

IMPULS



Arbeitszeitsouveränität

ZAUBERFORMEL FÜR MEHR CHANCENGLEICHHEIT

INHALT

- 03** | **Editorial**
*Veränderung im geschäftsführenden
Hauptvorstand*
- 04** | **Qualifizierungschancengesetz**
Fragen an Petra Reinbold-Knape
- 05** | **Weiterbildung**
chancengleich gestalten
- 06** | **Arbeitszeitsouveränität –**
*eine Zauberformel für
Chancengleichheit*
- 07** | **Teilzeit**
+ Forderungsempfehlung
- 08** | **Teilzeit**
Boehringer im Kulturwandel
- 09** | **Teilzeit und Führung**
bei der Polizei
- 10** | **Wendegeschichten**
*von Elisabeth Straube
und Kerstin Klieckmann*
- 11** | **Zeitreise**
100 Jahre Frauenwahlrecht
- 12** | **News und Termine**

IMPULS»

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN:

IG Bergbau, Chemie, Energie
Hauptvorstand
Abteilung Frauen/Gleichstellung
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Tel. 0511 76 31 402/246, Fax 0511 7 63 17 08
abt.frauen-gleichstellung@igbce.de

VERANTWORTLICH:

Karin Erhard

REDAKTION:

Petra Adolph, Marion Hackenthal,
Verena Maretzki, Dr. Ute Schlegel
Mitarbeit: Özlem Körber,
Natalie Mattheis, Sabine Ruhland

GESTALTUNG:

Falk Frede – ff Markenstrategie

DRUCK:

BWH GmbH
Beckstraße 10, 30457 Hannover

FOTOS:

Antonio.li/shutterstock.com, Boehringer,
Döll, goodluz/shutterstock.com, Marion
Hackenthal, IG BCE, Grafikbüro Peter
Kaplan, Knoth Fotografie, Stefan Koch,
Helge Krückeberg, Wolfgang Lenders,
Wolfgang Reuter, Straube, Ziarek

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

seit der Wahl durch den Beirat und dem Beschluss zur neuen Geschäftsverteilung bin ich unter anderem verantwortlich für die Frauen- und Gleichstellungspolitik in der IG BCE. Bevor ich zu aktuellen Fragestellungen komme, formuliere ich gerne an dieser Stelle ein paar persönliche Botschaften.

Als Erstes gilt es, meinen Dank, meinen Respekt und meine Anerkennung für Edeltraud Glänzer auszusprechen. Edi hat jahrelang tolle Arbeit für die Frauen- und Gleichstellungspolitik geleistet. Sie ist und bleibt daher für mich ein Vorbild darin, wie man sich mit Kompetenz, Kontinuität, Energie, aber auch Sympathie und Menschlichkeit in der Politik durchsetzen kann. Und ich bin mir sicher, ich kann diese Anerkennung im Namen aller Leserinnen und Leser an Edi weiterleiten.

Zu meiner Person: Ich bin seit 1991 hauptamtlich tätig und habe mich in dieser Zeit in unterschiedlichen Funktionen mit Tarifrecht und Tarifpolitik beschäftigt. Hier ergeben sich natürlich viele Schnittstellen zu den Themen der Frauen- und Gleichstellungspolitik wie z. B. Arbeitszeit, Arbeitszeitverteilung, Work-Life-Balance oder zur Entgeltgleichheit. Die letzten zwei Jahre war ich Justiziarin der IG BCE mit Schwerpunkten wie Satzungsfragen, Vertragsgestaltung und vielen mehr.

Welche Themen beschäftigen uns zurzeit? Nach wie vor ist die Frage der Arbeitszeit und attraktiver Arbeitszeitmodelle aktuell. Schon auf dem letzten Frauentag haben wir gemeinsam Wege und Möglichkeiten dazu diskutiert. Auch auf dem kommenden im nächsten Jahr sind dazu viele aktuelle Fragestellungen zu bearbeiten. Dazu gehören noch zu klärende Fragen wie die Auswirkungen der europäischen Rechtsprechung auf die Arbeitszeiterfassung und Megathemen wie die Digitalisierung. Hier werden wir ganz sicher Diskussionsbedarf haben. Auf den Austausch mit Euch freue ich mich!



