

IMPULS »



Offensive Frauen

HOCHQUALIFIZIERTE FRAUEN IM FOKUS

Gastbeitrag von
Dr. Franziska Giffey | **04**

Monitor
Digitalisierung | **05**

Wendegeschichten | **10**

INHALT

IMPULS»

- 03** | **Editorial**
Frauen.Macht.Zukunft
- 04** | **Gastbeitrag**
Dr. Franziska Giffey
- 05** | **Mein digitaler Alltag**
Andrea Fauster, Sabine Kleinhans
- 06** | **Wie männlich ist die Digitalisierung?**
Dr. Edelgard Kutzner
- 07** | **Projektergebnisse**
„Hochqualifizierte Frauen und Akademikerinnen“ (HQA)
- 08** | **Projekte und Aktionen**
„Frauen on Tour“, Vertrauensfrauen
- 09** | **Lohnnachteile durch Mutterschaft**
Dr. Yvonne Lott
- 10** | **Entgelttransparenzgesetz in der Evaluierung**
- 10/11** | **Wendegeschichten**
von Ingrid Brauner-Götze und Ines Groß
- 12** | **News und Termine**

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:

BMFSFJ, DBRP, Marlen Denter, Ines Groß,
Marion Hackenthal, IG BCE, shutterstock.
com: Ink Drop/ASDF_MEDIA, Cordula
Kropke, Kutzner, Dr. Yvonne Lott,
Varnhorn, Jürgen Wegner

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Frauen.Macht.Zukunft lautet unser Motto, denn eine Zukunft ohne machtvolle Frauen ist unmöglich: in der Politik, in der IG BCE und in den Betrieben.

Das stellen wir seit vielen Jahren unter Beweis, und das werden wir auch im kommenden Jahr auf unserem Frauentag erneut eindrucksvoll belegen. Unser Frauentag ist damit eingebettet und ein wichtiger Bestandteil im Zukunftsprozess der IG BCE.

Digitalisierung, Demografie und Fachkräftebedarf sind Megathemen der Transformation. Das fordert uns, denn es gilt, diese Herausforderungen im Sinne unserer Kolleginnen und Kollegen zu bewältigen.

Die Selbstverständlichkeit, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein, ist nicht mehr überall gegeben. Zugleich schwindet die Vertretung der Beschäftigten durch Betriebsräte. Und bundesweit ist heute weniger als die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihren Arbeitsbedingungen noch durch Tarifverträge abgesichert. Auch wenn es in unserem Organisationsbereich insgesamt deutlich besser aussieht, haben wir keinen Grund uns zurückzulehnen.

Deshalb haben wir einen Zukunftsprozess gestartet, der uns auf die anstehenden Herausforderungen vorbereitet. Mit einer Reihe von Mitglieder- und Beschäftigtenbefragungen haben wir uns ein Bild einer modernen Gewerkschaft in den nächsten Jahrzehnten gemacht. Wir werden diese Erkenntnisse verstetigen und verbindliche Leitlinien entwickeln.

Das wird die Grundlage sein, um aus unseren gewerkschaftlichen Werten politische Ideen und inhaltliche Angebote zu entwickeln, um Herausforderungen konkret an den Arbeitsplätzen und in den Betrieben gestalten zu können.



FOTO: JURGEN WEGNER

Karin Erhard,
Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand

» Mit einer Reihe von Mitglieder- und Beschäftigtenbefragungen haben wir uns ein Bild einer modernen Gewerkschaft in den nächsten Jahrzehnten gemacht. «

Die Frauen in der IG BCE nehmen hier einen wichtigen Platz ein. Gemäß der Devise: Die Organisation muss jünger und weiblicher werden, kommt es auf unseren Beitrag in diesem Prozess an.

Dafür müssen wir unsere Arbeit sichtbarer machen. Der Frauentag 2020 bietet uns hierfür eine gute Plattform. Hier können wir gegenüber der Politik und den Sozialpartnern deutlich machen, was unsere Vorstellungen einer solidarischen und gerechten Arbeitswelt sind, die die Perspektiven von Frauen und Männern in gleicher Weise berücksichtigt.

