

März 2015

GEMEINSAM FÜR EIN  
GUTES LEBEN



**Aktuell**

SEITE 7

**Debattenpapier: Eure  
Meinung ist gefragt**

**Vor Ort**

SEITE 10

**Teilzeit: Die alten  
Muster leben weiter**

**Leben**

SEITE 24

**Abfindung: Was kann  
ich verlangen?**

**Bezirk**

SEITE 28

# metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 67 | D 4713



**WIR FÜR  
MEHR**

Redaktionsschluss  
dieser Ausgabe:  
17. Februar 2015  
Aktuelles unter:

[igmetall.de](http://igmetall.de)



**Tarifrunde 2015**

## Aktuell

**Betriebsrat siegt.** Windanlagenbauer Enercon mag es nicht, dass Betriebsräte die Interessen von Beschäftigten vertreten. Er warf den engagierten Betriebsrat Nils-Holger Böttger raus. Böttger zog vor Gericht – und gewann den Prozess. **Auf den Seiten 6 und 7 »**

## Vor Ort

**Die Teilzeitfalle.** Viele Mütter arbeiten Teilzeit, weil sie anders Kinder und Beruf nicht vereinbaren können. Die verkürzte Arbeitszeit führt aber beruflich oft in eine Sackgasse. Dabei geht es auch anders. **Auf den Seiten 10 bis 13 »**

## Titelthema



Foto: Thomas Range

### Hunderttausende auf der Straße

Gutes Forderungspaket, schlechte Angebote der Arbeitgeber – so empfanden Beschäftigte die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie bis zur dritten Verhandlungsrunde. Und sorgten mit massiven Warnstreiks für Druck auf die Arbeitgeber. Allein in den ersten drei Wochen nach dem Ende der Friedenspflicht trotzten rund 600 000 Metallern und Metallern der Kälte und versammelten sich vor den Werkstoren, auf Straßen und Plätzen. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**

## Leben

**Abfindungspoker.** Beim Aushandeln einer Abfindung gilt es, Fallstricke zu vermeiden und eine möglichst hohe Summe für die Zeit der Jobsuche und Überbrückung herauszuschlagen.

**Auf den Seiten 24 und 25 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 17. Februar 2015

## Impressum

**Herausgeber:** Detlef Wetzell, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner  
**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:** Jan Chaberny, Dirk Erb, Sylvia Koppelberg, Antonela Pelivan  
**Gestaltung:** Gudrun Wichelhaus-Decher  
**Bildredaktion:** Michael Schinke  
**Sekretariat:** Beate Albrecht, Marion Brunsfeld

► [igmetall.de/metallzeitung](http://igmetall.de/metallzeitung)

**Vertrieb:** Thomas Köhler  
Telefon: 069 66 93-22 24  
Fax: 069 66 93-25 38  
► [vertrieb@igmetall.de](mailto:vertrieb@igmetall.de)

**Anzeigen:** Petra Wedel, Zweiplus  
Medienagentur, Pallaswiesenstraße 109,  
64293 Darmstadt  
► [info@zweiplus.de](mailto:info@zweiplus.de)

**Druck und Versand:** apm AG, Darmstadt

**Lesertelefon:**  
0800 446 38 25  
Montag bis Freitag:  
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)  
Fax: 069 66 93-20 02  
► [metallzeitung@igmetall.de](mailto:metallzeitung@igmetall.de)

**Leserbriefe:**  
Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Zuschriften abzu drucken.

**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](mailto:metallzeitung@igmetall.de)



Karikatur: Anafé Polozcek

**Karikatur zum Angucken:** ► [igmetall.de/cartoon/](http://igmetall.de/cartoon/)

### Misstände anprangern

**metallzeitung 2/2015,**

**Pflaume für Sarah Wiener**

»Den Beitrag über Sarah Wiener in der ›Pflaume des Monats‹ finde ich sehr gut. Auf solche Misstände muss einfach hingewiesen werden, insbesondere bei Menschen oder Unternehmen, die sich als besonders gut darstellen wollen.«

**Gerhard Paul, Düsseldorf**

### Die Gewerkschaft hilft

**metallzeitung 2/2015,**

**Die IG Metall stärken**

»Ein Azubi wurde kurz vor Ablauf der Probezeit entlassen. Der Betrieb hatte ihn niemals zuvor auf Mängel oder Nichteignung hingewiesen. So hatte er keine Möglichkeit, selbst Stellung zu beziehen. Leider gibt es in diesem Betrieb keinen Betriebsrat, der Hilfe und Unterstützung hätte geben können. Ich bin der Meinung, dass so ein Verhalten des Lehrmeisters dem Jugendlichen die Motivation und auch eine Perspektive nimmt. Dieser Fall ist leider kein Einzelfall, was mich sehr betroffen macht. Bitte veröffentlicht meinen Leserbrief, um anderen Betroffenen Mut zu machen, sich Hilfe bei der Gewerkschaft zu holen.«

**Gotlind Wieden, per E-Mail**

### In der DDR standardmäßig

**metallzeitung 2/2015,**

**Standpunkt**

**Energieeffizienz**

»Das Prinzip Kraft-Wärme-Kopplung ist keinesfalls neu. Es wurde in der ehemaligen DDR eigentlich standardmäßig eingesetzt. Kraftwerksabwärme wurde besonders zur Beheizung der Neubaugebiete eingesetzt. Ebenso wurde, etwa im inzwischen stillgelegten Kraftwerk Vockerode/Elbe, die Abwärme genutzt, um riesige Gewächshausanlagen zu beheizen, um Frischgemüse im Winter zu erzeugen (allerdings speziell – devisenbringend – für Westberlin).«

**Wolf Richter, Chemnitz**

**Wolf Richter, Chemnitz**

### Zustände bei Enercon

**metallzeitung 10/2014,**

**Die Fertigmacher sowie**

► [igmetall.de](http://igmetall.de)

**»Arbeitsgericht entscheidet gegen Kündigung von**

**Enercon-Betriebsrat**

**Nils Böttger. Ein Sieg für die Meinungsfreiheit«**

»Ich finde die Haltung von Enercon unmöglich. Ich habe selbst von 2010 bis 2012 bei Enercon in Aurich/Ense gearbeitet und kann Euren Vorwürfen nur zustimmen. Es muss dringend etwas getan werden, damit auch bei Enercon endlich Tarifverträge eingeführt werden. Ich habe als Vollzeitmitarbeiterin im Bereich Ertragsprognosen im Monat 1500 Euro brutto bekommen, ohne Aussicht auf große Erhöhungen. Das Wort Betriebsrat durfte man gar nicht in den Mund nehmen, da war man schon auf der ›Abmahnungsliste‹. Das sind meiner Meinung nach keine Zustände in einer deutschen Firma.«

**Linda F., über Facebook**

GEWONNEN HABEN

Januar-Rätsel

Lösung: Wir für mehr

Je ein Cartoon-Bildband des Lappan-Verlags geht an:  
Helmut Arle, Auma-Weidatal | Heidi Dansauer, Groß-Rohrheim  
Jutta Helmreich, Leinburg | Hagen Jonat, Konstanz  
Ivica Lucic, Sindelfingen | Hanna Timmermann, Liebenau



Werbeaktion – Gewinner Sonderprämien

Im Rahmen der Werbeaktion 2014 hat die IG Metall 20 Kurzreisen des Gemeinnützigen Erholungswerks als Sonderprämie an Werberinnen und Werber verlost. Je eine Reise für zwei Personen ins Allgäu, nach Berlin oder auf die Insel Rügen haben gewonnen\*:

Reiseziel Allgäu

Thomas Clauß, Leipzig  
Wilfried Löffler, Mülsen  
Ronny Ott, Zwickau  
Armin Rähse-Kansy,  
Toppenstedt  
Michael Willems, Witzenhausen

Reiseziel Rügen

Petra Blumenau, Schweinfurt  
Detlef Dirks, Diedorf  
Karsten Hahn, Bleicherode  
Anke Heinrich, Hohenfurch  
Sonja Heneka, Hambrücken  
Jörg-Michael Kutz, Berlin  
Axel Meß, Taucha  
Ralf Peters, Rügen  
Andrea Westheider, Bünde  
Jessica Wetzel, Offenburg

Reiseziel Berlin

Peter Assmann, Nürnberg  
Przemyslaw Bochniak,  
Ganderkesee  
Hans Josef Mertens, Alsdorf  
Sebastian Schätzl, Sonnen  
Selahattin Yasar, Wuppertal

\*Die Gewinner werden von der IG Metall direkt informiert.



# Die IG Metall: eine starke Gemeinschaft

TARIFRUNDE 2015

Bereits in den ersten drei Warnstreikwochen gingen Hunderttausende auf die Straße. Sie zeigen: Die IG Metall setzt auf die richtigen Themen.

Tarifrunden sind immer etwas ganz Besonderes. Im Warnstreik steht man draußen vor dem Werkstor. Seite an Seite mit Kolleginnen und Kollegen, mit Fremden und mit Freunden. Fahnen wehen. Transparente werden hochgehalten. Es wird gelacht. Es wird geschimpft. Viele unterschiedliche Sprachen werden gesprochen. Gänsehaut vom ersten Augenblick. Trotz Kälte ist die Stimmung super. Wir sind uns alle einig: Wir sind eine starke Gemeinschaft und kämpfen für unsere Ziele.



Foto: Gaby Gerster

Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall

Dieses Gefühl, dass man zusammengehört und gemeinsam etwas erreichen kann, dieses Gefühl hat mich schon immer fasziniert, und es fasziniert mich wie so viele Mitglieder auch jedes Mal aufs Neue.

Auffallend bei dieser Tarifrunde: Mehr prekär Beschäftigte, mehr Angestellte und mehr Frauen stehen auf für unsere Ziele. Sichere und faire Jobs, gleicher Lohn für gleiche Arbeit, mehr Zeit für Leben und Familie, gut in Rente: Diese Forderungen sind für uns aktueller denn je – vor, während und nach der Tarifrunde.

**Die richtige Themen.** Dieses gute Gefühl bestätigt sich auch in dieser Tarifrunde wieder. Bereits in den ersten drei Warnstreikwochen waren rund 600 000 Menschen vor den Werkstoren. Sie zeigen: Wir setzen auf die richtigen Themen. Die Beschäftigten kämpfen für ihre Rechte, ihr Recht auf Bildung, ihr Recht auf einen fairen Anteil und ihr Recht auf einen menschenwürdigen Übergang in die Rente.

Deshalb werden wir diese Themen Arbeitgebern und Politik weiter auf die Agenda setzen. Denn: Beschäftigte wünschen sich Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Sie wollen Arbeitszeitsouveränität. Sie wollen über ihre Zeit bestimmen, statt nur für den Chef flexibel zu sein.

Gemeinsam für ein gutes Leben, das ist und bleibt das Ziel. ■

Ihr habt eine Frage an Detlef Wetzel?

Zu Politik, Gesellschaft oder der Gewerkschaft? Schickt sie uns per E-Mail! Der Erste Vorsitzende der IG Metall beantwortet jeden Monat Eure Fragen auf: [igmetall.de/gute-frage](mailto:igmetall.de/gute-frage)



## BILD DES MONATS

### Fette Bulette

Sie heißen Fleischküchle, Laberl, Krapferl, Klopse, Buletten oder Frikadellen: Hackbällchen aus Rind- oder Schweinefleisch oder beidem. Roh zartrosa, nach längerem Wälzen im heißen Fettbad knackig braun, mit ordentlich Senf drauf ein Renner auf jedem zünftigen Fest. Und eine feste Größe auf den Speiseplänen deutscher Kantinen, wo allerdings im Ranking der beliebtesten Gerichte Currywurst und Schnitzel mit Pommes seit Jahren unangefochten die ersten Plätze belegen.

Sehr zum Kummer der Ernährungsspezialisten, die Kantinen- und sonstigen Essern zum Verzehr von fett- und fleischarmer Kost raten: viel frisches Obst und Gemüse, Salat mit Samen und Nüssen, Vollkornprodukte, Salzkartoffeln, gedünsteter Seefisch und wenig Fleisch, möglichst mager. Und wenn schon Buletten, dann aus Sojagranulat oder Grünkernschrot.

**Speck weg.** Da läuft einem doch der Möhrensaft im Mund zusammen. Jedenfalls haben die Ernährungsfachleute in den nächsten Wochen Chancen, Gehör zu finden. Zumindest vorübergehend. Die Zeit der Reue und Frühjahrsdiäten naht. Der Winterspeck muss weg. Manche Kantinen bieten zusätzlich zum normalen Speiseplan Magerkost. Der VFED, ein Lobbyverband von Ernährungsfachleuten, hat den 7. März zum Tag der gesunden Ernährung erklärt. Spätestens wenn der Frühling vorbei ist, wird es bei der Kantinenabstimmung mit den Füßen aber wieder genauso zugehen wie in den vergangenen Jahren, also: Ran an die Buletten. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



Foto: Jens Büttner/dpa-Zentralbild/Picture-Alliance

**Rund, saftig und schmackhaft, aber nicht auf dem Speiseplan für die Frühjahrsdiät zu finden: Frikadellen.**

## Streit um Arbeitsschutz

### KRITIK AN NEUER REGELUNG

Mit scharfen Tönen attackieren die Arbeitgeber Pläne zur Neugestaltung der Arbeitsstättenverordnung. Die IG Metall dringt auf eine schnelle Umsetzung.

Arbeitgeber und Wirtschaft laufen derzeit Sturm gegen Pläne des Arbeitsministeriums, die Arbeitsstättenverordnung zu verändern. Sie klagen über zu viel Bürokratie. Der Vorwurf ist unberechtigt: Die Novellierung bringt eine Vereinfachung des rechtlichen Rahmens. Die IG Metall fordert die schnelle Umsetzung der Verordnung.

Die Neuordnung ist nötig, da in der geltenden Arbeitsstättenverordnung konkrete Maßgaben und Orientierung zur Umsetzung in den Unternehmen oft fehlen. Betriebliche Konflikte und Schutzlücken sind so vorprogrammiert.

Durch die Zusammenführung mit der Bildschirmarbeitsverordnung sollen nun die Regelungen für die Arbeitsstätten übersichtlicher gemacht werden. Dazu werden sie, wo nötig,

aktualisiert und konkretisiert. So werden klarere und praktikablere Vorgaben zur Arbeitsplatzgestaltung definiert.

Mehr als zwei Jahre wurde die Reform diskutiert und vom Bundesrat mit einigen Ergänzungen beschlossen. Im Februar sollte sie dann verabschiedet werden. Nach Angriffen der Arbeitgeber wurde der Termin aber verschoben.

