



Über Blickerin

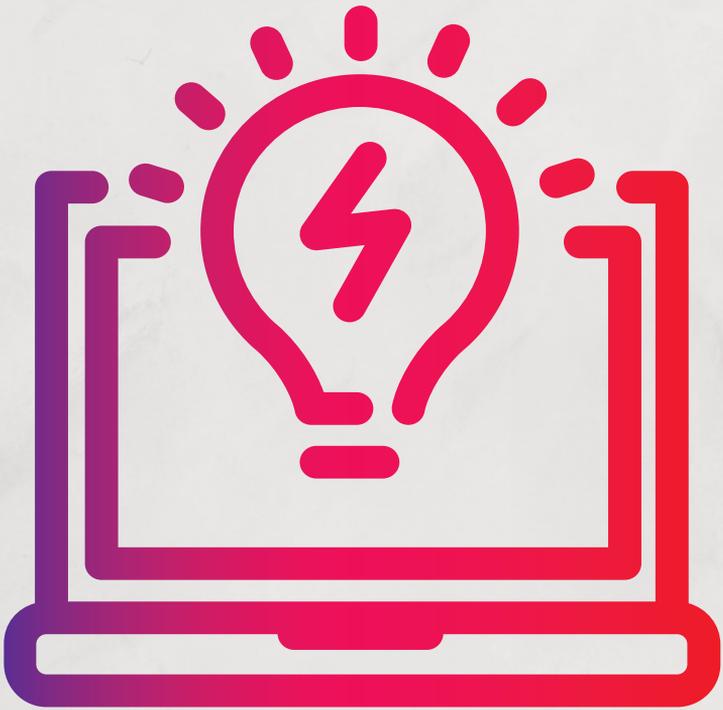
Alles Wissenswerte rund um Entgelt und Vereinbarkeit



- _____ Informationen zur finanziellen Eigenständigkeit
- _____ Überblick zu (Teil-) Freistellungsmöglichkeiten
- _____ Was heisst Digitalisierung für mich?

Inhaltsverzeichnis

- 03** _____ Die ÜberBlickerin.
Alles Wissenswerte rund um Entgelt
und Vereinbarkeit
- 04** _____ Lassen Sie uns über Geld sprechen
Ihr Recht auf den individuellen
Auskunftsanspruch
- 06** _____ Das verdienen Sie!
Wie Sie an das Gehalt kommen,
das ihnen zusteht
- 09** _____ Danke Tarifvertrag!
Gleiche Rechte für Männer und Frauen
- 10** _____ Der verlässliche Partner vor Ort
Besser beraten durch Betriebsrätinnen
und Betriebsräte
- 12** _____ Altersarmut vorbeugen:
Was tun, um langfristig auf
eigenen Beinen zu stehen
- 14** _____ Stolpersteine bei der Alterversorge
- 16** _____ Wenn Beide beides wollen.
Zahlen und Fakten zu
Partnerschaftlichkeit
- 18** _____ Vereinbarkeit fordern
vom Partner und vom Arbeitgeber
- 20** _____ Zeit zum Leben, Zeit zum Lernen.
Möglichkeiten der befristeten
Arbeitszeitreduzierung
- 22** _____ Wandel durch Digitalisierung
- 24** _____ Engagement
im Beruf und darüber hinaus
- 26** _____ Gute Arbeit, gleiche Rechte
für Vollzeit- wie für Teilzeitkräfte
- 28** _____ Selbstcheck ÜberBlickerin:
Sind sie bereit, für eine angemessene
Bezahlung einzustehen?
- 30** _____ Quoten für mehr Gleichstellung
- 31** _____ Eine starke Partnerin an Ihrer Seite
Ihre Vorteile als IG Metall-Mitglied



Die ÜberBlickerin.

Alles Wissenswerte rund um Entgelt und Vereinbarkeit

Über Jahrhunderte haben Frauen für gleiche Rechte gekämpft. Mit dem Ergebnis, dass eine Monteurin am Fließband heute für die gleiche Arbeit das gleiche Geld bekommt wie ihr männlicher Kollege.

Vieles hat sich in der Arbeitswelt verändert und sie ist auch weiter einem stetigen Wandel unterworfen. Die Digitalisierung verändert viele Berufsbilder und bietet Frauen die Chance, sich beruflich besser aufzustellen. Frauen können sich freistellen lassen, um an Qualifizierungen teilzunehmen. Sie können aber auch im Betrieb nachfragen, wie viel ihre Kollegen verdienen, von ihren Vorgesetzten angemessene Gehälter verlangen und sich untereinander solidarisieren oder um für ihre Interessen einzutreten. Wenn die Familienplanung ansteht, können sie ihre/n Partner/in bei der Kinderbetreuung mit ins Boot holen, die Brückenteilzeit nutzen, um nach einer Familienphase wieder voll in den Job einzusteigen. Vergessen Sie dabei nicht, die Absicherung fürs Alter mit ihrer/m Partner/in zu regeln.

Wie das funktioniert, erfahren Sie in dieser Broschüre. Und bei allen Schritten in Ihre berufliche Zukunft stehen Ihnen der Betriebsrat und die IG Metall als verlässliche Partner zur Seite.

Lassen Sie uns über Geld sprechen

Ihr Recht auf den individuellen Auskunftsanspruch

Gleiches Geld für gleiche Arbeit? Das sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein. Dennoch werden Leistungen von Frauen in der Praxis häufig schlechter honoriert als die von Männern. Damit Frauen überhaupt erfahren, ob ihre Kolleginnen und Kollegen mehr verdienen, gibt es seit 2017 das **Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen**, kurz **Entgelttransparenzgesetz**.

Ihr Vorteil: Wenn Sie in einem Betrieb mit mehr als 200 Beschäftigten arbeiten und mindestens sechs Kolleginnen oder Kollegen eine vergleichbare Position haben, muss Ihr Arbeitgeber auf Anfrage darlegen, nach welchen Kriterien er seine Beschäftigten bezahlt und wie hoch das Bruttoeinkommen der Kolleginnen und Kollegen ausfällt. Stellen Sie dabei fest, dass Sie schlechter wegkommen als Andere, haben Sie eine Verhandlungsgrundlage mit Ihren Führungskräften. Die Möglichkeit einer Klage steht Ihnen offen, sollte jedoch der letzte Schritt sein. Wenden Sie sich am besten an Ihren Betriebsrat und die IG Metall-Geschäftsstelle vor Ort.

„Wie in vielen Unternehmen der Automobilindustrie sind Frauen auch bei uns in der Minderheit. Es gibt zudem trotz Tarifbindung noch Ungleichheiten in der Bezahlung und in den Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern. Der Betriebsrat prüft momentan die Eingruppierungen, um sie anschließend angleichen zu lassen. Wir brauchen auch einen Gleichstellungsbericht, um Ungerechtigkeiten aufdecken zu können. Wir müssen wissen, warum Frauen teilweise falsch eingruppiert werden und zu selten Führungspositionen besetzen, um die Probleme angehen zu können.“

Miriam Wronn



◆ Design-Studium
◆ Quereinstieg bei
MAN Truck & Bus AG
◆ HEUTE: TECHNISCHE SACHBEARBEITERIN IN DER ERSATZTEILLOGISTIK + VERTRAUENSFRAU, SPRECHERIN FRAUEN IN DER VERTRAUENSKÖRPERLEITUNG, MITGLIED DES ORTSFRAUENAUSSCHUSSES SALZGITTER

Das verdienen Sie!

