

März 2014

KURSWECHSEL FÜR EIN  
GUTES LEBEN



**Aktuell**

SEITE 8

**Leben**

SEITE 24

**Chancen**

SEITE 26

**Bezirk**

SEITE 28

Jörg Hofmann über  
die Betriebsratswahl

Ratgeber zur  
geplanten Rente

Förderprogramme  
für Frauen

# metallzeitung

Mitgliederzeitung der IG Metall | Jahrgang 66 | D 4713



## Aktuell

**Wie der kleine Adam entstand.** In schwierigen Zeiten hielten Beschäftigte, Betriebsrat und IG Metall zusammen und gestalteten ein Zukunftsmodell: den Opel-Kleinwagen Adam. Jetzt zahlt sich der Erfolg des Autos für alle aus. **Auf den Seiten 6 und 7 »**

## Arbeit

**E-Mails verfallen lassen.** Nach dem Urlaub läuft das E-Mail-Postfach über und erst einmal ist Dauerlöschchen angesagt. Denn oft haben sich E-Mails erledigt. Viel Zeit ließe sich sparen, wenn Absender ihre E-Mails mit einem Verfallsdatum versehen. **Auf Seite 17 »**

## Titelthema

### Gleiche Chancen für alle

Kinder, Küche, Kirche – das war gestern. Heute wollen Frauen gut leben, Zeit haben und aufsteigen. Die IG Metall hilft dabei. Betriebsräte kümmern sich darum, dass Frauen und Männer gleich viel verdienen. Betriebsvereinbarungen regeln mobile Arbeitszeiten. Und Frauenförderprogramme sorgen dafür, dass auch Meisterinnen Stück für Stück die Karriereleiter erklimmen. Vieles haben Frauen auch selbst in der Hand. *metallzeitung* sagt, wie es geht. **Auf den Seiten 18 bis 21 »**



## Leben

**Metallerin in Europa.** Seit 2009 sitzt Birgit Sippel als Abgeordnete im Europäischen Parlament. Wie man sich durchsetzt, hat die Metallerin als Betriebsrätin bei Desch in Arnberg gelernt. In Brüssel und Straßburg hilft ihr das. **Auf den Seiten 22 und 23 »**

Redaktionsschluss dieser Ausgabe: 17. Februar 2014

## Impressum

**Herausgeber:** Dettlef Wetzell, Jörg Hofmann, Jürgen Kerner  
**Beauftragter der Herausgeber:** Jan Engelhardt

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

**Redaktionsleiterin:** Susanne Rohmund  
(verantwortl. i. S. d. P.)  
**Chefredakteurin:** Susanne Rohmund

**Chefin vom Dienst:** Fabienne Melzer

**Redaktion:** Jan Chaberny, Dirk Erb, Sylvia Koppelberg, Antonela Pelivan  
**Gestaltung:** Gudrun Wichelhaus-Decher  
**Bildredaktion:** Michael Schinke  
**Sekretariat:** Beate Albrecht, Marion Brunsfeld

► [igmetall.de/metallzeitung](http://igmetall.de/metallzeitung)

**Vertrieb:** Thomas Köhler  
Telefon: 069 66 93-22 24  
Fax: 069 66 93-25 38  
E-Mail: [vertrieb@igmetall.de](mailto:vertrieb@igmetall.de)

**Anzeigen:** Petra Wedel  
Zweiplus Medienagentur,  
Pallaswiesenstraße 109,  
64293 Darmstadt

**Druck und Versand:** apm AG, Darmstadt

**Leser-Telefon:**  
0800 446 38 25  
Montag bis Freitag:  
9 bis 16 Uhr (gebührenfrei)  
Fax: 069 66 93-20 02  
E-Mail: [metallzeitung@igmetall.de](mailto:metallzeitung@igmetall.de)

**Leser-Briefe:**  
Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Zuschriften abzurufen.

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



**Unser Angebot für sehbehinderte und blinde Mitglieder:**  
*metallzeitung* gibt es auch als Word- oder als PDF-Datei. Bestellung an: [metallzeitung@igmetall.de](mailto:metallzeitung@igmetall.de).

Titelbild: Gudrun Wichelhaus-Decher

## Auf den Punkt gebracht *metallzeitung* 2/2014, Titelgeschichte

»Die Titelgeschichte bringt es auf den Punkt: Die Exportnation Deutschland lebt von der Substanz. Der Ausbau, die Instandhaltung und Modernisierung der Infrastruktur ist das Rückgrat einer modernen Wirtschaft. Was wir brauchen, ist ein kreditfinanzierter Aufbauplan für unsere marode Infrastruktur. Mit Schuldenbremse und Sparmaßnahmen wird man die Infrastruktur nicht verbessern. Milton Friedman, der »böse Bube« der Chicago Boys, hat es formuliert: »Habe ich keine Möglichkeit, die produzierten Waren zu vertreiben, keine Vertriebswege, keine Straßen, ist meine Produktion an diesem Standort nicht sinnvoll.«

**Reinhard Wawziniak, Dortmund**

»Der Zustand der Straßen ist unbestritten. Doch wollen fast alle Parteien dem Wähler weismachen, dass zu wenig Geld für den Straßenbau vorhanden sei. Das ist eine Halbwahrheit. Die Verkehrsteilnehmer bringen schon heute mehr Steuergeld auf, als für den Straßenerhalt und -ausbau notwendig wäre. Die Politik verteilt die Steuergelder allerdings so, dass zu wenig für den Straßenerhalt übrig bleibt. Außerdem wird der Lkw-Verkehr subventioniert. Ein Lkw verschleißt die Straßen etwa 30-mal so stark wie ein Pkw. Lkw-Steuern sind aber nicht 30-mal so hoch wie die für einen Pkw.«

**Carsten Dietrich Brink, Gauting**

## Zwei-Klassen-Rente *metallzeitung* 2/2014,

»Wir haben's verdient«

»Die Rente mit 63 mit 45 Beitragsjahren mag ja gerecht sein und gut gedacht. Es bleiben mir aber Zweifel, ob man hier nicht eine Zwei-Klassen-Gesellschaft schafft. Arbeitnehmer, die durch schlechte Bezahlung weniger verdienen, die oft arbeitslos sind oder



Karikatur: André Poloczek

**Karikatur zum Angucken:**  
[igmetall.de/cartoon](http://igmetall.de/cartoon)

in strukturschwachen Regionen leben. Leiharbeiter, die als Erste entlassen werden, wenn keine Arbeit vorhanden ist. Sie alle gehören zur zweiten Klasse. Denn sie können weniger Vermögen, weniger Berufsjahre und damit auch weniger Rente aufbauen.«

**Peter Schütz, per E-Mail**

»Irgendwie kommt mir das nach »45 Jahren mit 63« als Getrickte vor. Mich persönlich betrifft es nicht, ich hatte das Glück, studieren zu dürfen, und bin erst später ins Berufsleben eingestiegen. Aber ich denke an die, die mit 15 Jahren angefangen haben, Beiträge zu zahlen, und bei lückenloser Beschäftigung nach meiner Rechnung mit 60 Jahren bereits ihr Soll von 45 Beitragsjahren erfüllt haben. Wieso sollen sie dann noch mal drei Jahre an der Nase herumgeführt werden?«

**Gerhard Herreiner, per E-Mail**

»Ich gönne jedem die abschlagsfreie Rente nach 45 Jahren Erwerbstätigkeit. Der Vorschlag von Frau Nahles greift allerdings zu kurz. Ich erkenne keine soziale Gerechtigkeit gegenüber jenen Beschäftigten, welche 46 und zum Teil 50 Jahre im Erwerbsleben standen, nach bisherigem Recht vor Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand gingen und seither einen Rentenabschlag von 7,2 Prozent hinnehmen müssen.«

**Karl-Heinz Rieger, Balgheim**



## FRAGE UND ANTWORT

**Im Januar habt Ihr auf den Seiten 24 und 25 über Angebote für Mitglieder der Servicegesellschaft der IG Metall berichtet. Seit wann gibt es die Servicegesellschaft und was ist ihre Aufgabe?**

Klaus L. am Lesertelefon der Redaktion

### Antwort der Redaktion:

Die Gründung der Servicegesellschaft für Mitglieder der IG Metall geht auf einen Antrag des 20. Ordentlichen Gewerkschaftstages 2003 zurück. Die Idee: Mitglieder der IG Metall sollten Angebote erhalten, die über die Satzungsleistungen der IG Metall hinausgehen. Nach sorgfältiger Planung erfolgte 2007 die Gründung der Servicegesellschaft. Über die Servicegesellschaft erhalten Mitglieder und ihre Familien unter anderem ermäßigte Eintrittspreise für Freizeitparks oder Konzerte, eine gute und günstige Lohnsteuerberatung bei über 3000 zertifizierten Lohnsteuerhilfevereinen und Steuerberatern, preiswerten Familienurlaub, sowie Versicherungen und Ökostrom zu fairen Konditionen.

Die Kosten für die Bewerbung der Produkte und Dienstleistungen tragen immer die Produktgeber und Kooperationspartner. Gewerkschaftsbeiträge werden dazu nicht verwendet.

Die Servicegesellschaft hat auch keinen Zugriff auf persönliche Daten der Mitglieder. Für Änderungen der Adresse oder andere Daten sowie die Beratung bei arbeitsrechtlichen Fragen ist immer die örtlich zuständige IG Metall-Verwaltungsstelle Euer Ansprechpartner. ■

**Fehlerteufel:** In der Februarausgabe der metallzeitung waren auf Seite 22 Daten und Themen der Hannover Messe und Cebit falsch. Richtig muss es heißen:

Vom 10. bis 14. März öffnet die Cebit, [cebit.de](http://cebit.de), ihre Pforten. Schwerpunkt: »Datability«. Die IG Metall hat ihren Stand in Halle 9 im Bereich der Computerwoche.

Die Hannover Messe, [Hannovermesse.de](http://Hannovermesse.de), findet vom 7. bis 11. April statt. Dieses Jahr beschäftigt sie sich mit der »Integrated Industry«. Auf der Hannover Messe ist die IG Metall die ganze Woche mit einem Infostand im Bereich »Job and Career Market« in Halle 3 vertreten.

Übrigens: IG Metall-Mitglieder erhalten Freikarten für die Messen. Bitte fragt bei Eurer Verwaltungsstelle nach.

## GEWONNEN HABEN

### Januar-Rätsel

Lösungsmotto: Wir lassen uns nicht abbügeln

1. Preis: Ralf Benne, Telgte
2. Preis: Ursula Rohde, Hannover
3. Preis: Georg Guldan, Treffelstein

# Arbeit und Leben muss vereinbar sein

**FAMILIE** Die Arbeitgeber behaupten, sie tun viel für die Vereinbarkeit. Fragt man die Beschäftigten, sieht die Welt ganz anders aus. Es gibt zu wenig familienfreundliche Betriebe.

Fast jede Familie kennt das: Die Kita ist geschlossen, weil die Erzieherinnen sich fortbilden. Der Lehrer ist krank und die ersten beiden Stunden fallen aus. Eine Dienstreise steht an und der Chef hat mal wieder eine Sitzung auf 17 Uhr gelegt.

Auch ich kenne das. Meine beiden Töchter haben Kinder und sind berufstätig. Jeder Tag ist für sie ein Balanceakt, den sie und meine Schwiegersöhne meistern müssen.

Alles unter einen Hut zu bringen, Beruf, Familie und Leben zu vereinbaren, ist schwierig. Zu schwierig. Das muss sich ändern.

**Vereinbarkeit für alle.** Ob in der Beschäftigtenbefragung der IG Metall oder in Gesprächen mit Vertrauensleuten: Unsere Mitglieder erklären uns immer wieder, welchen hohen Stellenwert das Thema Vereinbarkeit für sie hat. Jungen Müttern und Vätern ist beides wichtig: Familie und Beruf. Doch noch immer ist es fast unmöglich, Arbeit und Leben vernünftig zu vereinbaren.

Kein Wunder – wenn ich mir die große Masse der Betriebe und Konzerne anschau, steht Familienfreundlichkeit nicht gerade oben auf der Tagesordnung. Es gibt einige gute Beispiele, an denen unsere Betriebsräte und Vertrauensleute oft maßgeblich beteiligt sind. Betriebskindergärten, Schichtpläne, die Rücksicht auf Partner nehmen, oder familienfreundli-



Foto: Gaby Gerster

**Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall**

che Gleitzeitmodelle. Auch die IG Metall als Arbeitgeberin hilft ihren Beschäftigten mit einem Expertenteam, das bei der Suche nach einem Kitaplatz bis zur richtigen Pflege von Angehörigen hilft.

Das sind wenige Leuchttürme, die nicht ausreichen. Es kann nicht vom Wohlwollen des Arbeitgebers und Engagement des Betriebsrats abhängen, ob Personalabteilungen Ideen entwickeln und die Vereinbarkeit von Beruf und Leben endlich auf die Tagesordnung setzen.

### Recht auf Familie und Leben.

Die Arbeitgeber müssen in die Pflicht genommen werden. Die IG Metall überlegt deshalb, wie das Thema Vereinbarkeit tarifpolitisch anzupacken und voranzutreiben ist. Aber wir wollen auch gesetzliche Regelungen. Wir wollen ein Anspruchsrecht für alle. Wir wollen ein Recht, auf das sich jeder Beschäftigte berufen kann. ■

## BILD DES MONATS

### Stoff der Träume

Erster Gedanke: Was bitte müssen das für Hosen sein, für Jacken oder Pullover, für deren Produktion es diese grotesk großen Garnrollen braucht, derart riesige rotierende Spulen? Wird daraus Meterware für Riesen? Geht es nicht vielleicht eine Nummer kleiner?

Nein, geht es nicht. Nicht in dieser Werkshalle in Wackersdorf in der Oberpfalz, die BMW gemeinsam mit der SGL Carbon Gruppe unterhält. Das Wiesbadener Unternehmen hat sich auf die Herstellung von Produkten aus Kohlenstoff spezialisiert – und mit Karbon einen Stoff im Angebot, der, auch wenn es so aussieht, nicht in einer Textilfabrik zum Einsatz kommt. Sondern mehr und mehr in der Fahrzeugfertigung.

Chemisch betrachtet handelt es sich bei Karbon zu 95 Prozent um Kohlenstoff, der, nach komplizierten Prozessketten, zu einem Material mit herausragenden Eigenschaften wird: Es ist nur halb so schwer wie Stahl und um 30 Prozent leichter als Aluminium, zugleich um ein Vielfaches belastbarer. Allerdings: Karbon ist teurer als Stahl. Lange Zeit galt der leichte Werkstoff deshalb als interessantes, jedoch eben auch exotisches Material.

Mittlerweile aber setzen nahezu alle Autohersteller auf Karbon – denn inzwischen werden die Fäden, die die Grundlage für den leichten Werkstoff bilden, industriell gesponnen und weitgehend automatisch verarbeitet. Die Produktionskosten konnten so spürbar gesenkt werden. Vor allem bei der Entwicklung von Elektroautos spielt der Werkstoff heute eine große Rolle: Je leichter Elektrofahrzeuge sind, desto weiter reichen die Kapazitäten der Akkus. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



Foto: © SGL Group

Hightech in der Werkshalle: Die riesigen Spulen erinnern eher an eine Textilfabrik als an die klassische Fahrzeugfertigung.



## Betriebsratswahl startet

**BETRIEBS-  
RATSWAHL  
2014**

Die Betriebsratswahlen starten. Über drei Millionen Beschäftigte im Bereich der IG Metall geben ihre Stimme ab, für Demokratie und gute Arbeit im Betrieb.

Vom 1. März bis 31. Mai sind die Beschäftigten aufgerufen, dort ihre Stimme abzugeben, wo sie einen Großteil ihrer Zeit verbringen: auf der Arbeit. Alle vier Jahre können sie ihre Leute in ihren Betriebsrat wählen und so in ihrem Betrieb mitbestimmen.

Im Bereich der IG Metall sind drei Millionen Beschäftigte in 16 000 Betrieben wahlberechtigt. Bei der letzten Wahl 2010 lag die Wahlbeteiligung bei 73 Prozent. 71 Prozent der gewählten Betriebsratsmitglieder waren Kandidaten der IG Metall.

