



WIR FÜR MEHR

TARIFRUNDE 2016



Frauentag Metallerrinnen wünschen sich mehr Vereinbarkeit und gleiche Chancen

→ Seite 8

Roland Kaiser Warum der Schlagersänger die Flüchtlingspolitik der Regierung gut findet

→ Seite 20

Bezirk

→ Seite 28

›INHALT

- 4 **125 Jahre IG Metall** metallzeitung erinnert an das Ende der Leichtlohngruppen.
- 6 **Mindestlohn** Trotz der neuen Untergrenze von 8,50 Euro sind mehr reguläre Jobs entstanden, zeigt eine Studie.
- 7 **Holz- und Kunststoffindustrie** Warnstreiks begleiteten die Tarifrunde der Holz- und Kunststoffindustrie.
- 8 **Frauen** Metallerrinnen wünschen sich Chancengleichheit, um sich beruflich weiterzuentwickeln.
- 11 **Interview** Die Zweite Vorsitzende der IG Metall Christiane Benner im Gespräch mit der metallzeitung.
- 12 **Arbeitsgestaltung** Bei ZF Services in Schweinfurt half der Betriebsrat die Belastung durch Jobrotation zu senken.
- 13 **Kontraktlogistik** Dank Tarif gibt es bei Schnellecke in Dingolfing mehr Geld, kürzere Arbeitszeiten und mehr Urlaub.



Foto: glock/panthermedia.net

Warnstreiks Die Tarifrunde in der Holz- und Kunststoffindustrie wurde von eindrucksvollen Warnstreiks begleitet. → Seite 7



Foto: IG Metall

Dabei sein ist alles Die IG Metall bietet neue Flyer an, um Nichtmitglieder mit frechen Themen und Argumenten anzusprechen. → Seite 18

Tarifrunde Metall- und Elektroindustrie

TITEL Für den Ersten Vorsitzenden der IG Metall ist die Tarifbindung die Gerechtigkeitsfrage Nummer eins. Deshalb will die IG Metall in der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie wieder mehr Beschäftigte in den Tarifvertrag holen. Es geht um mehr als die Zahl vor dem Komma.

14

- 18 **Mitglieder gewinnen** Beitrittserklärungen mit 15 witzigen Motiven und Sprüchen gibt es jetzt kostenlos bei der IG Metall.
- 19 **Zusatzbeiträge** Die IG Metall fordert, die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung wieder paritätisch zu verteilen.
- 20 **Interview** metallzeitung sprach mit Schlagersänger Roland Kaiser über Politik, soziale Gerechtigkeit und Ehrenamt.
- 22 **Recht so** Wer trotz Schwangerschaft gekündigt wird, sollte sofort Betriebsrat oder IG Metall vor Ort informieren.
- 23 **Rechtsfall** In vielen Firmen werden Arbeitnehmerinnen für gleichwertige Tätigkeiten schlechter bezahlt als Arbeitnehmer.
- 24 **Ratgeber** metallzeitung gibt praktische und rechtliche Tipps für Mutter- oder Vater-Kind-Kuren.
- 26 **Digitales Büro** Tätigkeitsprofile wandeln sich, Anforderungen wachsen – vor allem für Frauen. Die IG Metall gestaltet den Wandel.
- 27 **Berufswahl** Wie finde ich den richtigen Ausbildungsplatz? metallzeitung gibt Antworten.

28 **Aus den Bezirken**

30 **Lokales/Karikatur**

31 **Rätsel/Impressum**

›**REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:**
17. Februar 2016

›LESERBRIEFE

Verdienst viel zu schlecht

metallzeitung 2/2016

»Ausbildung im Handwerk«

Ich sehe bei dem Bericht mal wieder, dass auch Ihr weit weg von der Basis seid. Warum will keiner mehr im Handwerk arbeiten? (Ich spreche vom Kfz-Handwerk.) Bei der schlechten Bezahlung ist das kein Wunder. Ich bin 45 Jahre im Kfz-Handwerk. Ich weiß, wovon ich rede. Wir verdienen alle 1000 Euro netto zu wenig für das, was von uns fachlich im Bezug zur schnelllebigen und hoch komplizierten Technik und der großen Vielseitigkeit im Elektronikbereich verlangt wird. Also: Was machen die Kollegen? Schwarzarbeit! Und drei Prozent Tariferhöhung bringt uns auch nicht viel weiter. Und wenn man nach einer Lohnerhöhung fragt, kommen die blöden Aussagen der Vorgesetzten: Geld motiviert uns nur kurzfristig. Also, Kolleginnen und Kollegen: Handwerk hat keinen goldenen Boden, wie man mir das vor 45 Jahren vorgelogen hat.

Detlev Bartak, per E-Mail

»Digitalsteuer 4.0« ist nötig

metallzeitung 2/2016

»Industrie 4.0 braucht Arbeit 4.0«

Unsere Mitbestimmung wird bei Weitem nicht ausreichen, auch nicht eine intensive Begleitung der

digitalen Entwicklung. Bei einem Wegfall von womöglich Millionen Arbeitsplätzen müssen wir zukünftig ernsthaft über eine Digitalsteuer debattieren und diese fordern. Eine zukunftsweisende, humane Arbeitswelt wird ohne eine vernünftige »Digitalsteuer 4.0« nicht umsetzbar sein, und erst recht nicht ein »Gemeinsames gutes Leben«.

Rainer Staats, Wolfsburg

Fair produzieren

metallzeitung 2/2016

»Anzeige«

Auf der letzten Seite der metallzeitung werden Pullover zum Preis von 31,99 Euro das Stück angeboten. Bei diesem Preis frage ich mich, wie da alle Beschäftigten der Lieferkette faire Löhne bekommen haben können. Faire Löhne in der Textilindustrie weltweit sind ja zum Glück auch in unserer Gewerkschaft ein Ziel, wie schon öfter in Artikeln auch in der metallzeitung dargestellt. Bitte achtet doch in Zukunft bei Textilienangeboten auf faire Herstellungsbedingungen und kommuniziert das auch in den Anzeigen. Es ist sehr schwer, beim Textileinkauf darauf zu achten. Gerade deshalb sollten wir als Gewerkschaft auch hier mit gutem Beispiel vorangehen.

Ute Rieger, Karlsruhe



Foto: Semmel Concerts

Roland Kaiser Der deutsche Schlagersänger verrät im Interview, warum er Sozialdemokrat ist und Angst um Europa hat. → Seite 20



Illustration: Gerald Moll

Gesundheit Eine Kur kann verhindern, dass Stress krank macht. metallzeitung erklärt, wie man eine Reha beantragt. → Seite 24

EDITORIAL



Foto: Frank Rumpenhorst

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall

Eine Frage der Gerechtigkeit

Tarifrunde Mehr Geld für die Beschäftigten und mehr Gerechtigkeit durch mehr Tarifbindung: Das sind die Ziele der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie.

Während diese metallzeitung gedruckt wird, beraten und beschließen die regionalen Tarifkommissionen über die Forderungen für die Metall- und Elektroindustrie. Die letzten Wochen haben schon gezeigt: die Arbeitgeber sind auf Konflikt gebürstet: Sie reden von »Höhenflügen« und meinen mitnichten die ausgezeichneten Gewinne, die viele Unternehmen einfahren, sondern unsere Forderung nach fairer Beteiligung der Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung.

Die Situation in den Betrieben ist gut. Die Umsatzrendite lag im vergangenen Jahr bei 3,6 Prozent. Das bedeutet einen Reingewinn nach Steuern von 37 Milliarden Euro. Und die Wachstumsprognose für 2016 liegt bei 1,8 Prozent. Das zeigt: Unsere Forderung ist finanzierbar. Sie sichert den Beschäftigten einen fairen Anteil an der wirtschaftlichen Entwicklung und steigert die Kaufkraft. Und dies ist zur weiteren Stärkung der Binnennachfrage dringend geboten. Ansonsten droht der Konjunktur der Sturzflug nach unten.

Gerecht geht nur mit Tarifvertrag Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben bekommen im Schnitt 25 Prozent mehr als ohne Tarifvertrag. »Gleiche Arbeit – gleiches Entgelt« – das muss für alle Betriebe unserer Branchen gelten. Darum werden wir auch nicht-tarifgebundene Betriebe in die Tarifbewegung 2016 mit einbeziehen.

»Gleiche Arbeit – gleiches Entgelt« war und ist eine Forderung zur Entgeltgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Der internationale Frauentag am 8. März macht uns auch auf die bestehende Entgeltungleichheit aufmerksam. Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern mit vergleichbarer Qualifikation ist in tarifgebundenen Unternehmen mit 3,7 Prozent deutlich kleiner als in nichttarifgebundenen Firmen: dort beträgt sie 14,2 Prozent. Fehlende Tarifbindung ist ein wesentlicher Diskriminierungsgrund. Auch hier gilt: Gerecht geht nur mit Tarifvertrag!

Eine starke und handlungsfähige IG Metall bringt mehr Gerechtigkeit ins Land – dafür noch mehr Mitstreiterinnen und Mitstreiter zu gewinnen, wird auch 2016 unser Ziel sein. Beschäftigte davon zu überzeugen, Mitglied zu werden – dazu kann jeder von uns beitragen. Auch in der jetzigen Tarifbewegung.

INTERNATIONALER FRAUMENTAG 2016

IG Metall setzt Zeichen für Frauen

Für die IG Metall ist jeder Monat ein »Frauenmonat«. Das ganze Jahr engagieren sich Metallerrinnen und Metalller – vor allem in Betrieben – für Arbeitnehmerinnen. Dafür, dass sie fair und gerecht bezahlt werden und für gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt erhalten wie ihre männlichen Kollegen. Dafür, dass sie die gleichen Chancen auf berufliche Entwicklung haben. Und dafür, dass sie – und auch die Männer – ihre Arbeit besser mit dem Privatleben vereinbaren können. Auch politisch setzt sich die IG Metall für Frauen ein, zum Beispiel für ein Entgeltgleichheitsgesetz, für die Förderung von Frauen in Führungspositionen, auch durch Quoten. Und für eine eigenständige und ausreichende Sicherung im Alter. In diesem Monat, am 8. März, wird überall auf der Welt der Internationale Frauentag begangen. Für die IG Metall ein Anlass, in den Betrieben und Städten ein besonderes Zeichen für Frauen zu setzen. Auch die metallzeitung hat darum, wie in den vergangenen Jahren, in dieser März-Ausgabe Frauenthemen als Schwerpunkt.



Foto: DGB

GEWONNEN

Januar-Rätsel

Lösungswort: »Ausspannen«

1. Preis: Selçuk Baysal, Telgte
2. Preis: Martina Kosina, Stuttgart
3. Preis: Michaela Silber, Landsberg



JAHRE IG METALL
GEMEINSAM
FÜR EIN GUTES LEBEN.

Ihr 125-jähriges Jubiläum feiert die IG Metall in diesem Jahr. 1891 gründeten Metallarbeiter den Deutschen Metallarbeiterverband. Im Frauenmonat März erinnert metallzeitung an das Ende der Leichtlohngruppen. Ursula Tretow war 1980 Betriebsrätin in Witten und erzählt von dem Kampf um gleichen Lohn für gleiche Arbeit. **Von Fabienne Melzer**

Arbeit galt schon als leicht, wenn **eine Frau** sie machte

»Bei Kromberg und Schubert in Witten arbeiteten viele Frauen in den 1970er-Jahren in der Schneiderei und machten Kabelsätze für Autos. Sie standen am Fließband, arbeiteten an verschiedenen Maschinen und schnitten Kabel zu. Die Kabelringe wogen schwer und jeden Tag bewegten die Frauen viele Kilo hin und her. Das ging ganz schön auf den Rücken.

Bezahlt wurden die Frauen nach Lohngruppe II für leichte Arbeit, die sogenannte Leichtlohngruppe. Aber für uns war klar: Das ist keine leichte Arbeit. Deshalb haben wir der Eingruppierung in die Lohngruppe II widersprochen und dann ging der Streit vor Gericht.

Unser Arbeitgeber geriet während des Verfahrens in wirtschaftliche Schwierigkeiten und baute Arbeitsplätze ab. Einige Frauen hatten ihren Arbeitsplatz verloren, als wir vor Gericht erreichten, dass sie eine Lohngruppe höher kommen. Sie haben aber alle eine Nachzahlung erhalten. Wir haben damals den Aufstand geprobt und ich freue mich nach so vielen Jahren immer noch, dass wir das geschafft haben.«

Kampf gegen Abschlüsse So erinnert sich Ursula Tretow an den Kampf gegen Leichtlohngruppen. Die 81-Jährige war Ende der 1970er-Jahre Betriebsrätin bei der Kabelfirma Kromberg und Schubert und unterstützte Kolleginnen bei ihrer Klage um gerechte Bezahlung. Endgültig vorbei war es mit den Leichtlohngruppen 1988. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) sah darin eine mittelbare Diskriminierung von Frauen

und verbot sie. Den Weg dorthin hatten Frauen über Jahrzehnte erkämpft. Bis 1955 waren in Westdeutschland einige Lohngruppen nach Geschlechtern unterteilt. Frauen bekamen für die gleiche Arbeit ein Viertel weniger. In Ostdeutschland hatte gleicher Lohn für gleiche Arbeit zumindest formal seit 1949 Verfassungsrang.

Erst als 1955 eine Frau klagte, stellte das BAG in Frauenabschlüssen einen Verstoß gegen die Verfassung fest und sie wurden abgeschafft. Die Lohndiskriminierung von Frauen beendete das Urteil nicht. Statt nach Geschlechtern wurden die Lohngruppen nach der Schwere der Arbeit eingeteilt. Leichte Arbeit wurde schlechter bezahlt und Arbeit, die Frauen machten, galt in der Regel als leicht. Ein Aufsatz des Instituts der deutschen Wirtschaft zitiert eine Arbeiterin 1974 mit den Worten: »Eine Arbeiterin bekommt an einer halbautomatischen Maschine 5,20 Mark pro Stunde. Ein Arbeiter, der dieselbe Arbeit in einer anderen Halle verrichtet, 6,35 Mark pro Stunde.

Im Verfahren der Wittener Frauen hatte ein Gutachter ihre Arbeit als leicht und angemessen bezahlt bewertet. Damit scheiterte er 1980 jedoch an der Richterin, die sich bei einer Ortsbesichtigung die Arbeit der Frauen selbst angeschaut hatte.

Ursula Tretow und ihre Kolleginnen kämpften für gleichen Lohn für gleiche Arbeit. Sie haben die Bezahlung von Männern und Frauen etwas gerechter gemacht. Doch noch immer erhalten Frauen für die gleiche Arbeit weniger Lohn – im Schnitt 22 Prozent.

Gleiche Arbeit – gleicher Lohn? Bis 1955 gab es Frauenabschlüsse bei einigen Lohngruppen. Nach ihrem gerichtlichen Verbot kamen Leichtlohngruppen.







Cartoon: Stephan Rürup

Junger Metaller auf dem Weg zur Demo angegriffen Am Rand einer rechtsextremen Kundgebung im niedersächsischen Hittfeld hat ein ranghohes NPD-Mitglied offenbar einen jungen Metaller attackiert. Der vorbestrafte Manfred Börm soll mehrfach auf den jungen Mann eingeschlagen haben, der auf dem Weg zur Gegenkundgebung war.

