

März 2012

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 64 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL SEITE 6

Tarifrunde: Es geht um mehr und fair

POSTER SEITE 16

Für Frauen, die nicht brav sein wollen

CHANCEN SEITE 27

Mentorenprogramme: Was sie bringen

BEZIRK SEITE 28



metallzeitung mit Überraschung

Diese metallzeitung ist eine besondere: Am 8. März ist nämlich der internationale Frauentag.

Daher geht es in vielen Artikeln in dieser Ausgabe speziell um Frauen in der Arbeitswelt. Zum Beispiel im Interview auf Seite 8, im Arbeitsrecht-Beitrag auf Seite 24 und natürlich in der Titelseite. Und mitten im Heft gibt es eine Überraschung ...

Aktuell

Tarifrunde Metall- und Elektroindustrie: Fast vier Millionen Menschen in Deutschland werden von der laufenden Tarifrunde profitieren. Dabei geht es um höhere Löhne genauso wie um Sicherheit für ausgelernte Azubis und faire Behandlung von Leiharbeitnehmern. **Auf Seite 6 »**



Foto: Igor Pastierovic

Titelthema

Frauenpower:

Frauen in der IG Metall: Was wollen die? Was können die? Was machen die? Wer wissen will, wieviel Energie in den Metallerinnen steckt und was sie damit erreichen, schaut sich die sieben Porträts von sieben engagierten Frauen an.

Auf den Seiten 18 bis 23 »

Chancen

An Deiner Seite: Wenn Unternehmen Frauen fördern, stellen sie ihnen immer öfter eine erfahrene Kraft an die Seite, den Mentor oder die Mentorin. Was das bringt, erzählt eine junge Mechatronikerin, die von ihrem Mentor wertvolle Ratschläge bekommt. **Auf Seite 27 »**

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Dettlef Wetzel, Bertin Eichler,
Beauftragter der Herausgeber: Jan Engelhardt
Anschrift: Redaktion **metallzeitung**
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main

Redaktionsleiterin: Susanne Rohmund
(verantwortl. i.S.d.P.)
Chefredakteurin: Susanne Rohmund

Chefin vom Dienst: Ilka Grobe
Redaktion: Dirk Erb, Sylvia Koppelberg,
Fabienne Melzer, Ellen Klement, Heike
Neumeister, Antonela Pelivan
Gestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion: Michael Schinke

Sekretariat: Beate Albrecht,
Marion Brunsfeld
www.igmetall.de/metallzeitung

Vertrieb: Reinhold Weißmann,
Telefon: 069-66 93-22 24
Fax: 069-66 93-25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de
Anzeigen: Petra Wedel
Telefon: 06151-81 27-0
Fax: 06151-89 30 98,
E-Mail: info@zweiplus.de
Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

Leser-Telefon:

0800-446 38 25
Montag bis Freitag:
9:00 Uhr bis 16:00 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069-66 93-20 02
E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

Leser-Briefe:

Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Leserbriefe und Leser-E-Mails abzudrucken.

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



Unser Angebot für sehbehinderte und blinde Mitglieder:
metallzeitung gibt es auch als Word- oder als PDF-Datei. Bestellung an:
metallzeitung@igmetall.de

Titelfoto: Susanne Hübner

So viel zum Thema Raucherpause

metallzeitung 2/2012,
**Der Ohoven rät: Raucher
schaden Ihrem Firmenprofit**

»Ich finde die Forderung nach Abschaffung dieser ›Luxus-Suchtpausen‹ gerechtfertigt. Bei im Durchschnitt vier Raucherpausen je fünf Minuten (zwei Minuten für Wegezeiten, plus drei Minuten für ›Rauchgenuss‹) kommen bei 21 Arbeitstagen immerhin sieben Stunden zusammen. Wenn ich als Nichtraucher zu meinem Chef gehen würde, um als Ausgleich sieben Stunden Mehrbezahlung beziehungsweise Freizeitausgleich zu fordern, würde ich wohl zu Recht für verrückt erklärt werden. Eure anderen Beispiele sind da wohl mehr als hahnebüchchen, da sie ja Grundbedürfnisse darstellen.«

Albert Lindner, per E-Mail

»Meiner Meinung nach kann der Beitrag nur von einem Raucher stammen. Für mich kam das Rauchverbot am Arbeitsplatz um 23 Jahre zu spät.«

Paul Zentner, Rastatt

»Ihr seid doch immer für Gerechtigkeit und für ›Gleiche Arbeit – gleiches Geld‹. Warum also ist Herr Ohoven eine ›Pflaume‹, nur weil er die Raucherpausen abschaffen will? Warum sollte der Raucher pro Arbeitstag eine Stunde (zehn bis zwölf Kippen) länger Pause haben als seine nichtrauchenden Kollegen? Nicht umsonst gibt es mittlerweile – wie ich auch schon in der metallzeitung gelesen habe – Betriebe, wo die Beschäftigten ausstechen müssen, wenn sie in die Raucherpause gehen. Und das finde ich voll okay. Im Grunde hat Herr Ohoven vollkommen recht. Die IG Metall hatte doch sogar mal die Idee einer ›Apfelpause‹ für Nichtraucher. Aber damit sind wir wieder beim Herr Ohoven, dass Raucherpausen ›den Betrieben viel Geld kosten‹ (wenn

dann alle Mitarbeiter eine Stunde zusätzlich Pause machen).«

Tobias Mehr, Callenberg

Im Dickicht der Reformen

metallzeitung 2/2012,
Kulturkampf um Abi

»Ich bin der Meinung, dass der eingeschlagene Weg, alles gleich setzen zu wollen in unserem Bildungssystem, nicht funktioniert. Ich habe Abitur, und habe drei Kinder die gymnasiale Schullaufbahn durchlaufen sehen. Während meines 25-jährigen Berufslebens in der freien Wirtschaft habe ich viele Auszubildende, Praktikanten und Trainees beobachtet und denke, dass ich weiß, wovon ich hier spreche. Mir tun die jungen Leute leid, die motiviert sind und sich dennoch im Dickicht der Reformen schwer zurechtfinden.«

Cecilia Schwab, per E-Mail

Kleiderordnung nur mit Betriebsrat

metallzeitung 2/2012,
Umkleidezeit im Betrieb

»Nicht selten ordnen Arbeitgeber das Tragen von Dienstkleidung an. Der Betriebsrat bestimmt nicht nur darüber mit, wann das An- und Ausziehen solcher Kleidung Arbeitszeit ist. Auch bei der Frage ob und gegebenenfalls welche Dienstkleidung getragen werden soll, muss der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrats einholen. Dieser hat nach Paragraph 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht. Und auch in Betrieben ohne Betriebsrat kann im Übrigen die Arbeitgeberseite nicht völlig frei das Tragen einer bestimmten Kleidung im Betrieb anordnen. So kann insbesondere das allgemeine Persönlichkeitsrecht von Beschäftigten berührt sein, was im Einzelfall jeweils zu prüfen ist.«

**Liliane Decker, Fachanwältin für
Arbeitsrecht, Weilheim**

Mehr und fair – das haben wir verdient

TARIF 2012 | Die Tarifforderung für die Metall- und Elektroindustrie steht: Sichere Zukunft und faire Lohnerhöhungen für alle.



Foto: Andreas Pleines

IG Metall-Vorsitzender Berthold Huber vor dem Plakat für die anstehende Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie

Eine deutliche Mehrheit der Bevölkerung hält unsere Tarifforderung für fair. Die BILD-Zeitung bezeichnet die Arbeitnehmer in Deutschland als »Helden des Aufschwungs«. Das ist der übliche Pathos, aber es stimmt. Mitten in der tiefsten Krise haben wir im Februar 2010 mit unserem letzten Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie die Basis für den wirtschaftlichen Erfolg in Deutschland gelegt. Es ist nur fair, die Beschäftigten jetzt daran zu beteiligen – und zwar alle.

rechte der Betriebsräte bei Leiharbeit tarifvertraglich erweitert werden. Um unserer Forderung »Gleiche Arbeit – gleiches Geld« näher zu kommen, verhandeln wir zeitgleich mit den Verbänden der Leiharbeiter über Branchenzuschläge. Die IG Metall will sichere Berufsperspektiven für junge Menschen. Das heißt: die unbefristete Übernahme der Ausgebildeten muss zur Regel werden, außerdem wollen wir ein tarifliches Förderprinzip für benachteiligte Jugendliche.

Gesamtpaket. Deshalb fordern wir von den Metallarbeitgebern eine Einkommenserhöhung von 6,5 Prozent. Wir wollen der ausufernden Leiharbeit einen Riegel vorschieben. Damit ihr Missbrauch verhindert wird, müssen die Mitbestimmungs-

Jetzt setzen wir unsere gesamte Kraft dafür ein, dass aus unseren Forderungen ein gutes Ergebnis wird. Alle Beschäftigten profitieren davon, alle halten dafür zusammen. Frauen, Männer, Junge, Ältere – die IG Metall ist eine starke Gemeinschaft. Ich bin überzeugt: Wir werden das auch öffentlich zeigen. ■

Berthold Huber

? FRAGE UND ANTWORT

Ich arbeite in einer Gießerei. In der Halle sind Fenster und Dach etwas kaputt, sodass es bitterkalt ist. Muss ich bei dieser Kälte arbeiten?

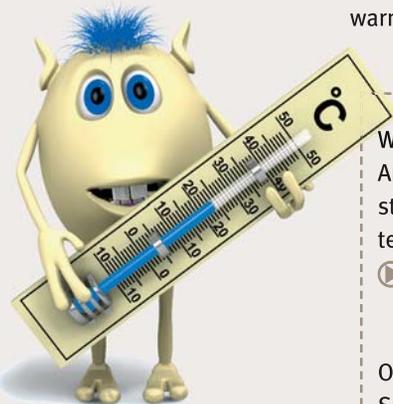
Frank Fröhlich, per E-Mail

Antwort der Redaktion:

Das kommt drauf an, wie kalt es tatsächlich ist. Es gibt durch die Arbeitsstättenverordnung klare Grenzen nach oben und nach unten. Dabei gibt es zwei Maßstäbe: Einerseits die Körperhaltung, andererseits die Arbeitsschwere. Daraus ergibt sich für den Arbeitgeber, für welche Temperaturen er sorgen muss. In einer Gießerei kommt »Stehen/Gehen« mit »Schwerer Hand-, Arm-, oder Rumpfarbeit« zusammen. Da sagt die Arbeitsstättenverordnung: Mindestens

12 Grad muss es sein. Wenn der Arbeitsplatz nachweislich zu kalt ist, kann man dennoch nicht einfach die Arbeit niederlegen und nach Hause gehen. Man muss zunächst Bescheid sagen und dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, Abhilfe zu schaffen.

In diesem Fall: Lässt sich die kalte Halle nicht sofort umbauen und dämmen, muss der Chef als erstes zu technischen Mitteln greifen. Er kann beispielsweise an jedem Arbeitsplatz einen Heizstrahler aufstellen lassen. Reicht das nicht aus, muss er den Beschäftigten die Möglichkeiten geben, sich regelmäßig in den Pausen aufzuwärmen. Als letztes Mittel stehen ihm sogenannte »personenbezogene Maßnahmen« zur Verfügung, was übersetzt soviel heißt wie: warme Kleidung.



Wie die Temperaturen am Arbeitsplatz sein sollen, steht im Ratgeber Arbeitstemperatur unter:

► www.igmetall.de/mitglieder

Oder per Smartphone mit diesem Bildcode:



Weder Schlottern noch Schwitzen: Als Beschäftigter hat man das Recht auf angemessene Temperaturen am Arbeitsplatz.

Illustration: Einar Muoni/Panthermedia.net

GEWONNEN HABEN

Januar-Rätsel

Lösungswort: Mitmachen

1. Preis: Nicole Feldhaus, Gelsenkirchen
2. Preis: Sebastian Engel, Burkhardtsdorf
3. Preis: Paul Hellmann, Lippstadt

BILD DES MONATS

Die zweite Generation

Stumm und klaglos schufteten sie für den Weltmarkt, nähen Jeans, bis sie über ihrer Arbeit einschlafen, und protestieren nicht, wenn der Chef Überstunden nicht bezahlt. Das Bild vieler Europäer von China stimmt, und es stimmt auch nicht: Schon immer gab es Proteste in China. 2010 bekamen sie eine neue Qualität. Seither kämpfen die Beschäftigten vor allem gegen Entlassungen (wie hier auf dem Foto mehr als 200 Arbeiterinnen der Firma Hi-P in der Nähe von Shanghai) und für bessere Bezahlung.

Mehr Geld. Wie ernst der Staat das Aufbegehren nimmt, zeigt die Entwicklung des Mindestlohns. In 2010 stieg er um durchschnittlich 24 Prozentpunkte.

Für Wolfgang Müller gibt es zwei Auslöser. Viele Streikende gehören zur zweiten Generation chinesischer Wanderarbeiter. Anders als ihre Eltern haben sie ihre ländlichen Wurzeln gänzlich gekappt. »Sie wollen nicht zurück aufs Land, sie wollen mehr Geld«, sagt Müller, der bei der IG Metall-Betriebsleitung in Bayern arbeitet und China regelmäßig besucht. Hinzu kommt: Auch im Riesenreich werden Arbeitskräfte knapp. Unternehmen müssen etwas bieten, wenn sie Beschäftigte halten wollen. Die Firma Bosch lobte eine Prämie aus für alle, die nach dem Frühlingsfest zurückkehrten, erzählt Müller. »Immerhin kamen 90 Prozent wieder zur Arbeit.« ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Wolfgang Müllers Bericht »Arbeitskämpfe in China« mit einem Arbeitsrechtsteil des Bremer Rechtswissenschaftlers Wolfgang Däubler steht hier:

► www.isw-muenchen.de



Foto: Carlos Barria/Reuters

Retten geht anders

GRIECHENLAND

Griechenland soll seine Sparanstrengungen verschärfen, fordert die EU. Das wird nicht reichen, um das Land zu retten, warnt die IG Metall.

Im März steht für Griechenland viel auf dem Spiel. Am 20. dieses Monats werden griechische Staatsanleihen in Höhe von 14,5 Milliarden Euro fällig. Sollte die EU bis dahin nicht ihr 130-Milliarden-Euro-Hilfspaket überweisen, droht dem Land die Zahlungsunfähigkeit.