Ich freue mich auf diese gemeinsame Arbeit mit Euch.

Eure

Karin Erhard

Mitglied im geschäftsführenden Hauptvorstand
der IG BCE



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

GASTBEITRAG

der Bundesministerin für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

DR. FRANZISKA GIFFEY



Wir feiern in diesem Jahr 70 Jahre Grundgesetz. Es steht für 70 Jahre Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern, dank Artikel 3 Absatz 2. Seitdem hat sich für Frauen in unserem Land vieles verbessert. Aber es ist längst nicht alles gut.

Die statistische Lohnlücke zwischen Frauen und Männern beträgt 2019 immer noch 21 Prozent, und es gibt weiterhin zu wenige Frauen in Führungspositionen. Frauen wenden im Durchschnitt täglich 52 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Mit konkreten Folgen: weniger Aufstiegschancen, eine größere Lohnlücke und deutlich weniger Geld im Alter. Dabei wünscht sich die Mehrheit der Eltern eine gleichberechtigtere Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit – mehr Partnerschaftlichkeit. Das brauchen wir auch, um im Arbeitsleben wirkliche Gleichberechtigung zu erreichen. Hinzu kommt die Digitalisierung, die die Arbeitswelt grundlegend verändert und neue Chancen, aber auch Risiken für die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern mit sich bringt.

Wir antworten auf diese Herausforderungen mit unserem Einsatz für gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Wir brauchen mehr Frauen in Spitzenpositionen und werden dafür die gesetzliche Quote schärfen. Partnerschaftlichkeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bringen wir mit unserem Gute-Kita-Gesetz und dem Ausbau der Kindertagesbetreuung voran. Und wir legen im Dritten Gleichstellungsbericht, der 2021 erscheinen wird, den Fokus auf die Digitalisierung. Wir wollen wissen: Welche Weichenstellungen sind notwendig, dass Frauen und Männer in der digitalen Wirtschaft wirklich gleiche Chancen haben? So können wir sicherstellen, dass die Jobs von morgen und „new work“ nicht die alten Diskriminierungen von Frauen fortschreiben.

Bei diesen Aufgaben sind die Gewerkschaften und ihre Frauenorganisationen für uns verlässliche Partnerinnen. Gemeinsam streiten wir dafür, Frauen zu fördern und ihre Rechte zu schützen. Die Branchen Bergbau, Chemie und Energie gelten mit ihrem geringen Frauenanteil weithin als Männerdomänen. Umso wichtiger ist es, dass Frauen in diesen Branchen auf starke Betriebsrätinnen und Betriebsräte treffen, die ihnen Türen öffnen und sie beim Ein- und Aufstieg tatkräftig unterstützen.

Ihr Einsatz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben ist unverzichtbar. Gemeinsam stehen wir dafür ein, dass Frauen in unserem Land alle Türen offenstehen. Damit Frauen wirklich alles können. Ich danke Ihnen für Ihren Einsatz und wünsche Ihnen alles Gute.

Ihre
Dr. Franziska Giffey

MONITOR DIGITALISIERUNG

Der „Monitor Digitalisierung“ ist eine der größten repräsentativen Umfragen unter Industriebeschäftigten in Deutschland. Im Auftrag der IG BCE wurden über 14.000 Menschen befragt. Mit dem Ergebnis: Digitalisierung macht keine Angst, doch viele fühlen sich vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin ungenügend über Digitalisierungsstrategien ihrer Unternehmen informiert. Weiterbildung zum Thema erfolgt eigeninitiativ, und im Betrieb fehlen oft entsprechende Rahmenbedingungen.

Alle Ergebnisse unter:

<https://www.monitor-digitalisierung.de/>



MEIN DIGITALER ALLTAG

von Andrea Fauster

Betriebsrätin, ContiTech AG
Hannover; Mitglied im Landesbezirks-
frauenausschuss Nord

Aufstehen:

Handy an, Nachrichten checken. Im Büro von digitalem Telefon und Skype dauernd mit Terminen geplagt. Passwort vergessen, falsche Eingabe – erst spät gearbeitet.

Später:

Verzweifelter Versuch, papierloses Büro in den Griff zu kriegen und Kollegen unterstützt, deren iPhones sich nicht mit Outlook verbinden.

