



#FAIRWANDEL
TARIFBEWEGUNG 2020



► **GLEICHSTELLUNG** Christiane Benner über den Sinn von Frauenquoten und die Vorteile gemischter Teams. → Seite 12

► **ARBEIT UND LEBEN** Was Arbeitgeber und Politik jetzt für mehr Vereinbarkeit tun müssen. → Seite 14

► **BEZIRK**

INHALTSVERZEICHNIS

- 4 Klimaschutz** Industrie ohne Treibhausgas-Emissionen: So funktioniert die Stahlproduktion der Zukunft.
- 6 Tarifrunde Textile Dienste** Beschäftigte machen Druck für fünf Prozent mehr Geld. Bisher kein Ergebnis.
- 7 Stahlindustrie** Zu Fuß vom Saarland nach Brüssel: Protestmarsch für sichere Arbeit in der Traditionsbranche.

TITEL **Tariffbewegung Metall und Elektro: Jetzt Zukunft sichern!**

8

Der digitale und ökologische Wandel stellt die Metall- und Elektroindustrie vor große Herausforderungen. Viele Betriebe haben keine Strategie, neue Produkte fehlen. Doch die Beschäftigten brauchen Sicherheit und Perspektiven – und zwar dringend. Darum fordert die IG Metall in der Tarifrunde ein Zukunftspaket für einen fairen Wandel – mit Regelungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen, Investitionen und neuen Produkten. Die Gespräche dazu mit den Arbeitgebern haben bereits begonnen. Die Zeit drängt.

Titelfoto: Frank Rumpenhorst

- 11 Wirtschaftspolitik** Der Wirtschaftsweise Achim Truger fordert im Interview massive Investitionen.
- 12 Gleichstellung** Christiane Benner, Zweite Vorsitzende, erklärt, warum Frauenquoten unerlässlich sind.
- 13 Mehr Frauen** Die Mitgliederzahlen entwickeln sich stabil. Bei Frauen legt die IG Metall zu.
- 14 Vereinbarkeit** Arbeit und Leben in Einklang bringen: Zwei Metaller erzählen aus ihrem Alltag.
- 18 Porträt** Jessica Reichert ist erst 27 und schon erfahrene Betriebsrätin. Sie erzählt, was sie antreibt.
- 20 Textil und Bekleidung** Ellen Götz, Betriebsrätin bei Betty Barclay, über die Umbrüche in der Modebranche.
- 22 Recht so** Jurist Tjark Menssen erläutert, welches Einkommen bei der Berechnung des Elterngelds zählt.
- 23 Rechtstipp** Mutter-Kind-Kur: Wer ein Recht auf die Leistung hat, wie man sie beantragt, wo es Beratung gibt.
- 24 Konflikte im Berufsalltag** Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz? Unser Ratgeber hilft weiter.
- 26 Ausbildung** Die IT-Berufe sind überarbeitet worden – mit dem Know-how von Metallern und Metallern.
- 27 Gewerkschaftliche Bildung** Lernen, netzwerken, Spaß haben – bei der Woche »Küstenfrauen Ahoi«.
- 28 Aus den Bezirken**
- 30 Lokales/Karikatur**
- 31 Rätsel/Impressum**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 17. Februar 2020



Foto: Richard Lehmann/Stormheads Business Photography

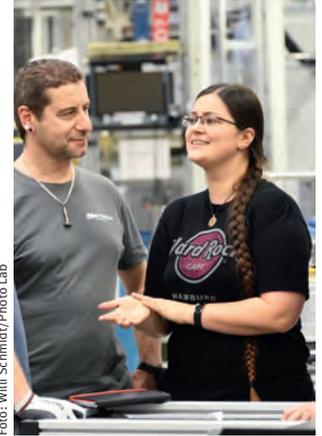


Foto: Willi Schmidt/Photo Lab

Vereinbarkeit Erziehung, Pflege oder Ehrenamt: Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen wird immer wichtiger. Beschäftigte brauchen mehr Selbstbestimmung. → Seite 14

Porträt Jessica Reichert ist jung, weiblich und Betriebsrätin – in manchen Branchen immer noch etwas Besonderes. Hier verrät sie, was sie antreibt. → Seite 18

LESERBRIEFE

Zusammenhalt leidet | metallzeitung 1/2020 »Homeoffice«

Ich halte das sogenannte Homeoffice für einen Irrweg. Homeoffice grenzt die sozialen Kontakte innerhalb der Belegschaft stark ein und damit den Zusammenhalt. Es gibt fast keine Kontrolle – weder durch den Arbeitgeber noch, was noch schlimmer ist, durch die Arbeitnehmer. Die Abgrenzung von Arbeit und Freizeit verschwindet. Die vermeintliche Freiheit wird zur Gefangenschaft. Das endet nicht selten in gnadenloser Selbstausbeutung.

Wolfgang Braun, Langenfeld

Steuer für Roboter | metallzeitung 12/2019 »Rentenkasse stärken«

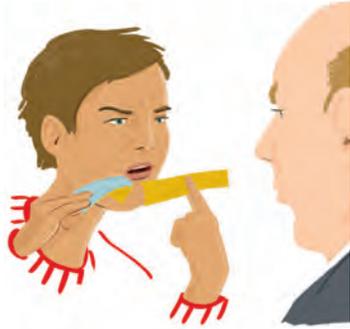
Ich habe im September 1980 meine Ausbildung angefangen, bin seitdem IG Metall-Mitglied. Damals konnte ich nach meinem Verständnis mit 78 Prozent vom letzten Netto als Rentenzahlung rechnen. Heute liegt das Standard-Rentenniveau bei 48 Prozent und soll noch weiter fallen. Wenn ich das bei einer Bank machen würde, käme ich in den Knast! Wir müssen als Gewerkschaft eine Wende in der Rentenpolitik bewirken. Es muss ab sofort auf Roboter, die Arbeiter verdrängen, eine Steuer für die Rentenkasse erhoben werden.

Ulrich H., Moers

GEWONNEN

Januar/Februar-Rätsel-Lösungssumme: »68«

1. Preis: Thomas Weich, Mannheim
2. Preis: Anika Wieland, Bad Tabarz
3. Preis: Andreas Rind, Braunschweig



Ratgeber Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz? Wir geben Rat und Hilfestellung zum richtigen Umgang mit schwierigen Situationen. → Seite 24

Ausbildung Die IT-Berufe wurden neu konzipiert. Experten der IG Metall haben darauf geachtet, dass die Interessen der Azubis berücksichtigt werden. → Seite 26

SPEZIALAUSGABE

Frauen und Gleichstellung

Bei der IG Metall ist eigentlich an 365 Tagen im Jahr Frauentag, denn für Metallerrinnen und Metaller ist es selbstverständlich, sich immer und überall für mehr Gleichberechtigung einzusetzen. Trotzdem bleibt in Sachen Gleichstellung noch viel zu tun. Deshalb nehmen wir den Internationalen Frauentag am 8. März gern zum Anlass, genau daran zu erinnern: Echte Gleichstellung ist noch längst nicht erreicht. Ihr haltet daher mit dieser Märzausgabe der metallzeitung wieder eine Spezialausgabe zum Thema Frauen und Gleichstellung in der Hand. Engagierte Metallerrinnen erzählen, was sie im Betrieb erreicht haben, wie sie den Spagat zwischen Beruf und Familie erleben und was sie von Politik und Arbeitgebern erwarten. Viel Spaß beim Lesen!

NEUE IG METALL-APP

Immer gut informiert während der Tarifbewegung

Die Tarifbewegung in der Metall- und Elektroindustrie hat begonnen (siehe Titelthema ab Seite 8). Erste Sondierungsgespräche laufen, Verhandlungen sind terminiert, in den Betrieben wird es in den nächsten Wochen Infoveranstaltungen und Aktionen geben. Aktuelle Infos dazu gibt es ab sofort nicht nur auf unserer Website igmetall.de, sondern auch über unsere neue IG Metall-App. Mit der IG Metall-App könnt Ihr die aktuellen Entwicklungen bequem auf dem Smartphone verfolgen. Über wichtige Neuigkeiten werdet Ihr per Pushnachricht informiert. Die App könnt Ihr in den gängigen App-Stores herunterladen. Mehr Infos zu dem neuen Angebot findet Ihr hier auf unserer Website: igmetall.de/app

EDITORIAL



Christiane Benner,
Zweite Vorsitzende der IG Metall

Gemeinsam besser!

GLEICHE CHANCEN FÜR MÄNNER UND FRAUEN –
es geht voran. Dank Euch.

340 000 Kolleginnen und Kollegen haben die Option in Anspruch genommen. Sie haben sich für mehr Zeit für die Familie anstelle von Geld entschieden. Ermöglicht hat das eine Regelung, die wir gemeinsam in der letzten Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt haben. Damit Frauen und Männer die gleichen Chancen haben, muss unsere Arbeitswelt fair gestaltet werden. Das beste Mittel, um das zu erreichen, sind Tarifverträge und ein Betriebsrat, der sich einmischt! Als IG Metall machen wir auf Arbeitgeber und Politik Druck: Wir wollen mehr Gleichstellung!

Gemeinsam stärker!

Deshalb bitte ich alle Mitglieder: Setzt Euch gemeinsam mit uns für eine Politik ein, die noch mehr Gleichstellung ermöglicht. Sprecht Eure Kolleginnen und Kollegen an, wenn diese noch nicht Teil unserer starken Gemeinschaft sind. Gerade in der anstehenden Tarifrunde geht es darum, den Arbeitgebern aufzuzeigen: Wir wollen Sicherheit bei den anstehenden Veränderungen! Welche Vorstellungen die IG Metall von der Zukunft hat und wie wir diese gestalten, das alles findet Ihr in dieser Ausgabe.

Viel Spaß beim Lesen.

Christiane Benner

Keine Kohle!

STAHL Klimaneutral Stahl zu produzieren ist technisch möglich. Es mangelt bisher aber an politischer Unterstützung. | Von **Christoph Böckmann**
Illustration: Eva Haak

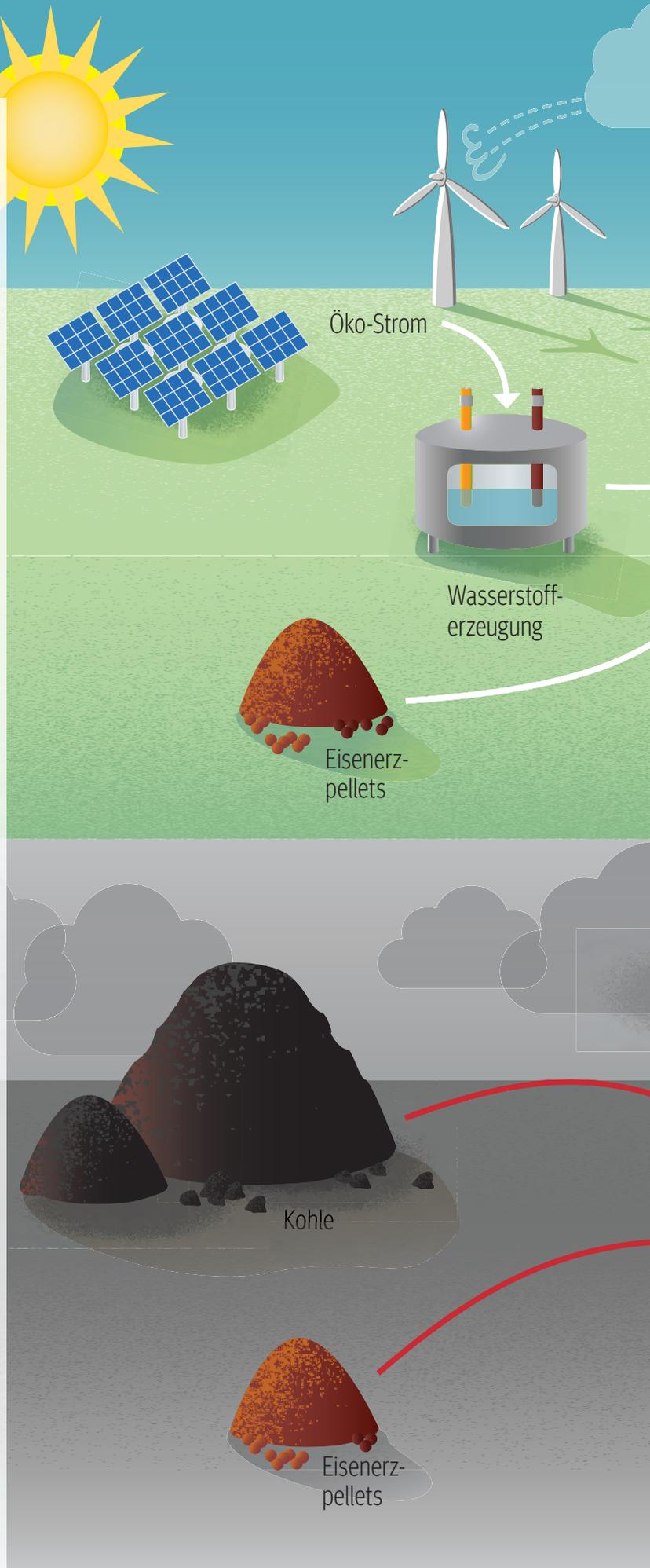
Der Hochofen hat Tradition. Ruhrgebiet und Saarland sind schwer vorstellbar, ohne die von ihm geprägte markante Kulisse. Seit dem 14. Jahrhundert dient der Hochofen zur Stahlproduktion. Über die Jahrhunderte hat sich das Verfahren bewährt, die Stahlwerke haben es perfektioniert. Gegenwärtig stellt die Hochofenroute rund 95 Prozent des weltweit produzierten Roheisens her.

