

metall

Dein Magazin

Jahrgang 74 | März/April 2022 | D 4713 | igmetall.de/metall



BETRIEBSRATSWAHLEN

Gemeinsam für starke Betriebsräte kämpfen!



*Foto Titel und Seite 2: iStock/mihailomilovanovic
Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 15. Februar 2022*

TEAM IG METALL



Editorial

Betriebsrat wählen, damit Deine Stimme zählt



*Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall
Foto: Frank Rumpenhorst*

Vor wenigen Wochen haben wir ein bedeutendes Jubiläum gefeiert: Vor 50 Jahren, im Januar 1972, sind wichtige Reformen im Betriebsverfassungsgesetz in Kraft getreten. »Mehr Demokratie wagen« – das war das Motto, das frischen Wind in verstaubte und verkrustete Strukturen brachte. Es gab eine breite gesellschaftliche Unterstützung für mehr Rechte von

Beschäftigten in den Betrieben. Und eine progressive Stimmung für Gleichberechtigung von Frauen in der Gesellschaft.

Am 8. März ist Internationaler Frauentag. In Betrieben mit Betriebsrat läuft es nachweislich besser mit der Gleichstellung. Zum Beispiel gibt es deutlich häufiger gute Vereinbarungen für flexible Arbeitszeiten und bessere berufliche Entwicklungsmöglichkeiten.

Ab dem 1. März haben die Beschäftigten die Möglichkeit, Betriebsräte zu wählen. Wir treten bei den Betriebsratswahlen als »Team IG Metall« an. Teamgeist, Solidarität und Respekt – das sind die Werte, die uns als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter einen. Dafür stehen unsere Betriebsräte in den Betrieben jeden Tag ihren Mann – und ihre Frau.

Auf unserer Mitbestimmungstagung in Berlin hat Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier das gewürdigt: »Mitbestimmung heißt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht bloß Befehlsempfänger sind. Mitbestimmung gibt Menschen eine eigene Stimme und befähigt sie, diese Gesellschaft mitzugestalten – nicht nur am Arbeitsplatz.«

Gerade weil der direkte Dialog zwischen Betriebsräten und Belegschaft durch Kurzarbeit, Abstand, Masken und Homeoffice derzeit nicht so einfach ist, habe ich eine Bitte: Unterstützt Euren Betriebsrat mit Eurer Stimme. Nehmt an der Betriebsratswahl teil! Gerade in diesen Zeiten ist es wichtig, dass wir zusammenhalten und uns gegenseitig stärken.

Christiane Benner

Branchen & Betriebe

Sperrung, Stau, Standortnachteil

INFRASTRUKTUR

Brücke kaputt, Autobahn gesperrt: Da die Politik nicht investierte, leidet jetzt ganz Südwestfalen. Beschäftigte stehen im Stau, Betriebe sorgen sich, Aufträge zu verlieren. Leider kein Einzelfall. Im Sauerland gilt es, Übergangslösungen und den raschen Neubau anzugehen.

Von Christoph Böckmann



Cool bleiben: Seitdem die Rahmedetalbrücke gesperrt ist und nur noch auf ihre Sprengung wartet, steht Dominik Wortmann auf dem Weg zur Arbeit immer wieder im Stau. Foto: Thomas Range

»Im Stau zu stehen kostet mich Zeit und Geld für Sprit. Da hilft, dass ich jetzt flexibel arbeiten und so der Rushhour entgehen kann.«

Dominik Wortmann, Instandhalter beim Automobilzulieferer Kostal in Lüdenscheid.

Um 3 Uhr morgens klingelt mittlerweile der Wecker bei Dominik Wortmann. Zwei Stunden früher als bisher. Der Metaller wohnt in Dortmund und arbeitet beim Automobilzulieferer Kostal in Lüdenscheid. Das sind nur 40 Kilometer. Doch seit drei Monaten ist die Rahmedetalbrücke gesperrt und damit die A45 unterbrochen. Für Wortmann bedeutet das: Stau. Kommt er in die Rushhour, braucht er schon mal drei Stunden für die Strecke. Um dem zu entgehen, fährt er extra früh los, doch: »Ich bin dann eine Stunde vor Arbeitsbeginn am Werk und muss warten. Fahre ich aber später, ist auf der Strecke alles dicht und ich komme zu spät«, erklärt Wortmann. Der Wecker wird bei ihm noch lange um 3 Uhr läuten. Laut Experten ist die Talbrücke in so schlechtem Zustand, dass sie abgerissen und neu gebaut werden muss. Das kann oft Jahre dauern. Bis dahin leidet nicht nur Wortmann unter der fehlenden Brücke, sondern die ganze Region. Das belegt eine Umfrage der südwestfälischen IHK unter knapp 500 ansässigen Betrieben: 95 Prozent von ihnen spüren die Auswirkungen der gesperrten Brücke. Neben den längeren Anfahrtszeiten der Beschäftigten plagen sie vor allem gestörte Lieferketten und ein höherer Ressourcenbedarf beispielsweise an Lkws. Zudem fürchten sie Produktionsausfälle.

Stau bremst just in sequence aus

»Erst Chipmangel und jetzt noch die gesperrte Brücke. Schlimmer gehts eigentlich nicht mehr«, sagt Manuel Bunge. Der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende von Kostal – und damit Kollege von Wortmann – erklärt, warum: »Wir bieten als Automobilzulieferer Just-in-sequence-Produktionen an, unter anderem für Porsche. Da ist so eine Brückensperrung eine Katastrophe.« Just in sequence bedeutet, dass die Beschäftigten bei Kostal den Autoherstellern nicht nur zeitgenau zur Produktion (just in time) die Teile bringen, sondern auch in einer ganz speziellen Reihenfolge. Metaller Bunge macht sich nun Sorgen, dass

der Dauerstau um sein Werk den Ablauf behindert und ihnen so einen Pluspunkt raubt gegenüber günstigeren Produktionen in Tschechien, Nordmazedonien oder Ungarn.

Auch beim Buhlen um Fachkräfte und Auszubildende könnte die gesperrte Brücke zum Standortnachteil werden. »Viele unserer Ingenieurinnen und Ingenieure und Fachkräfte pendeln aus dem Ruhrgebiet, wie eben auch der Kollege Wortmann. Wenn die jetzt ihre gesamte Freizeit für die Fahrt opfern müssen, suchen die sich früher oder später einen neuen Job bei sich vor der Haustür«, mahnt Bunge.

Politik muss von Betrieben lernen

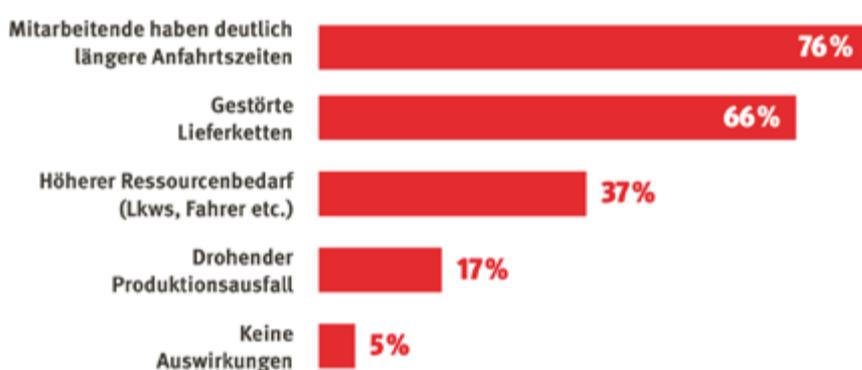
Dass es überhaupt zur Sperrung kommen musste, macht den Betriebsrat fassungslos. »Kein Betrieb lässt eine Maschine laufen, bis sie kaputt ist und handelt erst dann. Regelmäßige Wartung sowie Neuanschaffung, bevor es zum Ausfall kommt, ist für Betriebe überlebenswichtig. Die Politik scheint bei Brücken aber nicht so vorzugehen«, kritisiert der studierte Betriebswirt Bunge und klagt sie dafür an: »Wir merken in Westfalen gerade die Auswirkungen der schwarzen Null. Wenn ich 20 Jahre eine Infrastruktur nicht instand halte, darf ich mich hinterher nicht wundern, dass sie kaputt ist.«

Im Vergleich der europäischen Länder rangiert Deutschland bei den zwischen 2000 und 2017 je Einwohner investierten öffentlichen Geldern im unteren Drittel. Die IG Metall kritisiert das scharf und fordert deutlich höhere Investitionen: Die bestehende Infrastruktur muss nicht nur erhalten, sondern ausgebaut werden.

Damit in Lüdenscheid bald wieder eine funktionsfähige Brücke steht, macht die IG Metall Druck bei der Politik. Für die Zwischenzeit fordert sie, den Verkehrsfluss durch eine kluge Steuerung sicherzustellen und dass die Bahn mehr Kapazitäten bereitstellt, um den Transport auf die Schiene verlagern zu können.

Sich dem Schicksal zu ergeben, ist für die Sauerländer keine Option. So arbeiten bei Kostal Betriebsrat und Geschäftsführung an Lösungen für die Beschäftigten: von Homeoffice bis zu flexibleren Arbeitszeiten. Das freut Wortmann: »Jetzt muss ich morgens nicht mehr Däumchen drehen, sondern kann direkt anfangen, sobald ich da bin.«

SO WIRKT SICH DIE AKTUELLE SPERRUNG DER A45 BEI LÜDENSCHIED AUF DIE BETRIEBE AUS:



Standortnachteil marode Brücke: Die Rahmedetalbrücke bei Lüdenscheid ist gesperrt. Sie ist ein Beispiel für die vielerorts abbruchreife Infrastruktur in Deutschland. Foto: Hans Blossey/euroluftbild.de/ZB/pa

Deine IGM

Teampayer mit Handicap

INKLUSION

Seit seiner Geburt lebt Stefan Welke mit einer angeborenen Muskelschwäche. Seit er zehn Jahre alt ist, sitzt er in einem Rollstuhl. Das hindert ihn nicht daran, eigenständig und zielstrebig sein Leben zu leben. Bei VW Emden hat er seinen Platz gefunden. Auch weil die Schwerbehindertenvertretung den Weg geebnet hat.

Von Jan Chaberny



Seit 2016 ist Stefan in der Kommunikationsabteilung von VW am Standort Emden beschäftigt. Er entwirft Flyer, Präsentationen, Anzeigen, kümmert sich um gutes Layout.

»Ich gehöre voll zum Team. Auch, wenn mein Arbeitsplatz anders aussieht als der von meinen Kolleginnen und Kollegen. Ich brauche eben Hilfsmittel.« Stefan Welke

Eines, sagt Stefan Welke, müsse er gleich am Anfang des Gesprächs klarstellen: Es gehe nicht darum, dass er in seiner Arbeit stetig und ständig Hilfestellungen brauche – nur weil er im Rollstuhl sitze, nur weil er immer jemanden in seiner Nähe habe, der ihn begleite, der in Rufnähe sei. »Ich bin vielleicht nicht so mobil wie andere, ich bin durch meine Muskelschwäche motorisch eingeschränkt«, sagt Stefan Welke. »Aber das heißt noch lange nicht, dass ich nicht selbstbestimmt mein Leben lebe. Das tue ich. Meine Arbeit ist ein elementarer Bestandteil davon.«

Stefan Welke ist 34 Jahre alt. Seit Geburt lebt er mit einer angeborenen Muskelschwäche. In den ersten Lebensjahren bleibt die Krankheit unbemerkt. Irgendwann im Kindergartenalter wundern sich die Eltern, dass Stefan nur wenig läuft. Dass er Probleme hat, Treppen zu steigen. Dass er plötzlich Dinge nicht mehr so gut beherrscht, die er ein halbes Jahr zuvor gelernt hat: auf einem Bein hüpfen, springen, schnell laufen. »Die Krankheit, das ist ein langsamer, schleichender Prozess«, sagt Stefan Welke. »Auf einmal merkst Du: ›Oha, das kannst Du also nicht mehr.««

Als Stefan zehn Jahre alt ist, bekommt er einen Rollstuhl. Er kann nicht mehr gut laufen, aber er bewegt sich zielstrebig und selbstbewusst durch sein Leben: Er schließt die Schule ab, er absolviert eine Ausbildung zum Mediengestalter. Zehn Jahre lang arbeitet Stefan Welke danach in Werbeagenturen. Seit 2016 ist er in der Kommunikationsabteilung von VW am Standort Emden beschäftigt. Stefan entwirft Flyer, Präsentationen, Anzeigen, er kümmert sich um gutes Layout. »Mir macht die Arbeit irre viel Spaß. Ich habe hier gute Strukturen, in denen ich mich bewege.«

Gute Strukturen entwickeln sich nicht von allein. Ein Arbeitsumfeld, in dem Stefan trotz seiner Behinderung voll integriert ist, entsteht nicht von selbst. Dafür hat Michael Kowalski viel getan. Der 50-Jährige ist Schwerbehindertenvertreter am Standort in Emden. Zusammen mit seinem Team engagiert er sich für Kolleginnen und Kollegen, die von einer Behinderung betroffen oder von ihr bedroht sind.

