zeit nehmen. Sie erhalten acht zusätzliche freie Tage. Den 27,5 Prozent entsprechen nur sechs Tage. Die IG Metall hat durchgesetzt, dass es zwei Tage als Zuschuss vom Arbeitgeber obendrauf gibt.

Bei Kindern und Pflege besteht der Anspruch nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit. In diesen Fällen können Beschäftigte beide Modelle

kombinieren: verkürzte Vollzeit und zusätzlich acht Tage frei. Auch Beschäftigte, die ab 2019 in gesetzliche Teilzeit gehen, können die Acht-Tage-Wahloption für Kinder und Pflege nutzen.

Die Auszubildenden erhalten zusätzliche freie Tage, um sich auf Prüfungen vorzubereiten.

Wenn mehr als 10 Prozent der Beschäftigten eines Betriebs in verkürzte Vollzeit wollen, kann der Arbeitgeber widersprechen. Für die Wahloption auf acht freie Tage gibt es keine Obergrenze. Als Ausgleich für die Arbeitszeitverkürzung können Arbeitgeber etwas flexibler als bisher Arbeitsverträge mit »verlängerter Vollzeit« über der tariflichen Wochenarbeitszeit schließen. Allerdings müssen Beschäftigte freiwillig zustimmen. Die bisherigen Quoten für

Arbeitsverträge mit verlängerter Vollzeit gelten weiter. Nur die Zugänge wurden leicht geöffnet, etwa bei hochqualifizierten Fachkräften. Zugleich setzte die IG Metall durch, dass Betriebsräte gegen die Überschreitung der Quoten ein hartes Widerspruchsrecht erhalten.

Bei Redaktionsschluss liefen in einigen Tarifgebieten noch Verhandlungen zur Übernahme des Tarifergebnisses. In den nächsten Monaten geht es an die Umsetzung in den Betrieben, wo die genauen Verfahren geregelt werden müssen. Denn Beschäftigte müssen ihre Anträge für 2019 bis zum 31. Oktober einreichen.

Aktuelle zum Tarifabschluss:

► metall-tarifrunde2018.de

Soner Ugur, Vacuumschmelze, Hanau

Seit 21 Jahren arbeitet Soner Ugur im wöchentlichen Wechsel in Früh-, Spät- und Nachtschicht. Am Wochenende kamen bisher oft freiwillige Überstunden dazu – weil er den Zuverdienst zu seinen 3300 Euro Bruttoentgelt gut gebrauchen kann. Aber jetzt soll alles anders werden. »So lange in drei Schichten zu arbeiten, geht ab einem bestimmten Alter auf die Gesundheit«, sagt der 43-jährige Maschineneinrichter in der Teilefertigung bei der Vacuumschmelze in Hanau. Er hat immer häufiger Schlafprobleme. Darum will er jetzt auf die Bremse treten. Geld ist ihm immer noch wichtig, aber Zeit inzwischen auch. Die Diskussion über Arbeitszeiten, die zum Leben passen, kam für ihn im richtigen Moment. »Das ist ein toller Abschluss«, sagt er über das Tarifergebnis. Er will es für acht zusätzliche freie Tage nutzen. Neben der Gesundheit gibt es einen zweiten Grund, warum freie Zeit ihm jetzt viel bedeutet: Seit drei Monaten ist er Vater.



Foto: Frank Rumpenhorst



Foto: privat

Melanie Jauch, Mahle, Rottweil

»Das Tarifergebnis ist perfekt für mich«, findet Melanie Jauch. In einem Jahr endet ihre Elternzeit. Dann will sie in verkürzte Vollzeit gehen. Auch die Wahloption auf acht freie Tage findet die Mutter von zwei vierjährigen Zwillingen gut. »Damit können wir die kompletten Sommerferien abdecken, wenn die Kinder in die Schule kommen.« Die Industriemechanikerin arbeitet im Qualitätsmanagement beim Autozulieferer Mahle in Rottweil. »Ich fand die Forderung der IG Metall super, besonders die Rückkehr auf Vollzeit.« Derzeit arbeitet Melanie Jauch in der Elternzeit 30 Stunden in der Woche. Dabei will sie auch in der verkürzten Vollzeit bleiben. In der Elternzeit fing sie bereits nach einem Jahr wieder an zu arbeiten. Eigentlich hätte sie gerne nur 20 Stunden gehabt. Zum Glück übernimmt ihr Mann oft die Kinder. Er ist selbstständig und kann seine Zeit selbst einteilen. »Große Firmen wie meine müssen heute familienfreundlich sein. Es könnte aber besser sein. Daher sage ich: Weiter so, IG Metall. Die Betriebe müssen lernen, dass nur glückliche Arbeitnehmer gute Arbeit machen. Man kann nicht immer nur verlangen, man muss auch geben.«



INTERVIEW JÖRG HOFMANN
ZUM TARIFABSCHLUSS

DER ABSCHLUSS IST MODERN UND ZUKUNFTS- WEISEND

Foto: picture alliance/BeckerBredel

Wie viel hat die IG Metall erreicht?

Jörg Hofmann: Mit dem Tarifergebnis haben wir weitreichend die Ziele erreicht, die wir uns gesteckt hatten. Es bringt den Beschäftigten ein dickes Plus im Geldbeutel, mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit und die Arbeitgeber leisten einen Beitrag für Gesundheit und Vereinbarkeit.

Was zeichnet den Abschluss aus?

Hofmann: Er ist modern, er ist zukunftsweisend und er ist das, was die Beschäftigten wollen. Unsere Beschäftigtenbefragung, an der sich rund 680 000 Menschen in Deutschland beteiligten, hat gezeigt: Die große Mehrheit wünscht sich, Arbeitszeiten auch nach ihren Bedürfnissen bestimmen zu können. Diesem Ziel kommen wir mit unserem Tarifabschluss ein ganzes Stück näher.

Was verbessert sich für Beschäftigte, die Kinder erziehen, pflegen oder in Schicht arbeiten?

Hofmann: Sie können das tarifliche Zusatzgeld von 27,5 Prozent gegen acht zusätzliche freie Tage pro Jahr tauschen – sechs für das tarifliche Zusatzgeld und zwei als Bonus vom Arbeitgeber obendrauf. Und es besteht die Möglichkeit der verkürzten Vollzeit mit Rückkehrrecht. Kurzum: Flexibilität ist nicht länger das Privileg der Arbeitgeber. Der Anspruch auf eine verkürzte Vollzeit und die Möglichkeit, das tarifliche Zusatzgeld gegen acht freie Tage zu tauschen, durchbricht die Arbeitgeberlogik, dass Arbeitszeiten nur ständig

ausgeweitet werden. Das ist ein Meilenstein auf dem Weg in die moderne Arbeitswelt.

Warum ist das so wichtig?

Hofmann: Unsere tarifliche Lösung fördert die Gesundheit, indem Schichtarbeiter ihre Arbeitszeit reduzieren können, und sie gibt jungen Eltern mehr Möglichkeiten, Kindererziehung und Beruf partnerschaftlich aufzuteilen. Eine Entscheidung für mehr Zeit für Familie ist keine Entscheidung mehr für Altersarmut und kein Stoppschild für die berufliche Entwicklung. Denn das bedeutete Teilzeit vor allem für Frauen bislang. Außerdem müssen heute mehr Beschäftigte neben ihrer Arbeit die Pflege von Angehörigen organisieren. Sie übernehmen eine gesellschaftliche Aufgabe und brauchen dafür Unterstützung, wenn sie sich nicht selbst dabei aufreiben sollen. Mit unserer Tarifpolitik passen wir die Arbeitswelt dieser Wirklichkeit an.

Was war schwieriger: die Entgelterhöhung oder mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit?

Hofmann: Uns war bewusst, dass es nicht einfach wird, an der Hoheit der Arbeitgeber über die Arbeitszeit zu rütteln. Überraschender war allerdings, wie wenig die Arbeitgeber zunächst beim Geld geboten haben. Angesichts der wirtschaftlichen Lage der Branche mit Rekordgewinnen war das völlig unverständlich. Was die Beschäftigten davon hielten, haben sie eindrucksvoll gezeigt.

Vielen Dank an die rund 1,5 Millionen Beschäftigten, die an Warnstreikaktionen und ganztägigen Warnstreiks teilnahmen. Sie machten Druck und ermöglichten damit erst dieses starke Ergebnis.

Wie bewertest Du das Ergebnis beim Entgelt?

