März 2011

KURSWECHSEL FÜR EIN
GUTES LEBEN

metallzeitung

MITGLIEDERZEITUNG DER IG METALL | JAHRGANG 63 | D 4713

WWW.IGMETALL.DE

AKTUELL SEITE 8
Schlechte Note für die Gleichstellung

ARBEIT SEITE 15
Gut vorbereitet in die Gehaltsverhandlung

LEBEN SEITE 24
Sich zu Hause Freiräume schaffen

BEZIRK SEITE 28

Aus dem Inhalt

Themenheft

metallzeitung für Frauen: Diese Ausgabe der metallzeitung ist anders als die üblichen: Ab Seite 8 berichten die (fast ausschließlich) Frauen der Redaktion über Frauen. Und für Frauen. Über Lohnunterschiede, Quoten und viele andere Themen, die Frauen (und hoffentlich auch Männer) bewegen. Anlass für das Themenheft ist der 100. Internationale Frauentag am 8. März. In 100 Jahren ist viel passiert für Frauen, auch durch das Engagement von Frauen und Männern in der IG Metall und den anderen Gewerkschaften. Aber es bleibt noch viel zu tun. Für alle. Also, Männer: Lest auch ihr das Heft.

Aktuell

Politik bestraft berufstätige Frauen: Ein Gutachten für die Bundesregierung stellt der Politik in Sachen Gleichstellung ein Armutszeugnis aus. Im Interview erläutert die Professorin Ute Klammer, was falsch läuft. **Auf den Seiten 8 bis 9 »**

Arbeit

Vorbereitet das Gehalt verhandeln: Über Geld spricht man nicht? Wir schon: Wer bei der Frage »Und was wollen Sie verdienen« herumstottert, hat im Gehaltspoker schnell verloren. Aber woher weiß man, was einem zusteht? **Auf Seite 15 »**

Titelthema

Das brave Geschlecht: Sind Frauen zu lieb? Zu schwach? Zu sehr auf Küche, Kinder und Konsum gepolt statt auf Kampf um Gleichheit? Wohl kaum: Viele Frauen engagieren sich auch im Beruf. Und sie wollen durch Leistung überzeugen und nicht gerne »Quotilden« sein. Aber ohne Quote ändert sich nichts. Darum geht die IG Metall mit gutem Beispiel voran. **Auf den Seiten 16 bis 21 »**

Impressum

Herausgeber: Berthold Huber, Detlef Wetzel, Bertin Eichler, Beauftragter der Herausgeber: Jan Engelhardt

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

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

Chefin vom Dienst: Ilka Grobe
Redaktion: Dirk Erb, Sylvia Koppelberg, Fabienne Melzer, Antonela Pelivan
Gestaltung: Gudrun Wichelhaus
Bildredaktion: Michael Schinke

Sekretariat: Beate Albrecht, Marion Brunsfeld

www.igmetall.de/metallzeitung

Vertrieb: Reinhold Weißmann,
Telefon: 069–66 93-22 24
Fax: 069–66 93-25 38
E-Mail: vertrieb@igmetall.de

Anzeigen: Petra Wedel
Telefon: 06151–81 27-0
Fax: 06151–89 30 98,
E-Mail: info@zweiplus.de

Druck und Versand: apm AG, Darmstadt

Leser-Telefon:
0800–446 38 25
Montag bis Freitag:
9:00 Uhr bis 16:00 Uhr (gebührenfrei)
Fax: 069–66 93-20 02
E-Mail: metallzeitung@igmetall.de

Leser-Briefe:
Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen, um möglichst viele Mitglieder zu Wort kommen zu lassen. Es ist leider nicht möglich, alle Leserbriefe und Leser-E-Mails abzudrucken.

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

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

Titelfotos: Beyond Fotomedia/pa; Dieter Demme/pa; Gestaltung: Gudrun Wichelhaus

Leserbriefe

Zum Leserbrief »Arbeitgeber sollen zahlen«

metallzeitung 2/2011, Die versteckte Gefahr (1/2011)

»Ich kann der Zuschrift des Kollegen nur zustimmen, dass sich Arbeitgeber über einen Sonderbeitrag zur Krankenversicherung an den Krankheitskosten der Arbeitnehmer beteiligen sollen. Was den Arbeitsschutz angeht, kann ich nur aus eigener Erfahrung sagen: Insbesondere Lärmschutz- und Belüftungsmaßnahmen werden – wenn überhaupt – nur zaghaft umgesetzt. Man verweist die Beschäftigten gerne auf die Kosten, was die Konkurrenzfähigkeit schwächt, weil die Arbeitnehmer in China, Polen oder Rumänien nicht so hohe Ansprüche an ihren Arbeitsplatz stellen wie hier in Deutschland.«

Jürgen Schäfer, Schwäbisch Gmünd

Elektrofahrzeuge und Behinderung

metallzeitung 2/2011, Flüsterleise Elektroroller für den Stadtverkehr

»Die Bezeichnung ›flüsterleise‹ macht ja bereits auf das Problem für Behinderte und ältere Mitmenschen aufmerksam. Und auch Seheingeschränkte sowie Blinde können solche Fahrzeuge schlecht wahrnehmen. In Amerika gibt es sogar eine Gesetzesinitiative, dass Elektrofahrzeuge ein Mindestgeräusch entwickeln sollen. So was brauchen wir auch hierzulande, wenn bei zunehmender Verbreitung nicht die Unfallzahlen steigen sollen.«

Wolfgang Bießenberger, per E-Mail

Wohl wahr – der Aufschwung ist da

metallzeitung 2/2011, Leiharbeit

»Als zufälliger Leser der metallzeitung beglückwünsche ich Sie zu Ihrer kritischen Berichterstattung. Besonders bei Leiharbeit, Befristung und Mindestlohn. Als Arbeitnehmer in der Branche ›Soziales‹ kann ich ein Lied davon singen. Erst das Studium unter Entbehrungen, dann statt Job Arbeitslosengeld II. Dann befristete Jobs zu einem Hungerlohn, dann Jobs, bei denen man für die Arbeitslosenstatistik arbeitet und dann Arbeitsverträge, die die Unterschrift nicht wert sind. Das ist der Aufschwung 2010/2011.«

Boris Morgenstern, Dipl. Sozialarbeiter und -pädagoge, per E-Mail

Dank der IG Metall

»Ich arbeite für einen Autozulieferer und bin wohl eine der großen Ausnahmen, was die Übernahme in einen festen Vertrag angeht. Ich werde diesen Monat 59 Jahre alt und habe es – nach drei befristeten Verträgen – im August 2010 dank der IG Metall geschafft, übernommen zu werden. 2001 habe ich bei einer Leihfirma angeheuert und bin total ausgenutzt worden. Bei einem Stundenlohn von fünf Euro habe ich bis 2003 drei Schichten im Wachdienst gearbeitet. Durch Zufall konnte ich dann bei einer besseren Leihfirma unterkommen, die mich an verschiedenen Arbeitsstellen einsetzte. Es war eine lange und harte Durststrecke, die meine vierköpfige Familie durchleben musste. Und ohne Mitarbeit meiner Frau wäre es ohnehin nicht möglich gewesen, die Familie über Wasser zu halten.«

Josef Taxacher, Dillingen/Saar

Mindestlohn überfällig

metallzeitung 2/2011, Aufwind von Osten

»Ein gesetzlicher Mindestlohn ist in Deutschland längst überfällig. Seit Jahren gibt es ein Lohndumping in vielen Branchen. Erwerbstätige sind dort schutzlos einem Unterbietungswettlauf ausgesetzt. Auch in tarifgebundenen Branchen sind dadurch die Löhne unter starken Druck geraten. Ich bin der Meinung, der Staat muss eine Schutzfunktion für seine

FRAGE UND ANTWORT

metallzeitung 2/2011, Azubi klagt gegen Billiglohn
Unser Sohn ist in einer ähnlichen Lage: 382 Euro im ersten Ausbildungsjahr und 439 Euro im zweiten. Schicht und Samstage ohne Zuschläge. Kann er auch nach der Ausbildung noch Nachzahlungen einklagen?
Bernd M., per E-Mail

Antwort der Redaktion:
Liegt die Vergütung unter 80 Prozent des üblichen Tarifs, können Azubis auch in tariflosen Firmen Nachzahlungen einklagen, auch nach der Ausbildung. Die Ansprüche verjähren jedoch nach drei Kalenderjahren. In einigen Ausbildungsverträgen sind sogar noch kürzere Ausschlussfristen festgeschrieben. Also nicht zu lange warten. Und immer erst zur Gewerkschaft vor Ort gehen!

Foto: panthermedia.net

Lohnt sich: Klagen gegen Azubi-Vergütungen weit unter Tarif.

Bürger wahrnehmen. Mit einer Vollzeitstelle muss man seinen Lebensunterhalt bestreiten können. Ich bin für einen gesetzlichen Mindestlohn von zehn Euro. Dabei geht es auch um einen deutlichen Abstand zum Hartz-IV-Niveau und einer Annäherung im europäischen Mindestlohnvergleich.«
Bernd Walter, Berlin

Schere zwischen Theorie und Praxis

metallzeitung 2/2011, Sozialwahlen 2011
»Den Aufruf zu den Sozialwahlen finde ich im Grunde genommen gut. Was mich erheblich stört, ist die Tatsache, dass sich die Einmischung des Staates verstetigt. Wie erst jetzt wieder geschehen. Rösler setzt die Beiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung politisch durch, ohne dass ein Vertreter der Versicherten, geschweige denn der Gewerkschaften (davon gehe ich aus) gehört beziehungsweise überhaupt zu Wort gekommen ist.

Es heißt zwar im Sozialgesetzbuch: »Die Sozialversicherungen sind organisatorisch und finanziell unabhängig vom Staat und werden von Arbeitnehmern zu gleichen Teilen selbst verwaltet.« So weit so gut. Oder auch nicht. In der Praxis sieht die Sache doch ganz anders aus. Die Arbeitgeber haben sich dank des Lobbyisten Rösler aus der solidarischen gesetzlichen Krankenversicherung verabschiedet. Sie bestimmen eindeutig, wo es lang geht. Die Arbeitnehmervertreter haben das Nachsehen.«
Karl-Heinz Merten, Urmersbach

GEWONNEN HABEN

Januar-Rätsel
Lösungswort: Solidarität
Erster Preis: Nina Honsberg, Lüdenscheid
Zweiter Preis: Jonas Löhndorf, Neumünster
Dritter Preis: Gudrun Jablonski, Herten

Prekäre Arbeit trotz Aufschwung – nein!

RICHTUNG ÄNDERN

Trotz des Aufschwungs setzen die Arbeitgeber voll auf Leiharbeit und prekäre Arbeit. Ein gefährlicher Irrweg, den die IG Metall nicht akzeptiert.

Das war kein Lehrstück für Demokratie, was uns Dr. Dieter Hundt vor einigen Wochen präsentiert hat. Der Präsident der Bundesvereinigung deutscher Arbeitgeber sprach sich in einem Zeitungsinterview nicht nur gegen Equal Pay für Leiharbeitnehmer aus. Sondern er fordert die Unternehmen auf, die gesetzlichen Regelungen zu umgehen. Und das, obwohl ein solches Gesetz zur Regulierung der Leiharbeit noch gar nicht verabschiedet ist! Das ist eine neue Qualität der politischen Auseinandersetzung.

Foto: Arne Dedert/dpa/pa

»Die Arbeitgeber wollen nicht nur Flexibilität, sondern auch Lohndumping und tariffreie Zonen.«

Systemwechsel. Die schrillen Töne aus dem Arbeitgeberlager sind aber auch aus einem zweiten Grund bemerkenswert. Inzwischen wird dort zum Thema Leiharbeit offen zugegeben, was lange vehement und wortreich bestritten wurde: Leiharbeitnehmer sind eben nicht nur dazu da, um Flexibilität für besondere Situationen zu schaffen. Etwa wenn außergewöhnliche Auftragsspitzen abgearbeitet werden müssen. Sondern es gibt einen anderen Grund, warum die Unternehmen massenhaft auf Leiharbeit, Befristungen und Werkverträge setzen. Durch die Hintertür soll selbst in tarifgebundenen Unternehmen ein unregulierter Schatten-Arbeitsmarkt eingeführt werden. Das ist unredlich und hat gefährliche Konsequenzen. Die Zahl der Leiharbeitnehmer ist nach der Krise auf über eine Million angestiegen. Hunderttausenden Beschäftigten, vor allem jüngeren, wird der Anspruch auf angemessene Bezahlung verweigert. Geltende Tarifstandards, Mitbestimmung und der Kündigungsschutz werden unterlaufen. Die Belegschaften werden gespalten. Auch festangestellte Beschäftigte werden damit unter Druck gesetzt. Die Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind also bedroht. Auch der Wirtschaftsstandort Deutschland. Nur mit selbstbewussten und qualifizierten Beschäftigten ist die deutsche Wirtschaft zukunftsfähig.

Deshalb bitte ich alle Mitglieder: Wehrt Euch gemeinsam mit uns gegen eine Politik des Heuerns und Feuerns. Das kann man auf vielfältige Weise tun. Mit Aktionen, aber auch bei Wahlen. Die schwarz-gelbe Regierung unterstützt die fatale Praxis der Arbeitgeber durch Nichtstun. Das kann man bei den anstehenden Landtagswahlen angemessen beantworten. ■

BILD DES MONATS

Aktionstag 24. Februar

Arbeit – sicher und fair! Unter diesem Motto haben am 24. Februar 2011 in ganz Deutschland betriebliche Aktionen stattgefunden. Mit diesem Aktionstag haben sich die Beschäftigten und die IG Metall erneut für sichere und faire Arbeitsverhältnisse eingesetzt. Und zwar statt Befristung, statt Leiharbeit. Statt Nicht-Übernahme und statt Werkverträgen. Solche Beschäftigungsverhältnisse dominieren nämlich derzeit die Neueinstellungen.

Mit Flugblättern und sichtbaren Aktionen in den Betrieben haben die Beschäftigten den Arbeitgebern klar gemacht, dass sie damit nicht einfach so durchkommen.

Immer mehr Unsicherheit. Die Anzahl der Leiharbeitnehmer überschreitet zwischenzeitlich die Millionengrenze, in der Metall- und Elektroindustrie hat bald jeder Fünfte keine sichere Arbeit mehr und für ein Drittel der jungen Menschen scheint ein Vollzeitarbeitsplatz schon gar nicht mehr erreichbar.