Der angegriffene Kollege ist Jugend- und Auszubildendenvertreter bei Airbus. Er engagiert sich für die IG Metall unter anderem im Ortsvorstand der Geschäftsstelle Region Hamburg. Zudem ist er aktiver Antifaschist.

Börm ist Mitglied des NPD-Bundesvorstands und hat bereits mehrere Jahre wegen eines bewaffneten Raubüberfalls im Gefängnis gesessen.

Mindestlohn: mehr Geld und Jobs Vor allem Niedriglöhner haben 2015 vom Mindestlohn profitiert.



Mindestlohn Hunderttausende Arbeitsplätze würde die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 vernichten, hatten Wirtschaft und Ökonomen prophezeit. Sie haben sich geirrt: Die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist um 713 000 (2,3 Prozent) gestiegen. Gerade in laut Ökonomen besonders bedrohten Niedriglohnbranchen sind trotz der neuen Untergrenze von 8,50 Euro mehr reguläre Jobs entstanden. Das zeigt eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI). Besonders profitiert haben Geringverdiener im Osten. Ihre Einkommen stiegen im Jahr 2015 um 8,6 Prozent.

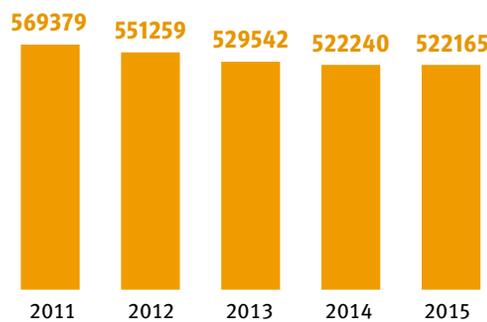
Ausbildung stagniert Rund 522 000 neue Ausbildungsverträge hat die deutsche Wirtschaft im Jahr 2015 abgeschlossen. Kaum mehr als 2014, als die Ausbildungszahlen auf den niedrigsten Stand der Geschichte sanken. In den Metall- und Elektroberufen ist die Zahl der neuen Auszubildenden sogar noch leicht um 0,1 Prozent gesunken. Das zeigen vorläufige Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung und der Arbeitsagentur.

Das wesentliche Problem ist, dass nur rund 20 Prozent der Betriebe überhaupt Azubis einstellen. 282 000 und damit rund ein Drittel der ausbildungsinteressierten Jugendlichen haben keinen Ausbildungsplatz gefunden. Zwar blieben zugleich rund 41 000 Ausbildungsplätze unbesetzt, jedoch vor allem in Branchen mit schlechten Ausbildungsbedingungen und Vergütungen wie dem Gastgewerbe.

Hintergründe und ausführliche Analyse:

igmetall.de/Ausbildungsbilanz

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge



Bundesinstitut für Berufsbildung

11 %

Bevölkerung schrumpft

Um elf Prozent würde die Bevölkerung in Deutschland selbst dann bis 2040 schrumpfen, wenn jährlich 300 000 Menschen zuwandern würden, so das Statistische Bundesamt.

Ursache für Stress? Fremdbestimmung

Eine Studie der Universität Basel fand heraus: Fremdbestimmte unregelmäßige Arbeitszeiten, Überstunden und schlechte Aufstiegschancen erhöhen den Stress am Arbeitsplatz. Die Wirtschaftswissenschaftler Elena Shvartsman und Michael Beckmann fanden heraus, dass lange Arbeitszeiten nicht notwendigerweise zu höherer Belastung führen. Entscheidend sei, in welchem Maße die Beschäftigten ihre Zeiten selbst gestalten können.

»Fehlende Autonomie bei der Arbeitszeitgestaltung ist eine potenzielle Quelle für Stress«, schreiben die Wissenschaftler. Beschäftigte, deren Arbeitgeber zeitliche Flexibilität einfordert, seien in der Regel gestresster. Ebenfalls stressgefährdet sind laut Studie diejenigen, die gezwungenermaßen lange arbeiten – etwa weil Überstunden vom Chef festgesetzt werden. Wer seine Stunden flexibel einteilen kann, fühle sich weniger gestresst, sagen die Wissenschaftler.



Foto: Thomas Range

Eindrucksvolle Warnstreiks in der Holz- und Kunststoffindustrie: Ohne Druck auf die Arbeitgeber bewegt sich nichts.

Gemeinsam stark

Tarifrunde: Hölzer machen Druck auf Arbeitgeber

Sie arbeiten hart. Sie arbeiten viel. Und am Ende ihres Arbeitslebens sind sie ausgepowert. Deshalb forderten die rund 90 000 Beschäftigten der Holz- und Kunststoffindustrie ihren Anteil: eine ordentliche Erhöhung der Entgelte sowie eine verbindliche Regelung zur Altersteilzeit.

Die Arbeitgeber sperrten sich bei den ersten zwei Verhandlungen in der Tarifrunde der Holz- und Kunststoffindustrie gegen die Forderung der IG Metall. Zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe der metallzeitung am 17. Februar lag nur ein mickriges Angebot vor. Das ist fast eine Beleidigung der Beschäftigten. Am Ende der ersten großen Warnstreikwelle vor der dritten Tarifverhandlungsrunde stand eine ordentliche Zahl fest: Insgesamt machten bis Redaktionsschluss rund 6700 Beschäftigte bei Aktionen mit oder beteiligten sich an Warnstreiks. »Ohne Druck geht es offenbar nicht«, sagt Brigitte Döth, zuständige Tarifsekretärin für den Bereich Holz und Kunststoff beim Vorstand der IG Metall. Aktuelles zur Tarifrunde der Holz- und Kunststoffindustrie: igmetall.de/tarife

Allianz für Weltoffenheit Die IG Metall hat gemeinsam mit dem DGB und neun weiteren Partnern eine »Allianz für Weltoffenheit« gegründet. Mit dem gemeinsamen Aufruf »Die Würde des Menschen ist unantastbar« appellieren die Allianzpartner angesichts der aktuellen Herausforderungen, demokratische Grundwerte und gesellschaftlichen Zusammenhalt zu wahren sowie Hass und Intoleranz entschieden entgegenzutreten. Zentraler Punkt des Aufrufs: Die Flüchtlingsdebatte müsse sachlich und lösungsorientiert geführt werden, statt öffentlich Ressentiments zu schüren oder parteitaktische Interessen zu verfolgen. Der im Grundgesetz verankerte Schutz der Menschenwürde gelte für alle Menschen. Den Verfassern ist

bewusst, dass die Aufnahme und Integration der Flüchtlinge verbunden ist mit großen gesellschaftlichen, ökonomischen und sozialen Herausforderungen. Dennoch sollen Menschen, die in ihrer Heimat um Leib und Leben fürchten müssen, Anspruch auf Schutz in Europa haben. Die Allianz sieht allerdings auch die Flüchtlinge in der Pflicht. In dem Aufruf heißt es: »Ein friedliches Miteinander und die Integration in die deutsche Gesellschaft gelingen nur dann, wenn die Werte des Grundgesetzes und unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens von allen akzeptiert werden.«



Foto: Andrey Popov/janithemedia.net

Tag gegen Rassismus

Die Internationalen Wochen gegen Rassismus finden in diesem Jahr unter dem Motto »100% Menschenwürde. Zusammen gegen Rassismus« statt. Auch die IG Metall beteiligt sich vom 10. bis 23. März wieder an den bundesweiten Aktionen, um gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ein Zeichen zu setzen. Die Veranstaltungen finden teils in Kooperation mit Vereinen und Organisationen statt. Infos zu den Aktionen gibt es auf den Internetseiten der IG Metall vor Ort oder über den Onlinekalender der Stiftung gegen Rassismus:

- ▶ igmetall.de/vor-ort
- ▶ internationale-wochen-gegen-rassismus.de/veranstaltungen

Weniger Geld nach langer Pause

Wenn berufstätige Mütter eine längere Babypause machen, hat das Einfluss auf ihr Einkommen: Verglichen mit den Entgelten von Frauen, die ihre Arbeit nicht unterbrechen, sinkt es – dauerhaft. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung hat untersucht, wie sich die Entgelte von Müttern im Vergleich zu ihren kinderlosen Kolleginnen entwickeln: Mütter, die längere Zeit auf Erwerbstätigkeit verzichten, bekommen im ersten Jahr nach dem Wiedereinstieg 16 Prozent weniger Geld. Danach holen sie zwar auf, aber auch nach zehn Jahren liegt ihr Einkommen immer noch um fünf Prozent niedriger.

Je länger die Arbeit unterbrochen wird, desto geringer sind auch die Aussichten, nach der Pause wieder in den (alten) Beruf zurückkehren zu können. Vor allem wird es immer schwieriger, die gleiche oder eine gleichwertige Position zu erhalten. Bei einem Wiedereinstieg innerhalb von fünf Jahren muss jede zweite Frau mit beruflichem Abstieg rechnen. Das zeigen Statistiken aus dem ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Nach einer noch längeren Auszeit sinken die Chancen auf eine gleichwertige Arbeit auf 16 Prozent.



Foto: Interkultureller Rat in Deutschland

Mitmachen bei den Internationalen Wochen gegen Rassismus.

Die Höhe des
Einkommens darf kein
Geschlechtsmerkmal
sein.

UNSER JAHR HAT



365 FRAUENTAGE

**WER DIE BESTEN WILL, KANN
AUF FRAUEN NICHT VERZICHTEN.**

MEHR INFOS ZUR KAMPAGNE UNTER WWW.WER-DIE-BESTEN-WILL.DE

Gleiche Chancen für die Frauen

Frauen Gerechte Entgelte. Arbeitszeiten, die zu den privaten Bedürfnissen passen. Und Chancen, sich beruflich weiterzuentwickeln – das wünschen sich moderne Frauen. Umfragen belegen das. In Zeiten drohenden Fachkräftemangels erkennen immer mehr Betriebe, wie wichtig diese Themen sind. Fortschrittliche Firmen bieten bereits gute und kreative Lösungen für ihre Beschäftigten an. **Von Dirk Erb und Sylvia Koppelberg**

Gleiches Geld durch gleiche Aufstiegschancen

Frauen verdienen in Deutschland im Schnitt 22 Prozent weniger als Männer. Das liegt vor allem daran, dass Frauen oft in schlechter bezahlten Jobs, in Teilzeit und Minijobs arbeiten.

In Betrieben mit Betriebsrat und Tarifvertrag ist die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern deutlich kleiner. Weil Tarifverträge eine gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit sichern. Und weil sich Betriebsräte darum kümmern, dass Frauen gleich behandelt werden.

Im Motorenwerk von Volkswagen in Salzgitter nahm der Betriebsrat die Entgeltlücke genauer unter die Lupe. Auffällig war: Es gab nur wenige Frauen in Fach- und Führungspositionen. »Der Anteil der Frauen in den oberen Entgeltgruppen lag bei unter vier Prozent«, berichtet VW-Betriebsrat Patrick Harmening. »Das ist weit weg von unserem Ziel, dass Frauen über sämtliche Entgeltgruppen hinweg so repräsentiert sein sollen, wie es ihrem Anteil an der Belegschaft entspricht.«

Der Betriebsrat fand heraus, dass viele Frauen nach ihrer Ausbildung über Jahre in der Montage hängen bleiben, während Männer häufiger in besser bezahlte Stellen aufsteigen, etwa in der mechanischen Fertigung, in der Instandhaltung oder im Werkzeugbau. Das Problem ist also nicht eine ungleiche Bezahlung für die gleiche Arbeit – sondern: Frauen haben schlechtere Chancen auf einen Aufstieg.

Zwar gibt es bei Volkswagen spezielle Informationsveranstaltungen für junge Facharbeiterinnen zu Karrierewegen, Studienförderung und zu internen Bewerbungsverfahren. Doch offenbar reicht das bislang nicht aus, um Frauen nach oben zu bringen. Daher gehen die Betriebsräte nun gezielt auf Frauen zu und sprechen sie auf Möglichkeiten an, sich weiterzuentwickeln, indem sie sich weiterbilden oder auf

besser bezahlte Stellen bewerben. Bei den Bewerbungen werden Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt.

Frauen nach oben fördern Auch bei Bosch arbeiten prozentual weniger Frauen auf Facharbeiter- oder Führungsstellen. Der Anteil wächst zwar, vielen geht es jedoch zu langsam. Der Gesamtbetriebsrat hat daher eine Betriebsvereinbarung zur Förderung von Frauen in Fach- und Führungspositionen durchgesetzt. Einmal jährlich fordern die Betriebsräte Daten vom Arbeitgeber: Wo arbeiten Frauen? Wie viele? Und was verdienen sie im Vergleich zu den Männern?

Auf Basis der Daten dieses »Gleichstellungs-Audits« bereden die Betriebsräte mit dem Arbeitgeber, was zu tun ist, um Frauen besser zu

fördern: indem das Unternehmen gezielt Frauen gewinnt, etwa über die Ansprache an Schulen und Hochschulen. Oder indem das Unternehmen Weiterbildungen für Frauen fördert. Dafür bietet Bosch spezielle Programme für Frauen an. Etwa ein Mentoring für weibliche Azubis. Oder die Schulungsreihe »Business Women's Program« zu Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft.

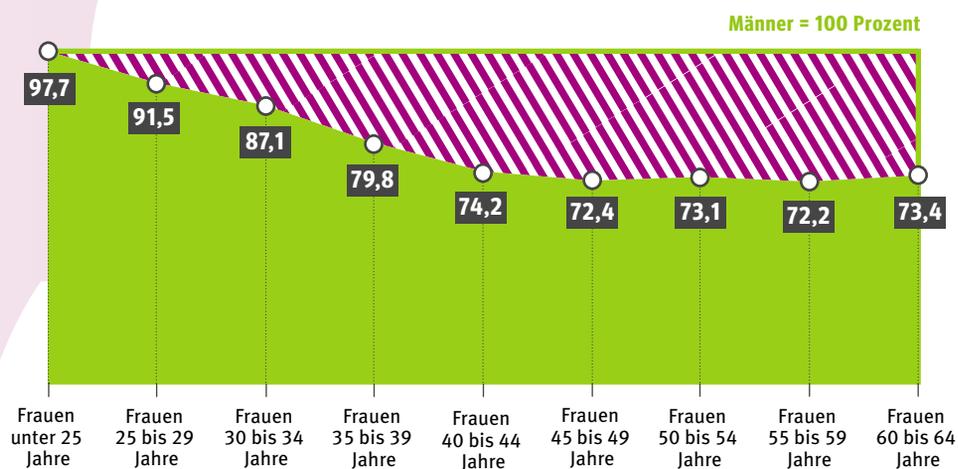
Und schließlich kontrolliert der Betriebsrat auch, dass Frauen bei der Stellenbesetzung gleiche Chancen haben. Mindestens eine Frau soll auf der Kandidatenliste stehen. Zudem sollen Führungspositionen auch in Teilzeit oder mit flexiblen Arbeitszeiten ausgeschrieben werden.

