

März 2013

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN



Aktuell

SEITE 8

Arbeit

SEITE 14

Leben

SEITE 23

Bezirk

SEITE 28

**Christiane Benner:
»Frauen, macht mit!«**

**Teilzeit und Führung:
kein Widerspruch**

**Studium und Beruf?
Ja. Das geht!**

metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 65 | D 4713



Aktuell

IG Metall für Frauen. Die IG Metall hat 2012 neue Mitglieder unter den Frauen gewonnen. Das ist gut, denn die IG Metall will mit ihnen vieles in den Betrieben erreichen: gerechteren Lohn, mehr Chancengleichheit, bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. IG Metall-Vorstandsmitglied Christiane Benner appelliert an die Frauen, mitzumachen. **Auf den Seiten 8 und 9 »**

Arbeit

Mehr Managerinnen. Nur wenn mehr Frauen auch Vorgesetzte sind, wird Vereinbarkeit von Leben und Beruf ein Thema für alle. Die Betriebsrätin und Aufsichtsrätin der Stahl AG in Waldenburg (Württemberg) findet, dass Teilzeitbeschäftigung und Führungsposition kein Widerspruch sind. **Auf den Seiten 14 und 15 »**

Titelthema



JETZT REDEN WIR ÜBER GELD.

Frauen haben einiges erreicht. Sie machen gute Schulabschlüsse, studieren und engagieren sich in ihrem

Beruf. Doch beim Geld liegen sie seit Jahren hinter den Männern zurück. Sie verdienen im Schnitt 22 Prozent weniger als Männer. Metallerinnen wollen das nicht länger hinnehmen. Sie schauen genau hin, sammeln Fakten, analysieren Zahlen und sorgen mit Projekten für einen gleichen Lohn. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

Chancen

Jeder Tag Girls' Day. Sabine Wohlleben ist Entwicklungsingenieurin und Betriebsrätin bei Infineon in München. Die Ingenieurin beschreibt, wie sie durch ihren Großvater zu ihrem Beruf kam und warum sie ihn jeder Frau immer wieder wärmstens empfehlen kann. **Auf Seite 26 »**

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzler, 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: Fabienne Melzer

Redaktion: Dirk Erb, Sylvia Koppelberg, Antonela Pelivan
Gestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion: Michael Schinck
Sekretariat: Beate Albrecht, Marion Brunsfeld

igmetall.de/metallzeitung

Vertrieb: Thomas Köhler
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 bis 16 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 Zuschriften 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.

Titelgestaltung: Gudrun Wichelhaus-Decher
Copyrights der Porträtfotos: siehe jeweilige Innenseiten

Hauptsache Aktionäre

metallzeitung 2/2013,

Löhne stützen Nachfrage

»Dass stärkere Kaufkraft automatisch auch zu höherem Konsum führt, wird auf Arbeitgeberseite seit Jahrzehnten ganz einfach nicht zur Kenntnis genommen. Im Gegenteil: Offensichtlich glaubt man, die Nachfrage durch niedrigere Löhne und somit Schwächung der finanziellen Potenz ankurbeln zu können. Hauptsache scheint zu sein, Gesellschafter und Aktionäre zufriedenzustellen. Weitere Kommentare verkneife ich mir, um nicht ausfällig zu werden!«

Roland Schork, per E-Mail

Passte nicht zur Pointe

metallzeitung 12/2012,

Pflaume zur Bundeswehr

»Ich lese die **metallzeitung** wirklich gerne und die meisten Eurer Berichte finde ich klasse. Im Dezember seid Ihr bei der Pflaume aber übers Ziel hinausgeschossen. Die Mängel (Eigenproduktion von Sonnencreme und Lippenstiften durch die Bundeswehr) aufzuzeigen ist okay. Aber der Satz, jetzt hätten wir eine Ahnung davon, was die Bundeswehr bei ihren Friedenseinsätzen tut, erweckt den Eindruck, alle Soldaten lägen nur faul in der Sonne. Bei Temperaturen von minus 7 Grad im Winter und 33 Grad im Sommer sollte das Erfordernis von Lippenstiften und Sonnencreme schnell klar werden. Aber vielleicht habt ihr das ja bewusst nicht erwähnt, da es sonst nicht zur Pointe gepasst hätte.«

Stefan Ude, Körle

Keine Chance auf Equal Pay

metallzeitung 12/2012,

Interview mit Detlef Wetzler

»Ich finde es gut und richtig, Werk- und Dienstleistungsverträge stärker in den Fokus der politischen Gewerkschaftsarbeit zu nehmen. Die Erfolge bei den Zeit-

arbeitnehmern können nicht darüber hinwegtäuschen, dass das eigentliche Problem in der Auslagerung ganzer Beschäftigungsbereiche im Rahmen von Werk- und Dienstleistungsverträgen liegt. Im Gegensatz zu den Zeitarbeitnehmern haben diese Kolleginnen und Kollegen keine Chance auf Equal Pay oder Übernahme.«

Valerio Diego Giorgi, per E-Mail

Alltag eines Leiharbeiters

metallzeitung 1/2013,

Wirklich unmenschlich

»Der Artikel über den jungen Mann, der über seine Erfahrung in der Leiharbeit berichtet, hat mich erschüttert. Die Politik muss endlich dazu gezwungen werden, den Mindestlohn flächendeckend einzuführen, und vom Kurs des Abwartens weggebracht werden. Deutschland hinkt in Europa inzwischen sehr hinterher.«

Sonja Summ, per E-Mail

Ganz normaler Alltag?

»Das ist doch nichts Neues, sondern schon lange für viele der ganz normale Alltag. Lese ich dann, dass die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland auf einem neuen Höchststand ist, kommt mir das Kotzen, wenn ich sehe, wie Arbeitgeber mit den Menschen umgehen und mit Unterstützung unserer Regierung ausbeuten.«

Peter Klaeser, Saarlouis

SPD hat viel Gutes getan

metallzeitung 2/2013,

Leserbrief zu Peer Steinbrück

»Ich kann mich über den Hass nur wundern, mit dem manche ihre politische Verbiesterung über die SPD ausleben. Die politische Linke zerfasert sich seit Jahren selbst und regiert trotz einer strukturellen Mehrheit gerade deshalb nicht, weil der Kampf ums Rechthaben das verhindert und Rechts befördert. Steinbrück muss sicher eine Diskussion über gesellschaftliche Gerechtigkeit aushalten, die zu-

Ein Kulturwandel auch in der IG Metall

NEUE IMPULSE

Am 8. März feiern wir den Internationalen Frauentag. Das hat eine lange Tradition. 2013 ist dennoch besonders: Es gibt einen neuen Aufbruch bei frauenpolitischen Themen.

Jede Zeit hat ihre Besonderheit. Die ersten Internationalen Frauentage vor über 100 Jahren waren geprägt vom Kampf für das Frauenwahlrecht. In den 60er- und 70er-Jahren hat die Frauenbewegung die Gewerkschaften nachhaltig verändert. Aktuell, so nehme ich das jedenfalls wahr, erleben wir einen neuen frauenpolitischen Aufbruch. Er ist leiser als in den 70ern, aber mindestens so nachhaltig. Die IG Metall unterstützt diese Veränderung. Wir dürfen aber nicht nur fordern, sondern müssen uns selbst weiter entwickeln – in der Gesellschaft, in den Betrieben und in unserer Organisation. Das ist leichter gesagt als getan. 80 Prozent aller Beschäftigten in unserer größten Branche, der Metall- und Elektroindustrie, sind Männer. Das prägt, häufig auch ungewollt. Aus meiner Sicht gibt es nur einen Weg, um die notwendige Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen: Wir müssen uns klare Ziele setzen und uns, Männer wie Frauen, auf die Einhaltung verpflichten.

Wort halten. Ein wichtiger Meilenstein dafür ist die Initiative »Auf geht's – faires Entgelt für Frauen«, die die IG Metall Ende 2012 gestartet hat. Es ist Aufgabe von uns allen, die nach wie vor unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen endlich zu beenden. Eingruppierung und persönliche Ent-



Foto: Frank Rumpenhorst

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall: »Wir fordern nichts, was wir nicht selbst einhalten.«

wicklungsmöglichkeiten von Frauen werden Betrieb für Betrieb auf den Prüfstand gestellt. Wo es notwendig ist, werden sie verbessert.

Die IG Metall treibt gleichzeitig den eigenen Umbau voran. Der Frauenanteil bei unseren politischen Beschäftigten steigt ebenso wie der Anteil der weiblichen Aufsichtsräte auf der Arbeitnehmerseite. Das gelingt nur, weil wir eindeutige Ziele konsequent verfolgen. Bleibt die Frage, die mir viele Männer immer wieder stellen: Was haben wir davon? Ich kann nur mit meiner persönlichen Erfahrung antworten: Das Klima, das aus der vertrauensvollen Zusammenarbeit der verschiedenen Geschlechter entsteht, ist tausendmal angenehmer als die alten Rollenbilder. ■

? FRAGE UND ANTWORT

Seit einigen Jahren bietet die IG Metall ihren Mitgliedern Freikarten für die Cebit und die Hannover Messe. Bekommen auch Senioren und Seniorinnen solche Freikarten?

Hans Weber, per E-Mail

Antwort der Redaktion:

Die Freikarten für die Messen (Cebit: 5. bis 9. März; Hannover Messe 8. bis 12. April) gibt es kostenlos für alle Mitglieder in den Verwaltungsstellen. Also selbstverständlich auch für Senioren und Seniorinnen.

Alle Besitzer der Freikarten müssen sich allerdings für den Besuch registrieren. Wer Zeit sparen will, kann das bereits vorher im Internet erledigen. Wie das genau funktioniert, steht hinten auf den Tickets. Die IG Metall vor Ort gibt gerne Auskunft bei Fragen rund um die Tickets. ■

lässt, dass für einen Vortrag viele Tausend Euro gezahlt werden, während genau die, die das zahlen, Arbeitnehmern jeden Cent Lohn für ordentliche Arbeit missgönnen. Richtig ist, dass das völlig unverhältnismäßig ist. Richtig ist aber auch, dass die Debatte nicht aus Gerechtigkeitsgründen geführt wird, sondern um einen aussichtsreichen Kandidaten der Linken kaputt zu machen. Die SPD hat unendlich viel Gutes für dieses Land geschaffen, dabei aber auch Fehler gemacht. Einer war, dem Neoliberalismus auf den Leim zu gehen. Auch Steinbrück, der das aber einräumt.«

Alfred Münch, Ex-MdL, Olching

Rentenberater würdigen **metallzeitung 2/2013,**

Titel: Metaller machen mehr

»Ich finde es bedauerlich, dass unsere ehrenamtliche Tätigkeit als Versichertenberater der Deutschen Rentenversicherung in Eurem Titelthema nicht ansatzweise gewürdigt wird. Ich bin auch als ehrenamtlicher Richter beim Sozialgericht und als Verwaltungsratsmitglied einer größeren Krankenkasse tätig. Aber ich kann Euch versichern: Mein Zeitaufwand für durchschnittlich etwa 600 Rentenberatungen im Jahr ist deutlich höher als für andere ebenso wichtige ehrenamtliche Funktionen, die ich im Rahmen der Selbstverwaltung ausübe. Deshalb würde ich mich freuen, wenn Ihr den ehrenamtlichen Einsatz als Versichertenältester oder -berater auch mal würdigen würdet.«

Arnold Möhrle, Horb-Bildechingen



Freikarten für Cebit und Hannover Messe erhalten alle Mitglieder.

GEWONNEN HABEN

Januar-Rätsel

Lösungswort: Gut in Rente

1. Preis: Enzo Colasuonno, Öhringen
2. Preis: Hubert Frydryszek, Gummersbach
3. Preis: Simone Hahn, Duisburg



BILD DES MONATS

Verbrannt für billige Kleider

Ende Januar sind erneut sieben Arbeiterinnen beim Brand einer Textilfabrik in Bangladesch ums Leben gekommen (Bild).

Bereits in den Monaten zuvor waren 400 Arbeiterinnen in zwei Textilfabriken in Bangladesch und Pakistan verbrannt. Ursache waren gravierende Sicherheitsmängel. »Augenzeugen berichten uns, dass es immer wieder zu kleineren Bränden wegen der schlecht verlegten Elektrik kam. Es gab keine Notausgänge. Die Fenster waren vergittert«, erzählt Frauke Banse von der Kampagne für saubere Kleidung, zu deren Trägern die IG Metall gehört.

Wegen ein paar Cent. Alle drei Fabriken produzierten für westliche Marken, die von sozialer Verantwortung reden, in Wahrheit jedoch Preise drücken und keinerlei Verantwortung übernehmen. Allen voran die Billigkette Kik. Der Hauptauftraggeber der drei Fabriken hat bisher keine Entschädigungen gezahlt und weigert sich, ein Brandschutzabkommen mit Gewerkschaften vor Ort zu unterzeichnen. Die Gewerkschaften protestieren. Die Kampagne für saubere Kleidung unterstützt sie und sammelt in einer Eilaktion Protestmails an Kik und andere.

Traurig: Kleidung aus Fabriken mit höherer Sicherheit und akzeptablen Löhnen würden nur wenige Cent mehr kosten. Selbst die wollen Kik und Co. nicht zahlen. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Zur Kampagne für saubere Kleidung und zur E-Mail-Eilaktion:

► saubere-kleidung.de



Foto: Munir Uz Zaman / AFP / Getty Images

Kristina Becker, Betriebsratsvorsitzende bei Halbmond, Oelsnitz:

»» *Vereinbarkeit von Familie und Leben ist für mich als Metallerin* nicht immer einfach. Wir unterstützen junge Familien durch familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Unser Azubi ist in der Elternzeit und betreut seine kleine Tochter. Natürlich kümmern wir uns auch um Beschäftigte, die älter als 50 Jahre sind. Der Betriebsrat setzt sich für altersgerechte Arbeitsplätze und die Wiedereinführung einer tariflich fixierten Altersteilzeit ein. ««

Foto: Igor Pastierovic

Elf für eine Steuer

FINANZ- MARKT

Elf Mitgliedsstaaten der Europäischen Union wollen eine Finanztransaktionssteuer einführen. Die IG Metall fordert das schon lange.

Immer wieder hatte die Politik angekündigt, die Finanzmärkte zu zügeln. Nun bewegt sich offenbar etwas. Elf Staaten der Europäischen Union – darunter Deutschland – wollen eine Finanztransaktionssteuer einführen.

Sie soll je nach Geschäft 0,1 oder 0,01 Prozent betragen und für alle Transaktionen gelten, an denen ein Akteur aus einem der elf Länder beteiligt ist. Laut Medienberichten rechnen die Länder mit Einnahmen von bis zu 35 Milliarden Euro. Allerdings ist noch offen, wann die Steuer kommen wird.

35 Milliarden. Die IG Metall fordert seit Langem, Finanzgeschäfte mit einer minimalen Steuer zu belegen. Der Vorteil:

Bei langfristigen Geldanlagen fällt sie nicht ins Gewicht. Kurzfristige und meist riskante Spekulationen macht sie unattraktiver.

Solche Geschäfte hatten die Finanzkrise 2008 maßgeblich ausgelöst. Als Folge der Krise gerieten viele Banken in Schieflage und mussten vom Steuerzahler gerettet werden. Damit das bei der nächsten Krise nicht wieder passiert, fordert die IG Metall, die Banken stärker zu regulieren. Die Bundesregierung hat hierzu ein Gesetzespaket auf den Weg gebracht. Unter anderem sieht es vor, dass Banken eine Art Testament machen müssen. Darin legen sie fest, wie sie bei einer Insolvenz abgewickelt werden sollen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

PFLAUME DES MONATS

Frauen müssen leer ausgehen

In dieser metallzeitung sollte die Pflaume einer Frau verabreicht werden. Aber wem? Angela Merkel etwa? Geht gar nicht. Sie führt seit Langem unangefochten die Liste der beliebtesten Politikerinnen und Politiker an, ist die Fleisch gewordene Perfektion. Frauenministerin Kristina Schröder? Ist bisher durch keinerlei politische Initiativen unangenehm aufgefallen. Millionärin Gabriele Quandt, Tochter des Industriellen Harald Quandt? Die Quotengegnerin hat es ohne Quote geschafft, Vorsitzende der Harald Quandt Holding zu werden. Eine Superleistung! Wir haben echt lange gesucht, aber keine Kandidatin für die Pflaume gefunden. Es gibt nur Superfrauen. ■



ZAHLEN UND FAKTEN

6 In Westdeutschland verdienen Männer im Schnitt über 20 Prozent mehr als Frauen. In Ostdeutschland dagegen nur 6 Prozent.