**Besser mit Betriebsrat.** Mit Betriebsrat sind die Arbeitsplätze sicherer, die Löhne höher, die Arbeitszeiten niedriger und die Arbeit gesünder. Das zeigen zahlreiche Studien. Und es gibt

bessere Regelungen zur Weiterbildung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Voraussetzung ist jedoch, dass sich Betriebsräte mit Gesetzen, Verordnungen und Tarifverträgen auskennen. Kandidaten der IG Metall haben dazu die Beratung, Betreuung und Schulungen der Gewerkschaft.

Zudem wissen sie, was ihre Leute bewegt: Die IG Metall hat eine halbe Million Beschäftigte nach ihren Sorgen und Wünschen befragt, Betrieb für Betrieb. Diese Themen wollen die IG Metall-Kandidaten nun gezielt im Betriebsrat anpacken. ■

Fragen und Antworten zu den Betriebsratswahlen 2014:

► [igmetall.de/  
betriebsratswahl](http://igmetall.de/betriebsratswahl)

### PFLAUME DES MONATS

## Neues aus der Reihe: »Eric Schweitzer spielt den Erklärbar«

Der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertags, Eric Schweitzer, neigt zu bestechender Logik. Im vergangenen Sommer warnte er, dass ein steigender Spitzensteuersatz 1,4 Millionen Arbeitsplätze kostet. Nun erklärt Schweitzer, dass die Unternehmen nur deshalb weniger Ausbildungsverträge abschließen, weil Schulabgänger lieber auf die Uni gehen. Alles klar:

Die 84 000 Jugendlichen, die noch keinen Platz haben, suchen gar keinen Ausbildungsbetrieb, sondern seit Monaten den Weg zur Uni. Wie wär's mal mit Schilder-Aufstellen? »Auch zur Uni? Da lang!« In der nächsten Folge erklärt Schweitzer, dass Frauen, die genauso viel verdienen wie Männer, vom Mars kommen. ■



**Eric Schweitzer  
verblüfft mit  
bestechender  
Logik.**

Foto: Karlheinz Schindler/ZB/pa

### ZAHLEN UND FAKTEN

**18,3** Fast jeder Fünfte arbeitet nach einer DGB-Studie unter seinem Qualifikationsniveau. Bei Akademikern betrifft das 18,3 Prozent, bei Facharbeitern 17,4 Prozent.

**27,3** So viel Prozent aller Väter nehmen nach einer Prognos-Studie eine Auszeit fürs Kind. Am häufigsten nutzen Bayern und Baden-Württemberger die Elternzeit: 36 Prozent. In Nordrhein-Westfalen tun das nur 20,2 Prozent.

**2,3** Bei Ingenieuren kommen auf einen Arbeitslosen statistisch 2,3 offene Stellen. Besonders günstig war das Angebot Ende 2013 laut VDI/IW-Ingenieurmonitor in der Maschinen- und Fahrzeugtechnik (4,3) sowie Energie- und Elektrotechnik (3,7).

**84 000** Industrie- und Handelskammern klagen über zu wenige Azubis, weil angeblich zu viele Jugendliche studieren. Doch laut DGB gibt es für 84 000 Schulabgänger, die Ausbildungsplätze suchen, nur 33 500 offene Stellen.

**3,7** Alle loben die deutsche Berufsausbildung, doch die Betriebe bilden nicht mehr, sondern weniger aus. Im Jahr 2013 haben sie 3,7 Prozent weniger Ausbildungsverträge geschlossen als 2012. Und nur ein Fünftel der Betriebe hat überhaupt ausgebildet.

**5** Während Vollzeitbeschäftigte meist lieber kürzer arbeiten würden, wünschen Teilzeiter sich nach Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, bis zu fünf Stunden länger zu arbeiten.



Das Unmögliche möglich gemacht: Der Kleinwagen Adam von Opel wird nicht nur in Deutschland entwickelt, sondern auch komplett in Deutschland produziert, im thüringischen Eisenach.

## Opel-Adam: ein Erfolg auch für die IG Metall

**AUTO** | Der neue Kleinwagen von Opel, der Adam, verkauft sich gut und ist rundherum eine Erfolgsgeschichte. Denn er zeigt, dass Beschäftigte, Betriebsrat und IG Metall auch in schwierigen Zeiten gemeinsam Zukunft gestalten und Arbeitsplätze sichern können.

A steht für Adam, den neuen Kleinwagen von Opel. A steht auch für Adam Opel, den deutschen Automobilhersteller. Und A steht für Aufbruch.

Wann der Aufbruch dank Auto Adam bei Opel begann, daran erinnert sich von den Rüsselsheimer Ingenieuren Klaus Eckhard, Franz Josef und Willi Neumann keiner mehr so ganz genau. Fest steht, 2009 schrieb Opel das traurigste Jahr seiner Firmengeschichte. Der amerikanische Mutterkonzern General Motors (GM) war insolvent. Opel wurde auf Initiative des Betriebsrats durch einen Brückenkredit der Bundesregierung gerettet. Investoren kamen und gingen. Und am Ende sagte GM den monatelang geplanten Verkauf von Opel an ein Konsortium um den Zulieferer Magna überraschend ab. »Das war der Tiefpunkt«, erinnert sich Entwickler Willi Neumann.

**Unter dem Radar von GM.** Für die Beschäftigten bedeutete diese Zeit eine Achterbahn der Gefühle. Aber trotz der Existenzangst siegte das Prinzip Hoffnung. Betriebsrat und Beschäftigte im Entwicklungszentrum am Stammsitz von Opel in Rüsselsheim entwickelten fernab vom amerikanischen Detroit die Idee eines neuen Kleinwagens. Unvorstellbar für das damalige amerikanische Management.

Seit langem forderte der Betriebsrat in unzähligen Betriebsversammlungen die Ergänzung des Produktprogramms von Opel durch ein neues kleines Modell unterhalb des erfolgreichen Corsa. »Und wir wollten beweisen, dass es möglich ist, in Deutschland einen Kleinwagen zu bauen«, sagt Ingenieur und IG Metall-Vertrauensmann Klaus Eckhard. So arbeiteten unterhalb des Radarschirms

von Detroit Entwickler, Betriebsrat und Teile des lokalen Managements an der Verwirklichung dieser Idee – dem »Projekt Junior«. Aus diesem Projekt sollte später der für Opel so wichtige und erfolgreiche Adam werden. Das Ziel: ein junges Auto für junge Menschen; ein erfolgreiches Lifestyle-Modell, das preislich unter dem Opel-Corsa liegt und technisch zeigt, was Opel draufhat.

Der Adam nahm Fahrt auf. Arbeitsgruppen trafen sich heimlich. Das Projekt wurde die ersten Monate einfach nicht erwähnt. »Die Beschäftigten redeten natürlich ständig darüber. Aber eben nicht offiziell«, erinnert sich Ingenieur Franz Josef.

Im Laufe der Monate wurde das Projekt immer konkreter. Alle Abteilungen, Entwicklung, Vertrieb, Marketing und natürlich die Produktion brachten ihre Ideen

### WISSEN

#### Wie geht es weiter mit Opel Bochum?

Im vergangenen Jahr stimmten die Beschäftigten an den Opel-Standorten in Kaiserslautern, Rüsselsheim, Eisenach und Bochum über einen Sanierungstarifvertrag ab. Die Beschäftigten in Bochum lehnten diesen ab. GM beschloss daraufhin, an den ursprünglichen Plänen festzuhalten und das Werk in Bochum Ende dieses Jahres zu schließen. Die IG Metall verhandelte bei Redaktionsschluss über einen Sozialtarifvertrag für die Bochumer Beschäftigten.



Foto: Marc Tirlid/pa

## RECHT NAH DRAN

55 Monate, drei Gerichte –  
Metaller klagte mit Erfolg

Von Siegen über Hamm bis nach Erfurt zog sich die Klage des Schmelzmeisters einer Walzengießerei in Nordrhein-Westfalen. Der Metaller stritt für eine richtige und damit höhere Eingruppierung – mit Erfolg. »Nach 55 Monaten ist unser Mitglied jetzt richtig eingruppiert, was brutto satte 700 Euro mehr im Monat bedeutet«, sagt Andree Jorgella von der IG Metall Siegen.

**Falsche Bewertung.** Die Tätigkeit des Schmelzmeisters war im Zuge der betrieblichen Einführung des Entgeltrahmenabkommens in der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen vom Arbeitgeber neu bewertet worden. Dieser vertrat die Auffassung, dass die Erfüllung der Arbeitsaufgaben teilweise vorgegeben sei, was eine niedrigere Entgeltstufe bedeutet hätte. Der Schmelzmeister widersprach der niedrigeren Eingruppierung und erklärte, dass er seine Arbeit überwiegend ohne Vorgaben weitgehend selbstständig ausübt. Eine Formulierung, die immerhin eine ganze Gehaltsgruppe ausmachen sollte. Weil sich die Parteien außergerichtlich nicht

einig wurden, zog der Mann im Februar 2010 vor das Arbeitsgericht Siegen. Dort verlor er zwar, wollte aber weiter für sein Recht streiten.

Knapp ein Jahr später hatte er Erfolg. In zweiter Instanz gab das Landesarbeitsgericht Hamm dem Metaller Recht. Es entschied, dass es sich bei der Tätigkeit des Schmelzmeisters um eine Aufgabe handele, die einen erweiterten Handlungs- und Entscheidungsspielraum erfordere.

Das wollte der Arbeitgeber nicht auf sich sitzen lassen und ging in Revision. So landete das Verfahren vor dem Bundesarbeitsgericht in Erfurt. Aber auch die höchsten Arbeitsrichter gaben dem Schmelzmeister recht und bestätigten das Urteil der Landesarbeitsrichter.

»Eingruppierungsverfahren gehören zu den schwierigsten Klagen, weil der Beschäftigte seine Tätigkeit detailliert nachweisen muss«, sagt Andree Jorgella von der IG Metall Siegen. »Ein langer Atem und gute Argumente haben sich für unser Mitglied ausgezahlt«, freut sich Jorgella. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

## Prämie gespendet

Wer im Herbst Mitglieder für die IG Metall warb, erhielt eine Prämie im Wert von 15 Euro. Ein Betriebsrat der Homag im Schwarzwald überzeugte besonders viele Beschäftigte.

Dort kämpfen Betriebsrat und IG Metall für einen Tarifvertrag, der bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen regeln soll. Die Geschäftsleitung des Herstellers für Holzbearbei-

tungsmaschinen stellt sich bislang quer. Mittlerweile sind aber die meisten der 1500 Mitarbeiter in Schopfloch Mitglied bei der IG Metall.

Die daraus resultierende Werbepremie beläuft sich auf eine fünfstellige Summe. Die wollte der Homag-Betriebsrat nicht behalten, sondern spendete sie an drei soziale Einrichtungen in der Region. ■

## KURZ &amp; BÜNDIG



Foto: Arnd Wiegmann/Reuters

**In Katar wächst der Protest gegen die WM-Organisatoren.**

## Kein ausreichender Schutz

Katars Beschäftigte auf den Baustellen der Fußball-Weltmeisterschaft riskieren immer noch ihr Gesundheit. Daran ändern auch die neuen Normen zum Schutz der Beschäftigten nichts. Darauf verweist der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) in einer Stellungnahme. »In Katar wird weiter auf Zwangsarbeit zurückgegriffen«, sagt Sharan Burrow, die Generalsekretärin des IGB, »es ist keine einzige Änderung an den katarischen Gesetzen vorgenommen oder vorgeschlagen worden.« Anfang Februar hatte sich das Organisationskomitee der Fußball-WM dem öffentlichen Druck gebeugt und zu mehr Arbeitsschutz verpflichtet. Beim Bau der Stadien sollen in den beiden vergangenen Jahren 382 Gastarbeiter allein aus Nepal ums Leben gekommen sein.

## Chefin im Betriebsrat

Beim Anlagenbauer und Zulieferer Alstom steht eine Frau an der Spitze des Konzernbetriebsrats. Elisabeth Möller, 49, seit September Betriebsratsvorsitzende am Standort Mannheim, ist auch zur Vorsitzenden des Konzernbetriebsrats gewählt worden. Bislang sind Frauen in dieser Position noch die große Ausnahme.

ein. 2010 wurde das »Projekt Junior« dann zum Gegenstand der Verhandlungen von Management, Betriebsrat und IG Metall.

»Wir schafften es schließlich«, sagt Konzernbetriebsratsvorsitzender Wolfgang Schäfer-Klug, »die Entwicklung und Produktion des Adam im Sanierungsstarifvertrag zu verankern und durch ein völlig neues Konzept von sogenannten ›Meilensteinen‹ finanziell und rechtlich abzusichern.« Und auch der Eisenacher Betriebsratsvorsitzende Bernd Lösche freut sich: »Wir hatten damit einen wichtigen Baustein für die Unternehmensstrategie und für das Überleben des Werks Eisenach vertraglich durchgesetzt.«

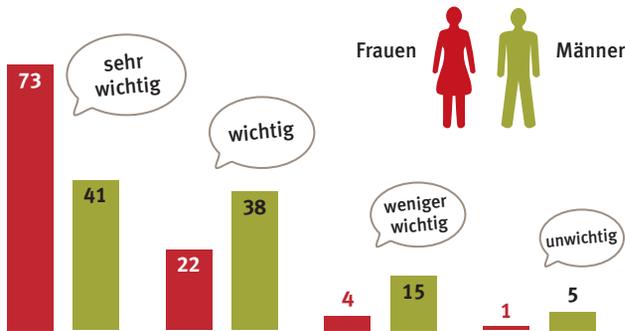
**Beschäftigte beteiligt.** Seit Januar 2013 läuft der kleine Adam jetzt erfolgreich im Werk Eisenach vom Band. Der Erfolg gibt Beschäftigten, Betriebsrat und IG Metall Recht. Das Magazin »Auto, Motor und Sport« verlieh dem Adam den ersten Preis in der Kategorie »Mini«. ■  
Susanne.Rohmund@igmetall.de

# Flexibilität ist

## DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

### Gleichstellung ist Männern und Frauen wichtig

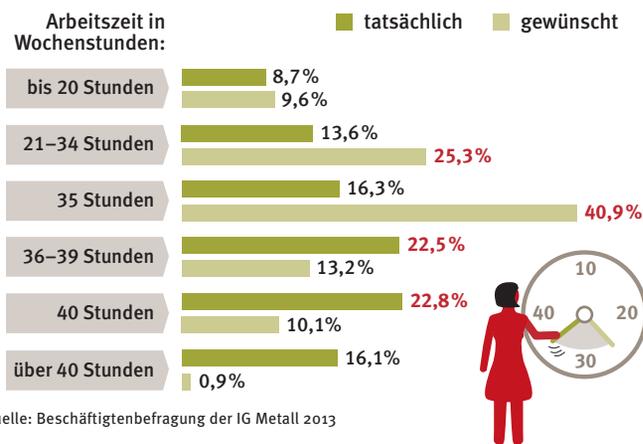
Auf die Frage »Wie wichtig ist für Sie, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert wird?« antworten (Anteile in Prozent):



Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013

### Frauen hätten gern andere Arbeitszeiten

Welche Wochenarbeitszeiten Frauen in Betrieben, in denen die IG Metall als Gewerkschaft zuständig ist, haben und welche sie gern hätten:



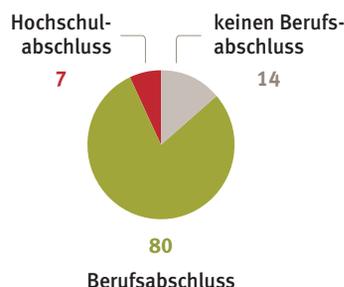
Quelle: Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2013

### Frauen bleiben oft in der Minijobfalle

So lange arbeiten Frauen ausschließlich in Minijobs (in Prozent):



Solche Bildungsabschlüsse haben Minijobberinnen (Anteile in Prozent\*):



\*rundungsbedingt 101 Prozent

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2013 (Repräsentative Befragung 2012)

## INTERVIEW

Jörg Hofmann, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, will aus der Beschäftigtenbefragung Konsequenzen für die Betriebs- und Tarifpolitik ziehen. Er setzt dabei auf eine breite Diskussion in den Betrieben und Verwaltungsstellen.