Feierabend:

Nicht vergessen, das Handy auf Bluetooth zu stellen – sonst keine Anrufe im Auto (wäre auch ganz schön).

Abends:

Zu Hause schnell ein paar Dinge via Internet bestellt, nächstes Urlaubsziel suchen und buchen. Nun noch den Wecker stellen, einschlafen, analoge Träume, bis ...

... aufstehen ...



FOTO: CORDULA KROPKE



Sabine Kleinhans

Betriebsrätin bei Toyoda Gosei Meteor, Mitglied im
Landesbezirksfrauenausschuss Nord



FOTO: CORDULA KROPKE

» Digitalisierung in der Arbeitswelt und im privaten Bereich gehen schon ziemlich ineinander über. Wichtig für die Frauen ist es, sich damit zu identifizieren. Heute wird sehr viel per E-Mail oder WhatsApp erledigt. Im Beruf und im Alltag ist dies nicht mehr wegzudenken, deshalb muss man am Ball bleiben und sich weiterbilden. Der Begriff Digitalisierung muss uns keine Angst machen, denn wir nutzen sie jeden Tag ganz selbstverständlich, ohne groß darüber nachzudenken.



Wie männlich ist die Digitalisierung?

Dr. Edelgard Kutzner, Sozialwissenschaftlerin an der TU Dortmund, forscht zu geschlechtsspezifischen Aspekten der Digitalisierung.

Sind Frauen „Gewinnerinnen“ oder „Verliererinnen“ im digitalen Wandel?

Die Frage nach Gewinnern und Verlierern geht davon aus, dass der Wandel nicht gestaltbar ist. Ich habe in der Praxis sehr viele verschiedene Wege gesehen, das Thema Digitalisierung erfolgreich zu gestalten. Lösungen und Antworten fallen je nach Betrieb sehr individuell aus.

Werden mehr Frauen da beschäftigt, wo Assistenzsysteme schwere körperliche Arbeit erleichtern?

Assistenzsysteme können eine Chance sein, entkräften aber nicht das Argument „körperliche Schwere“. Frauen verrichten in frauentypischen Berufen wie Pflegerin oder Kassiererin auch körperlich schwere Arbeit! Neu ist, dass Frauen in digitalisierten Produktionsstätten Arbeiten übernehmen, die ein Roboter nicht kann. Außerdem entstehen neue, anspruchsvolle Tätigkeiten wie Qualitätskontrolle, wodurch Frauen zwei oder drei Lohngruppen aufsteigen.

Digitalisierung braucht kommunikative und soziale Kompetenzen – ein Frauenthema?

Kommunikative Fähigkeiten sind nicht geschlechtsspezifisch. Diese Zuschreibung manifestiert Rollendenken. Es muss darum gehen, was eine Person für eine Tätigkeit können muss. Die Person ist auszuwählen, nicht das Geschlecht.

Sind digitale Technologien bloße Hilfsmittel, um Vereinbarkeit zu optimieren?

Untersuchungen zeigen: Auch bei Homeoffice macht den Großteil der Haus- und der Familienarbeit die Frau. Es fehlt

die gesellschaftliche Debatte, wer zuständig für Kindererziehung und Hausarbeit ist und ob Digitalisierung ein Vehikel dafür sein kann.

Der deutsche Arbeitsmarkt ist geschlechterdiferent. Was bedeutet das für die Digitalisierung?

Die Arbeit der Zukunft steht zur Diskussion.

Digitalisierung ist ein Prozess, der auf traditionelle Formen der Arbeitsorganisation und auf Machtgefüge zwischen Männern und Frauen trifft. Das muss in politischen Debatten, Forschung, Betrieben im Blick bleiben.

Wenn Digitalisierung hilft, Geschlechter-Stereotype in Arbeitsmarkt, Tarifverträgen, Arbeitsbewertungen transparent zu machen, dann ist das eine Chance für Frauen und für Männer.

FOTO: KUTZNER



In der Entwicklung digitaler Werkzeuge müssen beide Geschlechter beteiligt sein, um nicht in die Stereotypen-Falle zu geraten.



