

Ein Service der IG Metall Jugend
Baden-Württemberg



UPDATE

DEIN MAGAZIN ZUM BERUFSEINSTIEG



#geld Infos, Tipps und Tricks rund um die finanzielle Seite des Berufseinstiegs

#zeit Arbeitszeit ist Lebenszeit – Modelle für mehr Selbstbestimmung

#demokratie Vertrauen ist gut, Mitbestimmung ist besser – deine Interessenvertreter/innen

#bildung Qualifizierungswege, Fördermöglichkeiten und tarifvertragliche Optionen

#solidarität Klare Kante für soziale Gerechtigkeit und gegen Diskriminierung & Rechtsextremismus

FÜR ALLE, DIE MEHR WISSEN WOLLEN. DAS BILDUNGS- PROGRAMM DER IG METALL



Die IG Metall bietet bundesweit die größte Seminarauswahl für Beschäftigte und ihre betrieblichen Vertreter/innen. Im Vergleich mit anderen Anbietern können wir mit Stolz sagen: Bei uns ist mehr drin.

Ob Rhetorik, Präsentationsmethoden, Tarifpolitik oder Internationales – hier findest du jede Menge Angebote für deine persönliche und berufliche Weiterbildung und Qualifizierung.

Neugierig geworden? Dann nix wie los! Das aktuelle Programm gibt es bei deiner IG Metall vor Ort oder online unter www.igmetall.de/bildung

ALLES WIRD ANDERS – WIR BLEIBEN BEI DIR

Das Ende deiner Ausbildung naht oder ist sogar schon da. Wenn du die Prüfungen erfolgreich bestanden hast, ist ein wichtiger Schritt in deiner beruflichen Laufbahn geschafft. Du bist jetzt Fachkraft. Dazu herzlichen Glückwunsch! Doch die Zeit bleibt nicht stehen, und so mischt sich die Freude früher oder später mit der Frage, was nun kommt oder kommen soll. Wie geht es weiter? Was will ich? Welche berufliche Laufbahn strebe ich an? Wie möchte ich mein Leben gestalten?

Jeder Weg entsteht, indem man ihn geht. Und zwar Schritt für Schritt. Mit diesem Magazin möchte die IG Metall dich dabei unterstützen, Orientierung zu finden im Dschungel der Möglichkeiten. Von deinem Einstiegsgehalt, der Entgeltzusammensetzung und -abrechnung, dem Arbeitszeugnis und dem Elterngeld über Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung bzw. -verkürzung, berufliche Weiterbildung und betriebliche Interessenvertretung bis hin zu Geschlechtergerechtigkeit und Integration – sortiert in fünf Kapiteln, bieten die folgenden Seiten jede Menge Informationen, Tipps und Tricks.

Stöber einfach drauf los. Oder schau gezielt nach Dingen, die dich interessieren. Wir haben uns bemüht, das Magazin topaktuell zu halten. Trotzdem ist es bei vielen Fragen sinnvoll, eine weitergehende Beratung in Anspruch zu nehmen. Wende dich gern an deine IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort. Wir sind deine Gewerkschaft. Und stehen dir jederzeit mit Rat und Tat zur Seite!

PS: Dieses Magazin ist exklusiv für IG Metall-Mitglieder. Solltest du es in Händen halten, obwohl du kein Mitglied bist, schätze dich glücklich und gehe in dich! Am allerbesten jedoch: Geh online und tritt ein – www.igmetall.de/beitreten.



GELD IST FÜR ALLE DA

- 07 Übernahme
- 08 Mit Tarifvertrag ist besser
- 09 Eingruppierung
- 10 Einstiegsgehälter
- 13 Vorsorgen macht Sinn
(Altersvorsorgewirksame Leistungen)
- 16 Musterentgeltabrechnung
- 18 Mitglied bleiben – Vorteile behalten
- 19 Exkurs: dein Zeugnis-Check
- 22 Eltern werden

UNSERE ZEIT IST JETZT

- 25 Mehr Selbstbestimmung –
das wollen Beschäftigte
- 25 So kann es gehen –
flexible Arbeitszeitmodelle
- 26 Eine kleine Revolution –
Anspruch auf die 28-Stunden-Woche
- 30 Dein gutes Recht – Elternzeit

WIR MACHEN DEMO- KRATIE

- 35 Dein Betriebsrat
- 35 Deine Vertrauensleute
- 36 Demokratie im Betrieb
- 44 Interview mit Christiane Benner

WANN – WENN NICHT JETZT. WANN SOLL MAN LEBEN, WENN NICHT IN DER ZEIT, DIE EINEM GEGEBEN IST.

CHRISTA WOLF

BILDUNG GEHT WEITER

- 53 Metall- und Elektroindustrie
- 54 Textil- und Bekleidungsindustrie
- 54 Berufliche Qualifizierungspfade
- 66 Studieren ohne Abitur
- 67 Fördermöglichkeiten

SOLIDA- RITÄT GEWINNT

- 81 Transformation fair gestalten
- 81 Sozialer Wandel
- 81 Ökologischer Wandel
- 82 Gleichstellung entschlossen durchsetzen
- 82 Rechtsextremismus und Diskriminierung konsequent bekämpfen



ORGANICE



NOW!





**ORGA
NiCE**

➤ **Unsere Kampagne – unser Konzept**

Wir sind junge Gewerkschafter/innen. Wir sind die Stimme einer neuen Generation. Wir wissen, dass die Welt sich ändern muss, wenn sie ein lebenswerter Ort für alle werden und bleiben soll. Schluss mit dem Gerede von Alternativlosigkeit und Sachzwängen. Was wir brauchen, sind Utopien, Visionen und Ideen. Denn eine bessere Welt ist denkbar. Mit Mut wird sie machbar.

Wir haben viel vor und wir sind überzeugt davon, dass wir auch viel erreichen werden – wenn wir uns zusammenschließen, uns organisieren und uns gemeinsam starkmachen:

Für die rechtliche Gleichstellung aller Ausbildungsformen im Betrieb. Für qualitativ hochwertige Ausbildungen auf der Höhe der Zeit. Für die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung. Für Ausbildungsvergütungen, die mit der stetigen Verteuerung des Lebens Schritt halten. Für verbindliche Möglichkeiten der lebensbegleitenden beruflichen Qualifikation. Für einen fairen Wandel hin zu einer modernen und gerechten Arbeitswelt. Für bezahlbaren Wohnraum. Für eine Lösung der Klimakrise. Für mehr Demokratie und Solidarität. Für mehr Vielfalt. Und für mehr Gerechtigkeit.

**Aktuelle Informationen und unser komplettes
Mission Statement findest du hier: www.organice.net**

#

GELD

IST

FÜR

ALLE

DA

Geld ist nicht alles. Aber ohne Geld ist vieles schwerer. Mit dem Einstieg ins Berufsleben ändert sich einiges für dich. Manches wird besser – beispielsweise hast du, wenn es gut läuft und deine Übernahme gesichert ist, nun Anspruch auf ein Facharbeiterentgelt. Das sieht auf dem Konto richtig gut aus. Damit einher gehen aber auch neue Fragen: Mit welchem Einstiegsgehalt kann ich rechnen? Was bedeutet Eingruppierung und worauf muss ich achten? Wie sieht eine Entgeltabrechnung aus? Jetzt schon für das Alter vorsorgen? Und lohnt es sich weiterhin, in der IG Metall zu sein, auch wenn mein Beitrag sich erhöht?

Nicht alle haben das Glück, übernommen zu werden. Auch wenn wir als IG Metall stetig dafür kämpfen. Manch eine/r möchte aber vielleicht auch aus eigenem Antrieb den Arbeitsplatz wechseln. Deshalb findest du in diesem Kapitel zudem Tipps zum Thema Arbeitszeugnis. Und schlussendlich können auch ganz persönliche neue Herausforderungen auf dich zukommen: Vielleicht erwartest du ein Kind? Oder planst es in naher Zukunft? Dann sind unter Umständen die Informationen zum Elterngeld für dich von besonderem Interesse.

ÜBERNAHME

Wir haben es geschafft, die Übernahme nach der Ausbildung tarifvertraglich durchzusetzen. In der Regel unbefristet, aber mindestens für zwölf Monate. Anspruch auf unbefristete Übernahme haben alle Auszubildenden in der Stahl- und Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg, die in der IG Metall organisiert sind. In weiteren Branchen gilt die mindestens zwölfmonatige Übernahme. Ausnahmen davon kann es nur geben, wenn der Arbeitgeber mehr ausbildet, als er von seiner Personalbedarfsplanung her braucht, oder bei akuten Beschäftigungsproblemen, etwa wenn Jobs im Betrieb bedroht sind. Allerdings muss dann erst der Betriebsrat der Abweichung vom Tarifvertrag zustimmen. In Konfliktfällen entscheidet die tarifliche Einigungsstelle.

Die unbefristete Übernahme nach der Ausbildung ermöglicht es dir, mit Ruhe in die Zukunft zu blicken. Du hast die Möglichkeit, Berufserfahrung zu sammeln. Du hast Zeit, Pläne zu schmieden. Und du hast Geld, um diese umsetzen zu können. Aber auch eine zwölfmonatige Übernahme garantiert dir für mindestens ein Jahr ein gesichertes Einkommen und anschließend für den schlimmsten Fall immerhin den vollen Anspruch auf Arbeitslosengeld. Zudem erhöhen sich deine Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch die gewonnene Berufserfahrung.

Damit du übernommen werden kannst, musst du die Abschlussprüfung bestehen. Einen verbindlichen Rechtsanspruch auf die Übernahme hast du grundsätzlich nur als IG Metall-Mitglied. Erst nach dem Ende der Ausbildung in die IG Metall einzutreten, ist für diesen Rechtsanspruch zu spät. Es gibt allerdings auch Gründe, aus denen der Arbeitgeber die Übernahme verweigern kann: beispielsweise personenbedingte oder dringende betriebliche Gründe. Dann solltest du dich in jedem Fall an deine JAV, deinen Betriebsrat oder deine IG Metall vor Ort wenden. Das Gleiche gilt, wenn du noch nicht weißt, ob du übernommen wirst. Je früher du dich um diese Frage kümmerst, desto besser.

Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen haben neben vielen zusätzlichen Aufgaben auch zusätzliche Rechte: Damit die Arbeitgeber sie nicht per „Rauschmiss“ abstrafen können, gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Sie dürfen – wie Betriebsräte – bis ein Jahr nach Ablauf ihrer Amtszeit nicht ordentlich gekündigt werden. Als JAV kannst du einen Antrag auf Übernahme stellen, und zwar drei Monate vor Beendigung deiner Ausbildung. Du musst schriftlich vom Arbeitgeber verlangen, unbefristet in den erlernten Beruf übernommen zu werden (das sogenannte „Weiterbeschäftigungsverlangen“ nach § 78 a Abs. 2 BetrVG). Wenn dieser Antrag dem Arbeitgeber fristgerecht vorliegt, wird ein unbefristetes Vollzeitarbeitsverhältnis begründet, sobald deine Ausbildung beendet ist. Auch hier gilt: Kümmer dich frühzeitig darum. Sprich mit deinem Betriebsrat und/oder wende dich an deine IG Metall vor Ort.

MIT TARIFVERTRAG IST BESSER

Man kann es sich leider nicht immer aussuchen. Trotzdem: Bei der Auswahl des zukünftigen Arbeitgebers solltest du der Frage der Tarifgebundenheit erhöhte Aufmerksamkeit schenken. Denn Tarifverträge bringen jede Menge Vorteile mit sich. Zum Beispiel ein transparentes System zur Eingruppierung. Mehr Geld. Und auch die höhere Entgelt Dynamik ist ein Plus: Tarifliche Gehälter erhöhen sich im ersten Jahr nach dem Berufseinstieg ohne zusätzliche individuelle Verhandlungen um durchschnittlich zehn Prozent. Und steigen dann kontinuierlich mit längerer Berufstätigkeit und infolge weiterer erfolgreicher Tarifrunden. Auch Hochschulabsolventen/innen profitieren von Tarifverträgen: Ingenieure/innen verdienen in tarifgebundenen Unternehmen rund 18,5 Prozent, studierte Wirtschaftswissenschaft-

ler/innen sogar bis zu 25 Prozent mehr. Zudem werden Urlaubszeiten per Tarifvertrag großzügiger geregelt. Das Gesetz sieht hier als Muss lediglich 24 Werkstage (Montag bis Samstag) vor – also vier Wochen. Die meisten Tarifverträge legen 30 Arbeitstage fest. Das sind sechs Wochen. Hinzu kommen Vorteile wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, betriebliche Altersvorsorge und Ähnliches.

Was ist ein Tarifvertrag?

Ein Tarifvertrag ist eine Vereinbarung zwischen einer Gewerkschaft auf der einen und einem Arbeitgeberverband oder einem einzelnen Arbeitgeber auf der anderen Seite. Er regelt die Bedingungen, unter denen gearbeitet wird. Dazu gehören Bestimmungen über die Arbeitszeit, Urlaub, vermögenswirksame Leistungen und natürlich das Entgelt. Tarifverträge schaffen zwingende Mindestnormen. Davon darf nur in Ausnahmefällen abgewichen werden.

DIE ENTGELTERRMITTLUNG NACH DEM ENTGELTTRAHMENTARIFVERTRAG (ERA)



Warum sind Tarifverträge wichtig?

Weil sie die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verbessern. Allein sind Beschäftigte immer in einer schlechteren Position. Denn sie könnten nur für sich selbst verhandeln und wären den Forderungen der Arbeitgeber oft schutzlos ausgeliefert. Die Konkurrenz am Arbeitsmarkt würde dazu führen, dass Entgelte immer weiter gesenkt oder Arbeitszeiten immer weiter ausgedehnt werden.

Was haben Arbeitgeber von Tarifverträgen?

Tarifverträge setzen Standards – auch für die Arbeitgeber. Sie wirken durch verbindliche Regelungen für eine ganze Branche einer Konkurrenzspirale nach unten entgegen. So können die Arbeitgeber sicher sein, dass für die Konkurrenzunternehmen die gleichen Bedingungen gelten. Zudem sichern gute tarifvertragliche Regelungen den Betriebsfrieden.

Worauf basieren tarifliche Entgeltforderungen?

Bei Tarifforderungen orientiert sich die IG Metall an einer Formel aus drei Bestandteilen: 1. Dem mittelfristigen Anstieg der gesamtwirtschaftlichen Produktivität. 2. Der Zielinflationsrate der Europäischen Zentralbank. 3. Der Umverteilungskomponente. Warum? 1. Wenn die Produktivität wächst, ist das auch auf die Leistung der Beschäftigten zurückzuführen. Daher sollen sie an diesem Fortschritt beteiligt werden. 2. Inflation führt zu Reallohnverlusten. Das heißt: Du hast zwar gleich viel Geld (oder sogar mehr) in der Tasche, kannst dafür aber nicht mehr kaufen. Der Inflationsausgleich schützt Beschäftigte davor. 3. Unternehmen verdienen an der Arbeit der Beschäftigten. Daher ist es nur gerecht, wenn auch diese ein Stück vom Kuchen abbekommen.

EINGRUPPIERUNG

Beschäftigte in Betrieben und Unternehmen, in denen ein Tarifvertrag gilt, werden eingruppiert. Für die Eingruppierung zählt die an der zukünftigen Arbeitsstelle ausgeübte Tätigkeit. Wichtig dabei

ist: Es kommt nicht darauf an, welche Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe im Arbeitsvertrag eingetragen ist. Die richtige Eingruppierung ergibt sich vielmehr grundsätzlich aus der von der/dem Beschäftigten tatsächlich ausgeübten Tätigkeit. Du hast daher – unabhängig von der Angabe im Arbeitsvertrag – einen Anspruch auf Bezahlung nach der auf diese Weise begründeten Vergütungsgruppe.

Damit es gerecht zugeht, überwacht der Betriebsrat die richtige Anwendung der Tarifverträge und bestimmt bei der Eingruppierung und der Auszahlung der Entgelte mit. Auch in nicht tarifgebundenen Unternehmen kann eine Eingruppierung erfolgen. Die Voraussetzung dafür ist eine betriebliche Vergütungsordnung. Sind im Betrieb mehr als 20 wahlberechtigte Beschäftigte tätig, hat der Betriebsrat Mitbestimmungsrecht.

Der Entgelttarifvertrag (ERA)

In der Metall- und Elektroindustrie erfolgt die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe auf Basis des Entgelttarifvertrages (ERA). Seit der Einführung dieses bundesweit gültigen Tarifvertrages gelten einheitliche Regeln für das Entgelt der Beschäftigten. So wird zum Beispiel eine dreieinhalbjährige Berufsausbildung gleich bewertet, unabhängig davon, ob sie in einem gewerblichen, kaufmännischen oder technischen Beruf stattgefunden hat.

Das Entgelt gemäß ERA setzt sich aus drei Bestandteilen zusammen – dem Grundentgelt, dem Belastungszuschlag und dem Leistungsentgelt. Hinzu kommen ggf. Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit oder außertarifliche Zulagen.

Das Grundentgelt

Gemäß dem Grundsatz „gleiches Geld für gleiche Arbeit“ gilt für die Ermittlung des Grundentgeltes das sogenannte Anforderungsprinzip. Das bedeutet: Entscheidend ist die zur Erledigung der Arbeit notwendige Qualifikation. Die tatsächliche Qualifikation spielt keine Rolle. Unwichtig ist auch, ob der/die Beschäftigte die erforderliche Ausbildung formal durchlaufen hat. Die notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten können auch auf einem anderen Wege erworben worden sein.

In jeder Entgeltgruppe gibt es zudem zwei Entgeltstufen – A und B. Sie orientieren sich an der in der Gruppe bereits gearbeiteten Zeit. Zumeist liegen sechs bis zwölf Monate zwischen beiden Stufen. So wird in der Tätigkeit gesammeltes Erfahrungswissen berücksichtigt.

Alles gut und schön, mag man einwenden, aber die meisten Berufe heutzutage sind doch geprägt von wechselnden Tätigkeiten. Die wenigsten Beschäftigten üben permanent die gleiche Arbeit am selben Platz aus. Flexibilität ist beruflicher Alltag, Team- oder Gruppenarbeit an der Tagesordnung. Auch das wird im ERA geregelt. Entscheidend ist die Tätigkeit, die das „Niveau der Gesamttätigkeit“ prägt.

Die Belastungszulage

Neben den erforderlichen Fähigkeiten werden auch mit der Tätigkeit einhergehende Belastungen in die Entgeltermittlung einbezogen. Alle Belastungen, die zu körperlichen Reaktionen führen können, müssen tariflich abgegolten werden. Dazu gehören beispielsweise hohe Kraftanstrengungen, einseitige Muskelarbeit, Anspannungen beim Beobachten, Überwachen und Steuern von Arbeitsabläufen oder Auswirkungen von monotonen und sich ständig wiederholenden Tätigkeiten – aber auch belastende Umgebungseinflüsse wie Schmutz, Lärm, Hitze, Kälte, Nässe und Ähnliches.

Die Leistungszulage

Diese Entgeltkomponente orientiert sich an der Leistung der/des Beschäftigten. Sie wird nach Ablauf der Probezeit gezahlt und basiert auf einer individuellen Leistungsbeurteilung. In diese fließt unter anderem ein: Wie sorgfältig, genau und zuverlässig wird gearbeitet? Erfolgt die Behandlung der Betriebsmittel sachgemäß? Werden Einsatz, Selbstständigkeit und Kostenbewusstsein gezeigt? Wie verhält sich der/die Beschäftigte in verschiedenen Arbeitssituationen und gegenüber Kollegen/innen? Werden Prioritäten richtig gesetzt? Erfolgt die Zusammenarbeit im Team aufgabenorientiert?

Die Leistungszulage entspricht mindestens 15 Prozent und maximal 30 Prozent des Durchschnitts der Summe der Entgelte der Beschäftigten des Betriebs (Zeitentgelt).

Dabei müssen die Anforderungen an die Erbringung der Leistung so gestaltet sein, dass sie von eingearbeiteten Beschäftigten bewältigt werden können – und zwar auf Dauer und ohne Überforderung oder Gefährdung der Gesundheit. Beschäftigte und der Betriebsrat haben das Recht, die Leistungserwartung schriftlich zu beanstanden.

EINSTIEGSGEHÄLTER

Auch wenn die Arbeit Spaß macht (oder dies zumindest sollte), ganz freiwillig und mit immer guter Laune steht kaum jemand sein Leben lang früh auf, um den Weg zum Job anzutreten. Wir müssen arbeiten, um unseren Lebensunterhalt zu verdienen. Und genau deshalb ist es nicht ganz unwichtig, wie viel am Monatsende dabei rumkommt. Ganz allgemeingültige Aussagen lassen sich zum Thema Entgelte bzw. Gehälter nicht treffen. Sie sind von Region zu Region unterschiedlich. Auch die Größe des Unternehmens spielt dabei eine Rolle. Tendenziell lässt sich feststellen, dass die Entgelte im Westen und Süden höher sind als im Norden und Osten Deutschlands. Und ganz sicher ist, dass Berufseinsteiger/innen in tarifgebundenen Unternehmen in der Regel bessere Bedingungen vorfinden.

Grundsätzlich solltest du nicht nur auf das Monatseinkommen achten, sondern auf das Jahresentgelt. Denn daran erkennst du am besten mögliche Unterschiede. Viele Unternehmen zahlen zwölf Monatsentgelte, andere ein zusätzliches 13. Monatsentgelt. In Betrieben, die nach Tarif bezahlen, gibt es Leistungszulagen – je nach Tarifvertrag durchschnittlich vier bis 20 Prozent. Hinzu kommen weitere tarifliche Leistungen wie etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld und altersvorsorgewirksame Leistungen.

BESSER MIT TARIF

BEISPIEL METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE (ERA) BADEN-WÜRTTEMBERG

Wochenarbeitszeit: 35 Stunden
Verkürzte Vollzeit: Reduzierung auf bis zu 28 Stunden möglich
Urlaubsanspruch: 30 Tage
Urlaubsgeld: 50 Prozent pro Urlaubstag zusätzlich
Sonderzahlung (Weihnachtsgeld): 25 – 55 Prozent*
Altersvorsorgewirksame Leistungen: 26,59 Euro monatlich
Regelungen zur Weiterbildung: Anspruch auf Altersteilzeit, Zuschläge für Spät-, Nacht-, Feiertags- und Mehrarbeit

Seit 2019

Tarifliches Zusatzgeld, alternativ können bestimmte Beschäftigtengruppen zusätzliche freie Tage wählen (siehe Seite 25).

* gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit (in Südwürttemberg-Hohenzollern und Südbaden 30 – 60 Prozent)

BEISPIEL KRAFTFAHRZEUGHANDWERK BADEN-WÜRTTEMBERG

Wochenarbeitszeit: 36 Stunden
Urlaubsanspruch: 30 Arbeitstage
Sonderzahlung (Weihnachtsgeld): 50 Prozent*
Alters-/Vermögenswirksame Leistungen (monatlich): 28 Euro Beschäftigte, 14 Euro Auszubildende

Dies ist nur eine Auswahl. Es gibt noch weitere tarifvertragliche Regelungen.

* nach Betriebszugehörigkeit gestaffelt

BEISPIEL TEXTILINDUSTRIE BADEN-WÜRTTEMBERG

Wochenarbeitszeit: 37 Stunden
Urlaubsanspruch: 30 Arbeitstage
Zusätzl. Urlaubsgeld: 593 Euro bis 1.074 Euro*
Sonderzahlung (Weihnachtsgeld): 85 – 100 Prozent*
Alters-/Vermögenswirksame Leistungen (monatlich): 20 Euro

Dies ist nur eine Auswahl. Es gibt noch weitere tarifvertragliche Regelungen.

* nach Betriebszugehörigkeit gestaffelt

BEISPIEL BEKLEIDUNGSINDUSTRIE BADEN-WÜRTTEMBERG

Wochenarbeitszeit: 37 Stunden
Urlaubsanspruch: 30 Arbeitstage
Zusätzl. Urlaubsgeld: 499 Euro bis 681 Euro*
Sonderzahlung (Weihnachtsgeld): 82,5 Prozent*
Alters-/Vermögenswirksame Leistungen (monatlich): 20 Euro

Dies ist nur eine Auswahl. Es gibt noch weitere tarifvertragliche Regelungen.

