



TARIFBEWEGUNG 2021

Beschäftigung, Zukunft, Einkommen sichern!

► **MITBESTIMMUNG** Warum der Entwurf zum Betriebsrätestärkungsgesetz nicht verwässert werden darf. → Seite 20

► **MINT-BERUFE** Wir stellen Ausbildungen vor, bei denen Gehalt und Zukunftschancen stimmen. → Seite 26

► **BEZIRK**

INHALTSVERZEICHNIS

- 4 Der Kampf um Gleichberechtigung** Der Internationale Frauentag jährt sich zum 110. Mal.
- 6 »Das Lagerfeuer der IG Metall«** Sprockhövel, das größte Bildungszentrum der IG Metall, feiert seinen 50.
- 7 Internationale Wochen gegen Rassismus** Die IG Metall engagiert sich mit der Kampagne »#unverhandelbar«.
- 8 Frauen fördern, Zukunft gestalten** Christiane Benner spricht mit metallzeitung über Gleichstellung.

TITEL **10** Unsere Ziele: Beschäftigung sichern, Zukunft gestalten, Einkommen stärken

Die Tarifverhandlungen sind schwierig. Die IG Metall will Beschäftigung, Zukunft und Einkommen sichern. Die Arbeitgeber jedoch wollen die Coronakrise ausnutzen, um zu sparen. Das lassen sich die Beschäftigten nicht bieten. Aktionen und Warnstreiks in Coronazeiten? Doch, das geht. Die IG Metall erhöht den Druck auf die Arbeitgeber.

- 16 Gleicher Lohn? Noch lange nicht!** Männer verdienen deutlich mehr als Frauen. Diese Lücke ist aber kleiner für Frauen mit Tarifvertrag.
- 18 Durchstarten nach der Krise** Die Zulieferer der Luftfahrtindustrie müssen eine Zukunftsstrategie entwickeln.
- 20 Betriebsräte stärken** Manuela Hecker hat einen Betriebsrat gegründet und deshalb einen Prozess am Hals. Das soll es künftig nicht mehr geben.
- 22 Arbeitsunfall mit dem Hüpfkissen** Tjark Menssen erläutert, wann FSJler auch in der Freizeit unfallversichert sind.
- 23 Entgeltgleichheit** Für das Bundesarbeitsgericht weist ein Gehalt unter dem Vergleichsentgelt auf Diskriminierung hin.
- 24 Neue Regeln beim Elterngeld** Wer nach dem 1. September 2021 ein Kind bekommt, kann die Leistung flexibler nutzen.
- 26 MINT-Berufe sind interessant für Mädchen** Wir stellen technische Berufe vor, bei denen Gehalt und Perspektive stimmen.
- 27 Interview** Was Rollenklischees mit der geringen Zahl an Fachinformatikerinnen zu tun haben.

- 28 Aus den Bezirken**
30 Lokales/Karikatur
31 Rätsel/Impressum

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 16. Februar 2021



Foto: Heiko Stumpe



Foto: Nicolas Khayat/dpa/pa

Im Gespräch Christiane Benner blickt zurück auf die Erfolge, die die IG Metall für Frauen erkämpft hat. Und sie blickt nach vorn: Denn es gibt noch viel zu tun. → Seite 8

Luftfahrt Die Coronapandemie hat die Branche schwer getroffen. Ein Kurswechsel ist notwendig mit den Zielen alternative Antriebe und ökologisches Fliegen. → Seite 18

VERLOSUNG

Die besten Cartoons des Jahres

Ob Coronapandemie, Anticoronademos, das ungebremste wirre Treiben der Populisten wie Trump, Bolsonaro und Johnson an der Spitze sowie die gigantischen Waldbrände in Australien und andere Klimakatastrophen: Das vergangene Jahr war oft nur mit Humor zu ertragen. Wer auch beim Jahresrückblick auf Humor setzt, dem legen wir den Karikaturenband »Beste Bilder 11« ans Herz. 83 Künstlerinnen und Künstler zeigen in 250 Cartoons, was das Jahr 2020 zu Politik und Gesellschaft sowie höherem Blödsinn zu bieten hatte – mit dabei unsere »Hauskarikaturisten« André Poloczek und Stephan Rürup.

»Beste Bilder 11« ist die Fortsetzung der erfolgreichen Reihe aus dem Lappan-Verlag, die seit 2010 festhält, wie sich Satire, Humor und Zeichenstile in Deutschland entwickeln und was von den jeweiligen Jahren in Erinnerung bleiben sollte.

metallzeitung verlost zehn Cartoonbücher. Schreibt bis 12. März 2021 eine E-Mail mit dem Stichwort »Beste Bilder« an: metallzeitung@igmetall.de



Foto: Lappan Verlag

»Beste Bilder 11 – Die Cartoons des Jahres«, Lappan Verlag, 12 Euro, ISBN 978-3-8303-3559-7.



Foto: Thomas Range



Foto: slynester/Stock

Mitbestimmung Der Entwurf zum Betriebsrätestärkungsgesetz darf nicht verwässert werden. Denn Mitbestimmung steht viel zu oft unter Druck. → Seite 20

MINT-Berufe Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik sind die Fächer der Zukunft. Wir verraten, welche Ausbildungen sich lohnen. → Seite 26

TARIFABSCHLUSS TEXTIL

Mehr Geld und bessere Altersteilzeit

Tarifabschluss in der Textil- und Bekleidungsindustrie: 2021 gibt es eine steuerfreie Coronaprämie von 325 Euro für alle – 2022 dann 1,3 Prozent mehr Entgelt im Februar und weitere 1,4 Prozent im Oktober sowie 2 Prozent mehr Urlaubsgeld. Auszubildende erhalten 30 Euro mehr im Monat ab August 2022. Und es gibt mehr Geld in der Altersteilzeit: Die Aufzahlung steigt im Juli um 30 Euro, im Juli 2022 um weitere 20 Euro auf 650 Euro im Monat.

Details und Hintergründe: tarifbewegung2021.de

GEWONNEN

Lösungssumme Februar-Rätsel: »66«

1. Preis: Maria Salbeck, Schernfeld
2. Preis: Andreas Domnowski, Werne
3. Preis: Elias Farai, Monheim am Rhein

EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall

Zusammenhalten!

FRAUMENTAG Eine starke Gewerkschaft kann viel bewegen. Daran erinnert im März ein besonderer Jahrestag.

Wir feiern Geburtstag in seltsamen Zeiten. Am 8. März ist Weltfrauentag. Vor 110 Jahren fand dieser zum ersten Mal in Deutschland statt. Seitdem hat sich ohne Zweifel vieles zum Positiven verändert. Dass Männer und Frauen in unserem Land vor Recht und Gesetz gleichberechtigt sind, ist nicht von allein passiert. Es ist dem Engagement vieler Frauen und Männer zu verdanken.

Euer Einsatz macht die IG Metall stark!

Immer vorwärts! Deshalb bitte ich alle Mitglieder: Sprecht Eure Kolleginnen und Kollegen an, wenn diese noch nicht Teil unserer starken Gemeinschaft sind. Denn es gibt weiterhin viel zu tun: Frauen verdienen immer noch weniger als Männer und sind damit stärker von Altersarmut bedroht. Ihre berufliche Entwicklung verläuft nachweislich schleppender. Leider zeigt die Coronapandemie auch, wie zerbrechlich die Fortschritte in puncto Gleichberechtigung sind. Es sind überwiegend Frauen, die den Spagat zwischen Homeoffice und Homeschooling meistern oder ihre Arbeitszeit verkürzen müssen. Auch weil die Arbeitgeber die Gunst der Krise nutzen wollen: Es ist wichtig, dass wir zusammenstehen. Gerade in diesen Zeiten. Welche Ideen die IG Metall hat und wie wir die Zukunft gestalten wollen, das alles findet Ihr in dieser Ausgabe. Ich wünsche allen viel Kraft, um durch diese Zeiten zu kommen und vor allem Gesundheit!



Der Kampf um Gleichberechtigung

FRAUENTAG Der Tag der Frauen jährt sich dieses Jahr zum 110. Mal. | Von Jacqueline Sternheimer



WIR FEIERN 110 JAHRE FRAUENTAG



Als die Frauen sich am 8. März 1980 in Hamburg versammelten, die Gesichter kämpferisch bemalt, hallten ihre Rufe nach einem Recht auf Arbeitsplätze, Ausbildung und gegen die Doppelbelastung durch die Straßen. Es sollte ein Jahrzehnt werden, in dem die Frauenbewegung dem Internationalen Frauentag wieder frischen Wind einhauchte. Ein breiteres gesellschaftliches Band von Engagierten begann, diesen Tag für die Forderungen der Frauen zu nutzen, nachdem der Frauentag in Westdeutschland in den 1950er-Jahren seine Wirkung verloren und erst mit der zweiten Welle der Frauenbewegung in den 1960er-Jahren wiedergewonnen hatte.

Stumm wurde es um den Weltfrauentag außer in den Jahren des Nationalsozialismus, in denen er verboten war, jedoch nie. Dieses Jahr am 8. März jährt sich der Internationale Frauentag zum 110. Mal. 1910 schlossen sich Frauen aus verschiedenen Ländern in Kopenhagen zusammen, um nach amerikanischem Vorbild auch in Europa einen Tag für die Gleichstellung der Frauen zu schaffen, der im März des folgenden Jahres erstmals begangen wurde. Es waren überwiegend Gewerkschafterinnen, Sozialistinnen und Sozialdemokratinnen wie Clara Zetkin, die sich damals versammelten und den Frauentag einführten. Zuerst stand das Frauenwahlrecht im Zentrum ihrer Forderungen, doch nachdem es 1918 durchgesetzt worden war, rückten schnell weitere Forderungen nach Gleichstellung nach.

Auch heute noch stehen die Gleichstellung am Arbeitsplatz, der Kampf gegen Gewalt gegen Frauen und die Selbstbestimmung der Frau über ihren Körper im Zentrum des Frauentags. Denn trotz aller errungenen Fortschritte sind auch Rückschritte zu beobachten. Durch die Coronakrise verschärfen sich manche Ungleichheiten: Nach der Hans-Böckler-Stiftung verringern Frauen ihre Arbeitszeit während der Krise stärker als Männer und übernehmen überwiegend die Sorgearbeit, was die Doppelbelastung der Frauen durch Arbeit und Betreuung erhöht. Die IG Metall setzt sich in den Betrieben und gegenüber der Politik für die Gleichstellung der Frauen ein.

Mehr Informationen rund um die Aktionen der IG Metall zum 110. Frauentag findet Ihr hier:

📍 igmetall.de/frauentag

»Das Lagerfeuer der IG Metall«

JUBILÄUM Das größte Bildungszentrum der IG Metall hat Geburtstag: Seit 50 Jahren lernen Metallerrinnen und Metalller in Sprockhövel, wie sie ihre Interessen im Betrieb durchsetzen können – und wie eine starke Gemeinschaft entsteht.

