

NR. 38 / OKTOBER 2020

Industriegewerkschaft
Bergbau, Chemie, Energie



IMPULS »»



6. FRAUMENTAG DER IG BCE

»» WIR STEHEN FÜR
GLEICHBERECHTIGUNG
UND CHANCENGLEICHHEIT

Höchste
ZEIT FÜR
FRAUEN

INHALT

- 03** **AUF DEM WEG ZUM 6. FRAUENTAG**
- 04** **ZURÜCK AN DEN HERD?**
- 04/05** **HOMEOFFICE – EINE LÖSUNG FÜR DIE BESSERE
VEREINBARKEIT VON BERUF UND LEBEN?!**
- 05** **HOMEOFFICE GESTALTEN**
- 06** **FRAUEN IN FÜHRUNG**
- 07** **DIGITALISIERUNG UND GENDER
– IST DAS WIE FRAUEN UND TECHNIK?**
- 08** **WIR KÜMMERN UNS UM DIE PFLEGE**
- 09** **CAREFLEX CHEMIE**
- 10** **LANGE DAFÜR EINGESETZT:
DIE GRUNDRENTE KOMMT ZUM 01.01.2021**
- 11** **MITGLIEDER GEWINNEN – INNOVATIVE KONZEPTE**
- 10/11** **FRAUENWERBEAKTION
STARTETE AM 15. SEPTEMBER**
- 12** **TERMINE**

IMPULS»



IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN:
IG Bergbau, Chemie, Energie
Hauptvorstand
Abteilung Frauen/Gleichstellung
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
Telefon: 0511 7631-402/-246
Fax: 0511 7631-708
abt.frauen-gleichstellung@igbce.de

VERANTWORTLICH:
Karin Erhard

REDAKTION:
Petra Adolph, Marion Hackenthal, Verena Maretzki,
Dr. Ute Schlegel

MITARBEIT:
Özlem Körber, Luise Mattheis, Sabine Ruhland

DRUCK: QUBUS media GmbH

GESTALTUNG: PMinteractive GmbH

AUSGABE: Nr. 38/Oktober 2020

AUF DEM WEG ZUM 6. FRAUENTAG



Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

Maskenpflicht, umfangreiche Hygieneregeln, Abstandsgebot – Corona hat unsere Welt verändert und damit auch unseren 6. Frauentag der IG BCE. Es wird ein digitaler Frauentag. Das ist für unseren IG BCE-Frauentag ein neues Format. Mit Corona haben wir bewiesen, auch digital erfolgreich unterwegs zu sein. Gerade wir Frauen haben in der letzten Zeit gezeigt, wie gut wir die neuen Medien in virtuellen Besprechungen und bei digitalen Abstimmungen nutzen können. Wir freuen uns auf dieses Ereignis und bereiten uns gerade sorgfältig auf den 14. November vor.

Auf unserem Frauentag wollen wir uns zu den Themen verständigen, die unsere Frauenarbeit in der IG BCE die nächsten vier Jahre bestimmen werden. Wir stehen für Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Drei Themen halten wir dabei für besonders wichtig:

- » Partnerschaftlichkeit
- » Frauen in Führung
- » Mehr Frauen in der IG BCE

Diese drei Themen sind eng miteinander verzahnt. Partnerschaftlichkeit ist eine Voraussetzung, damit Frauen den Karriereweg beschreiten und damit sich die gut ausgebildete moderne Frauengeneration der Gegenwart in den Führungsetagen der Unternehmen etabliert. Die Politik diskutiert aktuell über den Referentenentwurf zum Zweiten Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II). Grund dafür ist die mangelnde Wirksamkeit des Vorläufergesetzes aus dem Jahr 2015, das den Unternehmen die Möglichkeit gegeben hat, eine Zielgröße von 0 Prozent für Vorstände zu vereinbaren. Die IG BCE unterstützt das Anliegen des Gesetzes, eine stärkere Beteiligung von Frauen in den Spitzengremien der Unternehmen zu erreichen. Unternehmen müssen verpflichtet werden, ihr

Engagement für Frauen in Führung zu erhöhen. Selbstverpflichtungen haben keine Wirkung gezeigt, so dass die verbindliche Quote die logische Konsequenz sein muss. Mehr Frauen in den Vorständen sind gut für den ökonomischen Erfolg des Unternehmens – das ist vielfach belegt. Sie sind Vorbild für die nachfolgenden Managementebenen und sie belegen eine chancengerechte Unternehmenskultur. Vernünftige Unternehmen haben das längst erkannt und mit verschiedenen Maßnahmen und Programmen reagiert. Häufig mit Unterstützung der Mitbestimmung. Die angemessene Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in allen Teilen der Gesellschaft ist seit Jahrzehnten Beschlusslage in der IG BCE. Wir haben uns selbst bereits vor Jahren das Ziel gegeben, den Anteil von Frauen an Führungspositionen deutlich zu erhöhen und beschränken uns dabei nicht auf die Aufsichtsratsmandate, sondern gehen das Thema „Frauen in Führungspositionen“ in aller Breite an. 33,3 Prozent Frauen im Hauptvorstand der IG BCE sind Beleg dafür.