55 2011 begannen 55 Prozent mehr Frauen ein Ingenieurstudium als 2008. Mathematik und Naturwissenschaften studierten 41,3 Prozent mehr.

58 Fast 60 Prozent aller nicht berufstätigen Mütter mit Kindern unter 18 Jahren sind mit ihrer Situation unzufrieden und würden gerne arbeiten gehen.

50 Nur 50 Prozent der Mütter mit ausländischen Wurzeln haben Arbeit, obwohl viel mehr gerne berufstätig wären. Von den deutschstämmigen Müttern sind 72 Prozent erwerbstätig.

9 Nur 9 Prozent aller Beschäftigten sagen nach einer Umfrage, dass ihr Betrieb alle wesentlichen Leistungen bietet, um Familie und Beruf gut vereinbaren zu können.

3,2 Fast drei Viertel aller Erwerbstätigen, die nur einen Minijob haben, sind Frauen: 3,2 Millionen. Mehr als ein Viertel aller Minijobber verdient weniger als 5 Euro pro Stunde.

8 Frauen arbeiten im Durchschnitt 8 Stunden und 13 Minuten täglich, davon 4 Stunden und 37 Minuten im Haushalt. Männer kommen auf 7 Stunden und 52 Minuten, davon 2 Stunden und 20 Minuten im Haushalt.

Illustration: Anna Veilichkovsky / panthermedia.net



Foto: Pixtal / Frontline

In Ruhe durchatmen – dafür finden am Arbeitsplatz nur noch wenige Menschen Zeit. Die IG Metall will den beruflichen Stress mit einer Verordnung stoppen.

Stress Grenzen setzen

GUTE ARBEIT

Die Weltgesundheitsorganisation zählt ihn zu den größten Gesundheitsrisiken des 21. Jahrhunderts: beruflichen Stress. Die IG Metall will ihm mit einer eigenen Verordnung zu Leibe rücken. Die Arbeitgeber mauern. Nun starten einige Landesregierungen eine Bundesratsinitiative.

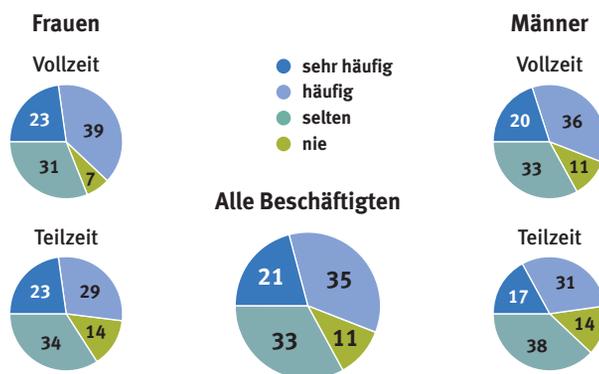
Für alles gibt es Grenzen: für Lärm oder Strahlung, für die Konzentration von giftigen Stoffen im Trinkwasser oder in der Luft. Nur nicht für Stress. Zeitdruck, Hetze, Überstunden nehmen seit Jahren zu. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten haben den Eindruck, immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen zu müssen. Rund 56 Prozent fühlen sich am Arbeitsplatz gehetzt. Frauen mehr als Männer.

Nur der menschliche Körper setzt dem Stress eine Grenze. Er wird auf Dauer krank. Die Zahl der Frühverrentungen aufgrund psychischer Erkrankungen hat sich zwischen 1996 und 2011 auf 41

WISSEN

Viele Frauen fühlen sich bei der Arbeit gehetzt

So viele Beschäftigte fühlen sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck (Angaben in Prozent):



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, Befragung 2012

Prozent verdoppelt. Beschäftigte fehlen immer häufiger, weil die Psyche schlapp macht. Bei der AOK nehmen die Krankentage durch psychische Erkrankungen mit 22,5 pro Fall inzwischen den Spitzenplatz ein. Die Weltgesundheitsorganisation nennt beruflichen Stress eines der größten Gesundheitsrisiken des 21. Jahrhunderts.

Klarheit schaffen. Höchste Zeit, dem Stress am Arbeitsplatz Grenzen zu setzen. Die IG Metall hat eine Anti-Stress-Verordnung entworfen, die Beschäftigte vor Überlastung schützen soll. Aus dem Arbeitsschutzrecht erschließt sich bislang nur indirekt, dass Arbeitgeber-

Martina Schorror-Müller, Betriebsrätin bei MTU, Friedrichshafen:

»Mehr Zeitsouveränität bedeutet für mich als Metallerin, dass es für mich einfacher ist, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Die Planung der Arbeitszeit und der Familienorganisation kann dann besser aufeinander abgestimmt werden. Es erfordert jedoch auch die Bereitschaft der Unternehmen, auf individuelle Arbeitszeitprobleme einzugehen.«

Foto: Michael Geyer



ber psychische Belastungen abstellen müssen. Sie sind verpflichtet, Gefahren am Arbeitsplatz zu beurteilen und abzustellen. Nicht alle tun das und nur die wenigsten untersuchen die psychischen Belastungen. Von den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten nur jeder fünfte, und von Kleinbetrieben nur sechs Prozent.

Arbeitgeber mauern. Auf die Einsicht der Arbeitgeber hofft Hans-Jürgen Urban daher nicht mehr. »Sie mauern«, sagt das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall. So kam eine gemeinsame Erklärung von Bundesregierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften Ende Januar nicht zustande, weil die Arbeitgeberseite sehr kurzfristig absprang.

»Dieser Ignoranz kann die Politik nur mit einer verbindlichen Regelung beikommen«, sagt Urban. Eine Anti-Stress-Verordnung würde Klarheit schaffen, worum sich Arbeitgeber kümmern und was sie abstellen müssen. Ein Ziel könnte sein, dass Arbeitgeber vor einem Projekt prüfen müssen, ob das Projektziel unter den gegebenen Bedingungen erreicht werden kann, ohne dass die Gesundheit der Beschäftigten leidet. Wenn Arbeit zu monoton ist, müssen Arbeitgeber für Abwechslung sorgen.

Unterstützung findet die IG Metall für ihren Vorschlag bei allen Oppositionsparteien. Mehrere Landesregierungen bereiten zurzeit eine Bundsratsinitiative für eine Anti-Stress-Verordnung vor. »Es gibt eine breite Allianz gegen Stress am Arbeitsplatz«, sagt Urban, »und sie ist auf einem guten Weg.«

Fabienne.Melzer@igmetall.de

TARIFPOLITIK DER EU**Pläne der EU-Kommission würden Löhne senken**

Die Kommission der Europäischen Union (EU) hat sich ein neues Gremium ausgedacht und es »tripartite Lohnbeobachtungsgruppe« getauft. Tripartite steht dafür, dass Vertreter der Kommission, der Arbeitgeber und der europäischen Gewerkschaften in ihr Platz nehmen sollen. Doch anders als der Name erwarten lässt, wäre ihr Job nicht nur, die Entwicklung der Löhne zu beobachten, sondern auch, die Lohnpolitik zu »koordinieren«. Der europäische Gewerkschaftsbund IndustrieAll, in dem auch die IG Metall Mitglied ist, will nicht mitmachen.

Falsche Richtung. Denn der Plan würde die Tarifautonomie aushebeln. Tarifpolitik ist Sache der nationalen Tarifparteien. Es ist auch ihre Angelegenheit, die Tarifpolitik in Europa zu koordinieren. Die EU-Behörde darf sich hier nicht einmischen.

Den Gewerkschaften missfällt auch, wohin die Reise gehen soll. In einem Diskussionspapier schreibt die EU-Kommission:

Um die Wettbewerbsfähigkeit der nationalen Wirtschaften zu verbessern, sei mehr »Flexibilität bei der Lohnfindung« nötig. Zum Beispiel müssten Unternehmen Tarifverträge, die »auf höherer Ebene« geschlossen wurden, leichter aufkündigen können. Mit einer solchen Idee sägt die EU-Kommission an den Flächentarifverträgen.

Was die EU-Kommission vorschlägt, würde »die Rolle der Gewerkschaften in Tarifverhandlungen untergraben« und dazu führen, die Löhne zu senken, kritisiert IndustrieAll.

Die Folgen einer solchen Politik zeigen sich in den südeuropäischen Krisenländern, die auf massiven Druck der EU im Rahmen der Sparmaßnahmen Löhne einfrieren oder kürzen mussten: Sie verstärkten die Rezession und Arbeitslosigkeit. Das Bruttoinlandsprodukt in Griechenland wird dieses Jahr um 4,5 Prozent sinken. Schon jetzt sind fast 62 Prozent aller jungen Griechen unter 24 Jahren arbeitslos. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

KURZ & BÜNDIG**CGZP-Firmen zur Kasse**

116 Millionen Euro Sozialversicherungsbeiträge müssen Leiharbeitsfirmen nachzahlen, die auf die Billigtarife der Christlichen Gewerkschaften (CGZP) gesetzt haben. Die Gerichte hatten entschieden, dass die CGZP-Tarife ungültig sind. Die Folge: Die Leihfirmen müssen die Differenz zum Lohn der Stammebeschäftigten nachzahlen. Deshalb sind auch höhere Sozialversicherungsbeiträge fällig, die die Kassen eingefordert haben.

Arbeit fotografieren

Wie sieht gute Arbeit aus oder wie schlechte? Der DGB ruft zu einem Fotowettbewerb auf. Teilnehmen können alle erwachsenen Hobby- oder Profifotografen in Deutschland. Erlaubt sind digitale Bilder in Farbe oder Schwarzweiß. Bis zu drei Motive kann jeder bis 30. April online einreichen. Für die drei besten Fotos gibt es Preise. 1. Preis: 1000 Euro. Alle näheren Infos unter:

► mindestlohn.de/fotowettbewerb/

Welche Erwartungen hast Du?

Die IG Metall führt derzeit in den Betrieben eine bundesweite Befragung zu den Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten durch. Die Antworten sollen Grundlage für die Arbeit der IG Metall werden. Konkrete Ergebnisse aus der Befragung im Jahr 2009 sind die mehr als 1200 Besservereinbarungen für Leiharbeit, die jüngsten tarifpolitischen Erfolge in der Leiharbeit und die



Jetzt mitmachen bei der Beschäftigtenbefragung in den Betrieben.

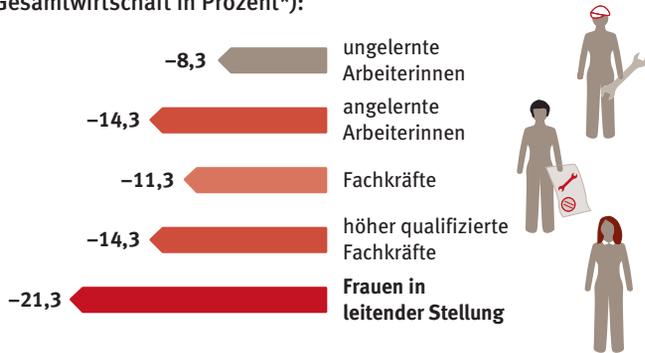
Übernahmeverpflichtung für Ausgelernte. Die IG Metall orientiert sich bei ihrem betrieblichen, tariflichen und politischen Handeln an den Wünschen der Beschäftigten. Denn nur wer fragt, bekommt Antworten und erhält ein aussagekräftiges Meinungsbild. Deshalb: Mitmachen bei der Befragung und der IG Metall ins Pflichtenheft schreiben, was Du konkret willst. ■

Mitmachgewer

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Oben ist die Lohnungleichheit am größten

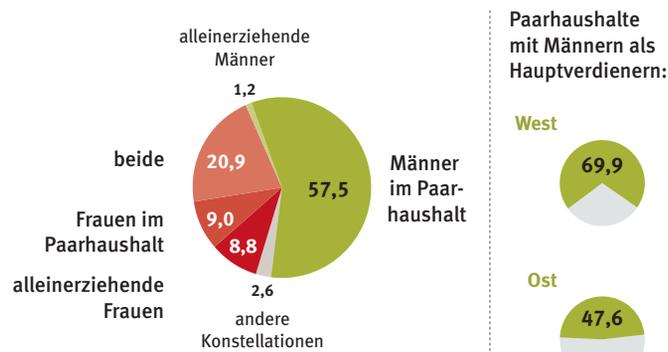
Was die Frauen in den verschiedenen beruflichen Positionen weniger verdienen als die Männer (Lohnabstand 2010 in der Gesamtwirtschaft in Prozent*):



* ohne geringfügig Beschäftigte | Quelle: Statistisches Bundesamt

Fast 18 Prozent der Frauen ernähren die Familie

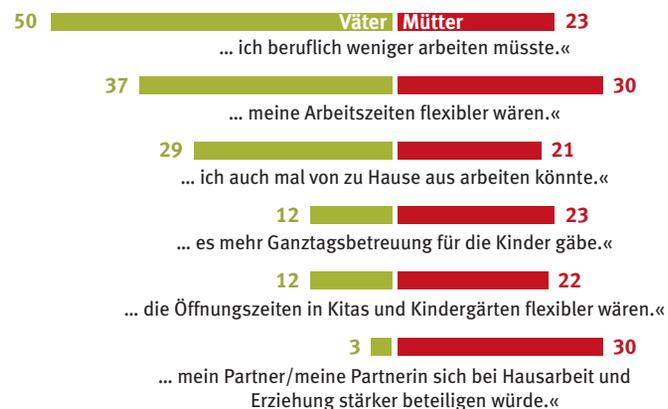
»Familienernährer« oder Haupternährer ist, wer das einzige oder das höhere Einkommen im Haushalt hat. 2007 waren das von je 100 Familien in Deutschland:



Quelle: Sozioökonomisches Panel (SOEP)

Eltern wünschen sich mehr Entlastung

Auf die Frage »Was wäre eine besondere Hilfe für mich?« haben 2012 so viel Prozent der Väter und Mütter von Kindern unter 16 Jahren geantwortet: »Wenn ...«



Quelle: Bundesfamilienministerium

INTERVIEW

Die IG Metall möchte mehr Frauen gewinnen. Christiane Benner, die im Vorstand für Frauen und Gleichstellung zuständig ist, will mit ihnen gerechtere Entgelte, mehr Chancengleichheit und bessere Balance zwischen Arbeit und Privatleben erreichen.

Am 21. März ist »Equal Pay Day«, also der Tag, bis zu dem Frauen im Schnitt über 2012 hinaus arbeiten mussten, um auf das Durchschnittsentgelt der Männer im vergangenen Jahr zu kommen. Er ist nur zwei Tage früher als im letzten Jahr. Ist das ermutigend?

Christiane Benner: Es zeigt immerhin, dass sich etwas bewegt. In Deutschland ist der Abstand zwischen den Durchschnittsentgelten von Männern und Frauen von 23 auf 22 Prozent gesunken. Aber der Fortschritt ist eine Schnecke.

Die Arbeitgeber sagen: Nur zwei bis acht Prozent Benachteiligung ist betriebsbedingt. Die Lohnlücke entstehe vor allem, weil Frauen sich schlecht bezahlte Jobs aussuchen, die Arbeit unterbrechen und sich nicht weiterbilden.

Benner: Was ist der Sinn der Übung, alle Faktoren herauszurechnen, die Frauen behindern? Außer: einen Vorwand dafür zu liefern, dass die Betriebe sich um das Problem nicht kümmern müssen, weil sie angeblich nicht schuld sind. Der Gender Pay Gap, also die statistische Lücke zwischen den Durchschnittsentgelten von Männern und Frauen, ist ein Indikator, der hilft, Problembewusstsein zu wecken und auf Spurensuche nach den Gründen für die Lohnungleichheit zu gehen.

Als Arbeitgeber würde ich sagen: Es liegt nicht an mir, wenn Frauen keine Ingenieure werden.

Benner: Aber es liegt an ihm, dass eine junge Ingenieurin nach drei Jahren Berufstätigkeit 18,9 Prozent weniger verdient als ein jun-

ger Ingenieur. Im Übrigen beträgt der Frauenanteil in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen fast 20 Prozent. Wir haben eine Initiative »Auf geht's – faires Entgelt für Frauen« ins Leben gerufen. Damit wollen wir konkret untersuchen, wo Frauen warum weniger verdienen als Männer, um gezielt dagegen vorgehen zu können.

Was will die IG Metall, außer gerechtem Lohn, noch für Frauen erreichen?