Karin Erhard (links), Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand, verabschiedet Edeltraud Glänzer

» Edeltraud Glänzer hat jahrelang tolle Arbeit für die Frauen- und Gleichstellungspolitik geleistet. «

Wir haben einen Teilerfolg mit der Brückenteilzeit zu verzeichnen und damit einen wichtigen Meilenstein erreicht. Für Frauen – aber auch für Männer – bietet diese Möglichkeit eine sichere Variante, die individuelle Arbeitszeit zu verkürzen und der persönlichen Lebenssituation anzupassen, ohne Gefahr zu laufen, in der Teilzeitfalle festzusitzen.

Ein weiteres Etappenziel für uns wird es sein, Teilzeit und Führungsverantwortung besser zu etablieren und mit einer neuen Qualität und einer anderen Führungsrolle zu verbinden.

Die Evaluierung des Entgelttransparenzgesetzes wurde gerade fertiggestellt. Auch hier hoffen wir auf Fortschritte.

Es bleibt viel zu tun. Lasst uns diese Herausforderungen gemeinsam anpacken!

Eure

Karin Erhard

Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand der IG BCE

IM INTERVIEW

FOTO: HELGE KRÜCKBERG



FRAGEN AN

Petra Reinbold-Knape

PETRA REINBOLD-KNAPE

MITGLIED IM GESCHÄFTSFÜHRENDEN HAUPTVORSTAND DER IG BCE

Was bringt das Qualifizierungschancengesetz?

Weiterbildung ist notwendig zur Bewältigung von Strukturwandel und Digitalisierung. Weiterbildungsförderung aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung für Beschäftigte ist nun besser möglich. Unternehmen erhalten finanzielle Förderung und Beschäftigte einen Anspruch auf „lebensbegleitende Berufsberatung“. Wir begrüßen das Gesetz. Beim Initiativrecht von Betriebsräten geht es uns jedoch nicht weit genug.

Du bist Mitglied im Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit (BA), welche Impulse gab es von dort?

Wir haben die Vorlage geliefert. Die BA hat eine bereits bestehende Fördermöglichkeit ausgeweitet und für die gesetzliche Verankerung des Anspruchs gesorgt. Das Modellpro-

jekt „lebensbegleitende Berufsberatung“ fördert nun alle Beschäftigten.

Digitalen Wandel gestalten – welche Chancen bekommen Unternehmen?

Bis zu 75 Prozent der Weiterbildungskosten können bezuschusst werden. Wichtig dabei: Es gibt keine Beschränkung auf den Bildungsbedarf, den die Digitalisierung verursacht. Weiterbildung ist ein wichtiges Handlungsfeld für Betriebsrätinnen und Betriebsräte, jetzt können sie mit den Arbeitgebern Qualifizierungspläne für Beschäftigte erarbeiten.

Was macht die IG BCE, damit das Gesetz seine Wirkung entfaltet?

Die Betriebsräte haben das Recht, den Berufsbildungsbedarf im Betrieb feststellen zu lassen. Die neue Förderung ist ein gutes Argument in

Diskussionen mit den Arbeitgebern, dafür wollen wir sensibilisieren und unsere Betriebsratsgremien beraten. Ohne Weiterbildung ist das Berufsleben von morgen nicht vorstellbar.

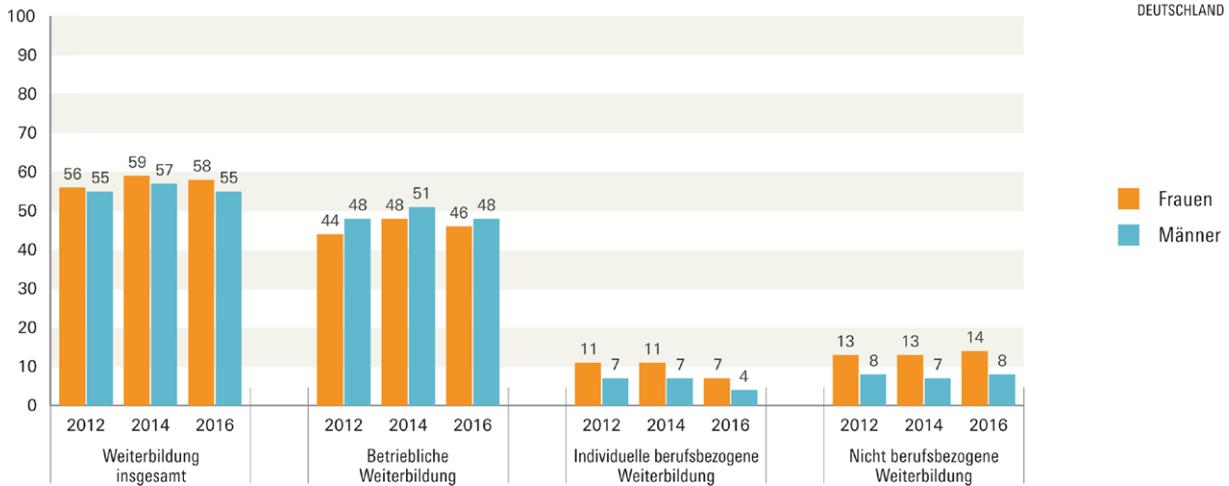
Hat das Gesetz Potenzial für eine geschlechtergerechte Weiterbildung?