Arbeitsministerin Andrea Nahles möchte die Reform dennoch so schnell wie möglich durchbringen und danach über noch strittige Punkte sprechen. »Der Alarmismus der Arbeitgeberverbände ist unangemessen«, sagt Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Die Verordnung schafft mehr Rechtssicherheit, und das ist gut so.« ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

## Wie gutes Betriebsklima entsteht

Es ist eine der wichtigsten, jedoch auch unterschätztesten Fragen der Arbeitswelt: Was macht ein gutes Betriebsklima aus? Eine aktuelle Studie zeigt jetzt: Entscheidend ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Geben und Nehmen.

In dem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt haben die Sozialwissenschaftler Klaus Kock und Edelgard Kutzner untersucht, was hinter dem Phänomen »Betriebsklima« steckt. Die Forscher interviewten Beschäftigte, Vorgesetzte, Betriebsräte und auch Geschäftsführer. Sie

arbeiteten Begriffe heraus, die für das Betriebsklima entscheidend sind, darunter Mitbestimmung, Wertschätzung, Kollegialität, Fairness, Autorität und Führung.

Das Ergebnis: All diese Faktoren sollten in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. So hätten Beschäftigte grundsätzlich kein Problem mit Führung, wenn diese sachlich gerechtfertigt und durch Regeln berechenbar sei. Von einem guten Betriebsklima sei meist dann die Rede gewesen, wenn im Dialog ein Kompromiss gesucht wurde. ■

## ZAHLEN UND FAKTEN

**90,6** Je qualifizierter, desto häufiger sind Frauen berufstätig. Von allen Frauen ohne Berufsausbildung zwischen 40 und 54 Jahren waren 2013 laut DIW 66,3 Prozent erwerbstätig, aber 90,6 Prozent aller Akademikerinnen in diesen Altersgruppen.

**252** Deutschland erzielte 2014 mit 252 Milliarden Euro den höchsten Exportüberschuss weltweit, errechnete das Ifo-Institut. Weit abgeschlagen folgten China und Saudi-Arabien.

**50** Unterbrechen Frauen ihre Erwerbstätigkeit, um Kinder zu erziehen, sinkt ihre Chance, danach wieder eine gleichwertige Position zu erhalten, bei Pausen bis fünf Jahre auf 50, bei einer noch späteren Rückkehr auf 16 Prozent.

**60** Nur 15 Prozent aller Ausbildungsbetriebe bilden junge Leute aus Einwandererfamilien aus, so eine Studie der Bertelsmann Stiftung. 60 Prozent hatten noch nie Azubis mit ausländischen Wurzeln.

**86** Seit 2006 haben psychische Erkrankungen bei Berufstätigen laut Techniker Krankenkasse um 86 Prozent zugenommen. Dabei handelt es sich meist um ernste, langwierige Krankheiten.

**35** Fachkräfte werden älter. Während der Anteil der 50- bis 64-Jährigen unter den Beschäftigten ohne Berufsausbildung stetig abnimmt (zwischen 1998 und 2015 von 25 auf 22 Prozent), ist er bei den Fachkräften mit Ausbildung von 22 auf 29 Prozent gestiegen, bei den Akademikern sogar von 24 auf 35 Prozent.



Enercon-Beschäftigte demonstrieren vor dem Arbeitsgericht Magdeburg für Betriebsrat Nils-Holger Böttger (zweiter links vorne). Enercon wollte Böttger kündigen – und scheiterte.

Foto: Jörn Boewe/Journalistenbüro work in progress

## Gegenwind für Enercon

### WIND- KRAFT

Mit allen Schikanen versucht die Geschäftsleitung des Windradbauers Enercon, die Beschäftigten und ihre gerade gewählten Betriebsräte kleinzumachen. An einem Betriebsrat sollte ein Exempel statuiert werden. Doch Nils-Holger Böttger hat seinen Prozess mithilfe der IG Metall gewonnen.

Betriebsrat Nils-Holger Böttger hat seinen Prozess gewonnen. Das Arbeitsgericht Magdeburg wies die Kündigungsklage gegen ihn ab. Böttgers Arbeitgeber Enercon, Deutschlands größter Windkraftanlagenbauer, wollte ihn rauswerfen, weil er sich für Leiharbeiter in seinem Betrieb eingesetzt hatte. Diese sollten in ihrer Freizeit zu Schulungen antanzen, ohne Lohn und ohne Fahrgeld. Der Betriebsrat hakte bei der Leihfirma nach.

Damit habe er seine »Kompetenzen überschritten«, behauptet sein Arbeitgeber. IG Metall-Mitglied Böttger ist seinem Arbeitgeber Enercon ein Dorn im Auge, seit ihn seine Kollegen Ende 2013 in den neu gegründeten Betriebsrat am Servicestandort Magdeburg gewählt haben. Und so nutzt die Geschäftsleitung die Gelegenheit, um an ihm ein Exempel zu statuieren.



### WISSEN

#### Der Windkraftanlagenhersteller Enercon

Enercon ist Deutschlands größter Windkraftanlagenhersteller mit rund 50 Prozent Marktanteil. Das Unternehmen ist in Hunderte Tochtergesellschaften aufgesplittert, unter anderem um Betriebsräte möglichst kleinzuhalten. Enercon macht keine öffentlichen Angaben zu Umsätzen oder Gewinnen. Die IG Metall schätzt die Beschäftigtenzahl auf rund 11.000 in Deutschland. Nachrichten und Hintergründe im Windkraft-Blog der IG Metall: [windstaerke13.info](http://windstaerke13.info)

#### Chronologie der Betriebsratswahlen bei Enercon

- **Anfang 2013:** Zahlreiche Beschäftigte kommen auf die IG Metall zu. Sie wollen endlich mitbestimmen und Betriebsräte wählen.
- **September 2013:** Die IG Metall leitet die Betriebsratswahlen in neun regionalen Enercon-WEA-Servicegesellschaften ein.
- **November 2013:** Betriebsratswahl in den Servicegesellschaften.
- **Seit April 2014:** Wahlen in weiteren Enercon-Betrieben, darunter auch Produktionswerke in Aurich, Emden, Haren und Magdeburg.
- **Juni 2014:** Enercon klagt auf Kündigung von Nils-Holger Böttger, Betriebsratsvorsitzender am Servicestandort Magdeburg.
- **Februar 2015:** Das Arbeitsgericht Magdeburg weist die Klage ab.

»Die führen einen solchen Prozess nicht, um ihn zu gewinnen«, erklärt Böttger. »Sie wollen all ihren Beschäftigten zeigen, dass sie viel Ärger bekommen können, wenn sie sich mit Enercon anlegen.«

**Einer für alle.** Böttger steht nicht allein. Seit Beginn des Gerichtsverfahrens im September haben Hunderte Enercon-Kollegen ihre Solidarität auf dem IG Metall-Blog »Windstärke13.info« erklärt. 19.000 Beschäftigte von Enercon und von zahlreichen anderen Betrieben unterzeichneten eine Unterschriftenliste. Und viele kamen, um vor dem Gericht in Magdeburg für Böttger zu demonstrieren (Bild oben). »Einer ist betroffen – alle sind gemeint«, stand auf ihren T-Shirts.

Denn Böttger steht für alle anderen. Ebenso wie in Magdeburg haben Tausende Beschäftigte in 16

weiteren Enercon-Betrieben mit Unterstützung der IG Metall fast zeitgleich Betriebsräte gewählt. Sie hatten die Nase voll davon, dass die Firma über ihre Köpfe hinweg über Schichten und Überstunden entscheidet. Sie wollten gerechte Löhne (derzeit 25 Prozent unter Metalltarif), weniger Leiharbeit – und endlich mitbestimmen.

Anfangs ist die Enercon-Spitze überrumpelt. Doch bald beginnt sie, Beschäftigte einzuschüchtern, der IG Metall den Zutritt zu verwehren, Wahlen anzufechten und gewählte Betriebsräte zu schikanieren.

Im Gusszentrum Ostfriesland etwa filmt die Werkleitung, wer vor dem Tor mit der IG Metall spricht. Aktive Metallarbeiter und Betriebsräte werden strafversetzt, raus vor die Halle, wo sie mit dem Schneidbrenner Ausschuss zerkleinern müssen. Anderswo werden E-Mails überwacht. Und ständig müssen Betriebsräte um die ihnen rechtlich zustehenden Räume, Arbeitsmittel und Unterlagen kämpfen oder sich mit Abmahnungen und Kündigungen herumärgern.

Die Schikane hat System. Enercon hat dafür eigens die renommierte Anwaltskanzlei Hogan Lovells engagiert.

**Zeit für Dialog.** Dabei wollen die Beschäftigten nichts weiter als eine faire »Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung, Betriebsräten und IG Metall«. Das schrieben 61 Betriebsratsmitglieder in einem offenen Brief an die Geschäftsleitung.

»Enercon steht für saubere Energie und moderne Technik – und erhält zudem öffentliche Fördergelder. Es ist daher höchste Zeit, dass Enercon auch soziale Verantwortung übernimmt«, fordert Irene Schulz, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall. »Die Betriebsräte und die IG Metall sind bereit, konstruktiv anzupacken und in einen Dialog einzutreten.« ■

Dirk.Erb@igmetall.de

## Das Debattenpapier der IG Metall: **Du bist gefragt**

Es ist das Ereignis in der IG Metall: der Gewerkschaftstag. Das Parlament der Arbeit, so wird der Gewerkschaftstag auch genannt, ist das wichtigste Gremium der IG Metall.

**Der Gewerkschaftstag.** Alle vier Jahre treffen sich fast 500 Delegierte, die gewählten Vertreter der Mitglieder. Im Herbst ist es wieder so weit. Vom 18. bis 24. Oktober findet in Frankfurt am Main der 23. Ordentliche Gewerkschaftstag statt. Dort legen die Delegierten die politischen und betrieblichen Schwer-

punkte der IG Metall für die nächsten vier Jahre fest.

**Das Debattenpapier.** Damit alle Mitglieder sich ausführlich mit den entscheidenden Themen auseinandersetzen und untereinander austauschen können, hat der IG Metall-Vorstand ein Debattenpapier verfasst.

Ein dazugehöriger Fragebogen soll allen Mitgliedern die Chance geben, sich im Vorfeld des Gewerkschaftstags zu äußern. Eure Rückmeldung bestimmt also die Politik der IG Metall in den nächsten Jahren. ■

### TIPP

#### Du willst mitmachen?

- Das Debattenpapier samt Fragebogen lag der Februarausgabe der metallzeitung bei.

#### Du hast das Debattenpapier verlegt?

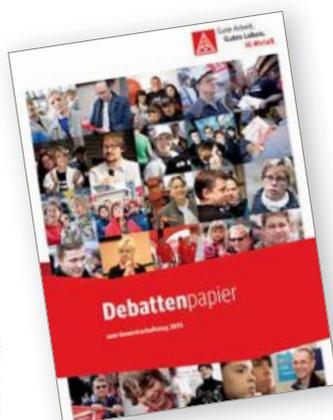
- Du bekommst ein neues Exemplar in Deiner Verwaltungsstelle oder Du kannst es online auf [igmetall.de](http://igmetall.de) herunterladen. Dort kannst Du auch den Fragebogen ausfüllen.
- Mit diesen QR-Codes findet Dein Smartphone das Debattenpapier sowie den Fragebogen im Netz.



Debattenpapier



Fragebogen



**Das Debattenpapier stellt zentrale gesellschafts-, organisations-, betriebs- und tarifpolitische Debatten und Herausforderungen vor und leitet daraus wichtige Fragestellungen ab. Es soll zur Diskussion anregen und dabei helfen, die Beratungen in den Delegiertenversammlungen zur Antragsstellung zu strukturieren.**

## KURZ & BÜNDIG



Foto: Wavebreakmedia/Micropanthermedia.net

### Die IG Metall begrüßt den Wahlausgang in Griechenland.

#### Wahl in Griechenland

In ihrem Positionspapier »Griechenland nach der Wahl – Keine Gefahr, sondern eine Chance für Europa« hat die IG Metall den Regierungswechsel in Griechenland begrüßt. Der Wahlausgang bietet die Chance, die Wirtschaftspolitik der EU grundsätzlich zu überdenken. Anstatt Milliarden von Hilfsgeldern zur Stabilisierung des Finanzsektors zu verwenden und mit einer brutalen Kürzungspolitik eine Rezession sowie Armut und Arbeitslosigkeit hervorzurufen, müsse es nun Strukturformen geben, die Steuerhinterziehung, Steuerflucht und Klientelpolitik bekämpfen. Das Papier gibt es unter: [igmetall.de/griechenlandwahl](http://igmetall.de/griechenlandwahl)

#### Erneut weniger Azubis

Trotz Fachkräftemangel bildet die Wirtschaft immer weniger aus. Im Jahr 2014 hat die Anzahl der neuen Ausbildungsverträge mit 522.000 einen historischen Tiefstand erreicht. 288.000 Ausbildungsbewerber gingen leer aus. Das zeigen Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Die IG Metall kritisiert in ihrer Ausbildungsbilanz, dass die Betriebe auf kurzfristige Kostenersparnis setzen, statt in die Bildung von Fachkräften zu investieren.