Als Sprockhövel 1971 eröffnet wurde, war es das größte gewerkschaftliche Bildungszentrum weltweit. Wie kam es zu diesem Projekt?

Richard Rohnert: Bildung hatte einen extrem hohen Stellenwert. Nicht nur in der IG Metall, sondern in der Gesellschaft insgesamt. Bei der Eröffnung des Bildungszentrums war sogar der Bundespräsident anwesend. So eine Einrichtung gab es bisher nicht.

Was war die Idee hinter dem Bau?

Rohnert: Wir wollen mehr Demokratie – in allen Bereichen des Lebens! Diese Idee spiegelt sich auch in der Architektur wider. Das ursprüngliche Gebäude war ein »demokratisches Bauwerk«. Dabei stehen die Lernenden im Mittelpunkt, nicht die Lehrenden. Die Kurse leitet ein Team, nicht einzelne Lehrmeister per Frontalunterricht. So werden verschiedene Perspektiven sichtbar. Alle können und sollen sich einbringen.

Welche Funktion hat das Bildungszentrum für die IG Metall?

Rohnert: Wir bieten Betriebsräten und Vertrauensleuten das Rüstzeug für die betrieblichen Auseinandersetzungen. Es geht um Selbst- und Mitbestimmung. Darum, den eigenen und den gemeinsamen Handlungsspielraum zu erweitern – auch in der Arbeitswelt. Dazu muss man sich auskennen, mit Tarifver-

Zeitfenster: Das alte Gebäude rechts musste 2012 wegen gravierender Baumängel abgerissen werden und wurde durch das aktuelle Gebäude links ersetzt.



Foto: IG Metall

Richard Rohnert

Der Metalller leitet das Bildungszentrum seit 2019. Vorher war er Tarifpolitiker beim IG Metall-Bezirk NRW.

Hier findet Ihr das Jubiläumsprogramm zu »50 Jahre Sprockhövel«:
👉 igmetall-sprockhoevel.de

trägen, mit dem Arbeitsrecht, mit neuen Technologien. Gut ausgebildete Interessenvertreter nützen allen IG Metall-Mitgliedern. Grundsätzlich kann jedes Mitglied Kurse bei uns belegen, zum Beispiel als Bildungsurlaub.

Wie reagiert das Bildungszentrum auf ständig neue Anforderungen – inhaltlich und technisch?

Rohnert: Die Zukunft ist das sogenannte »Blended Learning«. Also der Wechsel zwischen digitalen Angeboten und Vor-Ort-Seminar. Durch die digitalen Angebote erreichen wir auch neue Beschäftigtengruppen: zum Beispiel den Entwickler aus Süddeutschland, der vielleicht bislang wenig Lust hatte, eine Woche nach Sprockhövel zu fahren.

Lernen wir künftig nur noch digital?

Rohnert: Nein. Lernen ist ein sozialer und emotionaler Prozess. Persönliche Gespräche am Abend und in den Pausen gehören dazu und sind sehr wichtig. Die Bildungsarbeit ist das Lagerfeuer der IG Metall. Meine Bindung an die IG Metall ist nicht dadurch entstanden, dass ich das Betriebsverfassungsgesetz auswendig kenne, sondern aus dem gemeinsamen Erleben und Lernen. In Sprockhövel kommt die Ingenieurin mit dem Stahlwerker zusammen. So entsteht Gemeinschaftsgefühl.

ARBEITNEHMERRECHTE GESICHERT IG Metall, IndustriALL Global Union und Konzernbetriebsrat sichern mit einer Globalen Rahmenvereinbarung (GRV) die Arbeitnehmerrechte der weltweit über 50 000 Beschäftigten von Thyssen-Krupp Elevator. Um Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten, ergänzen Globale Rahmenvereinbarungen das jeweilige nationale Recht, wo nötig. Erforderlich ist das, da weltweit Verletzungen von Menschen- und Arbeitnehmerrechten in einigen Betrieben zum Alltag gehören. Dazu kommt: »Die Coronapan-

demie hat zur Verschärfung der globalen Ungleichheiten geführt«, erklärt Jörg Hofmann, Präsident von IndustriALL Global Union und Erster Vorsitzender der IG Metall. Hofmann betont: »Mit der Globalen Rahmenvereinbarung von TK Elevator setzen wir ein Zeichen für Arbeitnehmerrechte, die gerade in Krisenzeiten notwendiger denn je sind.« In der Thyssen-Krupp AG gibt es bereits seit 2015 eine GRV. Doch für TK Elevator galt diese nicht mehr – seit die Aufzugsparte vergangenes Jahr ausgegliedert und verkauft wurde.

3 Fragen an Liza Merljak



Foto: Piotr Markelau

Wir kämpfen für Freiheit

BELARUS Liza Merljak, 41, arbeitet für die unabhängige Gewerkschaft in Belarus und organisiert den zivilen Widerstand gegen das Regime von Präsident Lukaschenko.

Wie erlebst Du die Repressionen in Belarus gegen Eure Gewerkschaft?

LIZA MERLJAK: Es ist gefährlich, sich gegen Lukaschenko zu stellen. 30 000 Menschen wurden verhaftet, Hunderte als politische Gefangene abgeurteilt, darunter auch zahlreiche Vertreter unserer Gewerkschaft.

Du selbst wurdest nach einer Demo im Beisein Deines Sohnes festgenommen.

MERLJAK: Das war schlimm. Ich wurde stundenlang verhört. Ein Telefonblitz verbündeter Gewerkschaften und von IndustriALL Global hat mich gerettet. Internationale Solidarität ist wichtig.

Hast Du gar keine Angst um Dich und Deine Familie?

MERLJAK: Nein. Lukaschenko wird nach 26 Jahren nicht freiwillig die Macht abgeben. Wir sammeln in den Fabriken Unterschriften gegen seine Politik. Wir kämpfen weiter für die Freiheit und die Menschen in Belarus.

Unsere Werte sind #unverhandelbar

In der IG Metall gibt es wohl fast ebenso viele Meinungen wie Mitglieder. Neben dieser Vielfalt gibt es aber auch einen unverhandelbaren Wert: **Solidarität**.

Die IG Metall steht für die Gleichstellung aller Beschäftigten – unabhängig von Herkunft, Religion oder Geschlecht. Gewerkschaft geht nur solidarisch.

In den vergangenen Jahren haben Populismus und Spaltung vielerorts zugenommen. Auch in der Arbeitswelt ist rassistische Diskriminierung immer wieder ein Thema.

Anlässlich der »**Internationalen Wochen gegen Rassismus**« (15. bis 28. März) setzen Metallerrinnen und Metaller sichtbare Zeichen gegen Ausgrenzung, zusammen mit vielen anderen Organisationen wie dem Arbeiter-Samariter-Bund, Volkshochschulen und Caritas-Verbänden. Unter dem Hashtag #unverhandelbar zeigen wir, wofür wir stehen: für die Solidarität unter den Beschäftigten. Neben Aktionen und Veranstaltungen in Betrieben und Geschäftsstellen wird es viele Social-Media-Formate geben, bei denen Ihr mitmachen könnt. Außerdem gibt es digitale Angebote wie Hintergrundbilder für Videoanrufe und Aufkleber zum Überkleben menschenfeindlicher Botschaften. Wer mitmachen will, kann sich an die IG Metall-Geschäftsstelle wenden und die Social-Media-Kanäle der IG Metall besuchen (Facebook, Youtube, Instagram, Twitter). Die Aktionen laufen über die Bundestagswahl 2021 bis zu den Betriebsratswahlen 2022.



Frauen fördern,

Zukunft

gestalten



INTERVIEW Im vergangenen Jahrhundert hat sich für Frauen viel in Richtung Gleichstellung bewegt. Doch es gibt noch viel zu tun, sagt Christiane Benner im Gespräch. | Von Jacqueline Sternheimer

110 Jahre Internationaler Frauentag – die IG Metall hat in gewerkschaftlicher Tradition viel mit der Frauenbewegung erreicht. Auf welche erkämpften Erfolge blickt die IG Metall zu diesem Anlass zurück?

Christiane Benner: Wie viel Zeit haben wir? Nein im Ernst, da fällt mir richtig viel ein: Wir haben gute Standards beim Mutterschutz, deutlich mehr Entgeltgerechtigkeit durch Tarifverträge, Leichtlohngruppen sind Geschichte, die 35-Stunden-Woche im Westen, mehr Frauen auf allen Ebenen in den Unternehmen, zusätzliche freie Tage für Pflege, Kinderbetreuung und in Schicht und vieles mehr. Das ist wirklich eine ganze Latte an Erfolgen, auf die wir sehr stolz sein können.

Und was macht Dir Bauchschmerzen?

Benner: Mich beunruhigt, dass in vielen Ländern autoritäre, vermeintlich starke Männer an Rückhalt bei den Menschen gewinnen. Umso wichtiger sind da besondere Lichtblicke wie das starke Gedicht »The Hill We Climb«. Mich haben die Sehnsucht und der Optimismus von der Lyrikerin Amanda Gorman tief berührt: »Wir schließen die Kluft, weil wir wissen, dass wir, um unsere Zukunft an die erste Stelle zu setzen, zuerst unsere Unterschiede beisei-

»Die Transformation wird auch Frauenarbeitsplätze verändern und gefährden. Bei Conti Babenhausen haben wir vereinbart, dass wir jetzt ganz gezielt An- und Ungelernte qualifizieren.«

telegen müssen.« Darum geht es. Da bin ich froh, dass wir uns in der IG Metall einig sind: Solidarität ist nicht verhandelbar. Gleichstellung ist nicht verhandelbar.

Wie will die IG Metall diese Ziele durchsetzen?

Benner: Digitalisierung, Transformation, Globalisierung – das alles sind Megatrends, die im Betriebsverfassungsgesetz noch keine Rolle spielen. Das Gesetz muss runderneuert werden. Ein Facelift reicht nicht. Leider gibt es keine einfachen Antworten. Populisten machen es sich zu einfach. Ich bin überzeugt: Wir haben die besseren Antworten. Häufig fehlt es aber Betriebsräten an erzwingbaren Mitbestimmungsrechten, zum Beispiel für Qualifizierungsmaßnahmen. Die Transformation wird auch Frauenarbeitsplätze stark verändern und ge-

fährden. Bei Conti Babenhausen haben wir vereinbart, dass wir jetzt ganz gezielt An- und Ungelernte qualifizieren. Das war das Ergebnis zäher Verhandlungen. Arbeitgeber sitzen das Thema aus und treten dann Entlassungswellen los. Das akzeptieren wir nicht.

Frauen sind in der Coronakrise stärker benachteiligt. Hat die Coronakrise bereits erreichte Fortschritte zunichtegemacht? Welche Konflikte haben sich für Frauen im Arbeitsumfeld verschärft?