Wie Sie an das Gehalt kommen, das ihnen zusteht

Frauen verdienen im Schnitt weniger Geld als Männer – selbst dann, wenn sie mit der gleichen Qualifikation die gleiche Tätigkeit ausüben. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Ein wichtiger Einflussfaktor ist, ob in dem Unternehmen ein Tarifvertrag gilt, oder nicht. Tarifbeschäftigte verdienen durchschnittlich mehr und der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen ist auch geringer. Was Sie darüber hinaus gegen ungleiche Bezahlung tun können, sehen Sie im Folgenden.

1. Sie sind es wert: Geld ist nicht so wichtig? Warum eigentlich nicht?

Sie müssen ihren Lebensunterhalt finanzieren, sich fürs Alter absichern. Ihre gute Leistung soll auch angemessen honoriert werden.

2. Argumente zurechtlegen: Überlegen Sie sich, warum Sie für ihren Arbeitgeber wichtig sind. Haben Sie keine Scheu davor, sich selbst einzugestehen und auch Anderen zu zeigen, was Sie können und was Sie erreicht haben. Das sind die besten Argumente dafür, dass Sie ein angemessenes Gehalt verdienen.

3. Für sich einstehen: Sie verhandeln nicht gerne? Sie kommen sich aufdringlich vor, wenn Sie etwas fordern? Sie möchten es sich mit Vorgesetzten und Kolleg/innen nicht verderben? Wenn Sie so denken, überlassen Sie es anderen, die Lorbeeren für ihre Erfolge zu ernten.

4. Über Geld reden: Welches Gehalt wird in meiner Branche gezahlt? Wie entwickelt sich das Einkommen bei meinen Kollegen und Kolleginnen? Um überzeugend verhandeln zu können, sollten Sie sich gut informieren. Unterstützung bieten der Betriebsrat und die IG Metall.

Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap (unbereinigte Entgeltlücke) liegt in Deutschland seit Jahren relativ kontinuierlich bei 21 %. Dies meint, dass Frauen im Durchschnitt 21 % weniger pro Stunde verdienen als Männer. Diese Art der Berechnung wurde gewählt, um trotz unterschiedlicher Entgeltpraktiken in den europäischen Ländern den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied vergleichen zu können. Von einer bereinigten Entgeltlücke wird gesprochen, wenn Faktoren wie Arbeitszeit, Branche, Hierarchie, Qualifikation etc. berücksichtigt und „herausgerechnet“ werden. Sie liegt in Deutschland bei etwa 6 Prozent. Dafür gibt es unterschiedliche Erklärungsfaktoren: Frauen fehlen in den

höheren Entgeltgruppen, unter anderem weil sie seltener Führungskräfte sind und beispielsweise häufiger in Teilzeit beschäftigt. Teilzeitbeschäftigte erhalten häufig keine oder eine geringere Leistungszulage. Frauen haben häufiger berufliche Auszeiten wegen Kindererziehung oder Pflege und werden deshalb bei Höhergruppierungen und Leistungszulagen seltener berücksichtigt bzw. erhalten Arbeitsplätze mit schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten. Durch Tarifverträge wird die Entgeltlücke deutlich kleiner und liegt 10 Prozentpunkte unter der von Unternehmen, die keinen Tarifvertrag haben.

5. Unterstützung nutzen: Seien Sie nicht zurückhaltend wenn es um eine Gehaltserhöhung, eine Leistungszulage oder Eingruppierung geht. Manchen hilft es, die Situation in einem vertrauten Umfeld durchzuspielen und sich Feedback von Gleichgesinnten einzuholen. Auch Frauennetzwerke oder Coaches können weiterhelfen.

6. Zeitpunkt wählen: Es ist durchaus üblich, alle ein bis eineinhalb Jahre nach mehr Geld zu fragen. Das regelmäßige Mitarbeitergespräch kann eine gute Gelegenheit dafür sein, aber auch eine Weiterbildung oder ein erfolgreich abgeschlossenes Projekt.

7. Forderungen stellen: Von allein bieten Vorgesetzte in der Regel keine Gehaltserhöhung an – warum sollten sie das auch tun? Sagen Sie also klar und deutlich, was Sie möchten. Haben Sie ihre Schmerzgrenze im Kopf. Fordern Sie aber deutlich mehr. Dann sind Sie auch noch zufrieden, wenn ihr Gegenüber etwas runtergeht.



„Entgeltgerechtigkeit ist eine der wichtigsten Stellschrauben für die Gleichstellung von Männern und Frauen. Da ist leider immer noch viel zu tun. Deshalb sind Tarifverträge so wichtig, denn in Unternehmen mit Tarifverträgen ist die Entgeltlücke 10 Prozentpunkte geringer.“

Christiane Benner

Ausbildung und Tätigkeit bei Carl Schenck AG

- ◆ Studium der Soziologie
- ◆ Hauptamtlich Beschäftigte bei der IG Metall
- ◆ Bereichsleiterin beim Vorstand der IG Metall
- ◆ Aufsichtsratsmandate bei unterschiedlichen Unternehmen
- ◆ Heute: Zweite Vorsitzende der IG Metall

Danke Tarifvertrag!

Gleiche Rechte für Männer und Frauen

Ob es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine angemessene Bezahlung oder berufliche Entwicklungsmöglichkeiten geht – die IG Metall setzt sich dafür ein, dass Frauen am Arbeitsplatz die gleichen Chancen haben wie Männer. Mitglieder profitieren nicht nur von Beratungen, Seminaren und Rechtsschutz, sondern auch von Tarifverträgen, die für höhere Löhne und kürzere Arbeitszeiten sorgen.

Gewerkschaft schafft Gleichstellung:

Argumente in Zahlen

- **9,2 Prozent** mehr Geld erhalten Frauen im Durchschnitt, wenn sie einen Tarifvertrag haben.
- Um **zehn Prozentpunkte** sinkt der Gender Pay Gap – also der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Einkommen von Frauen und Männern – durch Tarifverträge.
- Der **8-Stunden-Tag** wurde dank der Gewerkschaften und ihrer Vorgängerorganisationen 1918 eingeführt. 1870 waren noch durchschnittliche Arbeitszeiten von bis zu **14 Stunden** pro Tag üblich. 1984 konnte die IG Metall nach langen Streiks einen Tarifvertrag zur **35 Stunden Woche** durchsetzen. Und seit 2018 können Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie ihre Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre auf **28 Stunden** pro Woche – mit Rückkehrrecht - reduzieren. Viele Beschäftigte haben darüber hinaus den Anspruch **8 Tage pro Jahr** zusätzlich frei zu nehmen, um sich zum Beispiel der Kinderbetreuung oder der Pflege ihrer Angehörigen zu widmen.

Welcher Tarifvertrag gilt für mich?

Der Betriebsrat und die IG Metall vor Ort geben Auskunft.

Der verlässliche Partner vor Ort

Besser beraten durch Betriebsrätinnen und Betriebsräte

Lena Frieden setzt sich als Betriebsrätin der Siemens AG unter anderem für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein.

Betriebsräte sind für die Mitbestimmung der Beschäftigten im Betrieb zuständig. Was heißt das konkret?

Wir setzen uns dafür ein, dass alle gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen tatsächlich umgesetzt werden. Und wenn wir irgendwo Handlungsbedarf sehen, weil Abläufe nicht den Bestimmungen entsprechen, nicht sinnvoll sind oder uns unfair erscheinen, dann verhandeln wir auch neue Vereinbarungen. Die Themen sind so vielfältig wie die Bedürfnisse der Beschäftigten: Ob sie mit ihren Arbeitszeiten oder mit den Preisen in der Kantine unzufrieden sind – wir kümmern uns darum.