Hofmann: Es ist eine starke Zahl mit 4,3 Prozent vorneweg. Über die Laufzeit hinweg gerechnet ergibt sich aus den einzelnen Stufen der Entgelterhöhung der höchste Tarifabschluss seit Jahren. Zudem haben wir eine soziale Komponente für Beschäftigte mit geringerem Einkommen erreicht. Sie profitieren von dem Festbetrag von 400 Euro stärker als die höheren Einkommensgruppen.

Wer macht die Arbeit, wenn einige verkürzen?

Hofmann: Das Gejammer der Arbeitgeber ist überflüssig und nicht glaubhaft, solange sie Teilzeitbeschäftigten, die länger arbeiten wollen, mehr Stunden verwehren. Solange sie Leiharbeiter nicht fest einstellen und solange sie Qualifizierung und Ausbildung vernachlässigen. Dennoch sind wir ihnen entgegengekommen und haben vereinbart, dass sie mehr Beschäftigten, die mehr als 35 Stunden pro Woche arbeiten wollen, entsprechende Verträge anbieten können. Die bestehenden Quoten bleiben. Aber grundsätzlich gilt in Zukunft: Wenn die Quote überschritten wird, hat der Betriebsrat Widerspruchsrecht. Und es gilt immer: Jeder kann kürzer oder länger arbeiten, niemand muss.



Rückkehrrecht ist überfällig!

Interview Vereinbarkeit, Entwicklungsperspektiven und Entgeltgerechtigkeit – das treibt viele Frauen in den Betrieben um. Im Interview erklärt Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, warum es auf dem Weg zur Gleichstellung oft noch klemmt.

Von Martina Helmerich und Jens Knüttel

Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, fordert mehr Anstrengungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen.

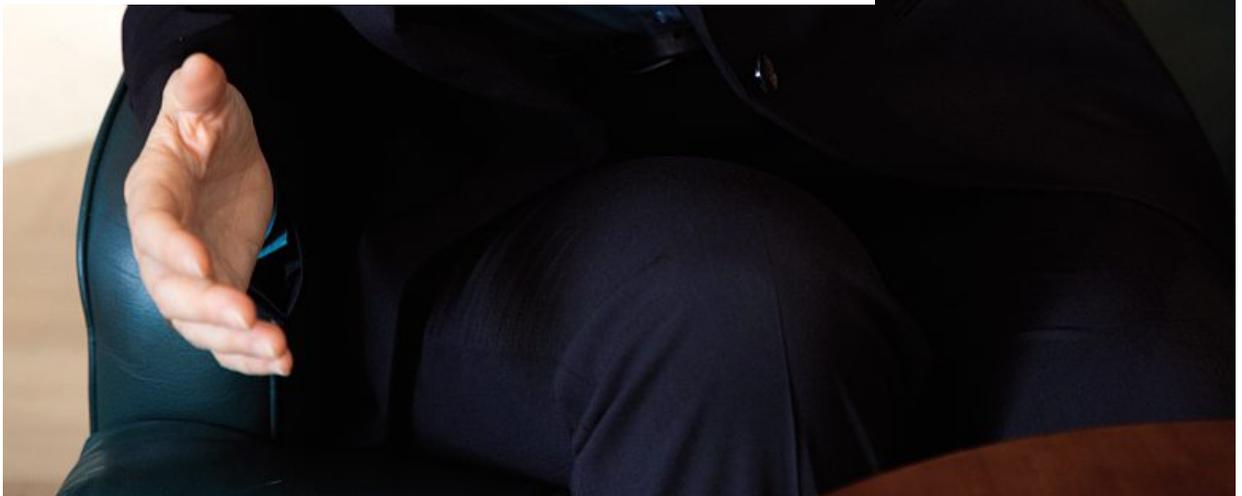


Foto: Annette Hornischer/IG Metall

Christiane, seit über 100 Jahren erinnern Frauen weltweit am 8. März an ihre Forderung nach gleichen Rechten. Wie weit sind wir von gleichen Rechten für Männer und Frauen entfernt?

Christiane Benner: Gleiche Rechte haben wir in Deutschland, aber noch keine echte Gleichstellung. Daher setzt sich die IG Metall in Unternehmen weiter für berufliche

Entwicklung, Entgeltgerechtigkeit und partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle ein.

Ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit gibt es noch immer nicht. Vor allem Frauen sitzen deshalb in der Teilzeitfalle. Die IG Metall hat das in der aktuellen Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie zum Thema gemacht ...

Benner: ... und hat die Teilzeit aus der Steinzeit herausgeholt. Dank hervorragender Beteiligung von eineinhalb Millionen Frauen und Männern bei kurzen und ganztägigen Warnstreiks. Jetzt haben alle einen tariflichen Anspruch, ihre Arbeitszeit befristet auf bis zu 28 Stunden pro Woche abzusenken. Unser Tarifvertrag ist ein Meilenstein für bessere Vereinbarkeit von

Familie und Beruf. Künftig können Beschäftigte, die sich um Kinder kümmern oder Angehörige pflegen wollen, einen Teil ihres Entgelts in zusätzliche Urlaubstage umwandeln. Der Arbeitgeber gibt noch zwei Tage bezahlten Urlaub dazu.

Warum muss ein Rückkehrrecht trotzdem gesetzlich verankert werden?

Benner: Es arbeiten ja nicht alle Erwerbstätigen in der Metall- und Elektroindustrie. Frauen tragen immer noch meist die Hauptlast bei Kindererziehung und Pflege. Sie bezahlen dafür beruflich oft einen

gruppen weiterentwickeln können. Wir haben alle Frauen im Blick, von Un- und Angelernten bis zur Führungskraft.

Union und SPD wollen sachgrundlose Befristungen einschränken. Geht der Vorschlag weit genug?

Benner: Er ist zumindest ein Schritt in die richtige Richtung. Durch die Begrenzung auf 18 Monate kommen vor allem junge Menschen schneller in unbefristete Arbeit. Ebenso wichtig ist die Begrenzung von Kettenverträgen jedweder Art auf 5 Jahre. Das muss konsequent umgesetzt werden!

»» **Der Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie ist ein Meilenstein für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.** ««

hohen Preis. Gleichzeitig wollen immer mehr Männer mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Deshalb brauchen wir ein Recht auf befristete Teilzeit. Das ist überragend und steht nun – zumindest für Betriebe über 45 Beschäftigte – zum zweiten Mal in einem Koalitionsvertrag. Ich erwarte, dass Union und SPD es dieses Mal umsetzen. Wir werden darauf drängen!

Noch immer gibt es eine Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen. Wie schließt sie sich?

Benner: Indem wir die Tarifbindung stärken. Wo es Tarifverträge gibt, ist die Lücke erfahrungsgemäß viel kleiner. Für den Rest gibt es unsere Entgeltchecks. Damit können Betriebe herausfinden, wo es bei ihnen Ungerechtigkeiten bei der Bezahlung von Frauen im Vergleich zu Männern gibt, und sie abstellen. Und seit Neuestem gibt es das Entgelttransparenzgesetz. Auch das können wir nutzen, um Lohndiskriminierung von Frauen aufzudecken und abzubauen.

Die Zahl der Frauen in Führungspositionen steigt, aber langsam. Haben Frauen es immer noch schwerer, beruflich aufzusteigen?

Benner: Ja klar. Viele Unternehmen haben Frauenförderprogramme und gute Vorsätze, es fehlt aber an Konsequenz. Die meisten scheuen sich, verbindliche Maßnahmen wie Quoten oder echte Anreize für mehr Gleichstellung einzuführen. Wenn wir mehr Frauen als Schichtleiterin oder Meisterin hätten, dann wäre der Entgeltunterschied auch geringer. Es geht zum Glück auch anders. Bei Salzgitter Flachstahl zum Beispiel haben Betriebsrat und Geschäftsleitung einen Plan entwickelt, wie sich Frauen aus den unteren Entgelt-

Der digitale Umbruch in der Arbeitswelt verunsichert viele Beschäftigte. Welche Antworten braucht es von einer neuen Bundesregierung?

Benner: Sie muss die Mitbestimmung stärken und die Weichen für gute Bildung und lebenslanges Lernen richtig stellen. Wie sich die Digitalisierung für den Einzelnen auswirkt, wird in den Betrieben entschieden. Wir müssen als IG Metall erreichen, dass alle mitgenommen werden. Es geht dabei um Investitionsentscheidungen und eine systematische Analyse von Beschäftigungspotenzialen und Qualifikationsanforderungen. Außerdem müssen wir darauf achten, dass neue, digitale Geschäftsmodelle nicht außerhalb unseres Einflussbereichs entstehen.