Benner: Aus den Betrieben höre ich oft: Gerade Mütter haben im vergangenen Jahr ihre Arbeitszeiten reduziert. Und zwar aus der bloßen Not heraus, weil Kitas und Schulen zu waren. Das wirft übrigens Frauen und Männer zurück, das wird mir auch in vielen Gesprächen in der IG Metall gesagt. Viele Männer wollen mehr familiäre Verantwortung übernehmen. Dies hat auch die Beschäftigtenbefragung der IG Metall wieder unterstrichen: Männer und Frauen wünschen sich mehrheitlich eine Wochenarbeitszeit im Bereich kurzer Vollzeit. Deshalb ärgert es mich auch unglaublich, dass da so viele Arbeitgeber blockieren.

Wie kann das gefördert werden?

Benner: Ich weiß, dass viele den Kopf gerade woanders haben. Aber wir müssen diesen Kulturwandel schaffen: mehr Wahlfreiheit, mehr Partnerschaftlichkeit, mehr Zeit für Freizeit und Leben. Die neue Vereinbarkeitsrichtlinie der Europäischen Union schlägt eine Vaterschaftsfreistellung nach der Geburt vor. Andere Länder wie Finnland sind schon ein ganzes Stück weiter: Väter haben dort Anspruch auf 54 Tage

»Wenn ich mich in Deutschland umschau, landen immer noch viele Menschen und vor allem Frauen in Altersarmut. Das kann doch nicht wahr sein.«



Foto: Frank Rumpenhorst

Christiane Benner,

Zweite Vorsitzende der IG Metall, ist auch für Frauen und Gleichstellung in der Gewerkschaft zuständig.

Vaterschaftszeit nach der Geburt. Finanzielle Anreize sind für Väter besonders wichtig: Das sehen wir auch in Deutschland beim Elterngeld. Ich finde, wir sollten uns noch mehr Partnerschaftlichkeit leisten. Das ist gut für unsere Kinder, für Familien und Unternehmen. Gut, dass unsere Aktiven in den Betrieben so viel Positives in den Unternehmen anstoßen: Sie sorgen dafür, dass der Wiedereinstieg nicht zum Karrierekiller wird. Bei BMW wird gerade auf Initiative des Betriebsrats Führen in Teilzeit eingeführt. Es geht also. Nicht zuletzt müssen wir Vereinbarkeit im Schichtbetrieb möglich machen. Bei Volkswagen und Audi wird das pilothaft erprobt. Unglaubliches haben sie in der Krise geleistet: Über Nacht wurden Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Unser Ziel: Eltern entlasten, Arbeitsplätze sichern. Deshalb gilt an dieser Stelle mein herzlichster Dank al-

» Die Geschichte zeigt uns immer wieder: Wir brauchen weibliche Vorbilder. Vor Ort gibt es immer mehr Geschäftsführerinnen.«

len Betriebsräten und Vertrauensleuten der IG Metall: Es ist unglaublich, was Ihr leistet, um Beschäftigte in dieser schwierigen Lage zu unterstützen. Ihr macht das wirklich toll!

Die betriebliche Realität zeigt uns aber auch: Frauen haben auch schon vor der Coronakrise häufiger ihre Arbeit reduziert und arbeiten in Teilzeit.

Benner: Ja, das ist richtig und ich kann das auch gut verstehen: Eltern wollen natürlich Zeit mit ihrem Nachwuchs verbringen. Was aber gar nicht geht, ist, dass der Teilzeitwunsch zur Teilzeitfalle wird. Ich habe die Nase voll davon, immer wieder zu hören, dass Arbeitge-

ber eine Aufstockung der Arbeitszeit verweigern! Unser Tarifvertrag zur Kurzen Vollzeit und die Einführung der gesetzlichen Brückenteilzeit waren deshalb so unglaublich wichtige Schritte, aber Kulturveränderung braucht Zeit. Ein zweiter Punkt ist mir noch wichtig: Wenn ich mich in Deutschland umschaue, landen immer noch viel zu viele Menschen und vor allem Frauen in der Altersarmut. Das kann doch nicht wahr sein! Die Entgeltlücke ist daran schuld, aber auch das Steuersystem: Viele Lohnersatzleistungen werden anhand des Nettos berechnet. Auch das Kurzarbeitergeld. Für Frauen hatte das 2020 gravierende Folgen. Denn rund 90 Prozent aller Menschen in der Lohnsteuerklasse 5 sind Frauen. Ein Ende der Lohnsteuerklasse 5 wäre ein Quantensprung in der Geschlechtergerechtigkeit.

Ein Rundumblick zeigt: Es wurde viel erreicht, aber es gibt auch noch viel zu tun. Wo besteht noch Nachholbedarf in der eigenen Organisation? Was will die IG Metall für die Frauen- und Gleichstellungspolitik in der Zukunft erreichen?

Benner: Alle, die mich kennen, wissen: Das ist mir ein Herzensanliegen. Wir haben klare Ziele gesetzt. Das ist gar nicht so einfach, denn die Branchen der IG Metall sind männlich dominiert. Bei den weiblichen Mitgliedern werden wir nachlegen. Da sind wir durchaus selbstkritisch und fragen, wie können wir attraktiver für Frauen werden? Die Geschichte zeigt uns immer wieder: Wir brauchen weibliche Vorbilder. Vor Ort gibt es immer mehr Geschäftsführerinnen. Wir vernetzen unsere Frauen, beispielsweise auf unseren Betriebsrätintagen. Es geht darum, sich gegenseitig zu stärken. Einige Bezirke machen Angebote nur für Frauen. Für die IG Metall kann ich versprechen: Wir werden alles dafür tun, dass Frauen nicht zu den Verliererinnen der Krise werden.

**ZUKUNFT
SICHERN.**
TARIFBEWEGUNG JETZT

UNSERE ZIELE:

Beschäftigung,

Zukunft und

Einkommen

sichern



ZUKUNFT SICHERN - JETZT

Die Tariffbewegung 2021 spitzt sich zu. Die Tarifverhandlungen sind schwierig. Die IG Metall will Beschäftigung, Zukunft und Einkommen sichern. Die Arbeitgeber jedoch wollen die Coronakrise ausnutzen, um zu sparen. Das lassen sich die Beschäftigten nicht bieten. Aktionen und Warnstreiks in Coronazeiten? Das klappt prima. Die IG Metall erhöht den Druck auf die Arbeitgeber. | Von Dirk Erb



DAIMLER, STUTTGART-UNTERTÜRKHEIM, BADEN-WÜRTTEMBERG Metallerrinnen und Metaller demonstrieren für die Zukunft ihrer Arbeitsplätze. Ihre Kritik: Arbeitgeberverband und Daimler-Vorstand wollen die Coronapandemie nutzen, um tarifliche und betriebliche Standards anzugreifen. So nicht!



Foto: Joachim E. Röttgers/GRAFFITI

Das fordert die IG Metall in den Metall-Tarifverhandlungen

Der erste Tarifabschluss der Tarifbewegung 2021 ist da. In der Textil- und Bekleidungsindustrie gibt es mehr Geld und eine bessere Altersteilzeit. In der Metall- und Elektroindustrie dagegen hakt es weiter. Die Verhandlungen sind schwierig. Zwar hat die IG Metall bessere Regelungen zur Kurzarbeit durchgesetzt. Dadurch wurden Hunderttau-

sende Arbeitsplätze erhalten. Dennoch haben die Betriebe 120 000 Arbeitsplätze im Jahr 2020 abgebaut. Viele Arbeitgeber nutzen die Lage für »Restrukturierungen«: sparen, abbauen, verlagern, schließen. Und zur pandemiebedingten Konjunkturkrise kommt der Strukturwandel – die

Fortsetzung auf Seite 12 ►



Foto: Julian Rettig

IBENA, BOCHOLT, NORDRHEIN-WESTFALEN: Warnstreiks in der Textilindustrie: Die Beschäftigten der Konfektionsnäherei Ibenas in Bocholt machen Druck, trotz Corona und Schneechaos. Bis Redaktionsschluss waren fast 7000 Beschäftigte in 65 Betrieben in Aktion. Mitte Februar erreicht die IG Metall dann ein Tarifergebnis, mit mehr Geld und verbesserter Altersteilzeit.

Mehr auf Seite 3 ►

KAMPF UM ARBEITSPLÄTZE: 500 Beschäftigte von Bosch, Coperion, KBA MetalPrint und Mahle Behr in Stuttgart-Feuerbach demonstrieren gemeinsam für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze.



Beschäftigung sichern

Zentrales Ziel der IG Metall ist es, Arbeitsplätze zu sichern, jetzt und für die Zukunft. Das hat auch für die Beschäftigten Priorität. Das zeigen Befragungen in den Betrieben.

120 000

ARBEITSPLÄTZE 2020 IN DER METALLINDUSTRIE ABGEBAUT

182 000

WEITERE ARBEITSPLÄTZE MITTELFRISTIG BEDROHT



Foto: Thomas Range



Foto: IG Metall

Fortsetzung von Seite 11 ►

Transformation durch Digitalisierung und Umstellung auf Elektroautos. Die Hälfte der Betriebe hat dafür keine Strategie. Sie investieren zu wenig, oft nur in Billigstandorte.

Beschäftigung sichern

Beschäftigung zu sichern – jetzt und für die Zukunft – ist für die IG Metall daher zentrales Ziel in den Tarifverhand-

lungen. Die Idee: Wenn es nicht genug Arbeit für alle im Betrieb gibt, müssen wir die Arbeitszeit besser auf alle verteilen. Kurzfristig durch Kurzarbeit, die allerdings zeitlich begrenzt ist. Daher fordert die IG Metall neue tarifliche Möglichkeiten, um Arbeitszeiten längerfristig abzusenken, etwa in Form einer optionalen 4-Tage-Woche. Denn es wird dauern, bis der Wandel vollzogen wird, die neuen Technologien laufen und die Beschäftigten dafür qualifiziert sind.



Foto: Stefan Geisenfelder/Schraggformat

FAURECIA, NEUBURG, BAYERN: Trotz Corona in Aktion. Überall demonstrieren Beschäftigte mit Maske und Abstand für ihre Zukunft. Sie zeigen den Arbeitgebern: Doch, wir können auch in Coronazeiten streiken. Foto oben: Warnstreik bei Faurecia in Neuburg an der Donau.

DÜREN, NORDRHEIN-WESTFALEN: Mitte Februar sind in Düren gleich fünf Textilbetriebe dabei – bei den Warnstreiks und Aktionen für höhere Einkommen und eine Verbesserung der Altersteilzeit in der Textil- und Bekleidungsindustrie.

AKTIONEN IM BETRIEB: Trotz Corona sind viele Betriebe voll ausgelastet. Die Beschäftigten arbeiten wie immer, eng an eng. Aber Aktionen und Warnstreiks sollen nicht gehen, meinen die Arbeitgeber. Doch. Wie hier im Presswerk von Schöndelmaier in Gutach, Baden-Württemberg.



Foto: Bernd Röttgers

Zukunft gestalten



Damit tatsächlich neue Technologien und Produkte kommen, die die Arbeit für die Zukunft sichern, fordert die IG Metall Rahmenregelungen für Zukunftsverträge in den Betrieben. Darin will die IG Metall mit den Arbeitgebern die Zukunft im Betrieb gestalten und Investitionen in Standorte und Qualifizierung vereinbaren. Das ist der IG Metall bereits

in einigen Betrieben gelungen, etwa beim Autozulieferer ZF und beim Maschinenbauer Hauni.