Nicht nur sparen. Die Euro-Länder hatten im Oktober das zweite Hilfspaket für Griechenland beschlossen und daran zahlreiche Sparauflagen geknüpft. Griechenland hatte bereits zuvor Einkommen von Rentnern und Staatsbeschäftigten gekürzt sowie Steuern erhöht und Sozialleistungen gestrichen. Dennoch blieben die Euro-Staaten skeptisch. Griechenland habe nicht genug

getan. Sie verlangen weitere Sparanstrengungen von Griechenland, obwohl bereits die Wirtschaft des Landes abgewürgt hatten und die Arbeitslosigkeit in die Höhe schnellte. Unter jungen Griechen ist inzwischen jeder zweite arbeitslos. Ein Rettungsplan sieht für die IG Metall anders aus. Aus Sicht der Gewerkschaft braucht das Land neben Sparmaßnahmen zweierlei: wirtschaftliches Wachstum und höhere Steuereinnahmen. Dazu müsse das Land Steuerhinterziehung bekämpfen und sein Steuersystem effizienter machen. Außerdem brauche es ein Zukunftsinvestitionsprogramm, das die Euro-Staaten solidarisch finanzieren. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

PFLAUME DES MONATS

Zweitjüngste Ministerin aller Zeiten kämpft für »Herdprämie«

Ausgerechnet die 34-jährige Frauenministerin Kristina Schröder (CDU) treibt mit der »Herdprämie« ein CSU-Altherren-Projekt voran. Das Betreuungsgeld, wie es offiziell heißt, soll 2013 kommen – für Mütter, die erst mal zuhause bleiben, statt arbeiten zu gehen und die Kinder in die Kita zu stecken. Zwei Milliarden Euro im Jahr, um Frauen vom Arbeitsmarkt auszugrenzen, sagen Kritiker, selbst aus Schröders eigener Partei. Die Ministerin ist erbost. Sie will ja nur »Wahlfreiheit« für die Eltern. Schröder, die selbst seit einem Jahr Mutter ist, hat ihre Wahl getroffen. Trotz allem: gut so. Aber welche Wahl haben Mütter, die nach drei Jahren Mamizeit wieder arbeiten wollen? ■



Kristina Schröder: Sie will die »Herdprämie«

Foto: Christine Cornelius/dpa/pa

ZAHLEN UND FAKTEN

97

Mann liebt Hausarbeit

97 Prozent aller Männer und Frauen finden es nach einer Studie des Bundesfamilienministeriums gut, wenn Eltern sich die Aufgaben in Haushalt und Familie teilen. 97 Prozent der Männer und 98 Prozent der Frauen meinen: Beruf und Einkommen sind bei Frauen genauso wichtig wie bei Männern. Praxistest: Das alltägliche Leben sieht fast immer anders aus.

35

Frau verdient Geld

Erst seit 35 Jahren haben Ehefrauen das gleiche Recht wie Männer, erwerbstätig zu sein. In den 20 Jahren vorher durften sie das nur, wenn es mit ihren »Pflichten in Ehe und Familie vereinbar« war. Davor, bis 1957, durften sie es sogar nur, wenn ihre Männer es erlaubten. Praxistest: In so mancher Ehe ist es noch wie vor 50 Jahren.

25

Chef liebt Frauenlöhne

Vor 57 Jahren verbot das Bundesarbeitsgericht »Frauenlöhne«. Sie enthielten Abschlüsse bis 25 Prozent. Reaktion der Arbeitgeber damals: Sie führten »Leichtlohngruppen« ein – in denen vor allem Frauen landeten, weil ihre Arbeit angeblich leichter war. Die IG Metall schaffte es, dass sie in ihren Branchen schnell wieder verschwanden. Praxistest: In der Gesamtwirtschaft verdienen Frauen im Schnitt immer noch 23 Prozent weniger als Männer.



Eine Auszubildende schraubt im MTU-Werk Friedrichshafen an einem Motor. Die junge Frau will wie viele Azubis unbefristet übernommen werden.

Foto: Tobias Kleinschmidt/dpa/pa

Mehr ist fair

TARIFPOLITIK

Am 6. März starten die Tarifverhandlungen für die rund 3,6 Millionen Stammbeschäftigten und rund 300 000 Leiharbeiterinnen und -arbeiter in der Metall- und Elektroindustrie. Es geht um mehr Geld, Perspektiven für junge Leute und Fairness bei der Leiharbeit.

Gegessen wird immer mehr, und geflogen immer öfter. Ersteres freut John Deere, bei dem Landwirte aus aller Welt zurzeit so eifrig Traktoren ordern wie noch nie. Und die Fliegerei macht Firmen wie MTU bei Hannover glücklich, die alle Hände voll zu tun haben, Flugzeug-Triebwerke zu warten.

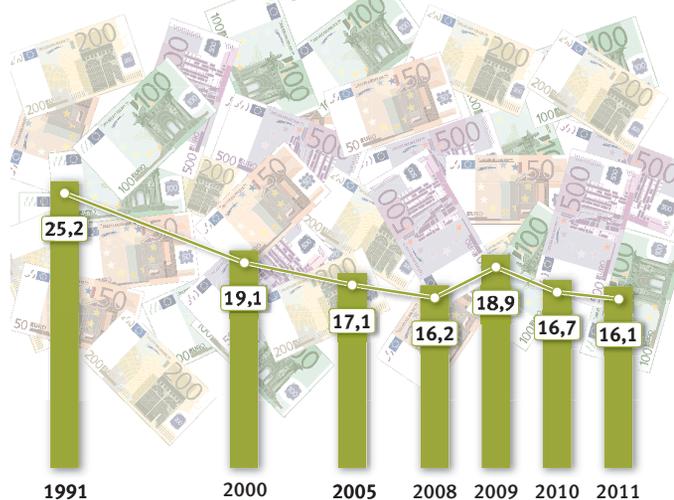
Schon die letzte Krise war an den etwa 1700 MTU-Beschäftigten spurlos vorbeigegangen. 2011 erlebte das Werk sein bisher wirtschaftlich erfolgreichstes Jahr. Auch bei John Deere in Mannheim ist die Auftragslage »bombig«, wie Metaller Torsten Jann berichtet. Zurzeit läuft die Produktion in vielen Metall- und Elektro-Unternehmen auf Hochtouren. Viele sind wie BMW, Audi und Daimler mit Verkaufsrakorden ins Jahr 2012 gestartet.

»Wir bei John Deere hätten uns eine höhere Tarifforderung

WISSEN

Lohnkosten spielen in Betrieben immer geringere Rolle

Der Anteil, den die Löhne und Gehälter am Umsatz in der Metall- und Elektroindustrie haben, sinkt von Jahr zu Jahr. Nur als in der Krise die Aufträge zurückgingen, erhöhte er sich leicht. Der Lohnanteil am Umsatz betrug in den einzelnen Jahren (in Prozent):



vorstellen können«, sagt Jann. »Aber wir müssen ja die Lage in der gesamten Branche sehen.«

Und die ist sehr unterschiedlich. Nicht weit weg von John Deere in Mannheim leidet Südkabel unter Preisverfall und Auftragsrückgängen, weil zunehmend asiatische Konkurrenten auf dem Stromübertragungsmarkt mitmischen. Auch dem Kraftwerksbauer Alstom und dem Stadtbus-Produzenten Evobus fehlen Aufträge.

Angesichts der vielschichtigen Gemengelage findet Jann die Tarifforderung von 6,5 Prozent richtig. Auf diese Prozentzahl hatten sich die regionalen Tarifkommissionen und der Vorstand der IG Metall festgelegt.

Der noch geltende Tarifvertrag war 2010 unter dem Eindruck der Krise entstanden, als sichere Arbeit im Vordergrund stand. Er hat eine

lange Laufzeit – bis Ende dieses Monats – und brachte den Beschäftigten 2011 ein Plus von 2,7 Prozent. »Im Nachhinein betrachtet hätten die Lohnsteigerungen 2011 höher ausfallen können«, findet der Betriebsratsvorsitzende von MTU Michael Behé. »Aber 2010 konnte ja keiner ahnen, dass sich die Wirtschaft so schnell erholt.« Die neue Forderung ist nur für zwölf Monate aufgestellt worden. In den 6,5 Prozent ist das gute Jahr 2011 berücksichtigt.

Bockig. »Mehr als drei Prozent sind nicht drin«, behaupten die Arbeitgeber. Überhaupt nichts drin sehen sie bei den anderen Forderungen der IG Metall: bei der unbefristeten Übernahme der Azubis und Mitbestimmung bei Leiharbeit.

Der IG Metall sind diese Themen genauso wichtig wie mehr Geld. Immer öfter wird Leiharbeit missbraucht, um sichere, gut bezahlte Arbeit zu verdrängen. Das sollen Betriebsräte künftig verhindern. Darum sollen sie mehr Mitbestimmungsrechte erhalten. Sie sollen mitentscheiden, wann und wieviele Leiharbeiter unter welchen Bedingungen eingesetzt werden.

Parallel zur Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie verhandelt die IG Metall seit 22. Februar mit den Verbänden der Zeitarbeitsbranche über eine fairere Bezahlung von Leihbeschäftigten, die in den Metallbetrieben eingesetzt sind. Sie verdienen bis zu 40 Prozent weniger als Stammarbeitnehmer. Um diese Lücke auszugleichen, sollen sie künftig Zuschläge erhalten.

Mehr Geld, Übernahme und Fairness bei der Leiharbeit sind, wie Berthold Huber, der IG Metall-Vorsitzende, betont hat, »absolut gleichwertige Forderungen«. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Informationen zur Tarifrunde:

► www.igmetall.de/

metall-tarifrunde-2012

RECHT NAH DRAN

Gewerkschaftsbeiträge von Rentnern sind Werbungskosten

Immer wieder kommt es vor, dass Finanzämter den Gewerkschaftsbeitrag von Rentnerinnen und Rentnern in der Steuererklärung nicht als Werbungskosten anerkennen wollen. Oder ein Steuerabzug nur dann erfolgt, wenn Ruheständler auch eine Betriebsrente beziehen.

Auch Nobert Rempel, Rentner und IG Metall-Mitglied, machte diese Erfahrung mit dem Finanzamt in Frankfurt am Main. In einer Auseinandersetzung mit dem Finanzbeamten gestand ihm dieser schließlich zu, seinen Gewerkschaftsbeitrag nur anzuerkennen, weil er auch eine Betriebsrente beziehe. Deren Höhe sei durch die Gewerkschaft beeinflussbar. Auf die gesetzliche Rente hätten Gewerkschaften aber keinen Einfluss. Deshalb bräuchten Steuerpflichtige, die nur die gesetzliche Rente beziehen, keine Gewerkschaft. Norbert Rempel: »Das ist Unsinn. Jeder weiß, dass die Anpassung der Renten der Lohnentwicklung folgt. Und die wird maßgeblich von den Gewerkschaften beeinflusst.« Er widersprach deshalb seinem Bescheid und stellte ausführlich

dar, warum es für alle Rentner wichtig ist, Gewerkschaftsmitglied zu sein.

Beitrag ist absetzbar. Sein Widerspruch hatte Erfolg. Das Frankfurter Finanzamt musste einlenken. Es erkannte den Gewerkschaftsbeitrag von Rempel in voller Höhe steuermindernd an. Die Behörde erklärte, dass »die von den Gewerkschaften geleistete Tarifarbeit wegen der Orientierung der jährlichen Rentenanpassung an der durchschnittlichen Zuwachsrate bei Löhnen und Gehältern mittelbar auch den Rentenbeziehern zugutekommt.« Das Finanzamt folgte in seiner Stellungnahme auch der Argumentation Rempels, wonach das gewerkschaftliche Betreuungsangebot wie Beratung in sozialrechtlichen Fragen oder Rechtsschutz auch nicht berufstätigen Mitgliedern zugute komme. Eine Argumentation, auf die sich Rentner bei künftigen Steuererklärungen berufen sollten, empfiehlt Rempel. »Das Finanzamt hat damit bestätigt, dass auch Rentner Gewerkschaften brauchen.« ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Noch mehr Kontrolle geplant

Lange war es still um das geplante Gesetz zum Beschäftigten-datenschutz. Inzwischen wurde bekannt, dass hinter den Kulissen weiter am Entwurf gefeilt wird und der Gesetzgeber Arbeitgebern noch mehr Kontrollrechte einräumen will. Etwa, dass die Kontendaten der Belegschaft auch ohne Anlass durchleuchtet, Beschäftigte zu gesundheitlichen Untersuchungen gezwungen

und sie am Arbeitsplatz dauerhaft gefilmt werden dürfen.

Mehr Schutz vor Chefs mit Kontrollzwang, das fordern Gewerkschaften seit langem. Was nun geplant ist, bewirkt aus Sicht der IG Metall das Gegenteil und fällt sogar weit hinter geltende Standards zurück. Mehr Infos und Kritik zum Entwurf unter:

► www.igmetall.de/
datenschutz

IN KÜRZE

Tariferfolg bei »Schrott«

Die Beschäftigten der Schrott- und Recyclingwirtschaft haben eine zähe Tarifverhandlung durchhalten müssen: Nun bekommen sie eine Einmalzahlung von 100 Euro sowie eine Lohnerhöhung in zwei Schritten von insgesamt 4,1 Prozent. Bei den Azubis gibt es einmalig 50 Euro und die Entgelte steigen in allen Ausbildungsjahren um 25 Euro.



Foto: Krzysztof Bilszyga/Panthermedia.net

Whistleblowing: Wenn man auf Missstände aufmerksam macht.

Legal laut pfeifen

Die SPD hat zum sogenannten Whistleblowing einen Gesetzentwurf auf den Weg gebracht, mit dem »Hinweisgeber« geschützt werden sollen. Man dürfte dann sowohl beim Arbeitgeber, beim Betriebsrat, bei der Polizei oder bei anderen Behörden Meldung über Missstände im Betrieb machen. Mobbing oder Kündigung seitens des Arbeitgebers wären dann verboten.