Unsichere und schlecht bezahlte Arbeitsverhältnisse betreffen also immer mehr Menschen. Damit sich das wieder ändert, gab es in zahlreichen Betrieben die vielfältigsten Aktionen. Die Beschäftigten haben deutlich gemacht, warum sie sichere und faire Arbeit wollen. Jetzt sind die Arbeitgeber und die Politik gefragt: mit guten Tarifverträgen und fairen Gesetzen. ■

Während des Aktionstags lief diese metallzeitung bereits über die Druckmaschine. Daher gibt es Informationen, Fotos, Videos und mehr unter:
www.igmetall.de/aktionstag

Foto: Gustavo Alabiso

PFLAUME DES MONATS

Frauen sind sein Schicksal – Ein Drama aus Italien

Bert Brecht muss vorausgesehen haben, wer einmal Italien beherrscht, als er dichtete: »Da ist nun einer schon der Satan selber. Der Metzger und alle anderen Kälber. Der frechste Hund, der schlimmste Hurentreiber. Wer kocht ihn ab? Wer alle abkocht: Weiber!« Mafia-Kontakte, Bestechung, Bilanzfälschung, Steuerhinterziehung – zahllose Vorwürfe konnten den 74-jährigen Potent(at)en Silvio Berlusconi nicht zu Fall bringen. Auch dank eigens für ihn maßgeschneiderter Gesetze. Jetzt könnten ausgerechnet drei Richterinnen den Mann, der Frauen angeblich über alles liebt, stürzen. Wegen Sex mit einer Minderjährigen. Das kommt davon.

Foto: Claudio Onorati/EPA/pa

Sex im fortgeschrittenen Alter schützt vor Torheit nicht.

Geld für VWler

TARIFRUNDEN

VW machte den ersten Abschluss bei den Tarifrunden 2011, noch vor Textil und Bekleidung. Ab Mai gibt es bei VW 3,2 Prozent mehr Lohn.

»XXL-Vertrag«, »paradiesische Zustände« lobten Zeitungen, als das Tarifergebnis für die 100 000 westdeutschen VW-Werker am 8. Februar in trockenen Tüchern war. »Die Beschäftigten selbst hatten sich teils mehr erhofft«, berichtet Walter Fabian aus dem Hannoveraner Werk. »Die Werke brummen wie der Teufel. Die Belastungen sind hoch, weil viele Überstunden gekloppt werden. Das wollen die Kollegen honoriert sehen.«

Bei genauerem Hinsehen kann sich das Ergebnis aber gut sehen lassen, findet er. »Schließlich müssen wir bei Tarifverträgen immer die längerfristige Wettbewerbssituation im Blick haben.« 3,2 Prozent mehr Geld erhalten die VWler ab Mai. Außerdem gibt es eine Einmalzahlung: ein Prozent eines Jahresentgelts, aber mindestens 500 Euro, Azubis 200 Euro.

Vorgezogen. Für mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Metallindustrie gab es schon im Februar mehr Geld: Viele Firmen zogen die Tariferhöhung für dieses Jahr vor – so wie es der jüngste Tarifvertrag für Betriebe, denen es gut geht, vorsieht.

Noch nicht zu Ende sind alle Verhandlungen für Textil, Bekleidung und Großwäschereien in Ost und West. Auch für sie gilt das IG Metall-Motto: »Wir wollen Aufschwung für alle.« ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Details zum neuen VW-Vertrag:
www.igmetall-niedersachsen-anhalt.de

IN KÜRZE

Jugend ist live dabei

Bei der IG Metall-Jugendkonferenz vom 23. bis 26. März können diesmal alle online live dabei sein und über Anträge mitdiskutieren. Es geht um die Zukunft der Jungen Generation, um Perspektiven statt Leiharbeit und vieles mehr. Die Delegierten der Konferenz, Jugendvertreter aus den Betrieben, wollen nicht im stillen Kämmerlein debattieren, sondern Eure Meinung hören. Dazu haben einige von ihnen im neuen Arbeitskreis Medien eigens eine Webseite gebaut.

Mitreden. Auf der Webseite könnt Ihr schon jetzt Anträge zur Konferenz sehen und diskutieren. Während der Konferenz laufen dann Live-Streams, Umfragen und Diskussionen über die Facebook-Fanseite der IG Metall-Jugend. Die Internet-Adresse zur IG Metall-Jugendkonferenz lautet:
www.mission-gerechtigkeit.de
Die Facebook-Fanseite der IG Metall-Jugend:
www.facebook.com/igmetalljugend

Anzeige

Foto: Photolibrary

Manche Arbeitgeber wollen gerne viel über ihre Mitarbeiter wissen. Manchmal auch mehr, als erlaubt ist.

Alles unter Kontrolle

DATENSCHUTZ

Mehr Schutz vor Chefs mit Kontrollzwang sollte der Gesetzentwurf zum Arbeitnehmerdatenschutz bringen. Was nun auf dem Tisch liegt, geht an diesem Ziel aus Sicht der IG Metall völlig vorbei. An manchen Stellen fällt der Entwurf sogar hinter die gängige Rechtsprechung zurück.

Nur ein paar Handgriffe am Computer und der Chef sieht alles. Zum Beispiel das Auto des Außendienstmitarbeiters, das um Viertel nach Drei vor dem Heim des Mannes steht. Das will sich der Chef genauer anschauen. Hat da jemand früher Feierabend gemacht?

Betrug bei der Arbeitszeit, Angst vor Diebstählen oder Korruption – einen Grund finden Arbeitgeber immer, wenn sie ihre Beschäftigten heimlich überwachen. Und sie haben oft nur wenig Skrupel, es auch zu tun. Das zeigen nicht nur die Datenschutzskandale bei Telekom, Bahn und Lidl. Bei einer Betriebsrätebefragung entdeckte das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung Verstöße gegen den Datenschutz in jedem siebten Betrieb. Seit Jahren fordern Gewerkschafter und Datenschützer, ein eigenes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz. Doch erst nachdem Lidl Verkäuferinnen heimlich im Pausenraum filmte und die Telekom E-Mails ihrer Aufsichtsräte mitlas, reagierte die Regierung. Ein eigenes Gesetz legte sie zwar nicht vor. Sie will aber das Bundesdatenschutzgesetz um einige Paragrafen erweitern.

HINTERGRUND

Datenschutz wird häufig missachtet

Wo es im Jahr 2010 Verstöße gegen den Datenschutz gab, traf das ... (Angaben in Prozent)

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung | Differenz auf 100 Prozent durch Rundung

Keine Lösung. Eine adäquate Antwort auf die Datenschutzskandale sieht Thomas Klebe, Justiziar der IG Metall, in dem Entwurf nicht. »Es wäre besser gewesen, gar nichts zu machen als diesen Entwurf«, kritisiert Klebe. Denn in weiten Teilen fallen die geplanten Änderungen hinter bereits geltende Standards zurück. »Bei der Videoüberwachung war die bisherige Rechtsprechung schärfer.« Das Gesetz will heim-

liches Filmen verbieten, im Gegenzug aber offene Videoüberwachung ohne konkreten Anlass und ohne Zeitbegrenzung erlauben. Damit könnten Arbeitgeber Beschäftigte ohne Grund dauerüberwachen.

Die Technik macht's möglich und die Politik legitimiere mit dem Entwurf den Eingriff in Persönlichkeitsrechte eher, als ihn zu verhindern. Wo Ortungssysteme wie GPS oder biometrische Verfahren wie Iriserkennung eingesetzt werden, kann der Arbeitgeber Bewegungsprofile erstellen. Auch bei privaten Telefonaten darf er unter Umständen mithören.

Unter Verdacht. So mancher Arbeitnehmervertreter bleibt daher skeptisch. Rüdiger Lütjen, Konzernbetriebsratsvorsitzender bei EADS, ist ein gebranntes Kind. Sein Arbeitgeber hatte Kontendaten der Beschäftigten mit denen der Lieferanten verglichen. Damit wollte er mögliche Korruptionsfälle aufdecken. »Natürlich muss ein Arbeitgeber so etwas verhindern. Aber dazu muss er nicht 20 000 Menschen unter Generalverdacht stellen.«

Davor schütze der Gesetzentwurf Arbeitnehmer auch in Zukunft nicht. Der Arbeitgeber darf seine Beschäftigten weiter per Rasterfahndung anonym durchleuchten. Bei Verdachtsfällen darf er die Daten aber einzelnen zuordnen. Für Klebe eine butterweiche Regelung, die Arbeitgebern viel Spielraum lässt.

Doch Technik erfasst nur Daten. Interpretieren muss sie der Mensch. Und das geht oft genug schief. Schließlich: Was sagt das Auto des Außendienstmitarbeiters vor der eigenen Haustür über dessen Arbeitsleistung? ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Das Gutachten hier lesen:
www.hugo-sinzheimer-institut.de
→Gutachten zum Arbeitnehmerdatenschutz

HARTZ IV

Huber: Bundesregierung handelt verantwortungslos

Fünf Euro oder mehr, Equal Pay, ja oder nein, Mindestlohn oder nicht – in keinem einzigen Punkt wurden sich Regierung und Opposition einig. In sieben Verhandlungsrunden hatten sie im Vermittlungsausschuss um neue Hartz-IV-Regeln gerungen. Anfang Februar scheiterten die Gespräche.

Der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, warf der Regierung verantwortungsloses Handeln vor. Wer sich gegen faire Löhne in der Leiharbeit stelle, schaffe nur mehr Kinderarmut und immer neue Hartz-IV-Empfänger.

Elf Milliarden zahlt der Staat jährlich, um niedrige Einkommen mit Hartz IV aufzustocken. Er könnte viel Geld sparen, wenn der Gesetzgeber gleiche Bezahlung in der Leiharbeit vom ersten Tag an durchsetzen würde. »Es ist ein Skandal, dass die Bundesregierung dem Missbrauch keinen Riegel vorschiebt«, kritisierte Huber. Die IG Metall fordert »Gleiche Arbeit – Gleiches Geld« für Leiharbeitnehmer vom ersten Tag an, einen gesetzlichen Mindestlohn und neue Zumutbarkeitsregeln für Arbeitslose. Sie dürften nicht zu jedem Job gezwungen werden.

Keine Bewegung. Das Bundesverfassungsgericht hatte die Hartz-IV-Regelsätze einkassiert und vom Gesetzgeber verlangt, 2011 neue einzuführen. Die bisherige Höhe lasse sich nicht nachvollziehen, insbesondere nicht, ob sie ein menschenwürdiges Dasein erlaube. Den Entwurf der Arbeitsministerin – fünf Euro mehr und ein Bildungspaket für Kinder – lehnte der Bundesrat ab. In den Verhandlungen sträubte sich die Regierung bisher dagegen, bei den Hartz-IV-Sätzen mehr als fünf Euro draufzulegen, und Leiharbeit bei der Bezahlung von Anfang an gleichzustellen.

Noch im Februar (nach Redaktionsschluss) gab es neue Verhandlungen. Sollten sie zu einem Ergebnis kommen, wird die IG Metall prüfen, ob es die Vorgaben der Verfassungsrichter erfüllt. Falls nicht schließen die Juristen der IG Metall einen erneuten Gang nach Karlsruhe nicht aus. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Übernahme durchgesetzt

Rund 1300 Leiharbeitnehmer wurden bei Siemens in den letzten 15 Monaten fest angestellt – ein Verdienst des Betriebsrats und der IG Metall. Sobald bei dem Elektronikkonzern die Leiharbeit über das Abarbeiten von Spitzen hinausgeht, wird laut der Vereinbarung von 2009 dem Leihbeschäftigten ein Übernahmeangebot gemacht. Das ist spätestens nach 18 Monaten der Fall. Hier steht Siemens in der sozialen Verantwortung. »Um Lohndrückerei und die Spaltung der Beschäftigten zu verhindern, hat die unbefristete Übernahme vor Ort für uns Priorität«, sagte Lothar Adler, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats. So hat der Betriebsrat die Forderung »regulär staat prekär« bei Siemens durchgesetzt. ■

IN KÜRZE

Gewinner: »Land der Leiharbeit« ist Titelbild des Jahres 2010.

Titelbild-Gewinner

Der Gewinner des Wettbewerbs »Titelbild des Jahres« ist der Mai-Titel »Land der Leiharbeit«. Die Redaktion hatte die Leser aufgerufen, via Internet mitzuwählen. Platz zwei und drei belegten die Cover Oktober (»Jetzt die Kurve kriegen«) und Januar (»Eiskalte Zeiten«).

Magazin Gegenblende

Mit der »Gegenblende« führt der DGB die Tradition seiner Gewerkschaftlichen Monatshefte fort. Das gewerkschaftliche Online-Magazin bietet Raum für Debatten zur Zukunft des Sozialstaats, zu Arbeitnehmerrechten, zur Globalisierung der Wirtschaft und zu Gleichstellung und Demokratie.
www.gegenblende.de

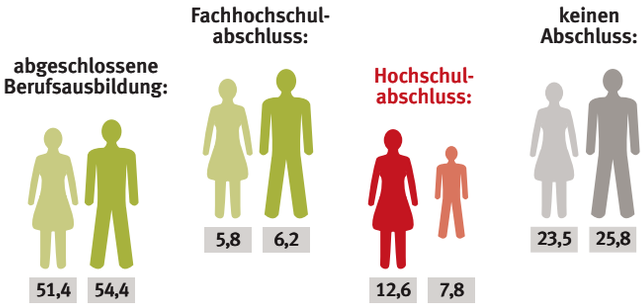
Anzeige

Berufsunfähigkeitsvorsorge
besser
MetallRente
Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

DIE ARBEITSWELT IN ZAHLEN

Frauen studieren öfter an der Uni

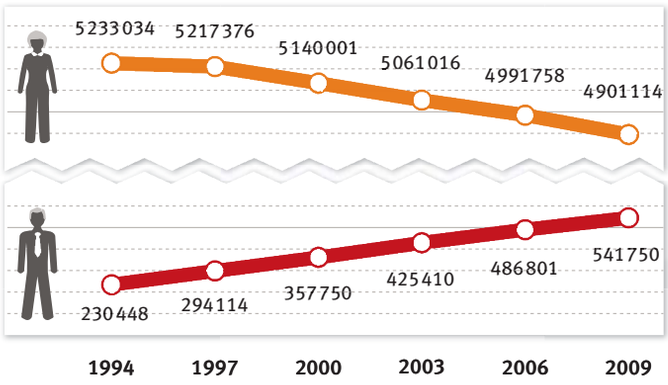
Junge Männer machen häufiger als Frauen eine Ausbildung, Frauen haben öfter einen Hochschulabschluss. Von allen 25- bis 30-Jährigen in Deutschland hatten 2009 (in Prozent):



Quelle: Statistisches Bundesamt

Mehr Witwer erhalten Hinterbliebenenrente

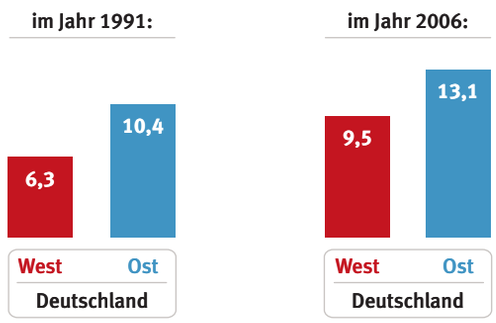
Weil Frauen zunehmend berufstätig sind, erhalten immer mehr Männer Witwerrenten. So viele Hinterbliebenen-Renten wurden ausgezahlt:



Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Familienernährerinnen

Frauen sind immer öfter die Hauptverdiener. Bei soviel Prozent der Paare, die zusammenlebten, verdienten die Frauen mehr als 60 Prozent des Haushaltseinkommens:



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

Infografiken: Julia Buschmann

Die Politik bestraft Berufstätige

INTERVIEW Mit der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen geht es nicht richtig voran. Schuld daran hat auch die Politik, sagt die Wissenschaftlerin Ute Klammer.