[wap.igmetall.de](http://wap.igmetall.de)

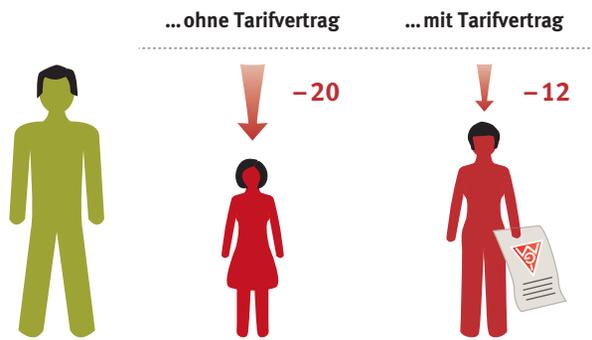
→ Ausbildung

# Frauen gehöre

## DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

### Mit Tarif mehr Gerechtigkeit für Frauen

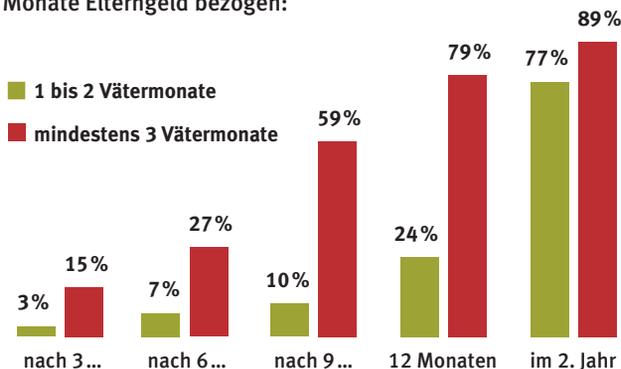
So viel niedriger waren 2010 die Entgelte von Frauen im Vergleich zu denen der Männer bei gleichen Arbeitsbedingungen\* (in Prozent):



\* Alter, Qualifikation, Betriebszugehörigkeit, Arbeitszeit, Branche etc.  
Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2014

### Vätermonate helfen Müttern, wieder einzusteigen

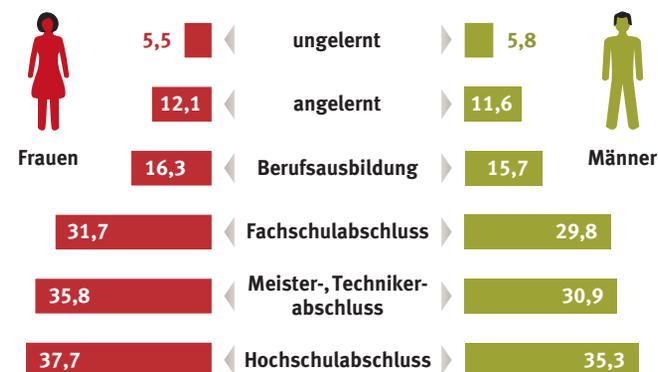
Nach so vielen Monaten wurden so viel Prozent der Mütter 2013 wieder berufstätig, wenn die Väter einen bis 2 oder mindestens 3 Monate Elterngeld bezogen:



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2014

### Frauen bilden sich öfter weiter als Männer

Von allen Beschäftigten in den einzelnen Qualifikationsgruppen haben sich 2010 so viel Prozent weitergebildet:



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2013

## INTERVIEW

»Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten«, sagen die Frauen in der IG Metall. Vorstandsmitglied Christiane Benner will, dass das endlich in den Betrieben erkannt wird und sie gleiche berufliche Chancen erhalten wie Männer.

*Christiane, Du bist vor 26 Jahren in die Gewerkschaft eingetreten. War es damals schlimm für eine Frau in der männerdominierten IG Metall?*

**Christiane Benner:** Nein, kann ich nicht sagen. Ich fand, dass die IG Metall damals schon sehr aufgeschlossen gegenüber Frauen und ihren Themen war. Aber im 27 Mitglieder zählenden Betriebsrat war ich eine von vier Frauen. Angestellte, jung, weiblich – da fühlte ich mich etwas einsam.

geringer als in Betrieben ohne Tarifbindung. Unsere Entgelttarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie schließen Diskriminierung aus. Frauen werden beim Grundentgelt auch nicht schlechter behandelt. Wir haben aber festgestellt, dass zu wenige Frauen hochdotierte Arbeitsplätze besetzen und sie weniger Boni und geringere Leistungszulagen erhalten.

*Und woran liegt das?*

**Benner:** Das hat vor allem damit zu tun, dass sie nicht die gleichen Aufstiegschancen haben wie Männer. Wenn sie Familienpausen einlegen, geraten sie ins Hintertreffen. Darum sind Gesetze wie ElterngeldPlus eine gute Sache. Aber auch tarifliche Bildungsteilzeit, wie sie sich die IG Metall in dieser Metall-Tarifrunde auf die Fahnen geschrieben hat.

*Heute sind 23 Prozent der Betriebsräte Frauen.*

**Benner:** Ja, weil das Minderheitsgeschlecht in Betriebsräten jetzt mindestens so stark vertreten sein muss wie in der Belegschaft. Quoten bringen eben was.

*Dann freust Du Dich, wenn der Bundestag diesen Monat das Gesetz über Frauenquoten in Führungspositionen beschließt?*

**Benner:** Klar. Ministerin Manuela Schwesig hat gute Gesetze auf den Weg gebracht. Auch das Elterngeld plus, das ermöglicht, dass beide Elternteile die Arbeitszeit in gleichem Umfang verringern und sich Arbeit und private Aufgaben partnerschaftlich teilen können. Wenn noch das Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit und Regelungen zu mehr Transparenz beim Entgelt kommen, sind das Meilensteine auf dem Weg zur Gleichheit.

*Was will die IG Metall sonst in den Betrieben tun?*

**Benner:** Wir haben in Pilotbetrieben untersucht, wo Frauen benachteiligt werden. Allein dass die Entgeltausschüsse sich mit dem Thema befassen, ist schon ein Erfolg. Eine Analyse ist die Voraussetzung, um den Blick zu schärfen und die Probleme gezielt angehen zu können. Die Erfahrungen in den Pilotbetrieben wollen wir möglichst überall nutzen.

*Beim Thema gleiches Entgelt für gleiche Arbeit hat sich in den vergangenen Jahren immer noch nicht viel bewegt, oder?*

**Benner:** Es ist so: Wo Tarifverträge gelten, sind die Abstände viel

*Zurzeit redet alle Welt von der Digitalisierung, Stichwort Industrie 4.0. Ist das für Frauen auch ein Thema?*

**Benner:** Studien zeigen: Die nächste Automatisierungswelle wird die kaufmännischen Berufe tref-

Infografiken: Julia Buschmann

# n zu den Besten



Fotos: Frank Rumpfenhorst

**Christiane Benner ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, zuständig für Zielgruppen, Gleichstellung und Kampagnen.**

fen, von der Finanzbuchhaltung bis zur Dokumentenverwaltung. Und da arbeiten oft Frauen. Für ihre berufliche Zukunft wird Qualifizierung ganz entscheidend werden.

**Nützt den Frauen der Fachkräftemangel, den die Arbeitgeber beklagen?**

**Benner:** Bisher kaum. Unsere Beschäftigtenbefragung hat gezeigt, dass 25 Prozent von ihnen unter ihrer Qualifikation arbeiten. Da liegen große Potenziale brach. Statt zu jammern, sollten die Arbeitgeber sich anstrengen und Fantasie entwickeln, wie sie Frauen besser fördern können. Nicht jede Frau und jeder Mann will Karriere machen. Aber die, die es wollen, müssen es auch können. Und wenn Männer und Frauen eine Zeit lang beruflich kürzertreten wollen, um sich um ihre Familie zu kümmern oder Angehörige zu pflegen, darf sich das nicht nachteilig auf ihre beruflichen Entwicklungschancen auswirken.

**Am 8. März ist Internationaler Frauentag. Für die IG Metall ist der März Frauenwerbemonat. Was passiert da?**

**Benner:** Jede Menge Veranstaltungen in Betrieben und Verwaltungsstellen zu unseren Themen gleiches Entgelt, Vereinbarkeit und berufliche Entwicklungs-

möglichkeiten. Wir engagieren uns das ganze Jahr für diese Themen, aber in diesem Monat wollen wir sie in den Betrieben besonders in den Fokus stellen – unter unserem selbstbewussten Motto »Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten«.

**Wie sieht es denn mit den Besten in der IG Metall aus?**

**Benner:** Unsere Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben gewinnen jedes Jahr mehr weibliche Mitglieder hinzu. Auch viele junge Frauen. Zurzeit sind mehr als 400 000 unserer rund 2,3 Millionen Mitglieder Frauen.

**Macht 17,8 Prozent. Unter den Beschäftigten sind aber 20,7 Prozent Frauen.**

**Benner:** Ja, da ist noch Luft nach oben. Nach den Zuwächsen in den vergangenen Jahren bin ich sehr optimistisch, dass wir das schaffen.

**Kannst Du in zwei Sätzen sagen, was die IG Metall für Frauen attraktiv macht?**

**Benner:** Erstens: Was sollte im Betrieb attraktiver sein als die IG Metall? Wir sind diejenigen, die die Arbeitswelt humaner und gerechter machen. Zweitens: Wir haben im Blick, was die Themen der Frauen sind. Und was sie bewegt, bewegt die IG Metall. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de



## LESETIPPS

### Informationen der IG Metall für Frauen

- Ratgeberbroschüren zu Chancengleichheit und Entgeltgerechtigkeit, beruflichen Entwicklungsperspektiven und zur Vereinbarkeit von Arbeit und Leben,
- Informationen zu den politischen und betrieblichen Forderungen und Zielen der IG Metall und
- Frauenplakate zum Aushängen in den Betrieben:

▶ [wer-die-besten-will.de](http://wer-die-besten-will.de)

Der direkte Draht zu den Frauen bei der IG Metall:

▶ [frauen@igmetall.de](mailto:frauen@igmetall.de)

## KURZ & BÜNDIG

### Gedenken an NS-Opfer

70 Jahre nach der Befreiung von der Nazidiktatur nahmen Metallerinnen und Metaller schon in vielen Orten an Mahn- und Gedenkveranstaltungen teil, engagierten sich gegen Rechtsextremismus und Rassismus und warben für eine weltoffene, tolerante und menschliche Gesellschaft. Die IG Metall Niedersachsen und Sachsen-Anhalt plant am 8. Mai eine Veranstaltung in Bergen-Belsen. Sie hat zwei Überlebende des ehemaligen Konzentrationslagers eingeladen – und Jugendliche, die das Gedenken an die Opfer des Faschismus zu ihrem Thema gemacht haben.

Mehr über die Veranstaltung:

▶ [igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de](http://igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de)

→ Home → Termine



Foto: Peter Steffen/dpa/Picture-Alliance

**Metaller wollen die Erinnerung an jüdische Opfer wachhalten.**

### Textil Ost am Start

Am 24. Februar haben die Tarifverhandlungen für 16 000 Beschäftigte der ostdeutschen Textilindustrie begonnen. Die IG Metall fordert fünf Prozent mehr Geld für zwölf Monate und weitere Schritte zur Anpassung ans Westniveau. Für die 100 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie gibt es schon seit November 2014 einen Tarifabschluss.

▶ [textil-tarifrunde.de](http://textil-tarifrunde.de)

Frauen sind inzwischen häufiger berufstätig als noch vor 20 Jahren. Das klassische Ernährermodell, in dem der Mann Vollzeit arbeitet und die Frau nicht berufstätig ist, wurde vom modernisierten Ernährermodell – Mann Vollzeit und Frau Teilzeit – abgelöst. Doch auch in der modernen Rollenverteilung leben alte Muster weiter. Sobald Kinder ins Spiel kommen, endet für Frauen die Karriereleiter, nicht selten fallen sie sogar herunter. Das Recht auf Teilzeit gibt ihnen zwar mehr Luft, alles unter einen Hut zu bringen. Oft bleiben aber berufliche Entwicklung und finanzielle Unabhängigkeit dabei auf der Strecke.

Von Fabienne Melzer



**D**er Anruf kam vier Wochen vor Ende der Elternzeit. Ein Vorgesetzter teilte Barbara Seidel\* mit: »Ich habe keine Verwendung mehr für Sie. In Teilzeit können Sie bei uns nicht arbeiten.« Ein Jahr nach der Geburt ihrer Tochter wollte Seidel in Teilzeit zurück in ihren alten Job. Sicher, ihre Arbeit war anspruchsvoll. Vor der Geburt hatte sie eigene Projekte geleitet. Aber sie hatte einen Plan ausgeklügelt, der sie zeitlich flexibel machte. Ihr Vorgesetzter kannte dagegen nur eine Art der Flexibilität: Vollzeit oder gar nicht. Barbara Seidel schnappte kurz nach Luft und entgegnete: »Ich kenne meine Rechte.« So einfach ließ sie sich nicht abservieren.

Sie suchte sich selbst eine halbe Stelle in einer anderen Abteilung. Zuerst war sie froh, überhaupt einen Job zu haben. Aber die Stelle war eine Sackgasse. Sie übernahm zwar genauso viele Projekte wie ihre Vollzeit-Kollegen, aber sie bekam nie die interessante Arbeit. »Ich war die fleißige Biene, deren Wissen alle gerne nutzten. Aber wenn die Ergebnisse präsentiert wurden, war ich nicht dabei.« Barbara Seidel war bei Fortbildungen nicht dabei, und sie war auch bei Gehaltserhöhungen nicht dabei. »Ich bin seit 17 Jahren im Unternehmen,

*\*Name geändert.*

## Vereinbarkeit

# Mehr **Zeit** und **Chancen** für **Alle**

meine Leistungen wurden immer überdurchschnittlich bewertet, aber ich habe in der ganzen Zeit nur zwei Gratifikationen bekommen.« Vereinbarkeit heißt für Barbara Seidel: »Frau, krieg's irgendwie hin.«

**Ziemlich ernüchtert.** Um das Recht auf Teilzeit haben Gewerkschaften jahrelang gekämpft. Seit 2001 steht es im Gesetz und die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ist gestiegen. Während der Anteil der Paare mit einem männlichen Alleinverdiener in Westdeutschland seit Mitte der 1980er-Jahre von fast 50 Prozent auf ein gutes Fünftel zurückging, verdoppelte sich die Zahl der Paare mit modernisiertem Ernährermodell: Mann Vollzeit, Frau Teilzeit. Doch nach dem ersten Jubel, »Hurra, wir haben ein Recht auf Teilzeit«, fühlen sich Gewerkschafterinnen, Wissenschaftlerinnen und vor allem berufstätige Frauen ziemlich ernüchtert. Teilzeit baut für die wenigsten die erhoffte Brücke zwischen Familienarbeit und einer beruflichen Tätigkeit, die ihnen eine eigenständige Existenz sichert. Oft fehlen Konzepte, Beschäftigte in Teilzeit entsprechend ihrer Qualifikation einzusetzen. Reagiert wird meist aus dem Bauch heraus: »Huch, da kommt jemand aus der Elternzeit. Oh, sie will Teilzeit arbeiten. Was machen wir jetzt mit ihm?« Vielen ergeht es dann wie Barbara Seidel: Sie landen in einer Sackgasse, ohne Chance, beruflich und finanziell voranzukommen. Oder ihr Wunsch nach Teilzeit wird von vornherein abgebugelt.

Was die Wirtschaft von diesem Wunsch hält, verriet Michael Hüther, Direktor des

Instituts der deutschen Wirtschaft, wohl eher versehentlich, als er vor zwei Jahren eine gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote mit der Begründung ablehnte, eine solche Zwangsmaßnahme verkenne die wahren Gründe, warum Frauen seltener aufstiegen als Männer.

Die wahren Gründe hatte nämlich eine Studie des Instituts zutage gefördert. Sie lauten: Frauen nehmen aus familiären Gründen häufiger eine Auszeit und arbeiten mehr Teilzeit als Männer. Übersetzt heißt das: Frauen machen keine Karriere, weil sie es sich erlauben, Kinder zu kriegen, und sich für ihre Kinder auch noch Zeit nehmen. Statt Quote, so Hüther, müsse der Staat die Kinderbetreuung ausbauen.