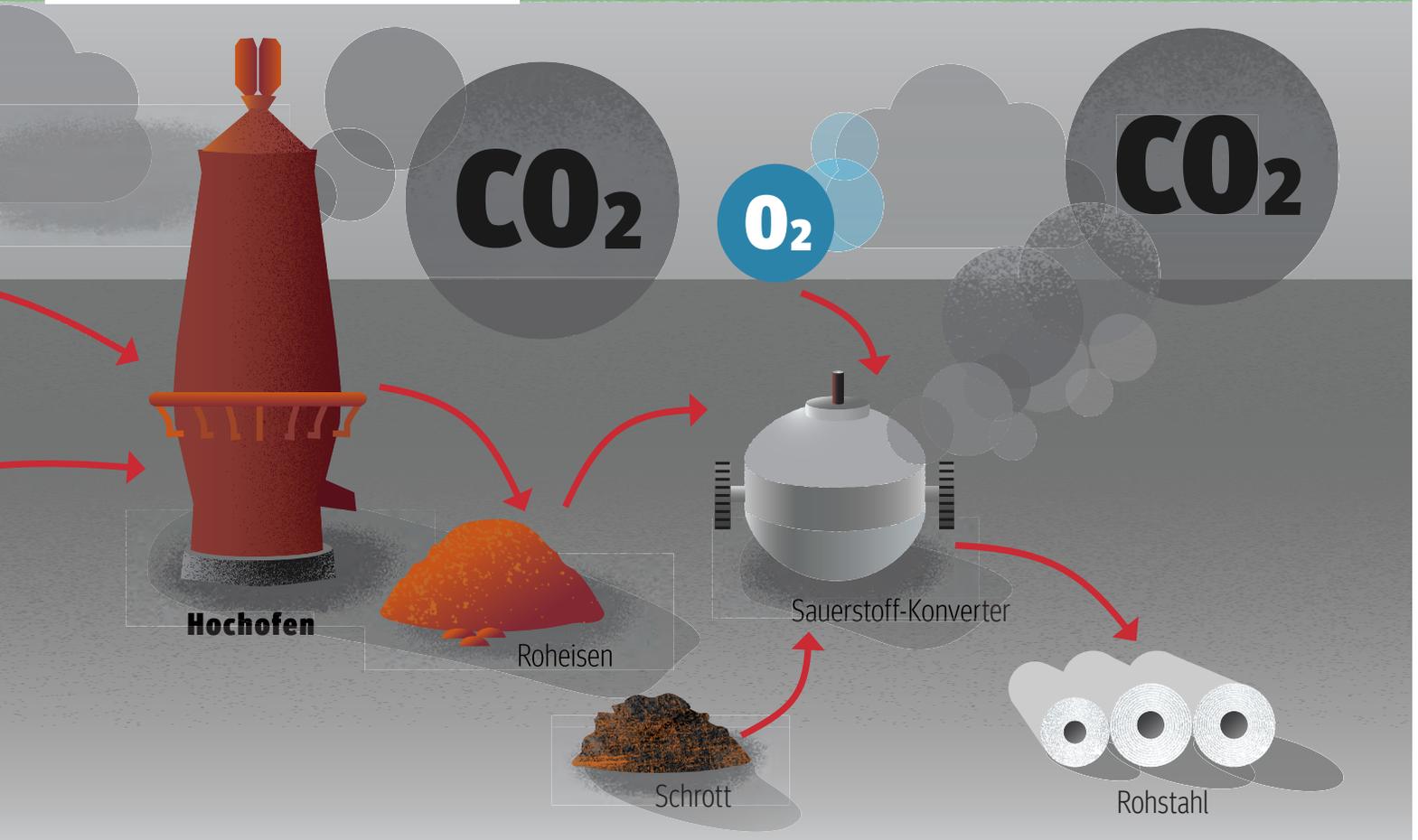
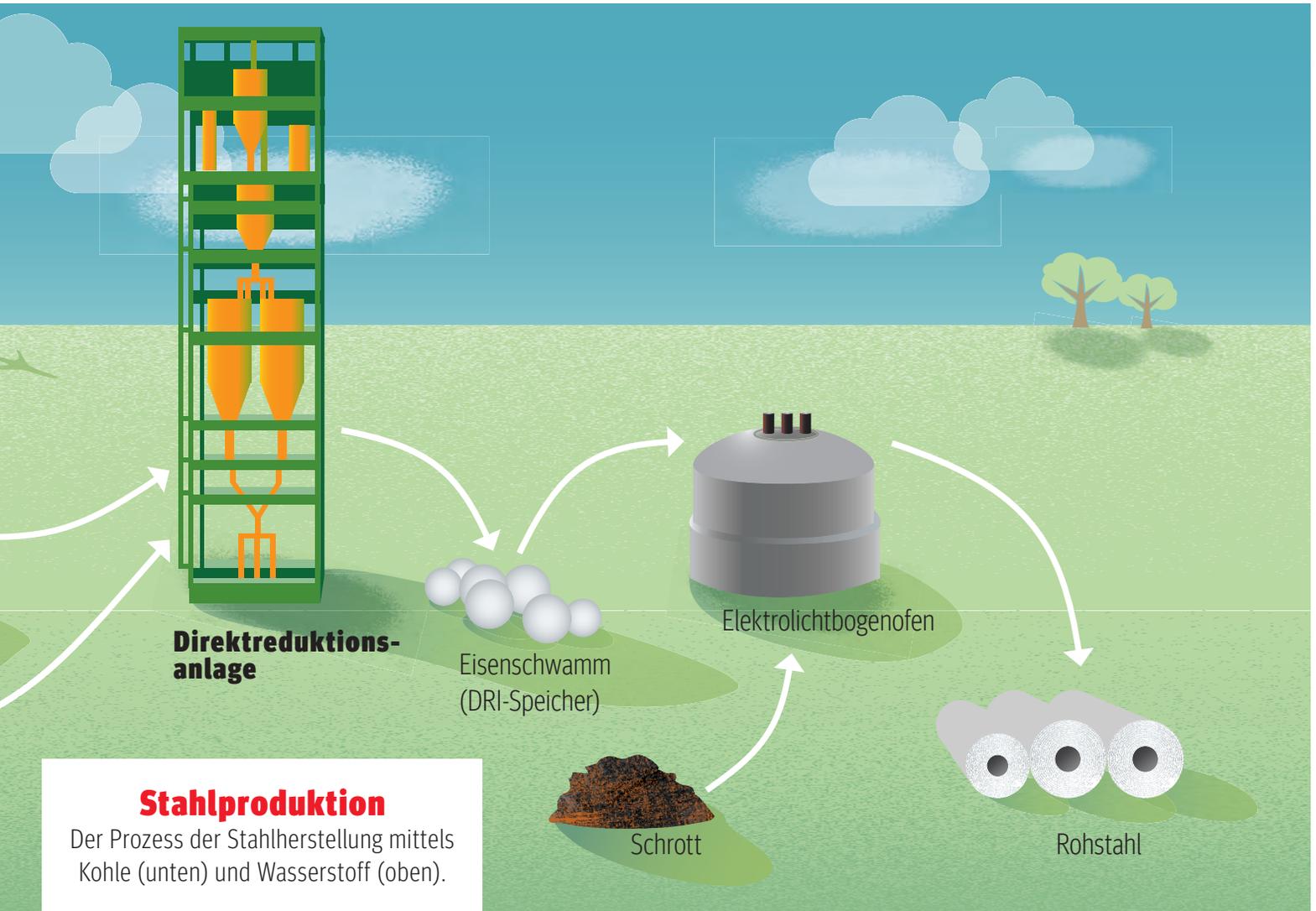
Und das geht so: Als Reduktionsmittel dient Kohle. Mit ihrer Hilfe wird der im Eisenerz enthaltene Sauerstoff gebunden: Dabei entsteht Roheisen. Anschließend wird im Sauerstoffkonverter aus Roheisen Rohstahl. In beiden Schritten entsteht allerdings eine Menge CO₂. Unterm Strich ist die Stahlindustrie so für fünf Prozent der Treibhausgasemissionen in der EU verantwortlich und zählt damit zu den größten Emittenten. Die große Herausforderung: Um das EU-Ziel, bis 2050 klimaneutral zu sein, erreichen zu können, muss sich die Stahlindustrie komplett umkrempeln.

Utopisch? Nein! Wie sie klimaneutral produzieren können, wissen die Beschäftigten und Betriebe: Das Direktreduktionsverfahren kann Eisenerz mithilfe von Wasserstoff zu Eisenschwamm reduzieren. Dieser wird anschließend im Elektrolichtbogenofen zu Rohstahl verarbeitet. Durch dieses Verfahren lassen sich auf der gesamten Prozesskette bis zu 95 Prozent der CO₂-Emissionen einsparen.

Doch einen Haken gibt es: Was technisch machbar ist, scheitert an der Politik. Sie hat bisher nicht die nötigen Rahmenbedingungen geschaffen. Was fehlt? Die klimaneutrale Stahlerzeugung fräse zusätzlich 130 Terrawattstunden Strom pro Jahr, um die benötigten 1,8 Millionen Tonnen Wasserstoff bereitzustellen. Dafür müssen Betreiber rund 12 000 weitere Windkraftanlagen bauen. Auch an der Infrastruktur für den Transport von Wasserstoff, beispielsweise Pipelines, mangelt es. Dazu kommt: So ein Umbau der Produktion ist teuer. Hier muss die Politik unterstützen. Denn aus eigener Kraft kann die angeschlagene Branche die nötigen Investitionen nicht stemmen.

Zu guter Letzt: Es bringt nichts, klimaschonenden Stahl zu produzieren, wenn dieser »saubere« Stahl verdrängt wird von Stahl aus dem Nicht-EU-Ausland, der billiger, aber mit hohen CO₂-Emissionen verbunden ist. Notwendig ist eine Importsteuer, die es lohnenswert macht, klimaschonend Stahl zu produzieren.







Mehr Frauen in die Vorstände

Resolution für Ausweitung der Frauenquote verabschiedet

Gerade einmal jedes elfte Vorstandsmitglied in Deutschland ist weiblich. »Wenn keine Quoten gelten, steigt der Frauenanteil nur in homöopathischen Dosen«, sagt Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall. In Aufsichtsräten, in denen die gesetzliche Geschlechterquote greift, liegt der Frauenanteil dagegen bei über 30 Prozent. Die IG Metall setzt sich deshalb für strengere gesetzliche Regelungen ein.

Das Ziel: Eine feste Quote auch für Vorstände und für Aufsichtsräte weiterer Unternehmen. »Es gibt genug qualifizierte Frauen«, betont Christiane Benner anlässlich einer IG Metall-Tagung mit Aufsichtsräten und Betriebsräten zum Thema Geschlechterquote in Berlin. Die jetzige gesetzliche Regelung, die von einigen Unternehmen selbst gesetzte Zielvorgaben für Frauen im Vorstand verlangt, hat sich nicht bewährt: Mehr als ein Drittel aller betroffenen Unternehmen hat sich 2019 das »Ziel« Null Prozent gesetzt. Auf der Fachtagung in Berlin wurde daher eine Resolution für mehr Frauen in Fach- und Führungspositionen verabschiedet.

Textilservice-Beschäftigte für 37 Stunden in Ost und West

In der Tarifbewegung für die Textilien Dienste verhandelt die IG Metall über die Arbeitszeit. Ziel ist die Verkürzung auf 37 Stunden in der Woche – in Ost und West. Zudem fordert die IG Metall eine Lohnerhöhung von 5 Prozent, mindestens 100 Euro mehr im Monat sowie die Fortführung und Verbesserung der Altersteilzeit. Die Verhandlungen betreffen rund 23.000 Beschäftigte, die überwiegend in Großwäschereien Berufsbekleidung und Krankenhauswäsche reinigen.

Zu Redaktionsschluss dauerten die Verhandlungen noch an. Aktuelle Nachrichten zur Tarifrunde Textile Dienste:

📍 igmetall.de/Textile-Dienste



Die Textilservice-Beschäftigten machen bundesweit Druck. Hier bei AlSCO in Berlin.

Mütter von Kleinkindern in die Nachtschicht zwingen

3
Jahre

Die Regierung der Ukraine hat sich die Novellierung des Arbeitsgesetzes vorgenommen, die erhebliche Nachteile für Mütter mit kleinen Kindern bringt. Wenn der Entwurf durchkommt, können Arbeitgeber Mütter zur Arbeit zwingen. Die waren in der Ukraine bisher besonders geschützt. Wenn sie Kinder unter drei Jahren hatten, durften sie nicht zu Nachtschichten herangezogen werden. Der Gewerkschaftsdachverband IndustriALL Global und der Europäische Gewerkschaftsbund protestieren gegen das geplante Gesetz.

📍 industrial-union.org

3 Fragen an Philipp Daus

BESTER KAROSSERIEBAUER

und Spezialist für Untergestelle von Lkw: Das ist Philipp Daus, 20. Er hat den Leistungswettbewerb auf Bundesebene gewonnen.

Zum Ende Deiner Ausbildung bei MAN in Wittlich hast Du beim Bundeswettbewerb im Handwerk den ersten Platz errungen. Wie hast Du das geschafft?

PHILIPP DAUS: Ich hatte eine super Ausbildung bei uns im Betrieb und durfte als Fahrzeugbau-mechaniker bei MAN von Anfang an praktisch arbeiten. Besonders liegen mir der Metallbau und das Schweißen. Das hat geholfen.

Was war Deine genaue Aufgabe?

DAUS: Für den Bundeswettbewerb musste ich einen Ausschnitt aus einem Unterfahrschutz bauen. Da ging es um exakte Ausführung, Maßhaltigkeit, saubere Schweißnähte und Schnittkanten. Ich hatte dafür acht Stunden Zeit und musste hoch konzentriert arbeiten. Über den ersten Platz habe ich mich riesig gefreut.

Wie geht es jetzt für Dich weiter?

DAUS: Ich will in ein paar Jahren den Meister im Karosseriebau angehen. Da kann ich weitergeben, was ich in der Ausbildung gelernt habe. In der Arbeit möchte ich mich auf neue Techniken konzentrieren. Die Digitalisierung zieht auch bei uns ein.

Foto: Mehnrad Saide



Ausgezeichneter Karosseriebauer: Metalller Philipp Daus.



Foto: IG Metall/picture-alliance/Elio Germani

Langer Weg nach Brüssel: 350 Kilometer haben rund 50 Metallerrinnen und Metalller zu Fuß vom saarländischen Völklingen in die belgische Hauptstadt zurückgelegt.

Forderungen erreichen Brüssel

Beschäftigte und IG Metall kämpfen für eine faire Transformation der Stahlindustrie.

Das Ziel ist erreicht: EU-Klimakommissar Frans Timmermans hält die Forderungen der deutschen Stahlindustrie in der Hand und verspricht den Beschäftigten, sie nicht im Stich zu lassen. Es war ein langer Weg nach Brüssel: 350 Kilometer haben rund 50 Metallerrinnen und Metalller zu Fuß vom saarländischen Völklingen in die belgische Hauptstadt zurückgelegt. Im Gepäck: Die Forderung nach politischer Unterstützung bei der Transformation hin zur klimaneutralen Stahlproduktion (siehe Seite 4). Dabei konnte sie nicht mal Orkan Sabine aufhalten. Wunde Füße und peitschenden Gegenwind nahmen sie in Kauf, denn die Zukunft der ganzen Branche steht auf dem Spiel. Stephan Ahr, Betriebsratsvorsitzender bei Saarstahl und Anführer des Protestmarschs, erklärt: »Es geht uns darum, dass wir eine sozialökologische Transformation fordern, bei der die Beschäftigten nicht auf der Strecke bleiben.« Neben Brüssel kommen jetzt auch aus Berlin positive Signale. Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier versprach, dass es bald ein Konzept geben werde. Die IG Metall sitzt hier mit am Tisch.