Über 22 Prozent der IG BCE-Mitglieder sind Frauen. Wir brauchen noch mehr Frauen in der Mitgliedschaft und im Ehrenamt. Wir wollen weiblicher werden. Daran arbeiten wir, und deshalb haben wir auch unsere Frauenwerbeaktion gestartet. Ich bin stolz auf die vielen Anregungen und Aktionen, die im Vorfeld unseres 6. Frauentages gelaufen sind, und ich freue mich auf unseren digitalen Frauentag und die Diskussion mit Euch. Deshalb lade ich Euch ganz herzlich ein, am 14. November 2020 von 10:00 bis 14:00 Uhr im Livestream (igbce.de/frauentag) dabei zu sein.

Eure Karin Erhard

Mitglied des geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG BCE

ZURÜCK AN DEN HERD?

AUSWIRKUNGEN DER CORONA-PANDEMIE AUF FRAUEN



»PROF. DR. BETTINA KOHLRAUSCH

Leiterin des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung, Bettina Kohlrausch im Interview.

»„DIE CORONA-KRISE TRIFFT FRAUEN DOPPELT“. INWIEFERN?

Bei Frauen greifen zwei miteinander verzahnte Benachteiligungsmechanismen. Sie übernehmen den Großteil der Sorgearbeit, sind weniger und in schlechter bezahlten Berufen erwerbstätig. Daher kümmern eher sie sich um die Kinderbetreuung, wenn der Partner das bessere Einkommen hat. Die Krise hat dies verschärft und zeigt was passiert, wenn die staatlich organisierte Kinderbetreuung wegfällt.

»GESCHLOSSENE KITAS UND SCHULEN ZWANGEN ELTERN SICH UMZUORGANISIEREN. WIE WIRKTE DAS AUF DIE PARTNERSCHAFTLICHKEIT?

Den überwiegenden Teil der Sorgearbeit übernahmen wie zuvor die Frauen. Der Männer-Anteil bei der Sorgearbeit stieg von sechs auf zwölf Prozent und war im Juni wieder rückläufig. Dies betraf vor allem Männer, deren Frauen das höhere Einkommen erzielten.

»WESHALB REDUZIEREN VORWIEGEND FRAUEN DIE ARBEITSZEIT, WENN BETREUUNG FEHLT?

Neben Rollenbildern sind es ökonomische Überlegungen: Wer verdient mehr, auf wessen Einkommen können wir eher verzichten. Auch gesellschaftliche Erwartungen sind relevant, eine geringere Toleranz Männern gegenüber, die familiär bedingt weniger arbeiten wollen.

ZUR STUDIE:
DIE CORONA-KRISE
TRIFFT FRAUEN DOPPELT



»IST HOMEOFFICE DAS INSTRUMENT, UM BERUF UND FAMILIE BESSER ZU VEREINBAREN?

Homeoffice kann dies erleichtern, aber: Care-Arbeit ist Arbeit, Erwerbsarbeit ist Arbeit. Man kann nicht beides gleichzeitig machen, der Betreuungsbedarf bleibt.

»STEHEN WIR VOR EINER RE-TRADITIONALISIERUNG DER ROLLENBILDER?

Teilweise ja. Von den Paaren, die die Arbeit vor der Krise fair aufgeteilt hatten, tun dies nur noch 60 Prozent. Für eine Re-Traditionalisierung spricht die Idee, im Homeoffice problemlos Kinder betreuen zu können. Die Logik dahinter – das Unsichtbar machen, die Nichtanerkennung von Sorgearbeit als Arbeit – verantwortet die Schlechterstellung von Frauen. Die Erwartung, dass diese Arbeit unentgeltlich passiert, ist besser durchzusetzen, wenn sie gar nicht erst als Arbeit sichtbar wird. Durch Verstaatlichung der Sorgearbeit wurde ganz viel Gleichberechtigung erreicht. Männer wurden nie ernsthaft in die Verantwortung genommen.

HOMEOFFICE

EINE LÖSUNG FÜR DIE BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF UND LEBEN?!

