metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 70 | März 2019 | D 4713

TRANSFORMATION

So packen Metallerinnen die Zukunft an

Internationaler Frauentag Rosen zum 8. März → Seite 6

Jahresbilanz 2018 Die IG Metall begeistert immer mehr Beschäftigte → Seite 8

Herzlich willkommen! Hier findest Du wichtige Infos rund um die IG Metall → Seite 28

›INHALT

4 **metallzeitung digital** Die IG Metall hat neue Onlineangebote. Wir zeigen, was drinsteckt in der digitalen metallzeitung.

6 **Jubiläum** Vor 100 Jahren durften Frauen in Deutschland zum ersten Mal wählen.

7 **Internationale Wochen gegen Rassismus** Ein Gespräch mit Burcu Sicilia über Integration und Diskriminierung.

8 **Jahresbilanz 2018** Im vergangenen Jahr ist alle vier Minuten ein Beschäftigter neu in die IG Metall eingetreten.

9 **Stahltarifrunde** Tausende Beschäftigte sind dem Aufruf der IG Metall zu Warnstreiks gefolgt.

10 **Gespräch mit Christiane Benner** Die Zweite Vorsitzende der IG Metall erklärt, wo es Fortschritte bei der Gleichstellung gibt.

TITEL **12** **Arbeit im Wandel: Zwei Frauen packen die Zukunft an**
Regina Ries erlebte den Umbruch in der Textilindustrie. Theodora Suchy arbeitet bei Siemens, steckt mittendrin im Wandel und sieht, wie die Digitalisierung ihre Büroarbeit verändert. Diese Erfahrung verbindet die beiden so unterschiedlichen Frauen und auch die Erfahrung, dass der Wandel sich meistern lässt.

16 **Tarifabschluss** Westdeutsche Textilerinnen und Textiler bekommen mehr Geld und bessere Altersteilzeit.

17 **Gleiche Bezahlung** Das neue Entgelttransparenzgesetz bleibt hinter den Erwartungen zurück.

18 **Friederike Retzer** Die junge Mutter und Betriebsrätin setzt sich nicht nur in ihrem Betrieb für Mitbestimmung ein.

19 **Frauen in Führungspositionen** Unternehmen setzen ihre Selbstverpflichtungen zu selten um.

20 **Made in Germany** In Bocholt montieren Menschen und Roboter ein Smartphone.

22 **Recht so** Tjark Menssen erklärt, was die Brückenteilzeit regelt und worauf Berufstätige achten sollten.

24 **Ratgeber** Die Politik denkt über ein Recht auf mobile Arbeit nach. Worauf es bei der Arbeit außerhalb des Büros ankommt.

25 **Debattenpapier** Die IG Metall hatte die Mitglieder nach ihrer Meinung gefragt. Die Antworten werden nun ausgewertet.

26 **Softwareentwicklerin** Eva Kohn über ihren vielseitigen Beruf mit Aufstiegsmöglichkeiten.

27 **Abschlusszeugnis** Wer es in diesen Wochen nicht erhält, muss es notfalls einklagen.

28 **Aus den Bezirken**

30 **Lokales/Karikatur**

31 **Rätsel/Impressum**

Titelfotos: Heiko Meyer (3), Michael Löwa (3)

Foto: Yvan Dubé

Frauentag Am 8. März ist Internationaler Frauentag. Für die IG Metall ist das eine gute Gelegenheit, Frauen anzusprechen. Was Frauen in der IG Metall bewegen und wie die IG Metall sie unterstützt, erzählen wir auf einigen Seiten dieser Schwerpunktausgabe. → Seite 6

Foto: Thomas Range

Textilergebnis Mehr als 10 000 Beschäftigte aus der Textilindustrie streikten für ihren Abschluss. Jetzt bekommen sie mehr Geld. → Seite 16

›LESERBRIEFE

Zu lange Wartezeiten

metallzeitung 1-2/2019

»Gut aufgestellt in die Zukunft«

Elektroautos machen nur Sinn als Zweit- oder Drittwagen, weil die langen Ladezeiten nicht akzeptabel sind. Solange Brennstoffzellenautos nicht in Großserien laufen, bleiben nur Verbrennungsmotoren. Euro-6-Benziner emittieren zu viel CO_2 und verpesten die Luft mit Feinstaub. Darum sollte sich die IG Metall für Dieselautos engagieren. Sie emittieren weniger CO_2.

Günther Markward, per E-Mail

Wie sieht die Klimabilanz für E-Fahrzeuge aus, wenn man den Raubbau für die Herstellung der Akkus und die Entsorgung einbezieht? Die Landschaften, die die Minen hinterlassen, sind vermutlich mindestens so verheerend wie der Braunkohletagebau. Nur interessiert es niemanden, da das Lithium für die Akkus nicht in Deutschland gefördert wird. Ein weiteres Problem ist die Entsorgung der aufgebrauchten Lithiumakkus. Was passiert mit dem Sondermüll? Gibt es ein Konzept, wie die alten Akkus aufgearbeitet werden? Oder werden sie mal wieder in alten Salzminen eingelagert?

Hans-Peter Kreidler, per E-Mail

»Umweltschützer« blockieren

metallzeitung 1-2/2019

Leserbrief »E-Auto schützt Klima nicht«

Nicht nur die Bundesregierung bremst den Ausbau regenerativer Energie. Er wird vor allem von sogenannten Umweltschützern blockiert: Da sind CO_2-freie Windkraftwerke zu laut, zerspargeln die Landschaft und irgendwelche Vögel könnten eventuell dagegenfliegen. Wasserkraftwerke, ebenfalls CO_2-frei, überschwemmen Landschaften, Fotovoltaik verbraucht zu viel Fläche.

Wenn es doch zum Bau eines CO_2-freien Kraftwerks kommt, darf der Strom nicht zu den Verbrauchern übertragen werden. Falls Demos und Bürgerinitiativen nicht helfen, wird langwierig dagegen geklagt. Ein Glück, dass wir keine neuen Kraftwerke brauchen. Frankreich baut gerade neue Kernkraftwerke, CO_2-frei. Wir können ja unsere Elektromobilität darüber mit Strom versorgen.

Gerald Supper, per E-Mail

›REDAKTIONSSCHLUSS DIESER AUSGABE:

14. Februar 2019

Foto: Thomas Range

Mensch und Maschine
Bei Gigaset montieren Mensch und Roboter ein Smartphone in Deutschland. → Seite 20

Foto: Cordula Kropke

Was für Frauen Unter Softwareentwicklern gibt es nur wenige Frauen wie zum Beispiel Eva Kohn. Dabei ist der Beruf sehr vielseitig. → Seite 26

›FRAGE & ANTWORT

Warum zahlen Selbstständige, Beamte und Freiberufler nicht in die gesetzliche Rentenversicherung ein?

Dieter Ammer, per E-Mail

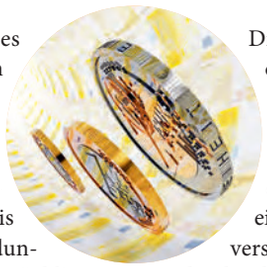


Foto: Mike Jasswitz/PantherMedia.ne

Antwort: Dafür gibt es keinen zwingenden Grund. Dass diese Berufsgruppen nicht in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen, ist das Ergebnis politischer Entscheidungen, die Jahrzehnte zurückliegen, und auch damals schon kontrovers diskutiert wurden. Bis heute ist das System dann historisch gewachsen.

Die IG Metall fordert den Umbau der Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung, in die alle Beschäftigten einzahlen. Die Rentenversicherung würde dadurch solidarischer. Außerdem wäre sie finanziell auf Jahrzehnte hinaus gestärkt. Im Bundestag gibt es dafür aber derzeit keine Mehrheit.

›GEWONNEN

Januar/Februar-Rätsel

Lösungssumme: »90«

1. Preis: Kerstin Erdmann, Bremen
2. Preis: Meike Naumann, Fritzlar
3. Preis: Fabian Brecher, Driedorf

Buch-Verlosung

Je ein Buch »Der letzte Guss« haben gewonnen:

- Julia Buhrmester, Hille;
- Antonia Etzkorn, Buxtehude;
- Wolfgang Focke, Bielefeld;
- Oliver Frevel, Lübeck;
- Marion Frey-Ritter, Schwaigern;
- Silvia Frühling, Südbrookmerland;
- Detlef Juschka, Detmold;
- Marion Karmann, Bonn;
- Uwe Karsten, Kronach;
- Elke Kopf, Bellheim;
- Reinhold Kopp, Worms;
- Marco Ognissanti, Tamm;
- Marion Paludetti, Dortmund;
- Mirella Penkova, Niederwerrn;
- Günther Petersohn, Berg;
- Isabella Pfeiffer, Regensburg;
- Anita Remmlinger, Bad Friedrichshall;
- Monika Sperrle, Aalen
- Oliver Staaden, Burbach;
- Heide Tückmantel, Bremen;

›EDITORIAL

Foto: Frank Rumpenhorst

Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall

Gleichstellung. #In Arbeit

Gleichstellung Ein gleichberechtigtes Miteinander von Mann und Frau setzt sich in der Gesellschaft immer mehr durch. Die IG Metall unterstützt das ganz konkret.

»Ich will mehr von meinen Kindern haben als bisher«, sagte mir letzten Monat ein junger Vertrauensmann. Immer öfter treffe ich Kollegen wie ihn. Der gesellschaftliche Trend ändert sich. Wir brauchen eine partnerschaftliche Aufteilung gerade der Arbeit im sogenannten Privaten. Sonst funktioniert Chancengleichheit für Männer und Frauen im Job nicht. Die IG Metall fordert und unterstützt das. Wir schieben Gesetzesänderungen an, schließen moderne Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ab und fördern Frauen auch bei uns.

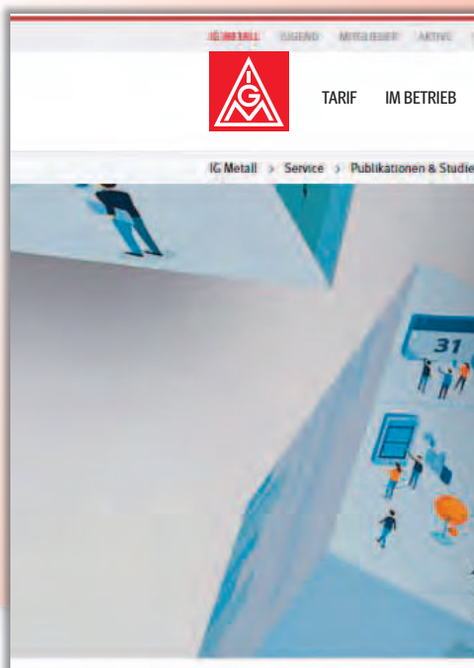
Seit Jahrzehnten kämpfen die Frauen in der IG Metall – und viele Männer – für mehr Gleichstellung. Auch am 8. März, dem Internationalen Frauentag, zeigen wir das mit vielen Aktionen vor und hinter den Betriebstoren. Viele gute betriebliche Initiativen machen Mut und laden zum Nachmachen ein. Ich freue mich auf mehr davon auf unserer 21. Frauenkonferenz »Gleichstellung. #In Arbeit« Ende März.

Erfolge Im letzten Jahr haben wir viele gleichstellungspolitische Erfolge erreicht. Die Gesetze zur Brückenteilzeit oder das »Gute-Kita-Gesetz« erleichtern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Über 50 000 Männer und Frauen in der Metall- und Elektroindustrie haben Geld in mehr freie Zeit für pflegebedürftige Angehörige oder ihre Kinder umgewandelt. Unser Tarifvertrag ist deshalb auch ein großer gleichstellungspolitischer Erfolg!

Wir erhöhen auch den Anteil weiblicher Führungskräfte in der IG Metall. Bei den weiblichen Mitgliedern haben wir uns auf über 410 000 gut entwickelt – da geht aber noch was. Bei den Arbeitnehmervertreterinnen in Aufsichtsräten haben wir gegenüber 2014 sogar um ein Drittel zugelegt. Wir arbeiten weiter für mehr Gleichstellung. Also alles in Butter im Jubiläumsjahr des Frauenwahlrechts? Lest selbst!

Mit einem **Klick** zur
metallzeitung »digital«

Von der neuen Homepage
igmetall.de



Die IG Metall wird (noch) digitaler

Die metallzeitung wird digital. Wer lieber am Bildschirm als auf Papier liest, kann dies künftig ganz bequem tun: Ob auf dem Tablet im Wohnzimmer, auf dem Smartphone in der Bahn oder in der Mittagspause am PC: Die metallzeitung ist ab jetzt nur einen Klick entfernt und sieht auf jedem Gerät gut aus.

Auch auf der Website der IG Metall hat sich eine Menge getan: Sie wurde von Grund auf neu konzipiert und vollständig überarbeitet. Neuigkeiten aus der Arbeitswelt präsentieren wir Euch dort jetzt noch spannender und übersichtlicher. Der Servicebereich bietet Euch jetzt mehr Möglichkeiten. Als Mitglied könnt Ihr jetzt Eure Daten bequem pflegen, Eure Beitragsquittung online abrufen, im Fall der Fälle Streikgeld beantragen und vieles mehr. Schaut unbedingt bald vorbei, es lohnt sich!

Die neu gestaltete Website erreicht Ihr über die bekannte Adresse:
igmetall.de
Von dort gelangt Ihr mit einem Klick zur digitalen metallzeitung. Alternativ:
metallzeitung.de

Action bitte! Videos
Bei der IG Metall ist immer was los – ob auf Kundgebungen oder Veranstaltungen wie dem Transformationskongress. Das gibt es jetzt auch in Bild und Ton.

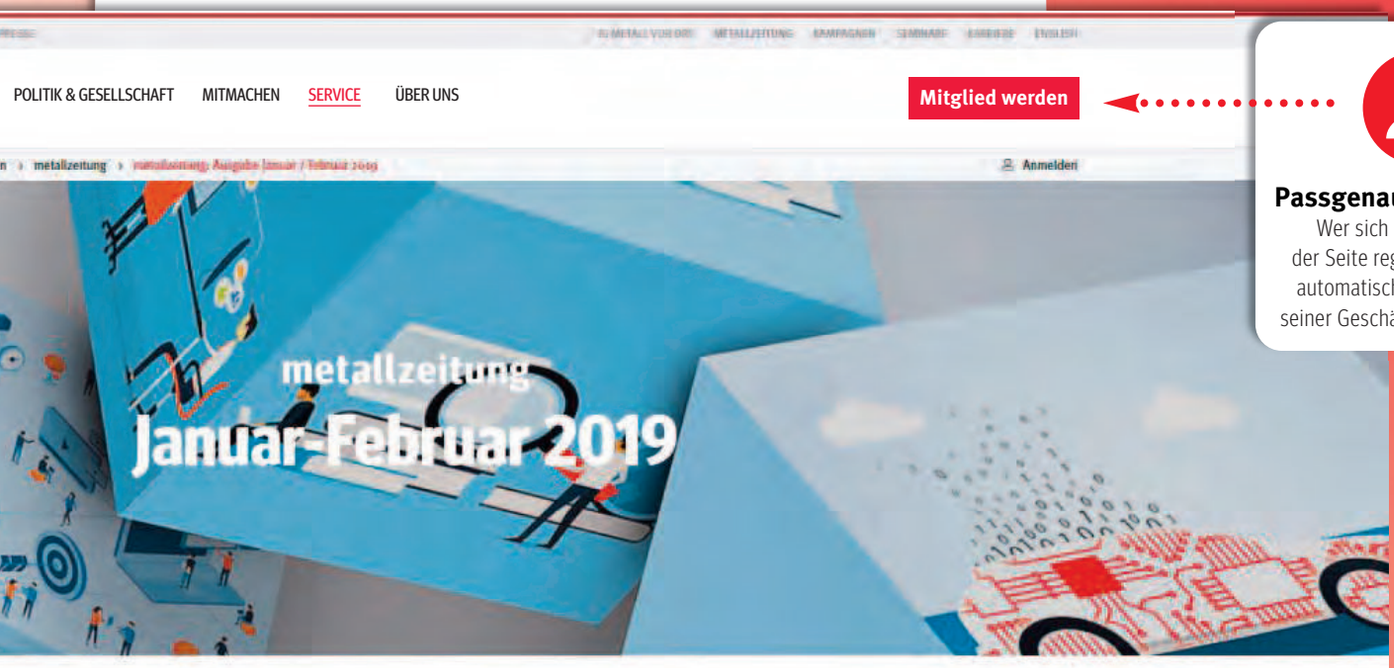
TRANSFORMATION
Anpacken für d
Auf dem Transformatio
Themen Digitalisierung

Alt, aber gut: Archiv
Mal in älteren Ausgaben stöbern? Kein Problem. Die Ausgaben der metallzeitung stehen im Archiv zur Verfügung.