Sie haben untersucht, wie es mit der Gleichstellung zwischen den Geschlechtern aussieht. Bitte, zuerst was Positives für Frauen.

Ute Klammer: Positiv ist, dass Mädchen bei der Bildung nicht nur gewaltig aufgeholt, sondern die jungen Männer überholt haben und mit besseren Qualifikationen ins Berufsleben starten.

Aber?

Klammer: Etwa nach sechs Jahren schlagen allmählich alte Rollenbilder durch. Der Beruf tritt zurück, Kinder und Hausarbeit rücken in den Vordergrund. Nach etwa 14 Jahren zeigt es sich ganz massiv.

Weil die Frauen das wollen?

Klammer: Nein, ganz im Gegenteil. Junge Frauen wollen – viel mehr als ihre Mütter – berufstätig sein. Sie haben oft hohe Erwartungen an die Arbeit. Und viele junge Paare wollen eine gleichberechtigte Rollenteilung. Es sind die gesellschaftlichen Verhältnisse, die sie zwingen, wieder in die traditionellen Rollenbilder zu verfallen: Die Menschen haben sich verändert, aber die Politik konserviert immer noch die Verhältnisse von vor 50 bis 80 Jahren.

Wo zum Beispiel?

Klammer: Indem sie nicht für genug Kinderbetreuung sorgt. Oder im Sozial- und Steuerrecht: Das Recht geht noch von der primär für den Mann oder die Familie sorgenden Frau aus, die entweder Hausfrau ist oder allenfalls Teilzeit arbeitende Zuverdienerin. Darum sind Hausfrauen beitragsfrei in der Krankenkasse mitversichert, während berufstätige Ehefrauen Beiträge zahlen müssen. Auch vom Ehegattensplitting profitieren vor allem verheiratete Paare, bei denen der Mann Hauptverdiener ist und die Frau nichts oder nur wenig verdient. Das alles sind »Fehlanreize«, die Frauen davon abhalten, eine anspruchsvolle Erwerbsarbeit anzustreben.

Sollte das Ehegattensplitting abgeschafft werden?

Klammer: Zumindest sollte es auf Phasen der Kinderbetreuung und der Pflege Angehöriger begrenzt werden.

Trotz staatlicher Förderung lohnt es sich zu arbeiten?

Klammer: Ja, weil Erwerbsarbeit Frauen unabhängiger macht. Ein Partner kann arbeitslos werden oder sich scheiden lassen. Heute sind Frauen nach einer Scheidung per Gesetz viel stärker gefordert, selbst für ihren Lebensunterhalt und ihre Alterssicherung zu sorgen. Aber wenn sie eine Zeit lang aus dem Berufsleben ausgestiegen waren, hat das Folgen für das ganze weitere Leben, bis hin zur Rente. Wer lange nicht berufstätig war, verliert Qualifikationen. Ein Wiedereinstieg nach längerer Pause ist ohnehin schwierig.

Foto: Thomas Range

Ute Klammer, promovierte Diplom-Volkswirtin, ist Professorin und Prorektorin der Universität Duisburg-Essen. Sie ist zudem Vorsitzende der Sachverständigenkommission Gleichstellung der Bundesregierung.

Meist bleibt den Frauen nur noch geringfügige Beschäftigung.

Konservative sagen, man solle Müttern die »Wahlfreiheit« lassen.

Klammer: Die Freiheit haben sie ja nicht. Sie werden durch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen gezwungen, beruflich kürzer zu treten, wenn sie Kinder haben. Studien zeigen übrigens, dass die meisten erwerbstätigen Frauen nicht geringfügig oder Teilzeit arbeiten wollen, sondern Vollzeit. Aber sie werden zunehmend in Minijobs abgedrängt – und der Staat fördert das.

Sollten Minijobs wieder abgeschafft werden?

Klammer: Ja, dafür plädiere ich. Durch Minijobs werden Potenziale vergeudet. Sie führen zu keiner eigenständigen Existenz und Alterssicherung, sondern erhöhen die Altersarmut bei Frauen. Sie sind kein Sprungbrett in eine sichere, gute Arbeit.

Sie kritisieren die Politik. Machen auch die Gewerkschaften und Betriebsräte was falsch?

Klammer: Die Gewerkschaften haben noch Hausaufgaben zu machen bei der geschlechtergerechten Bewertung von Arbeit. Oft werden Tätigkeiten nur niedriger bewertet, weil sie traditionell von Frauen geleistet werden. Betriebsräte unternehmen schon viel für familiengerechte Arbeitsbedingungen. Aber sie sind nicht sensibel genug für die Folgen flexiblerer Arbeitszeiten. Abgesehen davon, dass vor allem Angestellte sie in Anspruch nehmen können und Arbeiterinnen wenig davon haben, wird Flexibilität ja bisher fast nur genutzt, um Produktionsschwankungen auszugleichen und nicht, um Beruf und Privatleben besser vereinbaren zu können. Hinzu kommt, dass die Flexibilisierung zwar die Anwesenheitspflicht aufgelockert hat, aber die Beschäftigten stattdessen oft rund um die Uhr erreichbar sein müssen. Auch darunter leidet das Privat- und Familienleben.

Sind Frauen manchmal auch selbst schuld, wenn sie benachteiligt sind? Studien zeigen zum Beispiel, dass sie bei Gehaltsverhandlungen weniger fordern – vermutlich, weil sie meist keine Familie ernähren müssen.

Klammer: Zählt man Alleinerziehende und Paare, in denen die Frauen mehr als die Männer verdienen, zusammen, ernähren in einem Fünftel aller Haushalte Frauen die Familie. Aber es stimmt, dass bei ihnen Arbeitsinhalte und gute Zusammenarbeit mit Kollegen oft wichtiger für die Arbeitszufriedenheit sind als die Lohnhöhe.

Und sie konzentrieren sich auf typische Frauenberufe, die schlecht bezahlt sind.

Klammer: Ja, aber warum sollen sie zum Beispiel aus den sozialen und Pflegeberufen heraus? Diese Berufe werden angesichts der Alterung der Bevölkerung immer wichtiger und verdienen hohe Wertschätzung. Sie müssen einfach besser bezahlt werden. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

WISSEN

Experten untersuchten im Auftrag der Regierung wie gleich die Chancen von Männern und Frauen sind.

Was Ute Klammer im metallzeitungs-Interview sagt und noch vieles mehr steht im Gutachten für den »Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung«. Mit diesem Gutachten hatte die Regierung eine – aus sieben Experten bestehende – Sachverständigenkommission beauftragt. An ihrer Spitze stand Ute Klammer. Das Gutachten wurde Ende Januar unter dem Titel »Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf« vorgestellt.

www.gleichstellungsbericht.de

IN KÜRZE

Das gewisse Etwas?

Warum verlieren Frauen den Kampf um Führungspositionen meistens – auch wenn sie geeigneter sind? Das Institut zur Zukunft der Arbeit hat mittels Verhaltensexperiment herausgefunden: Ein Grund ist, dass bei Vorstellungsrunden zwar beide Geschlechter zu Übertreibungen und zum Flunkern neigen, aber Männer entschieden mehr als Frauen.

Mehr Ostfrauen oben

Können ostdeutsche Frauen etwa besser flunkern? Im Osten sind jedenfalls deutlich mehr Frauen in Führungspositionen als im Westen, zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Im Osten besetzen Frauen in der Privatwirtschaft 29 Prozent der Top-Positionen, im öffentlichen Dienst sogar 45 Prozent und im Westen nur 24 und 29 Prozent. Es liegt aber nicht am Flunkern, sondern laut IAB daran, dass ostdeutsche Frauen nicht so oft Teilzeit arbeiten und ihre Arbeit seltener zum Kindererziehen unterbrechen.

www.iab.de
→Publikationen
→IAB-Kurzbericht

Anzeige

Zukunft. Aber sicher.
vorsorgen.
MetallRente
Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

Betriebsrätin mit Kind – na und?

RECHT SO | Ein Arbeitgeber kann verpflichtet sein, die Kosten für Kinderbetreuung von alleinerziehenden Betriebsrätinnen zu übernehmen. Was betroffene Mütter (oder Väter) beachten müssen, erklärt in dieser Ausgabe Sabine Maaßen – Juristin sowie alleinerziehende Mutter von zwei Kindern.

Nicht nur »normale« alleinerziehende Arbeitnehmerinnen müssen einen Spagat vollbringen, um die Herausforderungen von Beruf und Familie zu meistern. Nicht selten ist es auch alleinerziehenden Betriebsrätinnen nicht möglich, weitere Funktionen in Gesamt- oder Konzernbetriebsräten wahrzunehmen. Dies gilt selbstverständlich auch für alleinerziehende männliche Betriebsräte.

Ein Amt im Gesamt- oder Konzernbetriebsrat erfordert – zumindest in größeren Unternehmen – in der Regel auch eine auswärtige Betriebsratstätigkeit. Zum Beispiel die Teilnahme an Gesamt- oder Konzernbetriebsratssitzungen an einem anderen Ort oder aber Betriebsversammlungen in anderen Werken. Nicht selten sind darum Übernachtungen nötig, beispielsweise wenn Tagungsorte oder Betriebe hunderte Kilometer von zu Hause entfernt sind.

Chef muss zahlen. Das Bundesarbeitsgericht hat am 23. Juni 2010 entschieden, dass der Arbeitgeber die Kinderbetreuungskosten einer alleinerziehenden Betriebsrätin übernehmen muss. Voraussetzung dafür ist, dass diese Kosten »durch eine Betriebsratsarbeit« verursacht werden. Betreuungskosten, die einer Betriebsrätin auch bei Erfüllung ihrer Arbeitspflicht – also ohnehin – entstehen, sind nicht ersatzpflichtig (Aktenzeichen: 7 ABR 103/08).

Foto: Frank Rumpenhorst

Sabine Maaßen ist Justitiarin beim IG Metall-Vorstand.

Grundgesetz schützt. Kollidiert die Betriebsratsarbeit mit der von der Verfassung geschützten Pflicht zur Pflege und Erziehung von Kindern, hat die Betriebsrätin die besseren Karten: Der Chef hat die Betreuungskosten zu tragen. Der Grund: Artikel 6, Absatz 2, Satz 1 Grundgesetz. Er schreibt nämlich vor, dass es zur ersten Pflicht von Eltern gehört, sich um die Pflege und Erziehung ihrer Kinder zu kümmern.

Darum stellten die obersten Arbeitsrichter in Erfurt fest, dass der entsprechende Paragraf 40, Absatz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes für die Kostenübernahme in diesem Lichte auszulegen ist. Die Übernahmepflicht des Arbeitgebers besteht jedoch nicht schrankenlos. Darum müssen sich die Betreuungskosten für das zu versorgende Kind in einem angemessenen Rahmen bewegen.

Die Chance ergreifen. Alleinerziehende Betriebsrätinnen erhalten mit dieser Entscheidung also die Möglichkeit, ihren Wirkungskreis zu erweitern. Sie bietet Betriebsrätinnen die Chance, trotz ihrer anspruchsvollen Lebenssituation als Alleinerziehende Führungsfunktionen in örtlichen sowie überörtlichen Gremien wahrzunehmen. Und zwar auch dann, wenn diese mit einer auswärtigen Betriebsratstätigkeit verbunden sind. ■

WISSEN

Geschlechterquote im BR
Paragraf 15 BetrVG schreibt vor, dass der Betriebsrat sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen und dass das Minderheitengeschlecht zahlenmäßig im Verhältnis zur Belegschaft vertreten sein muss.

Stillen auf der Arbeit

Mütter dürfen während der Arbeitszeit stillen.

Für Mütter, die arbeiten und stillen, gilt: Stillen am Arbeitsplatz ist erlaubt. Per Gesetz muss der Arbeitgeber das Stillen zweimal am Tag für eine halbe Stunde oder einmal am Tag eine Stunde ermöglichen. Bei einer Arbeitszeit von mehr als acht Stunden sind es sogar zweimal 45 Minuten. Allerdings muss die Arbeitnehmerin auch die betrieblichen Belange berücksichtigen: Wer drei Stunden arbeitet, kann wegen der Verhältnismäßigkeit schlecht auf zwei Stillpausen bestehen. Festgelegt ist das alles in Paragraf 7 des »Gesetzes zum Schutz der erwerbstätigen Mutter«, auch Mutterschutzgesetz genannt. Dort steht auch, dass die Stillende die Stillzeit während der Arbeitszeit nicht vor- oder nacharbeiten muss. Genausowenig darf der Arbeitgeber wegen der Stillzeit den Lohn kürzen. ■

Illustration: bubaone/istockphoto.com

PRÜFSTAND

Augenschutz für Frauen

Eine Schutzbrille, die maximalen Schutz bieten soll, muss optimal sitzen. Doch viele Brillen sind meist an den Kopf- und Gesichtsgrößen männlicher Träger ausgerichtet. Das Gesicht einer Frau ist aber meist kleiner als das eines Mannes. Nur logisch, dass auch Arbeitsschutzbrillen für Frauen kleiner sein müssen. Hinzu kommt, dass die Augenbrauen von Frauen geschwungener sind, sie vollere und rundere Wangen sowie einen kleineren und schmaleren Nasenrücken haben. Ergonomische und individuelle Besonderheiten, die inzwischen auch immer mehr Arbeitsschutz-Fachhersteller berücksichtigen.

Mehr Tragekomfort. Eine bessere Passform bedeutet für weibliche Beschäftigte in Industrie, Handwerk oder Labor nicht nur mehr Komfort beim Tragen. Schutzbrillen für Frauen sind weniger breit, haben kürzere Bügel und einen schmaleren Nasensteg. Darum ist der Schutz einer Frauenbrille wesentlich besser. Und außerdem: Die Brillen haben einen geringeren Abstand zwischen Augen und Ohren, sodass keine gefährlichen Stoffe zum Augenbereich vordringen können. Gleichberechtigung bei Sicherheitsbrillen? Das ist möglich, und zwar robust und sicher. ■

Antonela.Pelivan@igmetall.de

Foto: Sperian

»Alexia« hat nicht nur ein geringes Gewicht, sondern erfüllt auch die Schutzvorschriften der EN 166.

Anzeige

SERVICE

Kreuzfahrt mit MS Albatros

7 Nächte Kreuzfahrt

ab € 799,– p. P.

3 % Rabatt für IGM-Mitglieder und deren Mitreisende

MS Albatros

Bekannt aus Funk und Fernsehen!