In der Phase des Lockdowns arbeiteten ca. 50 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice. Das heißt: 50 Prozent waren es nicht. Viele Arbeitsplätze sind gegenwärtig noch nicht dafür geeignet. Auch sie brauchen Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit.

Aus den Diskussionen mit unseren Kolleginnen haben wir einige Argumente FÜR und WIDER Homeoffice zusammengefasst. Die Herausforderung ist, mit guten Rahmenbedingungen die positiven Effekte zu heben und die negativen zu minimieren.

HOME OFFICE GESTALTEN

»Ein Gastbeitrag von Björn Böhning, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt rasch und tiefgreifend verändert und ihr in manchen Bereichen einen Digitalisierungsschub gegeben. Das gilt besonders für das Arbeiten von zuhause aus und von unterwegs: Homeoffice und mobiles Arbeiten werden nun in einem Umfang praktiziert, der vielen vorher als undenkbar galt. Auch Tätigkeiten, die scheinbar ungeeignet waren, können ortsflexibel verrichtet werden. Selbst jene Unternehmen, die dem mobilen Arbeiten und dem Homeoffice skeptisch gegenüberstanden, ziehen inzwischen eine positive Bilanz, weil sie erkennen, dass die Arbeitsqualität keinesfalls leidet. Auch die Beschäftigten – Frauen wie Männer – haben ganz überwiegend positive Erfahrungen gemacht.

Die Arbeitszufriedenheit ist hoch – bei guter Produktivität. Dreiviertel möchte keine Rückkehr zur Vollzeit-Präsenz. Das klare Wunschmodell ist ein Mix aus Präsenz und mobilem Arbeiten. Die positiven Aspekte des Homeoffice gilt es nun für die Zukunft zu

**Was meint Ihr? Sendet Eure Erfahrungen an:
abt.frauen-gleichstellung@igbce.de**

Unter den eingehenden Mails verlosen wir „Das Haus der Frauen“ von Laetitia Colombani.

»PRO

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird erleichtert.
- Wegezeiten entfallen.
- Die Arbeit lässt sich besser an die konkreten Lebensbedingungen anpassen.
- Weniger Autofahren bedeutet auch geringere CO₂-Emissionen.
- Motivation steigt.

erhalten und gleichzeitig die Risiken anzugehen. Denn es gibt auch Schattenseiten: z. B. die Gefahr einer Entgrenzung der Arbeit, einer Überforderung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch längere Arbeitszeiten oder wenn berufliche und private Verpflichtungen zusammenfallen. Gerade die monatelangen Schul- und Kitaschließungen haben – besonders für Frauen – zu einer kaum leistbaren Doppelaufgabe von Homeoffice und Kinderbetreuung geführt. Das darf nicht der Normalzustand sein. Homeoffice braucht Rahmenbedingungen, die das Arbeiten von zuhause möglich machen.

Erfreulich ist, dass viele Väter sich während der Lockdown-Phase deutlich stärker in der Familienarbeit als vor der Corona-Pandemie engagierten. Der sogenannte „Care-Time-Gap“ zwischen den Geschlechtern ist etwas kleiner geworden. Mobiles Arbeiten und Homeoffice werden von Frauen und Männern gleichermaßen überwiegend positiv gesehen. Ein rechtlicher Rahmen für mobiles Arbeiten soll alle, die das wollen, und deren Job es zulässt, dabei unterstützen, ortsflexibel zu arbeiten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird im Herbst dieses Jahres einen Gesetzentwurf vorlegen, der mobile Arbeit fördert und dabei bewährte tarifvertragliche und betriebliche Regelungen enthält. Vieles von der Art, wie wir jetzt mobil arbeiten, dürfte auch nach der Krise bestehen bleiben und soll im Sinne Guter Arbeit geregelt werden – hierzu gehören Fragen des Unfall- und Versicherungsschutzes. Das gibt Beschäftigten und Arbeitgebern gleichermaßen Sicherheit.



»BJÖRN BÖHNING

»CONTRA

- Die Arbeit verdichtet sich und der Stress nimmt zu.
- Arbeit und Leben entgrenzen sich.
- Psychische Belastungen nehmen zu.
- Alte Rollenbilder leben wieder auf.
- Die Kommunikation ist herausfordernder.
- Die direkten Kontakte zu Kolleg*innen verringern sich.