Was könnt ihr als Betriebsrat tun, damit Frauen das gleiche Entgelt bekommen wie Männer?

Wir sind immer dabei, wenn Tätigkeiten eingruppiert, neue Beschäftigte eingestellt und Gehälter verhandelt werden. Dabei achten wir darauf, dass auch Frauen entsprechend ihrer Ausbildung eingestellt und eingruppiert werden. Wenn jemand auf einer Position mehr oder weniger verdient als

jemand anderes, prüfen wir, ob es nachvollziehbare Gründe dafür gibt oder ob hier nur der Nasenfaktor eine Rolle gespielt hat. Und manchmal handeln wir auch Leistungszulagen für Beschäftigte aus, um eine faire und gleiche Bezahlung sicherzustellen.

Setzt ihr euch auch für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein?

Ja. Wir versuchen zum Beispiel in Verhandlung mit der Betriebsleitung, Beschäftigten mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen. Außerdem machen wir gesetzliche Möglichkeiten wie Elterngeld oder Brückenteilzeit publik und unterstützen Beschäftigten dabei, sie in Anspruch zu nehmen. Das kann eine große Hilfe sein, denn wir sind mit den bürokratischen Schritten vertraut und haben Kontakte zu Ansprechpersonen von der Betriebsleitung über die Führungskräfte bis hin zu den Gewerkschaften.

Was leistet der Betriebsrat darüber hinaus? Kolleginnen und Kollegen können jederzeit zu uns kommen, um uns von ihren Anliegen

zu berichten und Fragen zu stellen. Wir reagieren aber nicht nur, wenn jemand etwas von uns möchte, sondern gehen aktiv auf Beschäftigte zu. So bieten wir etwa Informationsveranstaltungen und Sprechstunden an, wo wir über unsere Arbeit, die Rechte und Pflichten von Beschäftigten, aber auch über spezielle Themen wie beispielsweise die Pflege von Angehörigen berichten.

Was möchtest du persönlich in Sachen Gleichstellung bewegen?

Frauen sind häufig auf Stellen tätig, die schlechter bezahlt sind und im Zuge der Digitalisierung auch Gefahr laufen, ganz wegzufallen. Mir ist es wichtig, ihnen Möglichkeiten aufzuzeigen, wie sie sich weiterentwickeln und in andere Bereiche aufsteigen können, um einen qualifizierten sicheren Job zu bekommen, in dem sie auch mehr verdienen.

Was macht der Betriebsrat?

Der Betriebsrat

- ist für alle Belange der Belegschaft zuständig
- kümmert sich um die Umsetzung der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen
- verhandelt neue Vereinbarungen
- steht jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter bei Fragen und Problemen zur Seite
- hat das Recht vom Arbeitgeber einen Bericht zur Gleichstellung im Unternehmen zu erhalten

Altersarmut vorbeugen

Was tun, um langfristig auf eigenen Beinen zu stehen?

Expertentipp von Helma Sick, Autorin des Buches „Ein Mann ist keine Altersvorsorge“ und Geschäftsführerin des Unternehmens frau & geld, das Frauen zu Vermögensplanung, existenzieller Absicherung und Altersvorsorge berät.

- **Verschaffen Sie sich einen Überblick über Ihre Situation:**

Wie hoch ist Ihr Einkommen? Besitzen Sie Vermögenswerte wie eine Immobilie? Haben Sie ein Erbe zu erwarten? Was haben Sie schon für die Rente getan?

- **Berechnen Sie, was Sie anhand ihres jetzigen Einkommens im Alter in etwa brauchen werden:**

Das lässt sich prognostizieren, wenn Sie wissen, ob Sie etwa in einer teuren Stadt wie München oder eher auf dem Land leben möchten.

- **Sorgen Sie immer dafür, dass Sie ausreichend Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen können:**

Frauen sind heute zwar gut ausgebildet, leben aber leider trotzdem häufig noch nach der Devise „Verliebt, verlobt, versorgt“. Doch das ist ein Trugschluss, der unter Umständen zur Altersarmut führen kann.

- **Arbeiten Sie – so häufig es geht – Vollzeit:**

Wenn Sie zu einem Zeitpunkt Teilzeit arbeiten müssen, achten Sie darauf, dass Sie dies nur für eine befristete Zeit tun. Nutzen Sie Möglichkeiten wie die Brückenteilzeit, um anschließend wieder eine Vollzeitstelle zu bekommen.



Helma Sick

Hier gibt's Unterstützung rund um das Thema Altersversorgung

- Kostenlose Beratung zur gesetzlichen Rentenversicherung bietet die IG Metall in vielen ihrer Geschäftsstellen durch Versichertenberater*innen der Deutschen Rentenversicherung.
- Verbraucherzentrale
www.verbraucherzentrale.de
- Finanzportal HerMoney
www.hermoney.de

• Halten Sie Auszeiten möglichst kurz:

Teilen Sie sich mit Ihrem Partner die Elternzeit, dann muss keiner zu lange aus dem Beruf aussteigen. Wenn kurze Auszeiten für die Elternzeit oder zur Pflege von Angehörigen sich nicht vermeiden lassen, handeln Sie einen Ausgleich aus. Sie können für diese Zeiten ein Rentensplitting (also eine Teilung der Rentenanwartschaften) vereinbaren oder den Aufbau einer privaten Altersvorsorge für Sie aus dem Familieneinkommen.

• Treten Sie für ein faires Entgelt ein.

Stehen Sie zu Ihren Leistungen. Erkundigen Sie sich, wie viel Ihre Kolleg*innen verdienen, die ähnliche Tätigkeiten ausüben. Und verlangen Sie eine angemessene Bezahlung von ihren Vorgesetzten.

• Nutzen Sie die vorhandenen Möglichkeiten der Altersvorsorge:

Informieren Sie sich zum Beispiel, ob Sie eine betriebliche Altersvorsorge in Anspruch nehmen können. Unter bestimmten Bedingungen kann es sinnvoll sein, staatliche Zulagen für eine private Altersvorsorge (z.B. Riester-Vertrag) zu nutzen, vor allem wenn Sie Kinder haben.

Stolpersteine bei der Altersversorgung

Wenn sie Kinder bekommen, reduzieren viele Frauen ihre Arbeitszeit – ohne auszuhandeln, dass ihr Partner dafür aus dem Familieneinkommen in einen Alterssparplan einzahlt. Verheiratete Paare erwerben gemeinsame Rentenanwartschaften, ggfs. kann ein Rentensplitting sinnvoll sein (s. Seite 13). Oft haben sie später nicht die Möglichkeit, wieder eine Vollzeitstelle zu bekommen und sich beruflich weiterzuentwickeln, um auch ein höheres Einkommen zu erzielen. Teilzeitarbeit bedeutet allerdings auch Teilzeitrente und je geringer das Einkommen ist, desto weniger Geld steht im Alter zur Verfügung. Gerade wenn die Beziehung scheitert, kann das zu Altersarmut führen. Deshalb ist es ratsam, nur befristet in Teilzeit zu gehen.