Doch eine Kinderbetreuung, die es Eltern ermöglicht, für ihren Chef jederzeit verfügbar zu sein, gibt es nicht. Und vor allem: Viele Menschen wollen so nicht arbeiten. Ginge es nach ihnen, wäre die bezahlte Arbeitszeit gerechter zwischen den Geschlechtern verteilt. Viele teilzeitbeschäftigte Frauen würden gerne länger, Männer gerne kürzer arbeiten.

**Anwesenheitskultur.** Mit ihren Wünschen von einem ausbalancierten Leben zwischen Familie, Freunden und Arbeitsplatz stoßen sie schnell an Grenzen in einer Arbeitswelt, in der immer noch die Anwesenheit bestimmt, wer aufsteigt. Wo die Einhaltung der regulären Wochenstunden schon als Teilzeit gilt und Karriere erst nach 17 Uhr gemacht wird. Die Folge: Viele Frauen schieben den Wunsch nach Kindern auf. Sie konzentrieren sich jahrelang auf ihre berufliche Entwicklung und hoffen dann, dass es nach der Elternzeit irgendwie weiterläuft. Eine Hoffnung, die immer wieder enttäuscht wird. Teilzeit und Karriere schließen sich in vielen Unternehmen immer noch

aus. Das macht sich auch beim Lohn bemerkbar. Unabhängig von Beruf und Qualifikation verdienen teilzeitbeschäftigte Frauen in Westdeutschland durchschnittlich 2,50 Euro weniger pro Stunde. Und das, obwohl Teilzeitbeschäftigte oft mehr leisten.

**Zu wenig geschätzt.** Was das mit vielen Frauen macht, sieht Doris Vielsack, Betriebsrätin beim Softwarehersteller SAP in Walldorf: »Entweder sie übernehmen sich total oder sie stecken in beruflichen Nischen ohne Perspektive fest.« Vor allem junge Frauen gingen ständig an ihre Grenzen. Sie arbeiten 70 Prozent, obwohl sie nur 40 Prozent der Zeit und des Gelds ihrer Kollegen haben. Viele Teilzeitbeschäftigte vermissen die Wertschätzung ihrer Arbeit. Das spüren sie besonders deutlich, wenn sie bei der Prämienvergabe mal wieder leer ausgegangen sind. »Leistung wird eben immer noch mit Anwesenheit am Arbeitsplatz gleichgesetzt«, sagt Doris Vielsack.

Sie kennt das, nicht nur als Betriebsrätin. Doris Vielsack ist Informatikerin. Als sie aus der Elternzeit in Teilzeit zurückkehrte, bekam sie eine Stelle unter ihrer Qualifikation. Sie musste sich selbst einarbeiten und erledigte immer die Arbeit, die übrig blieb. Oft war das von den Kollegen gut gemeint. Schließlich stand die Mutter nicht rund um die Uhr zur Verfügung. »In meinem Beruf hätte ich den Anschluss nicht wieder geschafft«, sagt Doris Vielsack.

**Zum Verzweifeln.** Zwar gibt es inzwischen kaum ein Unternehmen, das nicht mit Vereinbarkeit wirbt. Doch vieles bleibt oberflächlich. Die Hochglanzbroschüren kennt Oliver Moll. Für den Betriebsratsvorsitzenden bei ZF Friedrichshafen in Schweinfurt gilt es nun, den Beweis anzutreten. »Wir haben im Tarifbereich viele tolle, individuelle Teilzeitmodelle«, sagt er. Und eine Vereinbarung regelt, Arbeit auch von zu Hause aus erledigen zu können. Trotzdem gibt es für Moll noch viel zu tun. Es fehlen noch schlüssige Konzepte, wie Kolleginnen und Kollegen aus der Elternzeit in den Beruf zurückkehren, und mehr Teilzeitmodelle in der Produktion. »Wir wollen den Kolleginnen die Sicherheit geben, dass sie schwanger werden dürfen, ohne auf dem Abstellgleis zu landen«, sagt Moll.



➔ Auch das Thema »Führen in Teilzeit« liegt seiner Meinung nach noch völlig brach. »Darin liegt eine der größten Herausforderungen.« Wie groß sie ist, sieht Moll, wenn etwa die Führungsposition einer Kollegin, die in Elternzeit geht, unbefristet ausgeschrieben wird. Oder neulich, als ihm der alte Wertekonservatismus mal wieder richtig auf die Füße fiel. »Man kann nicht in Teilzeit führen«, warf ihm ein älterer Vorgesetzter wie eine unumstößliche Wahrheit entgegen. »Ach so«, sagte er. »Dann dürfen Sie aber nie krank werden oder

Urlaub machen.« Es folgte das Schweigen im Walde. Moll zuckt mit den Schultern. Einstellungen lassen sich schwer ändern, aber deshalb wirft er nicht die Flinte ins Korn. Fachkräfte werden in Zukunft seltener. Unternehmen müssen mehr um sie werben. »Wer an der alten Rollenverteilung festhält, empfiehlt sich nicht als attraktiver Arbeitgeber«, sagt Moll.

**Gegensätze aufbrechen.** Doch traditionelle Rollenbilder halten sich hartnäckig. Vor allem in Deutschland lebt der Gegensatz zwischen leistungsfähigen Vollzeit- und weniger leistungsfähigen Teilzeitarbeitern und -arbeiterinnen. Die IG Metall will diesen Gegensatz aufbrechen.

Es geht darum, Arbeitszeiten den Lebensphasen der Beschäftigten anzupassen. Weniger zu arbeiten muss nicht heißen, auf eine halbe Stelle zu gehen. Es geht um vollzeitnahe

»» Wer an der alten Rollenverteilung festhält, empfiehlt sich nicht als attraktiver Arbeitgeber.«



TEILZEIT

VOLLZEIT

**Im Westen arbeiten Männer in Vollzeit fast 45 Stunden pro Woche. Sie wünschen sich knapp 40 Stunden. Frauen in Teilzeit arbeiten knapp 21 und wünschen sich 24 Stunden pro Woche.**

Teilzeit und um das Recht der Beschäftigten, auf eine Vollzeitstelle zurückzukehren, wenn es die Lebensumstände wieder zulassen. Denn dieses Recht fehlt bislang im Gesetz. Laut Koalitionsvertrag will die Regierung das ändern. Die IG Metall setzt sich dafür ein, zumindest Teilzeit vertraglich zu befristen.

Auch Betriebsrätin Doris Vielsack und ihre Kollegen bei SAP arbeiten daran. Vor ein paar Monaten gründeten sie einen Ausschuss zu lebensphasengerechten Arbeitszeiten.

Beschäftigte sollen ihre Arbeitszeit nicht nur reduzieren, sondern auch wieder erhöhen können. Der Betriebsrat entwickelt flexiblere Teilzeitmodelle und verhandelt über Arbeit von zu Hause aus. »Im Moment kann der einzelne Vorgesetzte das genehmigen«, sagt Doris Vielsack. »Er muss es aber nicht genehmigen.« Damit Vereinbarkeit nicht zur beruflichen Sackgasse wird, müssen Fortbildungen in Teilzeit angeboten werden, fordert der Betriebsrat. Auch hoch qualifizierte Arbeitsplätze müssen sich auf bestimmte Zeiten begrenzen lassen, die nicht immer zwischen acht und zwölf liegen müssen. »Das kann ich als Mutter organisieren«, sagt Doris Vielsack. »Nur kann ich als Mutter nicht den ganzen Tag am Telefon sitzen und auf den Anruf vom Chef warten.«

Barbara Seidel würde ihre eigenen Erfahrungen gerne an Kolleginnen und Kollegen weitergeben, die ihre Arbeitszeit verringern wollen – aus welchen Gründen auch immer. Damit der ständige Spagat zwischen Familie und Beruf in Zukunft vielleicht weniger Frauen zerreißt. ■

## Interview

## Den Gegensatz Vollzeit-Teilzeit aufbrechen

Janine Bernhardt ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB). Sie erforscht die Bedingungen und Ursachen dafür, wie Arbeit in Familien aufgeteilt wird. Eine Erkenntnis: Beim Thema Teilzeit scheitern Frauen nicht nur an Männern.



Foto: David Ausserhofer

Janine Bernhardt vom  
WZB in Berlin

*Warum ist Teilzeit für Frauen beruflich oft eine Sackgasse?*

**Janine Bernhardt:** Das hat viel mit unserer Arbeitszeitkultur zu tun und damit, was bei uns Standard ist.

*Wie sieht der Standard aus?*

**Bernhardt:** Den Standard setzt immer noch der Beschäftigte, der Vollzeit arbeitet. Interessanterweise scheitern Frauen in Teilzeit an Männern und Frauen. Als Führungskraft ziehen auch Frauen eine Vollzeitkraft, die immer verfügbar ist, einer Teilzeitkraft vor, die bis zum Mittag reinhaut, nach Hause geht und abends im Homeoffice weiterarbeitet. Darauf deuten zumindest erste Ergebnisse unserer aktuellen Untersuchung hin.

*Warum sind Vorgesetzte oft so unflexibel?*

**Bernhardt:** Führungskräfte sind keine Unmenschen. Manche handeln möglicherweise so, weil ihnen die Ressourcen fehlen, um die Arbeit mit mehreren Teilzeitkräften zu organisieren. Oft ist es eher fürsorglich gemeint. Sie hat ja jetzt ein Kind, sie kann das nicht alles schaffen. In den USA spricht man vom Flexibility Stigma. Danach werde Müttern unterstellt, dass sie mit der Geburt ihre Prioritäten verlagern. Bei Männern in Teilzeit passiere

etwas Ähnliches. Sie gelten als weniger durchsetzungsstark. Ihr Umfeld spreche ihnen berufliche Ziele neben den Kindern ab. In männerdominierten Betrieben hat es der Einzelne da schwer, voranzugehen.

*Auch Männer würden Arbeitszeit gerechter verteilen. Warum ändert sich so wenig?*

**Bernhardt:** Im Berufsleben sehen Männer ja, was mit Frauen in Teilzeit passiert. Sie sehen, wie Karrierewege abgeschnitten werden. Wir müssen von diesem Vollzeit-Teilzeit-Gegensatz wegkommen. Wenn kürzere Arbeitszeiten nicht mehr Teilzeit heißen, werden sie von Männern eher angenommen. Es gibt Betriebe, da heißt Teilzeit etwa Vollzeit light oder Wahl-arbeitszeit. Das kommt viel besser an.

*Wie weit sind wir von einer echten Balance im Leben noch entfernt?*

**Bernhardt:** Noch ziemlich weit. Wir brauchen viel mehr Möglichkeiten, Arbeitszeiten mal rauf- und mal runterzufahren. Arbeitszeit kann nicht auf der individuellen Ebene umverteilt werden. Der Staat darf Familien damit nicht alleinlassen. Das Elterngeld war ein richtiger Impuls. Man könnte den Anteil der Vätermonate schrittweise erhöhen. Je länger die Männer bei ihren Kindern sind, desto mehr würden sich die Rollen verändern.

*Also kürzere Arbeitszeiten für alle?*

**Bernhardt:** Es geht vor allem um eine Umverteilung – innerhalb der Paare und des Erwerbsverlaufs. Denn damit werden auch Chancen neu verteilt.



### WISSEN

#### Forderungen, Tipps und persönliche Geschichten

Mehr zu den Forderungen der IG Metall und dazu, wie sie sich für Chancengleichheit einsetzt, gibt es im Internet. Auf dieser Seite können Frauen ihre eigenen Geschichten und Erfahrungen erzählen.

► [wer-die-besten-will.de](http://wer-die-besten-will.de)

Sie büffeln, sie rackern, aber sie kommen nicht voran. Ob bei Aufstiegschancen oder Geld: Frauen ziehen im Beruf oft den Kürzeren. Tipps, wie aus Frauen Meisterinnen werden oder worauf es bei Gehaltsverhandlungen ankommt, gibt die Broschüre der IG Metall »Frauen auf Erfolgskurs«. Sie kann bestellt werden unter:

► [igmetall.de/shop](http://igmetall.de/shop) → Suche: Erfolgskurs

Illustrationen: Gudrun Wichelhaus-Decher

## Von der Wiege zur Wiege

### STANDPUNKT

Verzicht auf Konsum und Wachstum sind nicht die Lösung für Umweltprobleme und Verschwendung von Rohstoffen, sagen der Wissenschaftler Michael Braungart und der IG Metall-Vorsitzende Detlef Wetzel. Sie setzen sich für bessere Produkte ein – solche, die so konstruiert sind, dass sie wieder zum Stoff für gute neue Produkte werden können.



Michael Braungart (links) und Detlef Wetzel beim Interview in der IG Metall-Zentrale in Frankfurt am Main. Beide setzen sich für das Konzept Cradle to Cradle ein.

*Herr Braungart, Sie haben das Cradle-to-Cradle-Konzept mitentwickelt. Was heißt das denn?*

**Michael Braungart:** Von der Wiege bis zur Wiege. Es meint, dass Güter aus Materialien hergestellt werden, die später wieder in den biologischen oder technischen Kreislauf zurückkehren und für neue Produkte verwendet werden. Die Stahlkarosserie eines Autos enthält zum Beispiel 50 verschiedene Legierungen. Wird das Auto verschrottet, entsteht daraus minderwertiger Baustahl. Kupfer und alle seltenen Metalle wie Chrom, Mangan, Wolfram und Antimon gehen verloren. So werden wertvolle Rohstoffe vernichtet und die Umwelt belastet. Eine Tonne Kupfer verursacht bei der Neuherstellung 600 bis 800 Tonnen giftigen Sondermüll.

*Welche Alternativen gibt es denn?*

**Braungart:** Autos von vornherein so zu konstruieren, dass alle Teile wiederverwendet werden können. Letzten Endes kauft der Pkw-Käufer nicht mehr das Auto, sondern die Nutzung. Anschließend wird das Fahrzeug zum wertvollen Rohstofflager: für neue Autos, Computer, Waschmaschinen oder anderes. Das macht die Produkte billiger. Ich habe einen Prototyp für eine Waschmaschine mitgebaut, die statt 100 nur drei Kunststoffarten ent-

hält, die alle wiederverwertbar sind. Und einen Fernseher, der 30000-mal weniger Stoffe in die Umgebung abgibt als herkömmliche, keine giftigen Flammenschutzmittel enthält, leicht auseinanderzunehmen und Strom sparend ist.