Wochen gegen Rassismus unter dem Motto »Gesicht zeigen – Stimme erheben«

Die Internationalen Wochen gegen Rassismus 2020 stehen unter dem Motto »Gesicht zeigen – Stimme erheben«. Vom 16. bis 29. März finden bundesweit Hunderte Veranstaltungen statt, darunter Konzerte, Lesungen, Sportevents und Aktionen. Organisiert werden die Events von über 70 Kooperationspartnern und Unterstützern, darunter Kommunen, Religionsgemeinschaften, Sportvereinen und Gewerkschaften. Botschafter für die Internationale Wochen gegen Rassismus 2020 ist Reiner Hoffmann, der Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds. Auch die IG Metall unterstützt die Aktionswochen und ruft ihre Mitglieder zu öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten in- und außerhalb der Betriebe auf. stiftung-gegen-rassismus.de/veranstaltungskalender

METALL-TARIFBEWEGUNG Die Metall- und Elektroindustrie steht vor der Transformation – dem digitalen und ökologischen Wandel. Viele Betriebe haben dafür bislang keine Strategie – und wollen Personal abbauen. Die Uhr tickt. Die IG Metall will daher in der Tarifrunde ein Zukunftspaket durchsetzen – mit Regelungen zur Sicherung von Arbeitsplätzen. In den Betrieben sollen in Zukunftstarifverträgen Investitionen, Produkte und nötige Qualifizierungen für die Beschäftigten festgeschrieben werden.

Von Dirk Erb und Jens Knüttel



JETZT

ZUKUNFT

SICHERN



Audi, Bosch, Brose, Continental, Daimler, Harman, Mahle, Opel, Schuler, Voith Turbo: In den vergangenen Monaten haben sich die Meldungen über Stellenabbau in der Metall- und Elektroindustrie förmlich überschlagen. Besonders betroffen ist die Autoindustrie: Über die Hälfte der Betriebe will Personal abbauen. Das zeigen Erhebungen der IG Metall. In den nächsten drei Jahren sollen mehr als 50 000 Arbeitsplätze wegfallen.

Die Betriebe stehen vor der Transformation – dem Wandel durch Digitalisierung und Umstieg auf Elektroautos. Die Hälfte der Betriebe hat bislang keine Strategie dafür. Keine neuen Produkte. Dadurch sind weitere 180 000 Arbeitsplätze gefährdet.

Dazu kommt, dass die Konjunktur in der Metall- und Elektroindustrie in den vergangenen Monaten schwächelte.

Etliche Unternehmen nutzen die Situation aus. Sie bauen Personal ab, um ihre Gewinne zu steigern. Die

Zeit drängt. Die Beschäftigten brauchen Sicherheit. Schnell. Jetzt. Aber auch für die Zukunft. Das war für die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall bei der Diskussion in den Tarifkommissionen schnell klar.

Zukunftspaket für einen fairen Wandel

Ziel der IG Metall in der Metall-Tarifrunde 2020 ist ein »Zukunftspaket« für einen fairen Wandel, mit tariflichen Regeln zur Sicherung von Arbeitsplätzen – jetzt und für die Zukunft. Seit Anfang Februar laufen Sondierungsgespräche mit den Arbeitgebern.

Parallel dazu diskutieren die IG Metall-Mitglieder in den Betrieben und Tarifkommissionen über die konkreten Ziele für die weiteren Verhandlungen.

Arbeitsplätze sichern – kürzer arbeiten

Die bisherigen Eckpunkte des Zukunftspakets: Bei Auftragsmangel sollen nicht Stellen, sondern Arbeitszeiten gekürzt werden – und zwar so, dass die Beschäftigten mög-

lichst kein Geld verlieren. Etwa durch Abbau von Arbeitszeitkonten oder Kurzarbeit mit Aufzahlung durch den Arbeitgeber.

Außerdem sollen entsprechend der demographischen Entwicklung mehr Beschäftigte in Altersteilzeit gehen können.

Investitionen und Qualifizierung sichern

Um gute Arbeit für die digitale und ökologische Zukunft zu sichern, will die IG Metall tariflich durchsetzen, dass die Arbeitgeber

58%

Rund 58 Prozent der Arbeitsplätze im Organisationsbereich der IG Metall sind von der Transformation stark betroffen und ersetzbar.

sich auf Verhandlungen zu Zukunftstarifverträgen in ihren Betrieben einlassen müssen. Dort sollen konkrete Investitionen, Produkte und die nötige Qualifizierung für die Beschäftigten festgeschrieben werden.

Fortsetzung auf Seite 10 ▶



Foto: Daniel Rochenberger

Michael Schnitzer: »Entscheidend ist, dass wir die Belegschaften sicher in die Zukunft führen.«

Zukunftsperspektive für die Beschäftigten

TRANSFORMATION MIT PLAN Bei Agco/Fendt gibt es einen Anspruch auf Qualifizierung, wenn sich Arbeitsplätze ändern.

Beim Traktorenhersteller Agco/Fendt in Marktoberdorf im Allgäu wird in die Zukunft des Standorts investiert. Die Digitalisierung kommt voran, Beschäftigte werden qualifiziert, der Betriebsrat bestimmt mit. »Bevor neue Technologien wie Roboter oder Bots zum Einsatz kommen dürfen, muss klar sein, was mit den betroffenen Beschäftigten passiert«, sagt Gesamtbetriebsratsvorsitzender Michael Schnitzer.

Die Beschäftigten haben dank einer Betriebsvereinbarung Anspruch auf eine achtmonatige Vollzeitqualifizierung, während der sie fit für einen neuen Arbeitsplatz gemacht werden.

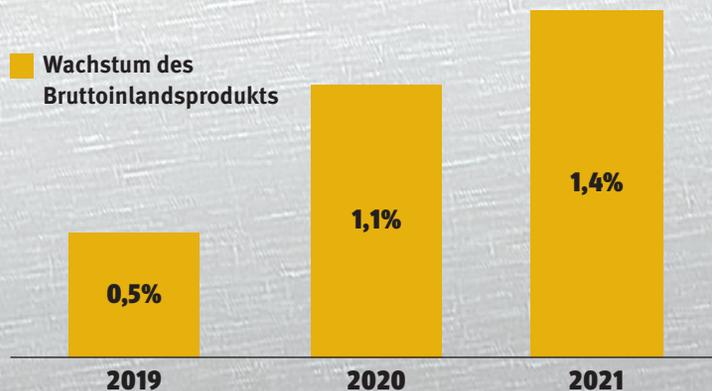
Die IG Metall will, dass alle Betriebe ein Konzept für die Transformation aufstellen – mit Investitionen und Qualifizierung für die Jobs von morgen. »Es ist entscheidend, dass wir die Belegschaften sicher in die Zukunft führen«, betont Michael Schnitzer, der auch Tarifkommissionsmitglied in Bayern ist.

Eine Vereinbarung zur Sicherung von Arbeitsplätzen gibt es bei Agco/Fendt nicht – die ist derzeit nicht nötig. »Bei uns läuft es gut«, meint Schnitzer. »Dennoch steht außer Frage, dass wir den Weg der Beschäftigungssicherung in der Tarifbewegung mitgehen.«



Die Wirtschaft wächst wieder schneller

Wachstum des Bruttoinlandsprodukts



Quelle: Herbstgutachten 2019, ab 2020 Prognose

Fortsetzung von Seite 9

Alle sollen das Recht auf Qualifizierung mit staatlicher Förderung erhalten.

Damit das Zukunftspaket funktioniert, muss auch die Politik mitmachen: Kurzarbeit erleichtern und auf bis zu 24 Monate verlängern. Und Qualifizierung stärker und gezielter fördern. SPD und CDU/CSU haben bereits verabredet, dass sie diese Vorschläge aufnehmen.

Kaufkraft stärken

Nicht alle Betriebe haben Probleme. Bei rund einem Drittel läuft es gut. Auch 2019 machte die Metall- und Elektroindustrie gute Gewinne. Und es geht wieder aufwärts: 2020 soll die Wirtschaft wieder um 1,1 Prozent wachsen. Mit plus 0,7 Prozent ist der private Konsum der Treiber des Wachstums. Die IG Metall will daher auch 2020 eine Entgelterhöhung, die die Kaufkraft stärkt.

In der Diskussion ist auch ein Bonus für Nachhaltigkeit. Etwa als Zuschuss für Bus- und Bahntickets, für Ökostrom, zum Laden von Elektroautos oder für das Leasing von E-Bikes. Öko muss man sich auch leisten können.

Eine weitere Forderung sind Tarife für dual Studierende. Sie werden immer mehr in den Betrieben. Doch Tarifverträge gelten für sie bisher nicht. In der Debatte ist zudem eine Verbesserung der Altersversorgung.

Angleichung der Arbeitszeit im Osten

Nach 30 Jahren Einheit müssen die Beschäftigten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie immer noch 38 Stunden in der Woche arbeiten – drei Stunden mehr als im Westen.

Seit Jahren versucht die IG Metall, verbindliche Schritte zur Angleichung der Arbeitszeiten auf 35 Stunden auszuhandeln.

Doch auch nach 30 Jahren Einheit mauern die Arbeitgeber weiter. Die Metallerinnen und Metaller im Osten wollen endlich eine Lösung.

4,6%

Die Bruttoumsatzrendite der Metall- und Elektroindustrie lag 2019 bei 4,6 Prozent und damit über dem langjährigen Mittel von 4,2 Prozent.

So geht es weiter

Die Diskussionen in den Betrieben und Tarifkommissionen laufen. Jetzt starten die offiziellen Tarifverhandlungen. Bundesweit sind Aktionen und Kundgebungen geplant. Am 28. April läuft die Friedenspflicht aus. Die Vorbereitungen für Warnstreiks laufen bereits.

»Wir brauchen Investitionen«

WIRTSCHAFTSPOLITIK Steigende Ungleichheit, bröckelnde Infrastruktur. Der Wirtschaftsweiser Achim Truger fordert ein massives Investitionsprogramm – und will Topverdiener stärker in die Pflicht nehmen. | Von Simon Che Berberich

Herr Truger, Sie fordern ein großes staatliches Investitionsprogramm.

Wofür genau?

Achim Truger: Dass wir massiv in die Zukunft investieren müssen, liegt auf der Hand. Brücken, Turnhallen und Schulklos verfallen. Wir brauchen Investitionen für E-Mobilität, für Strom- und Datennetze, in den öffentlichen Verkehr sowie in Bildung und Forschung. Es geht um zweistellige Milliardenbeträge zusätzlich pro Jahr. Das kann man nicht von heute auf morgen umsetzen, aber schrittweise schon. Die Planungsämter und die Bauindustrie werden Kapazitäten aufbauen, wenn sie das verbindliche Signal erhalten, dass über mindestens zehn Jahre massiv investiert wird.

Sollten wir dafür auch Schulden machen?

Truger: Ja. Der Staat sollte die schwarze Null aufgeben. Die größte Bürde für unsere Kinder und Enkel wäre es, ihnen eine kaputte und veraltete Infrastruktur zu hinterlassen. Das ist viel schlimmer als etwas mehr Schulden. Die Kosten-Nutzen-Rechnung ist eindeutig: Der Nutzen von Investitionen ist enorm und die Kosten sind niedrig, weil der Staat sich derzeit zum Nulltarif verschulden kann.

Sie prangern die gestiegene Ungleichheit im Land an. Was ist Ihre Diagnose?

Truger: Seit Mitte der 1990er-Jahre gab es einen starken Anstieg der Einkommensungleichheit. Manche wissen gar nicht mehr, wohin mit ihrem Geld. Andere arbeiten in Niedriglohnjobs und machen sich Sorgen um die Miete. Das ist sozialer Sprengstoff. Demokratien vertragen solche Ungleichheit nicht gut. Übrigens kann eine gleichmäßige Einkommensverteilung auch ökonomisch helfen: Wer ohnehin reich ist,

gibt zusätzliches Geld nicht aus. Geringverdiener und Mittelschicht tun das sehr wohl, und kurbeln damit die Konjunktur an.

Wie lässt sich die Ungleichheit bekämpfen?

Truger: Da gibt es viele Stellschrauben: Gute Bildung und Infrastruktur helfen. Topverdiener könnten etwas mehr Steuern zahlen. Der Mindestlohn ist wichtig. Und noch wichtiger ist die Tarifbindung. Starke Tarifbindung führt zu einer gleichmäßigeren Lohnstruktur. Das ist auch eine Aufgabe für die Politik. Sie kann die Tarifbindung stärken. Zum Beispiel, indem öffentliche Aufträge nur an tarifgebundene Unternehmen vergeben werden.

Aus der Wirtschaft kommen andere Vorschläge. Zum Beispiel: Unternehmenssteuern runter!

Truger: Das fordern Unternehmensverbände immer. Sie spannen die Konjunkturängste für sich ein. Sinnvoller wäre, untere und mittlere Einkommen zu entlasten und dafür im oberen Bereich, zum Beispiel jenseits von 100 000 Euro Jahreseinkommen, mehr hereinzuholen. Steuersenkungen auf breiter Front schwächen die öffentlichen Haushalte. Mit Schuldenbremse und schwarzer Null fahren wir dann schnell gegen die Wand. Der Staat müsste Ausgaben kürzen oder Massensteuern wie etwa die Umsatzsteuer erhöhen. Beides ist Gift für die Konjunktur.

Wo steht Deutschland in einem Jahr?

Truger: Wir können die Herausforderungen meistern, vom Klimaschutz bis zum Strukturwandel in der Industrie. Aber dazu dürfen wir uns nicht zurücklehnen und hoffen, dass die Marktkräfte es schon richten werden. Wir müssen und wir können die Zukunft aktiv gestalten.

Zur Person

Achim Truger ist Wirtschaftsprofessor an der Universität Duisburg-Essen. Seit 2019 ist er Mitglied des Sachverständigenrats, der die Bundesregierung in wirtschaftlichen Fragen berät (die fünf Wirtschaftsweisen).