Die Brückenteilzeit, die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie und betriebliche Regelungen bieten entsprechende Möglichkeiten. Aber nicht nur der Wunsch, private Verpflichtungen und Erwerbsarbeit

zu vereinbaren, führt dazu, dass Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren. Auch andere finanzielle Anreize können dazu führen, dass Erwerbstätige in einer Partnerschaft es günstiger finden, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder ganz aufzuhören zu arbeiten. Dazu gehört die Möglichkeit sich kostenlos in der Krankenversicherung des Partners mitzuversichern. Aber auch das Ehegattensplitting: Ehepaare und eingetragene Lebenspartnerchaften können ihr Einkommen zusammenrechnen und anschließend durch zwei teilen lassen. Der Steuersatz berechnet sich dann auf dieses halbe Einkommen. Eine höhere Steuerersparnis ergibt sich für Paare, die unterschiedlich viel verdienen. Wenn beispielsweise eine Person Vollzeit arbeitet und eine Person gar nicht oder nur sehr wenig.

Ein häufiges Missverständnis ist, dass die Steuerklassenkombination 3 und 5 für Paare günstiger ist. Dieser Eindruck entsteht, weil durch die Kombination 3/5 das monatliche

Starthilfe für junge Frauen

www.dein-sprungbrett.info

Hier gibt es Beratung zur eigenen wirtschaftlichen Unabhängigkeit! Auf der kostenlosen Beratungsplattform „Dein Sprungbrett“ finden sich hilfreiche Informationen, Live-Webinare und eine Mediathek.



Nettoeinkommen des Besserverdienenden höher ausfällt. Die Steuerklasse ändert allerdings nichts am gemeinsamen Jahresnettoeinkommen. Vorteilhaft ist immer die Wahl der Steuerklassenkombination 4 mit Faktorverfahren für beide Partner. Denn die

Steuerklasse und das damit verbundene Nettoeinkommen wirkt sich auf die Höhe von Lohnersatzleistungen wie dem Elterngeld oder dem Arbeitslosengeld aus. Sie fallen niedriger aus, wenn Beschäftigte die Steuerklasse 3 gewählt haben.



Ausbildung zur Bankkauffrau

◆ Assistentin bei Phoenix Contact

◆ HEUTE: ORDENTLICHE BETRIEBSRÄTIN

„Es ist in unserem Unternehmen möglich, dass Männer und Frauen sich die Erziehungszeit teilen. Doch gerade von Akademiker*innen wird oft erwartet, dass sie mit mind. 35 Std. an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, was mit kleinen Kindern nicht immer möglich ist. Mit dem neuen Tarifvertrag Mobiles Arbeiten können wir Eltern jetzt zumindest ermöglichen, ihre Arbeitszeiten vor Ort flexibler zu gestalten um z.B. extra Betreuungskosten zu sparen.“

Dorthe Günnewich

Wenn Beide beides wollen.

Zahlen und Fakten zu Partnerschaftlichkeit

Viele Männer wünschen sich mehr Zeit mit ihren Kindern und viele Frauen würden gerne mehr arbeiten – nicht zuletzt, um bis ins Alter finanziell unabhängig zu sein. Was liegt da näher, als ein partnerschaftliches Modell, bei dem beide Eltern ungefähr gleich viel arbeiten und sich in gleichem

Maße um Kinder und Haushalt kümmern?

In der Realität sieht es häufig so aus: Eine/r arbeitet voll. Die/Der Andere reduziert Stunden, um Zeit für Kinder und Haushalt zu haben. Gefördert wird dieses Modell beispielsweise durch das Ehegattensplitting.



Ausbildung zur Technischen Zeichnerin

- ◆ Abendschule Technikerin
- ◆ Tätigkeit als Technikerin
- ◆ HEUTE: STUDIUM POLITIKWISSENSCHAFT, VERWALTUNGSWISSENSCHAFT UND SOZIOLOGIE, zwei Kinder (4 + 7 Jahre)

„Der Kindergarten in unserem Dorf hat erst seit diesem Jahr ganztags geöffnet und ich musste die Kinder vorher immer schon um halb eins abholen. Deshalb habe ich mich für ein Studium an der FernUni Hagen entschieden, so dass ich am Wochenende studieren konnte, wenn mein Mann sich um die Kinder kümmerte. Das funktionierte, weil wir an einem Strang ziehen: Für meinen Mann ist mein Studium genauso wichtig wie sein Job.“

Resi Holz

Zahlen und Fakten zur Partnerschaftlichkeit

Studien belegen:

- **Viele Frauen möchten mehr und viele Männer weniger arbeiten.** Viele Beschäftigte wollen kurze Vollzeit arbeiten, d.h. rund 28 Stunden pro Woche (IG Metall: Beschäftigtenbefragung 2017).
- **Gesetzliche Veränderungen beeinflussen die Arbeitsteilung.** Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern unter drei Jahren ist seit Einführung des Elterngelds deutlich angestiegen. Gleichzeitig ist auch der Anteil der Väter gestiegen, die ihre Arbeitszeit zeitweise reduzieren. (BMFSFJ: Bilanz 10 Jahre Elternzeit 2016). Väter, die länger Elterngeld erhielten, reduzierten darüber hinaus auch im Anschluss deutlich häufiger ihre Arbeitszeit. (SowiTra: Nachhaltige Effekte der Elterngeldnutzung durch Väter 2014)
- **Eltern und Kinder schätzen partnerschaftliche Arbeitszeitkonstellationen.** Mit der partnerschaftlich gelebten Vereinbarkeit in vollzeitnaher Berufstätigkeit erleben Eltern und Kinder Zugewinne an Familienzeit und an Eltern-Kind-Zeiten, die sich

für Kind(er), Mutter, Vater, Paar-Beziehung und Familie als Ganzes als positiv erweisen. Ermöglicht und unterstützt wird das Modell durch Ganztagsbetreuungsangebote, eine familienfreundliche Unternehmenskultur sowie gute betriebliche Bedingungen. (SowiTra: Partnerschaftliche Arbeitszeiten aus Kinder- und Elternsicht 2017)

- **Finanzielle Unterstützung fördert das partnerschaftliche Modell.** Das Modell der Familienarbeitszeit sieht eine Lohnersatzleistung für Familien vor, in denen sich beide Partner für eine reduzierte Vollzeittätigkeit entscheiden. Damit wird anerkannt, dass der Hauptverdiener (in der Regel der Vater) mehr Zeit für Kindererziehung investiert, ohne dass der Zweitverdiener (in der Regel die Mutter) benachteiligt wird. Studien zeigen, dass sich mithilfe dieser Förderung die Anzahl der Familien mit dieser Arbeitszeitkonstellation deutlich erhöhen ließe (DIW: Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter 2015).

Vereinbarkeit fordern

vom Partner und vom Arbeitgeber



Foto: Paula Winkler

Stefanie Lohaus ist Mitbegründerin und Mitherausgeberin des Missy Magazine. Darüber hinaus ist sie unter anderem Autorin des Buches „Papa kann... auch stillen: Wie Paare Kind, Job & Abwasch unter einen Hut bekommen“.

Warum haben Sie und Ihr Partner sich entschieden, Job, Kind und Haushalt nach dem 50/50-Prinzip aufzuteilen?

Mir ist schon seit meiner Teenagerzeit klar, dass ich auf jeden Fall finanziell unabhängig bleiben möchte und dass eine klassische Rollenverteilung für mich nicht in Frage kommt. Ich lehne das politisch ab und finde es ungerecht, wenn Männer auf der Couch liegen und sich von ihren Frauen das Essen

bringen lassen. Wenn ich keinen Partner gefunden hätte, der das 50/50-Prinzip mitträgt, hätte ich wahrscheinlich eher auf Kinder verzichtet. Meinem Partner habe ich das von Beginn unserer Beziehung an auch klar so kommuniziert.