*Vor gut 100 Tagen wurdest Du zum Zweiten Vorsitzenden der IG Metall gewählt und bist von Stuttgart nach Frankfurt gezogen. Gefällt es Dir als Schwabe am Main?*

**Jörg Hofmann (lacht):** Schwaben sind extrem anpassungsfähig, deshalb trifft man sie auch überall auf der Welt.

*Was sind Deine aktuellen Arbeitsschwerpunkte?*

**Hofmann:** Es gibt vorgegebene Themen wie die nächsten Tarifrunden. Oder die anstehenden Betriebsratswahlen. Beides steht ganz oben auf der Agenda. Ich halte die Schlussfolgerungen aus der Beschäftigtenbefragung auch für ein zentrales Thema.

*Die Befragung ist doch schon fast ein Jahr her und die Ergebnisse kann man nachlesen.*

**Hofmann:** Ich finde, dass die Beschäftigtenbefragung mehr ist als nur eine Befragung, die man zitiert, wenn die Daten gerade in die Argumentation passen. Unsere Befragung ist ein Votum der Beschäftigten. Das ist für mich ein klarer Arbeitsauftrag, dieses Votum umzusetzen und deshalb sollten wir uns mit den Ergebnissen intensiv beschäftigen.

*Was meinst Du damit?*

**Hofmann:** Es ergeben sich Prioritäten für Themenfelder. Das bestätigt einerseits Arbeitsschwerpunkte die wir schon haben. Ein Beispiel: Wir haben Arbeit und Gesundheit bei der IG Metall schon lange auf dem Radar. Aber die Befragung hat uns nochmals gezeigt, wie wich-

tig das Thema ist und wie wichtig die Arbeit unserer Arbeitsschützer in den Betrieben ist.

*Und welche Themen siehst Du neu?*

**Hofmann:** Überraschend ist die wichtige Rolle die der beruflichen Entwicklung zugemessen wird. Wir müssen hier mehr Chancen eröffnen. Ich meine da weniger die klassische Weiterbildung, auch die ist wichtig, sondern vor allem Chancen sich aus belastenden Arbeitsbedingungen herausentwickeln zu können, aber auch sich beruflich weiter zu entwickeln.

*Zum Beispiel?*

**Hofmann:** Nehmen wir zum Beispiel einen jungen Facharbeiter. Der weiß im Grunde doch, dass er seine Arbeit an der Maschine nicht noch 35 Jahre machen wird. Für ihn brauchen wir Ideen, wie er sich weiterentwickeln kann. Vielleicht will er im Betrieb nochmal was ganz anderes, neues lernen. Vielleicht einen weiteren Abschluss machen. Es kann nicht das Privileg der Hochqualifizierten sein, sich ständig weiterzubilden. Das muss jedem zustehen.

*Die Befragung hat auch gezeigt, dass Arbeitszeiten ein wichtiges Thema sind.*

**Hofmann:** Von den Beschäftigten wird viel Flexibilität gefordert. Dazu sind sie bereit. Aber Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein, und sie muss auch ihre Grenzen haben.

*Welche Grenzen?*

**Hofmann:** Zugespitzt meine ich: Kinderbetreuung geht vor Stück-

# keine Einbahnstraße



Fotos: Frank Rumpenhorst

**Jörg Hofmann, 58, wurde Ende November zum Zweiten Vorsitzenden gewählt. Er ist beim Vorstand der IG Metall zuständig für Tarifpolitik, Betriebs- und Branchenpolitik sowie das Ressort »Zukunft der Arbeit«.**

zahl. Ich kann als Arbeitgeber nicht verlangen, dass alle jederzeit parat stehen. Wenn Beschäftigte für eine Phase mehr private Zeit für Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen brauchen, dann muss das gehen. Auch die Beschäftigten brauchen flexible Arbeitszeiten, die es ihnen eine Zeitlang ermöglichen kürzer zu treten, ohne gleich auf Teilzeit zu gehen. Wir brauchen Arbeitszeitmodelle, die sich an Lebensphasen orientieren. Die müssen zu den heutigen Lebens- und Arbeitsbedingungen passen.

*Werden die Ergebnisse der Befragung in die Arbeit der IG Metall einfließen?*

**Hofmann:** Ja, sonst würden wir uns ja nicht damit befassen. Derzeit werden in den Betrieben die Themen diskutiert. Wir wollen unsere Beschäftigten beteiligen. Und wir werden dann aus ihrem Votum Vorschläge formulieren und handeln.

*Ein weiterer Schritt für mehr Demokratie in den Betrieben?*

**Hofmann:** Klar. Demokratie kann nicht vor dem Werkstor aufhören. Beteiligung, Verbesserungsvorschläge – die Beschäftigten sind die Experten in den Betrieben. Deshalb ist ja auch die Betriebsratswahl so wichtig.

*Interessiert die Betriebsratswahl die Beschäftigten?*

**Hofmann:** Und wie. Bei den letzten Betriebsratswahlen 2010 hatten wir eine Wahlbeteiligung von 73 Prozent. Davon können viele Politiker nur träumen.

*Was glaubst Du: Wie werden die Kandidaten der IG Metall abschneiden?*

**Hofmann:** 2010 waren 71 Prozent der gewählten Betriebsratsmitglieder Kandidaten der IG Metall. Ich gehe davon aus, dass wir wieder ein gutes Ergebnis erreichen.

Vor allem in Betrieben, in denen IG Metall-Betriebsräte Arbeitsplätze gesichert, Konflikte gelöst, die Beschäftigten beteiligt haben.

*Es gibt ein neues Ressort in Deinem Bereich: »Zukunft der Arbeit«. Was ist darunter zu verstehen?*

**Hofmann:** Die Arbeitswelt verändert sich rasant und das wird in den nächsten Jahren zunehmen. Die Ursachen dafür sind sehr unterschiedlich. Es gibt mehr Dienstleistungen, mehr Verlagerung, mehr Outsourcing. Es entstehen derzeit völlig neue Organisationsformen von Arbeit. Neue Technologien, wie Leichtbauroboter oder 3-D-Drucker und vollkommen neue Werkstoffe werden eingesetzt.

*Dazu kommen die Entwicklungen, die unter dem schillernden Begriff »Industrie 4.0« zusammengefasst werden ...*

**Hofmann:** ... richtig. An die Stelle mechanischer und mechatronischer Produkte treten softwaregesteuerte und über das Internet vernetzte Systeme, die zunehmend intelligent und autonom agieren können. Man nennt das »Industrie 4.0«, um zum Ausdruck zu bringen, dass es sich um eine vierte industrielle Revolution handelt. Ob die Änderungen so gewaltig sind, weiß heute wohl keiner, aber wir sind gut beraten, uns darauf vorzubereiten und mitzugestalten.

*Diese Strukturen wirken sich auf Tätigkeitsprofile, Qualifikationsanforderungen und Arbeitsbedingungen aus?*

**Hofmann:** Ja und deshalb sind wir schon jetzt bei Forschungs- und Pilotprojekten dabei. Nur so können wir frühzeitig auch die Bedingungen für unsere Beschäftigten gestalten und für sie gute Arbeit schaffen. ■

Susanne.Rohmund@igmetall.de

## KURZ & BÜNDIG

### Wäsche zum Mindestlohn

Seit 1. Februar gilt für Großwäschereien ein Mindestlohn von 7,50 Euro im Osten sowie 8,25 Euro im Westen. Bis 2016 steigt der Mindestlohn dann auf 8,75 Euro in Ost und West. Dies hatte die IG Metall bereits Mitte 2013 mit den Arbeitgeberverbänden ausgehandelt. Das Bundesarbeitsministerium hat den Tarifvertrag nun für allgemeinverbindlich erklärt.



Foto: Interkultureller Rat in Deutschland

**Der 21. März ist seit 1966 der Tag gegen Rassismus.**

### Wochen gegen Rassismus

Die Internationalen Wochen gegen Rassismus finden vom 10. bis 23. März statt. Gewerkschaften und Initiativen laden zu Ausstellungen und Veranstaltungen ein. Die IG Metall macht in vielen Regionen mit. Fragt Eure Verwaltungsstelle oder schaut hier nach:

► [internationale-wochen-gegen-rassismus.de](http://internationale-wochen-gegen-rassismus.de)

### Textiler in Hungerstreik

16 Textilarbeiter in Kambodscha sind in Hungerstreik gegen ihre Inhaftierung getreten. Sie hatten Anfang des Jahres für einen höheren Mindestlohn demonstriert und wurden Opfer brutaler Polizeigewalt. IG Metall-Vorsitzender Detlef Wetzel fordert in einem Brief an die Regierung die sofortige Freilassung. Zur Petition von IndustriAll Global:

► [igmetall.de/International](http://igmetall.de/International)

### Lauras Glück

Die Arbeitslosigkeit, das Schlimmste ist die Arbeitslosigkeit. Wer noch Arbeit hat, lebt ständig in der Angst, sie zu verlieren. Wer keine Arbeit hat, nimmt jede, die er kriegen kann. Deshalb versetzt es Laura del Ser Prieto immer einen Stich, wenn der Vertrag eines Kollegen ausläuft und sie nichts für ihn tun kann.

Laura ist Betriebsratsvorsitzende bei Renault im spanischen Valladolid. Seit über zehn Jahren macht sie Betriebsratsarbeit. »Leicht war es nie«, sagt die 36-Jährige. »Aber zurzeit erleben wir sehr schwierige Zeiten.« Die Krise hat die Machtverhältnisse ein ganzes Stück in Richtung der Arbeitgeber verschoben. Sämtliche Reformen der

Foto: privat



Spanien

Laura del Ser Prieto, Gesamtbetriebsratsvorsitzende bei Renault im spanischen Valladolid.



Kolumbien

Nohora Tovar, KassiererIn der kolumbianischen Metallgewerkschaft Fetramecol

Foto: privat

### Nohoras Traum

In Deutschland fühlt sich Nohora Tovar wie in einem Traum. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter, die für ihre Arbeit bezahlt werden, die in Betrieben für ihre Arbeit werben und nicht um ihr Leben fürchten müssen – das ist Nohoras Traum. Bei jedem Besuch in Deutschland erlebt sie, dass er wahr sein kann.

In ihrem Heimatland Kolumbien leben Gewerkschafterinnen wie Nohora gefährlich. Allein im vergangenen Jahr wurden 19 ihrer Kollegen ermordet. Und keinen kümmert es. »Die Täter müssen keine Strafen fürchten. Niemand schützt uns«, sagt Nohora, KassiererIn der kolumbianischen Metallgewerkschaft Fetramecol. Sie bekommt Drohanrufe und -briefe. Die Schreiber warnen sie: »Steck Deine Nase nicht in Angelegenheiten, die Dich nichts angehen. Sonst könntest Du für immer verschwinden.« Nohora lässt sich nicht einschüchtern.

Seit über 20 Jahren kämpft sie für die Rechte der Beschäftigten in Kolumbien. Ihre Gewerkschaft ist zu klein, um sie zu bezahlen. Ihren Lebensunterhalt muss sie selbst bestreiten. Fast hätte sie die Gewerkschaftsarbeit aufgeben müssen. Da kam ihr im vergangenen Jahr die Stadt Wiesbaden zu Hilfe. Die Stadt zeichnete Nohora mit dem Ludwig-Beck-Preis für Zivilcourage aus. Von den 10000 Euro

Preisgeld lebt sie nun. Sie geben ihr die Freiheit, weiter als Gewerkschafterin zu arbeiten. Und ihre Arbeit brauchen die Menschen dringender denn je.

Seit Kolumbien mit der Europäischen Union ein Freihandelsabkommen geschlossen hat, verschlechtert sich die Lage für viele. »Immer mehr Menschen arbeiten für einen Lohn, von dem sie nicht leben können«, sagt Nohora. »Kleine und mittlere Unternehmen, die immerhin noch den Mindestlohn von 240 Dollar pro Monat zahlen, haben geschlossen. Multinationale Unternehmen halten sich an keine Regeln.« Viele Menschen schlagen sich mit Straßenverkauf durch. Als Nächstes will die Regierung ein Freihandelsabkommen mit Südkorea schließen. Nohora befürchtet, dass es dann noch schlimmer wird.

Zwar schlage die Regierung gegenüber Gewerkschaften einen toleranten Ton an, aber ihre Politik bleibe die alte gewerkschaftsfeindliche, berichtet Nohora. So plante die Regierung Ende 2013 ein Gesetz, das soziale Proteste verbieten und mit Gefängnis bestrafen soll. ■

# Worldweit

Arbeitsgesetze haben die Rechte der Beschäftigten beschnitten und die Position der Betriebsräte geschwächt. Unternehmen müssen nicht einmal Verluste machen. Sie können Beschäftigte schon entlassen oder Löhne kürzen, wenn sie neun Monate lang keinen Gewinn gemacht haben. »Die Reformen haben die Arbeitslosigkeit verstärkt«, sagt Laura. »Sie haben Entlassungen erleichtert, ja, sie haben es den Arbeitgebern eigentlich freigegeben, Menschen zu entlassen.«

Für Laura und ihre Kollegen wird es immer mühsamer, mit den Arbeitgebern zu verhandeln und Arbeitsplätze zu erhalten. Vor allem wenn die Mutterkonzerne nicht in Spanien sitzen. »Zum Glück haben wir in der Autoindustrie eine lange Verhandlungstradition zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten«, sagt Laura. Eine solche gewachsene Kultur und gewerkschaftliche Strukturen

lassen sich auch durch Gesetzesänderungen nicht von heute auf morgen auslöschen. So gelang es Laura und ihren Kollegen, in der Krise nicht nur Arbeitsplätze zu halten, sondern sogar zu wachsen.

Vor vier Jahren wollte Renault das Montagewerk für Karosserien in Valladolid schließen. Der Betriebsrat verhandelte, die Beschäftigten verzichteten auf Lohnerhöhungen und das Werk arbeitete weiter. Drei Jahre später bekamen sie in Valladolid eine neue Schicht und 700 neue Arbeitsplätze. Das bedeutete: 700 Menschen konnten aufatmen, weil sie eine neue Stelle gefunden hatten. In einer Zeit, in der fast fünf Millionen Menschen im Land Arbeit suchen, ist das fast ein kleines Wunder. Laura bewegt die Erinnerung nach einem Jahr noch immer: »Die Freude, die ich da empfunden habe, kann ich nicht beschreiben.« ■

Bangladesch

Nazma Akter kämpft für die Rechte der Arbeiterinnen in den Textilfabriken in Bangladesch.



Foto: privat

## Nazmas Respekt

Als im April vor einem Jahr die Textilfabrik im Rana-Plaza-Hochhaus in Bangladesch einstürzte, verloren mehr als 1000 Menschen ihr Leben. Unter den Trümmern fanden sich Lieferungen für bekannte Modemarken wie Benetton oder Mango. Kleider, die Schaufensterpuppen in deutschen Einkaufsstraßen tragen, haben spätestens seit dieser Katastrophe ihre Unschuld verloren.

Was vor einem Jahr geschah, ist nach Ansicht von Nazma Akter keine einzelne Katastrophe oder ein bedauerliches Unglück. »Alle wussten, dass die Gebäude nicht sicher waren – das Management, die Politik«, sagt die Gewerkschafterin aus Bangladesch. »Die Leute hatten Angst, arbeiten zu gehen. Aber man drohte ihnen, dass sie kein Geld bekommen würden. Also gingen sie arbeiten.«

Nazma Akter ist das bekannteste Gesicht im Kampf um die Rechte der Textilarbeiterinnen in Bangladesch. Sie selbst fing mit elf Jahren an, in einer Textilfabrik zu arbeiten. Endlos lange Arbeitszeiten, Hungerlöhne, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und völlige Rechtlosigkeit: Das alles hat sie selbst erlebt. Und sie erlebt es noch heute. Unterernährung und Krankheit, kein Schutz für schwangere Arbeiterinnen, hoher Arbeitsdruck und unsichere Arbeitsplätze bestimmen das Leben vieler Menschen.

Seit mehr als 20 Jahren engagiert sich die Gewerkschafterin für die Rechte der Textilarbeiterinnen, für ihr Recht, sich zu organisieren, für Mindestlöhne, Mutterschutz und begrenzte Arbeitszeiten. Viele kennen ihre Rechte nicht. Nazma Akter und andere klären sie darüber auf, unterstützen sie bei rechtlichen Auseinandersetzungen und bei ihren Forderungen nach Entschädigungen.