Sagenhafte Fjordwelt Norwegens

- Vollpension inklusive Tischwein
- Inkl. 30,– € Bordguthaben
- DGB-Reisen Extra: Busan- und Abreise nach Bremerhaven inklusive

Erleben Sie in einer Woche die schönsten und eindrucksvollsten Fjorde Westnorwegens. Tosende Wasserfälle, steile Felsen und schneebedeckte Gipfel sowie herbstbunte Blütenmeere der Almwiesen erwarten Sie!

Ihr Schiff: Komfortables Mittelklasseschiff MS Albatros

Das nur 800 Passagiere fassende Kreuzfahrtschiff bietet viel Komfort und eine einfache Orientierung aufgrund der durchgängigen Decks. Die geräumige Rundum-Promenade sorgt für traumhafte Natureindrücke „hautnah". Zentrum des Schiffs ist das Salon Deck mit den beiden Restaurants. Hier werden Ihnen in einer Tischzeit täglich mehrgängige Menüs serviert. In den verschiedenen Salons findet allabendlich das vielfältige Bordprogramm statt. Im hinteren Bereich des Salon-Decks befinden sich das untere Sonnendeck mit Swimmingpool und die Poolbar. Die Außenfläche erstreckt sich über 5 Decks mit ausreichend Sonnenliegen und -stühlen sowie 3 Whirlpools. Zur Bordausstattung gehören weiterhin ein Wellnessbereich mit Fitness Center, Sauna und Dampfbad, eine 24 Stunden geöffnete Rezeption, Ausflugsbüro, Shopping- und Fotogalerie, Internetcafe, Disco, Wintergarten und ein Kino. An Bord herrscht legere Urlaubsatmosphäre. Zu besonderen Anlässen wie dem Kapitänsempfang bevorzugen die Gäste schicke Freizeitkleidung mit Jackett oder ein Cocktailkleid.

Ihre Kabine: Die Kabinen sind geräumig und komfortabel ausgestattet (ca. 12 – 14 qm). Sie verfügen über 2 untere Betten, Bad oder Dusche/WC, Klimaanlage, TV, Telefon und Föhn. Die Außenkabinen (ca. 15 – 17 qm) sind zusätzlich mit zwei Bullaugen oder Fenster ausgestattet.

Verpflegung an Bord: Die Vollpension beinhaltet das Frühstücksbuffet, 11 Uhr Bouillon, Menüwahl zu Mittag- und Abendessen mit Tischwein, Pizzeria, nachmittags Tee und Kaffee mit Gebäck und einen Mitternachtsimbiss.

Ihre Reiseroute

Geirangerfjord

Inklusivleistungen pro Person

- Kreuzfahrt gemäß Reiseverlauf
- 7 Übernachtungen in der gebuchten Kabinenkategorie
- Vollpension & Tischwein zu Mittag- u. Abendessen an Bord
- **DGB-Reisen Extra: Busan- und Abreise ab vielen deutschen Städten nach Bremerhaven**
- **DGB-Reisen Extra: 30,- € Bordguthaben**
- Alle Ein- und Ausschiffungsgebühren
- Hafentaxen
- Deutschsprachige Reiseleitung an Bord
- Reisepreis-Sicherungsschein

Busabfahrtsorte: Bonn, Berlin, Bremen, Düsseldorf, Dortmund, Essen, Frankfurt/M., Hamburg, Hannover, Heidelberg, Kassel, Karlsruhe, Köln, Leipzig, Leverkusen, Magdeburg, München, Münster, Nürnberg, Stuttgart und Würzburg.

Termine und Preise pro Person in € Sagenhafte Fjordwelt Norwegens

	04.09. – 11.09.11	23.09. – 30.09.11
Kat. C, Doppel innen, Glückskabine	899,–	799,–
Kat. I, 2-Bett außen, Glückskabine	1249,–	1149,–
Kat. JD, 2-Bett außen, Neptundeck	1295,–	1195,–
Kat. KD, 2-Bett außen, Saturndeck	1349,–	1249,–
Kat. MD, 2-Bett außen, Oriondeck	1395,–	1295,–

Kennziffer: 55571 Buchungscode: Z8A001

Weitere Kabinenkategorien und Einzelkabinen auf Anfrage buchbar. **Reisebestimmungen für deutsche Staatsangehörige:** Für alle Reisen ist ein noch mind. 6 Monate nach Reiseende gültiger, bordeauxroter, maschinenlesbarer Reisepass erforderlich. Bitte beachten Sie, dass sich die Einreisebestimmungen ständig ändern können. Aktuelle Informationen finden Sie auf www.auswaertiges-amt.de. Staatsangehörige anderer Länder wenden sich bitte an die zuständige Botschaft. **Zusätzliche Kosten:** Ausflüge (an Bord buchbar). **Weitere Informationen:** Die Bordsprache ist deutsch. Die offizielle Bordwährung ist EURO. Visa-, Master- und deutsche EC-Karten werden akzeptiert, Abrechnung in Euro. Die besonders günstigen Barpreise und die niedrigen Nebenkosten an Bord sind ein weiterer Pluspunkt für eine unvergessliche Reise mit MS Albatros.

Änderungen vorbehalten, maßgeblich ist die Reisebestätigung, die Sie nach Buchung erhalten. Daraufhin wird eine Anzahlung von 30 % (mind. 25,– €) auf den Reisepreis fällig. Restzahlung 30 Tage vor Reiseantritt, anschließend erhalten Sie Ihre Reiseunterlagen.

Reisetelefon: 01805 – 990 160

(Festnetzpreis 0,14 €/Min., höchstens 0,42 €/Min. aus Mobilfunknetzen), Täglich von 8.00 – 22.00 Uhr

Reiseveranstalter: DGB-Reisen GmbH · 44137 Dortmund · www.dgb-reisen.de

DGB Reisen

Vertrauen seit 1961

Ein weiter Weg

DER ANDERE BLICK

100 Jahre Internationaler Frauentag – heute nur noch Lila-Latzhosen-Folklore? Sind nicht alle Ziele der Frauenbewegung erreicht, Frauen voll gleichberechtigt und der Feminismus damit überholt? Nein. Denn nach wie vor werden Frauen benachteiligt – vor allem bei der Bezahlung und beim Weiterkommen im Beruf. Bis zur echten Chancengleichheit für Frauen ist es noch ein weiter Weg.

Foto: Otto Haeckel/akg-images/pa

1. Internationaler Frauentag 1911 in Berlin: Frauen machen sich auf den Weg zum Wahlrecht und zum gleichen Lohn.

Der Frauentag, Frauenbewegung, Feminismus: Alles nur Lila-Latzhosen-Nostalgie der 70er- und 80er-Jahre? Nicht nur Männer, sondern auch manche Frauen halten das heute scheinbar nicht mehr für nötig. Viele sind gegen Frauenquoten, allen voran Frauenministerin Kristina Schröder. Und sie glauben, im Beruf allein durch Leistung weiterzukommen, und wollen zudem weiblich und Mütter sein.

Doch der Glaube an die Chancengleichheit ist ein Irrtum: Immer noch verdienen Frauen ein Viertel weniger Geld als Männer. Und immer noch schaffen sie es kaum in die Führungspositionen der Wirtschaft. Auch im Merkel-Deutschland hat sich die Frauenbewegung noch längst nicht erledigt.

100 Jahre Frauentag. Viele vergessen heute auch, wo der Feminismus herkommt und in was für einer Zeit ihre Mütter aufgewachsen sind. Bis 1958 konnten Männer noch über das Einkommen ihrer Ehefrauen verfügen und ihre Arbeit kündigen. Bis 1977 waren die Aufgaben in der Ehe noch per Gesetz aufgeteilt: Der Mann als Chef und Ernährer, die Frau als Hausfrau und Mutter. Und erst seit 1997 gilt die Vergewaltigung in der Ehe als Straftat.

Als 1911 eine Million Frauen zum ersten Internationalen Frauentag auf die Straße gingen, durften Frauen nicht einmal wählen. Damals wurden sie noch ausgelacht: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – oder gar das Wahlrecht? Das war vor hundert Jahren jenseits der sozialistischen Arbeiterbewegung, SPD und Gewerkschaften noch undenkbar. Das Wahlrecht haben die Frauen in Deutschland mit der Novemberrevolution 1918 erreicht – und nach und nach weitere Schritte in Richtung Gleichberechtigung gemacht. Schritte, die heute niemand mehr zurückdrehen kann. So gesehen ist die Frauenbewegung eine der nachhaltigsten sozialen Bewegungen, die es je gab. Doch ihr Weg geht weiter: bis Frauen wirklich Gleichbehandlung und gleiche Chancen erreicht haben. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

Der Kommentar von Dirk Erb

Ist Feminismus out?

Die Töchter der Feministinnen haben damit oft nicht mehr viel am Hut. Das bringt die Mütter auf die Barrikaden. Feministinnen-Oma Alice Schwarzer schimpft über »Girlies, die den Feminismus verludern« und liefert sich eine Medienschlacht mit Frauenministerin Schröder. Ex-Taz-Chefredakteurin Bascha Mika schreibt in ihrem aktuellen Buch über »die Feigheit der Frauen«, die sich nicht von ihrer »inneren Kittelschürze« verabschieden wollen und als »Latte-Macchiato-Mütter« ihre eigene »Vermausung« betreiben. Treten hier nur die ewig gestrigen Dogmatikerinnen nach, oder gar »Femifaschistinnen«, die ihren Lebensstil anderen Frauen aufpressen wollen? Also doch alles »out«? Leider überhaupt nicht: Von gleichen Chancen sind Frauen noch weit entfernt. In den Top-Etagen herrschen nach wie vor Männer, Männerrituale und Männeransprüche, an denen Frauen trotz höchster Leistung scheitern. Das Ergebnis: Top-Frauen müssen mittelmäßige Männer überholen lassen. Immer mehr erkennen daher: Ohne Quote tut sich nichts.

Doch eines ist out: Ein Feminismus, der männerfeindlich ist. Moderner Feminismus schaut auch auf Männer: Männer, die Frauen den Vortritt lassen, als Väter eine Auszeit nehmen – und genauso diskriminiert werden. Eine Frauenquote könnte da auch einen Kulturwandel weg vom Alpha-Männchen-Schema befördern. Vorbild Norwegen. Ein vielfältiges Leben mit gleichen Chancen wünschen sich Frauen und Männer. »Diversity« – Vielfalt – ist das Schlagwort, auch in immer mehr Betrieben: Gleichbehandlung, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Lebensart. Solange die Qualität stimmt: Jeder wie er oder sie will. ■

WISSEN

Geschichte des Internationalen Frauentags

1909 Frauen der Sozialistischen Partei Amerikas begehen erstmals einen Frauentag in den USA und demonstrieren für das Frauenwahlrecht.

1910 Die Internationale sozialistische Frauenkonferenz in Kopenhagen beschließt auf Initiative der deutschen Sozialistin Clara Zetkin die Einführung eines Internationalen Frauentags, damals noch der 19. März. Für Frauenwahlrecht, gleichen Lohn für gleiche Arbeit, Arbeits- und Mutterschutz.

19.3.1911 Erster Internationaler Frauentag. Mehr als eine Million Frauen gehen in Dänemark, Deutschland, Österreich-Ungarn, in der Schweiz und den USA auf die Straße. In den folgenden Jahren schließen sich Frauen in weiteren Ländern an.

1914 Mit dem Ausbruch des Ersten Weltkrieges fällt der Frauentag aus.

8.3.1917 Arbeiterinnen streiken in St. Petersburg und lösen damit die Russische Revolution aus.

1921 Die Internationale Kommunistische Frauenkonferenz verlegt den Frauentag auf den 8. März.

1933–1945 Die Nazis verbieten den Frauentag in Deutschland.

1946 Erster Nachkriegs-Frauentag in der Sowjetischen Besatzungszone. In der DDR wird der Frauentag staatlich organisiert.

1979 Erster westdeutscher Frauentag, wiederbelebt durch Gewerkschafterinnen.

Geschichte der Gleichberechtigung in Deutschland

1900 Frauen dürfen in Preußen frei studieren.

1919 In der Verfassung der neuen Weimarer Republik erhalten Frauen erstmals das volle aktive und passive Wahlrecht.

1933–1945 Die Nazis schaffen das passive Wahlrecht für Frauen wieder ab und drängen sie zurück an den Herd, schicken sie dann im Zweiten Weltkrieg dann doch wieder für die Rüstungsproduktion in die Fabriken.

1949 Die Gleichberechtigung wird im Grundgesetz der BRD und in der Verfassung der DDR festgeschrieben.

1955 Das Bundesarbeitsgericht verbietet die sogenannten Frauenlöhne, die Abschläge bis zu 25 Prozent vorsahen.

1958 Gleichberechtigungsgesetz: Ende männlicher Vorrechte in der Ehe. Bis dahin konnte der Ehemann über die Einkünfte der Ehefrau verfügen und sogar ihre Arbeit fristlos kündigen. Aufhebung des Lehrerinnen-Zölibats.

1976 Der Nachname der Frau kann als Familienname gewählt werden.

1977 Ende der gesetzlichen Aufgabenteilung in der Ehe.

1979 Letzte väterliche Vorrechte des Ehemanns bei der Kindererziehung werden abgeschafft.

1994 Zweites Gleichberechtigungsgesetz: Förderung von Frauen, Vereinbarkeit Familie und Beruf, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

1997 Die Vergewaltigung in der Ehe wird strafbar, zunächst allerdings nur auf Antrag der Frau, erst seit 2004 als Offizialdelikt von Amts wegen verfolgt.

DAS STICHWORT

Ehegattensplitting

Das Ehegattensplitting steht seit einiger Zeit unter Beschuss. Kritiker und vor allem Kritikerinnen, fordern, es abzuschaffen, weil es die Gleichstellung der Geschlechter behindere.

Das Ehegattensplitting ist eine steuerliche Vergünstigung für Ehepaare: Ihr Einkommen wird gemeinsam veranlagt. Dabei werden der Grundfreibetrag und andere steuerliche Abzugsbeträge verdoppelt. Das Einkommen wird durch zwei geteilt, also »gesplittet« (auch bei Alleinverdienern) und die Steuer für jede Hälfte normal nach dem geltenden Einkommensteuertarif errechnet. Auf diese Weise wird das höhere Einkommen niedriger gerechnet und dadurch die Steuerprogression gemindert.

Herdprämie. Der Splittingvorteil tritt nur ein, wenn die Paare unterschiedlich viel verdienen. Je größer die Differenz, desto größer die Steuerersparnis. Beispiel: Ein Ehemann verdient 80 000 Euro im Jahr, seine Frau null. Splittingvorteil: 7414 Euro. Er verdient 60 000 Euro, sie 20 000: Vorteil: 1715 Euro. Beide verdienen 40 000 Euro: Vorteil: 0 Euro.

Die Kritiker in den Gewerkschaften und Parteien bemängeln vor allem, dass das Splitting die Hausfrauenehe fördert und damit alte, überholte Rollenbilder und die wirtschaftliche Abhängigkeit der Frauen von ihren Ehemännern. Sie bestraft Frauen, die gleichberechtigt am Erwerbsleben teilnehmen. Außerdem fördert sie nur den Status Ehe – statt Familien mit Kindern – und benachteiligt andere Lebensformen.