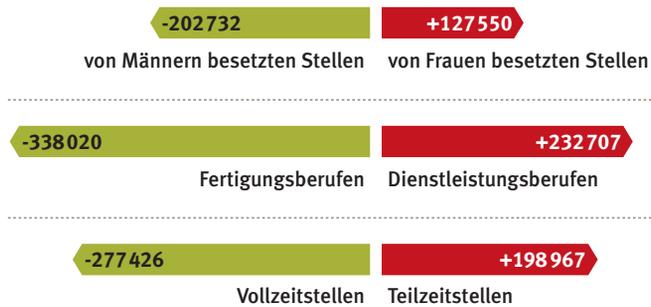
Betriebsverfassung '72

Vor 40 Jahren hat der Bundestag die Rechte der Arbeitnehmer deutlich gestärkt. Das 1972 novellierte Betriebsverfassungsgesetz erleichterte Betriebsratsgründungen und den Zugang für Gewerkschaften, brachte mehr Mitsprache, etwa bei Arbeitszeit, Arbeitsschutz, Kündigung, und Eingruppierung. Sowie echte Rechte für Jugendvertreter.

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Frauenarbeit wächst mit Teilzeit und Büroberufen

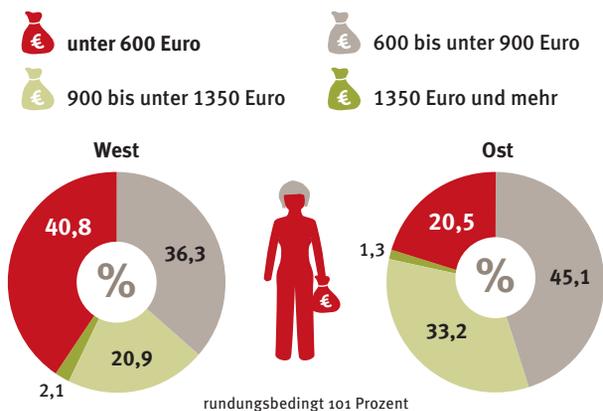
Zwischen 1992 und 2009 hat der Anteil der Frauen unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 42,7 auf 45,8 Prozent zugenommen. Ab- und Zunahme bei ...



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Frauen drohen in Zukunft Armutsrenten

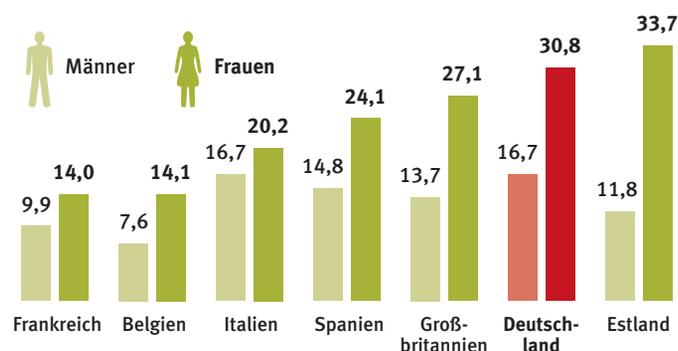
Fast 41 Prozent der west- und 21 Prozent der ostdeutschen Frauen, die heute zwischen 45 und 50 Jahre alt sind, haben eine Rente unterhalb der Grundsicherung (zurzeit ca. 680 Euro) zu erwarten*:



*nach aktuellem Rentenwert | Quellen: FR/FU-Berlin/Destatis

Niedriglöhne sind vor allem Frauenlöhne

Wie hoch der Anteil der Niedriglohnbezieher* an allen Beschäftigten ist und wie er sich auf die Geschlechter verteilt (in Prozent, in beispielhaften europäischen Ländern):



*weniger als zwei Drittel des nationalen mittleren Verdienstes | Quelle: WSI/EU-Studie von 2007

» Wir wollen mehr Frauen gewinnen «

INTERVIEW

Die IG Metall hat seit Oktober eine neue Frau als geschäftsführendes Vorstandsmitglied: Christiane Benner. Frauen und Gleichstellung gehören zu ihren Themen.

Am 8. März ist Internationaler Frauentag. Seit 1911. Interessiert der Tag junge Frauen noch?

Christiane Benner: Ich denke, ja. Gleichberechtigung ist immer noch ein Thema. Wir bemühen uns, den Tag so zu gestalten, dass er alle Frauen anspricht. Selbstbewusst, möglichst konkret und optimistisch. Wir sind auf einem guten Weg. Im vergangenen Jahr gab es viel mehr Veranstaltungen als in den Jahren davor.

Das Motto des Frauentags ist »Heute für morgen Zeichen setzen«. Welches willst Du setzen?

Benner: Ich möchte wieder mehr Frauen für die IG Metall gewinnen. Und ich will erreichen, dass Frauen stärker wahrnehmen, dass sich die IG Metall für sie engagiert. Je mehr Frauen in der IG Metall organisiert sind, desto mehr kommen wir auch mit unseren Forderungen voran. Darum haben wir das Frauen-Motto ergänzt durch »Heute für morgen Mitglieder werben«.

Und wo engagiert sich die IG Metall besonders für Frauen?

Benner: Wir haben drei Schwerpunkte: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Entgeltgerechtigkeit und Chancengleichheit. Im Mittelpunkt steht die betriebliche Ebene. In den Firmen geht es vor allem darum, dass Frauen bessere Zugänge zu qualifizierten Arbeitsplätzen bekommen und gleich

bezahlt werden. Auf politischer Ebene setzen wir uns für ein Entgelt-Gleichheitsgesetz ein. Und wir engagieren uns weiter gegen typische Niedriglohnfallen, zum Beispiel Minijobs. Von der »Prekarisierung« von Arbeit sind ja vor allem Frauen – und immer mehr Frauen – betroffen, mit den bekannten Folgen, wie zunehmende Altersarmut. Ein weiteres politisches Thema ist die Frauenquote.

Ist die Quote für normale Arbeitnehmerinnen wirklich ein Thema?

Benner: Indirekt auf jeden Fall. Es geht dabei ja nicht nur um die Karrierefrauen in Top-Positionen. Aber wenn wir oben in der Hierarchie keine Verbesserungen durchsetzen, werden die Unternehmen auch nicht anfangen, Frauen auf anderen Ebenen zu fördern. Und mehr Frauen in Spitzenpositionen motivieren wieder andere Frauen dazu, sich beruflich weiterzuentwickeln.

Vereinbarkeit, gleiche Entgelte, Chancengleichheit – sind das die Themen, die auch junge Frauen am meisten bewegen?

Benner: Ja. Junge Frauen kommen in die Betriebe und gehen davon aus, dass Chancengleichheit selbstverständlich ist. Und dann erleben sie den Betriebsalltag. Sie stellen fest, dass sie seltener Karriere machen und schlechter eingruppiert werden als Männer. Und wenn sie aus der

Infografiken: Julia Buschmann



Fotos: Frank Rumpenhorst

Christiane Benner, 44, verantwortet als geschäftsführendes Vorstandsmitglied die Bereiche Angestellte, Frauen und Migration.

Elternzeit zurückkommen, werden sie oft ausgebremst. Wir wollen als Gewerkschaft zeigen, dass es auch besser geht. Ein verbindlicher Anspruch auf den selben oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz nach der Rückkehr aus der Elternzeit – solche Regelungen sollten selbstverständlich werden. Außerdem setzt sich die IG Metall für mehr Kinderbetreuungsplätze und flexible Arbeitszeitmodelle ein, damit junge Eltern Arbeit und Privatleben besser unter einen Hut bringen können.

Ein uraltes Thema, das aber immer noch aktuell ist: Frauen werden schlechter bezahlt als Männer. Der Unterschied liegt seit Jahren bei 23 Prozent. Warum ist das so?

Benner: Die Unterschiede liegen zum Teil daran, dass Frauen in anderen Berufen und Branchen arbeiten als Männer, in typischen traditionellen Frauenberufen, wie sozialen, Pflege- und anderen Dienstleistungsberufen. Und dort wird generell weniger gezahlt.

Aber auch in den Metallfirmen gibt es Differenzen. Nach einer aktuellen Untersuchung verdienen Absolventinnen technischer und wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge schon beim Start in den Beruf zehn Prozent weniger Geld als ihre männlichen Kollegen. Unsere Tarifverträge schließen eine Diskriminierung zwar grundsätzlich aus, doch die Unternehmen machen trotzdem weiterhin Unterschiede.

Und wie ist das zu erklären?

Benner: Die Gründe dafür sind vielfältig: Eine ungerechte Eingruppierung, eine unfaire Verteilung der Leistungszulage oder dass Frauen, die wegen der Kindererziehung Teilzeit arbeiten, keine Entwicklungsmöglichkeit mehr bekommen. Außerdem sind Entgeltfragen im Betriebsrat immer noch eine Männerdomäne. Deshalb müssen wir mehr Frauen dafür qualifizieren. Und wir müssen Beschäftigte rund um Einkommensfragen besser informieren. Dann können sie auch selbstbewusst und fundiert mehr fordern.

Für mehr Entgeltgleichheit könnte die IG Metall doch in den Betrieben was tun?

Benner: Machen wir auch. Wir nehmen uns Betrieb für Betrieb vor und machen Entgeltchecks, um Genaueres zu erfahren und das Problem konkret angehen zu können. In einigen Betrieben kamen dabei Unterschiede von acht bis neun Prozent heraus. Als nächstes analysieren wir, wie das konkret zustande kommt und danach müssen wir versuchen, die Entgeltlücke zu schließen.

Du bist jetzt fast 100 Tage im Amt. Haben es Frauen im Vorstand der IG Metall schwerer als Männer?

Benner: Ich finde nicht. Ich fühle mich sehr wohl als Frau an der IG Metall-Spitze. ■

Ellen.Klement@igmetall.de
Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

WISSEN

Angebote für Frauen, Angestellte und Migranten

Die IG Metall will attraktiver für Frauen, Angestellte, Migranten und Migrantinnen werden. Deshalb gibt es seit Oktober bei der IG Metall den Bereich »Zielgruppen und Gleichstellung«, den Christiane Benner verantwortet.

Dort entstehen praxiserprobte Konzepte, wie Betriebsräte und Vertrauensleute in den Betrieben auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen zugehen, ihre spezifischen Interessen vertreten und sie für die IG Metall gewinnen können.

Außerdem entwickelt der Bereich gewerkschaftliche Angebote für Frauen, Migranten, Studierende, Bürokaufleute, Ingenieure, IT-Experten.

IN KÜRZE

»Die Welt verändern«

Seit einem Jahr protestiert Chiles Jugend. Ihre Frontfigur ist eine Frau: die 23-jährige Studentin Camila Vallejo. Aus der Jugend-Bewegung gegen das ungerechte, privatisierte Bildungssystem ist längst eine breite Bewegung gegen das gesamte neoliberale System geworden. Und Camila Vallejo wird weltweit von den Medien seitenweise als neue Ikone des sozialen Protests titulierte.



Foto: Marcelo Hernandez/dpa/pa

Frontfrau des sozialen Protests in Chile: die Studentin Camila Vallejo

Anfang Februar war sie »auf Tour« in Deutschland, gemeinsam mit der zweiten chilenischen »Frontfrau« Karol Cariola, 24, und dem Metall-Gewerkschafter Jorge Murua, 35. Sie diskutierten in Unis und Gewerkschaftshäusern – und waren auch bei der IG Metall und bei VW in Braunschweig. Hintergründe und Interview:

[▶ www.igmetall.de/chile](http://www.igmetall.de/chile)

Dresden blockiert Nazis

Das Bündnis »Dresden nazifrei« hat den jährlichen Neonazi-Aufmarsch am 13. Februar auch in diesem Jahr blockiert. 6000 Nazigegner standen gegen 1500 Rechte, die ihren Fackelzug vorzeitig abbrechen mussten. Die Blockaden verliefen friedlich. Anders als letztes Jahr lobten Bündnis-Organisatoren das deeskalierende Vorgehen der Polizei. Berichte und Fotos:

[▶ www.dresden-nazifrei.com](http://www.dresden-nazifrei.com)

Auf Maß geschneidert

BUGATTI

Die Textil- und Bekleidungsindustrie leidet unter der Billigkonkurrenz aus dem Ausland. Immer mehr Jobs wandern ab. Doch nicht die ganze Branche ist betroffen: Hersteller technischer Textilien, aber auch klassische Bekleidungsunternehmen wie Bugatti alias Brinkmann, stemmen sich gegen den Trend.

Text: Martina Helmerich Fotos: Roland Geisheimer

Der Zuschnitt ist die halbe Miete. Setzt die Schneidemaschine den Abnäher auch nur einen halben Zentimeter daneben, passt das ganze Kleidungsstück nicht. Die Frauen bei Bugatti in Herford sind Präzisionsarbeit gewöhnt. Sie liefern Leistung und arbeiten teilweise im Akkord. Zufrieden sind sie mit ihrer Arbeit trotzdem, denn das Unternehmen ermöglicht ihnen maximale Flexibilität.

Das Bekleidungsunternehmen in Herford wurde unter dem Firmennamen Brinkmann 1947 gegründet. Der Betrieb ist tarifgebunden, es gilt der IG Metall-Tarifvertrag der Bekleidungsindustrie Westfalen. Geschäftsführer Wolfgang Brinkmann kennt man als Verhandlungsführer auf Arbeitgeberseite in den Tarifverhandlungen. Brinkmann mauserte sich vom Familienbetrieb zum europäischen Hersteller für Männer- und Reitmode. 2011 benannte sich Brinkmann um in Bugatti, bekannt etwa durch Handytaschen aus Leder.