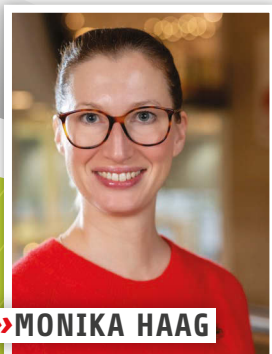
FRAUEN IN FÜHRUNG

LANDESBEZIRK RHEINLAND-PFALZ/SAARLAND FORDERT EINE NEUE UNTERNEHMENS-KULTUR

Eine Führungskultur auf Basis lebensphasenorientierter Personalpolitik – neue Chancen dafür sieht Monika Haag im Zuge von Digitalisierung und agilem Arbeiten: Weg von der Präsenzkultur hin zu einer neuen Haltung. Die Betriebsrätin der BASF Ludwigshafen ist Mitglied im Bundesfrauenausschuss und Vorsitzende des Landesbezirksfrauenausschusses Rheinland-Pfalz/Saarland.

Monika befasst sich schon lange mit diesem Thema, um für Frauen den Weg in Führungspositionen einfacher und attraktiver zu gestalten. „Die Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern eine andere Führungskultur. Wir müssen dahin kommen, dass das Team die komplette Fachlichkeit abbildet, und die Führungskraft eher im Hintergrund als Coach agiert. Nur dadurch wird auch eine Teilzeitkultur ermöglicht.“ Führung alter Prägung mit ausgeprägten Hierarchien und reinen Machtambitionen spricht viele Frauen nicht an.

Doch die neuen Formen, die kommunikativ-unterstützend auf Coaching und Mitarbeiterentwicklung setzen, liegen ihnen eher. Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik ist ein Muss für eine moderne Führungskultur: „So darf Elternzeit kein Ausschlusskriterium für eine Karriereentwicklung sein.“



»»MONIKA HAAG

JESSICA RAUCH
„Ich kann auch in
Teilzeit Verantwortung
übernehmen.“



»»JESSICA RAUCH

Gemeinsam mit einer bereits absolvierten Fortbildung kann sie auf eine Führungsrolle vorbereiten“, sagt Jessica Rauch, Landesbezirksfrauensekretärin der IG BCE. In jener Zeit findet eine große persönliche Weiterentwicklung statt, die von den Unternehmen anerkannt werden müsste.

Leider ist das noch nicht überall Praxis. „Es überwiegen klassische Führungsmodelle“, stellt Haag fest. Außerdem werden passende Rahmenbedingungen gebraucht: ausgebaute Kinderbetreuungsangebote, Voraussetzungen für mobiles Arbeiten, inklusive technischer Ausstattung sowie mehr Partnerschaftlichkeit. Nur dann lassen sich Karriere, Sorge- und Erwerbsarbeit sowie persönliches Leben planen und realisieren. „Wenn Frauen zuhause schon die Hauptbelastung haben, wird es schwierig, beruflich in eine höhere Verantwortung zu gehen“, ergänzt Rauch. Sie wünsche sich deshalb von staatlicher Seite Anreize, damit Partnerschaftlichkeit gelebt werden kann, wie mehr Elternmonate für Väter, eine qualitativ bessere Kinderbetreuung bzw. Gutscheine für haushaltsnahe Dienstleistungen.

Monika Haag setzt auch darauf, Vorbild zu sein, nicht nur in den eigenen Gremien: „Gute Beispiele verändern Motivation und Kultur. Role Models ermutigen Frauen, Verantwortung zu übernehmen.“ Hürden abbauen ließen sich auch durch das zeitlich begrenzte Ausprobieren in Führungsfunktionen. „Dann können beide Seiten prüfen, ob es passt. Das macht den Veränderungsprozess überschaubar.“

Ob teilende Führung oder ein reines Teilzeitmodell – beides könnten Erfolgsmodelle werden und mehr Frauen in Führung bringen.

DIGITALISIERUNG UND GENDER – IST DAS WIE FRAUEN UND TECHNIK?



LANDESBEZIRK NORD ZEIGT NOTWENDIGE ENTWICKLUNGS-ASPEKTE AUF

Vor zwei Jahren griffen die Frauen im Landesbezirk Nord das Thema auf. Sie bewegte die Frage: Inwieweit berührt uns die Digitalisierung eigentlich im Beruf und im Privatleben?

Nach und nach wurde klar, wie sehr digitale Techniken den Alltag durchdrungen haben. Das bietet Chancen, bringt aber auch Probleme mit sich. Deutlich wird das, wenn man die geschlechtsspezifische Handhabung betrachtet: „Bei den digitalen Kompetenzen gibt es ein Gender Gap. Die Größe des Gaps ist abhängig von Alter und Beruf“, stellt Melanie Gösling fest. Die Betriebsrätin bei Mylan und Vorsitzende des Landesbezirksfrauenausschusses kennt dies auch privat: „Letztlich sind Frauen als Mütter auch Vorbilder. Wenn immer nur Papa sich an WLAN-Router und Geräteeinstellungen wagt, wirkt das auf Mädchen und Jungen. Der Boden für Stereotype entsteht. Deshalb ist vor allem die Schule gefordert, allen gleiche Zugangsmöglichkeiten zu bieten.“