Welche Herausforderungen bringt das Modell mit sich?

Der Alltag mit Kleinkind ist immer anstrengend. Wenn beide Eltern 35 Stunden pro Woche arbeiten, sind die Tage extrem eng getaktet. Es gibt bei uns oft kein selbstgekochtes Bio-Essen und es bleibt auch nicht viel Zeit für uns oder zum Verschnaufen, denn wir legen abends um neun beim Fern-

sehgucken noch die Wäsche zusammen und fallen danach todmüde ins Bett. Wir improvisieren viel und alles hat ein ordentliches Tempo. Aber wenn mein Sohn nachmittags gerne noch Kekse backen möchte, kann ich das mit ihm tun, denn jeder von uns hat abwechselnd nachmittags Zeit mit den Kindern.

Was können andere Frauen und Paare sich bei Ihnen abgucken – auch wenn sie vielleicht weniger Freiheiten haben, ihr berufliches Umfeld flexibel zu gestalten?

Natürlich ist das sehr abhängig davon, welche Strukturen den Arbeitsplatz prägen und wie die Chefs ticken. Aber ich denke, dass viele Organisationen schon eine Bereitschaft dafür zeigen, ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Es gibt auch bereits gesetzliche Regelungen wie die Brückenteilzeit, die teilweise noch nicht ausgeschöpft

werden. Wichtig ist es also, sich über die Möglichkeiten zu erkundigen, zum Beispiel Beratungsangebote von Gewerkschaften und dem Betriebsrat zu nutzen und dann gegenüber dem Arbeitgeber Forderungen zu stellen. Und wenn das alles nichts hilft, kann es für den Einen oder die Andere sicherlich auch eine Option sein, den Arbeitgeber zu wechseln.

Zeit zum Leben, Zeit zum lernen

Möglichkeiten der befristeten Arbeitszeitreduzierung

Morgens schnell ins Büro, nach Feierabend noch eben Freunde treffen, Kinder von der Betreuung abholen, Sport machen, einkaufen und am Wochenende steht ja schon wieder eine Fortbildung an – puh, ganz schön anstrengend! Wie oft haben wir uns schon gewünscht, der Tag hätte mehr als 24 Stunden oder die Woche mehr als sieben Tage? Kaum zu glauben, aber Beschäftigte in tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie bekommen auf

Antrag mehr Zeit für sich. Mit der verkürzten Vollzeit haben sie die Möglichkeit, auf eigenen Wunsch ihre Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre auf bis zu 28 Stunden pro Woche zu reduzieren, mit garantiertem Rückkehrrecht zur vorherigen Arbeitszeit. So können sie sich den Dingen widmen, die ihnen gerade wirklich wichtig sind, ohne auf ihre finanzielle Eigenständigkeit zu verzichten oder ihr berufliches Fortkommen zu gefährden. Voraussetzung für die verkürzte Vollzeit ist,



Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation

- ◆ Vertrauensfrau
- ◆ Betriebsrätin
- ◆ Ausbildung an der Europäischen Akademie der Arbeit
- ◆ HEUTE: REFERENTIN FÜR DEN BETRIEBSRAT

„Die Ausbildung zur Bürokauffrau habe ich nur meiner Mutter zuliebe gemacht, eigentlich wollte ich immer in die Politik. Geschafft habe ich das mit viel Neugierde, kritischen Nachfragen und guten Ideen, begleitet und ermutigt durch einen beherzten Trupp liebevoller Menschen in meinem privaten und beruflichen Umfeld.“

Ina Mewes

dass die Mitarbeiter/innen schon zwei Jahre im Betrieb beschäftigt sind und rechtzeitig den Antrag stellen. Andere haben laut Tarifvertrag die Wahloption acht Tage zusätzlich frei zu bekommen, oder sie können Bildungsteilzeit beantragen. Erkundigen Sie

sich bei ihrem Betriebsrat, welches Modell für Sie in Frage kommt. Darüber hinaus bieten Gesetze Arbeitnehmer/innen vielfältige weitere Möglichkeiten, je nach Lebenslage vorübergehend mal etwas weniger zu arbeiten (siehe Infobox).

Gesetzliche Ansprüche: Ganz recht, das steht Ihnen zu

Wussten Sie, dass Sie...

- **als Mitarbeiterin eines großen Unternehmens keine Angst mehr vor der Teilzeitfalle haben müssen?** Die neue Brückenteilzeit (Teilzeit- und Befristungsgesetz) gibt ihnen das Recht, nach ein bis fünf Jahren wieder in Vollzeit zurückzukehren. Anspruch auf Brückenteilzeit haben Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten. In Unternehmen mit 45 bis 200 Beschäftigten hat jede/r 15. Anspruch darauf. Sechs Monate Betriebszugehörigkeit werden vorausgesetzt und eine erneute Verkürzung der Arbeitszeit ist frühestens nach einem Jahr möglich.

- **ihre Arbeitszeit reduzieren können, wenn ihr Kind in die Schule kommt?**

Frauen und Männer mit Kindern haben jeweils Anspruch auf bis zu drei Jahre **Elternzeit** (Bundeselterngeld- und elternzeitgesetz). 24 Monate der Elternzeit können Mütter und Väter zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes nehmen. Sie können dann komplett zu Hause bleiben

oder bis zu 30 Stunden pro Woche arbeiten. Elternzeit-Teilzeit kann der Arbeitgeber aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Die Elternzeit muss rechtzeitig beantragt werden und geht mit einem besonderen Kündigungsschutz einher.

- **90 Prozent ihres Nettogehalts bekommen, wenn ihr/e Partner/in plötzlich schwer krank wird?** Wenn Sie einen nahen Angehörigen pflegen möchten, können Sie von **Pflegezeiten** (Gesetz über die Pflegezeit) profitieren. Im Akutfall haben Sie die Möglichkeit, bis zu zehn Tage Auszeit zu nehmen und bis zu 90 Prozent ihres Nettogehalts als Lohnersatzleistung zu erhalten. Außerdem können Sie sich ganz oder teilweise bis zu sechs Monaten freistellen lassen und für diese Zeit ein zinsloses Darlehen bekommen, wenn ihr Betrieb mindestens sechszehn Beschäftigte hat. Sind bei ihrem Arbeitgeber mindestens 26 Mitarbeiter/innen tätig, können Sie sich sogar für bis zu zwei Jahre für die Pflege eines nahen Angehörigen teilweise freistellen lassen.

Wandel durch Digitalisierung

Erst kam die Dampfmaschine, dann der Computer und inzwischen werden in einigen Unternehmen im Verwaltungsbereich schon Bots eingesetzt, also Roboter, die sich wiederholende Aufgaben selbständig erledigen. Wenn bei Versicherungen ein Schadensfall per E-Mail gemeldet wird, nimmt diesen meist ein sogenannter Bot auf und kommuniziert selbstständig mit der/ dem Kunden/in. Für die Beschäftigten wandelt sich dadurch viel und es stellt sich die Frage wie Beschäftigte die zunehmende Digitalisierung am Arbeitsplatz aktiv mitgestalten können.