Foto: Universität Duisburg-Essen

» Die gläserne Decke bekommt **Risse** – weil wir konsequent dranbleiben«

GLEICHSTELLUNG Chef werden die Männer, Frauen verdienen weniger. So sieht die Arbeitswelt vielerorts noch immer aus. Christiane Benner will das ändern. Die Zweite Vorsitzende der IG Metall erklärt, welche Fortschritte es in den Betrieben gibt und warum Frauenquoten unerlässlich sind.

Christiane, wir schreiben das Jahr 2020 und Frauen verdienen weiterhin weniger als Männer. Wie lange noch?

Christiane Benner: Wenn es nach uns geht, dann nicht mehr lange. Es ist nicht in Ordnung, wenn sogenannte typische Frauenberufe viel schlechter bezahlt sind als typische Männerberufe. Deshalb unterstützen wir als IG Metall die Forderung nach einer Aufwertung von Pflegeberufen. Hinzu kommt, dass Frauen auch bei vergleichbarer Qualifikation und Tätigkeit weniger bekommen.

Wie lässt sich das ändern?

Benner: Ganz klar ist: Das beste Mittel sind Tarifverträge und aktive Betriebsräte! In tarifgebundenen Betrieben ist die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen deutlich geringer, immerhin zehn Prozentpunkte. Tarifverträge sorgen für klare Kriterien bei der Eingruppierung. Unsere IG Metall-Betriebsräte achten auf die Einhaltung dieser Regeln. Wir brauchen mehr Tarifbindung und wir brauchen eine systematische Prüfung der Entgeltstrukturen: Wie sieht die Lohnentwicklung aus? Können sich Frauen im Betrieb entwickeln? Nur diese Prüfung ermöglicht es uns, betrieblich gegenzusteuern, Maßnahmen zu starten.

Aus niedrigeren Löhnen werden irgendwann niedrige Renten ...

Benner: Deshalb finde ich es so wichtig, dass wir etwas gegen Altersarmut tun. Die Grundrente ist ein bedeuten-



Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, fordert eine Frauenquote für Vorstände.

der erster Schritt. Sie kommt überwiegend Frauen zugute und ist eine wichtige Grenze nach unten. Auch wenn es berechnete Kritik an ihrer Ausgestaltung gibt: Es muss doch mal was passieren! Wir nehmen nicht hin, dass Menschen, die Kinder großziehen und Angehörige pflegen, im Alter in die Röhre schauen. Nehmen wir das Beispiel vieler Frauen: Sie konnten sich niemals ausruhen. Haben immer gearbeitet. Wenn die Grundrente kommt, haben sie mehr in der Tasche.

In den Chefetagen gibt es wenige Frauen. Siehst Du Fortschritte?

Benner: Nur jedes elfte Vorstandsmitglied ist weiblich. Der Frauenanteil steigt nur in homöopathischen Dosen, aber es tut sich was. Die gläserne Decke bekommt Risse – weil wir konsequent dranhängen. Mehr Frauen in Chefetagen ist eine Frage der Gerechtigkeit. Und nicht nur das: Eine Studie über den Politikbetrieb hat nachgewiesen, dass Frauen eine bessere Politik für Frauen machen. Dasselbe gilt übrigens auch für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen.

Inwiefern?

Benner: In der Wirtschaft führen gemischte Teams nachweislich zu besseren Ergebnissen, zu mehr Innovation. Gerade in der Transformation braucht es diese Innovationen. Wir können es uns nicht leisten, auf die guten Ideen zu verzichten. Durch Quoten haben wir es geschafft, den Frauenanteil in den Aufsichtsräten zu erhöhen. Wir müssen jetzt noch weiter gehen: Auch Vorstände müssen gemischer werden. Nur so schaffen wir den Kulturwandel. Unser Ziel ist ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle wohlfühlen können. Das steigert den wirtschaftlichen Gesamterfolg und ist eine Frage der Gerechtigkeit.

Stehen die Männer auf der Bremse?

Benner: Es sind vor allem die Arbeitgeber, die bremsen. Aber ich treffe überall viele Verbündete. Unseren Vorsitzen-

den Jörg Hofmann und viele Männer, die am Kulturwandel mitarbeiten. Und die gesamte IG Metall treibt das voran.

In der laufenden Metalltarifrunde geht es um Beschäftigungssicherung und Qualifizierung. Was bedeutet das für Metallerinnen?

Benner: Unser Ziel ist, dass alle in der Transformation mitgenommen werden. Im Hinblick auf die weiblichen Beschäftigten ist eines besonders wichtig: Wir müssen die Beschäftigten in den Bürobereichen auf dem Schirm haben. Das sind häufig Frauen. Auch im Büro findet Transformation statt: Algorithmen in der Personalauswahl, Chatbots, Softwareroboter. Oder Self-service ersetzt Assistenz Tätigkeiten von Sekretärinnen. Oft fallen langweilige Routinetätigkeiten weg, neue Aufgaben kommen dazu. Die Arbeitgeber müssen sagen, wie sie diese Tätigkeiten weiterentwickeln wollen. Und wenn nötig braucht es dann Qualifizierung.

Welche Perspektiven gibt es für derzeit typische Frauenberufe?

Benner: Wir haben mit dem Zukunftsinstitut einen »Trend-Guide Zukunft der Büroberufe« entwickelt. Ergebnis: Gebraucht werden Problemlöserinnen mit Gesamtüberblick. Also Beschäftigte, die team-, prozess- und projektorientiert an kundengerechten Lösungen arbeiten, unter Verwendung aktueller Informations- und Kommunikationstechnik.

Tun die Unternehmen genug?

Benner: Wir haben im vergangenen Jahr in knapp 2000 Unternehmen gefragt, wie der Stand der Digitalisierung ist und damit unseren Transformationsatlas erstellt. Die Unternehmen sind derzeit sehr unterschiedlich aufgestellt. Eine Strategie ist kaum erkennbar. Deshalb bleibt uns nichts anderes übrig: Wir müssen die Initiative ergreifen.

Simon.Berberich@igmetall.de

»Es sind vor allem die Arbeitgeber, die bremsen.«

Viele Mitglieder machen stark

MEHR FRAUEN Die Mitgliederentwicklung bei der IG Metall bleibt weitgehend stabil. Unter Frauen und Beschäftigten ohne deutschen Pass legt die IG Metall weiter zu.

411.635
FRAUEN

► Vielfalt ist Trumpf

Die IG Metall wird bei Frauen immer beliebter: Ende 2019 gehörten 411 635 Kolleginnen zur IG Metall. Gegenüber dem Vorjahr ist das ein Plus von 1566 Metal-lerinnen. Ein Zuwachs gegenüber 2018 gab es auch bei Angestellten, Berufseinsteigern und bei Mitgliedern ohne deutschen Pass.

115.489
Neuaufnahmen

► Zusammen mehr erreichen

115 489 neue Mitglieder haben sich 2019 für die IG Metall entschieden. Ende 2019 zählte die IG Metall somit 2262571 Millionen Mitglieder, 8000 weniger als im Jahr zuvor. Viele Mitglieder machen uns als Gemeinschaft stark. Je mehr wir sind, desto mehr können wir erreichen. Darum gibt es ein kleines Dankeschön für alle, die neue Mitglieder gewinnen. Mehr Infos hier:

► [team-verstaerken.de/werbeaktion](https://www.team-verstaerken.de/werbeaktion)

Arbeitest Du nur oder lebst Du auch?

VEREINBARKEIT Menschen wollen entscheiden, wie sie arbeiten und leben. Die IG Metall verhilft Beschäftigten zu mehr Selbstbestimmung. In den Betrieben und in der Gesellschaft aber sind noch mehr Anstrengungen notwendig, um diesen Kulturwandel voranzutreiben. | **Von Jens Knüttel**

Für den einen Kollegen ist es schwierig, die Betreuung seines Kindes zu organisieren, für den anderen, Zeit freizuschaukeln, um seine Eltern zu pflegen. Eine Beschäftigte belasten die Wochenarbeitszeiten sehr, die andere leidet unter dem Schichtsystem. Einer will mehr Freiraum fürs Vereinsleben, die andere einen Sprachkurs besuchen. Was bleibt: Menschen müssen entscheiden können, wie sie arbeiten und leben wollen. Arbeit und Leben in Einklang aber bringt die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die IG Metall hilft dabei, mehr Selbstbestimmung und eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben zu erreichen. Das beweist der Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie von 2018 mit verkürzter Vollzeit und T-Zug (siehe Seite 17). Besonders erfreulich: Es nehmen sich auch viele Männer Zeit für Kindererziehung oder Pflege. Die Regelungen sind also ein großer gleichstellungspolitischer Erfolg. Auch der Tarifabschluss in der Eisen- und Stahlindustrie von 2019 ermöglicht mehr Zeitsouveränität: Ab 2020 erhalten alle Beschäftigten eine zusätzliche tarifliche Vergütung, die im Juli ausgezahlt wird. Wahlweise können die Beschäftigten diese Vergütung in freie Tage umwandeln.

IG Metall kämpft für gerechte Entwicklungsmöglichkeiten

Es tut sich was: »Der Kulturwandel zu mehr Gleichstellung von Frauen und Männern kommt voran«, betont Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall. Immer mehr Beschäftigte wünschen sich ein partnerschaftliches Modell, in dem sich Eltern oder Paare die Erwerbsarbeit, den Haushalt oder die Kinderbetreuung in etwa gleich aufteilen – oder es versuchen. Auch einige Unternehmen haben erkannt, wie wichtig eine gute Balance ist: Sie ermöglichen eine sechsmonatige Elternzeit bei vollem Gehalt und Sonderzahlungen nach der Geburt oder erkennen Erziehungszeiten als Karrierebaustein für Führungskräfte an – und das sind nur ein paar Beispiele.

»Das reicht aber nicht«, weiß Christiane Benner. Sie fordert: »Wir brauchen noch mehr und stärkere Anstrengungen von den Betrieben, in der Gesellschaft.«

Die IG Metall setzt sich für echte Chancengleichheit ein. »Und die gibt es erst, wenn überall Entgeltgerechtigkeit, gerechte Entwicklungsmöglichkeiten und mehr Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bestehen.« Die IG Metall will, dass Arbeitszeit gerecht verteilt ist, damit nicht bei den einen ständige Überstunden und Leistungsdruck die Gesundheit belasten, während die anderen in Mini- und Teilzeitjobs gedrängt werden, die nicht zum Leben reichen. Es muss allen Unternehmern und Führungskräften klar sein, dass sich Zeiten für Kindererziehung und Pflege nicht nachteilig auf den beruflichen Werdegang von Beschäftigten auswirken dürfen.

Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben

Immerhin rutschen mittlerweile weniger Frauen in die Teilzeitfalle. Denn die gesetzliche sogenannte Brückenteil-

Foto: Richard Lehmann/Stormheads Business Photography





Lisa Koischwitz, Volkswagen Sachsen, stellvertretende Vertrauenskörperleiterin, Zwickau:
»Frauen müssen es anpacken, andere mitziehen, damit mehr Kolleginnen selbstbewusst auftreten, sich engagieren, aktiv einbringen und vorangehen.«

zeit, mit der Beschäftigte ihre Arbeitszeit vorübergehend verkürzen können, bringt die Gleichstellung voran. Alle Beschäftigten müssen aber einen Rechtsanspruch auf eine befristete Arbeitszeitreduzierung haben, die sie auch wiederholt und ohne Sperrfrist in Anspruch nehmen können.

Die Gesetzgebung in Deutschland begünstigt noch immer manche Arbeits- und Lebensmodelle. Im Nachteil sind nach wie vor solche, in denen Männer und Frauen eine gute Balance zwischen Erwerbs- und Privatleben anstreben. Für veränderte Lebensentwürfe müssen aber neue Antworten her.

Auf den nächsten Seiten berichten Lisa Koischwitz, beschäftigt bei Volkswagen Sachsen in Zwickau, und Torsten Wagner, der bei Continental Teves in Frankfurt arbeitet, von ihren Lebensentwürfen, den Problemen bei der Vereinbarkeit und wie sie in ihrer Familie gemeinsam alle Widrigkeiten meistern.

Rollenklischees aufbrechen

Lisa Koischwitz arbeitet voll, ihr Mann hat Stunden reduziert. Beide setzen auf eine gleichberechtigte Partnerschaft – oft ein Spagat. Darum kämpft Lisa für eine familienfreundliche Arbeitskultur.

»Um Beruf und Privatleben gut miteinander zu vereinbaren, braucht es eine Familie, in der jeder anpackt«, sagt Lisa Koischwitz, 29. Die zweifache Mutter arbeitet Vollzeit in der Logistik der Pilot-halle bei Volkswagen Sachsen in Zwickau. Außerdem ist sie dort stellvertretende Vertrauenskörperleiterin. Daneben leistet sie viele Stunden im Ehrenamt für die IG Metall: Frauennetzwerk, Bezirksfrauenausschuss, Vertrauensleuteausschüsse und Konferenzen.

Ihr Ehemann Daniel, Physiotherapeut, hat seine Arbeitszeit auf 32 Stunden reduziert, um mehr Zeit für die Kin-

der und die Arbeit zu Hause zu haben. Die Elternzeitmonate haben sie nahezu gleich aufgeteilt. »Das war für uns ganz selbstverständlich«, sagt Lisa Koischwitz. »Wir legen großen Wert auf eine gleichberechtigte Partnerschaft und Arbeitsteilung. Das klappt aber auch nur, wenn die ganze Familie an einem Strang zieht«. Ihr Mann tauscht schon mal Schichten, wenn bei ihr einwöchige Vertrauensleuteseminare anstehen. Mit ihren direkten Kollegen am Arbeitsplatz funktionieren die Absprachen ebenfalls gut, erzählt sie. »Die sind verständnis-

Fortsetzung auf Seite 16 ▶

▼ Fortsetzung von Seite 15

voll.« Lisa Koischwitz arbeitet im Gleitzeitmodell, nur Frühschicht, meist ab sechs Uhr, damit sie dienstags und donnerstags – dann hat ihr Mann lange Arbeitstage – die fünfjährige Swea vom Kindergarten abholen und sich um die siebenjährige Frida kümmern kann. Problematisch wird es dann, wenn Termine im Betrieb spontan für spät am Nachmittag angesetzt werden.