In Europa gibt es Splitting außer in Deutschland nur in Luxemburg. Sonst gilt überall die Individualbesteuerung. Darin sieht auch die IG Metall die Alternative – wie SPD, Grüne und Linkspartei. Die IG Metall setzt sich dafür ein, das Splitting für alle Steuerpflichtigen unter 50 Jahre aufzuheben. Der doppelte Grundfreibetrag (in Höhe des Existenzminimums) soll aber erhalten bleiben. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Kleine Füße haben auch Rechte

ARBEIT UND GESUNDHEIT

Foto: Photolibrary

Auch für kleine Frauenfüße gibt es Schutz nach Maß.

Thema Sicherheitsschuhe: Der Arbeitgeber muss sich darum kümmern, auch bei »Kleinfüßigen«. Eine junge Frau wurde vom Arbeitgeber aufgefordert, sich selbst um Schuhe in Größe 34 zu kümmern, oder sie solle doch die vorhandenen Schuhe in Größe 38 vorne ausstopfen. Aber: Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Denn es gibt sehr wohl Sicherheitsschuhe in Untergrößen. Die Anbieter für Schutzausrüstungen bieten viele Schuhe zwar erst ab Größe 36 an, aber einige Modelle in Größe 35 sind immer dabei. Und auch Größe 34 ist zu finden, wenn man richtig sucht. Keine Ausrede also für den Chef. ■

Kfz-Mechatronikerin Marie-Louise Rathfelder in der Werkstatt an einem »F-Cell«-Wasserstoff-Mercedes.

Foto: Thomas Bernhardt

Technikerin auf Welttour

DA GEHT WAS

Von wegen Frau und Technik: Marie-Louise Rathfelder ist Kfz-Mechatronikerin bei Mercedes. Und sie ist so gut, dass sie an den Auto-Prototypen mit Wasserstoffantrieb schraubt und jetzt als Technikerin auf Welttour geht.

Zurzeit düst Marie-Louise Rathfelder, 26, durch die USA. Danach nach Australien, China – und über Russland und Skandinavien zurück nach Deutschland. Marie ist als Technikerin beim »Mercedes F-Cell World Drive« verantwortlich für drei B-Klassen mit Wasserstoff-Brennstoffzellen, die sie am Forschungszentrum im schwäbischen Nabern mitbetreut. Dort ist sie nach der Ausbildung als Kfz-Mechatronikerin in Sindelfingen hingekommen, weil sie eine der Besten war, weil sie unbedingt dahin wollte und alternative Antriebe einfach ihr Ding sind. Und weil Daimler Frauen gezielt fördert. Das hat der Gesamtbetriebsrat 2001 mit der Unternehmensleitung vereinbart.

Technik und Motoren waren schon immer Maries Ding. Als 14-Jährige schraubte sie mit ihrer Mutter an Mofas. Doch anders als ihre Mutter, die Friseurin gelernt hat, kann Marie ihre Leidenschaft zum Beruf machen: Nach der Realschule geht sie auf ein technisches Gymnasium und beschließt dann, eine Kfz-Mechatronik-Ausbildung zu machen.

Sich trauen. »Das wollte ich schon nach der Realschule. Aber ich habe mich nicht getraut, weil es ja immer hieß: Das ist nichts für Mädels, kein Frauenberuf«, erklärt Marie. Das hört sie von Bekannten, Verwandten – und als sie sich dann bewirbt auch von den Unternehmen. »Die behaupteten, das ginge nicht, sie hätten keine Frauenklos und so weiter. Und einer hat knallhart gesagt: ›Frauen kommen hier nicht rein. Die bringen ja den ganzen Männerstall durcheinander.‹«

Schließlich probiert Marie es bei Daimler, obwohl da »schwer reinzukommen« ist. Bewerbung, Eignungstest, Gespräch – und sie ist drin, als eine von fünf Frauen unter 40 Kfz-Mechatronik-Azubis.

In der Ausbildung arbeitet die Metallerin dann koordinierend am Bau eines Brennstoffzellen-Roadsters mit. Vorgesetzte bescheinigen ihr Top-Leistungen. Es ist eben ihr Ding. Und das will sie bald auch weiterdrehen: sich als Technikerin weiterbilden, vielleicht studieren und noch mehr mitgestalten.

Schumi als Beifahrer. Bei der Feier zu »125 Jahre Automobil« von Daimler Ende Januar steht Marie plötzlich auf der Bühne mit Bundeskanzlerin Merkel, als eine der maßgeblich Beteiligten am Brennstoffzellen-Projekt, das von hier aus zur Welttour aufbricht.

Marie steuert eine Wasserstoff-B-Klasse von der Bühne, mit Formel-1-Champion Michael Schuhmacher auf dem Beifahrersitz. »Ich habe ihn gebeten, hinten rechts zu schauen, weil die Bühne doch sehr eng war.« Hat er auch brav gemacht. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

WISSEN

Frauenförderung bei Daimler: Theorie und Praxis

Seit 2001 gibt es eine Vereinbarung zur Frauenförderung. Und doch sind Frauen in Technik und Führung noch zu wenig vertreten. »Der Wille ist da. Und wir haben gute Beispiele«, sagt die Vorsitzende der Projektgruppe Frauen beim Gesamtbetriebsrat, Ute Hass. »Doch auch bei uns gibt es noch unsichtbare Barrieren – und viel zu tun.«

Entgelt: Was steht mir zu?

TIPP FÜR DEN JOB

Ob erster Job, Stellenwechsel oder Wiedereinstieg in den Beruf. Die spannendste Frage ist die nach dem Verdienst. Aber woher weiß ich, welches Einkommen mir zusteht?

Beim Gehalt spielen Ausbildung, Berufserfahrung und Branche eine wichtige Rolle. Aber auch die Größe und der Sitz des Unternehmens sind ausschlaggebend. Eine Bürokauffrau zum Beipiel verdient in München durchschnittlich 2357 Euro brutto. In Rosenheim dagegen bekommt sie 2069 Euro. Wenn keine Tarifregelung gilt, ist die Vergütung Verhandlungssache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Quellen anzapfen. Wer wissen will, was andere im gleichen Beruf verdienen, sollte Kolleginnen und Kollegen befragen. Zwar gibt es in einigen Arbeitsverträgen eine Klausel, dass man über sein Gehalt nicht reden darf. Diese Klausel ist jedoch unzulässig. Eine weitere Möglichkeit ist, die Gehaltsanalyse: Internetanbieter hierzu gibt es viele. Eine gute Quelle für den Gehalts-Check ist der gewerkschaftliche Frauenlohnspiegel.

Cartoon: Stephan Rürup

Und was ist mit Tarif? Viele Gehälter sind durch Tarifverträge geregelt. Tarifverträge schützen vor Lohndumping, sie sichern faire Einkommen und sorgen für gute Arbeitsbedingungen. Ob der künftige Arbeitgeber nach Tarif zahlt, verrät die IG Metall-Verwaltungsstelle. Und auch die Internetseite der IG Metall hält Informationen zum Tariflohn bereit. ■

Sylvia.Stahl-Schindler@igmetall.de

Nützliche Internetseiten:
- **www.frauenspiegel.de**
- **www.igmetall.de/tarife/tarifinfo**

TIPP

Für Berufseinsteiger
Speziell für Frauen: Flyer »Verdienst Du gleich?«. Für Studenten: Broschüre »Einstiegsgehälter für Absolventen«. Für die ITK-Branche: »ITK-Entgeltanalyse«. Diese Materialien gibt es in den Verwaltungsstellen.

Suizide bei iPad-Produzenten

BLICK AUF DIE WELT

China: Eine 25-jährige Ingenieurin sprang Mitte Januar in den Tod, weil ihr gekündigt werden sollte.

Mit dem Suizid einer jungen Ingenieurin geht die Serie der Selbsttötungen von Beschäftigten weiter. 2010 gab es in der chinesischen Firma Foxconn insgesamt 18 Suizidversuche mit 14 Toten. Immer wieder geht es dabei um die schlechten Arbeitsbedingungen, Überstunden und den Druck durch Vorgesetzte. Die meisten jungen Arbeitnehmer dürfen die Fabrik- und Wohngelände nur mit Sondergenehmigung verlassen. Foxconn ist einer der größten Hersteller von Elektronik- und Computerteilen weltweit und produziert für Apple, Dell und Intel. In China beschäftigt das Unternehmen fast eine Million Menschen. ■

IN KÜRZE

Näherinnen entlassen

Über 300 Arbeiterinnen und Arbeitern in Kambodscha wurde gekündigt, weil sie für faire Löhne gestreikt haben. Ein Großteil der betroffenen Fabriken produziert für H&M, Zara und Gap. Die Kampagne für Saubere Kleidung (Clean Clothes Campaign) ruft im Internet zur Solidarität mit den Entlassenen auf:
www.cleanclothes.at

Teilzeit boomt

Das Jobwachstum ist vor allem ein Teilzeitboom. Während die Vollzeitstellen in den letzten zehn Jahren um über 2,1 Millionen geschrumpft sind, haben Teilzeitstellen um fast drei Millionen zugenommen. Frauen sind über diesen Trend nicht unbedingt glücklich. Studien zeigen, dass die meisten Teilzeitbeschäftigten lieber Vollzeit arbeiten würden, aber viele können das aus familiären Gründen nicht oder sie finden keine Vollzeitstelle.

Mehr Vollzeit möglich

1,5 Millionen Mütter, die zurzeit nicht berufstätig sind, könnten auf zusätzlichen Vollzeitstellen arbeiten, wenn es in Deutschland flexiblere und familienfreundlichere Arbeitszeiten gäbe. Zu diesem Ergebnis kommt ein Gutachten des Instituts zur Zukunft der Arbeit.

Foto: panthermedia.net

Die Kleinen päppeln und arbeiten – beides muss möglich sein.

Fünf hartnäckige Vorurteile und unsere Antworten darauf

SIND FRAUEN SELBST SCHULD?

von Sylvia Koppelberg und Fabienne Melzer

Sie sind oft gebildet und haben mit 20 viele Träume. Und berufliche Pläne. Doch irgendwann bleiben sie unterwegs stecken. Meist ziemlich weit unten in der Hierarchie. Warum werden Frauen schlechter bezahlt? Warum haben sie so oft Jobs, die wenig Perspektiven bieten? Warum gibt es kaum Chefinnen? Etwa weil Frauen von Kopf bis Fuß auf Küche und Kinder oder Klamotten und Kaufen eingestellt sind und ihnen alles andere nicht so wichtig ist?

Foto: zefaRF/Fronline

»WIE GERING IST DOCH DIE ZAHL DER FRAUEN, DIE SICH VOM BITTEREN JOCH MÄNNLICHER HERRSCHAFT BEFREIT HABEN.«

Mary Wollstonecraft,
britische Frauenrechtlerin (1759–1797)

FRAUEN SIND SELBST SCHULD, WENN SIE WENIGER VERDIENEN

»EINE FRAU, GLEICHGESTELLT, WIRD ÜBERLEGEN (SEIN).«

Sokrates, griechischer Philosoph (469–399 v. Chr.)

21

Platz 21: Nur in 6 der 27 EU-Länder ist der Abstand zwischen den Frauen- und Männerverdiensten noch größer als in Deutschland.

2010 machten die Studierenden-Plattform VZ-Netzwerke, »Der Spiegel« und Unternehmensberater McKinsey eine Online-Umfrage unter Studenten und frisch gebackenen Akademikern. Sie wollten wissen, welche Einstiegsgehälter sie erwarten. Das Ergebnis aus rund 164 000 Antworten: Studentinnen gingen im Schnitt von 2877 Euro brutto im Monat aus, Studenten von 3456 Euro. »Frauen sind zu bescheiden und verlangen zu wenig«, schloss McKinsey daraus. Sind die Frauen also selbst schuld, wenn sie im Durchschnitt 23 Prozent weniger verdienen als Männer?

»Das ist Unsinn«, sagt Christiane Benner, Ressortleiterin für Frauen und Gleichstellung beim IG Metall-Vorstand. »Die Lohnlücke hat vielschichtige Ursachen, aber an den Frauen selbst liegt es am allerwenigsten.« Die Unterschiede zwischen den Einkommen können zum Teil damit begründet werden, dass Frauen oft in typischen Frauenbetrieben arbeiten, in denen generell niedrige Löhne gezahlt werden. Zum Beispiel in der Textil- und Bekleidungsindustrie. Die Unterschiede variieren von Branche zu Branche. Bei einer Analyse der Entgelte in der Informationstechnologie hat die IG Metall zum Beispiel herausgefunden, dass es dort bei Beschäftigten im Vertrieb kaum Unterschiede gibt.

Der ganz große Karrierehemmer sind aber fehlende Kinderkrippen, -gärten, Horte und Ganztagsschulen. Es sind immer noch vor allem die Frauen, die die Arbeit zeitweise unterbrechen, verkürzen oder weniger Überstunden machen, um sich um die Kinder kümmern zu können. Sie tauchen weg aus der Arbeitswelt oder treten kürzer in einem Alter, in dem normalerweise wichtige Qualifikationen erworben und Karrieren geschmiedet werden. Frauen, die zeitweise

»FRAUEN AKZEPTIEREN DIE UNTERGEORDNETE ROLLE, UM ANSTRENGUNGEN AUS DEM WEG ZU GEHEN, DIE MIT DER GESTALTUNG EINES AUTHENTISCHEN LEBENS VERBUNDEN SIND.«

Simone de Beauvoir, französische Schriftstellerin und Feministin (1908–1986)

GUTE FRAUEN BRAUCHEN KEINE QUOTE

Führungsebenen würden mit Frauen farbiger und schöner. Mit diesem »Argument« plädiert Deutsche-Bank-Chef Josef Ackermann für mehr Frauen an der Spitze. Fragt sich: Warum stylt sich ein Mann, der so redet, nicht wenigstens selbst farbiger?

Foto: panthermedia.net

»Gute Mädchen kommen in den Himmel, böse überall hin«, hieß der Untertitel eines Buches, das vor ein paar Jahren ein Bestseller war. Sind sie zu lieb, oder warum tauchen in den Führungsetagen der Wirtschaft Frauen meist nur als Reinigungskräfte auf? In den Vorständen bleiben die Männer meist unter sich. Und dass es in den Aufsichtsräten etwas besser aussieht, liegt fast nur an den Gewerkschaften, die ihre Interessen in diesem Gremium auch öfter von Frauen vertreten lassen. Wenn auch noch zu wenig.

Ob es an Männerklüngel liegt oder andere Gründe hat – fest steht: Ohne Quote ändert sich nichts. Das hat inzwischen sogar die Bundesregierung erkannt. Nur dass sie vor der Wirtschaftslobby eingeknickt ist, die eine gesetzliche Quote unbedingt verhindern will.