Das Gesetz richtet sich an Männer und Frauen. Ein Vorteil ist die Weiterbildungsberatung der BA. Neben der Beschäftigung werden persönliche Lebensumstände betrachtet, die bei Frauen oft anders sind: Teilzeitarbeit, Familie. Die zielgerichtete Beratung kann Frauen motivieren, sich weiterzubilden und so dem Gender-Gap entgegenzuwirken.

Vielen Dank für das Gespräch, Petra.

Weiterbildung chancengleich gestalten

Teilnahme erwerbstätiger Frauen und Männer an Weiterbildungen nach Art der Weiterbildung in **Deutschland** (2012, 2014 und 2016), in Prozent



Datenquelle: BMBF (2017): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2018 **WSI**

Mit der Digitalisierung verändern sich die Anforderungen an Beschäftigte immer schneller. Das merken auch Betriebsrätinnen und Betriebsräte. In der WSI-Betriebsrätebefragung von 2016 rangiert die Weiterbildung nach Personalbemessung, Begrenzen der Arbeitsintensität und Gewährleisten der Beschäftigungssicherung auf Platz vier.

Sind die Zugänge zu Weiterbildung für Frauen und Männer unterschiedlich?

Auf den ersten Blick scheint es kaum Unterschiede im Verhalten zu geben. Frauen und Männer beteiligen sich ähnlich hoch an Qualifizierungsmaßnahmen, Frauen sogar etwas höher. In der betrieblichen Weiterbildung zeigt

sich jedoch ein anderes Bild. Frauen nehmen hier seltener an betrieblicher Weiterbildung teil. Arbeitszeitmodelle und Betreuungsverpflichtungen haben einen wesentlichen Einfluss auf die Beteiligung von Frauen. Vor allem das Arbeiten in Teilzeit scheint ein Hinderungsgrund zu sein. Zudem nehmen Männer häufiger aufgrund von Arbeitgeberinteressen an betrieblicher Weiterbildung teil. Bei Frauen ist die Beteiligung stärker von ihrer Eigeninitiative abhängig.

» Unser Fazit: Betriebsrätinnen und Betriebsräte sorgen für einen chancengleichen Zugang zu betrieblicher Weiterbildung.



Unsere Stimme für Demokratie, soziale Gerechtigkeit, Chancengerechtigkeit und ein respektvolles und friedliches Miteinander

In den nächsten Monaten stehen wichtige Landtagswahlen an. Am 1. September 2019 werden die Landtage von Brandenburg und Sachsen gewählt. Am 27. Oktober folgt Thüringen.

In den vielen Diskussionen mit unseren gewerkschaftlich organisierten Frauen wird immer wieder deutlich, dass wir Frauen uns stark machen müssen für ein selbstbestimmtes Leben. Das ist aber nur in einer demokratischen Gesellschaft möglich. Weil uns unsere gewerkschaftlichen Werte, allen

voran Solidarität und Gerechtigkeit, so wichtig sind, müssen wir wählen gehen. Jede Stimme zählt!

Gebt Eure Stimme denjenigen, die sich für Eure Interessen stark machen!

DR. UTE SCHLEGEL

Fachsekretärin Abteilung Frauen/Gleichstellung

Arbeitszeitsouveränität – eine Zauberformel für Chancengleichheit

Ein Schwerpunkt in der Tarifrunde der chemischen Industrie wird Arbeitszeitsouveränität sein. Der Bundesfrauenausschuss hat das Gespräch mit Christian Jungvogel, dem Leiter der Abteilung Tarifpolitik, gesucht.