* nach Betriebszugehörigkeit gestaffelt

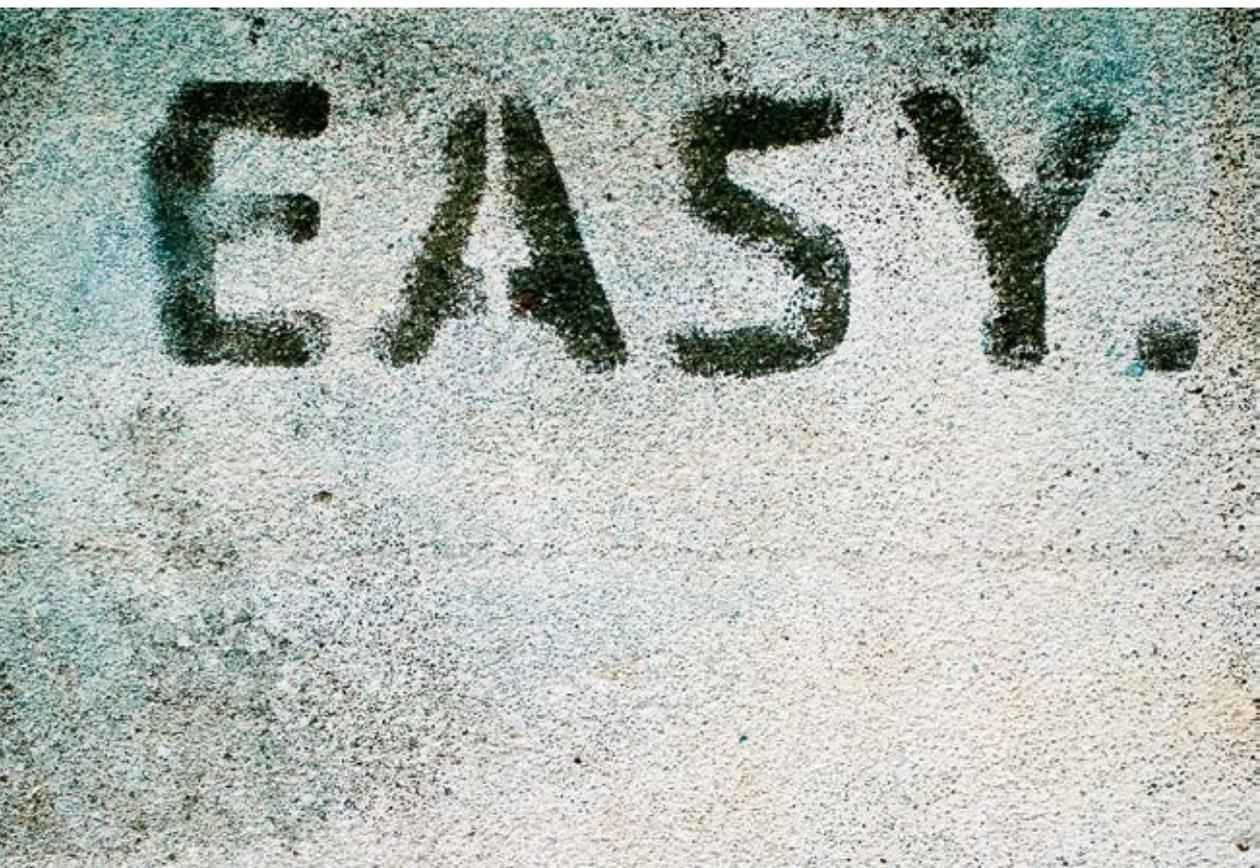
BEISPIEL HOLZ UND KUNSTSTOFF VERARBEITENDE INDUSTRIE BADEN-WÜRTTEMBERG

Wochenarbeitszeit: 35 Stunden
Urlaubsanspruch: 30 Arbeitstage
Zusätzl. Urlaubsgeld: 50 Prozent je Urlaubstag*
Sonderzahlung (Weihnachtsgeld): 70 Prozent**
Alters-/Vermögenswirksame Leistungen (monatlich): ca. 42 Euro

Dies ist nur eine Auswahl. Es gibt noch weitere tarifvertragliche Regelungen.

* nach sechs Monaten Betriebszugehörigkeit

** nach zwölf Monaten Betriebszugehörigkeit



Die Grafik auf Seite 11 zeigt ausgewählte tarifliche Regelungen für Berufseinsteiger/innen in Baden-Württemberg. Grundsätzlich gilt: Einen Rechtsanspruch auf Leistungen nach dem Tarifvertrag haben nur IG Metall-Mitglieder. Wichtig: Die hier aufgeführten Zahlen sind Richtwerte und nicht verbindlich. Warum? Weil sich tarifliche Löhne und Gehälter aus unterschiedlichen Faktoren zusammensetzen (Arbeitszeit, Eingruppierung, Zuschläge etc.). Wenn du es ganz genau wissen willst, sprich deinen Betriebsrat an oder wende dich an deine Geschäftsstelle.

Einen guten Überblick zum Thema Tarifverträge und konkrete Regelungen findest du zudem beim Tarifregister Baden-Württemberg:
www.bw.igm.de/tarife

VORSORGEN MACHT SINN (ALTERSVORSORGE- WIRKSAME LEISTUNGEN)

Gerade stehst du am Start ins Berufsleben. Aber es kann trotzdem nicht schaden, bereits jetzt einen Gedanken an später zu verschwenden. Eine ergänzende Altersvorsorge ist wichtig, denn die gesetzliche Rente allein reicht nicht. In der Metall- und Elektroindustrie sowie der Holz und Kunststoff verarbeitenden Industrie und den dazugehörigen Handwerksbranchen haben wir die Altersvorsorge tarifvertraglich geregelt. Anspruch auf Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) oder den Altersvorsorgegrundbetrag (AVGB) besteht bereits nach sechs Monaten Tätigkeit im Unternehmen. Die konkrete Ausgestaltung ist abhängig vom Tarifgebiet. In der Stahl- und Textilindustrie sowie den dazugehörigen Handwerksbranchen gibt es ähnliche tarifliche Regelungen. Wende dich an deinen Betriebsrat oder deine IG Metall vor Ort, um dich über deine Möglichkeiten zu informieren. Es macht Sinn, das nicht auf die lange Bank zu schieben, denn die Leistungen werden nicht rückwirkend gezahlt.

Metall- und Elektroindustrie

Der Tarifvertrag Altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL) ist ein bundesweit gültiger Tarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie. Vollzeitbeschäftigte Gewerkschaftsmitglieder in tarifgebundenen Unternehmen der Branche haben Anspruch auf monatlich 26,59 Euro bzw. jährlich 319,08 Euro für eine Altersvorsorge.

Holz- und Kunststoffbranche

Auch für die Holz und Kunststoff verarbeitende Industrie gilt ein Tarifvertrag Altersvorsorge. Demnach bekommen in den betreffenden Tarifgebieten Vollzeitbeschäftigte (und auch Auszubildende) jährlich etwa 375 Euro für die zusätzliche Altersvorsorge. Der genaue Betrag ist von der jeweiligen Regelung im Tarifgebiet abhängig und erhöht sich mit den tarifvertraglichen Entgelterhöhungen.

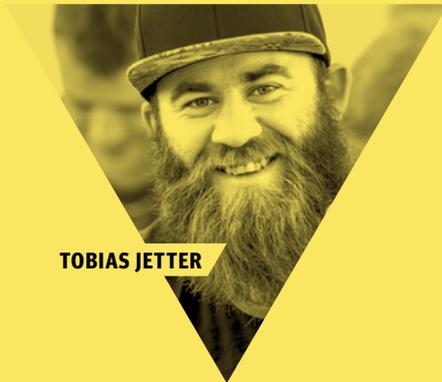
Mögliche Anlagearten

- Privater Altersvorsorgevertrag: Der Vertrag muss gemäß § 10, 88 ff Einkommenssteuergesetz (EStG) förderfähig sein.
- Entgeltumwandlung in eine arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgungszusage des Arbeitgebers: Der Arbeitgeber zahlt das Geld direkt ein und der Betrag wird vom Bruttolohn abgezogen. Dadurch sinkt das Einkommen. So fallen – in der Regel – weniger Lohnsteuern und Sozialabgaben an.
- Betriebsrente: Wenn es eine freiwillige Betriebsvereinbarung dazu gibt, kann der Arbeitgeber eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgungszusage anbieten. Dabei zahlt der Arbeitgeber das Geld in die Betriebsrente ein, es wird nie Teil des Entgelts des Arbeitnehmers.

Welche der Alternativen die günstigste ist, kommt auf die individuellen Verhältnisse an. Lass dich von deinem Betriebsrat oder deiner IG Metall vor Ort beraten.

EIN UNBESCHREIBLICHES GEFÜHL DES AUFBRUCHS.

Mein Name ist Tobias Jetter. Ich wohne in Bruchsal und arbeite bei SEW-EURODRIVE, wo ich seit 2014 Betriebsrat und seit 2016 Mitglied der Vertrauenskörperleitung bin. Als großer Handball-Fan bin ich stolzer Besitzer einer Dauerkarte für die Rhein-Neckar Löwen.



TOBIAS JETTER

Was ist in deinen Augen der Vorteil von Tarifverträgen?

Durch Tarifverträge haben wir wesentlich bessere Arbeitsbedingungen, als es das Gesetz vorsieht – zum Beispiel mehr Urlaub und kürzere Arbeitszeiten. Hinzu kommen Vorteile, die per Gesetz gar nicht abgedeckt sind, wie das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld. Auch die Arbeitsbedingungen sind in Betrieben mit Tarifvertrag besser als in Betrieben ohne.

Wie wird eine Tarifrunde in den Betrieben vorbereitet?

Vor der Tarifrunde geht es vor allem darum, mit den Beschäftigten im Betrieb ins Gespräch zu kommen. Die aktiven Metaller im Betrieb müssen herausfinden, was von der Tarifrunde erwartet wird. Stehen die Forderungen, geht es an die Planung von Aktionen. Das muss ganz eng mit der IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort abgestimmt werden. Wenn dann im Betrieb ein Warnstreik stattfindet, heißt es: früh aufstehen. Bei mir im Unternehmen stehen wir teilweise ab 4.45 Uhr vor dem Werkstor und informieren die

Kolleginnen und Kollegen. In der letzten Tarifrunde kam dann noch die Organisation der ganztägigen Warnstreiks in ausgewählten Betrieben dazu. Und gleichzeitig haben wir uns auf eine Urabstimmung für unbefristete Streiks vorbereitet, falls die Arbeitgeber uns kein besseres Angebot gemacht hätten.

Was waren für dich besonders schöne Momente in den letzten Tarifverhandlungen?

Besonders schön war für mich der Moment, als wir beschlossen haben, beim Vorstand der IG Metall die Durchführung von bundesweiten ganztägigen Warnstreiks zu beantragen. Viele Kolleginnen und Kollegen waren die ganze Nacht vor Ort und haben die Verhandlungskommission unterstützt. Dementsprechend waren alle müde. Die Stimmung war auch etwas gedrückt, denn Südwestmetall wollte uns kein angemessenes Angebot machen. So blieb uns keine andere Wahl, als in die nächste Eskalationsstufe zu gehen. Mit der Abstimmung darüber gab es plötzlich ein unbeschreibliches Gefühl der Euphorie und des Aufbruchs. Der ganze Saal stand und klatschte. In dem Moment wusste ich, dass wir die Tarifrunde rocken werden.

In den Tagen danach herrschte eine große Anspannung unter allen Beteiligten. In den Betrieben und Geschäftsstellen mussten die ganztägigen Warnstreiks vorbereitet werden. Viele der Kolleginnen und Kollegen haben, so wie ich auch, noch nie mehr als Warnstreiks gemacht. Am Ende waren die ganztägigen Warnstreiks aber der Schlüssel zum Erfolg. Danach sind Südwestmetall und die anderen Arbeitgeberverbände die entscheidenden Schritte auf uns zugekommen.

Und was war besonders unschön?

Besonders unschön fand ich die Haltung der Arbeitgeberverbände hinsichtlich der ganztägigen Warnstreiks. Bereits im Vorfeld wurde der IG Metall mitgeteilt, dass diese für unzulässig gehalten werden und die Arbeitgeberverbände rechtlich dagegen vorgehen wollen. Einige Betriebe haben das dann auch getan und bei den Arbeitsgerichten vor Ort einstweilige Verfügungen beantragt.

So wie wir als IG Metall das erwartet hatten, blieb dies aber überall ohne Erfolg, und wir konnten ungehindert streiken.

Worauf kommt es an, damit eine Tarifrunde erfolgreich wird?

Auf eine starke Beteiligung durch die Belegschaften. Dafür braucht es Forderungen, hinter denen die Beschäftigten stehen. In der Tarifrunde 2018 haben wir als IG Metall das geschafft. Die Kombination aus einer ordentlichen Entgeltforderung und den qualitativen Forderungen rund um die Arbeitszeit kam sehr gut an. Das zeigen die fantastischen Zahlen: Am Ende haben sich über 1,5 Millionen Menschen in ganz Deutschland an Kundgebungen, Aktionstagen, Warnstreiks und ganztägigen Warnstreiks beteiligt. Dieser Druck auf die Arbeitgeber hat maßgeblich zum Erfolg beigetragen.

Warum bist du in der IG Metall?

Als ich mit 16 in die IG Metall eingetreten bin, habe ich mir darüber keine großen Gedanken gemacht. Ich fand es einfach cool. Heute weiß ich, dass wir ohne starke Gewerkschaften dem Willen der Arbeitgeber ausgesetzt wären. Gewerkschaften wie die IG Metall unterstützen Jugend- und Auszubildendenvertreter, Betriebsräte und Vertrauensleute in den Betrieben. Auf den Seminaren der IG Metall lerne ich alles, was ich für meine Arbeit als Betriebsrat brauche. Außerdem schätze ich den Zusammenhalt in der IG Metall – besonders in der IG Metall Jugend. Egal, woher du kommst, wie du heißt, wen du liebst – wir haben gemeinsame Ziele. Wir wollen bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, mehr soziale Gerechtigkeit und Gleichberechtigung in der Gesellschaft. Und wir setzen uns ein gegen Hass, Ausgrenzung und jegliche Art von Diskriminierung. Ich könnte mir ein Leben ohne die IG Metall nicht mehr vorstellen!

MUSTERENTGELT- ABRECHNUNG

Damit du deine Einkünfte im Überblick behältst, kann es nicht schaden, deine Entgeltabrechnung richtig zu verstehen. Auch wenn die erstmal aussieht wie ein Buch mit sieben Siegeln. Ein paar Komponenten sind im Grunde immer gleich. Und wenn du das System einmal verstanden hast, bist du auf der sicheren Seite.

Eine Entgeltabrechnung setzt sich in der Regel aus zwei Hauptbestandteilen zusammen:

Kopfteil mit den Stammdaten des/der Arbeitnehmers/in

Dazu gehören folgende Informationen:

- Geburtsdatum
- Adresse und Personalnummer der/des Beschäftigten
- Anschrift des/der Arbeitgebers/in
- Lohnsteuerklasse
- Steuerliche Freibeträge
- Konfession
- Sozialversicherungsnummer
- Name der Krankenkasse
- Steuer-ID-Nummer der/des Beschäftigten

Zusätzlich können auch Urlaubsanspruch, Krankheitstage und Arbeitszeiten dargestellt werden.

Aufstellung der Bruttobezüge und steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Abzüge

Hier findest du Angaben dazu, wie sich deine monatlichen Bezüge zusammensetzen. Damit sich die Steuern und Sozialversicherungsbeiträge auf der Abrechnung leichter nachvollziehen lassen, wird jeder abzurechnende Bruttobezug hinsichtlich seiner steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Relevanz (Steuerbrutto bzw. SV-Brutto) gekennzeichnet. Die Abkürzungen werden in der Fußzeile erklärt. Zu den Abzugspositionen vom Bruttolohn gehören in der Regel:

Lohnsteuer

Jede/r Beschäftigte hat einen persönlichen Steuersersatz. Dieser richtet sich nach dem Entgelt. Die Höhe des persönlichen Steuersatzes steigt in Abhängigkeit vom zu versteuernden Einkommen und liegt zwischen 15 und 45 Prozent.

Kirchensteuer

Mitglieder der römisch-katholischen und der evangelischen Kirche zahlen Kirchensteuer. Sie liegt in Baden-Württemberg bei 8 Prozent der Lohnsteuer.

Solidaritätszuschlag

Der Solidaritätszuschlag beträgt bis zu 5,5 Prozent. Ab 2021 entfällt er für die allermeisten: Wer als Single auf weniger als 73.000 Euro Bruttoeinkommen (verheiratet: 151.000 Euro) jährlich kommt, muss keinen Solidaritätszuschlag mehr zahlen. Beschäftigte mit einem Einkommen über diesem Betrag, aber unter 109.000 Euro (verheiratet: 221.000 Euro), zahlen den Soli zukünftig anteilig – nur absolute Spitzenverdiener/innen zahlen ihn weiterhin voll.

Rentenversicherungsbeitrag

Die Rentenversicherung wird von Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in zu gleichen Teilen getragen. Aktuell liegt der Beitrag bei 18,6 Prozent.

Krankenversicherungsbeiträge

Auch der Krankenversicherungsbeitrag wird auf Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in aufgeteilt. Insgesamt erheben die gesetzlichen Kassen einen Beitrag von 14,6 Prozent. Zudem fallen bei den Krankenkassen noch Zusatzbeiträge an – dieser wird zu gleichen Teilen von Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in geleistet.

Arbeitslosenversicherungsbeitrag

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung liegt aktuell bei 2,4 Prozent.

Pflegeversicherungsbeitrag

Der Pflegeversicherungsbeitrag liegt momentan bei 3,05 Prozent (bzw. 3,3 Prozent für Kinderlose). Die Abgabe wird gleichmäßig auf Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in aufgeteilt.

MUSTERENTGELTABRECHUNG

Kopfteil mit den Stammdaten
des/der Arbeitnehmers/in

Abrechnung der Brutto/Netto-Bezüge für September 2013 21E/21 388399/7/1
22.10.2013 Blatt 1

Personal-Nr.	Geburtsdatum	SSN/Faktor	KI Fktr./Konfession	Freibetrag Jahr ¹	Freibetrag md.	DBA	Gleitzone	St-Tg	VJ Unt. Ub.	Unt. Anspr.	Unt. Tg. gen.	Resturlaub
00001	151162	1	ev					30		240	160	80
SV-Nummer	Krankenkasse		PGRS	BGRS	Um	SV-Tg	Anw. Tage	Urlaub Tage	Krankh. Tg	Fehlz. Tage		
57151162M722	Muster-Krankenkasse		101	1111	1	26						
Musterfirma Musterstraße 12345 Musterort			Eintritt	Austritt			Anw. Std.	Urlaub Std.	Krankh. Std.	Fehlz. Std.		
			010303				4000					
			Steuer-ID	MFB ⁷			Zedohn Std.	Überstd.	Bez. Std.			
			32201459786				10400		15200			
Pers.-Nr. 00001						B/N	Hinweise zur Abrechnung					
						21	Wöch. Arb. Zt. 40,00 Kostenst. 1000					
Herrn/Frau							Std. Lohn 1 13,50					
Erika Mustermann							- Unterbrechung: 16.-19.09.13					
Musterstraße 1							Kranken(tage)geld bei Krankheit/Kur					
12345 Musterort												

Aufstellung der Bruttobezüge und steuer-
und sozialversicherungsrechtlichen Abzüge

Brutto-Bezüge	Einheit ²	Menge ³	Faktor ³	Prozentsatz	St ⁴	SV ⁴	GB ⁵	Bruttobetrag
100 Stundenlohn	Std	104,00	13,50		L	L	J	1.404,00
112 Feiertagslohn	Std	8,00	13,50		L	L	J	108,00
160 Urlaubslohn, Std.	Std	40,00	13,50		L	L	J	540,00
402 Urlaubsgeld, Std.	Std	40,00	3,60	50,00	S	E	J	72,00

**** Informationen zum Abrechnungsformular unter
**** www.datev.de/bruttonetto

Steuer/Sozialversicherung								Gesamt-Brutto	
St ⁴	Steuer-Brutto	Lohnsteuer	Kirchensteuer	Solidaritätszuschlag				2.124,00	
L	2.05200	22566	1805	1241				Steuerverrechtliche Abzüge	
S	7200	1700	136	093				256,12	
								19,29	
SV ⁴	KV-Brutto	RV-Brutto	AV-Brutto	PV-Brutto	KV-Beitrag	RV-Beitrag	AV-Beitrag	PV-Beitrag ⁵	SV-rechtliche Abzüge
L	2.05200	2.05200	2.05200	2.05200	16826	19391	3078	Z 2616	419,11
E	7200	7200	7200	7200	590	680	108	Z 092	14,70

Nettoab- und -bezüge

Verdienstbescheinigung				Netto-Bezüge/Netto-Abzüge				Netto-Verdienst
Gesamt-Brutto	19.01700	SV-Brutto	19.01700	Nr.	Bezeichnung		Bruttobetrag	1.414,78
Steuer-Brutto	19.01700	KV-Beitrag	1.55936	98	Vermögensbildung		40,00	
Lohnsteuer	2.16011	RV-Beitrag	1.79708					
Kirchensteuer	17278	AV-Beitrag	28527					
Solidaritätszuschlag	11876	PV-Beitrag	24245					
Steuerverfreie Bezüge		VWL gesamt	36000					
P. verst. Zsk sich		Kug-Auszahlung						
Pfänding Rest								
Dafehen Rest								
Bank AARBDES700 Aareal Bank				SV-AG-Anteil	Zus. AG-Kosten	Gesamt-Kosten	Auszahlungsbetrag	
Konto DE51 7001 0424 0000 1234 56				40940	4587	2.579,27	1.374,78	

1 H = Hinzurechnungsbeitrag
 2 Std = Stunden, T = Tag, Km = Kilometer, St = Stück
 ELR = Euro, Tsd = Tausend Euro, Mio = Million Euro
 3 Angabenwerte Netto-Lohn/Netto-Stundenlohn
 4 L = Leuhender Betrag, S = Sonstiger Betrag, F = Frei,
 E = Einmalbetrag, P = Plusauszahlung, A = Abzahlung,
 M = mehrjährige Verzinsung, H = Hauptberechnung
 V = Vorgez., W = Entgeltguthaben
 5 Z = Bestandteil des Gesamt-Bruttos
 6 Z = Einmal. Beitragszuschlag zur PV für Kinderlose
 7 MFB = Mehrfachbeschäftigung



Nettoab- und -bezüge

Zudem enthält eine Entgeltabrechnung noch Informationen zu weiteren möglichen Nettobezügen bzw. Nettoabzügen, beispielsweise vom Arbeitgeber direkt abzuführende Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Diese reduzieren oder erhöhen den Nettoverdienst. Daraus ergibt sich der Auszahlungsbetrag – also der Betrag, der dir schlussendlich überwiesen wird.

MITGLIED BLEIBEN – VORTEILE BEHALTEN

Es fühlt sich an wie ein kleiner Quantensprung – der Schritt von der letzten Ausbildungsvergütung hin zum ersten Facharbeiterentgelt. Gönn dir die Freude darüber. Schließlich hast du einiges dafür getan. Mit der Veränderung deines Einkommens geht auch eine Anpassung deines IG Metall-Mitgliedsbeitrages einher. Unsere Grundregel, „ein Prozent vom Brutto“, orientiert sich an einem unserer wichtigsten Prinzipien – der Solidarität. Wenn sich also das persönliche Einkommen erhöht, steigt entsprechend auch die Höhe des Beitrages. Auf den zweiten Blick allerdings bleibt alles beim Alten: Denn es handelt sich immer noch um den gleichen Anteil deines Entgeltes. So funktioniert ein faires Beitragsmodell.

Und es gibt auch darüber hinaus keinen Grund zur Panik. Denn wenn du einmal alle Leistungen durchrechnest und vergleichst, wirst du sehen: Mit deiner IG Metall-Mitgliedschaft bist und bleibst du klar im Vorteil:

Leistung	Kosten IG Metall-Mitglied	Kosten ohne IG Metall-Mitgliedschaft
Rechtsberatung	inklusive	ab rund 80 Euro pro Beratungsstunde
Rechtsschutz (Arbeits- und Sozialrecht)	inklusive nach drei Monaten	rund 25 Euro monatlich
Freizeitunfallversicherung weltweit	inklusive	rund 10 Euro monatlich
Seminare zur Weiterbildung	inklusive	zwischen einigen Hundert und einigen Tausend Euro
Prüfung von Arbeitsverträgen und Zeugnissen	inklusive	mindestens 70 bis 80 Euro – je nachdem, ob Vertrag oder Zeugnis
Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung	inklusive	Marktpreise differieren
Rechtlicher Anspruch auf alle Leistungen des Tarifvertrages	inklusive	unbezahlbar

Bei dir ändert sich mehr als die Entgeltgruppe und/oder der Betrieb? Du wurdest in kein Beschäftigungsverhältnis übernommen? Du willst andere Wege gehen und planst eine Umschulung, ein Studium oder einen Freiwilligendienst? Du erwartest Nachwuchs? Wie auch immer sich dein Leben gerade oder zukünftig gestaltet – wir bleiben an deiner Seite. Und für spezielle Lebens- und Arbeitssituationen gibt es angepasste Beiträge bei vollen Leistungen:

Status	Beitrag
Umschüler/innen	0,5 Prozent vom Bruttoeinkommen
Studierende	2,05 Euro monatlich (Festbetrag)
Erwerbslose	1,53 Euro monatlich (Festbetrag)

EXKURS: DEIN ZEUGNIS-CHECK

Du hast am Ende deiner Ausbildungszeit Anspruch auf drei Zeugnisse: das Prüfungszeugnis der Kammer, das Zeugnis der Berufsschule sowie ein Zeugnis des Ausbildungsbetriebes. Das betriebliche Ausbildungszeugnis kann als einfaches oder qualifiziertes Zeugnis ausgestellt werden. Das einfache Zeugnis beinhaltet Angaben zu deiner Person sowie Mindestangaben nach Berufsbildungsgesetz (BBiG), das sind Dauer und Ziel der Berufsausbildung sowie die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse. Ein qualifiziertes Zeugnis erhältst du auf deinen ausdrücklichen Wunsch hin. Es enthält Angaben über Führung, Leistung und besondere fachliche Fähigkeiten.

Typischer Aufbau eines qualifizierten Zeugnisses

1. Bezeichnung des ausstellenden Arbeitgebers
2. Überschrift
3. Angaben zur Person des Arbeitnehmers
4. Beschreibung der ausgeführten Tätigkeiten
5. Leistungsbeurteilungen
6. Verhaltensbeurteilungen
7. Beendigungsformel
8. Ort und Datum
9. Unterschrift

Dein Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, das Arbeitszeugnis klar und verständlich zu formulieren. Zudem muss es inhaltlich wohlwollend verfasst sein. Das heißt, es darf keine Bemerkungen enthalten, die sich nachteilig auf eine Bewerbung bei einer anderen Firma auswirken könnten. Versteckte negative Hinweise, Doppeldeutigkeiten oder Anspielungen haben also keinen Platz in einem Arbeitszeugnis. Aber Vorsicht: Um dieses Verbot zu umgehen, haben die Arbeitgeber eine Art Geheimsprache entwickelt. Bestimmte Formulierungen werden als Codes benutzt, die von Kennern/innen entsprechend gelesen werden können.