Benner: Frauen brauchen im Betrieb bessere Chancen, sich zu qualifizieren und aufzusteigen. Warum machen Facharbeiter eine Meisterprüfung und Facharbeiterinnen nicht? Wir wollen mithilfe der Betriebsräte durchsetzen, dass die Unternehmen in der Personalentwicklung stärker darauf achten, Frauen zu fördern und ihnen Möglichkeiten zu bieten, sich weiterzubilden. Wir setzen uns für verbindliche Frauenquoten in Führungspositionen ein. Denn wenn mehr Frauen Spitzenjobs besetzen, ermutigt das auch andere, sich weiterzuentwickeln. Das alles setzt natürlich voraus, dass es möglich ist, Beruf und Privatleben zu vereinbaren.

Bei der Vereinbarkeit ist ja auch der Staat gefordert, Stichwort Kinderbetreuung. Tut er genug?

Benner: Die IG Metall kritisiert die Familienpolitik der Bundesregierung. Das schlechteste Beispiel ist das Betreuungsgeld. Es ist nichts dagegen zu sagen, dass jemand sein Kind zu Hause erziehen möchte. Aber warum muss

Infografiken: Julia Buschmann

Kschaft für Frauen



Foto: Frank Rumpenhorst

Christiane Benner, 45, verantwortet als geschäftsführendes Vorstandsmitglied bei der IG Metall die Themen rund um Angestellte, Frauen und Migration.

der Staat ihn oder sie dafür aus Steuermitteln belohnen? Die Millionen sind besser ausgegeben, wenn sie in gute Kitas und andere öffentliche Betreuungseinrichtungen investiert werden. Es fehlen ja noch fast 220 000 Kita-Plätze, um den gesetzlichen Anspruch auf Betreuungsplätze zu erfüllen, den Eltern ab August haben. Solange viele Frauen ihre Berufswünsche nicht umsetzen können, weil sie keine Betreuungsplätze für ihre Kinder finden, kann von Wahlfreiheit nicht die Rede sein und erst recht nicht von Chancengleichheit im Erwerbsleben.

Und was tut die IG Metall in Betrieben für eine bessere Work-Life-Balance?

Benner: Mit dem »Klimaindex Vereinbarkeit« haben wir in vielen Betrieben Umfragen gemacht, um herauszufinden: Gibt es eine Unternehmenskultur, die die Vereinbarkeit unterstützt? Es passiert zwar einiges, schon aufgrund des Fachkräftemangels. Aber nicht genug. Bisher haben erst zehn Prozent der Betriebe Regelungen zur Vereinbarkeit abgeschlossen. Wir müssen mit den Belegschaften in Diskussionen über das Thema kommen. Wenn sie sich in ihren Firmen engagieren, können wir auch einiges verbessern.

Wie könnten Regelungen denn zum Beispiel aussehen?

Benner: Ein wichtiges Thema bleiben familienfreundlichere Arbeitszeiten. Das interessiert nicht nur Frauen, sondern alle. Beschäftigte sollten zum Beispiel ihre Wahlarbeitszeit selbst festlegen können. Vorbildlich sind Regelungen wie bei BMW, wo sie nicht immer im Betrieb anwesend sein müssen und trotzdem die Arbeitszeit korrekt erfasst wird. VW hat eine gute Lösung, damit die Arbeitszeit nicht endlos ins Privatleben ausufert: Zwischen 18.15 und 7 Uhr werden keine E-Mails auf Smartphones weitergeleitet. Eltern brauchen auch das Recht, nach einer Teilzeitphase auf eine Vollzeitstelle zurückkehren zu können.

Die IG Metall hat knapp 400 000 weibliche Mitglieder. 2012 hatte sie fast 3000 mehr als 2011. Zufrieden?

Benner: Das ist schon ein Erfolg. Denn vorher haben wir jahrelang Frauen verloren. Was daran lag, dass Arbeitsplätze für An- und Ungelernte stark abgebaut wurden; viele davon waren mit Frauen besetzt. Zuwachs haben wir jetzt vor allem bei Angestellten. Aber wir wollen noch viel mehr Frauen gewinnen, in allen Bereichen. Wir müssen ihnen zeigen, dass wir eine Mitmachgewerkschaft sind, in der Menschen etwas für sich verbessern können. Gerade auch Frauen. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

WISSEN

Sich informieren:

Wo arbeiten Frauen? Was verdienen sie? Wie viel Rente haben sie zu erwarten? Solche und viele andere Fragen beantworten die »Zahlen, Daten, Fakten«: Ab 8. März zu bestellen unter:

 igmetall.de/shop

Mitmachen:

Wie familienfreundlich ist mein Betrieb? Das kann jede und jeder selbst herausfinden. Mithilfe einer Checkliste der IG Metall. Sie gibt es unter:

 klimaindex-vereinbarkeit-igmetall.de

KURZ & BÜNDIG

Gesetz zurückgezogen

Die Proteste der Gewerkschaften und Betriebsräte gegen das Gesetz zum Arbeitnehmerdatenschutz haben gewirkt. Schwarz-Gelb hat die Abstimmung im Bundestag abgesagt. Die Koalition will nun mit den Sozialpartnern weitere Gespräche führen. Die IG Metall fordert nicht nur Korrekturen, sondern einen Neustart, der Beschäftigte vor Überwachung schützt.



Foto: Igor Pastierovic

Ihr Chef will keine Demokratie im Betrieb: Betriebsräte bei EPM.

Weiter Horror bei EPM

Die Belegschaft des Schaltanlagenbauers EPM hat im Januar ihren Betriebsrat gewählt, der die skandalösen Zustände angehen soll (metallzeitung 1/2013 berichtete). Doch der Chef führt weiter Krieg, hat Betriebsräten gekündigt und Hausverbot erteilt. Der Betriebsrat klagt nun mithilfe der IG Metall.

 igmetall.de/EPM

800 Millionen abkassiert

Arbeitgeber müssen Sozialversicherungsbeiträge in Millionenhöhe nachzahlen. Für 2012 fordert die Deutsche Rentenversicherung 800 Millionen Euro nach – mehr als je zuvor. Dabei wird nicht einmal jeder Betrieb kontrolliert, sondern jedes Jahr nur rund ein Viertel. Besonders häufig sind Verstöße beim Einsatz von Scheinselbstständigen und Leihbeschäftigten (siehe Seite 7).

Frauen in der Mangel

WÄSCHEREI BERENDSEN

Die Beschäftigten der Großwäschereikette Berendsen Healthcare schauen düster aus der Wäsche. Ihr Arbeitgeber ist aus dem Tarif ausgestiegen und hat ihnen Billigarbeitsverträge aufgetischt. Dadurch will Berendsen der Konkurrenz Aufträge abjagen. Ein schmutziger Unterbietungswettbewerb auf dem Rücken von Frauen, die keine Alternativen haben.

Von Dirk Erb, Fotos: Igor Pastierovic

Halb Zwei Uhr nachmittags in einem Gewerbegebiet im thüringischen Neustadt an der Orla. Schichtwechsel bei der Großwäscherei Berendsen. In kleinen Gruppen kommen die Spätschicht rein und die Frühschicht raus. Fast alle 200 Beschäftigten hier sind Frauen. Die meisten sind schon über 50 Jahre alt. Sie waschen Wäsche für Krankenhäuser und Altenheime.

Ein Knochenjob. Bis vor Kurzem noch für 9,22 Euro die Stunde, nach dem Tarif für Textile Dienstleistungen der IG Metall. Doch 9,22 Euro waren dem Arbeitgeber zu teuer. Berendsen stieg aus dem Tarifvertrag aus und legte den Frauen neue Arbeitsverträge vor, zu nur noch acht Euro die Stunde. Dazu längere Arbeitszeiten und fünf Tage weniger Urlaub. Ein Großteil der Frauen hat bereits unterschrieben – aus Angst.

Weichspülen bei 95 Grad. »Wir haben doch keine Wahl«, klagt eine der jüngeren Frauen, die gerade ihr Fahrrad vor dem Werkstor abschließt, den Tränen nahe. »Ich brauche meine Arbeit. Ich habe zwei Kinder.«

Das geht vielen hier so. Und die meisten haben keine Berufsausbildung. Eine andere Arbeit gibt es hier auf dem Land im tiefsten Ostthüringen für sie nicht.

Seit Dezember bearbeitet die Geschäftsleitung die Frauen hartnäckig, bei Gesprächen im Personalbüro, an der Mangel, am Absortierband, am Handlegeplatz und über eine Flut von Aushängen. Immer wieder.

Einige Frauen jedoch wollen nicht unterschreiben, sondern ihren IG Metall-Tarif mit 9,22 Euro behalten. Sie werden nun systematisch mürbe gemacht. Gudrun Behrend (Foto unten) ist eine von ihnen. Früher war sie immer am »Finisher«, wo sie Wäsche für den Versand bereit gemacht hat. Doch seit ein paar Wochen geht es für sie hin und her. »Wir müssen Löcher stopfen und Schichten tauschen, von heute auf morgen.«

Dabei hat sich der Konzern einen »fairen und gleichberechtigten Umgang mit den

Mitarbeitern« in seinen Ethikrichtlinien verschrieben. In der Realität will Berendsen vor allem weniger zahlen, für immer mehr Leistung. Kürzlich war eine Unternehmensberatung da und hat sich umgeschaut. Über den Maschinen hängen Smileys, je nach Leistung der Arbeitsgruppe in Grün, Gelb oder Rot.

Und der Leistungsdruck wird noch zunehmen, befürchtet die Betriebsratsvorsitzende Angela Kopp. Die Geschäftsleitung will den Beschäftigten 50 Cent Prämie auf ihre acht Euro Stundenlohn obendrauf zahlen. Aber nur, wenn sie eine bestimmte Wäschetonnageleistung bringen. Und wenn der Krankenstand möglichst niedrig bleibt. »Das wird Krach zwischen den Kolleginnen geben, wenn da eine zu langsam arbeitet oder krank wird und die Prämie dadurch futsch ist.«

Dabei sind viele der Frauen jetzt schon kaputt. Und die 50 Cent Prämie sind kaum zu erreichen, hat Angela Kopp berechnet.



Gudrun Behrend hat den neuen schlechteren Arbeitsvertrag nicht unterschrieben. Jetzt wird sie im Betrieb hin und her geschubst.



»Im letzten Jahr hätten wir die volle Prämie nur in drei von zwölf Monaten geschafft. Wir können ja nur so viel Wäsche waschen, wie da ist. Auf die Auftragslage haben wir keinen Einfluss.«

Branche im Schleudergang. Die Auftragslage ist ein Problem. Der Wäschemarkt bei den textilen Diensten im Gesundheitswesen ist eng. Weil die Krankenhäuser und Pflegeheime seit einigen Jahren immer mehr sparen, auslagern und privatisieren. Zunächst bedeutete das jahrelang mehr Aufträge für Wäschereien, weil immer mehr Krankenhäuser nicht mehr selbst waschen, sondern ihre Wäsche nach draußen vergaben. Die Branche wuchs. An die Stelle kleiner regionaler Wäschereien drängten riesige Ketten wie Berendsen, mit hochspezialisierten Standorten, die viele Tonnen Wäsche am Tag waschen.

Doch mittlerweile wächst der Markt nur noch wenig, während die Wäschereien immer produktiver werden und Überkapazitäten aufgebaut haben. Die Wäsche reicht nicht mehr für alle.

Was also tun in Neustadt an der Orla? Über hundert Frauen haben einen Brief an die Geschäftsleitung geschrieben: Berendsen soll wieder mit der IG Metall verhandeln. Doch das will Berendsen partout nicht.

Also kämpfen? Streiken? Schwierig. Das ist den Betriebsrätinnen und aktiven Metal-lerinnen hier klar. Denn Wäsche lässt sich schnell verlagern. Und auch an den anderen Standorten von Berendsens Krankenhaus-sparte Healthcare gibt es neue Arbeitsverträge. Angeblich haben dort noch mehr unterschrieben als in Neustadt, behauptet die Geschäftsführung.

WISSEN

Die IG Metall in der Wäschebranche

Im Arbeitgeberverband für Textile Dienste Intex sind nach Austritten wie zuletzt der des britischen Branchenriesen Berendsen noch 11 Unternehmen mit insgesamt 36 Prozent der Beschäftigten in der Branche organisiert.

Die IG Metall handelt mit Intex Tarifverträge für die Branche aus. Derzeit diskutiert die IG Metall ein Angebot der Arbeitgeber von plus 2,5 Prozent. Zudem geht es um den allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohn von derzeit acht Euro im Westen und sieben Euro im Osten. Die IG Metall will den Mindestlohn auf 8,50 Euro anheben.

Zudem will die IG Metall wieder mehr Betriebe an Tarifverträge binden. Entweder über Intex oder über eigene Haustarife. Ein positives Beispiel hierfür ist der Textildienstleister Widi in Lüdenscheid (Nordrhein-Westfalen). Widi ist zwar aus Intex ausgetreten. IG Metall und Betriebsrat haben jedoch einen Firmentarifvertrag durchgesetzt. Bei anderen Unternehmen wie Larosé, Kampschulte und Steritex laufen derzeit noch Verhandlungen.

Berendsen wäscht schmutzig. Berendsen geht das Überkapazitätenproblem am Markt aggressiv an. Die Healthcare-Sparte ist aus dem Tarifvertrag mit der IG Metall ausgestiegen und unterbietet nun die Konkurrenten mit Billiglöhnen, um ihnen ihre Marktanteile abzugagen. Dem Wettbewerber Larosé etwa hat Berendsen gerade 17 Krankenhäuser und Altenheime im Raum Berlin weggeschnappt. Larosé fordert nun ebenfalls Opfer von seinen Beschäftigten und will raus aus dem Tarif, obwohl das Unternehmen hauptsächlich Berufskleidung für die Industrie wäscht, wo noch kein Preiskampf tobt.

Der Druck auf die tarifgebundenen Textilservice-Unternehmen steigt. Die anderen Wäschereiketten werden sich Berendsens Dumpingtour auf Dauer nicht gefallen lassen und bald nachziehen, glaubt IG Metall-Sekretär Michael Ebenau, der den Betriebsrat bei Berendsen in Neustadt an der Orla berät. Er befürchtet einen Wettbewerb nach unten, auf dem Rücken der Beschäftigten. »In ein paar Monaten wird der Chef wieder bei Euch auf der Matte stehen und sagen: Die acht Euro sind mir jetzt auch zu teuer.«

Ob sich die Frauen das noch weiter gefallen lassen? Immer mehr treten in die IG Metall ein. 150 der 200 Beschäftigten sind mittlerweile IG Metall-Mitglieder. Und ein Kreis von Aktiven um den Betriebsrat trifft sich regelmäßig mit Ebenau in einer Gaststätte, um sich zu beraten oder um einfach mal zu erzählen. Sie haben die Nase voll und schmieden Pläne. »Wenn Gott gewollt hätte, dass ich jedem in den Hintern krieche«, meint eine von ihnen unter dem Gelächter der anderen, »dann wäre ich ein Zäpfchen geworden.« ■

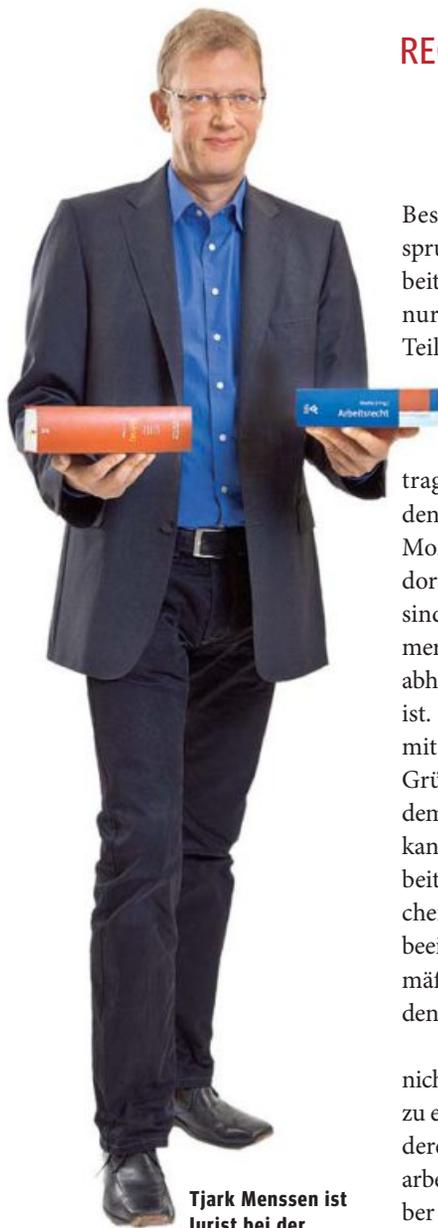


Acht Euro Stundenlohn und fünf Tage weniger Urlaub? Martina Geisler gehört zu denen, die da nicht mitmachen und sich nicht mürbe machen lassen.