»Wir wollen die berufliche Chancengleichheit und Qualifizierung von Frauen verbessern«, erklärt Birgit Ertelt, Sprecherin der Arbeits-

► auf Seite 10

Mit den Kindern wächst die Entgeltlücke

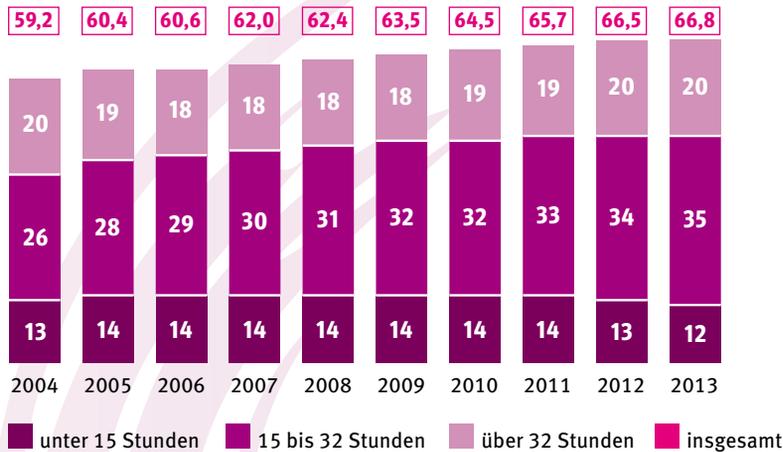
Im Vergleich zu den Männern verdienen die Frauen pro Stunde im Durchschnitt so viel (Abstand in Prozent):



Quelle: Statistisches Bundesamt 2015

Zwei von drei Müttern gehen arbeiten

Von allen Müttern in Deutschland waren erwerbstätig (in Prozent) ...



Quelle: Bundesfrauenministerium, Familienreport 2014

► von Seite 9

gruppe »Frauen und Gleichstellung« im Bosch-Gesamtbetriebsrat. »Dazu haben wir nun erstmals verbindliche Regelungen mit konkreten Ansprüchen für Frauen und mit konkreten Handlungsfeldern, deren Umsetzung wir jedes Jahr überprüfen.«

Arbeit und Leben müssen zusammenpassen

Julia Baumann ist in Elternzeit. Vor acht Wochen hat die 30-Jährige ihr zweites Kind bekommen. Schon jetzt steht für sie fest, dass sie nach der Babypause wieder arbeiten gehen will. Trotzdem wird sie auch dann bis zum späten Nachmittag Zeit für ihre Töchter haben. So lange, bis ihr Lebensgefährte von der Arbeit nach Hause kommt und die Betreuung übernimmt. Julia Baumann kann dann zur Spätschicht in die Firma fahren. Es wird eine verkürzte Schicht sein, sie wird wahrscheinlich weniger als 24 Stunden in der Woche dauern.

Das ist möglich, weil der Betriebsrat ihrer Firma, Qioptiq, 2009 mit dem Arbeitgeber ein flexibles Arbeitszeitmodell für Eltern vereinbart hat. Ein Teil der Arbeitsplätze kann aus dem normalen Schichtablauf herausgelöst werden. Bei ihnen können die Mütter oder Väter selbst bestimmen, an welchen Tagen, ab welcher Uhrzeit und wie lange sie arbeiten. Die Details besprechen sie etwa drei Monate vor der Rückkehr mit der Personalleitung und dem Betriebsrat. Bis zu drei Jahre nach der Elternzeit haben sie das Recht, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren. Danach steht ihnen ein anderer Arbeitsplatz zu.

Qioptiq ist ein mittelständisches Unternehmen in Passau, in dem Medizintechnik hergestellt wird. Julia Baumann hat früher die volle Früh-, Spät- und Nachtschicht gearbeitet. Schon nach der

ersten Elternzeit nutzte sie die flexible Arbeitszeitregelung. Sie arbeitete von montags bis donnerstags, immer von etwa 15 bis 21 Uhr. »Ein gutes Modell«, findet sie, »weil jeder völlig individuell entscheiden kann, wie er arbeiten möchte.«

Teilzeitarbeit gilt immer noch als Karrierekiller. Für Mütter, die längere Zeit verkürzt gearbeitet haben, ist es oft schwer, in ihrem Betrieb wieder eine (gleichwertige) Vollzeitstelle zu erhalten. Einen verbindlichen Rechtsanspruch gibt es bisher nicht. Darum haben die Bosch-Betriebsräte ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit in einer Betriebsvereinbarung abgesichert. Die IG Metall fordert ein Gesetz, das ein solches Recht verbindlich regelt.

Familienfreundliche Arbeitszeiten sind vor allem in der Produktion, besonders bei Schichtarbeit, ein Problem. Angestellte mit Gleitzeit oder mobiler Arbeit haben eher die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten auf private Bedürfnisse abzustimmen. Dass sie aber auch bei Schichtarbeit machbar sind, zeigt auch das Beispiel Autoliv.

Lilia Deula, Monteurin bei Autoliv in Elmsborn, ist alleinerziehende Mutter. Teilzeit könnte sie sich finanziell nicht leisten. Die bietet der Hersteller von Sicherheitsgurten auch nicht an. Aber ein Teil der Arbeitsplätze – zehn Prozent – sind auch bei Autoliv aus dem normalen Schichtsystem ausgekoppelt. Sie sind reserviert für Eltern mit Kindern unter zwölf Jahren, die keine ausreichenden Betreuungsmöglichkeiten haben. Vorrang haben Alleinerziehende. Auch bei Autoliv können die Mütter selbst entscheiden, wie sie die Arbeitszeit auf die Tage verteilen. Das individuelle Arbeitszeitmodell gilt für sechs Monate. Danach muss es neu beantragt werden. Lilia Deula hat nach der Trennung von ihrem Mann die Wechsel gegen Frühschicht eingetauscht, damit sie Zeit für ihren Sohn hat, wenn er aus der Schule kommt.

»Die neuen Produktionssysteme mit One-Piece-Flow erleichtern solche Regelungen«, sagt der Betriebsratsvorsitzende von Autoliv, Torsten Koch. Das sind Systeme, bei denen Produkte nicht mehr streng arbeitsteilig mit vorgegebenen Taktzeiten hergestellt werden, sondern jeder Beschäftigte sein Werkstück an der Linie von Anfang bis Ende begleitet. Sie schaffen mehr Spielraum für individuelle Lösungen.

Der familienfreundliche Betrieb Eine aktuelle Umfrage der IG Metall zur Benachteiligung von Frauen zeigte: Dass Familie und Beruf so schwer zu verbinden sind, ist das größte Hindernis auf dem Weg zur Gleichberechtigung. Es fängt damit an, dass Kinderkrippen und -gärten nicht in der Nähe oder ihre Öffnungszeiten zu starr sind. Betriebskindergärten können eine Lösung sein. Wichtig ist auch, dass Eltern, die eine Auszeit für Kinder nehmen, den Kontakt in den Betrieb halten und sich weiterqualifizieren können. Ganz oben auf der Dringlichkeitsliste stehen aber flexible, familienfreundliche Arbeitszeiten.

Wunsch passt nicht zu Wirklichkeit

Berufstätige Eltern von Kindern zwischen ein und drei Jahren ...

14 %

... schaffen es tatsächlich, die Aufgaben zu teilen

60 %

... wollen die Aufgaben partnerschaftlich teilen



Quelle: Bundesfrauenministerium, Familienreport 2014



Gespräch Wir brauchen eine gerechtere Verteilung von Arbeit. Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, wirbt für praktikable Lösungen, die Männern und Frauen eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben bringen.

»Unsere Tarifverträge sorgen für mehr Gerechtigkeit auch zwischen Frauen und Männern.«
Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall.

Foto: Gaby Gerster

Unser Ziel: Mehr **Lebensqualität**

Der Aktionsmonat »Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten« und die Hochlaufphase der Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie fallen in diesem Jahr zusammen. Ist das gut oder schlecht für die Frauen?

Christiane Benner: Beides lässt sich gut miteinander verbinden. Auch Frauen profitieren davon, wenn es mehr Geld für alle Beschäftigten gibt. Außerdem wollen wir in dieser Tarifrunde Betriebe einbeziehen, für die bislang kein Tarifvertrag gilt. Unsere Tarifverträge sorgen für mehr Gerechtigkeit. Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern ist in tarifgebundenen Betrieben acht Prozentpunkte niedriger als in Betrieben ohne Tarifvertrag.

Rund um den Internationalen Frauentag finden vor Ort viele Aktionen statt – da kann doch gut über die Forderung der IG Metall informiert werden. Wir sind stolz darauf, dass jetzt fast 406 000 Frauen Mitglied der IG Metall sind. Wir wollen noch mehr werden.

Was erwartet die IG Metall jetzt von dem Gesetzgeber?

Benner: Die konsequente Umsetzung des Koalitionsvertrags. Einige Vorhaben sind schon Gesetz geworden, zum Beispiel die Quote und Zielvorgaben für Aufsichtsräte und Vorstände, ebenso das Elterngeld Plus und flexiblere Regelungen zur Elternzeit. Das alles bringt uns weiter auf dem Weg zu einer wirklichen Gleichstellung.

Auch der Mindestlohn hat die Situation vieler Frauen verbessert. Viele Minijobberinnen sind jetzt sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Das gesetzliche Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit steht noch aus. Das ist ganz wichtig für die Beschäftigten, die wegen Kindererziehung oder Pflege zeitweise aus dem Job aussteigen wollen. Es ist gut, dass es jetzt Eckpunkte zu einem Entgelttransparenzgesetz gibt. Das soll die Rechte von Betriebsräten und Beschäftigten stärken. Die Unternehmen müssen ihre Entgeltanalysen durchführen, veröffentlichen und diskriminierende Strukturen abbauen.

Wie schätzt Du die Aufstiegschancen von Frauen ein?

Benner: Ganz ehrlich: Wenn in 192 Dax-Vorständen nur 16 Frauen sind, dann ist da noch viel Luft nach oben. Die gesetzliche Verpflichtung zu einer Quote für Aufsichtsräte ist das eine. Da tut sich endlich was. Angeblich haben wir Fachkräftemangel und alle schwadronieren von der Feminisierung der Arbeit. Aber ich sehe nicht, dass den Frauen in Produktion und Büro der rote Teppich ausgerollt wird.

Männer und Frauen müssen die gleichen Möglichkeiten für beruflichen Aufstieg haben. Es gibt aber kaum Weiterbildungsangebote für Beschäftigte mit reduzierter Arbeitszeit. Aufstieg und Führung in Teilzeit ist in deutschen Firmen kaum denkbar. Da muss noch mehr geschehen.

Deshalb starten wir unsere Arbeitszeitkampagne »Meine Zeit – mein Leben«. Wir brauchen Arbeitszeiten, die zu den Lebensphasen der Menschen passen. Das bringt Freiräume für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben oder für Weiterbildung. Und damit für Frauen die Chance, sich beruflich weiterzuentwickeln. Unser Ziel ist mehr Lebensqualität für alle, für Frauen und für Männer. Dabei spielt eine gerechte Verteilung von Arbeit eine entscheidende Rolle.

In den Betrieben ändert sich durch Industrie 4.0 und Digitalisierung viel.

Benner: Digitalisierung kann zu einem Gewinnerthema für die Beschäftigten werden, wenn wir sie gestalten. Mobiles Arbeiten kann zu mehr Zeitsouveränität führen, weil die Beschäftigten unabhängiger von Zeit und Ort Aufgaben erledigen können. Damit das klappt, brauchen wir aber verlässliche Arbeitszeitregelungen und ein Recht auf's Abschalten.

Die Betriebe ändern sich grundlegend, sowohl in der Fertigung als auch in den Bürobereichen. Die Arbeitsabläufe werden komplexer, die erforderlichen Kompetenzen ändern sich. Beschäftigte haben andere Aufgaben. Sie brauchen Freiräume, um sich zu qualifizieren. Da ist die tarifliche Bildungsteilzeit, die wir in der letzten Tarifrunde durchgesetzt haben, eine gute Ausgangsbasis.

Ellen.Klement@igmetall.de

Durch **Jobrotation** Belastungen senken

Arbeitsgestaltung Die Arbeit für die Beschäftigten bei ZF Services in Schweinfurt ist hart. Durch Rotation wurden Belastungen reduziert. Am Anfang aber gab es Widerstand.

Sie wussten, dass es Widerstände geben würde, aber ihnen war auch klar, dass sie es so schaffen könnten. Dass es eine Chance war, die sie nicht ungenutzt verstreichen lassen durften. Monatelang hatten sie nach einer Lösung gesucht: Sie hatten die Situation analysiert, eine Liste von Einzelmaßnahmen aufgeschrieben, aber keine brachte die Lösung. Dann die Idee: Wir verringern die Arbeitsbelastung durch Rotation. »Das war der Durchbruch«, sagt Armin Hehn.

Der 42-Jährige ist Betriebsratsvorsitzender von ZF Services. 820 Beschäftigte arbeiten am Standort in Schweinfurt, sie versorgen Kfz-Händler und Werkstätten mit Ersatzteilen. Es ist ein knochenharter Job: Viele Beschäftigte wuchten an einem Arbeitstag so viele Kupplungen und Stoßdämpfer, dass mehrere Tonnen Gewicht zusammenkommen. »Der Krankenstand bei uns war enorm hoch, kaum einer glaubte, gesund die Rente zu erreichen«, sagt Armin

Gemeinsam im Kampf gegen Belastungen am Arbeitsplatz: Armin Hehn (links), Betriebsrat bei ZF Services, und zwei Kollegen, die an der Rotation teilnehmen.

Hehn. »Wir mussten uns auf den Weg machen.« Sie haben sich auf den Weg gemacht, zwei Jahre ist das jetzt her. Damals schlossen sie sich einem Kooperationsprojekt von IG Metall und der Nürnberger »Gesellschaft für Personal- und Organisationsentwicklung« (ffw) an. Hauptziel des Projekts war, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten durch eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung zu erhalten und die Kompetenzen der Beschäftigten durch eine lernförderliche Arbeitsorganisation zu entwickeln. »Gerade in Zeiten des demografischen Wandels ist das nötig«, sagt Jürgen Klippert, der vonseiten der IG Metall das Projekt begleitete.

Bei ZF in Schweinfurt haben sie mit der Analyse der Altersstruktur der Belegschaft begonnen. Die Aufstellung lieferte für die wichtigsten Beschäftigtengruppen in allen Abteilungen ein exaktes Bild über die Altersstruktur. Darauf aufbauend wurde für

jeden Arbeitsplatz eine ganzheitliche Gefährdungsanalyse erstellt. Auf dieser Grundlage wurde gehandelt.