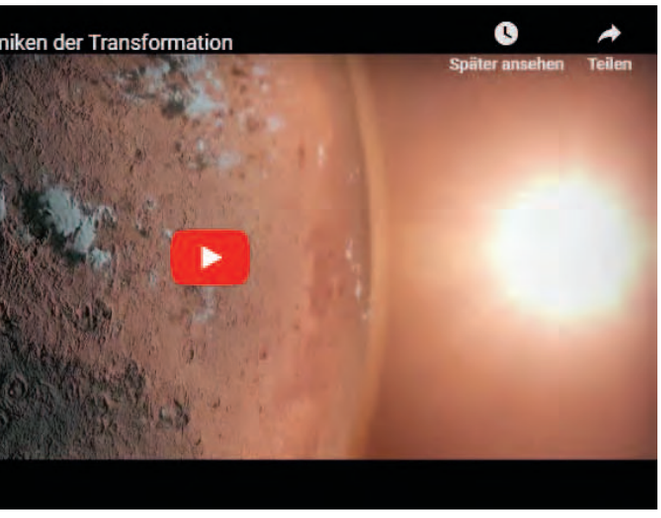
METALLZEITUNG
Ausgabe September 2018

Fotos: Thomas Range (10), Bernd Röttgers, Alexander Jaroschenko, IG Metall
Illustrationen: iStockphoto.com: aimage, alashi, contributor, gt29, Oksana Latysheva, phochi (M), stefanamer, Tcmake_photo, vasabii

metallzeitung



Passgenau: lokale News
Wer sich als Mitglied auf der Seite registriert, bekommt automatisch Nachrichten aus seiner Geschäftsstelle angezeigt.



die Zukunft

nskongress diskutierten mehr als 650 betriebliche Experten die g, Globalisierung, Elektrifizierung, Klimawandel und Demografie.

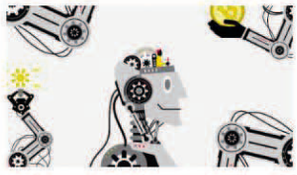
BEZIRK
Zur Kundgebung auf die Straße

Auch schön: woanders
Mal schauen, was in anderen Bezirken und Geschäftsstellen der IG Metall so läuft? Das ist ab jetzt möglich.

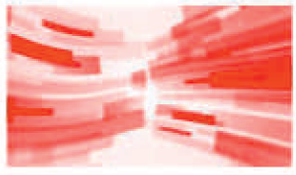
PORTRÄT
Auf Du und Du mit dem Roboter

Schön bunt: Mehr Bilder
Oft bringen unsere Fotografen viele tolle Fotos mit in die Redaktion. Die Auswahl fällt dann schwer. Künftig können wir Euch alle zeigen.

GABEN



METALLZEITUNG
Ausgabe Oktober/November 2018



METALLZEITUNG
Ausgabe Dezember 2018

METALLZEITUNG
Ausgabe Januar/Februar 2019

Wir verlosen zwei Smartphones!
Findet auf **metallzeitung.de** den Beitrag über die Metallerinnen bei Gigaset und beantwortet dort die Frage am Ende des Artikels.

Cartoon: Stephan Rürup

100
Jahre Frauenwahlrecht

Der Weg dorthin war gepflastert mit Diffamierung und Schikane: Vor 100 Jahren, am 19. Januar 1919, durften Frauen in Deutschland erstmals wählen und sich wählen lassen. Viele Frauenrechtlerinnen hatten jahrzehntelang dafür gekämpft, die Deutsche Nationalversammlung mitwählen zu dürfen. Seine Brisanz hat der Kampf um gleiche Rechte für Frauen bis heute nicht verloren. Die Aufgaben lauten nun: Entgeltgerechtigkeit herstellen, mehr Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben schaffen und für gerechte Entwicklungsmöglichkeiten sorgen.

100 Jahre kämpft die ILO für gute Arbeit

Vor 100 Jahren wurde die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) auf Initiative der Gewerkschaften gegründet. Weltweit kämpft sie gegen Ausbeutung, Kinderarbeit, Menschenhandel und die Unterdrückung von Gewerkschaften. Die ILO-Kernarbeitsnormen gelten als Teil der Menschenrechte. Dass trotz Globalisierung die soziale Absicherung der Beschäftigten nicht auf der Strecke bleibt, ist das zentrale Ziel im Jubiläumsjahr.
igmetall.de/International

Gemeinsam für mehr Gleichstellung

Am 8. März, dem Internationalen Frauentag, setzen Frauen und Männer ein besonderes Zeichen

In den Betrieben engagieren sich Metallerinnen und Metaller als Verbündete das ganze Jahr über für mehr Gleichstellung. Am 8. März, dem Internationalen Frauentag, setzen Frauen und Männer mit gemeinsamen Aktionen ein besonderes Zeichen. Die IG Metall lässt im Einsatz für gleiches Geld und gleiche berufliche Entwicklungswege nicht nach. Dabei erhalten Metallerinnen und Metaller noch mehr Unterstützung: Viele junge Frauen treten in die IG Metall ein und sind auch als Betriebsrätinnen und Vertrauensfrauen aktiv. Einige Kolleginnen erzählen in dieser Ausgabe der Metallzeitung, was sie beschäftigt.

Mehr Informationen zum Internationalen Frauentag:
igmetall.de/gleichstellung

Foto: Yvan Dubé

Metallerinnen und Metaller treten am Internationalen Frauentag für mehr Gleichstellung ein.

28
Prozent Teilzeitquote

Im Organisationsbereich der IG Metall liegt die Teilzeitquote der weiblichen Beschäftigten bei 28 Prozent. Insgesamt arbeiten in Deutschland laut Statistischem Bundesamt 47 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Teilzeit – im europäischen Vergleich ein hoher Wert. Bei den Männern liegt die Teilzeitquote bei unter zehn Prozent.

Euro Vergütung

Junge Frauen verdienen in der Ausbildung nach Tarif durchschnittlich 892 Euro. Im Vergleich bekommen Männer pro Monat etwas mehr, nämlich 917 Euro. Das geht aus einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung für 2018 hervor. Eine Ursache liegt in der Berufswahl: »Typische Frauenberufe« werden häufig schlechter bezahlt.

892

3 Fragen an Burcu Sicilia

Integration Die 27-jährige Betriebsrätin ermuntert Beschäftigte mit Migrationshintergrund, selbstbewusst aufzutreten.

Warum engagierst Du Dich für betriebliche und gesellschaftliche Integration?
Burcu Sicilia: Weil meine Familie aus der Türkei kommt. Ich weiß, wie es sich anfühlt, wenn andere mich aufgrund meiner Herkunft schlechter behandeln. Ich will Menschen helfen, sich gegen Diskriminierungen zu wehren. Migranten sollten Mut haben und selbstbewusst auftreten. Denn: Sie meistern ihre Sache genauso gut oder schlecht wie jeder andere. Während der Internationalen Wochen gegen Rassismus vom 11. bis 24. März sensibilisieren wir dafür, wie wichtig Integration ist.

Wie sollten Beschäftigte auf fremdenfeindliche Äußerungen reagieren?
Sicilia: Über heftige Entgleisungen muss man gar nicht erst diskutieren. Das sollte sofort gemeldet werden, etwa beim Betriebsrat. Alle Beschäftigten müssen den Mut haben und sagen: »So was geht nicht, das ist diskriminierend.« Betroffene sollten sich immer Unterstützung von Vertrauenspersonen holen.

Wurdest Du schon mal wegen Deiner kurdischen Wurzeln diskriminiert?
Sicilia: Nicht im Betrieb, aber während der Schulzeit. Eine Lehrerin hat mir damals gesagt, ich könne keine Eins in Deutsch bekommen, weil ich keine Deutsche sei. Ich habe unter anderem deshalb die Schule gewechselt. Später habe ich Abitur gemacht, bei Volkswagen ein Duales Studium abgeschlossen, im Einkauf gearbeitet und jetzt bin ich Betriebsrätin, zuständig für die technische Entwicklung.

Foto: Matthias Leitzke, Wolfsburg

Burcu Sicilia, 27, ist Betriebsrätin bei Volkswagen in Wolfsburg.

Wer Anregungen für Aktionen während der Internationalen Wochen gegen Rassismus braucht, kann sich an das Ressort Migration und Teilhabe beim IG Metall-Vorstand wenden. Schreibt an: **Dorothee.Wolf@igmetall.de**

Foto: Joachim E. Röttgers/Graffiti

Beschäftigte der ostdeutschen Daimler-Tochter CARS im Warnstreik vor der Daimler-Zentrale

1500 Euro netto – beim Daimler?

40 Stunden, unter Kfz-Tarif. Die CARS-Beschäftigten wollen endlich einen Tarifvertrag.

150 Beschäftigte der Daimler-Tochter CARS Technik & Logistik haben vor der Daimler-Konzernzentrale mit einem ganztägigen Warnstreik demonstriert (Foto oben). Sie wollen endlich einen Tarifvertrag mit fairen Löhnen – und Arbeitszeiten unter 40 Stunden in der Woche. Dafür fuhren sie sechseinhalb Stunden mit dem Bus von Wiedemar bei Leipzig nach Stuttgart. Ihre Löhne liegen zum Teil noch deutlich unter dem sächsischen Kfz-Handwerkstarif. Und statt der tariflichen 37 Stunden arbeiten sie 40 Stunden in der Woche. Dabei fährt CARS zweistellige Renditen für Daimler ein.

»Wenn Daimler mit dem Spruch ›Das Beste oder nichts‹ wirbt, dann muss das auch für alle Arbeitnehmer gelten – auch bei der Tochter im Osten«, forderte IG Metall-Vorstandsmitglied, Ralf Kutzner, in seiner Rede.

Zwei Jahren ziehen sich die Tarifverhandlungen bei CARS bereits hin. Die Daimler-Konzernzentrale blockiert. Dabei bieten andere Betriebe in der Region Leipzig, etwa die Autowerke von BMW und Porsche, längst bessere Konditionen.

»Wenn das mit dem Tarifvertrag nicht klappt, muss ich schauen«, erklärt ein junger Kfz-Mechatroniker unter den Warnstreikenden. »Ich verdiene hier 1500 Euro netto – und das bei Daimler?«

Immerhin scheint die Unternehmensleitung nun einzulenken. Die CARS-Geschäftsführung hat erste Eckpunkte unterschrieben.

Warum die Grundrente wichtig und richtig ist

Friseurin oder Staplerfahrer in Teilzeit: Vielen Menschen droht im Alter der Gang zum Sozialamt. Sie haben oft jahrzehntelang hart gearbeitet, aber nur wenig verdient. Ergebnis: eine Minirente, von der man nicht leben kann. Helfen muss dann die staatliche Grundsicherung.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) will dieses Problem mit einer Grundrente eindämmen. Die Rente von Geringverdienern, die 35 Beitragsjahre bei der gesetzlichen Rentenversicherung nachweisen, soll um bis zu 447 Euro im Monat steigen. Kindererziehung und Pflegezeiten werden angerechnet. Eine Bedürftigkeitsprüfung sieht Heils Konzept nicht vor.

»Diese Vorschläge sind ein richtiger Schritt gegen wachsende Altersarmut«, sagt der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann. »Hiermit wird dem gesellschaftlichen Skandal entgegengetreten, dass jahrzehntelange Leistung nicht zu Renten über der Grundsicherung führt.« Hofmann kritisiert die Ursache niedriger Renten: »Es gibt weiterhin einen ausufernden Niedriglohnsektor mit prekären Beschäftigungsverhältnissen für Millionen von Menschen.«

Die IG Metall fordert seit Langem, dass für Beschäftigte mit niedrigen Entgelten und Unterbrechungen im Erwerbsleben die Renten angehoben werden. »Mit der Grundrente und einem Freibetrag für die gesetzliche Rente in der Grundsicherung nimmt Hubertus Heil unsere langjährige Forderung auf«, sagt Hans-Jürgen Urban, der im IG Metall-Vorstand für Sozialpolitik zuständig ist. Nach Heil würden von einer Grundrente überwiegend Frauen profitieren. **igmetall.de/rente**

Jahrespressekonferenz der IG Metall: Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender, Christiane Benner, Zweite Vorsitzende und Jürgen Kerner, Hauptkassierer.

Foto: Frank Rumpenhorst

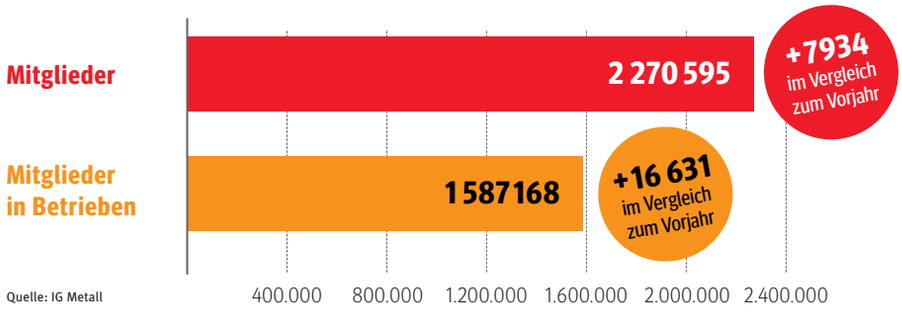
Die **IG Metall** wächst

Jahresbilanz 2018 Die IG Metall hat letztes Jahr Mitglieder dazugewonnen, vor allem in den Betrieben, bei Frauen, Angestellten und jungen Menschen. Ein Erfolgsfaktor war die Metall-Tarifrunde. 2019 packt die IG Metall die Transformation an.

133 165 neue Mitglieder sind im Jahr 2018 in die IG Metall eingetreten, 25 Prozent mehr als im Vorjahr. Die IG Metall hatte am Jahresende 2,271 Millionen Mitglieder. Insbesondere bei ihren Mitgliedern in den Betrieben konnte die IG Metall zulegen – auf 1,587 Millionen.

»Wir sind als Gestalter einer guten Zukunft erkennbar«, erklärt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall den Mitgliederzuwachs. »Und wir erkennen die Vielfalt der Arbeitsbedingungen und Lebensentwürfe an. Das macht uns attraktiv.

Die IG Metall wächst Anzahl der Mitglieder am 31. Dezember 2018

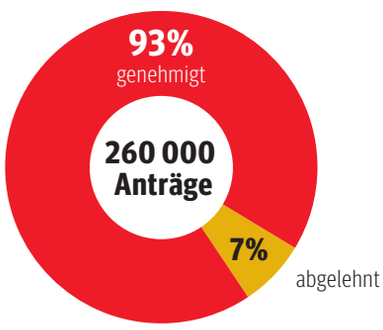


Quelle: IG Metall

Erfolgreiche Metall-Tarifrunde Ein wichtiger Faktor war die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie. 1,5 Millionen Beschäftigte haben mit Warnstreiks Druck gemacht. Heraus kamen 3,4 Prozent mehr Entgelt, ein neues tarifliches Zusatzgeld – und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit: Beschäftigte können vorübergehend auf bis zu 28 Stunden in der Woche reduzieren. Beschäftigte, die Kinder betreuen, Angehörige pflegen oder Schicht arbeiten, können statt Zusatzgeld auch acht zusätzliche freie Tage im Jahr wählen.

260 000 Beschäftigte haben für dieses Jahr die acht Tage beantragt. 93 Prozent der Anträge wurden genehmigt.

8 Tage kommen an
260 000 Beschäftigte wollen die zusätzlichen 8 freien Tage



Quelle: IG Metall, Umfrageergebnisse aus über 2600 Betrieben

Mehr Frauen, Angestellte und Junge Die IG Metall hat vor allem mehr Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, und Angestellte dazugewonnen. Bei Ingenieurinnen und Ingenieuren etwa gab es ein Plus von 13,7 Prozent. Die IG Metall hat nun 231 860 Mitglieder unter 27 Jahren. Über 50 000 Studierende sind Mitglied der IG Metall.

»Die Entwicklung bei den Frauen verdanken wir einer attraktiven Tarifpolitik, engagierten Ehrenamtlichen und mehr weiblichen Führungskräften in der IG Metall«, erklärt die Zweite Vorsitzende Christiane Benner. »Bei jungen Menschen gewinnen wir gleichermaßen Auszubildende und Studierende, weil wir uns auf differenziertere Berufseinstiege eingestellt haben.«

Themen 2019: Klima und Transformation Die IG Metall sieht große Herausforderungen durch die neuen Klimaziele und fordert Investitionen, etwa in die Elektromobilität. Zudem packt die IG Metall die Transformation in Fabriken und Büros an und entwickelt einen Transformationsatlas. Die IG Metall fordert mehr Weiterbildung für alle. Die Profite der Digitalisierung sollen in gute Arbeit investiert werden.

Finanziell handlungsfähig Die IG Metall ist für die Herausforderungen finanziell gut aufgestellt. Im Jahr 2018 stiegen die Beitragseinnahmen auf insgesamt 585 Millionen Euro, ein Plus von 4,3 Prozent.

»Die Solidarität von 2,271 Millionen Mitgliedern gibt uns politische Stärke – sowie finanzielle Kraft und Unabhängigkeit«, macht Hauptkassierer Jürgen Kerner klar. »Wer meint, er könne Digitalisierung gegen die Beschäftigten wenden und ihre Rechte schleifen, der wird sich an der IG Metall die Zähne ausbeißen. Wir haben einen langen Atem.«

Warnstreiks in der Eisen- und Stahlindustrie

Tausende Beschäftigte in der nordwestdeutschen und ostdeutschen Stahlindustrie sind dem Aufruf der IG Metall zum Warnstreik gefolgt.

Am 1. Februar hat die IG Metall ihre Warnstreiks in der Eisen- und Stahlindustrie gestartet. Mehrere Verhandlungsrunden mit den Arbeitgebern hatten keine Annäherung gebracht. Den Anfang machten Stahlarbeiter von HKM, Thyssenkrupp und Arcelor-Mittal in Duisburg mit einem Fackellauf um Mitternacht (Foto rechts) unmittelbar nach Ablauf der sogenannten Friedenspflicht am 31. Januar.