Trainingsdatenbanken am Laptop bearbeiten. Parallel über das Headset Kundenanfragen beantworten. Telefonkonferenzen und Screensharings mit den Teamkollegen in München oder Texas durchführen... Für Jana Seipold ist die Nutzung digitaler Techniken am Arbeitsplatz eine Selbstverständlichkeit. Die ausgebildete Nachrichten- und Informationstechnikerin ist im Trainingszentrum des IT-Dienstleisters Atos tätig und meint: „Natürlich muss ich mir neue Techniken, die meine Firma einführt, aneignen – sonst könnte ich hier ja nicht mehr arbeiten. Man muss auch immer mit Anfangsfehlern in neuen Technologien umgehen. Denn Veränderungen gehen häufig mit Kinderkrankheiten einher und ich muss wissen, was zu tun ist, wenn etwas nicht funktioniert.“

Mehr Zeit fürs Wesentliche

Nicht jeder Beschäftigte reagiert so gelassen auf die Einführung von neuen Technologien, die anfangs womöglich auch noch Probleme bereiten. „Gerade die älteren Beschäftigten sind oft froh, wenn sie bis zum Eintritt des Ruhestands ihren gewohnten routinierten Arbeitsplatz behalten können“, bestätigt Elisabeth Altmann-Rackl, die sich als Betriebsrätin bei BMW im Diversity-Ausschuss damit beschäftigt, wie sich Arbeitsplätze im Zuge der Digitalisierung für ältere Mitarbeiter und Frauen verändern. Dazu komme bei vielen Beschäftigten die Sorge davor, dass Roboter und Maschinen menschliche Tätigkeiten überflüssig machen könnten.



Elisabeth Altmann-Rackl, Betriebsrätin bei BMW

Im Vertrieb stellt BMW für die Analyse so genannter Big Data Expert/innen ein, die überwiegend von extern kommen. Darüber hinaus sind es aber tatsächlich vor allem eher die weniger anspruchsvollen Tätigkeiten, die den Beschäftigten durch neue Technologien abgenommen werden sollen: „Statt Teilenummern aus unterschiedlichen IT-Systemen zu ziehen, um sie anschließend per Copy-Paste in eine Excel-Tabelle zu schieben, können sich die Beschäftigten dann beispielsweise auf die Ergebnisse der Datenanalyse fokussieren: Kann das Teil termingerecht und qualitätsgetreu zum verhandelten Preis geliefert werden?“ erläutert Elisabeth Altmann-Rackl.

Weiterbildung zahlt sich aus

Für das Gros der Beschäftigten ist das aus Sicht der Betriebsrätin eine Chance: „Viele sind froh, dass die neuen Techniken ihnen ein wenig vom Arbeitsdruck nehmen und mehr Zeit für wertschöpfende Tätigkeiten schaffen – zumal sich dadurch durchaus

auch die Wertigkeit der Arbeitsplätze erhöhen kann.“ Gerade jüngere Beschäftigte legen zudem Wert auf eine gute Work-Life-Balance – und auch dafür liefern digitale Technologien das Handwerkszeug: „Internet und Smartphones machen es möglich, dass gerade Bürobeschäftigte viele Arbeiten von Zuhause oder einem anderen Ort der Wahl aus erledigen können“, betont Elisabeth Altmann-Rackl.

Um von den Vorteilen profitieren zu können, müssen die Beschäftigten die Technologien aber natürlich bedienen können. Deshalb gilt es, sich stets weiterzuqualifizieren, um auf dem neuesten Stand zu bleiben und Veränderungen am Arbeitsplatz aktiv mitgestalten zu können. Viele Unternehmen entwickeln kreative Lösungen, um ihre Beschäftigten zu unterstützen: Airbus zum Beispiel fördert mit dem Angebot Learning4me die persönliche berufliche Qualifizierung: In einer Gesamtbetriebsvereinbarung hat das Unternehmen geregelt, dass nicht der Vorgesetzte, sondern ein unabhängiges Gremium über die Teilnahme an Weiterbildungen entscheidet. Beschäftigte der Standorte Hamburg, Bremen, Stade und Buxtehude erhalten damit das Angebot, sich zu einem beruflich relevanten Thema, das sie interessiert, weiterzubilden. Je nach Dauer stehen verschiedene Arbeitszeitmodelle zur Verfügung. Airbus fördert die Weiterbildung finanziell und unterstützt sie auch organisatorisch.

Engagement

im Beruf und darüber hinaus

Seit Jahrhunderten gibt es fleißige Helfer/innen, die in Kirchen Kuchenbasare organisieren, in der Nachbarschaft Keller ausschöpfen oder für Parteien Informationsstände betreuen. Auch heute noch betrachten viele Menschen ihr Ehrenamt als Lebensaufgabe. Andere engagieren sich punktuell, indem sie beispielsweise Spenden für geflüchtete Menschen zur Verfügung stellen.

Ehrenamtliches Engagement bietet Menschen die Möglichkeit, etwas zu einer guten Sache beizutragen, dadurch selbst dazuzulernen und Kontakte zu knüpfen – wodurch auch sie selbst persönlich wie beruflich profitieren können. Das macht Spaß, bringt die Helfer/innen und die Geholfenen, die Einzelnen und die Gesellschaft voran. Auch die IG Metall bietet vielfältige Möglichkeiten, freiwillig aktiv zu werden:

- Im **Ortsfrauenausschuss** können gewerkschaftlich engagierte Frauen aktiv werden, um sich gemeinsam für eine gerechte Entlohnung und berufliche Entwicklungsperspektiven einzusetzen.
- Wer sich im Betrieb zur **Vertrauensfrau** wählen lässt, hat tagtäglich ein offenes Ohr für die Bedürfnisse und Sorgen der Kolleg/innen und unterstützt so den Betriebsrat dabei, die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.
- Als **ehrenamtliche Bildungsreferentin** leiten Sie Seminare zu gewerkschaftspolitischen Themen. In speziellen Schulungen lernen Sie vorab, wie Sie solche Lehrveranstaltungen planen und mit welchen Methoden Sie Gruppen begeistern können.

Sie möchten sich ehrenamtlich für die IG Metall engagieren? Dann erkundigen Sie sich in Ihrer Geschäftsstelle vor Ort nach ihren Möglichkeiten!



- ◇ Ausbildung zur Technischen Zeichnerin
- ◇ Weiterbildung Technikerin Maschinenbau
- ◇ Weiterbildung Technische Betriebswirtin
- ◇ HEUTE: MITARBEITERIN IM PRODUKT-MANAGEMENT BEI HELLER

„Ich wurde nach meiner Weiterbildung automatisch neu eingruppiert. Frauen, die unsicher sind, ob sie genauso viel verdienen wie ihre männlichen Kollegen, sollten sich an den Betriebsrat wenden.“

Ines Riewe

Gute Arbeit, gleiche Rechte

für Vollzeit- wie für Teilzeitkräfte

Gute Arbeit, gleiche Rechte – für Vollzeit- wie für Teilzeitkräfte

Wer nur dreißig Stunden pro Woche arbeitet, hat kein Recht auf Beförderung? Leistungszulagen gibt es nur für Vollzeitkräfte? Im Schichtbetrieb ist Teilzeitarbeit unmöglich? Alles nur Gerüchte!

