

Frauen auf Erfolgskurs

Infos und Tipps zur beruflichen
Entwicklungsperspektive von Frauen

UNSER JAHR HAT



365 FRAUMENTAGE

Frauen auf Erfolgskurs

Infos und Tipps zur beruflichen
Entwicklungsperspektive von Frauen



Vorwort

Liebe Kolleginnen,

alle Beschäftigten brauchen Entwicklungsmöglichkeiten in ihrem Erwerbsleben. Dafür setzt sich die IG Metall ein. Für Frauen, die sich beruflich weiterentwickeln möchten – ob in der Produktion, in der Verwaltung, in technischen Berufen oder in Führungspositionen – soll diese Broschüre wertvolle Tipps und Informationen liefern und Mut machen, den gewünschten Weg beharrlich zu verfolgen und sich durchzusetzen.

In allen Medien wird derzeit über den Demografischen Wandel, über Fachkräftemangel und berufliche Entwicklungsperspektiven für Frauen debattiert. Sind Frauen auf Erfolgskurs?

Noch nie hatten Frauen so viele berufliche Möglichkeiten wie heute. Frauen mit einer qualifizierten Berufsausbildung oder mit einem Studium stehen heute viele Wege offen. In den Branchen, für die die IG Metall zuständig ist, sind Frauen mittlerweile in allen Berufszweigen zu finden, ob als Ingenieurin, als KFZ-Mechanikerin, als Bürokauffrau oder als Meisterin. Die Wahlmöglichkeiten sind breit gefächert.

Der Frauenanteil in männlich dominierten Berufen steigt, wenn auch sehr langsam. Nach Angaben des Bundesinstituts für Berufsbildung hat sich ein Drittel aller weiblichen Auszubildenden 2013 für eine »typisch weibliche« Tätigkeit entschieden.

Anders sieht es an den Universitäten aus: Jede vierte Studienanfängerin entscheidet sich für ein MINT-Fach. Frauen stellen etwa zwei Drittel der Studierenden der Medizin und dominieren das Jura- und das Biologiestudium. Geschlechterrollen lösen sich immer mehr auf.

In Deutschland sind 72 Prozent der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren berufstätig. Das ist die gute Nachricht. Die schlechte: Die Arbeitszeit von Frauen geht zurück. Acht von zehn Teilzeitbeschäftigten sind weiblich, ein Viertel davon arbeitet im Niedriglohn-Sektor.

Junge Frauen von heute sind selbstbewusst. Sie wollen Beruf und Familie, sie wollen finanziell auf eigenen Beinen stehen. Damit ihnen das gelingt, braucht es familienfreundliche Arbeitsbedingungen, unterstützende gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Männer, die alte Rollenbilder nicht mehr wollen.

Widersprüchliche Signale in der staatlichen Familienpolitik. Die letzten Jahre waren geprägt von sich widersprechenden staatlichen Entscheidungen. Einerseits gab es Elterngeld und Krippenplätze mit der Botschaft, es ist gut, schnell wieder in den Beruf zurückzukehren.

Andererseits gab und gibt es noch immer eine Fülle an Maßnahmen, die Frauen vom Arbeiten abhalten und sie in die Rolle der Zuverdienerin drängen wollen. Das verhindert, dass

Frauen selbst für sich sorgen können. Dazu gehören zum Beispiel das Betreuungsgeld, das Ehegattensplitting, Minijobs.

Die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2013

hat gezeigt: zwei Drittel aller Beschäftigten sind der Meinung, dass sie für ihre Arbeit Weiterbildung benötigen. Weil die Anforderungen am Arbeitsplatz steigen und Wissen heute schneller veraltet als früher. Aber haben sie auch ausreichende Möglichkeiten zur Weiterbildung ?

Hier gibt es deutliche Unterschiede: Nach dem Motto »Wer hat dem wird gegeben« haben gut qualifizierte mehr Weiterbildungsmöglichkeiten als An- und Ungelernte. Vollzeitbeschäftigte haben bessere Chancen auf berufliche Weiterbildung als Teilzeitbeschäftigte. Und in Teilzeit und als An- und Ungelernte beschäftigt sind vor allem Frauen. Sie reduzieren ihre Arbeitszeit für die Kindererziehung oder für die Pflege von Angehörigen. Teilzeit ist oft eine Sackgasse. Was auf den ersten Blick so ideal aussieht, entpuppt sich für Beschäftigte als Karriereknick und Armutsrisiko. Gerade für junge Frauen ist es heute existenziell wichtig, sich gut zu überlegen, für welchen Beruf sie sich entscheiden und welche Entwicklungsmöglichkeiten für sie möglich sind.

Unser Ratgeber gibt Hinweise zum Weg in den Beruf, zu Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten und zur staatlichen Familienpolitik. Er bietet Informationen zur Entgeltlücke, gibt Tipps für Gehaltsverhandlungen und informiert über die neuen gesetzlichen Pläne, um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen.

Weiterbildung schafft berufliche Perspektiven. Davon müssen auch alle Frauen profitieren können. Dafür setzt sich die IG Metall ein – auch in Zukunft.

Christiane Benner

Christiane Benner

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall



Inhalt

Der Weg in den Beruf

Typisch!	9
Von Kaffeesatzleserei und Schweinezyklen – Interview mit Sonja Grimm, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung	10
Selbst schuld, oder?	12
Jede Menge Tipps	13

Qualifizierung und Weiterbildung

Weiter geht's!	15
Weiterbildung lohnt sich	16
Akademikerinnen sind spitze	18
Einfach mutig sein	20
Aufs Lernen erpicht	22
Vom Lerneifer angesteckt	23

Arbeitszeiten

Auf eigenen Beinen stehen	25
Frauen wollen arbeiten	26
Raten Sie mal ...	30
Ich arbeite Teilzeit, weil ...	31
32 Stunden sind genug – Interview mit Prof. Jutta Allmendinger, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung	33
Frauen leben länger. Aber wovon?	35

Staatliche Familienpolitik

Wie hätte er's denn gern?	37
Familienpolitik in der Kritik	38
Geht arbeiten!	40
Bleibt zu Hause!	41
Gerecht ist das nicht! – Interview mit Helma Sick, Finanzberaterin	42
Schwedische Rabenmütter gibt es nicht – Interview mit Angelika Kümmerling, Institut Arbeit und Qualifikation	45

Faires Entgelt

Auf geht's!	47
Frauen sind mehr wert	48
Was kann ich selbst tun?	52

Gehaltsverhandlung

Ich will mehr!	53
Geld stinkt nicht	54
Bei Standardausreden kontern	57

Karriere machen

Frauen an die Spitze	59
Herrenclubs sind von gestern	60
»Über die Phase der schmutzigen Witze sind wir hinweg!« – Interview mit Bettina Haller, Aufsichtsrätin bei Siemens	63

Glossar	65
----------------	-----------

Literaturliste	66
-----------------------	-----------

Weiteres Material	67
--------------------------	-----------





Typisch!

»Und was machst du beruflich?«

»Ich bin Sekretär.«

Ein klassischer Männerberuf! Allerdings vor vielen Jahrhunderten.

Im Mittelalter waren die Herren Geheimnisträger, »Heimliche« (lateinisch: *secretarii*), Einflüsterer bei Hofe, Berater der Macht. Vorbei. Auch der Beruf des Schriftsetzers war jahrzehntelang eine Domäne der Männer. Die haben das Feld inzwischen geräumt – just zu der Zeit, als die Vorstufe in der Druckindustrie von der Technologie geschluckt wurde. Berufe wie Mediengestalterinnen und Sekretärinnen sind heute fest in Frauenhand. Berufe wandeln sich und mit ihnen die Namen. Manche verschwinden spurlos, andere steigen zu Modeberufen auf. Wie ist das – gibt es den Beruf der Zukunft?

Von Kaffeesatzleserei und Schweinezyklen

»Top-10-Berufe, die Sie garantiert glücklich machen!«, »Mit diesen Jobs werden Sie nicht arbeitslos!« – so ähnlich klingen Schlagzeilen in Medien. Was ist dran? Fragen wir Sonja Krimm vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit beobachtet, wie sich der Arbeitsmarkt entwickelt.

Welcher Beruf hat Zukunft?

Krimm: Das kann ich nicht sagen. Niemand kann das. Das wäre Kaffeesatzleserei.

Was ist dran an der Aussage, der Ingenieursberuf sei zukunftssicher?

Krimm: Vor solchen pauschalen Behauptungen kann ich nur warnen. Bei der Wahl eines Ausbildungsberufs oder eines Studienfachs kommt es auf viele Aspekte an: Was passt zu meinen Begabungen, Fähigkeiten und Interessen? Welcher Beruf passt zu den Zielen, die mir wichtig sind? Mit welchem Beruf kann ich mich und eine Familie finanzieren? Insofern ist die individuelle Eignung für einen Beruf wesentlich wichtiger für den beruflichen Erfolg als die durchschnittlichen Berufsaussichten.



Sonja Krimm ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)

An einem Studium führt nichts vorbei, oder? Schließlich sind Akademiker seltener arbeitslos.

Krimm: Ja, die Arbeitslosenquote von Akademikern ist im Durchschnitt niedriger, doch ein Studium ist deswegen noch lange kein Muss. Nur wer sich gern mit Theorie beschäftigt, gern lernt und Prüfungen schreibt, ist für ein Universitätsstudium geeignet.

Auch mit einer dualen Ausbildung kann man beruflich erfolgreich sein. Es gibt auch hier die Möglichkeit vorwärtszukommen, indem man sich weiterbildet, im gewerblich-technischen Bereich zur Technikerin oder Meisterin, im kaufmännischen Bereich zur Fach- oder Betriebswirtin.

Betriebswirtschaftslehre ist seit langem das beliebteste Studienfach. Heißt das, man sollte sich auch darauf stürzen oder lieber die Finger davon lassen?

Krimm: Wenn BWL zu den individuellen Fähigkeiten und Wünschen passt, kann es das geeignete Fach sein. Auf keinen Fall sollte man sich nur deshalb dafür entscheiden, weil es besonders häufig studiert wird. Das kann sich auch ins Gegenteil verkehren: Wenn bestimmte Studiengänge häufig empfohlen werden und sich viele dafür entscheiden, kann das zu einem Überangebot von Bewerbern und Bewerberinnen führen. Das hat zur Folge, dass sich die Einkommensaussichten und Beschäftigungschancen verschlechtern. Das nennt man Schweinezyklus.

Dann warnen alle davor, kaum einer will das Fach studieren, und die wenigen Absolventen und Absolventinnen sind begehrt denn je? Das hieße, Berufe gegen den Strom zu wählen.

Krimm: Das stimmt nicht uneingeschränkt, denken Sie nur an den schwierigen Berufseinstieg von Germanistinnen. In der Realität ist es so, dass ...

...niemand die Zukunft vorhersagen kann. Verstanden. Wie sieht es mit Dienstleistungsberufen aus, liegen die im Trend?

Krimm: Nach wie vor sind in Deutschland der Maschinenbau, die Chemische Industrie, die Elektroindustrie und die Automobilindustrie bedeutende Wirtschaftszweige. Nur

noch Berufe im Bereich Dienstleistung zu empfehlen, ist nicht angebracht. Deutschland ist ein Exportland, dessen Wohlstand auch auf der Wertschöpfung gründet, die im produzierenden Gewerbe entsteht. Allein von Handel und Dienstleistung kann keine Wirtschaft existieren.

Ist eine Berufswahl eine Entscheidung fürs Leben?

Krimm: Die Entscheidung für ein Studium oder eine Ausbildung ist eine wichtige Weichenstellung. Aber im Laufe des Erwerbslebens folgen weitere Entscheidungsmöglichkeiten. Allein ein beruflicher Abschluss ist unverzichtbar. Ungelernte haben nach wie vor ein großes Risiko, arbeitslos zu werden.

Der Schweinezyklus

Weil der Preis für Schweinefleisch hoch ist, züchten alle Bauern Ferkel. Weil alle Bauern Ferkel züchten, sackt der Preis in den Keller. Weil mit der Ferkelzucht nicht mehr viel zu verdienen ist, geben viele Bauern die Zucht auf. Es gibt kaum noch Ferkel auf dem Markt. Weil das Angebot niedrig ist, steigen die Preise. Weil nun wieder etwas zu verdienen ist, steigen die Bauern wieder in die Ferkelzucht ein. Weil alle Bauern Ferkel züchten...

Selbst schuld, oder?

Frauen wird häufig vorgeworfen, sie beförderten sich selbst mit der Wahl des Ausbildungsberufs und Studienfachs ins Abseits. Was ist dran?

Es gibt mehr als 340 Ausbildungsberufe, aber Mädchen greifen immer zu den gleichen.

Stimmt. Die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe waren im Jahr 2013 Verkäuferin, Kauffrau im Einzelhandel und Bürokauffrau. Ein Drittel aller weiblichen Azubis entscheidet sich für einen der Top-5-Berufe. Das heißt jedoch nicht, dass die Berufe besonders beliebt sind, sondern dass dort viele Ausbildungsplätze angeboten werden.

Junge Frauen müssen sich umorientieren und Elektronikerinnen oder Ingenieurinnen werden. Dann verdienen sie auch besser.

Falsch gedacht. Im Durchschnitt verdienen Ingenieurinnen 17 Prozent und Technikerinnen fast 20 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Das gleiche Studienfach und die gleiche Berufsausbildung zu wählen und im gleichen Beruf zu arbeiten, führt nicht dazu, dass Frauen so viel wie Männer verdienen (mehr dazu auf Seite 48). Es kann auch keine Lösung sein, dass alle in die gleichen Berufe streben. Was wir brauchen, ist eine Aufwertung frauendominierter Berufe. Gesundheit, Pflege und Erziehung sind auch künftig gefragte Branchen.

Ganz egal, welche Anstrengungen unternommen werden, um junge Frauen für IT- und Ingenieurberufe zu begeistern, es ändert sich nichts an deren Berufswahlverhalten.

Das stimmt nur auf den ersten Blick. Während sich jeder zweite männliche Studienanfänger für ein MINT-Fach entscheidet (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik), ist es bei Frauen nur jede vierte Studienanfängerin. Aber es tut sich viel: Während in den 70er Jahren noch die meisten Frauen auf Lehramt studierten, dominieren Frauen heute das Biologiestudium und stellen zwei Drittel der Studienanfänger im Medizinstudium (Medizinkarrieren machen allerdings fast ausschließlich die Männer). Geschlechterrollen lösen sich auf – wenn auch langsam.

Frauen sind selbst schuld, wenn sie sich Berufe mit geringem gesellschaftlichem Status, wenigen Aufstiegschancen und schlechter Entlohnung aussuchen.

Von wegen. Sobald Berufe mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, verlieren sie an Wertschätzung und verschlechtern sich die Rahmenbedingungen, unabhängig von der Tätigkeit.

Jede Menge Tipps

Was kann ich gut?

Der Beruf soll zu den eigenen Begabungen, Fähigkeiten und Interessen passen. Wie findet man das heraus? Hier ein paar Tipps:

- Sich Zeit nehmen und informieren
- Sich selbst beobachten: Welche Schulfächer sind mir leicht gefallen? Womit beschäftige ich mich in der Freizeit? Was macht mir Spaß? Was gelingt mir gut?
- Berufswahltests helfen, sich über Interessen und Stärken klar zu werden
- Eltern, Lehrer und Lehrerinnen nach ihrer Einschätzung fragen
- Berufsberatung der Arbeitsagentur besuchen
- Praktika machen und testen, ob einem der Beruf liegt

Was soll ich werden?

Informationen über Ausbildungsberufe und Studienfächer der Bundesagentur für Arbeit:

<http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/>

Mehr zu Studiengängen bei www.hochschulkompas.de der Hochschulrektorenkonferenz

Mehr Frauen in MINT-Berufe:

www.komm-mach-mint.de

»Berufe im Spiegel der Statistik« heißt eine Website des Instituts für Arbeitsmarkt- und

Berufsforschung (IAB) mit Informationen über Berufe und die registrierte Arbeitslosigkeit: <http://bisds.infosys.iab.de/>

Was werde ich verdienen?

Wie viel man künftig im Beruf verdient, ist wichtig zu wissen – und zwar, bevor man sich für den Ausbildungsberuf oder das Studienfach entscheidet. Über tatsächlich gezahlte Löhne und Gehälter in fast 400 Berufen informieren der www.lohnspiegel.de und www.frauenlohnspiegel.de.

Typisch männlich, typisch weiblich

Gibt es typische Frauen- und typische Männerberufe? Es gibt sie. Das bedeutet aber lediglich, dass in sogenannten Männerberufen mindestens 70 Prozent Männer und nur 30 Prozent Frauen arbeiten und in Frauenberufen die Männer unterrepräsentiert sind. Richtig müsste es heißen: weiblich und männlich dominierte Berufe. Was aber nicht bedeutet, dass bestimmte Berufe eher in der Natur von Frauen oder Männern lägen als andere. Frauen sind nicht generell weniger mathematisch oder technisch begabt und Männer nicht weniger kommunikativ oder sozial engagiert.

Checkliste: Was ist mir wichtig?

Die eigenen Interessen und Fähigkeiten zu kennen, ist ein wichtiger Schritt für die Berufswahl. Das ist aber nicht alles. Was ist mir für die Zukunft wichtig? Welche Ziele habe ich, was wünsche ich mir? Dabei soll die Checkliste helfen:

- Ich möchte geregelte Arbeitszeiten, verlässlich und planbar.
- Ich kann mir vorstellen, Schicht zu arbeiten, auch nachts und am Wochenende.
- Ich würde ungern umziehen.
- Im Ausland zu arbeiten oder in eine andere Stadt zu ziehen, wäre okay.
- Ich will vor allem einen spannenden Beruf mit viel Abwechslung.
- Ich will eine Arbeit, die mich nicht ständig herausfordert.
- Ich will einen Beruf, der sich gut mit Familie vereinbaren lässt. (Achtung: In vielen weiblich dominierten Berufe gelingt das nicht.)
- Mir ist es wichtig, dass ich mit meinem Einkommen finanziell unabhängig bin von meinem Partner.
- Mein langes Studium soll sich später auszahlen, ich will gut verdienen.
- Ich lege Wert darauf, mich in meinem Beruf weiterqualifizieren zu können.