Betriebsrätin Angela Kopp warnt: Ohne Tarif macht der Arbeitgeber, was er will. Sie fürchtet, dass die neuen Leistungsvorgaben die Frauen kaputt machen.

Zurück in die Vollzeit



Tjark Messen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Foto: Olaf Herrmann

RECHT SO | Viele Beschäftigte kehren nach einer Auszeit im Betrieb wieder Teilzeit in den Beruf zurück. Welche Möglichkeiten gibt es, wenn man wieder länger arbeiten will? Tjark Messen erläutert, ob Berufstätige ein Recht auf Vollzeit haben.

Beschäftigte haben einen Anspruch auf Reduzierung ihrer Arbeitszeit. Das bedeutet, dass nicht nur Vollzeitbeschäftigte einen Teilzeitantrag haben, sondern auch Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit noch weiter reduzieren können. Der Antrag kann aber erst gestellt werden, wenn man mindestens sechs Monate im Betrieb arbeitet und dort mehr als 15 Beschäftigte tätig sind. Hierzu zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, unabhängig wie hoch die Arbeitszeit ist. Auszubildende zählen nicht mit. Stehen keine betrieblichen Gründe entgegen, muss der Chef dem Antrag zustimmen. Ablehnen kann er, wenn die reduzierte Arbeitszeit den Ablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen oder unverhältnismäßige Kosten verursachen würden (siehe Kasten).

Ein Teilzeitantrag muss zwar nicht begründet werden, es ist aber zu empfehlen. Erst recht, wenn andere im Betrieb ebenfalls Teilzeit arbeiten wollen und der Arbeitgeber diesem Wunsch aus betrieblichen Gründen nicht zustimmen kann. Vorgesetzte dürfen sich dabei

nicht nur auf ihre betrieblichen Prinzipien bei der Lage der Arbeitszeit berufen. Sonst könnte jeder Teilzeitwunsch mit einem Hinweis darauf abgelehnt werden. Das ist gesetzlich nicht gewollt.

Teilzeit besser befristen. Doch wie sieht es aus, wenn man die Arbeitszeit wieder aufstocken will? Ein gesetzlicher Anspruch zurück in die Vollzeit besteht nicht. Bei der Besetzung einer entsprechenden Vollzeitstelle muss der Arbeitgeber aber den Antrag einer Teilzeitkraft bevorzugt behandeln,

wenn betriebliche Gründe oder Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter nicht entgegenstehen. Verletzt der Arbeitgeber diese Pflicht und besetzt die Stelle anderweitig, entsteht daraus jedoch kein Anspruch auf eine Vollzeitstelle. Betroffene können aber einen Schadensersatzanspruch auf Zahlung des Differenzlohns haben.

Wer die Arbeitszeit nur vorübergehend verringern will, sollte mit dem Arbeitgeber eine Befristung der Reduzierung vereinbaren. Beschäftigte haben allerdings keinen Anspruch darauf, die reduzierte Arbeitszeit von vornherein zu befristen. Regeln Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge nichts anderes, muss sich der Arbeitgeber darauf nicht einlassen. Daher sollte man versuchen, eine einvernehmliche Lösung mit dem Chef zu finden. Nicht selten sind auch sie daran interessiert, eine Fachkraft wieder voll im Betrieb einzusetzen.

Ist eine vertragliche Lösung nicht möglich, muss die Teilzeit unbefristet beantragt werden. Ein Vollzeitanspruch kann erst dann wieder geltend gemacht werden, wenn entsprechende Arbeitskapazitäten frei werden. ■



WISSEN

Geprüft wird in Stufen

Erstens muss der betrieblichen Arbeitszeitregelung ein Organisationskonzept zugrunde liegen. Dann muss die Lage der Arbeitszeit mit dem Konzept des Arbeitgebers unvereinbar sein. Drittens ist zu prüfen, ob Arbeitsorganisation und Ablauf wesentlich belastet werden oder es zu einer unverhältnismäßig hohen wirtschaftlichen Belastung führen würde.

Alles rund ums Elterngeld

Wie kommen Eltern eigentlich in den Genuss von Elterngeld?

Elterngeld ist eine Leistung des Bundes. Anträge und Tipps gibt es auf eltern geld.net. Wo Betriebsräte sich kümmern, gibt es auch mehr Elterngeldväter und -mütter, belegen Studien. IG Metall-Mitglieder sollten also ihre betrieblichen Interessenvertreter

ansprechen und in den Plan einbeziehen. Wie viel Geld Eltern überhaupt bekommen, können sie ganz einfach auf dem familienwegweiser.de/Elterngeldrechner nachrechnen. Alles Weitere steht in der Broschüre der IG Metall »Elterngeld – Die zehn wichtigsten Fragen und Antworten« unter igmetall.de/elterngeld. ■

Kindergeld für arbeitsloses Kind

Eltern können für den Nachwuchs auch nach dessen 18. Geburtstag Kindergeld erhalten, wenn das Kind arbeitslos ist. Allerdings muss es bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend gemeldet sein.

Der Bundesfinanzhof bestätigte am 25. Mai 2012 die gängige Praxis, wonach die Meldung alle drei Monate zu erneuern ist, wenn

der Kindergeldanspruch bis zum 21. Geburtstag nicht verfallen soll. Hintergrund der Entscheidung ist, dass Jugendliche in der Regel kein Arbeitslosengeld beziehen, weshalb die Arbeitsagentur die Vermittlungsbemühungen nach drei Monaten einstellt. Das Kind ist damit nicht mehr als arbeitssuchend gemeldet (AZ: III R 4/06). ■

Original Präzisions-Markenuhr - fabrikneu - mit voller Garantie, statt für € 198,- für nur € 49,-

SPLENDOR
1. Schweizer
Präzisions-
Markenuhren-
Outlet

Aktion gültig bis
15. April 2013

PRÜFSTAND

So messen Frauen richtig

Spitze Eisenteile, scharfe Kanten oder ätzende Flüssigkeiten können Hände verletzen. Deshalb sind in vielen Berufen Schutzhandschuhe vorgeschrieben. Einer aus Leder schützt zum Beispiel vor Verletzungen durch spitze oder scharfkantige Gegenstände.

Ein bequemer Schutzhandschuh muss passen und aus flexiblem Material bestehen. Ebenso wichtig: Er muss die Feuchtigkeit der schwitzenden Hände aufnehmen und von der Haut weggleiten. Sie dürfen nicht in ihrem eigenen Schweiß baden. Entscheidend für einen guten Tragekomfort ist der geeignete Schnitt. Er beeinflusst Bewegungsfreiheit und Passform des Handschuhs.

Kleine Hände. Doch keine Hand gleicht der anderen. So sind Frauenhände zierlicher, was die Suche nach einem passenden Sicherheitshandschuh oft schwer macht. Auch weil Größen wie S, M oder L vielleicht bei der Wahl eines T-Shirts helfen, nicht aber beim Handschuh.

Um die richtige Größe zu ermitteln, ist es wichtig, den Handumfang (ohne Daumen) zu messen. Das klappt am Besten mithilfe eines Schneidermaßbandes. Es ist oberhalb des Daumens und unterhalb der Finger anzusetzen. Der Umfang der Hand in Zoll (gerundet zum nächsten Halbzollwert; ein Zoll misst 2,54 Zentimeter) entspricht numerisch der Durchschnittsgröße eines Handschuhs. Bei Größe 7 geht man von einem Handumfang von 17,8 und einer Handlänge von 17,1 Zentimetern aus. Bei Größe 8 betragen Umfang und Länge 20,3 und 18,2 Zentimeter. Je nach Hersteller können diese Werte allerdings etwas abweichen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

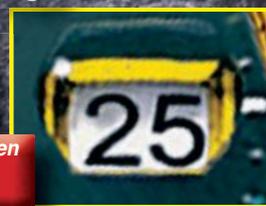
Wir präsentieren den Lesern dieser Zeitschrift in einer einmaligen Aktion den Präzisions-DayDate-Quarz-Chronometer „Blackpool“ von ASTRON. Dieses Modell ist in der Kollektion „Uhr des Jahres“ erschienen und wird zu einer UVP von € 198,- in den Handel kommen. Eine limitierte Vorserie wird jedoch an einen Personenkreis von Uhrenliebhabern vorab zu Testzwecken ausgeliefert. Das ist die Gelegenheit, eine original ASTRON-Präzisionsuhr zum Testpreis von nur € 49,- zu erwerben. **Dieses Angebot gilt bis zum 15.4.2013!**

Original DayDate-Präzisions-Quarz-Chronometer „Blackpool“ von ASTRON - GRAND-DATE unter Vergrößerungslinse

- Wochentags- und Datumsanzeige in 2 separaten Grossraumfenstern
- Datumsanzeige in 3 Uhr unter Vergrößerungslinse
- Zentraler Sekundenzeiger
- Brillantschwarzes Zifferblatt
- Vergoldete Zeiger und Stundenstriche
- Präzisions-Chronometer-Quarzwerk, Ganggenauigkeit 1/1000 sec, 5 Jahre Werksgarantie
- Massives, verstellbares Gliederarmband mit beweglichen Einzelgliedern in aussergewöhnlicher Spezialflechtung
- Komplett hartvergoldet in echt Gold 585 mit 10 Jahren Garantie auf die Vergoldung
- Kratzfestes Saphirglas ● Wasserdicht 5ATM
- Damenuhr limitierte Auflage



Vergrößerungslinsen über Wochentag und Datum



Art. -Nr. 435

Juwelierqualität
Hartvergoldung
10 Jahre Garantie
auf Vergoldung

Wasserdicht 5 ATM

Herren Art. 435

Damen 436

Bestellschein einsenden an: Aktionshaus SPLENDOR-SA, Binzstr. 15, CH-8036 Zürich

Aktions-Bestellschein gültig bis 15. April 2013

Ja, auch ich möchte von Ihrem Angebot Gebrauch machen und bestelle:
Original Präzisionsuhren direkt vom Hersteller mit vollem 6-monatigem Rückgaberecht und Zufriedenheitsgarantie

Anzahl	Art.-Nr. (bitte eintragen)	Preis
plus € 7,60 Porto, inkl. Versicherung		+ € 7,60

Aktionshaus Splendor-SA
Binzstrasse 15,
CH-8036 Zürich

Info-HOTLINE:
Tel. 0041-444 543 080
Fax: 0041-433 332 304
www.Splendor-sa.de

Name _____ Vorname _____ Metall

Strasse, Nr. _____

PLZ/Ort _____ Bitte geben Sie Email-Adresse an, falls vorhanden.
Der Versand erfolgt zollfrei. Zollkosten sind im Preis inbegriffen.



Mehr Topjobs für Frauen

STANDPUNKT

Es gibt zu wenig Frauen in den Führungsetagen, sagt Monika Weidmann. Die Betriebsrätin und Aufsichtsrätin der Stahl AG in Waldenburg (Württemberg) findet, dass Teilzeitbeschäftigung und Führungsposition kein Widerspruch sind. Ihre Meinung: Nur wenn mehr Frauen auch Vorgesetzte sind, wird Vereinbarkeit von Leben und Beruf ein Thema für alle.

Immer wieder wird die Frauenquote in Aufsichtsräten von börsennotierten Unternehmen heftig diskutiert. Der Konzern, in dem ich beschäftigt bin, hat einen neunköpfigen Aufsichtsrat. Drei davon sind Vertreterinnen beziehungsweise Vertreter der Beschäftigten nach dem sogenannten Drittelbeteiligungsgesetz. Dieses Gesetz schreibt vor, dass die Aufsichtsräte bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten zu einem Drittel von der Arbeitnehmerschaft und zu zwei Dritteln von den Anteilseignern des Unternehmens besetzt werden. Vor 14 Jahren wurde ich von den Beschäftigten als erste Frau in den Aufsichtsrat gewählt. Inzwischen sind zwei Vertreterinnen der insgesamt sechs Vertreter der Arbeitgeberseite ebenfalls Frauen. Wir sind also ein Drittel Frauen im Aufsichtsrat. Das ist ein Anfang.

Zu wenig Frauen. Bei den Führungskräften sieht es dafür katastrophal aus. Ich arbeite in einem Betrieb, in dem von den rund 670 Beschäftigten nur eine Führungskraft weiblich ist. Das entspricht leider nur traurigen 0,15 Prozent. Aber warum gibt es eigentlich so wenig Frauen in Führungspositio-

nen? Begründungen scheint es viele zu geben. Zum Beispiel: Es gäbe zu wenig Frauen in technischen Berufen. Sie hätten keinen Ehrgeiz. Oder könnten Kinder bekommen und möchten danach Teilzeit arbeiten. Eine weitere Ausrede: Frauen würden andere Prioritäten setzen. Firma und Beruf kommen nicht (immer) an erster Stelle. Es gibt ein Leben außerhalb der Firma. Richtig!

Eine Führungskraft muss nicht zehn Stunden am Tag der Firma zur Verfügung stehen. Auch



In zu wenig Konzernen arbeiten Frauen im Vorstand.

männliche Kollegen wünschen sich eine Arbeitszeit, mit der sich Familie und Beruf vereinbaren lässt.

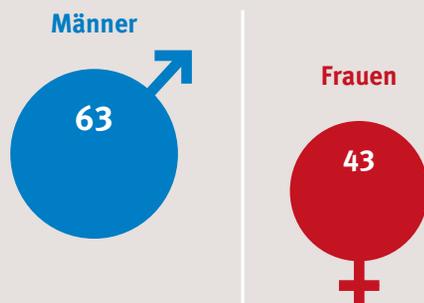
Mehr Vertrauen. Führungskräfte sollten auch in Teilzeit arbeiten können. Wo liegt das Problem? Ei-

ne gute Chefin oder ein guter Chef sollte doch jemand sein, der die Abteilung so führt, dass alle auch ohne seine oder ihre permanente Anwesenheit reibungslos arbeiten können. Jeder Mensch kennt doch sicher den Spruch »Warum läuft es

WISSEN

Karriere und Familie? Meist Männersache.

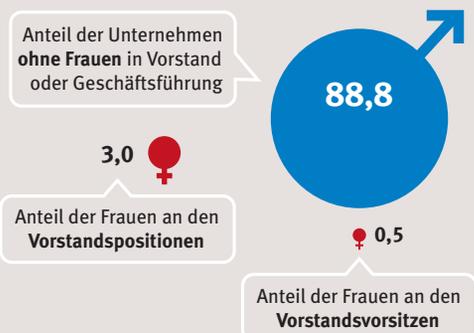
Anteil der Führungskräfte mit Kindern bis zu 16 Jahren im Haushalt, im Jahr 2010, in Prozent:



Quelle: DIW, Berlin

Frauen und Topjobs? Seltenheitswert.

Frauen in Vorständen der 200 größten Unternehmen in Deutschland*, im Jahr 2011, in Prozent:



* ohne Finanzsektor | Quelle: DIW, Berlin



Tanja Jost, Betriebsrätin bei ZF, Saarbrücken:

»Gute Vereinbarkeit bedeutet für mich als Metallerin gleiche Karrierechancen für alle. Ein ausgefülltes Privat- und Familienleben spielt für mich auch eine zentrale Rolle. Frauen wollen auch als Mütter weiterhin erwerbstätig bleiben und Männer wollen ihre Vaterschaft bewusster erleben. Bei der Familienplanung dürfen die Großeltern nicht die Hauptrolle spielen. Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit!«

Foto: Privat



Foto: Dmitry Shromosov / pantherMedia.net

setzte werden mit vielen zu betreuenden Abteilungen überhäuft. In solchen Fällen ist der Chef auch nicht ständig vor Ort. Warum also nicht gleich das Management auf viele Schultern verteilen?

Dabei ist mehr Vertrauen wichtig. Beschäftigte arbeiten auch dann gut, wenn nicht ständig ein Vorgesetzter vor Ort ist. Sie sind doch die Experten bei der täglichen Arbeit.

Viel Potenzial. Noch ein Argument spricht für Führungskräfte mit Familie: Eltern sind Organisationstalente, um alle Aufgaben und Termine der Familie zu erledigen. In einer Werbung wird eine Frau gefragt, welche Tätigkeit sie ausübt: »Ich manage erfolgreich ein kleines Familienunternehmen.« Ein guter Vorgesetzter muss organisieren und delegieren können.