Bis Redaktionsschluss dieser metallzeitung Mitte Februar legten rund 18 000 der rund 80 000 Beschäftigten in der nordwestdeutschen und ostdeutschen Stahlindustrie die Arbeit nieder. Unter anderem bei Thyssenkrupp in Dortmund und Bochum, bei der Salzgitter AG und bei Outokumpu Nirosta in Dillenburg. In der zweiten Warnstreikwoche folgten dann unter anderen Arcelor-Mittal Bremen, die deutschen Edelstahlwerke in Siegen, Ilsenburger Grobblech, Arcelor-Mittal in Eisenhüttenstadt (Foto rechts), die Mannesmann-Röhrenwerke in Zeithain, die Schmiedewerke Gröditz und Thyssenkrupp in Duisburg.

In der saarländischen Stahlindustrie laufen die aktuellen Tarifverträge erst Ende März aus. Dann wird auch dort verhandelt.

Zu Redaktionsschluss dieser metallzeitung standen noch weitere Verhandlungen an.
Aktuelle Nachrichten zur Stahl-Tarifrunde:
igmetall.de/stahl-tarifrunde
Fotos von Warnstreiks in der Stahlindustrie:
flickr.com/igmetall
→Alben →Stahl-Tarifrunde 2019

Foto: Thomas Range

Fackellauf in Duisburg um Mitternacht direkt nach Ablauf der Friedenspflicht.

Foto: Chriatian v. Polentz/transitfoto.de

750 Beschäftigte im Warnstreik bei Arcelor-Mittal in Eisenhüttenstadt.

Starkes Team sucht starke Botschafter

Überzeugte Mitglieder sind die besten Botschafter für die IG Metall. Nur wer selbst erlebt, wie notwendig und hilfreich eine starke Gemeinschaft ist, der kann anderen auch glaubwürdig davon erzählen. Darum gibt es auch weiterhin ein kleines Dankeschön für jede Metallerin und jeden Metaller, die Kolleginnen oder Kollegen von einer Mitgliedschaft in der IG Metall überzeugen.

Konkret: Wer ein neues Mitglied für die IG Metall gewinnt, erhält einen Gutschein im Wert von 15 Euro, der entweder im Gutschein- oder auch im Fanshop der IG Metall eingelöst werden kann – zum Beispiel für einen schicken Anorak, einen hochwertigen Regenschirm oder einen Bluetooth-Lautsprecher. Wer möchte, kann den Wert des Gutscheins aber auch einer gemeinnützigen Organisation spenden.

Guter Zeitpunkt Die beste Gelegenheit, um andere für eine Mitgliedschaft in der IG Metall zu begeistern, ergibt sich immer dann, wenn sie die IG Metall in Aktion erleben können. In vielen Betrieben der Stahlbranche ist das in diesen Tagen der Fall. Denn dort wird gerade um einen neuen Tarifvertrag gerungen (siehe auch oben). Die Kolleginnen und Kollegen in der westdeutschen Textilindustrie sind da schon einen Schritt weiter, sie haben ihren Tarifabschluss schon durchgesetzt: Für sie gibt es mehr Geld und bessere Altersteilzeitregelungen – großartige Argumente für eine Mitgliedschaft (mehr zum Tarifabschluss auf Seite 16).

Aber auch Anlässe wie zum Beispiel der Internationale Frauentag am 8. März bieten gute Gelegenheiten, das Gespräch mit Kolleginnen und Kollegen im Betrieb zu suchen und sie einzuladen, Mitglied der IG Metall zu werden. Denn unsere Erfahrung ist: Viele Beschäftigte sind nur deshalb noch nicht in der IG Metall, weil sie nie gefragt wurden.

Alle Infos zur »Weitersagen«-Aktion findest Du hier im Internet:
teamverstaerken.de

483 Delegierte wählen

Gewerkschaftstag Vom 6. bis 12. Oktober findet der 24. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall in Nürnberg statt. Bis Mitte März werden die Delegierten gewählt.

Foto: Susanne Oehlschläger

Insgesamt nehmen 483 Delegierte am Gewerkschaftstag in Nürnberg teil.
So viele Delegierte entsenden die Geschäftsstellen, in Klammern die Zahl der Frauen:

Bezirk Baden-Württemberg
93 Delegierte (18)
Aalen 3, Bruchsal 2, Freudenstadt 3, Albstadt 3, Esslingen 3, Freiburg 2, Friedrichshafen-Oberschwaben 3, Gaggenau 5, Göppingen-Geislingen 3, Heidelberg 3, Heidenheim 3, Karlsruhe 2, Lörrach 2, Mannheim 6, Heilbronn-Neckarsulm 7, Offenburg 3, Pforzheim 2, Reutlingen-Tübingen 3, Singen 2, Schwäbisch Gmünd 2, Schwäbisch Hall 2, Stuttgart 17, Ulm 4, Villingen-Schwenningen 2, Waiblingen 2, Tauberbischofsheim 2, Ludwigsburg 2.

Bezirk Bayern 80 Delegierte (20)
Amberg 3, Aschaffenburg 3, Augsburg 6, Bamberg 3, Ostoberfranken 3, Coburg 2, Erlangen 2, Westmittelfranken 2, Ingolstadt 10, Allgäu 2, Landshut 6, München 9, Nürnberg 5, Regensburg 5, Rosenheim 3, Schwabach 2, Schweinfurt 5, Würzburg 3, Passau 3, Neu-Ulm/Günzburg 2, Weilheim 1.

Bezirk Nordrhein-Westfalen
113 Delegierte (18)
Bielefeld 3, Bocholt 4, Bochum-Herne 5, Detmold 3, Dortmund 4, Düsseldorf-Neuss 5, Duisburg-Dinslaken 8, Essen 2, Gelsenkirchen 2, Gütersloh-Oelde 3, Hamm-Lippstadt 3, Herford 2, Minden 2, Mülheim 2, Münster 2, Oberhausen 2, Paderborn 2, Recklinghausen 2, Rheine 2, Unna 2, Witten 2, Aachen 2, Arnsberg 2, Düren 2, Gevelsberg-Hattingen 2, Gummersbach 2, Hagen 3, Köln-Leverkusen 9, Krefeld 2, Märkischer Kreis 5, Mönchengladbach 2, Olpe 2, Olsberg 2, Remscheid-Solingen 3, Bonn-Rhein-Sieg 2, Siegen 5, Stolberg 2, Velbert 2, Wuppertal 2.

Bezirk Küste 38 Delegierte (6)
Bremen 7, Weser-Elbe 1, Unterelbe 1, Emden 4, Flensburg 1, Region Hamburg 9, Kiel-Neumünster 3, Leer-Papenburg 2, Lübeck-Wismar 2, Wesermarsch 1, Oldenburg 2, Rendsburg 1, Wilhelmshaven 1, Rostock 1, Schwerin 1, Stralsund-Neubrandenburg 1.

Bezirk Brandenburg-Sachsen
33 Delegierte (7)
Berlin 7, Cottbus 1, Südbrandenburg 1, Ostbrandenburg 2, Oranienburg 1, Potsdam 1, Ludwigsfelde 1, Ostsachsen 2, Chemnitz 4, Dresden 3, Leipzig 4, Riesa 1, Zwickau 5.

Bezirk Niedersachsen und Sachsen Anhalt 58 Delegierte (11)
Braunschweig 4, Celle-Lüneburg 1, Süd-Niedersachsen-Harz 3, Alfeld-Hameln-Hildesheim 4, Hannover 8, Nienburg-Stadthagen 2, Osnabrück 3, Salzgitter-Peine 7, Wolfsburg 18, Halle-Dessau 3, Magdeburg-Schönebeck 3, Halberstadt 2.

Bezirk Mitte 68 Delegierte (12)
Koblenz 2, Betzdorf 1, Darmstadt 5, Ludwigshafen-Frankenthal 2, Frankfurt/Main 3, Mittelhesssen 3, Hanau-Fulda 2, Herborn 2, Kaiserlautern 2, Nordhessen 9, Bad Kreuznach 2, Mainz-Worms 1, Neustadt 3, Neuwied 2, Offenbach 2, Trier 1, Wiesbaden-Limburg 1, Homburg-Saarpfalz 4, Saarbrücken 3, Neunkirchen 2, Völklingen 6, Eisenach 2, Erfurt 2, Gera 1, Jena-Saalfeld 2, Nordhausen 1, Suhl-Sonneberg 2.

Informationen zum Gewerkschaftstag:
igmetall.de/gewerkschaftstag-2019

Sozialer Fortschritt durch **Tarifvertrag**

Interview Die IG Metall macht sich für selbstbestimmte Arbeitszeiten stark. »Es muss möglich sein, Beruf und Privatleben gut miteinander zu vereinbaren«, sagt Christiane Benner. Die Zweite Vorsitzende der IG Metall erklärt, wo es Fortschritte bei der Gleichstellung von Männern und Frauen gibt.

Christiane, in tarifgebundenen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie gelten seit Anfang 2019 einige neue Regelungen. Was bringen sie für mehr Gleichstellung?
Christiane Benner: Entgeltgerechtigkeit, berufliche Perspektiven für Frauen und Vereinbarkeit sind die Hauptthemen der IG Metall-Frauen. Unsere aktiven Kolleginnen sind jetzt so froh, dass Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ein Stück mehr Realität wird. Der Tarifabschluss bietet Metallerinnen und Metallern die Möglichkeit, zusätzliche freie Tage zu nehmen, wenn sie Kinder erziehen, Angehörige pflegen oder Schicht arbeiten. Das ist sozialer Fortschritt durch Tarifvertrag. Auch viele Männer nehmen sich die Zeit für Kindererziehung oder Pflege. Ein Kollege hat das treffend formuliert: »Gestern kochte Klaus noch Stahl, jetzt kocht er acht zusätzliche Tage für seine Mutter.« Es tut sich etwas.

Mit der sogenannten Brückenteilzeit gibt es auch auf gesetzlicher Ebene Fortschritte …
Benner: … einmal Teilzeit, immer Teilzeit? Zum

Christiane Benner betont: »Wir können nur dann erfolgreich mehr Zeitsouveränität für Frauen und für Männer verwirklichen, wenn sie bei der Kinderbetreuung unterstützt werden.«

»Einmal Teilzeit, immer Teilzeit? Zum Glück ist endlich Schluss damit«, sagt Christiane Benner, die Zweite Vorsitzende der IG Metall.

Fotos: Frank Rumpenhorst

Glück ist endlich Schluss damit! Künftig können die meisten Beschäftigten eine Brückenteilzeit vereinbaren. Sie bleiben vertraglich auf Vollzeit und senken zeitlich begrenzt ihre Arbeitszeit ab. Für uns ist das ein großer Erfolg: wichtig für Gleichstellung und mehr Gerechtigkeit. Die Einschränkungen im Gesetz müssen aber noch verschwinden. Die Brückenteilzeit gilt nur für Betriebe mit mehr als 45 Beschäftigten. In Betrieben mit mehr als 45, aber weniger als 200 Beschäftigten darf überhaupt nur jede oder jeder 15. die Brückenteilzeit in Anspruch nehmen.

Welche Vorteile hat der Tarifabschluss gegenüber dem Gesetz zur Brückenteilzeit?

Benner: Mit ihrem Tarifabschluss war die IG Metall Vorreiterin für diese gesetzliche Verbesserung. In einem tarifgebundenen Betrieb der Metall- und Elektroindustrie ist ein Beschäftigter nicht auf die Brückenteilzeit angewiesen und hat auch noch viele Vorteile: So kann die im Tarifabschluss geregelte verkürzte Vollzeit auf bis zu maximal 28 Stunden mehrmals hintereinander genommen werden. Wichtig ist, dass es keine Einschränkungen für kleinere und mittlere Betriebe gibt. Und das größte Pfund: Der Tarifabschluss wird von der IG Metall und den Betriebsräten direkt umgesetzt. Die Brückenteilzeit müssen Beschäftigte im ungünstigsten Fall alleine vor dem Arbeitsgericht erstreiten.

Unternehmen gestehen Teilzeitbeschäftigten nicht immer die gleichen Rechte zu wie Vollzeitbeschäftigten …

Benner: … und das ist ein Fehler. Es gibt zu wenig Weiterbildung für Teilzeitbeschäftigte. Und Führungskräfte in Teilzeit sind so exotisch wie ein Eisbär in der Wüste.

Viele Männer wünschen sich mehr Zeit mit ihren Kindern und viele Frauen würden im Gegenzug gern mehr arbeiten, wie Studien zeigen.

Benner: Wir fordern die Arbeitgeber, überall! Es ist komplett widersinnig. Sie jammern auf der einen Seite über zu wenige Fachkräfte. Auf der anderen Seite verweigern sie vielen Frauen in Teilzeit, länger zu arbeiten. Wir arbeiten daran, das zu ändern.

Die Strukturen zur Kinderbetreuung lassen vielerorts zu wünschen übrig. Was muss sich verbessern?

Benner: Wir können nur dann erfolgreich mehr Zeitsouveränität für Frauen und für Männer verwirklichen, wenn sie bei der Kinderbetreuung unterstützt werden. Was wir brauchen, sind mehr, bessere und günstigere Kindertagesstätten. Das »Gute-Kita-Gesetz« setzt da richtige Impulse. Der Ausbau der Ganztagsbetreuung an den Schulen muss jetzt allerdings ebenfalls vorankommen. Denn gute Betreuung ermöglicht vielen Kindern Zugang zu Bildung und fördert gleiche Startbedingungen.

Wie hilft die Digitalisierung bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben?

Benner: Digitalisierung kann für viele Beschäftigte zu mehr individuellen Gestaltungsspielräumen in der täglichen Arbeitsgestaltung führen. Mobiles Arbeiten kann dabei unterstützen, Vereinbarkeitsprobleme zu lösen. Allerdings darf die Arbeitszeit dadurch nicht länger werden. Und es braucht eine klare Trennung zwischen Arbeit und Privatleben: Rund um die Uhr persönliche Mails zu lesen, ist bestimmt nicht der richtige Weg. Die Beschäftigten müssen auch abschalten können.

Für die Beschäftigten ändert sich durch die Digitalisierung viel. Wie gelingt es, alle bei den Herausforderungen mitzunehmen?

Benner: Wir müssen die Umbrüche im Sinne der Beschäftigten gestalten – und das funktioniert über innovative Mitbestimmung: Es braucht in den Betrieben vorausschauende Qualifizierungsmaßnahmen und die Beteiligung der Beschäftigten. Mich treibt um, welche Auswirkungen Digitalisierung in den klassischen Büro- und Verwaltungsbereichen hat. Hier arbeiten über 100 000 unserer weiblichen Mitglieder. Wir müssen das Büro der Zukunft denken, um so vorausschauend neue Arbeitsplätze zu schaffen, wenn andere wegfallen. Mehr Büromanagement, mehr Kundenkontakt und Verständnis für neue Geschäftsmodelle sind hier Stichworte.

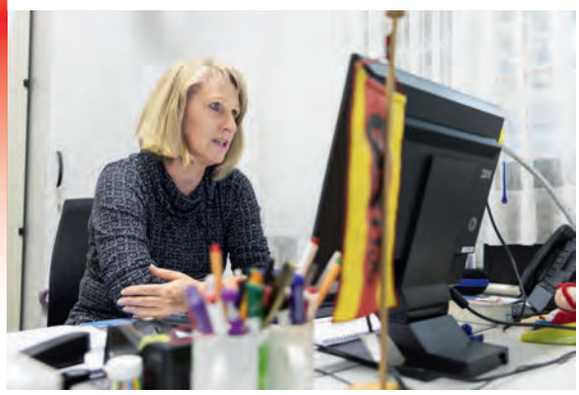
Was stimmt Dich positiv mit Blick auf die Veränderungen in der Arbeitswelt?

Benner: Wir müssen technischen Fortschritt für sozialen Fortschritt nutzen. Wenn das Zusammenspiel zwischen Mensch und Technik gut gestaltet wird, kann Digitalisierung einen Beitrag zur Humanisierung der Arbeit leisten. Beispielsweise kann körperliche Belastung verringert werden. Auch unser duales Ausbildungssystem ist einzigartig und die Beschäftigten sind es gewohnt, sich auf neue Abläufe einzustellen. Wir als IG Metall verschaffen uns mit dem Transformationsatlas in den Betrieben einen Überblick, ob und welche digitale Technik bereits eingesetzt wird – und welche Auswirkungen das auf Arbeitsplätze, Tätigkeitsprofile und Qualitätsanforderungen hat. Wir wollen Entwicklungen früh erkennen und vorausschauend eingreifen. Die IG Metall lebt vom Wissen und dem Erfahrungsschatz der Beschäftigten, Vertrauensleute und Betriebsräte. Die Umbrüche werden groß sein. Aber wir können sie erfolgreich mitgestalten.

REGINA RIES

Obwohl die Näherinnen und Näher weiterhin vorwiegend manuell arbeiten, bedienen sie sich doch zunehmend digitaler Technik.

Foto: nanoqfu/istockphoto.com



»Meine Leidenschaft ist das Nähen«: 1985 fing Regina Ries bei Wilvorst Herrenmoden eine Ausbildung an. Seitdem hat sich in ihrem Beruf viel verändert.

DIGITALISIERUNG DER ARBEITSWELT

Das Leben in Zeiten des Wandels

Transformation Nichts bleibt unberührt von den gewaltigen Umbrüchen der Arbeitswelt, die wir gerade erleben: Fortschreitende Digitalisierung hält breiten Einzug in die Büros – dort arbeiten viele Frauen. Was macht das mit den Kolleginnen?
Hier kommt die Geschichte von Regina Ries und Theodora Suchy. Zwei starke Frauen, zwei unterschiedliche Wege, aber eine Gemeinsamkeit: die Erfahrung des Wandels – und wie man ihn meistern kann. **Von Jan Chaberny und Jens Knüttel**

Fotos: Heiko Meyer

Edle Stoffe: Wilvorst Herrenmoden produziert seit über 100 Jahren festliche Herrengarderobe wie Hochzeitsanzüge, Smokings oder Fräcke.