Unter welchen Bedingungen Menschen in Bangladesch arbeiten, liegt auch in der Hand der Kunden in Deutschland und anderen Ländern, sagt die 40-Jährige: »Sie müssen sich bewusst machen, was es bedeutet, billige Kleidung zu kaufen. Sie müssen Druck machen auf die Konzerne, damit sie die Arbeiterinnen nicht missbrauchen, sondern sie mit Respekt und Würde behandeln. Wir können aus dem Einsturz der Textilfabrik nur eines lernen: Billige Kleidung ist unmenschlich.« ■

## FRAUEN IN ANDEREN LÄNDERN

Überall auf der Welt setzen sich Frauen für die Rechte der Beschäftigten ein. Sie kämpfen gegen die Krise, gegen Ausbeutung und Missbrauch, für mehr Respekt, ihre Würde und manchmal sogar um Leben und Tod. Drei Gewerkschafterinnen aus Spanien, Kolumbien und Bangladesch erzählen ihre Geschichte.

Von Fabienne Melzer

## Die Arbeitgeberhaftung



**Tjark Menssen ist Jurist bei der DGB Rechtsschutz GmbH.**

Foto: Olaf Herrmann

**RECHT SO** | Stößt einem Beschäftigten bei seiner Tätigkeit etwas zu oder wird sein Eigentum beschädigt, muss der Arbeitgeber in bestimmten Fällen dafür haften. Tjark Menssen erklärt, wann ein Arbeitnehmer Schadensersatz beanspruchen kann.

Der immer stärker werdende Einsatz von Fremdfirmen und Subunternehmern in Betrieben lässt die Frage nach der Haftung im Schadensfall aufkommen.

Verunfallt ein Beschäftigter während seiner Arbeitszeit im Betrieb, ohne dass eine Fremdfirma beteiligt ist, haftet die Berufsgenossenschaft, bei der der Arbeitgeber seine Mitarbeiter versichert hat. Gleiches gilt, wenn jemand wegen einer Berufskrankheit nicht mehr arbeitsfähig ist.

**Mangelnde Vorsorge.** Entsteht ein Schaden am Eigentum des Mitarbeiters, muss der Arbeitgeber ihn ersetzen, wenn er für den Schaden verantwortlich ist. Das ist dann der Fall, wenn er keine ausreichende Vorsorge getroffen hat, um einen Schaden zu verhindern. Verlangt er etwa, dass Beschäftigte eine andere Kleidung während der Arbeit tragen sollen, dann muss der Chef der Belegschaft Schränke zur Verfügung stellen, in denen sie ihre Sachen wegschließen können. Macht er dies nicht, dann wird der Arbeitgeber im Falle eines Diebstahls Schadensersatz leisten müssen. Für Schäden aus allgemeinem Lebens-

risiko haftet der Chef hingegen gar nicht. Etwa wenn dem Beschäftigten auf einer Dienstreise persönliche Gegenstände gestohlen werden. Vom Arbeitgeber kann er hierfür keinen Ersatz fordern.

Anders ist es, wenn der Arbeitgeber vorsätzlich Vorschriften zum Schutze der Beschäftigten außer Acht lässt und zumindest in Kauf nimmt, dass diese einen Schaden erleiden. Das Bundesarbeitsgericht hat in einem solchen Einzelfall entschieden, dass der Arbeitgeber sich dann nicht auf die Versicherung der Berufsge-

nossenschaft zurückziehen kann, sondern auch eine persönliche Haftung möglich ist.

**Fremdverschuldet.** Anders sieht es aus, wenn der Schaden durch einen Mitarbeiter oder ein Gerät einer Fremdfirma verursacht wird. Für fremdverschuldete Schäden durch einen Dritten haftet die Berufsgenossenschaft des Arbeitgebers nicht. In diesem Fall wäre eine Klage nicht gegen den Arbeitgeber zu richten, sondern gegen den Schädiger selbst. Das bedeutet aber auch, dass ein solches Verfahren nicht vor dem Arbeitsgericht, sondern vor dem Amts- oder Landgericht zu führen wäre.

Erleidet ein Arbeitnehmer einen Schaden während seines Aufenthalts in einem fremden Betrieb, gilt das Gleiche. Geltend machen kann der Arbeitnehmer häufig aber nur Schmerzensgeld, weil die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall vor einem Lohnausfall schützt und die Krankenversicherung die Behandlungskosten trägt. Unter Umständen werden aber Arbeitgeber und Krankenkasse gegen den Schadensverursacher klagen, um sich ihre Kosten zurückzuholen. ■



### WISSEN

#### Unbegrenzte Haftung bei Auslandstätigkeit

Für Beschäftigte, die vom Arbeitgeber ins Ausland geschickt werden (betriebliche Veranlassung), haftet dieser unbegrenzt für alle Kosten, die dem Arbeitnehmer bei Krankheit oder einem Unfall entstehen. Diese Regelung gilt auch für mitreisende Angehörige und Kinder.

## Was bleibt von der Abfindung?

Arbeitgeber bieten oft Aufhebungsverträge mit Abfindungen an, um Konflikte beim Stellenabbau zu verringern. Auf den ersten Blick erscheinen diese Angebote attraktiv. Aber: Abfindungen können den Anspruch auf Arbeitslosengeld (ALG) extrem schmälern. Die Koor-

dinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosengruppen (KOS) bieten einen kostenlosen Rechner an, mit dem sich ermitteln lässt, wie lange der Anspruch auf ALG nach einer Abfindung ruht. Auf Anfrage sendet die KOS den Rechner per E-Mail zu. Schreibt an:

[info@erwerbslos.de](mailto:info@erwerbslos.de)



Foto: Heike Brauer/panthermedia.net

## Kindergeld für verheiratete Kinder

Eltern von Auszubildenden und Studenten haben bis zum 25. Geburtstag ihres Kindes Anspruch auf Kindergeld. Der Bundesfinanzhof hat nun entschieden, dass der Anspruch für ein volljähriges Kind nicht entfällt, weil das Kind verheiratet ist.

Bisher erlosch der Kindergeldanspruch für ein volljähriges

Kind grundsätzlich mit dessen Eheschließung. Doch seit 2012 ist der Anspruch nicht mehr von den Einkünften des Kindes abhängig. Darum stehe Eltern seit Januar 2012 das Kindergeld selbst dann zu, wenn ihre Kinder mit einem gut verdienenden Partner verheiratet sind, so die Richter (Az. III R 22/13). ■

## ✓ CHECKLISTE

**Das plant die Regierung**  
Punkte im Koalitionsvertrag für mehr Vereinbarkeit von Arbeit und Leben:

1. Ein Recht auf Teilzeit gibt es. Nur heißt das oft: einmal Teilzeit, immer Teilzeit. Die neue Regierung will nun ein Recht auf befristete Teilzeit schaffen.
2. Mütter und Väter sollen Elterngeld und Teilzeit besser kombinieren und 24 statt 12 Monate zwischen dem 3. und 8. Lebensjahr des Kindes nehmen können.
3. Ratgeber und Tipps zum Thema Teilzeit:  
  - ▶ [bmas.de](http://bmas.de)
  - Service
  - Publikationen
  - Suche: Teilzeit

## PRÜFSTAND

### Schutz zum Überschnallen

Gut, ob man beim Besuch in der Werkshalle wirklich Pumps mit hohen Absätzen anziehen muss, ist eine andere Frage. Wenn man es aber tut, dann, zumindest auf den ersten Blick, scheint diese Erfindung genau das Richtige zu sein: ein Überschuh, praktisch, hygienisch und vor allem: sehr sicher. Sagt der Hersteller.

Tatsächlich schützen die Modelle der französischen Firma Gaston Mille, die man einfach über seine Straßenschuhe zieht, mit ihrer soliden Stahlkappe die Zehen vor Verletzungen durch Quetschungen oder Stöße. Dank verstellbaren Riemen ist jedes Exemplar zudem für sämtliche Absatzhöhen geeignet, das bewegliche Material passt sich jedem Schuh an – der Überschuh, den es in drei Größen gibt und der aus waschbarem, unverrotbarem Material besteht, ist also grundsätzlich für mehrere Personen nutzbar.

Allerdings: Den ganzen Tag über anhaben und mit ihm arbeiten, das sollte man eher nicht. Wer während seiner Arbeit auf das Tragen von Schutzschuhen angewiesen ist, der sollte auf stabile, passgenaue Exemplare zurückgreifen. Wichtig zu wissen: Der Arbeitgeber muss solche Schutzschuhe zur Verfügung stellen. Und zwar kostenfrei. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



Schutz trotz Pumps mit hohen Absätzen bietet der Überschuh von Gaston Mille.

Foto: Paul Hakimata/panthermedia.net



Junge Väter wünschen sich mehr Zeit mit ihren Kindern.

# Papa, traue Dich

## FAMILIE UND BERUF

Statt weniger arbeiten viele Männer nach der Geburt des ersten Kindes länger. Dahinter steckt oft eine Mischung aus alten Rollenbildern und finanziellen Zwängen. Für neue Rollen gibt es gute Argumente.

Junge Männer wollen es anders machen als ihre Väter und mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Dafür würden sie gerne kürzer arbeiten. In der Beschäftigtenbefragung der IG Metall stimmten 27 Prozent der Männer diesem Wunsch voll und ganz zu. Jeder Zweite stimmte eher zu. Dann kommt die erste Stelle, der erste Karrieresprung und der Traum von mehr Zeit für die Familie platzt. Nicht einmal jeder fünfte Mann arbeitete 2011 in Teilzeit. Während Frauen meist wegen der Familie kürzertreten, tun es Männer oft, weil der Chef ihnen nach Teilzeit keine Vollzeit anbietet.

Die Wissenschaft macht eine Mischung aus alten Rollenbildern, gesellschaftlichen Erwartungen und finanziellen Zwängen dafür verantwortlich. Statt klassischer Teilzeit diskutiert die IG Metall eine verkürzte Vollzeit für Eltern. Sie könnte Vätern, aber auch Müttern die Vereinbarkeit erleichtern.

**Mythos Anwesenheit.** Wer weniger Stunden da ist, leistet weniger? Chefs verwechseln oft Anwesenheit mit Leistung. Dabei ist das Gegenteil der Fall. In Betrieben, die auf Vereinbarkeit Rücksicht nehmen, arbeiten die Beschäftigten produktiver. Wer sich auf Dau-

er zwischen Job und Familie zerreißt, wird krank und kann auch im Beruf weniger leisten.

Geht ein Vater in Teilzeit, befürchten andere im Team, die Arbeit miterledigen zu müssen. Wer seine Stunden reduzieren will, kann Vorschläge machen, wie die Arbeit am besten verteilt werden kann. Zurzeit gibt es zwar einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit, nicht aber auf Vollzeit. Wer seine Arbeitszeit verringern will, sollte versuchen, die Teilzeit zu befristen und mit dem Arbeitgeber vereinbaren, wann er wieder zur Vollzeit zurückkehrt. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

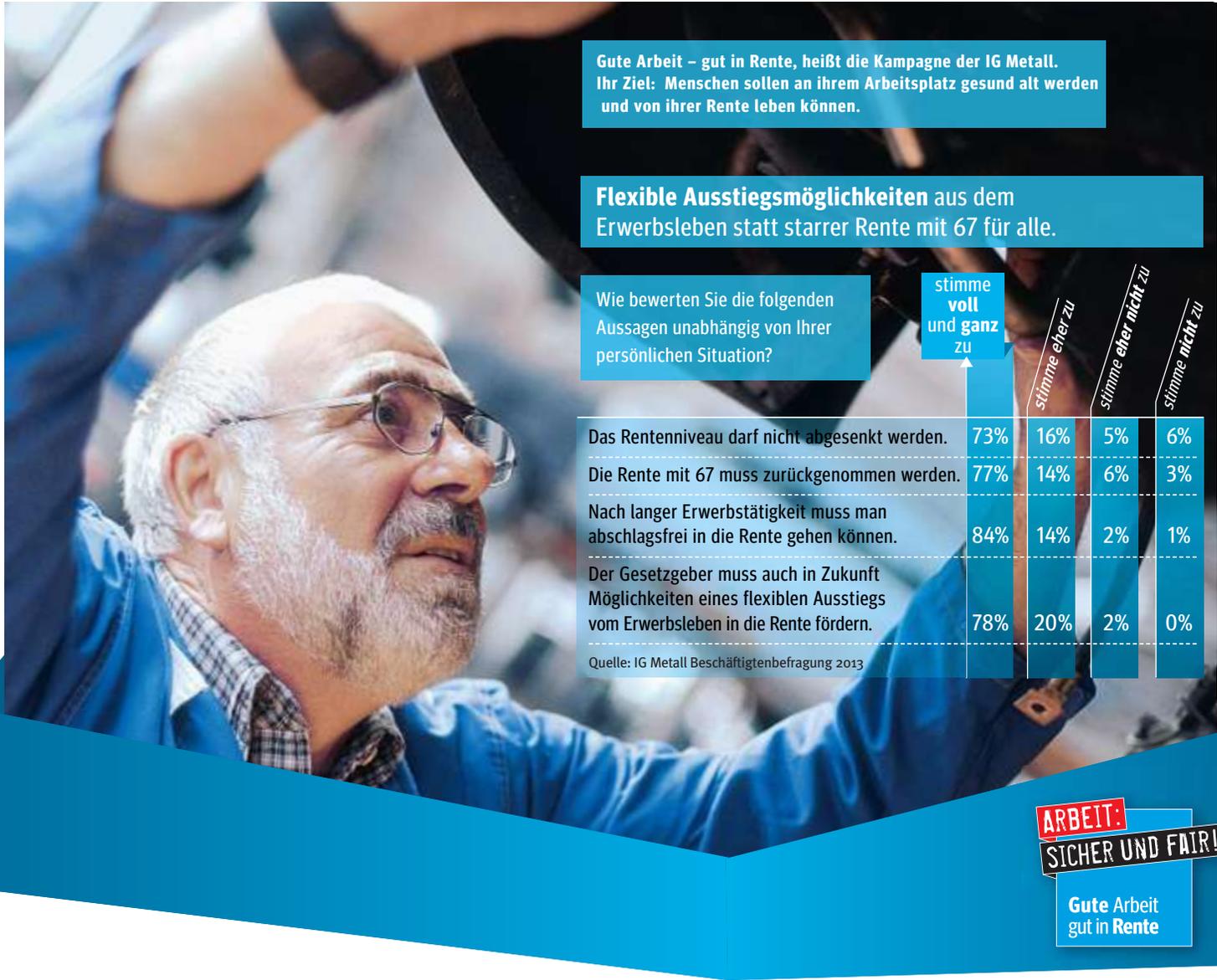


Foto: FrOnline

**Gute Arbeit – gut in Rente, heißt die Kampagne der IG Metall. Ihr Ziel: Menschen sollen an ihrem Arbeitsplatz gesund alt werden und von ihrer Rente leben können.**

**Flexible Ausstiegsmöglichkeiten aus dem Erwerbsleben statt starrer Rente mit 67 für alle.**

Wie bewerten Sie die folgenden Aussagen unabhängig von Ihrer persönlichen Situation?

	stimme voll und ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Das Rentenniveau darf nicht abgesenkt werden.	73%	16%	5%	6%
Die Rente mit 67 muss zurückgenommen werden.	77%	14%	6%	3%
Nach langer Erwerbstätigkeit muss man abschlagsfrei in die Rente gehen können.	84%	14%	2%	1%
Der Gesetzgeber muss auch in Zukunft Möglichkeiten eines flexiblen Ausstiegs vom Erwerbsleben in die Rente fördern.	78%	20%	2%	0%

Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2013

**ARBEIT: SICHER UND FAIR!**

**Gute Arbeit gut in Rente**

# Rente: neue Töne

## STANDPUNKT

In Rentenfragen schlägt die Bundesregierung neue Töne an. Sie will Menschen, die lange gearbeitet haben, Mütter und Erwerbsgeminderte besserstellen. Ein kleiner Schritt in die richtige Richtung, der Arbeitgebern und Medien schon viel zu weit geht. Die Gegner geben sich als Anwälte der Jungen aus. Dabei vertreten sie nur ihre eigenen Interessen.