Was bedeutet was?

Sehr gut

- Die übertragenen Arbeiten wurden stets (oder immer) zu unserer vollsten Zufriedenheit erledigt.
- Das Verhalten zu Vorgesetzten und Mitarbeitern/innen war stets vorbildlich.

Gut

- Die übertragenen Arbeiten wurden stets (oder immer) zu unserer vollen Zufriedenheit erledigt.
- Das Verhalten zu Vorgesetzten und Mitarbeitern/innen war vorbildlich.

Befriedigend

- Die übertragenen Arbeiten wurden zu unserer vollen Zufriedenheit (oder stets zu unserer Zufriedenheit) erledigt.
- Das Verhalten zu Vorgesetzten und Mitarbeitern/innen war gut.

Ausreichend

- Die übertragenen Arbeiten wurden zu unserer Zufriedenheit erledigt.
- Das Verhalten zu Vorgesetzten und Mitarbeitern/innen war einwandfrei.

Mangelhaft

- Die übertragenen Arbeiten wurden insgesamt (oder zum großen Teil) zu unserer Zufriedenheit erledigt.
- Das Verhalten zu Vorgesetzten und Kollegen/innen war insgesamt angemessen.

Ungenügend

- Sie/er hat sich bemüht, die übertragenen Arbeiten zu unserer Zufriedenheit zu erledigen.
- Sie/er hat die ihr/ihm übertragenen Aufgaben mit großem Fleiß und Interesse durchgeführt.
- Sie/er bemühte sich um ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten und Arbeitskollegen/innen.

Wenn du sichergehen willst, dass dein Zeugnis in deinem Sinne formuliert ist, dann lass es von der IG Metall überprüfen. Als Mitglied kannst du diesen Service jederzeit in Anspruch nehmen. Ist im schlimmsten Fall eine gerichtliche oder außergerichtliche Klärung nötig, greift für Mitglieder zudem unser Rechtsschutz.





**DAS GELD IST LEIDER DIE
SACHE, FÜR DIE MAN IM LEBEN
AM MEISTEN ZAHLEN MUSS.**

JULIETTE GRÉCO

ELTERN WERDEN

Vor dir liegt nicht nur die Aufregung des Übergangs ins Berufsleben, sondern auch der Beginn einer neuen Lebensphase als werdende Mutter oder werdender Vater? Oder du willst nicht mehr allzu lange mit dem Nachwuchs warten? Kinder zu bekommen, gehört für viele Menschen zu den schönsten Dingen des Lebens. Aber auch zu den nervenaufreibendsten. Vieles muss bedacht, geplant und organisiert werden. Und gerade die Frage der finanziellen Absicherung steht immer im Raum.

Grundsätzlich gilt: Als werdende oder frischgebackene Mutter wirst du vom Gesetz besonders geschützt. Du darfst von Beginn der Schwangerschaft an bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung in der Regel nicht gekündigt werden. Die Mutterschutzfrist beginnt sechs Wochen vor dem errechneten Geburtstermin und endet acht Wochen nach der Entbindung. In diesem Zeitraum darfst du nicht arbeiten, erhältst aber weiter dein volles Entgelt. Im Anschluss haben Eltern unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Elterngeld.

Elterngeld

Elterngeld ist eine staatliche Leistung, die es Eltern ermöglichen soll, ihr Kind zu erziehen und zu betreuen. Es schafft einen Ausgleich, falls die Eltern weniger Einkommen haben, weil sie nach der Geburt zeitweise weniger oder gar nicht mehr arbeiten. Um Elterngeld beziehen zu können, darf der/die Bezieher/in nicht mehr als 30 Stunden pro Woche arbeiten. Elterngeld gibt es in drei verschiedenen Modellen, die miteinander kombiniert werden können: Basiselterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus. Auch getrennt lebenden Elternteilen steht das Elterngeld zur Verfügung.

Basiselterngeld

Basiselterngeld kannst du für bis zu 12 Lebensmonate beziehen. Wenn beide Elternteile es beantragen und eine/r von beiden nach der Geburt weniger Einkommen hat als davor, sogar für bis zu 14 Monate. Der Zeitraum kann frei untereinander aufgeteilt werden – gleichzeitig oder abwechselnd, am Stück oder auch mit Pause. Allerdings grundsätzlich nur während der ersten 14 Lebensmonate. Danach sind nur noch ElterngeldPlus oder Partnerschaftsbonus möglich.

Als Basiselterngeld erhältst du in der Regel 65 Prozent des Nettoeinkommens (bei niedrigeren Einkommen gar 100 Prozent), das du vor der Geburt hattest, und das nach der Geburt wegfällt. Das bedeutet: In den Lebensmonaten, in denen du kein Einkommen hast, beträgt das Basiselterngeld 65 Prozent deines Nettoeinkommens vor der Geburt. In den Lebensmonaten, in denen du Einkommen hast, beträgt das Basiselterngeld 65 Prozent des Unterschieds zwischen deinem Nettoeinkommen vor der Geburt und deinem Nettoeinkommen danach. Je nach Einkommen beläuft sich das Basiselterngeld auf 300 Euro bis 1.800 Euro im Monat.

ElterngeldPlus

ElterngeldPlus kannst du doppelt so lange beziehen wie das Basiselterngeld. Allerdings ist es dafür auch nur halb so hoch wie das Basiselterngeld, wenn du nach der Geburt nicht arbeitest. Wird jedoch nach der Geburt in Teilzeit gearbeitet, kann das monatliche ElterngeldPlus genauso hoch sein wie das monatliche Basiselterngeld. Und es kann trotzdem doppelt so lange bezogen werden. Das ElterngeldPlus wird genauso berechnet wie das Basiselterngeld, ist aber in der Höhe begrenzt auf die Hälfte dessen, was du als Basiselterngeld theoretisch bekommen würdest, wenn du nach der Geburt kein Einkommen hättest. Diese Grenze nennt man „Deckungsbetrag“. Je nach Einkommen beträgt das ElterngeldPlus zwischen 150 und 900 Euro monatlich.

Partnerschaftsbonus

Der Partnerschaftsbonus ist ein Angebot für Eltern, die sich ihre familiären und beruflichen Aufgaben partnerschaftlich untereinander aufteilen. Er kann auch gemeinsam genutzt werden, wenn die Eltern getrennt erziehen. Als Partnerschaftsbonus können beide Elternteile jeweils vier zusätzliche Monate ElterngeldPlus bekommen. Die Voraussetzung dafür ist, dass beide in dieser Zeit Teilzeit arbeiten, und zwar mindestens 25 und höchstens 30 Stunden pro Woche. Der Partnerschaftsbonus wird genauso berechnet wie das ElterngeldPlus.

Gut zu wissen

Die genaue Höhe der endgültigen Beträge ist abhängig von mehreren Faktoren: Wird Basiselterngeld oder ElterngeldPlus beantragt? Wie hoch war dein bisheriges Einkommen? Wie hoch ist dein Einkommen während des Elterngeldbezuges? Werden noch andere staatliche Leistungen bezogen? Erwartest du Zwillinge oder weitere

Mehrlinge? Hast du bereits kleine Kinder? Bei der Feststellung des bisherigen Einkommens ist der Zeitraum von zwölf Monaten vor der Geburt des Kindes entscheidend. Diesen Zeitraum nennt man den „Bemessungszeitraum“. Beantragt wird das Elterngeld bei der Elterngeldstelle. Du solltest den Antrag rechtzeitig stellen, um keine unnötigen Verluste zu machen. Denn Elterngeld wird maximal für drei Lebensmonate rückwirkend gezahlt.

Du siehst, die Lage ist nicht schlecht, aber auch nicht unkompliziert. Lass dich deshalb unbedingt beraten! Ausführliche Hinweise findest du hier: www.familien-wegweiser.de

Und auch deine IG Metall steht dir mit Rat und Tat zur Seite. Übrigens: Informationen zur Elternzeit findest du auf Seite 30 in dieser Broschüre.



#

**UNSERE
ZEIT
IST
JETZT**

Zeit ist ein knappes Gut geworden. Digitalisierung und Flexibilisierung verwischen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben. Der Joballtag verdichtet sich, das Rad dreht sich immer schneller. Die Folge? Stress, Überreizung, Ermüdung. Doch das muss nicht sein. Denn Digitalisierung und Flexibilisierung bieten auch die Chance, Arbeitszeiten beschäftigtenfreundlich zu gestalten. Und genau dafür machen wir uns stark.

Arbeit muss planbar sein. Und sollte sich am Leben orientieren. Ob Kinderbetreuung, ehrenamtliches Engagement, Mitgliedschaft im Sportverein, berufsbegleitende Weiterbildung oder einfach nur „kein/e Frühaufsteher/in“ – es gibt viele Gründe für mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit.

MEHR SELBSTBESTIMMUNG – DAS WOLLEN BESCHÄFTIGTE

Arbeitszeit ist eine Frage der Gerechtigkeit. Warum? Weil es an ihr hängt, ob und wie Menschen am Arbeitsleben teilnehmen und sich beruflich weiterentwickeln können. Im Moment ist die Arbeitszeit ungerecht verteilt. Die einen schuften am Rande ihrer Kräfte – abends, am Wochenende, im Urlaub. Die anderen können ihre Existenz mit ihrer Arbeitszeit nicht sichern.

Weil Gerechtigkeit einer der Grundwerte ist, für die wir als Gewerkschaft eintreten, haben wir uns entschieden, das Thema Zeit zum Thema zu machen. Dafür befragten wir bundesweit Beschäftigte: Wie sehen die Arbeitszeiten bei euch im Betrieb aus? Wie zufrieden seid ihr damit? Was sollte im Betrieb, in der Tarifpolitik und durch den Gesetzgeber getan werden, damit die Arbeitszeiten besser zum Leben und zu den Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt passen? Über eine halbe Million Menschen – 680.000, um genau zu sein – haben geantwortet.

Mit eindeutigen Ergebnissen: Es gibt Wunsch, und es gibt Wirklichkeit. Und die Lücke dazwischen ist groß. Die Mehrheit der Beschäftigten arbeitet länger als vertraglich vereinbart. Jede/r Dritte möchte die tatsächliche Arbeitszeit gerne verkürzen. Viele wünschen sich eine 35-Stunden-Woche. 82 Prozent fänden es gut, ihre Arbeitszeit für Kindererziehung oder Pflege vorübergehend absenken zu können.

Kurz: Die meisten Menschen möchten insgesamt weniger Zeit mit Arbeit verbringen. Und für fast alle ist es wichtig, Arbeit und Leben selbstbestimmter zu gestalten. Zum Beispiel durch eine Verteilung der Arbeitszeit anhand unterschiedlicher Lebensphasen. Es gibt Jahre, in denen will und kann man voll reinklotzen. Und dann wieder gibt es Lebensabschnitte, da stehen andere Dinge im Vordergrund. Das Leben ist in Bewegung und das ist auch gut und richtig so. Die Arbeitszeit sollte sich daran orientieren – nicht umgekehrt.

SO KANN ES GEHEN – FLEXIBLE ARBEITSZEIT- MODELLE

Flexibilität liegt im Trend. Allerdings ist damit häufig gemeint, dass Unternehmen einen ungehinderten Zugriff auf die Beschäftigten haben sollen. Und allein entscheiden können, wer wann wo wie lange arbeitet. Das ist nicht unser Verständnis von Flexibilität. Wir wollen Arbeitszeitregelungen, die die Bedürfnisse der Beschäftigten genauso ernst nehmen wie die Interessen der Arbeitgeber.

Gute Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sind ein wirksames Mittel für selbstbestimmtere Arbeitszeiten. Bei Bosch gibt es beispielsweise eine Konzernbetriebsvereinbarung zur mobilen Arbeit. Sie ermöglicht es den Beschäftigten, gelegentlich oder an fest vereinbarten Wochentagen außerhalb des Betriebes zu arbeiten. Auch die Arbeit an ein und demselben Tag kann auf

unterschiedliche Arbeitsorte aufgeteilt werden. Die Regelarbeitszeit umfasst Montag bis Freitag, der Samstag kann als Ausgleich für Freizeit während der Woche dienen. Mobile Arbeit soll, so sagt es die Betriebsvereinbarung, allen Beschäftigten grundsätzlich möglich sein, sofern keine wichtigen betrieblichen Gründe dagegensprechen. Aber niemand ist dazu verpflichtet.

Ein anderes gutes Beispiel ist das „Care for Life“-Programm bei Airbus. Diese Betriebsvereinbarung sieht flexible Wertkonten für alle Mitarbeiter/innen vor. So sind unter anderem auch Freistellungen für persönliche Zwecke, sogenannte Sabbaticals, möglich. Bis zu ein Jahr lang können diese dauern. Das Unternehmen zahlt während der Freistellung 75 Prozent des Entgelts weiter. Im Anschluss arbeitet der/die Beschäftigte wieder Vollzeit, erhält jedoch so lange 75 Prozent des Entgeltes, bis das Wertkonto ausgeglichen ist.

In vielen Unternehmen gibt es solche oder ähnliche Betriebsvereinbarungen. Sprich einfach deinen Betriebsrat an. Und falls es bei dir noch nichts Vergleichbares gibt, ist das ja vielleicht ein Anstoß, entsprechende Regelungen auf den Weg zu bringen. Ein kurzer Überblick über Modelle und Möglichkeiten:

Gleitzeit	Du kannst in einem bestimmten Rahmen Beginn und Ende der Arbeitszeit frei wählen. Meistens wird die Gleitzeit um eine Kernarbeitszeit herumgelegt.
Telearbeit/ Homeoffice	Bei diesem Modell kannst du ganz oder teilweise von zu Hause aus arbeiten.
Arbeitszeitkonten	Deine tatsächliche Arbeitszeit wird täglich eingebucht und mit deiner vertraglich geregelten verrechnet. So kannst du Zeitguthaben aufbauen und später wieder entnehmen.
Sabbatical	Beim Sabbatjahr hast du ein Jahr frei. Es gibt auch ein Teilzeit-Sabbatical. Die Voraussetzungen und Umsetzungsmöglichkeiten sind von Betrieb zu Betrieb verschieden.
Familienpflegezeit	Beschäftigte, die nahe Angehörige pflegen, können ihre Wochenarbeitszeit bis zu zwei Jahre lang auf 15 Stunden reduzieren.

EINE KLEINE REVOLUTION – ANSPRUCH AUF DIE 28-STUNDEN-WOCHE

1,5 Millionen Metallerinnen und Metaller waren auf der Straße. Erstmals kam das 24-Stunden-Streikkonzept zum Einsatz. Die Tarifrunde 2018 in der Metall- und Elektroindustrie war kämpferisch. Das war auch nötig, denn es ging um viel. Und es hat sich gelohnt. Das Ergebnis ist zukunftsweisend. Nicht nur für die Branche, sondern für die gesamte Gesellschaft. Hier für dich die wichtigsten Regelungen im Überblick.

Verkürzte Vollzeit

Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg haben von nun an Anspruch darauf, ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit auf bis zu 28 Stunden zu reduzieren – bis zu 24 Monate lang. Voraussetzung sind zwei Jahre Betriebszugehörigkeit. Zudem darf die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in den letzten sechs Monaten vor Antragstellung nicht abgesenkt gewesen sein. Anschließend gilt automatisch die vorhergehende Arbeitszeit. „Verkürzte Vollzeit“ heißt diese Regelung. Der Wunsch, die Arbeitszeit zu reduzieren, muss nicht begründet werden. Der Antrag muss spätestens sechs Monate vor Beginn der gewünschten Arbeitszeitverkürzung vorliegen und Informationen zu Beginn, Umfang, Laufzeit und Verteilung enthalten. Eine Antragstellung ist auch wiederholt möglich.

Tarifliche Freistellungszeiten

Beschäftigte mit zu pflegenden Familienangehörigen, Kindern unter acht Jahren oder in Schichtarbeit haben eine Wahlmöglichkeit: Anstelle des tariflichen Zusatzgeldes besteht die Option auf acht zusätzliche freie bezahlte Tage pro Jahr. Die Wahloption gilt für:

Beschäftigte mit Kindern unter acht Jahren

- Mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren
- Zweimaliger Anspruch pro Kind bis zum vollendeten achten Lebensjahr im eigenen Haushalt

TARIFLICHE FREISTELLUNGSZEITEN

Für alle Beschäftigten

**Tarifliches
Zusatzgeld A**

27,5%

vom Monats-
gehalt einmal
pro Jahr

+

Zusatzbetrag

12,3%

Seit 2020 gibt es
12,3 Prozent vom
Eckentgelt*.

oder

Für Beschäftigte mit zu pflegenden
Familienangehörigen, Kindern unter
acht Jahren oder in Schichtarbeit

**Tarifliche
Freistellungszeiten**

8 Tage

Acht zusätzliche
freie bezahlte
Tage pro Jahr

+

Zusatzbetrag

12,3%

Seit 2020 gibt es
12,3 Prozent vom
Eckentgelt*.

* Das Eckentgelt ist üblicherweise das tarifliche Grundentgelt, welches Beschäftigte nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung und bei einer entsprechenden Tätigkeit erhalten.

Beschäftigte mit zu pflegenden Familienangehörigen

- Mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren
- Zur Pflege von Angehörigen ersten Grades (Eltern, Kinder, Ehe- bzw. Lebenspartner/in, Schwiegereltern) in häuslicher Umgebung ab Pflegegrad 1
- Zweimaliger Anspruch pro pflegebedürftigem Angehörigen
- Achtung: besondere Regelungen für Akutpflege

Beschäftigte in Drei-Schicht-System und Nachtschicht

- Mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahren
- Während der letzten drei Jahre überwiegend in Drei-Schicht-System oder Nachtschicht tätig
- Auch im nächsten Jahr voraussichtlich in Drei-Schicht-System oder Nachtschicht tätig

Beschäftigte in Wechselschicht

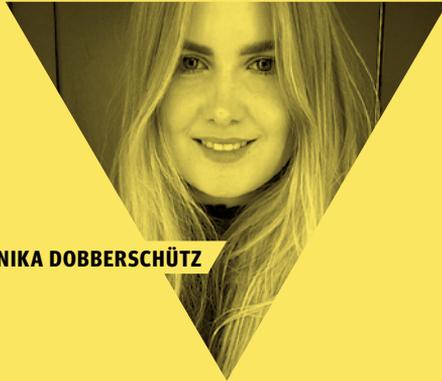
- Mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens sieben Jahren und mindestens fünf Jahre in Schicht
- Auch im nächsten Jahr voraussichtlich in Wechselschicht tätig

Die Ausbildungszeit fließt in die Dauer der Betriebszugehörigkeit ein. Der Antrag muss jeweils bis spätestens 31. Oktober für das Folgejahr eingereicht werden. Eine Antragstellung ist auch wiederholt möglich.

Für detaillierte Informationen, Beratung und Unterstützung – wie auch bei Problemen mit der Geltendmachung – stehen dir die IG Metall-Betriebsräte, Vertrauensleute und IG Metall-Geschäftsstellen jederzeit gern zur Verfügung.

WIR SOLLTEN MIT UNSERER ZEIT ACHTSAM UMGEHEN!

Ich heiße Annika Dobberschütz. Ich lebe oben im Norden, genauer gesagt in Lübeck. Immer, wenn ich die Möglichkeit dazu habe, gehe ich meinem größten Hobby nach – dem Reisen quer durch die Welt.



ANNIKA DOBBERSCHÜTZ

Beschreib doch mal kurz deinen aktuellen Arbeitsalltag.

Derzeit bin ich Studentin in Kiel und befinde mich in meinem ganz persönlichen „Arbeitszeitmodell“. Das sieht so aus, dass ich Aufgaben zwar fristgerecht erledigen muss – aber nach meinem eigenen Plan und Pensum. Was wiederum bedeutet: In manchen Zeiten stecke ich wahnsinnig viel Arbeitszeit in mein Studium. In anderen Phasen habe ich mehr Zeit für mein Privatleben.

Wie sahen deine Arbeitszeiten vorher aus?

Vor meinem Studium habe ich eine Ausbildung zur Industriekauffrau bei der Firma Dräger in Lübeck absolviert und anschließend als Sachbearbeiterin im Vertrieb mit einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden gearbeitet. Bei uns im Betrieb arbeiteten wir nach dem Gleitzeitmodell, was hieß, täglich die Arbeitszeit zu stempeln.

Wenn du beides vergleichst, was gefällt dir besser?

Es gibt bei beiden Modellen einige Vor- und Nachteile. Als ich damals noch meine 35-Stunden-

Woche hatte, bin ich zur Arbeit gegangen, habe meine To-dos erledigt, eventuell ein paar Überstunden gemacht und bin anschließend nach Hause gegangen und habe mich um mein Privatleben gekümmert. Jetzt verschwimmen Privatleben und Arbeit bzw. Studium zunehmend. Es gibt keine richtig festen Zeiten, man entscheidet viel selbst und lernt und arbeitet dann beispielsweise auch bis spät in die Nacht hinein. Das hat noch dazu den Nachteil, dass man sehr viele Stunden am Stück über einen längeren Zeitraum an seine Belastungsgrenze geht. Auf der anderen Seite kann ich meine Zeit frei einteilen und dadurch auch besser nutzen.

Bist du zufrieden?

Ja, grundsätzlich schon. Ich verfüge selbstbestimmter über meine Zeit und kann sie in weiten Teilen so gestalten, wie ich das für richtig halte. Manchmal blicke ich aber auch zurück und wünsche mir eine Stempeluhr, die mir anzeigt, wie viel Zeit ich tatsächlich abbummeln dürfte.

Wo siehst du Verbesserungsbedarfe im Hinblick auf das Thema Arbeitszeit allgemein?

Arbeitszeit und Zeit im Allgemeinen sind in der Gesellschaft wichtige Themen, mit denen sich alle im Berufs- und Privatleben auseinandersetzen müssen. So wird es für die Betriebe und Arbeitgeber immer wichtiger, dahingehend flexibler und moderner zu werden. Denn die Beschäftigten werden die Zeit in Zukunft noch stärker als wichtigstes Gut in ihrem Leben ansehen und danach verlangen, sich diese selbst und zu guten Konditionen einteilen zu können.

Wie sähe dein Traumarbeitszeitmodell aus?

Mein Traumarbeitszeitmodell sähe so aus: mehr freie Zeit und mehr Geld.

Und wenn du wählen müsstest:

Mehr Geld oder mehr Zeit – wofür würdest du dich momentan entscheiden?

Definitiv mehr Zeit! Zeit ist in unserer Gesellschaft ein knappes Gut und wird daher immer wichtiger. Gerade weil sie endlich ist, sollten wir

alle mit unserer Zeit sorgsam und achtsam umgehen. Natürlich ist aber auch eine gerechte, gute Entlohnung sehr wichtig.

Was ist dein Tipp für den Einstieg ins Berufsleben?

Auch wenn die Zeit des Lernens vorerst abgeschlossen ist: Bleibt dran, bildet euch weiter, qualifiziert euch.

Warum bist du Mitglied der IG Metall?

Ich bin Mitglied der IG Metall, weil man mit dieser Gemeinschaft etwas dazu beitragen kann, Dinge in der Gesellschaft zu verbessern. Und ich bin gern Teil dieser Bewegung.

DEIN GUTES RECHT – ELTERNZEIT

Neben tariflichen und betrieblichen Regelungen gibt es auch gesetzlich verbrieft Ansprüche auf eine Verkürzung bzw. ein Aussetzen der Arbeitszeit. Dazu gehört die Elternzeit, also der Anspruch auf Freistellung von der Arbeit zur Betreuung und Erziehung von Kindern. Sie kann von Müttern und Vätern während der ersten drei Lebensjahre des Kindes geltend gemacht werden. Beschäftigte müssen auf Verlangen von ihrem Arbeitgeber bis zu drei Jahre von der Arbeit freigestellt werden. In dieser Zeit erhalten sie kein Entgelt, können aber zum Ausgleich Elterngeld beantragen (Informationen zum Thema Elterngeld auf Seite 22).

Um Elternzeit zu bekommen, musst du folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Du bist Arbeitnehmer/in
- Du betreust und erziehst dein Kind selbst
- Du lebst mit deinem Kind in einem gemeinsamen Haushalt
- Du bist während der Elternzeit entweder gar nicht oder maximal 30 Stunden pro Woche erwerbstätig

Das konkrete Arbeitsverhältnis ist hierfür irrelevant. Elternzeitberechtigt sind auch Teilzeitbeschäftigte, Beschäftigte mit befristeten Verträgen, Mini- bzw. Midi-Jobber/innen, Auszubildende sowie Umschüler/innen.

Dein Arbeitgeber darf dir die Elternzeit nicht verweigern. Aber du musst sie rechtzeitig anmelden – spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit.



