Ausgabe 19
März 2021

▶ **110 Jahre Frauentag** . . . Seite 1
Aktiv im Betrieb und auf der Straße

▶ **Finanzielle Hilfen** . . . . . Seite 4
Für Familien in der Corona-Pandemie

▶ **KÜSTENFRAUEN AHOI** . . Seite 4
Mach mit bei der Frauenbildungswoche 2021

metallerin
FRAUEN IN DER IG METALL KÜSTE

110 JAHRE INTERNATIONALER FRAUENTAG

WO STEHEN WIR HEUTE?

Vor 110 Jahren wurde in Deutschland das erste Mal der Frauentag gefeiert. Ein Grund, nochmal zurückzublicken, was hat sich in diesen 110 Jahren eigentlich getan – wo stehen wir heute?

Am Anfang stand der Kampf um das Frauenwahlrecht, das in Deutschland 1918 eingeführt wurde. Clara Zetkin forderte 1910 für dessen Durchsetzung einen Internationalen Frauentag: Mehr Rechte für Frauen, Verbesserung ihrer Lebens- und Arbeitsbedingungen. Ein Jahr später wurde er am 8. März das erste Mal in Deutschland begannen.

»Die früheren Powerfrauen haben für so viel gekämpft – wie Gleichberechtigung und Frauenwahlrecht – das darf man nicht einfach so vernachlässigen. Wir Frauen müssen weiterhin Zeichen setzen und für unsere Interessen kämpfen.
Anka Bouda, Betriebsrätin PAG Nordenham

Seitdem nutzen Frauen den Frauentag für ihre Forderungen. Für das Recht auf Arbeit (in Westdeutschland durften Frauen erst seit 1977 ohne die Erlaubnis ihres Ehemannes einer Erwerbsarbeit nachgehen), für gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit, für gleiche Bildungs- und Ausbildungschancen, für Frieden und Toleranz und nicht zuletzt für eine gleichberechtigte Verteilung der Haus- und Familienarbeiten, was im Jahr der Corona-Pandemie wieder ganz aktuell ist.

»Keine Sonderrechte, sondern gleiche Rechte.
Meike Feldhusen, Betriebsratsvorsitzende Hüppe Bad Zwischenahn

Aktiv im Betrieb und auf der Straße

In der IG Metall und in vielen Betrieben ist der Internationale Frauentag jedes Jahr ein fester Bestandteil. Frauen organisieren am 8. März Veranstaltungen und kreative Aktionen, in vielen Städten finden Demonstrationen statt, in den Frauen lauthals für ihre Rechte streiten.

Und heute? Es wird ein besonderer Frauentag in der Corona-Pandemie. Aber wir lassen uns den 8. März nicht nehmen, so viel ist klar.

»Der Frauentag ist wichtig, um unsere Forderungen wieder in den Vordergrund zu stellen. Die Corona Pandemie zeigt, dass wir Frauen in einer Krise die Heldinnen sind. Doch schon jetzt ist zu befürchten, dass Frauen bei den Krisenfolgen ins Hintertreffen geraten – wir Frauen wollen nicht ausgebremst und dürfen nicht in alte Rollenbilder gesteckt werden.
Brigitte Lüpkes, Vertrauensfrau VW Emden

Superheldinnen und Powerfrauen

Denn gerade jetzt zeigt sich, dass Frauen Superheldinnen und Powerfrauen sind. Sie sind es, auf deren Rücken die Folgen der Corona-Pandemie ausgetragen wird. Es sind vielfach Frauen, die ihre Arbeitszeit mehr reduzieren, sie sind es, die Homeoffice und Homeschooling versuchen, zu vereinbaren. Aber seien wir ehrlich: Superheldin hin oder her, Applaus und Danke sind schön und gut, helfen aber nicht. Es ist Zuviel. Der Druck wird nicht weniger.

Organisiert euch!

Nutzen wir den Frauentag, um uns zu vernetzen, wenn es nicht anders geht, dann eben online. Lasst uns wütend und mutig sein. Mutig, um sich für die eigenen Rechte stark zu machen, mutig, mehr für uns selbst zu fordern.

Und wir müssen viele sein, denn nur gemeinsam schaffen wir es, unsere Forderungen in Betrieb und Gesellschaft auch umzusetzen – in und mit deiner IG Metall.

warum die **metallerin**?

Auch nach 110 Jahren Internationaler Frauentag und 101 Jahre Wahlrecht für Frauen in Deutschland gibt es auf dem Arbeitsmarkt noch immer keine Chancengleichheit und Entgeltgerechtigkeit für Frauen. Das wollen wir ändern und schaffen in der metallerin zweimal jährlich einen Raum für die Themen der Frauen im Bezirk Küste. Über Ideen und Themen freut sich eure IG Metall vor Ort.

IG METALL
Bezirk Küste

Kommentar

Frauen auf der „Werft“

Jedes Unternehmen hat eine Kultur.