Im März werden Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit vielfältigen Aktionen Frauen im Betrieb ansprechen. Wie gut kommt das an?

Benner: Jedes Jahr beteiligen sich mehr Betriebe und entwickeln fantasievolle Ideen, wie wir Frauen für die Mitgliedschaft in unserer IG Metall begeistern können. Das klappt. Vor allem junge Frauen schließen sich uns an und engagieren sich. Auch in Betriebsräten, Jugend- und Auszubildendenvertretungen sowie unseren eigenen Gremien wird die IG Metall immer weiblicher. Feste Quoten befördern das.

Was erwarten Frauen heute von der IG Metall?

Benner: Das Gleiche wie die Männer: Setzt Euch für gute und faire Arbeitsbedingungen ein!

Vor allem junge Frauen zieht es zur IG Metall. Was macht die Gewerkschaft für sie interessant?

Benner: Die vielen tollen Kolleginnen und Kollegen, die in den Betrieben Tag für Tag füreinander eintreten!

Zahlen und Fakten aus Arbeit und Leben

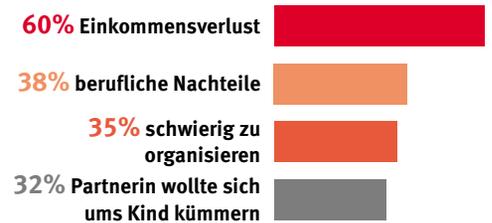
100

Noch 100 Jahre bis zur Gleichheit?

Wenn die Reformen weltweit das Tempo beibehalten wie zwischen 2006 und heute, dauert es noch 100 Jahre, bis Frauen auf dem Arbeitsmarkt und beim Entgelt die gleichen Chancen wie Männer haben. Das zeigt der Global Gender Gap Report.

Väter fürchten Einkommensverluste

Gründe, warum Väter keine Elternzeit genommen haben, obwohl sie Interesse daran hatten*:



* Mehrfachnennungen
Quelle: Institut für Demoskopie Allensbach 2017

60

Frauen in der Schuldenfalle

Jeder oder jede Zehnte in Deutschland ist verschuldet, ermittelte die Wirtschaftsankunft Creditreform. Von den Bundesbürgerinnen und -bürgern, die sich 2017 neu verschuldet haben, waren 60 Prozent Frauen. Besonders oft betroffen: alleinerziehende Mütter.

Die Arbeitszeitschere bei Eltern

So viele Wochenstunden arbeiteten Frauen im Vergleich zu Männern weniger:

	2005	2014
... ohne Kinder	7,5	7,1
... mit einem Kind	15,4	13,6
... mit zwei Kindern	20,4	17,2
... mit mehr Kindern	21,5	18,5

Quelle: Institut Arbeit und Qualifikation 2018

Seniorinnen arbeiten mehr

Frauen leisten im Alter mehr Hausarbeit als Männer – die Senioren fühlen sich aber deutlich gesünder als die Seniorinnen. Zu diesem Ergebnis kommt die Untersuchung einer Forschungsgruppe des Leibniz-Instituts für Präventionsforschung und Epidemiologie – BIPS. Demnach verbringen ältere Frauen im Schnitt fast fünf Stunden pro Tag mit Hausarbeit, ältere Männer nur drei.

► bips-institut.de

Suchbegriff: Hausarbeit

Job und Pflege vereinbaren

Jeder elfte Beschäftigte kümmert sich zusätzlich um einen Pflegefall in der Familie. Besonders häufig übernehmen Frauen Verantwortung. Das geht aus einer Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit hervor. 71 Prozent der Betroffenen geben an, Beruf und Pflege schwer vereinbaren zu können. Im Durchschnitt werden laut DGB-Auswertung 13,3 Stunden pro Woche für die Pflege aufgewendet.

► dgb.de/-/Mw3

Auszeichnung für Engagement

Der Deutsche Engagementpreis 2017 ist an die »Allianz gegen Rechtsextremismus in der Metropolregion Nürnberg« gegangen. Die Allianz hat fast 200 Mitglieder. An ihr beteiligen sich unter anderem die DGB-Region Mittelfranken und die IG Metall-Geschäftsstellen Nürnberg und Erlangen.

► dgb.de/-/EVU

Deutlich mehr Geld in der Tasche

Warnstreiks zeigen Wirkung: Beschäftigte von Holz und Kunststoff erzielen Tarifergebnis.

Gemeinsam stark: Bundesweit haben mehr als 10 000 Beschäftigte der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie in der Tarifrunde mächtig Druck auf die Arbeitgeber gemacht – mit großem Erfolg. Das betont Gunda Pühl, Betriebsrätin beim Autozulieferer Novem und Mitglied der Tarifkommission Bayern: »Ohne die Warnstreiks und betrieblichen Aktionen wäre uns dieses hervorragende Tarifergebnis nicht gelungen.«

Auszubildende profitieren Für die Beschäftigten gibt es ab Mai 2018 vier Prozent mehr Geld und für die Monate Januar bis April zweimal 150 Euro. Besonders freuen können sich auch die Auszubildenden: Ihre Vergütungen steigen überproportional – und zwar zum 1. Januar 2018 monatlich um je 50 Euro in allen Ausbildungsjahren. Auf all das haben sich IG Metall und Arbeitgeber nach schwierigen Verhandlungen Ende Januar in Baden-Württemberg geeinigt.

Edmund Volkwein, Betriebsratsvorsitzender bei Waldner Laboreinrichtungen in Wangen im Allgäu und Mitglied der Tarifkommission Baden-Württemberg, ist mehr als zufrieden: »Die vier Prozent mehr Geld können sich absolut sehen lassen.« Gunda Pühl von Novem ergänzt: »Auch die Einmalzahlungen und die Erhöhung der Ausbildungsvergütungen sind schon lange überfällig gewesen.«

Das Tarifergebnis aus Baden-Württemberg haben inzwischen auch die Tarifgebiete Niedersachsen/Bremen, Westfalen-Lippe, Bayern, Hessen, Thüringen



Foto: IG Metall

**Gunda Pühl,
Betriebsrätin beim
Autozulieferer
Novem.**



Weitere Infos

Im Tarifgebiet Sachsen steht das Ergebnis noch aus. Die Verhandlungen dort sollen Anfang März stattfinden. Weitere Nachrichten zur aktuellen Tarifrunde in der Holz- und Kunststoffindustrie findet Ihr unter:

► holz-tarifrunde.de

Die Beschäftigten zeigten mit Warnstreiks – wie hier in Tauberbischofsheim – ihre Entschlossenheit.

und Rheinland-Pfalz übernommen, mit teils geringfügigen regionalen Unterschieden. Die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt erhalten eine Einmalzahlung von 400 Euro und ab Juni vier Prozent mehr Entgelt. Dort stechen die Vergütungen für die Auszubildenden heraus: Für sie gibt es 50 Euro mehr im Monat; eine zweite Erhöhung um durchschnittlich weitere zehn Euro folgt ab Januar 2019. Die Vergütungen der Auszubildenden erreichen damit Westniveau. Die Laufzeit der Tarifverträge endet am 30. September 2019.

Branchen mit Aufwind Nach Einschätzung von Brigitte Döth, Tarif- und Branchenkoordinatorin für Holz und Kunststoff im Funktionsbereich Tarifpolitik der IG Metall, war die wirtschaftliche Lage in den Branchen selten so gut wie jetzt. Zur Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie gehören Möbelindustrie, Musikinstrumentenbauer, Spielwarenhersteller, Produzenten von Spanplatten, Hersteller von Verpackungen und ein Teil der Hersteller von Wohnmobilen und Wohnwagen. Die Branchen mit zusammen rund 170 000 Beschäftigten profitieren von Bauboom und privatem Konsum.

Trotzdem wollten die Arbeitgeber in den Verhandlungen lange Zeit nicht mal die Inflation ausgleichen. Dagegen stemmten sich die Beschäftigten – der Druck stieg und stieg. Die Stimmung? Bestens, wie Edmund Volkwein sagt. »Mit unseren Warnstreiks haben wir die Arbeitgeber sehr genervt.« Der Einsatz hat sich ausgezahlt.