Wenn der gerechte Lohn doch auf der Straße läge und man bräuchte ihn nur einzufangen ...

Foto: Crystal/Fotolia

ganz aussteigen, bleibt danach oft nichts anderes übrig, als sich mit schlecht bezahlten Jobs zufriedenzugeben.

Dass sie selbst in Vollzeit weniger verdienen als Männer, liegt zumindest in der Metall- und Elektroindustrie nicht an der Tarifpolitik der Gewerkschaften. Tarifverträge unterscheiden nicht nach Geschlechtern. Die IG Metall hat auch dafür gekämpft, dass mittelbar diskriminierende Regelungen aus ihnen rausfliegen. Das hat sie mit den neuen Entgeltrahmen-Tarifverträgen (ERA) erreicht. Eine Frage ist nur, wie Tarifverträge umgesetzt werden. »Unsere Erfahrungen zeigen, dass Frauen zum Teil immer noch – tarifwidrig – zu niedrig eingruppiert werden und bei übertariflichen Zulagen zu kurz kommen«, bemängelt Helga Schwitzer, die im IG Metall-Vorstand für Tarifpolitik zuständig ist.

Leichtlöhne weg. Schon in der Vergangenheit hat die IG Metall einiges getan, damit Frauen gerechtere Löhne erhalten. In den 1970er- und 80er-Jahren kämpften Metallerinnen und Metaller zum Beispiel gegen die Leichtlohngruppen, in denen vor allem Frauen eingruppiert waren. Es waren erfolgreiche Aktionen: Die Leichtlohngruppen existieren nicht mehr.

Doch es gibt noch viel zu tun, bis Frauen Männern gleichgestellt sind. Einmal in den Betrieben. »Die Betriebsräte müssen darauf achten, dass Frauen gerecht eingruppiert werden, dass Teilzeit nicht schlechter bewertet und bezahlt wird als Vollzeitarbeit und dass Frauen auch bei Aufstiegsmöglichkeiten zum Zuge kommen«, fordert Christiane Benner.

Aber auch in der Tarifpolitik »kann und muss Gleichstellung weiterhin ein Thema sein«, sagt Helga Schwitzer. Tarifverträge können zum Beispiel festschreiben, dass Frauen bei Qualifizierungsmaßnahmen stärker beteiligt werden. Sie können Arbeitszeitmodelle forcieren, mit denen die Beschäftigten Arbeit und Privatleben besser unter einen Hut bringen können. Oder Angebote, die den beruflichen Ein- und Aufstieg nach einer Familienpause erleichtern.

Die Themen werden der IG Metall so schnell nicht ausgehen. ■

MACH MIT

Equal Pay Day

Am 25. März sind in ganz Deutschland Aktionen und Veranstaltungen für gleiche Löhne für Frauen. Viele Frauen tragen rote Taschen – als Symbol und Alarmzeichen für die Ungleichheit. Interesse mitzumachen? Hier gibt's die Informationen:

www.equalpayday.de

46

Bei der (höheren) Schulbildung haben Frauen die Nase vorn: 46,3 Prozent der Frauen zwischen 25 bis 30 Jahre haben Abitur, aber nur 40,7 Prozent aller Männer in dieser Altersgruppe. Dagegen haben 24,4 Prozent der jungen Männer einen Hauptschulabschluss, aber nur 16,6 Prozent der jungen Frauen.

»ES IST EIN ARMUTSZEUGNIS FÜR DIE DEUTSCHE WIRTSCHAFT, DASS FRAUEN IN DEN AUFSICHTSRÄTEN MEIST VON DER ARBEITNEHMERSEITE KOMMEN.«

Hans-Olaf Henkel, 70, Ex-Präsident des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI)

Während die Regierungsparteien und Konzernchefs zurzeit unentwegt über Frauenförderung reden und nichts dabei herumkommt, hat die IG Metall gehandelt. »Wo wir es beeinflussen können, in den mitbestimmten Aufsichtsräten, wollen wir Zeichen setzen«, sagt Detlef Wetzel, Zweiter Vorsitzender der IG Metall.

Am 8. Februar hat der Vorstand einen Beschluss gefasst: Bei den nächsten Aufsichtsratswahlen will die IG Metall anpeilen, dass von den gewerkschaftlichen Vertretern im Aufsichtsrat 30 Prozent Frauen sind. Bei den betrieblichen Arbeitnehmervertretern soll das Geschlecht, dass im Unternehmen in der Minderheit ist – das sind meist die Frauen –, mindestens so stark vertreten sein wie unter den wahlberechtigten Beschäftigten. Von den übernächsten Wahlen an sind diese Regelungen verpflichtend. Darüberhinaus fordert die IG Metall eine gesetzliche Quote für Aufsichtsräte und Vorstände.

Auch im »Unternehmen« IG Metall ist Frauenförderung kein Fremdwort. 1986 erstritten Frauen einen Förderplan für die eigenen Beschäftigten. Jedes Jahr muss die Personalabteilung berichten, was sie erreicht hat. Der Frauenanteil bei den »politischen Sekretären« hat sich seitdem verdoppelt. 1999 hat der IG Metall-Gewerkschaftstag eine Frauenquote für ihre eigenen Gremien beschlossen: Frauen müssen mindestens entsprechend ihrem Mitgliederanteil vertreten sein. »Gewerkschaften«, sagt Detlef Wetzel, »haben eine Vorbildfunktion. Wir müssen Motor gesellschaftlicher Veränderungen sein – gerade in der Arbeitswelt.« ■

Frauen in Unternehmen

insgesamt 9,4 Prozent Frauen in Aufsichtsräten

▶ davon in Unternehmen ...

*Aufsichtsräten mit Arbeitnehmervertretern

▶ davon in Aufsichtsräten auf ...

**auch Unternehmen ohne oder mit nur einem Drittel Arbeitnehmervertreter(n)

***Gewerkschaftsmitglieder

Quelle: Hans-Böckler-Stiftung

FRAUEN LENKEN MÄNNER VON DER ARBEIT AB

Foto: zefaRF/F1online

Solche Probleme möchte Frau auch mal haben. Etwa die des Michael Rogowski. Der frühere Präsident des Bundesverbands der Deutschen Industrie musste neulich bei Maybrit Illner als einziger Vertreter seines Geschlechts eine Lanze für all jene Männer brechen, die sich von der Quote bedroht fühlen. Rogowski, der selbst nie unter einer Frau gearbeitet haben soll, sinnierte darüber, wie das wohl sei. Schlecht, denkt der Industriemann. Sein Gehirn verbringe dann viel Zeit damit, ob die Frau hübsch oder nett sei. »Und schon ist wieder eine Stunde vergangen, in der ich eigentlich hätte arbeiten sollen.«

Besser gemischt. Frauen sind schlecht fürs Unternehmen, weil sie Männer gedanklich von der Arbeit abhalten? Was Männer wie Rogowski aus dem Bauch heraus behaupten, lässt sich mit wissenschaftlichen Fakten nicht belegen. Im Gegenteil: Studien kommen immer wieder zu dem Schluss: Gemischte Teams sind produktiver als homogene Gruppen. Das lässt sich sogar in Dollar und Euro ausrechnen. Eine Unternehmensberatung untersuchte beispielsweise in den USA den Zusammenhang zwischen den Geschlechterverhältnissen in Teams und Rendite. Das Ergebnis: Unternehmen mit mehr Frauen in Managementteams hatten eine um gut ein Drittel höhere Rendite.

Aus Sicht der Wissenschaft ein logisches Ergebnis. Denn Frauen und Männer gehen Probleme unterschiedlich an. Aus dem Zusammenspiel ergeben sich dann oft bessere Lösungen. Allerdings: Ein gemischtes Team allein macht noch keinen Höhenflug. Es kommt auch auf die Vorgesetzten an. Denn schlechter als homogene Gruppen schnitten in den Untersuchungen nur schlecht geführte gemischte Teams ab. ■

Foto: Crystal/F1online

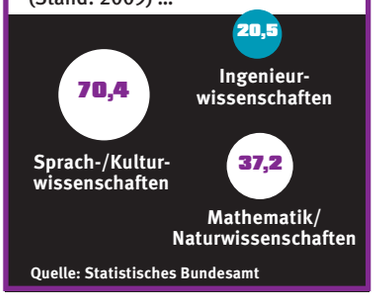
Kinder! Immer wieder die Geschichte mit den Kindern. Die junge Grafikerin konnte ihre Wut kaum bremsen. Bei Vorstellungsgesprächen ging es nur um eine Frage: Wie sie denn mit drei Kindern berufstätig sein wolle? »In den Köpfen vieler Vorgesetzter herrscht das reinste Mittelalter. Die Frau hat die Kinder, der Mann hat das Auto«, schnaubte sie.

Die Rolle der Frau als Mutter hält sich auch im 21. Jahrhundert hartnäckig in den Köpfen. Dabei ist sie nicht naturgegeben, sondern von Teilen der Gesellschaft gewollt. Kein Politiker oder Vorgesetzter würde das laut aussprechen. Doch die Botschaft kommt auch so an. Mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkei-

FRAUEN IN MÄNNERBERUFEN – GEHT GAR NICHT

Bloß nicht Ingenieurin

So stark ist der Frauenanteil an den Hochschulen in den Fachrichtungen (Stand: 2009) ...



Quelle: Statistisches Bundesamt

Eine Frau auf der Baustelle? Nein, das konnten die Männer nicht gebrauchen. Wie sie denn die schweren Säcke schleppen wolle, fragten Handwerksmeister die junge Dachdeckerin und schickten sie weg. Ob auf dem Bau oder im Stahlwerk, in vielen Männerbranchen hält sich das Vorurteil hartnäckig: Schwere körperliche Arbeit ist nur was für echte Männer.

Klar, Männer- und Frauenkörper sind unterschiedlich gebaut. Von ihrer Anlage können Männer mehr Muskelmasse aufbauen als Frauen. Doch von der Anlage allein kommt nichts. Nicht jeder Mann ist ein Schwarzenegger, und

Die Mutterrolle bleibt Frauen immer auf den Fersen. Zu Hause und am Arbeitsplatz.

KINDER BRAUCHEN IHRE MUTTER

ten und steuerliche Vorteile für das Ernährermodell sprechen eine deutliche Sprache: Kinder gehören zu ihren Müttern. Daran haben Elterngeld und Vätermonate nicht viel geändert.

Karriere abgeschnitten. Frauen, die sich mit dieser Rolle nicht abfinden wollen, müssen taglich kämpfen. Mütter werden in Teilzeit abgeschoben, wo sie für das halbe Geld oft 70 Prozent der Arbeitsleistung bringen und von sämtlichen Karrierewegen abgeschnitten sind. Viele wünschen sich länger zu arbeiten. Doch das Gegenteil ist der Fall. Frauen arbeiten immer kürzer. Vollzeit heißt dagegen für Mütter oft: Zähne zusammenbeißen und durch.

Das spüren auch Väter, die weder auf den Job noch auf Zeit mit ihren Kindern verzichten wollen. In vielen Unternehmen entscheidet die Anwesenheit am Arbeitsplatz über Ansehen und Erfolg. Vereinbarkeit können sich auch Väter nur mit einem Karriereknick erkaufen.

Kaum Bewegung in den Köpfen, kaum Bewegung in den Unternehmen. Vor zehn Jahren hatte sich die Wirtschaft selbst verpflichtet, mehr Frauen Familie und Karriere zu ermöglichen. Passiert ist fast nichts. So langsam reißt Kanzlerin Merkel der Geduldsfaden. Laut Zeitungsberichten forderte sie die Firmen auf, bei familienfreundlichen Arbeitsbedingungen kreativer zu werden. Sonst werde die Regierung kreativ. Doch die Unternehmen wollen sich bei der Vereinbarkeit nicht reinreden lassen. Arbeitgeberpräsident Hundt warb für betriebliche Lösungen. 99 von 100 Betrieben machten bereits familienfreundliche Angebote, behauptet Gesamtmetall. Vielleicht auf dem Papier. ■

33

Mütter sind immer weniger gefragt in Unternehmen: 49 Prozent der Firmen in Deutschland wollen dieses Jahr ihre Belegschaft aufstocken, ergab eine Befragung durch die Unternehmensgruppe Regus. Aber nur 33 Prozent sind bereit, mehr Mütter einzustellen. 2010 waren es noch 48 Prozent.

»WENN SIE IN DER POLITIK ETWAS GESAGT HABEN WOLLEN, WENDEN SIE SICH AN EINEN MANN. WENN SIE ETWAS GETAN HABEN WOLLEN, WENDEN SIE SICH AN EINE FRAU.«

Margaret Thatcher, 85 (britische Premierministerin 1979–1990)

Foto: David Gray/Millennium/plainpicture

viele werden es auch niemals werden. Arbeitsmediziner Detlef Glomm verweist auf die Kurven für Fitness und Muskelkraft für Männer und Frauen. »Sie überschneiden sich etwa um ein Drittel. Das heißt: Ein Drittel der Frauen ist stärker als ein Drittel der Männer.« Im Zweifelsfall packt die starke Frau harte Arbeit besser als der schwächliche Mann.

Blau-rosa-Denken. Natürlich sollten Frauen und Männer beim Arbeitsschutz nicht über einen Kamm geschoren werden. Bei Gewichtsgrenzen für schweres Heben machen Unterschiede durchaus Sinn. Denn der Beckenboden von Frauen sollte weniger belastet werden. Doch oft helfen die Kategorien »blau« oder »rosa« nicht weiter. »Letztendlich«, sagt Glomm, »müssen wir Arbeitsplätze so gestalten, dass die Arbeit leistbar ist und nicht krank macht, egal ob für Männer oder Frauen.« Schließlich ist eine jahrelange krumme Haltung am Schreibtisch genauso ungesund wie täglich 80-Kilo-Säcke schleppen.