Wer ist produktiver: Eine Person, die acht Stunden pro Tag hochkonzentriert an einer schwierigen Aufgabe arbeitet? Oder zwei Personen, die jeweils vier Stunden täglich für dieselbe Tätigkeit aufbringen? Die Antwort liegt auf der Hand: Zwei Teilzeitkräfte sind produktiver als eine Vollzeitkraft. Studien belegen dies nicht nur, sondern zeigen auch, dass teilzeitbeschäftigte Fach- und Führungskräfte weniger Fehlzeiten aufweisen. Denn sie leiden weniger unter Stress und sind zufriedener im Beruf. Dennoch werden Teilzeitbeschäftigten häufig nicht die gleichen Rechte zugestanden wie Vollzeitbeschäftigten. „Mit einer Dreißig-Stunden-Stelle können Sie ein solch verantwortungsvolles Projekt nicht übernehmen“, heißt es dann. „Wenn Sie ohnehin so wenig Zeit hier verbringen, kann ich Sie nicht auch noch für eine Weiterbildung freistellen“. Oder: „Sie haben jetzt so lange in Teilzeit gearbeitet, da kann ich Sie doch

jetzt nicht befördern.“ Wenn Teilzeitbeschäftigte solche Sprüche hören, sollten sie sich unbedingt an den Betriebsrat wenden. Denn sie haben – entsprechend dem Anteil ihrer Arbeitszeit – Anspruch auf alle tariflichen und betrieblichen Leistungen, die auch Vollzeitkräften zustehen. Auch beim Thema Entgelt dürften Teilzeitkräfte nicht schlechter gestellt werden: Leistungszulagen stehen Beschäftigten unabhängig von ihrer Arbeitszeit zu.

Teilzeitarbeit ist übrigens auch im Schichtbetrieb möglich. Betriebsräte der IG Metall setzen dies immer wieder durch. Mit dem so genannten Sindelfinger Modell bietet die Daimler AG Wörth ihren Beschäftigten zum Beispiel die Möglichkeit, sich in der Produktion einen Arbeitsplatz zu teilen: Eine Person arbeitet zwei, die andere drei Tage pro Woche, danach wird gewechselt. Und auch im Pilotprojekt „Agiles Arbeiten in Teilzeit“ bei Volkswagen Emden bekommen Beschäftigte die Möglichkeit, Teilzeit in Schicht zu arbeiten: Drei bis fünf Mitarbeiter/innen (mit unterschiedlichen Arbeitszeiten) sollen sich hier im fließenden Wechsel einen Arbeitsplatz mit zwei Schichten pro Tag teilen. Den Schichtplan erstellt das Team, ein/e Teamkoordinator/in stimmt ihn mit dem/r Meister/in ab.



Ingenieurin

◆ HEUTE: FREIGESTELLTE BETRIEBSRÄTIN BEI ZF
FRIEDRICHSHAFEN AG / Standort Schweinfurt,
ein Kind (18 Jahre)

„Als mein Chef mir damals eine Teamleiterstelle anbot, war ich so ehrlich, ihm von meiner Familienplanung zu erzählen. Heute rate ich jeder Frau, in solch einer Situation den Mund zu halten und die Gelegenheit zu ergreifen, anstatt falsche Bescheidenheit an den Tag zu legen. Ich war dann froh, dass mein Mann ein halbes Jahr Elternzeit nahm, so dass ich nach der Geburt meines Kindes nicht so lange aus dem Job raus war. Denn in der Konstruktion habe ich als Ingenieurin mit CAD-Systemen zu tun, die ständig Updates bekommen, da kann man leicht den Anschluss verlieren. Im Anschluss an die Elternzeit habe ich fünf Jahre lang dreißig Stunden pro Woche gearbeitet. Obwohl das mehr als die verkürzte Vollzeit ist, war das für meine männlichen Kollegen ein Grund, mir bestimmte Projekte nicht mehr anzuvertrauen, so dass es auch mit der nächsten Eingruppierung nicht geklappt hat. Für mich ist das ein Grund mehr, zu sagen: Frauen, lasst euch nicht entmutigen. Versucht, schnell wieder voll zu arbeiten, bleibt am Ball und holt euch die Unterstützung, die ihr braucht.“

Sabine Lack

Selbstcheck ÜberBlickerin:

_____ Sind Sie bereit, für eine angemessene Bezahlung einzustehen?

Von besseren Kinderbetreuungsmöglichkeiten bis zur Abschaffung des Ehegattensplittings sind noch viele politische Entscheidungen nötig, damit Frauen für die gleiche Arbeit das gleiche Geld und dieselben Aufstiegschancen wie Männer bekommen. Doch es liegt auch an jeder Frau, sich für ihre finanzielle Unabhängigkeit stark zu machen. Mit dem Selbstcheck ÜberBlickerin finden Sie heraus, ob Sie bereit dafür sind, für eine angemessene Bezahlung einzustehen.

1. Ihr/e Geschäftsführer schlägt Ihnen vor, Vertriebsdirektorin zu werden. Was antworten Sie?

- a. Ich werde darüber nachdenken. (1 P.)
- b. Leider ist der Zeitpunkt ungünstig. (0 P.)
- c. Da bin ich dabei. (2 P.)

2. Wie würde Ihr/e Partner/in reagieren, wenn Sie mehr verdienen als Sie selbst?

- a. Er/Sie wäre stolz. (2 P.)
- b. Es würde ihn/sie wurmen. (0 P.)
- c. Es wäre ihm/ihr egal. (1 P.)

3. Sie stehen kurz vor dem beruflichen Aufstieg, doch dann soll doch ein männlicher Kollege die Stelle bekommen. Was ist Ihr erster Gedanke?

- a. Na ja, der Kollege hat in letzter Zeit auch wirklich gute Arbeit geleistet. (1 P.)
- b. So lasse ich mich nicht abservieren! (2 P.)
- c. Vielleicht könnte ich nochmal mit dem Chef sprechen? (0 P.)

4. Ein Kollege sagt: „Frauen können eben nicht rechnen“. Was denken Sie?

- a. Recht hat er. (0 P.)
- b. Wenn der sowas nochmal raushaut, habe ich eine schlagfertige Antwort parat! (1 P.)
- c. Ich habe einen Doktor in theoretischer Informatik. (2 P.)

5. Wen schauen Sie an, wenn Sie in einer Konferenz das Wort ergreifen?

- a. Ihre/n Sitznachbarn/in (0 P.)
- b. Die Person, die zuvor gesprochen hat (1 P.)
- c. Die Führungskraft in der Runde! (2 P.)

6. Sie wachen eines Morgens auf und stellen fest, dass sie das Dreifache von Ihren Kolleginnen und Kollegen leisten, aber das gleiche Gehalt bekommen. Was denken Sie?

- a. Ich mache morgen einen Termin mit meiner Führungskraft, um eine Gehaltserhöhung zu fordern. Dann sage ich ihm/ihr klar und deutlich, wo meine Stärken liegen und welche Erfolge ich in den letzten Wochen erzielt habe. (2 P.)
- b. Über kurz oder lang werden die schon merken, was ich leiste. Und dann bekomme ich auch das Geld, das mir zusteht. (1 P.)
- c. Macht nichts. Ich liebe die Arbeit und Geld ist mir nicht so wichtig. (0 P.)

7. In Ihrem Unternehmen wird ein spannendes Seminar angeboten, aber Sie sind nicht sicher, ob Ihre Führungskraft sie dafür freistellen würde. Was denken Sie?

- a. Das werde ich schon durchsetzen. Warum gibt es schließlich den Betriebsrat? (2 P.)
- b. Ich kann mir ja am Wochenende dafür Zeit freischaufeln. (1 P.)
- c. Im Moment passt es einfach nicht so. Später wird es sicher wieder eine bessere Gelegenheit geben. (0 P.)