Jens.Knuettel@igmetall.de



Foto: IG Metall

Keine Gruppe **im Betrieb ausgrenzen**



Foto: privat

Lorena Rodena-Martinez, Vorsitzende der Gesamtjugend- und Auszubildendenvertretung bei Opel in Rüsselsheim: »Ich bin freigestellte Jugendvertreterin bei Opel in Rüsselsheim. Wir setzen uns als Jugendvertreter für mehr Toleranz im Betrieb ein. Wir haben an mehreren Aktionen der Initiative Respekt teilgenommen. Nicht zufällig hängt vor unserer Lehrwerkstatt die Respekt-Plakette. Auf vielen Veranstaltungen sprechen wir zu diesem Thema. In unserer JAV hat mehr als die Hälfte einen Migrationshintergrund. Dadurch hat jeder seine eigene Geschichte. Meine Erfahrung ist, dass im Umgang miteinander viele Menschen einen Unterschied machen, ob jemand aus dem europäischen oder nichteuropäischen Ausland kommt. Das geht eigentlich gar nicht. Umso wichtiger ist es mit Kolleginnen und Kollegen zu sprechen. Deshalb machen wir uns stark und setzen uns gegen Rassismus ein.«



Foto: privat

Annegret Finke, Kulturmittlerin und Betriebsrätin bei Thyssen-Krupp in Duisburg: »Ich kümmere mich schon seit vielen Jahren um das Thema Toleranz und Integration. Was mir Sorge bereitet, ist eine zunehmende Polarisierung in der Belegschaft und in der Gesellschaft. Wir dürfen da nicht weggucken. Ich merke bei meiner Arbeit, dass die alten Strategien nicht mehr reichen. Wir müssen vielmehr Spielregeln neu verabreden. Wir wollen einen guten Umgang miteinander im Betrieb. Grundlage sind Respekt voreinander und Vielfalt. Es darf keine Diskriminierung egal welcher Gruppe oder Nationalität geben. Auch die Art der Kommunikation muss neu bewertet werden. Ich bin als Kulturmittlerin im Betrieb unterwegs. Ein Gespräch zwischen Einzelnen oder in der Gruppe ist nicht zu ersetzen. Und für mich gilt, dass die Arbeit als Betriebsrätin nicht am Werkstor aufhört.«

Klare Kante zeigen Am 21. März ist der weltweite Tag gegen Rassismus. Die IG Metall ruft in den Aktionswochen vom 12. bis 25. März zu betrieblichen Aktivitäten für Vielfalt, Gleichwertigkeit und Teilhabe auf. Drei engagierte Kolleginnen berichten von ihren Erfahrungen. Sie sind überzeugt, dass es sich lohnt, klare Kante gegen Rassismus zu zeigen.

von Martina Helmerich



Foto: Christian v. Polentz/transifoto.de

Gülhanim Eler, Betriebsrätin bei Eolan Syscom in Berlin: »1974 kam ich in jungen Jahren als Gastarbeiterin hierher. Das war kein leichter Weg. Aber es war damals eine richtige Entscheidung, in Deutschland Arbeit zu suchen, auch wenn sich mein Traum, zu studieren, leider nicht erfüllt hat. Aber ich konnte mich im Betrieb weiterbilden und habe eine interessante Tätigkeit bekommen. Seit 30 Jahren bin ich im Betriebsrat und kann mich für die Kolleginnen und Kollegen einsetzen. Ich komme aus einer Arbeiterfamilie. Mein Vater war schon Gewerkschafter in der Türkei. Im Migrationsausschuss in Berlin machen wir uns dafür stark, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund mehr Qualifizierungsangebote bekommen. Manche sind auch zu niedrig eingruppiert. Da setzen wir uns für eine Höherstufung ein. Wir haben ein Projekt initiiert, das Hauptschüler aus sozial schwachen Familien und mit geringen Chancen auf dem Arbeitsmarkt in Praktika vermittelt. Das ist für sie ein Einstieg, oft werden sie dann übernommen. Für Integration und eine echte Teilhabe von Migranten in Deutschland müssen wir weiter kämpfen. Denn gerade heute weht wieder ein anderer Wind in Deutschland. Spannungen und Konflikte haben in letzter Zeit leider wieder spürbar zugenommen.«

Vielfalt eint uns

Für Solidarität und Demokratie



Wochen gegen Rassismus

Unter dem Motto »Vielfalt eint uns« beteiligt sich auch die IG Metall vom 12. bis zum 25. März an bundesweiten Aktionen, um gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ein Zeichen zu setzen. Mehr Informationen unter: internationale-wochen-gegen-rassismus.de

BETRIEBSRATS WAHL FÜR UN~~S~~

Betriebsrat Eine Betriebsrätin der älteren Generation geht in den Ruhestand, eine junge kandidiert zum ersten Mal. Was bedeutet für die beiden Betriebsratsarbeit?

Von **Sylvia Koppelberg**

Seht Ihr Euch im Betriebsrat vor allem als Vertreterinnen der Frauen?

Katja Herkert: Ich werde mich, wenn ich gewählt werde, als Interessenvertreterin aller Beschäftigten verstehen. Aber ich bin im Frauenteam der IG Metall Schweinfurt sehr aktiv. Themen wie Chancengleichheit und gerechte Entgelte, also zum Beispiel die Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes, werden auf jeden Fall zu meinen Schwerpunkten gehören.

Gabriele Trittel: Ich hatte schon vor meiner Betriebsratszeit als Vertrauensfrau und Kommunalpolitikerin viel mit Gleichstellungspolitik zu tun. Darum habe ich im Betriebsrat und Konzernbetriebsrat unter anderem auch die Aufgabe übernommen, die Gleichstellungspolitik zu koordinieren.

Was waren Deine Themen?

Trittel: Unser Ziel ist es, den Frauenanteil in unserem technikgetriebenen, männerlastigen Betrieb auf allen Ebenen zu erhöhen. Wir wollen Frauen Perspektiven jenseits der traditionellen, schlecht bezahlten, typischen Frauenberufe aufzeigen: in gewerblich-technischen Berufen. Dazu veranstaltet VW Girls' Days, spricht junge Frauen auf Jobbörsen an, bietet Berufserlebnistage für Schülerinnen und Schüler, Praxisssemester für Studentinnen und vieles mehr. Für die Frauen, die bei uns beschäftigt sind, ist ein wichtiges Thema, welche Chancen sie haben, sich weiterzuentwickeln. Dafür erarbeiten wir Programme. Dabei geht es auch

darum, Vorgesetzte für unbewusste Vorurteile gegenüber Frauen zu sensibilisieren. Wir nutzen auch Quoten als Hilfsmittel, um Frauen in höheren und Toppositionen zu stärken.

Herkert: Da sehe ich bei uns auch noch Potenziale für Verbesserungen. Da ich zum ersten Mal für den Betriebsrat kandidiere, kann ich noch keine ausgearbeiteten Konzepte vorstellen. Ich finde die Idee aber gut, Vorgesetzte für unbewusste Vorurteile zu sensibilisieren. Denn ich denke, dass unbewusste Benachteiligungen oft Karrierebremsen für Frauen sind.

Wie stark sind die Frauen bei Euch im Betriebsrat?

Trittel: Gemessen an ihrem Anteil

Für unsere Stärke

Anfang März beginnen in den ersten Firmen die Betriebsratswahlen. Bis Ende Mai können in Betrieben, für die die IG Metall als Gewerkschaft zuständig ist, rund dreieinhalb Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Interessenvertretung für die nächsten vier Jahre wählen. Etliche Studien zeigen: In Firmen mit Betriebsrat sind die Arbeitsplätze sicherer, die Entgelte höher – und gerechter –, die Arbeitszeiten niedriger, die Arbeitsbedingungen gesünder. Außerdem bilden sie mehr junge Menschen aus. Das hat Gründe: Die meisten Betriebsräte sind in der IG Metall. Sie sind nicht nur sehr engagiert, sondern die Gewerkschaft bietet ihnen Beratung, Unterstützung und intensive Schulungen, zum Beispiel zum Arbeitsrecht. Dadurch sorgt sie dafür, dass die Beschäftigten in ihnen kompetente Interessenvertreterinnen und -vertreter haben. igmetall.de/betriebsratswahl



Foto: Susanne Hübner

Gabriele Trittel, 61, früher Konstrukteurin in der Entwicklung bei VW in Wolfsburg, scheidet nach zwölf Jahren aus dem Betriebsrat und Konzernbetriebsrat aus, weil sie in die passive Altersteilzeit geht.