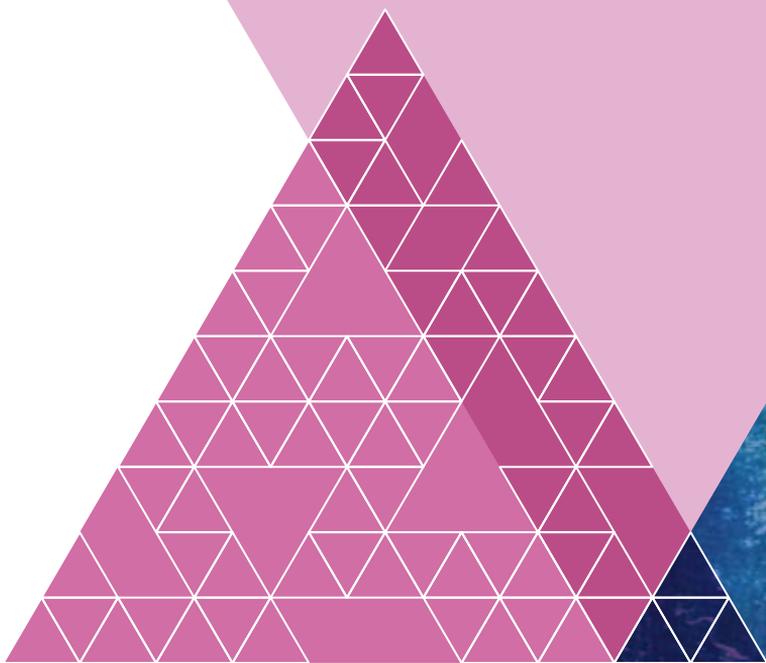


T FÜR
DARITÄT

gend N

**EINES TAGES WIRST DU AUFWACHEN UND
KEINE ZEIT MEHR HABEN FÜR DIE DINGE,
DIE DU IMMER WOLLTEST. TU SIE JETZT.**

PAULO COELHO





#

**WIR
MACHEN
DEMO-
KRATIE**

Demokratie heißt Mitbestimmung. Dein Leben, deine Arbeit, deine Zeit nicht von anderen diktiert zu bekommen, sondern selbst das Steuer zu übernehmen. Deine Interessen selbst zu vertreten – gemeinsam mit anderen Kollegen/innen. Darum geht's.

Für uns als Gewerkschaft gilt das Prinzip Beteiligung auf Augenhöhe. Nach innen und nach außen. Nicht das Recht des Stärkeren zählt, sondern die beste Lösung – bei der niemand hinten runterfällt.

DEIN BETRIEBSRAT

Mit dem Ende der Ausbildung gehen auch ein paar Abschiede einher. Zum Beispiel ist nun nicht mehr die Jugend- und Auszubildendenvertretung für dich zuständig, sondern der Betriebsrat. Im besten Fall hast du die Kollegen/innen bereits kennengelernt. Wenn nicht, kannst du einfach mal bei ihnen im Büro vorbeischauen. Häufig gibt es ausgewiesene Sprechzeiten, die du auch während deiner Arbeitszeit wahrnehmen darfst. Du musst dabei nur die betrieblichen Belange berücksichtigen und dich bei deiner/m Vorgesetzten kurz ab- und wieder anmelden. Begründen musst du deinen Besuch nicht. Egal, ob es um Fragen der Eingruppierung geht, um Weiterbildungswünsche, Bildungsurlaub oder Konfliktfälle – der Betriebsrat ist für viele Fragen und Anliegen deine beste Anlaufstelle.

Hast du keinen, wähl dir einen!

Kein Betriebsrat am Start? Vielleicht wird es dann höchste Zeit, einen zu wählen! Das ist gar nicht so schwer. Was du dafür brauchst? Mindestens vier weitere wahlberechtigte Kolleginnen und Kollegen neben dir. Ein bisschen Mut. Eine durchdachte Strategie. Und eine erfahrene, kompetente Beratung. Ab fünf Beschäftigten können Belegschaften einen Betriebsrat gründen. Das ist ihr gutes Recht. Und das lohnt sich: Denn die Gründung von Betriebsräten trägt zur Demokratisierung der Betriebe bei. Ohne Betriebsrat

sind die Kolleginnen und Kollegen der Willkür des Arbeitgebers schutzlos ausgeliefert. Wer ernsthaft über seine Zukunft im Arbeitsleben mitentscheiden will, braucht einen Betriebsrat.

Betriebsräte bestimmen bei sozialen Themen direkt mit und können hier auch initiativ tätig werden. So zum Beispiel bei der Urlaubsvergabe im Betrieb, Anfang und Ende der Arbeitszeit, Pausenregelungen, Gleichbehandlung von verschiedenen Beschäftigtengruppen usw. Auch wenn eine Insolvenz, ein Firmenverkauf oder eine Betriebschließung droht, können Mitbestimmungsrechte, wie beispielsweise die Aushandlung eines Interessenausgleichs und Sozialplans, nur von einem existierenden Betriebsrat wahrgenommen werden. Gibt es keinen Betriebsrat, gibt es auch keine Mitbestimmungsrechte.

Die IG Metall lässt die Beschäftigten, die einen Betriebsrat gründen wollen, nicht allein. Gemeinsam mit den Wahlvorständen tun wir alles dafür, eine möglichst rechtssichere Betriebsratswahl durchzuführen. Der Schutz der handelnden Personen im Betrieb steht für uns an erster Stelle. Die Namen werden erst bekannt gegeben, wenn der Kündigungsschutz für die entsprechenden Beschäftigten greift. Anschließend begleiten wir die Betriebsratsarbeit intensiv und bieten Seminare an, bei denen rechtliche Grundlagen und Tipps vermittelt werden.

DEINE VERTRAUENSLEUTE

Vertrauensleute haben eine andere Aufgabe als der Betriebsrat. Der Betriebsrat ist die gesetzliche Interessenvertretung aller Beschäftigten im Betrieb. Er ist Verhandlungspartner der Geschäftsleitung, zum Beispiel bei Betriebsvereinbarungen. Dabei können ihn die Vertrauensleute gut unterstützen. Denn sie sind die Interessenvertreter/innen der IG Metall-Mitglieder im Unternehmen.

Vertrauensleute und Betriebsrat unterstützen und ergänzen sich. Die Vertrauensleute beraten IG Metall-Mitglieder, erläutern ihnen Ziele und Aufgaben der IG Metall, informieren sie über Gesetze, Tarifverträge, Verordnungen und Vereinbarungen und sorgen dafür, diese Rechte durchzusetzen und zu sichern. Zudem fördern sie die Meinungs- und Willensbildung der IG Metall-Mitglieder und leiten deren Meinungen, Anregungen und Forderungen an den Betriebsrat und die IG Metall weiter. Für Vertrauensleute bietet die IG Metall spezielle Qualifizierungsseminare an.

Der Vertrauenskörper umfasst alle Ansprechpartner/innen für die Beschäftigten im Betrieb. Dazu zählen Vertrauensleute, IG Metall-Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter/in sowie die Vertrauensleute der Schwerbehinderten. Der Vertrauenskörper vertritt die Interessen der IG Metall-Mitglieder im Betrieb, informiert, diskutiert und fördert die Meinungsbildung der Mitglieder. Zudem entscheidet er über den Vorschlag der IG Metall für die Betriebsratswahl, die Wahl zur Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Schwerbehinderten-Vertrauensleutewahl.

DEMOKRATIE IM BETRIEB

Über 73.000 Betriebsräte, 50.000 Vertrauensleute und Tausende Jugend- und Auszubildendenvertreter/innen praktizieren bundesweit tagtäglich gelebte Demokratie im Betrieb. Aber Mitbestimmung ist mehr als Gremienarbeit. Sie lebt von Partizipation. Und die Voraussetzungen dafür sind gar nicht mal so schlecht. Denn die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten versteht Mitbestimmung als etwas Positives. Das zeigt sich unter anderem an der hohen Wahlbeteiligung bei den Betriebsratswahlen, die mit durchschnittlich 80 Prozent über der bei den Bundestagswahlen liegt.

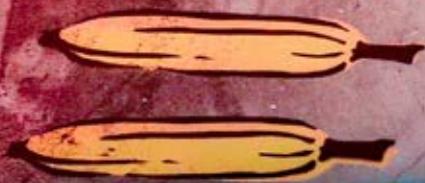
Was aber am wichtigsten ist: Es besteht ein ganz enger Zusammenhang zwischen der persönlichen Erfahrung von und mit Mitbestimmung und der eigenen Haltung dazu. Ursächlich dafür ist das Prinzip der Selbstwirksamkeit. Menschen beginnen oft nur dann mit einer Handlung, wenn sie davon überzeugt sind, dass sie diese auch erfolgreich ausführen können. Und die Überzeugung von Selbstwirksamkeit wiederum resultiert aus der Erfahrung von Selbstwirksamkeit. Wer also die Erfahrung gemacht hat, dass Mitbestimmung funktioniert und sich auszahlt, hat dazu auch eine positive Grundhaltung. Und wer einmal die Erfahrung gemacht hat, dass es sich lohnt, gemeinsam für etwas einzustehen, wird mit großer Wahrscheinlichkeit auch bei der nächsten größeren Herausforderung nicht kniefen, sondern aktiv dabei sein.

Nur mit dir zusammen

Selbstbestimmung, Autonomie, Selbstwirksamkeit – das sind wichtige Erfahrungen für Menschen. Leider aber auch genau die Erfahrungen, die wir in unserer durchökonomisierten und zunehmend fremdbestimmten Welt immer seltener machen. Dabei sind sie entscheidend für den Willen, sich aktiv einzubringen. Ihr Fehlen verursacht Frustration. Das beste Mittel gegen Verdrossenheit jeder Art ist deshalb, selbst aktiv zu werden und die Erfahrung zu machen, dass es einen Unterschied macht, ob man etwas tut und was man tut.

Wir, die IG Metall, sind eine Beteiligungsgewerkschaft. Wir wollen nicht für dich denken, entscheiden und handeln. Wir wollen das mit dir gemeinsam tun.

WIR MACHEN
DEMOKRATIE



MEINE FREUNDE,
IHR VERNEIGT
SICH VOR
JEMANDEMI

MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

21%

in Deutschland

21,7%

in der IG Metall

24,4%

betriebsangehörige
Mitglieder

MITGLIEDER MIT MIGRATIONSHINTERGRUND ALS FUNKTIONSTRÄGER/INNEN

Betriebliche Funktionen und gewerkschaftliche Funktionen

32%

Betriebsrats-
mitglieder

11%

Betriebsrats-
vorsitzende

28%

Schwerbehinderten-
vertreter/innen

37%

Vertrauensleute

Vielfalt leben

Die IG Metall ist die größte Migrantenorganisation in Deutschland. Mit 24,4 Prozent hat knapp jedes vierte Mitglied in den Betrieben einen Migrationshintergrund – fast eine halbe Million Menschen. Damit liegen wir knapp über dem Durchschnitt in Deutschland. Und was das Engagement in Wahlämtern betrifft, sind Migranten/innen bei uns sogar überproportional vertreten: 32 Prozent der Betriebsräte und 37 Prozent der Vertrauensleute haben eine Einwanderungsgeschichte.

Darauf sind wir stolz. Denn das ist auch das Resultat einer weltoffenen und solidarischen Haltung unserer Mitglieder. Engagierte Metallerinnen und Metaller gehörten zu den ersten, die unterstützend am Start waren, als Deutschland anfang, zum Einwanderungsland zu werden. Das war in den 1960er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts. Damals ging es der deutschen Wirtschaft sehr gut und Arbeitskräfte wurden drin-

gend gebraucht. Man nannte sie „Gastarbeiter“, was wörtlich gemeint war. Denn bleiben sollten sie nicht. Nur ein paar Jahre ordentlich ranklotzen und dann zurückgehen. Aber viele blieben. Und wir haben sie dabei unterstützt, hier ankommen. So verfügen beispielsweise seit den 1970er-Jahren alle Beschäftigten – unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft – über ein aktives und passives Wahlrecht in den Betrieben.



WIR SIND DIE GEWERKSCHAFT!

Mein Name ist Christoph Härle. Ich lebe in Augsburg und arbeite in Meitingen als Elektroniker bei der SGL Carbon GmbH. Meine Hobbys sind Motorrad-, Fahrrad- und Skifahren, Bouldern und natürlich die IG Metall.



CHRISTOPH HÄRLE

Warum bist du Betriebsrat geworden?

Diese Frage ist eigentlich ganz einfach zu beantworten: Ich habe bisher mein ganzes Leben lang versucht, mein Umfeld mitzugestalten und, wenn Probleme auftraten, diese zu lösen. Aus diesem Grund bin ich auch Betriebsrat geworden: um mitzugestalten.

Welche Themen liegen dir besonders am Herzen?

Da gibt es einige: zum einen eine faire und nachvollziehbare Bezahlung der Beschäftigten. Zum anderen zeitgemäße und der technischen

Entwicklung angepasste Arbeitsbedingungen. Und nicht zuletzt die soziale Frage, also der Erhalt und Ausbau sozialer Sicherungssysteme und Einrichtungen – um nur ein paar der Themen anzusprechen. Es muss einfach dabei bleiben, dass der Mensch im Vordergrund steht. Und das meine ich für alle Bereiche unserer Gesellschaft.

Wenn du eine Woche lang Chef wärst, was würdest du anders machen?

Ich würde Urlaub machen. Nein, Spaß. Ich würde mit meinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern reden. Ich würde mir ihre Probleme anhören,

mich damit auseinandersetzen und versuchen, eine ehrliche und gute Lösung zu finden. Das bedeutet für mich nicht, einen Kompromiss in einer Sache zu erzwingen. Nein, mein Ziel wäre es, die Probleme so zu lösen, dass beide Seiten zu 100 Prozent zufrieden sind.

Was wünschst du dir als Betriebsrat von deinen Kolleginnen und Kollegen in der Belegschaft?

In erster Linie Offenheit, also Austausch und positive wie auch negative Kritik. Und dass wir uns als Betriebsrat auch in schwierigen Situationen auf den Zusammenhalt innerhalb der und die Unterstützung durch die Belegschaft verlassen können.

Was, denkst du, bringt die Arbeit der Zukunft mit sich?

Viele, auch positive Veränderungen, die uns vor neue Herausforderungen stellen. In Zukunft werden sich die Arbeitsabläufe und damit auch die Arbeitsplätze weiterentwickeln und verändern. Meiner Ansicht nach wird das eine der größten Herausforderungen für uns werden. Denn wir müssen darauf achten, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Chance haben werden, sich mitzuentwickeln, und niemand auf der Strecke bleibt. Und dafür braucht es unter anderem auch starke und qualifizierte Betriebsräte – davon bin ich überzeugt.

Welche Rolle spielt in deinen Augen die Digitalisierung?

Eine absolut wichtige. Industrie 4.0 und damit die Digitalisierung wird die Arbeitswelt, auch in unserer Branche, stark verändern. Es kann eine riesige Erleichterung werden, wenn der Mensch mit der Maschine komplett interagieren kann. Alle Abläufe werden transparenter. Die Prozesse können viel leichter verbessert werden. Auch die Kommunikation wird übersichtlicher. All dies, so denke ich, macht es dann auch wieder rentabel, in kleineren Stückzahlen wie auch in Sonderfertigungen zu produzieren.

Was ist deiner Ansicht nach wichtig für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben?

Die Jugend ist unsere Zukunft. Das weiß jeder und das sagt auch so gut wie jeder. Nur leider handeln nicht alle danach... Wir müssen allen die Sicherheit geben, nach der Ausbildung fest übernommen zu werden. Auf eine Stelle, auf die sie oder er sich hat ausbilden lassen. Und mit der Aussicht, dass sie oder er sich weiterbilden kann. Dieser ganze Prozess muss fair gestaltet sein. Jeder Form von prekärer Beschäftigung muss ein Riegel vorgeschoben werden.

Warum bist du in der IG Metall?

Also, das könnte jetzt lang werden. Ich versuche es kurz: Angesprochen und geworben hat mich vor acht Jahren meine damalige Jugend- und Auszubildendenvertretung. Die mir auch sehr genau gezeigt hat, warum es wichtig ist, eine Gewerkschaft zu haben und diese auch zu unterstützen. Endgültig überzeugt, dass ich die richtige Entscheidung getroffen habe, hat mich allerdings das Engagement der IG Metall-Mitglieder in meiner Umgebung. Das hat mich motiviert, aktiv mitzumachen. Und so habe ich in der Gewerkschaft eine Plattform gefunden, die es mir ermöglicht, mich zu vernetzen, Schulungen zu besuchen und selbst mitzugestalten und sogar weltweit aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter kennenzulernen. Dass es Gewerkschaften gibt, ist unser Erfolg, der der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wir sind die Gewerkschaft, wir gestalten sie, und so unterstützen wir uns selber.

DEMOKRATIE HEISST ENTSCHEIDUNG DURCH DIE BETROFFENEN.

CARL FRIEDRICH FREIHERR VON WEIZSÄCKER





„DIE JUNGE GENERATION IST IMMER STILPRÄGEND FÜR GESELLSCHAFTLICHE VERÄNDERUNGEN“



*Christiane Benner, die Zweite Vorsitzende der IG Metall,
im Gespräch über Digitalisierung, Arbeit 4.0 und die Notwendigkeit
von mehr Selbst- und Mitbestimmung der Beschäftigten.*

Beginnen wir einfach mal ganz persönlich:

Wann und wie bist du zur IG Metall gekommen?

Das war 1988 – vor mittlerweile 30 Jahren. Ich absolvierte damals meine Ausbildung bei der Carl Schenk AG in Darmstadt. Eingetreten bin ich, als ich Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung wurde. Ich hätte gern schon früher mitgemacht, aber leider wurde es damals als eher ungewöhnlich aufgefasst, wenn jemand aus dem kaufmännischen Bereich IG Metall-Mitglied werden wollte. Das hat sich zum Glück geändert. Die IG Metall war mir in meiner Zeit als Jugend- und Auszubildendenvertreterin und später als Betriebsrätin immer eine große Stütze.

Du meinst gerade, dass sich die IG Metall verändert habe. Inwiefern genau?

Als ich IG Metall-Mitglied wurde, war ich eine der wenigen aus dem kaufmännischen Bereich. Heute sind wir da weiter! Die IG Metall ist vielfältiger, weiblicher und jünger geworden. Aus diesem Grund rücken wir die Themen der jungen Menschen immer stärker in den Mittelpunkt. In den vergangenen sechs Jahren haben wir mehrere sichernde Grundpfeiler für junge Beschäftigte setzen können. 2012 mit Operation Übernahme schafften wir es, den neuen Fachkräften mit einer unbefristeten Übernahme nach der Ausbildung eine sichere Perspektive geben zu können. Mit dem Tarifvertrag Bildung und Qualifizierung konnten wir dann 2015 das Recht auf Weiterbildung tarifvertraglich sichern. Und der Tarifabschluss 2018 garantiert den Beschäftigten nun mehr Zeitsouveränität, zum einen in Form von mehr freien Tagen bei Themen wie Kindererziehung, Pflege und Schichtarbeit, zum anderen aber auch als verkürzte Vollzeit mit einer Arbeitszeitabsenkung auf 28 Stunden pro Woche für zwei Jahre. Mit Tarifabschlüssen wie diesen gestalten wir die Veränderungen der Arbeitswelt und des betrieblichen Lebens und stellen dabei die Bedürfnisse der Beschäftigten in den Mittelpunkt.

Stichwort Digitalisierung: Schreckgespenst oder Heilsversprechen?

Die Digitalisierung ist von Menschen gemacht, also können wir sie auch gestalten. Und genau

da kommen wir – Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter – ins Spiel. Wir wollen die Chancen nutzen und mehr Selbstbestimmung und Freiheit für die Beschäftigten. Ich finde es gut, wenn alle Beschäftigten auch mal zum Beispiel Homeoffice machen können. Das kann eine Erleichterung sein. Oder wenn Schichten selbstbestimmt digital geplant werden können. Wir brauchen nur klare Regeln. Das ist das eine, das andere ist, die Kolleginnen und Kollegen fit zu machen. Berufsbilder werden sich verändern. Aus der Mechatronikerin ist die IT-Systemmechatronikerin geworden, statt der Sekretärin ist die Büromanagerin gefragt, neue Ausbildungsberufe wie Mathematisch-technische Softwareentwickler (MATSE) oder Produktionstechnologe entstehen. Klar ist: Ohne IT-Qualifikationen wird es nicht gehen.

Okay, aber Veränderungen in den Berufsbildern hat es doch immer gegeben. Was ist aktuell das Besondere?

Das Internet bietet ganz neue Möglichkeiten der Vernetzung von Arbeitsabläufen. Wir haben künstliche Intelligenz, cyberphysische Systeme, die Trennlinien zwischen Produktion, Administration, Dienstleistungs- und Wissensarbeit lösen sich auf. Das bietet ganz neue Chancen für die Beschäftigten, aber eben auch Risiken. Zum Beispiel kann die Digitalisierung eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen oder mehr Zeitsouveränität. Aber sie kann eben auch zu einer Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben führen.

Und nun?

Wir wollen Flexibilität und Sicherheit – nicht oder. Auch in einer digitalen Welt müssen die Menschen mal abschalten, um nicht irgendwann völlig ausgebrannt vom Stuhl zu kippen. Die Kolleginnen und Kollegen sind heute schon ungeheuer flexibel, was das Erfüllen der Anforderungen der Unternehmen betrifft. Jetzt muss es darum gehen, Flexibilität für und im Sinne der Beschäftigten zu ermöglichen. Deshalb haben wir in der Metall- und Elektroindustrie einen Tarifabschluss durchgesetzt, der Beschäftigten neben Geld auch mehr zeitliche Flexibilität ermöglicht.

**Zurück zum Thema Digitalisierung:
Im Zusammenhang mit dem Schlagwort
Industrie 4.0 wird auch viel von Arbeit 4.0
gesprochen. Was verstehst du darunter?**

Über zwei Drittel der Führungskräfte haben nach eigenen Angaben keinerlei Ahnung, wozu die Digitalisierung in den Betrieben führt. Das ist fahrlässig. Deshalb braucht es in jedem Betrieb einen genauen Strategieplan für die Digitalisierung. Jede und jeder Beschäftigte hat ein Recht zu wissen, was auf sie oder ihn zukommt. Das stellen wir uns konkret vor:

Erstens: Die Betriebsräte brauchen einen Überblick, wo und in welchem Maße Digitalisierung in ihrem Betrieb bereits angewandt und eingesetzt wird. Nötig ist eine umfassende Bestandsaufnahme. Dafür setzen wir jetzt flächendeckend Betriebslandkarten ein. In jeder einzelnen Abteilung können wir so ermitteln, ob und welche digitale Technik wofür bereits eingesetzt wird – und welche Auswirkungen das auf Arbeitsplätze, Tätigkeitsprofile und Qualitätsanforderungen hat.

Zweitens: Das Thema Qualifizierung muss gesamtgesellschaftlich in den Mittelpunkt gerückt werden – und zwar, indem Gewerkschaften, Arbeitgeber und Politik an einem Strang ziehen.

Drittens: Ein effektiver Datenschutz ist unentbehrlich. Neue Techniken, Touchscreens, Datenbrillen, smarte digitale Assistenten machen Leistungs- und Verhaltenskontrolle prinzipiell möglich. Die Gefahr besteht, dass alle Arbeitsschritte protokolliert werden. Dem muss durch entsprechende Regelungen ein Riegel vorgeschoben werden.

Viertens: Wir müssen auch den Gesundheitsschutz anpassen. Digitale Geräte können dazu beitragen, dass Arbeit selbstbestimmter, ergonomisch gesünder, weniger belastend wird – dieselben Geräte können aber auch zu Arbeitsverdichtung und größerem Stress führen. Deshalb müssen Anti-Stress-Verordnungen auch auf die digital gestützte Produktion übertragen werden.

Fünftens: Die Beschäftigten müssen frühzeitig und konsequent beteiligt werden. Von dem Tag an, an dem neue Produktionssysteme eingeführt werden, müssen alle betroffenen Kolleginnen und Kollegen nach ihrer Meinung gefragt werden.

Wir haben es aktuell gesamtgesellschaftlich ja nicht nur mit einem grundlegenden Wandel der Arbeitswelt zu tun. Auch die politische Kultur hat sich verändert. Mit dem Erstarken rechtspopulistischer Parteien überall in Europa stehen vermehrt Fragen von Identitäten, Zugehörigkeiten sowie Integration und Abschluss im Fokus ...

Als IG Metall treten wir für eine offene, tolerante, soziale und gerechte Gesellschaft ein. Deutschland ist ein Einwanderungsland und profitiert wirtschaftlich, sozial sowie kulturell von Zuwanderung. Mit rund 2,3 Millionen Mitgliedern sind wir die größte freie Gewerkschaft der Welt. Fast eine halbe Million unserer Mitglieder hat einen Migrationshintergrund. Ausgrenzung, Spaltung und Hetze haben bei uns keinen Platz. Wir vertreten die Interessen aller Beschäftigten. Sie haben die gleichen Pflichten, also brauchen sie auch die gleichen Rechte. Dann funktioniert das Miteinander.

Zum Abschluss noch ein Wort zur jungen Generation. Es heißt ja überall, die wäre smartphoneabhängig und unpolitisch.

Politische Beteiligung funktioniert heute einfach anders als noch vor 20 oder 30 Jahren. Gerade Onlineplattformen tragen dazu bei. Wichtig ist, dass man sich für etwas interessiert, es mit anderen teilt und sich dafür stark macht. Die junge Generation ist immer stilprägend für gesellschaftliche Veränderungen – aus diesem Grund freue ich mich auf alle jungen Menschen in unserer IG Metall!



IHR HABT EUER LEBEN SELBST IN DER HAND!

Mein Name ist Alina Schmiemann. Ich bin freigestellte Betriebsrätin bei Siemens in Duisburg sowie im Gesamtbetriebsrat der Siemens AG. Das ist meine erste Amtszeit als Betriebsrätin.



ALINA SCHMIEMANN

Warum bist du Betriebsrätin geworden?

Nach drei Amtszeiten in der Jugend- und Auszubildendenvertretung konnte ich mir ein Arbeitsleben ohne die Aufgaben einer Interessensvertretung nicht mehr vorstellen. Für meine Kolleginnen und Kollegen am Standort einzustehen und die Arbeitsbedingungen mitzugestalten, ist für mich zur Herzensangelegenheit geworden.

Welche Themen sind dir besonders wichtig?