Ein Bericht von Ilona Meier und Marion Hackenthal



FOTO: STEFAN KOCH

ILONA MEIER

BETRIEBSRATSVORSITZENDE BASF POLYURETHANES GMBH,
STELLVERTRETENDE VORSITZENDE DES
BUNDESFRAUENAUSSCHUSSES



FOTO: KNOTH FOTOGRAFIE

MARION HACKENTHAL

ABTEILUNGSLEITERIN FRAUEN/GLEICHSTELLUNG

Die Arbeitszeit ist ein Schlüssel für Chancengleichheit. Wir brauchen die Angleichung der Wochenarbeitszeiten von Frauen und Männern. Arbeitszeitsouveränität tarifvertraglich zu regeln, unterstützt der Bundesfrauenausschuss. Frauen und Männer wollen mehr Selbstbestimmung, was Lage und Ort ihrer Arbeit betrifft. Sie wollen gute Möglichkeiten, um Arbeit und Leben unter einen Hut zu bringen.

Mit der Roadmap Arbeit 4.0 greift die Tarifkommission drei Handlungsfelder auf. Erstens soll Arbeitszeitsouveränität gestaltet werden, indem beispielsweise Geld gegen Zeit getauscht wird. Zweitens ist eine gute Personalbemessung notwendig, um Belastungen zu verhindern. Und drittens ist Weiterbildung im Betrieb ein Thema.

Der Bundesfrauenausschuss beobachtet die Flexibilisierung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Je flexibler die Arbeitszeit, umso mehr nehmen die Überstunden zu. Für Männer



FOTO: ANTONIO.LI/SHUTTERSTOCK.COM

nehmen sie stärker zu als für Frauen. Jüngst hat die Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht, dass Homeoffice zur Verfestigung der traditionellen Rollenbilder beitragen kann. Gleichstellung ist kein Selbstläufer, wenn die Zeitsouveränität der Beschäftigten erhöht wird.

Wir brauchen eine qualifizierte Personalbedarfsplanung. Es darf keine einseitigen Flexibilisierungen zu Lasten der Beschäftigten geben. Wir sehen eine gute Chance, den Übergang von Teilzeit in Vollzeit zu regeln. Wenn Arbeitszeitsouveränität, dann auch für die Beschäftigten in unbefristeter Teilzeit. Erforderlich sind Lösungen für Beschäftigte in der Produktion. Arbeitszeitsouveränität muss auch für sie gelten. Zudem ist bedeutsam, dass Frauen und Männer im gleichen Maße an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können. Derzeit bilden sich Frauen eher privat weiter, Männer betrieblich. Einhellig waren wir der Meinung: Das Arbeitszeitgesetz darf nicht angetastet werden.

FORDERUNGSEMPFEHLUNG für die Chemie-Tarifrunde:



CHRISTIAN
JUNGVOGEL
ABTEILUNGSLEITER
TARIFPOLITIK



Es wird Zeit! Unter diesem Motto empfiehlt der Hauptvorstand der IG BCE für die Diskussion in den Vertrauensleutegremien folgende Forderungsempfehlung:

- ▶ Einrichtung eines tariflich abgesicherten persönlichen Zukunftskontos in Höhe von jährlich 1.000 Euro, über das jede und jeder Beschäftigte individuell verfügen kann. Damit gestalten wir moderne Arbeitsbedingungen, insbesondere zur Umwandlung in lebensphasenorientierte Zeitentlastung. Der Betrag ist tarifydynamisch zu gestalten.
- ▶ Eine spürbare und reale Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen
- ▶ Entwicklung einer Qualifizierungsoffensive zur Begleitung des digitalen Wandels
- ▶ Einführung einer tariflichen Pflegezusatzversicherung

„Der Schlüssel für die Tarifrunde 2019 ist die individuelle Gestaltung von lebensphasenorientierter Zeitentlastung. Beschäftigte sollen mehr entscheiden können, wann, wo und wie sie arbeiten. Die Arbeitgeber tun gut daran, die gestiegene Arbeitsbelastung ernst zu nehmen und mit uns gute und gesunde Arbeitsbedingungen zu gestalten und tariflich zu vereinbaren. Mit einem Zukunftskonto wollen wir den Beschäftigten diese Gestaltungsmöglichkeiten geben.“

Das sagt IMPULS: Es ist höchste Zeit für Arbeitszeitsouveränität!