Viele Ideen »Wir haben Workshops mit den Beschäftigten gemacht, Ideen gesammelt und an die 100 ergonomische Verbesserungen erreicht«, sagt Wolfgang Anlauf von ffw, »die Spanne reichte von verstellbaren Schwenkarmen bis zur Beschaffung von Hebehilfen.« Die Belastung an den Arbeitsplätzen wurde gesenkt – bei einigen aber blieb sie hoch. »Mit der Rotation konnten wir Abhilfe schaffen.«

Die Idee ist simpel: Eine Abwechslung zwischen körperlich hoch belastenden Tätigkeiten und weniger fordernden Arbeiten verringert die physische Belastung – gleichzeitig begünstigt die Arbeitsplatzrotation die geistige Abwechslung, die Lernförderlichkeit. Vor einem halben Jahr wurde, auf freiwilliger Basis, die Rotation eingeführt: Verpacker können nun stundenweise Arbeiten mit dem Gabelstapler erledigen, Kollegen von Kommissionierung und aus dem Versand wechseln ihre Arbeitsplätze. »Zu Beginn gab es auch Widerstände«, sagt Armin Hehn, »mancher Kollege war unsicher, was da auf ihn zukommt.« Schließlich wurden Arbeitsplätze durch die Rotation so aufgewertet, dass sich das auf die Eingruppierung auswirkte. »Der Arbeitgeber war bereit, die Kosten zu tragen, da er sich durch die mit der Rotation verbundene Flexibilität wirtschaftliche Vorteile verspricht.«

Jan.Chaberny@igmetall.de



Kontraktlogistiker bei BMW in Dingolfing holen Tarif – auch für Leiharbeiter

Bei Schnellecke in Dingolfing gibt es nun mindestens 2236 Euro im Monat, kürzere Arbeitszeiten und mehr Urlaub. Auch die Leiharbeiter profitieren.

Sie haben sich ihren Tarif geholt: mindestens 2236 Euro im Monat. Die Beschäftigten des Kontraktlogistikern Schnellecke Logistics bei BMW in Dingolfing erhalten nun ein Grundentgelt nach dem Metalltarif, außerdem mehr Weihnachtsgeld, Zuschläge für Mehrarbeit, Nachtarbeit und Wochenenden. Die Arbeitszeit sinkt schrittweise von 40 Stunden auf 37,5 Stunden in der Woche. Der Urlaub steigt von 27 auf 30 Tage. Und Azubis werden unbefristet übernommen.

Die Beschäftigten von Schnellecke bereiten Teile für die BMW-Montagelinien vor – auf Basis eines Werkvertrags zwischen BMW und Schnellecke.



Mehr wissen

Industrieunternehmen gliedern zunehmend Arbeit über Werkverträge an Kontraktlogistikfirmen aus – meist zu deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen. Die IG Metall setzt gemeinsam mit den Beschäftigten bei Kontraktlogistikern Tarifverträge durch. Hintergründe und weitere Beispiele:

fokus-
werkvertraege.de

Tarif auch für Leiharbeiter Auch die Leiharbeiter profitieren von dem Tarifabschluss: Sie erhalten mindestens 10,50 Euro in der Stunde, statt wie bisher 8,80 Euro nach dem Leiharbeitsstarif. Der Anteil der Leiharbeiter ist auf 20 Prozent im Jahresdurchschnitt begrenzt. Jenseits der Quote muss Schnellecke Leiharbeiter fest übernehmen. Das ist wegweisend für die Kontraktlogistik, wo oft besonders viele Leihbeschäftigte arbeiten.

Das alles war möglich, weil in den letzten Monaten 200 der rund 380 Schnellecke-Beschäftigten in die IG Metall eingetreten sind. Sie forderten dann gemeinsam mit der IG Metall die Geschäftsleitung zu Tarifverhandlungen auf – und erreichten schließlich den Tarifabschluss.

»Anfangs waren wir noch skeptisch, ob wir unsere Forderungen auch wirklich durchsetzen können – doch dann hat es ja doch gepasst«, freut sich die Schnellecke-Beschäftigte Christina. »Für mich persönlich ist wichtig, dass ich mehr Freizeit und mehr Urlaub habe. Beides ist auch besser geregelt und ich kann besser planen. Dadurch ist alles viel entspannter und mir bleibt mehr Zeit für meine Kinder.«

Vertrauensleute als Wegbereiter Die Initiatoren der Tarifbewegung waren

ehrenamtliche Vertrauensleute der IG Metall bei BMW. Sie kamen zu den Schnellecke-Beschäftigten, führten Gespräche, gewannen sie als Mitglieder der IG Metall und organisierten Mitgliederversammlungen – bevor dann die IG Metall die Tarifverhandlungen übernahm.

»Das Organisieren von Beschäftigten bei Dienstleistern im Werk ist für von außen kommende Gewerkschaftssekretäre schwierig, daher hat die IG Metall Landschut uns damit beauftragt«, erklärt Thomas Zitzelsberger, Leiter der IG Metall-Vertrauensleute bei BMW Dingolfing. »Aber auch für uns war es anfangs schwer. Beim ersten Mal wollte mich die Schnellecke-Geschäftsleitung noch vom Platz verweisen.«

Ein großer Vorteil für Zitzelsberger und die Schnellecke-Beschäftigten war das damals neue »Memorandum of Understanding« zwischen BMW-Vorstand und Gesamtbetriebsrat: Für Neuausschreibungen von Werkverträgen gilt, dass Kontrakt-

logistiker auf dem Werksgelände einen Tarifvertrag mit der IG Metall haben müssen.

Daran will die IG Metall Landschut anknüpfen und bald auch die anderen Kontraktlogistiker angehen.

»Der Schnellecke-Abschluss ist für uns die Blaupause«, erklärt Robert Grashei, Geschäftsführer der IG Metall Landschut. »Das wollen wir nun auch auf die anderen Kontraktlogistiker auf dem BMW-Werksgelände übertragen.«

Auch in Zukunft mehr Die Löhne der Beschäftigten bei Schnellecke im BMW-Werk Dingolfing steigen auch in Zukunft weiter: Ihre Entgelte sind an den Metalltarif Bayern angebunden. Damit erhalten sie künftig auch die vollen Tarifierhöhungen der Metall- und Elektroindustrie. Und auch die Leiharbeiter bekommen mehr Geld. Ab 2017 mindestens 11,44 Euro – ein Plus von 9 Prozent.

Dirk.Erb@igmetall.de

Anzeige

**3 Monate ohne Grundpreis¹
+ Neukundenprämie²**

entega
preis. werte.
energie.

CHANCENNUTZER*

Ökoenergie zu Sonderkonditionen¹ für Metaller.

Günstig für Sie. Gut fürs Klima. ENTEGA bietet Mitgliedern der IG Metall CO₂-frei erzeugten Ökostrom und klimaneutrales Erdgas zu Sonderkonditionen¹.

Jetzt wechseln!
→ entega.de/igmservice
→ **0800 9011 821** (kostenfreie Servicenummer)

EINE KOOPERATION MIT **SERVICE**

→ entega.de

¹Grundpreisbefreiung: Als ENTEGA Neukunde und als IG Metall-Mitglied erhalten Sie bei Abschluss des Tarifs ENTEGA Ökostrom und/oder des Tarifs ENTEGA Klimaneutrales Erdgas und einer Mindestabnahmemenge von 1.000 kWh Strom bzw. einer Mindestabnahmemenge von 10.000 kWh Gas im ersten Lieferjahr einmalig eine Grundpreisbefreiung für 3 Monate (entspricht einer Ersparnis von 24 €/Jahr für Strom und 30 €/Jahr für Gas). ²Neukundenprämie: Bei Abschluss des Tarifs ENTEGA Ökostrom und/oder des Tarifs ENTEGA Klimaneutrales Erdgas zu dem aktuell gültigen Angebot und einer Mindestabnahmemenge von 1.000 kWh Strom bzw. 10.000 kWh Erdgas im ersten Lieferjahr bekommen Sie einmalig eine etwaige für Ihr PLZ-Gebiet gültige Neukundenprämie auf Ihrer ersten Jahresverbrauchsabrechnung gutgeschrieben. Neukunde in Bezug auf die Gewährung der Prämie ist jeder, der mindestens sechs Monate lang nicht in einem Vertragsverhältnis mit ENTEGA hinsichtlich der Belieferung mit Energie stand. Es zählt das Datum des Vertragseingangs bei ENTEGA. Dieses Angebot gilt in den ausgewählten Vertriebsgebieten und in dieser Höhe bei Vertragsabschluss über den vom Kunden vorliegend gewählten Vertriebsweg. Bei anderen Vertriebswegen kann die Höhe der Prämie davon abweichen.

WIR FÜR MEHR
TARIFRUNDE 2016

1. Phase

Wir haben deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen und wollen einen Tarifvertrag.

2. Phase

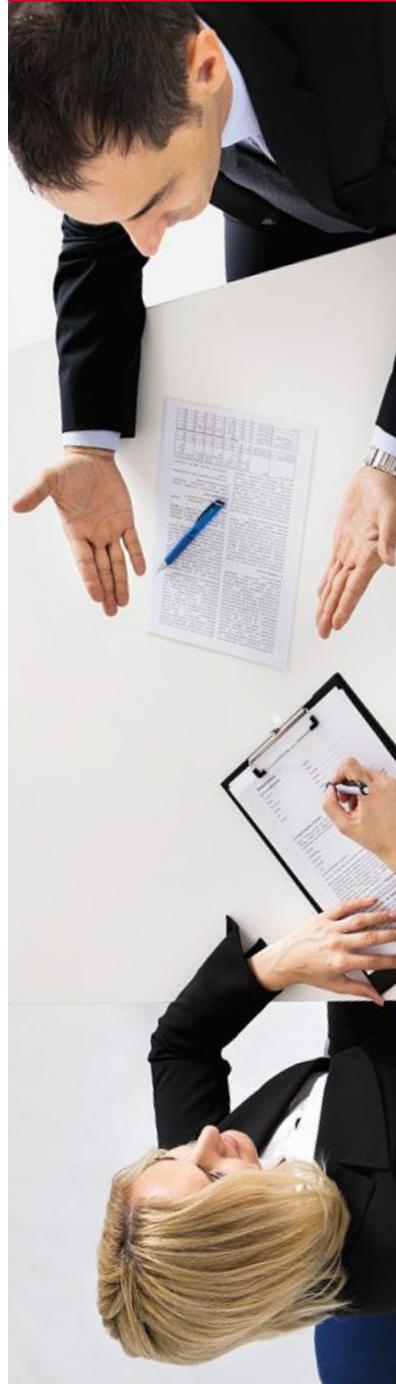
Wir organisieren uns und werden Mitglied in der IG Metall.

3. Phase

Wir gründen eine Tarifkommission und verhandeln mit dem Arbeitgeber.

4. Phase

Wir machen Druck mit Aktionen, wenn es notwendig ist.



Fotos: Scott Griessel/panthermedia.net, IG Metall, Andriy Popov/panthermedi.net, Igor Palterovic, Joachim E. Roettgers

trauensleuten, der IG Metall-Geschäftsstelle oder Erschließungsprojekte, 60519 Frankfurt am Main

Beitrittserklärung

Mitgliedsnummer
(wird von der IG Metall eingetragen)

Weitere Informationen unter www.igmetall.de/beitreten



Name* Vorname* Geburtsdatum*

Land* PLZ* Ort* Tag Monat Jahr

Strasse* Hausnr.*

Beschäftigt bei Betrieb/PLZ/Ort

SIPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften)
Kontogehaltendientlich/Arbeitsnummer der IG Metall: **09722200000033993**

Ich erkläre, dass ich Mitglied der IG Metall werden möchte.
Ich erkläre, dass ich Mitglied der IG Metall werden möchte, nachdem ich die Mitgliedsbeiträge von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen, Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen.

Vollzeit Teilzeit Beruf/Tätigkeit/ Studium/Ausbildung

Befristung Ausbildung / od. schulische Maßnahme ab bis

duales Studium Studium Wie heißt die Hochschule?

Leiharbeit/Werkvertrag Wie heißt der Einsatzbetrieb?

Telefon dienstlich privat

E-Mail dienstlich privat

TARIFRUNDE

Nur der Tarifvertrag bringt **MEHR**

Tarifbindung In vielen Betrieben gelten keine Tarifverträge und das hat für Beschäftigte handfeste Nachteile. Die IG Metall will in der Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie dafür sorgen, dass der Tarifvertrag wieder für mehr Beschäftigte gilt. Wie das geht, zeigte die Belegschaft bei Voestalpine. Sie nutzte den Schwung der Tarifrunde vor vier Jahren und holte sich ihren Tarifvertrag Schritt für Schritt zurück. Nun wird viel Geld umverteilt.

Von Fabienne Melzer

Sie wollten weg vom Nasenfaktor. Weg von einem System, bei dem Geld willkürlich verteilt wurde. Sie wollten bei Voestalpine in Schwäbisch Gmünd zurück zum Tarifvertrag.

Die Krise der Autoindustrie Anfang der 1990er-Jahre brachte den Zulieferer in Schwierigkeiten.

Die Geschäftsleitung erklärte: »Wenn wir überleben wollen, müssen wir sparen.« Daraufhin stieg der Arbeitgeber 1993 aus dem Tarifvertrag aus. Den Beschäftigten blieben nur Fragmente. Mehr Geld gab es von da an nicht mehr für jeden und nur noch sporadisch. Davon erzählten Kolleginnen und Kollegen Peter Yay-Müller von der IG Metall in Schwäbisch Gmünd, und sagten, dass sie das ändern wollen. »Statt Tarifbindung gab es Nasenbindung«, sagt Yay-Müller. Ein guter Betriebsrat, engagierte Vertrauensleute und eine wachsende Zahl von Beschäftigten, die auf die IG Metall setzten, haben mit ihm in den vergangenen fünf Jahren einiges gedreht.

Es gibt mehr 2013 schloss die IG Metall bei Voestalpine einen Haustarifvertrag ab und vereinbarte, Standards des Flächentarifvertrags wie das Weihnachtsgeld schrittweise wieder einzuführen. Im vergangenen Jahr einigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaft auf die Einführung des Entgeltrahmen-tarifvertrags (Era). Was das für die Beschäftigten heißt, hat Yay-Müller überschlagen: »Allein durch die Era-Einführung werden bei Voestalpine in den nächsten fünf Jahren mehrere Millionen Euro in die Geldbörsen der Beschäftigten umverteilt. Das ist eine gute Investition in das Know-how der Mitarbeiter und die Produktivität.« In diesem Jahr erhalten die Beschäftigten bei Voestalpine zum ersten Mal das volle tarifliche Weihnachtsgeld.