Hochflexible Arbeitszeiten. Die Tatsache, dass trotz Billigkonkurrenz im Ausland die deutschen Näherinnen in Herford weiterhin produzieren, ist auch das Verdienst des Betriebsrates und der resoluten Vorsitzenden

Beate Ueckert. Derzeit sind 360 Mitarbeiter und 17 Auszubildende in Herford beschäftigt. Die Belegschaft ist seit Jahren stabil. Über zwei Drittel der Belegschaft sind Frauen. So wie Özgül Ilgaz. Die sympathische junge Frau hat bei Brinkmann ihre Ausbildung zur Näherin gemacht. Als Vorsitzende des Jugend- und

Auszubildendenausschusses setzte sie sich für ihre Kolleginnen ein. Dann machte sie sechs Jahre Familienpause. Die stolze Mutter von zwei Söhnen geht seit einem Jahr wieder arbeiten. Ihr Ältester ist in die Schule gekommen, der Kleine geht in den Kindergarten. Die junge Frau hat die Arbeitszeit auf 32 Stunden



» Ich liebe meinen Beruf und meine Kinder. Mein Arbeitszeitmodell ist so gestrickt, dass ich alles unter einen Hut bekomme. Um am Nachmittag bei ihnen zu sein, fange ich in der Hochsaison schon vor 7 Uhr morgens an.« Özgül Ilgaz





Hochkonzentrierte Präzisionsarbeit am Cutter: Beim Zuschneiden darf der Bugatti-Mitarbeiterin nichts danebengehen.

in der Woche reduziert. An normalen Tagen bringt sie vor Arbeitsbeginn ihre Söhne in die Schule und in den Kindergarten. Özgül sitzt dann bis kurz vor drei an der Nähmaschine. Mit ihrem Arbeitszeitmodell ist sie zufrieden. Für die junge Frau ist es extrem wichtig, pünktlich aus dem Betrieb zu kommen. Da nimmt sie auch in Kauf, in der Hochsaison schon vor sieben Uhr früh anzufangen.

Vom Stoffballen zum Sakko. Bei Bugatti gibt es alle Produktionsschritte vom Stoffballen zum fertigen Kleidungsstück. »Wir haben hier noch alles unter einem Dach, angefangen von Produktentwicklung, Wareneingang, Zuschchnitt, Näherei, Bügelei, Nacharbeit bis zu Etikettierung und Vertrieb«, sagt die Betriebsratsvorsitzende Ueckert stolz. In Deutschland werden vor allem noch hochwertige Kleidungsstücke gefertigt, wie zum Beispiel Reitjacken und Reithosen der Marke Pikeur. Neben der Inlandsproduktion lässt Bugatti auch in Rumänien, Kroatien und Indonesien fertigen. Stolz ist Betriebsrätin Beate Ueckert darauf, dass es im Unternehmen keine Leiharbeiter gibt. »Dank des flexiblen Arbeitszeitkonzepts brauchen wir die auch nicht.«

Viele Beschäftigte fangen schon um 6 Uhr an, die ersten gehen um kurz vor 12 Uhr. »Wir haben eine geringe Fluktuation, sie liegt unter einem Prozent«, sagt die Metallerin Ueckert. An der niedrigen Wechselbereitschaft drückt sich die Zufriedenheit und hohe Identifikation mit dem Betrieb aus. Etwa 40 Prozent der Beschäftigten arbeiten Teilzeit.

Das Besondere und die gute Seele des Betriebes ist die 64-jährige Karin Jacob. Sie ist seit über 25 Jahren im Betrieb und trägt offiziell den Titel Sozialmitarbeiterin. »Ich kümmere mich um das Wohl der Mitarbeiter.« Sie hat eine medizinische Ausbildung und misst auch mal Blutdruck und den Puls. Wen der Schuh drückt, der ist bei Karin Jakob gut aufgehoben.

Schnelligkeit und Qualität. Wird sich Bekleidungsproduktion in Deutschland halten können? Marion Föste, Leiterin des Nähsaales bei Bugatti, glaubt fest daran. Mit kleinen Serien, hochwertigen Textilien und kundenspezifischen Aufträgen, bei denen man sich keine langen Lieferwege leisten kann, werden Betriebe wie Bugatti weiter eine Chance haben. »Extreme Flexibilität und Schnelligkeit sind unser Vorteil«, sagt Föste. ■

WISSEN

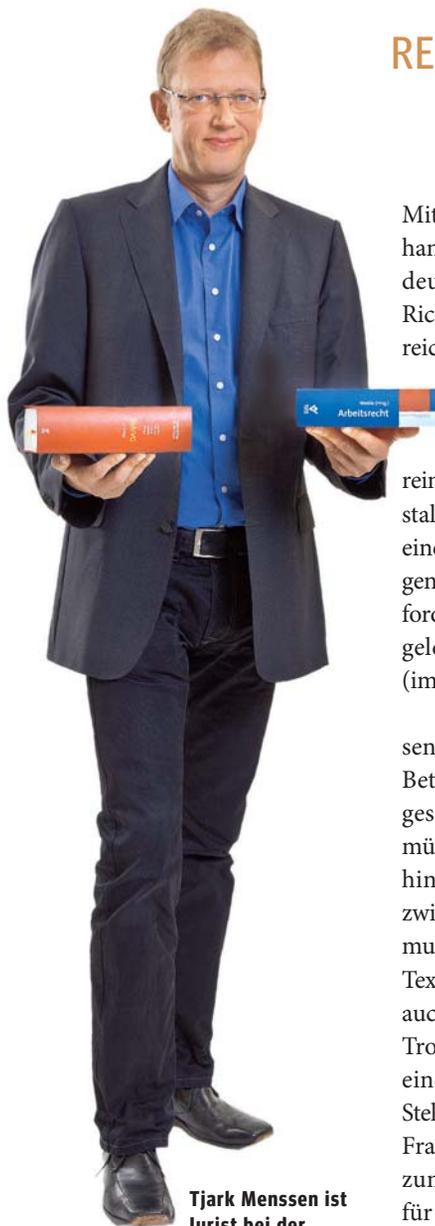
Textil made in Germany

Jahrelang erlebte die deutsche Textil- und Bekleidungsindustrie einen erheblichen Aderlass durch die Verlagerung von Produktion in Billiglohnländer. Mit Flexibilität und Innovationskraft holt die Branche jetzt in Deutschland wieder auf. Technische Textilien, denen großes Wachstumspotenzial beigemessen wird, haben inzwischen einen Anteil von über 18 Prozent gemessen an allen textilen Ausfuhren erreicht. Sie machen die deutsche Textilindustrie unabhängiger gegenüber kurzfristigen Nachfrageschwankungen im Modebereich.

- 2010 waren 28 000 Menschen in 173 Betrieben der deutschen Bekleidungsindustrie beschäftigt (zum Vergleich 2005: 32 000 Beschäftigte).
- Insgesamt gehören die rund 120 000 Beschäftigten der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie der Textilien Dienste in den Zuständigkeitsbereich der IG Metall.
- Um die Branche zukunftssicher aufzustellen, fordert die IG Metall einen sozialen Dialog. Dabei geht es darum, Wirtschaft, Wissenschaft und Politik in die Verantwortung für die Wettbewerbsfähigkeit der Branche und den Erhalt der Arbeitsplätze zu nehmen. Herausforderungen sind der demografische Wandel, steigende Energiekosten und die weiter zunehmende Internationalisierung.

Schutz vor Diskriminierung

RECHT SO | Das AGG soll unter anderem verhindern, dass Bewerberinnen aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden. Arbeitgeber müssen bei Stellenanzeigen und im Bewerbungsprozess dieses Benachteiligungsverbot beachten.



Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Hermann

Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat der deutsche Gesetzgeber vier EU-Richtlinien umgesetzt, die im Bereich des Arbeitsrechts Menschen vor Diskriminierung schützen sollen. Das Gesetz ist seit fünf Jahren in Kraft und als reines Entschädigungsrecht ausgestaltet. Diskriminierte können bei einer Klage also Ersatz für Vermögensschäden (materieller Schaden) fordern und eine Art Schmerzensgeld für die erlittene Kränkung (immaterieller Schaden).

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

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

Wer sich auf eine Stelle bewirbt und trotz einer guten Qualifikation

eine Ablehnung erhält, erfährt die Gründe oft gar nicht oder nur in schwammigen Floskeln. Wie sollen Bewerber also herausfinden, warum sie ungeeignet für die Stelle sind? Eine Diskriminierung nachzuweisen ist schwierig, weil sie kaum jemand offen ausspricht.

Das BAG hat dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) kürzlich einen Fall zur Entscheidung vorgelegt. Die Richter sollen klären, ob eine Bewerberin Anspruch darauf hat, über die Gründe der Ablehnung informiert zu werden. Oder aufgrund welcher Kriterien sich der Arbeitgeber für einen anderen Bewerber entschieden hat. Der Generalanwalt hat in seinen Schlussanträgen (eine Art Empfehlung an die EuGH-Richter) einen solchen Anspruch abgelehnt. Der EuGH wird nun entscheiden müssen, ob abgelehnte Bewerberinnen einen allgemeinen Auskunftsanspruch haben.

Nach deutschem Recht müssen abgelehnte Bewerber bei einem Verdacht auf eine Diskriminierung einen Entschädigungsanspruch innerhalb von zwei Monaten geltend machen. Danach ist eine Entschädigung ausgeschlossen. ■



WISSEN

Diskriminierung verhindern

Das AGG regelt die Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierungen sowohl für das Arbeitsleben als auch für das Zivilrecht. Ziel des Gesetzes ist es, rassistische Diskriminierungen oder jene, die wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgt sind, zu verhindern oder zu beseitigen.

Kettenbefristungen mit Grund



Unternehmen dürfen befristete Verträge ihrer Mitarbeiter mehrmals hintereinander verlängern, brauchen aber einen triftigen Grund dafür. Der Europäische Gerichtshof entschied, dass solche Kettenarbeitsverträge mit dem EU-Recht vereinbar sind. Doch Beschäftigte sind nicht ganz schutzlos: Formale Vertragsfehler machen die Befristung oft unwirksam. Wer die Rechtslage kennt, kann sich wehren. Tipps der IG Metall gibt es unter:

www.igmetall.de/befristung

Splittingtarif für Lebenspartner?

Eingetragene Lebenspartner sind bei der Lohn- und Einkommensteuer vorläufig wie Ehegatten zu behandeln. Das Finanzgericht Köln entschied zugunsten einer Lebenspartnerschaft (AZ: 4 V 2831/11). Die Partner wollten auf ihren Lohnsteuerkarten jeweils Steuerklasse IV mit Faktor eintragen lassen, was das Finanzamt

ablehnte. Nach dem Gesetz dürfen das nur Ehepaare.

Ob auch eingetragenen Lebenspartnern der Splittingtarif bei der Einkommensteuer zusteht, muss jetzt das Bundesverfassungsgericht klären. Dort sind bereits zwei Verfahren anhängig. Die Aktenzeichen lauten 2 BvR 909/06 und 2 BvR 288/07.



Carmen Dehren und der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Wilfried Stenz finden ihr Schichtsystem gut.

Foto: Sven Ehlers

Schicht und Familie

DA GEHT WAS

Auf Veränderungen reagieren Menschen zunächst meist ablehnend. So auch beim Weißblechhersteller Rasselstein, als der Betriebsrat vor 15 Jahren ein neues Schichtsystem einführen wollte. Der Widerstand ist lange vergessen.

Wechselnde Arbeitszeiten und Familie passen zusammen wie Pommes und Schokoeis. Wer kann, sucht sich eine passendere Mischung. Immer? Nicht immer. In der kleinen Stadt Andernach am Rhein beim Weißblechhersteller Rasselstein kann es passieren, dass Beschäftigte ihre Schicht vermissen. Zum Beispiel Carmen Dehren. Während ihrer Schwangerschaft vor drei Jahren musste sie aus der Produktion ins Büro wechseln. Fünf Tage die Woche von neun bis fünf. »Da hat mir unser Schichtsystem gefehlt«, sagt die 32-jährige Energieelektronikerin. Seit Tochter Anika ein Jahr alt ist, arbeitet sie wieder im Drei-Schicht-System. Vor gut 15 Jahren startete der Be-

triebsrat einen Versuch. 120 Beschäftigte im Bereich »Entfetten und Glühen« gingen in ein neues Schichtsystem: zwei Tage Früh-, zwei Tage Spät-, zwei Tage Nachtschicht und vier Tage frei. Da sie übers Jahr nicht auf die volle Arbeitszeit kamen, senkten sie ihre Arbeitszeit auf 32 Stunden pro Woche. Die Schichtzulagen

wurden geschickt verteilt, sodass Netto maximal 130 Mark weniger dabei herauskamen.

Wüste Beschimpfungen musste sich der Gesamtbetriebsratsvorsitzende Wilfried Stenz damals anhören. Die Leute waren empört, wie der Betriebsrat auf so eine Idee kommen konnte. Alle zwei Tage wechseln, da kam man

doch ganz durcheinander, weniger Geld und überhaupt, wie sollte da noch die Fahrgemeinschaft funktionieren?

Nur ein Jahr lang sollten die 120 es ausprobieren. Wer danach nicht überzeugt war, konnte zum alten System zurück, erzählt Stenz und lächelt zufrieden. Denn nach einem Jahr wollte keiner zurück. »Im Gegenteil. Danach rannten uns die Kollegen die Bude ein, weil sie auch wechseln wollten.« Heute arbeiten alle in dem System und 96 Prozent der Belegschaft haben ihre Arbeit auf 32 Stunden gesenkt.

Gesund und zufrieden. Seither erreicht die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz in Andernach immer Höchstwerte: bei der letzten Umfrage 4,28 von 5 möglichen Punkten. »Durch die bis zu vier freien Schichten finden Eltern immer jemanden, der mit ihnen tauscht. Auch bei der Urlaubsplanung haben wir viel weniger Probleme.« Und gesünder ist es auch: Mit dem neuen System gingen Fehlzeiten und Unfallraten rapide nach unten.

Natürlich verlangt Schichtarbeit von Eltern wie Carmen Dehren viel Organisationsgeschick. Doch das Rasselsteiner System kommt ihr entgegen: »Ich arbeite fast Vollzeit und habe trotzdem viel Zeit für meine Familie.« ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de



WISSEN

Für Gleichstellung im Betrieb

Mit familiengerechter Schichtarbeit beschäftigte sich auch ein Fachdialog der IG Metall. Er ist Teil eines Projekts, mit dem die Gewerkschaft die Gleichstellung in den Betrieben fördern will. Die Diskussionen kann man hier nachlesen:

► www.gleichstellen-igmetall.de

Frauen in der Minijobfalle



Foto: Marco Menne/Panthermedia.net

STANDPUNKT

Frauen wollen beruflich tätig sein. Und sie wollen ein gerechtes Entgelt – gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Doch für 3,2 Millionen Frauen, die nur einen Minijob haben, gibt es kein gerechtes Entgelt, sondern Niedriglöhne, ohne Absicherung. Die meisten sind keine Luxus-Zuverdienerinnen, sondern dringend auf ihren Minilohn angewiesen. Und sie kommen kaum heraus aus der Minijobfalle.