Konferenz „Offensive Frauen – unser Kurs Richtung Zukunft“

Am 21.09.2019 fand in Frankfurt am Main die Konferenz „Offensive Frauen – unser Kurs Richtung Zukunft“ statt. Weltpremiere: die Präsentation der Analyse der Arbeits- und Lebenswirklichkeit von hochqualifizierten Frauen und Akademikerinnen. „Die Frauen werden schwer zu knacken sein“, so eine Teilnehmerin der Konferenz. Damit aus der Theorie Praxis werden kann, wurde in Workshops vertieft, wie man Talk Time organisiert und wie Gespräche geführt werden, die für die IG BCE überzeugen. In Interviews vermittelten Teilnehmerinnen des Frauenkollegs, was ihnen das Frauenkolleg gebracht hat und wie ihre Entwicklung weiterging.

Mehr Informationen zur Offensive Frauen gibt es hier:

abt.frauen-gleichstellung@igbce.de

Materialien zum Download:

<https://2019.igbce.de/aktive/frauen/-offensive-frauen-/187582>



FOTOS: VARNHORN

Kurz vorgestellt: Ergebnisse der Untersuchung „Hochqualifizierte Frauen und Akademikerinnen“ (HQA)

Mit der Offensive Frauen haben wir bereits Frauen in Produktion, Labor und Büro für die IG BCE gewinnen können. Nun liegen in unserem Fokus hochqualifizierte Frauen und Akademikerinnen, da die Zahl der „HQA“ in den Betrieben wächst, sie gleichzeitig aber gewerkschaftlich unterrepräsentiert sind.

Die Analyse der Arbeits- und Lebenswirklichkeit liefert Ansatzpunkte für eine gewerkschaftliche Ansprache dieser Gruppe: Hochqualifizierte Frauen erleben ihre Tätigkeit als erfüllend, tragen Verantwortung für Projekte und/ oder Personal und arbeiten meist in flexiblen Zeitmodellen. Das Tätigkeitsspektrum ist vielfältig, häufig komplex und gekennzeichnet von administrativen und kommunikativen Inhalten. Bei der Frage nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie berichten die Befragten von Problemen durch fehlende familiäre Netzwerke und unflexible Betreuungszeiten. Mobiles



Arbeiten wird positiv bewertet. Die Vernetzung im Betrieb und darüber hinaus wird als sehr gut beurteilt. Zum Betriebsrat gibt es nur bei arbeitsrechtlichen Sachverhalten Kontakt. Die Gewerkschaft wird positiv beschrieben, aber von den Frauen kaum wahrgenommen.

Unser Ziel, dass sich die hochqualifizierten Frauen gut vertreten sehen, können wir durch das Auf-

zeigen des direkten Einflusses der IG BCE auf ihre Arbeitsbedingungen erreichen. Ein geeignetes Angebot dazu ist zum Beispiel die „Talk Time“, ein Veranstaltungsformat, in dem Themen konzentriert in der Mittagspause vorgestellt werden. Daneben gibt es „After Work“, ein Angebot, das Zeit zum Netzwerken bietet, da die HQA persönliche Gespräche als Kommunikationsform präferieren. Für sie als „Selbstlöserinnen“ ist der berufliche Austausch in eigenen und organisierten Netzwerken von hoher Bedeutung.

Bei der Veranstaltungsorganisation sind im Vorfeld die familiäre Einbindung (frühzeitige Terminankündigungen) und die richtige Auswahl der Themen zu beachten. Hohes Interesse besteht an arbeitsrechtlichen Themen (Entgelt, Arbeitszeit, Homeoffice), Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Soft Skills (Zeit- und Führungsmanagement, Netzwerken).



BEZIRK SCHLESWIG-HOLSTEIN: MIT FRAUEN ZUM ERFOLG!

2012 wurde aus dem Frauenausschuss der „Gesamt-frauenstammtisch“. Um den Bekanntheitsgrad zu steigern, wurde 2019 zum „Frauen on Tour“-Jahr. Bei Betriebsbesuchen mit Frühstück stellen die Stammtisch-Frauen ihre Arbeit vor. In Betrieben wie Covestro und Nordmark nahmen bis zu 60 Frauen teil.