Einkommen stärken



Nicht zuletzt will die IG Metall auch die Einkommen stärken

Fortsetzung auf Seite 14 ►

WARNSTREIK BEI GERRY WEBER:

in Halle, Nordrhein-Westfalen. Der Großteil der Beschäftigten streikt im Homeoffice: Abwesenheitsassistent an, PC aus.



Foto: Thomas Range



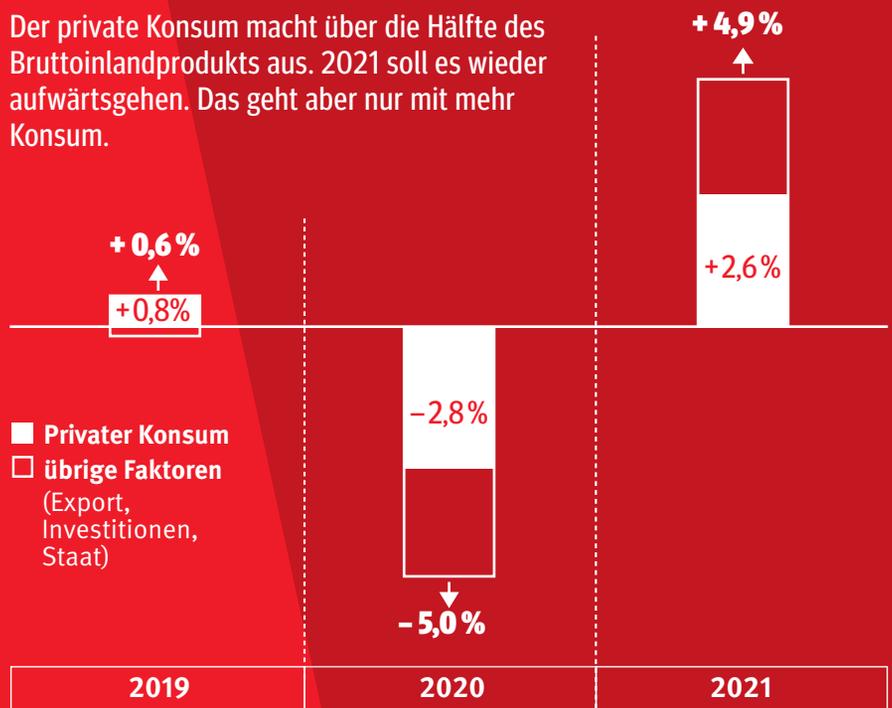
Foto: Screenshot



Die Tarifforderungen der IG Metall in der Metall- und Elektroindustrie im Film erklärt: [YouTube.com/igmetall](https://www.youtube.com/igmetall) → Tariffbewegung

WACHSTUM NUR MIT MEHR KAUFKRAFT

Der private Konsum macht über die Hälfte des Bruttoinlandprodukts aus. 2021 soll es wieder aufwärtsgehen. Das geht aber nur mit mehr Konsum.



Quellen: Statistisches Bundesamt (2019) und IMK Prognose Dezember 2020 (2020/2021)

Fortsetzung von Seite 13 ▶

– mit einem Entgeltvolumen von plus vier Prozent, das je nach Lage des Betriebs auch zur Beschäftigungssicherung eingesetzt werden kann: Wenn Betriebe die Arbeitszeit absenken, etwa als 4-Tage-Woche, dann sollen Beschäftigte nicht alles vom Lohn abgezogen bekommen, sondern einen teilweisen Entgeltausgleich erhalten, damit sie sich die Absenkung über längere Zeit auch leisten können. Die Arbeitgeber haben ja auch etwas davon: Sie müssen niemanden entlassen, sondern können ihre Fachkräfte halten.

Das sollte es ihnen wert sein. Die Stabilisierung der Einkommen ist auch volkswirtschaftlich extrem wichtig: Der Einbruch im Coronajahr 2020 ist zur Hälfte auf den Einbruch des privaten Konsums zurückzuführen. Die Wirtschaftsforscher sagen für 2021 wieder über vier Prozent Wachstum voraus – allerdings rechnen sie dort bereits ein, dass wir alle wieder deutlich mehr Geld ausgeben. Das Geld muss von irgendwoher kommen. Wenn alle sparen, kommen wir nicht aus der Krise heraus.



Foto: Joachim E. Röttgers/GRAFFITI

Beschäftigte wehren sich gegen die Angriffe der Arbeitgeber. Hier bei Daimler Untertürkheim.

Arbeitgeber nutzen Corona aus – und greifen an

Die Metallarbeitgeber nutzen Corona knallhart aus. Sie wollen eine Nullnummer. Tarifierhöhungen soll es frühestens Mitte 2022 wieder geben. Zudem soll bei zu wenig Gewinn automatisch Lohn gekürzt werden. Zur Zukunft unserer Arbeitsplätze wollen sie nichts versprechen.

Die Tarifverhandlungen spitzen sich zu. Die IG Metall will Zukunft sichern. Die Metallarbeitgeber wollen eine Nullrunde.

► **Arbeitgeber verweigern Zusagen zur Zukunft der Arbeitsplätze**

Über Zukunftstarifverträge im Betrieb könne man reden. Aber etwas Verbindliches wollen sie dazu nicht vereinbaren. Arbeitszeitabsenkung, etwa eine 4-Tage-Woche, um Arbeitsplätze zu sichern, lehnen zwar nicht alle Vertreter der Arbeitgeberverbände kategorisch ab. Aber sie wollen sich auf nichts festlegen – und schon gar keinen Beitrag dazu leisten, etwa in Form eines Teilentgeltausgleichs für die Beschäftigten.

► **Arbeitgeber wollen Nullnummer und automatische Lohnsenkung**

Eine prozentuale Erhöhung der Entgelte soll es frühestens im zweiten Halbjahr 2022 wieder geben. Damit würden die Entgelte der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindus-

► **Mehr Lohn gibt es frühestens 2022.**◄

Wilfried Porth, Arbeitgeberverband Südwestmetall.

► **Ein billiger Versuch, die Krise zu nutzen. Wir lassen uns davon nicht beeindrucken.**◄

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.

trie vier Jahre lang stagnieren. Denn die letzte Erhöhung der Entgelttabellen gab es 2018. Obendrein fordern die Arbeitgeber automatische Entgeltabsenkungen in ihren Unternehmen, wenn die Gewinne aus ihrer Sicht nicht reichen.

► **IG Metall bereit für Warnstreiks**

Indiskutabel. Provokation. Kampfansage. So formulierten es die Mitglieder der Verhandlungskommissionen der IG Metall in den einzelnen Tarifgebieten.

Ganz klar: Die Arbeitgeber nutzen Corona knallhart aus. Ihr Kalkül: Wegen der Pandemie kann die IG Metall sowieso nicht streiken.

Doch. Das geht. Das hat die IG Metall mit zahlreichen Aktionen in den letzten Wochen bewiesen. Ab sofort sind Warnstreiks drin.

Aktuelle Nachrichten und Hintergründe:

► tarifbewegung2021.de

Gleicher Lohn?

Noch lange nicht!

ENTGELTGLEICHHEIT Männer verdienen durchschnittlich immer noch mehr als Frauen und die Lücke schließt sich nur langsam. Doch ein Blick auf die Zahlen zeigt: Es gibt noch eine weitere Lücke. Frauen mit Tarifverträgen verdienen mehr als Frauen ohne. | **Von Jacqueline Sternheimer**

Frauen mit Tarifvertrag geht es besser. Was das Entgelt angeht, lässt sich diese Aussage jedenfalls aus den Ergebnissen einer Sonderauswertung der Verdienststrukturerhebung innerhalb der Metall- und Elektroindustrie von 2018 ableiten. Während Frauen, die in Betrieben ohne Tarifierbindung arbeiten, 18,4 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen, liegt diese Zahl in Betrieben mit Tarifverträgen bei 12,26 Prozent. Sechs Prozent mehr oder weniger auf der Lohnabrechnung machen am Ende des Monats einen großen Unterschied – wie auch die Tarifrunden immer wieder zeigen.

Trauriges Schlusslicht

Insgesamt ist jedoch ein Aufwärtstrend zu beobachten: Die gesamtgesellschaftliche Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen vergrößert sich nicht, sondern schrumpft tendenziell. 2019 lag sie im Durchschnitt in Deutschland erstmals unter 20 Prozent. Sie schrumpft vor allem, seit 2015 der Mindestlohn eingeführt wurde. Deutschland liegt im europäischen Vergleich dennoch auf dem vorletzten Platz vor Estland. Die beiden Länder bilden somit das traurige Schlusslicht des »Gender Pay Gaps« innerhalb der Europäischen Union. Die Entgeltlücke in der EU liegt durchschnittlich bei 15 Prozent.

Ursachen bekämpfen

Woran liegt es, dass Frauen immer noch so viel weniger als Männer verdienen? Die Ursachen mögen vielfältig sein, sind aber klar zu identifizieren: Zu 71 Prozent sind die Gründe für die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in strukturellen Ursachen zu finden. Strukturell bedeutet, dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen arbeiten, die schlechter bezahlt sind, und seltener Führungspositionen innehaben. Außerdem arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit oder in Minijobs. Doch selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit verdienen Frauen in Deutschland gesamtgesellschaftlich sechs Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

Die strukturellen Ursachen sind auch der Grund, warum Frauen in der Metall- und Elektroindustrie trotz der diskriminierungsfreien Tarifverträge noch weniger als Männer verdienen. Die Entgeltlücke wird also auch hier erst stärker schrumpfen, wenn mehr Frauen in den besser bezahlten Berufen eingesetzt und in Unternehmen besser qualifiziert werden. Komplette Verschwinden wird die Entgeltlücke nur, wenn das Entgelttransparenzgesetz zu einem Entgeltgleichheitsgesetz ausgebaut wird. Das fordert die IG Metall von der Politik. Arbeitgeber könnten damit dazu verpflichtet werden, Entgeltunterschiede zu beseitigen und bereits in den Stellenanzeigen Lohnuntergrenzen zu nennen.

12,26%

beträgt die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen in den Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, die einen Tarifvertrag haben. Wie hoch diese Zahl gesamtgesellschaftlich ist, seht Ihr auf der nächsten Seite.

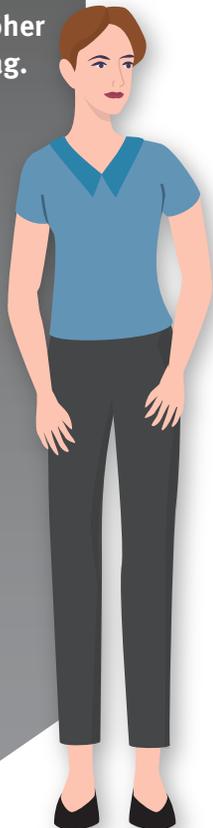


6,14%

mehr Entgelt erhalten Frauen in der Metall- und Elektroindustrie mit Tarifvertrag als ihre Kolleginnen in Betrieben ohne Tarifbindung.