Die Melodie, nach der das rentenpolitische Orchester seit Jahren spielt, ist bekannt. Auf den Notenblättern steht: sinkendes Rentenni-

veau, »Rente 67« und private Zusatzvorsorge. Da wundert es nicht, wenn rund 42 Prozent der durch die IG Metall befragten Beschäftig-

ten befürchten, dass ihre Rente nicht ausreichen wird. Es wundert auch nicht, wenn die Befragten mit überwältigender Mehrheit gegen die Senkung des Rentenniveaus und die »Rente 67« plädieren.

**Neue Töne.** Von der Bundesregierung hört man in Sachen Rente nun neue Töne. Ihr Rentenpaket kündigt Leistungsverbesserungen an: Wer 45 Jahre Beiträge gezahlt hat, darf vorzeitig ab 63 ohne Abschläge in Rente gehen; Zeiten des Arbeitslosengeld-I-Bezuges sollen mitzählen. Erwerbsgeminderte werden besser abgesichert. Sie sollen durchschnittlich sechs bis sieben Prozent mehr erhalten. Eltern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, wird die Erziehungsleistung mit einem zusätzlichen Entgeltpunkt angerechnet (»Mütter-

rente«). Dieses Gesetzespaket soll zum 1. Juli 2014 in Kraft treten.

Wenn zukünftig langjährig Versicherte nach 45 Jahren nicht mehr mit Abschlägen bestraft werden, dann bringt das wieder etwas mehr Leistungsgerechtigkeit in die Rentenversicherung. Das ist fair – denn: Langjährige Beitragszahler zahlen viel und erhalten vergleichsweise wenig. Früher Arbeitsbeginn und lange Jahre harter Arbeit – häufig auch im Schichtbetrieb – hinterlassen ihre Spuren, senken die Lebenserwartung und damit auch die Dauer des Rentenbezugs. Und: Auch die Verbesserungen bei Erwerbsminderung und sogenannter »Mütterrente« sind sinnvoll.

Doch es gibt auch Misstöne: Das vorzeitige Ausstiegsalter soll jährlich in Zweimonatsschritten

von 63 auf 65 angehoben werden. Wenn die Regelaltersgrenze bei 67 liegt, soll der vorzeitige Ausstieg ohne Abschläge nur noch mit 65 möglich sein. Auch bei der Erwerbsminderungsrente bleibt die Regierung auf halber Strecke stehen: Erwerbsgeminderte sollen weiter mit Abschlägen bestraft werden. Das ist und bleibt falsch.

Falsch ist es auch, die »Mütterrente« aus Mitteln der Rentenversicherung und damit aus den Taschen der Beitragszahler zu finanzieren. Es handelt sich um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die aus Steuermitteln und damit auch von Beamten und Selbstständigen finanziert werden sollte.

Eine Gesamtbewertung des Rentenpakets muss lauten: Ein paar neue Töne machen noch keine neue Melodie. Die Maßnahmen sind sinnvoll, reichen aber nicht aus. Eine solidarische Rentenpolitik wird nur gelingen, wenn das Rentenniveau stabilisiert und längerfristig ausgebaut wird – und die Rente mit 67 ist und bleibt der falsche Weg.

**Das Geheul ist groß.** Gegenwärtig ist nicht mal sicher, ob die neuen Töne tatsächlich gespielt

werden. Das Geheul von Arbeitgebern und Medien ist groß. Sie klagen über »teure Luxusrenten« und wollen das Rentenpaket stoppen. Dabei inszenieren sie sich als Anwälte der Jungen, die vor den überbordenden finanziellen Lasten des Rentenpakets geschützt werden sollen. Das ist zynisch und ungläubwürdig.

Es geht nicht um Luxusrenten, sondern um Leistungen, die sich die Menschen hart erarbeitet haben. Und die Kosten sind beherrschbar: Die angeblich ach so teure Rente nach 45 Versicherungsjahren kostet Beschäftigte und Arbeitgeber bei einem Durchschnittseinkommen etwa je 2,70 Euro zusätzlich pro Monat. Hinzu kommt: Die selbsternannten Anwälte der Jugend spielen falsch. Denn diese Kritiker des Rentenpakets wollen, dass bei der Rente alles so bleibt, wie es ist. Das aber führt zu steigenden Belastungen für kommende Generationen – durch niedrigere Renten und eine riskante private Vorsorge, in die man bis zu sechs Prozent des Einkommens investieren muss, wenn man die Rentenlücke schließen will, die der Gesetzgeber aufgerissen hat.

**Nicht gegeneinander.** Jung und Alt sind gut beraten, sich nicht gegeneinander ausspielen zu lassen. Nicht eine bessere Versorgung im Alter, sondern ein sinkendes Rentenniveau und die Privatisierung der Vorsorge schaden allen. Für die IG Metall ist daher klar: Wir machen Druck, damit die jetzt geplanten Verbesserungen im Rentenrecht umgesetzt werden. Wir werben nach wie vor für eine solidarische Rentenpolitik – mit auskömmlichen Renten, mehr Wahlmöglichkeiten beim Altersübergang statt »Rente mit 67« und mit einer Rentenkasse, die hälftig von Beschäftigten und Arbeitgebern finanziert wird und in die alle Erwerbstätigen einzahlen. ■

Christoph.Ehlscheid@igmetall.de

Das fordert die IG Metall in der Rentenpolitik für Jung und Alt:

 [gutinrente.de](http://gutinrente.de)

## Zum Autor



Foto: Andreas Pleines

**Christoph Ehlscheid** ist Bereichsleiter Sozialpolitik beim Vorstand der IG Metall in Frankfurt am Main.

Er ist zuständig für Renten-, Arbeitsmarkt- und Gesundheitspolitik sowie für Arbeits- und Sozialrecht.

Zu seinen Arbeitsschwerpunkten gehört auch die außerbetriebliche Gewerkschaftsarbeit. Seit 1990 arbeitet er hauptamtlich bei der IG Metall, seit 2007 als Bereichsleiter.

## DAS STICHWORT

### Bet|ter Life In|dex, der;

Wie misst man Glück? Eine einfache Frage, auf die es keine einfache Antwort gibt, niemals eine abgeschlossene, allgemeingültige geben kann. Um Glück zu messen, muss man erst einmal wissen, was es ist, das Glück. Wer vermag das zu sagen?

Was man sagen kann: Geld allein macht nicht glücklich. Allerdings schafft materieller Wohlstand zu einem großen Teil die Voraussetzungen und die Güter, die zum Führen eines glücklichen Lebens notwendig sind.

Aus diesem Grund galt der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bisher das Bruttoinlandsprodukt (BIP), also der Gesamtwert aller Waren, Güter und Dienstleistungen, die in einem Land pro Jahr produziert werden, als Index für Wohlstand. Die Höhe des BIP war quasi der Glücksindikator eines Landes.

Zwar lässt sich das BIP exakt berechnen, aber es ist blind für Aspekte, die sich nicht mit Geld kaufen lassen, aber dennoch das Leben der Menschen prägen. Mit dem »Better Life Index«, einem

von der OECD entwickelten Instrument, soll ein schärferes Bild möglich werden.

Zur Ermittlung des gesellschaftlichen Wohlstands werden nun elf Bereiche untersucht, die alle auf das Leben des Einzelnen wirken; materielle Faktoren wie Einkommen und Wohnsituation gehören ebenso dazu wie weiche Indikatoren, persönliche Lebenszufriedenheit etwa, individueller Gesundheitszustand, das eigene Bildungsniveau. Zudem können die einzelnen Bereiche individuell gewichtet werden.

Bleibt man bei der gleichen Gewichtung der Kategorien, liegt Deutschland im Vergleich der 34 OECD-Staaten auf Platz 17. Australien belegt den ersten Platz. Die Zufriedenheit der Deutschen liegt mit 6,6 Punkten im Durchschnitt. Für Paul Schreyer, stellvertretender Leiter des OECD-Statistikdirektorats, gibt es eine Besonderheit: »In Deutschland ist die materielle Situation überdurchschnittlich, die subjektive Lebenszufriedenheit liegt aber unter dem Schnitt.« ■

Jan.Chaberny@igmetall.de

## ARBEIT UND GESUNDHEIT

### Schmerzlos den Tag durchstehen

Stundenlanges Stehen ist nicht gemütlich, es ist eine Qual. Der Körper ist auf Bewegung ausgelegt. Nur so wird der Kreislauf angeregt, der Körper richtig durchblutet. Nur so geht es uns gut.

In vielen Berufen aber müssen Beschäftigte den ganzen Tag stehen. Eine schmerzhaft Belastung, die zu ernst gesundheitlichen Problemen führen kann: Platt- und Knickfüße, Arthrose in den Gelenken, Probleme mit

der Wirbelsäule durch ermüdete Muskeln, die den Körper nicht mehr aufrecht halten können.

Die gute Nachricht: Prävention hilft. Und ist unkompliziert. Beim Stehen öfter die Haltung ändern, abwechselnd auf Fußballen und Ferse stehen. Alle zwei Stunden kurz umherlaufen. Bequeme Schuhe mit flachen Absätzen, guter Dämpfung anziehen. Daheim helfen Wechselbäder – und klar: rausgehen, sich bewegen. ■

# FIT FÜR DIE KARRIERE

Die Wiesen ergrünen und Krokusse blühen. Jetzt ist Zeit, sich vom tonnenschweren Ballast zu befreien, der sich in den trüben Wintermonaten in Körper und Seele angesammelt hat. Frauenzeitschriften raten: Kampf den Pfunden, runter mit dem Gewicht. Unser nicht ganz ernst gemeintes Rezept heißt: Mit den Pfunden wuchern, mehr Gewicht bekommen, aufsteigen statt abspecken.



**Alles essen**  
Frust gehört zum betrieblichen Alltag. Seinem Ärger Luft machen oder gar Kritik üben – davon ist dringend abzuraten. Es bedeutet Gewichtsverlust. Darum alles runterschlucken.



**Trainingstipp I**  
Gewichte heben: Vorgesetzten immer den Aktenkoffer hinterhertragen.



**Trainingstipp II**  
Nicht nach rechts, nicht nach links schauen, stets geradeaus im Hamsterrad laufen.



**Honig**  
Zeit für eine Charmeoﬀensive: um den Bart Honig schmieren. Zielobjekt kann jeder sein, der für die Karriere wichtig sein könnte. Das sind meist (potenzielle) Bartträger. Nur nicht zu dick auftragen.



**Obst**  
Ohne Ende unbezahlte Überstunden machen: **Wenn's der Chef verlangt**, immer in den sauren Apfel beißen. Jeder erhöht das Gewicht. Alternative für Nichtvegetarierinnen: **Kröten schlucken.**



**Süßes**  
Zu Beginn der Arbeitswoche herrscht allgemein schlechte Laune. Süßholz zu raspeln hebt die Stimmung des Chefs. Das bringt bei regelmäßigem Wiederholen fette Punkte.



**Tee**  
Wer etwas macht, macht auch Fehler. Darum ab einer höheren Stufe der Karriereleiter Arbeit delegieren. Abwarten, Tee trinken und entspannt ins Wochenende gehen.



**Trainingstipp IV:**  
Vorgesetzten die Pfeife stopfen und danach tanzen.



**Trainingstipp III**  
Sein Fähnlein immer nach dem Wind drehen und Kräftig schwenken.



**Trainingstipp V**  
Rad fahren, nach oben buckeln, nach unten treten, möglichst mehrmals täglich.

# E-Mails mit Verfallsdatum senden

## TIPP FÜR DEN JOB

E-Mails sind eine feine Sache: Sie kommen schneller an als ein Brief und sind schnell beantwortet. Bei E-Mails an mehrere Empfänger sollte die Nachricht aber besser mit Ablaufdatum versendet werden.

Die meisten Beschäftigten kennen das – zurück aus dem Urlaub schalten sie im Büro den Computer an und sind schockiert: So viele E-Mails, die sich im Posteingang stapeln. Lästig sind Nachrichten, die längst nicht mehr aktuell sind: etwa das Treffen zu einem Umtrunk, das Abstimmen eines Termins oder die Einladung zur Besprechung. Oft handelt es sich dabei um Post, die bis zu einem bestimmten Tag beantwortet werden sollte.

Gerade wenn E-Mails an feste Verteilergruppen gesendet werden, stapeln sich derartige Nachrichten im Postfach. Der Grund: Kein Absender will ständig seine mühevoll angelegten Verteilerlisten bearbei-

ten, nur weil jemand aus der Gruppe gerade im Urlaub oder länger nicht im Büro ist.

Wer mit Microsoft-Outlook arbeitet, kann sich anders behelfen – und zwar E-Mails an mehrere Empfänger mit Verfallsdatum senden. Das funktioniert aber nur, wenn sowohl Absender als auch Empfänger mit Outlook arbeiten.



**Haltbar bis.** E-Mails mit Ablaufdatum lassen sich leicht erstellen. Einfach bei geöffneter Nachricht im Menüband in die Registerkarte »Optionen« wechseln. Dann im Bereich »Weitere Optionen« auf den kleinen Pfeil rechts unten klicken, damit sich das Eigen-

schaftsfenster öffnet. Jetzt im Abschnitt »Übermittlungsoptionen« das Kästchen »Nachricht läuft ab nach:« aktivieren und Datum sowie Uhrzeit festlegen. Danach auf die Schaltfläche »Schließen« klicken und die E-Mail senden.

**Keine Post.** Die E-Mail erreicht zunächst das Postfach des Empfängers. Wird die Nachricht bis zum eingetragenen Zeitpunkt nicht gelesen, wird sie entfernt. Die E-Mail befindet sich weder im Posteingang noch bei den gelöschten Objekten.

Beim Absender liegt die E-Mail in den gesendeten Objekten und wird nach Ablauf grau schattiert und durchgestrichen. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Anzeige

## Nicht geschenkt. Sondern verdient.



### ☑ Rente mit 63

Zwei Jahre früher abschlagsfrei in Rente für alle, die seit 45 Jahren Beiträge zahlen\*

### ☑ Mütterrente

Für alle, die vor 1992 Kinder bekommen haben\*

### ☑ Erwerbsminderungsrente

Mehr für alle, die vorzeitig in Rente gehen müssen\*

### ☑ Höheres Reha-Budget

Mehr Geld für Reha-Leistungen\*

## GUT LEBEN ZEIT HABEN AUFSTEIGEN

### 22%

mehr Gehalt als Frauen erhalten Männer im Durchschnitt für die gleiche Tätigkeit.

Frauen verdienen weniger als Männer. Sie sind oft stark belastet durch Familie und Beruf. Und sie haben weniger Chancen aufzusteigen. Woran liegt das? Wir haben die Gründe zusammengetragen, zeigen Beispiele, wie es dank IG Metall auch anders geht, und beschreiben, was Frauen selbst für mehr Chancengleichheit tun können.

**Von Jan Chaberny, Ellen Klement, Sylvia Koppelberg, Susanne Rohmund**

### GUT LEBEN

Claudia ist immer noch stinksauer. Ihr Kollege in der Buchhaltung hatte bei der Weihnachtsfeier ein bisschen zu tief ins

Glas geschaut und angefangen zu plaudern. Fast 200 Euro mehr – so stellte sich heraus – hat er am Ende des Monats auf dem Konto. Und das, obwohl er ganz genau das Gleiche macht wie Claudia. Krass und unglaublich.

Keine zwölf Stunden später rief die Buchhalterin bei Sabine Pfléghar an. Sabine Pfléghar ist Betriebsrätin beim Automobilzulieferer ZF in Friedrichshafen und auf solche Fälle wie Claudia spezialisiert: »Fast 80 Prozent der Frauen denken, dass ihr Chef sie gerecht behandelt. Meist erfahren sie durch einen Zufall, dass sie ein bis zwei Entgeltstufen weniger bekommen als ihr männlicher Kollege.«

Sabine vereinbarte einen Termin mit Claudia. Sie sollte Fakten und ihre Stellenbeschreibung mitbringen. Beim ersten Treffen und anhand der Fakten gingen sie die Niveaubeschreibung von Era, dem Entgelttarifvertrag, Schritt für Schritt durch. Und siehe da: Claudia hätte mehr verdient. Eine Entgeltstufe ist drin, urteilte die Betriebsrätin. Dann ging alles ganz schnell. Sabine Pfléghar sprach

mit Claudias Vorgesetztem. Und der ließ sich anhand der Fakten auch schnell überzeugen. Claudia reichte zusammen mit der Betriebsrätin ihre Reklamation beim Entgeltanalytiker ein. Und bekam recht, eine Stufe Entgelt mehr und ein Plus von 200 Euro monatlich.