Handlungsbedarf sieht Melanie bei der Ausbildung und der Qualifizierung von Berufstätigen. Es gilt, den Zugang für Frauen und Männer zur betrieblichen Weiterbildung gleich zu gestalten. Zudem müssten Berufsbilder an die aktuellen Anforderungen – auch aus der IT – angepasst und ergänzt werden. Als Botschafterin für das Thema Gender bei der Digitalisierung will Melanie Gösling im Betrieb und in der IG BCE für Konzepte werben, die Arbeitsplätze erhalten und zwar durch Umgestaltung der Tätigkeiten und entsprechende Qualifizierung. Dafür benötigen wir Weiterbildungskonzepte, die auch in Phasen der Familienarbeit und des Wieder-

einstieg funktionieren. Die technische Ausstattung sei inzwischen oft kein Problem mehr, so Melanie: Dank Corona und der Notwendigkeit der Telearbeit hätten viele Unternehmen ihre Mitarbeiter*innen mit Laptops ausgestattet, die zuvor oftmals eher Männern zugestanden wurden.

Doch da höre es nicht auf: „Frauen müssen sich mehr zutrauen, auch hinsichtlich Technik bzw. Hardware. Nachholbedarf haben wir beim Berufswahlverhalten junger Frauen. Wir brauchen mehr Frauen in der IT.“ Beim Blick hinter den Bildschirm gelte es außerdem eine geschlechtergerechte Programmierhaltung zu entwickeln und zu prüfen, ob Personalsoftware diskriminierende Algorithmen und Verfahrensweisen enthält. Wichtig ist uns auch, so Melanie Gösling, dass „ein gutes Bildungsangebot unterbreitet wird, um alle Altersstrukturen und Geschlechter mit in die digitale Zukunft zu nehmen.“

»MEHR INTERESSE AM THEMA?

Die Initiative D21, ein Netzwerk aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft, befasst sich mit der digitalen Transformation und stößt Debatten zum Thema an. Mit der vorliegenden Sonderauswertung des D21-Digital-Index 2018 / 2019 erhalten Interessierte Einblick auf bestehende Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Frauen und Männern in verschiedenen Bereichen der Digitalisierung.

**D21-DIGITAL-INDEX
2018 / 2019**



»VORBEREITUNG AUF DEN FRAUENTAG

WIR KÜMMERN UNS UM DIE PFLEGE!

DER LANDESBEZIRK NORD- OST BRINGT DAS THEMA AUF DEN 6. FRAUENTAG DER IG BCE

Jeder Mensch muss sich Pflege und Pflegen sicher und menschenwürdig leisten können – dies ist der Leitsatz der intensiven Auseinandersetzung des Landesbezirks Nordost mit Pflege als sozialem Risiko.

Am 29. Februar 2020, dem Equal Care Day, veranstaltete der Landesbezirk Nordost eine Konferenz im Vorfeld des internationalen Frauentags und rückte die mangelnde Wertschätzung und ungleiche Verteilung von Care-Arbeit in den Fokus – was dringend nötig sei, so Sabine Apostel, Betriebsrätin von B.Braun Melsungen in Berlin und Mitglied des Landesbezirksfrauenausschuss: „Pflege im häuslichen Umfeld wird zu 84 Prozent von Frauen geleistet.“

»DIE JÜNGERE
GENERATION MUSS
EIN BEWUSSTSEIN
DAFÜR ENTWICKELN,
DASS PFLEGE KEIN
ALTERSTHEMA IST.

ES KANN JEDEM
JEDERZEIT PASSIEREN.«

Das sei jedoch nur ein Faktor, erklärt Apostel: Der gesetzliche Rahmen biete zu wenig Gestaltungsrecht. Pflegezeit könne nur am Stück genommen werden, und das Maximum von 24 Monaten stehe einer durchschnittlichen Pflegezeit von 8,2 Jahren gegenüber. „Heute, wo wir beispielsweise mit guten und schlechten Phasen von Krebserkrankungen umgehen müssen, brauchen wir eine freiere Gestaltung der Freistellung für Pflege aus den Pflegezeitgesetzen. Außerdem muss der Kreis derer, die Pflegezeit beantragen dürfen, ausgeweitet werden“, fordert Sabine Apostel. Problematisch sei auch die Abhängigkeit der Pflegezeit von der Betriebsgröße.