Doch warum geistert die Gleichung harte Arbeit gleich Männerarbeit noch immer durch viele Köpfe? Expertinnen und Gewerkschafterinnen haben den Verdacht, dass hinter der männlichen Fürsorge etwas anderes steckt. Nämlich der Kampf um die Fleischtöpfe. So wurden Frauen mit der Begründung, sie könnten nicht schwer körperlich arbeiten, in der Industrie lange in niedrige »Leichtlohngruppen« abgeschoben. Bei der Bezahlung von Krankenschwestern erhöhte die körperliche Anstrengung das Gehalt dagegen nicht. Nachtarbeit und damit auch die Zuschläge blieben Arbeiterinnen in Westdeutschland bis 1992 verwehrt. Einer der Gründe: Frauen könnten nachts auf dem Heimweg überfallen werden. ■

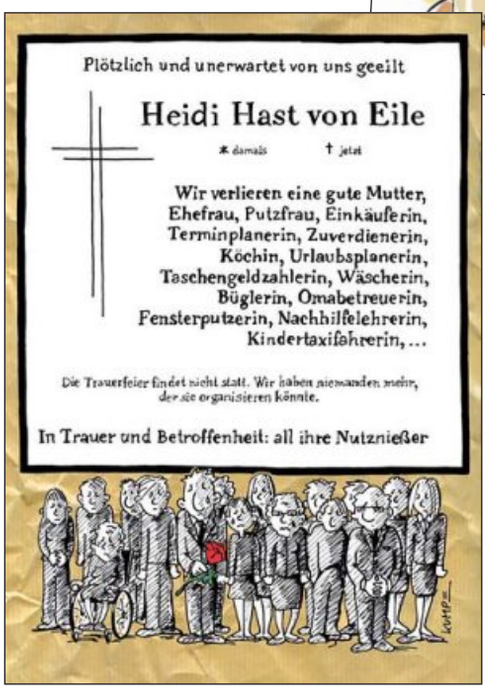
Auf Papier gebracht

KARIKATUREN-WETTBEWERB

»Mein Leben – meine Zeit«, lautete im Dezember die Überschrift des zweiten Karikaturenwettbewerbs der IG Metall zum Thema Chancengleichheit. 101 Karikaturisten reichten knapp 300 Zeichnungen ein. Auch 15 Schülerinnen und Schüler der August-Bebel-Schule, einem beruflichen Gymnasium in Offenbach, machten mit. Sie erhielten einen mit 500 Euro dotierten Sonderpreis. Die Preisträger wurden im Rahmen der 19. Frauenkonferenz der IG Metall Ende Februar geehrt. Hier eine Auswahl der prämierten Zeichnungen.

Gerhard Mester
gewann für seine Zeichnung zum Thema »Job plus Pflege von Angehörigen« 2000 Euro. Mester ist freiberuflich als Karikaturist für zahlreiche Tageszeitungen tätig.

Bettina Bexte
gewann für ihre »sportliche Interpretation« einer erwerbstätigen Mutter ein Preisgeld von 1500 Euro. Bexte ist freiberufliche Illustratorin und Cartoonistin für Bücher und Zeitschriften.



Bettina Kumpe
erhielt für ihre skurrile »Traueranzeige« einen Preis von 500 Euro. Kumpe zeichnet für verschiedene Verlage.

Manag

ZU BESUCH BEI NICOLE SALENTIN

Wenn Frauen Kinder, Ehemann und Beruf unter einen Hut bringen wollen, ist jeder Tag eine neue Herausforderung. Das kennen viele Mütter, auch Nicole Salentin. Sie stellt sich der Aufgabe gern. Denn am Ende des Tages fühlt sie sich richtig gut, wenn mal wieder alles gut gegangen ist.

Jeder Tag ist wie ein Kartenhaus gebaut. Zieht einer auch nur eine Karte heraus, kann alles zusammenbrechen. Für Nicole Salentin ist die eine Karte an manchen Tagen der Kindergarten, der geschlossen hat, und an anderen ist es der Stau auf der A4 zwischen Köln und Düren.

Als Mutter von zwei Kindern mit Halbtagsjob in Köln und Familie in Düren jongliert sie immer mit mehreren Bällen gleichzeitig. An manchen Tagen verliert sie auch mal den oder anderen Ball aus den Augen. Dann kann es passieren, dass Tochter Mara morgens auf dem Sprung in die Schule ruft: »Ach, hab' ich ganz vergessen. Wir schreiben heute eine Matheearbeit. Ich brauche ein Heft.« Einen kurzen Moment lang rauft sich die Mutter dann verzweifelt die Haare, drückt ihrer Tochter Geld für ein Heft in die Hand und wünscht ihr viel Glück. Nur eins verliert Nicole fast nie: ihre gute Laune. »Ich hab es mir so ausgesucht, ich möchte es nicht anders.«

Sie hat es sich nicht nur ausgesucht, sie managt es auch 365 Tage im Jahr – an den meisten sehr erfolgreich. Seit zwei

erin des Alltags

Jahren arbeitet die 31-Jährige im Gastronomie- und Service-Bereich bei Ford. Sie pendelt täglich 64 Kilometer über die Autobahn von Düren nach Köln und wieder zurück.

Morgens um sieben schickt sie ihre zwölfjährige Tochter zur Schule. Um acht bringt sie den fünfjährigen Jan in den Kindergarten und um zehn sitzt sie mit ihren Kolleginnen in der Morgenbesprechung. Anschließend hilft sie in der Küche, das Essen für 2500 hungrige Fordinaer vorzubereiten. Um halb zwölf steht sie an der Essensausgabe und begrüßt die Kollegen: »Mahlzeit. Einmal die Ravioli oder die Spaghetti?« Um halb zwei heißt es aufräumen, abwaschen, sauber machen. Eine Stunde später sitzt sie wieder im Auto auf dem Weg zum Kindergarten.

Als Frau behauptet. Gelernt hat Nicole Friseurin. Doch nach fünf Jahren im Beruf wechselte sie zu Ford in Saarlouis in die Endmontage. Ihr Vater war dort Meister. Genutzt hat ihr das allerdings nie etwas. »Im Gegenteil«, sagt Nicole. »Bei beliebten Urlaubsterminen musste ich immer eher verzichten. Damit keiner denkt, mein Vater würde mich bevorzugen.« Als Frau unter lauter Männern hatte sie es in der Endmontage nicht leicht. Schwere Arbeiten wie das Einhängen der Achsen trauten ihr die Kollegen nicht zu. Aber Nicole fragte immer wieder nach und machte schließlich auch diese Arbeit. »Es hat mir Spaß gemacht, mich als Frau unter so vielen Männern zu behaupten.«

In Saarlouis lebte sie die Woche über allein mit ihrer Tochter Mara. Ihr Mann arbeitete damals schon als Fliesenleger in Düren. Das Ehepaar führte eine Wochenendbeziehung. Als vor fünf Jahren ihr Sohn Jan auf die Welt kam, zog die Familie zusammen.

Foto: Jürgen Seidel

Ihre gute Laune verliert Nicole Salentin fast nie, auch nicht im Stress.

Nach drei Jahren Elternzeit fiel Nicole die Decke auf den Kopf. »Ich wollte unbedingt wieder arbeiten. Allerdings nur halbtags. Das ging am Band nicht.« Da kam die halbe Stelle in Köln gerade recht.

»Ich mach' das gern«. Wenn Nicole aufsteht, springt bei ihr sofort das Tagesprogramm an. Der erste Gedanke ist immer: »Hoffentlich krieg' ich das alles hin.« Den Termin beim Arzt um vier, das Fußballtraining, der Schwimmkurs, die Hausaufgaben. Um sechs muss heute das Essen auf dem Tisch stehen, denn ihr Mann hat abends noch einen Termin.

»Eigentlich habe ich einen 14-Stunden-Tag«, lacht Nicole. Dennoch findet sie ihr Leben nicht stressig. »Ich mache das eigentlich gern. Es ist einfach ein tolles Gefühl, arbeiten zu gehen, und trotzdem alles unter einen Hut zu kriegen.« Und sie bekommt auch oft Hilfe. Wenn der Kindergarten zu hat, springen Freundinnen oder die Schwiegereltern ein. Meist organisiert ihr Mann einen Ersatz.

Um halb drei hat Nicole Feierabend – zumindest bei Ford. Sie setzt sich in ihr Auto und denkt: »Hoffentlich ist jetzt kein Stau.« ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

WISSEN

Mehr Vereinbarkeit

Mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigt sich auch die IG Metall. Mehr zu ihren Forderungen gibt es im Internet. Auf dieser Internetseite geht es nicht nur um Kinder und Beruf, sondern auch über Geld wird hier geredet:

www.netzwerk-chancengleichheit.de

Herrenkleidung und Frauenlöhne

WAS MICH BESCHÄFTIGT

metallzeitung sprach mit Beate Ueckert. Sie ist Betriebsratsvorsitzende bei Bugatti in Herford, einem Hersteller von Herrenkleidung.

Foto: Alexander Schmitt/DigitaDesignTeam

Beate Ueckert, 57, ist in der Verhandlungskommission in der Tarifrunde für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie.

Dich hat in letzter Zeit vermutlich vor allem die Tarifrunde beschäftigt?

Beate Ueckert: Ja. Die Auftragslage unseres Betriebs ist positiv, wie in vielen Bekleidungsfirmen. Und unsere Beschäftigten brauchen mehr Geld. Schließlich steigen die Preise, vor allem für Energie. Und in unserer Branche wird ja auch nicht gut verdient. Wir gehören immer zu den Schlusslichtern in der Wirtschaft. Eine Näherin in Vollzeit erhält rund 1840 Euro brutto im Monat.

In Textil- und Bekleidungsfirmen sind die meisten Beschäftigten Frauen und die Löhne niedriger als in anderen Branchen. Warum ist das so?

Ueckert: Weil es früher hieß: Frauen sind nur Zuverdienerinnen. Viele hatten auch keine Ausbildung und waren froh, wenn sie überhaupt eine Stelle fanden. Um die Lücke zu anderen Branchen zu schließen, müssten wir zehn Prozent fordern. Das wäre wirtschaftlich illusorisch.

Sind denn die meisten Frauen bei Euch Zuverdienerinnen?

Ueckert: Nein, etwa die Hälfte sind Alleinstehende.

In Textilfirmen ist der Lohn viel höher als in Bekleidungsfirmen, weil in der Textilbranche mehr Männer arbeiten.

Ueckert: Auch innerhalb unseres Betriebs verdienen Männer immer noch mehr als Frauen. Wir hoffen, durch unseren Textil-Entgeltrahmentarifvertrag TERA Frauen besser eingruppieren zu können und dadurch endlich Gerechtigkeit zu bekommen.

Wie hoch ist der Frauenanteil bei Euch im Betrieb?

Ueckert: 70 Prozent insgesamt, in der Produktion 90 Prozent.

Und sind die Arbeitsbedingungen für sie frauenfreundlich?

Ueckert: Ja. Wir haben zum Beispiel erreicht, dass bei den Arbeitszeiten Rücksicht auf Mütter genommen wird. Wir haben 350 Beschäftigte und 300 verschiedene individuelle Arbeitszeiten.

In Eurem Betriebsrat sind von neun Mitgliedern fünf Frauen.

Ueckert: Stimmt. Die Quote, die uns nach dem Betriebsverfassungsgesetz verpflichtet, das Minderheitengeschlecht angemessen zu berücksichtigen, hat dafür gesorgt, dass wir auch vier Männer im Betriebsrat haben. ■

Sylvia.Koppelberg@igmetall.de

Ohne Stress arbeiten oder shoppen: Haushaltsnahe Dienstleistungen können Luft verschaffen.

Luft für Arbeit und Freizeit

GUTER RAT

Beruf, Hausarbeit, Kinder, pflegebedürftige Eltern: Alles unter einen Hut zu bringen ist schwer. Haushaltsnahe Dienstleistungen können Freiraum und Entlastung bringen.

Der Jobwunsch klappt nicht, weil der Kindergarten schon um drei Uhr nachmittags dicht macht? Die 80-jährige Mutter braucht vormittags zwar Hilfe, ist aber nicht als pflegebedürftig anerkannt? Die Feierabende und Wochenenden gehen für Putzen, Waschen, Handwerken und Gartenarbeit drauf? Was tun? In all diesen Fällen können die sogenannten haushaltsnahen Dienstleistungen Freiraum schaffen. Dabei hilft sogar der Staat – zumindest ein wenig: Wer jemanden in den eigenen vier Wänden beschäftigt, kann 20 Prozent der Arbeitskosten, bis zu 4000 Euro jährlich, von der Steuerschuld abziehen. Und wer eine Haushaltshilfe auf 400-Euro-Basis (Minijob) beschäftigt, kann bis zu 510 Euro steuerlich geltend machen.

Noch bessere Bedingungen gelten für die Kinderbetreuung: Alleinerziehende und Doppelverdiener können für einen Babysitter, eine Tagesmutter oder einen Tagesvater bis zu zwei Drittel der Kosten, höchstens jedoch insge-

Illustration: Gerald Moll

samt 4000 Euro absetzen – auch bei außerhäuslicher Betreuung.

Bei der Pflege ist es möglich, haushaltsnahe Dienstleistungen mit Leistungen aus der Pflegeversicherung durch professionelle Pflegedienste zu kombinieren. Und auch Handwerkerlöhne (ohne Materialkosten) sind zu 20 Prozent anrechenbar. Hier kann man maximal 1200 Euro im Jahr beim Fiskus geltend machen.

Besser als schwarz. Anmelden und korrekt abrechnen muss nicht teurer sein als Schwarzarbeit. Denn die Steuerersparnis gleicht die abzuführenden Sozialabgaben großteils wieder aus – ruhig schlafen inklusive. Gleiches gilt für Handwerkerarbeit rund um Wohnung oder Haus. Aber auch für die Haus- oder Gartenhilfe sowie den Babysitter, insbesondere bei Arbeitskosten von weniger als 800 Euro monatlich. Und wenn es schließlich mit dem Jobwunsch trotz enger Kita-Zeiten doch hinhaut, rechnet sich die haushaltsnahe Dienstleistung sozusagen »doppelt«.

Besonders günstig und unbürokratisch können haushaltsnahe Minijobs bis 400 Euro über die Knappschaft im sogenannten Haushaltsscheckverfahren angemeldet werden: Die Knappschaft zieht die Sozialbeiträge ein – maximal 14,34 Prozent – und schickt einen Beleg für das Finanzamt zurück. Weitere Formalitäten, etwa die Anmeldung bei der Krankenkasse wie sie bei Entgelten über 400 Euro nötig ist, entfallen. Und: Die Beschäftigten sind versichert, und zwar auch bei Arbeitsunfällen. Die Knappschaft übernimmt im Krankheitsfall 80 Prozent der Lohnfortzahlung, im Mutterschutz sogar 100 Prozent.

»Saubere« Arbeit? Das große Problem bei den haushaltsnahen Dienstleistungen insgesamt ist: Gute Arbeit, die zum Leben reicht und für das Alter vorsorgt, ist rar. Minijobber beispielsweise erwerben nur minimale Rentenansprüche, es sei denn, sie stocken selbst ihre Rentenbeiträge auf volle 19,9 Prozent auf.

Haushaltsnahe Dienstleistungen sind in der Regel prekäre Jobs. Selbst dann, wenn sie über Pflegedienste und kommunale Servicestellen laufen: Pflegekräfte sind zwar üblicherweise fest beschäftigt – aber mit schlechter Bezahlung, hohen Belastungen und absurden Arbeitszeiten. Und Tagesmütter und -väter, die über kommunale Servicestellen vermittelt werden, sind selbstständig, tragen also das volle Risiko – und erhalten gerade mal drei Euro oder sogar weniger pro Kind und Stunde, inklusive Essen.