Barrieren auch in den Köpfen abbauen

»Unsere wichtigste, dringlichste Aufgabe ist es, für Barrierefreiheit zu kämpfen«, sagt Michael Kowalski, der wie Stefan Welke im Rollstuhl sitzt, ein schlimmer Motorradunfall,

da war er gerade einmal 19 Jahre alt. »Aber Barrierefreiheit heißt nicht einzig und allein für eine Rampe zu kämpfen und gegen weitere Treppen. Barrieren muss man auch in den Köpfen abbauen, bei Beschäftigten, die mit behinderten Kolleginnen und Kollegen zusammenarbeiten.«

Was das bedeutet? Nun, das bedeutet zum Beispiel, dass Michael Kowalski und sein Team lange vor Stefans erstem Arbeitstag mit dessen zukünftigen Kolleginnen und Kollegen gesprochen haben. Über Unsicherheiten und über Berührungspunkte, die sich leicht einstellen können, wenn man plötzlich Tür an Tür mit einem Kollegen mit Behinderung arbeitet. Über Arbeitsabläufe, die womöglich angepasst werden müssen. Über nötige und über falsche Rücksichtnahme und darüber, dass der neue Kollege zwar körperlich eingeschränkt, aber eben ein großer Fachmann auf seinem Gebiet ist. Ein junger Mann mit viel Talent, Leidenschaft, Humor, Selbstbewusstsein. »Als Stefan hier ankam, da wussten seine Kolleginnen und Kollegen, wer er ist und was er alles kann«, sagt Michael Kowalski. »Er konnte sich so gleich in das Team integrieren.«

Das hat Stefan getan, vom ersten Tag an. »Das Team hat es mir leicht gemacht, dafür bin ich dankbar«, sagt der 34-Jährige. Stefan fühlt sich wohl an seinem Arbeitsplatz, angekommen. Das ist wichtig, egal ob man im Rollstuhl sitzt oder nicht: dass man sich angenommen fühlt von den Menschen, die um einen sind, und aufgehoben bei der Arbeit, die man ausführt. »Ich gehöre voll zum Team, ich bin kein Außenstehender. Auch, wenn mein Arbeitsplatz anders aussieht als der von meinen Kolleginnen und Kollegen. Ich brauche eben ein paar Hilfsmittel.« Für die haben Michael Kowalski und sein Team der Schwerbehindertenvertretung gesorgt. »Gespräche sind wichtig«, sagt Kowalski. »Aber wichtig ist eben auch, dass der Arbeitsplatz gut eingerichtet ist und dass er auf die spezifischen Bedürfnisse des Beschäftigten angepasst wird. Das ist für die Arbeit des behinderten Kollegen oder der behinderten Kollegin elementar.«

Der Arbeitsplatz ist ergonomisch gestaltet

Stefans Arbeitsplatz ist so eingerichtet, dass er dort gut arbeiten kann – er ist ergonomisch und barrierefrei gestaltet. Stefan hat einen langen, höhenverstellbaren Tisch bekommen, einen Computer mit Bildschirmtastatur. Er telefoniert ausschließlich mit Headset. Die Wege zu seinem Schreibtisch sind rollstuhlgerecht: breit und weit.

»Das alles hilft mir enorm«, sagt Stefan Welke.

»Das alles kann man nicht von heute auf morgen umsetzen«, sagt Michael Kowalski.

Als Schwerbehindertenvertretung müsse man hartnäckig sein, konsequent. Man müsse das Thema Barrierefreiheit am besten bei jedem Gespräch mit dem Arbeitgeber ansprechen, immer wieder aufs Neue erklären, warum es so wichtig ist, gute Arbeitsplätze zu schaffen, sagt Michael Kowalski, auch und gerade für Kolleginnen und Kollegen mit einer Behinderung. »Es geht darum, wirkliche Barrierefreiheit in den Betrieben zu schaffen. Schlicht und einfach, weil Menschen mit Behinderung ein Recht darauf haben.«

Die SBV-Wahl 2022

Im Herbst 2022 steht die Wahl der Schwerbehindertenvertretungen (SBV) in Betrieben mit mindestens fünf Wahlberechtigten an. Wahlberechtigt sind schwerbehinderte Beschäftigte mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 Prozent sowie Beschäftigte, die durch Bescheid der Agentur für Arbeit den Schwerbehinderten gleichgestellt sind. Die SBV vertritt die Interessen der schwerbehinderten Beschäftigten im Betrieb. Mit ihrer Arbeit leisten sie einen großen Beitrag zur Teilhabe und Inklusion.

Das ist elementar: Behinderte Menschen haben einen Anspruch auf selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe an der Lebens- und Arbeitswelt. Unternehmen in Deutschland mit mehr als 20 Mitarbeitern pro Monat im Jahresschnitt müssen mindestens 5 Prozent ihrer Arbeitsplätze mit Menschen mit Behinderung besetzen. Tun sie das nicht, müssen sie eine sogenannte Ausgleichsabgabe zahlen. Noch immer tun dies viel zu viele Betriebe.

Titel**Betriebsratswahlen 2022: Betriebsräte wählen, Zukunft gestalten****TITEL**

Die Betriebsratswahlen 2022 haben begonnen. Geht wählen! Denn nur gute Betriebsräte sichern gute Arbeit, auch für die Zukunft. Wirklich stark sind Betriebsräte im »Team IG Metall«: gut geschult und vernetzt – mit einer starken IG Metall im Rücken.

Von Dirk Erb



Im »Team IG Metall« bei ZF Luftfahrttechnik in Calden kandidieren 33 der rund 450 Beschäftigten für die Betriebsratswahl. Foto: Martin Sehmisch

»Betriebsräte brauchen mehr Mitbestimmungsrechte, um Arbeitsplätze zu sichern.«
Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall

»Nehmen Sie an den Betriebsratswahlen teil. Gestalten Sie alle unsere Zukunft mit.« Frank-Walter Steinmeier, Bundespräsident

Nehmen Sie an den Betriebsratswahlen teil. Gestalten Sie alle unsere Zukunft mit, eine Zukunft in Demokratie und Freiheit.« Das sagte Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier auf einer Tagung der IG Metall zur Mitbestimmung.

Mit den Betriebsratswahlen 2022 entscheiden die Beschäftigten in den Betrieben über ihre Zukunft. Die Wirtschaft ist im Umbruch. Die Transformation hin zu Elektroautos und Wasserstoff, die Digitalisierung, sie kommen. Aber wo? Mit oder ohne uns? Viele Unternehmen nutzen den Wandel, um Personal abzubauen, Standorte zu schließen und in Billiglohnländer zu verlagern, statt in unsere Zukunft zu investieren.

In Betrieben mit Betriebsrat sieht es besser aus: Sie investieren langfristiger und entlassen in Krisen weniger. Anders als Manager, die immer schneller wechseln, arbeiten Betriebsräte langfristig. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz bestimmen sie mit, etwa bei Kündigungen und Schließungen, beim Arbeitsschutz, bei Qualifizierung und bei der Gestaltung von Arbeit und Technik. Sie bekommen Einsicht in die Zahlen und können Gegenvorschläge machen, im Wirtschaftsausschuss und im Aufsichtsrat.

Mehr Geld, Zeit, gesündere und sichere Arbeit

Ein Betriebsrat zahlt sich aus. Das zeigen zahlreiche Studien: In Betrieben mit Betriebsrat gibt es im Schnitt 8,4 Prozent mehr Geld. Auch in Krisenzeiten sichern Betriebsräte Einkommen, etwa bei der Kurzarbeit wegen Corona 2020: 60 Prozent der Beschäftigten mit Betriebsrat erhielten eine Aufzahlung auf ihr Kurzarbeitergeld. Ohne Betriebsrat waren es nur 32 Prozent.

In Betrieben mit Betriebsrat haben Beschäftigte 1,3 Tage mehr Urlaub – nämlich 30,1 statt 28,8 Tage im Jahr.

Betriebe mit Betriebsrat bieten 18 Prozent häufiger Gesundheitsförderung an. Flexible Arbeitszeiten für Eltern gibt es 13,9 Prozent häufiger. Betriebe mit Betriebsrat unterstützen öfter bei Kinderbetreuung und Pflege. Sogar die Arbeitgeber profitieren: Unternehmen mit Betriebsräten sind um 12,8 Prozent produktiver und machen im Schnitt 14 Prozent mehr Gewinn.

Vor allem profitieren die Beschäftigten von ihren Betriebsräten. Dabei muss es nicht immer um die große Vereinbarung zur Standortsicherung gehen, sondern auch um die individuelleren Probleme. In den vergangenen Wochen haben uns viele Beschäftigte berichtet, wie ihnen ihr Betriebsrat geholfen hat: gegen Mobbing, für eine höhere Eingruppierung, im Homeoffice, mit Geld von der Firma für die Krebs-OP der Ehefrau, bei der Übernahme in einen festen Job – oder einfach nur mit gescheiterten Arbeitshandschuhen.

Allerdings sind die Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten begrenzt. Sie können keine Verlagerungen oder Schließungen verbieten, sondern nur mit Sozialplänen abfedern. Im Aufsichtsrat hat die Arbeitnehmerseite weniger Stimmen als die Unternehmerseite. Zum Streik aufrufen, um Druck zu machen, dürfen Betriebsräte nicht.

Betriebsräte brauchen die IG Metall

Deshalb brauchen Betriebsräte eine Gewerkschaft wie die IG Metall im Rücken, mit vielen Mitgliedern und Vertrauensleuten im Betrieb. Expertinnen und Experten der IG Metall beraten und schulen Betriebsräte, in Recht, Wirtschaft und Technologie.

Sie vernetzen sie mit anderen Betriebsräten, mit Vertretern aus Politik und Wissenschaft, im In- und Ausland.

Vor allem jedoch kann die IG Metall Tarifverträge fordern und dafür streiken, den Betrieb lahmlegen und wirtschaftlichen Druck ausüben. In den vergangenen Jahren hat die IG Metall ihre Tarifforderungen erheblich erweitert, um nicht nur Löhne und Arbeitsbedingungen zu sichern, sondern auch Arbeitsplätze – durch Qualifizierungstarifverträge, Sozial- und Zukunftstarifverträge.

Im Team mit der IG Metall – durch die Kombination aus Mitbestimmung und Gewerkschaft – können gut organisierte Belegschaften sich besser durchsetzen und ihre Zukunft mitgestalten. In immer mehr Unternehmen sichern sie so Investitionen, neue Produkte und Arbeitsplätze. Gerade etwa bei Airbus.

Manchmal gelingt es auch, bereits beschlossene Schließungen nicht nur zu verzögern, sondern auch ganz zu verhindern, wie kürzlich bei Mercedes in Berlin-Marienfelde. Statt dem Aus kommen jetzt Elektromotoren und Softwareentwicklung. Die Arbeitsplätze sind bis 2030 gesichert.