Infos für Studierende

... unter: www.bit.ly/studigm

Mut zum Studium

Die Entscheidung für ein Studium fällt nicht leicht. Packe ich das? Und wie soll ich das finanzieren? Es kann helfen, Freunde und Bekannte nach ihren Erfahrungen an der Hochschule zu fragen. Und mal beim Tag der offenen Tür hinein zu schnuppern. Auch Studienberatungen helfen weiter. Unter www.jugend.dgb.de/studium gibt es Tipps zur Hochschul- und Studienwahl, Finanzierung und vieles mehr. Für Nicht-Akademiker*innen bietet die Initiative ArbeiterKind.de Unterstützung.

Das will die IG Metall



Wer eine Berufsausbildung macht, braucht eine gute Ausbildungsvergütung. Dafür sorgt die IG Metall mit ihren Tarifverträgen. Sie hat auch durchgesetzt, dass die Ausgebildeten in der Metall- und Elektroindustrie in der Regel nach bestandener Abschlussprüfung unbefristet in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden sollen. Gelingt das nicht in einem Betrieb, haben die über Bedarf Ausgebildeten einen Anspruch darauf, mindestens zwölf Monate weiterbeschäftigt zu werden. Mehr wissen die Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

Weitere Infos:

www.igmetall.de → Jugend
www.bit.ly/abstigm



Weiter geht's!

Was bringt mich weiter? Ein Sprachkurs in Englisch oder doch besser eine Weiterbildung zur Fachkraft? Schulabschluss nachholen und studieren oder mache ich meine Meisterin? Spielt der Arbeitgeber überhaupt mit? Und: Wie finanziere ich das eigentlich? Suchmaschinen spucken für das Suchwort »Weiterbildung« 15 Millionen Einträge aus. Für Beschäftigte ist die Fülle an Weiterbildungsmöglichkeiten der reinste Dschungel. Um sich durchzufinden, sind Informationen und Beratung notwendig. Aber keine Sorge, der richtige Weg kann gefunden werden. Und die wichtigste Entscheidung ist schon gefallen: Ich will mich weiterbilden. Weiter geht's!

Weiterbildung lohnt sich



Die berufliche Weiterbildung ist ein Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und für die Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen.

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA

Angesichts des demographischen Wandels ist das lebenslange Lernen so wichtig wie nie.

Koalitionsvertrag, CDU/CSU und SPD, 2013

Lebenslanges Lernen trägt auch dazu bei, dass die Gesellschaft insgesamt den Herausforderungen begegnen kann, die mit dem demografischen Wandel einhergehen.

Bundesministerium für Bildung und Forschung



Politik und Arbeitgeber sind sich einig: Berufliche Weiterbildung ist wichtig. Weil die Anforderungen am Arbeitsplatz steigen, weil Wissen heute schneller veraltet als früher und weil in einigen Branchen und Regionen die Fachkräfte knapp werden. Und weil berufliche Weiterbildung so wichtig ist, hat sich auch die EU Ziele gesetzt. Im Jahr 2010 sollte der Anteil der 25- bis 64-Jährigen, die an Weiterbildung teilnehmen, auf 12,5 Prozent steigen. Das Ziel wurde verfehlt. Jetzt ist die Zielmarke mit 15 Prozent im Jahr 2020 noch höher gesetzt. Deutschland liegt mit 7,8 Prozent nicht nur unter dem EU-Ziel, sondern auch unter dem EU-Durchschnitt.

Selbst aktiv werden

- Selbst-Check: Was möchte ich mit einer Weiterbildung erreichen?
- Sich schlau machen: Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es im Unternehmen?
- Sich mit Kolleginnen zusammentun: Welche Weiterbildung bringt uns voran?
- Beim Betriebsrat nachhaken: Kann der Betriebsrat eine Qualifizierung initiieren oder ein Projekt beantragen?
- Dranbleiben: Die Führungskraft spricht nur Vollzeitkräfte und männliche Gutverdiener auf Weiterbildung an? Mit Hilfe des Betriebsrats Qualifizierung beim Arbeitgeber einfordern.

In vielen Unternehmen sind Weiterbildungen üblich. Das ist gut. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede, wer sich weiterbilden darf und wer leer ausgeht. Die Chancen sind ungerecht verteilt.

Fakt ist:

- Erwerbstätige können sich öfter weiterbilden als Arbeitslose.
- Vollzeitbeschäftigte profitieren eher von beruflicher Weiterbildung als Teilzeitbeschäftigte, also Frauen.
- Führungskräfte sind mehr als doppelt so oft in Weiterbildungsmaßnahmen wie An- und Ungelernte.
- Im Vergleich zu Deutschen sind Migranten und Migrantinnen abgehängt.

Kurzum: Je höher der berufliche Abschluss und je höher die Position und der Verdienst, desto größer ist die Chance auf Weiterbildung. Gut ausgebildete Männer mit Vollzeitstellen können ihr Wissen ständig auffrischen. Wer dagegen Teilzeit arbeitet, geringfügig beschäftigt ist, wenig verdient und keinen guten Schulabschluss aufweisen kann, dessen Chance auf mehr Wissen ist deutlich geringer.

Dabei ist es wichtig, sich weiterzubilden. Denn wer mehr kann,

- ist auf unterschiedlichen Arbeitsplätzen einsetzbar.
- hat die Chance auf einen höheren Verdienst.
- kann sich auf eine interessantere Stelle bewerben.
- verschafft sich mehr Abwechslung bei der Arbeit.
- erhält womöglich einen größeren Verantwortungsbereich.
- tut etwas fürs eigene Selbstwertgefühl: Ich habe etwas erreicht, darauf kann ich stolz sein.
- ist zuversichtlich, auch in Zukunft mithalten zu können, wenn etwa neue Technologien Arbeitsaufgaben verändern.
- traut sich mit jeder Qualifizierung immer mehr zu.
- entdeckt bei sich selbst womöglich verborgene Talente.
- kommt auf den Geschmack und qualifiziert sich weiter.

Wege durch den Dschungel

Der Jobnavigator der IG Metall hilft bei der Orientierung in Sachen Weiterbildung – mit Kompetenzcheck, Potenzialanalyse und einer Checkliste zur Auswahl des richtigen Bildungsanbieters. www.jobnavigator.org

Weiterbildung oder Fortbildung? In Voll- oder Teilzeit? Studieren ohne Abitur? Welche Wege gibt es nach einer Berufsausbildung? Wie werde ich Industriemeisterin? Auf all diese Fragen gibt die Broschüre der IG Metall »Horizonte erweitern – Perspektiven eröffnen« eine Fülle an Informationen www.bit.ly/wtbdigm

Akademikerinnen sind spitze

Frauen mit Studium bilden sich am häufigsten weiter

Mit Studium



Ohne Studium



■ Frauen ■ Männer

Datenquelle: Bildungsbericht 2012, AES (Adult-Education-Survey), Bearbeitung: WSI-GenderDatenPortal 2013

Jede dritte Frau macht eine betriebliche Weiterbildung

Frauen, die studiert haben, nehmen am häufigsten an einer Weiterbildung teil. Häufiger als ihre männlichen Kollegen und häufiger als Beschäftigte ohne akademischen Abschluss.

Eine betriebliche Weiterbildung, sprich: eine Weiterbildung, die ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit stattfindet und/oder für die der Arbeitgeber mindestens einen Teil finanziert hat, macht jeder zweite Akademiker und jede zweite Akademikerin. Anders sieht es bei Erwerbstätigen mit beruflichem Abschluss, aber ohne Studium aus: Nur jeder dritte und jede dritte absolvieren eine betriebliche Weiterbildung, und ein wenig mehr Männer als Frauen.

Tarifvertrag zur Qualifizierung

Der IG Metall ist es gelungen, das Recht auf Qualifizierung im Tarifvertrag festzuschreiben. Seit 2006 gibt es in allen Tarifgebieten der Metall- und Elektroindustrie den Tarifvertrag Qualifizierung (TVQ). Genaue Regelungen kennen die Betriebsräte und Vertrauensleute der IG Metall. Wenn betrieblich nichts anderes vereinbart ist, haben Beschäftigte den Anspruch, im Gespräch mit dem Arbeitgeber (das findet in der Regel einmal im Jahr statt) den persönlichen Qualifizierungsbedarf zu klären. Jede Arbeitnehmerin kann selbst Vorschläge machen. Wer will, kann ein Betriebsratsmitglied zu dem Gespräch mitzunehmen. Einen Rechtsanspruch auf Leistungen aus dem Tarifvertrag haben nur IG Metall-Mitglieder.

Die Unterscheidung von Qualifizierungen nach dem »Tarifvertrag Qualifizierung«				
		Merkmale	Arbeitszeit	Maßnahmekosten
Betrieblich notwendige Qualifizierungen	Erhaltungsqualifizierung	Fortentwicklung des fachlichen, methodischen und sozialen Wissens	Zuschlagsfrei bezahlte Freistellung der Beschäftigten (inkl. Reisezeiten zu den Qualifizierungen gem. betrieblicher Regelung)	Arbeitgeber trägt die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen
	Anpassungsqualifizierung	Um veränderte Anforderungen im eigenen Aufgabengebiet erfüllen zu können		
	Umqualifizierung	Beinhaltet eine aufbauende, höherwertige Qualifikation. Darunter fällt zum Beispiel die Fortbildung zum Techniker/ zur Technikerin, wenn sie im Interesse des Betriebes ist		
Betrieblich zweckmäßige Qualifizierungen	Entwicklungsqualifizierung/ Aufstiegsqualifizierung	Beinhaltet eine aufbauende, höherwertige Qualifikation. Darunter fällt zum Beispiel die Fortbildung zum Techniker/ zur Technikerin, wenn sie im Interesse des Betriebes ist	Bezahlte Freistellung der Beschäftigten – i. d. R. 50 % der notwendigen Zeit; 50 % durch Beschäftigte in Form von zusätzlicher unbezahlter Arbeitszeit	Arbeitgeber trägt die Kosten der Qualifizierungsmaßnahmen
Persönliche Qualifizierungen	Persönliche berufliche Weiterbildung	Es besteht kein betrieblicher Bedarf, die Qualifikation muss aber im Betrieb eingesetzt werden können	Unbezahlte Freistellung	Beschäftigte tragen die Kosten

Quelle: Tarifvertrag Qualifizierung. Eine Handlungshilfe. Vorstand der IG Metall, 2. Auflage, Februar 2007. S. II 46

Einfach mutig sein

»DU? Eine Meisterstelle? Als Frau? Das geht gar nicht. Dann hätten die Männer ja eine Chefin, also nee.« Ein paar Sätze genügten, um den Wunsch der jungen Kollegin abzuschmettern. Viele Jahre ist das her.

Die Elektromechanikerin hatte ihre Meisterausbildung gemacht und später noch eine Fortbildung zur Technikerin, immer neben der Arbeit und der Familie. Heute ist Gabriele König-Jamm freigestellte Betriebsrätin bei Airbus Operation in Hamburg und hat mit dem Bremer Betriebsratsvorsitzenden Klaus Ahlborn und der Rückenstärkung des Gesamtbetriebsrats bei Airbus das Meisterinnenförderprogramm durchgesetzt. Von Fördern spricht die IG Metallerin allerdings nicht gern. Die Frauen sollten auf dem Weg in eine Führungsposition unterstützt werden. Denn allzu oft war es bei Airbus so wie in vielen anderen Unternehmen, dass männliche Facharbeiter aufgefordert wurden, sich auf eine Meisterstelle zu bewerben und die Frauen sich nicht vordrängeln mochten.

Prüfung bestanden

Mit jeder hat Gabriele König-Jamm mitgefiebert. Dann war klar: Alle 24 Facharbeiterinnen haben die Meisterprüfung bestanden, vier besetzen bereits eine Meisterstelle. Eine

davon ist Stephanie France, 24, Verfahrensmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik, Fachrichtung Faserverbund. Schon nach Ende der Ausbildung dachte sie: Das kann doch nicht alles gewesen sein. Sie wollte mehr, mehr lernen, mehr können und das auch zeigen dürfen. Das Meisterinnenprogramm bei Airbus kam genau zum richtigen Zeitpunkt. Sie bewirbt sich mit 55 anderen Facharbeiterinnen, schafft das Auswahlverfahren, erhält einen der 24 Plätze und durchläuft die Schule – ganz selbstbewusst – »mit Bravour«.

Die erste Meisterstelle

Wenige Monate später wird sie für eine Meisterstelle ausgewählt. Rund 30 Beschäftigte arbeiten in ihrem Bereich, zwei davon sind Frauen. »Die Mädels finden es gut, eine Frau zur Chefin zu haben, und für die Jungs bin ich der frische Wind.« Also alles ganz einfach? Schließlich war Stephanie France schon in Stade die einzige Frau unter lauter Männern in der Halle. So ist es doch nicht. Jung, Frau, wenig Berufserfahrung, das sei schon eine Herausforderung, besonders in der Rumpfstrukturmontage, einem Bereich mit den kürzesten Taktzeiten im ganzen Werk und hohem Druck. Doch genau das

reizt sie: »Da ist Action und eine Wahnsinnsenergie.« Aber die anderen Meister haben sie schon vorgewarnt: »Irgendwann kommt der Moment, da willst du nur noch schreien, weil du glaubst, alles bricht über dir zusammen.« Und das Angebot: »Dann kommst du zu uns.« Meister halten zusammen, ob Mann oder Frau.

Anstrengend war's

Leicht war es nicht für die Betriebsrätin, das Meisterinnenförderprogramm durchzusetzen. Es gab Zweifler, die einwandten, dass ein spezielles Programm für Frauen möglicherweise gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verstoßen könnte. Doch die Befürchtung war schnell aus dem Weg geräumt. An allen vier Standorten in Hamburg, Buxtehude, Stade und Bremen gibt es 219 Meisterpositionen und nur acht waren mit Frauen besetzt. Mit dem Programm wurde lediglich eine langandauernde Ungleichbehandlung ein klein wenig korrigiert.

Auch die Meisterschülerinnen mussten sich zur Wehr setzen. »Ihr bekommt den Meister geschenkt«, hieß es etwa. Was nur insofern stimmt, weil Airbus die Meisterschule finanzierte. »Aber die Prüfung musste ich wie jeder andere allein packen«, sagt Daniela Schröder, 35. Der Fluggerätebauerin ist vor allem das Lernen schwer gefallen. »Ich habe immer praktisch gearbeitet, da

sieht man sofort, was man geleistet hat.« Anders beim Lernen. Anstrengend war es, sagt sie. Aber aufgeben wollte sie nie. Jetzt ist Daniela Schröder ins Tool-Management gewechselt, wieder ein neuer Schritt. »Ich war einmal mutig und noch einmal, dann werde ich es auch wieder sein.« Und sich irgendwann auf eine Meisterstelle bewerben.

Für das Meisterinnenprogramm gab es auch offiziell eine Anerkennung: Der Gesamtbetriebsrat von Airbus ist mit dem Sonderpreis »Innovative Betriebsratsarbeit« des Betriebsrätepreises 2013 ausgezeichnet worden. »Ich habe mich total gefreut, für mich ist das eine Wertschätzung für meine Arbeit«, sagt Gabriele König-Jamm, Sprecherin des Personalentwicklungsausschusses beim Gesamtbetriebsrat.

Meisterin bei Airbus

Das Förderprogramm für Meisterinnen bei Airbus Operation ist in der Form bundesweit einzigartig. Das Unternehmen zahlte die Kosten für das Programm. Die Teilnehmerinnen erhielten während der neunmonatigen Weiterbildung in Vollzeit wahlweise 75 bis 95 Prozent ihres Gehalts und so lange danach, bis die von ihnen einzubringende Arbeitszeit von 50 Prozent abgearbeitet war. Das Programm – festgelegt in einer Gesamtbetriebsvereinbarung – gilt für die Standorte Hamburg, Bremen, Buxtehude und Stade. Airbus ist weltweit der zweitgrößte Flugzeughersteller mit Sitz in Toulouse.

Aufs Lernen erpicht

Auf Englisch stenografieren, die Reisen des Chefs umständlich mit Telefon und Kalender planen, Korrespondenz auf der Schreibmaschine erledigen – das ist die klassische Arbeit der Sekretärin von vorgestern. Heute ist vielmehr eine projektbezogene Unterstützung der Führungskräfte gefragt. Die moderne Assistentin muss sich mit Projektsteuerung und Organisationsmanagement auskennen und digitale Informations- und Kommunikationstechnologien beherrschen.

Das geht nicht ohne Weiterbildung. An der hapert es allerdings häufig. Das ist riskant: Weil manche Arbeitsplätze durch Automatisierung verschwinden oder ausgelagert werden oder Tätigkeiten wegfallen und der Aufgabenbereich kleiner und weniger anspruchsvoll wird.

Ähnlich war das auch beim Stuttgarter Automobilzulieferer Mahle. Deshalb haben die Betriebsräte der Mahle-Group gemeinsam mit der Personal- und der Weiterbildungsabteilung ein Projekt für Frauen mit Berufsausbildung auf den Weg gebracht.