*Detlef, warum ist das für die IG Metall ein Thema?*

**Detlef Wetzel:** Aus vielen Gründen. Die Kosten für Material sind in der Industrie im Schnitt mehr als doppelt so hoch wie die für Personal. Es ergibt also für Firmen einen wirtschaftlichen Sinn, bei Kostensenkungsstrategien hier anzusetzen, statt immer zu versuchen, die Entgelte zu drücken. Außerdem stehen wir vor großen ökologischen Herausforderungen. Rohstoffe werden knapp, und wir können nicht Menschen in Asien und Afrika Verzicht predigen und ihnen vorenthalten, was wir uns selbstverständlich gönnen. Wir brauchen weiter Wachstum, aber eines, das Ressourcen und Umwelt schont. Es geht um Innovation, Qualität, Wachstum, Wohlstand – und um gute Arbeit.

*Wieso um gute Arbeit?*

**Wetzel:** Weil ein Ziel von Cradle to Cradle ist, Schadstoffe zu vermeiden. Das bedeutet, dass auch die Beschäftigten in der Produktion weniger belastet werden.

*Wie giftig sind denn unsere Produkte heute?*

**Braungart:** Ich nenne mal Beispiele: Allein im Autoreifen lauern 550 Chemikalien. Der Reifenabrieb, den wir einatmen, ist viel giftiger als noch vor 30 Jahren. Oder Bremsbeläge: Die enthalten zwar kein Asbest mehr, dafür aber Antimon-sulfid. Das ist noch stärker krebserregend als Asbest. Auch Textilien enthalten Gifte, die sehr gesundheitsschädlich sind – und die Umwelt belasten. Ich mache einen Vorschlag, der natürlich nicht ernst gemeint ist: Wer den biologischen Kreislauf unterstützen will, müsste in rauen Mengen Austern schlürfen. Warum? In jeder Auster sind etwa 1500 Plastikpartikel, die sie aus dem Meer gefiltert hat. Zwei Drittel davon sind Abrieb von Textilien, die beim Waschen im Wasser bleiben.

*Kostet Cradle to Cradle nicht Arbeitsplätze?*

**Wetzel:** Im Gegenteil. Eine Produktion nach diesem Konzept schafft nicht nur Arbeit in der Recyclingbranche. Sie ist eine große Chance für die Industrie: Sie kann ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken, zum Innovationsmotor und zur Wachstums- und Jobmaschine werden.

**Braungart:** Ein Produkt, das nur Abfall wird, ist ein schlechtes Produkt. Wir können in Europa auf

### Im Interview



**Detlef Wetzel,** Erster Vorsitzender der IG Metall, will Wachstum, das Umwelt und Ressourcen schont und

Menschen nicht krank macht. Dabei setzt er auf die Kompetenz der Beschäftigten.

**Michael Braungart,**

Chemiker und Professor für Verfahrenstechnik, ist Geschäftsführer der EPEA Internationale



Umweltforschung GmbH in Hamburg. Er will, dass jedes Produkt wieder Rohstoff für ein neues wird.



Fotos: Frank Rumpenhorst

Dauer nur mit Qualitätsprodukten Geld verdienen. Metalle sind ideale Cradle-Materialien. Sie lassen sich immer wieder einsetzen, wenn sie sortenrein sind. Darum bin ich dankbar, dass es in der IG Metall offene Ohren dafür gibt.

#### *Ist das nicht Zukunftsmusik?*

**Braungart:** Nein, gar nicht. Es gibt schon über 2000 Cradle-to-Cradle-Produkte. Einer der weltgrößten Möbelhersteller – in den USA – fertigt sämtliche Möbel nach diesem Prinzip und ist sehr erfolgreich. In Dänemark gibt es bald das erste Windrad, bei dem der Betreiber das Kupfer nur leiht. Er zahlt dem Eigentümer für die Nutzung, insgesamt ist das Windrad aber dadurch mindestens 80 000 Euro billiger.

**Wetzel:** Mein Eindruck ist, dass Firmen im Ausland beim Thema Cradle to Cradle weiter sind als wir.

**Braungart:** Ja, vor allem Niederländer, Skandinavier, Franzosen und Österreicher nutzen die Chancen. Deutsche Autohersteller haben aber auch bereits Cradle-to-Cradle-Arbeitsgruppen. Ebenso Zulieferer und mittelständische Unternehmen, die Oberflächen behandeln.

*Unternimmt die IG Metall etwas, um solche Entwicklungen zu fördern?*

**Wetzel:** Wir befassen uns seit Jahren damit. Wir wollen die Anwendungsmöglichkeiten verbreitern und unterstützen darum Menschen, die Innovationen voranbringen. Externe Experten vom EPEA-Institut, das Michael Braungart leitet, helfen uns dabei. Wir bieten Seminare an, bilden Mitglieder aus, damit sie Botschafter für diese Idee in den Betrieben werden.

**Braungart:** Ein weiterer Vorteil der IG Metall ist, dass es in den Branchen, die sie organisiert, viele Ingenieure und Konstrukteure gibt. Sie wollen sich mit ihrer Arbeit identifizieren und stolz auf ihre Produkte sein. Sie wollen Qualität produzieren und keinen Müll, der die Umwelt belastet. Für sie ist das Konzept interessant.

**Wetzel:** Es gibt viele Beschäftigte, die sich damit befassen. Dazu gehören Ingenieure und technische Experten, aber auch Betriebsräte und Vertrauensleute. Sie können die Ideen in die Produktion, in Wirtschaftsausschüsse und Aufsichtsräte tragen.

**Braungart:** Das zeigt, wie wichtig Mitbestimmung ist. Es hilft ungemein, wenn eine gesellschaftliche Kraft wie die IG Metall mit ihren 2,3 Millionen Mitgliedern innovative Ideen unterstützt. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

## DAS STICHWORT

### Gen|der Time Gap, das;

Wie beim Geld haben auch bei der Arbeitszeit Männer die Nase vorn. Zwar arbeiten sowohl Männer als auch Frauen heute im Durchschnitt weniger Stunden als noch Anfang der 1990er-Jahre. Aber die durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen sank deutlich stärker als die der Männer. 1992 arbeiteten Männer im Schnitt 41 Stunden und Frauen 34 Stunden pro Woche. 2012 lag das Verhältnis bei 39,8 zu 30,5. Der Abstand zwischen den Geschlechtern stieg um gut 2,5 Stunden. Damit liegt die Lücke, das Gender Time Gap, heute bei 9,3 Stunden.

Ein Grund dafür ist die immer noch klassische Aufgabenverteilung, bei der Frauen den Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung übernehmen. Das klassische Ernährermodell – der Mann verdient das Geld, die Frau versorgt die Familie – ist zwar auf dem Rückzug und hat dem modernisierten Ernährermodell – Mann Vollzeit, Frau Teilzeit – Platz gemacht. Doch obwohl heute mehr Frauen im Berufsleben stehen, fallen sie bei den Arbeitszeiten immer weiter

hinter die Männer zurück. Das Gender Time Gap wächst.

Selbst bei Paaren ohne Kinder arbeiten die Frauen weniger Stunden außerhalb der eigenen vier Wände. Dafür sorgen neben alten Rollenklischees auch falsche Anreize wie Steuerklassenkombinationen, die das kleinere Einkommen stärker besteuern oder Minijobs, die gar nicht besteuert werden. Unter diesen Voraussetzungen lohnen sich längere Arbeitszeiten auf den ersten Blick nicht, weil vom Mehr beim Brutto netto wenig bleibt.

**Zeit besser verteilen.** Nun müssen längere Arbeitszeiten kein Ziel an sich sein. Nur ist Arbeitszeit in Deutschland ungleich verteilt. Während sich Menschen (in der Mehrheit Männer) mit langen oder überlangen Arbeitszeiten wünschen, kürzer zu arbeiten, wünschen sich viele Teilzeitbeschäftigte, ein paar Stunden mehr zu arbeiten. Denn Gender Time Gap und Gender Pay Gap klingen nicht nur verwandt. Sie hängen auch zusammen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

## ARBEIT UND GESUNDHEIT

### Unterwegs – aber sicher

Überall in Deutschland kommt es Tag für Tag zu zahlreichen Unfällen im Straßenverkehr, manche enden tödlich. Auch der innerbetriebliche Transport und Verkehr stellt in Unternehmen eine nicht zu unterschätzende Gefahr dar, auch hier passieren häufig schlimme Unfälle.

Der Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) hat deshalb gemeinsam mit dem Deutschen

Verkehrssicherheitsrat (DVR) den Wettbewerb »Unterwegs – aber sicher!« ins Leben gerufen. Gesucht werden Projekte, die nachhaltig zu weniger Unfällen auf Schul- und Dienstwegen beziehungsweise im innerbetrieblichen Transport geführt haben. Der Wettbewerb richtet sich vor allem an Verantwortliche in der betrieblichen Verkehrssicherheit. Anmeldeschluss ist 15. Juli 2015. ■

 [vdsi.de](http://vdsi.de)



Viel erreicht: Betriebsratsvorsitzender Wolfgang Schmid mit Vesna Dominovic und Andrea Schoch (rechts), zwei Absolventinnen des Qualifizierungsprojekts

## Fit für höhere Aufgaben

### DA GEHT WAS

Bei der E.G.O. Elektro-Gerätebau GmbH im badischen Oberderdingen haben Betriebsrat und Geschäftsführung Qualifizierungsprojekte für An- und Ungelernte initiiert. Vor allem Frauen profitieren von den Angeboten.

Wolfgang Schmid hat sich alles exakt notiert – das Ergebnis der Qualifizierungsprojekte, die sie hier im Unternehmen gestartet haben und mit denen vor allem Frauen zu Fertigungs- und Qualitätsfachkräften weitergebildet werden. »Wir haben die Beschäftigten überzeugt«, sagt der Betriebsratsvorsitzende am E.G.O.-Standort in Deutschland. »Darauf sind wir stolz.«

In der Tat, die Zahlen können sich sehen lassen: 99 Kolleginnen und 13 Kollegen haben bislang das Qualifizierungsprogramm absolviert, dass der Betriebsrat gemeinsam mit der Geschäftsführung ins Leben gerufen hat; insgesamt arbeiten am Standort im badischen Oberderdingen rund 1800 Men-

sch. Die E.G.O.-Gruppe bietet alle Heiz- und Steuerelemente an, die zum Kochen, Backen, Waschen, Trocknen und Geschirrspülen benötigt werden. Dazu liefert das Unternehmen auch Komponenten, Systeme und Technologien für die Medizin- und Gebäudetechnik oder die Automotive-Industrie. »Es ist uns gelungen, Tätigkeiten aufzu-

werten und An- und Ungelernte weiter zu qualifizieren«, sagt Wolfgang Schmid. Die meisten Absolventen arbeiten als Qualitäts- oder Fertigungsfachkräfte. Sie haben, das ist das Besondere, die Lernelemente zusammen mit Fachleuten aus den Abteilungen entwickelt.

»Uns war es wichtig, das Ganze kooperativ und beteiligungs-

orientiert aufzubauen«, sagt Wolfgang Schmid. »Es war uns klar, dass die Sache nur gelingt, wenn sich sowohl die Geschäftsführung als auch die Beschäftigten einbringen.«

Das haben sie getan – und es hat dazu geführt, dass Lerninhalte und Aufgaben entwickelt wurden, die aus konkreten betrieblichen Tätigkeiten und den Anforderungen vor Ort stammen. Die Teilnehmer konnten während der etwa sechsmonatigen Qualifizierung am Arbeitsplatz lernen; die ganze Zeit standen den angehenden Fachkräften betriebliche Lern- und Fachberater zur Seite, um sie beim Lernen im Arbeitsprozess zu unterstützen. Am Ende präsentierte jede und jeder das Ergebnis vor dem Vorgesetzten. »Wir wollten Kolleginnen und Kollegen fit machen für höhere Aufgaben«, sagt Wolfgang Schmid, »das ist gelungen.«

Und es geht weiter. Mittlerweile sind die Lerninhalte in den betrieblichen Weiterbildungskatalog aufgenommen. Und beim jährlichen Qualifizierungsgespräch wird zusammen mit dem Beschäftigten geschaut, ob die Qualifizierung eine Möglichkeit ist. Für Wolfgang Schmid eine Selbstverständlichkeit: »Wenn ein Projekt zu Ende ist, darf die Idee dahinter nicht sterben.« ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



### WISSEN

#### Beteiligungsorientierte Weiterbildung

Projekträger der Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote bei E.G.O. war die AgenturQ in Stuttgart, eine Einrichtung der IG Metall Baden-Württemberg und des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall. Seit 2004 konnten drei Projekte in diesem Betrieb und in anderen Unternehmen durchgeführt werden.

# Elternzeit nicht zu früh anmelden

## TIPP FÜR DEN JOB

Elternzeit bietet Müttern und Vätern die Chance, ihr Kind in den ersten Lebensjahren zu betreuen. Wer in Elternzeit gehen will, sollte mit der Ankündigung beim Chef aber nicht zu früh aufschlagen.

Viele junge Mütter und Väter nutzen die Elternzeit, um vom Job zu pausieren und sich in den ersten 14 Monaten nach der Geburt um ihren Nachwuchs zu kümmern.

Eltern, deren Kinder bis zum 30. Juni 2015 geboren werden, können die Elternzeit auf zwei Abschnitte aufteilen. Der Chef muss der Elternzeit bis zum dritten Lebensjahr des Kindes zwar nicht zustimmen. Man muss ihn aber fristgerecht schriftlich informieren. Die verbleibende Zeit von zwölf Monaten lässt sich mit Zustimmung des Arbeitgebers bis zum achten Geburtstag des Kindes übertragen.

**Nicht zu früh.** Prinzipiell sollte die Elternzeit erst zum spätmöglichen Zeitpunkt angemeldet werden. Und zwar sieben Wochen vor dem Termin. Der Grund: Eine ver-



bindlich festgelegte Elternzeit lässt sich nur in bestimmten Härtefällen verändern oder wenn der Arbeitgeber zustimmt. Hinzu kommt: Mütter und Väter sind wegen und in der Elternzeit nicht kündbar. Dieser besondere Kündigungsschutz gilt aber erst mit Antrag, frühestens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit. Väter, die fristgerecht und ohne Angst vor einer Kündigung eine Elternzeit anmelden wollen, haben dafür also nur eine Woche Zeit.

**Neue Regeln ab Juli.** Für Geburten ab 1. Juli 2015 können Mütter und Väter Elternzeit in drei Blöcke aufteilen. Nicht genommene Elternzeit lässt sich dann bis zu 24 Monate auf das 3. bis 8. Lebensjahr

des Kindes ohne Zustimmung des Arbeitgebers übertragen. Die Sieben-Wochen-Frist bleibt zur Inanspruchnahme der Elternzeit vor dem 3. Geburtstag des Kindes bestehen. Die restliche Elternzeit nach dem 3. Geburtstag muss nach der Neuregelung dann 13 Wochen vorher angemeldet werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers ist auch hierfür nicht mehr notwendig. Anträge ablehnen darf der Chef nur bei dringenden betrieblichen Gründen, und zwar innerhalb von acht Wochen nach Zugang des Schreibens. Ebenfalls neu: Sobald die Anmeldung der Elternzeit beim Arbeitgeber eingegangen ist, besteht bis zu deren Ende Kündigungsschutz. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

## TIPP

### Broschüren zur flexibleren Elternzeit

Die Broschüre »ElterngeldPlus mit Partnerschaftsbonus und einer flexibleren Elternzeit« des Bundesministeriums für Familie informiert über die neuen Möglichkeiten, wie sich Eltern gemeinsam um ihre Kinder kümmern können.