Aus heutiger Sicht waren wir schon sehr modern. Zu Beginn meiner Lehre 1983 als techn. Zeichnerin war es im Büro sehr familiär. Wir hatten gemeinsame Werte sowie gegenseitige Unterstützung, solidarische Arbeitsteilung und Entwicklungsmöglichkeiten. Jede*r in seinem/ihrem persönlichen Tempo.

Aber es war auch noch sehr männlich.

Was meine ich damit:

- Frauen waren Reinigungskräfte und Sekretärinnen.
- Im technischen und gewerblichen Bereich konnte man die Frauen an einer Hand abzählen.

»Frauen bleibt stark und bleibt auf eurem Weg der Selbstständigkeit.«

Ute Kirschner-Kehn, Betriebsrätin und Vertrauensfrau auf der Pella Sietas Werft

Und heute?

Unsere Geschäftsführung und Betriebsleitung sind weiblich! Wir haben einige Ingenieurinnen und Technikerinnen in unseren Büroteams. Auch im Gewerblichen bilden wir Konstruktionsmechanikerinnen aus. Kreative und engagierte Kolleginnen können sich einbringen. Dank der „neuen“ Familienpolitik ist Familienplanung nicht mehr automatisch das Aus für die Karriere. Viele flexible Stundenmodelle ermöglichen es den jungen Eltern, paritätisch die Verantwortung der Betreuung zu übernehmen.

Es war ein stürmischer Weg und wir müssen aufpassen, dass es nicht durch „Corona“ zu einer Retraditionalisierung kommt.

Unsere Gesellschaft ist bunt und vielfältig. Vieles verdanken wir unserer gewerkschaftlichen, solidarischen Arbeitnehmer*innenbewegung. Wir feiern:

110 Jahre Weltfrauentag!

Aktiv werden: Termine vor Ort

Der Arbeitskreis »Frauen der IG Metall Region Hamburg« trifft sich jeden 4. Dienstag im Monat im Gewerkschaftshaus ab 17:00 Uhr! Kommt einfach vorbei!

Metallerinnen aktiv

Equal Pay Day 2021 „schon“ am 10. März!

Im Schneckentempo verändert sich die Lücke zwischen den Einkommen von Männern und Frauen.

Foto Peter Bisping

Gender Budgeting

Noch so ein Wortungetüm. Was es heißt und warum wir uns damit beschäftigen müssen.

Gender Budgeting ist die geschlechtergerechte Verwendung von Investitionen. Die Regierung hat die gesetzliche Verpflichtung für eine gleichberechtigte Umsetzung bei der Verteilung von sozialen und wirtschaftlichen Hilfen zu sorgen.

Hilfsgelder des Staates aufgrund der Corona Pandemie an die Unternehmen sind jedoch leider nicht an Bedingungen gebunden. Freiwillig kümmern sich die Arbeitgeber aber nicht um die Interessen ihrer Mitarbeiter*innen. Millionenschwere Hilfspakete, gleichzeitiger Arbeitsplatzabbau und Boni für die Vorstände müssen ausgeschlossen werden.

Arbeitsplatzverluste häufen sich, dabei trifft es Frauen besonders häufig und besonders stark.

Einzelhandel, Gastronomie und Tourismus sind Branchen, die überwiegend Frauen beschäftigen. Sie waren als erste betroffen.

Auch in den systemrelevanten Berufen der Pflege arbeiten überwiegend Frauen zu schlechten Bedingungen, da hilft ein Bonus nur kurzzeitig.

Frauenhäuser berichten darüber, dass sie Frauen abweisen müssen, weil nicht genügend Plätze vorhanden sind. Sie bräuchten dringend finanzielle Unterstützung, um ihr Angebot auszuweiten.

››Wie männlich geprägt die Krisenpolitik ist, sieht man auch daran, dass Bundesfrauenministerin Giffey noch nicht einmal einen Platz im Krisenkabinett der Bundesregierung hat.‹‹

Petra Weidemann, Frauen AK

Aber wenigstens ab und zu scheint es zu klappen.

»Airbus kann durch Hilfsgelder mehrere hundert Arbeitsplätze in Forschung und Entwicklung erhalten, die wir eigentlich schon abgeschrieben hatten. Und überraschenderweise sind da wirklich viele Frauen dabei.«

Mona Michaelis, Betriebsrätin bei Airbus

Die Krise ist wie ein Brennglas auf die vorhandenen Geschlechterungerechtigkeiten. Gender Budgeting, das Thema des diesjährigen Frauentags in Hamburg.

2019 erhalten Frauen 19 Prozent weniger Entgelt als Männer. 2006 waren es noch 23 Prozent. Wenn es in diesem Tempo weiterginge, würde es noch mehr als 60 Jahre dauern, bis das Gender Pay Gap geschlossen ist.

Corona hat gezeigt, ohne Frauen läuft gar nichts: Gesundheitssystem, Schulen, Kitas und „Home-Office" kombiniert mit „Home-Schooling". Überall Frauen ganz vorn und „systemrelevant". Umso ungerechter ist deshalb die ungleiche Verteilung des Geldes. Erklärungen gibt es viele: „falsche" Berufswahl, mangelndes Verhandlungsgeschick, Karriereknick durch Familienauszeit und Teilzeit.