In Workshops diskutierten die Frauen, welche Qualifikation sie künftig brauchen, um ihren Arbeitsplatz zu sichern, den Verantwortungsbereich zu erweitern oder sich auf höher qualifizierte Stellen zu bewerben. Die Liste ist lang: Betriebswirtschaftliche Grundlagen wollen die kaufmännischen An-

gestellten lernen, sie brauchen Schulungen für spezielle Software, sie wollen mehr über die von Mahle vertriebenen Produkte erfahren, oder ihr Englisch auffrischen.

Solche Weiterbildungsangebote gibt es bei Mahle schon lange. Eines ist jetzt allerdings anders: Die 13 Teilnehmerinnen sind nicht mehr abhängig von der Erlaubnis ihres Vorgesetzten. Sie müssen nicht mehr fragen, sondern werden für die Qualifizierung freigestellt. »Die Kolleginnen sind ganz erpicht darauf, endlich loslegen zu können«, sagt Betriebsrätin Irmgard Hauff. Die hohe Motivation der Frauen sei vor allem darauf zurückzuführen, dass sie direkt angesprochen und in die Planungen miteinbezogen worden waren.

Chancen bei Mahle

Das Projekt »Erfahrungen nutzen, Ressourcen erweitern« wurde speziell für Frauen mit Berufsausbildung erarbeitet. Ungesetzt wird es durch das IMU Institut Stuttgart in Zusammenarbeit mit der IG Metall Bezirksleitung Baden-Württemberg. Und gefördert im Rahmen der Bundesinitiative »Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft«. Der Stuttgarter Automobilzulieferer Mahle ist eines von mehreren Pilotunternehmen.

Vom Lerneifer angesteckt

Feierstunde bei E.G.O. im schwäbischen Oberderdingen. Alle waren sie gekommen: der Werkleiter, die Leiterin der Aus- und Weiterbildung, der Betriebsrat und die Projektleiter. Um den Frauen zu ihrer Leistung zu gratulieren und sie mit einem Zertifikat auszuzeichnen. Ab jetzt waren sie Fertigungs- und Qualitätsfachkräfte.

Das ist mehrere Jahre her. Inzwischen sind mehr als 100 An- und Ungelernte bei E.G.O., einem Zulieferer der Hausgeräteindustrie, qualifiziert worden, davon 89 Prozent Frauen. Zwei von ihnen wollten weiterlernen, haben einen Lehrgang absolviert, bei der IHK eine Prüfung abgelegt und arbeiten mittlerweile als Fachkräfte für Logistik und Materialwirtschaft.

Ziel der Qualifizierung ist, einfache Arbeit aufzuwerten, zum Nutzen des Betriebs und der Beschäftigten. Ganz im Sinn von guter Arbeit. »Wichtig war uns, die Elemente der Gruppenarbeit mit denen des Produktionssystems zusammenzubringen und Handlungsfreiräume für die Beschäftigten zu schaffen«, sagt Betriebsratsvorsitzender Wolfgang Schmid. Das Projekt »Weiterbildung im Prozess der Arbeit« (WAP) hat hier den Weg bereitet.

Das Besondere: Nicht Fachleute geben die Inhalte vor, sondern die Bausteine für die Qualifizierung werden mit den Beschäf-

tigten zusammen entwickelt. Gelernt wird entlang der Arbeits- und Lernprojekte, die aus der konkreten Arbeitsaufgabe entstanden sind. Und die Praxis wird durch Theorie ergänzt. Betriebliche Lernberater stehen den künftigen Fachkräften zur Seite. Am Ende präsentiert jede und jeder das Ergebnis vor einem kleinen Kreis mit Vorgesetzten. Kurzum: selbstgesteuertes Lernen. »Deshalb hat das auch so gut funktioniert«, sagt Schmid. Und manch eine Kollegin ließ sich vom Lerneifer der anderen anstecken und meldete sich für die nächste Qualifizierung an.

Damit nach einem Projekt die Idee nicht mit stirbt, wurden betriebliche Multiplikatoren von der AgenturQ ausgebildet, um die Arbeits- und Lernprojekte weiterzuentwickeln.

Weiterbildung bei E.G.O

»Weiterbildung im Prozess der Arbeit für Fachkräfte der Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg«, kurz: WAP, hießen die beiden ersten Projekte bei E.G.O. und weiteren Betrieben. Das Folgeprojekt lautete GRiW. Projektträger war die AgenturQ in Stuttgart, eine Einrichtung der IG Metall und des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall.

Ausländische Berufsabschlüsse anerkennen

Eine Lehrerin, die Hotelzimmer reinigt. Eine Ingenieurin, die als Montiererin beschäftigt ist. Sie können nicht in ihren Berufen arbeiten, weil ihr Abschluss in Deutschland nicht anerkannt wird. Dabei ist die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen wichtig, denn sie hilft oft dabei, eine neue Arbeit zu finden, mehr zu verdienen und in Deutschland Fuß zu fassen. Seit 2012 gibt es das sogenannte Anerkennungsgesetz. Wer für einen der rund 500 bundesweit geregelten Berufe einen Abschluss aus dem Ausland in der Tasche hat, hat einen Rechtsanspruch darauf, dass die Anerkennung überprüft wird. Die Staatsangehörigkeit spielt keine Rolle. Allerdings ist die Idee des Gesetzes zwar gut, die Umsetzung wird jedoch kritisiert. Ohne gute Beratung geht es nicht.

Weitere Informationen, Wissenswertes zur Anerkennung von Berufsabschlüssen, Förderprogrammen und Beratung sowie Möglichkeiten des Austausches:

www.anererkennung-in-deutschland.de

<http://netzwerk-iq.de/>

www.antidiskriminierungsstelle.de

www.migrantinnenforum.de

www.zfbt.de/netzwerk-w/themendossiers/zielgruppen/migrantinnen.htm

Zum Surfen

Weiterbilden, Ausbilden, Prüfen, kurz: WAP, heißt das Bildungsportal der IG Metall.

www.wap.igmetall.de

Berufe von A bis Z:

www.berufenet.arbeitsagentur.de

Das Portal für berufliche Aus- und

Weiterbildung: www.kursnet.arbeitsagentur.de

Das will die IG Metall



- ➔ Einen Rechtsanspruch auf Fort-/Weiterbildung während der Elternzeit oder Pflegephase und auf Qualifizierung/Umschulung für die Zeit danach
- ➔ Einen Rechtsanspruch auf die Rückkehr an den früheren Arbeitsplatz oder auf eine gleichwertige Tätigkeit nach der Elternzeit oder Pflegephase
- ➔ Erwachsenen-BAföG wie in Schweden, um den Bildungsabschluss nachzuholen
- ➔ Betriebe müssen Weiterbildungs-Fonds einrichten, damit die Maßnahmen finanziert werden können
- ➔ Recht auf Weiterbildung, für garantierte Lernzeiten, für eine sichere Finanzierung, mehr Beratung und Transparenz, für bessere Qualitätssicherung und Zertifizierung



Auf eigenen Beinen stehen

Ich kann was, ich bin was und ich will was – junge Frauen von heute sind selbstbewusst. Sie wollen kein Entweder-Oder, sondern Beruf **und** Familie **und** finanzielle Unabhängigkeit. Das ist gut. Doch ist die Familie gegründet, türmen sich Hürden auf. Voll arbeiten und Überstunden machen? Und wer kümmert sich ums Kind? Meist sind es die Frauen, die beruflich zurückstecken, auf Karriere verzichten und Arbeitszeit reduzieren; dann passiert, was sie nie wollten: Sie sind abhängig. Lösungen gibt es schon. Aber nur mit Arbeitgebern, die familienfreundlich handeln, nur mit Männern, die wissen, dass Kindererziehung nicht mit zwei Vätermontaten erledigt ist, und nur mit Frauen und Männern, die alte Rollenbilder über den Haufen werfen.

Frauen wollen arbeiten

Im Internet fliegen die Fetzen. Unversöhnlich geht es zu zwischen Vollzeit-Muttis und Working-Mums. Mütter, die nicht arbeiten, würden es sich allzu bequem machen, frustriert über ihren Gören glücken und einem übertriebenen Putzfimmel frönen. Außerdem seien sie sowieso zu feige, um sich dem Arbeitsleben zu stellen.

Die Antwort lässt nicht lange auf sich warten: »**Mein** Mann ist in der Lage, seine Familie zu ernähren«, kontert die Vollzeit-Mutter. »**Ich** hab's nicht nötig, arbeiten zu gehen.« Allerdings kriegt sie sofort eins auf den Deckel, als herauskommt, dass ihr Kind den Kindergarten besucht, um mit Gleichaltrigen zusammen zu sein. Sie sei wohl zu faul, sich mit ihrem Kind zu Hause zu beschäftigen.

Damit niemand auf falsche Gedanken kommt, schreibt die nicht-erwerbstätige Mutter gleich dazu, dass sie außer Kindergeld keine staatlichen Leistungen erhält: »Wir leben nicht vom Staat und liegen niemandem auf der Tasche.« Da irrt sie, wie viele andere Elternpaare, bei denen der Mann arbeitet und die Frau zu Hause bleibt oder wenig arbeitet (siehe Interview Helma Sick, Seite 42).

Natürlich bekommen auch die arbeitenden Mütter ihr Fett weg: Rabenmütter, die sich lieber selbst verwirklichen, als sich um

die Kinder zu kümmern. Da dürfe man wohl ja mal die Frage stellen, warum sie überhaupt Kinder in die Welt gesetzt hätten, wenn sie sie in die Kita abschieben. Und wie traurig das doch sei, wenn das Kind zur Erzieherin »Mama« sagt.

Klingt, als hätten Männer und Väter damit nichts zu tun. Sie wirken aber stark mit bei der Entscheidung für oder gegen eins dieser Lebensmodelle. Ob Nur-Hausfrauen als spießig gelten oder als aufopferungsvolle, gute Mütter, ob arbeitende Mütter mitleidig belächelt oder als lebensstüchtige, moderne Frauen bezeichnet werden – das hat viel mit Geschlechterrollen, gesellschaftlichem Wandel, Gesetzen und staatlicher Familienpolitik (siehe Seite 38) zu tun und wenig mit individuellen Entscheidungen.

Das lässt sich besonders gut an den Unterschieden in den neuen und alten Bundesländern ablesen. Für Frauen in der DDR war es normal, berufstätig zu sein. So ist es auch heute noch. Die Hausfrauenehe ist von Mecklenburg-Vorpommern bis Thüringen so gut wie unbekannt. Anders in der alten Bundesrepublik: Mitte der 60er Jahre blieben noch zwei Drittel der Ehefrauen zu Hause, um sich um Kinder und Haushalt zu sorgen. Inzwischen ist die Hausfrauenehe ein Auslaufmodell mit angeschlagenem Image. Heute lebt nur noch ein Fünftel der

Paare in den alten Bundesländern die Hausfrauenehe.

Jetzt dominiert das Zuverdienermodell: Der Mann verdient das Geld, die Frau verdient mit. Anders gesagt. Eine 65 Jahre alte Frau hat ihr Leben höchstwahrscheinlich als Hausfrau verbracht, während ihre verheiratete 35-jährige Tochter Teilzeit arbeitet. Die spannende Frage: Wie wird das Leben ihrer Tochter aussehen?

Man könnte sich nun gelassen zurücklehnen und sagen, dass jede Frau und jeder Mann, alle Eltern oder kinderlosen Paare selbst entscheiden sollten, wie sie gern leben und arbeiten – Vollzeit oder nicht ganz so viel, wenig oder gar nicht.

Erwerbstätigenquoten



Durchschnittliche Arbeitszeiten erwerbstätiger Frauen und Männer



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus

Ganz so einfach ist es aber nicht. Denn ein Einkommen reicht selten. Das funktioniert nur, wenn ein Partner sehr gut verdient. Kurzum: Ob Familien oder kinderlose Paare – Frauen müssen mitverdienen. Das tun sie auch. 71,5 Prozent der Frauen zwischen 20 und 64 Jahre arbeiten. Das ist die gute Nachricht. Die schlechte: Die Arbeitszeit von Frauen geht zurück, mehr und mehr arbeiten Teilzeit. Die noch schlechtere: Mehr als ein Viertel der Frauen bekommt nur Niedriglohn.

Teilzeit – reine Frauensache

Deutschland bildet im europäischen Vergleich das Schlusslicht: Nirgendwo ist die Teilzeit mit durchschnittlich 18,9 Stunden (2010) so kurz wie bei uns. Mehr noch: Nach den Niederlanden haben wir die zweithöchste Teilzeitquote bei Frauen. Acht von zehn Teilzeitbeschäftigten sind weiblich. Fast die Hälfte aller Frauen, die Teilzeit arbeiten, begründet das mit familiären Verpflichtungen, sie kümmern sich um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Mehr als ein Drittel arbeitet Teilzeit, weil Vollzeit nicht gewünscht oder kein Vollzeitjob zu finden ist. Zufrieden sind die Frauen damit nicht. Sie würden gern mehr arbeiten.

Die Crux der Teilzeit

Teilzeit ist oft eine Sackgasse. Beruflicher Aufstieg aus der Teilzeit? Fehlanzeige. Das schließen die (meist männlichen) Personalverantwortlichen kategorisch aus. Und so sind Teilzeit-Führungskräfte nach wie vor die große Ausnahme.

Zudem müssen sich Teilzeitbeschäftigte öfter als Vollzeitbeschäftigte auf einen befristeten Arbeitsvertrag einlassen und werden häufiger unter ihrer Qualifikation beschäftigt. Das hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) festgestellt. Oft bleiben Frauen dauerhaft in ihrem Teilzeitjob hängen.

Die Folgen: Weil es kaum eine Frau mit einem Teilzeitjob schafft, ihren Lebensunterhalt (und den der Kinder) zu erwirtschaften, bleibt sie abhängig vom Mann oder ist auf staatliche Unterstützung angewiesen. Wer arbeitslos wird, hat überdies ein niedrigeres Arbeitslosengeld zu erwarten als mit einem Vollzeitjob. Und wer lange in Teilzeit festhängt, muss mit einer niedrigen Rente rechnen.

Kurzum: Was auf den ersten Blick so ideal aussieht – weniger arbeiten, mehr Zeit für die Familie – entpuppt sich für Frauen als Karriereknick, Abhängigkeitsfalle und Armutsrisiko.

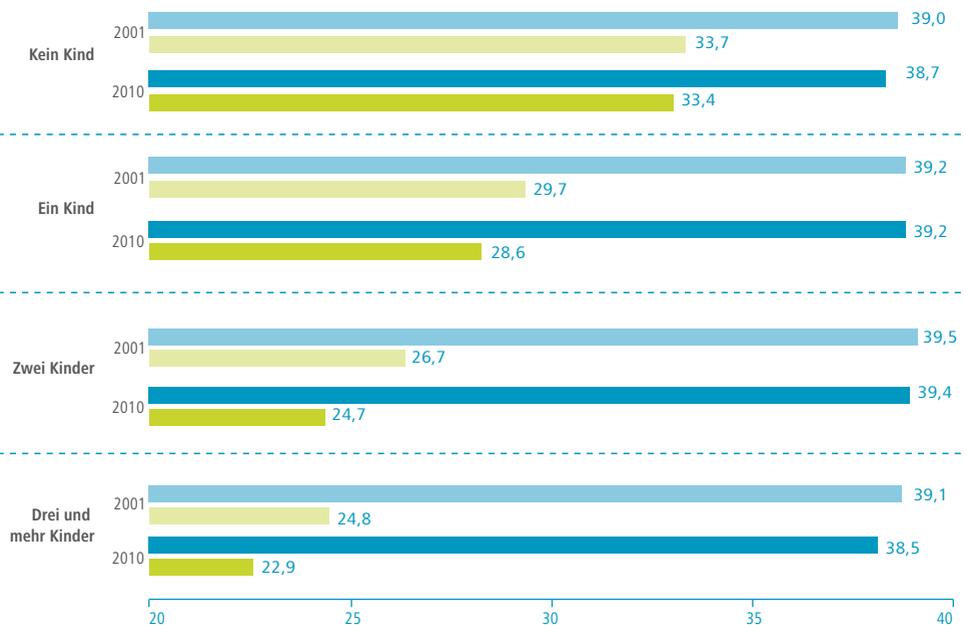
Wenn ein Kind kommt ...

... arbeiten Frauen kürzer. Stimmt. Aber wie sieht es vorher aus? Wenn sich noch kein Nachwuchs angekündigt hat? Sobald Frau und Mann zusammenziehen, ist das in (West-)Deutschland der Start in ein Leben mit traditionellen Rollen: Sie reduziert ihre Arbeitszeit und kümmert sich um den Haushalt, er arbeitet weiter wie bisher. Noch bevor das erste Kind unterwegs ist. Das lässt

den Schluss zu, dass allein Partnerschaft und Ehe Frauen vom Arbeitsmarkt verdrängen.

Ist der Nachwuchs dann da, arbeiten Frauen noch ein bisschen kürzer und Männer noch ein bisschen länger. Mit jedem Kind reduzieren Frauen ihre Arbeitszeit. Und das bleibt auch so. Selbst wenn die Kinder ausgezogen sind und Frauen wieder länger arbeiten, erreichen sie nie mehr das Ausgangsniveau.

Mütter treten kürzer, Väter nicht



■ Frauen ■ Männer Durchschnittliche Wochenarbeitszeit von abhängig Beschäftigten nach Kinderzahl

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, Sonderauswertung

Raten Sie mal ...

»Es gehört zu den Funktionen des Mannes, dass er grundsätzlich der Erhalter und Ernährer der Familie ist, während die Frau es als ihre vornehmste Aufgabe ansehen muss, das Herz der Familie zu sein.« So stand es noch in der Einführung zum Gleichberechtigungsgesetz der Bundesrepublik im Jahr 1957. Als das Gesetz ein Jahr später in Kraft trat, durfte eine Ehefrau auch gegen den Willen ihres Mannes arbeiten gehen – aber nur, wenn Mann und Kinder darunter nicht leiden. Vieles hat sich seither getan. Oder?