BEI TEILZEIT NICHT MEHR „DRAUSSEN“

Bayer bietet Lebensphasenorientierung im Außendienst

SIGRID ZIAREK
BETRIEBSRÄTIN,
BAYER VITAL GMBH,
LEVERKUSEN



Nach erfolgreicher Testphase etablierte Bayer Vital 2015 per Betriebsvereinbarung das Teilzeit-Modell für den Außendienst. „Wir zeigen, dass es geht“, sagt Betriebsrätin Sigrid Ziarek.

» Eine andere Form von Brückenteilzeit. «

Eckpunkte sind 60, 50 oder 40 Prozent Stundenreduzierung, um via Job-Sharing eine zweite Kraft in der Gebietsbetreuung einzustellen. Die Job-Partner kommen über Leiharbeit und können später eine Anstellung bei Bayer erhalten. Mindestlaufzeit der Reduzierung ist ein Jahr, maximale Dauer sind drei Jahre bzw. fünf bei Kinderbetreuung. „Lebensphasenorientierung ist im Außendienst genauso wichtig wie in anderen Bereichen“, betont Ziarek. Traditionelle familiäre Rollenverteilung sorgte vor allem für weibliche Interessenten: „Zeitgleich nutzen konstant acht bis zehn Kolleginnen-Paare das Angebot. Für sie ist es Gold wert.“ Zudem sei das Modell als Option für den stufenweisen Ausstieg aus dem Arbeitsleben bei gleichzeitiger Einarbeitung potenzieller Nachfolger auch für den Arbeitgeber attraktiv.

Offene Wünsche bleiben: „Teilzeit im Außendienst muss selbstverständlich werden, aktuell sind wir damit noch recht allein.“ so Sigrid Ziarek.

Teilzeit

Boehringer im Kulturwandel



FOTO: BOEHRINGER



Führung in Teilzeit

SIBYLLE ANHORN
BETRIEBSRÄTIN
BOEHRINGER INGELHEIM



FOTO: WOLFGANG REUTER

Im Gespräch:

Denise Hottmann, HR Diversity & Inclusion,
Boehringer Ingelheim (BI)

Was steht hinter „Führung in Teilzeit“ (FiTZ)?

Wir verlieren Frauen ab Mitte Dreißig in der Familienphase, bei der Frage: Gute Führungskraft oder gute Mutter sein? FiTZ will zeigen, dass und wie beides geht. Das gilt auch für Väter und zur Überbrückung von Phasen wie Berufsausstieg, Pflege und Qualifizierung.

Wie unterstützt BI Frauen, die in Führung gehen?

Mit einem speziellen Entwicklungsprogramm, Leitfäden für HR-Business-Partner und Führungskräfte, Beratung, Seminare, Peer-Coaching zu Praxisthemen und das Rollenentdecker-Coaching. Dabei planen schwangere Führungskräfte, professionell begleitet, den Wiedereinstieg ohne Karriereknick, die Balance von Beruf und Familie.

Wie gestaltet BI den Kulturwandel?

Zum Beispiel reflektieren wir Rollenbilder in unserem „WoMen“- und Väter-Netzwerk. In Kommunikation und Stellenausschreibungen achten wir auf eine Sprachgestaltung, die alle erreicht.

Warum unterstützt die Geschäftsführung Führung in Teilzeit?

Ziel ist die Ergebnis- statt Präsenzkultur. Auch die Geschäftsführung lebt Führung in Teilzeit, repräsentative Aufgaben bedingen Abwesenheit. Dazu ist der weibliche Blick ein Erfolgsfaktor: 80 Prozent der Kaufentscheidungen im Gesundheitswesen treffen Frauen.

„Es ist unsere Überzeugung, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern nur dann gelingen kann, wenn Betriebsrat und Unternehmen gemeinsam an den Themen arbeiten. Mitbestimmt geht es immer besser. Wir unterstützen es, dass Boehringer Ingelheim mit Programmen wie FiTZ neue Wege geht. Denn insgesamt haben wir beim Anteil der Frauen in Führungspositionen Nachholbedarf.“

FÜHRUNGSKRÄFTE AUF FAMILIENKURS

Teilzeit bei der Polizei

FOTO: DÖLL



DR. ANDREA JOCHMANN-DÖLL

GEFA FORSCHUNG UND BERATUNG

Innen- und Außendienst, Schichtsysteme: Die Arbeit bei der Polizei ist vielfältig, und auch hier ist Teilzeit möglich und gewollt. 2015 nutzten dies 3,1 Prozent der Führungskräfte, wie das Forschungsprojekt ermittelte. Davon waren 67,3 Prozent Frauen. Der Anteil von Frauen in Führung insgesamt betrug 10,7 Prozent.