**Selbst ist die Frau.** Claudia ist kein Einzelfall. Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich rund 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Oder anders ausgedrückt: Wenn ein Mann einen Euro verdient, bekommt eine Frau 78 Cent.

In der Metall- und Elektroindustrie regelt Era die Bezahlung. Der Entgelttarifvertrag ist eine gute Ausgangsbasis für eine gerechte Bezahlung. Trotzdem gibt es die Lücke. Betriebsräte wie Sabine Pfléghar helfen, sie zu schließen. Es gehört zu ihren Aufgaben, für Entgeltgerechtigkeit zu sorgen. Dabei werden sie von der IG Metall unterstützt und auch geschult.

Wichtig ist es aber auch, selbst etwas zu tun. Denn jede Frau hat es selbst in der Hand, wie lange sich Frauen in Deutschland noch mit weniger Einkommen zufriedengeben. Nur wer aktiv wird, kann an dieser Situation etwas verändern. Deshalb redet, mischt und entscheidet mit!



## DAS KANNST DU TUN:

1. Frage Deinen Kollegen mit ähnlichen Aufgaben, wie Du sie hast, was er verdient oder wie er eingruppiert ist. Oder informiere Dich auf [lohnspiegel.de](http://lohnspiegel.de) über die Gehaltsstruktur in Deiner Branche. Du kannst beim Betriebsrat oder bei der IG Metall-Verwaltungsstelle nachfragen.
2. Verwaltungsstelle und Betriebsrat helfen Dir, wenn Du falsch eingruppiert bist oder ungerecht bezahlt wirst. Denn Betriebsräte haben ein gesetzlich verbrieftes Einsichtsrecht in die Bruttoentgelte. Und es gehört zu ihren Aufgaben, für gleichen Lohn zu sorgen.
3. Wechselst Du intern den Arbeitsplatz oder startest Du bei einem neuen Arbeitgeber, dann überprüfe ganz genau Deine Stellenbeschreibung. Sie enthält viele Aussagen über Anforderungen, Verantwortung und Weiterbildung. Von ihr hängt die Höhe des Gehalts ab.
4. Studien fanden heraus: Frauen sind oft bescheidener als Männer. Bei Gehaltsverhandlungen nützt Bescheidenheit nichts. Besser ist es, selbstbewusst aufzutreten und gute Argumente für mehr Lohn zu haben.

## ZEIT HABEN

Drei Kinder und ein Vollzeitjob – da fühlt man sich ab und zu wie eine Jongleurin, die zu viele Bälle in der Luft hat. Betina

Wandzik ist Vertrauensfrau der IG Metall. Sie arbeitet im Forschungs- und Innovationszentrum bei BMW in München. Keine Frage: Ihr Alltag ist manchmal einfach »wahnsinnig stressig und anstrengend«, sagt die alleinerziehende Mutter.

Berufstätige Eltern kennen die Probleme. Ob Arztbesuch, Elternsprechtag in der Schule, Sportveranstaltung oder Hausaufgabenbetreuung – solche Termine sind im Alltag kaum mit einer Berufstätigkeit zu vereinbaren – schon gar nicht mit einem Vollzeitjob.



Job und Familie zu vereinbaren ist ein notwendiges Ziel, und es ist nicht unerreichbar. Dass es funktioniert, dazu können die Rahmenbedingungen im Unternehmen viel beitragen. Betinas Situation hat sich seit Anfang dieses Jahres etwas entspannt. Seitdem gilt bei BMW eine neue Betriebsvereinbarung zur Mobilarbeit. Das bedeutet, Betina muss ihre Arbeitsaufgaben nicht mehr ausschließlich an ihrem Arbeitsplatz im Betrieb erledigen und auch nicht in einem starren Zeitrahmen.

Die alleinerziehende Mutter nutzt die neuen Möglichkeiten, die der Betriebsrat mit BMW ausgehandelt hat. Jeden zweiten Freitag beispielsweise kümmert sie sich bereits am Nachmittag um ihren jüngsten Sohn Ahren, der eine besondere Betreuung braucht. Das geht, denn die neue Vereinbarung ermöglicht Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsort. Jede Tätigkeit wird berücksichtigt und die Nichterreichbarkeit ist geregelt.

**Organisationstalent.** Eltern mit Vollzeitjob brauchen viel Organisationstalent. Da kommt das BMW-System gerade recht, denn es kommt Eltern entgegen. »Jetzt habe ich trotz meines Vollzeitjobs mehr Zeit für meine Kinder.«

Mobilarbeit ist bei BMW ein freiwilliges Angebot. Jeder Mitarbeiter kann es nutzen, sofern es mit den Arbeitsaufgaben vereinbar ist. Mitarbeiter und Vorgesetzte stimmen die Einzelheiten miteinander ab. Der Beschäftigte teilt am Ende des Monats mit, wie viele Arbeitsstunden mobil gearbeitet wurden.

Die IG Metall fordert, dass bei der Gestaltung der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation die Wünsche aller Beteiligten berücksichtigt werden. Familienfreundliche Rahmenbedingungen wie bei BMW sind vorbildlich, doch es gibt sie bislang nur in einigen Firmen. Beschäftigte, in deren Unternehmen es keine vergleichbaren Vereinbarungen gibt, haben trotzdem Möglichkeiten.

# 77

**Prozent** der Eltern zwischen 25 und 39 Jahren würden für mehr Familienfreundlichkeit die Arbeitsstelle wechseln.



## DAS KANNST DU TUN:

1. Beim Betriebsrat die betrieblichen Angebote zur Vereinbarkeit erfragen.
2. Die eigene Situation mit dem Klimaindex Vereinbarkeit der IG Metall prüfen.
3. Die gesetzlichen Angebote nutzen: Elternzeit und Kitabetreuung für unter Dreijährige.
4. Bei Krankheit des Kindes den gesetzlichen Anspruch auf Freistellung von fünf bezahlten Arbeitstagen nutzen. Alleinerziehende haben Anspruch auf 20 Tage, bei mehreren Kindern sogar auf bis zu 50 Arbeitstage.
5. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) kann die Arbeitszeit verkürzt werden. Die IG Metall empfiehlt, dies befristet zu vereinbaren, damit die Rückkehr zur Vollzeit einfacher ist. Und nicht vergessen: Immer den Betriebsrat miteinbeziehen.

Mehr Tipps, Informationen, Ratgeber und Materialien zum Thema Vereinbarkeit findest Du unter:

🔗 [klimaindex-vereinbarkeit-igmetall.de](http://klimaindex-vereinbarkeit-igmetall.de)



## ➔ AUF STEIGEN

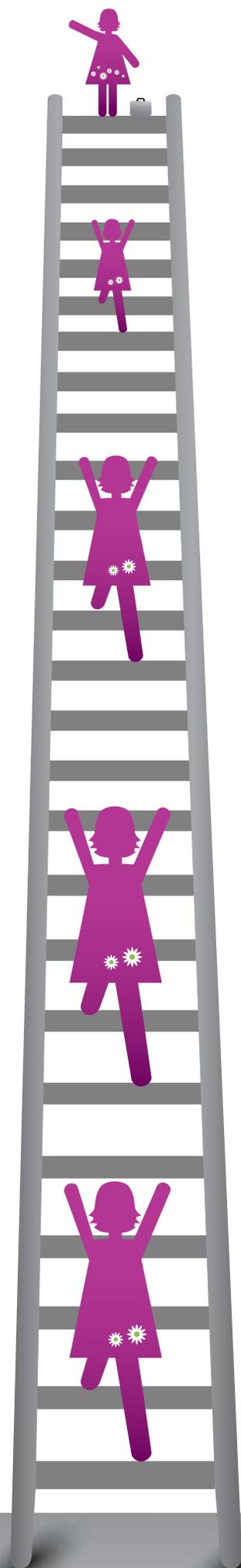
Plötzlich war da das Gefühl, dass es so nicht weitergehen kann. Dass das hier nicht das Ende sein kann. Erst Ausbildung bei Airbus zur Verfahrensmechanikerin, danach zweieinhalb Jahre in der Strukturmontage. Und nun, dachte Stephanie France, was nun? Ausgelernt, angekommen, fertig? »Ich hatte das Gefühl, gegen eine Wand zu laufen«, sagt die 24-Jährige, »ich wollte im Job weiter kommen. Ich wollte nicht stehen bleiben.«

Das ist sie auch nicht. Stephanie France hat sich viel bewegt in den vergangenen zwei Jahren, sie hat eine lange Strecke zurückgelegt, einen Weg, an dessen Anfang die Ausbildung bei Airbus in Stade stand und der sie mittlerweile ins Werk nach Hamburg geführt hat. Als Meisterin, als Vorgesetzte von 30 Mitarbeitern in der Rumpfstrukturmontage. Es hat Kraft gekostet bis hierhin. Aber sie wurde begleitet.

»Meisterinnenförderprogramm«, heißt das Konzept, das der Airbus-Gesamtbetriebsrat initiiert hat, ein langes Wort, das auf eine einfache Motivation zurückgeht: den Wunsch, bei Airbus auf der Ebene der Meister die Frauenquote zu erhöhen. »Die war eklatant niedrig«, sagt Betriebsrätin Gabriele König-Jamm, »von 211 Meisterpositionen waren sechs von Frauen besetzt. Das konnte so nicht bleiben.«

**Gute Unterstützung.** Ist es auch nicht. Im Dezember 2011 hat der Betriebsrat für die Standorte Hamburg, Bremen, Buxtehude und Stade ein Förderprogramm ausgearbeitet, das weiblichen Beschäftigten die Möglichkeit gibt, sich bei einem regionalen Bildungsanbieter zur Meisterin weiterbilden zu lassen. Airbus zahlt die Kosten für das Programm und unterstützt die angehenden Führungskräfte dabei mit Trainingsseminaren und auch Mentoringprogrammen. Während der neunmonatigen Weiterbildung erhalten die Teilnehmerinnen wahlweise 75 bis 95 Prozent ihres Gehalts. 54 Frauen haben sich letztlich für das Programm beworben, 24 wurden ausgewählt – und alle haben sie ihre Meisterausbildung bestanden.

Einfach war das nicht immer. Und damit, sagt Stephanie France, sei jetzt gar nicht die Meisterausbildung selbst gemeint, die sie im



41%

der hochqualifizierten Tätigkeiten übten 2012 Frauen aus.

47%

der qualifizierten Tätigkeiten übten 2012 Frauen aus.

54%

der einfachen Tätigkeiten übten 2012 Frauen aus.

August 2012 in Hamburg begann, sondern: Die Sätze und Zuschreibungen einiger männlicher Kollegen. »Meinst Du, Steffi, Du packst das auch?«, das war einer der Sätze, die sie sich anhören musste. Ehrlich besorgt klangen sie, aber nur vordergründig. Männer, da ist sich die 24-Jährige sicher, bekommen in gleicher Situation solche Sätze niemals zu hören. Ob das wütend macht, sie schmerzt? Ach nein, sagt Stephanie France, eher sporne sie solche Skepsis an – und das helfe ihr auch bei den Aufgaben, die gerade vor ihr lägen.

Denn auch in Hamburg, wo sie seit drei Monaten arbeitet, wurde sie am Anfang skeptisch beäugt. Eine Frau als Meisterin? Eine 24-Jährige, eine, die selbstbewusst auftritt, die Tattoos trägt? Hm. »Ich habe zu meinen Kollegen gesagt, dass ich schon selbst wüsste, dass ich eine Frau bin und jung. Ich habe sie gebeten, mir zu helfen. Nur so könne es klappen.«

Es hat geklappt. Mittlerweile ist Stephanie France in ihrem Job als Meisterin angekommen. Ende der Entwicklung also, aus und fertig? Sie lacht. Na ja, jetzt habe sie ja noch viel zu lernen, jetzt müsse sie erst sicher werden im Job. Aber, vielleicht, eines Tages, wenn Sie beginne, sich zu langweilen, ...

### DAS KANNST DU TUN:

1. Prüfe zuerst, in welchen Bereichen Deine Fähigkeiten liegen und frage dich, was Du mit einer Weiterbildung erreichen, wohin Du gelangen willst.
2. Finde heraus, welche Angebote es im Unternehmen gibt und werde aktiv. Rede mit Kolleginnen über nötige Weiterbildung und frage beim Betriebsrat nach.
3. Bleibe hartnäckig, wenn nur Vollzeitkräften und männlichen Gutverdienern Weiterbildung angeboten wird: Mit der Hilfe des Betriebsrats kannst Du Qualifizierung einfordern.

### + TIPPS

#### Zum Weiterlesen

■ Infos, Broschüren, Ratgeber zur Gleichstellungspolitik, dazu Materialien zu den Themen Entgeltgerechtigkeit, Vereinbarkeit und Qualifizierung, aber auch Alterssicherung und Teilzeit unter:

▶ [igmetall.de/gleichstellung](http://igmetall.de/gleichstellung)

▶ [wer-die-besten-will.de](http://wer-die-besten-will.de)

## INTERVIEW

UNSER JAHR,  
HAT 365 FRAUENTAGE

»Wir wollen mit Frauen zusammen mehr für sie erreichen. Und wir haben die Kompetenz dafür.« Das sagt Christiane Benner, im IG Metall-Vorstand für Frauen und Gleichstellung zuständig. Sie will mehr Frauen für die IG Metall gewinnen.

*Die IG Metall hat den März zum Aktions- und Werbemonat für Frauen ausgerufen. Was soll da passieren?*

**Christiane Benner:** Am 8. März, dem Internationalen Frauentag, startet unsere Kampagne zur Gleichstellung von Frauen unter dem Motto »Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten«. Wir werden mit zahlreichen Veranstaltungen und Aktionen auf die Themen unserer weiblichen Mitglieder aufmerksam machen – und darauf, dass sich die IG Metall für Chancengleichheit und für die Gleichberechtigung von Frauen einsetzt. Diesen Schwung wollen wir für die Werbung von neuen Mitgliedern nutzen, aber nicht nur im März, sondern das ganze Jahr über.

*Gewinnt die IG Metall denn mehr weibliche Mitglieder?*

**Benner:** 2013 haben über 21 000 Frauen ihre IG Metall-Beitrittserklärung unterschrieben. Wir haben 2013 netto bei Frauen um 0,4 Prozent zugelegt. Aber damit sind wir nicht zufrieden. Denn in den Firmen, für die die IG Metall zuständig ist, sind knapp 21 Prozent der Beschäftigten Frauen, in der IG Metall beträgt ihr Anteil aber erst 17,7 Prozent.

*Was erwarten Frauen von der IG Metall?*

**Benner:** Das zeigen die Ergebnisse unserer Beschäftigtenbefragung 2013. Über 100 000 Frauen haben sich daran beteiligt. Sie wollen die gleichen Chancen haben wie Männer, sie wollen sich beruflich weiterentwickeln und aufsteigen. Sie wollen Arbeit und Privatleben besser vereinbaren können und ihre Arbeit mitgestalten, also beteiligt werden. Diese Themen werden nun in den Betrieben mit den Beschäftigten angegangen und wir werden auch schauen, wo es tarifpolitische Lösungen geben soll.

*Vor einem Jahr hast Du gesagt, bei der Lohnangleichung ist der Fortschritt eine Schnecke.*

**Benner:** Das stimmt leider immer noch. In der Gesamtwirtschaft liegt der Abstand zwischen Männer- und Frauenlöhnen bei 22 Prozent. Darum haben wir vor einiger Zeit die Initiative »Auf geht's – faires Entgelt für



Foto: Theresa Rindel

**Christiane Benner, 46, ist als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall zuständig für Kampagnen, Frauen und Gleichstellung, Angestellte, junge Menschen, Studierende, Migration und Integration.**

Frauen« gestartet. In Pilotbetrieben wurden die Entgeltstrukturen untersucht, um den Blick der Betriebsräte für Unterschiede bei Einkommen und Aufstiegschancen zu schärfen. Mit diesem Wissen konnten sie gezielt etwas verbessern, etwa die Weiterbildung von Frauen fördern. Unser Ziel ist, dass viele Betriebe diesem Beispiel folgen. In einem Betrieb gab es nur aufgrund der Bestandsaufnahme Höhergruppierungen für Kolleginnen, weil offensichtlich war, dass Frauen für die gleiche Tätigkeit weniger Geld bekamen.