PDF zum Herunterladen unter:

► [bmfsfj.de](http://bmfsfj.de) → Suche: ElterngeldPlus

Oder per Smartphone mit diesem QR-Code:



## Wo teuer draufsteht, ist oft wenig Geld für Arbeiterinnen drin

### BLICK AUF DIE WELT

Außen nobel, innen billig: Eine Studie beschreibt, wie Markenhersteller in Europa die Löhne drücken.

Arbeit, von der eine Familie nicht in Würde leben kann, trotz überlanger Arbeitstage – das gibt es nicht nur in Asien. Wie eine Studie der Kampagne für saubere Kleidung zeigt, kehrt die Schuh- und Bekleidungsindustrie zwar nach Italien zurück. Im Gepäck habe sie jedoch den globalen Wettbewerb um immer schlechtere Arbeitsbedingungen.

Laut Studie kauften Hersteller wie Armani, Prada und Dior stillgelegte Fabriken in Italien, die den Wettbewerb mit Niedriglohnländern einst verloren hatten und geschlossen wurden. Dort produzierten die Nobelmarken nun unter schlechten Bedingungen. Die Autoren der Studie sprachen mit Fabrikarbeitern, die auf 1200 Euro im Monat kamen,

und mit ungelerten Beschäftigten, die 730 Euro im Monat verdienten. Konkurrenz mit Osteuropa und Asien, so eine Erkenntnis der Autoren, drückt die Löhne in Italien. Alle Ergebnisse der Studie unter:

► [ci-romero.de](http://ci-romero.de)

→ Kampagne für saubere Kleidung

→ Studie

# Warnstreik – Metallerinnen und Metaller auf der Straße

Mehr als eine halbe Million Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Betrieben der Metall- und Elektroindustrie waren allein in den ersten drei Warnstreikwochen vor den Werkstoren. Trotz teilweise eisiger Kälte, tags und nachts, in allen Teilen des Landes – bundesweit rund 600 000 Beschäftigte.

Dass so viele Menschen begeistert mitmachten, lag an dem Forderungspaket aus 5,5 Prozent Lohnerhöhung, Bildungsteilzeit und besserer Altersteilzeit. Das kam bei den Beschäftigten gut an.

Das »Angebot« der Arbeitgeber war jedoch äußerst dürftig: nur 2,2 Prozent Entgelt. Altersteilzeit nur für besonders Belastete und lediglich noch für 2 Prozent der Beschäftigten. Keine Förderung von Bildungsteilzeit. Bei vielen Beschäftigten sorgte die Verweigerungshaltung für Empörung. Was die Arbeitgeber boten, stand in keinem Verhältnis zu den im Durchschnitt sehr guten Erträgen, die die Betriebe – durch den Einsatz der

Belegschaften – erzielt haben. Die Beschäftigten wollten faire Tarifiergebnisse, und zwar zu allen drei Themen – und waren bereit, dafür auch zu kämpfen.

Angesichts des Verhaltens der Arbeitgeber wurde den Metallerinnen und Metallern deutlich, wie wichtig es ist, öffentlich laut und sichtbar zu demonstrieren, dass sie hinter den Forderungen der IG Metall stehen. Gute Ergebnisse, das zeigen ihre Erfahrungen, lassen sich nur erzielen, wenn massiv und nachhaltig Druck auf die Arbeitgeber ausgeübt wird. Entsprechend eindrucksvoll war die Teilnahme an den Warnstreiks.

Von den dritten Verhandlungsrunden an bewegten sich die Arbeitgeber auch, aber nur »in Trippelschritten«, wie Roman Zitzelsberger, Verhandlungsführer in Baden-Württemberg, beklagte. In der vierten Woche gingen die Warnstreiks darum mit unverminderter Power weiter. metallzeitung hat während der Warnstreiks Beschäftigte in allen sieben IG Metall-Bezirken besucht.

## Achtung!

**Redaktionsschluss: 17. Februar 2015**

Diese Ausgabe der metallzeitung berücksichtigt den Stand der Tarifverhandlungen bis zum Redaktionsschluss. Aktuelles gibt es hier:

▶ [metall-tarifrunde-2015.de](http://metall-tarifrunde-2015.de)





Foto: Martin Storz/Graffiti

1 **Stuttgart, Bosch Feuerbach.** Havva Demir ist zufrieden. »Toll, dass so viele mitmachen«, freut sie sich. Über 2000 Beschäftigte von Bosch Feuerbach, Bosch Schwieberdingen, Bosch Rexroth, Coperion, KBA MetalPrint und Haushahn kommen zum Warnstreik am 10. Februar. Sie starten am Werkstor der KBA MetalPrint, holen am Tor 1 die Beschäftigten bei Bosch Feuerbach ab. Dann marschieren sie weiter zur Kundgebung zum Feuerbacher Roserareal. Einer von Hunderten von Warnstreiks in Baden-Württemberg und einer von vielen bei Bosch.

»Wir konnten diesmal besonders junge Beschäftigte, Angestellte und Frauen motivieren mitzumachen«, beobachtet Havva Demir, Betriebsrätin bei Bosch Feuerbach und Mitglied des Weiterbildungsausschusses. »Die Forderungen sind richtig gewählt. Die passen.« Vor allem die Forderung nach mehr Zeit und Geld für Bildung habe die Kolleginnen interessiert. »Frauen, aber auch An- und Ungelernte werden bei Fortbildungen leider oft übergangen«, weiß die Betriebsrätin. Dass sich das bald ändern könnte, darüber freut sich Havva Demir.

## 2 Bremen, Mercedes-Benz.

Renate Witte ist in der Warnstreiknacht am 29. Januar lange auf den Beinen. Sie verteilt Flyer im Mercedes-Werk in Bremen. »Ich bin total begeistert, wie viele Metallerrinnen und Metalller sich gerade in der Tarifrunde ehrenamtlich engagieren.« Sie selbst ist erst seit einigen Monaten in der IG Metall und im Betriebsrat. An diesem Tag machen 1000 Beschäftigte von Mercedes beim Warnstreik mit. »Es ist super, dabei zu sein«, sagt Renate Witte. »Und vom Ergebnis profitieren am Ende alle.«



Foto: Carmen Jaspersen

## 3 Lohr, Bosch Rexroth.

1100 Warnstreikende aus den Rexroth-Werken bevölkern am 11. Februar die Innenstadt von Lohr. Nadine Reinhardt ist vor allem wegen der Bildungsteilzeit dabei. Die gelernte Kauffrau für Bürokommunikation hat sich neben der Arbeit für ihre jetzige Stelle als Managementassistentin fortgebildet. »Sieben Monate Abendschule – das war extrem anstrengend und ging nur, weil ich ungebunden bin. Ich finde, der Arbeitgeber sollte Weiterbildung mit einer Bildungsteilzeit unterstützen, damit alle eine Chance auf Aufstieg bekommen.«

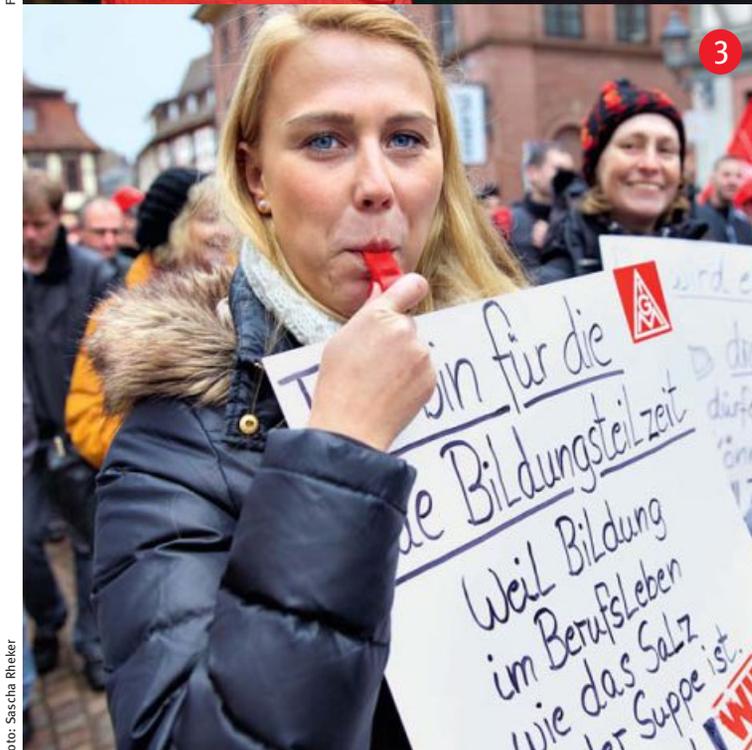


Foto: Sascha Rheker

## 4 Simmern, CompAir.

30. Januar, früher Morgen: Über 100 Warnstreikende stapfen durch den Schnee. Unter ihnen Torsten Breit (links). Obwohl der CNC-Dreher erst 31 Jahre alt ist, findet er die Altersteilzeit besonders wichtig. Für seine älteren Kollegen, wie Hartmut Gröhniger (rechts), aber auch für die jüngeren. »Als ich aus der Ausbildung kam, haben wir nur Jahresverträge bekommen. Wenn damals mehr Ältere in Altersteilzeit hätten gehen können, hätten wir vielleicht gleich feste Verträge bekommen.«



Foto: Sven Ehlers



Foto: Thomas Range



Foto: Christian von Polentz/transitfoto.de

**R FÜR MEHR**  
2015



Foto: Heiko Stumpe

## Paderborn, Benteler. 5

29. Januar, kurz nach null Uhr. Eiskälte. Ralph Straub, Schichtarbeiter in der Rohrzieherei bei Benteler Steel Tube, wärmt seine Hände am großen Feuer. Die komplette Nachtschicht ist vor dem Tor. Rund 500 Menschen. Und Kolleginnen und Kollegen aus benachbarten Betrieben. Sie füllen die ganze Straße vor dem Werk. »Gut, wenn so viele zusammenstehen«, sagt Straub. »Das beeindruckt Arbeitgeber.« Ihm geht es vor allem um mehr Geld. »Wir arbeiten verdammt hart und haben es verdient.«

## Berlin, Siemens. 6

Für Maïke Hohmann ist es am 2. Februar der erste Warnstreik. Sie macht ein duales Studium der Betriebswirtschaft mit integrierter Ausbildung zur Industriekauffrau im Siemens-Schaltwerk Berlin. Daran möchte sie ein technisches Studium anschließen. »Die Bildungsteilzeit liegt mir sehr am Herzen«, erklärt sie. Ohne Weiterbildung gehe heute nichts mehr. Viele Studierende würden gerne nach dem Bachelor weitermachen. Deshalb habe sie mitgemacht beim Warnstreik, sagt die 20-Jährige. Sie ist an diesem Tag eine von fast 2400 Siemens-Beschäftigten.

## Hannover, Wabco. 7

Sylvia Arndt (rechts) ist sicher: »Ich weiß, dass ich meinen Job körperlich nicht bis zur Rente schaffe und den meisten meiner Kollegen geht es auch so.« Sie ist Betriebsrätin und arbeitet in der Produktion beim Automobilzulieferer Wabco. Die Aussicht auf eine neue Altersteilzeit hat rund 150 Beschäftigte motiviert, am 29. Januar, in der ersten Warnstreiknacht, mitzumachen. »Wir haben zum ersten Mal in einer Nachtschicht gestreikt. Es war ein voller Erfolg. Alle waren draußen.«

**Unser Fehler - Ihr Profit: € 270,- gespart!**

**SPLENDOR**

**1. Schweizer  
Präzisions-  
Markenuhren-  
Outlet**

**Gültig bis zum  
31. März 2015!**

Anzeige

Das gab's noch nie: Wir bieten Ihnen ein brandneues Modell aus der Manufaktur ASTRON, das erst im Frühjahr 2015 auf den Markt kommen wird, zum Outletpreis von nur € 59,- an.  
**WARUM?**

Eine Auflage von 500 dieser Uhren, die für den US-Markt bestimmt waren, konnte nicht ausgeliefert werden. Daher können wir Ihnen diese Fabrikneuen Modelle zum exklusiven Outletpreis anbieten.

**Original ASTRON-  
Präzisions-  
Chronograph**  
- 3 Stoppfunktionen  
- Datumsanzeige  
- Tachymeterskala  
- Partneruhr -  
statt € 329,-  
nur

**€ 59,-**

**inkl. Garantie und Rückgaberecht**

**„Coriba“ von ASTRON**

Dieser original ASTRON Präzisions-Chronograph mit neuem brillant-schwarzem Zifferblatt verfügt über 3 Stoppfunktionen auf separaten Skalen und Datumsanzeige unter einer Vergrößerungslinse gut lesbar.

Uhrgehäuse und Armband in massiver Ausführung und komplett vergoldet. Das original Präzisions-Quarzwerk verfügt über eine hohe Ganggenauigkeit. Wasserdicht (5 ATM).

**Wir bieten Ihnen diesen  
Chronographen zum Outlet-  
preis bis zum 31. März 2015.**  
Wir bitten Sie im Interesse aller Kunden, nicht mehr als 2 Uhren zu bestellen.



Art.Nr:  
Herrenuhr 1257-H  
Damenuhr 1257-D

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

**Aktions-Bestellschein gültig bis 31. März 2015!**

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

Name  Vorname

Strasse, Nr.

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



**Aktionshaus  
Splendor-SA  
Binzstrasse 15  
CH-8036 Zürich**

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

# Manag

**ZU BESUCH  
BEI KERSTIN  
FEHLE**

Morgens um 4.30 Uhr geht es los und abends ist immer noch so viel zu tun: Kerstin Fehle hat zwei Kinder, eine Vollzeitstelle und muss an Tausend Dinge denken. Für die Metallerin ist jeder Tag ein Kraftakt. Wenn sie im Bett liegt, ist sie platt, aber glücklich.