Mann muss Frau es nur endlich zutrauen. Die Mehrheit der Menschheit ist weiblich. Mädchen sind oft genug besser in der Schule als Jungs, was sich im Studium fortsetzt. Dieses Potenzial brauchen die Firmen. Die Frauen sind nicht nur die Fachkräfte und Vorgesetzten von morgen, sie sind bereits in den Betrieben. ■

Monika Weidmann für metallzeitung@igmetall.de

bei euch gerade so gut? Weil unser Vorgesetzter nicht da ist.«

Aber Spaß beiseite. Kleinere Abteilungen haben oft gar keinen eigenen Vorgesetzten, sondern werden einfach mitbetreut. Und auch das ist doch Alltag: Vorge-

DAS STICHWORT

Be|treu|ungs|geld, das;

Ab August können Mütter oder Väter, die sich in den ersten Jahren ganz der Erziehung eines Kindes widmen, auf Antrag »Betreuungsgeld« erhalten. Es beträgt dieses Jahr 100 Euro pro Monat, ab August nächsten Jahres 150 Euro. Anspruch haben nur Eltern, die ihr Kind nicht in eine Kindertagesstätte (Kita) geben. Das Kind muss ab dem 1. August 2012 geboren sein. Gezahlt wird das Geld im Anschluss ans Elterngeld, maximal 22 Monate. Wer es für Altersvorsorge oder Bildungssparen nutzt, erhält zusätzlich 15 Euro.

Umstritten. Die Regierungsparteien begründeten die Leistung damit, »Wahlfreiheit« zu ermöglichen. Sie wird den Staat nach Schätzungen mindestens 1,2 Milliarden Euro jährlich kosten.

Das Gesetz wurde gegen den Widerstand aller Oppositionsparteien beschlossen. Vor allem auf Betreiben der CSU. In der CDU und FDP war es ebenfalls umstritten. Auch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sprachen sich dagegen aus.

SPD und Grüne wollen das Betreuungsgeld über den Bundesrat oder spätestens nach einem Sieg bei der Bundestagswahl wieder zu Fall bringen. Stattdessen versprechen sie, Kitas und Ganztagschulen auszubauen – wie es auch Arbeitgeber und Gewerkschaften fordern. Von diesem Jahr an haben Eltern einen Rechtsanspruch auf Kitaplätze, doch immer noch fehlen bis zu 220 000. Solange es nicht genug gute Betreuungsplätze gibt, kann von Wahlfreiheit keine Rede sein, sagt die IG Metall.

Studien zeigen, dass Kitas die Sprache, Integration und Entwicklungschancen von Kindern fördern. Das Betreuungsgeld hält aber gerade ärmere, bildungsferne und Migrantenfamilien davon ab, ihre Kinder in Kitas zu geben. Also gerade die, die davon besonders profitieren würden.

Außerdem verschlechtert eine Unterbrechung der Erwerbsarbeit die Chancen von Frauen, sich beruflich zu verbessern beziehungsweise überhaupt in den Beruf zurückzukehren. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

In eigener Sache

IG Metall: die Vorreiterin

Bei Führungskräften und hauptamtlichen Vertreterinnen in den Aufsichtsräten hat die IG Metall die 15-Prozent-Marke erreicht. Tendenz steigend! Bei Beschäftigten im politischen Bereich machen Gewerkschaftssekretärinnen aktuell 27 Prozent aus, bei den jüngeren schon fast die Hälfte. Es sollen noch mehr werden: Für die hauptamtlichen Führungskräfte und Aufsichtsräte hat der IG Metall-Vorstand beschlossen, bis spätestens 2019 jeweils eine Frauenquote von 30 Prozent zu erreichen.

Damit will sich die IG Metall noch mehr für die Bereiche öffnen, in denen sie noch nicht so stark ist. Und sie will die Sicht- und Herangehensweisen von Frauen in Entscheidungsprozessen besser integrieren. ■

Sissi.Banos@igmetall.de

Anzeige



MAXGUARD®
GERMAN SAFETY

**Auf jeden Fall ein
GEWINN!**



EN20345:S3

**Der Sicherheitsschuh
für höchste
Ansprüche!**

Gewinnen Sie eines von 20 Modellen und erhalten Sie weitere Informationen auf: www.de.maxguard.de



Foto: Stephen Petrat

Gute Arbeitszeiten bei der Gothaer Systems für Anette Kartte und die Betriebsräte Andrea Spies, Danny Prill, Ralf Vöcking und Gabriele Teller (v. l. n. r.).

Flexible Zeiten

DA GEHT WAS

Beim IT-Dienstleister Gothaer Systems gibt es seit 2002 keine Kernarbeitszeit mehr. Eltern schätzen das Arbeitszeitmodell. Es bietet alles, was sie brauchen: Verlässlichkeit und Flexibilität.

Draußen hängt der Himmel voller grauer Wolken. Drinnen hängt Anette Kartte ihre Jacke auf. Ganz entspannt und ohne Eile. Es ist halb Zehn und die 47-Jährige ist gerade in ihrem Büro bei der Gothaer Systems in Köln angekommen. »Ich habe meine Kinder in den Kindergarten und zur Schule gebracht«, sagt sie. Sollte der Kindergarten anrufen, kann sie sofort wieder nach Hause fahren – ohne dafür extra freizunehmen. Die stellvertretende Funktionsbereichsleiterin kann ihre Arbeitszeit selbst einteilen.

Seit 2002 gibt es bei dem IT-Dienstleister der Gothaer Versicherung keine Kernarbeitszeit mehr. Eltern wie Anette Kartte oder ihr Kollege Ralf Vöcking schätzen das. »Wenn zu Hause alles läuft, brauche ich es nicht. Aber wenn unsere Tochter krank wird, sind unsere flexiblen Arbeitszei-

ten sehr komfortabel«, sagt Ralf Vöcking, der auch Betriebsrat ist.

Die Arbeitszeit liegt zwischen 6 und 20 Uhr. Innerhalb dieser Zeit können die Beschäftigten selbst bestimmen, wann sie kommen und wann sie gehen. Anette Kartte hat eine Vier-Tage-Woche. Sie kann entscheiden, an welchen Tagen sie arbeitet. Je nachdem, was zu Hause oder im Büro anliegt. »Die Tage muss ich allerdings mit meinen Vorgesetzten absprechen.«

Ein echtes Plus. Wie familienfreundlich die Arbeitszeiten sind, entdeckte der Betriebsrat vor fünf Jahren. Er hatte die rund 600 Beschäftigten befragt, wie gut sie Beruf und Familie vereinbaren können. Dabei fiel Andrea Spies auf, wie viele die flexiblen Arbeitszeiten als Pluspunkt nannten. »Als wir sie entwickelt haben, ging

es um eine Alternative zur Vertrauensarbeitszeit«, sagt die Betriebsrätin. Eine solche wollte der Arbeitgeber einführen, um weniger Überstunden bezahlen zu müssen. Am Ende einigten sich Betriebsrat und Arbeitgeber auf eine Zeiterfassung ohne Kernarbeitszeit und auf einen festen Plan, wie Zeitkonten über 50 Stunden abgeschmolzen werden. »Seither verfällt Arbeitszeit bei uns nicht mehr.«

Probleme mit den Kunden gab es wegen der fehlenden Kernarbeitszeiten nicht. »Manche arbeiten lieber morgens, andere lieber abends. So ist mindestens einer aus einem Team erreichbar«, sagt Andrea Spies. Für Eltern findet sie das Modell deshalb so gut, weil es zwei wichtige Ansprüche erfüllt: verlässliche Arbeitszeiten und Flexibilität in Notfällen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de



Nicole Hirtz, Betriebsrätin bei Ford, Saarlouis:

»Gute Arbeit bedeutet für mich als Metalllerin, dass ich flexible und verlässliche Arbeitszeiten habe, um Familie und Beruf gut miteinander vereinbaren zu können. Sie sind eine wichtige Voraussetzung, um Job und Fürsorgearbeit in Einklang zu bringen. Leider ist dies nach wie vor ein Thema, das von den Arbeitgebern nur stiefmütterlich behandelt wird. Die positiven Initiativen gehen fast immer von den Betriebsräten aus.«

Foto: Privat

Fass mich nicht an!

TIPP FÜR DEN JOB

Ein anzüglicher Blick, eine unangebrachte Berührung, eine Bemerkung unter der Gürtellinie oder nackte Tatsachen an den Wänden. Sexuelle Belästigung ist ein weiter Begriff. Doch was tun, wenn man selbst betroffen ist?

Dumme Sprüche, anzügliche Witze – für viele ist das Alltag im Betrieb. Immer wieder sind Beschäftigte der sexuellen Belästigung durch Kollegen oder den Vorgesetzten ausgesetzt. Ein Kalender mit leicht bekleideten Mädchen oder aber ein mustern-der Blick müssen dazugezählt werden. Denn: Insbesondere Frauen fühlen sich belästigt.

Schnell handeln. Erste Schritte können sein, dem Belästiger unmissverständlich zu sagen, was man von den Schmuddelbildern hält. Klare Worte helfen bei Personen, die die körperliche Distanz nicht wahren, zum Beispiel durch unnötiges Anfassen in einem Gespräch oder wenn sich jemand an der Werkbank zu nah an einen herandrängt. Darum deutliche Worte wählen wie: »Lass das« oder »Komm mir bitte nicht zu nahe! Ich kann nur dann ungestört mit Dir reden, wenn Du ein Stück zurückgehst!«

Was tun? Hören die Belästigungen nicht auf, sollten Arbeitnehmerinnen, aber natürlich auch Arbeitnehmer, ihren Betriebsrat oder Jugendvertreter darüber informieren. Das Gespräch sollte unter vier Augen stattfinden. Mithilfe des Betriebsrats können weitere Schritte gegen den »Anmacher« eingeleitet werden. Größere Erfolgchancen, gegen die Belästigungen vorzugehen oder rechtliche Schritte einzuleiten, hat, wer die Vorfälle schriftlich dokumentiert. Damit Täter



nicht ungestraft davonkommen, ist es wichtig, dass man Belästigungen am Arbeitsplatz meldet. So können andere Kolleginnen und Kollegen geschützt werden.

Distanz wahren. Wer gerne flirtet, sollte sich absolut sicher sein, dass das Gegenüber ebenfalls interessiert ist. Sonst ist es nämlich kein Flirten, sondern schnell sexuelle Belästigung. Diese ist während einer Betriebsfeier genauso tabu wie im normalen Arbeitsalltag.

Das Oberlandesgericht in Frankfurt am Main urteilte, dass sexuelle Belästigung auch dann vorliegen kann, wenn jemand die allgemein übliche körperliche Distanz nicht wahr.

Der Fall: Ein Geschäftsführer hatte mehrfach Mitarbeiterinnen unnötigerweise angefasst oder sich an sie herangedrängt. Sein Einwand, er habe keine sexuellen Absichten gehabt, nützte ihm nichts. Das Gericht fand seine Entlassung gerechtfertigt. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

+ TIPP

Infos für Betroffene

Die IG Metall-Broschüre »Stopp. Sexuelle Belästigung – Handlungshilfe für Betroffene und Betriebsräte« gibt es für Mitglieder kostenfrei zum Herunterladen:

► igmetall.de
→ Mitglieder → Ratgeber

KURZ & BÜNDIG

Enkelkinder hüten

Nicht selten übernehmen Oma oder Opa die Betreuung ihrer Enkelkinder und verlangen dafür meist kein Geld. Die trotzdem entstandenen Kosten – etwa für Fahrten in die Wohnung des betreuten Enkels – können Eltern den Großeltern erstatten und zwei Drittel der Aufwendung als erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten steuerlich absetzen. Das Finanzgericht Baden-Württemberg entschied, dass unerheblich sei, ob die Großeltern oder eine fremde Betreuungsperson für die Leistung ein Honorar gefordert hätten. Es komme nur darauf an, dass ein Vertrag zwischen den Eltern des Kindes und den Großeltern über den Fahrtkostenersatz geschlossen wurde, wie er auch zwischen fremden Dritten so üblich wäre (4 K 3278/11 vom 9. Mai 2012 – rechtskräftig).

Mensch vor Marge

In diesem und im nächsten Jahr will der Siemens-Konzern sechs Milliarden Euro sparen. Dies schafft er nur mit einem Stellenstreichkonzert, befürchten die Beschäftigten. Aber das lassen sie sich nicht gefallen. Sie werden bei einem bundesweiten Aktionstag am 21. Februar (nach Redaktionsschluss) ein eigenes, grünes Konzept vorlegen. Denn: »Siemens steht auf einem guten Startplatz und hat Kompetenz, Kreativität und Kapital für einen grünen Konzern«, sagt Jürgen Kerner, Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. Aktuelles zu den Siemens-Plänen:

► dialog.igmetall.de

JETZT REDEN W

FRAUEN

verdienen im Schnitt 22 Prozent weniger als Männer. Die Zahl schwankt je nach Branche. Am größten war der Abstand zwischen Männern und Frauen 2011 in der Bekleidungsindustrie. Mit Folgen für die Rente. In Westdeutschland beträgt die Lücke von Frauen bei der Altersrente fast 50 Prozent. In Ostdeutschland liegt sie bei rund einem Drittel.



Von: Fabienne Melzer

Diskriminiert? – Nein, diskriminiert fühlte sich Ariane Keller nicht, als der Chef ihr auf die Frage nach mehr Geld antwortete: »Sie haben doch einen Mann, der hier auch gut verdient, da brauchen Sie nicht mehr.« Ariane Keller ist ihm nicht an den Hals gesprungen. Sie hat sich auch nirgendwo beschwert. »Da kann man nichts machen«, dachte die Frau, die ihren

wirklichen Namen nicht nennen möchte, und: »Mach keinen Aufstand. Wer weiß, wie lange Du noch mit ihm arbeiten musst.«

Seit 16 Jahren arbeitet die heute 58-Jährige in einem Sekretariat. Mehr Geld bekam sie nur einmal. Ganz am Anfang. Sie übernahm neue Aufgaben, verfolgte Beauftragungen und überprüfte Rechnungen. »Ich habe die Arbeit von Sachbearbeiterinnen erledigt, aber bezahlt wurde mir das nie.«

IR ÜBER GELD!



MÄNNER

verdienen im Schnitt 22 Prozent mehr als Frauen. Die höchsten Monatsbruttoeinkommen erzielten sie 2011 mit 5058 Euro bei der Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten. Am wenigsten verdienen Männer in der Herstellung von Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren, im Schnitt 2852 Euro. Damit bekamen sie aber immer noch 700 Euro mehr als ihre Kolleginnen.

Frauen haben einiges erreicht. Sie machen gute Schulabschlüsse und engagieren sich in ihrem Beruf. Doch beim Geld liegen sie seit Jahren hinter den Männern zurück. Dabei unterscheiden Tarifverträge schon lange nicht mehr nach Geschlechtern, anders als noch in den 1950er-Jahren. Damals hatten Frauen etwa in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden eine eigene Lohngruppe. Die Arbeiterinnen kamen in der Tabelle an letzter

Stelle, nach den ungelernten Arbeitern. Solche Zeiten sind vorbei. Bezahlt wird die Arbeit – nicht, wer sie macht. So regeln es die Tarifverträge, so soll es sein.

Aber ist es tatsächlich so? Dagegen spricht die unbestreitbare Lohnlücke. Im Durchschnitt verdienen Frauen rund 22 Prozent weniger als Männer. Aber nicht, weil sie Frauen sind, sagen all jene, die immer für alles eine Erklärung haben. Eine davon lautet: Frauen wäh-

len die falschen Berufe. Wer Sozialarbeiterin statt Ingenieurin wird, verdient eben weniger. Eine andere: Frauen arbeiten oft nur Teilzeit. Klar, dass da am Monatsende weniger herkommt. Viele Modelle berücksichtigen solche Faktoren. Sie rechnen Abschlüsse, Betriebszugehörigkeit oder Teilzeit heraus und kommen am Ende immer wieder zu einem Ergebnis: Ein Drittel der Verdienstücke lässt sich damit nicht erklären. »

» Verdienen Frauen also weniger, weil sie Frauen sind? Monika Heim von Festo in Esslingen und Monika Tielsch von Daimler in Sindelfingen war klar: Diese Frage konnten sie nicht aus dem Bauch heraus beantworten. Sie brauchten Fakten. Deshalb schauten sie sich an, wie die Frauen in ihren Betrieben über die verschiedenen Einkommensstufen verteilt sind. Zwei unterschiedliche Betriebe, zwei ähnliche Ergebnisse: Sowohl bei Daimler als auch bei Festo überwiegt in den niedrigen Entgeltgruppen der Frauenanteil. In den höchsten Einkommensstufen sind Männer dagegen fast unter sich. »Von 512 Meistern in der Produktion sind gerade mal vier Frauen«, sagt Monika Tielsch von Daimler. Bei Festo zählte Monika Heim bei den übertariflich bezahlten Beschäftigten nur sechs Prozent Frauen. Noch mehr als die Zahlen überraschte sie, wie sehr das Ergebnis ihre Vermutungen bestätigte. »Keine Frage, gleiche Aufgaben werden gleich bezahlt. Aber die Aufgaben sind sehr unterschiedlich verteilt.«

Die Argumente fliegen. Nur, warum ist das so? »Zum Beispiel, weil Frauen in der Produktion bei der kleinen Karriere übergangen werden«, sagt Monika Heim. »Facharbeiterinnen werden gar nicht erst gefragt, ob sie in der Instandhaltung oder als Einstellerin arbeiten wollen.« Kandidaten für eine berufliche Weiterentwicklung seien oft die, die lange im Betrieb sind. Das sind noch immer die Männer. »In den Augen vieler Führungskräfte sind sie die guten Leute«, sagt Monika Heim.