Gute Gründe für Teilzeit

Wunsch der Führungskräfte war in erster Linie die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Balance von Arbeit und Leben.

Die Behörden sahen Chancen, den Anteil von Frauen in Führung zu steigern, mit attraktiven Zeitmodellen Führungskräfte zu gewinnen bzw. zu binden und Zufriedenheit und Motivation zu steigern. Dazu kamen gesetzliche Vorgaben, wie zum Beispiel der § 6 Teilzeit- und Befristungsgesetz.



Forschungsprojekt

Die Erkenntnisse entstammen dem Forschungsprojekt „Führen in Teilzeit. Möglichkeiten und Grenzen im Polizeidienst“ (2015, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, unterstützt von der GdP). Zwölf Landespolizeibehörden und das Bundeskriminalamt nahmen daran teil.



Projektleitung

Dr. Andrea Jochmann-Döll ist Beraterin und Wissenschaftlerin in den Bereichen Gender, Entgelt, Führung, Arbeit. Seit vielen Jahren führt sie wissenschaftliche Untersuchungen zu den Themen Entgeltgleichheit und Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben durch.

Bewährung in der Praxis

Der Arbeitsalltag zeigte: Mit maximal 50 Prozent Reduzierung ließ sich Teilzeit gut in Büro, Sachbearbeitung und Schichtdienst organisieren. Die häufigste Teilzeitform war reduzierte Arbeitszeit mit fester und regelmäßiger Zeiteinteilung.

Zentral waren gute Zusammenarbeit im Führungsteam, Bereitschaft, zu delegieren, Unterstützung vom Team, Informationsaustausch. Mit positiven Folgen: mehr Verständnis für Beschäftigte mit Familienaufgaben, mehr Akzeptanz von Teilzeit, mehr Effizienz und Motivation.

Unterstützung ist wichtig

Teilzeit wurde für alle gut tragbar, wenn wegfallende Kapazitäten ausgeglichen wurden und das Delegieren von Aufgaben möglich war. Gespräche und Kontakte zu Teammitgliedern sollten Vorrang vor fachlichen Aufgaben haben. Reflexionsgespräche können vor zu hohen Ansprüchen an sich selbst schützen.

WENDEGESCHICHTEN

Elisabeth Straube

**BETRIEBSRATSVORSITZENDE XFAB ERFURT,
STELLVERTRETENDE BEZIRKSFRAUENAUSSCHUSS-
VORSITZENDE DER IG BCE**



FOTO: STRAUBE

» **Die Gewerkschaft hatte begriffen,
dass man Frauen helfen muss,
sich einzubringen.** «

„Damals war ich im Ingenieurbereich tätig, verheiratet und Mutter zweier Kinder. Nach der Wende organisierte ich die ersten Betriebsratswahlen in unserem Kombinatbetrieb mit 12.000 Beschäftigten und wurde selbst gewählt. Bald mussten wir Mitarbeiter reduzieren, stufenweise, bis auf 460 Leute. Als Ministerpräsident Vogel auf der Arbeitsmarktkonferenz sagte: ‚In Erfurt haben wir 460 neue Arbeitsplätze geschaffen‘, habe ich fast einen Schreikrampf gekriegt.“

Geärgert hat mich auch der Umgang im Betriebsrat: ‚Diese zwei Mitarbeiter sind liiert, der Mann verdient mehr, die Frau kann gehen‘. Da habe ich angefangen, mich intensiv mit der Frauenproblematik zu beschäftigen und ging in den Bezirksfrauenausschuss.

Die Gewerkschaft war etwas Positives in dem ganzen Umbruch. Die hatte begriffen, dass man Frauen helfen muss, sich einzubringen: Die Kinder konnten mit, auch zur Weiterbildung. Meine Familie war mein Anker, im Bewusstsein: Was ich jetzt mache oder nicht mache, das werden meine Kinder ausbaden.