Besonders am Herzen liegt mir persönlich bei mir im Betrieb das Thema unbefristete Übernahme für unsere Jungfacharbeiter/innen und

Jungkaufleute nach der Ausbildung. Es tut weh zu sehen, wie diese eins mit dem Unternehmen werden und sich einbringen, und das, obwohl sie wissen, dass es derzeit kaum eine Zukunftsperspektive bei uns am Standort gibt.

Wenn du eine Woche lang Chefin wärst, was würdest du anders machen?

Ich würde mir die Zeit nehmen, mit den Kolleginnen und Kollegen zu sprechen, um zu wissen, welche Knackpunkte und Ängste es gibt und wo ich als Chefin Dinge – und sind sie auch noch so klein – verändern kann, damit ich ihnen die

alltägliche Arbeit erleichtere und sie gerne zur Arbeit kommen.

Was wünschst du dir als Betriebsrätin von deinen Kolleginnen und Kollegen in der Belegschaft?

Ich wünsche mir von meinen Kolleginnen und Kollegen aus der Belegschaft vor allem Rückhalt und Vertrauen. Es soll für sie selbstverständlich sein, dass sie bei Problemen und Fragen auf mich zukommen und wir gemeinsame Lösungen finden.

Was, denkst du, bringt die Arbeit der Zukunft mit sich?

Das lässt sich schwer sagen. Ich denke, die Arbeit der Zukunft bringt viele Chancen mit sich, was die Flexibilität der eigenen Arbeitszeiten und selbstbestimmtere Gestaltung angeht. Jedoch müssen wir als Betriebsrat wie auch der Arbeitgeber, aber auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich persönlich darauf achten, dass unsere Flexibilität nicht ausgenutzt wird und wir unserer Gesundheit schaden.

Welche Rolle spielt bei euch im Betrieb das Thema Digitalisierung?

Bei uns in der Siemens AG, aber auch gerade bei uns am Standort, spielt die Digitalisierung bereits seit längerer Zeit eine sehr große Rolle. Da wir in vielen Themen der Vorreiter waren und sind, haben wir auch bereits frühzeitig eine Betriebsvereinbarung auf den Weg gebracht. Sie heißt „Digitalisierung – Arbeit der Zukunft gemeinsam gestalten“ und gilt nun seit März 2018.

Hast du einen Tipp für einen erfolgreichen Berufseinstieg?

Wichtig für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben nach der Ausbildung ist meiner Meinung nach, dass man offen für Neues ist und lernbereit und wissbegierig bleibt. Denn die Wahrscheinlichkeit, dass man von der Übernahmeabteilung bis zur Rente ein und dieselbe Stelle ausübt, ist sehr gering. Und wenn man mal ehrlich ist, wahrscheinlich auch nicht im Interesse der meisten Kolleginnen und Kollegen. Also denkt immer daran, ihr habt euer Leben selbst

in der Hand und solltet was ändern, wenn ihr euch nicht wohlfühlt. Sucht das Gespräch mit euren Betriebsräten vor Ort oder der IG Metall. In vielen Betrieben gibt es Möglichkeiten und konkrete Vereinbarungen für Weiterbildungen und Ähnliches.

Warum bist du in der IG Metall?

Ich bin in der IG Metall, weil es für mich selbstverständlich ist, sich für bessere Arbeits- und somit auch Lebensbedingungen einzusetzen. Ich kann und will mich nicht darauf verlassen, dass andere diese Aufgabe für mich mit übernehmen. Jeder weiß, dass eine Gewerkschaft nur dann stark und durchsetzungsfähig ist, wenn hinter ihr viele Mitglieder stehen. Es ärgert mich, dass es diesen Gedanken von Gemeinschaft und Solidarität heutzutage immer weniger gibt. Ich finde es egoistisch, wenn man die jährlichen Tariferhöhungen und weiteren Erfolge mitnimmt, aber selbst nichts dazu beigetragen hat und die anderen einfach machen lässt.



edel

metall

**Der Podcast der
IG Metall Jugend**

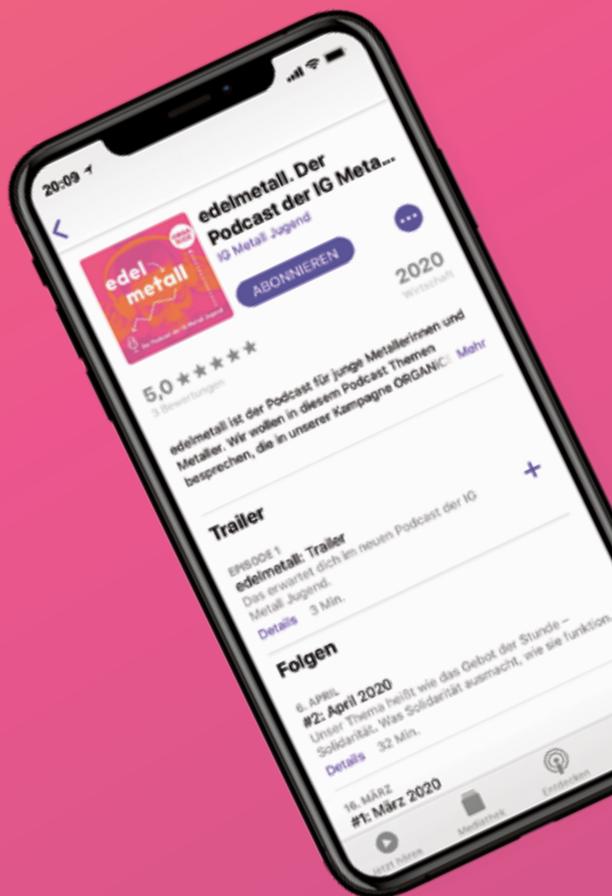
edelmetall ist der Podcast für junge Metallertinnen und Metallert. Wir wollen in diesem Podcast Themen besprechen, die in unserer Kampagne ORGANiCE eine wichtige Rolle spielen: Wie kann öffentlicher Nahverkehr kostengünstiger werden und warum ist das wichtig? Wie wird die Zukunft der Arbeit aussehen? Was heißt Qualität in der Ausbildung? Wie funktioniert Gerechtigkeit und was können wir dafür tun? Was heißt gute Bildung im Zeitalter der Digitalisierung? Welche Möglichkeiten haben wir, etwas gegen explodierende Mieten zu tun? Wie kann mehr Selbstbestimmung im Arbeitsleben aussehen? Jeden ersten Montag im Monat. Mit Linda Achtermann.

Jede Folge kannst du hier kostenfrei hören:

<https://edelmetall.podigee.io>



edelmetall gibt es auch bei Spotify, Deezer und Apple Podcast.



ORGANiCE

#

**BILDUNG
GEHT
WEITER**

Der Berufseinstieg ist aufregend. Aber er ist nur der Anfang. Die Welt dreht sich weiter. Was gestern noch up to date war, kann morgen schon kalter Kaffee sein. Wer am Ball bleiben will, muss sich weiterbilden. Das gilt umso mehr, wenn du einen beruflichen Aufstieg anstrebst. Aber im Grunde ist es ganz egal, warum und wohin es gehen soll. Alle müssen das Recht auf Weiterbildung haben. Und zwar auch ohne einen entsprechenden finanziellen Background.

Dieses Kapitel erklärt dir ausgewählte tarifvertragliche Regelungen zur Förderung und Absicherung beruflicher Weiterbildung, gibt dir einen kompakten Überblick über unterschiedliche Pfade und Angebote der beruflichen Qualifizierung, zeigt dir Wege zum Studium ohne Abitur und informiert dich über Förderprogramme und andere Finanzierungsoptionen.

METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE

Der Tarifvertrag Qualifizierung

Der Tarifvertrag Qualifizierung regelt die berufliche und die persönliche Weiterbildung.

Berufliche Weiterbildung

Die Planung der beruflichen Weiterbildung erfolgt in jährlich stattfindenden Qualifizierungsgesprächen zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber. Darauf hast du einen tarifvertraglichen Anspruch. In dem Gespräch kannst du selbst Vorschläge für Qualifizierungsmaßnahmen machen. Die Kosten der vereinbarten Maßnahmen trägt der Arbeitgeber, soweit sie nicht von Dritten übernommen werden. Für die Dauer der Qualifizierung und damit zusammenhängende Reisezeiten wird das Monatsentgelt fortgezahlt. Außerhalb der individuellen Wochenarbeitszeit liegende Qualifizierungs- oder Reisezeiten werden zuschlagsfrei wie Arbeitszeit vergütet. Des Weiteren hat der Betriebsrat durch das Betriebsverfassungsgesetz weitreichende Mitbestimmungsrechte bei der

Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung.

Persönliche Weiterbildung

Die persönliche Weiterbildung umfasst die geförderte und ungeforderte Bildungsteilzeit sowie die Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage. Der Grundsatz dabei lautet, dass die persönliche Qualifizierungsmaßnahme dafür geeignet sein muss, voraussichtlich eine dem betrieblichen Bedarf an Qualifikation entsprechende Tätigkeit auszuüben. Maßnahmen zur persönlichen Weiterbildung können auch Inhalt der oben beschriebenen Qualifizierungsgespräche sein. Generell hat jeder Beschäftigte einen einmaligen individuellen Anspruch auf eine Qualifizierungsmaßnahme zur persönlichen Weiterbildung. Voraussetzung ist eine Betriebszugehörigkeit von fünf Jahren.

Teilzeitmodell

Ein Anspruch auf Bildungsteilzeit besteht grundsätzlich für echte befristete Teilzeit, d. h. die wöchentliche Arbeitszeit wird für eine individuell definierte Zeit halbiert. Dabei ist es betrieblich regelbar, ob die Arbeitszeit täglich halbiert oder auf einige Tage in der Woche verteilt wird. Für Ausgebildete, die unbefristet übernommen wurden, gilt in diesem Modell die Betriebszugehörigkeit als erfüllt.

Blockmodell

In Betrieben ab 500 Beschäftigten und in konzernabhängigen Betrieben ab 300 Beschäftigten können ein Prozent der Beschäftigten ihren Anspruch auf Bildungsteilzeit auch in einer bis zu siebenjährigen verblockten Teilzeit geltend machen. Das bedeutet, die Teilzeit gliedert sich in eine Arbeits- und eine Freistellungsphase. In diesem Modell müssen Ausgebildete, die unbefristet übernommen wurden, zum Eintritt in die Freistellungsphase die Fünfjahresfrist erfüllen haben.

Bei beiden Bildungsteilzeitmodellen haben die Beschäftigten Anspruch auf ihr Teilzeitentgelt (ungeforderte Bildungsteilzeit). Eine Förderung

der persönlichen Weiterbildung (geförderte Bildungsteilzeit) kann über eine Betriebsvereinbarung erfolgen. Dann bekommen die Beschäftigten einen Zuschuss vom Arbeitgeber zu ihrem Teilzeitentgelt. Beide Modelle, die geförderte und die ungeforderte Bildungsteilzeit, können zusätzlich durch den Beschäftigten aufgestockt werden, beispielsweise durch die Entnahme aus bestehenden Langzeitkonten.

Ausscheidensvereinbarung

Anstelle des Anspruchs auf Teilzeit kann auch eine bis zu fünfjährige Ausscheidensvereinbarung mit gleichzeitiger Wiedereinstellungszusage getroffen werden. Das Arbeitsverhältnis wird dabei für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme unterbrochen. Nach Abschluss der Qualifizierung hat der Beschäftigte einen Anspruch auf eine gleich- oder höherwertige Arbeitsstelle und nach Abbruch oder Nichtantritt Anspruch auf die gleiche oder eine gleichwertige Arbeitsstelle.

Auszubildende können vor Abschluss der Ausbildung die Ausscheidensvereinbarung für die Zeit direkt im Anschluss an die Ausbildung geltend machen. Voraussetzung ist ein Übernahmeanspruch (befristet oder unbefristet) mit einer Ankündigungsfrist von zwölf Wochen vor Ende der Ausbildung. Wenn du Fragen zu Anspruchsvoraussetzungen und Ankündigungsfristen hast oder weitere Informationen benötigst, sprich deinen Betriebsrat, deine JAV oder deine Vertrauensleute an oder wende dich an deine IG Metall vor Ort.

TEXTIL- UND BEKLEIDUNGSINDUSTRIE

Bildung im Tarifvertrag (B.I.T.)

Auszubildende und Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen der Textil- und Bekleidungsindustrie bundesweit können von diesem Tarifvertrag profitieren. Er ermöglicht die Freistellung für und die Finanzierung von Maßnahmen der

Aus-, Fort- und Weiterbildung. Grundlage ist ein Bildungsbeitrag von 12,50 Euro pro Jahr und Person, der vom Arbeitgeber abgeführt und an einen Verein ausgezahlt wird. Dieser Verein ist zuständig für die Auszahlung der Gelder als Zuschüsse für Weiterbildungsmaßnahmen.

Aus diesem Bildungsfonds können Zuschüsse für die Kosten von Bildungsmaßnahmen, Verpflegung, Unterkunft und Anreise finanziert werden. Maximal 300 Euro pro Teilnehmer/in und Tag und maximal 1.500 Euro pro Maßnahme sind dabei drin.

Beschäftigte im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages haben den Anspruch auf eine bezahlte Freistellung für bis zu einer Woche pro Kalenderjahr. Dafür musst du einen Antrag beim Arbeitgeber stellen. Dieser darf ablehnen, wenn er bereits mehr als zwei Prozent seiner Beschäftigten in dem betreffenden Jahr nach dieser Regelung freigestellt hat. In diesem Fall wie auch in allen anderen Fällen, in denen Unstimmigkeiten auftreten, solltest du dich an deinen Betriebsrat oder deine IG Metall vor Ort wenden.

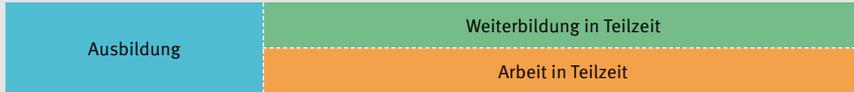
Details zum Seminarangebot, den Förderrichtlinien und weitere Infos gibt es unter: www.kritische-akademie.de

BERUFLICHE QUALIFIZIERUNGSPFADE

Mit deiner Ausbildung hast du dir eine solide Grundlage geschaffen. Damit stehen dir viele Wege der beruflichen Weiterbildung offen – unabhängig davon, ob du direkt im Anschluss an deine Ausbildung beginnen oder zuvor noch etwas Berufserfahrung sammeln willst. Qualifizierungen, die zu einem höheren Abschluss führen, werden auch Aufstiegsfortbildungen genannt. Durchschnittlich sechs von zehn Weiterbildungsabsolventen/innen verbessern sich sofort beruflich und finanziell. Drei bis fünf Jahre nach Abschluss einer solchen Qualifikation

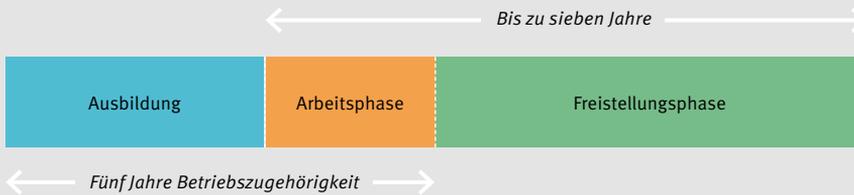
BILDUNGSTEILZEIT-MODELLE

Teilzeit unverblockt



Fünf Jahre Betriebszugehörigkeit. Gilt mit unbefristeter Übernahme als erfüllt.

Teilzeit verblockt



Ausscheidensvereinbarung mit Wiedereinstellungszusage



verfügen schon 70 Prozent über eine bessere Position, einen größeren Verantwortungsbereich und ein höheres Entgelt. Es lohnt sich also.

Meister/in

Dies ist eine Aufstiegsfortbildung, die zu einem öffentlich-rechtlich anerkannten Abschluss führt. Sie befähigt dich dazu, Verantwortung in der Planung, Vorbereitung, Organisation und Produktion eines Industrie- oder Handwerksbetriebs zu übernehmen. Voraussetzung ist eine abgeschlossene Berufsausbildung. Unterschiedliche Bildungsträger und Meisterschulen bieten Vorbereitungslehrgänge für die Abschlussprüfungen an, sowohl in Voll- als auch in Teilzeit. Nicht immer ist die Teilnahme für eine Zulassung zu den Prüfungen verpflichtend.

Handwerksmeister/in

Ziel dieses Abschlusses ist es, ein Handwerk selbstständig auszuüben, einen eigenen Betrieb zu führen sowie Auszubildende einzustellen und auszubilden.

Industriemeister/in

Ziel ist die fachliche, organisatorische und personelle Führung von Arbeitsgruppen oder Abteilungen in (Industrie-)Betrieben.

Um zur Meisterprüfung zugelassen zu werden, musst du eine erfolgreiche Gesellenprüfung vorweisen. Strebst du den Meistertitel im gleichen Beruf an, kannst du die Fortbildung direkt an die Ausbildung anschließen. Möchtest du einen fachfremden Meister machen, solltest du über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung verfügen. Dabei ist der erfolgreiche Abschluss einer Fachschule bei einjährigen Fachschulen mit einem Jahr, bei mehrjährigen Fachschulen mit zwei Jahren auf die Berufstätigkeit anzurechnen. Auch ausländische Bildungsabschlüsse sind zu berücksichtigen.

Mit Ausnahmegenehmigung und ausreichend Berufserfahrung können sich auch Personen, die keine Berufsausbildung abgeschlossen haben, für die Meisterprüfung anmelden. Viele Meister-

ausschüsse verlangen aber, dass zuvor extern die Gesellenprüfung abgelegt wird.

Die Meisterprüfung umfasst vier Prüfungsteile, die voneinander unabhängig absolviert werden können: Fachpraxis, Fachtheorie, wirtschaftliche und rechtliche Grundlagen sowie die Ausbilder-eignungsprüfung.

Kosten: variieren je nach Branche und Beruf zwischen 4.000 und 9.000 Euro, zzgl. rund 750 Euro Prüfungsgebühren

Fördermöglichkeit: Aufstiegs-BAföG

Fachwirt/in

Der Fokus dieser Weiterbildung liegt auf dem betriebswirtschaftlichen Bereich in Kombination mit branchenspezifischer Kompetenzerweiterung. Fachwirte/innen werden vielseitig eingesetzt: Sie können ins mittlere Management aufsteigen und sind zumeist auf der planerischen, organisatorischen und verwaltenden Ebene tätig. Der Abschluss ist dem Meistertitel gleichgestellt. Er beinhaltet die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung. Die Prüfung wird in der Regel von der zuständigen Industrie- und Handelskammer abgenommen. Diese kann dir auch genaue Auskunft über die Zugangsvoraussetzungen sowie die konkreten Fortbildungsinhalte geben, die sich branchenspezifisch unterscheiden. Um zur Prüfung zugelassen zu werden, musst du zumeist eine abgeschlossene dreijährige kaufmännische, gewerblich-technische oder verwaltende Berufsausbildung und/oder entsprechende Berufspraxis vorweisen. Berufserfahrung kann auch während der Weiterbildung erworben werden. Die Vorbereitungslehrgänge dauern je nach Format (Teil- oder Vollzeit; Fernlehrgang) zwischen zwei und 30 Monaten. Sie sind für die Zulassung zur Prüfung nicht verpflichtend.

Kosten: variieren je nach Wirtschaftszweig zwischen 3.500 und 6.000 Euro, Prüfungsgebühr etwa 350 Euro

Fördermöglichkeit: Aufstiegs-BAföG, Weiterbildungsstipendium

Techniker/in

Der/die Techniker/in (auch Staatlich anerkannte/r Techniker/in oder Staatlich geprüfte/r Techniker/in) ist eine Aufstiegsqualifikation an einer Fachschule, die mit einem Staatsexamen abgeschlossen wird. Mögliche Tätigkeitsfelder sind Konstruktion und Entwicklung, Erstmusterbau oder Qualitätssicherung. Techniker/innen planen Projekte und übernehmen Führungsaufgaben. Mit der Ausbildereignungsprüfung (siehe Seite 62) können Techniker/innen auch Ausbilder/innen werden. Um eine Fachschule für Technik besuchen zu dürfen, musst du mindestens einen Hauptschulabschluss, eine abgeschlossene Berufsausbildung (mindestens zweijährig) inklusive Berufsschulabschluss und eine mindestens einjährige Berufspraxis vorweisen. Alternativ: mittlere Reife sowie eine siebenjährige qualifizierte Tätigkeit in einem der Fachrichtung entsprechenden Beruf. Die Weiterbildung kann in Vollzeit, Teilzeit oder als Fernstudium absolviert werden. In Vollzeit umfasst sie eine Dauer von zwei Jahren bzw. vier Semestern, in Teilzeit entsprechend länger (drei bis vier Jahre). Die Abschlussprüfung – das Staatsexamen – setzt sich aus vier allgemeinbildenden Fächern, vier fachbezogenen Fächern sowie einer Projektarbeit zusammen.

Kosten: Staatliche Schulen sind kostenfrei; ggf. fallen Prüfungsgebühren an

Fördermöglichkeit: Aufstiegs-BAföG, BAföG

Betriebswirt/in (Bachelor/Master)

Ein Studium führt zum Abschluss als Bachelor oder Master und wird an Hochschulen und Fachhochschulen absolviert. Die akademische Ausbildung im Fach Betriebswirtschaft hat sich zunehmend spezialisiert – so zum Beispiel für Marketing, Produktion, Personal, Rechnungswesen, Controlling oder Industrie. Voraussetzungen für ein Studium sind im Regelfall die allgemeine oder die fachgebundene Hochschulreife (Abitur/Fachabitur). Es gibt aber auch die Möglichkeit, sich über berufliche Qualifizierungen den Weg zu bahnen (zum Beispiel als Meister/in im Handwerk) oder eine entsprechende Zulassungsprüfung zu bestehen (Seite 54).

Kosten: an staatlichen Hoch- und Fachhochschulen kostenlos, es fallen aber Gebühren für Immatrikulation, Studierendenvertretung und Semesterticket an

Fördermöglichkeit: BAföG, Stipendien

Staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in

Dies ist ein Abschluss, der durch einen zweijährigen Fachschulbesuch in Vollzeit (Teilzeit drei bis vier Jahre) an Fachakademien oder Fachschulen für Wirtschaft erworben wird. Zugangsvoraussetzungen sind im Regelfall die mittlere Reife, eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung und mindestens zwölf Monate Berufserfahrung. Der umfassende allgemeinbildende Teil im Grundstudium ermöglicht es, nach dem Abschluss mit einer zusätzlichen Prüfung die Fachhochschulreife zu erwerben. Zwar können Staatlich geprüfte Betriebswirte/innen grundsätzlich an deutschen Fachhochschulen und Universitäten fachgebunden studieren, die Chancen auf einen der meist zugangsbeschränkten Studienplätze verbessern sich aber mit der Ergänzungsprüfung für die Fachhochschulreife deutlich.



Aufbauend auf dem Abschluss Staatlich geprüfte/r Betriebswirt/in mit entsprechender Ergänzungsprüfung kann ein Bachelorstudium an einer (Fach-)Hochschule begonnen werden.

Kosten: an staatlichen Einrichtungen kostenlos, ggf. fallen Prüfungsgebühren an

Fördermöglichkeit: BAföG, Stipendien, Aufstiegs-BAföG

Geprüfte/r Betriebswirt/in (IHK)

Dabei handelt es sich um eine kaufmännische Aufstiegsfortbildung, die mit einer Prüfung vor einem Ausschuss der Industrie- und Handelskammer (IHK) abschließt. Der/die Geprüfte Betriebswirt/in stellt gemeinsam mit dem/der Geprüften Technischen Betriebswirt/in und dem/der Geprüften Berufspädagogen/in die oberste Stufe des IHK-Aufstiegsfortbildungssystems dar.

Der Abschluss kann ohne Abitur und ohne Hochschulstudium erreicht werden. Zulassungsvoraussetzung für die bundeseinheitliche Prüfung ist im Regelfall eine erfolgreich abgelegte IHK-Fortbildung zum/zur Fachkaufmann/frau oder zum/zur Fachwirt/in bzw. eine vergleichbare kaufmännische Aufstiegsfortbildung oder der Nachweis einer abgeschlossenen Berufsausbildung, einer staatlich anerkannten Prüfung an einer kaufmännischen Fachschule und von mindestens drei Jahren Berufserfahrung in einer für die Fortbildung hilfreichen Tätigkeit. Die Weiterbildung wird meist im Fernstudium oder berufsbegleitend abends und an Wochenenden durchgeführt.

Kosten: zwischen 3.500 und 4.500 Euro für die Lehrgänge und 400 bis 450 Euro für die abschließende Prüfung bei der IHK

Fördermöglichkeit: Aufstiegs-BAföG, Stipendien

Geprüfte/r Technische/r Betriebswirt/in

Der/die Geprüfte Technische Betriebswirt/in ist eine Aufstiegsfortbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG), die darauf vorbereiten soll, in Unternehmen unterschiedlicher Wirtschaftsbe- reiche an der Schnittstelle zwischen Technik, Pro- duktion und Betriebswirtschaft tätig zu werden. Mit der technischen und betriebswirtschaftlichen Kompetenz vereint der/die Technische Betriebs- wirt/in zwei Fortbildungsschwerpunkte. Damit be- fähigt der Abschluss die Absolventen/innen dazu, betriebliche Führungs- und Leitungsaufgaben zu übernehmen. Zulassungsvoraussetzung für die bundeseinheitliche Prüfung ist im Regelfall eine erfolgreich abgelegte IHK-Aufstiegsfortbildung zum/zur Industriemeister/in oder eine vergleich- bare technische Meisterprüfung oder eine staat- liche Anerkennung als Techniker/in. Auch eine Anerkennung als Technische/r Fachwirt/in IHK oder als Ingenieur/in (inklusive mindestens zwei Jahren Berufspraxis) ermöglichen die Zulassung.