Der Köder liegt: viel Netto vom Brutto, kurze Arbeitszeiten. Vor allem Frauen bleiben in der Minijobfalle hängen.

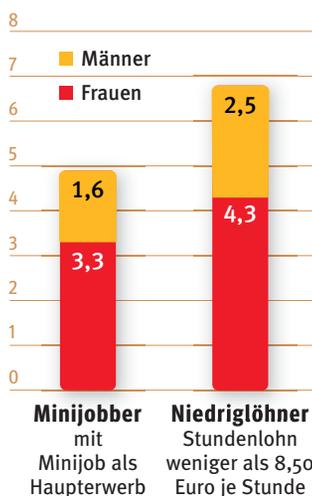
Minijobs sind seit der letzten Reform 2003 rasant angewachsen. Mittlerweile ist jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis auf dem deutschen Arbeitsmarkt ein Minijob. Die meisten der sogenannten geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Und für rund 3,2 Millionen Frauen ist der Minijob ihre einzige Erwerbstätigkeit.

In vielen Betrieben, vor allem im Dienstleistungssektor, sind Minijobs längst zur »normalen« Beschäftigungsform geworden und werden oft strategisch zur Personalkostensenkung eingesetzt. Neben der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung gibt es in vielen Betrieben eine zweite Entgeltstruktur mit niedrigeren Stundenlöhnen für Minijobber. Schließlich müssen sie ja keine Steuern und Abgaben zahlen. Viele Minijobber glauben, sie machen ein »gutes Geschäft«. Doch diese Annahme ist illusorisch.

WISSEN

Frauen in der Minilohnfalle

Links sieht man Beschäftigte (Angabe in Millionen), für die ein Minijob die einzige Lohnquelle ist. Rechts die Zahlen für Niedriglöhner. In beiden Gruppen sind es mehr Frauen (rot).



Quellen: IAQ, HBS

Fast 90 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten arbeiten zu Niedriglöhnen. Die 1,2 Millionen Beschäftigten, davon 800 000 Frauen, die für ihre Arbeit weniger als fünf Euro Stundenlohn erhalten, sind mehrheitlich Minijobber.

Unter Wert entlohnt. Besonders niedrig sind die Stundenlöhne der rund 700 000 Minijob-Beschäftigten, die gleichzeitig Arbeitslosengeld II beziehen. Die Vermutung liegt auf der Hand, dass die Grundversicherung hier als Lohnsubvention in Anspruch genommen wird – Lohndumping auf Kosten der Allgemeinheit. Der Minijob wird zur Niedriglohnfalle.

Minijobs sind generell anfällig für Missbrauch. Mühsam errungene soziale Rechte wie bezahlter Urlaub, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall oder Zuschläge für die Arbeit zu besonderen Zeiten drohen zu verschwinden. Vor al-

lem dort, wo Belegschaften überwiegend in Minijobs arbeiten und Betriebsräte nicht vorhanden oder in der Defensive sind. Minijobs untergraben soziale Standards in der gesamten Arbeitswelt und ersticken betriebs- und tarifpolitische Ansätze für Gute Arbeit.

Unsere Untersuchungen zeigen: Das öffentliche Bild von der Minijobberin, die durch ihren Ehepartner abgesichert ist und nur etwas dazuverdienen will, stimmt nur noch für einen Ausschnitt. Ehepaare die sich für eine geringfügige Beschäftigung der Ehefrau entscheiden, weil es sich in der Tat lohnt: Wenn der Mann sehr gut verdient, springen durch das Ehegattensplitting Steuervorteile heraus, die durch den Minijob nicht geschmälert werden.

Ohne Absicherung. Die Kehrseite der Rechnung: Frauen erwerben mit dem Minijob keine eigenstän-

dige Absicherung ihres Lebensunterhalts, sondern sind dauerhaft auf den Mann als »Ernährer« angewiesen. Traditionelle Rollenleitbilder – das wollen unter den jüngeren Frauen nur noch wenige. Und schließlich zahlen Frauen einen hohen Preis, wenn die Ehe in die Brüche geht oder der Partner langzeitarbeitslos wird. Minijobs sind daher riskant. Das gilt erst recht auf längere Sicht, denn sie bringen Frauen auch keine Vorsorge fürs Alter.

Neben den Frauen, die mehr oder weniger freiwillig

schnittlich häufig in Haushalten im untersten Viertel der Einkommenspyramide. Wo der Minijob keineswegs ein Zuverdienst für Luxusanschaffungen ist, sondern dringend benötigt wird – ohne aus der armutsnahen Lage der Familie herauszuführen.

Angesichts dieser Bilanz stellt sich somit die Frage, ob der steuer- und sozialversicherungsrechtliche Sonderstatus Minijob als Lockmittel in die besonders kurze Teilzeit überhaupt etwas in einer modernen Erwerbsgesellschaft zu suchen hat. Ziel muss vollwertige,

Zu den Autorinnen



Fotos: Privat

Dorothea Voss (links) ist Referatsleiterin »Zukunft des Sozialstaats« in der Forschungsförderung der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. Zuvor arbeitete sie im Institut Arbeit und Qualifikation. Ihre Schwerpunkte: Arbeits- und Personalpolitik, Einkommen und soziale Sicherung im Erwerbsverlauf.

Christina Klenner (rechts) arbeitet im Referat Frauen- und Geschlechterforschung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Ihre Schwerpunkte: Frauenerwerbstätigkeit und Arbeitszeit. Aktuell gehen ihre Forschungsergebnisse zu Erwerbsbiografien von Frauen durch die Medien.

im Minijob arbeiten, gibt es Frauen, die Minijobs ausüben, weil es für sie keine anderen Angebote auf dem Arbeitsmarkt gibt. Mehr als ein Viertel der Frauen mit Kindern leben in »diskontinuierlich-prekären« Erwerbsverläufen, mit ständigem Wechsel zwischen verschiedenen Jobs, häufig in Minijobs sowie Arbeitslosigkeit und Haushalt. Das betrifft Ostdeutsche öfter als Westdeutsche, Jüngere häufiger als Ältere.

In der Sackgasse. Tatsache ist: Viele Frauen mit Minijobs sind keine Zuverdienerinnen mit gut verdienenden Ehemännern. Minijobberinnen leben überdurch-

schnittlich häufig in Haushalten in Lebensphasen durchaus auch kürzere Arbeitszeit Erwerbstätigkeit für alle Frauen wie Männer sein, die die Existenz aktuell und im Alter sichert. ■

Christina.Klenner@boeckler.de
Dorothea.Voss@boeckler.de

Die Forschungsergebnisse der Hans-Böckler-Stiftung über Minijobs und ihre Folgen findet Ihr hier:

► www.igmetall.de/frauen-minijobs

Oder per Smartphone mit diesem Bildcode:



DAS STICHWORT

Equal | Pay | Day; der

Bei Equal Pay, auf deutsch: gleiche Bezahlung, denken viele zuerst an Leihbeschäftigte, nicht an Frauen. Dabei gibt es Benachteiligungen von Arbeitnehmerinnen beim Entgelt und ihr Engagement für Equal Pay schon länger als Leiharbeit, praktisch seit es Frauenarbeit gibt. Seit einiger Zeit wird in vielen Ländern der Equal Pay Day begangen. In Deutschland seit 2008, initiiert vom Verband »Business and Professional Women Germany«. Dieses Jahr ist er am 23. März.

Spät eingeholt. Der Equal Pay Day ist in jedem Jahr und in jedem Land an einem anderen Tag. Denn: Das Datum markiert den Zeitpunkt im neuen Jahr, bis zu dem eine Frau im Durchschnitt über den Jahreswechsel hinaus arbeiten muss, um das Entgelt zu erreichen, dass Männer im Vorjahr im Schnitt erhalten haben.

In Deutschland ist der Equal Pay Day im internationalen Vergleich spät, weil hier der Abstand zwischen Frauen- und Männerlöhnen mit 23 Prozent überdurchschnittlich hoch sind. In

den 27 EU-Ländern ist er nur in Österreich und Tschechien noch höher. Im Schnitt verdienen Frauen in der EU 17,8 Prozent weniger als Männer.

In Deutschland hat sich der Lohnabstand zwischen den Geschlechtern seit Jahrzehnten kaum verringert. Damit sich endlich etwas bewegt, bedarf es aus Sicht der IG Metall eines Gesetzes für Entgeltgleichheit. Seit ein paar Jahren fordert sie das.

Aktiv. Am Equal Pay Day machen Frauen (und Männer) in vielen Städten auf die Ungleichheit aufmerksam. 2011 waren bundesweit mehr als 90 000 Menschen in 250 Städten an rund 370 Aktionen beteiligt, darunter viele Metallerrinnen. Dieses Jahr ist wieder mit etlichen Veranstaltungen und Aktionen zu rechnen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Gibt's Aktionen in der eigenen Stadt? IG Metall vor Ort fragen. An mehr Informationen über den Equal Pay Day interessiert? ► www.equalpayday.de

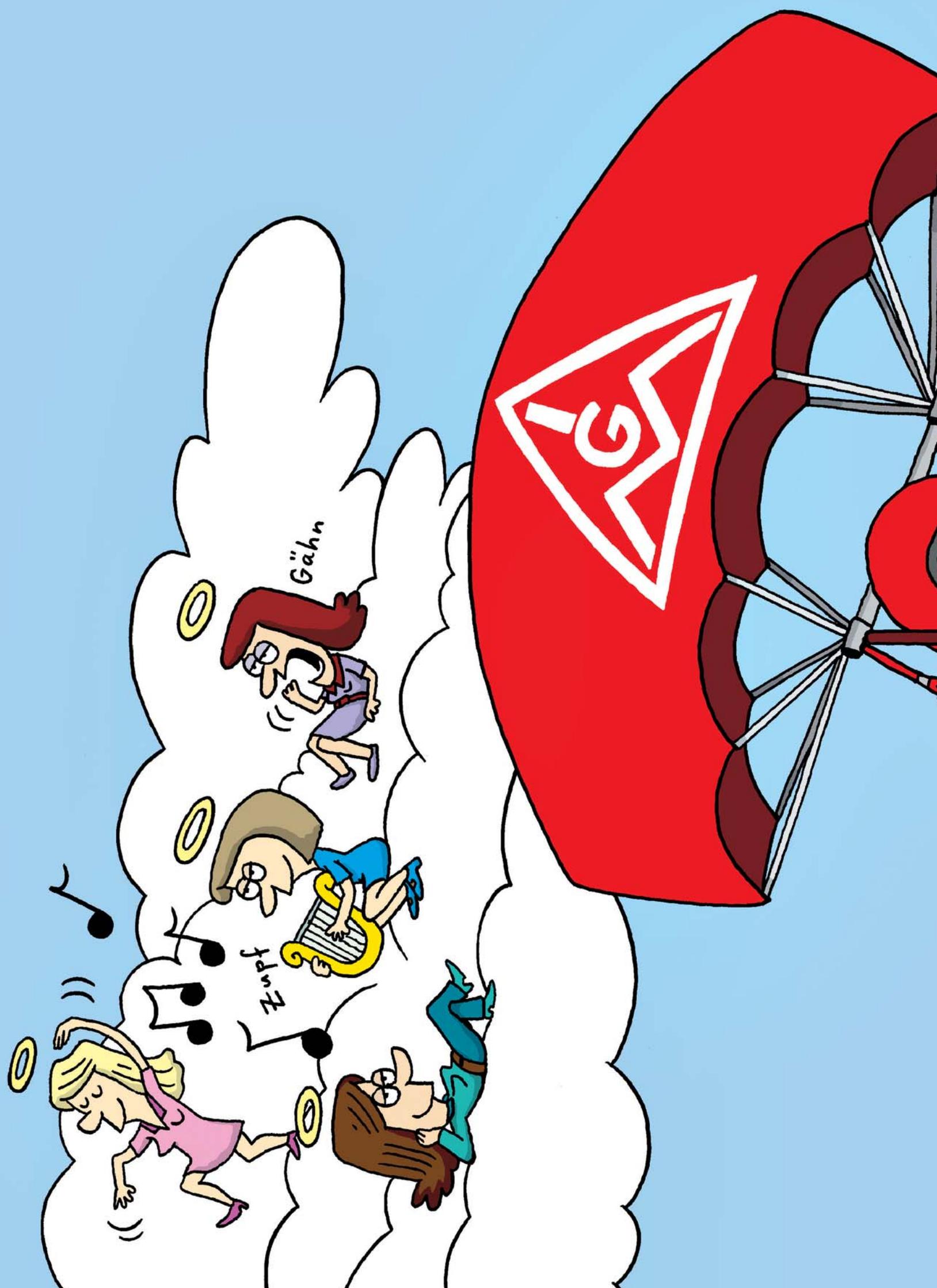
ARBEIT UND GESUNDHEIT

Mutter-Kind-Kur: Mehr Rechte

Erholungsbedürftige Eltern können ihren gesetzlichen Anspruch auf eine Mutter- oder Vater-Kind-Kur künftig leichter durchsetzen. Der GKV-Spitzenverband hat mit dem Müttergenesungswerk die Richtlinien für gesetzliche Krankenkassen überarbeitet und vereinheitlicht.

Die neue Fassung stellt klar, dass der Grundsatz »ambulant vor stationär« bei Mutter-Kind-Maßnahmen nicht gilt. Neu ge-

ordnet wurden auch die Gründe, die zusätzlich zur medizinischen Indikation die Bewilligung des Antrags beschleunigen können. Diese reichen von Erschöpfung über ständigen Zeitdruck bis zur Mehrfachbelastung in Beruf und Familie. Das Gute: Künftig soll einer dieser Gründe ausreichen. Denn bislang lehnten viele Kassen Anträge mit der Begründung ab, die Situation einer Mutter sei noch nicht schlimm genug. ■





BRAVE FRAUEN KOMMEN IN DEN HIMMEL

**WEITALLERINNEN
ÜBERALL HINI!**



Den Blick nach vorn: Als Betriebsrätin, Ingenieurin und Mutter richtet Katharina von Hebel ihren Blick in die Zukunft. Sie möchte berufliche und private Perspektiven schaffen – für gute Arbeit und ein gutes Leben.