Das Ziel müsse eine Daseinsvorsorge sein: Pflege- und Sorgearbeit aufwerten, gleichmäßig verteilen und Sozialversicherungslücken schließen. Die Care Flex findet Apostel insgesamt gut, doch Pflegestufe 2 als Beginn sei zu hoch. „Auch die jüngere Generation muss ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass Pflege kein Altersthema ist. Es kann jederzeit passieren“, so Apostel.



CAREFLEX CHEMIE

CHANCEN FÜR LEBENS- PHASENORIENTIERUNG UND GLEICHSTELLUNG

Aktuell gibt es vier Millionen Pflegebedürftige, Tendenz steigend. Jede*r Zweite wird im Laufe des Lebens pflegebedürftig oder es trifft Angehörige. Folglich ist das Thema Pflege für jeden relevant. Christian Jungvogel, Leiter der Abteilung Tarifpolitik der IG BCE, über das neue Modell „CareFlex Chemie“.

»DIE CAREFLEX CHEMIE IST...

... die erste tarifliche Pflegezusatzversicherung Deutschlands: IG BCE und Chemie-Arbeitgeber hatten sich in der vergangenen Tarifrunde auf die Einrichtung der CareFlex Chemie geeinigt. Die Zusatzversicherung ergänzt die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung. Es ist somit ein neues, innovatives Element. Das Modell wurde bei der Firma Henkel erfolgreich erprobt und nun auf die Chemie-Branche ausgeweitet.

»BESCHÄFTIGTE IN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE PROFITIEREN...

... von dem arbeitgeberfinanzierten Grundmodell. Jede*r mit Anspruch auf Entgelt oder Entgeltfortzahlung ist ohne Gesundheitsprüfung automatisch versichert. Dazu gibt es individuelle Erweiterungen, auch für Angehörige. CareFlex Chemie ergänzt die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung. Bei Eintritt eines Pflegefalls mildert sie die Finanzierungslücke und entlastet finanziell.

Alle Tarifbeschäftigten erhalten bei Eintritt des Pflegefalls ein frei verfügbares monatliches Pflegegeld für die häusliche und stationäre Pflege. Monat-

lich 300 Euro gibt es bei häuslicher Pflege bei Pflegegrad 2 bis 4. Pflege im Heim wird bei Pflegegrad 2 bis 5 mit monatlich 1.000 Euro unterstützt.

»IG BCE MITGLIEDER ERHALTEN ZUSATZLEISTUNGEN...

... im Bereich Assistance: Kostenfreie Hilfe bei Fragen rund um die Installation und Organisation von Pflege. Selbstverständlich erfährt der Arbeitgeber dabei nicht, wer Mitglied ist.

»DIE CAREFLEX PASST GUT IN DAS THEMA SOZIALE SICHERHEIT, WEIL...

... Pflege ein hohes finanzielles Risiko in sich birgt. Tritt der Pflegefall ein, kann damit die entstehende Finanzierungslücke abgedeckt werden. Für pflegende Angehörige gilt sonst: Wer sich kein Pflegeheim leisten kann und zuhause pflegt, kann nur noch eingeschränkt erwerbstätig sein. CareFlex schafft somit Sicherheit für mögliche Pflegefälle und bietet gleichzeitig Entlastung für die pflegenden Angehörigen. Hier werden überwiegend Frauen unterstützt, die immer noch den größten Teil der Pflegearbeit leisten. Das ist ein Einstieg, um Altersarmut von Frauen, die Fürsorgearbeit übernehmen, abzubauen.



»CHRISTIAN JUNGVOGEL

LANGE DAFÜR EINGESETZT: DIE GRUNDRENTE KOMMT ZUM 01.01.2021

Mit der Grundrente werden Bürger*innen gewürdigt, die mindestens 33 Jahre für den eigenen Lebensunterhalt gesorgt, Kinder betreut, Angehörige gepflegt und eine Rente unterhalb der Grundsicherung haben.

»WER BEKOMMT EINE GRUNDRENTE?

Anspruch haben ca. 1,3 Millionen Rentner*innen, davon ca. 70 Prozent Frauen. Die Grundvoraussetzung: mindestens 33 Jahre an Grundrentenzeiten wie u. a. Kindererziehungs- und Pflegezeiten sowie Jahre der sozialversicherungspflichtigen Berufstätigkeit. Den vollen Grundrentenzuschlag gibt es ab 35 Jahren. Auch relevant für die Berechnung der Zuschläge: die Jahre (max. 35 Jahre), in denen mindestens 30 Prozent des Durchschnittsverdienstes auf dem Rentenkonto verbucht wurden. Wer ohne Grundrentenzuschläge im gesamten Berufsleben im Schnitt weniger als 30 Prozent oder mehr als 80 Prozent des Durchschnittsverdienstes hatte, erhält keine Grundrente.