Mit Verhandlungen des Betriebsrats allein funktioniert das nicht. Das wissen auch »mächtige« Betriebsräte in großen Unternehmen. »Um große Entscheidungen zu gestalten und auch durchzusetzen, brauchst Du eine durchgängige Arbeitnehmervertretung auf allen Ebenen des Unternehmens«, meint etwa der Mercedes-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Ergun Lümalı. Und: »Vom Betriebsrat bis hin zum Aufsichtsrat – mit einer starken und kompetenten IG Metall im Rücken.«

IG Metall fordert mehr Mitbestimmung für Betriebsräte

Doch auch jahrelange Kämpfe und Verhandlungen mit den besten Experten an der Seite führen nicht immer zum Erfolg. Denn die Unternehmer sitzen am längeren Hebel: am Geldhahn. Außerdem sind sie nicht verpflichtet, sich die alternativen Konzepte von Betriebsräten und IG Metall anzuhören. Sie zahlen zähneknirschend auch die teuersten Sozialpläne und drücken ihre Pläne mit ihrer Mehrheit im Aufsichtsrat durch.

Deshalb fordert die IG Metall von der Ampelkoalition mehr Mitbestimmung für Betriebsräte zur Beschäftigungssicherung, bei der Personalplanung, bei der Weiterbildung.

»Beschäftigte und ihre Betriebsräte müssen die strategische Ausrichtung in Zeiten der digitalen Transformation und des ökologischen Umbaus mitgestalten können«, fordert Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall. »Dafür müssen sie auch proaktiv eingreifen können und beteiligt werden, etwa wenn es um Investitionen in Standorte, um Qualifizierung oder um zukunftsfähige Produkte geht.« Demokratie muss auch im Betrieb gelten. Doch einige Arbeitgeber wollen das nicht und behindern die Wahl von Betriebsräten. Die IG Metall will daher, dass Beschäftigte, die einen Betriebsrat gründen wollen, besser geschützt werden. Damit sie zu ihrem Recht auf Mitbestimmung kommen.

»Mitbestimmung heißt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht bloß

Befehlsempfänger sind«, sagt auch Bundespräsident Steinmeier. »Mitbestimmung ist Wertschätzung, Mitbestimmung gibt Menschen eine eigene Stimme und befähigt sie, diese Gesellschaft mitzugestalten – nicht nur am Arbeitsplatz.«

Aus seiner Sicht kann die Transformation nur gelingen, wenn die Beschäftigten »mitbestimmen, wohin die Reise geht«. Genau das will die IG Metall.

»Team IG Metall« wählen

Zu den Betriebsratswahlen treten in vielen Betrieben Kandidatinnen und Kandidaten der IG Metall an als »Team IG Metall«.

Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall haben die Beschäftigten gefragt, welche Themen der Betriebsrat angehen soll – über Onlinebefragungen und Sprechstunden. Sie haben Kandidatinnen und Kandidaten gesucht, möglichst aus jedem Bereich, damit alle Beschäftigtengruppen im Betriebsrat vertreten sind. In vielen Betrieben gab es noch einmal Vorwahlen in den einzelnen Bereichen. In den meisten Betrieben gibt es außerdem eine gemeinsame Wahlliste, sodass die Beschäftigten in einer Personenwahl demokratisch die Kandidatinnen und Kandidaten ihres Vertrauens wählen können.

In einigen Betrieben treten andere Listen gegen das »Team IG Metall« an. Bei einer Listenwahl können Beschäftigte keine Einzelpersonen wählen, sondern nur eine ganze Liste mit einer vorgegebenen Reihenfolge. Dass andere Listen mit anderen Zielen antreten, ist in Ordnung. Allerdings haben sie nicht die Unterstützung der IG Metall mit ihren Tarifverträgen, Fachleuten und Netzwerken. Wenn Ihr sichergehen wollt, dass Ihr gute, geschulte und gut vernetzte Betriebsräte mit der IG Metall im Rücken bekommt, dann wählt das »Team IG Metall«.

11 000 Betriebe im Bereich der IG Metall wählen jetzt Betriebsräte.

78 000 Betriebsratsmandate sind dabei zu vergeben.

13,9 % häufiger flexible Arbeitszeiten für Eltern mit Betriebsrat

18 % mehr Maßnahmen für die Gesundheit mit Betriebsrat

87 % der Beschäftigten fordern mehr Mitbestimmung, vor allem bei Qualifizierung und Digitalisierung.

Mehr Investitionen in die Zukunft

In mitbestimmten Betrieben mit Betriebsrat gibt es mehr langfristige Investitionen. Außerdem steigt der Anteil eigener Produktion statt Ausgliederung.

Langfristige Investitionen +40%

Eigene Produktion statt Ausgliederung +16%

Quelle: »Labor in the boardroom«: IAB, MIT, UC Berkeley 2020

Ein Betriebsrat rechnet sich für alle

Unternehmen mit Betriebsräten zahlen höhere Löhne, sind produktiver – und erzielen sogar höhere Gewinne. So wirken sich Betriebsräte bei Unternehmen aus auf ...

Löhne +8,4%

Produktivität +12,8%

Gewinne +14%

Quelle: IWH 2020



Bei einer Tagung der IG Metall zur Mitbestimmung diskutierten Betriebsräte mit Politik und Wissenschaft. Mit dabei: Luisa Neubauer von »Fridays for Future« und Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier. Foto: Stefaan Boness

Deine IGM

Beteiligung im Betrieb von Anfang an

BETRIEBSRATSWAHLEN

Bei den kommenden Betriebsratswahlen ist auch die Meinung der jungen Beschäftigten gefragt. Denn ab 16 sind sie neuerdings wahlberechtigt. Ein wichtiger Schritt für mehr Demokratie im Betrieb und Beteiligung von Anfang an, sagen uns die Auszubildenden Anna-Lena Neumaier und Domenic Schenemann.

Von Martina Helmerich



Anna-Lena ist im zweiten Ausbildungsjahr zur Industriemechanikerin bei Scherdel in Marienberg bei Chemnitz. In ihrem Betrieb gibt es zwölf Auszubildende unter 18, die wie sie bei der Betriebsratswahl wählen können. In ihrer Freizeit spielt sie Fußball und ist im Ortsjugendausschuss der IG Metall aktiv. Foto: Holger Vogel/FotoStudioWest



Domenic hat vor einigen Monaten seine Ausbildung bei Wabco ZF in Mannheim angefangen. In dem Betrieb findet am 1. März die Betriebsratswahl statt. Mit ihm können fünf weitere Auszubildende unter 18 ihre Stimme abgeben. Foto: Frank Rumpenhorst

»Ich finde es richtig gut, dass wir jetzt bei der Betriebsratswahl mitbestimmen können. Ich bringe gern meine Ideen ein. Deshalb kann ich mir vorstellen, bei der nächsten Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung selbst zu kandidieren.« Anna-Lena

Bei diesen Betriebsratswahlen ist für junge Beschäftigte vieles anders. Erstmals dürfen sie die Arbeitnehmervertretung wählen, wenn sie das 16. Lebensjahr vollendet haben. Wir haben mit den Auszubildenden Anna-Lena und Domenic gesprochen und wollten wissen, was das für sie und ihren Betrieb bedeutet.

Domenic: Ich bin 16 Jahre alt und nach meinem Realschulabschluss zu Wabco ZF in Mannheim gekommen. Ich bin Industriemechaniker im ersten Ausbildungsjahr. Die Betriebsratswahl findet bei uns am 1. März statt. Ich bin total gespannt. Bisher hatten Beschäftigte unter 18 Jahren nicht diese Möglichkeit. Ich finde es sehr gut, dass unsere Altersgruppe ab 16 jetzt auch mitbestimmen kann. Das sehen viele Gleichaltrige so. Das ist demokratisch und stellt uns auf die gleiche Stufe mit den Erwachsenen.

Wie siehst Du das, Anna-Lena?

Anna-Lena: Wir haben dadurch noch mehr Möglichkeiten, unsere Interessen im Betrieb zur Sprache zu bringen. Mit mir sind noch 12 Jungen und Mädchen Jungwähler unter 18. Das ist für uns alle neu und auch eine Herausforderung. Jetzt, so kurz vor der Wahl, beschäftigt man sich mehr damit, was der Betriebsrat so macht und wie man als junge Beschäftigte mit den eigenen Interessen da vorkommt.

Selbst für den Betriebsrat kandidieren könnt Ihr nicht. Würdet Ihr?

Anna-Lena: Ja, das geht leider nicht. Beschäftigte unter 18 Jahren haben nur ein aktives, aber kein passives Wahlrecht. Wir können also unsere Stimme abgeben, jedoch nicht selbst gewählt werden. Selbst wenn es ginge, weiß ich nicht, ob ich mir das jetzt schon zutrauen würde. Als Betriebsratsmitglied hat man schon eine Menge Verantwortung. Man muss sich im Betriebsverfassungsgesetz mit den ganzen Paragraphen auskennen und sie anwenden. Da hätte ich zum jetzigen Zeitpunkt echt Respekt. Ich überlege aber, für die Jugend- und Auszubildendenvertretung zu kandidieren.

Domenic: Ich sehe das ähnlich. Unsere JAVis machen einen coolen Job. Die haben mich angesprochen, ob ich mitmachen will. Das kann ich mir gut vorstellen. Die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung sind im November. Bis dahin ist es ja noch eine Weile.

Wie läuft Eure Ausbildung und wie seid Ihr zur IG Metall gekommen?

Anna-Lena: Ich bereite mich gerade auf die Abschlussprüfung Teil 1 vor, die wenige Tage nach der Betriebsratswahl stattfindet. Ich muss jetzt viel lernen. Zur IG Metall bin ich über den Jugendsekretär Eddie Kruppa gekommen. Er kam zu Beginn der Ausbildung in unseren Betrieb und hat erzählt, was die IG Metall politisch macht und wie sie sich für uns Auszubildende einsetzt. Das fand ich richtig interessant. Ich habe mich dann entschlossen, einzutreten. Später hat mich eine Kollegin zu einem Treffen des Ortsjugendausschusses mitgenommen. Dort mache ich im Arbeitskreis Demokratie mit. Wir befassen uns mit rechten Gruppierungen in der Gesellschaft. Das sind ganz aktuelle Themen.

Domenic: Mein älterer Bruder arbeitet auch bei Wabco ZF. Er war Jugend- und Auszubildendenvertreter und ist jetzt Mitglied im Betriebsrat. Über ihn habe ich schon viel mitgekriegt von der IG Metall. Zum Ausbildungsstart hatten wir Besuch vom Jugendsekretär unserer Geschäftsstelle Michael Glenc. Nach seinem Vortrag sind alle in meinem Ausbildungsjahrgang Mitglied geworden. Man kann sich von Anfang an engagieren. Ich habe schon einige Seminare der IG Metall mitgemacht. Die waren klasse. Beim Aktionstag der IG Metall in Stuttgart Ende Oktober war ich dabei. Die IG Metall, das sind coole Leute. Da steht ein überzeugendes Konzept dahinter.

Was erwartet Ihr von Eurem Betriebsrat?

Anna-Lena: Dass er sich Zeit für unsere Probleme nimmt und dass er auf sie eingeht. Unsere JAV hat letzten Herbst eine Umfrage bei uns gemacht, was gut und weniger gut in der Ausbildung läuft. Das sollte der Betriebsrat aufgreifen.

Domenic: Also für mich ist wichtig, dass der Betriebsrat immer erreichbar ist und ein offenes Ohr für uns Auszubildende hat. Für die Beschäftigten da zu sein, das ist das A und O für erfolgreiche Betriebsratsarbeit. Meinen Kumpels im Betrieb sage ich, dass es wichtig ist, zu wählen.