Foto: Willi Schmidt/
PhotoLab Schweinfurt

▲
Katja Herkert, 35, Angestellte im Verkaufsdienst und Vertrauensfrau bei SKF in Schweinfurt, kandidiert zum ersten Mal für den Betriebsrat.

an den Beschäftigten sind sie bei VW in Wolfsburg überrepräsentiert. Die Belegschaft besteht zu 18 Prozent aus Frauen, der Betriebsrat zu 30 Prozent.

Herkert: Auf unserer IG Metall-Liste kandidieren sieben Frauen für 27 Mandate. Wenn wir alle erhalten, wären 27 Prozent der neuen Betriebsratsmitglieder Frauen. Nach der Satzung müssten es nur 11 Prozent sein. Unser Ziel bei der Kandidatenaufstellung war: Wir wollen jünger und weiblicher werden. Und wir wollen vielfältig sein. Alle Gruppen sollen sich wiederfinden. Das unterscheidet unsere IG Metall-Liste auch stark von den Kandidaten der konkurrierenden Liste.

Sind Frauenthemen im Betriebsrat Frauensache?

Trittel: Nein, Unsinn, es gibt keine Frauenthemen. Es geht um Chancengleichheit und Gleichstellung – für alle! Um alle diese The-

men kümmern sich bei uns im Gleichstellungsausschuss Männer und Frauen.

Herkert: Kolleginnen suchen sich gerne Frauen als Ansprechpartnerinnen für ihre Probleme. Aber jeder Betriebsrat versteht sich für jeden und jede als Ansprechpartner und Interessenvertreter.

Gabriele, du warst zwölf Jahre im Betriebsrat. Was hat sich in dieser Zeit verändert?

Trittel: Vor zwölf Jahren galt die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben als Privatsache. Dass das jetzt in Betrieben und der Tarifpolitik so eine große Rolle spielt, ist auch der Beharrlichkeit der Frauen in der IG Metall zu verdanken.

Herkert: Ich würde sogar sagen: Heute ist die Vereinbarkeit eines der Hauptthemen im Betrieb. Nicht nur für uns Frauen. Für alle. Für viele Kolleginnen und Kollegen ist eine selbstbestimmtere Arbeitszeit mindestens genauso wichtig wie mehr Geld.

Wie sieht es denn bei Betriebsräten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben aus?

Herkert: Die Betriebsratsarbeit wird mich, wenn ich gewählt werde, private Zeit kosten. Das ist mir klar. Aber es ist ein Ehrenamt. Ich kann mich engagieren für Dinge, die mir wichtig sind. Ich kann einen Beitrag leisten, um Menschen zu helfen, die Probleme haben, und die Interessen der Kolleginnen und Kollegen mit ihnen durchsetzen. Dafür bin ich gerne bereit, auch mal freie Zeit zu opfern.

Trittel: Das kann ich nur bestätigen.

Herkert: Ich freue mich jedenfalls auf die Betriebsratsarbeit.

Warum sind die Wahlen für Frauen wichtig?

Trittel: Sie sind für alle – Männer und Frauen – wichtig. Es geht darum, dass sie über ihre Angelegenheiten mitbestimmen können. Wie wollen sie denn ihre Interessen durchsetzen, wenn sie nicht den Betriebsrat als starken Partner haben?

Herkert: Je mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wählen, desto mehr stärken sie den Betriebsrat. Jede Stimme zählt.

Trittel: Wichtig ist auch, dass sie die Richtigen wählen: die Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall. Und dass sie sich auch nach der Wahl einbringen. Denn das ist unsere Stärke: der Zusammenhalt auf allen Ebenen.



Foto: Industrieblick / stock.adobe.com

Trotz leichtem Anstiegs: Ausbildungsbilanz fällt immer noch mager aus.

Arbeitgeber bilden zu wenig aus

Fachkräfte Die Arbeitgeber beklagen lautstark den Fachkräftemangel. Doch dagegen tun sie wenig. Das zeigt die Ausbildungsbilanz der IG Metall.

Erstmals seit sechs Jahren sind 2017 in Deutschland wieder mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen worden. Rund 523 000 Ausbildungsverträge waren es insgesamt. Das ist zwar erfreulich, reicht aber nicht. Denn mehr als 80 000 Jugendliche gingen gleichzeitig leer aus. Am schwersten auf dem Ausbildungsmarkt haben es Jugendliche ohne Schul- oder mit Hauptschulabschluss sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Trotz der hohen Zahl unversorgter Bewerber konnten rund 49 000 Ausbildungsplätze deutschlandweit nicht besetzt werden. Auch bei beliebten Berufen, wie Fachinformatikern, Kaufleuten für Büromanagement oder Kfz-Mechatronikern blieben viele Stellen leer. Hier gilt es für die Betriebe, ihr Auswahlverhalten zu prüfen. Denn die Erklärung regionaler Verwerfungen bei Angebot und Nachfrage greift zu kurz.

Auch bei der Ausbildungsbeteiligung muss sich dringend etwas tun: Nur noch 20 Prozent der Betriebe beteiligen sich an dieser wichtigen gesellschaftlichen Aufgabe – und die Zahlen gehen Jahr für Jahr weiter zurück. Auch die Ausbildungsquote in den Betrieben der von der IG Metall vertretenen Wirtschaftszweige ist rückläufig und viel zu niedrig. Sie liegt laut Daten der Bundesagentur für Arbeit im Durchschnitt bei rund 4,9 Prozent. Der Maschinenbau ist zwar mit einer Quote von 6,3 Prozent (noch) Spitzenreiter in Sachen Ausbildungsbeteiligung. Gleichzeitig ging dort die Zahl der Auszubildenden mit 1300 weniger als im Vorjahr aber am stärksten zurück. Den Fachkräftemangel einerseits zu beklagen, andererseits aber nicht in deren Ausbildung zu investieren, passt nicht zusammen. Die komplette IG Metall-Ausbildungsbilanz gibt es hier im Internet:

► igmetall.de/jugend

Mutterschutz **auch** für Schülerinnen und Studentinnen

Recht so Durch die Reform des Mutterschutzgesetzes sind seit 2018 auch Schülerinnen und Studentinnen, die nicht erwerbstätig sind, bei Schwangerschaft und nach der Geburt gesetzlich geschützt. Tjark Menssen erläutert, was jetzt für diesen Personenkreis gilt.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Seit 1. Januar 2018 gilt das Mutterschutzgesetz auch für Schülerinnen und Studentinnen ohne Job, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder sie ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten. Ziel der neuen Regelung ist, die physische und psychische Gesundheit schwangerer und stillender Studentinnen und ihrer (ungeborenen) Kinder zu schützen und zugleich die Fortführung des Studiums zu ermöglichen, soweit es verantwortbar ist.

Damit das Mutterschutzgesetz angewendet werden kann, sollten Schülerinnen und Studentinnen eine Schwangerschaft gegenüber der Hochschule anzeigen. Dazu verpflichtet sind sie allerdings nicht.

Vor und nach der Geburt Die Mutterschutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Geburt beziehungsweise dem errechneten Geburtstermin und endet acht Wochen nach der Entbindung, bei Früh- und Mehrlingsgeburten oder der Geburt eines Kindes mit Behinderung zwölf Wochen. In dieser Zeit müssen Schülerinnen oder Studentinnen nicht an Klausuren oder Prüfungen teilnehmen.

Auf eigenen Wunsch können Schülerinnen und Studentinnen aber von bestimmten Mutterschutzrechten absehen. So können sie in der Schutzfrist nach der Entbindung an Prüfungen oder Klausuren teilnehmen oder Hausarbeiten anfertigen, wenn sie dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangen. Diese Erklärung können sie jederzeit mit Wirkung in die Zukunft widerrufen. Zudem gibt es im Bereich der mutterschutzrechtlichen Vorschriften zur Arbeitszeit Besonderheiten. So dürfen Schülerinnen und Studentinnen

nur zwischen 20 und 22 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen tätig werden, wenn sie einwilligen und das für die Ausbildungszwecke erforderlich ist. Die Schule oder Hochschule muss der zuständigen Aufsichtsbehörde die Beschäftigung oder Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen zwischen 20 Uhr und 22 Uhr mitteilen, ein behördliches Genehmigungsverfahren ist aber nicht erforderlich.

Des Weiteren sind Schülerinnen und Studentinnen für erforderliche Untersuchungen bei Schwangerschaft und Mutterschaft sowie für Stillzeiten von der Teilnahme an einer Lehrveranstaltung freizustellen.