»Daran liegt es nicht«, antworten die Männer. »Frauen bewerben sich nicht für diese Stellen.« Wenn Monika Heim kritisiert, dass zu wenig Frauen in Führungspositionen kommen, sagen ihr Männer: »Es gibt eben nicht genug Ingenieurinnen.« Nur: In Abteilungen mit

Andrea Helmrich-Haselbauer, Betriebsrätin bei Bosch in Bamberg, achtet darauf, dass Frauen weiterkommen.

» *Einmal im Jahr legen wir mit dem Arbeitgeber fest, in welcher Abteilung oder Entgeltgruppe der Frauenanteil um wie viel steigen muss. Nach einem Jahr prüfen wir, ob die Abteilungen die Ziele erreicht haben. Wenn ein Vorgesetzter es nicht schafft, muss er das begründen.* «



Foto: Robert Bosch GmbH

hohem Frauenanteil sieht es nicht anders aus. »Im Bereich Personal arbeiten überwiegend Frauen, aber auf den Chefsesseln sitzen vor allem Männer.«

Dieses Argumente-Pingpong kennt auch Monika Tielsch bei Daimler. Als sie bei der Einführung von Era darauf hinwies, dass Berechnungsingenieurinnen in der Elternzeit in die Entgeltgruppe 13 kommen, die Männer aber alle in der 16 sind, erhielt sie als Antwort: »Die Männer sind länger im Betrieb.« Und:

flüchte ein. Das geschäftsführende Vorstandsmitglied der IG Metall ist zuständig für Frauen und hat sich vorgenommen, die Entgeltlücke zu schließen. Wenn nötig Betrieb für Betrieb. Dass das kein Spaziergang wird, ist Christiane Benner klar. »Gleiche Bezahlung kostet die Unternehmen Geld.« Die Einkommenslücke muss gefüllt werden, aus dem Geldbeutel der Arbeitgeber.

Da stoßen Betriebsrätinnen schnell auf Widerstand. Zum Beispiel Christa Hourani. Die Betriebsrätin in der Zentrale von Daimler in

»Die Frau kümmert sich jetzt um die Kinder. Wer weiß, ob sie überhaupt wiederkommt.« Als sie die Lebensläufe von Industriekaufleuten verglich, fiel ihr auf, dass Frauen nach sechs Jahren oft im Sekretariat saßen, während Männer als besser bezahlte Sachbearbeiter arbeiteten. Die Erklärung ihrer Kollegen kann sie sich denken.

Monika Tielsch lässt nicht locker. Sie will sich die Zahlen für das Leistungsentgelt anschauen. Wie sieht das bei Teilzeitkräften aus? Sie will wissen, wie lange Ingenieurinnen und Ingenieure im Betrieb sind und wer von ihnen in welcher Entgeltgruppe ist. Doch bislang rückte das Unternehmen die Zahlen nicht heraus.

Zwischen Frauen und Männern fliegen die Argumente wie Bälle auf der Tischtennisplatte hin und her. Kein Wunder, schließlich geht es um Geld. Christiane Benner stellt sich bei diesem Thema auf Kon-

Monika Heim ist Betriebsrätin bei Festo in Esslingen. Sie hat sich angeschaut, was Männer und Frauen im Betrieb verdienen.

» *Noch mehr als die Zahlen selber hat mich überrascht, wie sehr sie meine Vermutungen bestätigt haben. Keine Frage, gleiche Arbeit wird gleich bezahlt. Aber die Aufgaben sind sehr unterschiedlich verteilt. In den niedrigen Entgeltgruppen überwiegt der Frauenanteil. In den oberen der Männeranteil. Von den übertariflich bezahlten Beschäftigten sind nur sechs Prozent Frauen.* «



Foto: Uwe Reimann

Stuttgart wollte einen Workshop für Sekretärinnen organisieren. Es ging um zusätzliche Qualifikationen und darum, die Frauen aus der beruflichen Sackgasse herauszuführen. Als solche empfinden viele Sekretärinnen ihren Job. Finanziell ist er es ohne Zweifel. Ein oder zwei Entgeltgruppen – mehr Luft nach oben gibt es nicht. »Natürlich wollten wir die Kolleginnen über die Qualifizierung in eine höhere Entgeltgruppe bekommen«, sagt Christa Hourani.

Sie hatte alles vorbereitet. Geld hätte es aus Töpfen des Bundes und der Europäischen Union gegeben. Das IMU-Institut in Stuttgart wollte das Projekt personell unterstützen. Doch Daimler lehnte ab. Begründung: Das Unternehmen könne sich das Projekt finanziell und personell nicht leisten.

Mit festen Zielen. Bei Bosch in Bamberg müssen sich Vorgesetzte genau überlegen, warum sie eine Förderung ablehnen. Seit einigen Jahren gibt es dort ein Gleichstellungsaudit. Das Ziel: mehr Frauen in höherwertige Arbeit bringen. Betriebsrätinnen wie Andrea Helmrich-Haselbauer achten darauf, dass Bosch dieses Ziel erreicht.

Einmal im Jahr legen Betriebsrat und Arbeitgeber fest, wo der Frauenanteil steigen muss. Ein Jahr später fragt der Betriebsrat ab, ob die Ziele erreicht wurden. »Da muss der Vorgesetzte begründen, warum er ein Ziel nicht erreicht hat«, sagt Andrea Helmrich-Haselbauer. »Bevor sie sich auf Diskussionen einlassen, holen viele eine Frau zusätzlich in die Abteilung.« So konnte die Betriebsrätin schon viele Ziele als erreicht abhaken. So einfach funktioniert es aber nicht immer. »Das Ganze steht und fällt mit den handelnden Personen.« In einer Abteilung musste erst der Vorgesetzte gehen, bevor der Anteil der Frauen stieg.

Ein schwieriger Vorgesetzter ist ein Grund, warum Frauen nicht vorankommen. Aber es gibt noch andere. Viele Unternehmen schmücken sich zwar damit, dass sie Frauen fördern. Oft geht es aber über ein paar Frauen in Führungspositionen nicht hinaus. Frauenförderung muss früher ansetzen. Viele Frauen bleiben schon nach der Ausbildung stecken.

Monika Tielsch ist Betriebsrätin bei Daimler in Sindelfingen.

»Bei den Industriekaufleuten ist mir aufgefallen, dass sich die Frauen und Männer sehr unterschiedlich entwickeln. Sechs Jahre nach der Ausbildung saßen viele Frauen im Sekretariat. Die meisten Männer arbeiteten dagegen als besser bezahlte Sachbearbeiter. Ich will wissen, warum das so ist.«



Foto: Edgar Joerg

Die kleine Karriere an der Basis, wo Männer in die Instandhaltung gehen, ihren Techniker oder Meister machen, bleibt Frauen noch oft verschlossen. Facharbeiterinnen, die ihre Ausbildung als Landesbeste abgeschlossen haben, hängen in der Produktion fest, wo sie sich kaum entwickeln können. Nicht unbedingt, weil sie es so wollen. Führungskräfte – überwiegend Männer – treffen die Auswahl und sprechen häufiger Männer an.

TIPP

Verdiene ich, was ich verdiene?

Damit Frauen nicht weniger verdienen, sollten sie an einigen Stellen genau hinschauen. Tipps dazu hat die IG Metall in ihrem Flyer »Faire Bezahlung für Frauen« zusammengestellt.

Ihr könnt ihn im Internet herunterladen:

 [igmetall.de/
faire-bezahlung-frauen](http://igmetall.de/faire-bezahlung-frauen)

Ein anderer Grund: Die Berufswelt orientiert sich noch immer an einer männlichen Kultur. Bis vor Kurzem war es die Anwesenheitskultur. Wer lange an seinem Arbeitsplatz saß, galt als leistungsfähig und kletterte die Karriereleiter und damit die Einkommensstufen hinauf. Die Verfügbarkeitskultur hat die Anwesenheitskultur inzwischen abgelöst. Zur Spitze gehört nun, wer abends und am Wochenende an seinem Smartphone und Laptop hängt. Weder die eine noch die andere Kultur entspricht den Lebensumständen vieler Frauen. Sie sind immer noch diejenigen, die Familie und Beruf vereinbaren müssen. Auch wenn manche Männer das ebenfalls wollen.

Gering geschätzt. Manchmal muss man ganz genau hinschauen, um den Fehler bei der Bezahlung zu entdecken. Oft sind Frauen zwar richtig eingruppiert, aber ihre Arbeit nicht. Andrea Helmrich-Haselbauer von Bosch fällt die Geschichte der Sichtprüfung ein, wo jahrelang nur Frauen arbeiteten. Der Job war schlecht bezahlt. Die Begründung: Dafür müssten die Frauen nicht viel können. Eine Einschätzung, die offensichtlich vor allem jene teilten, die diese Arbeit nie gemacht hatten.

Als dort die Nachtschicht eingeführt wurde, mussten auch Männer die Sichtprüfung übernehmen. Frauen durften da nachts noch nicht arbeiten. Andrea Helmrich-Haselbauer muss an diesem Punkt der Geschichte noch immer lachen: »Es war richtig schwer, für diesen Job überhaupt Männer zu finden, die das konnten.« Kaum hatte man sie gefunden, bekamen die Sichtprüfer und -prüferinnen zusätzliche Aufgaben und mehr Geld.

Die Geschichte ist aus den 1980er-Jahren. Doch das Prinzip hat überlebt. Typische Frauendarbeit wird geringer geschätzt und entsprechend schlechter bezahlt. Monika Tielsch von Daimler denkt dabei an die Sekretärinnen in ihrem Unternehmen. »Sie machen mehr, als Post zu sortieren oder Termine zu vereinbaren. Viele arbeiten als kaufmännische Assistenz«, sagt die Betriebsrätin. »Aber die Männer bestreiten das.«

Für Frauen im Sekretariat wie Ariane Keller bedeutet das nicht nur weniger Geld. Sie vermissen auch die Anerkennung ihrer Leistung und kommen im Alter kaum auf einen grünen Zweig. »Ich will gar nicht daran denken, was mein Einkommen für meine Rente bedeutet«, sagt die 58-Jährige. Nach der Abfuhr, die sie sich von ihrem Chef geholt hatte, hat sie nicht noch einmal nach mehr Geld gefragt. Heute denkt sie: »Man hätte sich mehr wehren müssen.« ■



7 Nächte Kreuzfahrt (Route 1)

 ab € **779,-**

p. P. in der 2er Innenkabine

15-tägige Kreuzfahrt (Route 2)

 ab € **1.929,-**

p. P. in der 2er Innenkabine

- Vollpension inkl. Tischgetränke
- Trinkgelder an Bord

Studium

 ZU BESUCH BEI
**BIRGIT
 BURGMEIER**

Bärtige Männer im Blaumann. So sehen viele die IG Metall. Doch es gibt auch andere Bilder: Eines davon ist Birgit Burgmeier. Jung, weiblich, lange Haare und grüne Augen. Birgit arbeitet als Meisterin bei BMW in Landshut und studiert noch nebenbei.

Birgit Burgmeier fährt einen Mini Roadster, schwarz – was sonst. Ein Fahrzeug, das von BMW produziert wird. An den Mini-Modellen hat sie einen Narren gefressen, es ist schon ihr sechster. Birgit sitzt in ihrer geräumigen Wohnküche. Auf dem Esstisch steht aufgeklappt der Laptop. Gestern hat die Landshuterin eine wichtige Prüfung hinter sich gebracht. Und sie ist erst einmal erleichtert. Wenn sie noch einmal von vorne anfangen müsste, sie würde alles wieder genauso machen, meint die 26-Jährige.

Birgit macht ihren Abschluss als Wirtschaftsingenieurin an der Fachhochschule – berufsbegleitend. Gerade hat sie das fünfte Semester beendet. Drei liegen noch vor ihr. Ein Studium neben dem Job? Das klingt hart. Ist es auch. Von Montag- bis Freitagnachmittag arbeitet sie bei BMW. Anschließend studiert sie bis Samstagabend an der Fachhochschule. Zeit für sich und andere ist wenig.

Die Ehrgeizige. Birgit weiß, was sie will. Egal, ob es um ihren Job bei BMW oder um ihr Studium geht. »Man braucht einen starken Willen und ein Ziel.« Und dafür bringt sie Opfer. Neben den Studiengebühren von 2400 Euro pro

Traumreisen mit AIDA

Ihre Schiffe: AIDAmar oder AIDAaura

AIDAmar beeindruckt durch das 3-stöckige Theatrium, ein 2-stöckiges Pooldeck, einen weitläufigen Wellness- und Fitnessbereich, mehrere Bars und hochwertige Buffet-Restaurants. Alternativ können Sie sich im Gourmetrestaurant Rossini, in der Sushi Bar oder im Buffalo Steak House (gegen Aufpreis) kulinarisch verwöhnen lassen. AIDAaura bietet ein 2-stöckiges Sonnendeck und hochwertige Buffet-Restaurants. Das Gourmetrestaurant Rossini (gegen Aufpreis), das 2-stöckige Theater, ein großer Wellness- und Fitnessbereich sowie zahlreiche Bars runden das Angebot ab.

Ihre Kabine

Die modernen Innenkabinen (ca. 13,5 qm) bieten Bad mit Dusche/WC, zwei untere Betten (teilweise als Doppelbett), Klimaanlage, TV, Telefon und Safe. Die Meerblickkabinen (ca. 13,5 – 17 qm) bieten ein

Fenster oder Bullauge, die Balkonkabinen (ca. 14,5 – 23 qm) raumhohe Glastüren und einen ca. 3 – 6 qm großen, privaten Balkon.



Route 1 (Ostsee 2)

AIDAmar



Route 2 (Schwarzes Meer 2)

AIDAaura

Inklusivleistungen pro Person

Routen 1 + 2

- Kreuzfahrt gemäß Reiseverlauf
- 7 (Route 1) oder 14 (Route 2) Übernachtungen in der gebuchten Kabinenkategorie
- Vollpension an Bord inkl. Tischgetränke (Bier, Tischwein, Softdrinks) in den Buffet-Restaurants zu den Hauptmahlzeiten
- Trinkgelder an Bord
- Deutschspr. Reiseleitung an Bord
- Ein- und Ausschiffungsgebühren

Route 2

- Flug (Umsteigeeverbindung mögl.) ab dem gebuchten Flughafen nach Antalya & zurück, Economy Class
- AIDA Rail&Fly Ticket (innerdt. An-/Abreise zum/vom Flughafen 2. Klasse inkl. ICE-Nutzung)
- Flughafensteuern, Sicherheitsgebühren, Luftverkehrssteuer und Kerosinzuschlag
- Transfer Flughafen – Schiff – Flughafen



Balkonkabine AIDAmar



Meerblickkabine AIDAaura



Termine und Preise 2013 pro Person in €

Route (Buchungscode)	Route 1 / AIDAmar / Z10025							Route 2 / AIDAaura / Z1J008			
	Frankfurt, Hamburg, Düsseldorf, München, Berlin-Tegel										
Abflughäfen	–							–			
Kabinenkategorien	21.09.	07.09.	01.06.	18.05.	29.06.	10.08.	13.07.	16.06. ¹	30.06. ² / 14.07. ³	28.07. ⁴	11.08. ⁵
2er Innenkabine	779,-	829,-	829,-	879,-	929,-	929,-	929,-	1.929,-	1.949,-	1.979,-	2.049,-
2er Meerblickkabine	999,-	1.049,-	1.199,-	1.149,-	1.249,-	1.249,-	1.279,-	2.279,-	2.299,-	2.329,-	2.399,-
2er Balkonkabine	1.249,-	1.299,-	1.279,-	1.229,-	1.329,-	1.349,-	1.349,-	–	–	–	–

Kennziffer: 55571

Preise nach AIDA VARIO, limitiertes Kontingent. Kabinen zur Einzelbelegung auf Anfrage. ¹Flughafenzuschlag (FHZ) ab Frankfurt und Düsseldorf € 10,- p.P. ab Hamburg und Berlin € 50,- p.P., ²FHZ ab Frankfurt € 60,- p.P. ab Hamburg und Berlin € 100,- p.P. und ab Düsseldorf € 20,- p.P., ³FHZ ab Frankfurt, Hamburg und Berlin € 100,- p.P. und ab Düsseldorf € 60,- p.P., ⁴FHZ ab Frankfurt und Düsseldorf € 100,- p.P., Hamburg und Berlin € 60,- p.P., ⁵FHZ ab Frankfurt € 40,- p.P., Düsseldorf und München € 80,- p.P. **Wunschleistungen pro Person:** Landausflüge (an Bord oder vorab im Internet über www.myaida.de buchbar). **Reisebestimmungen für deutsche Staatsbürger:** Für diese Reise ist ein noch mind. 6 Monate nach Reiseende gültiger Reisepass erforderlich. Für einen individuellen Landgang in Russland ist ein Einzelvisum erforderlich, das vorab im Heimatland beantragt werden muss. Für Ausflügler werden von AIDA Sammelvisa erstellt. Bitte beachten Sie, dass sich die Einreisebestimmungen ständig ändern können. Aktuelle Informationen finden Sie auf www.auswaertiges-amt.de.