Raten Sie mit: Wie viel Prozent der westdeutschen Männer und Frauen stimmten folgenden Sätzen zu?

1. »Es ist für alle Beteiligten besser, wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um Haushalt und Kinder kümmert.«
2. »Für eine Frau ist es wichtiger, ihrem Mann bei seiner Karriere zu helfen, als selbst Karriere zu machen.«
3. »Ein Kleinkind wird sicherlich darunter leiden, wenn seine Mutter berufstätig ist.«

Auflösung:

1. Männer wie Frauen stimmten dem Satz zu je 39 Prozent zu.
Anders in den neuen Bundesländern: Dort fanden nur 19 Prozent Männer den Satz richtig und 16 Prozent Frauen.
2. Im Westen: Männer: 25 Prozent. Frauen: 27 Prozent.
In den neuen Bundesländern jeweils 13 Prozent.
3. Im Westen: Männer: 61 Prozent. Frauen: 51 Prozent.
In den neuen Bundesländern 28 Prozent Männer, 21 Prozent Frauen.

Das macht deutlich, dass vor allem in den alten Bundesländern Männer wie Frauen traditionelle Rollenbilder im Kopf haben, wonach der Mann das Geld verdient und die Frau im Beruf zurücksteckt. Aber es tut sich was: Im Jahr 1991 glaubte noch die Hälfte der West- und ein Drittel der Ostdeutschen, der Platz der Frau sei allein in Haushalt und Familie.

*Datenreport 2011. Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Auf Datenbasis von ALLBUS 2008

Ich arbeite Teilzeit, weil ...



Die Teilzeit ist für mich nur eine Notlösung. Ich möchte gern voll arbeiten, aber eine volle Stelle ist nicht zu bekommen.

Wenn ich mir anschaue, wie wenig Rente ich zu erwarten habe, wird mir ganz schlecht. Ich hätte mich mehr um meine berufliche Entwicklung kümmern müssen und hätte heute vielleicht eine Arbeit, die mich ausfüllt. Stattdessen habe ich wegen der Kinder nur Teilzeit gearbeitet und war immer nur Hinzuverdienerin, was mich mein Mann ab und zu auch spüren lässt.

Meine Mutter ist pflegebedürftig und ich möchte mich mehr um sie kümmern, deshalb habe ich meine Arbeitszeit reduziert. Außerdem brauche ich mehr Zeit für mich.

Ich war viele Jahre Hausfrau und Mutter und musste nach der Scheidung erstmals selbst für meinen Lebensunterhalt sorgen. Das war eine gewaltige Umstellung. Jetzt arbeite ich wieder in meinem Beruf, aber nicht Vollzeit, das wäre mir zu viel. Weil mein Gehalt nicht reicht, hat mein Ex-Mann unsere Kinder im Studium unterstützt.

Für unseren Jüngsten habe ich trotz früher Anmeldung keinen vollen Hortplatz bekommen. Er kann den Hort nur an zwei Nachmittagen besuchen. Ich stehe um 5.30 Uhr auf, arbeite und hetze um 13.30 Uhr los, um ihn pünktlich aus der Mittagsbetreuung der Grundschule abholen zu können. Zum Glück war mein Arbeitgeber damit einverstanden, dass ich morgens früher mit der Arbeit beginne, sonst hätte ich meine Arbeitszeit noch weiter reduzieren müssen. Es ist ganz einfach: ohne Hortplatz keine Vollzeit.



Recht auf Teilzeit – aber kein Recht auf Vollzeit

§

Seit 1. Januar 2002 gibt es den gesetzlichen Anspruch auf einen Teilzeitarbeitsplatz, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht und der Betrieb mehr als 15 Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hat. Ablehnen darf der Arbeitgeber den Antrag auf Teilzeit nur aus betrieblichen Gründen, weil etwa zu hohe Kosten verursacht werden, der Betriebsablauf wesentlich beeinträchtigt wird oder kein Ersatz zu bekommen ist. Allerdings

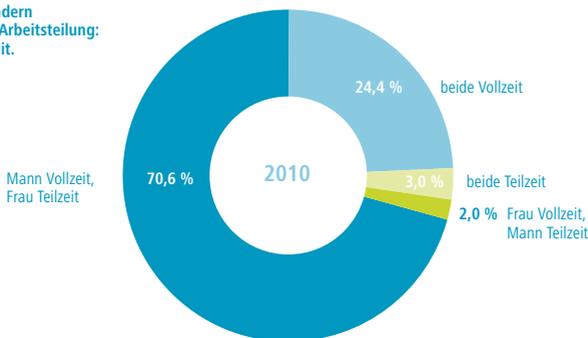
hat die Frau keinen Anspruch darauf, ihren alten Arbeitsplatz zu behalten. Ein weiteres Problem: Es gibt zwar ein Recht auf Teilzeit, aber noch keins zurück zur Vollzeit. Die große Koalition von CDU/CSU und SPD will sich aber dafür einsetzen. Bisher muss der Arbeitgeber eine Teilzeit-Beschäftigte gegenüber externen Bewerbern zwar bevorzugt berücksichtigen, sofern ein Arbeitsplatz frei ist; einen Rechtsanspruch auf Vollzeit gibt es jedoch nicht.

Wieder einsteigen!

Tipps zum Wiedereinstieg in den Beruf plus Wiedereinstiegscheck und -rechner gibt es hier: www.perspektive-wiedereinstieg.de

Traditionelle Arbeitsteilung in Haushalten mit Kindern

Die meisten Paare mit Kindern praktizieren traditionelle Arbeitsteilung: Er arbeitet Voll-, sie Teilzeit.



Kinder unter 18 Jahren

Quelle: WSI GenderDatenPortal 2013 | Hans Böckler Stiftung 2013

32 Stunden sind genug

Zu kurze Teilzeit, zu viel Minijob – Frauen hören immer wieder: Ihr müsst mehr arbeiten. Wie soll das gehen mit Kindern?

Allmendinger: Diese Appelle sind ja richtig. Nach dem neuen Unterhaltsrecht müssen Frauen nach einer Scheidung viel schneller auf eigenen Beinen stehen. Und die Altersrente von Frauen liegt halb so hoch wie die der Männer. Frauen müssen daher länger als heute erwerbstätig sein. Das schaffen sie mit einer besseren Infrastruktur für Kinder, wie Kitas und Ganztagschulen. Sie schaffen es, wenn Väter mehr anpacken und Arbeitgeber eine Vereinbarkeit von Familie und Karriere besser als heute ermöglichen. Wir müssen uns aber auch fragen: Wollen wir wirklich eine Gesellschaft, in der beide voll arbeiten? Wer macht dann all die Arbeiten, die früher von Frauen erledigt wurden? Wir müssen Arbeitsabläufe so reformieren, dass allen ein aktives Erwerbs- und Sozialleben möglich wird.

Was würden Sie Frauen empfehlen, wenn ein Kind unterwegs ist? Gar nicht aus dem Beruf aussteigen, ganz, aber nur kurz oder...?

Allmendinger: Zunächst empfehle ich, mit dem Partner zu sprechen. Wie kann man



Prof. Jutta Allmendinger ist Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB)

sich die Auszeiten aufteilen, welche Arbeiten wie verteilen? Wie sichert man, dass diese Absprachen eingehalten werden? Oft verändert sich die Rollenteilung schleichend und irgendwann gibt es keinen Weg zurück. Auch mit dem Arbeitgeber, den Vorgesetzten und Kollegen würde ich zeitig sprechen. Wie sind deren Vorstellungen, welche Unterstützung gibt es? Nach der Geburt würde ich einige Monate unterbrechen, dabei Kontakt zu meinem Arbeitsumfeld halten und dann Wege zurück in eine kleine Vollzeit anstreben. Das neue Elterngeld Plus ist eine prima Sache. Die Balance zwischen Mutter und Vater muss ebenso stimmen wie die zwischen der Zeit für das Kind und für den Job.

Brauchen wir dafür andere Arbeitszeiten?

Allmendinger: Wir brauchen vor allem Flexibilität im Lauf mehrerer Jahrzehnte. Wir haben Zeiten, in denen wir mit voller Energie in die Erwerbsarbeit reingehen. Etwa nach der Ausbildung oder dem Studium oder wenn die Kinder selbstständig und die Eltern noch unabhängig sind. Und es gibt Zeiten, in denen die Familie mehr Zeit braucht oder man auf sich selbst zu achten hat. Auch die Weiterbildung erfordert Zeit. Wenn wir 32 Stunden im Schnitt über ein ganzes Erwerbsleben hinweg erwerbstätig wären, würde das gut passen. Man hätte dann im Schnitt eine Vier-Tage-Woche.

Geht eine solche Rechnung denn auf?

Allmendinger: Nehmen wir ein idealtypisches Beispiel. Früher war der Mann 100 Prozent erwerbstätig, die Frau überhaupt nicht. Mit der Zunahme der Erwerbstätigkeit von Frauen liegt das Verhältnis der Arbeitszeiten bei 100:50. Mit einer Verteilung von 80:80 wäre das gesamte Arbeitsvolumen höher als heute. Arbeitgeber zählen dann zu den Gewinnern.

Was müsste sich in den Unternehmen ändern, damit die Balance besser gelingt?

Allmendinger: Die Kultur muss sich wandeln, etwa: keine Meetings um 17 Uhr, Ende der Anwesenheitskultur nach dem

Motto »Nur wer lange im Büro ausharrt, ist ein guter Mitarbeiter«, Einführung unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle. Möglich wäre auch, Führungsaufgaben, die besonders zeitintensiv sind, auf zwei Mitarbeiter zu verteilen und viel mehr in Teams arbeiten zu lassen. Dann lassen sich Arbeiten besser und flexibler aufteilen.

Ist es klug, das Potenzial so vieler gut ausgebildeter Frauen nicht zu nutzen?

Allmendinger: Es geht nicht nur um Erwerbsarbeit, sondern auch um Integration, Solidarität, Zusammenhalt. All das braucht Zeit, die insbesondere Frauen aufwenden. Betrachtet man Ihre Frage aus dieser Perspektive, können kürzere Arbeitszeiten durchaus sehr sinnvoll, ja gesellschaftlich unabdingbar sein. Eine reine Erwerbsgesellschaft hätte keine Zukunft. In Frage zu stellen ist daher viel eher die traditionell geschlechtsspezifisch ungleich verteilte bezahlte Erwerbsarbeit.

Frauen leben länger. Aber wovon?

Martha J. rechnet: Die Miete für die Ein-Zimmer-Wohnung in der Siedlung kostet 239 Euro kalt, Wasser, Strom und Heizung schlagen mit 78 Euro zu Buche, Telefon und Zeitung mit 55 Euro. Ihre Rente beträgt 511 Euro. Bleiben 139 Euro zum Leben. 4,60 Euro pro Tag. Martha J. ist 77 Jahre alt und muss arbeiten, weil ihre Rente nicht zum Leben reicht.

495 Euro ist die Durchschnittsrente, die heute eine Frau in den alten Bundesländern ab dem 65. Lebensjahr erhält. Im Osten sind es 711 Euro.

Wie weit kommt man mit 495 Euro?

Der Fluch der alten Rollen

Klar: Je länger jemand arbeitet und je größer das Einkommen, desto höher fällt die gesetzliche Rente aus. Und je länger eine Frau die Erwerbstätigkeit unterbricht und danach in einem Minijob feststeckt oder in schlecht bezahlter Teilzeit, desto niedriger die Rente. Einen großen Unterschied gibt es zwischen alten und neuen Bundesländern. Frauen im Osten sammeln im Schnitt 39 Versicherungsjahre für ihre Rente, Frauen im Westen dagegen nur 27 Jahre (Zahlen von 2011). Weil sie wegen der Kinder aus dem Erwerbsleben aussteigen, häufiger in Branchen mit niedrigen Verdiensten und oft nur Teilzeit oder in Minijobs arbeiten und im Schnitt länger arbeitslos sind als Männer.

Weiblich, arm, abgehängt



Quelle: Deutsche Rentenversicherung: Rentenversicherung in Zahlen 2012, S. 34 – 37

Der Fluch der Minijobs

Es klingt verführerisch – brutto gleich netto – so viel im Portemonnaie wie auf dem Lohnzettel. In einem Minijob (eine geringfügige Beschäftigung bis 450 Euro) muss eine Arbeitnehmerin keine Beiträge in die gesetzliche Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zahlen. Macht alles der Arbeitgeber. Darüber hinaus kann sie bean-

tragen, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Und Steuern fallen auch nicht an.

Knapp 4,65 Millionen Frauen arbeiten im Minijob, für fast 70 Prozent ist das die einzige Erwerbsarbeit. Und der sichere Weg in die Altersarmut. Denn eine Minijobberin, die ein Jahr lang arbeitet, erwirbt lediglich eine monatliche Rente von 3,11 Euro. Macht nach 45 Versicherungsjahren 139,95 Euro.

Was Frauen im Alter bleibt

Monatliche Rente nach 45 Jahren
Erwerbstätigkeit in einem Minijob

139,95 €

Durchschnittsrente von Frauen (2011)

West 495,00 €

Ost 711,00 €

Quelle: Deutsche Rentenversicherung: Rentenversicherung in Zahlen 2012, S. 34 – 37, Antwort der Bundesregierung auf Anfrage der Linken

Das will die IG Metall



- ➔ Keine weitere Absenkung des Rentenniveaus
- ➔ Umwandlung von Minijobs in existenzsichernde Arbeitsplätze
- ➔ Planbare Arbeitszeiten in den Betrieben
- ➔ Recht, von Voll- auf Teilzeit und umgekehrt zu wechseln
- ➔ Gesetzliches Rückkehrrecht auf Vollzeit



Wie hätte er's denn gern?

Ob Frauen selbst ihren Lebensunterhalt verdienen oder nicht, das hat viel mit staatlicher Familienpolitik zu tun. Doch die ist widersprüchlich: Der Staat zahlt ein Jahr Elterngeld und signalisiert Frauen, es ist gut, schnell wieder in den Beruf zurückzukehren. Damit das klappt, werden Krippenplätze gebaut und einen Rechtsanspruch darauf gibt es auch. So weit, so gut. Aber gleichzeitig beharrt der Staat auf dem Ehegattensplitting, schafft die Grundlage für Minijobs und löhnt Betreuungsgeld – lauter Maßnahmen aus der Mottenkiste, die Frauen vom Arbeiten abhalten und verhindern, dass sie selbst für sich sorgen können. Ja, was denn nun? Was sich an der Hü-und-Hott-Familienpolitik ändern müsste.

Familienpolitik in der Kritik

»Wir müssen weg von Arbeitsstrukturen, die nur diejenigen nach oben lassen, denen zu Hause jemand den Kühlschrank füllt, den Nachwuchs versorgt und den Nachschub an frisch gebügelter Kleidung sicherstellt«, erklärte die damalige Bundesfamilienministerin Kristina Schröder (CDU) im August 2013. Recht hat sie.

Fragt sich nur, warum die Familienpolitik so viel dafür tut, damit sich genau an diesen Strukturen wenig ändert. Kritik gibt es schon lange. Der UN-Frauenrechtsausschuss war bereits 2009 mit der deutschen Gleichstellungspolitik hart ins Gericht gegangen: Es seien zu wenige Frauen in öffentlichen Führungspositionen, zu viele Frauen in Teilzeit und Minijobs, und immer noch ist die Kluft zwischen den Einkommen von Männern und Frauen größer als in den meisten anderen EU-Ländern. Gelobt werden Elterngeld, Vätermonate und Kita-Ausbau.

Auch das Sachverständigengutachten zum ersten Gleichstellungsbericht, den noch Bundesfamilienministerin Ursula von der Leyen (CDU) in Auftrag gegeben hatte und der 2011 veröffentlicht wurde, ist voller Kritik und einer langen Liste von Empfehlungen:

- Statt Minijobs zu fördern, müssten alle Beschäftigungsverhältnisse sozialversicherungspflichtig werden.
- Statt Ehegattensplitting sollte – wie in Europa üblich – auf Individualbesteuerung umgestellt werden.
- Den gesetzlichen Mindestlohn einführen
- Entgeltgleichheit schaffen
- Kinderbetreuung ausbauen: längere Betreuungszeiten, mehr Kitas, Ganztagschulen
- Elterngeld weiterentwickeln, insbesondere Partnermonate verlängern und die Möglichkeit schaffen, dass beide Elternteile Elterngeld in Anspruch nehmen und mit Teilzeit kombinieren können.
- Geschlechterquote in Aufsichtsräten
- Gesetz zur Rückkehr auf Vollzeit- oder vollzeitnaher Tätigkeit

Während der Amtszeit von Kristina Schröder ist fast nichts davon umgesetzt worden. Vielleicht ist das der Grund, warum sie das Sachverständigengutachten erst gar nicht selbst entgegengenommen hat, sondern ihren Staatssekretär schickte. Kurze Zeit später gibt sie gemeinsam mit dem Finanzminister Wolfgang Schäuble (CDU) eine Kosten-Nutzen-Analyse in Auftrag. Untersucht werden sollte, ob die 156 familienpolitischen Einzelleistungen sinnvoll eingesetzt sind. Schröder und Schäuble zeigten sich zufrieden mit dem Ergebnis. Das Geld sei gut angelegt. Alle Leistungen erfüllten ihren Zweck. Die

deutsche Familienpolitik sei auf dem richtigen Weg, sagte Kristina Schröder noch im Juni 2013 und trat am Abend der Bundestagswahl, am 22. September 2013, zurück.