Starke Frauen in der IG Metall

Mit Mut und Energie engagieren Metallerrinnen sich Tag für Tag in ihrem Job, setzen sich für bessere Arbeits- und Lebensbedingungen ein, handeln familienfreundliche Arbeitszeiten aus oder managen als Alleinerziehende Kind, Beruf und Haushalt. Zugegeben: Mit insgesamt etwa 400 000 Frauen sind sie in der IG Metall eine Minderheit, aber eine sehr aktive. Sie arbeiten als Betriebsrätinnen, leiten Verwaltungsstellen und sitzen in Aufsichtsräten. Auch wenn das Image in der Öffentlichkeit oft ein anderes ist: Frauen gehören zur IG Metall. Die Gewerkschaft setzt sich ein für ihre Rechte auf Gleichstellung im Betrieb, auf gleiches Geld für gleichwertige Arbeit und ein Leben, in dem Beruf und Privates nicht gegeneinander ausgespielt werden. Sie macht sich stark für Frauen, sie braucht starke Frauen, sie hat starke Frauen. Sieben von ihnen hat die metallzeitung besucht.

Katharina von Hebel

ist Betriebsrätin bei Ford in Köln. Sie will mit Vorbildern überzeugen – von guter Arbeit und einem ausgeglichenem Leben, in dem der Beruf vor allem eine Rolle spielt: eine bereichernde.

Manchmal lässt sich Erfolg in einem knappen Satz zusammenfassen: »Du musst authentisch sein.« Katharina von Hebel sagt diesen Satz und übersetzt ihn gleich. Authentisch sein, das bedeutet: Wissen, worüber man spricht. Wissen, wo bei Angestellten und Hochqualifizierten der Schuh drückt, und was es heißt, ein Leben zwischen Beruf und Familie auszubalancieren. Katharina von Hebel ist authentisch. Als Ingenieurin für Ernährungstechnik hat die Mutter dreier Töchter beim Autohersteller Ford in Köln schon in Führungspositionen gearbeitet. Auch als Betriebsrätin muss sie diese Balance immer wieder hinkriegen.

Vorbilder vor. Seit 21 Jahren arbeitet die 45-Jährige bei Ford, seit zehn Jahren ist sie Betriebsrätin. »Ohne Vorbilder für eine gute Arbeit funktioniert es nicht«, sagt Katharina von Hebel. Die brauchen Vorstände genauso wie Gewerkschaften. Deshalb steht für sie als Gewerkschafterin und Frau weniger das Thema Quote im Vordergrund. Sie möchte vor allem Arbeitsbedingungen fördern, in denen der Beruf das Leben bereichert und es nicht komplett verschlingt. »Wer

könnte so etwas besser fördern als Menschen, die genau das selber leben?« Die Gewerkschafterin möchte Arbeit einen vernünftigen Rahmen geben. Einen, der auch den Bedürfnissen von Menschen mit Familie gerecht wird. Doch vor allem bei Angestellten und Hochqualifizierten beobachtet Katharina von Hebel, wie viele Menschen das Gleichgewicht verlieren. »Psychische Belastungen nehmen zu, immer mehr Menschen arbeiten ohne jede Grenze. Die moderne Technik verlangt von ihnen, jederzeit zur Verfügung zu stehen.«

Doch warum sollten sich Arbeitszeitkonten nur nach wirtschaftlichen Hoch und Tiefs und nicht nach Lebensphasen auf- und abbauen, fragt Katharina von Hebel. »Es gibt Phasen, in denen ich viel arbeiten will und andere, in denen ich kürzer treten möchte.« Die Frage von Lebensarbeitszeitkonten würde sie gerne tarifpolitisch angehen. Das würde ihr nicht nur die eigene Arbeit erleichtern, es wäre auch ein gutes Argument, Angestellte und Hochqualifizierte für die Gewerkschaft zu gewinnen: »Da sehen die Leute: »Die IG Metall tut was für mich.««

►► Fabienne Melzer

Katja Wagner

ist Coloristin bei Halbmond Teppichwerke Oelsnitz im Vogtland. Sie wuppt Schichtarbeit und Familie.

»Wir können alles.« Katja Wagner ist stolz auf ihre Arbeit in den Halbmond Teppichwerken im vogtländischen Oelsnitz. Sie ist dabei, wenn Teppichböden entstehen, ganz individuell, nach dem Wunsch der Kunden. Jeder Tag ist anders. Eines ist jedoch immer gleich: Mit ihrem Drei-Schicht-Job muss sie Beruf und Familie unter einen Hut bringen. So wie ihr Mann, der im gleichen Betrieb dem Rhythmus von Früh-, Spät- und Nachtschicht folgen muss. Seit ihr Sohn vor fünf Jahren geboren wurde, arbeiten die Eltern versetzt. »Wir übergeben uns das Kind manchmal in der Firma, zum Beispiel, wenn sich die Schichteinteilung von heute auf morgen ändert«, sagt Katja. »An ein zweites Kind ist nicht zu denken. Ich wundere mich nicht, warum so wenig Babys geboren werden.« Sie wäre schon froh, überhaupt ein Familienleben zu haben, wenn sie über die organisatorischen Probleme des Alltags hinaus einfach mal mit ihren Lieben ohne den Druck des Schichtplans zusammen sein könnte.

Familie und Job: Das geht. Ein schönes Ziel, aber kein unerreichbares. So knapp ihre Freizeit auch ist: Seit die IG Metall in Sachsen 2010 ein Projekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auf die Beine stellte, ist sie mit dabei. »Das ist genau unser Thema«, sagt Katja. »Der Arbeitgeber hat sich eingebracht, ab Mai sollen die Schichtpläne der kommenden Woche nicht erst Donnerstag oder Freitag ausgehängt werden, sondern früher, damit wir besser planen können.« Mit Kind zu Hause zu bleiben ist für sie keine Option. »Ohne meinen Job wäre ich nur ein halber Mensch«, erklärt sie. Die Berufstätigkeit von Frauen in Ostdeutschland ist zwar seit 1990 stark zurückgegangen. Doch die Quote ist immer noch höher als im Westen. »Wir haben das seit Generationen so gelebt«, sagt Katja und lächelt: »Wir können auch Beruf und Familie.« ▶▶ Marlis Dahne



Christiane de Santana

ist die kommissarische IG Metall-Chefin von Augsburg. Sie will Solidarität leben und vor allem sichere Arbeitsplätze für die Menschen.

Könnte sie nicht nach vier Stunden Schlaf wieder fit sein, wenn es sein muss, wäre das kein Job für sie: Christiane de Santana, 43, ist kommissarische Geschäftsführerin der IG Metall in Augsburg, seit ihr Vorgänger Jürgen Kerner vor knapp fünf Monaten in den Vorstand in Frankfurt gewählt wurde. Sie hat ihre Arbeit in einer Zeit übernommen, die kaum schwieriger hätte sein können: Als kurz nacheinander Manroland, Osram und WashTec – alles Firmen mit vielen Arbeitsplätzen in Augsburg – Entlassungen verkünden. Für die Wirtschaft der Region eine Katastrophe, und erst recht für die Menschen. Für Christiane bedeutete das: ständiger Einsatz, alles geben, um Arbeitsplätze zu sichern, Hetze von einem Betriebstermin zum nächsten, oft bis nach Mitternacht. Die betroffenen Kolleginnen und Kollegen informieren, beraten – und trösten.

»Jeder, der mich persönlich sprechen wollte, bekam einen Termin.« Manche weinten, wenn sie in ihrem Büro waren. »Dann habe ich sie auch schon mal in den Arm genommen. Ich weiß ja, in was für einer verzweiferten Situation sie sind.« Zum Beispiel die Schwangere und der 57-Jährige, die in eine Transfersgesellschaft wechseln und keine beruflichen Perspektiven für sich sehen. »Sie suchen Verständnis und vor

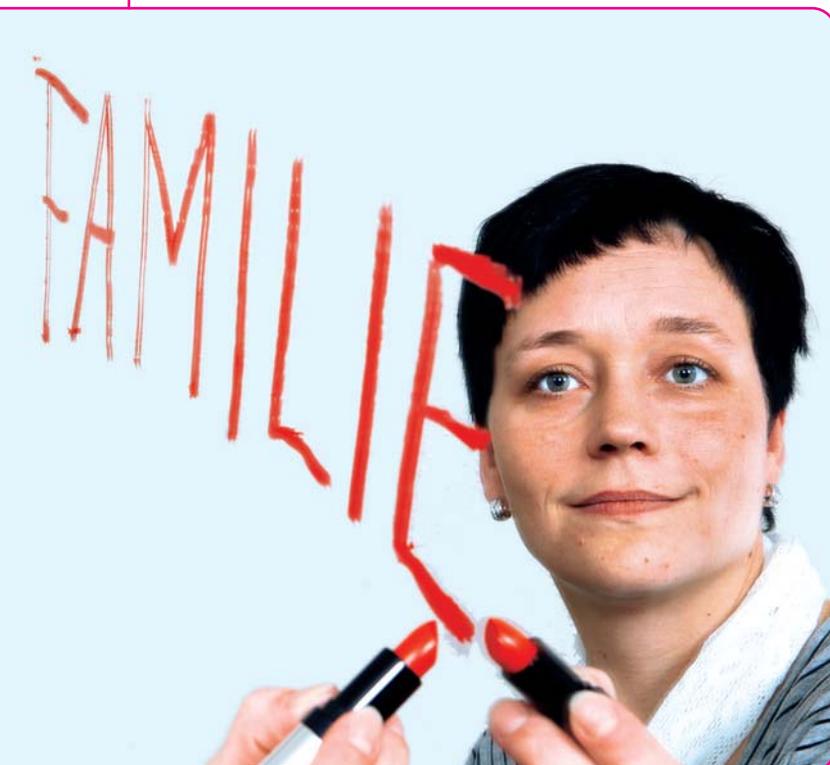


Foto: Igor Pastierovic



Foto: Martina Strilic



Foto: Carmen Jaspersen

Ilka Biedermann

ist bei ArcelorMittal in Bremen Betriebsrätin.
Ihr Thema: Chancen für Frauen.

Als ich in der IG Metall von der Jugendarbeit zur Frauenarbeit gewechselt habe, dachte ich zuerst: »Oh Gott, jetzt bin ich Teil der klagenden Masse, die lila Latzhosen anzieht«, erinnert sich Ilka Biedermann, 30, Betriebsrätin bei ArcelorMittal. Vor gut zwei Jahren hat sie begonnen, sich mit »Frauenthemen« auseinanderzusetzen. Zwei Dinge hat sie erkannt: Die Erfahrungen aus der früheren Frauenbewegung sind hilfreich, und um die Aufmerksamkeit und Akzeptanz von Frauenthemen muss man immer noch ringen. Auch wenn sie nicht nur Frauen betreffen. »Reine Frauenthemen gibt es gar nicht. Frauenthemen sind immer auch Männerthemen, beziehungsweise betreffen die ganze Belegschaft.« So wie die Mädchenförderung in der Erstausbildung. Das diskutiert Ilka derzeit mit ihren Hüttenfrauen. Vor zwei Jahren hat sie dieses Gremium eingeführt, um sich dort mit Kolleginnen über Frauenarbeit bei ArcelorMittal auszutauschen. Von deutlich mehr Mädchen in der Erstausbildung würden nicht nur die jungen Frauen selbst profitieren. Als Teamleiterin eines Bereichsbetriebsrats hat Ilka die Erfahrung gemacht, dass gemischte Teams für die Arbeit förderlich sind. Das ist also eine Chance für Frauen und für den Betrieb gleichzeitig.

Themen finden. Die Diskussion mit älteren Kolleginnen hat sie für alltägliche Ungerechtigkeiten sensibilisiert. »Die gibt es immer noch. Auch wenn im Großbetrieb natürlich vieles tarifvertraglich und in Betriebsvereinbarungen geregelt ist. Mir geht es darum, überhaupt Frauenthemen zu identifizieren.« Dafür bieten die Hüttenfrauen ein Forum. Aber auch hier gilt für Ilka der gleiche Grundsatz wie in ihrer Jugendarbeit: »Man kann nicht kategorisieren, sondern muss die Themen finden, die den Einzelnen am Arbeitsplatz betreffen. Und dann müssen alle gemeinsam an einer Lösung arbeiten. Also auch die Frauen.«

►► Heike Neumeister

»Jeder«, meint sie, »hatte doch schon mal Situationen im Leben, in denen er Solidarität brauchte.« »Solidarität«, »soziales Gewissen«, »füreinander eintreten« – das sind für sie Schlüsselwörter. Als sie junge Auszubildende war, lernte sie einen Betriebsratsvorsitzenden kennen, »der diese gewerkschaftlichen Werte gelebt hat. Das hat mich geprägt«, sagt sie. Er motivierte sie, sich in der Gewerkschaft zu engagieren. Sie wurde Jugendvertreterin, Betriebsrätin und Betriebsratsvorsitzende.

Männerwelten. »Seit ich berufstätig bin, bewege ich mich fast ausschließlich in Männerwelten«, sagt sie. »Für mich ist das die Normalität.« Sie hat bei Steinway in Hamburg den »Männerberuf« Klavierbauer gelernt, sich zur Technikerin und Klavierbaumeisterin weitergebildet und danach mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung an der Uni Arbeits- und Wirtschaftsrecht studiert. 2003 kam sie als Rechtssekretärin zur IG Metall Augsburg, 2009 wurde sie Zweite Bevollmächtigte. Am 24. März stellt sie sich zur Wahl für das Amt der Ersten Bevollmächtigten der Augsburger IG Metall. Dass Frauen so einen Job anders als Männer machen, glaubt sie nicht. »Jeder, ob Mann oder Frau, hat seine eigene Art, mit Menschen umzugehen.«

Auch die Welt der IG Metall und ihrer Bevollmächtigten ist noch stark von Männern geprägt. Aber das ändert sich langsam, aber sicher. Immer mehr junge, kompetente Frauen wollen Plätze in der IG Metall erobern und schaffen das auch. Frauen wie Christiane, die wissen, was sie wollen – und warum sie es wollen.