Schülerinnen und Studentinnen sollen keine Nachteile aufgrund von Schwangerschaft, Entbindung oder der Stillzeit entstehen. Müssen zu ihrem Schutz Maßnahmen ergriffen werden, die sich nachteilig auf die Ausbildung auswirken oder sie verzögern, soll die Schule oder Hochschule das ausgleichen, zum Beispiel durch Ersatzprüfungstermine.

Im Pflichtpraktikum Auch für die Schülerinnen und Studentinnen, die im Rahmen ihrer schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum absolvieren, sind anstrengende und gefährliche Tätigkeiten nicht erlaubt. Innerhalb der gesetzlichen Mutterschutzfrist sollte ein Pflichtpraktikum nicht zwingend fortgesetzt werden.

Es kann aber sein, dass die in der Studienordnung vorgeschriebene Praktikumsdauer nicht erreicht wird, wenn sie durch Abwesenheit wegen Schwangerschaft verkürzt wird. Daher sollten schwangere Praktikantinnen rechtzeitig beim Prüfungsamt nachfragen, ob es für solche Fälle Sonderregelungen gibt.

Alles, was Recht ist



›DER RECHTSFALL



›FAMILIE UND BERUF

Mit dem Kind zur Arbeit

Manchmal kommt alles zusammen: Der Kindergarten hat zu, die Oma ist krank, die Freunde sind verreist. Wohin mit dem Kind? Eine naheliegende Idee ist es, das Kind einfach mit zur Arbeit, an den Arbeitsplatz zu nehmen. Aber ist das auch erlaubt? Ist ein solcher Fall rechtlich geregelt?

Einen rechtlichen Anspruch, das eigene Kind mit zur Arbeit zu bringen, gibt es nicht. Der Beschäftigte darf grundsätzlich nichts an seinen Arbeitsplatz mitnehmen, was seine Arbeit behindert, erschwert oder verhindert – das gilt für Kinder, aber etwa auch für Haustiere. Kann der Beschäftigte keine Kinderbetreuung organisieren, muss er also zuvor mit seinem Vorgesetzten absprechen, ob er ausnahmsweise das Kind zur Arbeit mitnehmen kann. Üblicherweise besteht, zumindest in Notfällen, die Pflicht zu einem verantwortungsvollen Umgang auch von Arbeitgeberseite.

In vielen Firmen sind Kinder durchaus willkommen. Ausnahmen gelten dort, wo es um die Sicherheit geht, wenn etwa mit Chemikalien gearbeitet wird. In der Regel allerdings verursachen Kinder kein großes Durcheinander im Betrieb oder halten Kollegen von der Arbeit ab. Und auch der Arbeitgeber hat etwas davon: Das Kind in Notfällen mit ins Büro zu bringen, spart ihm einen Ausfalltag. Und Mutter oder Vater können wesentlich stressfreier arbeiten, wenn das Kind gut versorgt ist.

Wichtig ist, vorab mit dem Vorgesetzten zu sprechen, aber auch Kolleginnen und Kollegen, die unmittelbar betroffen sind, frühzeitig darüber zu informieren, dass das Kind mit zur Arbeit kommt.

Wenn das Kind da ist, sollte es während der Arbeitszeit beschäftigt werden. Also an Spielsachen denken, Bücher und Malstifte mitnehmen. In manchen Betrieben gibt es dafür eigens einen »Kinderkoffer« – Spielzeug gegen Langeweile.



›EINKOMMENSTEUER

Kürzung um Haushaltsersparnis für beide Ehegatten

Steuerpflichtige können Kosten für die krankheitsbedingte Heimunterbringung nach Kürzung um eine Haushaltsersparnis als außergewöhnliche Belastung geltend machen. Leben beide Eheleute wegen Krankheit im Heim, ist die Haushaltsersparnis für jeden der Ehegatten anzusetzen, wenn es keinen weiteren Haushalt gibt.

► **Bundesfinanzhof vom
4. Oktober 2017 – VI R 22/16**



›WEGEUNFALL

Sturz wegen Glatteistest nicht gesetzlich unfallversichert

Wer vor Fahrtantritt zur Arbeit prüft, ob die Straße glatt ist, und dabei stürzt, ist nicht gesetzlich unfallversichert. Das Bundessozialgericht entschied, dass der unmittelbare und damit versicherte Weg zur Arbeit bereits zu dem Zeitpunkt unterbrochen war, an dem der Arbeitnehmer die Straße betreten hatte. Die Prüfung der Fahrbahn ist nur eine Vorbereitung darauf, den versicherten Arbeitsweg anzutreten. Eine sogenannte Vorbereitungshandlung ist nur dann versichert, wenn eine rechtliche Pflicht dazu besteht oder sie zur Beseitigung eines unvorhergesehenen Hindernisses erforderlich ist, um den Arbeitsweg aufzunehmen oder fortzusetzen. Geklagt hatte ein Mann, der mit seinem Auto zur Arbeit fahren wollte. Nachdem er das Haus verlassen hatte, legte er seine Tasche in das auf dem Grundstück geparkte Auto und ging auf die öffentliche Straße. Auf dem Rückweg zum Wagen stürzte er und verletzte sich.

► **Bundessozialgericht vom
23. Januar 2018 – B 2 U 3/16 R**

Bundesarbeitsgericht gibt Metallern recht

Mit dem Rechtsschutz der IG Metall konnte die DGB Rechtsschutz GmbH vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) für rund 90 Metallern und Metallern ein positives Urteil erstreiten, die bei einem Hersteller von Fensterbänken und Türen beschäftigt sind.

Der Firmeninhaber wollte die Belegschaft loswerden, indem er sie durch einen (angeblichen) Betriebsübergang auf eine Betriebsführungsgesellschaft verschob. Diese Gesellschaft mit Standorten in Berlin, Oberstenfeld und Niederorschel hatte Anfang April 2011 die Führung ihrer drei Betriebe auf eine Schwestergesellschaft übertragen. Dabei hatte sie alle Immobilien, Produktionsmittel und Patente behalten, die für die Herstellung von Fensterbänken und Türen, erforderlich waren.

Die Schwestergesellschaft musste gemäß einem »Betriebsführungsvertrag« gegen eine geringe Bezahlung die Arbeitsverhältnisse der Belegschaft führen und alle Geschäfte im Namen und auf Rechnung der Inhabergesellschaft betreiben. Drei Jahre nach dem (angeblichen) Betriebsübergang beschloss die Betriebsführungsgesellschaft die Schließung aller Standorte und kündigte den Arbeitnehmern betriebsbedingt. Dagegen erhoben die Arbeitnehmer in den Standorten mit Unterstützung der IG Metall Kündigungsschutzklage. Die Kollegen in Oberstenfeld klagten zudem darauf, dass ihr Arbeitsverhältnis nicht übergegangen, sondern weiter mit dem alten Arbeitgeber fortbesteht. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Stuttgart gab den Kolleginnen und Kollegen recht.

2015 erfuhr die Berliner Belegschaft von der Entscheidung des LAG Stuttgart. Daraufhin verlangten auch einige von ihnen die Fortsetzung ihrer Arbeitsverhältnisse. Ihr Argument: Der Deal zwischen Fensterhersteller und Betriebsführungsgesellschaft war gar kein Betriebsübergang.

Sieg auf ganzer Linie In letzter Instanz gab das BAG jetzt den Metallern und Metallern recht. Das Arbeitsverhältnis ist nicht im Wege des Betriebsübergangs auf die Gesellschaft übergegangen. Dieser setzt voraus, dass die für den Betrieb des Unternehmens verantwortliche Person, die insoweit die Arbeitgeberverpflichtungen gegenüber den Beschäftigten eingeht, im Rahmen vertraglicher Beziehungen wechselt, so die Richter. Diese notwendige Bedingung war hier nicht gegeben. »Die Richter haben einer trickreichen Konstruktion den Riegel vorgeschoben und möglichen Nachahmern den Wind aus den Segeln genommen«, freut sich Nadine Mattausch, Arbeitsrechtlerin beim IG Metall-Vorstand. Die Arbeitsverhältnisse bestehen also fort.

► **BAG vom 25. Januar 2018 – 8 AZR 338/16**

Alterssicherung

So können Frauen ihre Rente aufbessern

Tipps Lücken im Lebenslauf, niedrige Rentenansprüche: Viele Frauen sind finanziell schlecht fürs Alter aufgestellt. Wie sich die Altersversorgung verbessern lässt.