Zurück zum Tarifvertrag 2010 hatte der Autozulieferer die Krise lange hinter sich gelassen. »Das Unternehmen war erfolgreich und machte Gewinne.« Auch aufgrund von Entscheidungen für den Standort. In Schwäbisch Gmünd hat Voestalpine in eine spezielle Technik der Umformung investiert, die ihre Produkte für die Autohersteller attraktiv macht. Nur wer von den Investitionen profitiert, darüber gingen die Meinungen zwischen IG Metall und Unternehmen auseinander. Das Unternehmen wollte über den Gewinn selber bestimmen. Die IG Metall wollte, dass von den Gewinnen nun auch mehr bei den mittlerweile rund 600 Beschäftigten in Schwäbisch Gmünd ankommt. Sie hatte ausgerechnet, dass nach über einem Jahrzehnt ohne Tarifierhöhung, ohne Weihnachtsgeld und Urlaubsgeld die Einkommen bis zu 1500 Euro im Monat unter den Tariflöhnen lagen. Diese Schere wollten Betriebsrat und IG Metall schließen, aber nicht nach Nasenfaktor und auch nicht nach einem eigenen Lohnsystem. »Unsere Mitglieder wollten kein neues System, sie wollten ein System, das sich bewährt hat und das heißt Flächentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie.«

Nur mit vielen Mitgliedern Das Ziel stand fest. Der Weg auch: »Das schaffen wir nur mit vielen Mitgliedern.« Doch damit stand es nach Jahren des Niedergangs nicht gut. Die Vertrauensleute gingen durch den Betrieb, sprachen mit Kolleginnen und Kollegen, rechneten ihnen vor, was ein Tarifvertrag bringt, und warum der Zeitpunkt richtig ist, ihn zurückzuholen. Die Argumente fielen auf fruchtbaren Boden. Vielen war nicht entgangen, dass es in anderen Betrieben mehr gab. Sie erinnerten sich an junge Kollegen, die nach der Ausbildung gingen und in einem Nachbarbetrieb anfangen, der Tarif zahlte. Die Zahl der Mitglieder verdoppelte sich innerhalb kurzer Zeit.

►► auf Seite 16

Was heißt Zielinflation und wie berechnet sich die Trendproduktivität?

Wilfried Kurtzke: Die Forderung der IG Metall begründet sich aus drei Faktoren: Zielinflation, Trendproduktivität (beides zusammen ergibt den verteilungsneutralen Spielraum) und einer Umverteilungskomponente. Mit der Währungsunion hat die Europäische Zentralbank die Zielinflation bei knapp unter zwei Prozent festgelegt. Sie gilt als Preisniveaustabilität. Wird sie in allen Ländern der Eurozone eingehalten, wird die preisliche Wettbewerbsfähigkeit der Mitgliedsstaaten nicht verzerrt. Steigen die Preise schwächer (wie es derzeit der Fall ist), drohen Deflationstendenzen mit sinkenden Preisen. Die Realisierung der Zielinflationsrate wird von der Zentralbank mit allen geldpolitischen Instrumenten verfolgt, kann aber mit der Geldpolitik allein nicht erreicht werden. Daher trägt eine Lohnpolitik, die sich an der Zielinflation orientiert, zur Preisstabilität bei.

Produktivität steigt, wenn mit dem gleichen Arbeitseinsatz mehr produziert wird. Die Trendproduktivität berechnet sich aus dem Durchschnitt aller Branchen im Zeitraum von 2000 bis 2014 und beträgt 1,1 Prozent. Damit werden extreme Ausschläge nach oben und nach unten ausgeglichen und für eine stabile Lohnentwicklung gesorgt. Und sie ist solidarisch. Würde sich jede Branche nur an ihrer eigenen Produktivität orientieren, gingen manche leer aus. In Dienstleistungsbranchen steigt sie in der Regel kaum, da etwa ein Busfahrer immer nur einen Bus fahren kann.

Mit der Orientierung an der Zielinflationsrate und der Trendproduktivität können die Realeinkommen und somit die Konsumnachfrage steigen. In der Folge steigen die Preise, die Absatzerwartungen der Unternehmen und die Investitionen.

Foto: Andreas Pleines



Wilfried Kurtzke ist Volkswirt beim Vorstand der IG Metall.



Foto: Daimler AG

In vielen Unternehmen läuft es gut und sie weisen gute Gewinne aus.

► von Seite 15

Nicht über Marke Eigenbau verhandelt Mit so viel Zustimmung im Rücken gründete die IG Metall eine betriebliche Tarifkommission, um mit der Geschäftsleitung über einen Tarifvertrag zu verhandeln. Die Reaktion überraschte Yay-Müller nicht. »Sie sagten, wenn wir das wollten, seien Investitionen am Standort stark gefährdet. Wenn wir das wollten, seien Verlagerungen ins Ausland eine Option.« Der Arbeitgeber habe dann vorgeschlagen, das Ganze ohne Gewerkschaft zu regeln. Doch die Mitglieder des Betriebsrats blieben bei ihrer Linie: »Das müssen wir als IG Metall verhandeln.« Mit selbst gemachten Regeln hatten sie bei Voestalpine schlechte Erfahrungen gemacht. Sie gingen in die nächste Runde und riefen zu Warnstreik auf.

Alles stand still Für die Beschäftigten war es der erste Streik nach 18 Jahren. Niemand wusste an diesem Tag, wie viele vors Tor gehen würden. Die Vertrauensleute gingen mit Megaphonen durchs Werk und riefen dazu auf, die Arbeit niederzulegen. Mit Erfolg: »Unsere Vertrauensleute hatten es geschafft, dass alle Bänder an diesem Tag stillstanden.«

Sie hatten nicht irgendeinen Tag für ihren Streik ausgewählt. In der Metall- und Elektroindustrie lief die Tarifrunde. Vor dem Tor des Autozulieferers versammelten sich Kolleginnen und Kollegen aus drei tarifgebundenen Betrieben aus der Nachbarschaft gemeinsam mit den Voestalpine-Beschäftigten zur zentralen Kundgebung. Die Unterstützung gab ihnen Schwung für ihr Anliegen.

Stück für Stück zum Tarifvertrag Kurz darauf war das erste Ziel erreicht. 2012 bekamen die Beschäftigten bei Voestalpine das erste Mal die Erhöhungen aus der Tarifrunde. Seit 2013 haben sie einen Haustarifvertrag, der wesentliche Teile der Flächentarife anerkennt. Stück für Stück verhandelt die betriebliche Tarifkommission weiter. Im Moment geht es um die Umsetzung der Altersteilzeit und im nächsten Jahr wollen sie über zusätzliches Urlaubsgeld verhandeln. Peter Yay-Müller hält mehrere Dinge für

entscheidend, um sich einen Tarifvertrag zu erkämpfen: einen guten Betriebsrat, engagierte Vertrauensleute, und eine Belegschaft, die auf die IG Metall vertraut und sich organisiert. Ein Selbstläufer sei das Ganze bei Voestalpine nicht.

Das Unternehmen ist der drittgrößte Betrieb in der Region, ein Leuchtturm für Innovation und jetzt auch ein Beispiel für andere Belegschaften. Seit die Beschäftigten des Autozulieferers sich ihren Tarifvertrag zurückgeholt haben, klopfen bei Peter Yay-Müller von der IG Metall in Schwäbisch Gmünd immer wieder Betriebsräte an und wollen wissen, wie sie zu einem Tarifvertrag kommen. Auch sie haben genug von Nasenbindung und schlechter Bezahlung.

Tarifrunde Metall und Elektro

Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall, nennt die Tarifbindung die Gerechtigkeitsfrage Nummer eins. Deshalb will die IG Metall die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie nutzen, um wieder mehr Beschäftigte in den Tarifvertrag zu holen. Diesmal sollen auch nicht tarifgebundene Betriebe dabei sein, wenn Metallrinnen und Metaller für mehr Geld auf die Straße gehen.

Anfang Februar hat der Vorstand der IG Metall eine Forderung von 4,5 bis 5 Prozent mehr Geld bei einer Laufzeit von 12 Monaten empfohlen. Bezirke und der Vorstand beschlossen die Forderung erst nach Redaktionsschluss unserer Zeitung Ende Februar. Mitte bis Ende März beginnen die Verhandlungen und am 28. April endet die Friedenspflicht.



Aktuelles zur Forderung und zum Verlauf der Tarifrunde findet Ihr unter:

► metall-tarifrunde-2016.de

Gerecht geht nur mit Tarifvertrag

Was ist für Dich gerecht, wenn es um mehr Entgelt geht?

Jörg Hofmann: Eine gerechtere Verteilung zugunsten der Arbeitseinkommen. Eine gerechtere Verteilung für alle und nicht nur für die, die stark auf dem Arbeitsmarkt sind.

Was heißt das für die Tarifrunde?

Hofmann: Gerechtigkeit geht nur mit Tarifvertrag. Er hilft gerade den Schwachen. Angelernte Beschäftigte verdienen ohne Tarifvertrag im Schnitt 32 Prozent weniger als ihre Kollegen mit Tarifvertrag. Auch zwischen Frauen und Männern schaffen Tarifverträge mehr Gerechtigkeit und schließen bei gleicher Qualifikation die Entgeltlücke. Ohne Tarifvertrag liegen Frauen deutlich tiefer in den Einkommen. Aber nur noch jeder zweite Beschäftigte in unserer Branche hat Anspruch auf den Tarifvertrag. Das wollen wir ändern und wieder mehr in den Tarifvertrag holen. Dazu treten wir solidarisch für alle an.

Macht es die Tarifrunde einfacher, wenn es nur um Geld geht?

Hofmann: Es gibt keine einfachen Tarifrunden. Wenn es nur um Geld geht, macht sich alles nur an einer Zahl fest. Das macht es nicht einfacher.

Die Arbeitgeber warnen vor Höhenflügen bei den Löhnen, weil es Arbeitsplätze in Deutschland gefährde. Welche Risiken siehst Du?

Hofmann: Ich sehe im Moment nur eins, das abhebt: die Profite, die gerade in diesen Wochen viele Unternehmen ausweisen. Unsere Tarifforderung ist kein Höhenflug. Sie stabilisiert Kaufkraft und Beschäftigung. Angesichts der stabilen wirtschaftlichen Lage gibt es keinen Grund, von der verlässlichen Lohnpolitik der vergangenen Jahre abzuweichen.

Gesamtmetall nennt die stabile Lage einen Scheinaufschwung, der getragen wird von billigem Öl, niedrigen Zinsen und niedrigem Wechselkurs. Was ist dran?

Hofmann: Die Rahmenbedingungen sind im Moment für die Wirtschaft günstig. Aber warum soll davon nur die Kapitaleite profitieren? Das leuchtet mir nicht ein.

Setzen gestiegene Lohnstückkosten und geringe Produktivität die Wett-

Tarifrunde

In der Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie verhandelt die IG Metall über mehr Geld. Ihr Erster Vorsitzender, Jörg Hofmann, erklärt, warum es um mehr als die Zahl vor dem Komma geht.



Foto: Frank Rumpenhorst

erwerbsfähigkeit der Unternehmen aufs Spiel?

Hofmann: Nein, international stehen die deutschen Unternehmen glänzend da. Das ganze letzte Jahr ist ein Gegenbeweis für diese Behauptung. Wir haben Anfang des Jahres einen guten Tarifabschluss gemacht und die Betriebe haben neue Leute eingestellt. Die Zahl der Beschäftigten ist auf Rekordniveau. Und wenn nach Jahren einer unterdurchschnittlichen Entwicklung der Lohnstückkosten, es nun zu einem Aufholen kommt, ist dies aufgrund der Ertragskraft, aber auch der weiter sinkenden Lohnquote verkraftbar.

Wie sieht es mit den Investitionen aus und welche Rolle spielen Löhne für die Entscheidung, zu investieren?

Hofmann: Es mangelt tatsächlich an Investitionen im Inland. Aber da muss man genau hinschauen. Der Fahrzeugbau und die Großbetriebe investieren viel. Die Klein- und Mittelbetriebe investieren wenig. Aber sie sind nicht ertragsschwächer, sondern sie leiden unter unsicheren Rahmenbedingungen wie den Energiepreisen oder der Unsicherheit, was für sie Innovationsschritte wie Industrie 4.0 bedeuten. Wir müssen aufpassen, dass Klein- und Mittelbetriebe nicht abgehängt werden. Auch Politik kann hierzu Beiträge leisten. Es ist wichtig, die politischen Rahmenbedingungen zu verbessern. So frage ich mich, warum Erträge aus Investitionen in Finanzprodukte steuerlich günstiger sind als aus Investitionen in Maschinen.

Wie sieht für Dich am Ende der Tarifrunde ein gerechtes Ergebnis aus?

Hofmann: Das liegt in unserer Hand. Mehr Gerechtigkeit fällt nicht vom Himmel. Unser solidarisches Handeln ist gefordert, wenn wir ein Mehr an Entgelt und ein Mehr an Tarifbindung durchsetzen wollen. »Wir für mehr« ist daher auch 2016 das richtige Logo der Tarifrunde Metall- und Elektro.

»Es leuchtet mir nicht ein, dass von günstigen Rahmenbedingungen nur die Kapitaleite profitieren soll«, sagt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.

DABEI SEIN.

2,3 MILLIONEN MENSCHEN KÖNNEN NICHT IRREN.



Mitglieder Du willst im Betrieb mit Interessierten ins Gespräch kommen und sie für die IG Metall begeistern? Mit dem Motivset »Dabei sein« hinterlässt Du einen bleibenden Eindruck.

Rund 2,3 Millionen Menschen engagieren sich in der IG Metall für Gerechtigkeit und eine Zukunft mit Perspektiven. Sie teilen die Ziele, Werte und Anliegen der IG Metall und machen sich in den Betrieben stark für ihre Gewerkschaft.

Metallerinnen und Metaller, die im Betrieb mit ihren Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch kommen und für die IG Metall begeistern wollen, können jetzt einen bleibenden Eindruck hinterlassen. Und zwar mit dem Motivset »Dabei sein«. Es enthält 15 Karten mit plakativen Motiven und knackigen Botschaften sowie einer Beitrittserklärung auf der Rückseite.

Das Motivset soll ansprechen und Dich dabei unterstützen, auf Deine Kolleginnen und Kollegen zuzugehen – originell und individuell.

Sei dabei Überzeugte Werberinnen und Werber wissen: Je mehr wir sind, desto mehr können wir erreichen. Denn gute Tarifverträge und faire Arbeitsbedingungen fallen nicht vom Himmel.

Auch in der diesjährigen Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie und den weiteren Branchentarifrunden kommt es auf eine mitgliederstarke Belegschaft an, die die Forderungen der IG Metall unterstützt. Mehr Mitglieder heißt mehr Macht und mehr Macht heißt mehr Mitbestimmung für gute Arbeit und ein gutes Leben.

Passgenaue Botschaften Die abgebildeten Botschaften geben die aktuellen gewerkschaftlichen, betrieblichen und politischen Themen der IG Metall wieder und lassen sich deshalb zu vielen betrieblichen, aber auch außerbetrieblichen Anlässen einsetzen.

Auf dieser IG Metall-Internetseite können Interessierte alle 15 Botschaftskarten und Bilder anschauen, als PDF herunterladen oder bestellen (nur solange Vorrat reicht). Neben den Karten findet Ihr dort weitere Informationen zu Material für die Mitgliederansprache.

► praxistipps-igmetall.de/dabeisein

Arbeitgeber sollen jungen Menschen eine Chance geben

IG Metall fordert Integrationsjahr für Geflüchtete.

Für Willi Segerath ist die Sache klar: »Menschen, die zu uns flüchten, müssen wir integrieren«, sagt der Konzernbetriebsratsvorsitzende von Thyssen-Krupp. »Und wo gelingt das besser als am Arbeitsplatz?« Der Betriebsrat des Stahlkonzerns will mit dem Vorstand in den nächsten zwei Jahren zusätzliche Arbeitsplätze für Geflüchtete schaffen. Der Arbeitsplatz ist der Ort, an dem Menschen sich integrieren können – eine gemeinsame Sprache das Mittel dazu. Deshalb gehören für Segerath flächendeckende Sprachkurse zur Integration dazu.

