

## Edeltraud Glänzer



Abbildung 1: IG BCE Frauentag 2012  
(Quelle: Michael Cintula)

war das Motto des diesjährigen Frauentages der IG BCE im Sommer. Wir haben Bilanz über die Arbeit der letzten vier Jahre gezogen und wir haben den Blick nach vorn gerichtet. Welche Themen bewegen die Frauen in der IG BCE? Auf welchen Feldern wollen wir in den kommenden Jahren erfolgreich sein? Wo wollen wir Akzente setzen?

Glauben wir den zahlreichen Expertinnen und Experten können wir sehr zuversichtlich sein: Frauen haben Konjunktur. Kluge Unternehmen haben längst erkannt, dass sie das Potenzial von Frauen für die ökonomische Entwicklung ihres Unternehmens hervorragend nutzen können und Frauen nicht nur zur Verbesserung der wirtschaftlichen Lage maßgeblich beitragen,

sondern auch bei der Entwicklung der Unternehmenskultur einen positiven Beitrag leisten.

Frauen werden dort gezielt in gut dotierte und verantwortungsvolle Positionen gehoben – man brüstet sich mit hausinternen Quoten – und sorgt somit für ein eigenes positives Image. Die Nachhaltigkeit dieser Aktivitäten und die Frage, ob das von Dauer ist, bleiben dahin gestellt.

Andere Unternehmen dagegen brauchen noch ein wenig Nachhilfe. Da wird nach dem Motto gehandelt: Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein wichtiges Thema, haben wir fest im Blick, ist doch selbstverständlich. Aber immer dann, wenn es konkret wird, ist zu hören: Leider ist das gerade schwierig.

Nichts kommt von selbst und so entwickelt sich auch Chancengleichheit nicht automatisch – das ist immer noch und immer wieder unsere Erfahrung. Wir haben erfahren müssen, dass in den Zeiten der Krise Themen wie die familienbewusste Personalpolitik schnell wieder von der Tagesordnung rutschen. Deshalb ist es unsere Aufgabe, die Herstellung der Chancengerechtigkeit und Gleichstellung auch dann gegenwärtig zu halten, wenn sich die tagesaktuellen Debatten wieder anderen Themen zuwenden. Hartnäckigkeit und Zielstrebigkeit, dafür steht die Frauen- und Gleichstellungsarbeit der IG BCE.

Wir haben gute Chancen, den Trend, z. B. bei der demografischen Entwicklung, mit allen Herausforderungen so zu nutzen, dass wir davon profitieren. Wir haben gute Chancen, die Gender-Strategie, den Diversity-Gedanken konsequent einzuführen bzw. anzuwenden. Wir werden uns dabei auch nicht von der sperrigen Begrifflichkeit abhalten lassen, auch wenn es nicht immer so einfach ist, den Gender-Blick in die Köpfe und Herzen zu bekommen; es geht.

### „Gute Arbeit“ mit der IG BCE

Ein Beispiel dafür ist unsere arbeitspolitische Kampagne „Gute Arbeit“, mit der wir Antworten auf Veränderungen und Megatrends der Arbeitswelt aufzeigen – mit der wir gemeinsam mit Beschäftigten nicht nur die Ursachen diskutieren, sondern auch nach Lösungen suchen.

Wir haben dafür gesorgt, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Leben nicht länger als

soziales „Gedöns“ angesehen wird und entsprechende Aktivitäten nicht bei erster Gelegenheit unter die Räder kommen. „Auch in der Krise keinen Schritt zurück“ – so haben wir gemeinsam mit dem BAVC (Bundesarbeitgeberverband Chemie) für Kontinuität geworben und waren diejenigen, die als erste und immer wieder thematisiert haben: Familienaufgaben wahrnehmen beinhaltet nicht nur Kinderbetreuung.



**Abbildung 2:** Gute Arbeit  
(Quelle: Micha Neugebauer)

Wir wissen um die jetzige und erst recht zukünftige Herausforderung der Pflege von Angehörigen. Mehr als zwei Millionen Deutsche sind pflegebedürftig. Etwa jeder dritte pflegebedürftige Mensch lebt im Heim, zwei Drittel werden zuhause gepflegt, meist von Angehörigen und in den meisten Fällen tragen Frauen (noch) die Hauptlast.

In 20 Jahren wird die Zahl der Pflegebedürftigen auf drei Millionen ansteigen. Zudem wandeln sich auch die familiären Rahmenbedingungen und damit stehen Frauen nicht mehr uneingeschränkt als „Ressource für Pflege“ zur Verfügung. Hier

sind die Politik, die Sozialpartner aber auch die Unternehmen zum Handeln aufgefordert. Und in diesem „Dreiklang“ waren und sind wir unterwegs.