Mit dieser Einschätzung steht die Ex-Familienministerin allerdings so gut wie allein da. Das Gutachterteam war zu einem anderen Ergebnis gekommen. Viele Leistungen seien teuer, ineffizient und kontraproduktiv. Sie hielten gut ausgebildete Frauen vom Arbeitsmarkt fern, verschärften die soziale Schiefelage und förderten die Altersarmut. Drei Institute waren beteiligt: das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), das Institut für Wirtschaftsforschung (Ifo) und das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Sie sind nur von zwei familienpolitischen Leistungen wirklich überzeugt: dem Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung und dem Elterngeld, das allerdings so weiterentwickelt werden müsste, dass es mehr Anreize für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung von Männern und Frauen setze.

Andere Leistungen sind schwer in der Kritik:

»Besonders ineffektiv«: das Ehegattensplitting. Mit 19,8 Milliarden eine der teuersten Leistungen. Es erhöhe die Gefahr von Altersarmut bei Frauen.

»Besonders unwirksam«: die kostenlose Mitversicherung von nicht erwerbstätigen Ehefrauen in der Krankenkasse. 12,6 Milliarden Euro kostet es die gesetzlichen Krankenversicherungen und begünstige die traditionelle Rollenverteilung.

»Absolut kritikwürdig: das Betreuungsgeld. Es kostet zwischen 1,1 und zwei Milliarden Euro und widerspricht dem Ziel, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Fazit: Das Betreuungsgeld hätte gar nicht erst beschlossen werden dürfen.«

Frauke Brosius-Gersdorf, Professorin für öffentliches Recht in Hannover, kommentierte die Ehe- und Familienpolitik der Bundesregierung in der Süddeutschen Zeitung (6. August 2013) überspitzt als »Anstiftung zur Altersarmut«.

200 Milliarden für Familien und Ehen pro Jahr



Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Geht arbeiten!

Elterngeld

ist eine staatliche Zahlung für Eltern mit kleinen Kindern, um den Ausfall des Einkommens teilweise auszugleichen. Das Elterngeld wird maximal bis zum vollendeten 14. Lebensmonat des Kindes (inklusive der beiden Partnermonate) bezahlt und ist abhängig vom Nettoeinkommen. Es beträgt höchstens 1.800 und mindestens 300 Euro pro Monat. Das Elterngeld ist hoch, wenn die Eltern viel verdienen, und niedrig, wenn die Eltern wenig verdienen. Bei Hartz-IV-Empfängern wird das Elterngeld angerechnet, was de facto dazu führt, dass sie leer ausgehen. Mit dem Elternzeitrechner lässt sich das voraussichtliche Nettoeinkommen bei verschiedenen Elternzeitmodellen ermitteln. www.bmfsfj.de

Elterngeld Plus

soll beschlossen werden und ab 1. Juli 2015 gelten. Danach wird das Elterngeld von bisher 14 auf 28 Monate gestreckt, wenn die Eltern nebenher einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen. Dann wird das Elterngeld zwar entsprechend halbiert, aber eben auch länger gezahlt. Das Ziel: Frauen **und** Männer sollen Zeit für den Job, aber auch Zeit für die Familie haben. Teilen sich Vater und Mutter gemeinsam die Betreuung und arbeiten parallel für mindestens vier Monate zwischen 25 und 30 Wochenstunden, gibt es einen Partnerschaftsbonus in Form von zusätzlich vier Monaten Elterngeld Plus. Das ist

eine Verbesserung gegenüber der alten Elterngeld-Regelung. Noch ist es so, dass Mütter oder Väter, die während der Elterngeldzeit Teilzeit arbeiten, einen Teil ihres Anspruchs auf Elterngeld verlieren. Für die Familienministerin Manuela Schwesig (SPD) ist das Elterngeld Plus ein erster Schritt zur Familienarbeitszeit.

Unterhaltsrecht

Das neue Unterhaltsrecht ist 2008 in Kraft getreten und hat entscheidende Veränderungen mit sich gebracht. Die wichtigste: Unterhalt – für unverheiratete und geschiedene Elternteile gleichermaßen – muss der Unterhaltspflichtige nur für die ersten drei Lebensjahre des jüngsten Kindes bezahlen. Darüber hinaus soll es Unterhalt nur in Ausnahmefällen geben. Grundsätzlich wird die Eigenverantwortung betont. Im Gesetz heißt es: »Nach der Scheidung obliegt es jedem Ehegatten, selbst für seinen Unterhalt zu sorgen.« Das Unterhaltsrecht gilt auch für Ehen, die vor der Gesetzesänderung geschlossen wurden.

Rechtsanspruch

Eltern haben nicht nur einen Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz, sondern seit 1. August 2013 auch auf einen Krippenplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr.

Bleibt zu Hause!

Betreuungsgeld

Seit 1. August 2013 erhalten Eltern, die ihr Kind nicht in eine Kita bringen, monatlich 100 Euro Betreuungsgeld aus Steuermitteln. Ab 1. August 2014 steigt die staatliche Leistung auf 150 Euro. Der Anspruch gilt für Kinder ab dem zweiten Lebensjahr.

Ehegattensplitting

heißt das Verfahren zur Berechnung der Einkommenssteuer von zusammenveranlagten Eheleuten oder eingetragenen Lebenspartnerschaften. Dabei werden die Einkünfte der Partner erst zusammengerechnet, dann halbiert und je hälftig versteuert. Es wird also nicht ein hohes Einkommen versteuert, sondern es werden zwei (fiktive) niedrige Einkommen versteuert. Und damit entgeht das Paar auch der Steuerprogression. Je größer der Einkommensunterschied der Partner und je höher das Einkommen, desto höher der finanzielle Vorteil. Oder: Verdient nur der Mann (und verfügt er über ein sehr hohes Gehalt) und die Frau verdient nichts, ist der Vorteil am größten. Ein Beispiel: Beträgt sein Einkommen jährlich etwa 500.000 Euro und ihres null Cent, sparen die Eheleute rund 15.000 Euro pro Jahr (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung). Verdienen beide Partner etwa gleich viel, haben sie keinen finanziellen Vorteil.

Krankenversicherung

Ehepartner ohne eigenes Einkommen, in der Regel nichterwerbstätige Ehefrauen, sind in der gesetzlichen Krankenversicherung mitversichert, ohne Beiträge zahlen zu müssen.

Hinterbliebenenversorgung

Auch Witwenrente genannt, weil sie in der Regel Ehefrauen zu Gute kommt. Sie wird von den gesetzlichen Rentenversicherern gezahlt, wenn der Ehemann oder eingetragene Lebenspartner – nichteheliche Lebensgemeinschaften werden nicht berücksichtigt – stirbt. Die Witwenrente soll den Unterhalt teilweise ersetzen, den bisher der Ehepartner erbracht hat. Die kleine Witwenrente beträgt 25 Prozent der Rente des Verstorbenen und ist begrenzt auf zwei Jahre. Die große Witwenrente – auch sie ist an bestimmte Voraussetzungen geknüpft – beträgt 55 Prozent der Rente des Ehemannes oder 60 Prozent, wenn die Frau vor 1962 geboren wurde. Einkommen des Hinterbliebenen werden teilweise angerechnet.

Gerecht ist das nicht!

Helma Sick hat nichts gegen die Ehe, aber eine Menge gegen das Ehegattensplitting. Wann immer sie sich dazu äußert, kann sie sicher sein, von bösen Briefen überschwemmt zu werden. Das Ehegattensplitting ist kein neues Thema, immer wieder flammt es auf, umstritten ist es seit eh und je, abgeschafft wird die Steuersubvention dennoch nicht. »Weil an den entscheidenden Stellen immer noch Männer sitzen, die davon profitieren«, sagt Helma Sick. Sie findet aber nicht nur das Ehegattensplitting unfair. Und rechnet vor, dass eine Normalverdienerin im Alter schlechter dran ist als die Ehefrau eines Partners mit überdurchschnittlichem Einkommen, die niemals erwerbstätig war.

Sie sprechen vom Subventionsmodell Ehe. Das klingt nach Steinkohle-Förderung ...

Sick: Es ist auch ähnlich antiquiert. Mit dem Ehegattensplitting wird die Hausfrauenehe gefördert: Er arbeitet, sie nicht oder nur geringfügig. Arbeiten beide und verdienen gut, greift das Ehegattensplitting nicht. Ein Mann, der 60.000 Euro im Jahr verdient, spart mit dem Ehegattensplitting Monat für Monat an die 500 Euro Steuern. Vom Staat geschenkt. Nur weil seine Frau nicht arbeitet. In 30 Ehejahren sind das etwa 183.000 Euro, die er mehr



Helma Sick ist selbstständige Finanzberaterin, Buchautorin und Kolumnistin bei den Zeitschriften *Brigitte* und *Brigitte Woman*. www.frau-und-geld.com

in der Tasche hat als ein Single mit gleichem Verdienst. Oft höre ich als Gegenargument, dass die nicht-arbeitenden Frauen schließlich Kinder groß ziehen. Das tun erwerbstätige Paare doch auch. Außerdem leben in 43 Prozent der Haushalte, die vom Ehegattensplitting profitieren, keine Kinder.

Sollte sich nicht jedes Paar selbst entscheiden, wie es gern leben möchte?

Sick: Klar, ich will niemandem reinreden. Ich bekomme auch häufig Zuschriften, dass es mich nichts angehe, wie Eheleute ihr Leben organisieren. Es geht mich aber sehr wohl etwas an, weil die Allgemeinheit kräftig mitfinanziert. Ich habe das mal mit einer

Wirtschaftswissenschaftlerin und einem Steuerberater ausgerechnet, was uns eine Hausfrauenehe vom kostenlosen Studium bis zur eventuellen Witwenrente kostet.

Studium 30.000 Euro

Das Studium finanziert der Staat, weil das Geld – so die Annahme – etwa durch Steuern zurückfließt, wenn die Akademikerin später gut verdient. Das funktioniert aber nicht, wenn die Frau nicht arbeitet.

Ehegattensplitting 183.000 Euro

Bei einem Brutto-Jahreseinkommen von 60.000 Euro des Mannes, gerechnet auf 30 Ehejahre.

Krankenversicherung 46.000 Euro

Hier haben wir den Extra-Beitrag zu Grunde gelegt, den jemand an die gesetzliche Versicherung zahlt, der kein Einkommen hat, aber nicht kostenfrei mitversichert ist: rund 130 Euro monatlich.

Große Witwenrente 291.000 Euro

Falls der Ehemann stirbt. Angenommen ist hier eine monatliche Zahlung von 970 Euro über 25 Jahre.

Summe: 550.000 Euro

Macht zusammen mehr als eine halbe Million Euro pro studierter Hausfrau, die alle Beitrags- und Steuerzahler finanzieren. Gerecht ist das nicht.

... weil sich die Normalverdienerin weniger gut stellt?

Sick: Das ist untertrieben. Wir haben das 2011 für eine kaufmännische Angestellte ausgerechnet. Sie verdient 2.018 Euro, arbeitet 45 Jahre, geht mit 63 in Rente und erhält eine Rente von 839 Euro. Dafür hat sie (mit dem Arbeitgeberanteil) insgesamt 216.854 Euro in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt. Im Klartext: Eine Frau, die ihr Leben lang gearbeitet hat und mit ihren Beiträgen die Witwenrente mitfinanziert, bekommt weniger Rente als die Ehefrau eines Gutverdieners, die nie einen Cent in die Rentenkasse gezahlt hat.

Aber die Hausfrauenehe ist doch ein Auslaufmodell.

Sick: Ganz so ist es nicht. Es gibt gerade wieder unter jüngeren Frauen eine heftige Gegenbewegung, die ich als reaktionär einstufe. Es sind Lobbyistinnen für Mütter, die zu Hause bleiben und Kinder großziehen. Dieser Rückfall in die 50er Jahre muss uns nachdenklich machen. Zudem greift das Ehegattensplitting nicht nur für die Hausfrauenehe, sondern rentiert sich immer dann, wenn einer (die Frau) erheblich weniger verdient als der andere (der Mann). Wir hören in unseren Beratungen immer noch viel zu häufig »Mein Mann will nicht, dass ich berufstätig bin, weil sich das nicht rechnet«. Natürlich rechnet sich das nicht bei so großzügiger Subventionierung! An die späteren Folgen

denkt keiner. Ich bin es fast leid, es immer wieder zu sagen, aber eine Ehe ist keine Lebensversicherung. Und selbst wenn die Ehe hält, was ich allen wünsche: Es gehört zur Würde eines Menschen, nicht abhängig zu sein von einem Partner oder vom Fortbestand einer Ehe.

Was müsste sich ändern?

Sick: Statt knapp 20 Milliarden ins Ehegattensplitting zu pulvern, sollte die Individualbesteuerung eingeführt werden, wie das in Großbritannien, Schweden, den Niederlanden, Österreich und anderen Ländern der Fall ist. Das würde auch bei uns dazu führen, dass mehr Ehefrauen und Mütter berufstätig sind. Ein Teil der Steuern, die der Staat nun einnimmt, weil er auf das Ehegattensplitting verzichtet, sollte Familien zu Gute kommen. Familie ist dort, wo Kinder sind. Der Trauschein allein reicht nicht. Wenn der Staat statt der Ehe Familien fördern würden, würden endlich auch Alleinerziehende mehr unterstützt.

Was noch?

Sick: Bei der beitragsfreien Mitversicherung in der Krankenkasse finde ich den Vorschlag der Friedrich-Ebert-Stiftung gut. Dabei wird das Einkommen des Mannes durch zwei geteilt und auf jede Hälfte der Krankenkassenbeitrag gerechnet. Verdient der Mann unter der Beitragsbemessungsgrenze von 3.712,50 Euro (2011), ändert sich nichts. Verdient jemand allerdings

mehr, muss mehr bezahlt werden als bisher. Und Minijobs sollte es nur für Studierende, Rentner und Rentnerinnen geben. Damit wären alle falschen Anreize des Staates, die den Ausstieg aus dem Beruf lohnen, getilgt.

Und Frauen könnten mehr arbeiten?

Sick: Das wird nicht reichen. Was nutzt es einer berufstätigen Frau, wenn die Mittagsbetreuung der Grundschule um 14 Uhr endet. Warum tut man sich bei uns so schwer, richtige Ganztagschulen einzurichten? Das wäre doch für alle nur von Vorteil. Die Kinder hätten die Hausaufgaben erledigt und wenn sie nach Hause kommen, beginnt echte Eltern-Kind-Zeit.

Was raten Sie jungen Frauen?

Sick: Unabhängig bleiben! Sich Kindererziehung, Hausarbeit und Geldverdienen mit dem Partner teilen! Nicht dauernd zurückstecken, sondern im Job, in der Politik und zu Hause um Gleichberechtigung kämpfen. Bezahlte Arbeit heißt, über eigenes Geld zu verfügen und Teilhabe am sozialen Leben; Arbeit – so mühsam sie manchmal ist – bringt auch Anerkennung und Kontakte. Wir haben die bestausgebildete Frauengeneration, die es je gab.

Es ist eine Verschwendung von Ressourcen, den Frauen nicht die Möglichkeit zu geben, einer bezahlten Arbeit mit ausreichender Stundenzahl nachzugehen. Nicht vergessen: Altersarmut ist weiblich!

Schwedische Rabenmütter

gibt es nicht

Frauen in Deutschland gebären zu wenige Kinder. Damit sich das ändert, hat sich die Politik viel einfallen lassen, aber nichts hilft. Es werden einfach nicht mehr. In einem Punkt scheinen sich alle einig: Vollzeitarbeit und Kinder passen nicht zusammen. Aber stimmt das auch? Angelika Kümmerling vom Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen hat das Leben von Schwedinnen und deutschen Frauen anhand von Daten verglichen.

Schwedische Frauen arbeiten mehr als deutsche, bekommen mehr Kinder und sind zufriedener damit, berufliche und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Was macht Schweden anders?

Kümmerling: Das ist ein ganzes Bündel von gesetzlichen Normen, Tarifverträgen, Kinderbetreuung, Steuer- und Sozialversicherungssystem und Elterngeld, das dazu führt, dass Gleichstellung von Männern und Frauen in Schweden befördert.

Wo gibt es Unterschiede zwischen Schweden und Deutschland?

Kümmerling: Zunächst einmal bei der Arbeitszeit. Die ist entscheidend für die



Angelika Kümmerling, Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen

finanzielle Unabhängigkeit einer Frau. Je geringer die Arbeitszeit, desto weniger ist sie in der Lage, ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Schwedische Frauen reduzieren zwar auch ihre Arbeitszeit wenn die Kinder klein sind, aber weit weniger, als das deutsche Frauen tun. Sind die Kinder zwischen 13 und 18 Jahre alt, arbeiten Schwedinnen wieder so lange wie ihre Kolleginnen ohne Kinder. Deutsche Frauen bleiben bei einer reduzierten Arbeitszeit, selbst wenn die Kinder aus dem Haus sind.

Wie erklären Sie sich das?

Kümmerling: Eine Ursache liegt darin, dass der Arbeitgeber oft keine Aufstockung der

Arbeitszeit wünscht. Zudem hat sich in Deutschland im Laufe des Lebens eine bestimmte Arbeitsteilung zu Hause verfestigt, bei der die Frau kürzer arbeitet und den Haushalt übernimmt.

Bügelt und saugt der schwedische Mann öfter?

Kümmerling: Was er genau im Haushalt erledigt, können wir aus den Zahlen nicht ablesen. Aber sicher ist, dass in Schweden die Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau nicht so traditionell ist wie in Deutschland. Bei uns arbeiten Frauen in der Familienphase drei Mal mehr im Haushalt als deutsche Männer. Schwedinnen sind zwar auch eher für die Kinder und den Haushalt zuständig, aber die Männer leisten einen höheren Beitrag als in Deutschland. Und wenn die Kinder klein sind, reduzieren schwedische Männer ihre Arbeitszeit, während deutsche Männer sie erhöhen.