Wie bitte, sich beklagen? Plötzlich, von einem Augenblick auf den anderen, ist es still im Zimmer, komplett still. Kerstin Fehle, die zuvor eine Stunde lang von ihrem Leben erzählte, unbeschwert und ungeheuer lustig, davon, wie das eigentlich alles zusammengeht, zwei Kinder, eine Vollzeitstelle und immer an Tausend Sachen denken, Kerstin Fehle wirkt mit einem Mal, als sei sie schockgefroren: Räuspern. Hörbares Einatmen, hörbares Ausatmen. Sich beklagen? Wie bitte?

Na ja, es war ja nur eine Frage, die Schlussfolgerung dessen, was die 45-Jährige eben zu Protokoll gegeben hatte: 4.30 Uhr aufstehen, 5.15 Uhr Pausenbrote schmieren für die beiden Kinder, 5.30 Uhr ins Auto und auf zur Arbeit, und so, in diesem Tempo, geht es weiter und weiter, den ganzen Tag bis zum Abend. Es klingt wie eine penibel geplante, präzise getaktete Kommandoaktion, nicht nach einem normalen Dienstag in ihrem Leben.

»Manchmal ist es schon heftig«, sagt Kerstin Fehle, »aber ich beklage mich nicht. Ich habe es gewollt. Ich habe es mir ausgesucht.«

Wobei, ausgesucht. Damals, 1999, als sie ihren Mann kennenlernte, da hatte sie keinen Masterplan im Kopf, da wusste sie nur, dass sie Kinder haben, dass sie Mutter werden wollte – und trotzdem

Metall\_3\_15

# erin des Alltags

weiterarbeiten, in ihrem Beruf bleiben wollte. »Als die Kinder klein waren, hätte ich gerne weniger Stunden gearbeitet. Aber das ging nicht. Ich musste mich entscheiden, ob ich weiter Vollzeit arbeiten möchte oder kündige.«

Sie hat die Vollzeitstelle angenommen. Seit 2006 arbeitet Kerstin Fehle, die Stenokontoristin gelernt hat und nach der Lehre im Einkauf eingesetzt war, beim Flugzeugzulieferer Ruag in Oberpfaffenhofen als Disponentin in der Werkzeugausgabe. Ihre Tochter Anna war da fünf, ihr Sohn Christoph drei Jahre alt. Seit 2006 ist die Organisation jedes Tages eine Herausforderung, ein Seiltanz – bei dem ihre Eltern sie oft vor Abstürzen bewahrten. »Mein Mann arbeitet wie ich Vollzeit. Ohne meine Eltern wäre es damals nicht gegangen. Sie haben sich um die Kinder gekümmert.«

**Ausgefüllte Tage.** Mittlerweile ist Anna 14 und Christoph elf, Freunde sagen ab und an, jetzt sei doch alles leicht und locker, die Kinder seien doch aus dem Größten raus. Kerstin Fehle lächelt dann still. Aus dem Größten raus, denkt sie sich, ja, ja. Aber das heißt nicht, dass ihre Tage nun weniger voll sind.

Im Gegenteil. Morgens, wenn der Wecker klingelt, immer dieser Gedanke: Hoffentlich bekomme ich alles hin. Kerstin Fehle arbeitet Gleitzeit, meistens von sechs Uhr morgens bis 15 Uhr, sie pendelt jeden Tag 25 Kilometer von ihrem Wohnort bei Fürstenfeldbruck zur Arbeit und zurück, morgens eine halbe Stunde, mittags eine halbe Stunde, und diese Zeit im Auto, die gehört ihr, ganz ihr: Da dreht sie das Radio auf, Bayern 3, und wenn einmal James Blunt läuft, singt sie laut mit. Das gibt Kraft für den Tag.

Und Kraft braucht sie, die Arbeit ist anstrengend; Kerstin Fehle betreut Lieferanten, holt Angebote ein, bestellt Werkzeuge, Schutzausrüstung, Arbeitskleidung, bearbeitet Reklamationen. »Während der



Foto: Gerhard Blank

**Kerstin Fehle, zweifache Mutter, arbeitet Vollzeit und bleibt meistens gelassen.**

Arbeit kann ich an nichts anderes denken«, sagt Kerstin Fehle. Nachmittags, im Auto auf dem Heimweg, prasseln dafür Fragen auf sie ein: Schaffe ich es pünktlich zum Arzt mit Anna? Hat Christoph für die Mathearbeit gelernt? Und muss ich nicht heute noch das Geschenk für Christophs Freund einkaufen? Um 15.30 Uhr ist sie daheim, Christoph wartet bei der Oma auf sie, Anna, die in die Ganztagschule geht, kommt später nach Hause.

Um vier sitzt sie mit den Kindern in der Küche. Dann ist sie ein bisschen platt. Dabei ist nichts Außergewöhnliches passiert. Nichts Unvorhergesehenes. Andererseits: »Wenn du Kinder hast, passiert ständig was Unvorhergesehenes.«

**Gelassen bleiben.** Früher, wenn ein Kind krank, wenn der Kindergarten zu war, hat sie das kurz aus der Bahn geworfen. Heute weiß sie: Als Mutter, zumal mit Vollzeitjob, musst du organisiert sein. Aber Du musst auch bereit sein, den Plan jederzeit über den Haufen zu werfen. Heute weiß sie: Es gibt Dinge, die lassen sich nicht vorhersehen. Bei denen kann man nur gelassen bleiben. »Es geht nicht alles.«

Aber es geht eine Menge. Die Stunden am Nachmittag verfliegen, immer sind so viele Dinge zu tun: Erledigungen und Lernen mit den Kindern. Arztbesuche und Einkäufe. Sobald ihr Mann nach Hause kommt, teilen sie sich Arbeit und Aufgaben, und trotzdem ist am Ende des Tages, wenn die Kinder im Bett sind, immer noch nicht alles erledigt. »Abends räume ich die Sachen des Tages auf und lege für den neuen Tag Sachen raus. Und dann gehe ich bald ins Bett«, sagt Kerstin Fehle. Und ja, sagt sie, das höre sich stressig an. Und es sei ja auch anstrengend. »Aber ich möchte kein anderes Leben. Es ist gut, wie es ist. Und schneller, als man denkt, sind die Kinder ja aus dem Haus. Dann wird es auch wieder lockerer.« ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

# »Ich würde es sofort wieder tun«

## WAS MICH BESCHÄFTIGT

Bernd Radke hat einem Schotten seine Stammzellen gespendet und ihm das Leben gerettet. Nun will der 56-Jährige auch andere zum Spenden bewegen.

*Du engagierst Dich für die Deutsche Stammzellenspenden-datei (DSSD), sammelst Spenden, informierst. Wie bist Du dazu gekommen?*

**Bernd Radke:** Ich bin selbst Stammzellenspender, seit 1999. Damals wurde bei uns in Salzgitter für einen jugendlichen Blutkrebspatienten nach geeigneten Stammzellen gesucht. Meine Frau und ich haben uns typisieren lassen. Das war eine spontane Aktion. Man kriegt Blut abgenommen, fertig. Jahrelang habe ich nichts gehört, aber Ende 2012 meldete sich plötzlich einer von der Stammzellenspenden-datei.

*Was sagte der Anrufer?*

**Radke:** Er sagte, dass meine Blutmerkmale womöglich zu denen eines Schotten passen könnten, der an Leukämie erkrankt sei und dringend gesunde Stammzellen benötige. Er bat mich, zu meinem Hausarzt zu gehen und mir Blut abnehmen zu lassen, das würden sie dann nochmal genau untersuchen. Das habe ich gemacht.



Foto: Andreas Greiner-Napp

**Bernd Radke ist Metalller, arbeitet bei MAN Salzgitter und spendete Stammzellen für einen Schotten.**

*Was kam dabei raus?*

**Radke:** Es hat sich gezeigt, dass meine Stammzellen tatsächlich perfekt passen. Ich wurde gefragt, ob ich spenden wolle. Für mich war das keine Frage, klar wollte ich das. Am 21. Oktober 2013 hatte ich den Termin zur Stammzellenentnahme an der Medizinischen Hochschule Hannover.

*Was wurde da gemacht?*

**Radke:** Eine Woche vor dem Termin habe ich Spritzen bekommen. Die sollten den Körper anregen, vermehrt Stammzellen zu produzieren. Im Krankenhaus wird man an eine Art Dialysemaschine angeschlossen, die die Stammzellen herauswäscht. Fünf Stunden dauerte das bei mir. Das Material wurde sofort nach Glasgow geflogen. Beim 33-jährigen Schotten wurde zeitgleich das Immunsystem heruntergefahren, damit es zu keiner Abwehrreaktion auf die Spende kommt.

*Ist der Mann heute gesund?*

**Radke:** Ja, das ist er. Im November 2014 haben sie es mir gesagt. Ich war und ich bin sehr glücklich darüber.

*Würdest Du nochmal spenden?*

**Radke:** Jederzeit. Ich finde, jeder sollte sich typisieren lassen! Es ist kein Zeitaufwand, es ist nicht kompliziert, es schmerzt nicht. Aber es kann Leben retten. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

Informationen zur DSSD

▶ [stammzellen-spenderdatei.de](http://stammzellen-spenderdatei.de)

Illustration: Gerald Moll



# Was ist der Arbeitsplatz wert?

## GUTER RAT

Abfindungen sollen die wirtschaftlichen Folgen eines Arbeitsplatzverlustes abmildern. Um sie abzuschätzen, brauchen Beschäftigte nicht unbedingt eine Glaskugel.

Was ist ein Arbeitsplatz wert? Oder umgekehrt gefragt: Was kostet sein Verlust? Eine Antwort darauf suchen Betriebsräte, wenn der Arbeitgeber Arbeitsplätze streicht und sie einen Sozialplan verhandeln müssen. Beschäftigte können vor dieser Frage stehen, wenn sie über einen Aufhebungsvertrag verhandeln oder vom Arbeitgeber gekündigt wurden.

Einen gesetzlichen Anspruch auf eine Abfindung haben Beschäftigte nicht. Ob und in welcher Höhe sie gezahlt wird, müssen sie daher mit dem Ar-

beitgeber aushandeln, wenn es keinen Betriebsrat gibt. Eine Abfindung soll die wirtschaftlichen Folgen des Arbeitsplatzverlustes ausgleichen oder zumindest mildern. Um die Höhe eines solchen Ausgleichs zu bestimmen, müssten die Betroffenen einen Blick in die Zukunft werfen. Da das keiner kann, müssen Beschäftigte oder Betriebsräte sich einer angemessenen Summe nähern.

Der Jurist Nikolai Laßmann empfiehlt, sich nicht von großen Zahlen blenden zu lassen. Laßmann ist einer der Autoren des



**Im Geld schwimmen? Wer eine Abfindung verhandelt, muss genau nachrechnen.**

Trendberichts »Höhe einer Abfindung«, den die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) herausgegeben hat. »Hohe Summen klingen im ersten Moment verlockend. Aber schließlich holt sich das Finanzamt einen Teil«, sagt Laßmann. So kann es für Beschäftigte kurz vor der Rente sinnvoll sein, einen Teil der Abfindung direkt in die Altersvorsorge einzahlen zu lassen. Jüngere, die noch weit von der Rente entfernt sind, sollten überschlagen, wie viel sie brauchen, um die nächsten drei bis fünf Jahre über die Runden zu kommen, empfiehlt Laßmann.

Die Höhe der Abfindung hängt von vielen Faktoren ab: etwa wie die Chancen für beide Parteien bei einer Kündigungsschutzklage stehen oder wie lange jemand im Betrieb arbeitet. »Nur die Formel, ein halbes Monatsentgelt pro Beschäftigungsjahr, ist keine übliche Rechnung, auch wenn Arbeitgeber das häufig behaupten«, sagt Laßmann.

**Erwerbslos.** Beschäftigte sollten eine eigene Rechnung aufmachen, wie hoch die wirtschaftlichen Folgen für sie sind. Wer seinen Arbeitsplatz verliert, weiß meist nicht, ob und wann er eine neue Stelle findet. Weil nach den

Erfahrungen der Arbeitsagenturen ältere Beschäftigte es auf dem Arbeitsmarkt schwerer haben und länger erwerbslos sind, müssen sie mit höheren Verlusten rechnen als jüngere Beschäftigte.

**Neuer Job – weniger Geld?** Ein neuer Job heißt nicht automatisch zurück auf Los. Ein Neuanfang ist oft mit einem geringeren Einkommen verbunden. Um den Verlust abzuschätzen, empfiehlt Laßmann, sich zu informieren, welche Einkommen in der Branche und der Region marktüblich sind. Eine Übersicht, was wo wer verdient, bietet zum Beispiel die Internetseite [lohnspiegel.de](http://lohnspiegel.de) der HBS. Die Differenz zum eigenen Einkommen über fünf bis sieben Jahre ergibt den Einkommensverlust. »Dabei geht man davon aus, dass sich die Lücke zwischen altem und neuem Verdienst innerhalb von fünf bis sieben Jahren wieder schließt«, sagt Laßmann.

**Weniger Rente.** Niedrigere Beiträge während der Erwerbslosigkeit oder aufgrund eines geringeren Einkommens senken auch die Höhe der späteren Rente. Andere Einbußen, die bei der Berechnung der Abfindung eine Rolle spielen, können eine betriebliche Altersvorsorge und andere materielle Leistungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen sein.

Wird die Abfindung erst mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses – etwa nach einer bezahlten Freistellung – ausbezahlt, sollten Betroffene vereinbaren, dass die Abfindung an Hinterbliebene vererbt werden kann. Zudem besteht bei einer Zahlung nach Beschäftigungsende auch die Gefahr, dass der Betrieb bei einer möglichen Insolvenz zahlungsunfähig ist.

Wer eine Abfindung vereinbart, muss auf vieles achten. Mitglieder können sich dazu auch bei ihrer IG Metall vor Ort beraten lassen. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

## TIPPS

### Das darf nicht im Sozialplan stehen

- Was im Sozialplan rund um das Thema Abfindung zulässig ist, beschäftigt immer wieder die Rechtsprechung. So darf in einem Sozialplan zum Beispiel die Zahlung einer Abfindung nicht daran gebunden werden, dass Beschäftigte auf eine Kündigungsschutzklage verzichten (Bundesarbeitsgericht, BAG, 31. Mai 2005 – 1 AZR 254/04). Hängt die Höhe von der Zahl der Beschäftigungsjahre ab, dürfen Elternzeiten im Sozialplan nicht ausgenommen werden (BAG, 21. Oktober 2003 – 1 AZR 58407/02).