Wir haben eine Reihe von praxisorientierten Materialien entwickelt, mit denen wir wieder ganz gezielt bestimmte Aspekte und Anforderungen in den Fokus rücken. So haben „auch Männer... ein Vereinbarkeitsproblem“, was das Verständnis und die Akzeptanz ihrer Kolleg(inn)en anbelangt, Gleiches gilt für Führungskräfte.

Mit Rat und Tat unterstützen wir die Umsetzung in den Betrieben und genau deshalb konnten wir im Rahmen unserer Sozialpartner-Bilanzierungstagung zur chancengleichen und familienbewussten Personalpolitik mit guten Beispielen und konkreten Erfahrungen aufwarten.

Ganz besonders freut mich in diesem Zusammenhang, dass wir selbst - die IG BCE - Familienbewusstsein auch nach innen leben und nach dem audit berufundfamilie rezertifiziert wurden.

### **Hochwertige Kinderbetreuung statt Betreuungsgeld**

Wir werden weiter gefordert sein, für eine nachhaltige, moderne Familienpolitik zu streiten, die mehr ist als die finanzielle Unterstützung von Eltern mit Kindern, die Wahlfreiheit und Partnerschaftlichkeit nicht nur verspricht, sondern auch hält. Genau deshalb werden wir nicht nachlassen, eine Leistung (Prämie) zu kritisieren, die diejenigen belohnt, die ihr Kind nicht in öffentliche Betreuungseinrichtungen geben. Das Betreuungsgeld ist und bleibt eine falsche Weichenstellung und muss vom Tisch! Wir haben uns deshalb im Aktionsbündnis gegen das Betreuungsgeld engagiert und rufen alle auf, sich ebenfalls zu positionieren ([www.neinzumbetreuungsgeld.de](http://www.neinzumbetreuungsgeld.de)).

Oberste Priorität muss sein, den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten voranzutreiben, die Qualität der pädagogischen Betreuung und die Arbeitsbedingungen der in den Krippen und Kindertagesstätten Beschäftigten zu verbessern. So leisten wir einen Beitrag zur frühkindlichen Förderung, so schaffen wir für alle Kinder eine Chance auf gute Bildung und Ausbildung und unterstützen Mütter und Väter in ihrer eigenständigen Berufstätigkeit.

Dazu haben wir uns auch gemeinsam mit dem BAVC positioniert, diverse Vorschläge für familienbewusste Unterstützungsleistungen entwickelt, die z. B. auch mehr Angebote für haushaltsnahe Dienstleistungen, Änderungen der steuerlichen Rahmenbedingungen einschließen. Mit der Weiterentwicklung des Tarifvertrags „Lebensarbeitszeit und

Demografie“ für die chemische Industrie werten wir die Vereinbarkeitsthematik abermals auf und bieten neue, weitergehende Möglichkeiten zur Gestaltung einer lebensphasenorientierten Arbeitszeit in den Unternehmen. Das beweist, dass wir zentrale Fragestellungen der Beschäftigten im Blick haben und offensiv angehen.

### **Sichere Beschäftigung – ein großes Thema für Frauen**

Natürlich müssen und werden wir die vielen guten Aktivitäten im Bereich der Vereinbarkeit fortsetzen, werden unseren Fokus aber auch deutlich erweitern und zuspitzen. Denn zu einer guten Balance und einem guten Leben gehören auch Sicherheit und Perspektive. Und die haben – Frauen und Männer – nicht in prekärer Beschäftigung, nicht in befristeten Arbeitsverhältnissen und schon gar nicht in Leiharbeit.

Wir wissen: Jede zweite Neueinstellung ist heute befristet. Nirgends ist die Leiharbeit in den letzten sieben Jahren stärker gewachsen als in Deutschland. Von diesem „Boom“ sind insbesondere Frauen und hier vor allem Mütter und ganz besonders (zumindest zeitweise) Alleinerziehende betroffen. Jede vierte Frau erlebt längere Phasen prekärer Beschäftigung. Das verträgt sich nicht mit unserer Vorstellung von „Guter Arbeit“ und zwar mit allen Folgen, die sich für die weiteren Lebensperspektiven ergeben, wie z. B. kaum eigene Rentenansprüche und somit vorprogrammierte Altersarmut.

Wir brauchen nicht immer mehr unsichere Kleinst- und Mini-Jobs, sondern echte Teilzeitstellen, die sozial abgesichert sind, ein Rückkehrrecht von Teilzeit auf Vollzeit und Arbeit von der man leben kann.

### **Bewusst Grenzen setzen**

wollen wir auch mit Blick darauf, dass in den Unternehmen Arbeitshetze und Arbeitsverdichtung zugenommen haben, die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit immer mehr „verschwimmen“ und zwar in allen Unternehmensbereichen und auf allen Hierarchieebenen. Mal richtig abschalten – das gelingt immer weniger. Und erschreckend ist weiter, dass fast die Hälfte (49 %) der Beschäftigten im letzten Jahr mindestens zweimal krank zur Arbeit gegangen ist.