Michi Wendt, Vertrauensfrau bei KVP Pharma + Veterinär Produkte GmbH und im Vorstand der Ortsgruppe Kiel:

„Viele Betriebe fragen bei der IG BCE für ‚Frauen on Tour‘ an. Das Interesse ist unwahrscheinlich groß. Wir bringen Themen wie die Charta der Gleichstellung mit, um das Eis zu brechen. In der lockeren Atmosphäre kommen die Gespräche von allein, das ist einfach toll. Auch die Betriebe nutzen den Kontakt. Sie erfahren hier, was die Frauen bewegt, denn ist frau ‚unter sich‘, kommen andere Themen. Wir diskutieren mit der Personalchefin über Kinderbetreuung, Schichtarbeit, Gesundheit. Sie nimmt die Probleme der Kolleginnen ernst und sucht gemeinsam mit dem Betriebsrat nach Lösungen. Durch ‚Frauen on Tour‘ ist viel mehr Kontakt zu den Frauen da. Das ist ein echter Erfolg.“

» Frauenarbeit ist wichtig, ein Teil unserer Gesellschaft, der in die Betriebe getragen werden muss. «



FOTO: IG BCE



FOTO: IG BCE

AKTIVE VERTRAUENSFRAUEN BERICHTEN „DIE GEWERKSCHAFT SICHTBAR MACHEN“

Marlen Denter, Vertrauensfrau BASF Coatings GmbH, Münster

„Wir wollen den Kolleginnen und Kollegen auch in tendenziell sicheren Zeiten zeigen, dass und was die Gewerkschaft für sie tut, weshalb es sich lohnt, Teil dieser Gemeinschaft zu sein. Den Betrieb haben wir Vertrauensleute in Betreuungsbereiche aufgeteilt, so können wir gut in Kontakt und Dialog mit den Kolleginnen und Kollegen sein. Unsere Aktionen sollen zeigen: Du bist wertvoll, deine Arbeit ist wertvoll. Nach den Tarifverhandlungen haben wir einen roten Teppich ausgerollt und links und rechts Infotafeln zu den Ergebnissen aufgestellt, nach dem Motto ‚Weil du es wert bist‘. Wir haben das Thema Bildungsurlaub beworben, auch mit Seminaren aus dem IG BCE-Katalog. Im Mai haben wir zur Tarifaktion ‚Urlaubsgeld‘ einen Eiswagen bestellt und informiert.“



FOTOS: MARLEN DENTER

Lohnnachteile durch Mutterschaft

Diese Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt: Mutterschaft führt in Deutschland zu Benachteiligung am Arbeitsmarkt, anders als in den USA oder Schweden. Haupthindernisse sind längerer Verbleib in Elternzeit im Vergleich zu Vätern, der Wiedereinstieg in Teilzeit zur besseren Vereinbarkeit und das Image von Mutterschaft: Mütter priorisierten nicht Erwerbstätigkeit, sondern Familienaufgaben.

Dr. Yvonne Lott, Mit-Autorin der Studie, im Interview:

Was läuft in Schweden anders?

Schweden hat flächendeckende Betreuungsangebote und andere Rollenbilder. Eine Mutter wird dort nicht zur Rabenmutter – eine deutsche Wortschöpfung – wenn sie schnell wieder in den Beruf einsteigt und ihr Kind früh in Fremdbetreuung gibt. Andere Elternzeitregelungen sorgen für kürzere Erwerbsunterbrechungen, Frauen kehren häufig in Vollzeit in den Job zurück.

Was heißt „Mutterschaft ist mit einer negativen Signalwirkung verbunden“?

Frauen wird ein geringeres Arbeitsengagement unterstellt: Der Job sei ihnen weniger wichtig, wenn sie Familie haben. Jede Frau ist potenziell künftige Mutter und gilt daher als weniger karriereorientiert und weniger engagiert. Mutter sein und hohe Leistung am Arbeitsplatz werden als Widerspruch eingestuft in einer Betriebskultur, die flexible Vollzeit-Beschäftigte mit Überstunden als Leistungsträger sieht.

Bessere Vereinbarkeit und geringere Entlohnung, wie hängt das zusammen?