Das sind deine Rechte im Betrieb ab 16

Im Betriebsrätemodernisierungsgesetz wurde das Wahlalter bei den Betriebsratswahlen auf 16 herabgesetzt.

- Entscheidend für die Stimmabgabe ist, dass Du am Tag der Betriebsratswahl 16 bist.
- Solange du unter 18 bist, hast Du ein aktives, aber kein passives Wahlrecht. Du kannst also Deine Stimme abgeben, jedoch nicht selbst kandidieren und als Betriebsratsmitglied gewählt werden.
- Einen Betriebsrat gibt es in Betrieben ab fünf wahlberechtigten Beschäftigten. Durch die Herabsetzung des Wahlalters können mehr Betriebe Arbeitnehmervertretungen gründen.

Rat für Tat

Alterssicherung: Worauf Frauen achten sollten

RATGEBER

Lücken im Lebenslauf, niedrige Rentenansprüche: Viele Frauen sind finanziell schlecht fürs Alter aufgestellt. Die Politik muss handeln. Doch bis Frauen im Alter ähnlich viel Geld wie die Männer zur Verfügung haben, wird es noch dauern. Wir geben Tipps, was Frauen für eine bessere Altersversorgung tun können.

Von Antonela Pelivan

Illustration: Stephanie Brittnacher



Ohne Geldsorgen den Ruhestand genießen: Wer fürs Alter vorsorgen will, sollte sich rechtzeitig mit dem Thema befassen.

Viele Frauen sind finanziell schlecht fürs Alter aufgestellt. Der Grund: Die Rente ist ein Spiegel des eigenen Erwerbslebens. Zwar ist der Anteil der Frauen mit eigenen Rentenansprüchen durch ihre gestiegene Erwerbsbeteiligung deutlich höher als früher. Doch Erwerbstätigkeit allein sagt nichts über Einkommen aus. Es gibt zwei Gründe für die immer noch sehr niedrigen Renten von Frauen: zum einen verdienen sie im Schnitt gesamtgesellschaftlich gut 18 Prozent weniger als Männer, zum anderen arbeiten nur wenige Frauen durchgängig in Vollzeit. Teilzeitarbeit, Minijobs und familienbedingte Erwerbsunterbrechungen gelten oft als Frauensache. Die Folge: Die wenigsten Frauen erreichen die Versicherungsansprüche eines »Eckrentners« – 45 Versicherungsjahre mit einem durchschnittlichen Vollzeiteinkommen. Kein Wunder, dass Frauen auch bei Betriebsrenten und privater Vorsorge das Nachsehen haben. Die IG Metall setzt sich für eine Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung und die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen am Erwerbsleben ein.

Beraten lassen: Renteninformation einholen

Jede Frau sollte ihre aktuelle Renteninformation prüfen, die einmal pro Jahr per Post kommt. Sie zeigt, wie hoch die eigene Rente voraussichtlich ausfallen wird. Für Details ist es sinnvoll, das eigene Rentenkonto bei der Deutschen Rentenversicherung zu

checken. Übrigens: Auskünfte zum Rentenkonto können auch die ehrenamtlichen Versichertenberater (Versichertenälteste) der IG Metall geben. In vielen Geschäftsstellen bieten sie regelmäßig Sprechstunden an und beantworten Fragen rund um die Rente. Termine erfährt Ihr bei Eurer IG Metall vor Ort. Kontakt unter: igmetall.de/vor-ort

Stolperfalle Teilzeit

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sind noch oft Frauensache, weshalb viele Frauen in Teilzeit arbeiten. Sie sollten von ihrem gesetzlichen Recht auf Brückenteilzeit Gebrauch machen. Das Recht auf Brückenteilzeit regelt Paragraph 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz. Danach können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigten ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen Zeitraum reduzieren, um dann wieder zur ursprünglich vereinbarten zurückzukehren. In der Metall- und Elektroindustrie gilt zudem folgende tarifliche Regelung: Alle Beschäftigten der Branche können ihre tarifliche Arbeitszeit für zwei Jahre verkürzen und danach wieder auf eine Vollzeitstelle zurückkehren. Mehr Infos liefert der Flyer »Brücken aus und in die Teilzeit«. igmetall.de/frauen

Minijobs: wenn finanziell möglich, Eigenbeitrag zahlen

Minijobberinnen können wählen, ob sie einen geringen Eigenbeitrag zur gesetzlichen Rente zahlen oder sich davon befreien lassen. Wer sich befreien lässt, bekommt später weniger Rente und riskiert den Verlust von »Berücksichtigungszeiten«, mit denen man sich Ansprüche auf Rehalerleistungen oder eine Erwerbsminderungsrente sichern kann. Wer kann, sollte den Eigenbeitrag lieber zahlen. Übrigens: Auch Minijobbende können Entgelt für eine betriebliche Altersversorgung umwandeln.

Unser Tipp für Studierende: Mit einem Minijob können auch Studierende bereits für das Alter vorsorgen. Zahlen sie als Minijobbende in die gesetzliche Rentenversicherung ein, werden diese Zeiten voll auf die Versicherungszeit angerechnet. Das sollten Studierende bedenken, da eine bestimmte Mindestversicherungszeit erfüllt werden muss, um später Leistungen zu erhalten.

Betriebliche Altersversorgung nutzen

Arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten sind eine geeignete Ergänzung zur gesetzlichen Rente. Die IG Metall hat dazu gute tarifliche Regelungen für ihre Mitglieder vereinbart. Mit Tarifverträgen wie über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL), unter anderem für die Metall- und Elektroindustrie und anderen Regelungen zur Altersvorsorge für die Branchen Holz, Kunststoff, Textil und im Handwerk, erhalten Beschäftigte einen Beitrag vom Arbeitgeber, der eine Betriebsrente finanziert. MetallRente, das gemeinsame Versorgungswerk von Gesamtmetall und IG Metall, bietet Beschäftigten beim Aufbau ihrer Altersvorsorge in einer Direktversicherung oder einem Pensionsfonds attraktive Konditionen sowie Planungssicherheit durch Beitragserhalt und eine garantierte Mindestrente. Mehr Informationen und nützliche Onlinerechner: metallrente.de

Rentenabschläge durch Sonderzahlung ausgleichen

Auch innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung besteht die Möglichkeit, zusätzlich fürs Alter vorzusorgen. Zum Beispiel durch freiwillige Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung. Möglich macht es das sogenannte Flexirentengesetz: Beschäftigte, die nicht nach 45 Beitragsjahren vorzeitig eine abschlagsfreie Rente bekommen, können die Abschläge ganz oder teilweise ausgleichen, wenn sie Zusatzbeiträge an die Rentenversicherung zahlen. Wer nachträglich beschließt, doch nicht vorzeitig in Rente zu gehen, erhält für die Zusatzbeiträge eine entsprechend höhere Rente.

Versicherte können ab dem 50. Lebensjahr eine Auskunft von der Rentenversicherung anfordern, welcher Betrag zum Ausgleich von Rentenabschlägen erforderlich ist. So haben Frauen und Männer früher Planungssicherheit und wissen, mit welcher Rentenhöhe zu rechnen ist. Auskünfte erteilen die Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung.

Ausführliche Hinweise unter: deutsche-rentenversicherung.de

Politik & Gesellschaft

»Mehr weibliche Entscheidungsmacht«

Sie füllt die großen Hallen und erhält die wichtigen Preise – auch für ihr Engagement für Gleichberechtigung. Carolin Kebekus weiß genau, wie wichtig Solidarität ist, wenn es darum geht, etwas zu bewegen.

Die Fragen stellte Jacqueline Sternheimer.



Foto: mumpi kuenster monsterpics

»Ich kenne wirklich keinen Mann mehr, der denkt: ›Gott sei Dank sehe ich meine Kinder nur am Wochenende.«

»Die wirkliche Macht haben sich die Männer geschnappt. Wir haben dann die Grabenkämpfe übernommen und uns dabei einen männlichen Blick antrainiert.«

Frau Kebekus, Hundertau-sende haben Ihre Bühnenprogramme gesehen. Sie haben den Grimme-Preis für einen Beitrag aus der »Carolin Kebekus Show« erhalten. Woran liegt es, dass in Ihrer Liga immer noch deutlich mehr Männer als Frauen spielen?

Ich habe das Gefühl, dass das in der Comedybranche so ist, wie in vielen anderen Bereichen auch. Uns wird immer wieder gesagt, es gibt nicht genug Platz für Frauen. Das war schon früher so, als ich in dieser Branche angefangen habe. In den Shows wurden zum Beispiel fünf Plätze für Comedyauftritte vergeben. Wenn ich also angefragt habe, ob ich in der nächsten Woche dort spielen darf, haben die mir oft geantwortet: Es sind zwar noch zwei Plätze frei, aber wir haben leider schon eine Frau. Das war ja totaler Quatsch. Warum nur eine Frau? Damals habe ich überhaupt nicht hinterfragt, wie ungerecht das ist.

Und warum kann es nach dieser Logik nur eine geben?

Der Subtext dabei ist ja eigentlich: Man kann nicht mehr besetzen, weil Frauen sind ja alle gleich. Wenn ich jetzt so daran denke: Umgekehrt musste ich damals ständig mit Männern auftreten, die Witze darüber gemacht haben, dass sie ihre Freundin nicht leiden können und keinen Bock auf die haben, also dass die total nervt. Dafür gab es sehr viel Platz.

Auch in anderen Bereichen, zum Beispiel der Industrie, sind Frauen unterrepräsentiert, auch hier müssen sich Frauen häufig erst behaupten. Wie kann das besser gelingen?

Man muss ganz oben anfangen. Auf alle Entscheidungsstellen muss mehr weibliche Entscheidungsmacht. Jeder Unternehmer, der sich mit seinem Vorstand hinsetzt, dem muss eigentlich selbst auffallen, dass da etwas falsch läuft, wenn ihn nur Männer anglotzen. Mittlerweile müssen eigentlich alle verstanden haben, dass Unternehmen, die vielfältiger aufgestellt sind, auch besser performen. Das ist ja das Lustige: Es ist ja nicht so, dass ein reiner Männervorstand besser performt, sondern im Gegenteil. Es gibt zahlreiche Studien, die zeigen: Firmen mit Frauen im Vorstand sind erfolgreicher.

Also, wir halten fest: Gleichberechtigung nutzt beiden Geschlechtern?

Genau, mal ein Beispiel: Ich kenne wirklich keinen Mann mehr in meinem Freundeskreis, der sagt: Gott sei Dank sehe ich meine Kinder nur am Wochenende. Das ist ja nicht mehr so wie früher. Wir sind mit Vätern aufgewachsen, die einfach null mit der Kindererziehung zu tun hatten, weil sie konstant gearbeitet haben. Ich weiß noch, dass ich manchmal mit meinem Vater total gefremdelt habe, weil der unter der Woche aus dem Haus war, bevor ich aufgestanden bin und nach Hause kam, wenn ich schon im Bett lag. Am Wochenende musste sich der Papa dann ausruhen, also durfte man wieder nicht seine Zeit beanspruchen. Das ist heute anders. Jeder Vater, den ich kenne, der will an der Erziehung teilnehmen und der will seine Kinder aufwachsen sehen, deshalb habe ich auch so viele Feministen in meinem Freundeskreis.

Wäre alles anders, wenn es mehr Frauen in Führung gäbe? Oder reihen sich die Frauen dann nur in die männlichen Machtstrukturen ein?

Wenn eine bestimmte Quote von Frauen vertreten sein würde, dann müssten Frauen gar keine männlich konnotierte Durchsetzungskraft mehr an den Tag legen, weil dann ist ja klar: Es gibt genug Jobs für mich als Frau. Das sind ja natürlich sehr qualifizierte Frauen, die dann die Jobs kriegen und nicht irgendwer. Es gibt ja oft Leute, die stark gegen Quoten sind, weil sie aus eigenen Stücken anerkannt werden wollen. Ja, natürlich! Man geht ja nicht auf den Lidl-Parkplatz und sagt: Glückwunsch, sie sind jetzt Siemens-Vorstand. Je mehr Frauen in Führungspositionen sind, desto weniger muss man so tun, als wäre man ein harter Typ.