*Im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien steht, dass Arbeitgeber künftig über Frauenförderung und Entgeltgleichheit berichten müssen.*

**Benner:** Leider nur in Unternehmen ab 500 Beschäftigten. Es gibt das Grundverständnis der Regierungsparteien, die Entgeltdifferenzen durch ein Entgeltgleichheitsgesetz ab-

bauen zu wollen. Das ist doch schon mal besser, als immer nur zu erklären, Frauen seien selbst an der Entgeltlücke schuld, unter anderem, weil sie die falschen Berufe wählten. Gut ist, dass es einen individuellen Anspruch auf eine Einkommensauskunft gibt. Das bedeutet, man hat die Chance, sein Einkommen mit anderen zu vergleichen. Das ist Rückenwind für unsere Aktivitäten. Die Regierungspläne gehen zwar nicht so weit wie unsere Vorstellungen, weil sie keine Schritte zur Umsetzung beinhalten, aber sie sind ein erster Ansatz – wenn sie denn gesetzlich umgesetzt werden. Dafür werden wir uns engagieren. Auch das Ziel, börsennotierte Unternehmen zu verpflichten, 30 Prozent der Aufsichtsratsitze mit Frauen zu besetzen, begrüße ich. Das entspricht der Quote, die wir auch für die Arbeitnehmerseite in Aufsichtsräten anvisieren.

*Wie bewertest Du überhaupt den Koalitionsvertrag?*

**Benner:** Für Frauen durchaus positiv. Er enthält eine ganze Reihe Punkte, die in die richtige Richtung gehen. Zum Beispiel dass die Elternzeit künftig flexibler genutzt werden kann. Dass Eltern, die von Vollzeit auf Teilzeit wechseln, ein gesetzliches Rückkehrrecht auf eine Vollzeitstelle erhalten und dass sie Elterngeld künftig mit Teilzeit kombinieren können.

*An den Rentenplänen gibt es viel Kritik. Kostprobe: Von der Rente mit 63 nach 45 Jahren profitieren nur Männer.*

**Benner:** Wir lassen uns nicht gegen unsere Kollegen ausspielen. Nach 45 Jahren harter Arbeit ohne Abschlüsse in Rente gehen zu können ist nur fair. Es liegt doch nicht an der geplanten Reform, dass Frauen weniger Rentenansprüche erwerben, sondern an den Schwierigkeiten, Familie und Beruf zu vereinbaren. Die »Mütterrente« bringt den davon betroffenen Frauen und Männern pro Kind in Westdeutschland 28 Euro und in Ostdeutschland 26 Euro mehr Rente. Das ist nicht viel, aber immerhin ein Anfang. Die Gründe für Altersarmut liegen in der Erwerbsbiografie. Deshalb kämpfen wir gegen prekäre Arbeit. ■

## DER RECHTSFALL

# Volles Weihnachtsgeld bei Übergang in Rente

IG Metall-Mitglieder in der Metall- und Elektroindustrie haben auch dann einen Anspruch auf die tarifliche Sonderzahlung, wenn sie in Rente gehen – so das Bundesarbeitsgericht.

Gute Nachrichten für alle, die nach den Metalltarifen im Laufe des Jahres in Rente gehen. Auch ihnen muss der Arbeitgeber die tarifliche Sonderzahlung ungekürzt auszahlen. Das entschied kürzlich das Bundesarbeitsgericht. Mit dem Urteil wurde eine frühere – für Arbeitnehmer negative – Rechtsprechung aufgehoben (Az. 10 AZR 297/13).

**Kein Stichtag.** Geklagt hatte eine Metalllerin, die zum 30. September den Betrieb wegen Altersrente verließ. Ihr wollte der Arbeitgeber das Weihnachtsgeld nicht zahlen. Er berief sich darauf, dass die Frau am allgemeinen Auszahlungstag – in diesem Fall dem 1. Dezember – nicht mehr beschäftigt gewesen ist. Das wollte sich die damals 65-Jährige nicht bieten lassen. Sie zog mithilfe der IG Metall vors Arbeitsgericht.

In erster Instanz verlor die Metalllerin zwar den Prozess, nicht aber ihren Mut. Die für sie zuständige IG Metall Villingen-Schwenningen riet ihr, in Berufung zu gehen.

Mithilfe des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes ging der Streit vor das Landesarbeitsgericht. Hier gaben die Richter der Rentnerin recht. Daraufhin legte der Arbeitgeber Revision beim Bundesarbeitsgericht ein. Ohne Erfolg, denn auch die Richter beim Bundesarbeitsgericht entschieden die Frage zugunsten der Rentnerin.

**Volle Leistung.** Besteht ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate, so haben Beschäftigte, für die ein Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie gilt, Anspruch auf die tariflich geregelte Sonderzahlung in voller Höhe. Das gilt nicht nur für Beschäftigte, die im Laufe eines Jahres in Altersrente gehen. Anspruch haben auch Beschäftigte, die wegen Erwerbsminderung den Betrieb verlassen.

Lediglich für den übertariflichen Teil eines Weihnachtsgelds kann – je nach betrieblicher oder einzelvertraglicher Regelung – etwas anderes gelten. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de



## WISSEN

### Achtung: Ausschlussfristen beachten

Wollen Beschäftigte Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend machen, dürfen sie nicht zu lange damit warten. Oft gelten tarifliche oder arbeitsvertragliche Ausschlussfristen. Werden diese nicht eingehalten, ist der Anspruch futsch. Mitglieder sollten daher unbedingt rechtzeitig ihre IG Metall vor Ort ansprechen und sich rechtlich beraten lassen.

# Spagat für Europa

## ZU BESUCH BEI BIRGIT SIPPEL

Acht Jahre war Birgit Sippel Betriebsrätin in einem Metallunternehmen in Arnberg, bevor sie nach Brüssel ging. Heute hat sie den betrieblichen Alltag vor Augen, wenn sie als Abgeordnete im Europaparlament an Gesetzen feilt.

Einmal Metalllerin, immer Metalllerin. Der Wahlspruch von Birgit Sippel könnte auch heißen, einmal Europäerin, immer Europäerin. Denn die gebürtige Bochumerin ist beides: verbunden mit der IG Metall vor Ort und in Brüssel als Europaabgeordnete tätig. Eine Herausforderung, der sie sich seit fünf Jahren stellt.

An vielen Gesetzen hat Birgit Sippel mitgestrickt: zum Beispiel an einer Verbesserung der Entsenderichtlinie, die die Interessen von Beschäftigten in Europa unmittelbar betrifft, weil damit Lohndumping verhindert werden soll. Intensiv befasst sie sich mit Datenschutz, auch dies ein wichtiges Thema für Arbeitnehmer. Ein Gesetz zur Regelung von Saisonarbeit und die derzeitige Diskussion um Armutseinwanderung treibt sie um. »Der Schutz von Arbeitnehmern vor Ausbeutung und Unterlaufen von sozialen Standards muss verbessert werden«, sagt Birgit Sippel.

Die 54-Jährige kennt die Alltagsorgen von Arbeitnehmern nicht nur aus ihrer betrieblichen Zeit. Auch heute besucht die resolute Frau mit dem fröhlichen Lachen und der Kurzhaarfrisur oft Unternehmen und spricht mit den Menschen, wo sie der Schuh drückt. Mit der IG Metall-Verwaltungsstelle vor Ort wie auch mit anderen Gewerkschaften in der Region steht sie in engem Kontakt. Mehrmals im Jahr schaut sie dort vorbei, spricht auf Veranstaltungen, erklärt, dass

Europa immer wichtiger wird, weil viele Beschlüsse unmittelbare Auswirkungen auf das Leben der Menschen haben.

Vor 31 Jahren trat Birgit Sippel in die IG Metall ein. In der Gewerkschaft und beim SPD-nahen Jugendverband »Die Falken« wurde sie politisch geprägt. Ihren ersten Arbeitsplatz hatte sie in der Verwaltung von Desch Antriebstechnik in Arnberg. Berufsbegleitend absolvierte sie die Ausbildung zur Fremdsprachenkorrespondentin.

Schon bald fasste sie den Entschluss, für den Betriebsrat zu kandidieren. »Ich war die erste Frau aus dem Angestelltenbereich, die in den Betriebsrat einzog«, sagt Birgit Sippel. »Das war zu der Zeit absolut unüblich.«

In den acht Jahren als Betriebsrätin im Unternehmen lernte Birgit Sippel, was es heißt, sich durchsetzen zu müssen. In Brüssel und Straßburg, den beiden Orten, an denen das Europaparlament arbeitet und tagt, ist das ihr Rüstzeug. »Eigentlich bin ich ein schüchterner Mensch, das habe ich inzwischen abgelegt.«

**Heiße Wahlkampfphase.** Aktuell bewirbt sie sich um den Wiedereinzug in das Europaparlament. In Deutschland finden die Europawahlen am 25. Mai statt. Brüssel kennt Sippel seit 20 Jahren.

1994 wurde sie Büroleiterin eines sozialdemokratischen Europaabgeordneten. Das war eine



Eine Metallerin aus Südwestfalen für Europa: Birgit Sippel macht ihre Arbeit in Brüssel mit Herz und Verstand.

gute Einarbeitung in der anfangs unübersichtlichen EU-Hauptstadt. 2004 bewarb sich die Sozialdemokratin erstmals selbst um ein Abgeordnetenmandat.

Fünf Jahre später klappte es schließlich. Birgit Sippel zog mit weiteren 98 deutschen Abgeordneten in das Gebäude am Platz Luxemburg ein. In den ersten Jahren wohnte sie während der Woche in Brüssel im Hotel. Inzwischen hat sie neben dem Wohnsitz in Arnsberg auch hier eine Wohnung. Drei Wochen im Monat tagt das Parlament in Brüssel, eine Woche in Straßburg. Die Tage sind mit Terminen gespickt, da bleibt ihr manchmal nicht mal Zeit fürs Mittagessen.

**Vision für Europa.** Am Donnerstagabend endet normalerweise ihre Woche in Brüssel oder Straßburg. Wie viele deutsche Abgeordnete fährt sie mit dem Auto nach Hause. Dabei hat sie es vergleichsweise komfortabel. In wenigen Stunden ist sie im heimlichen Arnsberg. Da haben viele der über 766 Europaabgeordneten einen weiteren Nachhauseweg. Im Heimatwahlkreis warten schon weitere Termine. Wie zum Beispiel beim Seniorentreff der IG Metall Hagen, wo sie Mitte Februar über ihre Vision für Europa diskutierte.

Natürlich sind nicht immer alle begeistert von Europa und der EU. Jetzt im Wahlkampf spürt sie das in vielen Gesprächen. »Die soziale Dimension ist in den Hintergrund getreten«, sagt Sippel. »Aber nur mit dem Binnenmarkt ist es nicht getan.«

Mit Begeisterung spricht sie über die Vorteile, die Europa den Beschäftigten gebracht hat, wie Freizügigkeit, bessere Verbraucherrechte, mehr Mitbestimmung durch europäische Betriebsräte und mehr Arbeits- und Gesundheitsschutz. »Wir haben grandiose Bildungsprogramme, die Förderung der Regionen. Für Frauen haben wir deutliche Verbesserungen erreicht und nicht zuletzt viele Jahre Frieden.« ■

Martina.Helmerich@igmetall.de

## Frauen zu gewinnen ist keine Zauberei

### WAS MICH BESCHÄFTIGT

Sabine Timpe ist Betriebsrätin beim Personaldienstleister Autovision. Mit engagierter Arbeit gelingt es ihr, viele Kolleginnen als Mitglieder zu gewinnen.

*Sabine, Du hast in den letzten Monaten viele Frauen für eine Mitgliedschaft gewinnen können. Was ist Dein Geheimnis?*

**Sabine Timpe** (lacht): Geheimnis? Es gibt kein Geheimnis, und man benötigt auch keinerlei Zauberkräfte. Allerdings viel Engagement und Leidenschaft. Damit kommt man weit.

*Ist es denn schwerer, Frauen von einer Mitgliedschaft zu überzeugen als Männer?*

**Timpe:** So pauschal kann man das nicht sagen. Was man aber sagen kann: Frauen wollen, dass ihre Themen und Interessen aufgenommen werden, dass sie in der Betriebsratsarbeit eine Rolle spielen. Sie wollen praxistaugliche Argumente, keine hohlen Phrasen.

*Wie gehst Du solche Gespräche an, auf was muss man achten?*

**Timpe:** Ich gehe in den ersten Gesprächen ohne große Erwartung an die Kolleginnen heran, teste erst mal, wie sie ticken, versuche

vorsichtig, durch einfache Fragen Einstellungen zur Gewerkschaft abzuklopfen. Danach berichte ich ausführlich über meine Betriebsratsarbeit und vor allem über Themen, die Frauen besonders beschäftigen.

*Was sind das für Themen?*

**Timpe:** Viele Frauen wollen flexiblere Arbeitszeitmodelle und eine größere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Dahinter stehen der Wunsch und die Erwartung, im Job nicht anders behandelt zu werden als Männer. Frauen wollen in ihrer beruflichen Entwicklung nicht durch Kinder und Familie benachteiligt werden, sie möchten durch genommene Elternzeit oder die Pflege von Angehörigen keinen Karriereknick erleben müssen. Allerdings wollen Frauen auch keine Quotenfrau sein, sondern durch Kompetenz im Job anerkannt werden. Das sind alles wichtige Punkte, für die muss man sich glaubhaft einsetzen. Dabei muss man langsam Vertrauen zu den Frauen aufbauen.

*Muss man also viel Zeit einplanen, häufig Gespräche führen?*

**Timpe:** Das ist ganz unterschiedlich. Letztlich ist es ein Bauchgefühl, das mir sagt, ob man mit einem Aufnahmzetteln kommen kann oder nicht. Apropos Bauchgefühl: Frauen spüren sofort, ob sie und ihre Anliegen ernst genommen werden. Oder ob sie einfach überredet werden sollen. Das funktioniert nicht. ■

Jan.Chaberny@igmetall.de



Foto: Anja Weber/regios24

»Frauen spüren, ob sie und ihr Anliegen ernst genommen werden.«: Sabine Timpe.

# Eure Fragen zur neuen Rente

### GUTER RAT

Die Regierung will in der Rentenpolitik ein neues Paket schnüren. Wer 45 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt hat, soll früher und ohne Abschläge in Rente gehen können. Und für Kinder, die vor 1992 geboren wurden, sollen Mütter einen zusätzlichen Rentenpunkt erhalten.

Von Fabienne Melzer und Antonela Pelivan

**D**ie Ankündigung der Bundesregierung, das Rentenrecht zu ändern, hat bei vielen Mitgliedern Fragen aufgeworfen. Viele von ihnen wandten sich mit ihren Fragen an die IG Metall.

Zurzeit lässt sich noch nicht alles abschließend beantworten, weil sich während des Gesetzgebungsverfahrens noch Änderungen an den vorgeschlagenen Regelungen ergeben können.

metallzeitung beantwortet die wichtigsten Fragen rund um das sogenannte RV-Leistungsverbesserungsgesetz. Die Antworten berücksichtigen die Regelungen, die im Gesetzentwurf vorgesehen sind.

**Kontenklärung.** Wichtig für alle, die jetzt über einen vorzeitigen Ausstieg nachdenken: Sie sollten bei der Deutschen Rentenversicherung einen Versicherungsverlauf anfordern und mögliche Lücken durch eine Kontenklärung schließen. Denn nur wenn alle Beitragszeiten auf dem Rentenkonto stehen, zählen sie bei der Berechnung mit. Gerade Kinder-

erziehungszeiten sind oft nicht oder nur unvollständig erfasst.