Ganz klar, auf den ersten Blick: lauter Unterschiede. Und wie könnte, wie sollte es auch anders sein, bei zwei Frauen, die, jede für sich, ihren eigenen Weg in den Beruf gegangen ist, einen Weg, der manchmal steinig, manchmal gewunden war: Der eine startet Mitte der Achtzigerjahre in der Nähe von Göttingen, der andere Anfang der Neunziger in Hannover. Der eine mit einer Ausbildung in einem kleinen Betrieb, der andere in einem großen Unternehmen.

Verschiedene Ausgangspunkte also, verschiedene Lebensläufe – und doch: Eine Gemeinsamkeit gibt es zwischen Regina Ries und Theodora Suchy, zwischen diesen so starken, so unterschiedlichen Frauen: die Erfahrung des Wandels. Das Wissen, dass sich im Berufsleben vieles verändert. Und dass man irgendwie mit dem fortwährenden Wandel, der gerade dabei ist, sich in nie gekannter Weise zu beschleunigen, zurechtkommen muss.

Regina Ries zum Beispiel. 58 Jahre alt, blondes Haar, Rollkragenpulli, Jeans, eine Frau, die mit kräftiger Stimme vom Wandel erzählt: 1985 fing sie bei Wilvorst Herrenmoden eine Ausbildung als Bekleidungsfertigerin an. Das Unternehmen mit Sitz in Northeim bei Göttingen produziert seit über 100 Jahren festliche Herrenmode wie Hochzeitsanzüge, Smokings oder Fräcke.

Damals, als junge Auszubildende, saß Regina den gesamten Arbeitstag an der Nähmaschine, vor ihr stapelten sich Westen, niemals, das dachte sie, würde sie je etwas anderes tun als nähen. Aber dann, natürlich, hat sie doch in all den Jahren völlig Unterschiedliches getan: Sie war Springerin in der Produktion, Team- ▶▶▶

THEODORA SUCHY

1993 beginnt Theodora Suchy ihre Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation bei Siemens in Hannover. »Die Welt damals war eine andere«, sagt die heute 42-Jährige.

Fotos: Michael Löwa

leiterin, Betriebsrätin – und auch mal alles gleichzeitig. Sie musste flexibel sein, immer beweglich, sie musste sich viel Neues aneignen, Kommunikationsmethoden ebenso wie Nähtechniken.

Die Welt hat sich gewandelt Noch heute springt die inzwischen freigestellte Betriebsratsvorsitzende in der Produktion ein, wenn Kolleginnen oder Kollegen krank sind oder Termine haben und sonst niemand aushelfen kann. Dann sitzt sie an der Nähmaschine, Blick nach vorne, Brille auf der Nasenspitze, und lässt die Nadel die Stoffnaht entlangrauschen. »Meine Leidenschaft ist das Nähen«, sagt Regina Ries. »Aber ich musste mich immer wieder auf Neues einstellen. Es geht nicht anders.«

Sich immer wieder mit Neuem auseinandersetzen, sich immerzu auf Unbekanntes einlassen – das ist auch das, was das Berufsleben von Theodora Suchy von Anbeginn an geprägt hat und bis heute prägt.

1993 beginnt die heute 42-Jährige ihre Ausbildung bei Siemens in Hannover, heute ein reiner Vertriebsstandort mit einem Frauenanteil von 20 Prozent. »Kauffrau für Bürokommunikation« heißt der Beruf, den Theodora Suchy wählt. Aber Bürokommunikation, das war damals noch etwas völlig anderes als es heute ist: Auf den Tischen standen damals große Faxgeräte, klobige Schreibmaschinen, nur ab und an ein Computer. Es gab Druckerräume, in denen nächtelang Druckaufträge abgearbeitet wurden und Tag für Tag ein Papierkrieg geführt wurde. »Die Welt damals war eine andere«, sagt Theodora Suchy. »Kein Vergleich zu heute.«

In den ersten Jahren nach ihrer Ausbildung arbeitet Theodora Suchy als Teamassistentin für eine Abteilung von Servicetechnikern. Sie muss Reisekosten prüfen, Autos bestellen, sich um die Zulassung der Fahrzeuge kümmern, Schriftverkehr übernehmen. Alles Aufgaben, die auch heute erledigt werden müssen. Allerdings wurden sie mehr und mehr auf die einzelnen Servicetechniker übertragen. Und in immer größerem Maße von digitaler Technik ausgeführt – zunehmend autonom. »Mit dem Wandel der technischen Möglichkeiten haben sich auch die Tätigkeiten gewandelt.«

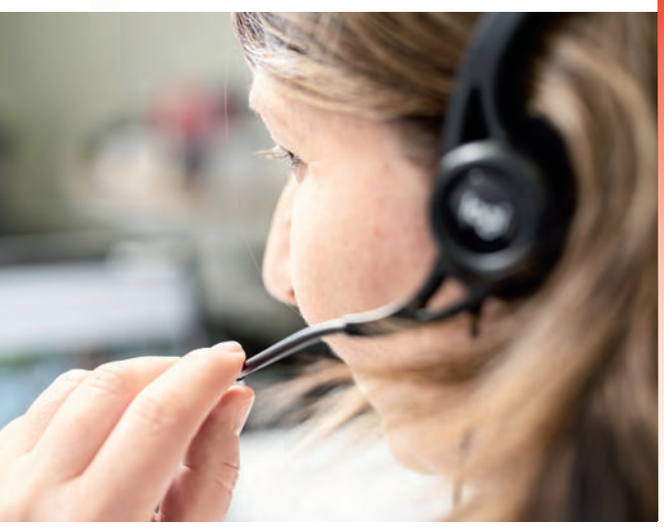
Theodora Suchy arbeitet jetzt als Projektkauffrau im Kompetenzzentrum für Kunden der Reifenindustrie im In- und Ausland. Ihre Arbeit ist nicht mehr so, wie die sie einmal war – die administrativen Tätigkeiten, oft monoton und wenig spannend, sind zurückgegangen, planende, kommunikative Aufgaben stehen im Vordergrund: »Ich muss Anfragen prüfen, ich muss recherchieren, ob eine Inbetriebnahme vor Ort beim Kunden im Ausland möglich ist, ich muss die Kosten im Blick behalten. Insgesamt ist meine Arbeit anspruchsvoller geworden«, sagt Theodora Suchy. »Als ich meine Ausbildung begann, gab es am Standort 3600 Menschen, heute sind es 750.«

Dasselbe gilt für die Arbeit von Regina Ries und ihre Kolleginnen und Kollegen. In der Produktionshalle in Northeim ist die Luft warm, Bügeleisen dampfen, Nähmaschinen rattern, Laufzettel wandern von Tisch zu Tisch. Die Kolleginnen bei Wilvorst müssen ganz unterschiedliche Arbeitsgänge und Tätigkeiten beherrschen. Das gelingt, weil sich die Beschäftigten unterstützen, sich gegenseitig helfen. »Der Zusammenhalt in unserem Betrieb ist sehr hoch«, sagt Regina Ries. »Bei uns kann jede Kollegin so gut wie jeden Arbeitsschritt in ihrer Abteilung ausführen – in fast der gesamten Produktion.«

Dabei wird auch bei Wilvorst die Arbeit immer komplexer: Die Palette an verschiedenen Stoffen, Schnitten, Mustern und Farben nimmt unvermindert zu – genauso wie der Einsatz von Technik. Zweimal im Jahr gibt es neue Kollektionen, die Entwicklungszyklen werden kürzer, auch

Maßanfertigungen gehören zum Angebot. Für die über 90 Beschäftigten in der Produktionshalle, 80 Prozent von ihnen sind Frauen, heißt das: in Akkordarbeit schnell und flexibel auf individuelle, vielfältiger werdende Kundenwünsche reagieren – ob Sakkos mit Reversseide und Seitenschlitzen oder Westen in verschiedenen Mustern.

»Früher haben die Kolleginnen im Zuschnitt alles mithilfe von Sprühmaschinen und Pappschablonen markiert und dann mühsam per Hand mit einem Bandmesser ausgeschnitten«, erzählt Regina Ries. Heute werden die Daten der Schnittmuster samt Modellbeschreibung, Verarbeitungshinweisen und Materialvorkalkulation über eine CAD-Software eingepflegt, aufbereitet und der Produktion zur Verfügung gestellt. Die Beschäftigten am CNC-Cutter verbrauchen so durch geringen Teileabstand möglichst wenig Stoff und können die Schnittteile schnell an die Näherinnen weitergeben. Digitalisierung macht es möglich, mehr und mehr arbeitsintensive, sich wiederholende Aufgaben zu automatisieren.



QUALIFIZIERUNG

In den Büros bei Siemens in Hannover vollzieht sich die Digitalisierung seit vielen Jahren. Qualifizierung ist deshalb elementar. Die Beschäftigten brauchen vor allem gute Aus- und Weiterbildungsangebote.

In den Büros bei Siemens in Hannover vollzieht sich Digitalisierung seit vielen Jahren. Jetzt aber, erzählt Theodora Suchy, jetzt fühle es sich manchmal so an, als rolle eine Welle auf sie zu, die in ihrem Ausmaß noch nicht richtig zu fassen sei, die aber, das spüre man, so gewaltig sei, dass sie die Kraft habe, die Verhältnisse auf den Kopf zu stellen. »Digitale Technik hat nicht nur Auswirkungen auf die Produktionshallen, sie wandelt auch umfassend die Arbeit in den Büros, in denen vor allem Frauen arbeiten«, sagt die 42-Jährige. Sie merkt es am eigenen Arbeitsplatz, sie merkt es in anderen Abteilungen, etwa in der Auftragsabwicklung: Der Einsatz von digitaler Technik, der Einzug von Algorithmen und künstlicher Intelligenz in die Büros führt dazu, dass mehr und mehr Tätigkeiten automatisiert werden. Dass vor allem Routinearbeiten ersetzt werden.

Das muss nichts Schlimmes sein, im Gegenteil: Der Einsatz von digitaler Technik kann Chancen bieten, Entlastung bringen. Wenn Softwareprogramme mehr und mehr monotone, ständig sich wiederholende Tätigkeiten übernehmen, bleibt den Beschäftigten prinzipiell mehr Zeit für höherwertige Tätigkeiten.

Qualifizierung ist elementar Das heißt aber auch: Die Beschäftigten müssen auf dem Weg in die digitale Arbeitswelt mitgenommen werden: Sie brauchen vor allem gute Aus- und Weiterbildungsangebote, sie brauchen nachhaltige Qualifizierung, die die Menschen befähigt, ihren Beitrag in einer neuen Arbeitswelt zu leisten. Dafür setzt sich die IG Metall mit ganzer Kraft in den Unternehmen. Ein Instrument dabei ist der Transformationsatlas, mit dem ein detaillierter Überblick über Ausmaß und Geschwindigkeit der Transformation in den Betrieben gegeben werden soll. Dazu gibt es Expertenkommissionen, auf tariflicher Ebene sowie in der politischen Arena. Kompetenzentwicklung wird zur elementaren Voraussetzung, ohne fortwährendes Lernen, ohne Qualifizierung ist der Wandel nicht zu meistern.

»Das ist uns völlig bewusst«, sagt Regina Ries. »Und das ist einer unserer großen Stärken. Wir achten in der Ausbildung und danach darauf, alle umfassend zu qualifizieren und am jeweiligen Arbeitsplatz entsprechend einzuarbeiten.« Teilweise monatelang – das ist wichtig, denn obwohl die Näherinnen und Näher weiterhin vorwiegend manuell arbeiten, bedienen sie sich doch zunehmend digitaler Technik. CNC-Cutter schneiden Hosenteile, Sakkos und Westen passgenau aus; Kolleginnen programmieren den Schneidkopf und die Abfolge der Aufträge am Computer. Drei bis vier Monate, erzählt Regina Ries, werden die jungen Kolleginnen angelernt, ehe sie einen Arbeitstag alleine bewältigen können.

Natürlich benötigen sie auch bei Siemens in Hannover gute Qualifizierung, dazu Möglichkeiten zur Weiterbildung, möglichst bevor Tätigkeiten wegbrechen, bevor Arbeitsplätze gestrichen werden. Um im digitalen Wandel aber zu bestehen, sagt Theodora Suchy, brauche es mehr. »Gezielte Personalentwicklung ist elementar, auf diesem Gebiet geschieht zu wenig.« In allen Abteilungen müssten konkrete Qualifikationsanforderungen beschrieben, müssten neue Tätigkeitsprofile entwickelt werden – und zwar schnellstmöglich.

»Die Kolleginnen und Kollegen müssen vorab wissen, wohin der Weg geht – und vor allem müssen sie aufgezeigt bekommen, wie sie ihn sicher beschreiten können.« Nur, wenn das geschieht, werden sie sich auf den Weg einlassen. »Nur dann werden sie diesen Wandel meistern können.« ◄◄◄

Foto: Andreas Arnold/dpa/picture-alliance

Beschäftigte in Europa wollen vor den negativen Folgen der Globalisierung geschützt werden. Die IG Metall fordert ein sozialeres Europa.

Interessen der Beschäftigten in den Mittelpunkt stellen

Wie geht es weiter mit Europa? Das ist die zentrale Frage mit Blick auf die Europawahl am 26. Mai. Die IG Metall fordert, Europa ein sozialeres Gesicht zu geben. Wie das aussehen soll, hat sie in ihrem Europapolitischen Positionspapier dargelegt: Vorrang der sozialen Grundrechte vor den wirtschaftlichen Freiheiten, mehr Tarifbindung und Mitbestimmung, mehr Demokratie in Europa. Unterstützt wird diese Forderung von Vertretern der Wissenschaft: Auf einer Veranstaltung der IG Metall plädierte die Politikwissenschaftlerin Gesine Schwan für mehr Beteiligung der Bürger in Betrieben und Kommunen. Der Wirtschafts- und Rechtswissenschaftler Nikolaus Kowall forderte, dass Parteien Interessenkonflikte offen austragen, damit die Politik die Ursachen und nicht die Symptome bekämpft. »Wir wollen ein Europa der Zukunft, das die soziale Spaltung überwindet«, sagte IG Metall-Vorstandsmitglied Wolfgang Lemb auf dem Europapolitischen Forum der IG Metall.

igmetall.de/Europa

Ungarns Beschäftigte lassen sich nicht mehr alles gefallen

Ungarische Beschäftigte und ihre Gewerkschaften wollen die großen Lohnunterschiede zwischen Ost- und Westeuropa nicht mehr hinnehmen. Beim Arbeitskampf bei Audi in Györ wurde das Werk mehrere Tage bestreikt, bis das Management der Forderung nach 18 Prozent mehr Lohn nachkam. Bereits Anfang Dezember 2018 hatte die Vasas-Betriebsorganisation bei Daimler in Kecskemét eine Lohnerhöhung von 22 Prozent erreicht. Auch die landesweiten Proteste gegen das neue Arbeitszeitgesetz zeigen, dass Beschäftigte und Gewerkschaften in Ungarn nicht mehr alles mit sich machen lassen. Trotz wochenlangen Widerstands gegen das »Sklavengesetz« sind jetzt bis zu 400 Überstunden im Jahr und damit faktisch eine Sechs-Tage-Woche möglich. Der Ausgleich in Geld oder Freizeit kann bis zu drei Jahre dauern.

igmetall.de/International

Mehr Geld für Textiler

4,9 Prozent und bessere Altersteilzeit in der westdeutschen Textilindustrie

Die IG Metall hat einen Tarifabschluss für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie erzielt. Es gibt 2,6 Prozent mehr Geld ab August 2019 und weitere 2,3 Prozent ab September 2020. Das Urlaubsgeld steigt in gleichem Maße mit. Für die Monate Februar bis Juli 2019 gibt es zudem eine Einmalzahlung von 340 Euro.

Die monatlichen Vergütungen für Auszubildende erhöhen sich ab August um 30 Euro und um weitere 30 Euro ab September 2020. Dazu kommen 170 Euro Einmalzahlung für Februar bis Juli 2019.

Bessere Altersteilzeit Bei der Altersteilteilzeit steigt die Aufzahlung ab September 2019 auf 570 Euro und ab September 2020 auf 600 Euro.

»Der IG Metall ist es gelungen, für die Beschäftigten eine Reallohnerhöhung durchzusetzen«, erklärt der Verhandlungsführer der IG Metall, Manfred Menningen. »Die Aufstockung der Altersteilzeitbeiträge hilft, den demografischen Wandel in den Unternehmen im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.«

10 000 im Warnstreik Über 10 000 Beschäftigte aus 107 Betrieben haben Anfang Februar zwei Wochen lang mit Warnstreiks Druck für den Tarifabschluss gemacht.

Der neue Tarifvertrag läuft bis Ende Januar 2021. Er betrifft rund 100 000 Beschäftigte in Tarifbetrieben der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie.

Nachrichten und weitere Informationen:
textil-tarifrunde.de

Fotos von den Warnstreiks der Textiler:
flickr.com/igmetall
→Alben →Textil-Tarifrunde 2018/19

Foto: Thomas Range

350 Textilbeschäftigte demonstrierten vor der Tarifverhandlung in Bielefeld.

Druck machen für 35-Stunden-Woche im Osten

Fast 30 Jahre nach dem Mauerfall müssen Beschäftigte in der ostdeutschen Metallindustrie immer noch 38 statt 35 Stunden in der Woche arbeiten. Aufs Jahr gerechnet sind das drei Wochen mehr als im Westen. Die IG Metall will schnellstmöglich eine Lösung zur schrittweisen Einführung der 35-Stunden-Woche auch im Osten und hat nun erreicht, dass die Arbeitgeber zu Gesprächen bereit sind. Jetzt braucht es Druck. Macht mit und zeigt Gesicht bei der Fotoaktion »35 – Jetzt ist unsere Zeit!«

igmetall-bbs.de/35-aktion

Foto: kanmu/iStockphoto.com

Durch Tarifverträge wird die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern erheblich kleiner. Sie liegt zehn Prozentpunkte unter der von Unternehmen, die keinen Tarifvertrag haben.