Ökonominen und Ökonomen argumentieren oft, dass längere Auszeiten zu „Humankapitalverlust“ führen, weil in der Zeit weder Wissen noch Berufserfahrung aufgebaut werden. Tatsächlich tauschen Mütter aber häufig ein gutes Einkommen gegen mehr Flexibilität: Sie wechseln in Jobs, die bessere Vereinbarkeit durch Gleit- oder Teilzeit ermöglichen, verdienen aber weniger. Obendrauf die Erwartung von Gesellschaft und paradoxerweise auch Chefs, dass Frauen sich um ihre Kinder kümmern und kürzertreten sollen.



FOTO: DR. YVONNE LOTT

DR. YVONNE LOTT

WIRTSCHAFTS- UND SOZIALWISSENSCHAFTLICHES INSTITUT (WSI) DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG

» Flexibilität durch Gleitzeit oder Homeoffice kann entlasten. «

Macht Mutterschaft weniger produktiv und belastbar?

Laut einer amerikanischen Studie sinken bei hoher Arbeitsbelastung mit unflexiblen Bedingungen Produktivität und Löhne. Flexibilität durch Gleitzeit oder Homeoffice kann entlasten. Produktivität ist jedoch schwer messbar: Hohe Präsenz am Arbeitsplatz und Überstunden signalisieren hohes Arbeitsengagement, das Ausmaß der Produktivität bleibt dabei unklar.

Den Report gibt es hier:

<https://bit.ly/2N03Mlx>



Entgelttransparenzgesetz in der Evaluierung

Die Entgeltlücke beim durchschnittlichen Bruttostundenlohn zwischen Männern und Frauen in Deutschland beträgt rund **21 Prozent**. Aber auch bei gleicher Qualifikation und gleichen Merkmalen beträgt der Entgeltunterschied immer noch **6 Prozent**.

Am 6. Januar 2017 trat das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen zwischen Frauen und Männern (EntgTranspG) in Kraft. Das nach zwei Jahren fällige Evaluationsgutachten der Bundesregierung weist Verbesserungsbedarf der Kernelemente Auskunftsanspruch, Prüfverfahren und Berichtspflicht aus:

Nur 51 Prozent der Befragten kennen den individuellen Auskunftsanspruch. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten haben nur 4 Prozent einen Auskunftsanspruch gestellt. Das Gros fand entweder die Gehaltstrukturen transparent, sah keine Aussicht auf Veränderungen oder befürchtete negative Konsequenzen. Ob und wie Arbeitgeber Auskunft gaben, war unterschiedlich, die Verfahren ungeregelt und Konsequenzen selten.

Ein weiterer Kritikpunkt: Nur 32 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland, die in Betrieben mit 200 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig sind, gehören zu den

Nutznießenden des Gesetzes. Klein- und Mittelbetriebe, die viele Frauen beschäftigen, fallen nicht darunter.

Auffällig: Während 9 von 10 der Unternehmen angaben, sich auf die Umsetzung des Gesetzes vorzubereiten, äußerten sich rund 70 Prozent der Betriebsratsgremien dahingehend, dass die Arbeitgeber dies nicht täten. Die unterschiedliche Wahrnehmung deutet darauf hin, dass Betriebsratsgremien überwiegend nicht einbezogen werden.

Als Konsequenz der Ergebnisse der Evaluierung fordert der DGB die (Weiter-)Entwicklung kollektiver und individueller betrieblicher Maßnahmen.

Dazu zählen das Auskunftsrecht für alle Beschäftigten, unabhängig von der Betriebsgröße, mit der Verpflichtung der Unternehmen zur Durchführung zertifizierter betrieblicher Prüfverfahren – auch für jene mit weniger als 500 Beschäftigten.

Die Rechte von Betriebs- und Personalrat müssen von Initiativ- und Beratungsrecht in Mitbestimmung umgewandelt werden, insbesondere bei Maßnahmen zur (entgeltlichen) Gleichstellung von Frauen und Männern.