Reiseteléfono (täglich von 8.00 – 22.00 Uhr)

0231 – 95 85 555

(Ortsstarif)

www.dgb-reisen.de

Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten. Daraufhin wird eine Anzahlung von 35 % (mind. 25,- €) auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen. Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund



Vertrauen seit 1961

und Beruf? Das geht!

Semester, investiert sie für ihr Studium noch eine Menge Zeit. Abends und am Wochenende lernen, drei Wochen vom Jahresurlaub und Bildungsurlaub, den Birgit über eine Betriebsvereinbarung bei BMW bekommt. Trotzdem nimmt sie sich regelmäßig eine Auszeit und geht mit ihrem Freund ihren gemeinsamen Hobbys nach – Tauchen und Reisen.

Die Kreative. Schon als Kind hatte Birgit Interesse an praktischen und kreativen Dingen. Statt mit Puppen zu spielen, hat sie lieber gebastelt. »Beispielsweise Blumenstützen aus Holz für den Garten«, erklärt Birgit. Als sie sich nach ihrem Realschulabschluss zwischen einer kaufmännischen und einer gewerblichen Ausbildung entscheiden musste, hat sie sich zu einer Ausbildung als Zerspanungsmechanikerin bei BMW entschlossen.

»Eine Bankenlehre oder etwas anderes im Büro wäre mir zu monoton und langweilig gewesen«, lacht sie. Jetzt weiß sie, wie man eine CNC-Maschine bedient, fräst und dreht. 2006 hat sie vorzeitig ihre Prüfung gemacht und sich damals zum Weitermachen entschlossen. Bis 2010 hat sie die Maschinenbautechnikerschule berufsbegleitend besucht. Anschließend hat sie noch ihren Ausbilderschein gemacht.

Männerwelt. Wenn sie nicht gerade studiert, arbeitet Birgit als Meisterin bei BMW in der Gelenkwellenfertigung. Sie ist bei BMW in Landshut die einzige Frau in dieser Funktion. Seit über zwei Jahren ist sie für eine Gruppe von etwa 50 Mitarbeitern verantwortlich, alles Männer. Für sie total normal: »Ich sage gern, wo und wie es langgeht.« Sie kann sich verwirklichen in ihrem Job und das macht viel Spaß: »Mein Chef gibt zwar Ziele vor, doch wie diese umgesetzt werden, liegt größtenteils in unserer Hand.« Das Arbeitsklima



Ein Studium und Job? Das klingt hart. Birgit Burgmeier arbeitet bei BMW und studiert Wirtschaftsingenieurswesen. Sie würde es immer wieder machen.

ma in der Gruppe? Das ist sehr gut. Birgit investiert viel Zeit, damit das Miteinander in ihrer Schicht stimmt. Sie ist für alle da. Morgens schon. Dann schaut sie bei allen kurz vorbei und begrüßt jeden Einzelnen. So bekommt sie sofort mit, wenn es Konflikte gibt.

Mit vielen Männern zu arbeiten? Geht gut. »Da wird nicht jedes Wort auf die Goldwaage gelegt«, beschreibt Birgit ihre positiven Erfahrungen. Aber mehr Frauen in Männerberufen, das wäre schon sinnvoll, sagt sie. Der Mix führe zu einem besseren Ergebnis, da Frauen anders mit Problemen und Menschen umgehen als Männer. Frauen geben einer Diskussion noch mal eine andere Richtung. Das ist ihre Erfahrung.

Mitglied der IG Metall wurde sie zu Beginn ihrer Ausbildung bei einer Veranstaltung der Jugend- und Auszubildendenvertretung. 2010 wurde sie in den Betriebsrat gewählt und ist dort im Entgeltausschuss.

Familie und Karriere. Welche Wünsche sie für die Zukunft hat? Familie oder Karriere? Oder beides zusammen? Das will sie jetzt nicht entscheiden. »Erst einmal will ich mein Wissen im Betrieb umsetzen«, sagt die Meisterin und erklärt, dass ihr nach dem Studiumabschluss bei einem globalen Konzern wie BMW viele Möglichkeiten und Wege offenstehen.

Birgit will jungen Frauen Mut machen, sich für eine gewerbliche Laufbahn zu entscheiden: »Man kann kreativ sein und es gibt immer wieder Neues zu entdecken.« Die Ausbildung ist breit gefächert und bietet viele Möglichkeiten, weiterzumachen. ■

Ellen.Klement@igmetall.de

In der IG Metall-Broschüre »Horizonte erweitern – Perspektiven eröffnen« finden Berufstätige Tipps zur Weiterbildung.

🔗 wap.igmetall.de



Macherin allein unter Männern

WAS MICH BESCHÄFTIGT

Fabiola Richter kam als gelernte Friseurin in einen Fensterbaubetrieb mit lauter Männern. Heute ist sie die Vorsitzende des Betriebsrats.

Fabiola, Du bist Vorsitzende des Betriebsrats bei Heinrich Meyer – einem Fensterbaubetrieb mit fast 100 Prozent Männeranteil. Wie geht das?

Fabiola Richter: Ich bin so eine Art »Mutter«. Ich bin viel unterwegs, rede mit jedem, höre zu und kümmere mich um die Probleme. Die Leute vertrauen mir vieles an. Das war eigentlich schon immer so. Irgendwann haben mich die Kollegen dann in den Betriebsrat gewählt.

Fensterbau ist ja keineswegs ein typischer Frauenjob. Wie bist Du dazu gekommen?

Richter: Da bin ich eher durch Zufall reingerutscht. Eigentlich habe ich Frisörin gelernt. Dabei habe ich schon immer gerne geschraubt, mit meinem Vater an der Werkbank und mit meinen vier Brüdern an Autos. Doch eine Ausbildung als Automechanikerin war in den 80er-Jahren bei uns auf dem Land noch nicht drin. Vor 14 Jahren jedoch hatte ich genug vom Friseurjob. Und

hier im Betrieb war etwas frei. Ich habe angerufen, kam vorbei und wurde genommen.

War das nicht schwierig, als Frau und dazu ungelernt?

Richter: Nein. Easy. Alle haben mir geholfen. Das liegt wohl auch daran, dass ich von mir aus auf die Kollegen zugegangen bin und alles wissen wollte. Innerhalb weniger Monate war ich angelernt.

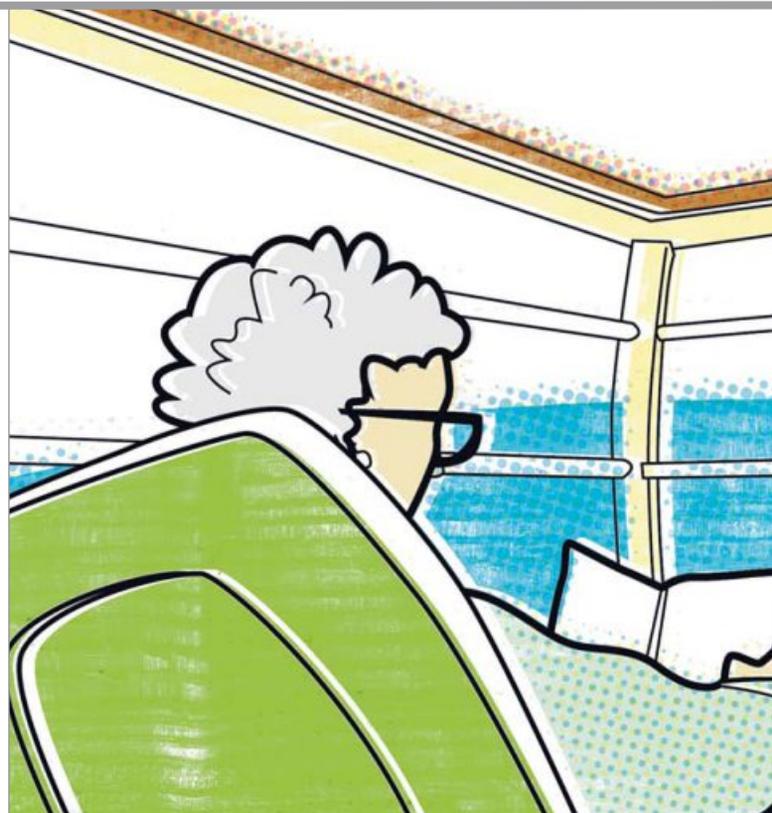
Doch nur drei Jahre später in den Betriebsrat gewählt zu werden ist dann etwas anderes. Gab es da keine Probleme?

Richter: Etwas komisch wurde es erst, als ich dann nach zwei Jahren auch noch die Vorsitzende des Betriebsrats wurde. Ich hatte anfangs ja noch gar keine Ahnung. Das war schon Arbeit, bis ich akzeptiert war. Auch unser Chef, ein klassischer Familienunternehmer, wusste zuerst nicht, wie er mit mir umgehen sollte. Doch heute bin ich als Verhandlungspartnerin voll etabliert.

Was rätst Du Frauen, die sich in Männerbereichen durchsetzen wollen?

Richter: Sich nichts gefallen lassen – aber eben klar und schlagfertig kontern statt eingeschlappt oder gar nachtragend zu sein. Ich persönlich fühle mich hier unter Männern sogar deutlich wohler als damals im Friseurbetrieb, wo es oft Zickenterror gab. ■

Dirk.Erb@igmetall.de



Je sinnvoller die Vorsorgestrategie, desto größer die Chance auf ein gutes Leben im R

Frauen, jetzt die Rente aufbessern

GUTER RAT

Frauen haben meist eine unstete Erwerbsbiographie. Sie müssen deshalb kontinuierlich für das Alter vorsorgen. Das geht auch mit kleinem Einkommen.

Altersvorsorge ist für zahlreiche Frauen ein Thema, das sie gerne verdrängen. Viele glauben, dass sie finanziell schon irgendwie durchkommen und es sich gar nicht lohne, fürs Alter Geld zu sparen.

Verheiratete Frauen verlassen sich bei ihrer Alterssicherung immer noch auf ihren Partner.

Lange Babypausen, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und insbesondere Erwerbslosigkeit hinterlassen Lücken im Berufsleben und damit auch auf dem Rentenkonto. Umso wichtiger ist es, dass Frauen kontinuierlich fürs Alter vorsorgen und dabei auf flexible und sichere Geldanlagen achten.



Foto: Norbert Hülson

Fabiola Richter, 44, Betriebsratschefin in einem Männerbetrieb.

Nicole Ilbertz, Betriebsratsvorsitzende bei Federal Mogul, Burscheid:

»Gute Arbeit bedeutet für mich als Metalllerin, dass die Arbeitsbedingungen langfristig gute Leistungen der Beschäftigten ermöglichen. Dazu müssen die Belastungen am Arbeitsplatz erkannt und abgestellt werden. Das läuft bei den physischen Belastungen meistens gut, doch bei den psychischen Belastungen gibt es noch viel Handlungsbedarf.«



Foto: Fototeam Wehrenberg

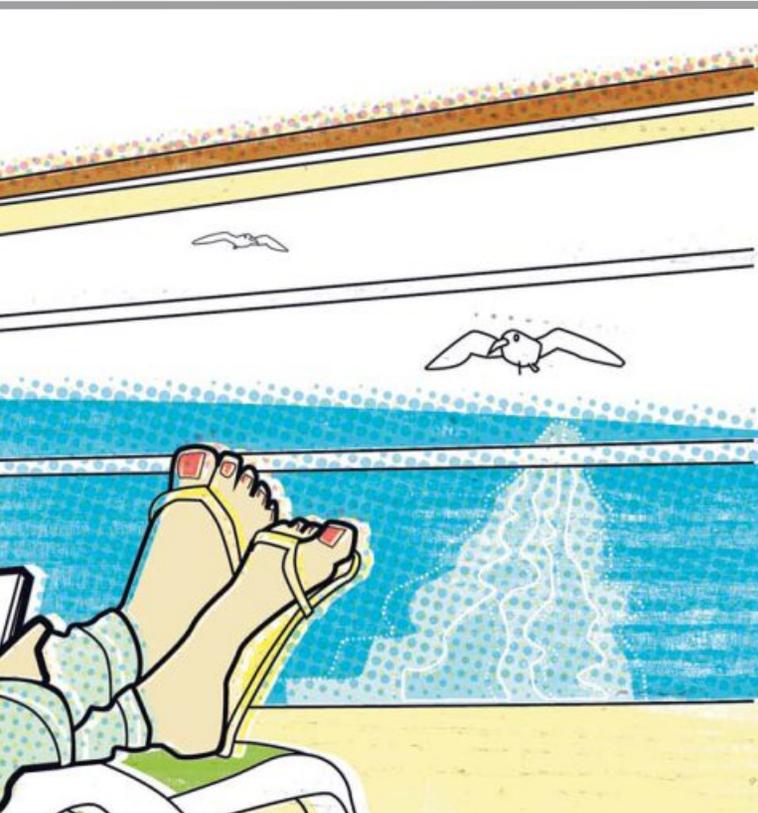


Illustration: Gerald Moll

uhesand.

Rentenkonto checken. Zuerst sollte jede Frau prüfen, mit welchen Einnahmen sie im Alter – ohne zusätzliche Vorsorge – rechnen kann. Wie groß ist Lücke, die beim Übergang vom Berufsleben in die Rente entstehen würde? Welche monatlichen Ausgaben sind zu erwarten? Einen ersten Hinweis liefert die sogenannte Renteninformation der Deutschen Rentenversicherung. Darin sind aktuelle und künftige Rentenansprüche aufgeführt. Als Orientierung gilt der letzte Nettolohn. Wieviel das Geld in einigen Jahren noch wert ist, lässt sich mithilfe des Inflationsrechners auf der Internetseite zinsen-berechnen.de herausfinden.

Zulagen vom Staat. Frauen sollten bei ihrer Vorsorge nicht nur auf ein Pferd setzen und die staatliche Förderung für ihre private Vorsorge einbeziehen. Für Berufstätige mit geringem Einkommen oder mit Kindern kann sich die Nettoentgeltumwandlung mit einem Riestervertrag rechnen.

TIPPS

Betriebliche Vorsorge

- Mithilfe des IG Metall-Tarifvertrags über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) erhalten Beschäftigte jährlich 319,08 Euro vom Arbeitgeber, die sie in die Vorsorge fürs Alter investieren müssen. Es gibt drei Sparwege, die alle tarifvertraglich geregelt sind: Die Entgeltumwandlung, die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge (Betriebsrente) und die private Riester-Rente. Bei allen Varianten eignen sich die Produkte von Metall-Rente, dem gemeinsamen Versorgungswerk von Gesamtmetall und IG Metall.
- Wer Entgelt umwandelt, kann die Betriebsrente während der Elternzeit oder bei Krankengeldbezug mit eigenen Mitteln weiterfinanzieren.

Diesen fördert der Staat mit Zulagen. Volle Zulage erhält, wer vier Prozent des beitragspflichtigen Vorjahreseinkommens – abzüglich der staatlichen Zulagen – als Eigenbeitrag in einen Riestervertrag investiert (maximal 2100 Euro im Jahr). Dafür gibt es vom Staat jährlich 154 Euro Grundzulage, Kinderzulage von 185 Euro je Kind und für ab 2008 Geborene 300 Euro. Die Förderquote fällt vor allem bei geringem Einkommen sehr hoch aus. Eine Alleinerziehende mit zwei kleinen Kindern und einem Jahreseinkommen von 20000 Euro zahlt lediglich 60 Euro aus eigener Tasche und erhält 754 Euro Zulagen.