»Wir wollen viel gemeinsame Zeit zu viert verbringen, sie soll nicht nur für Hausaufgaben und Essen machen draufgehen.« Dafür erkämpft die Familie sich Freiräume, immer wieder aufs Neue. Sehr entgegen kommt ihnen da, dass Lisa Koischwitz acht zusätzliche Tage im Jahr frei hat. Diesen Anspruch statt Geld (T-Zug) hat die IG Metall 2018 in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie erstritten.

IG Metall-Betriebsrat kämpft für Rückkehrer nach der Elternzeit

Ein familienfreundliches Verständnis wünscht sich Lisa Koischwitz von noch mehr Kollegen im Betrieb. Sie überlegt lang, wählt ihre Worte mit Bedacht: »Ja, viele Frauen haben im Betrieb nach wie vor Schwierigkeiten, Anerkennung zu bekommen für die Arbeit, die sie in Teilzeit leisten.« Leider müssten sie sich immer wieder dafür rechtfertigen, dass sie ihre Arbeitszeit reduziert haben. »Das hat für mich nichts mit einer familienfreundlichen Arbeitskultur zu tun.«

Das müsse sich unbedingt ändern. Gerade für Kolleginnen, die nach einer Geburt oder einer Elternzeit wiederkehren, sei es oft schwierig, in Normal- oder Gleitschicht zu kommen. »Da kämpft unser Betriebsrat der IG Metall-Fraktion hart um jede einzelne Stelle. Das ist auch sehr wichtig.«

Was ist außerdem notwendig für mehr Gleichstellung? »Vorbilder in den Betrieben. Frauen müssen es anpacken, andere mitziehen«, sagt Lisa Koischwitz. »Damit mehr Kolleginnen selbstbewusst auftreten, sich engagieren, aktiv einbringen und vorangehen. Denn nur so werden die klassischen Rollenbilder irgendwann vollständig aufgebrochen.«

»Da geht noch mehr!«

Torsten Wagner wünscht sich eine gleichberechtigte Beziehung. Als Privatperson will er daran arbeiten und als Betriebsrat sieht er auch die Arbeitgeber in der Pflicht. Trotz aller Fortschritte ist der 35-Jährige sicher: Da geht noch mehr!

Torsten Wagner bleibt nach der Arbeit oft keine Zeit zum Durchschnaufen. Der 35-Jährige schwingt sich dann aufs Fahrrad, hetzt durch den turbulenten Feierabendverkehr Frankfurts, vorbei an hupenden Autos, um die Jüngsten, vier und sieben Jahre alt, gerade noch rechtzeitig vor 17 Uhr von der Kita abzuholen. »Es ist oft ein krasser Spagat zwischen Privatleben und Beruf.«

Wagner ist zweifacher Vater. Seine Freundin bringt ein weiteres Kind mit in die Beziehung. An den Tagen von Freitag bis Montag arbeitet er im 15-Schicht-Betrieb an einer Linie bei Continental Teves in Frankfurt, um elektronische Bremssysteme zu fertigen. Von

Dienstag bis Donnerstag ist Wagner als Betriebsrat aktiv. Hinzu kommt das Ehrenamt – er ist Mitglied der Vertrauenskörperleitung der IG Metall. Und einmal die Woche ist Wagner für die IG Metall unterwegs.

Eigentlich wolle er mit seiner Freundin eine gleichberechtigte Beziehung führen, also keiner konservativen Rollenverteilung folgen. Sie ist im Beruf Teilzeit beschäftigt, 30 Stunden sind es in der Woche. Zu Hause bleibt die Arbeit überwiegend an ihr hängen: Essen kochen, Einkäufe erledigen und die Kinder – 14, 7 und 4 Jahre alt – versorgen. »Trotz des Versuchs schaffen wir es bisher leider nicht, die Arbeit zu Hause gleichmäßiger aufzuteilen«, sagt Torsten Wag-



Torsten Wagner, Continental Teves, Betriebsrat, Frankfurt:
»Es ist oft ein krasser Spagat zwischen Privatleben und Beruf.«

ner. »Ich arbeite daran, dass es besser wird.« Gerade in den Ferien stößt die Familie auf Vereinbarkeitsprobleme. »Denn mit sechs Wochen Jahresurlaub kann man allenfalls theoretisch sechs Wochen Sommerferien abfedern.« Persönlich entgegen kommt Wagner da, dass er statt Geld acht zusätzliche Tage frei nehmen kann.

Acht zusätzliche freie Tage für Eltern sind eine große Hilfe

Diese Option hatte die IG Metall in der Metall-Tarifrunde 2018 für Beschäftigte erstritten, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder in Schicht arbeiten. »Das hilft uns, zum Beispiel, wenn Sonderschließtage im Kindergarten anstehen.« Dennoch sieht Wagner die Notwendigkeit, die Arbeitszeit weiter zu verkürzen – insbesondere um Beschäftigung, nicht nur in der Krise, zu sichern. Auch bei seinem Arbeit-



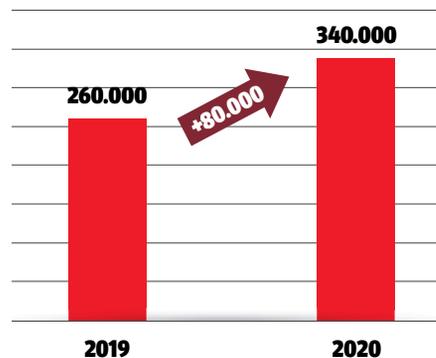
Immer mehr wollen freie Tage statt Geld

340 000 Beschäftigte nehmen 2020 zusätzliche freie Tage statt Geld – 80 000 mehr als im Jahr zuvor. Diese Wahlmöglichkeit hatte die IG Metall vor zwei Jahren mit dem neuen tariflichen Zusatzgeld (T-ZUG) in der Metall- und Elektroindustrie durchgesetzt.

»Die Menschen nehmen die Möglichkeiten zur Selbstbestimmung, die wir gemeinsam erkämpft haben, wahr«, betont Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. »Das ist ganz konkreter Fortschritt durch Tarifpolitik.« Besonders belastete Beschäftigte mit Kindern, zu pflegenden Angehörigen oder in Schichtarbeit können wählen

Immer mehr Beschäftigte wollen die zusätzlichen acht freien Tage

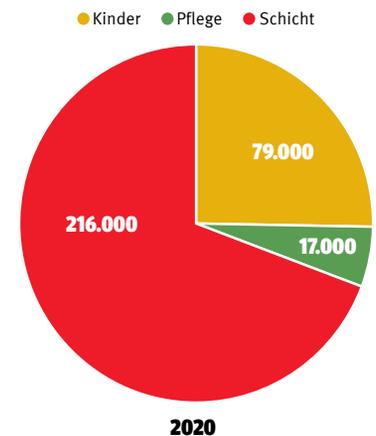
Anträge auf zusätzliche freie Tage statt tariflichem Zusatzgeld (T-ZUG A)



und statt dem T-ZUG A (27,5 Prozent vom Monatsentgelt) zusätzliche acht Tage im Jahr frei nehmen. Auch sie erhalten einen Teil des tariflichen Zusatzgelds: den vollen Zusatzbetrag (T-ZUG B) von 12,3 Prozent vom Facharbeiter-Eckentgelt (derzeit etwas über 400 Euro).

2020 hat sich der Kreis der Anspruchsberechtigten nochmals erweitert. Bei den Schichtarbeitern haben sich die Fristen halbiert: Bei Wechselschicht galten 2019 als Voraussetzung 15 Jahre Betriebszugehörigkeit und zehn Jahre in Wechselschicht, ab 2020 dann sieben Jahre Betriebszugehörigkeit und fünf Jahre in Wechselschicht.

340 000 Beschäftigte nehmen die acht freien Tage in Anspruch wegen ...



geber erkennt Torsten Wagner Unterstützungsangebote, um Beruf und Privates besser vereinbaren zu können: Es gibt ein Eltern-Kind-Arbeitszimmer und zum Beispiel auch Ferienspiele in den Sommerferien. Aber: »Da geht noch mehr!«

Der Betriebsrat betont: »Für viele Beschäftigte, gerade für die im Schichtbetrieb, ist die Lage der Arbeitszeiten häufig ein großes Problem.« Individuelle Absprachen unter Kollegen seien zwar möglich, aber wegen geringer Personaldecke oft schwer umsetz-

bar. »Einige haben so gut wie kein komplett freies Wochenende«, sagt Wagner. Für Schichtler seien Modelle erforderlich, mit denen sie zwischen dieser oder jener Schicht wählen sowie der Arbeitsbeginn beziehungsweise das Arbeitsende angepasst werden könnten – ganz nach der persönlichen Situation und der Lebensphase des einzelnen Schichtlers. »Die Spätschicht ist nun mal sehr ungünstig, um eine Beziehung zu pflegen, gesellschaftlich aktiv zu sein oder seine Kinder zu betreuen.«

Mit 18 im Arbeitskampf

MITBESTIMMUNG Jessica Reichert hat als Auszubildende für den Erhalt der Arbeitsplätze bei Siemens in Bad Neustadt gekämpft und später den Transformationsprozess bei Valeo Siemens begleitet. Beides hat die 28-Jährige geprägt. Die Betriebsrätin und Vertrauensfrau weiß, dass es sich lohnt, wenn die Belegschaft geschlossen ihr Ziel verfolgt und sich nicht unterkriegen lässt.

Von Martina Helmerich | Foto: Willi Schmidt/Photo Lab

Angefangen hat alles mit einer Schreckensnachricht im Jahr 2010. Damals steckte Jessica mitten in ihrer Ausbildung bei Siemens in Bad Neustadt in der Bayerischen Rhön. Plötzlich kündigte Siemens an, fast die Hälfte der Arbeitsplätze in Bad Neustadt abzubauen und ins Ausland verlagern zu wollen. Der Arbeitgeber wollte 840 Stellen am Standort streichen. Jessica war damals in der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). »Ich bin da mehr aus Zufall reingerutscht, wenn ich ehrlich bin, und hatte erst mal keinen Plan, was da abgeht«, sagt sie rückblickend. »Erst durch die Krise wurde mir klar, wie wichtig Mitbestimmungsstrukturen sind.«

Betriebsrat, Vertrauensleute und JAV reagierten prompt. Sofort nachdem die Geschäftsleitung den Stellenabbau verkündet hatte, gingen die Vertrauensleute durch die einzelnen Bereiche des Standorts, um die Belegschaft zu einer Protestkundgebung aufzufordern. Der Erfolg war überwältigend: Geschlossen legten die 2000 Beschäftigten die Arbeit nieder und zogen demonstrativ vors Werkstor. Jessica Reichert erinnert sich: »Ohne die schnelle Truppe der Vertrauensleute im Betrieb hätte das nicht diese Wirkung gehabt.«

Es folgte eine Welle von Aktionen und Kundgebungen. Die Angst vor dem

Kahlschlag mobilisierte die ganze Region. 8000 Frauen und Männer mit Transparenten füllten den Marktplatz in Bad Neustadt. »Unvergesslich, wie viele Menschen da waren. Der Platz war noch nie so voll. Ich krieg heute noch Gänsehaut, wenn ich daran denke. Allen war klar, dass die ganze Region die Folgen schmerzhaft spüren würde«, erzählt Jessica.

Der Slogan »Die Rhön steht auf« beflügelte die Menschen. Politiker und Vertreter der Kirchen solidarisierten sich mit der Belegschaft. Auch Jessica war damals bei den Aktionen dabei. Sie fuhr in einem der vielen Busse mit, um in der Münchner Siemens-Zentrale 75 000 Unterschriften zu übergeben.

Die Wucht, mit der die Menschen in der Rhön um ihre Arbeitsplätze kämpf-

ten, zeigte Wirkung. Siemens legte die Abbaupläne ad acta. Bad Neustadt wurde Modellstadt für Elektromobilität. Die Produktion von Elektromotoren für Kfz-Antriebe wurde 2016 in ein Joint Venture mit dem französischen Valeo-Konzern überführt. Bei Valeo Siemens arbeiten heute viele junge Leute. Der Altersdurchschnitt ist 35 Jahre. Selbst die Meister sind kaum älter. Abnehmer der elektrischen Antriebssysteme sind Volvo und Daimler. Das Unternehmen ist in kurzer Zeit rasant gewachsen. Es gibt viele neue Kolleginnen und Kollegen, die sich in das bisher kleine und familiäre Team integrieren müssen. Zudem muss sich der Standort dem internationalen Wettbewerb stellen. Die Transformation und Ausrichtung auf neue Geschäftsfelder, die viele Be-





Jessica im Gespräch mit den Kollegen in der Fertigung: Waldemar, Günther und Patrick gehören zur Mannschaft von Valeo Siemens, die Elektromotoren herstellt.

Darum ging es in dem Konflikt

- ▶ 2010 will Siemens seinen Standort Bad Neustadt in Bayern praktisch halbieren. 840 Stellen sollen ins Ausland verlagert werden. Ein halbes Jahr lang herrscht Ausnahmezustand. Belegschaft und IG Metall leisten entschlossen Widerstand.
- ▶ Bad Neustadt wird zur Modellstadt für Elektromobilität und erhält staatliche Förderung. Das Joint Venture Valeo Siemens verdoppelt die Beschäftigtenzahl.

triebe noch vor sich haben, ist hier in Bad Neustadt schon seit mehreren Jahren im Gang.

Es gibt nicht viele Arbeitnehmervertreter, die schon in jungen Jahren eine solche Laufbahn vorweisen wie Jessica Reichert. Schon vor einem Jahr hat ihr Arbeitgeber sie für ihre Arbeit im Betriebsrat freigestellt. Das heißt, sie arbeitet nicht in ihrem gelernten Beruf als technische Zeichnerin, sondern für ihre Kolleginnen und Kollegen. Die 28-Jährige kümmert sich um die großen Themen der Belegschaft: Schichtplangestaltung, Arbeitszeiten und Entgeltthemen.

Bei den Betriebsratswahlen 2017 bekam Jessica das zweitbeste Ergebnis. Seitdem ist sie stellvertretende Betriebsratsvorsitzende und auch Ver-

trauensfrau. Für sie als Arbeitnehmerin bleibt es spannend. Jessica kämpft mit ihren Kollegen um eine faire Bezahlung in der Fertigung. Denn der Arbeitgeber möchte dort eine niedrigere Eingruppierung durchsetzen. »Wenn sich Jessica für eine Sache einsetzt, dann richtig«, sagt ihre Betriebsratskollegin Nadine Knauff. »Sie hat ein ausgeprägtes Gefühl für Gerechtigkeit.«

Nicht nur im Betriebsrat und Vertrauenskörper sieht sich Jessica als Teamplayerin. In ihrer Freizeit ist sie in einem Faschingsverein aktiv. Seit ihrem dritten Lebensjahr tanzt sie dort und genießt die vielen Auftritte in der närrischen Zeit. Nicht nur als Tänzerin beherrscht sie die hohe Kunst des Spagats. Auch im Berufsleben stellt sie dieses Talent unter Beweis.