Wollen Sie, dass alle Frauen und Mütter Vollzeit arbeiten?

Kümmerling: Das sollte jede Frau für sich entscheiden. Aber ich bin sehr dafür, dass sich Frauen ihre Vorstellungen von einem erfolgreichen Berufsleben erfüllen und selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen können. Das macht sie unabhängig von einem Partner. Aber das ist für die Mehrheit der Frauen in Deutschland nicht der Fall.

Woran liegt das?

Kümmerling: Es gibt in Deutschland das kulturelle Leitbild einer guten Mutter, die zu Hause bei den Kindern bleibt. Ein Kind, das mehrere Stunden in der Kita betreut wird, gilt bei uns als bedauernswertes Wesen. Solche Leitbilder sind französischen und schwedischen Frauen fremd. Außerdem tut die Politik in Deutschland ganz viel, um Frauen vom Arbeitsmarkt fernzuhalten und verwehrt ihnen damit ein selbstständiges Leben. Dazu gehören Minijobs, das Ehegattensplitting, das Betreuungsgeld und die Hinterbliebenenrente sowie die kostenlose Mitversicherung in der Krankenversicherung. Wenn es all das nicht in diesem Umfang gäbe, wäre für Frauen die Notwendigkeit größer, mehr zu arbeiten.

Das will die IG Metall



- ➔ Abschaffung des Ehegattensplittings zugunsten einer Individualbesteuerung
- ➔ Abschaffung des Betreuungsgeldes
- ➔ Umwandlung von Minijobs in existenzsichernde Arbeitsplätze
- ➔ Weiterentwicklung des Elterngeld Plus
- ➔ Ausbau von Kindertagesstätten
- ➔ Gute Betreuung in Kitas mit ausreichendem Personalschlüssel
- ➔ Rechtsanspruch auf einen Ganztags-schulplatz



Auf geht's!

Es ist Mitte Oktober. Stellen Sie sich vor, Ihr Kollege packt seine Utensilien auf dem Schreibtisch zusammen, stopft sie in seine Aktentasche, schaltet den Computer aus, klemmt seine Büro-pflanze untern Arm und verabschiedet sich von Ihnen: »Also dann, mach's gut! Bis zum nächsten Jahr.« Und Sie müssen weiterschufteln bis Silvester. Ungerecht, oder?

Die Realität sieht so aus: Mitte Oktober haben Männer schon den Verdienst in der Tasche, für den Frauen ein ganzes Jahr brauchen. Weil Männer mehr verdienen. Die Lücke zwischen einem Männer- und einem Frauengehalt beträgt 22 Prozent. Wo kommt die Lücke her? Und wie lässt sich das ändern? Auf geht's – faires Entgelt für Frauen.

Frauen sind mehr wert

Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich 22 Prozent weniger als Männer. Bekommt er 18 Euro pro Stunde, muss sie sich mit 14,04 Euro zufriedengeben. Damit ist Deutschland im europäischen Vergleich fast Schlusslicht. Nur in Österreich und Estland ist die Lücke zwischen Männer- und Frauengehältern (Gender Pay Gap) noch größer.

Warum ist der Unterschied bei uns so groß? Dafür gibt es Gründe: Viele Frauen arbeiten in Teilzeit (siehe Seite 28) oder in Minijobs und sind auch selten auf gut bezahlten Führungspositionen zu finden. Für die Familie unterbrechen sie ihre Erwerbstätigkeit und holen auch später – wenn sie wieder arbeiten – die Verdienste von kinderlosen Frauen nicht ein. Frauen steigen ein, aus, wieder ein, aber selten auf.

Also viel Lärm um nichts? Er ist Oberarzt, sie Krankenschwester in Teilzeit, klar ist sein Gehalt höher als ihres. Das ist aber nur ein Teil der Realität.

Es gibt weitere Gründe für die Verdienstlücke. Frauen arbeiten eher in Berufen, die als Frauenberufe gelten und daher schlechter entlohnt werden: in der Bildung, dem Gesundheitswesen, der Pflege, im Service. Zudem werden bestimmte Anforderungen in frauendominierten Berufen wenig gewertet und entlohnt, etwa die Körperkraft,

die eine Altenpflegerin aufbringen muss. Die Verantwortung einer Erzieherin für eine Gruppe Kinder wird geringer geschätzt als die eines Forstarbeiters für seinen Wald, erklärte die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB), Jutta Allmendinger (siehe auch Seite 33) in der »taz«. Da muss auch in Tarifverträgen noch vieles verbessert werden, denn dort ist festgelegt, wie Anforderungen und Leistungen entlohnt werden. In der Metall- und Elektroindustrie, in der über 70 Prozent der IG Metall-Mitglieder beschäftigt sind, ist mit dem Entgelttarifvertrag (ERA) die Grundlage für diskriminierungsfreie Bezahlung geschaffen worden.

Alles gut? Leider nicht. Denn selbst wenn Frauen in vergleichbaren Positionen gleichwertige Arbeit leisten, erhalten sie weniger Geld als Männer. Sprich: Die Technikerin verdient weniger als der Techniker. Obwohl beide die gleiche Ausbildung gemacht haben und sich ihre Arbeitsaufgaben nicht unterscheiden, bekommt die Frau nach zehn Berufsjahren ein Fünftel weniger Gehalt als der Mann.

Stimmt nicht, behauptet die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA): »Gleiche Arbeit beim gleichen Arbeitgeber wird gleich bezahlt.« Machen wir den Test bei einem großen Unternehmen.

Fakt ist:

- ▷ Frauen verdienen im Schnitt 22 Prozent weniger als Männer.
- ▷ Schon Berufsanfängerinnen erhalten weniger Geld.
- ▷ Mit zunehmender Berufserfahrung wächst der Abstand.
- ▷ Frauen haben auch bei weiteren Zahlungen das Nachsehen, etwa bei der Gewinnbeteiligung, bei der Sonderzahlung (Weihnachtsgeld erhalten 57 Prozent der Männer, aber nur 52 Prozent der Frauen) und beim Urlaubsgeld (50 Prozent der Männer, 38 Prozent der Frauen).
- ▷ Eine Führungsposition garantiert nicht gerechte Bezahlung: Frauen mit Hochschulabschluss bekommen als Abteilungsleiterinnen ein um 21 Prozent geringeres Entgelt als Männer in der gleichen Position.
- ▷ Befördert wird fast jeder dritte Mann, aber nur jede fünfte Frau.
- ▷ Die Lücke zwischen einem Männer- und einem Frauengehalt ist in Westdeutschland höher als in Ostdeutschland.

Während der Ausbildung ist die Welt dort noch in Ordnung. Ob junge Frau oder junger Mann – beide werden gleichermaßen gefördert und erhalten die gleiche Ausbildungsvergütung. Doch kaum haben sie die Prüfung hinter sich, erfolgt der erste Knick für die Frauen.

Während die jungen Männer eine Facharbeiterlaufbahn einschlagen, um später etwa als Meister zu arbeiten, bleiben junge Frauen oft in der Produktion und damit auf einer niedrigeren Entgeltstufe hängen. Aber nicht deshalb, weil sie das selbst so entschieden haben, sondern weil es folgendermaßen abläuft: Braucht ein Fachbereich zum Beispiel 15 junge Facharbeiter, wählen die (männlichen) Führungskräfte verhältnismäßig mehr männliche Beschäftigte aus. Dahinter steckt oft ein traditionelles Den-

ken, wonach ein Mann gefördert werden muss, damit er später die Familie ernähren kann, während sich Frauen um Kinder und Haushalt kümmern.

Der nächste Knick: Qualifizierungen, um sich zu spezialisieren und mehr zu verdienen, wird eher männlichen Facharbeitern angeboten, seltener aber den Kolleginnen. Und so ist zu erklären, dass in den beiden höchsten Entgeltstufen im gewerblichen Bereich bei diesem Unternehmen keine einzige Frau eingruppiert ist. Mit Leistung hat das nichts zu tun, wohl aber mit überholten Rollenbildern.

Frauen geringer zu bezahlen, lohnt sich. Allerdings nur fürs Unternehmen. In Zahlen: Zwischen der Entgeltgruppe 10, in die zum Beispiel ein Mann eingestuft ist, und der Entgeltgruppe 9, in der die Frau landet,

beträgt der Verdienstunterschied rund 3.500 Euro im Jahr. Fünf Jahre später ist die Differenz auf fast 20.000 Euro gewachsen, die der Frau fehlen und die das Unternehmen spart.

Dass Frauen abgehängt werden, ihnen Qualifizierungen und höher dotierte Stellen versagt werden, gibt es in vielen Unternehmen. So bleiben muss es aber nicht. Betriebsräte können die betriebliche Entgeltstruktur durchforsten: Wie viele Frauen und wie viele Männer sind in welchen Bereichen und auf welchen Hierarchiestufen beschäftigt? Wie viele Männer und wie viele Frauen sind in welchen Tarifgruppen eingruppiert? Bekommen Frauen die gleichen Zulagen,

die gleichen Prämien wie die männlichen Kollegen? Werden sie zum gleichen Zeitpunkt hochgestuft wie Männer? Oder wird nur dem Mann die Beförderung angeboten, nicht aber der Frau. Die Analyse ist die Basis für Veränderungen. So kann der Betriebsrat darauf drängen, dass im Unternehmen Ziele gesetzt werden, wie der Anteil von Frauen auf höherwertige Arbeitsplätze gesteigert werden kann. Das klappt. Keine Sorge. Auf Führungsebenen gibt es bereits Ziele, um den Frauenanteil zu steigern. Dass die tatsächlich erreicht werden, dafür sorgen die Zielvereinbarungen der Führungskräfte. Bonus erhält dort nur einer, wenn er auch den Frauenanteil gesteigert hat.

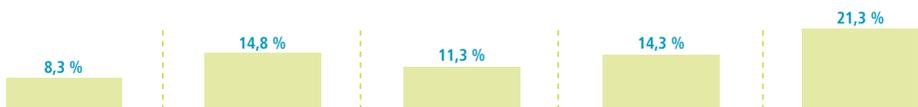
Je höher die Position, desto größer die Lohnlücke

Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand nach Leistungsgruppen in Deutschland

(2010, voll- und teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer/innen, ohne geringfügig Beschäftigte)



Brutto-Stundenverdienst ■ Frauen ■ Männer



■ Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus, eigene Berechnungen, WSI

Was ist eigentlich...

die bereinigte und unbereinigte Lohnlücke? Davon ist oft die Rede, wenn es um Verdienstunterschiede von Männern und Frauen geht. Die unbereinigte Lohnlücke liegt bei 22 Prozent. Das bedeutet, dass im Durchschnitt ein Mann mehr als ein Fünftel mehr als eine Frau verdient. Weil Männer für die Familie nicht die Berufstätigkeit unterbrechen, seltener Teilzeit und häufiger in Berufen und Branchen arbeiten, in denen besser bezahlt wird. Das sind nachvollziehbare Gründe für die Verdienstlücke. Eine Diskriminierung liegt aber dann vor, wenn Frauen die gleiche Berufserfahrung, die gleichen Arbeitszeiten und eine Beschäftigung in exakt denselben Branchen vorweisen und trotzdem weniger verdienen. In diesem Fall spricht man von der bereinigten Lohnlücke; die liegt je nach Branche zwischen acht und zwölf Prozent.

Gerechter mit Tarifvertrag

In Betrieben mit Tarifvertrag ist der Unterschied zwischen dem Entgelt von Männern und Frauen kleiner als in tariflosen Betrieben. Sprich: Mit Tarifvertrag geht es gerechter zu. Dafür sorgen Gewerkschaften. Die IG Metall handelt mit dem Arbeitgeberverband das Entgelt sowie Zuschläge und Zulagen aus. Ohne Gewerkschaft gäbe es auch kein Urlaubsgeld und keine Sonderzahlung (Weihnachtsgeld). Doch gut verhandeln reicht oft nicht. Beschäftigte müssen Druck machen und in Tarifaueinandersetzungen für mehr Geld streiken. Klar ist: Einen Rechtsanspruch auf die Leistungen im Tarifvertrag haben nur Mitglieder der IG Metall. Jede kann selbst etwas tun für mehr Entgelt und mehr Gerechtigkeit: www.igmetall.de/beitreten

Das Entgelt

Dazu gehört nicht nur das monatliche Bruttogehalt, sondern auch Leistungszulagen, Urlaubsgeld, Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld), altersvorsorgewirksame Leistungen, eventuell freiwillige oder variable Zulagen oder Gratifikationen. Entscheidend ist das Jahresentgelt. Immer gilt: In tarifgebundenen Unternehmen ist ein höheres Entgelt als das tarifliche zulässig, ein niedrigeres nicht.

Einstiegsgehalt nach Tarif

z.B.: IG Metall Entgelt-Rahmentarifvertrag für die Metallindustrie Berlin (West) ab 1. Mai 2012 auf Basis einer 35-Stundenwoche

	Entgeltgruppe 10
Monatsgrundgehalt	3.352 €
Monatsentgelt (inkl. durchschnittlicher Leistungszulage)	3.687 €
Entgelt für 12 Monate	44.244 €
+ Urlaubsgeld (50 % auf 30 Tage Urlaub)	2.543 €
+ Sonderzahlung (25 % Monatsentgelt inkl. durchschnittlicher Leistungszulage)	922 €
Jahresentgelt	47.707 €

Quelle: www.lohnspiegel.de – WSI-Lohnspiegeldatenbank

Was kann ich selbst tun?

Die Entgeltlücke gibt es. Jetzt gilt es herauszufinden, wie stark jede Frau selbst davon betroffen ist.

Sich informieren

Wie viel wird in meinem Beruf und in meiner Branche bezahlt? Die beste Informationsquelle ist der Tarifvertrag (www.igmetall.de → Tarife → Tarifinfo). Auch der Lohn- und Gehaltscheck beim www.frauenlohnspiegel.de kann weiterhelfen. Für Ingenieurinnen gibt es einen Entgelt-Check auf www.engineering-igmetall.de

Nachfragen

Frauen für gleichwertige Tätigkeit schlechter zu bezahlen als Männer, verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Aber stimmt es auch? Erhalten Frauen so viel Geld wie Männer? Einfach einen Kollegen fragen, der eine gleichwertige Arbeit macht. Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (Az.: 2 Sa 237/09) hat festgestellt, dass sich Beschäftigte über ihr Gehalt austauschen dürfen, selbst wenn sie laut Arbeitsvertrag zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Denn nur so könnten Beschäftigte überprüfen, ob der Arbeitgeber den Gleichbehandlungsgrundsatz auch beim Entgelt einhält.

Aufpassen

Besonders beim Arbeitsplatzwechsel und nach der Elternzeit. Akzeptiert die Frau einen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen und damit geringerem Verdienst, fällt es schwer, Anschluss an die frühere Bezahlung zu finden.

Prüfen

Wichtig ist, genau zu kontrollieren, was in der Stellenbeschreibung in puncto Anforderungen und Verantwortung steht. Denn davon hängt die Höhe des Entgelts ab. Leistet eine Frau tatsächlich mehr, als in der Stellenbeschreibung steht, ist das Grund genug, beim Betriebsrat nachzuhaken. Seine Aufgabe ist es, auf die richtige Eingruppierung zu achten.

Das will die IG Metall



- Ein Entgeltgleichheitsgesetz, das Unternehmen verpflichtet, Entgelte (anonymisiert) transparent zu machen, um Benachteiligungen aufzuspüren und ungleiche Gehälter auszugleichen
- Mehr zur IG Metall-Kampagne »Auf geht's – faires Entgelt für Frauen«: www.bit.ly/frsentgld



Ich will mehr!

Alle, die in einem tarifgebundenen Betrieb arbeiten und Mitglied der IG Metall sind, haben es gut. Für sie gelten die Tarifverträge in der IG Metall. Niemand muss zum Chef gehen und um mehr Geld verhandeln. Niemand muss, aber jeder kann und darf. Denn der Tarifvertrag regelt Mindestbedingungen; mehr Geld, mehr Urlaub, mehr Extras kann jede Frau für sich aushandeln. Anders sieht das für Beschäftigte aus, die in nicht-tarifgebundenen Betrieben arbeiten und bei sogenannten AT-Angestellten, die oberhalb der höchsten tariflichen Entgeltgruppe eingestuft sind. Sie sollten sich nicht mit dem begnügen, was ihnen der Chef zuteilt, sondern sich für mehr Geld und bessere Bedingungen einsetzen. Was dabei zu beachten ist – darum geht es im folgenden Kapitel.

Geld stinkt nicht

Oft ist es so, dass Frauen in Gehaltsverhandlungen bescheidener auftreten als Männer, niedrigere Gehaltsvorstellungen haben und im Vorstellungsgespräch unter ihren eigenen Forderungen bleiben. Fakt ist, dass Frauen seltener als Männer nach einer Beförderung und nach einer Gehaltserhöhung fragen.

Frauen schlechter zu bezahlen als Männer, lohnt sich. Das berichtete das Handelsblatt im Januar 2007 und bezog sich auf eine Untersuchung von Wirtschaftswissenschaftlern aus Erlangen. Die haben gezeigt, dass Männer eher als Frauen ein Unternehmen verlassen, wenn sie mit ihrem Gehalt nicht zufrieden sind. Sprich: Um Männer zu halten, muss ein Unternehmen mehr zahlen. Daher sei die ungleiche Bezahlung nicht diskriminierend, sondern betriebswirtschaftlich sinnvoll. Und steigert den Gewinn.