18,4%

weniger Entgelt bekommen Frauen in der Metall- und Elektroindustrie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Das liegt leicht unter dem bundesweiten Durchschnitt, ist aber immer noch viel höher als mit Tarifvertrag.



71%

der Ursachen für die Entgeltlücke sind strukturell bedingt. Frauen arbeiten nämlich durchschnittlich deutlich häufiger in niedriger bezahlten Jobs, nehmen mehr Minijobs oder Teilzeitstellen an und sind seltener in besser bezahlten Führungspositionen tätig.

6%

weniger verdienen Frauen – gesamtgesellschaftlich betrachtet – bei gleicher Tätigkeit in Deutschland.

20%

betrug die Entgeltlücke im Jahr 2018. Im folgenden Jahr verkürzte sie sich um ein Prozent.

100

Jahre würde es bei ansonsten gleichbleibender Entwicklung noch dauern, bis Frauen in Deutschland so viel verdienen würden wie ihre männlichen Kollegen.

4,10€

verdienen Frauen pro Stunde weniger als Männer in der Metall- und Elektroindustrie – ohne Tarifvertrag. Mit Tarifbindung sind es 3,81 Euro.

STEUERLICHE NACHTEILE

5

LOHNSTEUERKLASSE 5: Diese Lohnsteuerklasse bringt Frauen häufig zusätzliche finanzielle Nachteile. Das macht die Coronakrise nun verstärkt deutlich: Die Berechnung des Kurzarbeitergeldes zum Beispiel orientiert sich am Nettoeinkommen. Frauen in dieser Steuerklasse bekommen deutlich weniger Kurzarbeitergeld.



Foto: Stefanie Möloth

Dieter Kramer ist Betriebsratsvorsitzender beim Kabinenhersteller Diehl im schwäbischen Laupheim. »Die Situation ist äußerst angespannt«, sagt der 55-Jährige. »Wir stecken in einer umfassenden Krise.«

Durchstarten nach der Krise

LUFTFAHRTINDUSTRIE Seit dem Ausbruch der Pandemie ist in der Luftfahrt nichts mehr, wie es war. Vor allem die Zulieferbranche hat es hart getroffen. Wichtig ist nun, eine Strategie für die Zukunft zu entwickeln. Alternative Antriebe müssen entwickelt, ökologisches Fliegen muss vorangetrieben werden. | **Von Jan Chaberny**

Die Schockstarre hat sich mittlerweile wieder gelöst, der Schrecken aber ist nicht vergangen. Er wirkt nach: »Ich bin seit 1987 im Unternehmen, ich habe schon einige Krisen erlebt«, sagt Dieter Kramer. Den 11. September 2001 zum Beispiel, als Terroristen in New York mit voll besetzten Passagiermaschinen in die Zwillingstürme des World Trade Centers in Manhattan flogen und diese Terroranschläge auch die Luftfahrtindustrie erschütterten. Oder aber die Finanzkrise der Jahre 2008 und 2009, als am Anfang niemand so recht wusste, wie es weitergehen würde. »So etwas wie jetzt aber habe ich noch nie erlebt. Seit dem Ausbruch der

Coronapandemie ist in der Luftfahrt nichts mehr, wie es war. Wir stecken in einer umfassenden Krise.«

Dieter Kramer ist Betriebsratsvorsitzender bei Diehl Aviation im schwäbischen Laupheim, ein Luftfahrtzulieferer, der sich auf den Bau und die Ausstattung von Kabinen spezialisiert hat. 2400 Menschen arbeiteten vor eineinhalb Jahren am Standort. Dann kam Corona: Aufträge brachen ein, Kunden reduzierten Bestellungen, Airbus, für dessen Langstreckenflieger A350 das Team in Laupheim nahezu die komplette Kabine produziert, geriet in Turbulenzen – und das hatte sofort große Auswirkungen auf die Zulieferindustrie. Auch auf den Kabinenhersteller Diehl: Die

Konzernleitung verlängerte befristete Verträge nicht, Leiharbeiter mussten gehen. Derzeit sind noch rund 2000 Menschen in Laupheim beschäftigt. »Die Konzernleitung will weitere 620 Arbeitsplätze abbauen. Sie schließt betriebsbedingte Kündigungen nicht aus. Das wollen wir verhindern«, sagt Kramer. Und er sagt auch: »Die Situation ist äußerst angespannt.«

Kurzarbeit hat Arbeitsplätze gesichert

Angespannt ist die Situation der gesamten Luftfahrtbranche, ein Jahr nach Ausbruch der Coronapandemie: In der zivilen Luftfahrt sind die Aufträge um rund 40 Prozent zurückgegangen. Drei Viertel der Unternehmen gingen in Kurzarbeit. Rund 70 000 Beschäftigte sind betroffen. Das zeigt eine aktuelle Studie des Bundesverbands der Deutschen Luft- und Raumfahrtindustrie. Und eine Befragung unter den Betriebsräten der Branche im Auftrag der IG Metall in 68 Betrieben mit mehr als 79 000 Beschäftigten zeichnet für die Zukunft ein düsteres Bild: Nach den Aussagen der Betriebsräte ist auch 2021 mit einem weiteren Arbeitsplatzabbau in der Luftfahrtbranche zu rechnen. Rund 10 000 Arbeitsplätze seien aufgrund der Pandemie gefährdet.

Dass es bislang nicht zu einem großen Abbau von Stammarbeitsplätzen gekommen ist, liegt vor allem an der Kurzarbeit. »Ohne Kurzarbeit hätte es bei uns längst einen Stellenabbau gegeben«, sagt Klaus Kees, Betriebsratsvorsitzender von Aerotech Peissenberg. Der Zuliefererbetrieb ist der größte Arbeitgeber im Ort, rund 400 Menschen arbeiten dort. Die Beschäftigten fertigen vor allem Komponenten für den Triebwerkshersteller Rolls-Royce, MTU und Safran. »Die Kolleginnen und Kollegen sind beinahe flächendeckend in Kurzarbeit. Es ist sehr gut, dass die Regierung auch auf Druck der IG Metall die Regelungen auf 24 Monate ausgeweitet hat.« Doch Kees hat die Sorge, dass das nicht ausreicht. Dass die gesamte Flugbranche nicht so schnell wieder auf die Beine kommt, vor allem die Zulieferindustrie.

Die Herausforderungen sind gewaltig

»Wir stehen in der dritten Reihe, der Aufschwung kommt bei uns immer später an«, sagt Kees. »Wir brauchen Zeit, wir brauchen einen Schutzraum.« Auch die großen Triebwerkshersteller seien hier gefordert: Sie müssen Zulieferer notfalls stützen, sie dürfen Bestellungen nicht auf null fahren. »Und die Politik muss sich weiter engagieren.« Eine nochmalige Ausweitung der Kurzarbeiterregelungen sei notwendig. Vor allem kleinere Zulieferer könnten ihre Liquidität nur über Kredite und weitere Hilfen sicherstellen. »Es liegt noch ein weiter Weg vor uns«, sagt Klaus Kees. Klar ist, dass die Welt nach Corona eine



Foto: privat

Klaus Kees

»Die Kolleginnen und Kollegen bei uns sind beinahe flächendeckend in Kurzarbeit. Wir brauchen Zeit.«



Foto: Christian Kosak

Michael Eilers

»Wir müssen neue Technologien vorantreiben, Antworten auf verändertes Reiseverhalten und den Klimawandel geben.«

andere sein wird. Klar ist, dass es auch für die Luftfahrtbranche nicht automatisch so werden wird wie vor der Krise. Der Airbus-Konzern erwartet, dass sich der Flugverkehr in den nächsten Jahren wieder erholt, und das Auftragsbuch des mächtigen Flugzeugbauers ist nach wie vor gut gefüllt. »Die Herausforderungen, vor denen die Branche steht, sind aber dennoch gewaltig«, sagt Michael Eilers.

Strategie für die Zukunft entwickeln

Eilers ist in Nordenham Betriebsratsvorsitzender von Premium Aerotec, einem Tochterunternehmen des Airbus-Konzerns und einem der größten Luftfahrtzulieferer der Welt. Weil die Auslastung um rund 40 Prozent eingebrochen ist, stehen bei Premium Aerotec rechnerisch bis zu 2874 Jobs auf dem Spiel. »Wir lehnen betriebsbedingte Kündigungen kategorisch ab. Wir wollen diese Krise sozialverträglich bewältigen«, sagt Eilers. Vor allem müsse jetzt eine Strategie für die Zukunft entwickelt werden. »Wir müssen neue Techniken vorantreiben, Antworten auf verändertes Reiseverhalten und auf den Klimawandel geben. Nur so können wir Beschäftigung sichern, die Branche attraktiv halten.«

Das betont auch Jürgen Kerner: »Der Herausforderung des klimaneutralen Fliegens darf man sich nicht entziehen, denn sie ist existenziell für die Zukunft der Branche«, sagt der Hauptkassierer der IG Metall, der als geschäftsführendes Vorstandsmitglied zuständig für die Luftfahrtbranche ist. »Notwendig sind deutlich höhere Forschungsausgaben des Bundes und der Industrie. Antriebe und Treibstoffe müssen sich ändern, die Fertigung der Flugzeuge, aber auch die Geschäftsmodelle. Große Konzerne wie Airbus und Rolls-Royce müssen hier die Taktgeber werden, auch als Orientierung für die Zulieferindustrie. Für einen sicheren Neustart des Luftverkehrs ist es zudem nötig, globale Reisestandards zu definieren.«

Alternative Antriebe sind eine Chance

Bei Diehl in Laupheim, aber längst nicht nur da, haben sie sich auf den Wandel eingestellt. »Ich habe 1987 als Modellschreiner angefangen, seitdem hat sich viel geändert«, sagt Dieter Kramer. Das modulare Bauen, also das Bauen mit vorgefertigten Elementen, spielt eine immer größere Rolle.

Mehr und mehr kommen dabei Kunststoffe zum Einsatz. Die sind sehr viel leichter, und sie sind sehr viel besser zu verarbeiten. »Neue Technologien entwickeln sich rasant.