►► Sylvia Koppelberg



Foto: Jürgen Pollak

Renate Luksa

ist Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats der Firma Trumpf und vor allem eine Frau mit Mut.

Vielen Frauen bleibt es verwehrt, sie hat es geschafft: Renate Luksa steht an der Spitze des Gesamtbetriebsrats der Firma Trumpf in Ditzingen. Die 50-jährige Schwäbin führt den Gesamtbetriebsrat seit der letzten Betriebsratswahl 2010. Sie hat mit dafür gesorgt, dass bei dem Maschinenbauer eine neue Arbeitszeitregelung gilt. Die Beschäftigten können ihre Arbeitszeit auf ihre Bedürfnisse zuschneiden. Möglich ist eine Wochenarbeitszeit zwischen 15 und 40 Stunden ebenso wie eine zweijährige Auszeit. Für die Betriebsrätin ist klar: Gerade Kollegen mit Familie können ihre Arbeitszeit nicht ausschließlich nach den Anforderungen eines Unternehmens ausrichten.

Hart, aber fair. Gelernt hat Renate Luksa Bürokauffrau. Sie begann ihre Laufbahn als Interessenvertreterin 1983 im Sekretariat des Betriebsrats. Später wurde sie Vertrauensfrau, Betriebsrätin und zuletzt Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats. Eine Aufgabe, in der sie voll aufgeht. Sie weiß, was sie will und den Betrieb kennt sie aus dem Eff-eff. Zu ihrem Job gehören nicht nur viele Verhandlungen mit dem Arbeitgeber. Sondern auch viele Gespräche über persönliche Probleme. Seien es Probleme am Arbeitsplatz, mit den Vorgesetzten oder auch über das, was die Beschäftigten zu Hause umtreibt. Ausgefüllte Arbeitstage also. Trotzdem steht ihre Tür immer offen. Sie unterbricht auch mal eine Sitzung, wenn's brennt. Da kam zum Beispiel ein alleinerziehender Vater zu ihr, weil ihm die Stadtwerke wegen offener Rechnungen das Gas abgedreht hatten. Die Betriebsrätin hat daraufhin auf dem kurzen Dienstweg erreicht, dass der Kollege am Abend wieder Gas und Strom hatte. »Mut und ungewöhnliche Ideen gehören für mich auch dazu, wenn man soziale Probleme anpacken will«, so Renate Luksa.

Eine andere mutige Idee ist, dass innerhalb der Belegschaft ein »Kollegen-Hilfsdienst« eingerichtet wird. Kinder betreuen, Babysitting, für kranke Kollegen einkaufen oder auch mal putzen. Immer dann also, wenn jemand Hilfe braucht. Oft geht es um Geld, erzählt sie. Nicht immer trifft sie bei der Geschäftsführung auf offene Ohren. Bei Verhandlungen wird hart diskutiert. Trotzdem gehe es immer fair zu, sagt die resolute Schwäbin.

►► Ellen Klement

Esra Elagöz

ist Betriebsrätin beim Autozulieferer Continental. Zeit zu haben, ist ein wertvolles Gut. Auch Esra Elagöz hat davon viel zu wenig.

Esra Elagöz ist eine selbstbewusste junge Frau. Sie will was erreichen im Leben. Für sich, aber auch für andere. Sie ist Betriebsrätin beim Automobilzulieferer Continental im niedersächsischen Gifhorn. Zur Zeit macht die 29-Jährige eine kaufmännische Weiterbildung. Drei Mal die Woche, auch samstags, drückt sie wieder die Schulbank. Die Weiterbildung allein ist schon ein abendfüllendes Programm. Doch Esra ist eine von diesen energiegeladenen Metallerrinnen, die Power haben für zwei. Einmal Power für sich und dann noch ganz viel für die anderen.

Frauensache. Vor gut acht Jahren begann sie bei Continental ihre Ausbildung zur Zerspanungsmechanikerin. Eine von wenigen Frauen, die diesen Beruf lernen. Kein Thema für Esra. »Die Ausbildung hat mich interessiert. Ob das nun ein Männerberuf ist, war mir schon immer ziemlich egal.« Knapp zwei Jahre später: Esra wurde in die Jugendauszubildendenvertretung gewählt. Kurz danach die Wahl zur Betriebsrätin. Esra ist alleinerziehend. Damals bei der Betriebsratswahl war ihre Tochter vier Jahre alt. Ausbildung, Mama sein und



Foto: Susanne Hübner

dann auch noch zeit- und nervenfressende Ehrenämter bei der IG Metall? Warum tut eine junge Frau sich das eigentlich an?

»Ich bin nicht auf den Mund gefallen«, das ist Esras erstes Argument für ihr Engagement bei der IG Metall. Ihr macht es Spaß, sich für andere einzusetzen. Seit verganginem Jahr ist sie sogar freigestellte Betriebsrätin. Jetzt kann sie sich ganz auf ihre betriebspolitische Arbeit konzentrieren, ein offenes Ohr haben, in Sachen Berufs- und Weiterbildung informieren oder auch einem türkischen Kollegen helfen, ein Formular auszufüllen. »Ich kann etwas gestalten«, das genießt Esra bei der IG Metall. Etwas verändern und an der Veränderung beteiligt zu sein, das ist Esras zweites Argument, warum sie bei der Gewerkschaft aktiv mitmisch. Betriebsvereinbarungen verhandeln beispielsweise, das findet sie spannend. Vereinbarkeit im Unternehmen aktiv umzusetzen, das fordert und fördert sie.

Und ihr drittes Argument für die Gewerkschaft? »Diese Arbeit erweitert meinen Horizont.« Zum Beispiel die Seminare, die sie als Betriebsrätin besucht. »Arbeitsrecht, Verhandlungsführung, Zeitmanagement, das sind anspruchsvolle Themen, die dort unterrichtet werden. Und diese Seminare sind alle mit Kinderbetreuung. Wo gib't denn so etwas sonst noch?«

Herzessache. Esra Elagöz hat nur wenig Zeit für ihr Privatleben. Das stört sie manchmal. Meistens ist sie aber mit sich und ihrem Einsatz zufrieden. »Wie sähe unsere Welt denn aus, wenn nicht wir Frauen uns Zeit nehmen würden, sie zu verändern?« Die IG Metall ist eben ihre Herzessache.

►► Susanne Rohmund



Yasemin Cifci

ist stellvertretende Leiterin der Vertrauensleute bei VW Kassel. Ihr Thema: Respekt

Nach vielen Jahren in Teilzeit startet Yasemin Cifci noch einmal richtig durch: Sie leitet am VW-Werk Kassel die Vertrauensleute. Und sie bringt sich ein in die IG Metall-Frauenarbeit der Region. In der Schule ihrer Kinder ist sie im Elternbeirat. Woher sie die Energie für das alles hat, zeigt ihr Lieblingspruch: »Jeder, der sich die Fähigkeit erhält, Neues zu entdecken, wird nicht alt.«



Foto: Heiko Meyer

Respekt ist überall wichtig. Überall, wo Yasemin ist, geht sie herzlich und unvoreingenommen auf die Menschen zu. Die Schubladen Hautfarbe, Nationalität und Religion gibt es für sie nicht. Daher ist es für sie einfach logisch, sich im Betrieb für die »Initiative Respekt – Kein Platz für Rassismus« stark zu machen. Und eine Macherin ist sie auch, noch mit konkreten Ideen. »Wir sind von Anfang an dabei gewesen. An allen Toren hängt das Respekt-Schild.« Zusammen mit Kollegen überlegt sie in einer Respekt-Gruppe, wie Respekt langfristig im Betrieb gelebt wird und nicht nur ein Schlagwort bleibt. Es sprudelt nur so vor Ideen. »Rassistische Sprüche auf den Toiletten-Wänden wollen wir zum Beispiel nicht akzeptieren. Auf einer Betriebsversammlung haben wir Fotos davon gezeigt. Es wurde ganz still im Raum, ich habe viel traurige Gesichter gesehen. Das macht mir so viel Mut, dass ich mich bestimmt noch viele Jahre weiter für diese Sache engagieren werde.« Und sie sagt: »Nicht immer nur meckern, man muss auch selbst was tun, wenn einen etwas stört.«

Apropos meckern: Meckert denn zu Hause bei Yasemin jemand, wenn sie soviel unterwegs ist? »Nein«, erklärt sie, »wir haben alles am Familientisch ausführlich diskutiert und organisiert. Es gibt Einkaufstage und Spülmaschinendienst. Meine Familie stärkt mir den Rücken für meine Ideen und meine Arbeit.«

►► Ilka Grobe

Geschichte vor der eigenen Haustür

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Von Zwangsarbeit hatte Denise Kappes schon gehört. Wie nah ihr das Thema war, erfuhr sie aber erst, als sie sich in einem Projekt damit beschäftigte.

Ihr habt ein Denkmal für die Zwangsarbeiter bei HKM gemacht. Wie kam es dazu?

Denise Kappes: Bei uns machen alle Auszubildenden einmal in ihrer Ausbildung ein Projekt. Wir haben uns mit Zwangsarbeit beschäftigt. Als wir das Thema bekamen, sollten wir uns erst einmal Gedanken machen, was uns dazu einfällt. Dann haben wir unsere Ideen zuerst mit Ton modelliert und anschließend nach den Modellen Ytong-Steine bearbeitet.

Was wusstest Du über Zwangsarbeit?

Kappes: Ich wusste zwar, dass es Zwangsarbeit gab, aber ich wusste nichts über Zwangsarbeit bei HKM. Da habe ich echtes Neuland betreten. Es hat mich überrascht, dass es hier ein Arbeitslager gab.

Hat sich durch das Projekt für Dich etwas verändert?

Kappes: Es geht einem näher, wenn man weiß: Hier, wo ich stehe, wo ich arbeite, haben

Menschen wie Sklaven gelebt. Das Lager war ja direkt gegenüber von HKM. Wenn einem Geschichte so nahe kommt, beschäftigt man sich länger und intensiver damit.

Welche Gedanken hattet Ihr, als Ihr Euch mit Zwangsarbeit beschäftigt habt?

Kappes: Wir haben versucht, uns vorzustellen, unter welcher Angst die Menschen hier gelebt und gearbeitet haben. Wie sie gefangen gehalten wurden. Sie haben ja unter sehr schlimmen Bedingungen hier gearbeitet. Das haben wir dann in unsere Modelle hineingearbeitet. Da gibt es Steine, die Menschen hinter Gittern zeigen, Menschen mit angstvoll aufgerissenem Mund oder einfach nur Fesseln.

Was hast Du in Deinem Stein hineingehauen?

Kappes: Ich habe die Jahreszahl 1945 in den Ytong-Stein gehauen. Eine Freundin hatte als Gegenstück dazu das Jahr 1939 in ihren Stein gehauen. Unsere Steine wurden dann auch für das Denkmal ausgewählt. Das fand ich sehr schön. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Interessierte finden mehr zur Geschichte der Zwangsarbeit bei HKM im Internet unter:

- ▶ www.hkm.de
- Unternehmen
- Geschichte
- Veröffentlichungen
- Magisterarbeit



Denise Kappes, 22, ist Auszubildende zur Elektronikerin bei HKM in Duisburg.

Foto: Privat



Rechtliche Beratung für Frauen

GUTER RAT

Bei Fragen rund um das Arbeitsleben oder bei Streit mit dem Chef: Die IG Metall berät berufstätige Metallerrinnen und vertritt sie vor Arbeits- und Sozialgerichten.

Das deutsche Arbeitsrecht gilt grundsätzlich für Frauen und Männer gleichermaßen. Darum ist es auch selbstverständlich, dass Frauen die gleichen Rechte im Berufsleben haben. Doch immer wieder kommt es vor, dass diese juristischen Selbstverständlichkeiten de facto im Arbeitsleben nicht umgesetzt werden.

Umso wichtiger ist es, dass sich Metallerrinnen bei Konflikten mit dem Arbeitgeber persönlich Rat bei ihrer Gewerkschaft holen. Der Rechtsschutz der IG Metall

bietet Mitgliedern sachkundige Beratung und kostenlose Prozessvertretung. Hier ein Überblick über Themen, die häufig Fragen im Berufsleben aufwerfen.

Bei welchen Streitigkeiten gibt es Beratung und Rechtsschutz?

Bei Abmahnung, Kündigung, oder Krankheit. Auch bei Fragen zur Eingruppierung, zum Tariflohn, Urlaub und Urlaubsgeld, Mutterschutz, zur Elternzeit, zum Elterngeld oder beim Arbeitslosengeld hilft und berät die



Illustration: Martina Hillmann

Bei Zoff mit dem Chef oder Ärger mit Behörden: Rat und Recht bei der IG Metall suchen.

IG Metall. Sie prüft Arbeits- und Aufhebungsverträge und Hartz-IV-Bescheide. Die Experten in den Verwaltungsstellen oder des DGB-Rechtsschutzes beraten und vertreten Mitglieder gegenüber ihren Arbeitgebern, den Trägern der Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung.

Auch wenn kein Streitfall vorliegt, unterstützt die IG Metall ihre Mitglieder. Die Berater checken beispielsweise Lohn- und Gehaltsabrechnungen und fordern mögliche Ansprüche ein – zunächst außergerichtlich, notfalls aber auch vor Gericht.

Wer zahlt bei einer Klage die juristische Vertretung des Arbeitgebers und die Gerichtskosten?

Bei einer Prozessvertretung vor Arbeits- und Sozialgerichten entstehen für Mitglieder keinerlei Kosten.

Haben Minijoberinnen die gleichen Rechte im Betrieb wie Vollzeitbeschäftigte?

Der Minijob stellt nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ein vollwertiges Arbeitsverhältnis dar. Minijobberinnen dürfen

nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte mit vergleichbarer Arbeitsleistung, Qualifikation oder Berufserfahrung.

Kann ich ein Zwischenzeugnis verlangen, wenn ich Elternzeit nehme?

Ja, bei längerer Arbeitsunterbrechung können Beschäftigte ein Zwischenzeugnis vom Chef verlangen – also auch bei Elternzeit.