In Ordnung ist das nicht. Aber mal ehrlich: Wer hat sich nicht auch schon gesagt – »Geld ist mir nicht so wichtig«, »Ich habe keine Lust, mit meinem Chef wegen ein paar Euro mehr zu debattieren« oder »Ich laufe doch niemandem hinterher«. Erwischt? Hinter solchen Sätzen steckt oft die Angst, Konflikte einzugehen, auf Widerstände zu stoßen, vielleicht ausgelacht zu werden. Dabei hilft es, sich vorher klarzumachen, was im schlimmsten Fall geschehen könnte. Der Chef lehnt die Gehalts-

erhöhung ab. Mehr passiert nicht. Und das lässt sich verkraften.

Wer schon zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses wenig fordert, vermittelt den Eindruck, sich unter Wert zu verkaufen. Ein zu niedrig ausgehandeltes Anfangsgehalt lässt sich im Laufe des Berufslebens nie wieder aufholen. Die Überlegung, den Job erst einmal anzunehmen und später über bessere Konditionen zu verhandeln oder gar zu warten, bis der Vorgesetzte von sich aus mehr Geld anbietet, erweist sich oft als Irrtum. Große Gehaltssprünge sind selten.

Gar nicht so einfach. Denn Bescheidenheit gilt als schicklich, aber mit den eigenen Leistungen zu protzen und sich in den Vordergrund zu schieben, wirkt großspurig. Solche Tugenden sind aber bei Gehaltsverhandlungen hinderlich. Wie geht es besser? Wie können Frauen in Gehaltsverhandlungen auftreten, ohne männliche Verhaltensmuster zu kopieren und ohne sich zu verbiegen?

Die Vorbereitung

Sich auf ein Gespräch gut vorzubereiten, ist eine wichtige Voraussetzung. Vor der Gehaltsverhandlung sollte man genauso akribisch recherchieren, Informationen

beschaffen und Zahlen vergleichen, wie man das vor einem Wohnungs- oder Hauskauf tun würde. Was wird in der Branche üblicherweise in dieser Position gezahlt? Wie viel in diesem Unternehmen? Was steht im Tarifvertrag? In Betriebsvereinbarungen? Wichtig: Was verdienen Männer in vergleichbaren Positionen? Nicht an den Gehältern von Frauen orientieren, denn Frauen verdienen in aller Regel weniger als Männer.

Die Informationen findet man bei der IG Metall, beim Betriebsrat, im Internet unter www.lohnspiegel.de und www.frauen.lohnspiegel.de. Übers Gehalt zu sprechen ist kein Vertrauensbruch und Gehälter verfügen über keine Geheimhaltungsstufe. Beschäftigte dürfen sich durchaus über ihr Gehalt austauschen, hat das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern festgestellt (siehe S. 52).

Gut ist es, sich vorab ein paar Fragen zu stellen, etwa die: Was bekomme ich netto heraus? Kann ich davon eine Familie finanzieren? Falls ich meine Arbeitszeit irgendwann um ein paar Stunden verkürzen will: Reicht das anteilig reduzierte Gehalt noch, um meinen Lebensunterhalt selbstständig zu sichern?

Üben, üben, üben

Suchen Sie sich einen Sparringspartner. Üben Sie im Rollenspiel die Gehaltsverhandlung. Sie als Beschäftigte, Ihr Sparringspart-

ner als Personalchef. Und dann tauschen Sie die Rollen. Sie werden merken, dass es großen Spaß macht, sich in die Rolle des Chefs zu versetzen und sich wie nebenbei auf mögliche Entgegnungen von ihm vorzubereiten.

Verhandlungsstrategie überlegen

Wenn Sie nun wissen was in der Branche üblicherweise bezahlt wird, dann sollten Sie sich selbst eine untere Grenze setzen, die Sie nicht unterschreiten und im Gehaltsgespräch selbstverständlich nicht preisgeben: Weniger will ich nicht verdienen. Versprechen Sie sich das! In die Gehaltsverhandlung gehen Sie mit einer Maximalforderung. Von der aus kann man sich herunter handeln lassen. Übrigens: Sie nennen selbst den Betrag und fragen nicht, was man Ihnen anbietet.

Egal, wie gut Sie argumentieren – der Personalchef lässt sich beim Vorstellungsgespräch nicht auf ein höheres Gehalt ein? »Eigentlich ist soviel nicht drin«, sagt er. Hören Sie nur das »eigentlich« und haken Sie nach.

Ihre Gehaltsvorstellungen und die des potenziellen Arbeitgebers liegen weit auseinander? Machen Sie einen Vorschlag: Während der Probezeit sind Sie bereit, für das von ihm vorgeschlagene Gehalt zu arbeiten. Nach der Probezeit arbeiten Sie zu Ihren Konditionen. Diese Vereinbarung und

den genauen Betrag sollten Sie schriftlich festhalten.

Wenn der Arbeitgeber nicht auf Ihre Gehaltsforderung eingeht, sollten Sie eine Gegenleistung für das aus Ihrer Sicht niedrigere Gehalt verlangen. Das könnten weniger Arbeitsstunden, mehr Urlaub, Weiterbildung, Zuschüsse zur Kinderbetreuung oder Altersvorsorge sein. Oder ein Firmenwagen, ein Diensthandy, einen Laptop.

Die eigenen Leistungen

Kein Vorgesetzter wird einer Gehaltserhöhung zustimmen, weil Sie privat hohe Ausgaben haben, gerade umgezogen sind, Schulden abbezahlen müssen oder einen kostspieligen Urlaub planen. Was zählt, sind Ihre Leistungen, mit denen Sie punkten können. Und die gilt es zu präsentieren. Denn es ist nicht so, dass dem Chef Ihre gute Leistung von allein auffällt und er Sie mit einer Gehaltserhöhung belohnt. Wer keine Gehaltserhöhung fordert, bekommt auch keine. Sie müssen Ihre Leistungen von sich aus ansprechen. Bereiten Sie sich vor: Listen Sie auf, welche Projekte Sie umgesetzt haben, was Sie für das Unternehmen erreicht haben, wie Ihnen das gelungen ist. Üben Sie zu Hause vor dem Spiegel, darüber zu sprechen.

Klare Sprache

Vermeiden Sie Konjunktive und Rumgeeiere. Also nicht sagen: »Es wäre schön, wenn ich so vielleicht um die 40.000 Euro bekommen könnte.« Sie sind keine Bittstellerin, sondern verlangen für Ihre Leistungen ein entsprechendes Entgelt. Kurz und knackig ist besser: »Ich stelle mir 40.000 im Jahr vor.«

Der richtige Zeitpunkt

Keine gute Idee ist es, den Vorgesetzten spontan auf dem Flur oder in der Kantine auf eine Gehaltserhöhung anzusprechen. Das Risiko, sofort abgewimmelt zu werden, ist groß. Ein guter Zeitpunkt um mehr Geld zu fordern ist dann gekommen, wenn ein Projekt erfolgreich war oder der Umsatz des Unternehmens durch Ihren Einsatz gestiegen ist.

Nicht aufgeben

Es kann sein, dass man keinen Erfolg hat. Das passiert. Kein Grund, den Misserfolg als große Niederlage zu verbuchen oder persönlich zu nehmen. »Nicht eingeschlappt sein, wenn die Forderungen abgelehnt werden«, empfiehlt Berater Peter Modler in der Süddeutschen Zeitung. »Es locker nach einer gewissen Zeit oder einem neuen Anlass noch einmal probieren. Das ist mehr Spiel als Kampf.«

Bei Standardausreden kontern

Führungskräfte nutzen oft die gleichen Floskeln, um eine Gehaltserhöhung abzuschmettern. Darauf kann sich jede Frau vorbereiten.

Die Führungskraft: Mehr Geld gibt mein Budget beim besten Willen nicht her.

Antwort: Haben Sie schon mal bei Ihrem Vorgesetzten nachgefragt, ob unsere Abteilung großzügiger ausgestattet werden könnte?

Die Führungskraft: Ihre Forderung passt nicht in die Gehaltsstruktur in unserem Unternehmen. So viel wird bei uns in dieser Position nicht bezahlt.

Antwort: Ich habe mich erkundigt, meine Forderung entspricht durchaus dem, was üblich ist.

Die Führungskraft: Dieses Jahr ist mehr Geld einfach nicht drin.

Antwort: Das habe ich das letzte Jahr leider auch gehört. Mein Gehalt ist in den vergangenen drei Jahren nur um 1,9 Prozent gestiegen. Ich schlage vor, wir vereinbaren jetzt einen Termin für nächstes Jahr, um über meine Gehaltserhöhung zu sprechen.

Die Führungskraft: Es ist nicht üblich, bei uns um Geld zu verhandeln.

Antwort: Das überrascht mich. Ich weiß aus dem Einkauf, dass dort mit den Zulieferern sehr wohl um günstigere Preise verhandelt wird. Und ich finde, dass mein Entgelt auch meine Leistung widerspiegeln sollte.

AT'lerinnen aufgepasst

Einen AT-Arbeitsvertrag (außertarifliche Angestellte) zu bekommen, ist für viele Angestellte eine Auszeichnung und oft ein weiterer Schritt in der Karriere. Wichtig ist genau hinzuschauen, ob sich jemand mit dem AT-Arbeitsvertrag tatsächlich besser stellt als mit einer tariflichen Eingruppierung. Weil etwa Mehrarbeit pauschal mit dem Gehalt abgegolten wird. Gibt es keine Regelungen zur Arbeitszeit in einer Betriebsvereinbarung, gilt nur das Arbeitszeitgesetz und das erlaubt eine 48-Stunden-Woche. In solchen Fällen empfiehlt es sich genau auszurechnen, ob das Entgelt im AT-Vertrag so weit über dem höchsten Tarifgehalt liegt, dass die längere (und pauschal abgegoltene) Arbeitszeit angemessen bezahlt wird. Mehr dazu bei der IG Metall: Kleiner Ratgeber für AT-Beschäftigte, www.bit.ly/rtgbatb

Was bringt mir ein Betriebsrat?

Das Betriebsverfassungsgesetz legt fest, dass der Betriebsrat von Tarif- und von AT-(außertariflichen) Angestellten gewählt wird. Er ist für alle zuständig, nur nicht für leitende Angestellte.

Der Betriebsrat

- kann Einblick in die Gehaltslisten nehmen.
- berät zu Themen wie Einkommen, Arbeitszeit, Weiterbildung, Teilzeit und Elternzeit, Versetzung, Abmahnung und Kündigung.
- verhandelt Betriebsvereinbarungen über Arbeitsbedingungen, auch für AT'ler.
- achtet darauf, dass Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge eingehalten werden.
- hat Informationsansprüche und Mitbestimmungsrechte, etwa bei Eingruppierung, Versetzungen, Weiterbildungen, Zielvereinbarungen etc. von AT'lern.
- besitzt ein Initiativrecht, um Arbeitsbedingungen für außertariflich Beschäftigte zu verbessern.
- arbeitet eng mit der Gewerkschaft zusammen.

Was bringt mir der Tarifvertrag?

Für Beschäftigte, die in tarifgebundenen Betrieben arbeiten, ist die Frage schnell beantwortet. Im Tarifvertrag ist alles geregelt: vom monatlichen Entgelt über die Höhe des Urlaubsgeldes und der jährlichen Sonderzahlung (Weihnachtsgeld) bis zu eventuellen variablen oder freiwilligen Zulagen.

Und für AT'ler? Das ergibt sich schon aus der Definition des Tarifvertrages: Das Gehalt von AT-Angestellten muss oberhalb der tariflichen Entgelte liegen. Ohne Tarifvertrag also auch keine Eingruppierung über dem höchsten Tarifentgelt. Dadurch, dass sich die AT-Gehälter am Tarifvertrag orientieren, kann mit einer Tarifierhöhung auch das Entgelt von AT'lern steigen. Sie profitieren dann von erfolgreichen Tarifverhandlungen.

Wie sieht es für Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Unternehmen aus? Sie profitieren eher indirekt von Tarifverträgen, weil sich auch Unternehmen, die nicht dem Arbeitgeberverband angehören, an Tarifentgelten orientieren.



Frauen an die Spitze

Karriere – das Wort klingt besonders in den Ohren von Frauen oft negativ. Nach 80-Stunden-Woche, Verzicht auf Privatleben und Burnout. Wer Karriere so definiert, tut sich leicht, das Thema ad acta zu legen. Karriere lässt sich auch anders beschreiben: Will ich ein Team leiten, meine berufliche Erfahrung in einer anderen Branche einsetzen und kombinieren mit den vielen anderen Fähigkeiten, die ich noch habe, oder mit 50 noch die gleichen Aufgaben erledigen wie Berufsanfängerinnen? Will ich in der ersten Reihe mitmischen oder weiterhin als fleißiges Lieschen im Hintergrund für den reibungslosen Ablauf sorgen? Will ich, dass meine Ideen gehört werden, will ich vernünftig bezahlt werden und interessante Aufgaben übernehmen? Ich will. Ein guter Anfang.

Herrenclubs sind von gestern

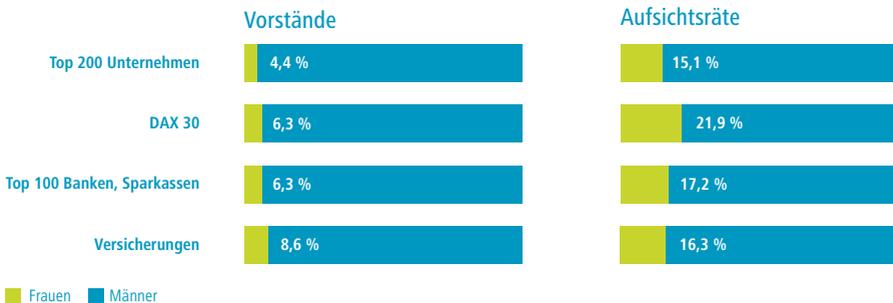
Laura S. hat ihren Master-Abschluss in der Tasche und tritt ihre erste Stelle an. Sie macht ihren Job gut und hält sich für gleichberechtigt. Doch mit der Karriere klappt es nicht. Anders als bei den männlichen Kommilitonen, die einen schlechteren Abschluss hatten. Die sind weitergekommen, sie nicht. Laura S. fragt sich, was sie falsch gemacht hat.

Möglicherweise ist Laura S. an die »gläserne Decke« gestoßen. Damit wird beschrieben, dass Frauen – obgleich hoch qualifiziert – selten in Top-Positionen vorstoßen, sondern im mittleren Management hängen bleiben. Das kann viele Gründe

haben: Männer fördern Männer, Chefs glauben, dass Frauen irgendwann eine Familienpause einlegen oder gar nicht Karriere machen wollen.

Auch Stereotypen spielen eine Rolle. Beispiel: Fleiß wird einem Mann positiv angerechnet, bei einer Frau aber vorausgesetzt. Durchsetzungsstarke Männer gelten als fähig, durchsetzungsstarke Frauen als feindlich. Wirkt eine Frau verärgert, wird sie als emotional und hysterisch abgestempelt. Bei einem Mann wird davon ausgegangen, dass es einen Grund für den Ärger geben muss.¹

Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten



Top 200 sind die 200 umsatzstärksten Unternehmen; DAX 30, das sind 30 Unternehmen im Deutschen Aktienindex, etwa Allianz, BASF, BMW, Continental, Daimler, Lufthansa, Telekom, Henkel.

Dass in Aufsichtsräten mehr Frauen vertreten sind als in Vorständen, hat einen einfachen Grund: Die Arbeitnehmerseite schickt häufig Frauen in die Aufsichtsräte. 2010 stellten die Arbeitnehmervertreterinnen noch knapp 72 Prozent der Frauen in dem Spitzengremium. 2013 holte die Eigentümerseite auf, so dass das Verhältnis fast ausgeglichen ist. Der Aufsichtsratsvorsitz bleibt jedoch fest in Männerhand: Nur vier von 160 Vorsitzenden waren Frauen.

¹ »Einfach machen lassen«, Süddeutsche Zeitung, 30. November/1. Dezember 2013, Bericht über zwei Diversity-Konferenzen in Berlin, Beispiele zu Stereotypen aus dem Workshop »Unconscious Bias« von Professor Matthias Spörrle und Prisca Brosi.

Die Quote kommt

Frauen in Führungspositionen – das kommt in Deutschland nicht recht voran. Jahrelang wurde in der Politik um die Quote gestritten. Häufig blieb es aber bei Appellen an die Wirtschaft, mehr Vorstandsposten mit Frauen zu besetzen. Der Versuch freiwilliger Vereinbarungen der Wirtschaft sei gescheitert, erklärte Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig (SPD). Der Anteil von Frauen in Chefetagen sei teilweise sogar zurückgegangen. Die Positionen sind immer noch fest in Männerhand. Ausnahmen sind Branchen wie Gesundheitswesen, Erziehung und Unterricht. Dort ist fast jeder zweite Chef eine Chefin. Zum Jubeln ist das auch nicht. Denn immerhin sind mehr als zwei Drittel der Beschäftigten weiblich.