Auswertung:

0-3 Punkte: Warum stellen Sie Ihr Licht unter den Scheffel? Nehmen Sie sich Zeit, um sich darüber klar zu werden, was Ihnen im Beruf wirklich wichtig ist und wie Sie Ihre Ziele erreichen können.

4-7 Punkte: Sie sind auf einem guten Weg! Trotzdem kann es nicht schaden, sich noch einmal Ihre beruflichen Ziele vor Augen zu führen. Was hält Sie davon ab, das Optimum erreichen zu wollen?

8-14 Punkte: Sie sind eine Überblickerin! Bleiben Sie am Ball, qualifizieren Sie sich weiter und nutzen Sie auf dem Weg in Ihre berufliche Zukunft die vorhandenen Unterstützungs

Quoten für mehr Gleichstellung

Würden Unternehmen Führungskräfte einstellen, obwohl sie ansonsten völlig unqualifiziert sind? Wohl eher nicht. Trotzdem hängt Quotenfrauen oft ein Makel an. Dabei leisten Quoten einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung und machen Unternehmen innovativer und kompetenter.

Im Januar 1919 konnten Frauen zum ersten Mal zur Wahl gehen und sich für eine Wahl aufstellen lassen. Seitdem ist viel passiert: Es ist eine Selbstverständlichkeit geworden, dass Frauen arbeiten gehen, ein Studium aufnehmen und 2005 ist zum ersten Mal eine Frau Bundeskanzlerin geworden. Gleichzeitig gibt es aber noch viele Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Zum Stichtag 1. Januar 2019 gab es in Deutschland lediglich 61 weibliche Vorstandsmitglieder. Das sind zwar 11 mehr als im Vorjahr, die Zahl männlicher Vorstandsmitglieder lag im gleichen Zeitraum allerdings bei 650. In diesem Tempo würde es noch 15 Jahre dauern, bis zumindest ein Drittel der Vorstandsposten durch Frauen besetzt ist.

Dabei bringt Gleichstellung und gleiche Teilhabe Innovationskraft für Unternehmen. Eine Studie der London School of Economics

fand sogar heraus, dass eine Frauenquote dazu führt, dass das allgemeine Kompetenzniveau von allen Führungskräften – Männern und Frauen – steigt: Wenn zehn Prozent mehr Frauen im Unternehmen arbeiten, erhöht sich auch das durchschnittliche Kompetenzniveau der männlichen Beschäftigten um 3 %. Damit trägt eine Frauenquote zu einem Anstieg der Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens bei.

Frauen in Führungspositionen erhöhen die Innovationskraft in Unternehmen allerdings nur dann, wenn ihr Anteil im Management bei mindestens fünfzehn bis zwanzig Prozent liegt. Dies zeigt die Studie »The Mix That Matters – Innovationskraft durch Vielfalt«, die The Boston Consulting Group (BCG) und die Technische Universität München (TUM) durchführten.

Quotenregelungen sind ein Weg, den Frauenanteil wirksam zu steigern. Die IG Metall ist deshalb selbst Vorreiterin: seit 2011 steigern eigene Quoten den Frauenanteil bei Aufsichtsratsmandaten nachhaltig. Die gesetzlichen Quoten hierfür wurden erst 2016, also 5 Jahre später eingeführt. Auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen innerhalb der IG Metall steigt dank klarer Vorgaben. Mit Erfolg: Die IG Metall wird weiblicher.

Eine starke Partnerin an Ihrer Seite

Ihre Vorteile als IG Metall-Mitglied

Die IG Metall unterstützt Sie dabei, beruflich am Ball zu bleiben. Als Mitglied profitieren Sie von den Tarifverträgen. Dadurch haben Sie nicht nur das Anrecht auf ein faires Entgelt und bessere Arbeitsbedingungen, sondern Sie können sich auch für Qualifizierungen freistellen lassen oder in verkürzte Vollzeit gehen. Sie haben immer Expert/innen an ihrer Seite, die ihre Arbeitsverträge und Zeugnisse prüfen, Sie zu ihrer beruflichen Weiterentwicklung beraten und ihnen

auch bei rechtlichen Fragen weiterhelfen. Außerdem können Sie kostenfreie Seminare zu Themen rund um Berufseinstieg, Zeitmanagement und Politik in Anspruch nehmen. All das kostet Sie keinen Cent extra. Und wenn Sie die Gewerkschaftsarbeit interessiert, können Sie sich zur Vertrauensfrau oder Betriebsrätin weiterentwickeln, um in ihrem Betrieb die Interessen der Kolleginnen und Kollegen zu vertreten.

www.igmetall.de/beitreten

Leistung ■ IG Metall-Mitglied ■ ohne IG-Metall-Mitgliedschaft

Rechtsberatung:

inklusive

ab rund 80 Euro pro Beratungsstunde

Prüfung von Arbeitsverträgen und Zeugnissen:

inklusive

mind. 70 bis 80 Euro

Rechtsschutz (Arbeits- und Sozialrecht):

inklusive (nach 3 Monaten)

rd. 25 Euro monatlich

Beratung zur beruflichen Weiterentwicklung:

inklusive

Unterschiedliche Marktpreise

Freizeitunfallversicherung weltweit:

inklusive nach 12 Monaten

rd. 10 Euro monatlich

Streikgeld:

inklusive

nicht möglich

Seminare zur Weiterbildung:

inklusive

Zwischen einigen hundert und einigen tausend Euro

Internationaler Studierendenausweis (ISIC):

inklusive während Ausbildung, Studium, Meister/Techniker

15 Euro pro Jahr

Sie haben noch Fragen?

Bei Fragen zu Ihren gesetzlichen Ansprüchen oder zu den Leistungen der IG Metall sind wir gerne für Sie da.

 mitglieder@igmetall.de

Wissenswertes kompakt und ausführliche Ratgeberbroschüren kostenfrei auf

 www.igmetall.de/ratundtat

Wir. Die IG Metall. Eine Gewerkschaft stellt sich vor.

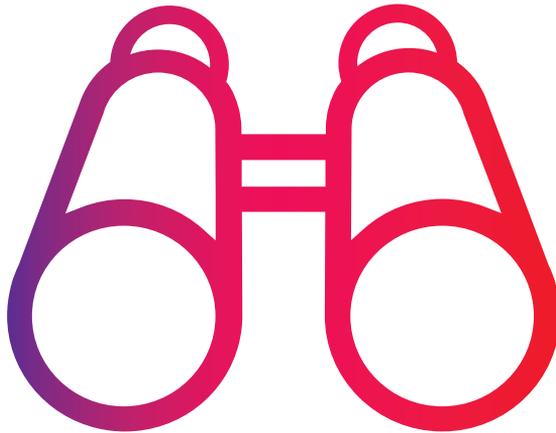
Sie möchten gerne mehr über die IG Metall wissen? Unser Magazin »Wir. Die IG Metall.« vermittelt anschaulich, wofür wir stehen, was wir bieten und was Gewerkschaft heißt. Es liegt jedem Infopaket bei und ist kostenfrei zu bestellen unter

 www.igmetall.de/duauch

UNSER JAHR HAT
365 FRAUENTAGE



Alles Gute für ihre berufliche Zukunft



Ihre IG Metall

KEINE HALBEN
SACHEN.
**GLEICHSTELLUNG
IST GANZE ARBEIT.**

UNSER JAHR HAT
365 FRAUMENTAGE



Impressum:
IG Metall-Vorstand
FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung
www.igmetall.de
Stand: Januar 2019
Produktnummer: 41471-78826

41470-78826