Kosten: 3.000 bis 4.000 Euro

Fördermöglichkeit: Aufstiegs-BAföG, Stipendien

Geprüfte/r Betriebswirt/in nach der Handwerksordnung (HWO)

Dies ist eine Aufstiegsfortbildung oberhalb des Meistertitels und damit die höchste Ausbildung im Handwerk. Sie wird mit einer Prüfung vor einem Ausschuss der Handwerkskammer (HWK) abgeschlossen. Besonders attraktiv ist die Fort- bildung für Meister/innen im Handwerk, die eine zusätzliche betriebswirtschaftliche Qualifikation anstreben. Betriebswirte/innen des Handwerks können als selbstständige Handwerksmeister/ innen einen eigenen Betrieb leiten oder Leitungs- positionen in kleinen oder mittelständischen Un- ternehmen oder Organisationen des Handwerks übernehmen.

WORÜBER MACHST DU DIR SORGEN?

41 %

Soziale Unruhen

36 %

Geld

36 %

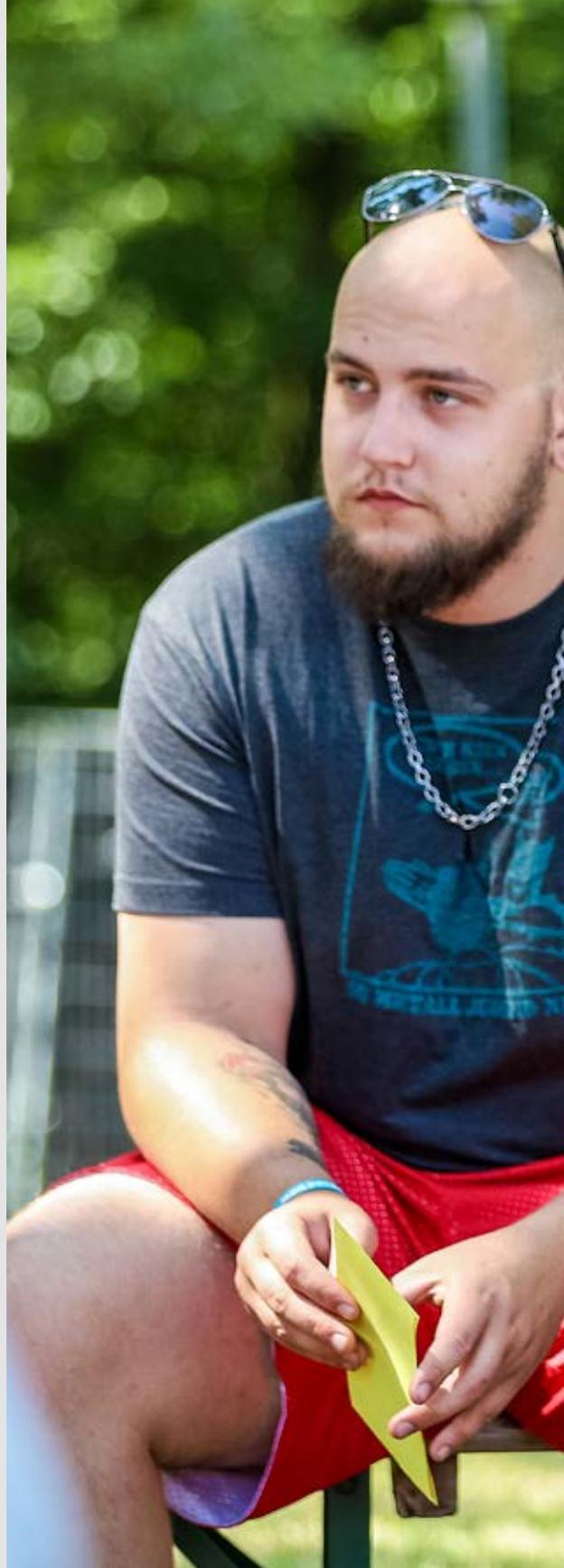
Rente

35 %

Umwelt

33 %

Bezahlbarer Wohnraum





Zulassungsvoraussetzung für die bundeseinheitliche Prüfung ist im Regelfall der Meisterbrief in einem Handwerksberuf oder eine vergleichbare Qualifikation, zum Beispiel eine Abschlussprüfung in einem anderen anerkannten Weiterbildungsberuf mit mindestens einjähriger Berufspraxis. Darüber hinaus können auch Quereinsteiger/innen aus anderen Branchen oder kaufmännischen und technischen Berufen bei entsprechenden Voraussetzungen zur Prüfung zugelassen werden. Dazu gehören beispielsweise: Gesellen/innen (Teil III der Meisterprüfung bestanden oder mit Abschluss Fachkaufmann HWK), Meister/innen der Industrie, Techniker/innen, Diplom-Ingenieure/innen und Büro- und Industriekaufleute mit einer zweijährigen Berufspraxis. Die endgültige Entscheidung über die Zulassung obliegt der Handwerkskammer.

Die Vorbereitungslehrgänge können in Voll-, Teilzeit oder als Online-Lehrgang absolviert werden. Ein Vollzeitlehrgang dauert rund zwölf Wochen, Teilzeitmodelle oder Online-Lehrgänge bis zu zwei Jahre. Die Teilnahme an Vorbereitungslehrgängen ist nicht verpflichtend für die Anmeldung zur Prüfung. Mit diesem Qualifizierungsschritt stehen viele weitere Wege offen, unter anderem ein Studium.

Kosten: variieren je nach Handwerkskammer, rund 3.000 bis 4.500 Euro zzgl. Prüfungsgebühren (300 bis 750 Euro)

Fördermöglichkeit: Aufstiegs-BAföG, Stipendien

Betriebswirt/in (VWA)

Hierbei handelt es sich um einen kaufmännischen Weiterbildungsabschluss, der von Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien (VWA) vergeben wird. Als gehobene Sachbearbeiter/innen übernehmen Betriebswirte/innen (VWA) kaufmännische und organisatorische Führungsaufgaben – bei entsprechender Berufserfahrung auch die Leitung von Abteilungen, Filialen oder

Teams. Die Qualifikation befähigt zur Ausübung kaufmännischer oder betriebswirtschaftlicher Aufgaben in Unternehmensbereichen wie Personal, Controlling, Rechnungswesen oder Materialwirtschaft/Produktion.

Die Weiterbildung erfolgt berufsbegleitend über den Zeitraum von sechs Semestern. Die Vorlesungen finden an Wochenenden oder am Abend statt. Zulassungsvoraussetzungen sind der mittlere Schulabschluss, eine dreijährige kaufmännische Ausbildung sowie mindestens ein Jahr Berufspraxis. Auch Industrie- und Handwerksmeister/innen sowie staatlich geprüfte Techniker/innen können eine Zulassung erhalten, wenn sie nach ihrer Prüfung mindestens ein Jahr lang eine Tätigkeit ausgeübt haben, die wirtschaftliche Kenntnisse erforderte. Grundsätzlich ist die Anrechnung vorhergehender Aufstiegsqualifikationen möglich und führt zur Einstufung in höhere Semester.

Als Abiturienten/innen-Studiengang kann die Fortbildung als duales Studium absolviert werden. Dafür ist ein Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen notwendig. Die Dauer des Studiums beträgt drei Jahre. Die Weiterbildung ist nicht staatlich anerkannt. Sie kann aber an vielen Akademien, Fachhochschulen und Hochschulen durch ein zweisemestriges Aufbaustudium zu einem Bachelorabschluss erweitert werden.

Kosten: variieren je nach Anbieter um die 4.500 Euro

Fördermöglichkeit: Weiterbildungsstipendium

Ausbildereignungsprüfung (AEVO)

In jedem dual ausbildenden Unternehmen muss mindestens ein/e Ausbilder/in nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) tätig sein. Diese Qualifikation erhält man durch das erfolgreiche Bestehen einer Prüfung vor den Berufskammern. Vorbereitungslehrgänge, die die notwendigen rechtlichen und berufs- und arbeitspädagogischen

gischen Kenntnisse vermitteln, werden auch AdA („Ausbildung der Ausbilder“) genannt. Sie sind für die Zulassung zu den Prüfungen nicht verpflichtend. Es gibt auch die Möglichkeit, die Ausbildung zum/zur Ausbilder/in an einer Hochschule oder Berufsakademie zu absolvieren. Für die Teilnahme an der Prüfung musst du keine speziellen Voraussetzungen erfüllen. Allerdings berechtigt ihr Bestehen nicht automatisch zum Ausbilden. Dafür musst du zusätzlich auch über eine Ausbildungsberechtigung verfügen. Diese bekommt nur, wer eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium vorweisen kann und wessen Betrieb bei der zuständigen Kammer eingetragen ist. Auf der Grundlage einer abgeschlossenen Berufsausbildung berechtigt das erfolgreiche Bestehen der Ausbildereignungsprüfung zur Zulassung für die Fortbildung zum/r Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen/in.

Kosten: bis zu 200 Euro Prüfungsgebühr

Fördermöglichkeiten: keine

Aus- und Weiterbildungspädagoge/in

Aus- und Weiterbildungspädagogen/innen stellen betriebliche Qualifikationsbedarfe fest, planen betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, koordinieren und optimieren Lernprozesse und begleiten Auszubildende und Beschäftigte dabei. Darüber hinaus entwickeln und optimieren sie Prüfungen und Beurteilungssysteme, kalkulieren Kosten berufspädagogischer Maßnahmen und evaluieren die Wirksamkeit von Bildungsmaßnahmen (Bildungscontrolling).

Der Abschluss ist staatlich anerkannt, bundesweit gültig und entspricht dem Fachwirttitel – befindet sich also auf der Meisterebene. Er ermöglicht den Hochschulzugang ohne Abitur. Es kann eine weitere Aufstiegsfortbildung zum/r geprüften Berufspädagogen/in angeschlossen werden. Vorbereitungslehrgänge werden in Voll-

zeit und berufsbegleitend angeboten. Sie dauern zwischen sechs und 24 Monaten. Eine Teilnahme ist für die Prüfungszulassung nicht verpflichtend. Zulassungsvoraussetzungen sind eine Abschlussprüfung in einem anerkannten mindestens dreijährigen Ausbildungsberuf und mindestens ein Jahr Berufserfahrung oder eine Abschlussprüfung in einem sonstigen anerkannten Ausbildungsberuf und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung. Grundsätzlich muss die Prüfung nach der AEVO erfolgreich abgeschlossen worden sein oder eine vergleichbare berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation nachgewiesen werden.

Kosten: um die 3.500 Euro zzgl. Prüfungsgebühren

Fördermöglichkeit: Aufstiegs-BAföG, Stipendien

Berufspädagoge/in

Dies ist ein neuer Fortbildungsberuf. Berufspädagogen/innen sind in der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig. Zu ihren Aufgaben zählt die Organisation, Einführung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungen und beruflichen Bildungsprozessen. Sie können auch als externe Pädagogen/innen für Unternehmen in den Bereichen der Aus- und Weiterbildung sowie im Bildungsmanagement, in Leitungsfunktionen bei Bildungsträgern und in den Bereichen Personalentwicklung und -beratung tätig sein. Auch der Schritt in die Selbstständigkeit kann mit dieser Fortbildung begründet werden.

Vorbereitungslehrgänge können in Vollzeit oder berufsbegleitend absolviert werden, sie dauern in der Regel zwischen zwölf und 24 Monaten und schließen mit einer Prüfung vor einer Industrie- und Handelskammer ab. Sie sind für die Zulassung zur Prüfung nicht verpflichtend. Zulassungsvoraussetzung ist der Nachweis einer erfolgreich abgelegten Prüfung als Geprüfte/r Aus- und Weiterbildungspädagoge/in, Fachkaufmann/frau, Meister/in Handwerk/Industrie – plus ein Jahr Berufspraxis. Oder ein abgeschlossenes

MAN BRAUCHT EINEN LANGEN ATEM UND GUTE FREUNDE.

**Mein Name ist Kai Sarg. Ich komme aus Püttlingen.
Seit meinem 16. Lebensjahr arbeite ich bei den Ford-Werken
in Saarlouis. In meiner Freizeit engagiere ich mich
in der IG Metall, fahre Motorrad und verbringe viel Zeit
mit meinem Hund.**



KAI SARG

Wie sieht dein bisheriger beruflicher Werdegang aus?

Beruflich fing alles 2007 mit meiner Ausbildung zum Industriemechaniker bei den Ford-Werken in Saarlouis an. Ich war damals 15 Jahre alt. Im Anschluss an die Ausbildung wurde ich in das Drei-Schicht-System in die Produktion übernommen, wo ich zwei Jahre arbeitete und zum ersten Mal in die JAV gewählt wurde. Danach wurde ich als neuer JAV-Vorsitzender von der Arbeit freigestellt. Dieses Amt übte ich fast sechs Jahre aus, bis ich im Mai 2018 zum Betriebsrat gewählt wurde. Noch während der Zeit in der Produktion

habe ich eine Meisterausbildung in Abendform begonnen – berufsbegleitend für zweieinhalb Jahre. Danach reichte es mir immer noch nicht und ich meldete mich bei der Akademie für Arbeit und Sozialwesen für ein Abendstudium zum Betriebswirt an. Das dauerte noch mal drei Jahre. Mittlerweile studiere ich über die Fachhochschule Südwestfalen Betriebswirtschaftslehre (BWL).

Warum ist Weiterbildung für dich persönlich wichtig?

Man sollte nie aufhören, dazuzulernen. Ich werde immer nervös, wenn ich das Gefühl bekomme, „stehen zu bleiben“. Es geht mir also vordergründig darum, mich weiterzuentwickeln. Karriere-wünsche spielen da eher eine untergeordnete Rolle. Allerdings habe ich mich bewusst für diesen Weg entschieden – die Meisterausbildung als Grundstein, um höhere Weiterbildungen darauf aufbauen zu können. Vor allem der Bereich der BWL ist natürlich in der täglichen Interessenvertretung von Vorteil.

Musstest du für deine Weiterbildung Hindernisse überwinden?

Definitiv. Bevor ich mit der Meisterausbildung starten konnte, musste ich klären, wie das in den Spätschichtwochen im Drei-Schicht-System funktionieren kann. Zum Glück hatte ich einen Vorgesetzten, der mich unterstützt hat. Nur dadurch war das möglich. Ansonsten natürlich die Weiterbildungen als solches. Ich bilde mich seit mittlerweile über sechs Jahren größtenteils in Abendform weiter. Da braucht man einen langen Atem und gute Freunde, die einen immer wieder aufbauen.

Welche Momente waren besonders schön?

Jedes Mal, wenn wir uns gemeinsam auf Prüfungen und Klausuren vorbereitet haben und Erfolge, also gute Noten, einfahren konnten. Dieses Gefühl ist unbeschreiblich und entschädigt mich persönlich immer für die harten Wochen davor. Gute Lerngemeinschaften sind das A und O. Ein noch besseres Gefühl gibt es mir aber, wenn ich das erlernte Wissen auch in der täglichen Arbeit anwenden kann.

Was würdest du anderen raten, die in ähnlichen Lebenslagen sind wie du?

Was würdest du speziell Auszubildenden am Ende ihrer Ausbildung raten?

Die Ausbildung ist nur der Beginn, das Fundament sozusagen. Darauf muss man aufbauen, um beruflich und im Leben weiterzukommen. Man sollte sich aber für die Entscheidung, was,

wo und wie, Zeit lassen und Rat holen. Die endgültige Entscheidung sollte man allerdings von sich selbst und den eigenen Wünschen abhängig machen. Dies ist eine sehr persönliche Sache, da es meist um viel Zeit geht.

Warum bist du in der IG Metall?

Es wurde uns zu Beginn der Ausbildung sehr interessant vermittelt. Unsere damalige JAV war richtig mit Herzblut dabei und konnte ausnahmslos alle von uns überzeugen. So richtig überzeugt war ich allerdings erst, als ich mich selbst anfang, in der IG Metall zu engagieren. Erst im Ortsjugendausschuss, dann sogar in der Bildungsarbeit und später im Bezirk und im Jugendausschuss. Ich war in der IG Metall Jugend insgesamt fast zehn Jahre aktiv. Klar nahm dieses Engagement mir neben der Weiterbildung nochmals mehr Freizeit weg. Aber diese Zeit hat mich so sehr geprägt und nur durch sie bin ich heute der Kai, der ich nun mal bin. Die IG Metall ist einfach eine grandiose Mitmach-Gewerkschaft.

Möchtest du gern noch etwas loswerden?

#seenotrettungistkeinverbrechen

Hochschulstudium bzw. eine abgeschlossene staatlich anerkannte Fachschulfortbildung – plus zwei Jahre Berufspraxis. Oder eine erfolgreiche Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf – plus fünf Jahre Berufspraxis. Grundsätzlich ist eine erfolgreich abgelegte Prüfung nach der AEVO oder Vergleichbares notwendig.

Kosten: ab 4.500 Euro zzgl. Prüfungsgebühren

Fördermöglichkeiten: Aufstiegs-BAföG, Stipendien

Für sonstige beruflich Qualifizierte

Auch ohne Meisterprüfung oder einem als gleichwertig anerkannten Fortbildungsabschluss hast du in Baden-Württemberg die Möglichkeit, ein Studium zu beginnen. Voraussetzung ist, dass du eine mindestens zweijährige Berufsausbildung absolviert hast und eine mindestens dreijährige Berufserfahrung vorweisen kannst. Ebenfalls notwendig sind das Bestehen einer Eignungsprüfung und die Teilnahme an einem Beratungsgespräch. Die Hochschulzugangsberechtigung beschränkt sich auf Studiengänge in einem deinem Beruf naheliegenden Bereich. Die Voraussetzung einer abgeschlossenen Berufsausbildung kann wegfallen, wenn du eine mehrjährige herausgehobene oder inhaltlich besonders anspruchsvolle Tätigkeit in dem fachlichen Bereich des Studiengangs vorweisen kannst.

Weitere Informationen findest du hier:

www.studieren-ohne-abitur.de/web/laender/baden_wuerttemberg

www.wap.igmetall.de/wap/uni_ohne_abi.htm

www.arbeiterkind.de

STUDIERN OHNE ABITUR

Wege an die Hochschule

Allgemein lassen sich zwei Wege des Studierens ohne Abitur in Baden-Württemberg zusammenfassen. Meister und andere beruflich Hochqualifizierte können eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung erhalten. Alle anderen beruflich Qualifizierten haben die Möglichkeit, eine studienangabezogene Hochschulzugangsberechtigung zu erlangen.

Per Meisterbrief oder hochqualifiziert

In Baden-Württemberg führt ein Meisterabschluss, ein Fachschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Aufstiegsfortbildungsabschluss zur allgemeinen Hochschulzugangsberechtigung und damit zum Zugang zu allen Studiengängen der Universitäten und Fachhochschulen in Baden-Württemberg. Vor Aufnahme des Studiums muss jedoch ein Beratungsgespräch erfolgen. Als gleichwertig gelten Abschlüsse an Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien, wenn vorher eine mindestens zweijährige Berufsausbildung abgeschlossen wurde (zum Beispiel verschiedene Betriebswirte/innen oder Fachwirte/innen). Bewerbungen werden direkt an die Hochschule gerichtet.

Studienformate

Es gibt nicht nur unterschiedliche Wege an die Hochschule, sondern auch verschiedene Wege an der Hochschule. Du kannst dein Studienformat individuellen Arbeits- und Lebensumständen anpassen. Bevor du dich entscheidest, solltest du aber mögliche Förderoptionen genau checken, damit du später keine Einschränkungen in Kauf nehmen musst. Zum Beispiel ist oft ein Vollzeitstudium die Voraussetzung für die Berechtigung zum Erhalt eines Stipendiums.

Vollzeitstudium

Beim Vollzeitstudium ist der Name Programm: Es handelt sich in der Regel um ein Präsenzstudium mit einem Arbeitsaufwand von rund 40 Stunden pro Woche. Damit ist eine berufliche Tätigkeit nicht oder nur in äußerst geringem Maße möglich. Der Arbeitsaufwand umfasst neben der Anwesenheit während der Lehrveranstaltungen die Vor- und Nachbereitung der Seminare und Vorlesungen, das Verfassen von Hausarbeiten sowie

das Lernen für und das Ablegen von Prüfungen. Die Regelstudienzeit beträgt bei einem Vollzeitstudium für Bachelorstudiengänge rund sechs bis acht Semester und für Masterstudiengänge zwei bis vier Semester.

Berufsbegleitend studieren

In berufsbegleitenden Studiengängen wird neben der regulären Berufstätigkeit studiert, hauptsächlich im Selbststudium mit Begleitseminaren. Die Präsenzzeiten liegen in den Abendstunden oder am Wochenende. Berufliche Tätigkeiten können integriert werden, beispielsweise im Rahmen von Projektarbeiten. Teilweise werden berufsbegleitend Studierende auch von ihrem Arbeitgeber unterstützt. Eine Möglichkeit, Studium mit beruflicher Praxis zu verbinden, ist das duale Studium. Hierbei wechseln sich Studienphasen an der Hochschule mit Arbeitsphasen im Betrieb ab. Größter Anbieter für duale Studiengänge in Baden-Württemberg ist die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW).

www.dhbw.de

Fernstudium

Das Fernstudium ist der Gegenpart des Präsenzstudiums. Eine persönliche Anwesenheit ist nicht nötig. Die Hochschule verschickt Lerneinheiten und Tests per Post oder nutzt die neuen Medien. Das Fern- bzw. Onlinestudium wird in der Regel zu Hause im Selbststudium absolviert. Es unterscheidet sich weder in seinen Inhalten noch in den Abschlüssen von einem Präsenzstudium, dementsprechend muss ausreichend Zeit dafür eingeplant und aufgewandt werden. Bei Fernstudiengängen ist es angebracht, die Angebote vor der Anmeldung sehr genau zu checken, da unter dem Begriff „Fernstudium“ auch Lehrgänge verkauft werden, die nicht zu einem anerkannten Hochschulabschluss führen. Mit 80.000 Studierenden ist die Fernuni Hagen Deutschlands größte Hochschule – und auch die einzige staatliche Fernuniversität in Deutschland. Sie verfügt über mehrere Außenstandorte, sodass im ganzen Land auch Prüfungen abgelegt werden können. Grundsätzlich bieten viele Universitäten und Fachhochschulen Fernstudiengänge an. Hier

helfen entsprechende Datenbanken bei der Suche weiter.

www.studis-online.de/StudInfo/

fernstudium.php

www.fernuni-hagen.de

Teilzeitstudium

Im Teilzeitstudium reduziert sich die Anzahl der Lehrveranstaltungen. Jedes Hochschulsemester wird nur als halbes Fachsemester gezählt. Ein Teilzeitstudium kann eine attraktive Möglichkeit sein, Studium und Beruf oder Betreuungsaufgaben miteinander zu vereinbaren. Aber es bringt auch einige Nachteile mit sich, die vor einer Bewerbung unbedingt bedacht werden sollten. So besteht bei einem Teilzeitstudium kein Anspruch auf BAföG. Auch vergünstigte Studienkredite werden in der Regel nicht angeboten. Ein späterer Wechsel in ein Vollzeitstudium gilt als Studiengangwechsel und kann ausschließlich über einen Antrag initiiert werden, wobei die Zulassung nicht garantiert ist. Und nicht zuletzt kann dieses Format auch Auswirkungen auf Steuern, Krankenversicherung etc. haben. Kurzum: lieber beraten lassen.

Übersicht Studienberatungen:

www.igmetall-wap.de

www.studieninfo-bw.de

www.hochschulkompass.de

www.studieren-im-netz.org

FÖRDERMÖGLICHKEITEN

Im Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung wird die Geldfrage ganz schnell zur entscheidenden: Handelt es sich um kostenpflichtige Maßnahmen, müssen die Mittel dafür aufgebracht werden. Aber auch bei unentgeltlichen Angeboten sollten Lebenshaltungskosten und Ähnliches mitkalkuliert werden – erst recht bei Fortbildungen ohne parallele Berufstätigkeit. Doch das ist kein Grund, den Kopf in den Sand zu stecken. Es gibt Fördermöglichkeiten, du musst sie nur kennen.

Aufstiegsstipendium

Die Bundesregierung hat ein Stipendium eigens für beruflich Qualifizierte ohne Abitur aufgelegt. Es heißt „Aufstiegsstipendium“ und richtet sich an besonders begabte Studienwillige (bzw. Studierende) mit Berufserfahrung. Die Voraussetzungen für eine Bewerbung sind eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung, eine mindestens zweijährige Berufspraxis vor Studienbeginn sowie der Nachweis besonderer Leistungen. Dazu zählen:

- Sehr gute Abschlussnoten (mindestens 1,9 oder 87 Punkte) oder
- Die besonders erfolgreiche Teilnahme an einem bundesweiten beruflichen Leistungswettbewerb oder
- Ein begründeter Vorschlag des Betriebs

Wer bereits studiert, darf das zweite Fachsemester noch nicht abgeschlossen haben. Eine Altersgrenze gibt es nicht.