Mit Appellen, mehr Frauen in Führungsriege zu berufen, ist es demnach nicht getan. Wie im Koalitionsvertrag zwischen Union und SPD vereinbart, soll sich das nun ändern. Von 2016 an sollen die Aufsichtsräte großer börsennotierter und voll mitbestimmungspflichtiger Unternehmen (Aufsichtsrat besteht je zur Hälfte aus Vertretern der Kapitaleigner und der Beschäftigten) zu einer gesetzlichen Frauenquote von 30 Prozent verpflichtet werden. Betroffen sind 101 Unternehmen. Sollte die Vorgabe nicht eingehalten werden, »bleibt der Stuhl leer«, erklärte Schwesig. Was bedeutet: Das Aufsichtsratsmandat darf nicht besetzt werden. Weitere rund 3.500 Unternehmen, die ent-

weder börsennotiert oder mitbestimmungspflichtig sind, etwa große mittelständische Betriebe, müssen sich verbindliche Zielvorgaben für Aufsichtsräte, Vorstände und das oberste Management setzen. Die Quote allein wird jedoch nicht reichen. Denn Karrierewelt ist nach wie vor eine männliche und passt nur auf Menschen, die sich nicht um Kinder oder Kranke zu kümmern haben. So lief das auch über Jahrzehnte: Der Mann machte Karriere, die Frau hielt ihm den Rücken frei. Das ist vorbei. Denn auch Frauen wollen Karriere machen, nicht alle, aber immer mehr. Damit das gelingt, muss sich aber in Unternehmen einiges ändern.

Immer präsent und verfügbar sein, ist keine Leistung. Karriere muss auch möglich sein für Menschen, die noch andere Verpflichtungen haben als Arbeit. Deshalb muss es mehr Manager und Managerinnen in Teilzeit geben. Nicht nur die fünf Prozent, die heute in Deutschland 30 Stunden und weniger arbeiten.

Karriereförderung von Frauen muss zudem festes Ziel in Unternehmen sein. Unternehmen arbeiten generell mit Zahlen und Zeitplänen, nur bei der Frauenförderung soll das nicht funktionieren? Beim Autobauer Daimler ist die Sache klar: »Wer sein Diversity-Ziel (Vielfalt im Unternehmen, d. Red.) nicht erfüllt, bekommt weniger Bonus«, sagt Personalvorstand Wilfried Porth nach einem Bericht der Süddeutschen Zeitung (30. November/ 1. Dezember 2013).

To do

- Prestigeträchtige Aufgaben übernehmen
- Sie sollen auf einer großen Konferenz reden? Wunderbar. Gleich zusagen.
- Sich kleiden, wie es der Position und der Firma angemessen ist.
- Lernen, andere zu überzeugen und gut zu reden.
- Über eigene Leistungen sprechen und den Vorgesetzten darauf hinweisen.
- Es gibt Frauenförderprogramme im Betrieb? Unbedingt mitmachen!
- Kontakte knüpfen, Beziehungen aufbauen und pflegen
- Deutlich sagen: Ich will eine Stelle mit mehr Verantwortung.

Not to do

- Sich die undankbaren Fleißarbeiten aufs Ohr drücken lassen
- Zu warten, bis der Vorgesetzte Ihre Leistungen von sich aus bemerkt
- Sich auf einen weichen Sessel verfrachten lassen, so dass Ihr Gegenüber auf Sie hinunterschauen kann
- Zöpfchen, niedlicher Pferdeschwanz, sexy Outfit
- Jeden Satz mit einem entschuldigenden Lächeln abschwächen
- Private Probleme breit streuen
- Bei allen beliebt sein wollen, verträgt sich nicht mit einer eigenen Meinung.
- Eine Auseinandersetzung persönlich nehmen.

Achtung vor Kleinmachfallen

Im Meeting werden Sie mitten im Satz unterbrochen. Lassen Sie das nicht zu. Reden Sie stattdessen weiter.

Die Herrenrunde macht gerade einen frauenfeindlichen Witz, als Sie dazu stoßen. Sie kontern mit einem ebenso deftigen Witz und schließen mit der Bemerkung: »Das haben wir nun auch geklärt.« Wem das nicht liegt, sollte sich vorher eine passende Reaktion zurechtlegen. Schweigen und lächeln ist keine Option, damit haben Sie Ihrer Unterordnung zugestimmt.

Man nennt Sie in der Konferenz »junge Frau«. Das ist kein Kompliment, sondern ein Versuch, Sie kleinzuhalten. Sprechen Sie das in einem Vier-Augen-Gespräch an.

Sie haben einen Termin bei Ihrem Vorgesetzten, doch der lässt Sie in seinem Zimmer warten und telefoniert weiter. Bleiben Sie so lange stehen, bis er fertig ist.

»Über die Phase der schmutzigen Witze sind wir hinweg«

Bettina Haller, 55, ist eine Frau mit vielen Funktionen: Sie ist im Gesamtbetriebsrat, Vorsitzende des Konzernbetriebsrates, stellvertretende Vorsitzende des europäischen Betriebsrats und Mitglied im Aufsichtsrat der Siemens AG.

Wie war deine Reaktion, als Du in den 90er Jahren gefragt wurdest, ob Du für den Aufsichtsrat kandidieren möchtest?

Haller: Ich fühlte mich zuerst überrumpelt und dachte, aha, ich bin die Doppel-Quote: Frau und Ossi.

Hat dich das gestört?

Haller: Ja, doch, das reduziert mich auf mein Geschlecht und meine Herkunft. 2007, als ich in den Aufsichtsrat nachrückte, war das längst anders. Ich hatte Erfahrung aus der Arbeit im Gesamt- und Konzernbetriebsrat. Es war folgerichtig, in den Aufsichtsrat zu gehen.

Dachtest du je: »Ich kann das nicht«?

Haller: Nein. Ich wusste, dass ich mir Wissen aneignen musste. Das habe ich auch getan in Schulungen bei der Hans-Böckler-Stiftung und der IG Metall. Am meisten habe ich vom Wissen meiner Kollegen im Aufsichtsrat profitiert. Aber ich zweifelte

Bettina Haller ist für die Arbeitnehmerseite Mitglied im Aufsichtsrat bei Siemens



nie daran, der Aufgabe im Aufsichtsrat gewachsen zu sein.

Ins klassische Rollenschema passt du nicht, wonach der Mann Karriere macht und die Frau ihm den Rücken freihält. Worauf führst du das zurück?

Haller: Ich bin in der DDR aufgewachsen, dort war es selbstverständlich, dass Frauen nicht nur voll arbeiteten, sondern auch jeden Beruf ausüben konnten. Und so war es bei mir auch. Allerdings hat uns das viel abverlangt. Ich habe drei Kinder und musste täglich 8 $\frac{3}{4}$ Stunden arbeiten.

Heute sind von 20 Aufsichtsratsmitgliedern bei Siemens fünf Frauen. Ein männerdominiertes Gremium...

Haller: ...das ist auch spürbar. Über die Phase der schmutzigen Witze sind wir aber hinweg, die macht keiner mehr. Aber vor allem unter den Männern der Eigentümerseite ist die Konkurrenz groß. Sie sind sehr ellenbogengetrieben, die Herren. Und

besonders von den älteren erhält man als Frau schon mal das unausgesprochene Signal, dass man sie stört in ihrem Old-Boy-Network.

Oft heißt es, es stünden keine qualifizierten Frauen für Führungspositionen zur Verfügung. Ist das auch deine Erfahrung?

Haller: Nein. Ich halte das für Unfug. Sobald man bewusst nach qualifizierten Frauen Ausschau hält, sieht man sie auch. Wir haben es im Betriebsrat jedes Mal geschafft, dass so viele Frauen im Gremium vertreten sind, wie es ihrem Anteil bei den Beschäftigten entspricht. Das sind bei Siemens 22 Prozent. Das haben wir auch für die Ausschüsse im Betriebsrat geschafft.

Familienministerin Manuela Schwesig (SPD) hat die Aufsichtsräte großer Unternehmen zu einer gesetzlichen Frauenquote von 30 Prozent verpflichtet. Was hältst du von der Quote?

Haller: Es scheint wohl nicht anders zu gehen.

Dann müsste sich aber auch im Aufsichtsrat bei Siemens noch was tun. Momentan liegt der Anteil der Frauen bei 25 Prozent.

Haller: Stimmt. Das ist aber jetzt Aufgabe der Anteilseigner. Von den zehn Arbeitnehmervertretern ist ein Drittel weiblich. Wir haben unsere Quote erfüllt.

Wie verhältst du dich in so männlich geprägter Umgebung?

Haller: Ich nutze meine besonderen Fähigkeiten, die ich als Frau habe. Dazu gehört es auch, Kompromisse zu finden, die alle akzeptieren können, ohne dass jemand mit Gesichtsverlust aus der Sache gehen muss. Manchmal ist es hilfreich, die Sachebene zu verlassen und auf der persönlichen Ebene erst einmal ein Klima zu schaffen, dass es wieder gelingt, sachlich weiterzuarbeiten.

Bettina Haller hat als Sozialpädagogin in den Samariteranstalten in Fürstenwalde gearbeitet, später leitete sie die geschützte Betriebsabteilung im Volkseigenen Betrieb WSSB in Berlin, ein Unternehmen, das nach der Wende durch Siemens von der Treuhand übernommen wurde. Dort wurde sie 1990 in den ersten Betriebsrat des Siemens-Betriebs für Eisenbahnsicherungstechnik in Berlin gewählt.

Quote bei der IG Metall



Die IG Metall fordert nicht nur eine gesetzliche Quote für Aufsichtsräte und Vorstände, sondern setzt die Forderungen für eine Quote auch selbst um. Aufsichtsräte, also die Kontrollgremien der Vorstände in Aktiengesellschaften, sind mit Vertreterinnen und Vertretern der Eigentümer und der Arbeitnehmer besetzt. Das können hauptamtliche Gewerkschafterinnen sein oder Betriebsratsmitglieder. Die IG Metall hat 2011 beschlossen, dass ab 2016 exakt 30 Prozent der hauptamtlichen Gewerkschafter in Aufsichtsräten weiblich sein müssen.

Glossar

Altersarmut	35 ff., 39,44
Arbeitsteilung	33 f., 44, 45 f.,
Arbeiterkinder	14
Arbeitszeit	27 ff., 33 f., 45
Ausländische Berufsabschlüsse	24
Außertarifliche Angestellte	53 ff., 57
Berufsfindung	10 ff.
Betreuungsgeld	39, 41, 46
Betriebsrat	14, 16, 18, 50, 52, 55, 58, 63 ff.
Ehegattensplitting	38, 39, 41, 42, 43, 44, 46
Einkommen	13, 51, 54 ff.
Elterngeld	38, 40, 46
Elternzeit	24, 40, 52, 58
Entgeltgleichheitsgesetz	52
Entgeltlücke	48 ff., 51
Familienpolitik	38 ff.
Frauenquote	61 ff, 63, 64
Führungsposition	61 ff., 63 ff.
Geschlechterrollen	26, 29, 30, 32, 33 f., 35, 46
Hausfrauenruhe	26, 43
Hinterbliebenenversorgung	41, 43, 46
Hinzuverdienerin	27
Karriere	59 ff.
Kinderbetreuung	40, 44, 46
Krankenkasse, kostenlose Mitversicherung	39, 41, 43, 44, 46
Lohn	13, 48 ff., 51
Meisterinnenprogramm	20 f.
Minijobs	36, 38, 46, 48
Qualifizierung	16 ff., 19, 22 ff., 24
Rabenmütter	26
Recht auf Teilzeit	32
Rechtsanspruch auf Krippen- und Kindergartenplatz	40
Rente	35 f.
Schweden	45 f.
Studium	10, 14, 17, 18
Tarifvertrag, u.a. Qualifizierung	14, 18, 19, 45, 48, 51, 52, 55, 58
Unterhaltsrecht	40
Weiterbildung	15 ff., 18, 19, 22 ff., 24
Witwenrente	41, 43, 46

Literaturliste

Allmendinger, Jutta: *Frauen auf dem Sprung. Wie junge Frauen heute leben wollen.* Brigitte-Studie, Pantheon Verlag, München, Dezember 2009.

Boes, Andreas; Bultemeier, Anja; Trinczek, Rainer (Hrsg.): *Karrierechancen von Frauen erfolgreich gestalten.* Analysen, Strategien und Good Practices aus modernen Unternehmen, Springer Gabler, Wiesbaden, 2013

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion die Linke »Altersarmut von Frauen und die Pläne der Bundesregierung«, Bundestags-Drucksache 17/9917, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/091/1709117.pdf>

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf. Erster Gleichstellungsbericht,* Drucksache 17/6240, Berlin, September 2013, und: 5. Bilanz Chancengleichheit, Chancengleichheit auf einem guten Weg, Berlin, Juni 2013, www.bmfsfj.de

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), frau geht vor: *Der lange Schatten der Hausfrauenehe. Warum Ehegattensplittung Gleichstellung verhindert, Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik,* Juni 2013, und weitere Materialien, www.dgb.de

Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de

Knaths, Marion: *Spiele mit der Macht. Wie Frauen sich durchsetzen,* Hoffmann und Campe, Hamburg, 2008.

Lavaud, Barbara; Marx, Barbara; Scherz, Eva: *Wir verdienen mehr! Gleichberechtigung und faire Einkommen für Frauen,* Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien, 2013, www.oegbverlag.at

Süddeutsche Zeitung: *Einfach machen lassen,* 30. November/1. Dezember 2013.

Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), Angelika Kümmerling: *Arbeiten und Leben in Europa. Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive,* IAQ-Report, 02/2013, sowie WSI-Mitteilungen 8/2012.

Verband berufstätiger Mütter (VBM): *Das Dschungelbuch. Leitfaden für berufstätige Mütter und solche, die es werden wollen.* Köln, Mai 2011, www.vbm-online.de

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Tarifarchiv, www.lohnspiegel.de, www.frauenlohnspiegel.de, Gender Daten Portal.

Weiteres Material



Ratgeber Chancengleichheit
Faire Chancen für Frauen und Männer
Faltblatt

Bezug über Bestellshop
Verpackungseinheit: 1 = 25
Preis: 0,00 € + Versandkosten
Prod.-Nr. 28066 - 46894



Ratgeber Entwicklungsperspektiven
Berufliche Entwicklungsperspektiven für Frauen
Faltblatt

Bezug über Bestellshop
Verpackungseinheit: 1 = 25
Preis: 0,00 € + Versandkosten
Prod.-Nr. 28066 - 46893



Ratgeber Entgeltgerechtigkeit
Gleiches Einkommen für gleichwertige Arbeit
Was Frauen für faire Bezahlung tun können
Faltblatt

Bezug über Bestellshop
Verpackungseinheit: 1 = 25
Preis: 0,00 € pro VE + Versandkosten
Prod.-Nr. 28066 - 46895



Ratgeber Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf

Vereinbarkeit von Arbeit und Leben
Faltblatt

Bezug über Bestellshop

Verpackungseinheit: 1 = 25

Preis: 0,00 € pro VE + Versandkosten

Prod.-Nr. 28066-46896



Ratgeber Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf

Vereinbarkeit von Arbeit und Leben
Faltblatt

Bezug über Bestellshop

Verpackungseinheit: 1 = 25

Preis: 0,00 € pro VE + Versandkosten

Prod.-Nr. 28066-46896



Lust auf Technik

Berufe mit Zukunft für junge Frauen
Ein technischer Beruf- schon mal gedacht?
Broschüre

Bezug über Bestellshop

Verpackungseinheit: 1 = 10

Preis: 2,60 € pro VE + Versandkosten

Prod.-Nr. 4146-47333



Aufstiegsfortbildung – wäre das nicht etwas für Sie?
Praxisnahe Weiterbildung mit anerkannten Abschlüssen für kaufmännische Angestellte
Faltblatt

Bezug über Bestellshop
Verpackungseinheit: 1 = 20
Preis: 2,20 € pro VE + Versandkosten
Prod.-Nr. 21927-34922



Einstiegsgehälter für Absolventen 2014
Tipps und Infos rund um den Job
Faltblatt

Bezug über Bestellshop
Verpackungseinheit: 1 = 20
Preis: 1,60 € pro VE + Versandkosten
Prod.-Nr. 512-46073



IT Qualifikation
Informationen zu Qualifizierung und Weiterbildung
Faltblatt

Bezug über Bestellshop
Verpackungseinheit: 1 = 20
Preis: 2,00 € pro VE + Versandkosten
Prod.-Nr. 1232-38929

UNSER JAHR HAT  365 FRAUENTAGE

Unser Jahr hat 365 Frauentage – IG Metall!

Nicht nur am Internationalen Frauentag wollen wir uns für mehr Geschlechtergerechtigkeit einsetzen, sondern an jedem Tag im Jahr. Es ist schon viel erreicht, aber wir sind noch lange nicht am Ziel! Um noch besser zu werden, brauchen wir viele Verbündete, die sich informieren, sich vernetzen und gegenseitig unterstützen. Es geht darum, auf die Themen aufmerksam zu machen, mit denen Frauen – zunehmend aber auch Männer – in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sind.

Wir haben aus den Erfahrungen der gleichstellungspolitischen Arbeit in den Betrieben die Kernthemen in den Fokus gestellt und wollen eine sichtbare Auseinandersetzung für mehr Chancengleichheit für Frauen und Männer, Entgeltgerechtigkeit, eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und gute berufliche Entwicklungsperspektiven.

Deshalb starten wir mit dem Internationalen Frauentag 2014 die Aktion „Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten“.

Alle Informationen und nützliche Links finden Sie auf dieser Seite.

INHALT

Service

 **MITMACHEN**
FRAUEN ERZÄHLEN IHRE GESCHICHTEN

 **NEWSLETTER**

 **IG METALL KENNERLERNEN**

 **KONTAKT AUFNEHMEN**

E-CARD SENDEN

MITGLIED WERDEN 

Impressum

Impressum

Herausgeber:

IG Metall Vorstand
FB Zielgruppenarbeit und Gleichstellung
Wilhelm-Leuschner-Str. 79
60329 Frankfurt

Redaktion:

Michaela Böhm, Journalistin, Frankfurt am Main
Iris Becker, Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik
der IG Metall

Gestaltung:

Ruth Schauder, werkzwei, Detmold

Druck:

apm alpha print medien AG, Darmstadt

September 2014

www.wer-die-besten-will.de