FOTO: INK DROP/SHUTTERSTOCK.COM



WENDEGESCHICHTEN

Ingrid Brauner-Götze

**BETRIEBSRÄTIN INFRALEUNA GMBH, MITGLIED
IM ARBEITSKREIS CHANCENGLEICHHEIT UND IM
LANDESBEZIRKSFRAUENAUSSCHUSS NORDOST**

„Zur Wendezeit war ich als Chefsekretärin beim damaligen ärztlichen Direktor der größten Betriebspoliklinik der DDR in Leuna beschäftigt. Wir waren für ca. 30.000 Angestellte der Leuna-Werke zuständig. Einmal war ich selbst zur Montagsdemo in Leipzig und bekam Angst, wie mit den Demonstrantinnen und Demonstranten umgegangen wurde. Keiner wusste, wo die Reise hingeh, bis

zum Tag der Grenzöffnung war nichts klar und auch die Zeit danach noch bedenklich.

Es war ein normaler Arbeitstag, bis wir von Patienten und aus dem Radio hörten, dass die Grenze geöffnet worden sei – unvorstellbar?! Als ich zu Hause im Fernsehen sah, wie Menschen über das Brandenburger Tor kletterten, konnte ich es kaum begreifen.

Am nächsten Tag kamen einige Kolleginnen und Kollegen nicht zur Arbeit, sie fuhren u. a. Richtung Berlin zur Grenze. Es war eine sehr turbulente Zeit, mit immer noch viel Verunsicherung. Die Bilder der tausenden Menschen,

die nicht zu halten waren und sich zu Fuß oder per Trabant in Richtung Westen bewegten, habe ich noch immer im Kopf. Ich war froh und erleichtert, dass alles relativ friedlich und vor allem unblutig abgelaufen ist.

Mein erster Besuch im Westen war im Harz in Braunlage. Eine Freundin, unsere Kinder und ich fuhren im Trabant über die Grenze. Wir waren überwältigt, wie herzlich wir begrüßt wurden. In dem Ort gab es einige Stände mit unterschiedlichsten Dingen, die „Für unsere Freunde

» **Einmal war ich selbst zur Montagsdemo in Leipzig und bekam Angst, wie mit den Demonstranten umgegangen wurde.** «

aus dem Osten“ zum kostenlosen Mitnehmen bereitlagen. Sehr beeindruckend war die Fülle vom Wurst- bzw. Bäckerei-Sortiment, die wir durch die Schaufenster bestaunt haben. Bei uns waren die Auslagen in den Regalen zu dieser Zeit eher überschaubar.

Doch nach der ganzen Euphorie zeigte der Kapitalismus auch seine Schattenseiten. Es gab viel Leid und Kummer. Viele Menschen wurden arbeitslos. Von den ehemals



FOTO: MARLON HACKENTHAL

ca. 30.000 Beschäftigten in Leuna sind heute noch etwa 10.000 am Chemiestandort übrig. Die Poliklinik existierte so nicht weiter. Viele Fachärzte eröffneten eine eigene Praxis und gingen weg von Leuna. Ein kleiner Teil Arbeitsmedizinerinnen und Arbeitsmediziner gründete einen Werksärztendienst in der Poliklinik im heutigen Gesundheitszentrum. Dieser wurde an die Leuna-Werke angeschlossen und blieb bis heute bestehen. Ich hatte das Glück, dort bis 2010 zu arbeiten. Nach insgesamt 30 Jahren Gesundheitswesen/Arbeitsmedizin wechselte ich innerhalb der Firma ins Betriebsratsbüro. Ein völlig anderes Aufgaben- und Arbeitsumfeld, eine spannende und neue Herausforderung. In die neu geordnete Gewerkschaftsarbeit stieg ich Ende der 90er wieder ein und engagiere mich jetzt in verschiedenen Gremien der IG BCE. Auch heute brauchen wir weiterhin den Solidargedanken und einen hohen Organisationsgrad, das sollte allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bewusst sein.“

Ines Groß

**BETRIEBSRÄTIN K+S AG WERK UNTERBREIZBACH/
PHILIPPSTHAL, MITGLIED IM LANDESBEZIRKS-
FRAUENAUSSCHUSS HESSEN-THÜRINGEN**



FOTO: INES GROSS

» **Erst Tage später [...] wurde nachts der nahe Grenzübergang nach Hessen geöffnet.** «