Die IG Metall will Arbeit und Lernen verbinden und fordert ein betriebliches Integrationsjahr. Es soll Geflüchteten ein finanziell selbstständiges Leben ermöglichen und ihnen Zeit geben, die Sprache zu lernen und mehr über ihre neue Heimat zu erfahren. Bereits heute bereiten Integrationskurse Geflüchtete auf den Arbeitsmarkt vor. Die Kurse finden in der Regel vormittags und halbtags statt. Für die Betroffenen heißt das: Sie müssen die Schulbank drücken und Vokabeln lernen. In dieser Zeit können sie kein Geld für ihren Lebensunterhalt verdienen.

Eine Alternative dazu wäre ein Vier-plus-eins-Modell: vier Tage arbeiten und einen Tag lernen. Die Integrationskurse müssten dazu auf ein Jahr gestreckt und Geflüchtete statt täglich halbtags einmal pro Woche ganztags zum Unterricht gehen. Damit Betriebe Geflüchtete auf dieser Basis beschäftigen, können sie durch Eingliederungszuschüsse unterstützt werden.

Ein solches Integrationsjahr soll anerkannten Geflüchteten, Langzeiterwerbslosen oder jungen Menschen ohne Abschluss eine Brücke in den Job bauen.

Für den Ersten Vorsitzenden der IG Metall, Jörg Hofmann, gilt: »Gleiche Ansprüche für alle, die gesellschaftliche Unterstützung brauchen.« Gleiche Ansprüche heiße aber nicht, dass alle das gleiche Programm bekommen. »Wir brauchen passgenaue Modelle für die verschiedenen Lebensumstände«, sagt Hofmann.

Die IG Metall will Geflüchtete schnell integrieren. Sie will aber keine Lohnkonkurrenz. Deshalb müssen Geflüchtete nach Tarif bezahlt werden und Beiträge in die Sozialversicherungen zahlen. Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eröffnet ihnen nach einem Jahr den Zugang zu Förderprogrammen wie WeGeBau. Damit fördern Arbeitsagenturen bereits heute gering qualifizierte und ältere Beschäftigte, die sich qualifizieren wollen.

Jungen Menschen, die nach Deutschland geflohen sind, bieten IG Metall und Arbeitgeber in vielen Tarifgebieten ein Förderjahr, um Sprachkenntnisse oder Schulabschlüsse zu erwerben und in eine Ausbildung zu kommen.

Hofmann sieht gute Chancen, dass Integration auf diesem Weg gelingt. »Angesichts von 43 Millionen Erwerbstätigen in Deutschland sind 380 000 Menschen, die 2016 zusätzlich auf den Arbeitsmarkt kommen, eine überschaubare Zahl«, sagt Hofmann. Allein 2015 wurden mehr als 700 000 neue Stellen geschaffen.

Er appelliert an die Arbeitgeber, nicht ständig über Fachkräftemangel zu jammern, sondern jungen Menschen eine Chance zu geben – egal ob Geflüchteten oder bereits in Deutschland Lebenden.

Fabienne.Melzer@igmetall.de



Geflüchtete lernen Deutsch. Die IG Metall fordert ein Integrationsjahr.

Gesundheit: Arbeitgeber zu gleichen Teilen beteiligen

Die IG Metall fordert, die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) wieder zu gleichen Teilen auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu verteilen. Diese Forderung bekräftigte der Vorstand der IG Metall angesichts der gestiegenen Zusatzbeiträge Anfang des Jahres in einem Positionspapier.

In der GKV wurden die Arbeitgeberbeiträge eingefroren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen nicht mehr je zur Hälfte – also paritätisch. Deckt der allgemeine Beitragssatz von 14,6 Prozent die Ausgaben nicht, müssen die Kassen sich die Mehrausgaben über einen Zusatzbeitrag bei den Versicherten holen. Allein in diesem Jahr fehlen laut GKV-Schätzerkreis über 14 Milliarden Euro. Diesen Betrag müssen die Versicherten allein aufbringen. Arbeitgeber bleiben von Kostensteigerungen verschont.

Zusatzbeiträge steigen Was das bedeutet, spüren viele Versicherte im Geldbeutel. Viele Krankenkassen erhöhten den Zusatzbeitrag Anfang des Jahres von durchschnittlich 0,9 auf 1,1 Prozent. Durchschnittlich heißt: Nicht jede Kasse erhebt 1,1 Prozent. Die Spanne reicht von Kassen, die keinen Zusatzbeitrag erheben, bis hin zu solchen, die 1,7 Prozent verlangen. Die neuen Zusatzbeiträge können Versicherte je nach Einkommen mit bis zu 72 Euro monatlich belasten. Krankenkassen und Gesundheitsökonominnen erwarten für 2017 einen weiteren Anstieg der Zusatzbeiträge um rund 0,4 Prozentpunkte auf im Durchschnitt dann 1,5 Prozent.

Falsches Signal Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, kritisiert den Zusatzbeitrag als eklatante Ungerechtigkeit und falsches Signal: »Statt um Versorgungsqualität konkurrieren die Kassen um die Höhe der Zusatzbeiträge.« Er hält es auch unter dem Gesichtspunkt ungebremster Kostensteigerungen für eine Fehlentscheidung. »Da der Beitrag der Arbeitgeber eingefroren wurde, verlieren sie jegliches Interesse an einer umsichtigen Ausgabenpolitik der Krankenversicherungen«, sagt Urban.

Mehr zu den Forderungen der IG Metall und ein Interview mit Hans-Jürgen Urban unter:

igmetall.de → Themen → Gesundheit

Einige Geschäftsstellen und Betriebe sammeln Unterschriften für eine paritätische Finanzierung der Krankenkassen. Das IG Metall-Positionspapier und das Muster einer Unterschriftenliste gibt es unter:

sopo-info.de/grafiken/Ausgabe34/unterschriftenliste.pdf





Zu gewinnen



»Auf den Kopf gestellt« heißt das neue Album von Roland Kaiser und es ist Mitte Februar erschienen. »Ich wollte Songs, die darüber berichten, wie sich das Leben immer wieder auf den Kopf stellt: Weil man einen neuen Partner findet, den Job verliert oder von einer schweren Krankheit genesen ist, da spielt alles Mögliche eine Rolle.«

■ **metallzeitung** verlost exklusiv für Mitglieder fünf CDs und außerdem vier Konzerttickets für je zwei Personen.

Die Tournee zum neuen Album startet 2017.

■ **Einsendeschluss** für die Verlosung: 15. März 2016

► **metallzeitung**
@igmetall.de

Prominente können überraschen. Einer von ihnen ist Roland Kaiser. Der 63-Jährige singt von Liebe und von Gefühlen. Schön, sagen die einen. Zu seicht, die anderen.

Politischer Kopf Musik ist Geschmacksache. Politik ist Haltung. Im Gespräch ist Kaiser alles andere als seicht. Der Schlagersänger findet den richtigen Ton und sagt seine Meinung zu Irrtümern der Politik und zu sozialen Missständen. In seiner Rede auf einer Anti-Pegida-Demonstration in Dresden rief er zu mehr Toleranz auf. Damit überraschte er nicht nur seine Fans.

Herr Kaiser, ich möchte mit Ihnen über Politik und Ehrenamt reden, weniger über Schlager und Schicksal.

Roland Kaiser: Gerne, freue ich mich drauf.

Ihre Pflegemutter war Raumpflegerin bei Willy Brandt im Kurt-Schumacher-Haus in Berlin ...

Kaiser (lacht): ... sie hat meine Schwester und mich oft auf die Arbeit mitgenommen. Aber ob es stimmt, dass ich auf Willy Brandts Schoß gesessen habe, weiß ich nicht. Meine Pflegemutter hat das immer erzählt.

Sind Sie deshalb Sozialdemokrat geworden?

Kaiser: Ich war immer ein politischer Mensch. Ich bin im Berliner Arbeiterviertel Wedding aufgewachsen. In den 1980er-Jahren haben wir in gestrickten Pullis in WGs gesessen über Che Guevara geredet und die Welt verbessert. Ich bin Arbeiterkind. Da war es irgendwann klar, dass ich in die SPD eintrete.

Warum singen Sie dann Schlager, nichts Politisches?

Kaiser: Ich will das nicht. Ich will mit meinen Liedern unterhalten. Nicht mehr und nicht weniger.

Der Star lebt mitten in Münster. Die westfälische Stadt symbolisiert Bodenständigkeit genauso wie Kaisers Freizeitdress: Jeans, kariertes Hemd und schwarze Weste.

Keine Allüren Privat ist Kaiser ein Normalo: Er bringt das Altglas weg, geht einkaufen und mit dem Dackel spazieren. »Ich bin der Komparse meiner Frau«, sagt er lachend. Auch seine drei Kinder (16, 19 und 25 Jahre) erden ihn. Als sie noch kleiner waren, sei es den Kindern egal gewesen, ob sich die Schallplatte schlecht verkauft, wenn sie Zeit zum Spielen einforderten.

Interessieren sich Ihre Kinder für Politik?

Kaiser: Ja. Alle drei. Wir reden am Esstisch über Politik.

Was sagen Ihre Kinder zum Thema Geflüchtete?

Kaiser: Die drei vertreten meine Meinung. Aber sie haben auch Ängste: Vor allem nach den Vorfällen am Kölner Bahnhof. Und ich finde diese Ängste und Sorgen muss man ernst nehmen.

Was ist denn Ihre Meinung? Was halten Sie denn von der Flüchtlingspolitik der Bundesregierung?

Kaiser: Ich halte sie für richtig. Wir schaffen das. Aber es wird nicht einfach. Kulturelle und ethnische Vielfalt bieten viele Chancen. Wir sollten stolz darauf sein, dass wir Männern, Frauen und Kindern aus Krisengebieten ein Leben in Sicherheit und Freiheit ermöglichen können. Das macht doch unsere Demokratie aus. Das Recht auf Asyl ist ein Grundrecht. Und unser Wertesystem basiert auf Nächstenliebe.

Roland Kaiser

Ich habe Angst um Europa

Gesellschaft Roland Kaiser ist einer der erfolgreichsten deutschen Schlagersänger. Und – was die wenigsten wissen – er ist auch ein politischer Kopf, Sozialdemokrat, Pegida-Gegner und in zahlreichen Ehrenämtern aktiv.

Von **Susanne Rohmund**



Das sehen leider nicht alle so. Vor einem Jahr haben Sie in Dresden auf einer Anti-Pegida-Demo gesprochen.

Kaiser: Ich fühlte mich verpflichtet, zu Toleranz und zum Dialog aufzurufen. Mir ist es wichtig, gegenzusteuern. Farbe zu bekennen, gegen Fremdenhass und gegen Pegida.

Sie würden diese Rede also heute noch mal halten, auch wenn Sie damit Ihre Fans vergraulen könnten?

Kaiser: Zum einen wäre mir das egal, und zum andern denken viele meiner Fans wie ich: Ausgrenzung und Fremdenfeindlichkeit haben in einer Demokratie nichts verloren. Ich würde diese Rede immer wieder halten.

Können Sie sich einen Dialog mit Pegida vorstellen?

Kaiser: Es war richtig, dass Vizekanzler Sigmar Gabriel im vergangenen Jahr mit Pegida-Anhängern gesprochen hat. Politiker sollten auch die AfD nicht ausgrenzen. Aber man muss sie mit ihren eigenen Argumenten demaskieren. Das macht eine Demokratie doch aus, der Dialog.

Können Sie die Sorgen der Menschen angesichts der vielen Geflüchteten verstehen?

Kaiser: Auch ich mache mir Sorgen. Ich habe Angst um Europa. Vor allem in Osteuropa gibt es einen Rechtsdruck. Ich bin zwar sicher, dass wir mit Frank-Walter Steinmeier den besten Außenminister der Welt haben. Aber alles kann er auch nicht richten. Wir müssen unsere Demokratie und unseren Rechtsstaat schützen – gegen Terror, gegen Rechte, gegen jeden Angriff.

Der Außenminister, der Vizekanzler und der Schlagersänger sind befreundet. Eine Freundschaft, die auf den gleichen Werten basiert, sozialen Werten.

Anwalt der Schwachen Kaiser ist engagiert. Die Liste seiner Ehrenämter ist lang. Sie reicht von den Albert-Schweitzer-Kinderdörfern bis zur Rudolf Pichlmayr Stiftung. Er ist Botschafter für das Kinderhospiz Mitteldeutschland, »Schrittmacher« der Tom Wahlig Stiftung und der Deutschen Stiftung Organtransplantation. Und seit Kurzem ist er bei der Cottbuser Tafel aktiv.

Warum setzen Sie sich für Menschen am Rand der Gesellschaft ein?

Kaiser: Das wird mir immer wichtiger. Mindestens zwei Tage die Woche arbeite ich ehrenamtlich in Projekten. Ich bin in der glücklichen Lage, dass ich Musik machen kann, weil es mir Spaß macht. Ich arbeite ehrenamtlich, weil ich der Meinung bin, dass jeder von uns die Welt ein kleines bisschen besser machen kann.

Roland Kaiser, der Weltverbesserer?

Kaiser: Eben nicht. Aber ich finde, dass Menschen wie ich, mit denen es das Leben gut meint, davon etwas weitergeben sollten. Meine Arbeit bei der Cottbuser Tafel zeigt mir, dass immer mehr Menschen, die Vollzeit arbeiten, davon nicht leben können. Starke Gewerkschaften sind deshalb wichtiger denn je. Chancengleichheit – für meine Generation galt das noch – heute leider nicht mehr. Das fängt schon damit an, dass immer mehr Eltern die Nachhilfe ihrer Kinder nicht finanzieren können. Aber die Banken, die werden immer reicher. Das regt mich auf.

Resignation angesichts der vielen sozialen Probleme?

Kaiser: Nein, gar nicht. Ich engagiere mich ja, damit es ein kleines bisschen besser wird. Und das sollten meiner Meinung nach viel mehr Menschen tun.

Schwangere **klagt** wegen Diskriminierung

Recht so Für berufstätige Frauen gilt während der Schwangerschaft und nach der Entbindung nach dem Mutterschutzgesetz ein besonderer Kündigungsschutz. Ob die Entlassung einer Schwangeren eine geschlechtsbedingte Diskriminierung ist, erläutert Tjark Menssen.



Tjark Menssen
ist Jurist bei der
DGB Rechtsschutz
GmbH.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Der Gesetzgeber schützt Arbeitnehmerinnen während der Schwangerschaft und nach der Entbindung vor Kündigung. Weiß der Arbeitgeber von der Schwangerschaft, gilt grundsätzlich ein Kündigungsverbot, wovon nur mit behördlicher Zustimmung eine Ausnahme gemacht werden kann. Das Kündigungsverbot gilt bereits in der Probezeit.

Kündigt ein Arbeitgeber einer schwangeren Mitarbeiterin ohne Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde, kann eine verbotene Benachteiligung wegen des Geschlechts vorliegen und den Arbeitgeber zu einer Geldentschädigung verpflichten. Das entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 16. September 2015 rechtskräftig (23 Sa 1045/15).