Mode per **Mausklick**

TRANSFORMATION IN DER MODEBRANCHE

Als Ellen Götz anfängt, bei Betty Barclay zu arbeiten, gibt es im Werk eine Näherei, ein Stofflager. Heute entwerfen Expertinnen Mode am Computer. Und morgen könnten Kundinnen ihre Kollektion eigenständig zusammenstellen.

Von Jan Chaberny | Foto: Frank Rumpenhorst

Früher war alles ganz anders: Ellen Götz musste, bevor sie einen neuen Entwurf sah, erst einen Schnitt zeichnen, diesen mit der Schere ausschneiden und die zugeschnittenen Teile mit der Hand zusammenstecken. Sie musste falten, nähen, anpassen. Dauernd liefen Frauen mit Stoffballen über Flure. In der Luft das Sirren der Nähmaschinen. »Das ist heute nicht mehr so. Entwürfe machen wir am Rechner«, sagt Ellen Götz, die Betriebsratsvorsitzende des Modelabels Betty Barclay. »Es hat sich alles verändert hier.«

Hier, das sind die Büroräume, Werkstätten, Lagerhallen von Betty Barclay in Nußloch, einer kleinen Ge-

meinde kurz hinter Heidelberg. Hier, auf diesem Areal, entwerfen die Mitarbeiterinnen Hosen, Röcke, Blusen und Blazer. Und das seit 65 Jahren. Ständig gibt es neue Farben, Formen, Schnitte – alles wie immer. Also, was soll das heißen: Alles verändert?

Dafür braucht Ellen Götz nicht viele Worte. Es genügt, dass die 53-Jährige aufsteht, durch Gänge führt, Türen öffnet, hinter denen Kollektionen entstehen: Lichte, aufgeräumte Großraumbüros. Computerarbeits-tische – lose verteilt im Raum. Still vor sich hinarbeitende, meist junge Menschen. Es wirkt, als sei man versehentlich in eine Werbeagentur gestolpert oder in die Kulisse eines Imagefilms über ein hippestes Start-up. Nach Arbeitsräumen, in denen Kleidungsstücke entstehen, sieht es nirgends aus.

Als Ellen Götz als Näherin zu Betty Barclay kam, im Sommer 1988, war das anders. »Damals gab es eine Näherei. Mehr als 1000 Kolleginnen arbeiteten an den Maschinen. Wir hatten ein eigenes Stofflager. Zweimal im Jahr packten wir unsere neue Kollektion in Kartons, die Lastwagen zu Modemessen fuhren.« Ellen Götz war damals 21 Jahre alt. Sie liebte es, mit Stoffen zu arbeiten. »Ich dachte, ich habe eine Tätigkeit gefunden, in der ich lange Jahre würde arbeiten können«, sagt sie. »Aber das

war nicht so.« Wenn Ellen Götz von ihren Jahren im Unternehmen erzählt, dann erzählt sie die Geschichte des ununterbrochenen Wandels. Die Modebranche, seit jeher global vernetzt und international ausgerichtet, steigert von Jahr zu Jahr ihr Tempo: Die Zahl der Kollektionen wächst und wächst. Früher hatte das Jahr für Betty Barclay nicht zwölf Monate, sondern zwei Kollektionen: Frühling-Sommer, Herbst-Winter. Heute wechseln Trends übergangslos. Heute gibt es neue Mode im Wochentakt.

Mit dem Wandel der Branche verändern sich die Strukturen des Unternehmens. Zusätzlich zur Mode entwirft Betty Barclay seit Anfang der 90er-Jahre auch Schuhe, Parfüm und Uhren. In den 2000er-Jahren führt Betty Barclay neue Marken und Labels ein. Das Ausweiten und Auffächern des Produkt-Portfolios wird begleitet vom kontinuierlichen Wandel – und von Brüchen.

Harte Umbrüche: Die Modebranche steigert von Jahr zu Jahr ihr Tempo.

1988 arbeiten deutschlandweit rund 2500 Menschen im Unternehmen. Es gibt Nähereien, Stofflager, eine Kürschnerei. Derzeit sind 500 Beschäftigte am Standort in Nußloch. Die letzte Näherei wird 2002 geschlossen. »Viele Kolleginnen haben ihren Job verloren.«

Diejenigen, die noch da sind, mussten sich verändern, mussten sich qualifizieren. Entweder um neue Arbeitsplätze auszufüllen, oder weil sich ihre Tätigkeiten gewandelt hatten. »Qualifizierung ist wichtig«, sagt Ellen Götz. »Aber man braucht Unterstützung.«

Diese will Ellen Götz als Betriebsrätin geben. »Der Einsatz von Computern hat viel verändert, das Zusammenspiel der Gewerke hat sich dadurch grundlegend gewandelt.« Plötzlich wurde es möglich, Skizzen in den Rechner zu übertragen. Die Designerinnen können nun

detaillierte Angaben zu ihren Entwürfen festhalten, den Verlauf von Nähten beispielsweise. »Das war vorher die Aufgabe der Schnittabteilung. Sie war dafür verantwortlich, dass aus einer zweidimensionalen Skizze ein dreidimensionaler Prototyp wird.«

Und dann verrät Ellen Götz ein Geheimnis: Der Entwurf einer Kollektion habe nichts mit diesem von Karl Lagerfeld inspirierten Bild zu tun: ein schöpferisches Genie, das allein am lampenbeschiedenen Holztisch in seinem verdunkelten Arbeitszimmer sitzt, Skizzen mit Bleistift auf dicke Papierbögen wirft – et voilà! Fertig ist die neue Kollektion. »In Wirklichkeit ist das ganz anders«, sagt Ellen Götz. In Wirklichkeit entsteht eine Kollektion im Zusammenspiel unterschiedlicher Abteilungen. Außerdem ist es nicht so, dass die Designer, unantastbar wie Könige, vor sich hin entwerfen. Sie sind eingebunden in einen »Kollektionsrahmenplan«, der Vorgaben über Anzahl, Art und Preisgestaltung der neuen Kollektion gibt. Sie sind im Austausch mit dem Produktmanagement, das seinerseits Verbindungen zum Einkauf unterhält. »Unsere Arbeit war schon immer Teamarbeit«, weiß Ellen Götz. »Mit dem Einsatz neuer digitaler Techniken aber wird sie in Zukunft interaktiv sein.«

Die Zukunft – das ist die 3-D-Entwicklung, Programme, mit denen es möglich ist, ein Kleidungsstück komplett am Rechner zu kreieren. Ohne Prototypen zu nähen. »Das wird es bald nicht mehr geben«, weiß Ellen Götz. Was es stattdessen geben wird? Kunden werden in Zukunft, statt zu einer Modemesse zu fahren, einen virtuellen Showroom betreten. Dort wird jede Kollektion vorgestellt. Dann ist der Kunde dran: Per Mausclick kann er etwa Ausschnittform, Farbe, Länge bestimmen, sich sein Kleidungsstück individuell zusammenstellen. »Es eröffnen sich ganz neue Möglichkeiten«, sagt Ellen Götz. »Unsere Arbeit wird sich weiter wandeln.«

Das Unternehmen Betty Barclay

- ▶ 1938: Max Berk übernimmt die Wäschefabrik in Mannheim, er stellt dort Damenoberbekleidung her.
- ▶ 1943: Vernichtung des Werks im Krieg.
- ▶ 1945: Aufbau des Werks in Nußloch.
- ▶ 1955: Max Berk erwirbt die Lizenz der amerikanischen Marke »Betty Barclay«.
- ▶ 1961: Gründung der Marke »Vera Mont«.
- ▶ 1968: Entstehung der Marke »Gil Bret«.
- ▶ 1972: Betty Barclay erringt die Exklusivnutzung seines Labels weltweit.
- ▶ Derzeit weltweit rund 1400 Mitarbeiter, Umsatz von rund 247 Millionen Euro (2018/2019).

Ununterbrochener Wandel:
Ellen Götz kam 1988 zum Modeunternehmen Betty Barclay. Seitdem hat sich viel verändert.



Foto: Frank Rumpenhorst

Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat kürzlich entschieden, dass Gehaltsnachzahlungen bei der Bemessung des Elterngelds berücksichtigt werden können.

Es zählt das Einkommen, das Eltern im Bemessungszeitraum haben

Im konkreten Fall hatte eine Mutter Elterngeld für ihre am 25. August 2014 geborene Tochter beansprucht. Die Elterngeldstelle hatte nach Abzug der Mutterschaftszeit für die Elterngeldberechnung die Einkünfte berücksichtigt, die die Frau von Juli 2013 bis Juni 2014 erzielt hatte. Unberücksichtigt blieb eine im August 2013 erhaltene Entgeltanzahlung für den Monat Juni 2013 von 1900 Euro. Begründung: Dieses Einkommen sei außerhalb des zwölfmonatigen Bemessungszeitraumes erarbeitet worden. Deshalb sei es nicht erhöhend auf das Elterngeld anzurechnen.

Dem widersprach das BSG und verwies auf eine Neuregelung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes vom September 2012. Danach kommt es bei der Bemessung des Elterngelds allein auf das Einkommen an, das Berechtigte im Bemessungszeitraum haben. Irrelevant ist, für welchen Zeitraum Beschäftigte diese Gehaltsnachzahlung erarbeitet haben. Deshalb sind bei der Elterngeldberechnung alle laufenden Arbeitseinkünfte zu berücksichtigen, die der Antragstellerin inner-

Elterngeld: Nachgezahltes Gehalt zählt mit

RECHT SO Entscheidend für die Höhe des Elterngelds ist, wie viel Einkommen der Mutter oder dem Vater zwölf Monate vor der Geburt zugeflossen ist. Ob sich das Elterngeld erhöht, wenn Lohn nachgezahlt wird, hat jetzt das Bundessozialgericht entschieden. Tjark Menssen erläutert, welches Einkommen die Behörde beim Elterngeld zu berücksichtigen hat.

halb der vergangenen zwölf Monate tatsächlich zugeflossen sind. Dazu gehören auch Nachzahlungen, die vor dem zwölfmonatigen Bemessungszeitraum erwirtschaftet, aber später ausgezahlt wurden.

Gratifikationen, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld werden nicht berücksichtigt

Etwas anderes gilt für Nachzahlungen, die steuerlich als **sonstiger Bezug** bewertet werden. Das sind Einmalzahlungen, wie 13. oder 14. Monatsgehälter, Gratifikationen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Diese Zahlungen werden für die Bemessung grundsätzlich nicht berücksichtigt. Auch eine Gehaltsnachzahlung für das vergangene Jahr stellt steuerlich einen sonstigen Bezug dar und darf nicht für die Elterngeldberechnung berücksichtigt werden.

Zum Hintergrund: Grundlage für die Bemessung des Elterngelds ist das persönliche Nettoeinkommen aus Erwerbstätigkeit in den vergangenen zwölf Kalendermonaten vor der Mutterschutzfrist; bei Vätern vor dem Monat, in dem das Kind zur Welt kommt. Das Basiselterngeld beträgt höchstens 67 Prozent des Einkommens, das Berechtigte in den vergangenen zwölf Monaten vor der Geburt des Kindes verdient haben: maximal 1800 Euro monatlich.

BSG vom 27. Juni 2019 – B 10 EG 1/18 R

Ratgeber für Metallerrinnen und Metaller

Die IG Metall-Mappe »Informationen für werdende Eltern« beantwortet die wichtigsten Fragen rund um die Geburt des Kindes und hilft Eltern, sich besser auf die neue Lebenssituation einzustellen. Darin finden sich neben Musteranträgen auch der Ratgeber »Mutterschutz – Elternzeit – Elterngeld – Teilzeit«.

📄 igmetall.de/eltern



DER RECHTSTIPP

Vorsorge und Reha für Mütter und Väter

Den Haushalt organisieren, sich um den Nachwuchs kümmern und im Job funktionieren: Stress ruft Krankheiten hervor, die Mütter und Väter ernst nehmen sollten. Die häufigsten Beschwerden sind Herz- und Kreislauf-Störungen, Probleme mit der Bandschleife, Asthma oder Allergien. Aber auch psychosomatische Erkrankungen wie Ess- oder Schlafstörungen. Damit sich ausgebrannte Mütter erholen können, brauchen sie eine Auszeit – für sie gibt es die Mutter-Kind-Kur.

Anspruch haben gesetzlich krankenversicherte Mütter oder Väter, die gemeinsam mit einem Kind im Haushalt leben, das noch nicht volljährig ist. Mit in die Kur fahren können Kinder bis zum 12. oder, wenn sie behandlungsbedürftig sind, bis zum 14. Lebensjahr. Für Kinder mit Behinderungen gibt es keine Altersbegrenzung.

Die Antragsformulare gibt es nur beim Arzt. Das Attest des Arztes reichen Mütter oder Väter dann bei ihrer Krankenkasse ein. Je ausführlicher Ärzte beschreiben, woran die Patientin leidet, desto eher bewilligt die Kasse die Kur. Die Kosten übernimmt die Krankenkasse, und zwar für drei Wochen. Die gesetzliche Zuzahlung von zehn Euro am Tag zahlen Mütter selbst.

Für Vorsorge- und Rehabilitationsmaßnahmen für Mütter oder Väter mit Kindern gilt der Grundsatz »ambulant vor stationär« ausdrücklich nicht. Versicherte haben zudem ein gesetzliches Wunsch- und Wahlrecht. Die Krankenkassen müssen bei der Wahl der Einrichtungen die berechtigten Wünsche der Versicherten in angemessenem Umfang berücksichtigen.

Bewilligt die Kasse die Kur, stimmen Beschäftigte den Termin mit ihrem Arbeitgeber ab. Er zahlt bis zu sechs Wochen lang das Entgelt.

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Die rund 1200 Beratungsstellen der Wohlfahrtsverbände im Müttergenesungswerk helfen beim Antrag, der Suche nach einer geeigneten Klinik und beraten bei der Nachsorge. Sollte die Krankenkasse die Kur ablehnen, unterstützen die Experten Mütter und Väter beim Widerspruch.