Sie haben sich ja bereits mit Ihrer eigenen Produktionsfirma selbst zur Chefin gemacht.

Ich wollte Dinge einfach selbst entscheiden und wollte mehr Anteil an dem haben, was ich mache. Das ist für viele männliche Kollegen ein Daily Business. Die machen zwei geile Shows und denken sich, alles klar, ich produziere jetzt selber. Und ich habe super lang gedacht, nee, dann denken alle, ich bin größenwahnsinnig. Ich habe mich sowieso schon immer dafür entschuldigt, was ich für große Hallen fülle. Irgendwann habe ich gemerkt, dass das Schwachsinn ist und mich an meine Managerin gewandt. Für die war das eine ganz klare Sache. Ja, natürlich machen wir das, hat sie dann zu mir gesagt.

Humor am Arbeitsplatz kann Frauen schaden, schreiben Sie in Ihrem Buch »Es kann nur eine geben«. Warum?

Weil anscheinend – das haben Studien ergeben – Humor bei Frauen und Männern unterschiedlich bewertet wird. Bei Männern sagt man: Mensch, was für ein cooler Typ. Wie Klasse, dass der hier ein paar Witze macht. Das ist bestimmt ein echt guter Kollege. Bei Frauen denkt man eher: Na, ob die das alles so ernst nimmt, hier auf der Arbeit, wo sie die ganze Zeit nur Witze macht? Hinzu kommt das Gefühl, dass zu Hause ja noch Kinder und Familie warten, ganz nach dem Motto: Die ist ja eh immer mit einem Bein zu Hause und kümmert sich um die Familie und dann macht die hier noch Witze?! Na ja, so ernst kann sie die Sache ja nicht nehmen.

Als Comedian stellen Sie sich bewusst ins Rampenlicht. Etwas, das Frauen ja häufig abtrainiert wird. Jungs im Mittelpunkt sind coole Entertainer, Mädchen hingegen unbescheidene Rampensäue. Ändert sich dieses Label langsam?

Bei den Leuten, die sich das bewusst gemacht haben, bei denen ändert sich das schon. Aber es steckt natürlich noch total tief drin in den Strukturen. Ich glaube aber, dass sich das nach und nach erledigen wird. Diese Entwicklung ist ja nicht aufzuhalten. Frauen nehmen sich viel mehr Raum und fordern auch Sichtbarkeit ein. Keine Frau würde da sagen, lass uns mal wieder ein paar Schritte zurückgehen. Es sei denn, irgendwelche rechten Strukturen setzen sich durch und drehen per Gesetz die Zeit zurück – wie in unserem Nachbarland Polen.

Auch in der Musikbranche ist mehr Sichtbarkeit notwendig. Sie haben sich in Ihrer »Carolyn Kebekus Show« gedacht: Wenn es bei Rock am Ring nur vier Prozent weibliche Acts gibt, machen wir halt unser eigenes Ding – das »DCKS-Festival«.

Ich finde den Gedanken schön, einfach mal zu zeigen, wie man es besser machen kann. Wir wollen ja gar nicht mit erhobenen Zeigefingern dastehen und alle anderen anklagen. Wir wollen einfach zeigen, wie verrückt das ist, dass man jahrelang diesen Korridor so klein gehalten hat. Natürlich spielen unsere Acts wie die No Angels oder LEA auch auf anderen Bühnen, aber dann eben als einziger weiblicher Act. Alle Festivals, alle Radiostationen und alle Labels sollen wissen: Es gibt ein massives Problem und wir zeigen jetzt einfach mal, wie man das anders machen kann.

Haben Sie schon viele Reaktionen auf das Festival bekommen?

Ja, total! Wir haben so eine Flut von Bewerbungen von Female Fronted Bands oder Solokünstlerinnen bekommen – da soll mir noch einmal einer sagen, wir haben nicht genügend Künstlerinnen. Das ist wirklich der Wahnsinn. Bei jeder Bewerbung hat man

gemerkt: Die wollen unbedingt spielen, weil die kommen nirgendwo rein und wo sie sich bewerben, gibt es schon Frauen. Wir haben auf jeden Fall genug Musikerinnen für fünf Festivals gefunden.

Sie betonen in Ihrem Buch die Bedeutung von Netzwerken unter Frauen. Aber nicht immer funktioniert das. Als ein Problem benennen Sie Rivalitäten. Was meinen Sie damit?

Es gibt ja dieses Pick-me-Syndrom, also, dass Frauen andere Frauen verraten, um von den Männern ausgewählt zu werden. Und das ist etwas, das bei ganz vielen Frauen noch ganz tief drinnen steckt. Ich glaube aber, sobald man das erkannt und benannt hat, ist das weg. Zumindest ertappt man sich immer wieder danach ganz bewusst dabei, wenn man seinen eigenen Geschlechtsgenossinnen in den Rücken fällt.

Ertappen Sie sich selbst manchmal dabei?

Ich merke das bis heute, wenn ich auf der Straße einer anderen Frau entgegenlaufe, wie schnell wir uns gegenseitig abgecheckt haben und dabei den ganzen Körper der anderen scannen. Früher habe ich oft gedacht: Hat die dünne Beine oder einen hässlichen Rock. Wenn sie irgendwie gut aussah, habe ich mich scheiße gefühlt. Wo ist denn da der Nutzen, wenn ich den Körper einer anderen Frau verurteile? Das sind ja so Nebenschauplätze, die wir uns gesucht haben, weil wir im großen Game nicht mitspielen können. Die wirkliche Macht haben sich die Männer geschnappt. Wir haben dann die Grabenkämpfe übernommen und uns dabei einen männlichen Blick antrainiert.

In Ihrem Buch raten Sie »Bildet Banden«, um Verbesserungen in der Arbeitswelt und mehr Gleichstellung zu erreichen. Denken Sie dabei auch an Gewerkschaften und Betriebsräte?

Ja, total! Ich glaube, dass es Sinn macht, sich Verbündete zu suchen und ganz offen Probleme anzusprechen. Auf diese Weise kann man sich austauschen, zum Beispiel über Gehaltsverhandlungen. Es ist einfach sinnvoll, seine Strategien auszutauschen und dabei kann man auch bestehende Strukturen wie Gewerkschaften gut nutzen.

Welche Rolle spielt Satire in der Gleichstellungsbewegung und hilft sie dabei, manches lockerer anzugehen?

Das ist ja das Berufsfeld, in dem ich arbeite, und ich sehe täglich, Satire kann da unglaublich viel bewegen, weil man die Missstände um uns herum auf so eine einfache Weise aufdeckt, dass man nicht mehr daran vorbeigehen kann. Meine Erfahrung sagt mir, dass das wahnsinnig hilfreich ist.

AKTUELLES VON CAROLIN KEBEKUS

- In diesem Frühjahr zeigt das Erste neue Folgen der »Carolin Kebekus Show«. Die Sendung läuft seit 2020 im öffentlich-rechtlichen Fernsehen.
- Am 6. Juni präsentiert die Comedian das »DCKS-Festival« im Kölner Tanzbrunnen mit zahlreichen bekannten Musikerinnen und Speakerinnen wie Hazel Brugger. Mehr Infos zum Festival: dcks-festival.de
- Gemeinsam mit Nadine Weyer und Irina Ehlenbeck hat Carolin Kebekus die »Beer Bitches« gegründet – eine Band, die bekannte Lieder ins Kölsche umdichtet. Die Gruppe geht ab September wieder auf Tour.



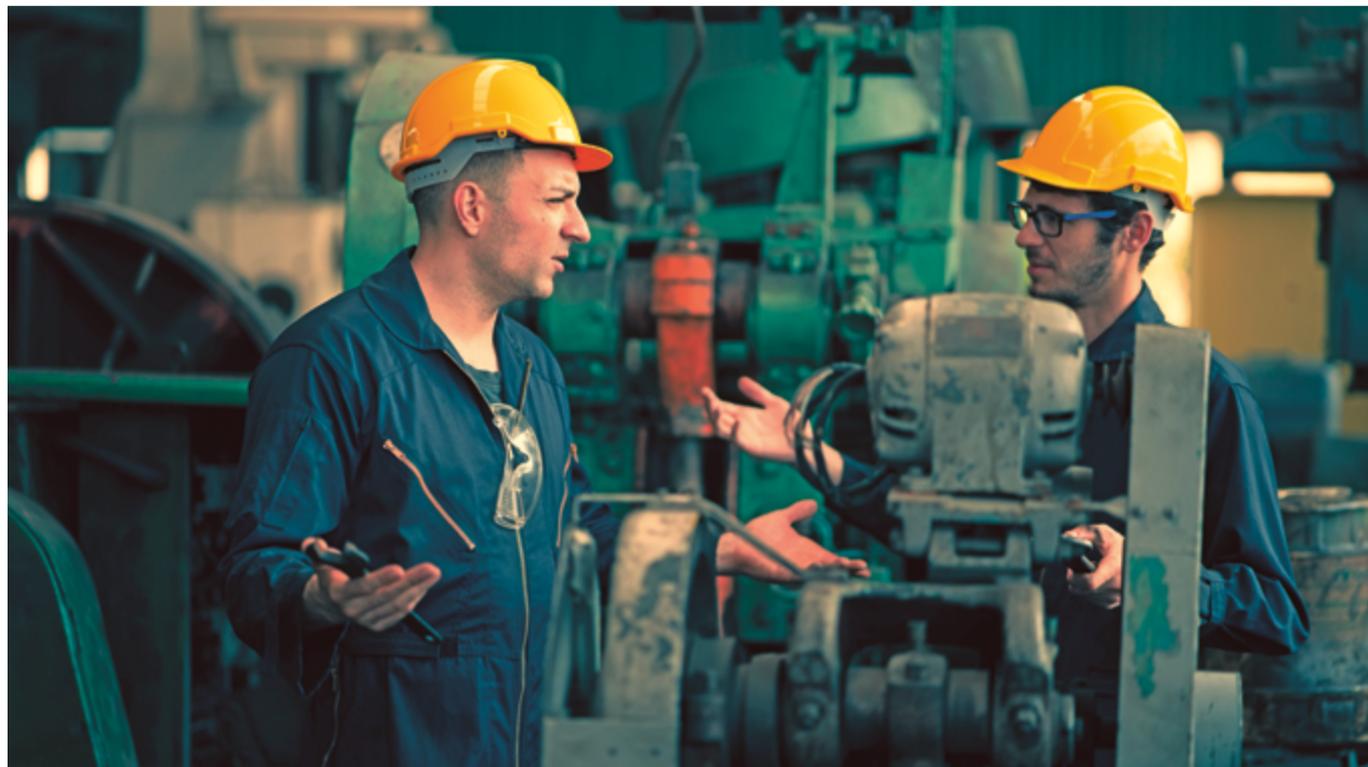
*Carolin Kebekus füllt auch mit ihrem Bühnenprogramm »Pussy Nation« die großen Hallen.
Foto: mumpi kuenster monsterpics*

Rat für Tat

Herzstillstand nach Streit kann Arbeitsunfall sein

RECHT SO

Wenn zwei sich streiten und eine einen Herzstillstand erleidet, kann es sich um einen Arbeitsunfall handeln. Tjark Menssen erläutert, was das Bundessozialgericht in einem Unfallverfahren entschieden hat.



Ein Streit mit dem Arbeitskollegen kann die Gesundheit belasten. Besser ist es, Streit zu vermeiden. Foto: Adobe Stock/ztony1971

Der Fall: Die Klägerin vertrat gemeinsam mit einem Kollegen die Filialleiterin einer Bank. Nach Geschäftsschluss eines stressigen Arbeitstages stellten beide eine Kassendifferenz fest, die ein Mitarbeiter verursacht hatte. Der Kollege beabsichtigte, dem Gebietsleiter die Kassendifferenz zu melden. Die Klägerin hielt eine Meldung für entbehrlich. Sie wollte den betroffenen Mitarbeiter schützen. Dabei geriet die Klägerin mit ihrem Kollegen in Streit. Nach der Auseinandersetzung kollabierte die Klägerin an ihrem Schreibtisch. Sie erlitt einen Herzstillstand. Der Notarzt konnte sie reanimieren.