Tiger **ohne Zähne**

Das Entgelttransparenzgesetz greift eine wichtige Debatte auf, bleibt aber hinter den Erwartungen zurück. Das zeigen Erfahrungen aus den Betrieben. Die IG Metall sieht Nachbesserungsbedarf.

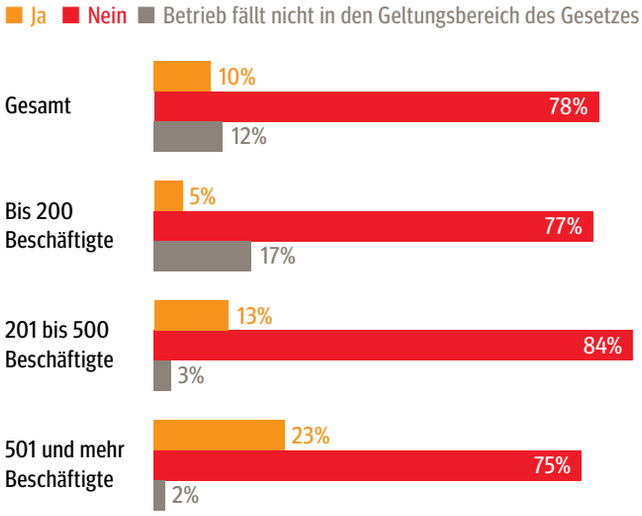
Den Anspruch, gleich auch ein Tabu anzugehen, haben nicht viele Gesetze: Mit den Kollegen übers Geld sprechen? In Betrieben ist das oft noch immer verpönt. Beim Automobilzulieferer Faurecia hat sich eine Angestellte getraut, den individuellen Auskunftsanspruch des Entgelttransparenzgesetzes genutzt und nach einer Anpassung des Arbeitgebers erheblich mehr Entgelt. Sie bleibt allerdings eine Ausnahme.; Die Resonanz ist ansonsten sehr gering, berichtet Sabine Rainer, Betriebsrätin bei Faurecia in Augsburg.

Wenige fragen nach Wie schwer das Entgelttransparenzgesetz Fahrt aufnimmt, zeigt eine repräsentative Studie der Hans-Böckler-Stiftung: Viele zögern, ihren individuellen Auskunftsanspruch wahrzunehmen, der sowieso nur in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten gilt. Diese können nach dem Entgelttransparenzgesetz grundsätzlich verlangen, dass ihnen der Arbeitgeber das durchschnittliche Gehalt der Kollegen des jeweils anderen Geschlechts nennt, die eine ähnliche Arbeit leisten.

In 13 Prozent der mittelgroßen Betrieben mit 201 bis 500 Beschäftigten hat sich mindestens eine Person an den Betriebsrat gewandt, um auf diesem Weg ihr Gehalt überprüfen zu lassen. In großen Betrieben sind es immerhin 23 Prozent.

»Das Entgelttransparenzgesetz kommt wie ein Tiger ohne Zähne daher«, sagt Betriebsrätin Rainer. Es fehlt etwa ein Rechtsanspruch für Beschäftigte auf eine Gehaltsanpassung. Dem Arbeitgeber drohen außerdem keine Sanktionen, wenn er eine Benachteiligung nicht abstellt.

Haben sich Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt, um ihr Entgelt prüfen zu lassen?



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2018; gewichtet, gültige Antworten in Prozent

Das Entgelttransparenzgesetz soll die Benachteiligung von Frauen beseitigen. Doch es entfaltet bislang kaum Wirkung.

Außerdem gibt es zu viele Einschränkungen: »Das Gesetz kann in der jetzigen Form eigentlich nur für außertariflich Beschäftigte effektiv greifen, weil sich der individuelle Auskunftsanspruch auf die gleiche Entgeltgruppe beschränkt und kein Vergleich innerhalb des eigenen Geschlechts möglich ist«, sagt die Betriebsrätin von Faurecia. »Wenn Kolleginnen und Kollegen dagegen richtig nach Tarif eingruppiert sind, gibt es bei uns keine Probleme in Sachen Entgeltgerechtigkeit zwischen Frauen und Männern.«

Der Gender Pay Gap, die unbereinigte Entgeltlücke, liegt in Deutschland seit Jahren bei 21 Prozent. Das heißt, Frauen verdienen im Durchschnitt pro Stunde deutlich weniger als Männer. Durch Tarifverträge wird die Entgeltlücke allerdings erheblich kleiner. Sie liegt zehn Prozentpunkte unter der von Unternehmen, die keinen Tarifvertrag haben.

Verbindliche Prüfverfahren Auch Roland Beck, Gesamtbetriebsratsvorsitzender bei Philips, findet, dass viele Regelungen des Entgelttransparenzgesetzes ins Leere laufen. Daher wird der Betriebsrat aktiv: »Wir wollen die jährlichen Beurteilungen und die damit verbundene Leistungszulage analysieren«, sagt Roland Beck. Sollten systematische Benachteiligungen auftreten, will der Betriebsrat mit dem Arbeitgeber über die Anwendung eines verbindlichen Prüfverfahrens sprechen. Grundsätzlich wurde das Verfahren bereits in einer Betriebsvereinbarung festgehalten.

»Solche verbindlichen Prüfverfahren müssen im Gesetz für alle Betriebe mit gesicherten Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats festgeschrieben werden«, fordert Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall. »Wir machen uns für deutliche Nachbesserungen stark.«

Jens.Knuettel@igmetall.de

Die Mut-macherin

Friederike Retzer hat in ihrem Unternehmen einen Betriebsrat ins Leben gerufen. Auch bei anderen Betrieben der Branche setzt sie sich erfolgreich für mehr Mitbestimmung ein. Wie bringt die junge Mutter von zwei kleinen Kindern das alles unter einen Hut?

Die meisten in ihrem Betrieb nennen sie einfach Friedi. Seit vier Jahren ist Friederike Retzer stellvertretende Betriebsratsvorsitzende bei der Firma BFFT bei Ingolstadt. Dort arbeiten viele Ingenieure, die im Auftrag der Autoindustrie entwickeln. Volkswagen und Audi sind die größten Kunden.

Friederike Retzer, 35, ist eine Quereinsteigerin. Sie kommt aus der Bildung. »Ursprünglich habe ich Englisch und Spanisch fürs Lehramt studiert. Nach dem Studium habe ich junge Leute ohne Ausbildung gecoacht, wie man sich bewirbt. Dabei habe ich gemerkt, wie sehr mir die Weiterentwicklung von Menschen am Herzen liegt.« In ihrem Betrieb, BFFT, stieg sie im Bereich Personal-Recruiting ein und kümmerte sich darum, Nachwuchskräfte zu finden.

Das war vor sechs Jahren und bevor die Kinder kamen. Im Kollegenkreis tauchte irgendwann die Frage auf, warum es eigentlich keinen Betriebsrat gibt. Friederike und weitere Beschäftigte gründeten einen Aktivenkreis mit Unterstützung der IG Metall aus Ingolstadt. Vor Ort bekamen sie Informationen, wie man im Betrieb Mitbestimmungsstrukturen aufbaut. »Dann kam der Punkt, wo wir uns sagten, wir riskieren es jetzt, einen Betriebsrat zu gründen.« Die Idee stieß in dem inhaber-

Foto: Ingo Dumreicher Fotografie

Auch in der Elternzeit ist Friederike regelmäßig bei den Kollegen im Betrieb. Ihre jüngste Tochter Julia nimmt den Besuch im Betriebsratsbüro ganz gelassen.

geführten Unternehmen nicht gleich auf Begeisterung. Anfänglicher Widerstand des Managements konnte überwunden werden. »Wenn der Stein erst mal ins Rollen gekommen ist, kann man das nicht mehr aufhalten. Wir haben einen Wahlvorstand gebildet, um die Betriebsratswahl durchzuführen. Ein bisschen gebibbert haben wir schon, aber letztlich hat sich die Geschäftsleitung nicht mehr quergestellt.«

Die Wahl verlief dann ohne Zwischenfälle. Friederike bekam das zweitbeste Stimmenergebnis. Sie wurde stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats. Seitdem ist der Rückhalt in der Belegschaft kontinuierlich gewachsen. Insgesamt ist die anfängliche Distanz mancher Beschäftigter zu den Mitbestimmungsstrukturen nach und nach gewichen. Ein richtiger Stimmungsumschwung in der Belegschaft kam durch die Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit. Darin vereinbarte der Betriebsrat einen Aufstockungsbetrag für den Fall, dass Kurzarbeit angemeldet werden muss. Betroffene Kollegen haben nach Ablauf der Kurzarbeit einen besonderen Kündigungsschutz.

»Ich konnte mich während der Elternzeit über die IG Metall qualifizieren. In den Seminaren war ich die Einzige mit Baby. Das hat niemanden gestört.«

»Als die Regelung zur Kurzarbeit 2016 zum Tragen kam und die Leute gemerkt haben, dass ihnen ein Betriebsrat richtig nützt, hat das viel neues Vertrauen gebracht. Das merken wir zum Beispiel auf den Betriebsversammlungen. Die sind jetzt viel besser besucht als am Anfang. Das hat einen richtigen Schub gegeben«, freut sich Friederike.

Parallel zu der Gründung des Betriebsrats im Unternehmen lief das Projekt Familiengründung. Vor zwei Jahren kam die erste Tochter Johanna auf die Welt. Friederike pausierte und kam nach einem Jahr in Teilzeit mit 30 Wochenstunden zurück. Trotz der Auszeit bekam sie bei den Betriebsratswahlen 2018 aus dem Stand das beste Ergebnis. Für ihre Arbeit im Betriebsrat ist Friederike inzwischen freigestellt.

Im Januar wurde Töchterchen Julia geboren. Als sie jetzt mit dem Kind im Tragetuch zum ersten Mal die Kolleginnen und Kollegen besuchte, war die Freude groß. Im Sommer plant sie das nächste Projekt. Da wird sie in einem Seminar für Betriebsräte unterrichten. »Die IG Metall hat mich gefragt und ich werde da einspringen.« Ein Satz, der viel über sie aussagt. Bevor Friederike Nein sagt, muss nämlich viel passieren. Sie ist immer für eine zündende Idee zu haben. Das war schon so, als ihr erstes Kind wenige Monate alt war. »Ich habe da an einer Qualifizierung der IG Metall zur Bildungsberaterin teilgenommen. Ich konnte die Kleine mitnehmen und war auch die Einzige mit Kind. Johanna war super lieb und hat viel geschlafen. Dass sie dabei war, hat niemanden gestört.«

Mit Leidenschaft dabei In ihrer Freizeit verreist sie gerne mit Familie und Freunden im Wohnwagen. Den hat sich die Familie Retzer vor ein paar Jahren gekauft. An Wochenenden geht es dann zu näheren Zielen wie der Altmühl oder das Zillertal. Auch das Werkeln im Garten hat es ihr angetan. »Wir bauen selbst Obst und Gemüse an. Den Babybrei für die Kinder koche ich fast ausschließlich mit Gemüse aus dem eigenen Garten.«

Wie schafft man ein solches Pensum: Beruf, Betriebsratsarbeit, Familie, Freunde, Hobbys? »Das geht nur, wenn beide Teamwork machen und sich gut absprechen«, sagt sie. Ihr Mann ist auch aktiver Metaller und Betriebsrat bei Audi in Ingolstadt. »Bei den vielen Terminen von uns beiden geht es nach Wichtigkeit und Priorität und im Zweifelsfall nach dem Prinzip, wer zuerst kommt, mahlt zuerst.«

Friederike ist nicht nur im Betrieb engagiert, sondern auch darüber hinaus. Sie ist für die IG Metall in Projekten bei Entwicklungsdienstleistern (EDL) aktiv. Als eine von drei Sprechern im bundesweiten EDL-Arbeitskreis ist sie in ganz Deutschland unterwegs.

Besonders freut es Friederike, dass es in einem benachbarten Unternehmen in Gaimersheim ebenfalls gelungen ist, einen Betriebsrat zu gründen. Bertrandt, so heißt der Entwicklungsdienstleister, ist von BFFT nur einen Steinwurf entfernt. In der Vorbereitungsphase für die Betriebsratswahlen bei Bertrandt hatte Friederike den Kolleginnen und Kollegen mit einer Videobotschaft Mut gemacht: »Es rentiert sich und es lohnt sich, für einen Betriebsrat und für Eure Kollegen zu kämpfen, macht weiter so«, lautete ihr leidenschaftliches Plädoyer. Seit Dezember gibt es auch bei Bertrandt einen Betriebsrat.

martina.helmerich@igmetall.de

Foto: portishead/istockphoto.com

Eine gesetzliche Frauenquote für Vorstände und höhere Managementebenen gibt es bislang nicht.

Bremsklötze längst nicht alle gelöst

Frauen in Führungspositionen Unternehmen setzen ihre Selbstverpflichtungen, führende Positionen mit Frauen zu besetzen, zu selten in die Praxis um.

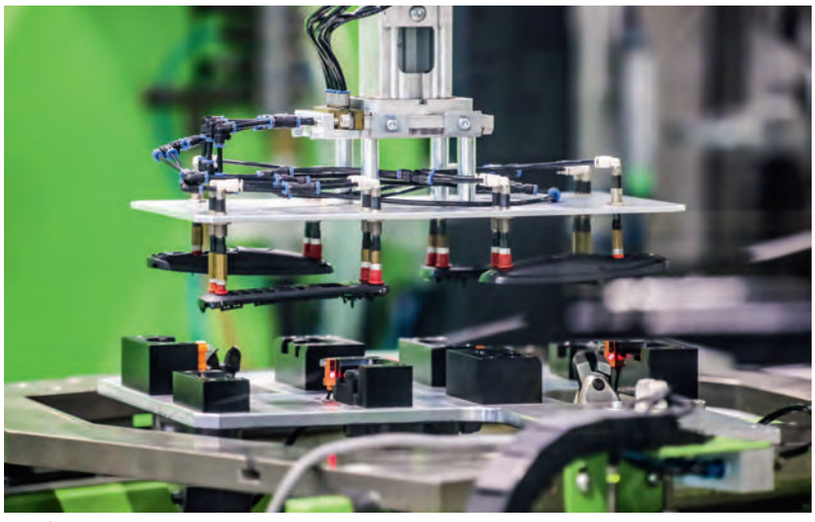
61 Frauen, 650 Männer: Zum Stichtag 1. Januar 2019 lag der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder in den 160 deutschen Aktienkonzernen, die in Dax, M-Dax und S-Dax notiert sind, bei nur 8,6 Prozent. Das zeigt eine Studie der Prüfungs- und Beratungsgesellschaft Ernst & Young. Stefanie Geyer, Ressortleiterin Frauen- und Gleichstellungspolitik beim IG Metall-Vorstand, beklagt den Missstand und betont: »Das Arbeiten in gemischten Teams ist erfolgreicher, denn es sorgt durch das Aufeinandertreffen verschiedener Standpunkte und in Diskussionen für mehr Kreativität.«

Feste Quotenregelungen In vielen Unternehmen sind diese Erkenntnisse aber noch nicht angekommen. Selbstverpflichtungen, führende Positionen mit Frauen zu besetzen, werden bisher jedenfalls viel zu selten umgesetzt. »Wir brauchen weitere Anstrengungen zur Förderung von Frauen auf allen Ebenen. Nur dann gibt es Potenzialträgerinnen, die in Vorstand oder Geschäftsführung nachrücken können«, sagt Geyer. »Der Weg zu mehr Gleichstellung führt auch über Quotenregelungen fürs Management.« Denn da, wo keine festen Vorgaben bestehen, bewegen sich die Unternehmen – wenn überhaupt – in Zeitlupe.

Deutlich positiver sieht es inzwischen in den Aufsichtsräten aus: Im Jahr 2018 erfüllten die Dax-Konzerne erstmals die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 30 Prozent. Der positiven Entwicklung zugrunde liegt das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen von 2015. Die IG Metall-Vertreterinnen sind derzeit mit einem Anteil von 31,91 Prozent in den Aufsichtsräten vertreten und fördern damit die positive Entwicklung.

igmetall.de/gleichstellung

Bahar Liyan montiert mit Robotern ein Smartphone (rechts). Die Produktion der Festnetztelefone läuft hoch automatisiert (unten).



Fotos: Thomas Range

Smartphone **Made in Germany**

Gigaset Das gab es noch nicht: In Bocholt entwickelt und montiert Gigaset ein Smartphone. Möglich macht das auch die Zusammenarbeit von Mensch und Roboter. Nach Jahren des Überlebenskampfs sind Betriebsrat und IG Metall wieder optimistischer und arbeiten an einem Zukunftstarifvertrag. **Von Fabienne Melzer**

Es klingt, als spräche Bahar Liyan über ein Kind, das gerade die Welt entdeckt. »Er weiß, ob er ein Display oder eine Schraube hält«, sagt die 26-Jährige. Bahar Liyan arbeitet bei Gigaset in Bocholt. Sie spricht über einen Roboter, etwa 50 Zentimeter groß, mit fünf Gelenken und einem kleinen Köpfchen mit einem Werkzeug. Bahar Liyan berührt den Roboter leicht mit der Hand. Die Gelenke drehen sich, der Greifer nimmt ein Display und hält es ihr entgegen. »Er arbeitet wie ein Kollege, reagiert auf Berührungen und Gesten«, sagt sie. Die beiden montieren Hand in Greifer ein Smartphone.