► muettergenesungswerk.de



ALTERSTEILZEIT

Krankentagegeld gibt es auch in der Freistellungsphase

Beschäftigte mit einer privaten Krankentagegeldversicherung haben auch in der Freistellungsphase einer Alterszeit einen Anspruch auf Krankentagegeld. Der Bundesgerichtshof (BGH) wies die Forderung einer Versicherung zurück, die einem erkrankten Arbeitnehmer in der Freistellungsphase Krankentagegeld zahlte. Der BGH führte aus, dass der Vertrag eine im Voraus bestimmte pauschalierte Entschädigung vorsah, unabhängig davon, welchen Verdienstausschlag der Versicherte tatsächlich erlitten habe. Während der Freistellung liege zudem auch noch ein Arbeitsverhältnis vor. So könne der Versicherte in dieser Phase wieder in das Erwerbsleben eintreten und sich eine Arbeit suchen. **BGH vom 27. November 2019 – IV ZR 314/17**



UNFALLVERSICHERUNG

Gang zum Briefkasten unterbricht den Schutz

Wer auf seinem Heimweg von der Arbeit mit seinem Pkw an einem Briefkasten hält, um einen privaten Brief einzuwerfen, ist dabei nicht gesetzlich unfallversichert. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden. Der Fall betraf eine Arbeitnehmerin, die nach Feierabend einen Brief einwerfen wollte. Sie war beim Aussteigen aus ihrem Fahrzeug gestürzt, ihr Fuß wurde vom eigenen Fahrzeug überrollt und dabei verletzt. Der Versicherungsschutz sei nur so lange gegeben, wie die Versicherte sich innerhalb des öffentlichen Verkehrsraums befinde. Im vorliegenden Fall handele es sich um private eigenwirtschaftliche Zwecke. Damit sei der Versicherungsschutz unterbrochen. **Bundessozialgericht vom 7. Mai 2019 – B 2 U 31/17 R**

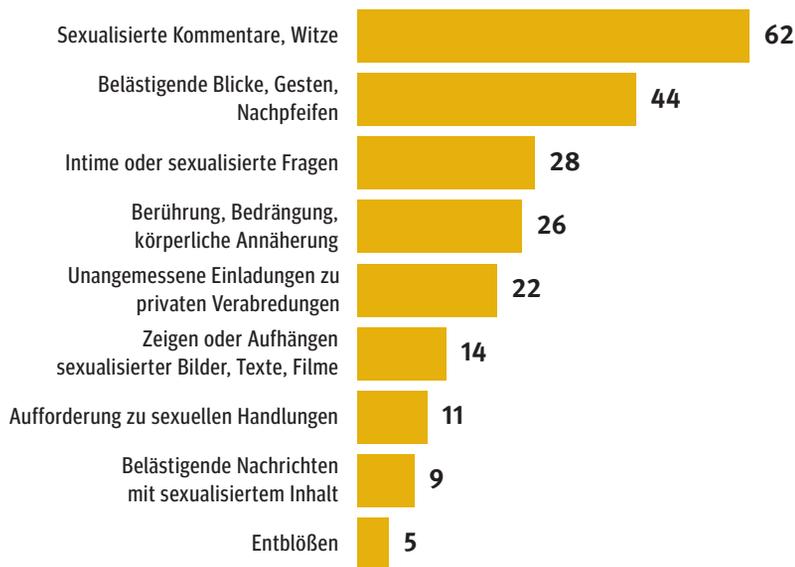
Anzeige

MetallRente ▲

ALTERSVORSORGE
IM BETRIEB
LOHNT SICH!

GEMEINSAM VORSORGEN.
BESSER LEBEN.

Umfrage: sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – häufigste Arten



Basis: Telefonbefragung (Juni 2018 bis Mai 2019) von 1531 beschäftigten Personen, davon 141 Personen, die belästigt wurden

Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Grenzen setzen für ein gutes Arbeitsklima

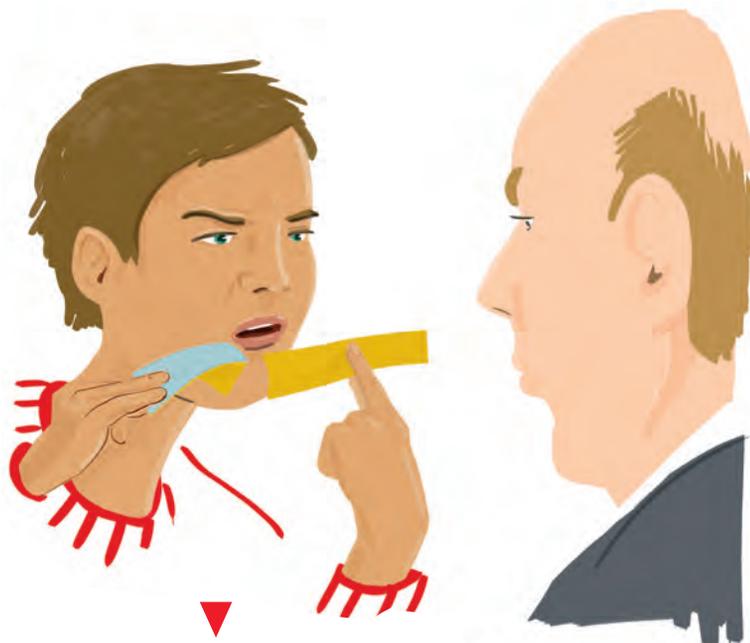
RESPEKTVOLLER UMGANG Partnerschaftliches Verhalten gehört zu einem produktiven und harmonischen Arbeitsumfeld. Diskriminierungen und Belästigungen haben hier absolut nichts verloren. Allerdings: Übergriffe kommen viel zu oft vor. Wir geben Tipps, an wen sich Betroffene wenden, was Kolleginnen unternehmen können und zeigen auf, welche Maßnahmen der Arbeitgeber ergreifen muss.

Von **Christoph Böckmann** und **Jens Knüttel**
Illustrationen: **Stephanie Brittnacher**

Es geschieht in der Werkshalle, Umkleide oder Kantine: zweideutige Kommentare, unangemessene Fragen zum Privatleben oder gar **körperliche Übergriffe**. Viele haben das schon beobachtet oder selbst erlebt. Rund jeder elfte Beschäftigte in Deutschland ist in den vergangenen drei Jahren im Beruf sexuell belästigt worden. Das zeigt eine repräsentative, im Oktober 2019 veröffentlichte Befragung im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Demnach berichteten rund 13 Prozent der Frauen und 5 Prozent der Männer davon, mit unangemessenen Kommentaren, Witzen, Gesten oder auch Berührungen und anderen Handlungen belästigt worden zu sein. Mehr als die Hälfte der Betroffenen sagte, dass die von ihnen erlebten sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz von Dritten ausgingen – zum Beispiel von Kunden, Patienten oder Klienten. Dahinter folgten Kollegen und Vorgesetzte.

Sexuelle Belästigung

Anzügliche Sprüche, Fotos oder gar körperliche Übergriffe: Sexuelle Belästigung kommt in unterschiedlicher Form vor. Sexuelle Belästigung ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) »ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird [...]« (Paragraf 3 Absatz 4 AGG). Um mehr Klarheit zu schaffen, haben einige Betriebe in einer Betriebsvereinbarung nochmal genau definiert, was sie unter Belästigung, Mobbing oder Stalking verstehen. Daraus sollte deutlich hervorgehen: Es liegt eine Belästigung vor, wenn sich jemand belästigt fühlt – so simpel das auch klingt.



Grenzen klar aufzeigen: Ein respektvoller Umgang miteinander ist die Voraussetzung für ein gutes Arbeitsklima. Wer mit gutem Beispiel vorangeht, kann andere mitreißen. Auf keinen Fall sollten sich Beschäftigte an Mobbing und den geschmacklosen Witzen anderer beteiligen oder Übergriffe verharmlosen. Wer Fälle von sexueller Belästigung mitbekommt, sollte sich einmischen, klare Grenzen setzen und sagen: So nicht!



Foto: privat

Dorthe Mika, Betriebsrätin bei Ford, sagt: Entscheidend ist der Wille bei den Betroffenen, die Situation zu ändern.

Wertschätzung und Toleranz

Fälle von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung gibt es in vielen Betrieben. Bei den Ford-Werken in Köln hat man darauf mit einer **Beratungsstelle für »partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz«** reagiert. Ihr Auftrag: Konflikte lösen. Dorthe Mika, Betriebsrätin, gehört zu den Mediatoren der Beratungsstelle. Sie rät, sich in Notsituationen, aus denen man nicht mehr herauskommt, unbedingt Hilfe zu holen. »Entscheidend ist der Wille, die Situation zu ändern.« Betroffene könnten sich an Betriebsrat, Gleichstellungsbeauftragte, Werksärzte, vertraute Kolleginnen und Kollegen oder eben wie bei Ford an eine Beratungsstelle wenden. »Wir handeln unabhängig und absolut verschwiegen«, garantiert Dorthe Mika. Die Beratungsstelle bei Ford ist von Arbeitgeber und Betriebsrat paritätisch besetzt.

Klar sagen, was man nicht möchte »Tritt ein Konflikt auf, frage ich beim ersten Beratungsgespräch erstmal: »Hast Du einmal klar gesagt, dass Du das nicht möchtest?«, erzählt die Betriebsrätin. »Das klingt zwar selbstverständlich, ist es allerdings meist nicht.« Die Mediatoren ermutigen und betreuen die betroffene Person, hören sich auch die Gegenseite an und besprechen anschließend alles im Team – und mit keinem anderen, das ist sehr wichtig.

In einem Konflikt stehen oft zwei unterschiedliche Wahrnehmungen nebeneinander. Im geschützten Rahmen sollen sich die Beteiligten dann aussprechen. Die Mediatoren führen durch den Prozess. Manchmal dauert das monatelang. Am Ende schließen die Konfliktbeteiligten normalerweise einen Vertrag darüber, wie sie in Zukunft miteinander umgehen wollen. Nach drei Monaten prüfen die Mediatoren in der Regel, ob die Vertragspartner alles eingehalten haben.

Damit es erst gar nicht zu Mobbing oder sexuellen Belästigungen kommt, rät Dorthe Mika: »Behandle jeden, wie Du selbst behandelt werden möchtest. Alle Beschäftigten sind dazu aufgefordert, für ein Arbeitsklima zu sorgen, das von Wertschätzung und Toleranz geprägt ist.«

Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten

Der Arbeitgeber ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu treffen – sowohl im akuten Fall, wie auch vorsorgend. Bei Verstößen muss er aktiv werden und die Beschäftigten schützen. Eine sexuelle Belästigung kann niemals gerechtfertigt werden. Betroffene können nach dem AGG zuallererst einen Unterlassungsanspruch geltend machen. Sollte der Arbeitgeber nach vorhergehender Beschwerde die Belästigung nicht unterbinden, können Beschäftigte ihre Arbeit ohne Entgelt Nachteile niederlegen (Paragraf 14 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz). Das sollte aber bestenfalls in Absprache mit dem Betriebsrat geschehen, denn der Arbeitgeber könnte versuchen, eine Kündigung wegen unbeachteter Arbeitsverweigerung auszusprechen. Darüber hinaus können betroffene Beschäftigte Entschädigung und Schadensersatz fordern.



Vorbildfunktion Führungskräfte und Vorgesetzte können durch die eigene Vorbildfunktion sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz weitgehend verhindern und beenden. Dazu gehört zunächst einmal, eine klare Position gegen sexuelle Belästigung einzunehmen und

diese konsequent gegenüber allen Mitarbeitenden zu vertreten. Führungskräfte und Vorgesetzte sollten dafür verpflichtend geschult werden, immer die Augen offen halten und Beschwerden ernstnehmen. Was gar nicht geht: sexuelle Übergriffe verharmlosen, die Schweigepflicht verletzen und so Betroffene outen.

Wende Dich an den Betriebsrat

Wer sich durch Sprüche, Fotos oder gar Berührungen belästigt und gekränkt fühlt, sucht am besten das Gespräch mit dem Betriebsrat oder einer der dafür eingerichteten Beschwerdestellen. Es ist gesetzlich vorgeschrieben, dass es in jedem Betrieb eine solche geben muss. Betroffene sollten die Einrichtung dringend aufsuchen. Denn kein Mensch sollte sexuelle Belästigung tolerieren. Der Betriebsrat oder eine Beschwerdestelle werden nur aktiv, wenn die Betroffenen das auch wirklich möchten.

Unterstützung gibt es auch über das Hilfeteléfono »Gewalt gegen Frauen«, das die Bundesregierung eingerichtet hat. Es ist ein bundesweites Beratungsangebot für Frauen, die Gewalt erlebt haben oder noch erleben. Unter der Nummer 08000 116 016 und per Onlineberatung erhalten Betroffene Unterstützung. Auch Angehörige, Freundinnen und Freunde sowie Fachkräfte erhalten anonym und kostenfrei Beratung.

📞 [hilfetelefon.de](https://www.hilfetelefon.de)

Mädchen und Jungen probieren Jobs aus

Einblicke in die moderne Arbeitswelt gewinnen und sich selbst ausprobieren: Die Möglichkeit zur Berufsorientierung bietet der Zukunftstag für Mädchen und Jungen. Dieses Jahr fallen der Girls' und Boys' Day auf den 26. März. Im gesamten Bundesgebiet beteiligen sich Unternehmen, Betriebe und Hochschulen an der Aktion. Mädchen ab der 5. Klasse lernen etwa Ausbildungsberufe und Studiengänge in IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik kennen. Alles Bereiche, in denen Frauen immer noch eher selten vertreten sind. Labore, Büros und Werkstätten öffnen am Girls' Day ihre Türen, damit Mädchen mehr über technische Entwicklungen erfahren. Viele Betriebe suchen gerade in technischen und techniknahen Bereichen qualifizierten Nachwuchs. Mehr Informationen unter: [▶ girls-day.de](https://girls-day.de)

Kostenloser Lohn- und Gehaltscheck

Der kostenlose Lohn- und Gehaltscheck auf lohnspiegel.de bietet Informationen zu mehr als 500 Berufen. Wer wissen will, ob er angemessen verdient, oder wer sich auf Gehaltsverhandlungen vorbereiten möchte, kann sich damit schnell orientieren. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung stellt das Portal bereit. Dort lässt sich in wenigen Schritten das eigene Gehalt vergleichen. Wer will, erhält eine persönliche Auswertung. Mehr Information unter: [▶ lohnspiegel.de](https://lohnspiegel.de)

Datenjongleure für die Produktion

IT-BERUFE Die neuen IT-Ausbildungsberufe gehen ab August an den Start. Die Ausbildungsinhalte machen fit für die Transformation. Denn: Sachverständige der IG Metall aus den Betrieben haben die Inhalte mitgestaltet. Zwei von ihnen erzählen, wie die Bedürfnisse der Industrie nun besser bedient werden. **Von Jens Knüttel**

Liegt der Fehler an einem Bauteil oder am Arbeitsprozess? Vor der Frage stehen Beschäftigte immer wieder. Leicht beantworten lässt sie sich meist nicht. Denn die digitalisierte Arbeitswelt ist hoch automatisiert, schnell, komplex, vernetzt: »In den Betrieben und Produkten werden immer mehr Daten erzeugt, doch die wenigsten können damit umgehen«, weiß Angela Kennecke, Betriebsrätin bei Airbus in Bremen und Sachverständige der IG Metall beim Neuordnungsverfahren der IT-Berufe. Fachinformatiker mit der neuen Fachrichtung »Daten- und Prozessanalyse« sollen hier ansetzen; Kennecke hat die Inhalte dieses IT-Berufs mitgestaltet.