Berufsgenossenschaft: kein Arbeitsunfall

Die Berufsgenossenschaft lehnte ihren Antrag auf Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab. Begründung: Sie habe nur einen Herzinfarkt erlitten. Das sei kein Unfall. Auch das Landessozialgericht hatte einen Arbeitsunfall ausgeschlossen. Dazu müsse eine »Extremsituation« vorliegen. Die Klägerin habe aber nur ein Gespräch mit einem Kollegen geführt und dabei unterschiedliche Standpunkte sachlich ausgetauscht.

Bundessozialgericht: ein Arbeitsunfall

Das sahen die Richterinnen und Richter am Bundessozialgericht (BSG) anders. Sie stellten klar: Ein Unfallereignis verlange kein besonders ungewöhnliches oder gar extremes Geschehen. Auch alltägliche Vorgänge könnten Arbeitsunfälle sein. Es genüge, dass die Klägerin die Worte ihres Kollegen gehört und sich dadurch ihr Befinden geändert habe. Bloße Wahrnehmungen könnten Unfallereignisse sein, so das BSG. Das gelte auch für das intensive Gespräch der Klägerin mit ihrem Kollegen. Dies habe unschön, unharmonisch und frostig geendet, selbst wenn der Ton zunächst angemessen gewesen sei.

Entschieden ist damit, dass ein Gespräch ein Arbeitsunfall sein kann – natürlich nicht jedes Gespräch. Vieles blieb bei diesem Fall aber noch ungeklärt. Das Landessozialgericht hatte nicht geprüft, ob es sich um ein privates oder ein dienstliches Gespräch handelte, ob die Klägerin einen Herzinfarkt oder einen Hirnschlag erlitt und ob das Gespräch auch tatsächlich die Ursache für den Herzstillstand war. Deshalb muss das Landessozialgericht nun noch einmal ran.

Bundessozialgericht vom 6. Mai 2021 – B 2 U 15/19 R



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

Rat für Tat

§ Alles Recht

UNFALLVERSICHERUNG

Ein Sturz auf dem Weg vom Schlafzimmer ins Homeoffice kann gesetzlich unfallversichert sein

Das Bundessozialgericht (BSG) hat entschieden, dass ein Beschäftigter, der auf dem morgendlichen erstmaligen Weg vom Schlafzimmer ins Homeoffice stürzt, durch die gesetzliche Unfallversicherung geschützt ist.

Der Kläger befand sich auf dem Weg zur Arbeitsaufnahme von seinem Schlafzimmer in sein eine Etage tiefer gelegenes Arbeitszimmer. Üblicherweise beginnt er dort unmittelbar zu arbeiten, ohne vorher zu frühstücken. Beim Betreten der die Räume verbindenden Wendeltreppe rutschte er aus und brach sich einen Brustwirbel. Die Berufsgenossenschaft lehnte Leistungen aus Anlass des Unfalls ab. Während das Landessozialgericht ihn als unversicherte Vorbereitungshandlung, die der eigentlichen Tätigkeit nur vorausgeht, einstufte, sah das BSG den erstmaligen morgendlichen Weg vom Bett ins Homeoffice als versicherten Betriebsweg an: Der Kläger hat einen Arbeitsunfall erlitten, als er auf dem morgendlichen Weg in sein häusliches Büro (Homeoffice) stürzte. Das Beschreiten der Treppe ins Homeoffice diene allein der erstmaligen Arbeitsaufnahme und ist deshalb als Verrichtung im Interesse des Arbeitgebers als Betriebsweg versichert.

Bundessozialgericht vom 8. Dezember 2021 –B 2 U 4/21 R

Bildung

Ausbildung im Dachgeschoss

MOBILE AUSBILDUNG

Bei Audi in Ingolstadt können Auszubildende online von daheim aus lernen. Das klappt gut.

Von Jan Chaberny



Konzentriertes Lernen: Isabella Rozniciuc ist angehende Mechatronikerin bei Audi in Ingolstadt. Während ihrer Ausbildung hat die 21-Jährige auch immer wieder Onlineunterricht. Foto: Maria Bayer

»Wir wurden von unseren Ausbildungsleitern immer gut begleitet.« Isabella Rozniciuc Keine Frage, angenehm ist das schon: Aufstehen, anziehen, Kaffee – und dann, drüben in ihrem Zimmer im Dachgeschoss des elterlichen Hauses, den Rechner hochfahren. Fertig. Keinen Weg zur Ausbildungsstelle, nicht raus in die Kälte, kein Hetzen durch die Dunkelheit. Stattdessen: Punkt 7 Uhr online sein. »Das ist schön, ja«, sagt Isabella Rozniciuc. »Aber das reicht nicht. Es geht nicht darum, dass Onlineunterricht angenehm ist. Es geht um viel mehr.«

Isabella Rozniciuc ist 21 Jahre alt. Im September 2020 begann sie bei Audi ihre Ausbildung als Mechatronikerin. Der erste Lockdown lag da bereits hinter dem Land. Das war die Zeit, als Isabella Abitur machte – in einer riesigen Turnhalle, nach langen Wochen, in denen sie nicht zur Schule gehen konnte. Für Isabella fühlte es sich oft so an, als wäre sie allein gelassen worden. Mit dem Lernen. Mit allem. »Dann kam ich zu Audi, hier war es anders«, sagt Isabella. »Das Unternehmen hatte bereits Erfahrungen mit mobilem Lernen gesammelt, das hat man gemerkt: Wir wurden von unseren Ausbildungsleitern und Trainern immer gut begleitet.« Wenn Isabella sowie ihre Kolleginnen und Kollegen Onlineunterricht hatten, war alles optimal vorbereitet. »Es gab feste Zeiten, Videokonferenzen, Onlinearbeit. Niemals war man allein auf sich gestellt.«

»Das Engagement unserer Trainerinnen und Trainer ist super wichtig«, sagt auch Ahmet Melih Ulusoy. »Elementar aber ist, dass es verlässliche Strukturen gibt, gute Grundsätze und Abläufe für mobile Ausbildungsformate.« Ahmet ist stellvertretender Vorsitzender der Jugend- und Auszubildendenvertretung bei Audi. Gemeinsam mit dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber haben sie die Betriebsvereinbarung »Mobiles Lernen in der Ausbildung« entwickelt. »Die Vereinbarung eröffnet Auszubildenden die Möglichkeiten, wann und wo das möglich ist, mobil zu lernen.« Der rechtliche Rahmen, in dem sich die Vereinbarung bewegt, ist dabei klar umrissen: Für die mobile Ausbildung gelten ebenso die gesetzlichen Vorgaben wie für die bisherige Ausbildung.

Unmittelbare Begleitung

Vor allem muss das im Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungsziel zu jeder Zeit

verfolgt werden und erreichbar bleiben. »Das steht bei uns an oberster Stelle«, sagt Ahmet. Darüber hinaus müssen die Ausbildungsinhalte für mobiles Lernen geeignet sein. Außerdem muss eine unmittelbare Lernprozessbegleitung sichergestellt sein. »Die Trainerinnen und Trainer tragen Verantwortung für eine gute Umsetzung von mobilen Lerneinheiten und auch für die optimale Vermittlung der Ausbildungsinhalte.«

Bei Isabella, die jetzt im zweiten Lehrjahr ist, hat das bislang gut geklappt. »Wir haben Praxiseinheiten, lernen Drehen, Fräsen, Schleifen, Bohren, das geht natürlich nur vor Ort in der Werkstatt. Aber einen Stromlauf bestimmen, Widerstände berechnen oder Schnittdaten anlegen, das kann man zu Hause lernen.«

Damit dies problemlos für alle Auszubildenden möglich ist, haben sie bei Audi geregelt, dass der Arbeitgeber die nötigen digitalen Geräte zur Verfügung stellt. Vereinbart ist auch, dass mobiles Lernen stets tageweise stattfindet. So wird sichergestellt, dass auch Auszubildende, die nicht oder nur eingeschränkt mobil sind, am mobilen Lernen teilnehmen können. Schließlich ist die Erreichbarkeit geregelt. »Die Ausbildungszeitregelungen gelten auch im Rahmen des mobilen Lernens«, sagt Ahmet. »Die Kolleginnen und Kollegen haben ein Recht darauf, nicht erreichbar zu sein.« »Das ist wichtig«, sagt Isabella. Wenn ihr Ausbildungstag zu Ende ist, hat sie Zeit, etwas zu unternehmen. »Digitale Technik ist ungemein praktisch. Aber immer nur von zu Hause aus zu lernen, kann ich mir nicht vorstellen. Der Austausch von Angesicht zu Angesicht ist und bleibt irre wertvoll.«

Tarif

4,1 Prozent mehr Geld für Leihbeschäftigte

TARIF

Lohnerhöhung ab April, mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld, bis zu 400 Euro extra für Mitglieder der IG Metall

Von Dirk Erb

AAb April erhalten Leihbeschäftigte 4,1 Prozent mehr Geld. Das ist die letzte Stufe der Ende 2019 von der IG Metall gemeinsam mit den anderen DGB-Gewerkschaften durchgesetzten Tariferhöhungen.

Bereits 2020 stiegen die Entgelte in der Leiharbeit um 1,9 Prozent im Westen und 5,2 Prozent im Osten. Damit war die Angleichung des Ostens an den Westen vollzogen. 2021 gab es dann bundesweit 3 Prozent mehr Geld, mehr Urlaub, mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld – und erstmals eine Extrazahlung als Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder.

Bis zu 400 Euro extra im Jahr

Der Mitgliedervorteil steigt dieses Jahr weiter an – je nach Beschäftigungsdauer in der Leihfirma auf 140 bis 400 Euro im Jahr. Nächstes Jahr erhöht sich die Extrazahlung dann weiter auf 200 bis 700 Euro im Jahr. Mehr Infos zum Mitgliedervorteil für Leihbeschäftigte und Beantragung: igmetall.de/mitgliedervorteil-leiharbeit

Nächste Tarifrunde steht an

Im April 4,1 Prozent mehr – und demnächst starten schon die nächsten Tarifverhandlungen. Die Entgelttarife in der Leiharbeit laufen in diesem Jahr aus und es steht dann wieder eine neue Tarifrunde an. Die Tarifkommissionen der IG Metall haben die Diskussion um mögliche Forderungen bereits begonnen.

Nachrichten und Hintergründe zur Tarifrunde in der Leiharbeit: igmetall.de/tarif/tarifrunden/leiharbeit

4,1% mehr Geld für Leihbeschäftigte ab April, je 25 bis 50 Euro mehr Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Extrazahlungen für Gewerkschaftsmitglieder von bis zu 400 Euro im Jahr 2022. Zudem steht wieder die nächste Tarifrunde in der Leiharbeit an.

7,5% mehr Mitglieder der IG Metall

Die Zahl der IG Metall-Mitglieder in der Leiharbeit ist im vergangenen Jahr um 7,5 Prozent gestiegen. Zwei wesentliche Gründe dafür sind der Mitgliedervorteil für Leihbeschäftigte und die deutlichen Tariferhöhungen.

Quelle: IG Metall

Textiler im Osten fordern 6 Prozent mehr Geld

6 Prozent mehr Geld und das tabellenwirksam: Das fordern Beschäftigte und IG Metall in der Tarifrunde Textil Ost, die ab dem 21. Februar mit einer großen Aktionswoche begonnen hat. Die Jahressonderzahlung soll zudem auf 100 Prozent eines durchschnittlichen Monatsentgeltes erhöht und mit einer betrieblichen Wahloption für unterschiedliche Zwecke versehen werden. Auch der Tarifvertrag zur demografischen Altersteilzeit soll verlängert werden.