Der Beklagte, ein Rechtsanwalt, hatte die Klägerin bereits während der Probezeit gekündigt. Diese Kündigung hatte das Arbeitsgericht in einem vorangegangenen Kündigungsschutzverfahren nach dem Mutterschutzgesetz für unwirksam erklärt. Die Frau hatte ihrem Arbeitgeber gleich nach der Kündigung unter Vorlage des Mutterpasses mitgeteilt, dass sie schwanger ist und der Arbeitgeber keine Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde zur Kündigung eingeholt hat. Einige Monate später kündigte der Anwalt ein weiteres Mal ohne Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde.

Rechtswidrig und diskriminierend Das LAG entschied, dass die Klägerin durch die erneute Kündigung wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurde. Eine solche Benachteiligung untersagt der Gesetzgeber nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Den Einwand des Arbeitgebers, er habe angenommen, die Schwangerschaft sei bereits beendet, hielt das Gericht für unberechtigt. Es hätten keine Anhaltspunkte für ein Ende der Schwangerschaft vorgelegen. Auch sei die Klägerin nicht verpflichtet gewesen, den Arbeitgeber stets über den Fortbestand der Schwangerschaft zu informieren.

Die werdende Mutter durfte aufgrund eines frauenärztlichen Beschäftigungsverbots bereits vor der sechswöchigen gesetzlichen Schutzfrist nicht zur Arbeit gehen. Das ärztliche Beschäftigungsverbot endete genau mit dem Beginn der Mutterschutzfrist, weshalb sich die Frau auch nicht mehr bei ihrem Arbeitgeber meldete.

Weil die Frau nach der ersten Kündigung ihren Arbeitgeber über die Schwangerschaft informierte, war ihm auch der voraussichtliche Geburtstermin bekannt. Er konnte sich damit ausrechnen, wann die schwangerschaftsbedingten Schutzfristen endeten.

AGG stets mit prüfen Wer trotz Schwangerschaft gekündigt wird, sollte sofort den Betriebsrat informieren und sich zudem von der IG Metall vor Ort rechtlich beraten lassen. Denn eine Kündigungsschutzklage muss innerhalb von drei Wochen ab Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht erhoben werden.

Liegt eine Diskriminierung vor, ist für die Durchsetzung eines Entschädigungsanspruchs entscheidend, die formellen gesetzlichen Vorgaben zu wahren. Der Anspruch muss binnen zwei Monaten ab Kenntnisnahme geltend gemacht und innerhalb weiterer drei Monate eingeklagt werden.

Alles was Recht ist



›Der Rechtsfall

Entschädigung für Lohndiskriminierung

Jahrelang zahlte der Schuhhersteller Birkenstock in Neustadt den Arbeiterinnen in der Produktion weniger als ihren männlichen Kollegen – obwohl sie die gleiche Arbeit machten. Im Herbst 2012 wurde die Ungleichbehandlung bekannt und Thema in einer Betriebsversammlung. Dies blieb nicht ohne Konsequenzen: Seit Ende 2012 erhalten alle Beschäftigten in der Produktion den gleichen Lohn.

So weit, so gut. Aber das Geld, das den Frauen in den Jahren davor vorenthalten worden war, bekamen sie nicht nachgezahlt. Dagegen klagte eine von ihnen. Sie verlangte für die Jahre 2009 bis 2012 rund 9230 Euro brutto – so hoch war der Unterschied zwischen ihrem Entgelt und dem ihrer männlichen Kollegen in diesen vier Jahren. Außerdem pochte sie auf eine Entschädigung wegen Diskriminierung. Und sie hatte Erfolg.

Kräftige Nachzahlung Sowohl das Arbeitsgericht in Koblenz als auch zwei Jahre später das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz erklärten: Die Beschäftigte sei allein aufgrund ihres Geschlechts schlechter vergütet worden als die Männer. Eine solche Benachteiligung sei eklatant rechtswidrig. Sie verstoße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Darum habe die Frau Anspruch auf den entgangenen Lohn und eine Entschädigung.

Für die inzwischen 51-jährige hat es sich gelohnt: Die Richter sprachen ihr neben den 9230 Euro brutto plus Zinsen 6000 Euro Entschädigung zu. Bei der Höhe der Entschädigung berücksichtigten sie, dass die Frauen über Jahre hinweg vorsätzlich benachteiligt worden waren.

Fälle wie die der Frauen bei Birkenstock sind keine Ausnahme. Immer noch werden in vielen Firmen Arbeitnehmerinnen für gleichwertige Tätigkeiten schlechter bezahlt als Arbeitnehmer – obwohl die Gesetze das verbieten. Vollzeit beschäftigte Frauen bekommen im Schnitt 20 Prozent weniger Entgelt als Männer. In Betrieben, in denen Tarifverträge gelten, ist der Lohnabstand zwar erheblich niedriger, aber nicht verschwunden.

Frauen, die auf Gleichbehandlung klagen, können sich nicht darauf verlassen, dass Geld für mehrere Jahre nachgezahlt wird. Arbeitsverträge oder tarifliche Regelungen können Fristen enthalten, die Ansprüche zu nichte machen. Darum sollten sich Betroffene so schnell wie möglich von ihrer örtlichen IG Metall beraten lassen.

Die Entscheidung des LAG hat das Aktenzeichen:

☛ **LAG vom 13. Mai 2015 – 5 Sa 436/13**



›DISKRIMINIERUNG

Altersdiskriminierende Kündigung im Kleinbetrieb

Das Kündigungsschutzgesetz gilt nur für Betriebe mit über zehn Beschäftigten. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass in sogenannten Kleinbetrieben eine Kündigung unwirksam sein kann, wenn eine Benachteiligung wegen des Lebensalters naheliegend ist und der Arbeitgeber dies nicht widerlegen kann.

In dem Verfahren kündigte ein Arbeitgeber die älteste von fünf Mitarbeiterinnen und teilte in der Kündigung mit, sie sei »inzwischen pensionsberechtigt«. Der Hinweis auf die Pensionsberechtigung lege eine Benachteiligung der Arbeitnehmerin wegen des Alters nahe, sodass die Kündigung wegen des Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz unwirksam sei.

☛ **BAG vom 23. Juli 2015 – 6 AZR 457/14**



›ARBEITSLOSENGELD II

IG Metall-Ratgeber »Infos und Tipps zu Hartz IV«

Die IG Metall hat ihre Broschüre »Infos und Tipps zu Hartz IV. Arbeitslosengeld II: Ansprüche sichern« überarbeitet. Sie informiert Betroffene über zentrale Regelungen des ALG II und gibt einen Überblick darüber, wer Leistungen erhält, wie hoch diese ausfallen, welche Ersparnisse angerechnet werden und welche Arbeit zumutbar ist. Zudem wird erklärt, was eine Eingliederungsvereinbarung ist und ob Erwerbslose gezwungen sind, diese zu unterschreiben.

Auf der Internetseite der IG Metall gibt es die Broschüre als PDF zum Herunterladen:

☛ **igmetall.de**

→ **Suchbegriff: Hartz IV**



›BETRIEBSRENTEN

Späteheklauseln: Wann haben Hinterbliebene Anspruch?

In vielen Versorgungswerken ist vorgesehen, Betriebsrenten nicht an Hinterbliebene zu zahlen, wenn die Ehe erst relativ spät geschlossen wurde. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte in der Vergangenheit mehrfach zu entscheiden, wann eine sogenannte Späteheklausel gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstößt. Konkret handelt es sich um folgende Urteile:

■ Eine Späteheklausel, die für den Anspruch auf eine Hinterbliebenenleistung eine Eheschließung vor einem bestimmten Alter verlangt, ist unwirksam. Ein (Höchst-)Alter kann zwar zur Voraussetzung dafür gemacht werden, dass Beschäftigte Anspruch auf eine Betriebs- oder Invalidenrente erhalten. Das gilt aber nicht für Witwen- oder Witwerrenten.

☛ **BAG vom 4. August 2015 – 3 AZR 137/13**

■ Eine Späteheklausel, die für den Anspruch auf eine Hinterbliebenenleistung eine Heirat vor dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis verlangt, ist dagegen wirksam.

☛ **BAG vom 15. Oktober 2013 – 3 AZR 653/11**

■ Eine Späteheklausel, die für den Anspruch auf eine Hinterbliebenenleistung eine Eheschließung vor dem Eintritt des Versorgungsfalls (also Ruhestand) verlangt, ist ebenfalls wirksam.

☛ **BAG vom 15. Oktober 2013 – 3 AZR 294/11**

Weil es sich bei den zwei letztgenannten Entscheidungen vom 15. Oktober 2013 nur um eine mittelbare Benachteiligung handelt – diese also nicht unmittelbar am Alter anknüpft –, erkannte das BAG die Späteheklauseln für zulässig an. Der Arbeitgeber durfte in diesen Fällen deshalb seine Leistungspflicht begrenzen.

Kuren für Eltern

Auszeit für die Gesundheit

Vorsorge und Reha Kinder, Haushalt, Berufstätigkeit, Probleme in der Familie, Geldsorgen – das alles kann an den Kräften zehren. Eine Mutter- oder Vater-Kind-Kur kann verhindern, dass Stress krank macht.

Mal drei Wochen Sylt oder Rügen, Odenwald oder Allgäu. Dem normalen Alltagsstress entfliehen und es sich stattdessen mit Sport und Bewegung, Physiotherapie, Entspannungsübungen, Heilbädern, Kreativ sein und Gesprächen über ganz Persönliches gutgehen lassen. Klingt nach Urlaub im Wellnesshotel. Ist es aber nicht. Jedenfalls dann nicht, wenn es sich um eine Mutter- oder um eine Vater-Kind-Kur handelt.

Die Therapie Nervosität, Angst, Schlafstörungen, Erschöpfungszustände, Unruhe, Allergien, Magen-Darm- und Herzkreislauf-Beschwerden, Rücken- und Kopfschmerzen: All das sind typische Gesundheitsprobleme, unter denen überforderte Eltern leiden können. Aber es gibt auch noch weitere. In den Kliniken, die Kuren für Mütter und Väter anbieten, erstellen Ärzte, Psychologen und andere Fachkräfte individuell zurechtgeschnittene Therapiepläne für überlastete Eltern. Sie berücksichtigen neben den diagnostizierbaren gesundheitlichen Problemen

auch das persönliche Lebensumfeld. Eine Kur dauert drei Wochen. Sie kann sowohl zur Vorsorge dienen als auch eine Reha-Maßnahme sein. In der Kurklinik sollen die Mütter oder Väter lernen, gesünder zu leben und ihren Alltag besser zu bewältigen. Es ist Hilfe zur Selbsthilfe.

Die Beratung Welche Therapien helfen? Welche Klinik ist am besten geeignet? Was passiert in der Zeit mit der Familie zu Hause? Wer kümmert sich um die Kinder? Was kostet das Ganze? Alle Fragen, die sich vor der Entscheidung für eine Kur stellen, sollten vorher mit einer Beraterin oder einem Berater besprochen werden. Die Experten helfen auch dabei, die Kur zu beantragen. Bei den Wohlfahrtsverbänden gibt es bundesweit rund 1300 Beratungsstellen, zum Beispiel bei der Arbeiterwohlfahrt (AWO). Wo sich die nächstgelegene Stelle befindet, ist auf der Website der AWO zu erfahren.

Der Antrag Eine Kur muss bei der Krankenkasse beantragt und von ihr bewilligt werden. Antragsformulare gibt es bei Krankenkassen oder Wohlfahrtsverbänden. Seit 2007 sind Mutter- oder Vater-Kind-Kuren Pflichtleistungen der Krankenkassen.

Das tut gut – entspannen bei einer Massage. Mutter- und Vater-Kind-Kuren bieten überlasteten Eltern ein ganzes Spektrum von Angeboten für ein stressfreieres Leben.



Mütter oder Väter haben einen Anspruch darauf, wenn eine Ärztin oder ein Arzt bescheinigt, dass sie medizinisch notwendig sind.

Ein Antrag sollte gut begründet sein, damit die Kasse ihn nicht ablehnt. Je klarer und ausführlicher die gesundheitlichen Probleme beschrieben werden, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass die Kasse einer Kur zustimmt. Lehnt sie den Antrag ab, helfen die Beratungsstellen der Wohlfahrtsverbände dabei, Widerspruch einzulegen.

Die Klinik Ist die Kur bewilligt, bezahlen die Krankenkassen die Anreise, Unterbringung und Verpflegung in der Klinik sowie die therapeutischen Maßnahmen. Die Versicherten müssen sich mit zehn Euro pro Tag an den Kosten für Essen und Unterkunft beteiligen. Bei Einkommensschwachen besteht die Möglichkeit, den Eigenanteil zu verringern.

Welche Fachklinik am besten geeignet ist, hängt vom Krankheitsbild ab. Wer eine Kur beantragt, hat ein Wahlrecht. Die Krankenkasse kann zwar eine Einrichtung vorschlagen, aber sie muss die Wünsche ihrer Versicherten berücksichtigen und darf eine Klinik nicht allein aus wirtschaftlichen Gründen ablehnen.

Die Kinder Es gibt Kuren nur für Mütter oder Väter und solche, in denen Elternteile ihre Kinder mitbringen können, wenn sie unter zwölf Jahre alt sind. Für behinderte Kinder gilt keine Altersgrenze. Wenn die Kinder zu Hause bleiben und wenn im Haushalt pflegebedürftige Angehörige sind, kann die Kasse ihre Betreuung finanzieren. Sie bezahlt zum Beispiel den Einsatz einer Familienpflegerin, wenn mindestens ein Kind unter zwölf Jahren im Haushalt lebt.

Bei einer Mutter-Kind- oder Vater-Kind-Kur kann der Nachwuchs in Gruppen pädagogisch betreut werden. Ist die Kur außerhalb der Ferienzeit, können die Kinder schulbegleitenden Unterricht erhalten. Haben sie auch gesundheitliche Probleme, kann es für sie auch eigene medizinische Anwendungen geben.

Für ihre Kinder müssen die Eltern übrigens nichts zuzahlen.

Das Einkommen Es kann einige Wochen dauern, bis die Krankenkasse über einen Antrag entscheidet. Ist die Kur bewilligt, müssen Berufstätige

ihren Arbeitgeber unverzüglich über den Beginn und die Dauer der Kur informieren und den Termin mit ihm abstimmen. Der Arbeitgeber muss das Entgelt während der Kur weiterzahlen. Zeiten der Kur dürfen nicht auf den Urlaub angerechnet werden.

Nachsorge Studien zeigen, dass Mutter- und Vater-Kind-Kuren die Gesundheit und das Wohlbefinden dauerhaft verbessern. Wohlfahrtsverbände wie die AWO helfen mit Nachsorgeprogrammen, das bei der Kur Erlernte im Alltag anzuwenden.