Heute ist es noch immer mein Betrieb. Die Tätigkeit blieb, das Drumherum hat sich verändert. Für die Chancengleichheit ist viel passiert, und bei uns wurde und wird eine Menge für Frauen getan.“

Kerstin Klieckmann

**BETRIEBSRATSVORSITZENDE SOFIDEL GERMANY GMBH,
MITGLIED IM BUNDESFRAUENAUSSCHUSS DER IG BCE**



FOTO: GRAFIKBÜRO PETER KAPLAN

» **Wenn wir zusammenhalten,
können wir etwas erreichen.** «

„Ich fühle mich immer noch privilegiert, dass ich nicht arbeitslos wurde. Viele Betriebe wurden geschlossen, Kolleginnen und Kollegen entlassen. Meine neue Stelle fiel weg, aber ich konnte ins Schichtsystem zurück. Als unserem Chemiefaserwerk in den 1990ern Schließung drohte, haben wir es mit fast allen 7.000 Kolleginnen und Kollegen besetzt und dies verhindert. Ende 2002 konnten wir für unseren Betriebsteil mit verbliebenen 300 und einer zweiten Besetzung das Ende zwar nicht abwenden, sind aber eine richtig gute Gemeinschaft geworden.“

Bei Bewerbungen hörte ich dann ‚Sie sind eine Frau, Sie können doch nicht Schicht arbeiten‘. Das hatte ich jahrelang getan und meine Kinder großgezogen! Ich fühlte mich richtig abgestempelt.

2006 hatte ich das Glück, aus Leiharbeit bei Sofidel übernommen zu werden. Unser damaliger Werksleiter sagte: ‚Sie sind zwar eine Frau, aber haben so viel Erfahrung in technischen Berufen, ich stelle Sie ein.‘ Jahre später gestand er: ‚Ich brauche ein neues Weltbild: Frauen können auch Technik.‘

Seit 2008 bin ich Betriebsrätin und achte sehr auf gleiche Chancen für meine Frauen. Die Erfahrung ‚Wir erreichen etwas, wenn wir zusammenhalten.‘ begleitet mich: 2020 haben wir 100 Prozent Flächentarif Ost.“

100 Jahre Frauenwahlrecht

Am 19. Januar 1919 traten Frauen in Deutschland zum ersten Mal an die Wahlurne

GENAU 100 JAHRE SPÄTER

In historischen Kostümen erinnerte der Bezirksfrauenausschuss Kassel an dieses Ereignis und ertete viel Medienpräsenz.

Am 19. Januar 1919 gingen Frauen in Deutschland das erste Mal wählen, und sie konnten auch selbst kandidieren! Dieses Recht wurde hart erstritten. Auch heute gibt es noch viel zu tun.

„Es war uns wichtig, ein Zeichen zu setzen und auf Chancengleichheit aufmerksam zu machen. Wir wollten unsere Botschaften gezielt setzen und nutzten deshalb das IG BCE-Neujahrstreffen Ende Januar, um unsere Vorkämpferinnen zu würdigen und einen Bogen in die Gegenwart zu schlagen. Uns ist es wichtig, dass Frauen und Männer die gleichen Chancen bekommen.“

Wir setzen uns auch heute noch dafür ein, dass sich eine Gleichstellungspolitik in unseren Branchen und Betrieben auch verwirklichen lässt.“

Alexandra Friedrich, stellvertretende Betriebsratsvorsitzende B. Braun Melsungen AG, Vorsitzende des Bezirksfrauenausschusses, Mitglied im Landes- und Bundesfrauenausschuss



FOTO: WOLFGANG LENDERS

ZEITREISE INS JAHR 1989

1989

Am 9. November dieses Jahres jährt sich der Fall der Mauer zum 30. Mal. Ab 22.30 Uhr wurden Berliner Grenzübergänge geöffnet. Damit erzwangen die DDR-Bürgerinnen und -Bürger die Öffnung einer tödlichen

Grenze mit friedlichen Mitteln und besiegelten das Ende der DDR.

Für diejenigen, die das bewusst miterlebt haben, sicher ein Ereignis, das geprägt und auch viel verändert hat. Und das trifft nicht nur auf die ehemaligen DDR-Bürgerinnen und -Bürger zu.