„In mein Heimatdorf kam die Nachricht von der Grenzöffnung durchs Fernsehen. Ich war 19, hatte gerade die Ausbildung abgeschlossen und geheiratet. Wir diskutierten viel in der Familie und auf der Arbeit, aber es fühlte sich weit weg an. Erst Tage später, wir hatten Karnevalseröffnung gefeiert, wurde nachts der nahe Grenzübergang nach Hessen, Philippsthal, geöffnet. Am Sonntag sind alle aus der Umgebung rüber nach Philippsthal. Wir fuhren mit dem Motorrad zur Grenze und gingen zu Fuß über die Werrabrücke. Die Autos standen in endlosen Schlangen Richtung Hessen. Das war ein Trubel, und eine Riesenfreude war auf beiden Seiten zu spüren.

Monate danach, Mitte 1990, wurde unser Betrieb stark verkleinert. Wie viele Kollegen erhielt ich eine Kündigung. Sie wurde zurückgenommen, weil ich schwanger war, das war ein Glück. Heute hat unser Betrieb einen Standort in Thüringen und einen in Hessen. Das Personal ist gemischt. Die Azubis kommen je zur Hälfte aus Thüringen und Hessen, das hat sich einfach so eingependelt. Die Arbeit in Männerberufen und in der Produktion war in der DDR für Frauen einfacher. Das musste sich im Westen erst durchsetzen. Auch die Kinderbetreuung war in Hessen schlechter, die Frauen mussten hier die Kinder über Mittag nach Hause holen. Betriebsrätin bin ich seit 2002, zurzeit in Hessen. Wir wechseln die Standorte zum besseren Kennenlernen immer mal.“

NEWS

Altersfreizeitanspruch bei Teilzeitbeschäftigung

Das Bundesarbeitsgericht hat geurteilt: Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch auf die tariflichen Altersteilzeitfreizeiten. Der Umfang der Altersfreizeiten bemisst sich dabei entsprechend des Verhältnisses der tariflichen Vollarbeitszeit zur individuell vereinbarten Arbeitszeit. In dem Fall, der vom BAG entschieden wurde, beläuft sich der Anspruch beispielsweise bei einer individuellen Arbeitszeit von 30 Stunden auf 2 Stunden. Der Vollzeitaltersfreizeitanspruch wurde dazu im Verhältnis von 30 zu 37,5 Stunden pro Woche umgerechnet.

Ratschlag: Ansprüche geltend machen, da sie sonst verfallen könnten. Die Urteilsbegründung liegt noch nicht vor, deshalb sollten noch keine Klageverfahren begonnen werden.

Siehe dazu: Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23. Juli 2019 – 9 AZR 372/18

TERMINE

2019/2020

3./4. Dezember 2019

Betriebsräte-Jahrestagung

8. März 2020

Internationaler Frauentag

17. März 2020

Equal Pay Day

26. März 2020

Girls´Day

Kulturkick: Der „Lila Podcast“

Frauen sprechen über den Alltag, das Besondere, den Wahnsinn. Die Folge „Raven“ porträtiert das Künstlerinnen-Kollektiv „Still Hungry“ mit seiner Show zu Mutterschaft, Schönheitsnormen und Geschlecht im Showbiz.

<https://lila-podcast.de>



GRAFIK: LILA PODCAST

Wir wünschen allen ein glückliches und gesundes Weihnachtsfest und einen guten Start in das Jahr 2020!

Betriebsrätepreis 2020 – jetzt bewerben

Betriebsratsmitglieder und -gremien können sich bis zum 30.04.2020 bewerben. Voraussetzung: ein Projekt aus den Jahren 2018 bis 2020, das Arbeitsbedingungen verbessert, Arbeitsplätze gesichert oder betriebliche Krisen abgefedert hat. Auch Betriebsvereinbarungen zum Thema Gleichstellung können eingereicht und ausgezeichnet werden.

Weitere Informationen:

<https://www.bund-verlag.de/betriebsrat/deutscher-betriebsraete-preis/einfach-bewerben>



FOTO: BERNADETT YEHOU