*Was bedeutet das neue Gesetz für Versicherte, die 45 Jahre gearbeitet haben, aber bereits in Rente sind?*

Wem die Rente bereits bewilligt wurde, kann nicht in eine andere Altersrente wechseln. Das schließt das Gesetz aus (Paragraf 34 Absatz 4 Sozialgesetzbuch VI). Nur Schwerbehinderte, die erst nachträglich anerkannt wurden, können das nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts tun.

Wer bereits mit Abschlägen in Rente ist, wird diese weiterhin in Kauf nehmen müssen. Gesetze ändern sich immer zu einem festen Stichtag. Betroffenen, die nicht von der neuen Regelung profitieren, erscheint das ungerecht. Umgekehrt können Stichtagsregelungen davor schützen, im Nachhinein schlechtergestellt zu werden.

*Aber muss das Gesetz nicht alle gleichbehandeln?*

Das Bundessozialgericht und das Bundesverfassungsgericht geben dem Gesetzgeber in solchen

## Wann kann ich nach den Regierungsplänen in Rente gehen?

Für Versicherte, die ab 1953 geboren sind, wird die Altersgrenze von 63 Jahren wie hier abgebildet angehoben. Für Jahrgänge ab 1964 beträgt die Altersgrenze dann 65 Jahre.

Versicherte Geburtsjahrgang	Anhebung um ... Monate	Anhebung auf Alter ... Jahre	Anhebung auf Alter ... Monate
1953	2	63	2
1954	4	63	4
1955	6	63	6
1956	8	63	8
1957	10	63	10
1958	12	64	0
1959	14	64	2
1960	16	64	4
1961	18	64	6
1962	20	64	8
1963	22	64	10

Quelle: Referenzbericht der Bundesregierung: Entwurf eines Gesetzes über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Illustration: file404/panthermedia.net

Fällen, also der Einführung einer neuen gesetzlichen Regelung einen weiten Gestaltungsspielraum. Er darf Stichtage für den Beginn neuer Leistungen setzen. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Rechtsprechung immer wieder betont, dass solche Stichtage naturgemäß mit Härten verbunden sind. So auch im Fall des neuen Rentenrechts. Das Gesetz soll – wenn es denn eines wird – nur für jene gelten, die ab 1. Juli 2014 neu in Rente gehen.

### Was ist die Rente ab 63?

Seit 2012 können schon nach heutigem Recht besonders langjährig Versicherte, die mindestens 45 Jahre Pflichtbeiträge in der gesetzlichen Rentenkasse nachweisen können, mit 65 Jahren ohne Abschläge in Rente gehen. Zukünftig sollen Versicherte nach 45 Jahren bereits mit 63 eine abschlagsfreie Rente erhalten können.

### Welche Zeiten zählen zu den 45 Jahren?

Neben den Zeiten mit Pflichtbeiträgen aus einer Beschäftigung sollen unter anderem Zeiten für die Erziehung eines Kindes bis

zum zehnten Lebensjahr und die Pflege von Angehörigen angerechnet werden. Auch das Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld, Leistungen bei Krankheit (zum Beispiel Krankengeld, Verletztengeld), Übergangsgeld sowie Kurzarbeitergeld sollen dazuzählen. Nicht berücksichtigt werden Zeiten des Bezugs von Arbeitslosenhilfe oder Arbeitslosengeld II. Was am Ende tatsächlich zählt, hängt vom Gesetzgebungsverfahren ab.

### Warum kann der Jahrgang 1958 erst mit 64 abschlagsfrei in Rente gehen?

Noch steht nicht fest, wie die Regelung zur neuen Altersrente für besonders langjährige Versicherte genau aussehen wird. Nach jetzigem Stand sollen nur Arbeitnehmer, die vor dem 1. Januar 1953 geboren sind, abschlagsfrei mit 63 Jahren und 45 Jahren Wartezeit in die Altersrente gehen können.

Die Altersgrenze von 63 Jahren wird – so die Planungen – auf 65 Jahre steigen. Dies erfolgt in Zwei-Monats-Schritten pro Geburtsjahrgang. Für die Jahrgänge 1958 hieße das: Sie können mit 64 abschlagsfrei in Altersrente gehen.

### Kann ein bereits gestellter Rentenantrag zurückgenommen werden, um die abschlagsfreie Rente mit 63 zu bekommen?

Ja. Und zwar so lange, bis über die beantragte Rente noch kein bindender Bescheid erging. Bindend ist ein Rentenbescheid dann, wenn er – zum Beispiel wegen Ablauf der Widerspruchsfrist – nicht mehr anfechtbar ist.

### Wird auf die Rente ab 63 ein Nebenverdienst angerechnet oder kann ich unbegrenzt hinzuverdienen?

Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze kann neben einer Altersrente nur begrenzt hinzuverdient werden. Die Regelaltersgrenze steigt derzeit schrittweise von 65 auf 67 Jahre. Abhängig von der Höhe des Hinzuverdienstes wird die Altersrente als Voll- oder Teilrente gezahlt. Die Berechnung der Zuverdienstgrenzen ist individuell von den gesammelten Rentenpunkten abhängig. Vollrentner können monatlich 450 Euro hinzuverdienen.

### Was ist die »Mütterrente«?

Mit der »Mütterrente« ist eine bessere Anerkennung von Erziehungs-

zeiten für Kinder gemeint, die vor 1992 geboren wurden. Für sie wird bislang ein Jahr für die Erziehungszeit berücksichtigt. Es ist vorgesehen, ab dem 1. Juli 2014 für alle Mütter oder Väter, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, ein zusätzliches Jahr mit Kindererziehungszeiten anzurechnen.

### Gibt es eine Nachzahlung für vergangene Jahre?

Rentennachzahlungen für Zeiträume vor dem 1. Juli 2014 wird es nicht geben.

### Muss ich die »Mütterrente« beantragen?

Wer bereits in Rente ist, erhält die Mütterrente ohne Antrag. Auch wer bis zum 1. Juli 2014 noch keine Rente bezieht, muss nicht aktiv werden. Die Rentenkasse prüft die Berücksichtigung der Mütterrente und speichert das weitere Jahr im Versicherungskonto. ■

Informationen über die vier Neuregelungen der Rentenreform gibt es auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung:

► [deutsche-rentenversicherung.de](http://deutsche-rentenversicherung.de)



Schaubild: Michael Schinke, Foto: Mykola Velychko/pamhermedia.net

Der Anteil von Frauen, die technische oder naturwissenschaftliche Berufe wählen, steigt derzeit nur langsam.

## Frauen in MINT-Berufen

### BERUF UND KARRIERE

MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Hier sind Frauen nach wie vor selten. Doch mittlerweile bemühen sich Hochschulen und Unternehmen, mehr Frauen für MINT zu gewinnen. In Betrieben mit guten Betriebsräten sind die Karrierechancen besser.

Frauen und Technik. Das gilt immer noch als Widerspruch. Und der typische Forscher-»Nerd« ist männlich. Doch es tut sich etwas. Der Fachkräftemangel in den sogenannten MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) macht es nötig: Hochschulen und Wirtschaft versuchen, Frauen für eine Karriere in Naturwissenschaft und Technik zu gewinnen. Dazu haben sie unter anderem den Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung geschlossen.

**Einstieg.** Mittlerweile gibt es dazu rund 1000 Projekte: Experimen-

tiertage für Schülerinnen, Schnupperstudienwochen an Unis und Praktika in Betrieben – auch längere Praktikumsreihen wie das technische Jahr »Enter Technik« in Berlin. Und schließlich bieten Hochschulen in Berlin, Bremen, Furtwangen, Stralsund und Wilhelmshaven spezielle Studiengänge für Frauen in Wirtschaftsingenieurwesen und Informatik an.

Betriebe und Wissenschaft kooperieren in regionalen Projekten. Etwa beim Niedersachsen-Technikum, an dem 12 Hochschulen und über 60 Unternehmen beteiligt sind, darunter Bosch, Miele, VW und ZF. Junge Frauen machen dort ein sechsmonatiges Betriebsprakti-

kum. Einmal in der Woche sind sie an der Hochschule. Am Ende erhalten sie ein Zertifikat. 92 Prozent von ihnen beginnen danach ein MINT-Studium oder eine technische Ausbildung im Betrieb. Ähnliche Projekte gibt es auch in anderen Regionen.

**Karrierechancen.** Trotz aller Projekte sind Frauen in MINT-Berufen immer noch die Ausnahme. Seit 2003 stagniert ihr Anteil an den MINT-Studierenden bei rund 30 Prozent, in den Ingenieurwissenschaften bei 22 Prozent. Und in den technischen Metall- und Elektroberufen sind nur 5 Prozent der Azubis Frauen.

Das liegt zum einen an den veralteten Rollenbildern – Technik ist nichts für Frauen – zum anderen an den fehlenden Perspektiven. Frauen werden im Betrieb immer noch benachteiligt. Sie verdienen weniger als Männer im gleichen Job. In Spitzenjobs gelangen sie nur selten. Wenn dann noch Kinder kommen, stockt die Karriere oft ganz.

In Betrieben mit IG Metall-Tarifvertrag und Betriebsrat sind die Chancen für Frauen in MINT-Berufen deutlich besser. Die Bezahlung ist gerechter. Betriebsräte sind laut Gesetz für die Gleichstellung von Frauen verantwortlich und fördern sie, von der Bewerberauswahl bis zum Mentoringprogramm. Es gibt geregelte und kürzere Arbeitszeiten und weitere Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Hier findet Ihr rund 1000 regionale Projekte zum MINT-Einstieg:

- ▶ [komm-mach-mint.de](http://komm-mach-mint.de)
- MINT-Projekte
- Projektlandkarte

Tipps zur Berufswahl:

- ▶ [lizzynet.de](http://lizzynet.de)
- MINTrelation

Beratung bei der IG Metall vor Ort:

- ▶ [igmetall.de/vor-Ort](http://igmetall.de/vor-Ort)



**6-tägige Reise**  
ab € **199,-** statt 344,- €  
pro Person im Doppelzimmer

Halbpension & Tischgetränke

4 x Eintritt in die  
Johannesbad Therme

**1 x Rückenmassage**



Deutschlands größte Thermen-  
landschaft zum Sparpreis



Bayern | Bad Füssing

## Wellness der Extraklasse

In Bad Füssing, direkt an der Grenze zu Österreich, erwartet Sie die größte Therme Deutschlands mit ihren zahlreichen Innen- und Außenbecken. Lassen Sie sich schwerelos im wohligen warmen Thermal-Mineralwasser treiben, genießen Sie Ihre Massage und entspannen Sie im Hotel Ihrer Wahl!



**JOHANNESBAD  
HOTELS**

### Ihre Hotels

Das beliebte **Kurhotel Königshof** liegt zentral in Bad Füssing, das idyllisch gelegene **Vital-Hotel Jagdhof** befindet sich in der Nachbargemeinde Kirchham (kostenloser, regelmäßiger Buspendelverkehr). Die **Nichtraucherzimmer** sind mit Bad oder Dusche/WC, Föhn, Telefon, TV mit Radio, Kühlschrank, Terrasse oder Balkon ausgestattet.

Ihre **Halbpension** besteht aus Frühstücks- und Abendbuffets inkl. Tischgetränken (offene Hausweine, Bier, Softdrinks, Mineralwasser). Entspannen Sie in der **4.500 qm großen Thermalwasser-Landschaft des bekannten Johannesbades**. Die riesige Liegefläche, rund um die insgesamt 13 Becken mit unterschiedlichen Temperaturen und Funktionen, lädt zum Verweilen ein.

(Hotel- und Freizeiteinrichtungen teilweise gegen Gebühr.)



Zimmerbeispiel Jagdhof



Zimmerbeispiel Königshof

### Termine und Preise p. P. im DZ in €

Anreisezeiträume (Anreise: Sa. oder Mo.)	6 Tage / 5 Nächte	
	Vital-Hotel Jagdhof	Kurhotel Königshof
A 29.11. – 15.12.14	199,- <del>344,-</del>	229,- <del>394,-</del>
B 01.11. – 28.11.14	239,- <del>354,-</del>	269,- <del>404,-</del>
C 22.03. – 11.04.14	259,- <del>344,-</del>	299,- <del>394,-</del>
D 12.04. – 11.07.14	279,- <del>354,-</del>	329,- <del>404,-</del>
E 12.07. – 31.10.14	299,- <del>364,-</del>	349,- <del>414,-</del>
<b>Buchungscodes:</b>	<b>D94A02I</b>	<b>D94A01I</b>

Die gestrichelten Preise entsprechen dem regulären Preis der Einzelleistungen. **Verlängerung:** Der erste Tag der Verlängerung bestimmt wie ein neuer Anreisetag den Preis. **Wunschleistungen p. P.:** Bahnreise zum BfH. Pocking und zurück ab 109,- € (Taxi-Transfer vom Bahnhof zum Hotel in Eigenregie, ca 15,- €). **Zusatzkosten (vor Ort zahlbar):** Kurtaxe von ca. 2,40 € p. P./Tag.

### Inklusivleistungen pro Person

- 5 Übernachtungen im gebuchten Hotel im Doppelzimmer
- Halbpension wie beschrieben
- 4 x Eintritt in die Johannesbad Therme
- 1 x Rückenmassage (ca. 20 Min.)
- Nutzung des hoteleigenen Wellnessbereiches
- Leistungen der Kur- und Gästekarte Bad Füssing im Wert von bis zu 100,- € (z.B. geführte Wanderungen, tägliche Morgengymnastik, Nutzung der Kurbusse, freier Eintritt in den Lesesaal, 1 x Eintritt in die Spielbank Bad Füssing etc.)
- Parkplatz (nach Verfügbarkeit)
- Reiseleitung vor Ort



Ihr Vital-Hotel Jagdhof



Ihr Kurhotel Königshof

## KURZ & BÜNDIG

### E-Learning beim Amt

Auf der Internetseite der Arbeitsagentur findet Ihr E-Learning-Angebote zum Onlinelernen. Dort könnt Ihr etwa Eure Mathe-, PC- und Sprachkenntnisse testen und aufmöbeln. Für Arbeitssuchende gibt es die »Lernbörse« mit Onlinekursen. In zwei bis 80 Stunden können sie dort etwa Grundlagen in Betriebswirtschaft, Kommunikation und Zeitmanagement erlernen. Nach erfolgreichem Online-Abschlusstest gibt es ein Zertifikat. Und schließlich können alle Interessierten online das Bewerbungstraining nutzen, das Schritt für Schritt über Checklisten und Videos zur formal korrekten Bewerbung führt.

[arbeitsagentur.de](http://arbeitsagentur.de)

- Bürgerinnen und Bürger
- Weiterbildung

### Girls' Day 2014

Am Girls' Day am 27. März können Mädchen in technische Berufe hineinschnuppern. Ziel des Girls' Day ist es, Mädchen für Berufe zu begeistern, in denen Frauen noch die Ausnahme sind: im Wesentlichen MINT-Berufe (siehe Artikel links). Aber auch Berufe wie Schornsteinfegerin, Landwirtin oder Feuerwehrfrau. Über die Teilnahme am Girls' Day entscheidet Eure Schule. Eure Eltern können Euch aber auch auf Antrag vom Unterricht freistellen lassen. Auf der Internetseite [girls-day.de](http://girls-day.de) findet Ihr weitere Infos und Angebote von Unternehmen in Eurer Region im »Girls' Day Radar«:

[girls-day.de](http://girls-day.de)

Auch die IG Metall macht beim Girls' Day mit. Dort erhaltet Ihr zudem Unterstützung bei der Suche nach dem richtigen Girls'-Day-Platz für Euch:

[igmetall.de/vor-Ort](http://igmetall.de/vor-Ort)

Reisetelefon (täglich von 8.00 – 22.00 Uhr)

**0231 – 95 85 555**

(Ortstarif)

Kennziffer: 55571

[www.dgb-reisen.de/IGM](http://www.dgb-reisen.de/IGM)

Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten. Daraufhin wird eine Anzahlung von 30 % (mind. 25,- €) auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen. Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund

**DGB  
Reisen**  
Vertrauen seit 1961

## Informelle Netzwerke neu verknüpfen

Ich dachte, wir wären  
'ne Frauen-Seilschaft.  
Was soll denn der  
Mann hier?

Heute Abend  
Holzhacken und  
Kamin anzünden!