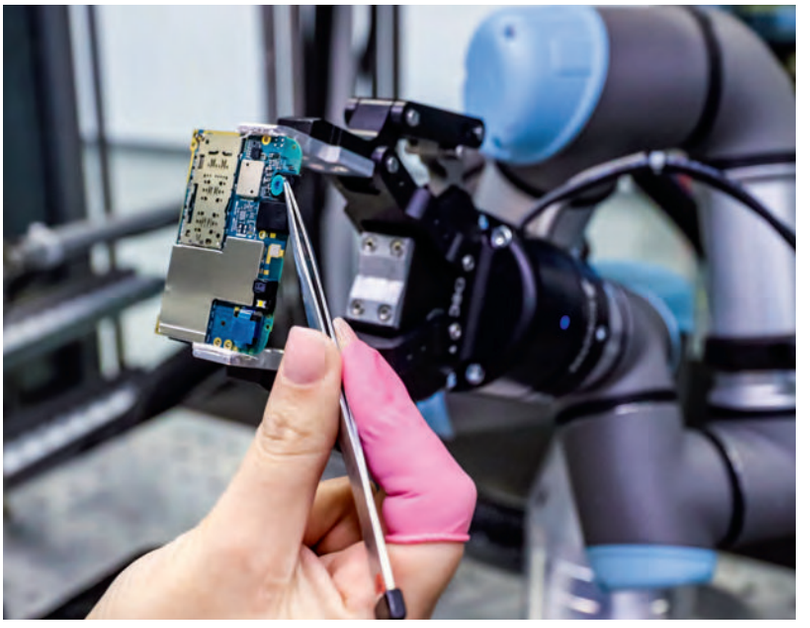
Ein Smartphone made in Germany – das gab es noch nicht. Auch Mobiltelefone wurden in Deutschland nicht mehr hergestellt, seit Nokia vor zehn Jahren den Betrieb in Bochum schloss. Die Einzelteile für das Gigaset-Smartphone kommen zwar aus Asien, entworfen und montiert wird es aber am Standort in Bocholt, der lange Zeit ums Überleben kämpfte.

2004 fing der Kampf an. Damals gehörte das Werk noch zu Siemens und beschäftigte 4000 Menschen in der Region. Der Betriebsrat machte Zugeständnisse, die Beschäftigten verzichteten auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, arbeiteten 40 Stunden pro Woche und die Ausbildung wurde 2015 eingestellt. Die Zahl der Beschäftigten schrumpfte auf 670. Inzwischen blickt Betriebsrätin Monika Orschulik wieder optimistisch in die Zukunft. Der Abwärtstrend ist gestoppt. Die Kehrtwende begann 2015. Die IG Metall in Bocholt begleitete die Beschäftigten in den vergangenen Jahren und holte mit ihnen einiges zurück.

Roboter werden nicht müde Bei Gigaset arbeiten sie inzwischen wieder 38 Stunden pro Woche. Es gibt zwar kein Weihnachts- und Urlaubsgeld, aber einen Sockelbetrag von 650 Euro pro Quartal. Mitglieder der IG Metall erhalten einen Bonus und 2018 stellte der Betrieb wieder Auszubildende ein. Gemeinsam mit den Beschäftigten arbeitet die IG Metall nun an einem Zukunftstarifvertrag. Die Gewerkschaft hat sie gefragt, was ihnen wichtig ist, was in den Zukunftstarifvertrag gehört. Ganz oben stand bei allen: sichere Arbeitsplätze. Die Zukunft, das ist auch die Zusammenarbeit von Mensch und Roboter, bei der jeder seine Stärken einsetzt. Roboter werden im Gegensatz zum Menschen nicht müde, die immer gleiche Schraube zum 500. Mal mit dem immer gleichen Drehmoment festzuziehen. Dafür fehlt ihnen ein filigranes Werkzeug wie die menschliche Hand. Nur sie kann die dünne Folie fassen und vollständig abziehen, ein Display schräg ins Flachbauteil stecken oder das Antennenkabel verbinden und den Kontakt prüfen.

Dafür lässt die Aufmerksamkeit eines Roboters im Gegensatz zum Mensch nie nach. Die Roboter wissen, ob sie die richtige Schraube gegriffen haben, sie reagieren auf Berührung und stoppen, wenn eine Hand sie an der falschen Stelle berührt. Wer Bahar Liyan zuhört, gerät leicht in Versuchung, die Roboter mit menschlichen Eigenschaften zu belegen. Wissen, reagieren, Gefahr erkennen – Eigenschaften, die man nur einem Menschen zusprechen würde.

Aber sie spricht von Maschinen. Wenn die Roboter bei Gigaset ankommen, sind sie ein unbeschriebenes Blatt. Ihre



Ein filigranes Werkzeug wie die Hand kann auch ein Roboter nicht ersetzen (links). Bahar Liyan montiert ein Smartphone von Anfang bis Ende (unten).

Endlose Gänge und kaum Menschen in der Produktion der Festnetztelefone

Prozesse und ihr Wissen bekommen sie von den Entwicklern in Bocholt. Die Zusammenarbeit mit den Menschen läuft über Sensoren, die permanent die Kraft in ihrer Umgebung überwachen. Wenn sie Druck von einer Hand bekommen, bewegen sie sich so lange in die andere Richtung, bis wieder Druck kommt. Die Programmierung definiert Kräfte in verschiedenen Richtungen. Das gelingt inzwischen so genau, dass der Roboter mit einer Bleistiftspitze einen Luftballon berühren kann, ohne dass der platzt.

Schneller und flexibler Ein Vorteil dieser Prozesse: Wenn Roboter ein neues Produkt montieren sollen, müssen sie nicht aufwendig umgerüstet werden. Sie brauchen lediglich ein neues Programm. Das macht die Produktentwicklung deutlich schneller und flexibler. Betriebsrätin Monika Orschulik ist zuversichtlich, dass sie sich in Bocholt mit ihren Produkten auf dem internationalen Markt behaupten können. »Wir können kleine Stückzahlen in kurzer Zeit liefern. Das kann China nicht«, sagt die Betriebsrätin.

Bevor Bahar Liyan in die Smartphone-Produktion wechselte, arbeitete sie in Halle 50, wo schnurlose Festnetztelefone hergestellt werden. »In der Produktion der schnurlosen Telefone ist die Arbeit monotoner«, sagt sie, »für Menschen und Maschinen.« Während in der Smartphone-Produktion gut 30 Beschäftigte im Einsatz sind, die ein Gerät von Anfang bis Ende montieren, und an der kurzen U-förmigen Linie nebeneinanderstehen, arbeiten in der Produktion der Festnetztelefone rund 300 Menschen.

Vorteile für Mitglieder

Mitglieder der IG Metall erhalten das Smartphone GS 185 von Gigaset zum reduzierten Preis bei der IGM Service. Ihr könnt Euch Euer Smartphone ohne Aufpreis mit einer Namensgravur personalisieren lassen.
Infos dazu und zu vielen weiteren Angeboten der IGM Service, wie Reisen oder Freizeitangebote, findet Ihr auf der Seite:
igmservice.de
Infos zu Gigaset gibt es auch bei der IG Metall Bocholt:
igmetall-bocholt.de

Doch sie verschwinden in der riesigen Halle zwischen den Anlagen, die sich über 90 Meter ziehen.

Wer aus der Smartphone-Linie in Halle 50 wechselt, dem fällt zuerst der Lärm auf. Während Roboter und Mensch still zusammenarbeiten und im Hintergrund leise Musik läuft, dröhnen in der großen Halle die Maschinen. Sie sind hinter Glasscheiben gesperrt, bewegen sich kantig und unerbittlich: rauf, runter, vor, zurück, zur Seite. Sie halten nicht automatisch an, wenn eine Hand dazwischenfährt. Sie kann nur der Ausschalter stoppen. Die Glasscheibe schützt die Menschen vor der Maschine, die unaufhaltsam im immer gleichen Rhythmus Telefonteile zusammensteckt.

In der Smartphone-Produktion muss Bahar Liyan keine Angst haben, wenn Sie Ihre Hand zwischen den Robotern bewegt. Im Gegenteil: Sie muss sie berühren und vertraut ganz auf die Programmierfähigkeit ihrer Kollegen. Sanft tippt sie den Roboter an die Stirn. Er dreht sich zur Seite, greift ein Teil und hält es ihr entgegen. Fast möchte man sich bedanken.

Brückenteilzeit: die Arbeitszeit **befristet** reduzieren

Recht so Seit 1. Januar 2019 haben Beschäftigte einen gesetzlichen Anspruch auf befristete Teilzeit. Was die sogenannte Brückenteilzeit regelt und was Berufstätige bei einem Antrag beachten müssen, erläutert Tjark Menssen.

Foto: Frank Ott/DGB Rechtsschutz

Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.

Das neue Recht auf Brückenteilzeit regelt Paragraf 9a Teilzeit- und Befristungsgesetz. Danach können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum reduzieren, um dann wieder zur ursprünglich vereinbarten zurückzukehren.

Voraussetzungen Wer länger als sechs Monate in einem Unternehmen beschäftigt ist, kann seine Arbeitszeit nunmehr für einen Zeitraum von mindestens einem, höchstens jedoch für fünf Jahre reduzieren. Der Anspruch ist unabhängig von Gründen wie Kindererziehung oder Weiterbildung. Allerdings: Nur Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 45 Arbeitnehmern können auf die befristete Teilzeitphase pochen. Hierbei werden Personen in der Berufsbildung nicht mitgezählt.

Antrag und Fristen Der Antrag auf befristete Verringerung der Arbeitszeit einschließlich des Zeitraums ist mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn zu stellen, zum Beispiel per E-Mail. Darin sollten Beschäftigte auch den Wunsch zur Verteilung der täglichen Arbeitszeit angeben.

Generell gilt, dass der Arbeitgeber den Wunsch eines Arbeitnehmers nach einer Änderung der Dauer oder Lage der bestehenden vertraglichen Arbeitszeit erörtern muss. Diese Pflicht gilt unabhängig vom Umfang der Arbeitszeit und von der Anzahl der Beschäftigten beim Arbeitgeber. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber den Betriebsrat über angezeigte Arbeitszeitwünsche zu informieren.

Beschäftigte sollten sich vor einem Gespräch vom Betriebsrat beraten und zum Gespräch mit dem Arbeitgeber begleiten lassen.

Ablehnungsgründe Wie schon bei dem bisher geregelten Anspruch auf unbefristete Teilzeit kann der Arbeitgeber auch jetzt den Antrag auf Brückenteilzeit ablehnen, wenn betriebliche Gründe dem Verringerungsverlangen entgegenstehen, was er darlegen und beweisen muss.

Ein betrieblicher Grund liegt dann vor, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Zudem gibt es für Unternehmen mit 46 bis 200 Beschäftigten eine Zumutbarkeitsgrenze. Danach kann der Arbeitgeber den Antrag auf befristete Teilzeit ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung pro angefangene 15 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits mindestens ein Beschäftigter in Brückenteilzeit arbeitet. Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit unbefristet, aufgrund von tarifvertraglichen Regelungen oder einer einvernehmlichen Vertragsänderung reduziert haben, zählen nicht mit.

Seine Entscheidung muss der Arbeitgeber einem Beschäftigten spätestens einen Monat vor dem angemeldeten Termin schriftlich mitteilen. Lehnt der Arbeitgeber einen Antrag nicht bis spätestens einen Monat vor geplantem Beginn ab, gilt die Brückenteilzeit wie vom Arbeitnehmer gewünscht als vereinbart.

Änderungen der Arbeitszeit Während der Brückenteilzeit sind Teilzeitbeschäftigte an die vereinbarte Arbeitszeit gebunden. Sie haben keinen gesetzlichen Anspruch darauf, innerhalb des im Voraus bestimmten Zeitraums ihre Arbeitszeit weiter zu verkürzen oder zu verlängern. Auch ein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit wäh-

rend der Brückenteilzeit besteht nicht. Freiwillige Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber sind aber jederzeit möglich.

Neuer Antrag Lehnt der Arbeitgeber den Antrag auf befristete Teilzeit ab oder ist der vereinbarte Brückenteilzeitzeitraum abgelaufen, bestimmt das Gesetz Fristen, ab wann ein neuer Antrag gestellt werden kann. Danach können Beschäftigte frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglich vertraglich vereinbarten Arbeitszeit erneut eine Brückenteilzeit oder eine zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit beantragen.

Wurde aus betrieblichen Gründen abgelehnt, kann der Arbeitnehmer frühestens nach Ablauf von zwei Jahren wieder eine Arbeitszeitverringerung beantragen. Hat der Arbeitgeber dem Antrag auf Brückenteilzeit nicht entsprochen, weil er die Zumutbarkeitsgrenze bereits erreicht hat, kann frühestens ein Jahr nach der Ablehnung erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangt werden.

Arbeitszeit erhöhen Bisher sah das Gesetz lediglich den Anspruch auf unbegrenzte Teilzeitarbeit vor – verbunden mit dem Risiko, dauerhaft in Teilzeit arbeiten zu müssen. Vor allem Frauen stecken oft in der Teilzeitfalle.

Die Neuregelung im Teilzeitrecht gilt ausdrücklich auch für Beschäftigte, die bisher unbefristet in Teilzeit arbeiten und ihre Arbeitszeit aufstocken wollen. Danach hat der Arbeitnehmer seinen Wunsch dem Arbeitgeber in Textform anzuzeigen. Eine konkrete Stelle im Betrieb, auf die sich der Verlängerungswunsch bezieht, muss nicht genannt werden.

Bisher musste der Arbeitgeber darlegen und beweisen, dass Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter oder dringende betriebliche Gründe der bevorzugten Berücksichtigung des Teilzeitbeschäftigten entgegenstehen. Nach der Neuregelung muss der Arbeitgeber nun auch darlegen und beweisen, dass der Arbeitsplatz nicht der bisherigen Stelle des Teilzeitbeschäftigten entspricht, nicht frei ist oder dass die oder der Teilzeitbeschäftigte nicht gleich geeignet ist wie andere Bewerber.

IG Metall berät Mitglieder können sich bei ihrer IG Metall vor Ort rechtlich beraten lassen, wenn der Arbeitgeber den Antrag auf befristete Teilzeit oder Erhöhung der Arbeitszeit ablehnt. Adress- und Kontaktdaten der zuständigen Geschäftsstelle findet Ihr unter:
igmetall.de/vor-ort

Unterstützt durch

in Kooperation mit

Anzeige

Verdienst-ausfall-Schutz ohne Gesundheits-prüfung

Verdienstausfall-Schutz und Facharztservice für **4,92 €** im Monat

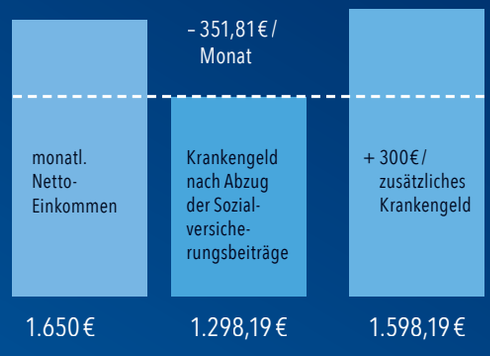
- altersunabhängig
- **keine Gesundheitsangaben**
- steuerfreie Auszahlung
- zeitnaher Facharzttermin
- Ehepartner/Lebensgefährten mitversicherbar

Reduzieren Sie Ihre Einkommenslücke um 300 €/Monat im Krankheitsfall

Gesetzlich versicherte Arbeitnehmer erhalten bei einer längeren Krankheit nach Wegfall der Lohnfortzahlung durch ihren Arbeitgeber nur noch 70 % des Bruttolohns, maximal jedoch 90 % des Nettolohns abzüglich rund 12 % für die Sozialversicherung.

Dadurch entsteht eine Einkommenslücke von über 20 % !

BEISPIEL: Einkommenslücke bei 1.650 € netto



Unsere Lösung: der Verdienstausfall-Schutz. Arbeitnehmer erhalten ab dem 43. Tag ihrer Arbeitsunfähigkeit (nach Ende der üblichen Lohnfortzahlung) ein Krankentagegeld in Höhe von 10 € pro Tag. Das entspricht 300 € im Monat. Zu Beginn des Vertrages besteht eine einmalige Wartezeit von 3 Monaten, abzüglich einer evtl. 6-wöchigen Lohnfortzahlung. Durch diesen Verdienstausfall-Schutz kann Ihre Einkommenslücke deutlich reduziert werden, sodass Sie Ihren laufenden Verpflichtungen besser nachkommen können.

IM DURCHSCHNITT SIND PRO JAHR 3,8 % ALLER BESCHÄFTIGTEN FÜR MEHR ALS 6 WOCHEN ARBEITSUNFÄHIG.

pd business
Partner der IG Metall Service MetallRente

ONLINE-ABSCHLUSS MÖGLICH UNTER:
E-Mail: kt@pd-business.de
www.verdienstausfallschutz.pd-business.de

Guter Rat

Telearbeit oder mobil arbeiten

Arbeitsort selbst bestimmen Die einen nennen es Telearbeit oder Homeoffice, die anderen sprechen von mobiler Arbeit. Meist meinen sie dasselbe. Wir erklären, was das eine vom anderen unterscheidet und worauf Beschäftigte achten sollten.