In Gesprächen wurde in letzter Zeit öfter mal gefragt: Wo warst Du am 9. November 1989 um diese Zeit? Wann hast du davon erfahren? Wir freuen uns auf eure Antworten auf diese Fragen und würden ausgewählte gerne in der nächsten Ausgabe der „Impuls“ im November 2019 veröffentlichen.

Einsendungen bitte bis 15. September 2019 an:
abt.frauen-gleichstellung@igbce.de

BUCHTIPP: WIR HABEN DIE WAHL!

**100 JAHRE FRAUENWAHLRECHT
100 FRAUEN – AKTIV FÜR EINE STARKE DEMOKRATIE
UND FÜR EIN GUTES LEBEN.**

VON INGEBORG WAHLE

**Großformatig, schwer, gehaltvoll:
Das Buch widmet sich weiblichen
Lebens- und Arbeitsbedingungen
vom 20. Jahrhundert bis heute
und gibt einen Überblick über die
(inter-)nationale Frauenbewegung
und ihre Akteurinnen.**

Daran schließen sich hundert Profile von Frauen, die in Alter, Status, Beruf und Engagement einen Querschnitt heutiger weiblicher Lebenswirklichkeiten abbilden: Von Politik über Kunst bis Landwirtschaft, von „ganz oben“ bis „ganz unten“.

Fazit: beeindruckend, facettenreich, ermutigend. Das verbindende Merkmal: Frau sein! Die Botschaft: Wir können – und müssen noch – viel erreichen.

264 Seiten, Hans-Böckler-Stiftung 2018
ISBN: 978-3-86593-315-7, 19,90 Euro



NEWS

Konferenz für Betriebsrätinnen und Betriebsräte: „Auf der Zielgeraden: Die Charta bewegt!“

Mehr als 70 Unternehmen haben sich zur Charta bekannt und unterzeichnet. Wir wollen mit Euch über die Erfolge in der Umsetzung der Charta der Gleichstellung diskutieren:

am **27. November 2019** in der IG BCE-Hauptverwaltung in Hannover.

Wir freuen uns auf die rege Teilnahme von Betriebsrätinnen und Betriebsräten. Gut vernetzt und bestens qualifiziert, sind wir gerüstet für die kommenden Herausforderungen. Lasst uns dafür auf unserer Konferenz „Die Charta bewegt“ die Weichen stellen.

Weitere Informationen über:
abt.frauen-gleichstellung@igbce.de



TERMINE

2019

21. September

Konferenz Offensive Frauen

5.-7. November

Deutscher Betriebsrätetag

9. November

30 Jahre Mauerfall

12./13. November

Zukunftskongress der IG BCE

27. November

Charta-Konferenz

Broschüre Teilzeit – Euer Wegweiser durch den Teilzeitschunzel

Die Teilzeit-Broschüre gibt einen guten Überblick über gesetzliche Regelungen, individuelle Ansprüche und Handlungsmöglichkeiten. Sie ist gemeinsam mit der Abteilung Justizariat/Recht/Compliance erarbeitet worden.



Erhältlich ist sie im IG BCE-Shop und im BWS-Fachverlag für 2,50 Euro.



Projektbericht KarisMa – Karriere 50plus – Mit Erfahrung punkten!

Das dreijährige Projekt „KarisMa“ ist abgeschlossen. Im Abschlussbericht sind die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

Bei Interesse bitte E-Mail an:
abt.frauen-gleichstellung@igbce.de



Diese beiden Dokumente sind auf unserer Toolbox „Gleichstellung“ unter www.igbce.de/aktive/frauen/tool-box-gleichstellung eingestellt.

Ihr seid herzlich eingeladen zur: Konferenz: Offensive Frauen – unser Kurs in Richtung Zukunft

am **21. September 2019** ab 9:30 Uhr nach Frankfurt am Main in das Intercity-Hotel „Frankfurt Hauptbahnhof Süd“ in der Mannheimer Straße 21.

Euch erwartet:

- Weichenstellung auf dem Kurs Richtung Zukunft durch Karin Erhard,
- Rückblick auf zehn Jahre Offensive mit den bewährten Instrumenten der Talk Time und des Frauenkollegs mit Erfahrungstransfer,
- Bericht über die Analyse der Arbeits- und Lebenswelt hochqualifizierter Frauen und Akademikerinnen,
- eine spannende Diskussion unter Netzwerkerinnen.



Weitere Informationen über:
abt.frauen-gleichstellung@igbce.de