Neu: Bezieher*innen erhalten Freibeträge für die gesetzliche Rente bei Grundsicherung im Alter und Wohngeld. Beide Freibeträge liegen 2020 bei maximal 216 Euro monatlich.

»MEHR INFORMATIONEN ZUR GRUNDRENTE:

www.bmas.de / www.ihre-vorsorge.de / www.deutsche-rentenversicherung.de



NILS HINDERSTMANN
Abteilungsleiter Sozialpolitik/
Arbeits- und Gesundheitsschutz:

„Der Weg zum Sozialamt entfällt, die Leistung wird ohne Antrag gewährt. Das ist ein sozialpolitischer Fortschritt.“



MARION HACKENTHAL
Abteilungsleiterin
Frauen/Gleichstellung:

„Die Grundrente würdigt die Lebensleistung vieler Frauen, Beruf und Familie zu vereinbaren zulasten des Einkommens.“

»WOZU DAS GANZE?

Antragstellung und Bedürftigkeitsprüfung entfallen im Gegensatz zu Sozialleistungen wie Grundsicherung und Arbeitslosengeld. Es findet lediglich eine Einkommensprüfung statt. Minijobs, Immobilien und sonstiges Vermögen werden nicht angerechnet.

»ALSO DOCH KOMPLIZIERT?

Nein. Die Berechnung erfolgt durch die Behörden, die Rentenversicherungen tauschen sich mit den Finanzämtern aus. Nur Kapitalerträge oberhalb des Sparerfreibetrags sind selbst anzugeben.

»IST DIE GRUNDRENTE EINE GUTE SACHE?

Viele Menschen, besonders Frauen, erhalten keine auskömmliche Rente, obwohl sie ihr Leben lang Erwerbs- bzw. Fürsorgearbeit geleistet haben. Die Grundrente ist ein Schritt, dieses Ungleichgewicht aufzufangen.

»WOFÜR WIR UNS IN ZUKUNFT EINSETZEN?

Einkommensprüfung und -anrechnung sollen vollständig entfallen, Zeiten von Schwangerschaft und Mutterschutz ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Arbeitslosengeld-I-Bezug sollen angerechnet werden.

FRAUENWERBE- AKTION STARTETE AM 15. SEPTEMBER



MITGLIEDER GEWINNEN – INNOVATIVE KONZEPTE



»» [INSTAGRAM.COM/FEIERABEND_IGBCE](https://www.instagram.com/FEIERABEND_IGBCE)

#FEIERABEND – KOLLEGINNEN & FRIENDS AUS MANNHEIM

Vor einem Jahr startete das Projekt #Feierabend als eine Kombination von offenen Netzwerkveranstaltungen und thematischen Workshops. „Wir wollen Frauen bis 35 Jahre erreichen, die aus der IG BCE-Jugend kommen oder unsere Arbeit im Frauenforum noch gar nicht kennen“, sagt Gewerkschaftssekretärin Marlis Mergenthal, „jede ist herzlich willkommen und bringt im besten Fall noch eine Kollegin aus dem Betrieb mit.“ Die Werbung läuft über den Instagram-Kanal #Feierabend_IGBCE und monatliche Newsletter.

Unser Angebot kommt gut an. Die Frauenarbeit der IG BCE wird präsenter. Jennifer Granath, Betriebsrätin bei Essity stellt fest: „Viele beschäftigen sich mit ähnlichen Themen, jetzt können wir uns dazu gut austauschen und wichtige Impulse mitnehmen.“ „Netzwerken wird für Frauen immer wichtiger. Aus dem, was ich teile, entsteht etwas“, ergänzt Kim Klass, Vertrauensfrau bei Roche. Die Gesprächsthemen der Netzwerktreffen, wie beispielsweise finanzielle Unabhängigkeit, Gehaltsverhandlung, Präsentation eigener Stärken, bilden die Inhalte für die Workshops, die nur für IG BCE-Frauen offen sind. Granath und Klass sind beide von Anfang an dabei und überzeugt vom Projekt: „Das müssen wir unbedingt weiterführen.“



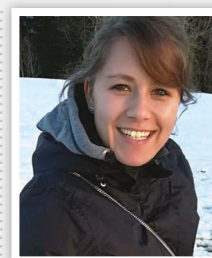
MARLIS MERGENTHAL
IG BCE-Gewerkschaftssekretärin inzwischen im Bezirk Mainfranken

verantwortlich für Frauenarbeit



JENNIFER GRANATH
Betriebsrätin bei Essity Operations GmbH

Mitglied in der Tarifkommission



KIM KLASS
Roche Personalentwicklung, IG BCE-Jugend, Vertrauensfrau, stellv. Vorsitzende Vertrauensleute

Unter dem Motto „Es ist Zeit, zusammenzukommen“ startete am 15. September die Frauenwerbeaktion. Solidarität und gegenseitige Unterstützung mit der IG BCE als verlässliche Partnerin – das ist der Kern unserer Botschaft. Mit dieser Werbeaktion wollen wir auf den 6. Frauentag der IG BCE aufmerksam machen und neue weibliche Mitglieder für uns gewinnen. Sie läuft bis zum 1. November.