Die Textilindustrie im Osten umfasst Sachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg sowie Berlin-Ost. Mehr als 12 000 Beschäftigte der ostdeutschen Textilindustrie profitieren von den Tarifverträgen. Am 30. April laufen die Tarifverträge aus. Mehr dazu: igmetall.de/tarif/tarifrunden/textile-branchen

Tarifrunde Stahl am Start – Diskussion um Forderung

Bald verhandelt die IG Metall wieder über neue Tarife in der Eisen- und Stahlindustrie. Die Entgelttarifverträge in der Stahlindustrie Nordwest und Ost laufen am 31. Mai aus.

In den nächsten Tagen starten die Tarifkommissionen die Diskussion um mögliche Forderungen in den Betrieben. Ende April wollen die Tarifkommissionen dann ihre Forderungen beschließen.

Produktion und Umsätze haben in den meisten Betrieben längst wieder das Vorkrisenniveau von 2019 erreicht. Die Situation der Stahlindustrie ist stabil, die Inflation zugleich sehr hoch, meint Knut Giesler, Verhandlungsführer und Bezirksleiter der IG Metall in NRW. »Der Druck aus den Betrieben für eine ordentliche Entgelterhöhung ist zu spüren.«

Kurz & bündig**GIRLS' DAY****Digitalisierung und Nachhaltigkeit – Schwerpunkte beim Girls' Day 2022**

Am 28. April ist wieder Girls' Day. Mädchen können Ausbildungsberufe und Studiengänge in IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik kennenlernen, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind. Außerdem können sie Frauen in Führungspositionen aus Wirtschaft und Politik begegnen. Dafür öffnen am 28. April 2022 zahlreiche Unternehmen, Betriebe und Hochschulen in ganz Deutschland ihre Türen für Schülerinnen ab der 5. Klasse, vor Ort und digital. Hier haben die Mädchen die Möglichkeit, Digitalisierung und Nachhaltigkeit im beruflichen Kontext kennenzulernen. girls-day.de

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG**Ausweitung der Minijobgrenze auf 520 Euro – Neuer Referentenentwurf verschärft Teilzeitfalle**

Die Bundesregierung plant ein Gesetz, das die Minijobgrenze auf 520 Euro anheben soll. Wer aktuell einen Minijob hat, muss keine Sozialabgaben zahlen, solange der Lohn nicht über 450 Euro pro Monat steigt. Doch wer keine Sozialabgaben zahlt, zahlt nichts in die Rentenkasse ein und kann auch kein Arbeitslosengeld beziehen. Das hat negative Auswirkungen auf Frauen, die insgesamt häufiger Minijobs nachgehen. Der DGB fordert daher, dass Minijobs ab dem ersten Euro Einkommen voll in die Sozialversicherung einbezogen werden.

BILDUNG**Europäische Akademie der Arbeit – Studieren ohne Abitur: jetzt bewerben!**

Mitglieder der IG Metall, die sich für ein Studium an der Europäischen Akademie der Arbeit an der Universität Frankfurt interessieren, können sich jetzt für das Studienjahr

Oktober 2022 bis August 2023 bewerben. Inhalte des Studiums sind Arbeits- und Verfassungsrecht, Wirtschaft, Sozialpolitik und Sozialwissenschaften – Fachwissen für die Arbeit im Betriebsrat, in der Gewerkschaft, bei Non-Profit-Organisationen oder für den Einstieg in ein weiterführendes wissenschaftliches Studium ohne Abitur.

Interessierte bewerben sich bis spätestens 25. März 2022 beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt. Ausführliche Hinweise zum Bewerbungsverfahren und Kontaktdaten findet Ihr hier: igmetall.de/eada

FRAUENTAG**Gleiche Behandlung – für alle**

Am 8. März ist es wieder so weit: viele Aktionen zum Internationalen Frauentag

Frauenquote, eine sinkende Lohnlücke und mehr weibliche Bundesministerinnen: Die Gleichstellung von Männern und Frauen macht Fortschritte, bis zu einer echten Gleichstellung ist es aber noch ein langer Weg. Deshalb gilt auch in diesem Jahr am 8. März, dem Internationalen Frauentag: Erfolge feiern und Gleichstellung einfordern. Metallerrinnen und Metaller beteiligen sich mit vielfältigen Aktionen, von Kundgebungen über Plakataktionen in den Betrieben bis zu Flashmobs.

Gutscheinaktion

Von der IG Metall gibt es wieder einen Geschenkkorb zum Frauentag. Gutscheine für Onlineseminare, einen Filmgutschein, einen Webtalk, einen Film zur Betriebsratswahl und die neueste Folge des Podcasts »Die Metallerin« warten auf Mitglieder und solche, die es werden wollen. Mehr Infos zu den Angeboten und den Onlineseminaren findet Ihr auf unserer Homepage: igmetall.de/frauentag

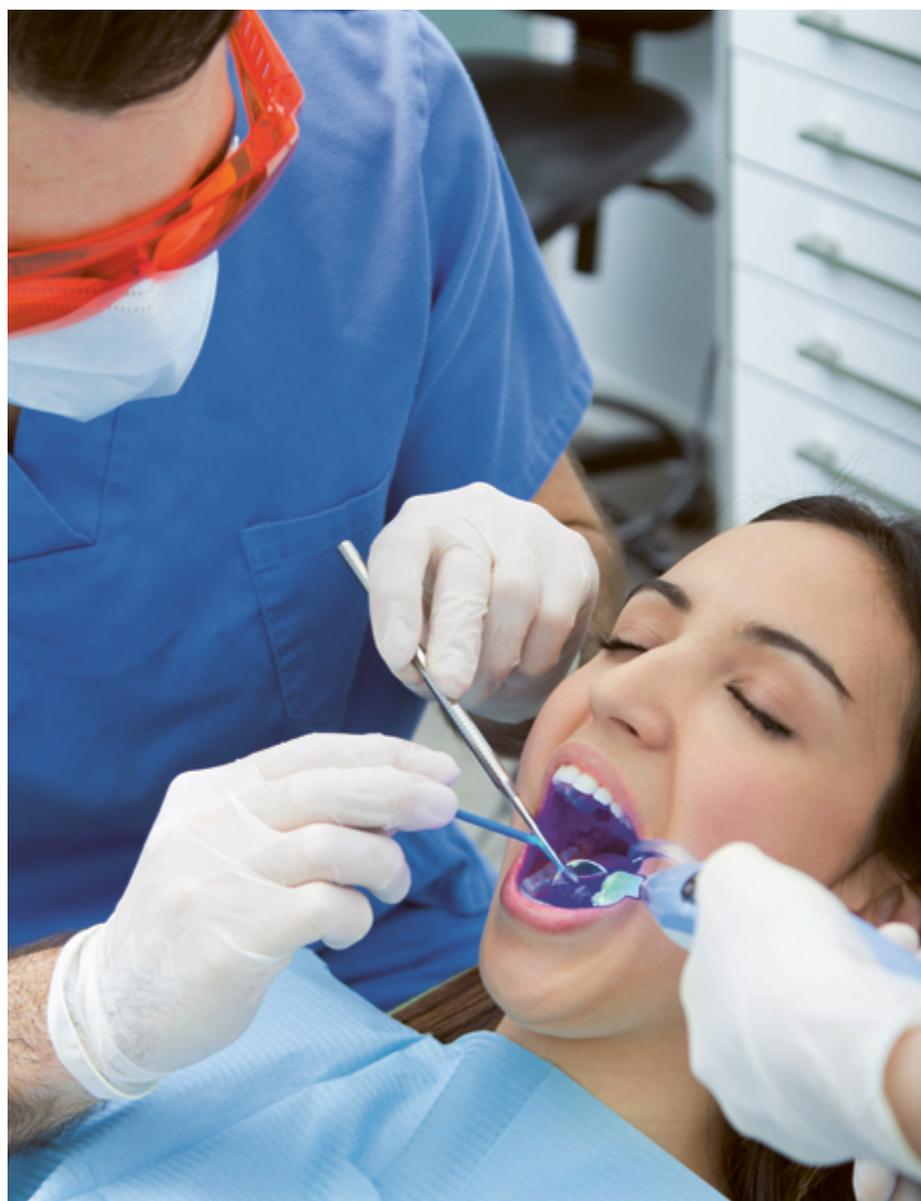
Equal Pay Day

So fest wie der Frauentag ist auch der sogenannte Equal Pay Day mit dem März verbunden. Er erinnert jedes Jahr an die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen und markiert den Zeitpunkt im Jahr, bis zu dem Frauen im Vergleich zu Männern unentgeltlich arbeiten. Da die Entgeltlücke hierzulande aktuell bei 18 Prozent liegt, arbeiten Frauen an 66 von 365 Tagen sozusagen ohne Bezahlung. Der Equal Pay Day fällt somit dieses Jahr auf den 7. März. Selbst bei gleicher Qualifikation und vergleichbaren Tätigkeiten beträgt die Lücke noch 6 Prozent. Die IG Metall fordert ein echtes Entgeltgleichheitsgesetz, um ungleiche

Bezahlung sichtbarer zu machen und Beschäftigten wie Betriebsräten mehr Rechte bei der Durchsetzung von Equal Pay zu geben.

SOZIALVERSICHERUNG

Jetzt kandidieren für die IG Metall



Die IG Metall setzt sich bei den Krankenkassen für eine gute Versorgung der Versicherten ein – zum Beispiel beim Zahnarzt. Auch darum geht es bei der nächsten Sozialwahl. Foto: Josep M Suria/Pnthermedia/pa

Es ist die drittgrößte Wahl in Deutschland, doch viele kennen sie nicht: die Sozialwahl. Wahlberechtigt sind rund 51 Millionen Versicherte der gesetzlichen Renten-, Kranken- und Unfallversicherung. Die Versicherten wählen ihre Vertreterinnen und Vertreter in den höchsten Entscheidungsgremien der Sozialversicherung. Vereinfacht gesagt: ihre Versichertenparlamente. In den Gremien sind Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertreten. Auch zahlreiche Metallerinnen und Metaller sind dabei. Sie bringen die Interessen der Versicherten ein.

In den Versichertenparlamenten fallen wichtige Entscheidungen. Bei den Krankenkassen geht es zum Beispiel darum, welche Zuschüsse die Kasse für Zahnreinigung oder Reiseimpfungen zahlt, oder wie sie Betriebe bei der Gesundheitsförderung unterstützt. In den Berufsgenossenschaften setzt sich die IG Metall dafür ein, dass Kolleginnen und Kollegen bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheit gut versorgt werden.

Für die nächste Sozialwahl 2023 sucht die IG Metall noch Kandidatinnen und Kandidaten. Wer gewählt wird, kann sich für die Versicherten stark machen – bei der Rentenversicherung, den Krankenkassen oder den Berufsgenossenschaften.

Wer Interesse an einer Kandidatur hat, kann sich ab sofort an die IG Metall wenden: Dazu einfach eine E-Mail an sozialwahl@igmetall.de schreiben. In der E-Mail bitte angeben: Kontaktdaten und den Namen der eigenen Krankenversicherung. Das Team Sozialpolitik der IG Metall meldet sich dann, um alles Weitere zu besprechen. [igmetall.de/sozialwahl](https://www.igmetall.de/sozialwahl)

SOLIDARITÄT

Internationale Wochen gegen Rassismus

Rassistische Sprüche in der S-Bahn, Absagen bei der Wohnungssuche: Menschen mit Migrationsgeschichte sind im Alltag häufig Diskriminierungen ausgesetzt. Die Internationalen Wochen gegen Rassismus (14. bis 27. März) wollen dagegen ein Zeichen setzen. Deutschlandweit beteiligen sich zahlreiche Organisationen, Gewerkschaften und Verbände. Offizieller Botschafter ist in diesem Jahr der Sportverein Eintracht Frankfurt. Das Motto 2022: »Haltung zeigen«. Auch viele Metallerinnen und Metaller engagieren sich vor Ort bei Vorträgen oder Aktionen für Solidarität und Vielfalt.