Die Förderung beträgt bei einem Vollzeitstudium 853 Euro sowie ein Büchergeld in Höhe von 80 Euro monatlich. Für Kinder unter zehn Jahren wird Studierenden eine Betreuungspauschale gewährt. Stipendiaten/innen in berufsbegleitenden Studiengängen erhalten jährlich 2.700 Euro.

www.bmbf.de/de/das-aufstiegsstipendium-882.html

Weiterbildungsstipendium

Besonders begabte Auszubildende haben die Möglichkeit, ein Weiterbildungsstipendium zu erhalten. Dafür muss bei der für die Ausbildung zuständigen Kammer ein Antrag gestellt werden. Die Förderkriterien sind aber auch hier nicht ohne:

- Überdurchschnittlich guter Abschluss einer Ausbildung in einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf. Das bedeutet: Abschlussprüfung mit mindestens 87 Punkten (1,9 Durchschnittsnote) oder bei einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb unter die ersten drei gekommen oder begründeter Vorschlag durch den Arbeitgeber oder die Berufsschule anhand konkreter Beispiele

- Unter 25 Jahre alt. Ausnahme: Freiwilligendienste und/oder Mutterschutz- und Elternzeit sind nachweisbar. Dann erhöht sich das Maximalalter auf 28 Jahre
- Kein/e Vollzeitstudent/in und kein/e Hochschulabsolvent/in

Die Förderung wird maximal für drei Jahre gewährt. Insgesamt werden bis 8.100 Euro ausgezahlt. Zehn Prozent der Kosten pro Maßnahme müssen selbst getragen werden. Förderungsfähig sind anspruchsvolle Weiterbildungen, die in der Regel berufsbegleitend absolviert werden müssen.

Dazu zählen:

- Fachbezogene berufliche Qualifikationen
- Vorbereitungskurse für Prüfungen der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Meister/in, Techniker/in, Betriebswirt/in, Fachwirt/in)
- Fachübergreifende Kompetenzen wie Fremdsprachen, EDV, Rhetorik

Unter Umständen können auch berufsbegleitende Studiengänge gefördert werden. Diese dürfen jedoch nicht in Vollzeit sein, noch nicht begonnen haben und müssen auf der Berufsausbildung aufbauen.

www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium.html

Bildungsprämie

Der sogenannte Prämiengutschein ist ein staatliches Förderangebot für Qualifizierungsmaßnahmen. Die Kosten für die Weiterbildung sind unbegrenzt. Der Staat übernimmt 50 Prozent der Gebühren – allerdings nur bis zu einem maximalen Beitrag von 500 Euro. Ausgenommen von dieser Regelung sind Weiterbildungsveranstaltungen, die in Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt oder Schleswig-Holstein stattfinden. Diese dürfen nicht mehr als 1.000 Euro kosten. Für die Prämienförderung ist der Austragungsort der Maßnahme entscheidend, nicht der Wohnort der Teilnehmenden. Folgende Voraussetzungen sind zu erbringen:

- Erwerbstätigkeit von mindestens 15 Stunden pro Woche

- Das zu versteuernde Jahreseinkommen ist nicht höher als 20.000 Euro (40.000 Euro bei gemeinsam Veranlagten)

Um einen Prämiegutschein zu erhalten, muss eine entsprechende Beratungsstelle aufgesucht werden (vorher Termin vereinbaren). Zum Gespräch sind vorzulegen: gültiger Lichtbildausweis, Beschäftigungsnachweis und Einkommenssteuerbescheid bzw. aktuelle Gehaltsabrechnung. Die geförderte Weiterbildungsmaßnahme muss innerhalb von sechs Monaten nach Ausstellung des Gutscheins begonnen werden. Ein Prämien-gutschein kann jährlich beantragt werden.

www.bildungspraemie.info

BAföG

Das Bundesausbildungsförderungsgesetz – kurz BAföG – ermöglicht Schülern/innen und Auszubildenden aus finanziell schwächeren Elternhäusern die Teilnahme an weiterführenden Bildungsangeboten. Da es sich um eine staatliche Regelung handelt, besteht Rechtsanspruch, sofern die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt sind.

Grundsätzlich förderungsfähig nach BAföG sind Ausbildungen an allgemein- und berufsbildenden Schulen, Kollegs, Akademien und Hochschulen (inklusive damit zusammenhängender verpflichtender Praktika). Auch Auslandsaufenthalte können gefördert werden. Hierfür sollten die Anträge mindestens sechs Monate vor dem geplanten Aufenthalt gestellt werden.

Auch Menschen ohne deutschen Pass können BAföG erhalten. Die konkrete Ausgestaltung hängt vom individuellen Status ab (EU-Bürger/in, Geflüchtete/r etc.). Eine Förderung ist möglich bis zum 30. Lebensjahr (es gilt der Zeitpunkt des zu fördernden Ausbildungsbeginns), bei Masterstudiengängen bis zum 35. Lebensjahr. Ausnahmeregelungen existieren für Absolventen/innen des Zweiten Bildungsweges und für Eltern mit Kindern unter zehn Jahren.

Ob ein individueller Anspruch auf BAföG besteht, kann nur im Einzelfall entschieden werden. Das

Gleiche gilt für die Höhe des Anspruches. Beides hängt von der Art der Ausbildung und den persönlichen und familiären Verhältnissen ab. Folgende Faktoren sind entscheidend:

- Art der Ausbildung
- Wohnverhältnisse
- Zuschuss zur Kranken- sowie Pflegeversicherung
- Unterhaltspflicht durch die Eltern
- Ort der Ausbildung/ des Studiums

Die Förderung wird für die Dauer der Ausbildung in Regelzeit gewährt. Sie kann verlängert werden, wenn besondere Umstände vorliegen, z. B. Schwangerschaft, Kindererziehung, Gremientätigkeit, Interessenvertretungstätigkeit, Behinderung.

Elternunabhängiges BAföG

Um elternunabhängiges BAföG zu erhalten, muss mindestens eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

- Erwerb der allgemeinen Hochschulreife (Abitur) auf dem Zweiten Bildungsweg, z. B. Abendgymnasium oder Kolleg
- Ausbildungsbeginn nach Vollendung des 30. Lebensjahres und wichtige dafür vorliegende Gründe
- Nach Vollendung des 18. Lebensjahres mindestens fünfjährige Erwerbstätigkeit vor Ausbildungsantritt
- Dreijährige berufsqualifizierende Ausbildung mit anschließender dreijähriger Erwerbstätigkeit
- Vollwaise, Wohnort der Eltern unbekannt oder Eltern im Ausland lebend und an Unterhaltzahlungen rechtlich gehindert

Studienförderung

Studierende an Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen und Akademien erhalten aktuell – sofern sie einen grundsätzlichen Anspruch haben – maximal 861 Euro monatlich. Das ist der sogenannte Förderhöchstsatz. Sind Kinder unter zehn Jahren zu betreuen, besteht zusätzlich ein Anspruch auf den Kinderbetreuungszuschlag in Höhe von 150 Euro monatlich als Vollzuschuss.



INFO.

Ein Zuschlag zur Kranken- und Pflegeversicherung wird nur gewährt, wenn du dich schon selbst versichern musst.

Bedarfsbeträge	ohne eigenen Hausstand	mit eigenem Hausstand
Grundbedarf	427 Euro	427 Euro
Wohnpauschale	56 Euro	325 Euro
KV-Zuschlag	84 Euro	84 Euro
PV-Zuschlag	25 Euro	25 Euro
Höchstbetrag	592 Euro	861 Euro

Die Förderung besteht zur Hälfte aus einem Zuschuss und zur anderen Hälfte aus einem staatlichen Darlehen ohne Zinsen. Es müssen also 50 Prozent zurückgezahlt werden – aber nie mehr als 10.000 Euro. Wer aber 77 Monatsraten getilgt hat, ist künftig endgültig schuldenfrei, ganz gleich wie hoch sein Darlehen ursprünglich war. Die Rückzahlungspflicht beginnt fünf Jahre nach Ende der Förderungshöchstdauer. Detaillierte Informationen, Merkblätter und Antragsformulare: www.bafög.de

Aufstiegs-BAföG

Das Aufstiegs-BAföG begründet einen individuellen Rechtsanspruch auf die Förderung beruflicher Aufstiegsfortbildungen. Dabei ist die Form der Fortbildung unerheblich. Die Förderung ist an bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft.

Gefördert werden alle Qualifizierungsabschlüsse oberhalb des Facharbeiter-, Gesellen-, Gehilfen- oder Berufsfachschulabschlusses; allerdings nicht über der Meisterebene. Ein Mindestumfang von 400 Unterrichtsstunden muss erfüllt sein. Infrage kommen unter anderem also berufliche Fortbildungen wie Meister/in, Techniker/in und Betriebswirt/in. Um eine Förderung beantragen zu können, muss eine anerkannte und abgeschlossene berufliche Erstausbildung nachgewiesen werden. Gefördert werden Vollzeit- und

Teilzeitmaßnahmen ebenso wie Fernlehrgänge. Der Zuschuss wird unabhängig vom Einkommen gewährt. Bei Vollzeitmaßnahmen kann einkommens- und vermögensabhängig ein Beitrag zum Lebensunterhalt geleistet werden.

Lehrgangs- und Prüfungsgebühren werden mit bis zu 15.000 Euro gefördert. Davon sind allerdings nur 40 Prozent ein nichtrückzahlbarer Zuschuss. Der Rest umfasst ein zinsgünstiges Darlehen. Das Prüfungsstück wird bis zur Hälfte der notwendigen Kosten gefördert, allerdings nur bis maximal 2.000 Euro – auch das als zinsgünstiges Darlehen.

Die Beiträge zum Lebensunterhalt bei Vollzeitmaßnahmen sind abhängig vom Einkommen und Vermögen des/der Antragsstellers/in. Höchstens werden folgende Beträge gezahlt:

für Alleinstehende ohne Kind	885 Euro; davon 391 Euro Zuschuss/494 Euro Darlehen
für Alleinstehende mit einem Kind	1.120 Euro; davon 520 Euro Zuschuss/600 Euro Darlehen
für Verheiratete	1.120 Euro; davon 509 Euro Zuschuss/611 Euro Darlehen
für Verheiratete mit einem Kind	1.355 Euro; davon 638 Euro Zuschuss/717 Euro Darlehen
für Verheiratete mit zwei Kindern	1.590 Euro; davon 768 Euro Zuschuss/822 Euro Darlehen

Erzieht man Kinder unter 10 Jahren oder Kinder mit Behinderung im eigenen Haushalt allein, erhält man darüber hinaus bei Vollzeitmaßnahmen einen pauschalen monatlichen Zuschuss für die Kinderbetreuung von 130 Euro je Kind.

Das Darlehen wird durch die Kreditanstalt für Wiederaufbau gewährt. Es ist während der Fortbildung und noch eine gewisse Zeit darüber hinaus zinsfrei – insgesamt maximal sechs Jahre. Anschließend ist es innerhalb von zehn Jahren in Raten von mindestens 128 Euro monatlich zurückzuzahlen. Bei erfolgreichem Bestehen der Abschlussprüfung kann ein Antrag auf Reduzierung der Rückzahlung

gestellt werden. Maximal 40 Prozent können erlassen werden.

Detaillierte Informationen, Beispielrechnungen, Antragsformulare und Beratungskontakte:

www.aufstiegs-bafoeg.de

www.wap.igmetall.de

Für Gewerkschafter/innen: das Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung

Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit gehören zu den zentralen Forderungen der IG Metall und aller anderen DGB-Gewerkschaften. Denn noch immer sind die Zugänge zu Bildung, Weiterbildung und gesellschaftlicher Teilhabe in Deutschland in einem großen Maß von der sozialen Herkunft abhängig.

Die Hans-Böckler-Stiftung (HBS) ist eine große gewerkschaftsnahe Stiftung. Sie fördert gezielt Menschen aus finanziell schwachen Familien, aus nichtakademischen Elternhäusern sowie gewerkschaftlich Aktive. Mit über 2.500 Stipendiaten/innen ist sie das zweitgrößte Studienförderwerk Deutschlands. Als IG Metall-Mitglied kann die HBS für dich eine sehr gute Adresse sein, wenn es um die Unterstützung von Fort- und Weiterbildungen geht. Bewerben können sich:

- Gewerkschaftlich und/oder gesellschaftspolitisch engagierte Studierende
- Engagierte Menschen auf dem Zweiten Bildungsweg
- Abiturienten/innen aus bildungsbenachteiligten Gruppen
- Promovierende

Studienstipendium

Gefördert wird das Studium an staatlichen bzw. staatlich anerkannten Universitäten, Gesamthochschulen, Technischen Hochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Kunsthochschulen, Fachhochschulen, der Hamburger Universität (Fachbereich Sozialökonomie) und an Instituten zur Erlangung der allgemeinen Hochschulreife sowie an Abendgymnasien. Das monatliche Stipendium beträgt bis zu maximal 861 Euro zuzüglich einer Studienkostenpauschale von

bis zu 300 Euro pro Monat. Es werden auch Auslandsaufenthalte und Sprachkurse unterstützt. Darüber hinaus bietet die HBS studienbegleitend vielfältige Seminare und Workshops an und unterstützt mithilfe eines speziellen Praktikaprogramms den Übergang vom Studium in den Beruf.

Abitur/Zweiter Bildungsweg

Als Student/in des Zweiten Bildungsweges gilt, wer sein (Fach-)Abitur nach einer Berufsausbildung oder einer zweijährigen Berufstätigkeit nachholt. Diese Studentinnen und Studenten können von der Hans-Böckler-Stiftung ein Stipendium bekommen, wenn sie die Kriterien der Stiftung erfüllen und BAföG-berechtigt sind. Wer Schüler-BAföG erhält und HBS-Stipendiat/in ist, wird durch die Stiftung in Form einer Aufstockung des BAföG auf den Satz für Studierende (861 Euro) plus der Studienkostenpauschale in Höhe von derzeit 300 Euro monatlich gefördert. Wer aus Altersgründen keinen BAföG-Anspruch hat, kann von der Hans-Böckler-Stiftung ein Vollstipendium erhalten. Wer zu Beginn des Zweiten Bildungswegs bereits 35 Jahre und älter ist, kann nur in begründeten Ausnahmefällen gefördert werden.

Bewerbungsschluss für das nächste Sommersemester ist jeweils der 1. August und für das nächste Wintersemester der 1. Februar.

Die Bewerbung im gewerkschaftlichen Verfahren

Die Bewerbung erfolgt über eine Online-Maske. Als IG Metall-Mitglied benötigst du ein Referenzschreiben deiner Geschäftsstelle vor Ort. Dafür wendest du dich am besten an deine/n Jugendsekretär/in. Das Referenzschreiben wird dann im Rahmen der Online-Bewerbung hochgeladen.

Nach der Vorauswahl erfolgt eine Begutachtung im Rahmen eines Gesprächs mit einer/m Vertrauensdozenten/in und einer Stipendiaten/innen-Gruppe. Abschließend gibt es noch ein Gespräch im Auswahlausschuss, der sich aus Vertretern/innen des DGB und seiner Einzelge-

werkschaften, der Vertrauensdozenten/innen und der Stipendiaten/innen zusammensetzt.

Bewerbungsfristen sind jeweils der 1. August für das nächste Sommersemester und der 1. Februar für das nächste Wintersemester. Zwischen dem Bewerbungsschluss und der Entscheidung des Auswahlausschusses können etwa sechs Monate vergehen.

Detaillierte Informationen, Bewerbungsunterlagen, Merkblätter, Leitfäden und Kontakte: www.boeckler.de

Baden-Württemberg-Stipendium für Auslandsaufenthalte

Mit dem Baden-Württemberg-Stipendium werden Schüler/innen, Studierende und besonders qualifizierte Berufstätige gefördert, die sich für einen internationalen Austausch oder eine internationale Fortbildung entscheiden. Unterstützt werden insbesondere die Auslandsaufenthalte. Die Förderhöhe liegt zwischen 600 und 1.400 Euro monatlich, die Förderdauer zwischen mindestens drei und maximal elf Monaten. Bewerben können sich Studierende an baden-württembergischen Hochschulen, die an einer ausländischen Partnerhochschule internationale Erfahrungen sammeln wollen, und Studierende ausländischer Partnerhochschulen, die in Baden-Württemberg studieren möchten.

Junge Berufstätige können mit dem Stipendium für ein Praktikum oder eine Weiterbildung im Ausland gefördert werden. Der Auslandsaufenthalt muss in unmittelbarer Verbindung zum erlernten Beruf stehen. Die Förderhöhe liegt bei rund 1.000 Euro monatlich. Die Förderdauer beträgt zwischen zwei und sechs Monaten für ein Auslandspraktikum und zwischen zwei und elf Monaten für eine Auslandsweiterbildung. Zusätzlich ist die Bezuschussung eines Sprachkurses möglich. www.bw-stipendium.de

Bildungsurlaub (Bildungszeit)

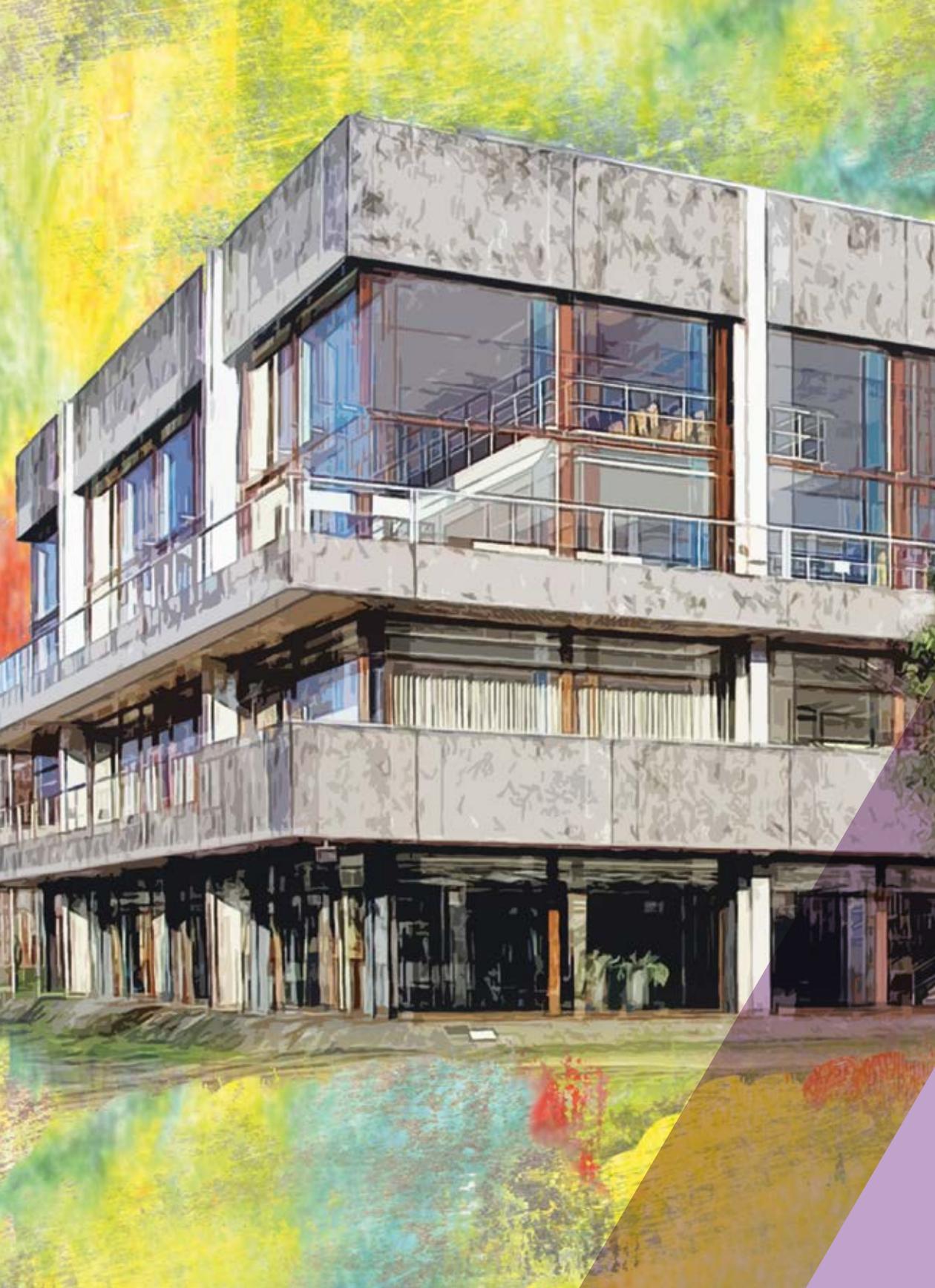
Das Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg (BzG BW) regelt Umfang, Inhalte und Anspruch des Bildungsurlaubs. Bis zu fünf Tage jährlich können alle Beschäftigten aus Baden-Württemberg für Weiterbildungsmaßnahmen bezahlt freigestellt werden. Auszubildende und dual Studierende haben einen einmaligen Anspruch während ihrer Ausbildungs- und Studienzeit. Der Bildungsurlaub kann für Maßnahmen der beruflichen oder der politischen Weiterbildung sowie für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten genutzt werden. Anspruch entsteht nach zwölfmonatiger Betriebszugehörigkeit.

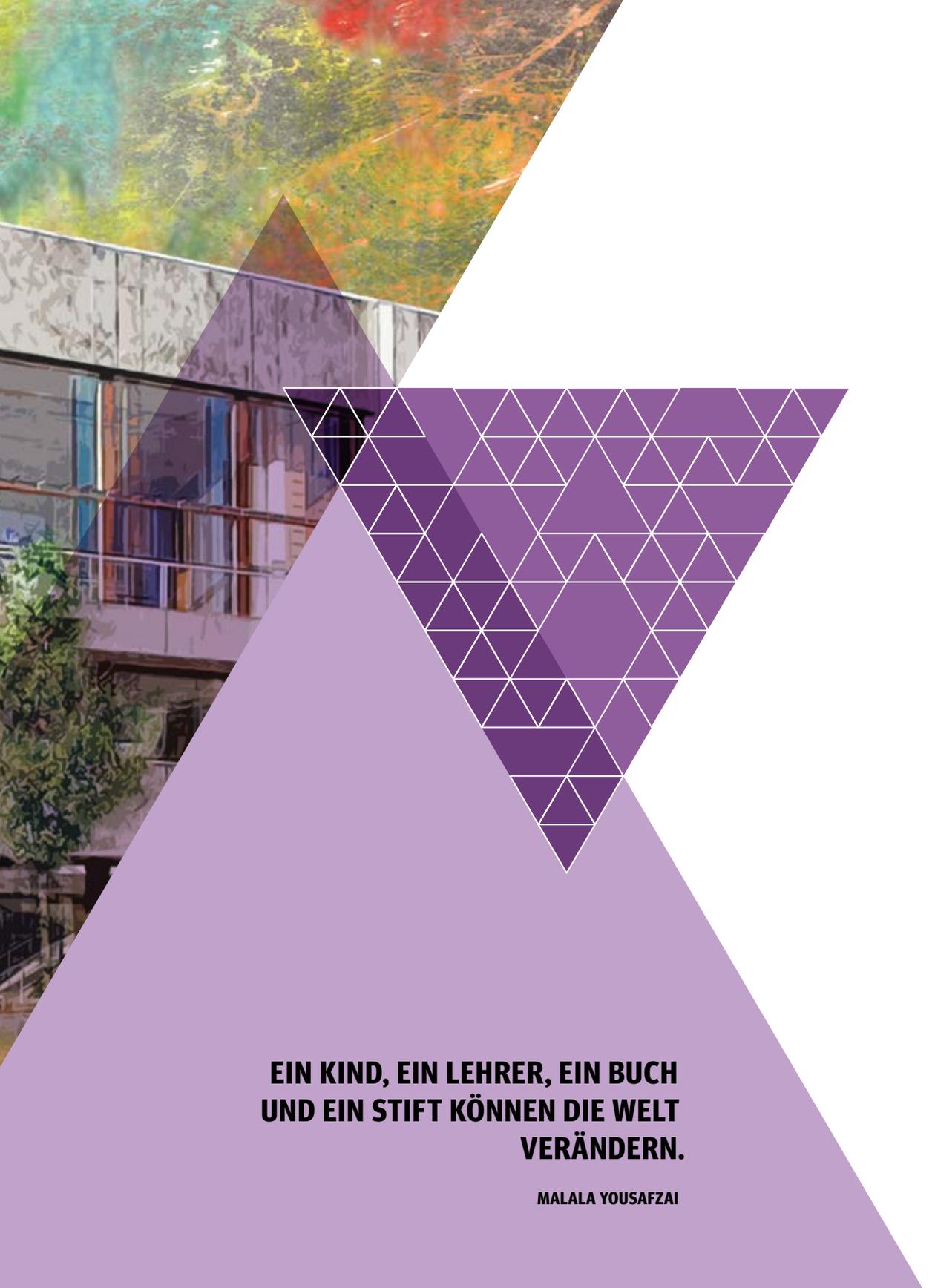
Die IG Metall ist einer der größten Bildungsanbieter. Viele unserer Seminare sind als Bildungsurlaub anerkannt. Als Mitglied kannst du kostenlos teilnehmen. Für weitere Fragen wende dich an deinen Betriebsrat oder an die IG Metall vor Ort.

Steuern sparen

Kosten für Fort- und Weiterbildungen können steuerlich angerechnet werden. Dazu gehören neben den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren auch Fahrtkosten und die Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung (Unterbringungskosten). Das gilt grundsätzlich für alle Bildungsmaßnahmen, bei denen eine berufliche Motivation erkennbar ist. Privates Bildungsinteresse subventioniert der Staat leider nicht. Um Missverständnissen vorzubeugen, empfiehlt es sich, vom Arbeitgeber eine schriftliche Bestätigung der beruflichen Notwendigkeit der Maßnahme einzuholen, die später dem Finanzamt vorgelegt werden kann. Was auf der Steuererklärung am besten wie angegeben wird, welche Dinge zu beachten sind und was noch Geld spart – all das erfragst du am besten bei der Lohnsteuerberatung für IG Metall-Mitglieder.

www.igmservice.de/beratung/lohnsteuerberatung





**EIN KIND, EIN LEHRER, EIN BUCH
UND EIN STIFT KÖNNEN DIE WELT
VERÄNDERN.**

MALALA YOUSAFZAI





ICH WÜNSCHE MIR MEHR FRAUEN, DIE TUN, WAS SIE SELBER WIRKLICH WOLLEN.