- Der Trendbericht »Höhe einer Abfindung« richtet sich zwar an Betriebsräte. Doch auch für Beschäftigte kann sich ein Blick auf die Rechenbeispiele lohnen:

 [boeckler.de](http://boeckler.de)

→ Suche: Abfindung

## KURZ & BÜNDIG

### Kein doppeltes Elterngeld

Die neuen Regelungen des Elterngeld Plus gilt für Geburten ab 1. Juli 2015. Eltern, die sich nach der Geburt eines Kindes für einen schnelleren beruflichen Wiedereinstieg entscheiden, werden künftig stärker finanziell gefördert. Mit der Reform wurde aber das doppelte Elterngeld für Zwillinge abgeschafft, sodass es für Zwillingengeburt ab 1. Januar 2015 nur noch den Mehrlingszuschlag von 300 Euro gibt.



Foto: Thomas Range/Collagierung/  
Artwork: Bernd Röttgers

**Kalender von metallzeitung-  
Fotograf Thomas Range**

### Kalender mit tollen Fotos

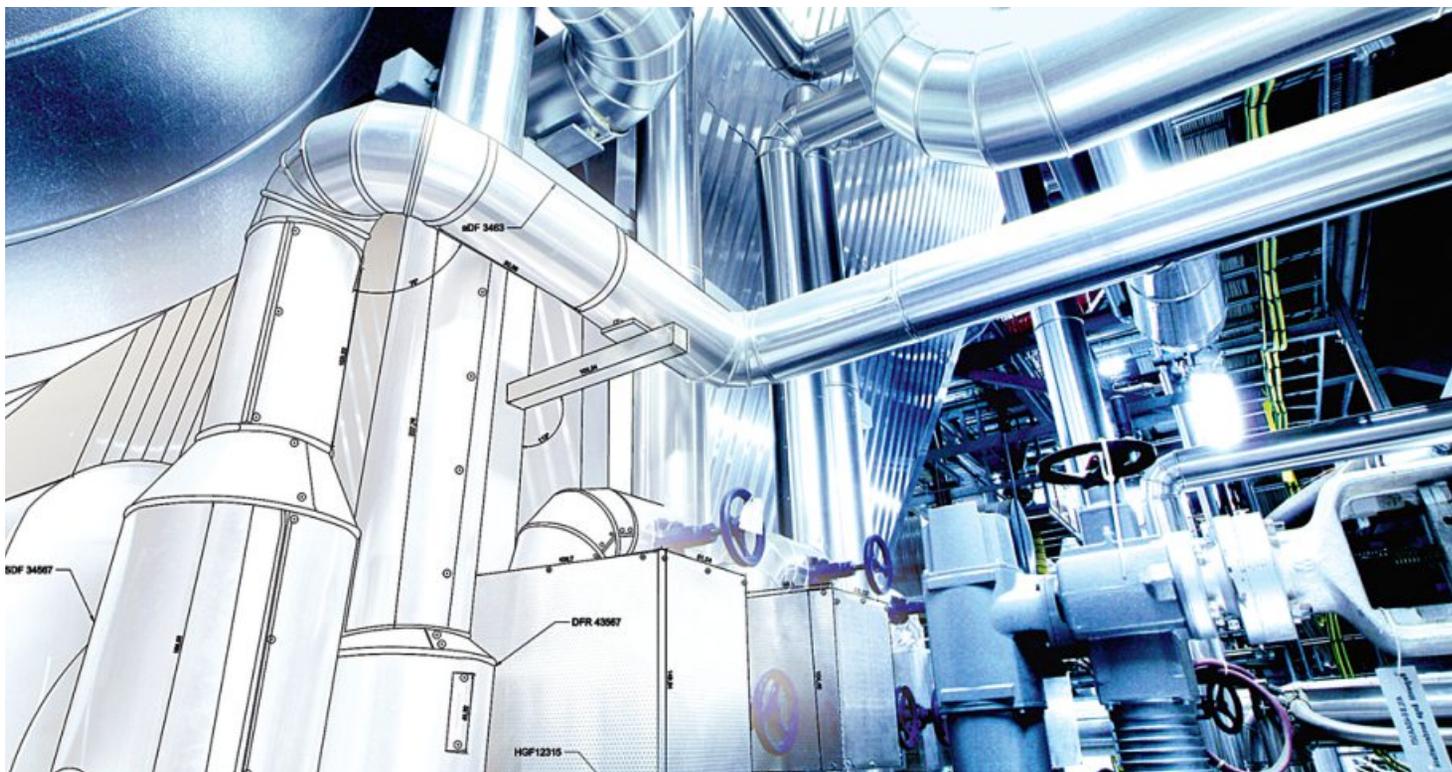
Der Name des Kalenders ist Programm: »Wir 2015«. Thomas Range zeigt Fotos von Metallern, die er in seiner Heimat NRW aufgenommen hat. Der Kalender wurde erst Ende Januar fertig. Ihr könnt drei Exemplare gewinnen, schreibt bis 15. März 2015 mit dem Betreff »Kalender« an:

 [metallzeitung@igmetall.de](mailto:metallzeitung@igmetall.de)

### Ratgeber Kindergeld

Die Arbeitskammer des Saarlandes hat ihre Broschüre »Kindergeld und Kinderzuschlag« neu aufgelegt. Sie beschreibt ausführlich die Voraussetzungen für diese beiden Leistungen. Antragsvordrucke und zahlreiche Beispiele helfen Eltern, die Anträge richtig zu stellen. Zum Herunterladen:

 [arbeitskammer.de/  
online-broschueren](http://arbeitskammer.de/online-broschueren)



Aus Konstruktionen des Technischen Produktdesigners und Systemplaners werden Anlagen.

# Hier konstruieren Frauen Technik

## BERUF UND KARRIERE

Technische Produktdesigner und Systemplaner konstruieren Anlagen, Maschinen oder Fahrzeuge am PC – Seite an Seite mit Ingenieuren. Die beiden Ausbildungsberufe lösen den Technischen Zeichner ab. Das Besondere: Mehr als ein Drittel der Azubis sind Frauen.

Wer gerne tüftelt, braucht dazu kein Ingenieurstudium, sondern kann das auch mit einer gewerblich-technischen Ausbildung: Technische Produktdesigner und Technische Systemplaner konstruieren Maschinen, Anlagen und Fahrzeuge am PC. Sie arbeiten dabei eng mit Ingenieuren zusammen.

Anders als in den übrigen technischen Berufen gibt es in den beiden Konstruktionsberufen viele Frauen: 36 Prozent der bundesweit rund 10000 Azubis im Jahr 2013 waren angehende Produktdesignerinnen und Systemplanerinnen.

**Arbeit und Geld.** Die beiden Berufe lösen den früheren Techni-

schen Zeichner ab. Die Experten von IG Metall und Arbeitgeberseite haben die Berufe bei der Neuordnung bewusst fachlich aufgewertet.

»Der Technische Zeichner hat früher nur abgepinnt, was sich der Konstrukteur überlegt hat. Doch mittlerweile konstruierst du auch selbstständig«, erklärt Melanie Münker, Ausbilderin für Technische Produktdesigner bei SMS Siemag. Im Auftrag der IG Metall erstellt Münker zudem gemeinsam mit Arbeitgebervertretern und Berufsschullehrern die bundesweiten Prüfungsaufgaben für Azubis. »Die Abschlussprüfung ist wie eine Mini-Diplomarbeit: Ein Bauteil muss geändert wer-

den. Die Azubis müssen umkonstruieren, berechnen und sich kreative Lösungen überlegen.«

Der Unterschied zwischen beiden Berufen: Technische Produktdesigner arbeiten an der Entwicklung des Endprodukts, vom Küchengerät bis zur Großanlage. Technische Systemplaner kümmern sich eher um die Vorbereitung von Fertigung und Montage mit Plänen, Teilen und Material. In beiden Berufen gibt es noch einmal fünf verschiedene Fachrichtungen.

Da die Berufe recht neu sind, gibt es kaum Daten zum Einkommen. Technische Zeichner verdienen laut Tarifspiegel der Hans-Böckler-Stiftung (tarifspiegel.de)

zwischen 2000 und 3000 Euro brutto im Monat. Im Metalltarif ist zumindest das Eckentgelt für Facharbeiter in Höhe von rund 2500 Euro fällig, je nach Handlungsspielraum jedoch auch deutlich darüber.

**Aus- und Weiterbildung.** Die Ausbildung dauert dreieinhalb Jahre. Zunächst geht es um praktische Kompetenzen in Fertigungstechnik und Materialkunde. Die Azubis stellen Bauteile her, lernen zerspanen und montieren. Danach kommt dann das Konstruieren mit CAD (Computer Aided Design)-Anwendungen am PC, mit Praxis-einsätzen in der Konstruktion.

Ausgebildete Produktdesigner und Systemplaner mit Berufserfahrung können sich zum Techniker, Meister, Fachwirt, Technischen Betriebswirt und geprüften Konstrukteur weiterbilden. Und sie können in ihrem Fachgebiet auch ohne Abitur studieren.

Details zu Arbeit und Ausbildung in den Konstruktionsberufen:

▶ [wap.igmetall.de](http://wap.igmetall.de)

→ Ausbildung

→ Ausbildungsberufe A-Z

→ Buchstabe »T«

Weitere Hintergründe:

▶ [berufenet.arbeitsagentur.de](http://berufenet.arbeitsagentur.de)

# Der Weg in den Beruf

## BESSER MIT BILDUNG

Der Beruf sollte zu den eigenen Begabungen, Fähigkeiten und Interessen passen. Bloß: Woher weiß ich, was ich kann, woher, was ich will? Wichtig ist, nicht blindlings loszulaufen.

Nein, der Weg in den Beruf ist nicht leicht, es gibt so viele Fragen: Soll ich studieren oder einen Ausbildungsberuf anstreben? Darf ich mich von meinem Interesse leiten lassen? Wie finde ich heraus, was meine Begabung ist?

Rezepte gibt es nicht, dafür nützliche Tipps. Der wichtigste: sich Zeit nehmen. Wer wissen will, welcher Beruf zu ihm passt, der muss sich selbst beobachten, der muss sich Fragen stellen: Welche Schulfächer sind mir leicht gefallen? Womit beschäftige ich mich gern? Hilfreich ist ein Blick von außen: Eltern und Lehrer sollten nach ihrer Einschätzung gefragt werden, Berufswahltests helfen, sich über Stärken klar zu werden.

Die eigenen Fähigkeiten zu kennen, ist ein wichtiger Schritt – aber es ist nicht alles. Notwendig ist dazu, sich darüber Auskunft zu geben, welche Ziele man hat und was man bereit ist, dafür zu tun. Also: Sind mir geregelte Arbeitszeiten wichtig? Ist es okay, auch an Wochenenden zu arbeiten? Was werde ich verdienen? Würde ich in eine andere Stadt ziehen? Oder will ich eine Arbeit, die sich gut mit der Familie vereinbaren lässt –

dann Vorsicht: Auch in vielen weiblich dominierten Berufen gelingt Vereinbarkeit nicht.

Dass einige Berufe von Männern, andere von Frauen dominiert sind, heißt übrigens nicht, dass bestimmte Berufe eher in der Natur von Frauen oder Männern lägen als andere. Frauen sind nicht generell weniger technisch begabt, Männer nicht per se unkommuni-

kativ. Es hängt von der eigenen Persönlichkeit ab. Von jedem Einzelnen, von jeder Einzelnen. ■

Jan Chaberny@igmetall.de

Weitere Informationen unter:

▶ [wer-die-besten-will.de](http://wer-die-besten-will.de)

Hintergründe zum Beruf

▶ [www.kursnet.arbeitsagentur.de](http://www.kursnet.arbeitsagentur.de)

Überblick und Berufswahltest

▶ [planet-beruf.de](http://planet-beruf.de)



Was will ich? Wer eine Arbeit sucht, die zu ihm passt, muss sich Fragen stellen.

## Sozialwesen studieren an der Akademie der Arbeit

An der Europäischen Akademie der Arbeit (EAdA) in Frankfurt am Main können beruflich qualifizierte und engagierte Beschäftigte auch ohne Abitur studieren. Über elf Monate erhalten sie dort eine Ausbildung in Wirtschaft, Recht, Sozialwissenschaft und Sozialpolitik. Als solide Basis für die Arbeit im Betriebsrat, bei der Ge-

werkschaft und anderen sozialen Organisationen. Zudem berechtigt der Abschluss bei der EAdA zu einem weiteren sozialwissenschaftlichen Hochschulstudium.

**Jetzt bewerben.** Der nächste EAdA-Studiengang startet im Oktober 2015. Gewerkschaftlich und sozial engagierte Arbeitneh-

mer können sich bis zum 11. Mai bewerben. Die IG Metall fördert ihre aktiven Mitglieder zusätzlich mit Stipendien. Hier läuft die Bewerbung bis zum 31. März über die IG Metall vor Ort. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Hintergründe zum Studiengang:

▶ [akademie-der-arbeit.de](http://akademie-der-arbeit.de)

## KURZ & BÜNDIG

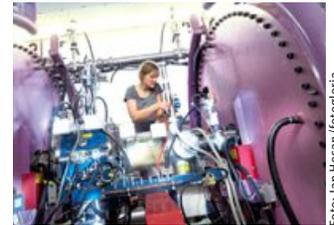


Foto: Jan Hosan/fotogloria

**Immer noch die Minderheit: Frauen in technischen Berufen**

### Frauen schnuppern MINT

Frau und interessiert an Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik – kurz »MINT«? Auf der Internetseite »komm-mach-mint.de« finden junge Frauen über 1000 Projekte, in denen sie in MINT-Berufe hineinschnuppern können: etwa Experimentiertage, Praktika und Probestudiengänge.

▶ [komm-mach-mint.de](http://komm-mach-mint.de)

→ MINT-Projekte

→ Projektlandkarte

### Tipps fürs Praktikum

Wer studiert, macht auch Praktika in Betrieben – Pflichtpraktika und freiwillige. Welche Rechte Praktikanten haben, worauf sie achten sollten und wie das mit dem neuen Mindestlohn funktioniert, steht in der DGB-Broschüre »Rechte und Pflichten im Praktikum«. Bestellung und Download:

▶ [dgb-bestellservice.de](http://dgb-bestellservice.de)

→ DGB41588 / »Praktikum«

### Zurück in den Job

Frauen, die nach längerer Pause wieder zurück in den Beruf wollen, finden auf der Internetseite »perspektive-wiedereinstieg.de« Rat: Was bringt der Wiedereinstieg? Wo will ich hin? Welche Chancen habe ich? Wie kann ich mich qualifizieren? Wo finde ich eine Kinderbetreuung oder Haushaltshilfe?

▶ [perspektive-wiedereinstieg.de](http://perspektive-wiedereinstieg.de)

Der Chef sagt,  
er sieht mich für eine  
Schlüsselposition vor!

Bleib' ruhig -  
wahrscheinlich kriegt sie nur  
den Briefkastenschlüssel.

Geschäftsleitung

Dr. Klöbener

POLO