In der Elternzeit zahlen Mütter nur den Mindestbeitrag von 60 Euro im Jahr, um die Förderung zu erhalten. Elterngeld bleibt bei der Bemessung außen vor.

Die Minijobberin. Seit Januar ist die Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte Pflicht, wenn sie einen neuen Minijob ausüben. Bei einem Verdienst von 450 Euro im Monat, zahlt der Arbeitgeber jetzt eine Pauschale von 15 Prozent auf das Rentenkonto. Beschäftigte müssen lediglich 3,9 Prozent zum allgemeinen Beitragssatz (2013: 18,9 Prozent) selbst zahlen. Dafür erwerben Versicherte volle Pflichtenanschaften. Das sind Wartezeiten, die man braucht, um Rente beanspruchen zu können. Geringfügig Beschäftigte haben Anspruch auf Leistungen zur Rehabilitation (im medizinischen Bereich sowie im Arbeitsleben) und erwerben Ansprüche auf Erwerbsminderungsrente. Sparwillige können zudem ihr Entgelt für die betriebliche Altersvorsorge umwandeln und Riesterzulagen erhalten. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Broschüren, Rechner und Tipps:
 metallrente.de

KURZ & BÜNDIG

Hartz IV für Schwangere

Schwangere EU-Ausländerinnen dürfen nicht generell und dauerhaft von Hartz IV ausgeschlossen werden. Das bedeutet: Jobcenter müssen ihnen Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II gewähren. Das geht aus einem Urteil des Bundessozialgerichts hervor (B 4 AS 54/12 R vom 30. Januar 2013).



© TECHNOSEUM Mannheim

Ausstellung zur Geschichte der Arbeiterbewegung in Mannheim

150 Jahre rote Fahnen

Das Landesmuseum für Technik und Arbeit, kurz Technoseum, in Mannheim zeigt eine große Ausstellung unter dem Titel »Durch Nacht zum Licht – zur Geschichte der Arbeiterbewegung von 1863 bis 2013«. Sie ist bis Ende August zu sehen und wird von zahlreichen Veranstaltungen begleitet. Anlass ist der 150. Jahrestag der Gründung des Allgemeinen Deutschen Arbeitervereins.

Am 23. Mai 1863, formierte sich in Leipzig die erste politische Organisation der jungen Arbeiterbewegung. In Mannheim werden zahlreiche Fotos, Objekte und Dokumente gezeigt. Erfolge und Niederlagen werden dargestellt und analysiert. Das Programm unter:

 technoseum.de
 → Ausstellungen



Foto: Juice Images / Fronline

Als Ingenieurinnen können Frauen an Technik arbeiten, die das Leben einfacher macht.

Alles andere als trocken

BERUF UND KARRIERE

Nur wenige Frauen studieren Ingenieurwissenschaften. Sabine Wohlleben ist Betriebsrätin bei Infineon in München und hat viele Jahre als Entwicklungsingenieurin gearbeitet. Sie erzählt, wie sie zu dem Beruf kam und warum sie ihn jeder Frau empfehlen kann.

Mein Großvater war Ingenieur für Flugzeugtechnik und mein Onkel Bauingenieur. Ich habe ihnen immer gerne zugehört, wenn sie von ihrer Arbeit an einem Flugzeug oder auf dem Bau erzählt haben. Das hat meine Entscheidung, einen technischen Beruf zu ergreifen, sicher unbewusst beeinflusst.

Meine Begeisterung für Technik schlug sich auch in der Schule nieder. Mathe und Physik waren meine Fächer. Für mich war es logisch, eine Ausbildung zur technischen Assistentin bei Siemens zu machen. Nach der Ausbildung kam ich in eine Forschungsabteilung, in der ich 20 Jahre gearbeitet und viel

dazugelernt habe. Dort habe ich mich firmenintern zur Entwicklungsingenieurin weitergebildet. Technik ist überhaupt nicht langweilig. Sie hat viel mit unserem Alltag zu tun. Als Ingenieurin kann ich an Dingen arbeiten, die unser Leben einfacher machen oder auch unsere Umwelt schützen.

Mit der Unterstützung der Kollegen und Chefs habe ich neue Ideen im Bereich der Halbleitertechnik entwickelt. Zwei Jahre konnte ich Erfahrungen im Forschungslabor von Siemens in Princeton, in den USA, sammeln. Es hat Spaß gemacht, in einer entspannten Forschungsumgebung

kreativ im Team zu arbeiten. Bei diesen Projekten konnte ich mich fachlich weiterentwickeln. Ich habe daran gearbeitet, elektrische Schaltungen so lange zu optimieren, bis sie die bestmöglichen Werte erreichen. Da kann ich mich immer noch rein vertiefen.

Chips entwickelt. Später habe ich Chips für die Autoindustrie entwickelt. Diese setzt man etwa für die Motorsteuerung ein. Entwickelt werden Chips immer in Teams. Der fachliche Austausch war mir wichtig, weil wir technische Fragen diskutieren und gemeinsam Lösungen entwickeln konnten.

Als ich meine zwei Kinder bekam, bin ich jedes Mal bald wieder zurück in den Job. Die Elternzeit war damals deutlich kürzer. Ich arbeitete wöchentlich 30 Stunden und war gut in den Projekten drin. Projektarbeit und Familie schließen sich nicht aus. Aber man braucht einen Chef, der Rücksicht nimmt. So einen hatte ich. Wichtige Besprechungen legte er auf den Vormittag, sodass ich teilnehmen konnte.

Seit 2005 bin ich freigestellte Betriebsrätin und inzwischen stellvertretende Betriebsratsvorsitzende. Die Erfahrung und das Wissen, das ich als Entwicklungsingenieurin erworben habe, helfen mir, technologische Veränderungen im Betrieb einzuschätzen und in diesem Kontext die Interessen der Kolleginnen und Kollegen gegenüber dem Management zu vertreten. ■

Sabine Wohlleben für
metallzeitung@igmetall.de

Marita Schlammer, Betriebsratsvorsitzende, Keulahütte, Krauschwitz:

»In einer Männerdomäne zu arbeiten bedeutet für mich als Metalllerin, dass ich keine Sonderrolle einnehme. Denn ein Teil unserer Männermannschaft traute mir zu Beginn meiner Tätigkeit als Vorsitzende nicht zu, mich durchsetzen zu können. Für mich stehen an erster Stelle nicht leere Worte, sondern Taten. Damit habe ich es geschafft, Standfestigkeit zu zeigen, und bekomme daher tatkräftige Unterstützung.«

Foto: Privat



Lehrstück »Mann«

FRAU UND KARRIERE

Kontakte knüpfen und die Karriere vorantreiben: Das machen Männer oft nebenbei in der Kneipe oder beim Golfen. Was Frauen von ihren Kollegen lernen können.

Wenn Männer sich im Job aufspielen und wichtig machen, finden wir Frauen das »affig«. Damit haben wir vielleicht recht, aber es nutzt uns wenig. Bei der nächsten Beförderung guckt »Frau« wieder in die Röhre.

»Netzwerke« hilft. Männer bilden Netzwerke, trinken zusammen Bier, suchen sich neue Verbündete für ihr berufliches Weiterkommen und verteilen Posten oft untereinander. Frauen sind zurückhaltender – aus Angst, Kontakte auszunutzen. Sie verlassen sich eher auf den offiziellen Dienstweg. Dabei werden viele Jobs inoffiziell vergeben und wichtige Beschlüsse oft im Vorfeld getroffen. Also: Schluss mit dem Einzelkämpfertum.

Gerade in männerdominierten Branchen ist der Erfahrungsaustausch mit anderen enorm wichtig. Die Kolleginnen bei Daimler haben das erkannt und stärken ihre Frauenpower bereits via Vernetzung: »Women in Pole Position« ist ein zentrales Netzwerk für Frauen, um Kontakte innerhalb des Unternehmens zu

verbessern, Karrierestrategien zu entwickeln oder zu diskutieren, wie denn Familie und Beruf zusammenpassen können.

Traut Euch! Frauen meinen, dass Leistung für sich spricht. Sie erwarten, dass der Chef sie anspricht, wenn es um eine Gehaltserhöhung oder Beförderung geht. Dabei gilt im Geschäftsle-

ben: Nur wer fordert, wird gefördert. Es schadet nicht, sich die Verhaltensweisen abzugucken, die bei Kollegen erfolgreich sind. Männer haben keine Scheu, mehr Geld zu fordern. Weniger Bescheidenheit und ein bisschen mehr Selbstbewusstsein können bei Gehaltsverhandlungen nicht schaden. ■

Sylvia.Stahl-Schindler@igmetall.de



Fotos: alle Fromline / Imagebroker (2), Imagesource, Onoky

»Girls' Day« macht Mädchen Mut für Männerberufe

Zum »Girls' Day« am 25. April schnuppern Schülerinnen für einen Tag in Betriebe hinein. Ziel des Girls' Days ist es, Mädchen für naturwissenschaftliche, technische und handwerkliche Berufe zu begeistern, die als typische Männerberufe gelten.

Der Girls' Day findet in diesem Jahr zum 13. Mal statt. Und: Er funktioniert. Die Chancen der Mädchen, später einen »Männerberuf« zu ergreifen, steigen. Das zeigt eine aktuelle Studie. 16 Prozent der teilnehmenden Unternehmen haben ehemalige Girls'-

Day-Teilnehmerinnen für ein Praktikum oder eine Ausbildung eingestellt.

Mehr Infos, Kontakte und Material, inklusive Smartphone-App, mit der Ihr Girls'-Day-Plätze in Eurer Nähe findet, gibt es hier: girls-day.de

KURZ & BÜNDIG

Studiengebühren ade!

Das Volksbegehren gegen Studiengebühren in Bayern ist durch: 1,35 Millionen Bürger haben sich in die Listen eingetragen, weit mehr als die nötigen zehn Prozent der Wähler. Die CSU-FDP-Landesregierung muss die Studiengebühren abschaffen. Die IG Metall war gemeinsam mit anderen Gewerkschaften, Kirchen, Studierendenverbänden und den Oppositionsparteien Teil des Bündnisses gegen Studiengebühren. Bayern ist mit Niedersachsen das letzte Bundesland, das noch Eintritt für die Uni verlangt. Auch in Niedersachsen steht mit dem rot-grünen Wahlsieg das Aus der Studiengebühren bevor. Auch hier hat die IG Metall Druck gemacht und Unterschriften gesammelt. Studiengebühren werden damit endgültig bald Geschichte sein. Studierende in Bayern können wohl schon demnächst wieder kostenlos studieren, in Niedersachsen spätestens ab dem Wintersemester 2014/15. Aktuelle Informationen:

hochschulinformationsbuero.de

Frauen in Mint-Berufen

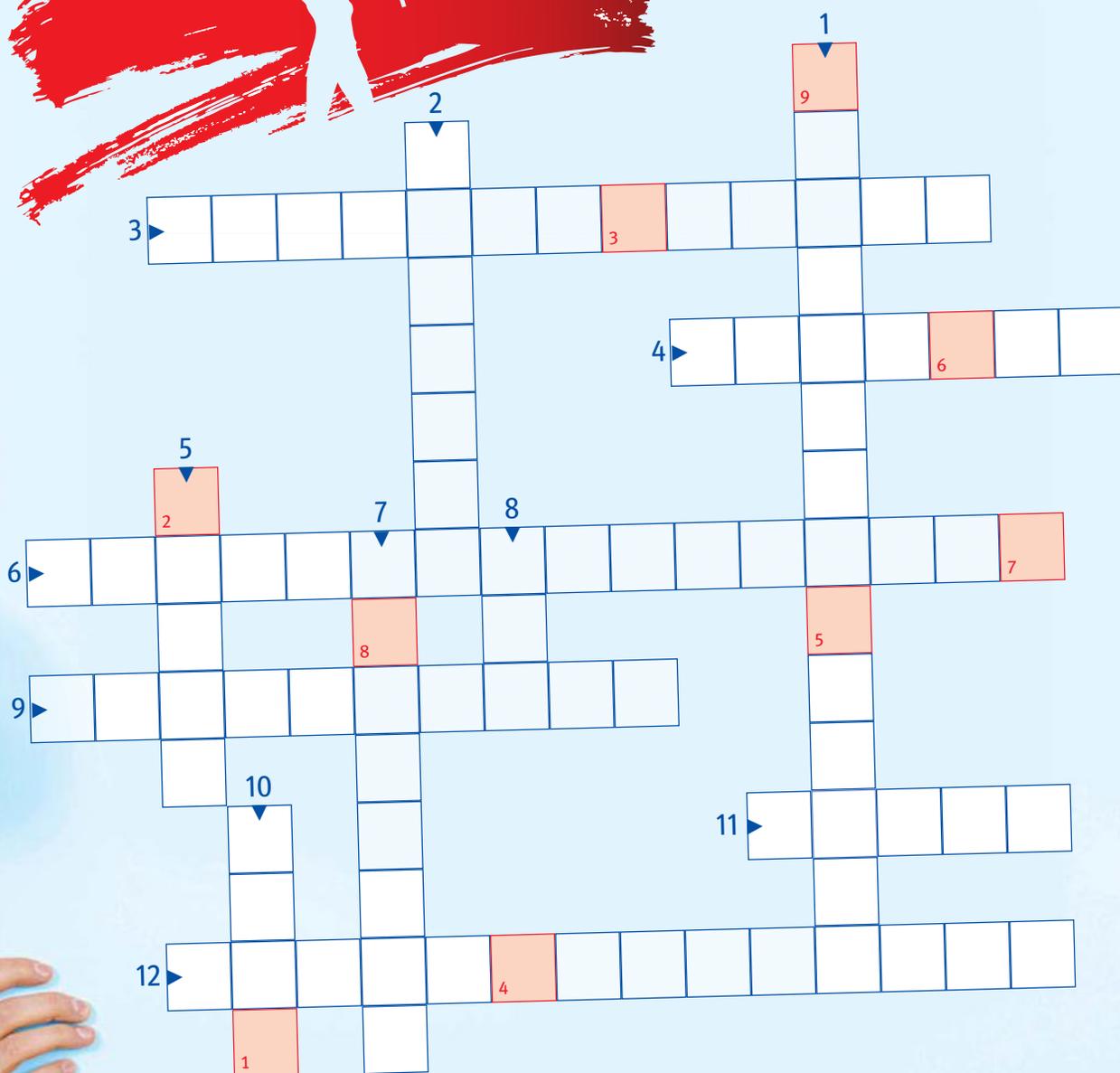
Es gibt viele Frauen, die sich für Chemie, Nanotechnologie oder Physik begeistern. Was ihnen an ihrer Arbeit gefällt, erzählen sie in einer Naturwissenschaften-Broschüre, die der Nationale Pakt für Frauen in Mint-Berufen herausgegeben hat. Dort finden Frauen auch Tipps zur Ausbildung. Die Broschüre zum Herunterladen:

komm-mach-mint.de
→ Service
→ Download

Das soll
'ne Karriereleiter
sein ?

Na ja.
Das ist die für
Frauen !





Lösungswort:

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Senkrecht

1. Anderes Wort für die Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Frauen.
2. Eine sogenannte geringfügige Beschäftigung nennt man auch ...
5. Welche Sozialleistung sinkt durch berufliche Auszeiten oder Minijobs erheblich?
7. In dieser Branche arbeiten Frauen noch eher selten.
8. Erst seit 1997 strafbar: Die Vergewaltigung in der ...
10. Diese berufliche Position erreichen Frauen immer noch selten.

Waagrecht

3. Gewinnt für immer mehr Frauen und Männern an Bedeutung: Die ... von Familie und Beruf.
4. Galt früher als Widerspruch und ist heute mehr und mehr normal: Frauen und ...
6. Frauen und Männer sind seit 1957 rechtlich ...
9. Leistung für Beschäftigte, die für ihr Kind eine Auszeit vom Beruf nehmen.
11. Instrument, um die Anzahl von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.
12. Offizieller Begriff für die sogenannte Herdprämie.

Die Preise im März:

1. Preis: eine Decke von Ibena
2. Preis: eine rote IG Metall-Umhängetasche
3. Preis: ein Englisch-Lernbuch »Shaun das Schaf«



Einsenden an:

Bitte das Lösungswort bis zum **24. März** unter Angabe von Vor-, Nachnamen und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de.