Der Slogan motiviert zu persönlichen Gesprächen – natürlich unter Einhaltung der Hygiene-Regeln. Der Flyer spricht sowohl die Werberin als auch das potenzielle Mitglied an. Auf dem Abschnitt für das potenzielle Mitglied kann die Werberin einen Gesprächstermin und -ort vorschlagen. Wir freuen uns auf viele neue Kolleginnen.

»»SO FUNKTIONIERT ES:

Die Aufnahme der neuen Mitglieder erfolgt online. Hierzu wird im Internet ein gesonderter Bereich unter www.igbce.de/frauen eingerichtet.

»»ES LOHNT SICH:

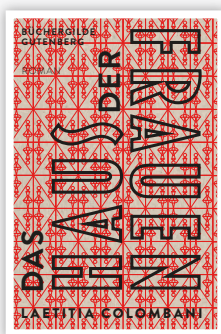
Als Dankeschön erhalten die besten Werberinnen einen Reisegutschein von Berge & Meer in Höhe von 200 Euro. Auf die neugeworbenen Mitglieder wartet die Chance auf einen Reisegutschein von Berge & Meer in Höhe von 50 Euro.

Alle erfolgreichen Werberinnen und neugeworbenen Mitglieder erhalten den Zugang zum Livestream und können den 6. Frauentag der IG BCE von zu Hause miterleben. **Lust mitzumachen? Den Flyer erhältst Du von Deinem Bezirk!**

TERMINE 2020 UND 2021

- »14.11.2020 **6. FRAUENTAG DER IG BCE**
Live von 10:00 bis 14:00 Uhr:
 - www.igbce.de/frauentag
 - IG BCE TV auf Youtube
 - Facebook (IG BCE)
- »25.11.2020 **INTERNATIONALER TAG GEGEN GEWALT AN FRAUEN**
- »05.12.2020 **50 JAHRE RECKLINGHÄUSER TAGUNG**
- »01.03.2021 **EQUAL CARE DAY**
- »08.03.2021 **INTERNATIONALER FRAUENTAG**
- »14.03.2021 **EQUAL PAY DAY**
- »22.04.2021 **GIRLS' DAY - ZUKUNFTSTAG**

BUCHVORSTELLUNG



LAETITIA COLOMBANI: DAS HAUS DER FRAUEN

Das „Haus der Frauen“ in Paris ist Zufluchtsort für Frauen aus aller Welt, auch für eine erfolgreiche Anwältin in einer Lebenskrise. Sie erfährt „das Glück des Zusammenhalts und die Magie“ des Ortes, forscht nach der Begründerin des Hauses und schreibt die Geschichte auf. Ein Roman über mutige Frauen und ein Plädoyer für mehr Solidarität.

»DIE BÜCHERGILDE GUTENBERG

Die Büchergilde als Buch- und Kulturgemeinschaft verpflichtet sich der Bildung, Aufklärung und Emanzipation. Sie publiziert Lizenz- und Originalausgaben in hoher Qualität in Gestaltung und Inhalt für ihre Mitglieder. **Mehr: buechergilde.de**

IMPULS AB 2021 DIGITAL

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,
die Resonanz auf unsere digitale Ausgabe in diesem Jahr war äußerst positiv. Deshalb stellen wir ab 2021 komplett auf das digitale Format um. Wir wünschen Euch beim Lesen dieser Ausgabe viel Spaß sowie gute Anregungen und verabschieden uns bis zur digitalen Ausgabe im neuen Jahr. Bis dahin Euch einen guten Start in ein erfolgreiches neues Jahr und vor allem bleibt gesund.

Das Redaktionsteam

FOTONACHWEISE

visualspace@istockphoto.com, IG BCE / Colourbox,
Kai-Uwe Knoth, Ilona Weiß, Hans-Böckler-Stiftung,
J. Konrad Schmidt, Peter Kaplan, IG BCE, Markus Feger, Hindersmann, Mechnig, Anton Klass, Marcus Schwetasch, Buchcover: btb verlag, Büchergilde