Diese Fachinformatiker entwerfen neue Konzepte, verknüpfen Daten und finden neue Lösungen – weit über die direkte Vernetzung in der Produktion hinaus. »Der Fachinformatiker mit dieser Fachrichtung ist ein Datenjongleur, der alles aufbereitet und auch Lösungen ausarbeitet«, sagt Kennecke. »Der Ausbildungsberuf ist auch eine gute politische Antwort auf den leichtfertigen Umgang mit Daten durch Amazon, Google, Facebook & Co.«

Fit für die Transformation

Im Neuordnungsverfahren kommt ein weiteres Profil hinzu: der Fachinformatiker mit der Fachrichtung »Digitale Vernetzung«. »Das war dringend nötig«, betont Thomas Schütz, bei BMW in Landshut und Wackersdorf zuständig für IT und Steuerungstechnik. Er war ebenfalls als Sachverständiger der IG Metall am Neuordnungsverfahren beteiligt. Er bringt es auf den Punkt: »Wir brauchen Fachleute, die mit Daten umgehen können, sich um das Produktionssteuersystem kümmern und die Kommunikation zur Anlage – also die Informationen, welche Variante des Autos gebaut wird – überwachen.« Die Fachinformatiker vernetzen und optimieren künftig Systeme und Anwendung auf IT-Ebene. Außerdem sichern sie Daten gegen unerlaubte Zugriffe und vermeiden oder beheben Systemausfälle.

Die beiden größten Ziele der IG Metall im Neuordnungsverfahren werden damit umgesetzt: Künftig vermittelt die Ausbildung Inhalte zu Datenschutz und -sicherheit passgenau und situations-



Foto: Michael Schinke

Angela Kennecke, Betriebsrätin bei Airbus in Bremen.



Foto: Julia Krieger

Thomas Schütz, IT-Experte bei BMW in Landshut.



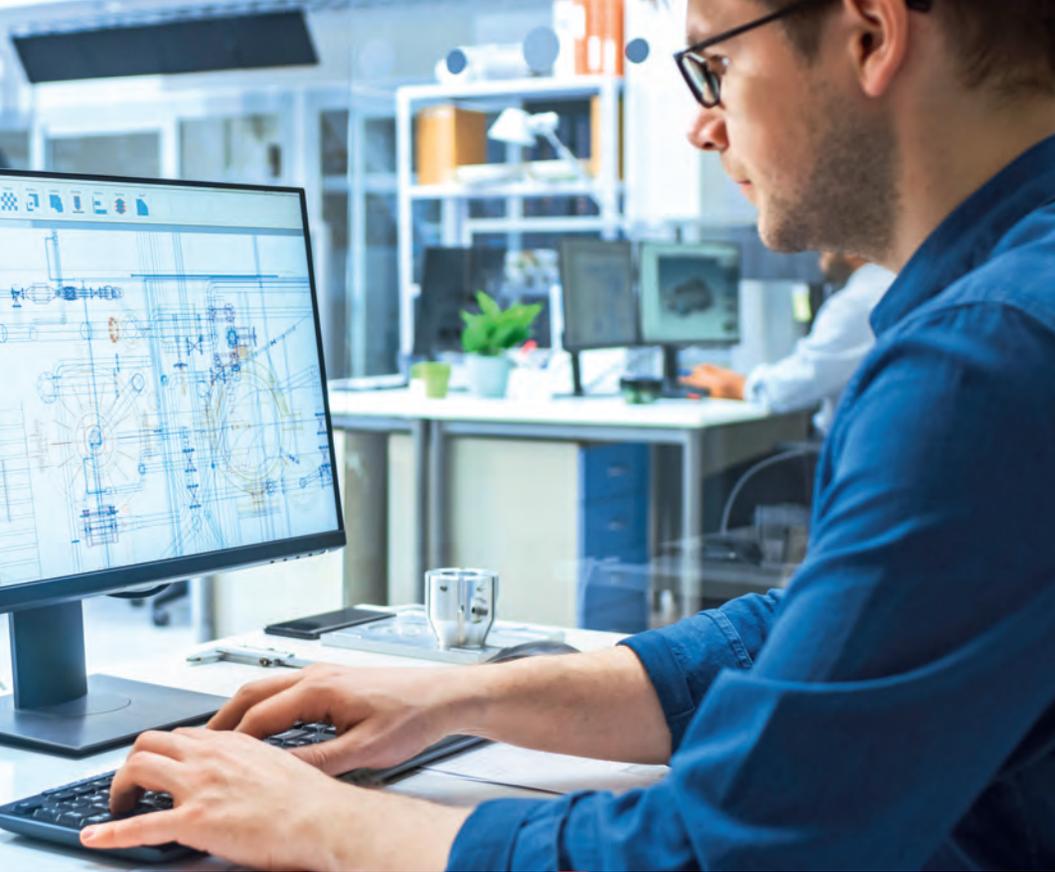


Foto: Gorodenkoff Productions OU / iStock

Eine solide, moderne Ausbildung ist das A und O für einen erfolgreichen Berufsstart. Metallerrinnen und Metaller setzen sich dafür ein.

gerecht. Und der Fachinformatiker wird – für alle eindeutig und sichtbar – ein Beruf, der die Bedürfnisse der Industrie aufnimmt und bedient.

Arbeitgeber wollten Kosten sparen

Bis dahin war es jedoch ein konfliktreicher Weg: Die Arbeitgeber waren sich lange nicht einig, ob sie die Neuordnung überhaupt wollten. Sie wollten Kosten sparen. Doch der Durchbruch gelang auf Drängen der IG Metall. Ab August 2020 geht die erneuerte Version der IT-Berufe an den Start. Die IG Metall hat sich für die Stärkung der Soft Skills eingesetzt – also der sozialen und methodischen Kompetenzen. Denn diese sind für die veränderten Anforderungen der industriellen Produktion dringend erforderlich. »Die Kommunikation untereinander und gegenseitiges Verständnis werden immer wichtiger«, betont Airbus-Betriebsrätin Kennecke. »Mit diesem Ansatz haben wir gleichzeitig noch etwas für die Gesellschaft als Ganzes gewonnen: Menschliches Einfühlungsvermögen können uns Computer nun einmal nicht abnehmen.«

Gestreckte Abschlussprüfung

Auch Sparsamkeit, Effizienz und Ressourcenschonung spielen eine immer größere Rolle genauso wie passgenaue Lösungen für die Kunden. Darauf haben die Sachverständigen geachtet. Thomas Schütz be-

tont: »Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sind so technikoffen formuliert, dass auch künftige Neuerungen abgedeckt sind und die IT-Berufe in ihrer jetzigen Form somit lange Bestand haben können.«

Die neue Verordnung bringt auf den Punkt, welche Anforderungen IT-System-Elektronikerinnen und -Elektroniker erfüllen müssen. Ein neues Profil haben die Kaufleute für IT-Systemmanagement: Sie sind die Fachkräfte für die Vermarktung und das Anbieten von IT-Dienstleistungen. Darüber hinaus steuern und administrieren sie IT-Systeme und -Umgebungen.

Aus der Neuordnung geht ein zweiter kaufmännischer Beruf hervor: Kaufmann oder -frau für Digitalisierungsmanagement. Das sind Profis im Umgang mit Daten und Prozessen aus einer ökonomisch-betriebswirtschaftlichen Perspektive.

Das Bewährte haben die Sachverständigen modifiziert: Künftig gibt es in den IT-Berufen eine gestreckte Abschlussprüfung. Die Projektprüfung bleibt erhalten.

Mehr Wissen

Sachverständige der IG Metall aus den Betrieben gestalten die Aus- und Weiterbildung von Berufen – gemeinsam mit anderen Fachleuten der Gewerkschaften und der Arbeitgeber. Sie diskutieren, wie die Arbeit von Beschäftigten aussieht und welche Inhalte Aus- und Weiterbildung mit Blick auf neue Anforderungen haben müssen.

Gemeinsam lernen, gemeinsam lachen

SEMINAR Mit der Bildungswoche »Küstenfrauen Ahoi« bietet die IG Metall Raum für Bildung, Austausch und zum Netzwerken.

Du warst bei der Bildungswoche »Küstenfrauen Ahoi«. Was ist das Besondere am Seminar?

ANJA OBARA: Das Besondere ist das Gesamtpaket: Rund 100 Frauen kommen zusammen, um sich eine Woche weiterzubilden, zu netzwerken, Spaß zu haben. Wir waren alle ganz unterschiedlich, mit eigenen Themen und Bedürfnissen. Aber nach der Woche hatten wir ein gemeinsames Wirgefühl entwickelt.

Wie ist die Woche aufgebaut?

OBARA: Es wurden sieben Seminare angeboten: Führungsaufgaben übernehmen, Management, Umgang mit Stress, Selbstbestimmung in der Arbeitszeit, positiver Umgang mit Veränderungen, Selbstmarketing sowie das Thema Entgelt.

Dazu gibt es weitere Angebote?

OBARA: Ja, eine ganze Menge. Es gab ein kulturelles Abendprogramm, das von Referenten und Teilnehmenden gestaltet wurde, eine Lesung, ein Filmabend, ein Wellnessprogramm. Und zwischendurch immer wieder freie Stunden zum Netzwerken.



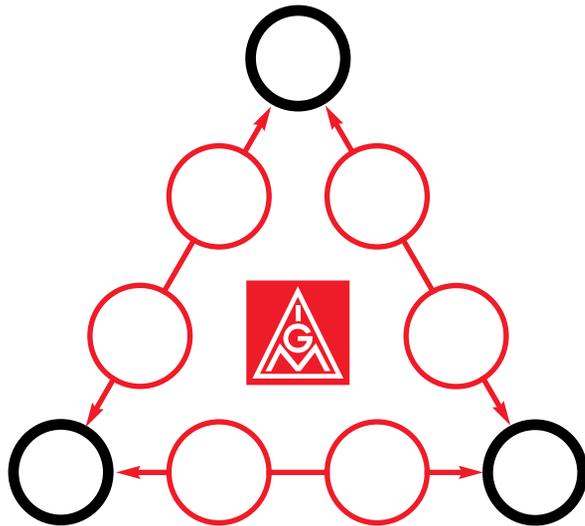
Foto: Peter Bisping

Anja Obara ist Betriebsrätin bei Siemens in Hamburg. Sie hat bereits zum zweiten Mal an der Bildungswoche »Küstenfrauen Ahoi« teilgenommen.



KREISRECHNEN

2
2
4
4
7
13
16
16
17



Wie sind die Zahlen in die leeren Kreise einzusetzen, damit sie in jeder Reihe zusammen **38** ergeben?
Schickt als Lösung die Summe der drei Zahlen in den schwarzen Kreisen ein.

Kreisrechnen: raetselstunde.com

Die Preise im März

Erster Preis:
ein Gutschein von GEW
Ferien: zwei Übernachtungen inklusive Frühstück für zwei Personen im Seehotel Grunewald, Berlin

Zweiter Preis:
ein Fußball »Respekt!«

Dritter Preis:
ein Lanybook

Einsenden*

Schicke die Lösung mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis 13. März 2020 per Post an:
Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main.
Oder per E-Mail an:
📧 raetsel@igmetall.de

*maschinell erstellte Lösungszuschriften sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

Beauftragte der Herausgeber:

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

Anschrift:

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

Chefredakteur:

Mirko Kaiser

Chef vom Dienst:

Artur Siemens

Redaktion:

Simon Che Berberich,
Christoph Böckmann, Jan Chaberny,
Dirk Erb, Martina Helmerich,
Jens Knüttel, Antonela Pelivan

Art-Direktion:

Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:

Michael Schinke

Sekretariat:

Beate Albrecht

📧 metallzeitung.de

Angebot für Sehbehinderte:

metallzeitung gibt es auch als PDF oder Word-Datei:

📧 metallzeitung@igmetall.de

Vertrieb:

Thomas Köhler
Telefon: 069 66 93-22 24
Fax: 069 66 93-25 38
📧 vertrieb@igmetall.de

Anzeigen:

Petra Wedel, Zweiplus Medienagentur,
Pallaswiesenstraße 109,
64293 Darmstadt
📧 info@zweiplus.de

Druckvorstufe: datagraphis GmbH

Druck und Versand:

Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG



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

SERVICE

Hier kannst Du Dich registrieren



Manche Serviceangebote auf der Website der IG Metall sind erst einsehbar, wenn Du Dich online registriert hast. Deinen persönlichen Zugang kannst Du hier einrichten:
📧 igmetall.de/anmelden

Deine Geschäftsstelle



Fragen zur Mitgliedschaft beantwortet Deine IG Metall-Geschäftsstelle. Hier findest Du die Kontaktdaten:
📧 igmetall.de/vor-ort

Lesertelefon

0800 446 38 25

Fragen zu unseren Berichten in der metallzeitung beantworten wir montags bis donnerstags von 9 bis 16 und freitags von 9 bis 13 Uhr (gebührenfreie Rufnummer), Fax: 069 66 93-20 02.
📧 metallzeitung@igmetall.de

Kinderzuschlag ab 2020 verbessert



Seit 1. Januar 2020 gelten die verbesserten Regeln beim Kinderzuschlag (KiZ). Der DGB erklärt in einem Faltblatt, wann es sich für Berufstätige und Erwerbslose lohnt, KiZ zu beantragen:
📧 dgb.de/-/ZIL

Hier wirst Du Mitglied



Hier kannst Du Mitglied werden:
📧 igmetall.de/beitreten

Leserbriefe

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