Wenn Frauen in Rente gehen, gibt es oft ein böses Erwachen. Viele sind finanziell schlecht fürs Alter aufgestellt. Hauptgrund: Die

Rente ist ein Spiegel des eigenen Erwerbslebens. Und Frauen haben hier häufig Lücken – zum Beispiel wegen Erziehungszeiten. Außerdem arbeiten sie viel öfter als Männer in Teilzeit, was ebenfalls die Rentenansprüche schmälert. Bei Betriebsrenten und Privatvorsorge haben Frauen ebenfalls das Nachsehen. Unterm Strich liegen die Alterseinkommen von Frauen um 53 Prozent unter denen der Männer.

Zwar nimmt diese Lücke mit jedem neuen Rentenjahrgang etwas ab, weil jüngere Frauen zunehmend erwerbstätig sind. Doch bis Frauen im Alter ähnlich viel Geld wie die Männer zu Verfügung haben, wird es noch dauern. Wir geben Tipps, mit denen Frauen etwas für eine bessere Altersversorgung tun können.

TIPP 1

Um die Alterssicherung kümmern

Ein Mann ist keine Altersversorgung – diesen Spruch sollten Frauen beherzigen.

Vor allem verheiratete Frauen verlassen sich bei der Alterssicherung immer noch auf ihre Männer – angesichts der heutigen Scheidungsrate ein riskantes Unterfangen. Jede Frau sollte deshalb zunächst ihre aktuelle Renteninformation prüfen, die einmal pro Jahr per Post kommt. Sie zeigt, wie hoch die eigene Rente voraussichtlich ausfallen wird. Für Details ist es sinnvoll, das eigene Rentenkonto bei der Deutschen Rentenversicherung zu checken. Infotelefon der Rentenversicherung: **0800 100 04 80 70**.

TIPP 2

Teilzeitfalle vermeiden

Viele Frauen gehen in Teilzeit und bekommen ihre Vollzeitstelle danach nicht mehr zurück. Die Teilzeitfalle schnappt zu. Hier hilft der neue Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie: Ab 2019 können alle Beschäftigten der Branche ihre Arbeitszeit für zwei Jahre verkürzen und danach wieder auf eine Vollzeitstelle zurückkehren. Union und SPD planen zudem einen gesetzlichen Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit (für Betriebe mit mehr als 45 Beschäftigten).

Ohne Geldsorgen den Ruhestand genießen: Damit dieser Traum wahr wird, sollten sich Frauen rechtzeitig mit ihrer Alterssicherung befassen.



TIPP 3**Minijobs**

Minijobberinnen können wählen, ob sie einen geringen Eigenbeitrag zur Rentenversicherung zahlen oder sich davon befreien lassen. Wer sich befreien lässt, bekommt später weniger Rente und riskiert den Verlust von »Berücksichtigungszeiten«, mit denen man sich Ansprüche auf Rehalistungen oder eine Erwerbsminderungsrente sichern kann. Wer es sich leisten kann, sollte den Eigenbeitrag lieber zahlen.

TIPP 4**Mütterrente nutzen**

Für Rentenansprüche aus der sogenannten Mütterrente müssen die Kindererziehungszeiten im Rentenkonto verbucht werden. Wer vor 1992 geborene Kinder erzogen hat, sollte Erziehungszeiten daher bei der Rentenversicherung geltend machen. Die Deutsche Rentenversicherung bietet dazu Beratungen an. Infos im Internet unter:

► deutsche-rentenversicherung.de

TIPP 5**Rentensplitting**

Mit dem Rentensplitting können Paare nach abgeschlossenem Erwerbsleben ihre

Rentenansprüche partnerschaftlich teilen: Die in der Ehezeit erworbenen Ansprüche werden als gemeinschaftliche Lebensleistung betrachtet und fließen beiden Partnern je zur Hälfte zu. Im Gegensatz zur Witwenrente erwerben Frauen damit eigene Rentenansprüche. Die spätere Zahlung einer Witwenrente ist nach einem durchgeführten Rentensplitting ausgeschlossen.

Achtung: Rentensplitting ist nur möglich, wenn die Ehe entweder ab 2002 geschlossen wurde oder wenn das Ehepaar zu diesem Zeitpunkt bereits verheiratet war und beide 1962 oder später geboren wurden.

TIPP 6**Betriebliche Altersversorgung**

Betriebsrenten sind eine gute Ergänzung der gesetzlichen Rente. Mit dem IG Metall-Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) erhalten Beschäftigte vom Arbeitgeber einen Zuschuss, den sie in die Vorsorge stecken müssen. Dazu eignen sich zum Beispiel Produkte der Metall-Rente, dem gemeinsamen Versorgungswerk von IG Metall und Gesamtmetall. Für Details den Betriebsrat ansprechen.

TIPP 7**Private Vorsorge**

Die bekannteste private Altersvorsorge sind Riester-Verträge. Diese werden vor allem über staatliche Zulagen und Steuervorteile gefördert. Solche Verträge könnten sich vor allem für Alleinerziehende oder Familien mit mehreren Kindern lohnen, für die es (noch) Kindergeld gibt. Wenn Frau bereits vor längerer Zeit einen solchen Riester-Vertrag abgeschlossen hat, lohnt es sich meist, ihn weiter zu besparen.

TIPP 8**Für Tarifverträge kämpfen**

Noch immer erhalten Frauen für die gleiche Arbeit weniger Geld als Männer. In Betrieben mit Tarifvertrag und Betriebsrat ist diese Lücke deutlich geringer. Für Frauen lohnt es sich also besonders, für gute Tarifverträge und mehr Tarifbindung zu kämpfen.

TIPP 9**Beraten lassen**

Beratung und Auskünfte gibt es bei den ehrenamtlichen Versichertenberatern der IG Metall und anderer DGB-Gewerkschaften. Sie bieten häufig Sprechstunden in den Geschäftsstellen der Gewerkschaften an. Infos dazu erhaltet Ihr bei der IG Metall vor Ort.



Foto: pixelstock/panthermedia

Studierende mit Minijob können bereits in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen.

Rentenbeitrag im Minijob

Mit einem Minijob können Studierende bereits für das Alter vorsorgen. Zahlen sie als Minijobber in die gesetzliche Rentenversicherung ein, werden diese Zeiten voll auf die Versicherungszeit angerechnet. Das sollten die Studierenden bedenken, da eine bestimmte Mindestversicherungszeit erfüllt werden muss, um später Leistungen zu erhalten. Minijobber können grundsätzlich wählen, ob sie Beiträge zur Rentenversicherung zahlen oder sich von der Versicherungspflicht befreien lassen. Mehr Informationen gibt es in der Broschüre »Tipps für Studenten: Jobben und Studieren« der Deutschen Rentenversicherung.

► deutsche-rentenversicherung.de
→ Suchbegriff: **Studentenjobs**

Reibungsloser Wechsel

Erleichterung für getrennte Ehepartner: Sie können von der ungünstigen Steuerklasse V in Steuerklasse IV wechseln. Zustimmung muss der jeweils andere Partner seit Anfang 2018 nicht mehr. Davor war ein Wechsel nur auf Antrag beider Ehegatten zulässig. Es gibt allerdings in den Neuregelungen nicht die Möglichkeit, auf einseitigen Antrag umgekehrt von Steuerklasse IV in Steuerklasse III oder V zu wechseln. Mehr zur Einkommensteuer findet Ihr beim Bundesfinanzministerium.

► bmf-steuerrechner.de

Auskunft zum Entgelt

Noch immer verdienen viele Frauen weniger als Männer im selben Job. Das neue Entgelttransparenzgesetz will dem entgegenwirken, indem der Grundsatz des gleichen Entgelts für die gleiche und gleichwertige Arbeit gestärkt werden soll. Das Gesetz, das seit Anfang 2018 gilt, ist der erste Schritt in Richtung Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. In einem Infolyer der IG Metall wird erklärt, wer den individuellen Auskunftsanspruch wahrnehmen und wie eine Anfrage gestellt werden kann. In dem Flyer gibt es noch weitere wichtige Informationen zum Entgelttransparenzgesetz.

► igmetall.de

Ingenieurinnen können gute Chancen haben

Frauen sind in MINT-Berufen unterrepräsentiert. Wie sieht es bei Ingenieurberufen aus?

Carmen Leicht-Scholten:

Dort auch. Im Maschinenbau liegt ihr Anteil gerade mal bei zehn, in der Fahrzeugtechnik sogar nur bei sieben Prozent.

Empfehlen Sie Frauen solche »Männerberufe«?