Ich bin sicher, dass Flugzeuge bald mit alternativen Treibstoffen angetrieben werden und auch anders aussehen werden«, sagt Dieter Kramer. »Das ist eine große Chance für uns.«



»Wer einen Betriebsrat gründen will, muss schon im Vorfeld der Betriebsratswahl per Gesetz vor Kündigung geschützt sein. Das wäre eine echte Unterstützung für Kolleginnen und Kollegen, deren Arbeitgeber ein Betriebsrats- und Gewerkschaftshasser ist.«

Ulrike Hagenlocher
Betriebsratsvorsitzende
Thales Deutschland



»Das Erfolgsmodell Mitbestimmung muss gestärkt werden, weil es dafür sorgt, dass Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen mitgestalten und verbessern können. Ich wünsche mir auch Mitbestimmung in wirtschaftlichen Angelegenheiten.«

Hasim Cantürk
Betriebsratsvorsitzender
Outokumpu



Fotos: privat

»Die Pandemie zeigt uns, wie wichtig Mitbestimmung im Betrieb ist. Betriebsräte müssen bei Themen wie Weiterbildung oder mobile Arbeit mehr Rechte bekommen, als es die Regierung derzeit vorsieht.«

Roland Geprägs
Gesamtbetriebsratsvorsitzender
Gardena

Endlich mehr mitbestimmen

BETRIEBSRÄTE STÄRKEN Manuela Hecker hat einen Betriebsrat mitgegründet. Nun hat sie einen Prozess beim Arbeitsgericht am Hals. Solche Fälle soll es künftig nicht mehr geben. Das fordert die IG Metall. Eine Reise an die Grenzen der Mitbestimmung. | **Von Simon Che Berberich**

Es gibt eine Zahl, die Manuela Hecker Hoffnung macht: 87 Prozent. So hoch war die Wahlbeteiligung bei der Betriebsratswahl, die sie im Herbst 2020 mit organisiert hat. Zum ersten Mal gibt es in ihrer Firma nun einen Betriebsrat. Und sie ist dabei.

Dass es dazu kommen würde, war lange Zeit nicht ausgemacht. Erst recht nicht, dass sich so viele der knapp 100 Kolleginnen und Kollegen an der Wahl beteiligen würden.

Der Arbeitgeber, ein familiengeführter Metallverarbeiter im Ruhrgebiet, machte von Beginn an klar, was er von der Betriebsratsgründung hält: sehr wenig.

Manuela berichtet von abschätzigen Bemerkungen. Sogar eine Mitarbeiterversammlung setzte der Arbeitgeber an, auf der viel von angeblichen Belastungen die Rede war, die ein Betriebsrat für ein Unternehmen bedeute.

»Wir mussten extrem viel Überzeugungsarbeit leisten«, erinnert sich Manuela. »Viele sagten: ›Ich habe Angst, gekündigt zu werden.« Umso deutlicher ist das Zeichen, das die Belegschaft mit der hohen Wahlbeteiligung gesetzt hat.

Gemeinsam vor Gericht

Für die Metallerin ist der Kampf aber noch nicht ausgestanden. Sie ist zwar gewählte Betriebsrätin. Trotzdem muss sie sich mit einem Verfahren vor dem Arbeitsgericht herumschlagen. Denn mitten in der Vorbereitungsphase der Betriebsratswahl erhielt sie ihre Kündigung (siehe metallzeitung 11/2020).

Dagegen geht sie zusammen mit der IG Metall Hagen vor. Mittlerweile hat das Arbeitsgericht die Kündigung für unwirksam erklärt. Doch der Arbeitgeber hat Berufung eingelegt. Ausgang offen.

Der Arbeitgeber bestreitet, dass die Vorbereitung der Betriebsratswahl der Grund für die Kündigung war. Allerdings wurde einem weiteren Gründer ebenfalls gekündigt. Auch er ist weiterhin im Betrieb, aber auf einem schlechteren Posten als zuvor.

Mit ihren Erlebnissen sind Manuela Hecker und ihre Kollegen nicht allein. Eine Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung zeigt, dass jede sechste Neugründung eines Betriebsrats behindert wird. Immer wieder werden Beschäftigte entlassen oder psychisch bedroht.

Mehr Rechte für Betriebsräte

Experten nennen solche Praktiken »Union Busting«, nach den englischen Begriffen für »Gewerkschaft« und »kaputtmachen«. Unternehmen, die so handeln, bringen die Belegschaften um ihre gesetzlich geschützten Mitbestimmungsrechte. Einen Betriebsrat zu wählen, ist ein demokratisches Grundrecht.

Für die IG Metall ist klar: Wer einen Betriebsrat gründen will, braucht besseren Schutz. Bereits bestehende Betriebsräte brauchen darüber hinaus mehr Rechte (siehe Kasten).

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) hat das Thema aufgegriffen und ein »Betriebsrätetärkungsgesetz« auf den Weg gebracht. Er will Beschäftigte bereits dann vor Kündigung schützen, wenn sie eine Betriebsratswahl vorbereiten. Derzeit gilt der Kündigungsschutz erst ab der Einladung zur Wahlversammlung. Außerdem sollen Betriebsräte mehr Mitbestimmungsrechte erhalten, zum Beispiel bei mobiler Arbeit und bei Maßnahmen zur Weiterbildung.

Nun kommt es darauf an, dass das Gesetzesvorhaben tatsächlich umgesetzt wird. In der Union



Unterwegs für die Belegschaft:

Seit Oktober vertritt Manuela Hecker offiziell die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen – mit dem neu und gegen einige Widerstände gegründeten Betriebsrat.

Foto: Thomas Range

gibt es Widerstand dagegen. IG Metall und Betriebsräte aus dem ganzen Land machen außerdem Druck für Nachbesserungen an dem Gesetzentwurf. In einer gemeinsamen Erklärung fordern 50 Betriebsrätinnen und Betriebsräte deutliche Verbesserungen bei der Mitbestimmung. Die Unterzeichnenden stehen für mehr als eine Million Beschäftigte aus den IG Metall-Branchen.

Die IG Metall hat die Erklärung an die Regierungskoalition übermittelt: an Kanzleramtsminister Helge Braun (CDU), Wirtschaftsminister Peter Altmaier (CDU), Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD), Innenminister Horst Seehofer (CSU) sowie die Partei- und Fraktionsvorsitzenden von Union und SPD.

Kein Plan, kein Konzept

Wie dringlich eine Stärkung der Mitbestimmung ist, zeigt auch die jüngste Beschäftigtenbefragung der IG Metall. Nur rund die Hälfte der Befragten gibt darin an, dass es in ihrem Betrieb eine Strategie für die Transformation der Industrie gibt, für die Herausforderungen von Digitalisierung, Energie- und Mobilitätswende. Neue Produkte, neue Fertigkeiten? Fehlanzeige!

Betriebsräte und IG Metall machen sich dazu permanent Gedanken. Sie können aber keine zukunftssträchtigen Qualifizierungen anstoßen. Das sieht das Betriebsverfassungsgesetz nicht vor.

Die aktuelle Gesetzeslage bremst damit gerade solche Beschäftigte aus, die im Betrieb etwas bewirken, ihn zukunftsfest machen wollen.

Auch Manuela Hecker sagt: »Wir wollen den Betrieb gemeinsam nach vorn bringen. Wir sind Teil des Betriebs, haben immer die Hand ausgestreckt Richtung Arbeitgeber.« Ihre Forderung an die Politik: mehr Rechte für Betriebsräte. Und: Wer einen Betriebsrat gründet, soll außerdem keine Angst um den eigenen Job haben müssen.

DAS FORDERT DIE IG METALL

Mehr Demokratie in den Betrieben – dafür brauchen Betriebsräte mehr Rechte. Sie sollen künftig auch bei diesen Themen wirksam mitbestimmen können: Beschäftigungssicherung, Qualifizierung, Einsatz künstlicher Intelligenz, mobiles Arbeiten, Integration und Gleichstellung, Umweltschutz, Werkverträge und Crowdfunding. Die IG Metall setzt sich deshalb für eine Runderneuerung der Mitbestimmung ein.

Darum geht es auch Interview mit Christiane Benner ab Seite 8.

Sturzflug vom Hüpfkissen

– ein Arbeitsunfall?

RECHT SO Während eines Einführungskurses für ein Freiwilliges Soziales Jahr können Teilnehmende unter 18 Jahren auch in der Freizeit gesetzlich unfallversichert sein. Tjark Menssen erläutert, warum es in dem Fall eines Mädchens ging.

Jugendliche im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) genießen einen erweiterten Unfallversicherungsschutz. Das hat das Bundessozialgericht (BSG) entschieden. Danach gelten für Minderjährige hier zumindest ähnliche Grundsätze wie in der Schülerunfallversicherung.

Damit gab das BSG einer Jugendlichen recht, die vor ihrem FSJ einen Einführungskurs in einer ländlich abgeschiedenen Bildungseinrichtung absolvierte. Täglich gab es von 9 bis 18 Uhr Seminare. Danach war Freizeit angesagt, in der Betreuende verschiedene Angebote machten. Auf dem Weg zu einem solchen Angebot entdeckte die 16-Jährige zusammen mit weiteren Teilnehmern ein großes Hüpfkissen. Nach anfänglich harmlosem Hüpfen entstand eine neue Idee: Das Mädchen sollte sich auf eine Seite des Kissens setzen und die acht anderen Teilnehmer gleichzeitig auf die andere Seite springen, um sie in die Luft zu katapultieren. Die Klägerin flog zunächst – wie von der Gruppe beabsichtigt – in die Luft, landete dann aber auf der aus einem Sand-Kiesgemisch bestehenden Umrandung. Dabei brach sie sich mehrere Wirbel.

Die Unfallversicherung lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab.

Ungehemmter Spieltrieb auf gefährlichem Sportgerät

Das BSG entscheidet zugunsten der Klägerin: Schafft der FSJ-Träger auf einem Einführungsseminar mit dem Aufstellen eines unbeaufsichtigten Hüpfkissens eine erhöhte Gefahr »für die ungehemmte Entfaltung jugendlicher leichtsinniger Spielereien und gruppenspezifischer Prozesse«, kann die gesetzliche Unfallversicherung für Sturzfolgen zur Verantwortung gezogen werden. Das gilt insbesondere, wenn die jugendlichen Arbeitnehmer durch die Umstände der Seminarreise in die Lage versetzt wurden, sich besonderen Gefahren auszusetzen. Das Hüpfkissen als Sportgerät birgt schon aufgrund seiner Beschaffenheit erhebliche Verletzungsgefahren in sich, so die Richter.

Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin zum Unfallzeitpunkt bereits fast 17 Jahre alt war. Zwar dürfte der Spieltrieb mit fortschreitendem Alter abnehmen, doch kann dieser gerade in Gruppen Gleichaltriger wieder aufleben und durch gruppenspezifische Prozesse, wie sich gegenseitig »anfeuern« oder »hochschaukeln«, verstärkt werden. Gerade in solchen Situationen besteht die Gefahr, dass Jugendliche von übermütigen Ideen mitgerissen werden und sich unter dem Eindruck der Gruppendynamik erheblichen Gefahren für die körperliche Unversehrtheit aussetzen.

📌 **BSG vom 6. Oktober 2020 – B 2 U 13/19 R**

Illustration: Henning Reith



Tjark Menssen

ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH und schreibt in jeder Ausgabe über Fälle aus der Praxis.

Weitere Fragen zum Rechtsschutz?