Mehr Freiheit am Arbeitsplatz heißt für Beschäftigte auch: öfter selbst zu bestimmen, wo sie arbeiten. In der Beschäftigtenbefragung der IG Metall gab ein Drittel an, gern auch mal öfter von zu Hause aus arbeiten zu wollen. Unterstützung kam für diesen Wunsch Anfang des Jahres aus dem Bundesarbeitsministerium. Dort denkt man über ein Recht auf Homeoffice und mobile Arbeit nach.

Die weltweite Vernetzung der Arbeitsplätze, mobile Rechner und Telefone ermöglichen diese Freiheit zwar immer mehr Menschen. Laut einer Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin arbeiten aber nur zwölf Prozent überwiegend oder teilweise zu Hause. Dabei kommt das DIW zu ähnlichen Ergebnissen wie die IG Metall: Rund ein Drittel der Beschäftigten wünscht sich mobile Arbeit.

Mobil oder zu Hause Bei der mobilen Arbeit steckt es schon im Namen: Die Arbeit ist nicht an einen Ort gebunden. Sie kann zu Hause erledigt werden, muss sie aber nicht. Telearbeit ist dagegen an einen festen Platz gebunden. Der Arbeitgeber richtet dem Beschäftigten dafür einen Arbeitsplatz in seinem Privatbereich ein. Er stellt eine funktionierende technische Ausstattung bereit und übernimmt die Kosten. Zudem gilt für Telearbeit die Arbeitsstättenverordnung. Sie verpflichtet den Arbeitgeber, auch zu Hause eine Gefährdungsanalyse bei der erstmaligen Beurteilung des Arbeitsplatzes vorzunehmen. Im Homeoffice ist beides möglich. Beschäftigte können hier sowohl mobil als auch an einem fest eingerichteten Platz arbeiten.

Flexibel, aber ungeschützter Telearbeit bietet Beschäftigten mehr Schutz. Viele Beschäftigte wünschen sich aber, mobil zu

Illustration: Gerald Moll

arbeiten. Wer sein Büro einfach in die Tasche stecken kann, muss sich keine Gedanken machen, was er wo wann erledigt, und ist laut DIW etwas zufriedener mit seiner Arbeit. Das liege unter anderem an dem Gefühl größerer Autonomie und Selbstbestimmung. Laut einer Befragung des Fraunhofer-Instituts beurteilen 90 Prozent mobile Arbeit als positiv, 86 Prozent schätzen die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Termine mit Handwerkern, die sich zwischen 7 und 13 Uhr ankündigen, lassen sich so leichter organisieren. Das Gleiche gilt für den Kitastreik oder einzelne Schulferientage. Viele schätzen auch, dass sie mobil ungestörter arbeiten können.

Mobile Arbeit kann das Leben erleichtern. Sie birgt aber auch Risiken wie ständige Erreichbarkeit und Arbeitszeiten ohne Grenzen. Zwar muss auch mobile Arbeit grundsätzlich den Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes genügen. Der Arbeitgeber ist aber anders als bei der Telearbeit nicht dazu verpflichtet, das zu überprüfen.

Mobil – nicht ständig erreichbar Wer mobil arbeitet, muss seiner Arbeitszeit selbst Grenzen setzen. Das fällt oft schwer, zumal manche Chefs die Möglichkeit, ständig erreichbar zu sein, als Pflicht, es tatsächlich auch zu sein, interpretieren. Bei der Beschäftigtenbefragung der IG Metall gaben 20 Prozent an, ständig oder häufig außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit zu arbeiten. Laut Fraunhofer-Befragung fürchten 30 Prozent, bei mobiler Arbeit mehr leisten zu müssen.

Mobil zu arbeiten bedeutet aber nicht, rund um die Uhr zur Verfügung zu stehen. Auch wer außerhalb des Büros arbeitet, muss die gesetzlichen Vorschriften zur Arbeitszeit einhalten. Dazu gehören unter anderem die tägliche Höchstarbeitszeit von in der Regel 8 Stunden und die wöchentliche von 48 Stunden.

Grenzen setzen Zeit, in der im Auftrag des Arbeitgebers gearbeitet wird, ist Arbeitszeit und muss erfasst werden. Das gilt auch für mobile Arbeit. Wer verhindern will, dass er außerhalb des Arbeitsplatzes ständig erreichbar ist, kann feste mobile Arbeitszeiten mit seinem Arbeitgeber vereinbaren. Arbeitszeit ist zu erfassen, Ruhezeiten sind einzuhalten. Wichtig ist auch, dass Beschäftigte mobile Arbeit freiwillig wählen können.

Tarifvertrag mobile Arbeit Risiken der mobilen Arbeit lassen sich verringern, wenn mobile Arbeit geregelt ist. Deshalb sollte vor der Nutzung mobiler Arbeit eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden. In der vergangenen Tarifrunde für die Metall- und Elektroindustrie hat die IG Metall einen Tarifvertrag zu mobiler Arbeit erreicht. Er regelt unter anderem, was unter mobile Arbeit fällt und was in Betriebsvereinbarungen dazu geregelt wird. Mobile Arbeit soll nach Tarifvertrag Arbeit und Leben besser miteinander vereinbaren. Sie beschränkt sich nicht auf die Arbeit mit mobilen Endgeräten, sondern umfasst alle Tätigkeiten, die zeitweise oder regelmäßig außerhalb des Betriebs getätigt werden. Freiwillige Betriebsvereinbarungen bilden den Rahmen für eine individuelle Vereinbarung über Häufigkeit, Lage, und den Zeitraum für mobile Arbeit und legen fest, wie die Arbeitszeit erfasst wird. Diese Vereinbarungen enthalten unter anderem folgende Grundsätze:

Mobile Arbeit muss freiwillig bleiben. Beschäftigten, die mobile Arbeit ablehnen oder beenden, darf kein Nachtteil entstehen.

Die gesetzliche und tarifliche Arbeitszeit muss eingehalten werden.

Beschäftigte sind nicht verpflichtet, außerhalb der vereinbarten mobilen Arbeitszeit erreichbar zu sein.

Mobile Arbeit kann das Leben erleichtern, wenn sie gut geregelt ist.

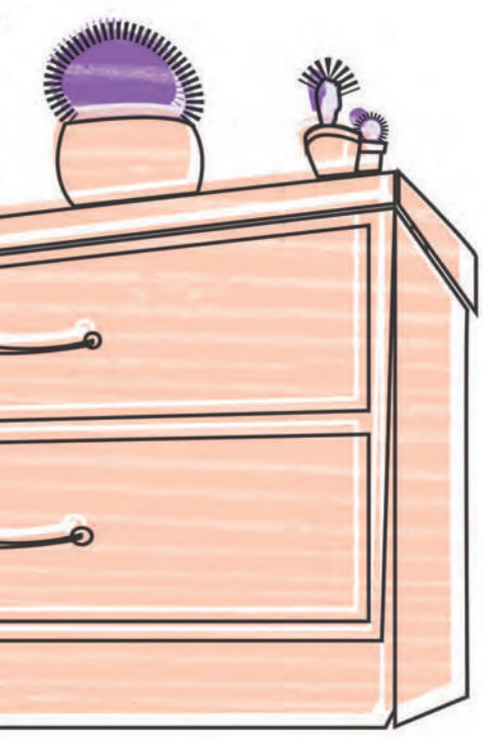


Foto: Thomas Range

Das »Debattenpapier« lud Metallerinnen und Metaller ein, ihre eigene Sicht einzubringen.

Danke für Eure Antworten!

Mit der Januarausgabe der Metallzeitung haben alle Mitglieder das »Debattenpapier« zur Vorbereitung des Gewerkschaftstags erhalten. Das »Debattenpapier« benennt anstehende Herausforderungen sowie Handlungsfelder und Ziele der IG Metall. Über einen Onlinefragebogen können sich alle Mitglieder mit ihren eigenen Einschätzungen und Erfahrungen einbringen. Am 1. März wird der Onlinefragebogen geschlossen. Herzlichen Dank an alle, die sich die Zeit genommen haben, sich auf diese Weise an den vorbereitenden Debatten zum Gewerkschaftstag zu beteiligen!

Antworten auswerten Nun werden die Rückmeldungen ausgewertet: Wo sehen unsere Mitglieder besondere Herausforderungen auf uns zukommen? Wo liegt ihrer Meinung nach der dringlichste Handlungsbedarf? Welche Ideen und Vorschläge haben sie? Die Ergebnisse werden für die Arbeit der Antragsberatungskommission ausgewertet. Auch bei der Formulierung der Entschließungen und Leitanträge des Vorstands zum Gewerkschaftstag werden die Antworten, Rückmeldungen und Einschätzungen der Mitglieder berücksichtigt. Dieses Verfahren soll für eine möglichst breite Beteiligung am Gewerkschaftstag sorgen. Der findet vom 6. bis 12. Oktober 2019 in der Messe Nürnberg unter dem Motto statt: »Miteinander für morgen – solidarisch und gerecht.«

Im Betrieb durchstarten

Zwei neue Ratgeber der IG Metall befassen sich mit der Situation von Kolleginnen im Betrieb. Wissenswertes rund um die berufliche Zukunft erfahren Berufsanfängerinnen und jüngere Frauen im Ratgeber »DurchStarterin«. Darin gibt es eine Übersicht zu Qualifizierungsmöglichkeiten und Tipps, wie man Gehaltsverhandlungen richtig führt. Der zweite Ratgeber hat den Titel »ÜberBlickerin« und informiert über die Themen Vereinbarkeit und Entgelt. In beiden Publikationen kommen engagierte Kolleginnen zu Wort. »DurchsSarterin« und »ÜberBlickerin« könnt Ihr über Eure IG Metall vor Ort bestellen.

Reiseführer für den Berufsweg

Die Broschüre »nxt lvl. Der Reiseführer für Deinen Berufsweg« der DGB-Jugend liefert Schülerinnen und Schülern Ideen, wie sie den richtigen Beruf finden können. Interessierte lernen rund 130 Ausbildungsberufe kennen, erfahren, welche Verdienstmöglichkeiten es gibt und was man dafür können sollte. Zudem gibt es Tipps für die Bewerbung und das Vorstellungsgespräch. PDF zum Herunterladen unter:
jugend.dgb.de/-/aVT

Die Zeit in der Berufsschule

Muss ich nach der Schule noch in den Betrieb? Und wenn ja, wie lange? Was gilt für volljährige, was für minderjährige Auszubildende? Antworten auf diese Fragen liefert der Flyer »Berufsschulzeiten« der DGB-Jugend. Ihr könnt das PDF hier herunterladen:
jugend.dgb.de/-/agk

Nicht nur in **0 und 1** unterwegs

MINT-Berufe Eva Kohn ist Softwareentwicklerin. Noch immer arbeiten in diesem Bereich hauptsächlich Männer. Dabei ist die Arbeit auch für Frauen sehr interessant: Der Beruf ist vielseitig, er bietet beste Einstiegsmöglichkeiten und Aufstiegschancen.

Seit mehr als 20 Jahren arbeitet Eva Kohn als Softwareentwicklerin.

Mit zwei Vorurteilen muss Eva Kohn jetzt sofort aufräumen, anders, sagt sie, kann das Gespräch nicht starten. »Erstens, Softwareprogrammierung ist kein nerdiger Job, den Menschen in verdunkelten Buden schweigend erledigen. Und, zweitens, Programmieren und Informatik, das sind spannende Bereiche.« Man solle sich nicht täuschen: Als Softwareentwicklerin zu arbeiten, das sei kreative Arbeit, eine Tätigkeit, die selbstbestimmtes Arbeiten ermöglicht und in die man eigene Ideen einbringen kann. »Ganz unbedingt ist das was für Frauen. Ganz unbedingt müssen noch viel mehr Frauen viel früher für Computer begeistert werden.«

Eva Kohn, 47 Jahre alt, arbeitet seit mehr als 20 Jahren als Softwareentwicklerin, seit jetzt 6 Jahren bei Jungheinrich in Hamburg, einem führenden Intralogistiker, der auch Gabelstapler herstellt, aber die Begeisterung für Computer, für Informatik, fürs Programmieren, die hat sie schon sehr viel länger. »In der 10. Klasse, da mussten wir ein Referat halten und sagen, was wir einmal werden wollen«, sagt Eva Kohn. »Damals war klar für mich: Ich will etwas mit Computern machen.«

Den Weg zur Informatikerin geht sie konsequent: Computer-AG, Mathe Leistungsfach in der Oberstufe, schließlich Informatikstudium in Hildesheim. »Ich war damals meist das einzige Mädchen, später eine von wenigen Frauen in diesem Bereich. Ich bin überzeugt, dass Frauen bereits in den ersten Schuljahren gefördert werden müssen«, sagt die 47-Jährige. »Mädels können Mathe und Informatik genauso gut wie Jungs. Punkt! Und ich bin überzeugt: Viele Mädels würden merken, wie spannend Softwareprogrammierung ist.«

Teamarbeit gefragt Das liegt daran, dass Softwareentwicklerinnen und Softwareentwickler nicht still Vorgaben abarbeiten, sondern im Team

Anzeige

Einblick in die berufliche Zukunft

Einblicke in die moderne Arbeitswelt gewinnen und sich gleich auch noch ausprobieren können – die Möglichkeit zur Berufsorientierung bietet der Zukunftstag für Mädchen und Jungen. Girls' Day und Boys' Day finden 2019 am 28. März statt. Im gesamten Bundesgebiet beteiligen sich Unternehmen, Betriebe und Hochschulen an der Aktion.

Mädchen ab der 5. Klasse lernen dann etwa Ausbildungsberufe und Studiengänge in IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik kennen, in denen Frauen bisher eher selten vertreten sind. Labore, Büros und Werkstätten öffnen am Girls' Day ihre Türen, damit Mädchen mehr über technische Entwicklungen erfahren. Viele Betriebe suchen gerade in technischen und techniknahen Bereichen qualifizierten Nachwuchs. Mehr unter:
girls-day.de

Foto: Cordula Kropke

Lösungen entwickeln und Software programmieren. »Wir sind nicht nur in 0 und 1 unterwegs, wir brauchen auch kommunikative Fähigkeiten.«

Eva Kohn arbeitet zusammen mit vier Kolleginnen und Kollegen, und wenn es, wie gerade, darum geht, für die Kundendienstkollegen eine mobile Applikation zu programmieren, dann kann das nur gelingen, wenn im Team agil und offen gearbeitet wird. »Wir stehen im Dialog mit den Kunden, wir profitieren von den Erfahrungen der Anwender und oft kommen wir nur gemeinsam im Team zu Lösungen.«

Genau das, sagt Eva Kohn, reizt sie so an ihrer Arbeit: Auf der einen Seite immer wieder konzentrierte Programmierarbeit, auf der anderen Seite Phasen, in denen offen im Team kommuniziert wird. »Die Arbeit ist sehr abwechslungsreich.«

Und sie bietet gute Einstiegsmöglichkeiten und Aufstiegschancen. Softwareentwicklerinnen werden händeringend gesucht. Das wirkt sich positiv auf die Verdienstmöglichkeiten aus: Nach aktuellster statistischer Auswertung der IG Metall, die sie in ihrer ITK-Analyse 2018 veröffentlicht hat, kommen Softwareentwickler, die in den Beruf starten, bereits in den ersten Jahren auf ein Durchschnittsgehalt von 48 668 Euro. Auf der fünften Karrierestufe der Leitungsebene liegt das Jahresentgelt bei durchschnittlich 103 731 Euro. Wichtig hierbei: Wie hoch das Entgelt tatsächlich ist, hängt von vielen Faktoren ab, von persönlichen ebenso wie von regionalen Unterschieden. Im Ganzen gibt es auf jeder Karrierestufe ein breites Spektrum.

Ebenso wichtig: Der Weg in die Softwareentwicklung führt nicht einzig und allein über ein Studium. Die IG Metall ist dabei, eine Neuordnung der IT-Berufe voranzutreiben. In diesem Rahmen wird die Ausbildung zum Fachinformatiker in Richtung Anwendungsentwicklung neu aufgesetzt und im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung neu justiert.

Jan.Chaberny@igmetall.de

Sicheres Passwort generieren

Bei der Verschlüsselung – aber nicht nur da – spielen sichere Passwörter eine wesentliche Rolle. Darum sollte ein Passwort bestimmte Qualitätsanforderungen erfüllen und immer nur für einen Onlinezugang genutzt werden. Es sollte mindestens acht Zeichen haben, aus Groß- und Kleinbuchstaben, Sonderzeichen sowie Ziffern und nicht aus gängigen Varianten und Wiederholungs- oder Tastaturmustern wie quertz, asdfgh oder 1234abcd bestehen.

Mit dem Passwortgenerator der Zentralen Datenschutzstelle der baden-württembergischen Universitäten können Anwenderinnen und Anwender mühelos einzelne Passwörter oder Passwortlisten erstellen, die unter anderem unterschiedlich lang sein können.

zendas.de
→Service →Passwortgenerator

Sprungbrett zur Unabhängigkeit

Die kostenlose DGB-Beratungsplattform »Dein Sprungbrett« bietet Frauen hilfreiche Informationen, Livewebinare und eine Mediathek zum Thema wirtschaftliche Unabhängigkeit. Dort findest Du auch Ansprechpartnerinnen für Deine Belange wie beispielsweise Berufswahl oder Familienplanung. Mehr Informationen gibt es unter:

was-verdient-die-frau.de

Abschlusszeugnis notfalls einklagen

In diesen Wochen bekommen Tausende Auslerner nach bestandener Prüfung ihr qualifiziertes Abschlusszeugnis. Erhalten sie es jedoch nicht automatisch, sollten sie das Zeugnis einfordern oder notfalls einklagen. Das Berufsbildungsgesetz regelt, dass Auszubildende bei Beendigung ihrer Ausbildung ein Recht auf ein schriftliches Zeugnis haben. Das Unternehmen ist verpflichtet, ein solches auszustellen und es wahr, wohlwollend und verständlich zu formulieren.