Leicht-Scholten: Ich empfehle sie allen technisch interessierten jungen Menschen – Frauen und Männern. Besonders weil sie aktuell händierend gesucht werden. Gute Frauen haben auch gute Karrierechancen. Allerdings sind sie in Führungspositionen noch längst nicht ihren Qualifikationen entsprechend vertreten. Das liegt an verfestigten männerdominierten Strukturen, die sich aber durch Frauenquoten allmählich verändern ließen.

Werden Frauen auch beim Entgelt benachteiligt?

Leicht-Scholten: Grundsätzlich gibt es Gender Pay Gap. Dies unterscheidet sich aber nach Branchen. Im Schnitt bekommen Ingenieurinnen zwölf Prozent weniger als Ingenieure. Damit ist die Lohndiskriminierung aber viel niedriger als im Durchschnitt aller Berufe.



Prof. Carmen Leicht-Scholten entwickelt Gender- und Diversity-Strategien an der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule in Aachen.

Foto: Medizinische Universität Wien

Frauen an der Fräsmaschine

Zerspanungsmechaniker/-in Frauen werden am liebsten Friseurin, Arzthelferin oder Bürokauffrau, Männer Kfz-Mechatroniker, Industrie- oder Zerspanungsmechaniker. Aber muss das so sein? Sind technische Berufe nichts für Frauen?

»Für mich war immer schon klar, dass ich einen handwerklich-technischen Beruf erlernen will.« Laura Neudorfer lernt Zerspanungsmechanikerin bei ZF in Passau.



Ein Stahlteil zu drehen, fräsen, schleifen oder feilen und daraus ein Bauteil zu fertigen, ist etwas, das Laura Neudorfer richtig Spaß macht. »Handwerkliche Arbeit hat mir schon zu Hause auf dem Bauernhof gelegen«, sagt die 18-Jährige. Sie bewarb sich bei ZF in Passau um eine Ausbildungsstelle als Zerspanungsmechanikerin – und wurde genommen.

Inzwischen ist sie im dritten Ausbildungsjahr, hat die Grundausbildung in der Lehrwerkstatt längst hinter sich und arbeitet – unter Anleitung – in den verschiedenen Abteilungen der Produktion mit. Sie lernt, Ventilgehäuse für Getriebe,

Bauteile für Zahnräder oder die Achsen von Autos, Land- oder Baumaschinen zu fertigen: an computer-gesteuerten (CNC-)Maschinen. In der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule lernt sie, die Programme anzuwenden.

Zur Ausbildung von Zerspanungsmechanikern gehört, Werkzeuge in Maschinen einzubauen und auszurichten, mechanische Teile bei Störungen nachzubessern, sie zu warten und zu kontrollieren. Außerdem lernen sie zu prüfen, ob die Maße und die Oberflächenqualität der Werkstücke den Vorgaben entsprechen. »Die Konstruktionszeich-

nungen sind oft komplex, füllen bis zu sechs Seiten«, berichtet Laura. Dafür ist nicht nur handwerkliches Geschick nötig. Auch Theorie, wie Werkstoffkunde, Mathematik und Programmiersprache, gehört zur Ausbildung.

Frauen können das Von 33 Azubis, die bei ZF in Passau zurzeit Zerspanungsmechaniker werden, sind fünf Frauen. Nicht nur bei ZF, in allen Betrieben sind weibliche Azubis eine Minderheit. 2017 begannen die Ausbildung bundesweit 6117 Jugendliche, 420 davon waren Mädchen. »Ich finde, Frauen sind genauso geeignet

Förderung für Aufsteiger

Das Aufstiegs-BAföG (AFBG) kann dabei helfen, eine berufliche Fortbildung zu finanzieren. Das Förderangebot richtet sich an jene, die sich mit einem Lehrgang oder an einer Fachschule auf eine anspruchsvolle Fortbildungsprüfung vorbereiten. Früher hieß das Aufstiegs-BAföG noch Meister-BAföG.

Inzwischen wurde die Förderung für Studienabbrecher und Hochschulabsolventen geöffnet,

deren höchster akademischer Grad der Bachelorabschluss ist. Die Förderung erfolgt teilweise als Zuschuss und teilweise als Angebot der Kreditanstalt für Wiederaufbau über ein zinsgünstiges Darlehen. Mehr Informationen zum Aufstiegs-BAföG, etwa wie es beantragt wird, findet Ihr auf der Internetseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter:

bmbf.de



Illustration: fotomek / stock.adobe.com



Foto: Simona Kehli

für den Beruf wie Männer«, sagt Laura. »Aber sie sollten schon Interesse an Technik und handwerklichen Tätigkeiten haben.« Und sich darauf einstellen, dass Bauteile einiges wiegen können.

Große Verdienstspanne Für die Ausbildung ist kein bestimmter Schulabschluss erforderlich. Die meisten Azubis haben, wie Laura, einen Realschulabschluss.

Die Vergütung liegt im ersten Ausbildungsjahr in der Industrie bei 860 bis 957 Euro, im vierten über 1000 Euro. Im Handwerk wird meist weniger gezahlt. Am meisten gibt es

in Betrieben, in denen Tarifverträge der IG Metall gelten. Arbeit finden ausgebildete Zerspanungsmechaniker vor allem im Maschinenbau, im Stahl- und Leichtmetall- und im Fahrzeugbau.

Bei den ausgebildeten Fachkräften ist die Verdienstspanne groß. Das Entgelt kann bei Berufseinsteigern zwischen 1500 und 2500 Euro liegen, bei tariflicher Vergütung sogar bei bis zu 2800 Euro. Frauen steht nach den Tarifverträgen der IG Metall, wenn sie die gleiche Arbeit wie Männer leisten, auch das gleiche tarifliche Entgelt zu.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



Mehr Wissen

Weitere Infos zum Beruf gibt es bei Berufenet, auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit

► berufenet.arbeitsagentur.de

→ Suche: Zerspanungsmechaniker/in

Fit für die Zukunft durch Weiterbildung

Die Arbeitswelt verändert sich, die Digitalisierung hält Einzug. Viele Beschäftigte wollen sich dafür mit einer beruflichen Weiterbildung rüsten. Die Bundesagentur für Arbeit bietet dazu das Förderprogramm WeGebAU an, das sich an geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in kleineren und mittleren Betrieben richtet.

Die Broschüre »WeGebAU – Weiter durch Bildung« erklärt, wel-

che Voraussetzungen vorliegen müssen, damit eine Förderung durch die Arbeitsagentur möglich ist. Darin werden auch erfolgreiche Praxisbeispiele gezeigt. Die Broschüre ist in Kooperation mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände entstanden. Heruntergeladen werden kann sie unter:

► dgb-bestellservice.de

Die passende Ausbildung finden

Jugendliche auf der Suche nach einer passenden Ausbildung haben künftig eine Informationsquelle mehr. Die Bundesagentur für Arbeit hat Hinweise, Bilder und Eindrücke zu Ausbildung, Weiterbildung und Studium ins Netz gestellt. Junge Nutzerinnen und Nutzer erfahren, was eine Branche oder einen Job ausmacht und welche Wege dorthin führen.

► berufsfeld-info.de

IMPRESSUM

Herausgeber:

Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

Beauftragte der Herausgeber:

Silke Ernst (verantw. i. S. d. P.)

Anschrift:

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

Chefredakteurin:

Fabienne Melzer

Chef vom Dienst:

Artur Siemens

Redaktion:

Simon Che Berberich, Jan Chaberny, Dirk Erb, Martina Helmerich, Jens Knüttel, Sylvia Koppelberg, Antonela Pelivan

Art-Direktion:

Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:

Michael Schinke

Sekretariat:

Beate Albrecht

Lesertelefon (gebührenfrei):

0800 446 38 25

Montag bis Donnerstag:

9 bis 16 Uhr,

Freitag: 9 bis 13 Uhr

► metallzeitung@igmetall.de

► 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 zehn Mal im Jahr. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier, auf dem **metallzeitung** gedruckt wird, besteht zu 70 Prozent aus Altpapier und zu 30 Prozent aus FSC- und PEFC-zertifiziertem Holz, das aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung in Süddeutschland und der Schweiz stammt.

NEUE VÄTER

Verkürzte Vollzeit, weil
Sie mehr Zeit mit Ihrem Jüngsten
verbringen wollen?
SIE als Mann ???

Die Alternative ist,
dass ich ihn mit zur Arbeit
bringe, das sieht dann
so aus!