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Die AWO bietet auf ihrer Internetseite einen Onlineschnelltest zur Kurbedürftigkeit, Antragsformulare zum Herunterladen, Informationen über Beratungsstellen in der Nähe und eine Übersicht über Kliniken:

☛ gesundheitservice-awo.de



Tipp 1

Vor der Kur Kontakt zu einer Beratungsstelle eines Wohlfahrtsverbands aufnehmen. Die Beraterinnen und Berater helfen dabei, den Antrag an die Krankenkasse zu stellen und eine geeignete Klinik zu finden. Die Beratung ist individuell und kostenlos. Auch die Krankenkassen beraten.

Tipp 2

Ein Arzt oder eine Ärztin muss bescheinigen, dass die Kur medizinisch notwendig ist. Je ausführlicher die gesundheitlichen Probleme begründet werden, desto höher ist die Chance, dass die Krankenkasse den Kurantrag bewilligt.

Tipp 3

Lehnt die Kasse den Antrag ab, nicht gleich aufgeben, sondern Widerspruch einlegen. Die Experten in den IG Metall-Geschäftsstellen helfen dabei.

Tipp 4

Wenn Kinder oder pflegebedürftige Angehörige im Haushalt leben, mithilfe der Beratungsstelle klären, welche Hilfen es gibt: zum Beispiel eine Familienpflegerin.

Tipp 5

Beginn und Dauer der Kur so schnell wie möglich mit dem Arbeitgeber abstimmen.



Foto: Périg MORISSE/panthermedia.net

Hinterbliebenenrente oder Rentensplitting? Viele Paare können jetzt wählen.

Partnerschaftlich teilen

»Splitting« kommt aus dem Englischen und bedeutet teilen. Beim Rentensplitting erklären die Partner gemeinsam, dass sie die in der Ehe erworbenen Rentenansprüche gleichmäßig aufteilen wollen. Diese Alternative zur Hinterbliebenenrente soll vor allem die Ansprüche von Frauen stärken und ist möglich, wenn die Ehe nach 2001 geschlossen oder beide Partner ab 1962 geboren wurden. Die Broschüre »Rentensplitting – partnerschaftlich teilen« der Deutschen Rentenversicherung erläutert die Vor- und Nachteile. PDF unter:

☛ deutsche-rentenversicherung.de

→ Service → Broschüren & mehr

→ Broschüren → Rente

Erziehungsrente für die »Ex«

Geschiedene, deren ehemaliger Partner (oder Partnerin) stirbt, können eine Erziehungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, wenn sie ein Kind unter 18 Jahren erziehen. Dasselbe gilt für Lebenspartnerinnen und -partner, deren eingetragene Lebenspartnerschaft gerichtlich aufgehoben wurde. Anders als bei der Witwenrente entsteht der Anspruch auf eine Erziehungsrente aus der eigenen Versicherung. Sie setzt eine Wartezeit von fünf Jahren voraus. Mehr Infos unter:

☛ deutsche-rentenversicherung.de

→ Rente & Reha → Rente → Allgemeines

→ Rentenarten & Leistungen

→ Renten an Hinterbliebene → Erziehungsrente

Lust auf Ehrenamt?

Alle sechs Jahre werden die Mitglieder der Selbstverwaltungorgane gewählt. Die IG Metall sucht Kandidatinnen und Kandidaten für ein Ehrenamt in der sozialen Selbstverwaltung. Neben einem Mandat im Entscheidungsgremium der Krankenkasse, Rentenversicherung oder Berufsgenossenschaft gibt es weitere Möglichkeiten, aktiv zu werden, etwa als Versichertenberater. Die IG Metall will besonders Jüngere und Frauen für eine Kandidatur gewinnen. Interessierte melden sich bei:

☛ Karin.Pliwischkies@igmetall.de

Virtueller Wiedereinstieg

»Perspektive Wiedereinstieg« ist ein Programm des Bundesfamilienministeriums und richtet sich an Frauen und Männer, die nach Phasen der Kinderbetreuung oder Pflege wieder ins Berufsleben zurückkehren wollen. Jetzt wurde das E-Learning-Programm ausgebaut: Teilnehmende können sich im virtuellen Klassenzimmer und mit Selbstlernmodulen – zeitlich und räumlich flexibel – weiterbilden. Weitere Infos:

► perspektive-wiedereinstieg.de

Azubi-Praktikum im Ausland

Wer als Azubi oder frisch Ausgebildeter ein Praktikum im Ausland machen will, kann dafür vom EU-Programm »Erasmus+« Geld bekommen: die reguläre Ausbildungsvergütung plus einen Zuschuss für Anreise und Unterkunft. Möglich sind Praktika zwischen zwei Wochen und zwölf Monaten in allen EU-Ländern und einigen weiteren Staaten.

► machmehrausdeinerbildung.de

Gute Optik auf Facebook

Vorteilhafte Fotos auf Facebook erhöhen die Chance auf ein Vorstellungsgespräch um 38 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Uni Gent. Wer sich bewirbt, sollte darauf achten, dass Personalverantwortliche recherchieren häufig in sozialen Medien nach.

► bit.do/impuls0236



Foto: Wavebreakmedia Ltd/panthermedia.net

Der Anteil digitaler Arbeit im Büro nimmt zu und verändert die Aufgaben der Beschäftigten. Kaufleute für Büromanagement werden deshalb prozess- und steuerungorientiert ausgebildet.

Auch ohne Studium erfolgreich

Fachkräfte mit Berufsausbildung, die eine Fortbildung absolviert haben, bekommen öfter Führungsaufgaben übertragen als Akademiker. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie für die Industrie- und Handelskammern. 62 Prozent der befragten Unternehmen bewerteten die Karrierechancen der Beschäftigten mit einem Fortbildungsabschluss als mindestens genauso gut wie die der Hochschulabsolventen, 15 Prozent sogar

höher. Aus den Daten der befragten Beschäftigten ergibt sich, dass 28 Prozent der Fortbildungsabsolventen auch höhere Stundenentgelte erhielten als der Durchschnitt der Akademiker. Zwar seien die Einstiegsgehälter oft niedriger, im Laufe der Jahre gleichen sich die Einkommen aber an. Jeder Vierte mit Fortbildung, der Karriere machte, hatte einen Hauptschulabschluss.

► dihk.de → Suche: Fortbildung

IG Metall-Seminare für Studierende

Vom Studium in den Beruf – vom Beruf ins Studium. Zu beiden Schritten bietet die IG Metall spezielle Seminare an. Dazu gehören verschiedene Angebote für Studierende – etwa zur Situation im Betrieb, zur Gehaltsverhandlung, zu Gesprächsführung, Politik und Wirtschaft – sowie Exkursionen in Betriebe.

► hochschulinformationsbuero.de
→ Termine

Neue Aufgaben im digitalen Büro

Digitalisierung Fortschreitende Digitalisierung verändert die Arbeit im Büro. Tätigkeitsprofile wandeln sich, Anforderungen wachsen. Betroffen sind davon vor allem Frauen. Die IG Metall gestaltet den Wandel – und legt den Fokus auf Qualifizierung.

Digitale Büroassistenten, die Informationen bearbeiten, Programme, die Gesprochenes sekundenschnell in Text übertragen, Büroräume, die, ausgestattet mit Sensoren, automatisch Temperatur und Licht regeln. Keine Frage, die Digitalisierung verändert nicht nur die Produktion. Sie ist ebenso in der Bürowelt auf dem Vormarsch.

Welche Folgen das für die rund 600.000 Beschäftigten haben wird, die in der Metall- und Elektroindustrie im kaufmännischen Bereich arbeiten, ist nicht absehbar. Klar ist, dass sich Tätigkeiten ändern, dass neue Qualifikationsanforderungen entstehen werden und dass einfache, standardisierbare Tätigkeiten wegfallen könnten. Klar ist auch: Die Veränderungen, von denen im administrativen Bereich gut 80 Prozent Frauen betroffen sind, müssen jetzt gestaltet werden.

Das tut die IG Metall. Um dem Wandel der Büroarbeit gerecht zu werden, haben Fachleute aus den Betrieben aufseiten von IG Metall

und Arbeitgebern etwa die Ausbildung der Büroberufe neu geordnet: Seit Sommer 2014 ersetzt der neue Beruf »Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement« die bisherigen Büroberufe. Statt Bürokaufleuten, Kaufleuten und Fachangestellten für Bürokommunikation gibt es nun nur noch einen Ausbildungsberuf. Der neue kaufmännische Beruf will Absolventen dafür qualifizieren, kompetent in Büro- und Geschäftsprozessen zu handeln.

Komplexe Arbeit Das ist deshalb wichtig, weil die zunehmend digitale Arbeit im Büro komplexer geworden ist – egal, ob in der Industrie oder im Handwerk. Statt einzelne Aufgaben nacheinander abzuarbeiten, müssen Büromanagerinnen und -manager heute Projekte koordinieren: Sie organisieren Konferenzen häufig von der Themenfindung über die Budgetplanung bis hin zur internen Auswertung, sie steuern Ein- und Verkäufe, sind für Auftragsbearbeitung ebenso zuständig wie für Kunden-

bindung. Das erfordert prozess- und steuerungsorientierte Qualifikation. Auf diese wird es in der digitalen Arbeitswelt zukünftig verstärkt ankommen.

Jan.Chaberny@igmetall.de

Weitere Informationen unter:

- ▶ wap.igmetall.de → **Ausbildung**
→ **Suche »Büroberuf«**
- ▶ arbeit-im-buero.de



Mehr Wissen

Was Kaufleute im Büro verdienen, hängt stark von Betrieb und Branche ab. Laut Lohnspiegel des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts verdienen sie im Schnitt 2250 Euro im Monat. In der Metall- und Elektroindustrie liegen die Entgelte höher. Mit Tarifvertrag gibt es durchschnittlich 2540 Euro – also 400 Euro mehr als in Betrieben ohne Tarifbindung.

Wirtschaft und Soziales begreifen

Wozu ist eigentlich ein Tarifvertrag da? Was bedeutet Industrie 4.0? Was bringt der Mindestlohn? Warum zahlen wir Steuern? Zu diesen und anderen wirtschafts- und sozialpolitischen Themen bietet die gewerkschaftliche Hans-Böckler-Stiftung (HBS) Schulungsmaterial an: Themenhefte, Grafiken und ganze Unterrichtseinheiten für die Schule.

Das Material ist gedacht als Alternative zu den über eine Million

Lehrmaterialien, mit denen die Wirtschaftslobby Schüler und Lehrer überflutet. Die Gewerkschaften kritisieren, dass das Material der Wirtschaft einseitig auf freie Märkte und Unternehmertum ausgerichtet ist – und nicht auf Arbeitnehmer.

Die alternativen Lernmaterialien der HBS gibt es hier:

- ▶ boeckler.de
→ **Veröffentlichungen**
→ **Böckler Schule**

Foto: Michael Schinke



Thomas Ressel
leitet das Ressort
Bildungspolitik beim
IG Metall-Vorstand.

Keine Scheuklappen bei der Berufswahl

Wann ist der richtige Zeitpunkt, um sich für eine Ausbildung zu bewerben?

Thomas Ressel: Spätestens nach den Sommerferien für das dann folgende Jahr. In größeren Betrieben ist die Auswahl für 2016 oft schon abgeschlossen. Auf jeden Fall sofort bewerben, wenn man für 2016 noch einen Ausbildungsplatz sucht.

Was ist bei der Bewerbung zu beachten?

Ressel: Jugendliche sollten nicht nur einen Wunschberuf haben. Insbesondere für kaufmännische Ausbildungen gibt es meist sehr viele Bewerbungen auf wenige Plätze.

Unentschuldigte Fehlzeiten in Zeugnissen können schnell zur Absage führen. Deshalb besser erläutern, warum das passiert ist und in der Ausbildung nicht mehr passieren wird.

Noch immer gibt es Berufe, für die sich mehr Männer als Frauen interessieren...

Ressel: Ja, ich rate Frauen, sich bei der Berufswahl nicht einzuschränken. Sie können Praktika oder etwa den Girls'-Day am 28. April nutzen, um Berufe kennenzulernen, an die Frau zunächst gar nicht gedacht hat.





Die Preise im März

Erster Preis:
eine IG Metall-Reisetasche

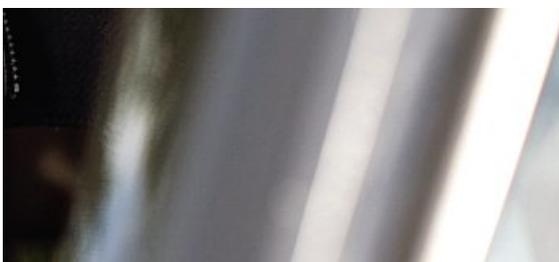
Zweiter Preis:
ein Fallminenbleistift

Dritter Preis:
ein Pixi-Buch
»Carla, Fabio und
Mama streiken«



Rätsel

Die Bildausschnitte gehören zu Fotos, die Ihr in dieser Ausgabe der metallzeitung findet. Die Lösung ergibt sich aus der Summe der Seitenzahlen, auf denen die Bilder zu finden sind.



Einsenden

Bitte die Lösung bis **24. März 2016** unter Angabe von Vor-, Nachnamen und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main. Oder per E-Mail an: raetsel@igmetall.de

›SCHWERPUNKTE IM INTERNET



Die IG Metall will wieder mehr Beschäftigte in den Tarifvertrag holen. Denn gerecht geht nur mit Tarifvertrag. Mehr unter:

igmetall.de/tarifbindung

›INFOS IM INTERNET



Tipps rund um Bewerbung, Ausbildung und Qualifizierung bietet die IG Metall Berufseinsteigern. Einfach hier weiterlesen:

igmetall.de/berufseinstieg

›DEINE GESCHÄFTSSTELLE



Hier findest Du Deine IG Metall-Geschäftsstelle:

igmetall.de/vor-ort

›HIER WIRST DU MITGLIED



Hier kannst Du Mitglied werden:

igmetall.de/beitreten

›LESERTELEFON

0800 446 38 25

Montag bis Freitag:
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069 66 93-20 02
metallzeitung@igmetall.de

›LESERBRIEFE

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

›IMPRESSUM

Herausgeber:

Jörg Hofmann,
Christiane Benner,
Jürgen Kerner

Beauftragter der

Herausgeber:
Jan Engelhardt

Anschrift:

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

Redaktionsleiterin:

Susanne Rohmund
(verantwortw. i. S. d. P.)

Chefredakteurin:

Susanne Rohmund

Chefin vom Dienst:

Fabienne Melzer

Redaktion:

Jan Chaberny,
Dirk Erb, Sylvia Koppelberg,
Antonela Pelivan

Gestaltung:

Gudrun Wichelhaus-Decher

Bildredaktion:

Michael Schinke

Sekretariat: Beate Albrecht,
Marion Brunsfeld

igmetall.de/metallzeitung

Angebot für Sehbehinderte:

metallzeitung gibt es auch als
Word- oder PDF-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

Druck und Versand:

apm AG, Darmstadt



Papier:

metallzeitung erscheint monatlich. Für Mitglieder der IG Metall ist der Bezug im Beitrag enthalten. Das Papier, auf dem die **metallzeitung** gedruckt wird, besteht zu 70 Prozent aus Altpapier und zu 30 Prozent aus FSC- und PEFC-zertifiziertem Holz, das aus nachhaltiger Waldbewirtschaftung in Süddeutschland und in der Schweiz stammt.