Geheimcodes Um diese Anforderungen zu erfüllen, haben Arbeitgeber über Jahrzehnte eine spezielle Zeugnissprache entwickelt. Sie enthält Schulnoten, die in Formulierungen dargestellt werden. Versteckte Hinweise auf negative Eigenschaften des Arbeitnehmers, sogenannte Geheimcodes, dürfen nicht im Zeugnis stehen. Es sollte baldmöglichst nach Erhalt darauf und auf Richtigkeit überprüft werden.

Beurteilung Das Abschlusszeugnis muss unter anderem eine genaue Aufgabenbeschreibung mit Ausbildungsstationen und -inhalten, eine Leistungsbeurteilung, eine Verhaltensbeurteilung und eine zusammenfassende Gesamtbeurteilung enthalten. Gibt es Probleme mit dem Zeugnis, können sich Auslerner an die Jugend- und Auszubildendenvertretung, den Betriebsrat oder die IG Metall vor Ort wenden. Mitglieder können sich bei Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber kostenfrei rechtlich beraten lassen. Mehr Information gibt es nach einer E-Mail an:

jugend@igmetall.de

›IMPRESSUM
Verantwortlich: Olivier Höbel, **Redaktion:** Andrea Weingart,
Anschrift: IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen, 10969 Berlin,
Telefon 030 25 37 50 45
igmetall-bbs.de

Fotos: privat

Schon mehr als 700 Fotos sind online zu sehen auf igmetall-bbs.de/35-aktion

Druck machen für 35 Stunden im Osten

30 Jahre nach dem Mauerfall will die IG Metall endlich die Angleichung der Arbeitsbedingungen in der Metall- und Elektroindustrie im Osten durchsetzen.

Mit zahlreichen Aktionen unterstreichen die Belegschaften ihre Forderung nach der 35-Stunden-Woche im Osten. Jetzt haben sich die Arbeitgeber nach langem Zaudern auf einen weiteren Verhandlungsprozess eingelassen. Bei den Gesprächen sollen alle ostdeutschen Tarifbezirke am Verhandlungstisch sitzen.

Die IG Metall hat zur Lösung ein Modell unterschiedlicher Geschwindigkeiten vorgeschlagen. Es sieht eine flexible Einführung bis 2030 vor und vermeidet, dass Betriebe wirtschaftlich überfordert werden. Auf Basis dieser Eckpunkte soll nun im ersten Halbjahr 2019 ein Tarifergebnis unter Friedensbedingungen erreicht werden.

»Die Arbeitgeber bewegen sich zwar langsam, aber sie bewegen sich«, sagt Olivier Höbel, IG Metall-Bezirksleiter Berlin-Brandenburg-Sachsen. »Jetzt liegt es an uns, den Kurs zu halten. Wir werden uns gemeinsam mit allen anderen ostdeutschen IG Metall-Bezirken auf den Weg machen und die Verhandlungen führen.«

Mit Flächentarifverträgen hat die IG Metall ein hohes Maß an sozialer Gerechtigkeit auch in Ostdeutschland durchgesetzt. Mit der Angleichung der Arbeitszeit

auf 35 Stunden soll nun ein weiterer Baustein für mehr soziale Gerechtigkeit gesetzt werden. Die breite Unterstützung aus den Belegschaften ist deshalb in den kommenden Wochen unverzichtbar.

Macht mit bei der Foto-Aktion »35 – im Osten wie im Westen«:
igmetall-bbs.de/35-Aktion.

100 Jahre Frauenwahlrecht: ...mehr vom Kuchen!

Nach langem und zähem Ringen wurde am 19. Januar 1919 erstmals das Frauenwahlecht in Deutschland eingeführt. Die IG Metall beging den Geburtstag mit der Ausstellung »Frauenarbeit – Frauenalltag – Frauenrechte« im IG Metall-Haus in Berlin. Die Ausstellung dokumentiert die Geschichte des Frauenwahlrechts und seine Bedeutung für die Gleichstellung der Frau und zeigt am Beispiel von acht Frauen aus Brandenburg, wie Frauen sich engagieren, was sie erreicht haben und noch erreichen wollen.

Für ein Novum im passiven Wahlrecht hat Ende Januar der Landtag in Brandenburg gesorgt. Dort wurde das Paritätsgesetz beschlossen. Ab Sommer 2022 sollen Frauen und Männer abwechselnd auf den Wahllisten zur Landtagswahl stehen. Hält eine Partei sich nicht daran, wird deren Liste als unzulässig zurückgewiesen. »Ich begrüße das in Brandenburg verabschiedete Parité-Gesetz ausdrücklich«, sagt Stefanie Jahn, Erste Bevollmächtigte der IG Metall Oranienburg und Potsdam. »Brandenburg nimmt damit eine Vorreiterrolle in der Gleichstellungspolitik ein. Mit Blick auf den Frauentag ist das ein Grund zur Freude. Dies ist ein notwendiger Schritt, um engagierte und interessierte Frauen zu entdecken und zu fördern und gleichstellungsbezogene Themen stärker zu behandeln.«

Warnstreik bei Daimler-Tochter Cars

50 Beschäftigte der Daimler-Tochter Cars in Wiedemar bei Leipzig haben im Januar vor der Daimler-Zentrale in Stuttgart mit einem ganztägigen Warnstreik demonstriert. Ihr Lohn liegt unter dem Kfz-Tarif Sachsen. Und sie arbeiten länger: 40 Stunden in der Woche. Sie fordern einen Tarifvertrag mit besseren Löhnen und Arbeitszeiten.

Die Beschäftigten fuhren dafür sechseinhalb Stunden mit dem Bus von Wiedemar nach Stuttgart.

Foto: Joachim E. Roettgers

Mehr Informationen:
igmetall-leipzig.de

Foto: Christian von Polentz/transitfoto.de

Tarifrunde Stahl-Ost

Nachdem die Arbeitgeber noch kein Angebot für die rund 8000 Beschäftigten in der ostdeutschen Stahlindustrie vorgelegt hatten, begannen im Februar die Warnstreiks. Am 12. Februar waren die Kolleginnen und Kollegen bei ArcelorMittal in Eisenhüttenstadt (Bild) und von Mannesmannröhren-Werk in Zeithain vor dem Tor.

Eine Belegschaft kämpft erfolgreich

47 Tage Streik liegen hinter der Belegschaft der Neue Halberg Guss in Leipzig und Saarbrücken. Gemeinsam, mutig und geschlossen haben sie um ihre Arbeitsplätze gekämpft. Ein Interview mit Bernd Kruppa, Erster Bevollmächtigter der IG Metall Leipzig

Wie ist die Lage nach dem Streik?

Die Standortschließungen sind vom Tisch. Der Streik war erfolgreich. Wir haben einen neuen Eigentümer, der eine Treuhandlösung beaufsichtigt. Jetzt wird mit den Kunden geredet, um das Vertrauen zurückzugewinnen und die Zukunft zu gestalten. Das ist eine Mammutaufgabe.

Wie war die Ausgangslage?

Der Konflikt bei Halberg Guss steht für die Auswüchse des kapitalistischen Systems. Ein internationaler Akteur hat sich zwei Gießereien unter den Nagel gerissen mit 2000 Beschäftigten. Die Kunden dieser Unternehmen wurden dann mit maßlosen Forderungen überzogen, mit utopischen Preiserhöhungen, die gezahlt wurden. Millionen gingen so hin und her, die Belegschaften sollten leer ausgehen. Die Gefahr war, dass Leipzig geschlossen wird und in Saarbrücken viele Kollegen ihren Job verlieren.

Welchen Weg seid Ihr gegangen?

Es blieb nur der Weg, einen Sozialtarifvertrag mit hohen Abfindungen zu fordern. Bei der Urabstimmung haben sich 98 Prozent der Kollegen für einen Arbeitskampf entschieden. 2018 haben diese mutigen und geschlossenen Belegschaften mit 47 Streiktagen gezeigt, dass sie kämpfen können.

Foto: Wolfgang Zeyen

Das Management hatte einkalkuliert, dass die ostdeutschen Kollegen sich nicht wehren würden. Die IG Metall hat als Gesamtorganisation erfolgreich agiert. Es bleibt die Erfahrung, dass ostdeutsche und westdeutsche Belegschaften gemeinsam kämpfen können. Durch intelligente Aktionen konnten wir die Öffentlichkeit für uns gewinnen: In Leipzig waren alle vom Taxifahrer bis zum Kneipenwirt über den Streik informiert. Daher hatten wir neben der medialen auch die Unterstützung durch die Bevölkerung.

Kundgebung bei Daimler-Tochter Accumotive

Mehr als 400 Kolleginnen und Kollegen der Deutschen Accumotive in Kamenz folgten Ende Januar dem Aufruf der IG Metall Ostsachsen, an der Kundgebung »Gesicht zeigen für unsere Tarifforderung« teilzunehmen. Sie zeigten der Geschäftsführung vor dem Haupteingang des Werks, wie ernst es ihnen mit ihrer Tarifforderung ist. Sie fordern die Einführung des Flächentarifvertrags Metall- und Elektroindustrie Sachsen sowie die 35-Stunden Woche.

Foto: IG Metall

Mehr Informationen:
igmetall-ostsachsen.de

Dresden und Riesa

›IMPRESSUM
KOOPERATIONSGESCHÄFTSSTELLEN DRESDEN UND RIESA
Telefon Dresden: 0351 20 47 56-0,
Telefon Riesa: 03525 518 15-0,
Redaktion: Willi Eisele (verantwortlich)

Neu bei den DGB-Frauen in Sachsen

Marlis Dahne ist neu beim DGB Sachsen. Sie hat Heidi Becherer im Ressort Frauen/Gleichstellungspolitik abgelöst. Vorher war die gelernte Journalistin in der IG Metall-Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen beschäftigt.

Angebot für Mitglieder im Raum Dresden

Little John Bikes®
Begeisterung erfahren

Little John Bikes GmbH in Dresden

Mitglieder der IG Metall erhalten beim Kauf eines Fahrrads

- 5 Prozent Sofortrabatt auf den Fahrradpreis, auf Zubehör sowie auf Werkstattleistungen.
- eine 0-Prozent-Finanzierung bei einer Laufzeit von maximal 36 Monaten.
- kostenlose Inspektion ein Fahrradleben lang inklusive Velo Card im Wert von 259 Euro.
- kostenfreie Ergonomieberatung und
- optional eine günstige Fahrrad-/E-Bike-Versicherung.

Bitte beim Kauf nur den IG Metall-Mitgliedsausweis an der Kasse vorlegen.

Erfolg bei Bardusch in Dresden

IG Metall und Betriebsrat verhindern Arbeitszeiterhöhung um zwei Stunden ohne Entgeltausgleich.

Körperlich harte Arbeit, viel Leistungsdruck und dies zu einem Einkommen, das auch nicht gerade zu Freudensprüngen anregt – das ist die Realität der Beschäftigten in der Branche Textile Dienstleistungen. In der Bardusch-Niederlassung Dresden profitieren rund 200 Beschäftigte von der Flächentarifbindung, davon 50 Prozent Frauen.

In ihr gibt es den »Tarifvertrag zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und tarifpolitischen Zusammenarbeit«. Dieser lässt es unter bestimmten Umständen zu, dass Betriebsrat und Arbeitgeber vereinbaren können, die Arbeitszeit auf bis zu zwei Stunden ohne Anpassung der tariflichen Vergütung zu verlängern. Diese Umstände sind: eine schwierige wirtschaftliche Situation, die Gefahr von Tarifdumping, drohendende Auftragsverluste, ein hoher Flachwäscheanteil bzw. Gesundheitswäscheanteil und/oder eine unverhältnismäßige Lohnquote.

Im Gegenzug wäre für diesen Zeitraum eine Beschäftigungs- und Standortsicherung zu vereinbaren. Bei Verhandlungen einer solchen Regelung können die Tarifparteien hinzugezogen werden. Der Betriebsrat hatte sich entschieden, die Verhandlung auf Basis eines vom Arbeitgeber eingereichten Entwurfs einer diesbezüglichen Betriebsvereinbarung aufzunehmen. Da jedoch keine wirtschaftliche Prüfung zur Notwendigkeit der Maßnahme vorlag, machte der Betriebsrat die Unterzeichnung dieser Betriebsvereinbarung von der Zustimmung der Tarifparteien abhängig.

Es hat eine Weile gedauert, bis die Arbeitgeberseite verstanden hatte, dass sich der Betriebsrat dem permanent ausgeübten Druck nicht beugen wird, die Betriebsvereinbarung einfach so zu unterschreiben.

Und so wendete sich der Arbeitgeber schließlich an die IG Metall und stellte den Antrag auf Zustimmung zur Verlängerung der Arbeitszeit von 38 auf 40 Stunden ohne Anpassung der tariflichen Vergütung.

In der ersten Verhandlung im Mai hat die IG Metall für eine mögliche Zustimmung die Bedingung gesetzt, dass zuerst eine wirtschaftliche Prüfung unter Hinzuziehung externer Sachverständigen vollzogen werden muss. Der Arbeitgeber erklärte

sich damit einverstanden, und so ist das IMU Institut für Arbeitsorientierte Forschung und Beratung beauftragt worden, eine Expertise zum Sachverhalt zu erstellen.

In der zweiten Verhandlung im August hat das IMU Institut das Ergebnis der Untersuchung allen beteiligten Parteien dann vorgestellt. Die IG Metall hat auf Basis des Ergebnisses ihren Standpunkt erläutert, die Zustimmung nicht zu erteilen.

Bis heute hat sich die Arbeitgeberseite diesbezüglich nicht mehr an die IG Metall gewandt, und somit geht die IG Metall davon aus, dass sich der Antrag erledigt hat.

Länger arbeiten, zudem noch ohne Entgeltausgleich – das winken Betriebsrat und IG Metall nicht einfach so durch!

Einladung zum Internationalen Frauentag: »Frauen wählen ein soziales Europa!«

Wann? Samstag, 16. März, ab 10 Uhr
Wo? Penck-Hotel (ehemals art'otel), Ostra-Allee 33, 01067 Dresden

»Der Internationale Frauentag 2019 steht derzeit ganz oben auf unserer Agenda«, sagt Marlis Dahne. »Wir freuen uns auf interessante Gespräche mit den Teilnehmerinnen und Gästen, darunter die stellvertretende Vorsitzende des DGB-Bundesvorstands, Elke Hannack. Auch Sachsens Staatsministerin für Gleichstellung, Petra Köpping, ist eingeladen.« Inhalt der Veranstaltung ist ein Austausch darüber, wie die Frauen ihre Lebensrealität als Bürgerinnen Europas sehen und welche Erwartungen sie an die Weiterentwicklung Europas haben.

IG Metallerinnen und -Metaller sind herzlich eingeladen, an der Veranstaltung teilzunehmen. Wir bitten Euch hierzu um Anmeldung per E-Mail:
frauentagsveranstaltung@dgb.de

WIR
FÜR EIN SOZIALES EUROPA.
INTERNATIONALER FRAUENTAG

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*

Schicke die Lösung mit Vor-, Nachnamen und Adresse bis
15. März 2019
per Post an: Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt am Main.
Oder per E-Mail an:
raetsel@igmetall.de

*Maschinell erstellte Lösungszuschriften sind von der Teilnahme ausgeschlossen.

Die Preise im März

Erster Preis: eine Isolierkanne von Emsa
Zweiter Preis: ein IG Metall-Fußball
Dritter Preis: ein Fallminenbleistift

›HIER KANNST DU DICH REGISTRIEREN

Auf der Website der IG Metall sind Broschüren, Flyer und Serviceangebote erst einsehbar, wenn sich Mitglieder online registriert haben. Deinen persönlichen Zugang kannst Du hier einrichten:
igmetall.de/anmelden

›ALLES RUND UMS ARBEITSRECHT

Arbeitsrechtliche Tipps, Ratgeber und Informationen wie zum Thema Urlaub, Weisungsrecht, Geschäftsgeheimnisse und vieles mehr finden Mitglieder regelmäßig auf:
igmetall.de/arbeitsrecht

›DEINE GESCHÄFTSSTELLE

Fragen zur Mitgliedschaft beantwortet Deine IG Metall-Geschäftsstelle. Du findest sie hier:
igmetall.de/vor-ort

›HIER WIRST DU MITGLIED

Hier kannst Du Mitglied werden:
igmetall.de/beitreten

›LESERTELEFON

0800 446 38 25

Fragen zu unseren Berichten in der metallzeitung beantworten wir: Montag bis Donnerstag: 9 bis 16 Uhr, Freitag: 9 bis 13 Uhr (gebührenfreie Rufnummer), 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

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

Anschrift:
Redaktion **metall**zeitung
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt am Main

Chefredakteurin:
Fabienne Melzer

Chef vom Dienst:
Artur Siemens

Redaktion:
Simon Che Berberich,
Jan Chaberny, Dirk Erb,
Martina Helmerich,
Jens Knüttel,
Antonela Pelivan
Art-Direktion:
Gudrun Wichelhaus-Decher
Bildredaktion:
Michael Schinke
Sekretariat:
Beate Albrecht

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:
ddm, GmbH & Co. KG, Kassel

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