Die zuständige Geschäftsstelle der IG Metall hilft weiter:

📌 [igmetall.de/vor-ort](https://www.igmetall.de/vor-ort)

Alles, was Recht ist



KRANKENVERSICHERUNG

Keine Leistung ohne elektronische Gesundheitskarte

Um Leistungen der Krankenversicherung in Anspruch nehmen zu können, müssen gesetzlich Versicherte ihre Berechtigung grundsätzlich mit der elektronischen Gesundheitskarte (eGK) nachweisen. Auf dem Chip sind die Versichertendaten wie Name, Anschrift, Versichertenstatus und -nummer gespeichert. Das Bundessozialgericht hat entschieden, dass gesetzlich Versicherte von ihrer Krankenkasse keinen Papiernachweis als Alternative zur eGK verlangen können. Die Vorschriften über die eGK stünden mit den Vorgaben der europäischen Datenschutzgrundverordnung in Einklang und verletzen die Kläger auch in ihren Grundrechten nicht.

► **Bundessozialgericht vom 21. Januar 2021 – B 1 KR 7/20 R und B 1 KR 15/20 R**



SOZIALDATEN

Löschung von Kontoauszügen

Die Jobcenter dürfen nach der europäischen Datenschutzgrundverordnung bis zu zehn Jahre lang Sozialdaten erheben, speichern oder verarbeiten, wenn das für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich und der Erhebungszweck gewahrt ist. Ein Jobcenter darf sich daher Kontoauszüge von den Betroffenen vorlegen lassen und sie bis zu zehn Jahre lang speichern. Dies aber nur, wenn es keine anderen, die Betroffenen weniger belastenden Mittel zur Verfügung hat und es um den Nachweis von Einnahmen geht.

► **Bundessozialgericht vom 14. Mai 2020 – B 14 AS 7/19 R**



EINKOMMENSTEUER

Erste Tätigkeitsstätte bei Auslands(praxis)semestern

Der Bundesfinanzhof hat entschieden, dass Studierende, die ein Semester oder Praxissemester an einer Universität im Ausland verbringen, die Unterkunftskosten und Verpflegungsmehraufwendungen in der Steuererklärung als vorab entstandene Werbungskosten geltend machen können. Das gilt, wenn die Studienordnung vorsieht, dass ein Teil des Studiums an einer ausländischen Hochschule absolviert werden kann oder muss. Dann bleibt die inländische Hochschule, jedenfalls soweit Studierende dieser auch für die Zeiten des Auslandssemesters zugeordnet bleiben, die sogenannte erste Tätigkeitsstätte. Gleiches gilt bei Praxissemestern. Von diesem Urteil profitieren nur Studierende, die bereits eine Erstausbildung abgeschlossen haben.

► **Bundesfinanzhof vom 14. Mai 2020 – VI R 3/18**

Entgeltgleichheit

GEHALT UNTER DEM VERGLEICHENTGELT SPRICHT FÜR DISKRIMINIERUNG

Frauen, die wissen wollen, ob sie für die gleiche oder gleichwertige Arbeit schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen, haben künftig bessere Möglichkeiten, die gleiche Bezahlung gerichtlich durchzusetzen. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass die Lohnauskunft als Indiz ausreicht, um eine Diskriminierung wegen des Geschlechts zu begründen, wenn die männlichen Kollegen für die gleiche Arbeit in dem Unternehmen mehr verdienen.

Der Arbeitgeber muss dann versuchen, dies zu widerlegen.

Geklagt hatte eine Frau, die eine Auskunft nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) verlangte. Dabei stellte sich heraus, dass das Durchschnittsgehalt der vergleichbar beschäftigten männlichen Abteilungsleiter um acht Prozent höher als das der weiblichen Abteilungsleiterinnen war. Daraufhin zog die Frau vor Gericht und verlangte die Zahlung der Differenz zwischen

ihrer Vergütung und dem ihr mitgeteilten höheren Vergleichsentgelt.

Da das Entgelt der Frau geringer war als das der Vergleichsperson, habe die Klägerin gegenüber der männlichen Vergleichsperson eine unmittelbare Benachteiligung im Sinne des EntgTranspG erfahren, so das BAG. Das Landesarbeitsgericht muss den Fall nun erneut verhandeln.

► **BAG vom 21. Januar 2021 – 8 AZR 488/19**

Nach der Geburt eines Kindes bekommen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Selbstständige Elterngeld, wenn sie wegen der Kinderbetreuung zunächst gar nicht oder deutlich weniger arbeiten wollen. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sieht derzeit mindestens 300 Euro und höchstens 1800 Euro vor, je nachdem wie hoch das Nettoeinkommen war. Wenn beide Elternteile bei der Kinderbetreuung mitmachen, erhalten sie für maximal 14 Monate Elterngeld.

Mit der Elterngeldreform sollen Eltern dabei unterstützt werden, ihren Beruf und Familienalltag flexibler zu organisieren. Der Gesetzgeber hat nun Änderungen auf den Weg gebracht, die für Eltern gelten, deren Kinder nach dem 1. September 2021 geboren werden. Für Eltern, deren Kinder davor geboren wurden, gelten diese neuen Regelungen nicht. Ein Wahlrecht zwischen beiden Rechtslagen gibt es nicht.

Teilzeitkorridor wird erweitert

Während der Elternzeit haben Beschäftigte Anspruch auf eine Teilzeittätigkeit. Die zulässige Arbeitszeit während des Elterngeldbezugs und der Elternzeit wird von 30 auf 32 Wochenstunden angehoben. Dies ermöglicht den Eltern mehr Teilzeitarbeit bei gleichzeitigem Elterngeldbezug.

Lockerungen beim Partnerschaftsbonus

Der sogenannte Partnerschaftsbonus sieht für jene Paare ein zusätzliches Elterngeld vor, bei denen beide Partner eine gewisse Anzahl von Stunden

Neue Regeln

beim

Elterngeld

RATGEBER Der Anspruch auf Elterngeld wird in bestimmten Fällen erweitert und zudem flexibler gestaltet. Das müssen Eltern wissen, deren Kinder nach dem 1. September 2021 geboren werden. **Von Antonela Pelivan**



Mit dem Elterngeld unterstützt der Staat Mütter und Väter, Familie und Beruf noch besser zu vereinbaren.



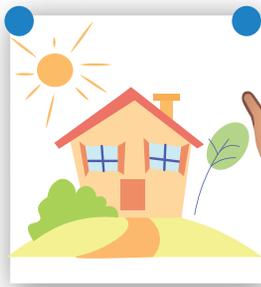
in Teilzeit beschäftigt sind und die die Kinderbetreuung gemeinsam übernehmen. Der Stundenkorridor, in dem Eltern neben dem Bezug von Elterngeld arbeiten können, wird ab September von bisher 25 bis 30 auf dann 24 bis 32 Stunden erweitert. Eltern können demnach im Schnitt eine Wochenstunde weniger oder auch bis zu zwei Wochenstunden mehr arbeiten als bisher. Die größere Flexibilität soll für mehr Eltern Anreiz sein, den Partnerschaftsbonus in Anspruch zu nehmen.

Längerer Elterngeldbezug bei Frühgeborenen

Eltern besonders früh geborener Kinder erfahren künftig dauerhaft mehr Rücksicht. Wird ein Kind mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Termin geboren, erhalten die Eltern einen zusätzlichen Monat Elterngeld. Neu ist: Wird das Kind acht Wochen zu früh geboren, gibt es zwei zusätzliche Elterngeldmonate, bei zwölf Wochen drei Monate und bei 16 Wochen vier. So erhalten Eltern die Zeit, Ruhe und Sicherheit, die sie in ihrer besonderen Situation brauchen.

Mischeinkünfte: neuer Bemessungszeitraum

Bisher gilt der Bemessungszeitraum für Selbstständige, wenn Eltern zwar als Arbeitnehmer tätig sind, aber zusätzlich Nebeneinkünfte aus selbstständiger Tätigkeit haben. Bei diesem Zusammentreffen von Einkünften spricht der Gesetzgeber von Mischeinkünften. Bei nur geringen Einkünften aus selbstständiger Tätigkeit soll der Bemessungszeitraum für das Elterngeld künftig wie bei Arbeitnehmern gelten.



Topverdiener haben keinen Anspruch auf Elterngeld

Paare mit einem Jahreseinkommen von mehr als 300 000 Euro, deren Kinder nach dem 1. September 2021 geboren werden, können künftig kein Elterngeld mehr beziehen. Bisher lag die Grenze für den Elterngeldbezug bei 500 000 Euro.

Als Berechnungsgrundlage für das Elterngeld dient das durchschnittliche Nettoeinkommen der letzten zwölf Monate vor der Geburt. Für Alleinerziehende liegt die Grenze weiterhin bei 250 000 Euro.

BROSCHÜREN, RECHNER UND ANTRÄGE

- **Ratgeber der IG Metall:** Informationen für werdende Eltern, Tipps für die Elternzeit sowie für die Übertragung, Hinweise zur Teilzeitarbeit und Musteranträge finden Metallerinnen und Metaller hier: [igmetall.de/eltern](https://www.igmetall.de/eltern)
- **Elterngeld digital beantragen:** Das Portal ElterngeldDigital des Bundesfamilienministeriums unterstützt Mütter und Väter bei ihrem Antrag. Der Antragsassistent führt Schritt für Schritt durch das Formular. Der Elterngeldrechner mit Planer hilft, Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus untereinander aufzuteilen. [elterngeld-digital.de](https://www.elterngeld-digital.de)

Illustrationen: Untitovector/istock



Sozialschutzpaket III: Zuschuss für Kinder und Geringverdienende

Auch 2021 sollen Familien einen Kinderbonus erhalten: Der Zuschlag auf das Kindergeld soll einmalig 150 Euro je Kind betragen und wird nicht auf die Grundsicherung angerechnet. Bei sehr hohen Einkommen wird der Bonus wie der steuerliche Kinderfreibetrag mit dem Kindergeld verrechnet. Das hat das Bundeskabinett am 9. Februar 2021 beschlossen. Vermutlich gestaltet sich die Auszahlung wie 2020: Der Zuschuss muss also grundsätzlich nicht beantragt werden, sondern wird allen, die Kindergeld bekommen, automatisch von der Familienkasse ausgezahlt.

Ebenso beschlossen: Die erleichterte Vermögensprüfung beim Kinderzuschlag gilt nun bis zum Jahresende.

Auch für Hartz-IV-Bezieher

Nach dem Kabinettsbeschluss sollen auch erwachsene Grundsicherungsempfänger einen einmaligen Coronazuschuss von 150 Euro zu ihrer Regelleistung erhalten. Neben Hartz IV gilt das auch für die Grundsicherung im Alter.

Zudem wird der erleichterte Zugang zur Grundsicherung bis Ende 2021 verlängert. Dadurch können Beschäftigte, die wegen der Coronakrise Einkommensverluste hatten, trotz Ersparnissen Hartz-IV-Leistungen beziehen. Das gilt, solange das Vermögen »nicht erheblich« ist. Die Grenze für die erste Person im Haushalt liegt bei 60 000 und für jede weitere Person bei 30 000 Euro.

Das Sozialschutzpaket soll am 3. März vom Bundesrat verabschiedet werden und am 1. April 2021 in Kraft treten.