Das Arbeitszeugnis gehört zu den wichtigsten Dokumenten im Berufsleben und ist für den weiteren Berufsweg von großer Bedeutung. Arbeitnehmerinnen sollten deshalb auch ein Zwischenzeugnis verlangen, wenn sie innerhalb des Betriebs die Stelle wechseln oder versetzt werden. Aber auch, wenn der Vorgesetzte wechselt, etwa bei Umstrukturierung oder weil der Chef in Ruhestand geht. Unser Tipp: Zwischenzeugnis bei der IG Metall-Verwaltungsstelle auf unerschwerliche Negativ-Botschaften prüfen lassen.

Ich habe einen Teilzeitvertrag, möchte künftig aber wieder Vollzeit im Betrieb arbeiten. Welche Rechte habe ich?

Der Arbeitgeber hat den Wunsch einer Teilzeitkraft nach Verlängerung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit bevorzugt zu berücksichtigen. Voraussetzung für die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz oder die Verlängerung der Arbeitszeit ist unter anderem, dass tatsächlich eine gleichwertige Stelle mit längerer Arbeitszeit verfügbar und zu besetzen ist. Und dass man die gleiche persönliche und fachliche Eignung besitzt, wie andere Bewerber.

Nur bei einem dringenden betrieblichen Grund (etwa vorrangige Ansprüche Dritter) oder wenn Arbeitszeitwünsche anderer Beschäftigten entgegenstehen, darf der Chef die Verlängerung verweigern beziehungsweise muss eine Auswahl treffen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

+ TIPP

Wer zahlt wieviel?

■ Voll- oder Teilzeitbeschäftigte und Azubis zahlen im Monat ein Prozent vom Bruttoeinkommen. Einen Festbetrag von 1,53 Euro zahlt, wer Elternzeit nimmt oder erwerbslos ist. Auch wenn sich der Mitgliedsbeitrag je nach Lebenssituation ändern kann – alle Leistungen der IG Metall bestehen weiter. Änderungen kannst Du Deiner zuständigen IG Metall mitteilen oder online unter:

▶ www.igmetall.de/aenderungformular

Beratung vor Ort

Du hast ein arbeits- oder sozialrechtliches Problem?

■ Verwaltungsstelle kontaktieren und einen Termin vereinbaren.

■ Die Experten beraten Dich, prüfen Deinen Fall und entscheiden über die Gewährung von Rechtsschutz.

▶ www.igmetall.de/vor-ort

IN KÜRZE

Familienpflegezeit

Das Familienpflegezeitgesetz soll Arbeitnehmern die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf erleichtern. Beschäftigte können mit dem Arbeitgeber einen Vertrag zur Familienpflegezeit abschließen und die Arbeitszeit reduzieren für maximal zwei Jahre. Die wichtigsten Fragen zur Familienpflegezeit hat die IG Metall zusammengefasst. Die Antworten gibt es hier:

▶ www.igmetall.de/pflege



Auf türkisch und in anderen Sprachen: IG Metall-Broschüren

Ratgeber für Migranten

Die Ratgeber rund um die Erwerbslosigkeit, das Arbeitslosengeld und zu Hartz IV sowie zum Thema Mutterschutz, Eltern- und Teilzeit gibt es auch in anderen Sprachen. Als PDFs in kroatisch, russisch, polnisch, serbisch und türkisch. Zum Herunterladen:

▶ www.igmetall.de/migration

Weiter, aber schneller

Manchmal braucht man für weniger Kilometer mehr Zeit – das hat nun auch der BFH kapier und entschieden: Pendler dürfen nicht nur den kürzesten Arbeitsweg von der Steuer absetzen. Ist eine längere Strecke offensichtlich verkehrsgünstiger können sie auch diese nutzen und als Entfernungspauschale von der Steuer absetzen. Dabei kann bereits eine geringe Zeitersparnis reichen.


 Neukirchen
beim
Heiligen Blut


Ihr Burghotel Am Hohen Bogen

4-tägige Reise
ab € **159,-** p. P./DZ
statt € 199,-

3% Rabatt für IGM-Mitglieder und deren Mitreisende



Außenpool

Mit Ultra-
All-Inclusive
Verpflegung

Geheimtipp zum Sparpreis

Neukirchen beim Heiligen Blut liegt inmitten der wunderschönen Landschaft des Bayerischen Waldes. Die Lage am Hohenbogen bietet beste Voraussetzungen für gelungene Urlaubstage.

Ihr Burghotel Am Hohen Bogen

Das Wellnesshotel ist ruhig am Waldrand gelegen und umgeben von den Bergen Hohenbogen, Arber und Osser. Der nächste Bahnhof ist Furth im Wald und liegt ca. 15 km entfernt.

Die stilvoll und elegant eingerichtete Hotelanlage besteht aus 4 mit dem Haupthaus verbundenen Häusern und verfügt über Rezeption, Nichtraucherrestaurant, Dachterrasse, Klassik-Cocktailbar in der Lobby mit offenem Kamin, Internetterminal (ohne Gebühr), WLAN im Lobbybereich (gegen Gebühr) und Lift.

Die **Doppelzimmer** (max. 2 Erw.) sind mit TV, Minibar (auf Anfrage), Safe, Telefon, Bad/Dusche mit WC, Haartrockner, Kosmetikspiegel sowie Balkon bzw. Terrasse ausgestattet. Die **Doppelzimmer Komfort** (max. 2 Erw. + 1 Kind) sowie **Familienzimmer** (max. 2 Erw. + 2 Kinder) sind bei gleicher Ausstattung etwas größer.

Ihre **Ultra-All-Inclusive Verpflegung** besteht aus einem reichhaltigen Frühstücks- und Abendbuffet, Mittagssnack, Gebäck am Nachmittag, lokalen alkoholfreien und alkoholischen Getränken von 10 bis 24 Uhr sowie zusätzlich Hefeweizen, Prosecco und lokalen Spirituosen von 15.30 bis 24 Uhr.

Tauchen Sie ein in die hoteleigene, fast 2.000 qm große **Bade- und Wellnesslandschaft** mit Innen- und Außenpool (in den Sommermonaten), Whirlpool, Saunen, Dampfbad und eigener Beautyfarm.

(Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr.)



Zimmerbeispiel



Wellnessgutschein inklusive

- Ausgesuchtes Wellnesshotel
- 2 Kinder bis 9 Jahre frei*
- Inkl. Wellnessgutschein

Inklusivleistungen pro Person

- 3 Übernachtungen im Doppelzimmer
- Willkommensgetränk
- 1 Flasche Wasser bei Anreise auf dem Zimmer
- Täglich Frühstücksbuffet (sonntags mit Weißwürsten und Laugengebäck)
- 2 x Mittagssnack (z.B. Suppe oder Salat)
- 2 x Gebäck am Nachmittag
- Täglich Abendbuffet inkl. Sitzplatzreservierung im Panoramarestaurant
- Alkoholfreie sowie alkoholische Getränke (von 10 bis 24 Uhr)
- Hefeweizen, Prosecco sowie lokale Spirituosen wie Bärwurz (von 15.30 bis 24 Uhr)
- Wellnessgutschein im Wert von 15,- €/Vollzahler
- Nutzung der Badelandschaft
- 1 x Wassergymnastik und 1 x Nordic Walking (je nach Teilnehmerzahl)

*Kinderermäßigung:

Bei Unterbringung im Zimmer mit zwei Vollzahlern erhalten 1 - 2 Kinder bis 9 Jahre 100%, von 10 - 14 Jahre 50 % und von 15 - 17 Jahre 20 % Ermäßigung.

Termine und Preise pro Person im DZ in € im Burghotel Am Hohen Bogen

Anreise: täglich	4 Tage/ Anreisezeiträume:	Verl.- Nacht
A	05.03. – 31.03.12	159,- 199,- 48,-
B	15.04. – 26.04.12, 02.05. – 12.05.12, 27.04. – 01.05.12,	169,- 219,- 54,-
C	03.06. – 16.07.12, 08.09. – 31.10.12,	179,- 229,- 56,-
D	01.04. – 14.04.12, 13.05. – 02.06.12, 17.07. – 07.09.12	189,- 239,- 58,-

Kennziffer: 55571

Code: D93C02A

Verlängerung: Der erste Tag der Verlängerung bestimmt wie ein neuer Anreisetag den Preis. **Wunscheleistungen p. P./Nacht:** Zuschlag Doppelzimmer Komfort 7,- €. Zuschlag Familienzimmer 10,- €. Einzelzimmer auf Anfrage. **Zusätzliche Kosten** (vor Ort zahlbar): Kurtaxe: ca. 1,50 € p. P./Tag (ab 18 Jahre).

IN KÜRZE

Spiele entwickeln

Computerspiele entwickeln: Diese Arbeit zählt bei Frauen nicht unbedingt zu den Traumberufen. Der Bundesverband Interaktive Unterhaltungselektronik möchte sie deshalb über die Welt von Computerspieleentwickler informieren. Der Verband ist überzeugt, dass sich mehr Frauen für den Beruf entscheiden, wenn sie mehr darüber wissen. Infos und Kontakt zum Verband unter:

➤ www.komm-mach-mint.de

Zurück in den Beruf

Wer nach einer Familienpause zurück in den Beruf will, hat oft viele Fragen. Antworten und Tipps zu diesem Thema gibt die Internetseite »Perspektive Wiedereinstieg«. Hier finden Frau oder Mann auch Beratung in ihrer Nähe:

➤ www.perspektive-wiedereinstieg.de



Foto: Hannover Messe

Auf der Hannover Messe gibt es den Fachkongress »WoMenpower«.

Auf zur Messe

Wie der Aufstieg im Beruf gelingen kann, ist ein Thema des Fachkongresses »WoMenPower« am 27. April in Hannover. Die Tagung im Rahmen der Hannover Messe befasst sich mit Arbeitsmarkttrends. Freikarten zur Messe erhalten IG Metall-Mitglieder über ihre Verwaltungsstellen. Infos zum Fachkongress unter:

➤ www.hannovermesse.de

→ Programm

→ Job & Career

Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten. Daraufhin wird eine Anzahlung von 30 % (mind. 25,- €) auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen.

Reisetelefon: 01805 – 990 160

(Festnetzpreis 0,14 €/Min., höchstens 0,42 €/Min. aus Mobilfunknetzen), Täglich von 8.00 – 22.00 Uhr

Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund · www.dgb-reisen.de

DGB
Reisen

Vertrauen seit 1961



Foto: Adam Gregor/Panthermedia.net

Ratgeberin und Kritikerin – eine Mentorin gibt Frauen Sicherheit, besonders in Männerwelten.

Fördern und entdecken

MENTORING

Wenn Unternehmen Frauen fördern, stellen sie ihnen immer öfter erfahrene Führungskräfte zur Seite. Mentoring nennt sich das. Doch was für Frauen erst erfunden werden musste, gibt es für Männer schon lange.

Es konnte nicht anders sein. Dieses Frauenförderprogramm hat ein Mann erfunden. Laut griechischer Mythologie soll Odysseus vor seiner Reise seinen Sohn einem Freund anvertraut haben, der über ihn wachen und ihm Ratschläge geben sollte. Der Freund hieß Mentor. Was der Grieche aus der Sage seinem Sohn gönnte, nutzen Unternehmen seit einigen Jahren, um weiblichen Nachwuchs zu fördern.

Mentorenprogramme stellen jungen Frauen eine ältere Kraft an die Seite. Meist sind es Führungskräfte, die ihre Erfahrungen an den Nachwuchs weitergeben und ihnen helfen, Stärken zu entde-

cken und richtig einzusetzen. Mentorenprogramme richten sich aber nicht deshalb an Frauen, weil sie besonders hilfsbedürftig sind und allein ihren Weg nicht finden. Das andere Geschlecht profitiert genauso von Mentoren. Nur ist Nachwuchsförderung unter Männern seit langem selbstverständlicher und läuft nicht unbedingt unter diesem Namen.

Mehr Sicherheit. Einen Mentor hat auch Eva-Maria Popp seit einem Jahr an ihrer Seite. Die 28-Jährige arbeitet bei Bosch in Bamberg. Gelernt hat sie Mechatronikerin und sich anschließend zur Industriemeisterin Metall

weitergebildet. Vor kurzem kletterte sie die Karriereleiter eine Stufe nach oben, von der Einstellerin zur Meistervertreterin. Ob ihr Mentor, ein Abteilungsleiter, ihr bei diesem Schritt zur Seite gestanden hat? Eva-Maria überlegt kurz: »Ja, auf jeden Fall. Ich denke, ich hätte zwar auch ohne das Mentorenprogramm diesen Schritt geschafft. Aber es hat mir dabei geholfen. Mein Mentor hat mich zum Beispiel sehr gut auf mein Vorstellungsgespräch vorbereitet.«

Vor dem Gespräch gab er ihr Tipps wie: »Lass Dir für jede Antwort Zeit und bleib immer ruhig.« Aber auch bei der täglichen Arbeit

gibt ihr der Rat des Älteren Sicherheit. Als Meistervertreterin hat sie Verantwortung für andere Beschäftigte. Wenn sie nicht weiß, was sie im Mitarbeitergespräch beachten muss, fragt sie ihren Mentor. »Es hilft einfach, wenn ein erfahrener Kollege mit Blick von außen mir sagt, wie er mich, meine Stärken und meine Schwächen sieht.«

Doch nicht nur sie selbst profitiert von dem Mentorenprogramm, findet Eva-Maria. »So sehen auch Führungskräfte, dass es clevere Frauen im Unternehmen gibt. Und gemischte Teams arbeiten ja bekanntlich besser.«

Fabienne.Melzer@igmetall.de

+ TIPP

Intern und extern

Es gibt viele Wege, einen Mentor oder eine Mentorin zu finden.

■ Angebote für Frauen

Viele große Unternehmen bieten inzwischen Mentoren für Frauen an. Sie können aus dem eigenen Haus oder einem anderen Betrieb kommen. Kleinere und mittlere Unternehmen nutzen oft letztere Form. Frauen können sich auch privat eine Mentorin suchen. Wer sich für das Thema interessiert, kann beim Betriebsrat nachfragen oder es dort anregen.



Foto: Privat

Eva-Maria Popp, 28, arbeitet bei Bosch in Bamberg. Ein Mentor gibt ihr Tipps, wenn sie Rat braucht.

Multitasking

Frauen können
verschiedene Dinge
gleichzeitig!

Ich auch! Ich kann
gleichzeitig stehen, atmen,
feilen und an Pause denken!



Karikatur: André Poloczek