Mein Name ist Lena Fuhrmann. Ich bin Betriebsrätin bei der Salzgitter AG. Gleichberechtigung und Respekt sind mir wichtige Anliegen. Deshalb habe ich unter anderem ein Integrationsprojekt für Geflüchtete bei uns im Betrieb angeschoben.



LENA FUHRMANN

Welchen Beruf hast du erlernt?

Ich habe Elektronikerin für Automatisierungstechnik bei der Salzgitter Flachstahl GmbH gelernt und anschließend ein Jahr lang im Kraftwerk der Flachstahl als Elektronikerin für Automatisierungstechnik gearbeitet. Während der Ausbildung und der Zeit danach war ich vier Jahre lang stellvertretende Vorsitzende der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Und seit dem 1. April 2018 bin ich freigestellte Betriebsrätin.

Warum hast du dich für einen Beruf in einer klassischen „Männerdomäne“ entschieden?

Als ich mich damals entscheiden musste, was ich nach der Schule machen will, war mir wichtig, auf lange Sicht unabhängig und selbstbestimmt zu sein. Ich wollte mich selber gut versorgen können, ohne dass eventuell ein späterer Ehemann allein das Geld nach Hause bringt. Die Auswahl ist nicht allzu groß, wenn man mit einem normalen Realschulabschluss von der Schule geht und arbeiten möchte, ohne noch einmal jahrelang Schule oder sogar ein Studium anzuhängen. Außerdem hat es mir schon immer Spaß

gemacht, mit meinen Händen zu arbeiten. Nach einem Praktikum war für mich dann klar, dass ich Elektronikerin werden will.

War es schwer, einen Ausbildungsplatz zu bekommen?

Nein. Da wir in Salzgitter fünf Großunternehmen haben, die alle ausbilden, standen meine Chancen relativ gut. Ich habe beim ersten Anlauf ein paar Zusagen erhalten und zum Glück auch bei der Flachstahl, wo ich mein Praktikum absolviert hatte.

Was hat sich für dich beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf verändert?

Nach der Ausbildung startet man bei uns erst mal in eine Einarbeitungsphase in der neuen Abteilung. In meiner Abteilung konnte ich immer auf meine Kolleginnen und Kollegen zählen, und ich wurde sehr herzlich aufgenommen. Teamarbeit machte mir sowieso immer Spaß, aber das war mir noch mal eine große Hilfe.

Was würdest du anderen für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben empfehlen?

Wenn man sich selbst realistisch einschätzen kann, dann ist das als Frau in so einem Job die halbe Miete. Man darf sich als Frau auf keinen Fall von irgendjemandem erzählen lassen, dass man aufgrund seines Geschlechts für etwas weniger gut geeignet wäre oder irgendwo nicht reinpasst. Das habe ich so oft von Leuten gehört. Aber jedes Mal hat sich ziemlich schnell das Gegenteil eingestellt.

Hast du schon einmal Diskriminierung als Frau im Beruf erlebt?

Ein Job im Stahlwerk ist nun mal einer, bei dem man auch mal dreckig werden kann und bei dem es ab und zu auch laut ist. Oft werde ich erstaunt angesehen und muss mich eher seltsamen Fragen stellen, wenn ich Fremden von meinem Beruf erzähle. Viele denken, Stahlwerker sind alles große Männer mit Bärten, und sind dann irritiert, wenn ich erzähle, dass ich den Job mache.

Spielt das Thema Geschlechtergerechtigkeit für dich eine Rolle?

Mir liegt das Thema sehr am Herzen. Ich denke, die Ungleichheit, die zwischen Mann und Frau besteht, ist ein strukturelles Problem. Dass zum Beispiel so viele Frauen, im Gegenteil zu Männern, in niedrig bezahlten Jobs stecken, kann man nur ändern, indem die Frauen endlich erkennen, dass sie prinzipiell genau das Gleiche leisten können wie Männer.

Was wünschst du dir für die Zukunft?

Für die Zukunft wünsche ich mir mehr Frauen, die tun, was sie selber wirklich wollen, und nicht, was von ihnen erwartet wird. Wege entstehen erst, wenn man sie geht. Gesellschaftlichen Fortschritt erreichen wir nur, wenn Frauen für sich selber eintreten und sich nicht gegeneinander ausspielen lassen.

Warum bist du in der IG Metall?

Ich bin in der IG Metall, weil es wichtig ist, dass wir als Arbeiterinnen und Arbeiter gemeinsam für unsere Ziele kämpfen und uns nicht gegeneinander ausspielen lassen. Nur wenn wir zusammenhalten und solidarisch miteinander sind, können wir etwas erreichen.

#

SOLIDA-

RITÄT

GEWINNT

Die Welt des 21. Jahrhunderts entsteht vor unseren Augen gerade neu. Ein globaler Markt und die Digitalisierung sind dabei, unsere Wirtschaft radikal zu verändern. Eine drohende ökologische Katastrophe erfordert einen nachhaltigen Umbau unserer Gesellschaft und Industrie. Gleichzeitig spalten Nationalisten/innen und Rassisten/innen unsere Gesellschaften, hetzen gegen Minderheiten und töten Menschen.

Klimakrise, Digitalisierung, Globalisierung – es sind die grundsätzlichen Fragen der Zeit, die uns als Gewerkschaft immer wieder antreiben. Lösungen für die drängendsten Probleme zu finden – darum geht es uns als IG Metall Jugend. Dabei bleiben wir unseren gewerkschaftlichen Überzeugungen stets treu – Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, Vielfalt und Solidarität. Wir als IG Metall Jugend stellen uns gegen die ökonomischen Ungerechtigkeiten, gegen Sexismus und gegen Menschenfeindlichkeit. Unsere Werte sind in so unruhigen Zeiten, wie wir sie gerade erleben, ein guter Kompass – hin zu einer solidarischen Gesellschaft für alle!

TRANSFORMATION FAIR GESTALTEN

Wir stecken mittendrin in einem fundamentalen Wandel. Zum einen verändert sich unsere Arbeitswelt durch Digitalisierung und Automatisierung grundlegend. Zum anderen braucht es dringend einen ökologischen Wandel, denn die Klimakrise bedroht uns alle. Es werden neue Jobs entstehen, aber auch alte Jobs verschwinden. Das führt verständlicherweise zu Verunsicherung und zu Zukunftsängsten, derer wir uns annehmen müssen. Im Wandel darf niemand auf der Strecke bleiben. Wir brauchen gute Perspektiven für jede und jeden.

SOZIALER WANDEL

Die Schere zwischen Arm und Reich klafft heute immer weiter auseinander. Diese materielle Ungleichheit ist Gift für den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Deshalb machen wir uns als IG Metall Jugend stark für mehr Gerechtigkeit bei der Verteilung von Vermögen und Einkommen. Dies kann beispielsweise durch eine offensive Tarifpolitik erreicht werden. Parallel dazu muss der Staat durch eine gerechte Besteuerung von Einkommen, Erbschaften und Vermögen für eine gerechte Verteilung sorgen – um die sozialen Sicherungssysteme und die Bildung zukunftssicher zu machen. Als Gesellschaft brauchen wir ausreichend finanziellen Spielraum, um die Transformation solidarisch zu gestalten. Da müssen Reiche künftig wieder mehr schultern. Das ist nur gerecht.

ÖKOLOGISCHER WANDEL

Für uns ist Umweltschutz keine Floskel. Wir wissen: Es geht um die Zukunft der Menschheit auf diesem Planeten. Wir bekennen uns uneingeschränkt zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens. Damit soll ein weiterer Temperaturanstieg und letztlich die Katastrophe verhindert werden. Der notwendige Klimaschutz wird unsere Industrie verändern. Als Metallrinnen und Metaller fertigen wir Autos, Züge, Schiffe, Flugzeuge, Maschinen, Stahl, Windräder, Kraftwerke, Heizungen und vieles mehr. All das wird auch morgen und übermorgen noch benötigt. Und wir können diese Produkte klimafreundlich herstellen. Wir wollen Treiber werden für Innovationen. Denn wir arbeiten seit Jahrzehnten an den neuen Technologien, die es dafür braucht.

Die Transformation ist die zentrale Herausforderung für die IG Metall in den kommenden Jahren. Gute Ausbildung, gute Arbeit und ein gutes Leben für alle in einer sozialen und ökologischen Gesellschaft – das ist unser Maßstab. Wir wollen eine Transformation, die beides zusammendenkt – den Schutz von Natur und Umwelt und den Schutz der Beschäftigten. Gemeinsam packen wir diese historische Aufgabe. Gemeinsam sorgen wir für einen fairen und nachhaltigen Wandel.

GLEICHSTELLUNG ENTSCLOSSEN DURCHSETZEN

Seit gut 100 Jahren dürfen Frauen in Deutschland wählen. Aber auch heute ist in Sachen Geschlechtergerechtigkeit noch einiges zu tun. Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, der sogenannte Gender-Pay-Gap, beträgt nach wie vor rund 21 Prozent. Frauen erhalten im Durchschnitt also ein Fünftel weniger Lohn als Männer. Im europäischen Vergleich steht Deutschland damit eher schlecht da.

Die Gründe für die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen sind vielfältig: Frauen sind häufiger in Branchen und Berufen tätig, die ein niedrigeres Lohnniveau haben. Gerade in der Corona-Pandemie zeigt sich die Ungerechtigkeit sehr deutlich: Es sind vor allem Frauen, die in der Pflege, im Gesundheitsbereich und im Einzelhandel arbeiten. Diese Tätigkeiten sind von immenser Bedeutung für die Gesellschaft, werden aber schlecht bezahlt.

Ein weiterer Punkt ist die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit, etwa bei der Kinderbetreuung oder im Haushalt. Knapp die Hälfte der Gesamtarbeitszeit der Frauen besteht aus dieser unbezahlten Arbeit, bei Männern ist es hingegen nur rund ein Viertel. Frauen arbeiten deshalb häufiger in Teilzeit oder in Minijobs. Das macht sich am Monatsende bemerkbar.

Als IG Metall Jugend stehen wir für die Gleichstellung aller Geschlechter. Dazu gehört gleiches Geld für gleiche Arbeit. Wir brauchen endlich Rahmenbedingungen, die Männern und Frauen die gleiche Teilhabe an Erwerbs- und Sorgearbeit ermöglichen. Und es braucht mehr und bessere kollektive Betreuungsangebote für Kinder und Pflegebedürftige.

RECHTSEXTREMISMUS UND DISKRIMINIERUNG KONSEQUENT BEKÄMPFEN

Gerade in krisenhaften Zeiten versuchen rechtspopulistische und rechtsextreme Parteien und Bewegungen, Menschen für ihre menschenfeindlichen Losungen zu gewinnen. Nationalistische und rassistische Töne wurden in den vergangenen Jahren wieder lauter und lauter. Rechte Kräfte haben an Zuspruch gewonnen – in Deutschland wie in vielen weiteren Ländern. Geflüchtete, Migrant*innen, Menschen mit anderer Hautfarbe oder nicht christlichen Glaubens bekamen diesen gesellschaftlichen Kälteeinbruch sehr heftig zu spüren.

Das Problem heißt Rassismus, Antisemitismus, Menschenfeindlichkeit. Und es ist nicht neu. Aber nach wie vor sehr gefährlich. Denn die Nazis sind vor allem eines: gewalttätig. Seit 1990 haben Rechtsextremisten*innen über 200 Menschen in Deutschland umgebracht. Wozu Nazis sonst noch in der Lage sind? Dazu reicht ein Blick in die deutsche Geschichte.

Vor allem in jüngster Zeit gab es eine ganze Reihe neofaschistischer Anschläge mit vielen Opfern: So wurde im Juni 2019 ein Kasseler Politiker erschossen, im Oktober 2019 gab es dann einen Anschlag auf die Synagoge in Halle, bei dem zwei Menschen starben. Und im Februar 2020 wurden bei einem rassistischen Anschlag in Hanau neun Menschen ermordet; das zehnte Opfer war die Mutter des mutmaßlichen Täters.

Die Fakten sind eindeutig. Diese Gesellschaft muss sich ihrem Problem stellen und es bekämpfen. Viel zu lang war Deutschland auf dem rechten Auge blind und hat das Thema kleingedredet, sprach von Einzeltätern und verkannte die terroristische Gefahr.

Wir als IG Metall Jugend vergessen kein Opfer. Und nennen die Täter beim Namen. Wir machen uns stark für eine Gesellschaft, in der jede und jeder ohne Angst verschieden sein kann. In der alle so leben können, wie sie mögen. Ohne Hass, ohne Diskriminierung. Für uns sind alle Menschen gleich viel wert – unabhängig von Religion, sexueller Orientierung, Hautfarbe oder Herkunft. Wir kämpfen für eine Welt ohne Nazis und andere Menschenfeinde.





The background features a large, light orange triangle pointing downwards, which contains a white fractal pattern of smaller triangles. To the left, there are abstract, textured shapes in shades of red, orange, and green, resembling a stylized landscape or a close-up of a natural surface.

**WIR WISSEN NICHT, WIE
GROSS WIR SIND, BIS SIE UNS
ZUM AUFSTEHEN ZWINGEN.
UND WENN WIR ES DANN WIRKLICH
TUN, WIRD UNSER KOPF DURCH
DIE WOLKEN DRINGEN.**

EMILY DICKINSON

ICH MÖCHTE MIR HIER IN DEUTSCHLAND EINE ZUKUNFT AUFBAUEN.

Mein Name ist Sami Alhnydi. Ich komme aus Syrien und musste mein Jurastudium aufgrund des Krieges abbrechen. Jetzt erlerne ich in Salzgitter den Beruf des Elektronikers für Automatisierungstechnik bei der Salzgitter AG.



SAMI ALHNYDI

Wie bist du zu deiner Berufsausbildung gekommen?

Ich bin über eine Förderungsmaßnahme zu meiner Berufsausbildung gekommen. Es war nicht einfach, einen Ausbildungsplatz zu finden, weil es aufgrund der deutschen Sprache sehr schwierig in der Schule war. Teilweise musste ich mir die fachlichen Aufgaben Wort für Wort übersetzen, damit ich sie verstehen konnte. Ich durfte in der Schule kein Wörterbuch benutzen und benötigte auch mehr Zeit, um die Fragen zu verstehen. Bevor ich die Ausbildung beginnen konnte, musste ich einen fünfständigen Eignungstest bei der

Agentur für Arbeit bestehen, weil ich eine Bestätigung meiner Kenntnisse in Deutsch, Mathematik, im logischen Denken und Allgemeinwissen benötigte. Außerdem musste ich einen Online-Test, einen Eignungstest und ein Vorstellungsgespräch bei der Salzgitter AG absolvieren.

Was hat sich für dich mit dem Beginn der Ausbildung verändert?

Vorher gab es für mich nicht viel zu tun. Mein Tagesablauf sah immer gleich aus. Er bestand aus Warten, Schlafen und Essen. Ich kannte nicht viele Deutsche. Durch die Ausbildung habe ich

einen strukturierten Tagesablauf. Meine Deutschkenntnisse haben sich sehr verbessert. Ich habe mehr Menschen kennengelernt. Ich habe das Gefühl, dass ich besser integriert bin.

Was würdest du anderen empfehlen für einen erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben?

Sie sollten unbedingt ihre Deutschkenntnisse verbessern. Und die Hoffnung nicht verlieren. Sie sollten sich auch nicht durch andere Menschen von ihrem Weg abbringen lassen. Mein Weg war zwar nicht einfach, aber wenn ich den leichteren gewählt hätte, würde ich heute möglicherweise einen Minijob mit geringen Verdienstmöglichkeiten ausüben. Sie sollten versuchen, sich zu integrieren und das System in Deutschland zu verstehen. Wenn sie es nicht verstehen, können sie auch keinen Arbeitsplatz finden.

Wie sah dein bisheriger Lebensweg aus?

Ich habe mein Abitur 2008 in Syrien beendet. Danach habe ich sechs Semester Jura studiert. Aufgrund des Krieges konnte ich mein Studium leider nicht beenden. Nebenbei betrieb ich ein kleines Geschäft für Handyreparaturen und Verkauf von Zubehör.

Warum und wie bist du nach Deutschland gekommen?

Ich bin aus Syrien geflüchtet, weil ich nur die Möglichkeit hatte, für eine der Kriegsparteien zu kämpfen oder den Großteil meines Einkommens für den Krieg zu geben. Ich hasse den Krieg und möchte nicht zum Täter werden, wenn ich dafür Geld zahle. Ich suchte eine bessere Zukunft. Ich bin von Syrien in die Türkei geflüchtet, teilweise zu Fuß und mit dem Auto. Von der Türkei ging mein weiterer Weg mit dem Boot über das Meer nach Griechenland. Von Griechenland ging ich zu Fuß nach Mazedonien und weiter nach Serbien. Von dort ging ich nach Ungarn und über Österreich nach Deutschland. Die Flucht dauerte insgesamt etwa ein Jahr.

Was wünschst du dir für deine Zukunft?

Ich wünsche mir, meine Familie zu sehen, wenn die Situation in Syrien sich verbessert. Ich möchte

meine Ausbildung erfolgreich beenden und bei der Salzgitter AG arbeiten. Ich wünsche mir, dass ich mir hier in Deutschland eine Zukunft aufbauen und in Frieden leben kann.

Warum bist du in der IG Metall?

Die IG Metall hat uns sehr unterstützt, während der Maßnahme und auch während der Einstiegsqualifizierung. Und sie hilft uns auch jetzt weiterhin bei Problemen. Deshalb war es für mich selbstverständlich, mich in der IG Metall zu organisieren. Mir gefällt außerdem an der IG Metall, dass sie sich auch um gesellschaftliche Themen kümmert, beispielsweise, indem sie sich klar gegen Rassismus stellt oder gegen Schacht Konrad.

Möchtest du gern noch etwas sagen?

Ich würde mir wünschen, dass viele Firmen, insbesondere die großen Firmen, Maßnahmen und Einstiegsqualifizierungen mit dem Ziel der Ausbildung von Migranten durchführen. Denn nur mit einem Job kann man sich aus meiner Sicht erfolgreich integrieren. Die Gesellschaft sollte nicht über die Flüchtlinge reden, sondern mit ihnen. Ohne Kontakt zur Gesellschaft ist eine Integration überhaupt nicht möglich!

GESCHÄFTSSTELLEN

A

IG Metall Aalen

Friedrichstraße 54
73430 Aalen
Telefon 07361/9591-0
aalen@igmetall.de
www.aalen.igm.de

IG Metall Albstadt

Von-Stauffenberg-Straße 47
72459 Albstadt
Telefon 07431/1318-0
albstadt@igmetall.de
www.igm-albstadt.de

B

IG Metall Bruchsal

Gebäude 5108
Werner-von-Siemens-Straße 2 – 6
76646 Bruchsal
Telefon 07251/7122-0
bruchsal@igmetall.de
www.bruchsal.igm.de

E

IG Metall Esslingen

Julius-Motteler-Straße 12
73728 Esslingen
Telefon 0711/931805-0
esslingen@igmetall.de
www.esslingen.igm.de

F

IG Metall Freiburg

Friedrichstraße 41 – 43
79098 Freiburg
Telefon 0761/20738-0
freiburg@igmetall.de
www.freiburg.igm.de

IG Metall Freudenstadt

Carl-Benz-Straße 5
72250 Freudenstadt
Telefon 07441/918433-0
freudenstadt@igmetall.de
www.freudenstadt.igm.de

IG Metall Friedrichshafen- Oberschwaben

Riedleparkstraße 13
88045 Friedrichshafen
Telefon 07541/3893-0
friedrichshafen@igmetall.de
www.friedrichshafen.igm.de

G

IG Metall Gaggenau

Hauptstraße 83
76571 Gaggenau
Telefon 07225/9687-0
gaggenau@igmetall.de
www.gaggenau.igm.de

IG Metall Göppingen-Geislingen

Poststraße 14 A
73033 Göppingen
Telefon 07161/96349-0
goeppingen-geislingen@igmetall.de
www.goeppingen-geislingen.igm.de

H

IG Metall Heidelberg

Friedrich-Ebert-Anlage 24
69117 Heidelberg
Telefon 06221/9824-0
heidelberg@igmetall.de
www.heidelberg.igm.de

IG Metall Heidenheim

Bergstraße 8
89518 Heidenheim
Telefon 07321/9384-0
heidenheim@igmetall.de
www.heidenheim.igm.de

IG Metall Heilbronn-Neckarsulm

Salinenstraße 9
74172 Neckarsulm
Telefon 07132/9381-0
neckarsulm@igmetall.de
www.neckarsulm.igm.de

K

IG Metall Karlsruhe

Ettlinger Straße 3a
76137 Karlsruhe
Telefon 0721/93115-0
karlsruhe@igmetall.de
www.karlsruhe.igm.de

L

IG Metall Lörrach

Turmstraße 37
79539 Lörrach
Telefon 07621/9348-0
loerrach@igmetall.de
www.loerrach.igm.de

IG Metall Ludwigsburg

Schwieberdinger Straße 71
71636 Ludwigsburg
Telefon 07141/4446-10
ludwigsburg@igmetall.de
www.igmetall-ludwigsburg.de

M

IG Metall Mannheim

Hans-Böckler-Straße 1
68161 Mannheim
Telefon 0621/150302-0
mannheim@igmetall.de
www.mannheim.igm.de/wir

O

IG Metall Offenburg

Rammersweier Straße 100
77654 Offenburg
Telefon 0781/91908-30
offenburg@igmetall.de

P

IG Metall Pforzheim

Jörg-Ratgeb-Straße 23
75173 Pforzheim
Telefon 07231/1570-0
pforzheim@igmetall.de
www.pforzheim.igm.de

R

IG Metall Reutlingen-Tübingen

Gustav-Werner-Straße 25
72762 Reutlingen
Telefon 07121/9282-0
reutlingen@igmetall.de
www.reutlingen.igm.de

S

IG Metall Schwäbisch Gmünd

Türlesteg 32
73525 Schwäbisch Gmünd
Telefon 07171/92754-0
schwaebisch-gmuend@igmetall.de
www.schwaebisch-gmuend.igm.de

IG Metall Schwäbisch Hall

Schlichtweg 4
74523 Schwäbisch Hall
Telefon 0791/95028-0
schwaebisch-hall@igmetall.de
www.schwaebisch-hall.igm.de

IG Metall Singen

Schwarzwaldstraße 30
78224 Singen
Telefon 07731/8738-0
singen@igmetall.de
www.singen.igm.de

IG Metall Stuttgart

Theodor-Heuss-Straße 2
70174 Stuttgart
Telefon 0711/16278-0
stuttgart@igmetall.de
www.stuttgart.igm.de

T

IG Metall Tauberbischofsheim

Hauptstraße 64
97941 Tauberbischofsheim
Telefon 09341/9490-0
tauberbischofsheim@igmetall.de
www.tauberbischofsheim.igm.de

U

IG Metall Ulm

Weinhof 23
89073 Ulm
Telefon 0731/96606-0
ulm@igmetall.de
www.ulm.igm.de

V

IG Metall Villingen-Schwenningen

Arndtstraße 6
78054 Villingen-Schwenningen
Telefon 07720/8332-0
villingen-schwenningen@igmetall.de
www.villingen-schwenningen.igm.de

W

IG Metall Waiblingen

Fronackerstraße 60
71332 Waiblingen
Telefon 07151/9526-0
waiblingen@igmetall.de
www.igmetall-waiblingen.de



ORGANiCE

ORGANiCE

ORGANiCE

ORGANiCE

FU



ORGA
NiCE

UTURE!


Jugend

Eine Kampagne ... all Jugend

IMPRESSUM

Herausgeber

IG Metall Vorstand
Ressort Junge IG Metall
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

IG Metall Bezirksleitung
Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23
70469 Stuttgart

Konzept und Text

IG Metall Jugend Baden-Württemberg in Zusammenarbeit
mit goldenbogen. politische kommunikation

Gestaltung

4S Design

Illustration

Bernd Röttgers, berndroettgers.de

Fotos

Titel: Angelo Greiner, Umschlagseite 2: .marqs/photocase.de, S. 4/5: Thomas Range, S. 12: Rike./photocase.de, AllzweckJack/photocase.de, S. 14: Angelo Greiner, S. 23: cydonna/photocase.de, S. 30/31, 37, 39: Thomas Range, S. 44: Annette Hornischer, S. 47: Thomas Range, S. 50/51: Sound On/pexels.com, S. 58: RoBeDeRo/istockphoto.com, complize/photocase.de, S. 60/61: Thomas Range, S. 70: Lucas1989/photocase.de, cw-design/photocase.de, S. 76: Thomas Range, Lisa Fritsch/photocase.de, S. 77: klublu/photocase.de, suteishi/istockphoto.com, S. 83, 90/91: Thomas Range, Umschlagseite 3: suze/photocase.de

Druck

Dierichs Druck+Media GmbH & Co. KG

Hinweis

Die Inhalte dieses Magazins wurden mit größter Sorgfalt recherchiert und aufbereitet. Für ihre Richtigkeit und Vollständigkeit kann jedoch trotzdem keine Garantie übernommen werden. Es handelt sich also um keine rechtsverbindlichen Auskünfte. Sollten sich Ungenauigkeiten oder Fehler eingeschlichen haben und bemerkt werden, bitten wir um Entschuldigung und Benachrichtigung.

V.i.S.d.P.: Jörg Hofmann, IG Metall Vorstand,
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main

4. Auflage September 2020

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



EINFACH
MACHEN



**junge-igmetall.de
facebook.com/igmetalljugendbawue
instagram.com/igmetalljugendbawue
t.me/igmetalljugend**

Produktnummer: 41089-91429