Girls'Day diesmal digital mit Influencerinnen

Der nächste Girls'Day findet wegen der Pandemie überwiegend digital statt. Der Girls'Day-Digital-Event am 22. April bietet zwischen 9.30 und 11 Uhr ein öffentliches Live-Programm mit Impulsen, Interviews und Diskussionsrunden. Mit dabei sind Vorbilder aus verschiedenen Girls'Day-Berufen, Politik sowie Influencerinnen. Die Veranstaltung bietet die Möglichkeit, neue Berufe kennenzulernen, Rollenklischees zu überdenken und mit Unternehmen ins Gespräch zu kommen.

► girls-day.de

Homeschooling: Mehrbedarfe für Endgeräte

Das Bundessozialministerium hat die Jobcenter angewiesen, für Schülerinnen und Schüler sowie Auszubildende in Haushalten, die Hartz IV beziehen, einen Mehrbedarf für digitale Endgeräte anzuerkennen, die für Distanzunterricht notwendig sind. Berechtigt sind alle Schüler bis zum 25. Lebensjahr, die eine allgemein- oder berufsbildende Schule besuchen, sowie alle, die eine Ausbildungsvergütung erhalten. Die Höhe des Zuschusses ist im Einzelfall (soweit vorhanden) auf Grundlage der schulischen Vorgaben zu ermitteln und sollte je Schüler den Gesamtbetrag von 350 Euro für alle benötigten Endgeräte nicht übersteigen. Die Regelung gilt seit 1. Januar, sodass Kosten auch rückwirkend geltend gemacht werden können. Weitere Infos und Musteranträge bietet der Erwerbslosenverein Tacheles:

► tacheles-sozialhilfe.de

Piktogramme: iStock/cnyhzi; Valentin Amosenkov

MINT-Berufe sind attraktiv für junge Frauen

TECHNISCHE AUSBILDUNGSBERUFE Junge Frauen wählen technische Ausbildungsberufe immer noch seltener als Männer. Wir stellen eine Auswahl von MINT-Berufen vor, die Jugendliche jeweils in dreieinhalb Jahren erlernen können und bei denen Gehalt und Aufstiegschancen stimmen.

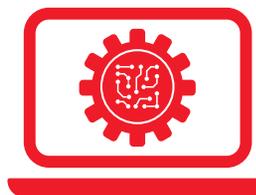
| Von Martina Helmerich

Was sich hinter dem Kürzel MINT verbirgt, war Wiebke schon in der Schule klar. MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. »Ich habe einige Praktika gemacht in MINT-Berufen und hatte dadurch schon einen guten Einblick.« Den Ausschlag gab dann ein Betriebsbesuch in der Meyer Werft im Emsland. Der Betriebsratsvorsitzende zeigte Wiebke das Firmengelände.

Das war vor über fünf Jahren und damals machte es klick. Wiebke entschied sich für die Ausbildung zur technischen Produktdesignerin. Am Bildschirm im Büro zeichnet sie die Schemas für Rohrleitungssysteme und gestaltet das technische Innenleben von riesigen Schiffen, die auf der Werft in Papenburg gebaut werden.

Präzision und Organisationstalent

Wiebke hat jetzt gerade die Ausbildung zur technischen Produktdesignerin absolviert. Mit glänzenden Noten. »Praktisch habe ich eine glatte Eins«, strahlt die 24-Jährige. Wer mit Mathe und vor allem Geometrie klar-



kommt und handwerkliches Geschick mitbringt, ist mit diesem Beruf gut beraten.

Die technische Produktdesignerin hieß früher mal technische Zeichnerin. Sie arbeitet in Entwicklungs- und Konstruktionsabteilungen von Industrieunternehmen, Konstruktionsbüros und für Ingenieurdienstleister. Sie ist gefragt in vielen Branchen: in der Autoindustrie, im Flugzeugbau, in der Möbelindustrie, der Medizintechnik sowie der Konsumgüter- und Verpackungsindustrie. Ohne entsprechende Software geht es nicht. Die Auszubildenden erwerben Fähigkeiten in darauf spezialisierten Softwareprogrammen, um 3-D-Datensätze und Dokumentationen für Bauteile und Baugruppen zu erstellen und zu modifizieren.

Auch der Beruf der Industriemechanikerin stand ursprünglich für Wiebke in der engeren Auswahl. »Mein Papa ist gelernter Industriemechaniker und Meister.« Der Beruf ist stärker fokussiert auf das Montieren von technischen Systemen und das Instandsetzen von Maschinen. Es gibt den Beruf in den vier Einsatzgebieten Feingereätebau, Instandhaltung, Maschinen- und Anlagenbau sowie Produktionstechnik.





Foto: skynesher/iStock

MINT-Berufe, etwa Industriemechanikerin oder Industriemechaniker, sind bei den Betrieben sehr gefragt.

Im Unterschied dazu bearbeitet die Mechatronikerin mechanische Teile und kümmert sich um die Elektronik und Informatik eines Projekts. Es geht um das Installieren elektrischer Baugruppen und Komponenten. Die Mechatronikerin arbeitet in Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus. Mechatronikerinnen sind nach den Unfallverhütungsvorschriften »Elektrofachkräfte«. Für Mechatronikerinnen stehen oft mehrere Aufgaben gleichzeitig an. Ein gewisses Organisationstalent ist erforderlich. Wer die sichere Funktionsweise von komplexen Maschinen und Anlagen gewährleistet, muss aber vor allem konzentriert und sorgfältig arbeiten. Wichtig ist auch, Schaltpläne lesen zu können.

Dreieinhalb Jahre bis zur Prüfung

Die Fachinformatikerin in der Fachrichtung Systemintegration installiert und konfiguriert IT-Systeme. Sie programmiert Software-

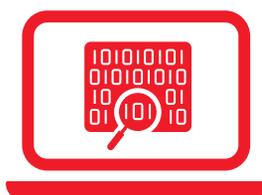
lösungen und administriert IT-Systeme. Eine klassische Aufgabe ist etwa die Einrichtung von Netzwerken sowie der Aufbau und die Installation von Hard- und Software. Zur Hardware zählen Computer, Telefonanlagen oder Drucker, die Fachinformatikerinnen aufbauen und professionell verkabeln. Anschließend kommt die Software.

Die Abschlussprüfung ist bei allen vorgestellten Ausbildungsberufen zweigeteilt: Der erste Teil erfolgt am Ende des zweiten Jahres, der letzte dann am Ende der dreieinhalbjährigen Ausbildung.

Mit 15 Prozent ist der Frauenanteil in MINT-Berufen immer noch sehr niedrig. Wer sich für einen dieser Berufe entscheidet, hat aber gute Zukunftschancen. MINT-Fachkräfte sind sehr gefragt. Durch die Digitalisierung steigt der Bedarf weiter. Frauen, die ihre Chance ergreifen, bieten sich interessante Perspektiven.

»Ich bin froh, dass ich mich für eine hochwertige Ausbildung entschieden habe«, sagt Wiebke. Sie hat schon weitere Pläne. »Ich will auf jeden Fall noch eine Weiterbildung machen zur Ausbilderin wie mein Papa. Vielleicht sattle ich noch die Technikerin oder die Meisterin drauf.«

Mehr Infos zu den hier vorgestellten und weiteren MINT-Berufen erhaltet Ihr unter [ausbildung.de](https://www.ausbildung.de)



Mehr Druck machen

MINT-BERUFE Gezielte Anreize fordert Barbara Schwarze, Expertin für Technik und Chancengleichheit, um Mädchen für technische Berufe zu begeistern.

Seit Jahren versucht man, Frauen dazu zu ermutigen, technische Berufe zu ergreifen. Vergeblich. Was läuft schief?

SCHWARZE: Es reicht nicht, einzelne Auszubildende zu werben. Die Betriebe müssen Frauen echte Perspektiven bieten, während und nach der Ausbildung. Das braucht eine andere Unternehmenskultur.

Hat das etwas mit Rollenklischees zu tun?

BARBARA SCHWARZE: Die verändern sich viel zu langsam im sozialen Umfeld von Kindern. Die Haltung von Eltern, Lehrern und Ausbildern ist entscheidend dafür, ob Mädchen sich für Technik interessieren.

Ist es das allein?

SCHWARZE: Nein. Arbeitgeber, Gewerkschaften und die Politik müssen mehr Impulse geben. Durch gezielte Förderprogramme. Der Frauenanteil bei MINT-Ausbildungsberufen wie zum Beispiel in der Fachinformatik oder der Systemelektronik ist immer noch viel zu gering. Es gibt ein großes Potenzial bei Frauen, das nach wie vor ungenutzt ist.

Foto: privat



Barbara Schwarze leitet das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit in Bielefeld und forscht als Professorin an der Hochschule Osnabrück.

Tarifrunde 2021

Sie können doch im Moment sowieso nicht, wie Sie wollen!

Stimmt, aber wir können so, wie Sie nicht wollen!



SUDOKU

8		1	3					II
4		3	8					2
VIII	9		IX	5				
	8		5					
	7	2				5	6	
V			VI		9	VII	2	
		I		7			4	
6			IV		4	8		7
				1	6	III		5

- 1 = H
- 2 = R
- 3 = F
- 4 = T
- 5 = F
- 6 = U
- 7 = A
- 8 = L
- 9 = T

Die Preise im März

- Erster Preis:
Ein Radshirt »Respekt!
Fährt mit«
- Zweiter Preis:
Ein IG Metall-Fußball
- Dritter Preis:
Eine kleine Kühltasche
»Respekt! Coole Tüte«

Einsenden*

Schicke die Lösung mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis 15. März 2021 per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de

*Vor-, Nachname und Ort der Gewinnerinnen und Gewinner veröffentlichen wir in der nächsten Ausgabe.

Die Lösungszahlen in den markierten Feldern als Buchstaben in die entsprechenden Kästchen eingetragen ergeben den gesuchten Begriff.

Lösungswort

I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
---	----	-----	----	---	----	-----	------	----

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

Deine Fragen zu unseren Berichten in der metallzeitung beantworten wir unter dieser gebührenfreien Rufnummer montags bis donnerstags von 9 bis 16 und freitags von 9 bis 13 Uhr, Fax: 069 6693-20 02.

metallzeitung@igmetall.de

Tariftabellen der IG Metall



Entgelte, Ausbildungsvergütungen, Sonderzahlungen, Arbeitszeit, Urlaub, Zuschläge: Unsere aktuellen Tariftabellen für Industrie, Branchen und Handwerk findest Du hier: igmetall.de/tariftabellen

Hier wirst Du Mitglied



Hier kannst Du Mitglied werden: igmetall.de/beitreten

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 abzdrukken. Leserbriefe geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder.

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

Redaktion:

Simon Che Berberich,
Christoph Böckmann,
Jan Chaberny,
Dirk Erb,
Martina Helmerich,
Antonela Pelivan,
Jacqueline Sternheimer

Art-Direktion:

Gufrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:

Michael Henrzi

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 zehnmal im Jahr. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier der **metallzeitung** besteht zu 70 Prozent aus Altpapier und zu 30 Prozent aus Holz, das aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung in Süddeutschland und der Schweiz stammt.