Das zeigt: Wir brauchen einen Paradigmenwechsel hin zu einer Arbeitswelt, die nicht auf den Verbrauch, sondern auf den Erhalt der Arbeitskraft ausgerichtet ist. Wir haben im Rahmen der Kampagne „Gesunder Mensch im gesunden Unternehmen“ die Genderperspektive in den Arbeits- und Gesundheitsschutz einfließen lassen.

In den Betrieben sind vielfältige Aktivitäten zur Verhaltens- und Verhältnisprävention entfaltet worden. Dabei werden die psycho-sozialen Belastungen stärker in den Fokus gerückt und vor allem die unterschiedlichen Perspektiven von Frauen und Männern berücksichtigt.

### **Neue Rollenbilder schaffen Bewusstseinswandel**

Mit dem Stichwort Gender bin ich bei einem weiteren Bereich angekommen. Wir brauchen dringend mehr Aktivitäten, die Rollenzuweisungen und falschen Annahmen entgegen wirken und einseitige Anschauungen auflösen, die einen gesellschaftlichen Bewusstseins- und Kulturwandel vorantreiben. Auf den ersten Blick vielleicht etwas sperrig, nicht greifbar. Aber ohne ein verändertes Rollenverständnis werden wir unsere Themen nur schwer bewegen.

So lange sich Frauen selbst als „Dazuverdienerinnen“ definieren ist es schwer, Aufstiegsperspektiven und Entgeltfragen zu thematisieren. So lange Männer sich als nicht zuständig für Familienaufgaben fühlen, wird sich in der Arbeitsverteilung zwischen den Geschlechtern wenig ändern. Es gibt keine „Vätermonate“ – diese Sprache ist

verräterisch.

Wir brauchen Vorbilder: Frauen und Männer, die andere Rollen, andere Modelle leben. Dies muss in den Unternehmen – auf allen Ebenen – gefördert und gelebt werden. Da denke ich nicht nur an Kampagnen, die diese Thematik aufgreifen und transparent machen, sondern auch an eine konsequente Unterstützung mit einer entsprechenden Politik, mit strukturellen Rahmenbedingungen in allen Bereichen. Das fängt bei der Familienpolitik an, geht über Arbeitsmarktpolitik bis hin zur Rentenpolitik und hört beim Steuerrecht nicht auf. Diejenigen, die ihr Leben nach den alten Steuerklassen ausgerichtet haben, dürfen dabei natürlich nicht benachteiligt werden. Trotzdem müssen wir über eine Individualbesteuerung diskutieren.



Abbildung 3: Was uns antreibt

Richtig gut ist in diesem Zusammenhang die Veröffentlichung über ein Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. In fünf Unternehmen und bei drei öffentlichen Arbeitgebern sind über einen Zeitraum von einem Jahr alle eingehenden Bewerbungen anonymisiert und standardisiert beurteilt worden. Erst im Vorstellungsgespräch wurde der persönliche Hintergrund der Bewerber(innen) öffentlich. Die Studie bestätigt eindrucksvoll, was wir schon immer vermutet haben. Nicht die Qualifikation der Bewerber(innen) gibt den Ausschlag, sondern Kriterien wie Geschlecht, Alter und Nationalität. Arbeitgeber schauen immer noch mehr darauf, ob eine Frau schwangerschaftsbedingt ausfallen könnte, als auf ihre gute Ausbildung. Hier liegt eine echte Chance nicht nur für (jüngere) Frauen, sondern auch für Migrant(inn)en und Ältere.

Und wir greifen das Thema „Frauen in Führung“ auf. Betrieblich unter anderem über das Projekt „Frauen Macht Erfolg“, das in Großbetrieben der chemischen Industrie angesiedelt ist und IG BCE-intern über „30 30 30“: Wir erhöhen den Frauenanteil bei den hauptamtlich Beschäftigten, den Anteil von Frauen in Führungspositionen und die von uns beeinflussbare Anzahl von Frauen in Aufsichtsräten auf mindestens 30 %.

Kontakt:	Schlauer Fuchs
 <p><b>Edeltraud Glänzer</b>  Mitglied des geschäftsführenden  Hauptvorstandes  der Industriegewerkschaft Bergbau,  Chemie, Energie  Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie,  Energie  Vorstandsbereich 3 – Mitglieder /  Zielgruppen / Bildung  Königsworther Platz 6  30167 Hannover  Tel.: +49 (0)511 7631-269  E-Mail: <a href="mailto:edeltraud.glaenzer@igbce.de">edeltraud.glaenzer@igbce.de</a></p>	<p>Unsere Schlaue-Fuchs-Frage zu  diesem Beitrag lautete:</p> <p>In welchem Land ist die Leiharbeit in  den letzten sieben Jahren am stärksten  gestiegen?</p>
	<p><a href="http://www.igbce.de/">http://www.igbce.de/</a></p>