Wer die Internationalen Wochen gegen Rassismus unterstützen möchte, hat viele Möglichkeiten: Teilnahme an Veranstaltungen, Unterstützung der Organisatoren, Postings in den sozialen Netzwerken unter den Hashtags #IWgR und #HaltungZeigen oder dem IG Metall-Hashtag #unverhandelbar. Wer eine eigene Aktion starten will, kann sich auf der Website der IG Metall Material herunterladen: Plakate, Social-Media-Motive, Hintergründe für Videokonferenzen. In den IG Metall-Geschäftsstellen gibt es weiteres Aktionsmaterial.

[igmetall.de/haltungzeigen](https://www.igmetall.de/haltungzeigen)

Politik & Gesellschaft

Fieser Chef trifft auf mutige Frau mit IG Metall im Rücken

DISKRIMINIERUNG

Chronisch Erkrankte haben es häufig schwer am Arbeitsplatz. In Pias Fall nahm ihr Vorgesetzter ihre Krankheit zum Anlass, um sie zu drangsalieren. Doch die junge Frau hat sich Verbündete gesucht – und sich gewehrt.

Von Jacqueline Sternheimer

Illustrationen: Henning Reith



Während ihr Chef sie anschreit, zwingt er sie, stehen zu bleiben, obwohl er weiß, dass ihr das aufgrund ihrer Krankheit Schmerzen bereitet. Nach diesem Vorfall entscheidet Pia: So kann es nicht mehr weitergehen.

Pia möchte reden. Sie will davon erzählen, was sie erlebt hat. »Weil ich zeigen will, dass es sich lohnt, sich zu wehren«, sagt sie. Lange Zeit habe sie sich ohnmächtig gefühlt. Damit sei jetzt Schluss.

Aber zurück zum Anfang. Pia (Name von der Redaktion geändert) arbeitet als angehende Elektrikerin in einem mittelständischen Unternehmen. Seit sie dort vor zwei Jahren angefangen hat, hat sich ihre chronische Erkrankung verschlimmert. Nicht selten fehlt bei chronischen Krankheiten das Verständnis der Vorgesetzten für die Betroffenen. In Pias Fall muss man sogar von Diskriminierung sprechen.

Pia leidet an Endometriose, der zweithäufigsten gynäkologischen Krankheit. Schätzungsweise zehn Prozent aller Frauen sind betroffen. Bei einer Endometriose siedelt sich Gewebe, das der Gebärmutterschleimhaut ähnelt, außerhalb des Uterus an. Laut der Endometriose Vereinigung Deutschland e.V. können solche Endometrioseherde »in anderes Gewebe hineinwachsen und so bleibende Schäden verursachen, wie Verwachsungen am Darm oder auch den Eileitern.«

Die Krankheit hat sehr unterschiedliche Folgen, ist aber häufig mit starken Schmerzen während der Menstruation verbunden. In Pias Fall wurden Nerven angegriffen, sodass eine Operation notwendig wurde.

Ihr Chef erfährt von ihrer Endometriose und stellt sie nun immer öfter vor den anderen bloß. Pia leide mal wieder an ihren »Frauenproblemchen«, ist ein häufiger Satz von ihm. Wenn sie auf die Toilette muss, beschwert er sich vor versammelter Mannschaft, dass sie nun wieder länger weg sein werde. Dabei dauert allein der Gehweg hin und zurück zur einzigen Frauentoilette in der Produktion 15 Minuten. In der Halle ist sie unter 300 Männern die einzige Frau. »Männertoiletten gibt es hier an jeder Ecke«, sagt sie. Auch muss sie öfter

unsinnige Arbeiten erledigen, etwa wenn zum Beispiel der Chef Müll fallen lässt, wenn er weiß, dass sie Aufräumdienst hat.

Starke Gegenwehr

Pia erträgt das alles bis zu einem bestimmten Punkt. »An einem Tag hat mein Chef mich in sein Büro zitiert und mich ununterbrochen angeschrien. Ich durfte mich dabei nicht hinsetzen, obwohl er wusste, dass mir das Schmerzen bereitet.«

Bei dieser Attacke ging es um Pias Krankentage. »Du willst das wohl ausreizen«, so die Unterstellung ihres Chefs. »Teile des Gesprächs habe ich verdrängt«, sagt Pia. »Ich weiß nur noch, dass es sehr lange dauerte und dass ich am Ende weinend aus dem Büro gegangen bin.« Danach sorgt Pia nicht nur dafür, dass sie nie wieder mit ihrem Vorgesetzten allein in einem Raum sein wird, sondern auch dafür, dass sein Verhalten bekannt wird.

Denn nicht nur Pia leidet unter dem Vorgesetzten. »Er hat auch Männer auf dem Kieker«, sagt sie. Auch sie drangsaliert er und haut »unangemessene Sprüche« raus. Also greift Pia zu einem Werkzeug, das sie durch ihr Ehrenamt bei der IG Metall gut kennt und das dem Betriebsrat ermöglicht, das Fehlverhalten gesammelt an die Werksleitung zu melden: Sie hat eine Umfrage gestartet – auch mithilfe eines politischen Sekretärs der IG Metall. »Ohne ihn hätte ich das alles nicht durchgestanden«, sagt sie.

Der Vorgesetzte muss gehen

»Bei der Umfrage sind viele Geschichten herausgekommen, die sehr erschreckend waren. Damit hat sich ein eindeutiges Muster gezeigt«, sagt Pia. Immer wieder fällt der Name des Vorgesetzten. »Der Betriebsrat und auch die Werksleitung waren geschockt«, sagt Pia. Die Personalleitung wird informiert und drei Tage später steht fest, dass der Vorgesetzte das Unternehmen verlassen muss. Pia ist erleichtert, aber vergessen kann sie die Qualen nicht. »Am Anfang habe ich oft versucht, seine Handlungen kleinzureden und mir zu sagen, dass das doch nicht so schlimm ist, aber jetzt weiß ich, doch das ist schlimm.« Das habe sie erst realisiert, als sie mit anderen darüber gesprochen hat, sagt sie heute. Pias Appell: »Niemand muss auf der Arbeit leiden. Wehrt Euch! Die Arbeit macht ein Drittel des Lebens aus und das ist viel zu lang, um dort unglücklich zu sein.«

Was tun bei Diskriminierung?

- Betriebsräte sind eine wichtige Anlaufstelle bei Diskriminierung am Arbeitsplatz. Oft sind sie die einzige Instanz, die im Betrieb als Beratungsstelle und als Sprachrohr in die Leitungsebene dient.
- Nach dem Arbeitsschutzgesetz muss das Unternehmen die Beschäftigten vor Diskriminierung schützen. Paragraph 13 Absatz 1 regelt, dass der Arbeitgeber eine Beschwerdestelle für Benachteiligungen oder Belästigungen einrichten muss. Auch Gleichstellungsbeauftragte oder eine Umfrage unter Beschäftigten können helfen.
- Betroffene sollten sich bei Problemen von den Expertinnen und Experten bei ihrer IG Metall vor Ort oder von den IG Metall-Vertrauensleuten beraten lassen.



Clever gelöst: Mit Pias Umfrage im Betrieb wird deutlich, dass auch andere unter dem Vorgesetzten leiden. Jetzt steht es schwarz auf weiß, was er sich alles erlaubt hat, und prompt wird die Personalleitung eingeschaltet.

Guten Appetit!

Kraftriegel für Malocherinnen: die Currywurst



Nicht nur ein beliebtes Kantinenessen. Dazu passen Pommes, Kartoffelecken oder ein Brötchen. Foto: Katrin Winner

Für Metaller René Jaworek ist die Currywurst einfach eine »typische Malochermahlzeit«. Für ihn gehört sie genauso dazu »wie das Eisen im Hochofen und die IG Metall zu uns Metallerinnen und Metallern. Also ein Hoch auf die Currywurst!«.

Und so wird der »Kraftriegel für Malocherinnen und Malocher« (Altkanzler Gerhard Schröder) gemacht: Zunächst die Zwiebeln schälen und in kleine Würfel schneiden. Die Knoblauchzehen werden ebenfalls geschält und fein gehackt.

Öl oder Butter in der Pfanne erhitzen und dann Zwiebeln und den Knoblauch goldgelb anbraten. Dann die Chilischote unterrühren und den Honig hinzugeben. Anschließend wird die Soße mit den stückigen Tomaten abgelöscht und für ein paar Minuten eingekocht, damit das Wasser verdampft und die Soße dickflüssiger wird. Dann Currypulver, Kreuzkümmel, Zimt, Pfeffer und Salz einrühren.

Nun geht es an die gewünschte Konsistenz. Wer es wie René Jaworek leicht stückig mag, ist jetzt schon fertig. Wer es allerdings schön sämig möchte, muss noch einmal kurz den Pürierstab in die Pfanne halten und die Soße pürieren. Dadurch wird die Currysoße schön sämig. Achtung: Das ist nur in einer unbeschichteten Pfanne und mit Spritzschutz zu empfehlen. René benutzt übrigens eine Gusspfanne, die die Auszubildenden seiner Firma gegossen und bearbeitet haben.

Jetzt die Bratwürste auf dem Grill oder in der Pfanne braten. Wenn die Wurst von allen Seiten braun ist, wird sie zusammen mit der Currysoße serviert. On top wird noch etwas Currypulver gestreut. Dazu passen natürlich Fritten oder ein Brötchen, rät Metaller Jaworek. Lasst es Euch schmecken!

Zutaten für 4 Portionen

- 4 Brat- oder Veggiewürste
- 1 Dose stückige Tomaten oder reife frische Tomaten (400–500 g)
- 2 EL Öl
- 2 Zwiebeln
- 2 Knoblauchzehen
- 1/2 Chilischote
- 1 EL Honig
- 2–3 EL Currypulver
- 1 TL Kreuzkümmel
- 1/2 TL Zimt
- 1/2 TL Pfeffer
- 1 Prise Salz

Dein Rezept

Hier könnte Dein Lieblingsrezept und dessen Geschichte stehen. Schick einfach eine E-Mail mit dem Stichwort »Rezept« an: metall@igmetall.de

Service

Hier kannst Du dich registrieren

Einige 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

Ratgeber Steuererklärung 2021

Unser Ratgeber »Das gibts vom Fiskus zurück« zeigt, warum sich für Beschäftigte eine Steuererklärung lohnt und bis wann sie beim Finanzamt sein muss. igmetall.de/ratgeber

Deine Geschäftsstelle

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

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 abzudrucken. Leserbriefe geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder. metall@igmetall.de

Barrierefreies PDF

Du hast Lob, Kritik oder Verbesserungsvorschläge?
Ich freue mich auf Deine E-Mail!
fabian.hilgendorf@datagraphis.de

Impressum

Herausgeber: Jörg Hofmann, Christiane Benner, Jürgen Kerner

Beauftragte der Herausgeber: Silke Ernst (verantw. i. S. d. P.)

Anschrift ,

Redaktion metall, 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: Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion: Michael Henrizi

Sekretariat: Beate Albrecht

igmetall.de/metall

Angebot für Menschen mit Sehbehinderung

metall gibt es als barrierefreies PDF: metall@igmetall.de

Konzeption der Neugestaltung:

GROOTHUIS. Gesellschaft der Ideen und Passionen mbH, Hamburg

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
Telefon: 06151 8127-100, wedel@zweiplus.de

Druckvorstufe: datagraphis GmbH

Druck und Versand: Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG

Papier:

metall erscheint sechsmal im Jahr. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier besteht aus einem nachhaltigen Fasergemisch aus regionalem Altpapier, Holzabfällen und Durchforstungsholz. Weitgehendes Vermeiden von fossilen CO₂-Emissionen bei der Herstellung des Papiers schützt das Klima.