Die Experten der Dienstleistungs-Gewerkschaft Verdi raten: So lange es keine fairen Träger – etwa Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen – gibt, sollten verantwortungsbewusste Auftraggeber genau hinschauen – und lieber privat eine Kinderbetreuung suchen und faire Bedingungen für beide Seiten aushandeln. Oft arbeiten Erzieherinnen und Erzieher in Teilzeit und sind eventuell an Nebenjobs interessiert. ■

Dirk.Erb@igmetall.de

TIPPS

Infos vom Ministerium

Haushaltsnahe Dienstleistungen: Was dazu gehört und im Gesetz steht, vom Bundesfinanzministerium:

www.bund.bmf.de
→Bürgerinnen und Bürger
→Familie und Kinder
→Arbeit und Steuer

Haushaltsnahe Minijobs

Bei der Minijob-Zentrale der Knappschaft gibt es ausführliche Informationen und eine Hotline. Dort lässt sich online ausrechnen, welchen Kosten auf Auftraggeber zukommen.

www.minijob-zentrale.de

Hier kann man fragen

Individuelle Beratung erhält man auch hier:

- Beim Steuerberater
- Beim Finanzamt
- Bei lokalen Pflege-Beratungsstellen (Beko)
- Kommunale Kinderbetreuungs- und Tagespflegestellen
- Gewerkschaft Verdi

IN KÜRZE

Partnerschaftlich teilen

Beim Rentensplitting erklären die Partner gemeinsam, dass man die in der Ehe erworbenen Rentenansprüche gleichmäßig aufteilen will. Diese Alternative zur Witwenrente soll vor allem die Ansprüche von Frauen stärken und ist möglich, wenn die Ehe nach 2001 geschlossen oder beide Partner ab 1962 geboren wurden. Die Broschüre »Rentensplitting – partnerschaftlich teilen« erläutert die Vor- und Nachteile.

www.drv-bund.de

»Womenomics« liefert keine Klischees, sondern Fakten.

Karrierebuch für Frauen

Arbeitsfrust, Zeitdruck, immer mehr Opfer für die Karriere bringen – das muss nicht sein. »Womenomics« von Katty Kay und Claire Shipman bringt Lösungen für die Probleme berufstätiger Frauen, die arbeiten und erfolgreich sein wollen – zu ihren eigenen Bedingungen.

Stark-Verlag, 19,95 Euro

Für alle Lebenslagen

Der »Rentenratgeber für Frauen« behandelt speziell Themen, für die sich Frauen wegen ihrer Altersversorgung interessieren. Die Broschüre des Bundesarbeitsministeriums informiert etwa über Beitragszeiten, Heirat, Kindererziehung, Scheidung, häusliche Pflege und die verschiedenen Rentenarten.

www.bmas.de
→Publikationen
(Art-Nr. A 270)

Foto: Gustavo Alabiso

Mit Computern kann Wiebke Kappenberg umgehen.

Keine Angst vor Technik

STUDIENGANG FÜR FRAUEN

Auch Frauen können Technik. Viele trauen es sich nur nicht zu. Studiengänge speziell für Frauen sollen ihnen den Einstieg in Informatik, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftsingenieurswesen erleichtern.

Ein Hörsaal voller Frauen? In manchen Geisteswissenschaften nichts besonderes. Doch wenn auf dem Frauenstudiengang Technik steht, stutzen viele. So ganz versteht Wiebke Kappenberg das nicht. »Technische Informatik ist fast ein reiner Männerstudiengang. Das hinterfragt niemand.«

Einstieg gelungen. Die 24-Jährige studiert Informatik an der Hochschule Bremen. Ein Studiengang nur für Frauen. Als er vor zehn Jahren startete, musste sich auch Heide-Rose Vatterrott, Professorin für angewandte Informatik, von der Idee überzeugen lassen: »So ganz leuchtete es mir nicht ein, dass wir einen Studiengang nur für Frauen brauchen.« Zehn Jahre später stellt sie fest: »Es erleichtert Frauen den Einstieg in die Technik.«

Denn Informatik und Co. schrecken noch immer viele Studentinnen ab. An den deutschen Hochschulen sind sie zwar in der Mehrheit. In Fächern wie Informatik, Mathematik oder Maschinenbau schlagen sie sich aber meist als Einzelkämpferinnen durch. Nur ein Fünftel der Studienanfänger in den Ingenieurswissenschaften 2009 war weiblich. Der Frauenanteil in diesen Fächern stagniert seit Jahren. Die männliche Übermacht im Hörsaal ist zwar nur einer von vielen Gründen, die Frauen vom Technikstudium abhalten. Aber in Frauenstudiengängen ist es immerhin einer weniger. In Deutschland gibt es fünf solcher Angebote, die Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurswesen und Informatik für Frauen anbieten.

Gesundes Halbwissen. Mit oder ohne Männer, das war für Wiebke Kappenberg bei der Studienwahl nicht die entscheidende Frage. Sie hatte sich die Inhalte angeschaut. Bremen gefiel ihr am besten. Erst im Studium merkte sie, dass Frauenkurse auch Vorteile haben. »Es wurden keine Vorkenntnisse verlangt. Im ersten Jahr haben wir die Grundlagen und einiges mehr gelernt. Ein Studium mit Männern wäre wahrscheinlich schwieriger gewesen. Die meisten haben mehr Vorkenntnisse, da sie zu Hause und in der Schule oft mehr gefördert werden.« Für den Einstieg war es okay. Aber dann sollte auch Schluss sein. Seit dem dritten Semester besucht Wiebke Kappenberg auch gemischte Kurse. Da konnte sie mit den Männern allerdings längst mithalten. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Was Frau wo studieren kann:
www.igmetall.de/frauenstudiengaenge

Interview

Ziel sind gemischte Teams

Heide-Rose Vatterrott ist Professorin an der Hochschule Bremen.

Studiert sich Technik für Frauen leichter, wenn sie unter sich sind?

Heide-Rose Vatterrott: Das klingt nach Klischee, aber es ist so: Männer und Frauen gehen mit Defiziten anders um. Während Frauen sich einen Kopf machen, sagen Männer: ›Das brauch' ich eh nicht‹. Da fällt es Frauen nicht leicht, ihr Unwissen öffentlich zu machen und Fragen zu stellen.

Ab dem dritten Semester können die Frauen gemischte Kurse wählen. Warum?

Vatterrott: Wir wollen die Studentinnen nicht unter einer Käseglocke halten. Gemischte Teams sind die Normalität, und sie sind besser. Mein Traum sind gemischte Studiengängen in diesen Fächern. Aber noch sieht die Wirklichkeit anders aus. In einigen Studiengängen gibt es Jahrgänge ohne eine einzige Frau.

Nicht nur für Frauen gut

COMPUTER-SCHULEN | Ob privat oder beruflich: Im Alltag sind Computer nicht mehr wegzudenken. Der richtige Umgang will gelernt sein. Dabei bleiben Frauen manchmal auch gerne unter sich.

Von wegen Kaffeekränzchen. In Frauen-Computerschulen geht es darum, die Technik richtig zu nutzen.

Im Internet surfen, E-Mails schreiben oder in Netzwerken chatten – Computer nutzen die meisten Frauen inzwischen so selbstverständlich wie den Fernseher. Am Rechner lassen sie sich von Männern nicht so schnell ein X für ein U vormachen. Dennoch schätzen es manche immer noch, sich erst einmal ohne männliche »Konkurrenz« mit neuen Programmen oder Techniken auseinanderzusetzen. Zum Beispiel in Kursen nur für Frauen.

Seit Mitte der 90er-Jahre bieten Frauen-Computerschulen in ganz Deutschland solche Kurse an. Das Angebot ist breit gefächert. Hier lernen Frauen, wie sie Daten mit Excel verarbeiten können. Sie tauchen in das Innenleben des Computers ein, managen E-Mails und Termine oder basteln an einer eigenen Seite im Internet.

Wer sich für einen reinen Frauenkurs entscheidet, tut es meist wegen der Atmosphäre. Hier drängt sich kein Mann in den Vordergrund und schmeißt den ganzen Kurs. Denn Technikkompetenz besitzen Männer noch immer qua Geschlecht. Frauen müssen es meist erst beweisen.

Nutzen ist gefragt. Frauen haben auch andere Erwartungen, was sie in einem solchen Kurs lernen möchten. Sie interessiert mehr der Nutzen als die reine Technik. Und: Männer und Frauen lernen anders. Frauen arbeiten oft lieber in Gruppen als Männer. Einige Frauen-Computerschulen beschäftigen sich mit diesen unterschiedlichen Lernbedürfnissen der Geschlechter, und zwar auch mit denen der Männer. Seit einigen Jahren haben sie ihr Programm ausgeweitet und bieten zusätzlich gemischte Kurse an. Männer müssen hier nicht immer draußen bleiben. ■

Fabienne.Melzer@igmetall.de

Computerschulen für Frauen und ihre Angebote stehen hier:
www.piona.de
→Netzwerkpartnerinnen

Mythos Multitasking

»Frauen können mindestens zwei Sachen gleichzeitig machen, Männer sind damit grundsätzlich überfordert.« Viele Frauen glauben das und handeln danach. Sie packen ihren Alltag voll bis zum Überquellen. Typisch ist eine Mixtur aus Beruflichem und Familie. Das vermeintliche Kompliment, Frauen könnten soviel gleichzeitig machen, ist oft nichts anderes als eine Aufforderung zur Selbstausbeutung. Nicht umsonst warnen immer mehr Forschungsergebnisse eindringlich vor Übertreibungen. Besonders fitte Multitasker erweisen sich nämlich als unkonzentrierte Zeitgenossen. Sie lassen sich bei ihren Aufgaben viel leichter ablenken und brauchen letztendlich mehr Zeit. Informationen im Kurzzeitgedächtnis können sie schlechter in wichtig und unwichtig einteilen. Sie brauchen länger, um von einer in die andere Tätigkeit zu wechseln. Fazit: Die Kapazität des Gehirns ist begrenzt. Man kann versuchen, sein Großhirn wie eine Zitrone auszuquetschen – mehr kommt trotzdem nicht raus. ■

Anzeige

Eine Innovation für die Hände.

DERMATOLOGEN EMPFEHLEN: SEACELL®!

Komfort, Sicherheit und Innere Werte

- sicherer Handschutz
- allergikergeeignet
- atmungsaktiv

Die Auszeichnung mit dem Deutschen Innovationspreis erfolgte 2010 für die fortschrittliche Idee, Funktionsfasern aus Cellulose herzustellen.

Nach Ökotex Standard 100 zertifizierte Faser.

Hase Safety gloves

Original since 1937

Hase Lederfabrik GmbH · Am Hillernsen Hamm 6
D-26441 Jever · Telefon (04461) 92220
www.hase-safety.com · info@hase-safety.com

Karikatur: André Poloczek

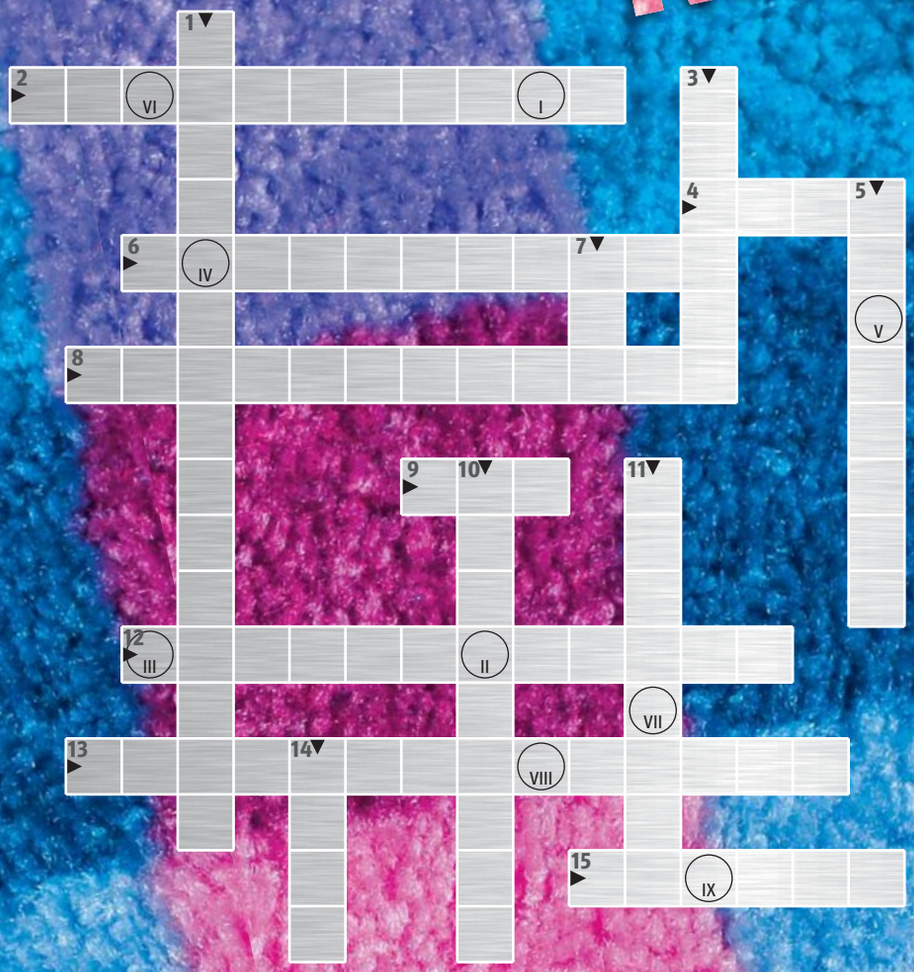
Rätsel

WAAGERECHT

2. Beiname der ehemaligen britischen Premierministerin Margaret Thatcher?
4. Welches Edelgas wird als Leuchtstoff in Röhren verwendet?
6. In welchem Land wurde 1919 das Frauenwahlrecht eingeführt?
8. Bezeichnung für Frauenrechtlerinnen in Großbritannien und USA Anfang des 20. Jahrhunderts?
9. Anderes Wort für Großmutter?
12. Viele nennen ihn auch den »Tag der Blumenhändler«?
13. Anderes Wort für »Berufliche Wiedereingliederung«?
15. In welchem Bundesland mussten Lehrerinnen noch in den 1950er-Jahren im Sinne des Lehrerinnenzölibats ihren Beruf bei Heirat aufgeben?

SENKRECHT

1. »Inoffizieller Feiertag« am Donnerstag vor Karneval?
3. Wo liegt Karl Marx begraben?
5. Welches Land führte 2003 zuerst eine Geschlechterquote für Aufsichtsräte ein?
7. Jeder will es werden, doch keiner will es sein?
10. Welche Berufssparte leistet den »Hippokratischen Eid«?
11. Römische Göttin der Gerechtigkeit?
14. Männliches Schaf?



LÖSUNGSWORT: I II III IV V VI VII VIII IX

Bitte das Lösungswort bis zum **25. März** unter Angabe von Vor-, Nachname und Adresse auf eine Karte schreiben und per Post an: **Redaktion metallzeitung, Preisrätsel, 60244 Frankfurt.** Oder per E-Mail an: **raetsel@igmetall.de**

Die Preise im März

1. Ein Bosch-Akku-Schrauber »IXO« inklusive 11 Bits

2. Ein IG Metall-Ball »Derbystar«

3. Eine Flap-Bag »Gutes Leben«

Foto: panthermedia.net