Wie lange soll das noch so weitergehen? Schlechte Bezahlung und mangelnde Karrierechancen bei Arbeitsmodellen wie Leih- und Teilzeitarbeit sind nicht Schuld der Frauen. Häufig reicht das Einkommen noch nicht einmal zum Leben. Tradition, Rollen und der Mythos als „dazu-Verdienerin". Ein Teufelskreis, aus dem schwer herauszukommen ist. Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung zeigt, dass Frauen über das gesamte Erwerbsleben gerechnet etwa 45 Prozent weniger Einkommen haben[1]. Bekommt die Frau weniger, entscheidet das Familienbudget darüber, dass sie beruflich zurücksteckt.

»Selbst bei gleicher Arbeit werden Frauen häufig immer noch schlechter bezahlt. Wenigstens das wäre bei uns durch den Tarifvertrag unmöglich«

Katrin Lohse, ehem. Betriebsratsvorsitzende bei Saint Gobain

Jetzt haben die Frauen Unterstützung durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) erhalten: Es hat in diesem Jahr die Beweislast für die Diskriminierung beim Entgelt umgekehrt. Das BAG befand, dass allein die Information über ungleiches Entgelt ausreicht, um eine eventuelle Diskriminierung zu unterstellen. Damit tritt § 22 AGG in Kraft. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass die Vergütung richtig ist (BAG: Urteil vom 21. Januar 2021, 8 AZR 488/19).

Aber wie kommt eine Frau an die Information, ob sie das gleiche Entgelt erhält wie ein vergleichbar arbeitender Kollege? Gibt es Betriebsräte? Sprecht sie an! Manchmal geben nette Kollegen auch selbst Auskunft. Sonst sprecht uns an und wir schauen gemeinsam, was geht.

Erste Studien ergaben, dass selbst in einigen kleinen Betrieben, in denen die Auskunftspflicht nicht gilt, Beschäftigte die Auskunft verlangten und allein daraufhin eine Anpassung bei einzelnen Entgelten erfolgte.

Beratung gibt es natürlich immer bei der IG Metall am Besenbinderhof. Hier sind Erfahrungen aus vielen Betrieben gebündelt.

Also nur Mut – eine Frau, die nicht kämpft, hat schon verloren!

1 www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2020/maerz/die-grosse-kluft-frauen-verdienen-im-leben-nur-halb-so-viel-wie-maenner

▶ Gute Beispiele: Frauen mischen sich ein

Equal Pay Day, Gender Gap & Co

Mal ist von März, mal von Oktober die Rede, mal sind es 19 mal 6 Prozent. Das ist Britta (16) aufgefallen. Nun will Sie es wissen!

Katrin und Susanne, Betriebsrätinnen in Hamburger Betrieben können ihre Verwirrung gut verstehen.

Britta: Equal Pay Day ist am 10. März 2021 und was war das dann am 20. Oktober 2020?

Susanne: der Equal Pay Day im März steht symbolisch dafür, dass Frauen bis zu diesem Tag quasi ohne Bezahlung arbeiten. Männer dagegen schon ab dem 1. Januar für ihre Arbeit bezahlt werden.

Katrin: Und im Oktober, am Tag der betrieblichen Entgeltgerechtigkeit, könnten Männer aufhören zu arbeiten, wenn es ihnen reichen würde so viel zu bekommen, wie die Frauen, die dafür bis zum 31. Dezember weiterarbeiten müssen. Da machen wir Gewerkschafter*innen Aktionen in den Betrieben.

Britta: Und wie kommt man jetzt auf dieses Datum?

Susanne: Zeit ist Geld. Frauen bekommen im Schnitt 19 Prozent weniger, das sind 69 von 365 Tagen, ergibt den 10. März.

Britta: Gut, und was ist das jetzt mit dem Gender Pay Gap und den 19 Prozent? Letztens habe ich gehört, das wäre total übertrieben. In Wirklichkeit sind es nämlich nur 6 Prozent?

Katrin: Das ist keine Frage von richtig oder falsch, sondern der Berechnungsgrundlage. Man kann ziemlich genau berechnen, wieviel Entgelt alle Frauen und Männer in Deutschland pro Jahr bekommen. Wenn man das durch die Anzahl der Frauen und Männer teilt, kommt heraus, dass Frauen im Durchschnitt 19 Prozent weniger Geld bekommen als Männer. Dabei wird nicht geschaut, was sie für eine Arbeit machen. Das ist das unbereinigte Gender Pay Gap.

Susanne: Wenn du untersuchst, was Frauen und Männer bekommen, die eine vergleichbare Ausbildung haben und den gleichen Job machen, dann bekommst du das bereinigte Gender Pay Gap. Das sind immerhin noch 6 Prozent.

Britta: Aber das ist doch voll ungerecht! Mama sagt immer: „Gleiche Arbeit - gleiches Geld!"

Susanne und Katrin: Genau, deshalb gibt es diesen Tag. Damit wir drüber reden und begreifen, dass das nicht nur Zahlen sind, sondern einfach zutiefst ungerecht.

++ gute beispiele aus betrieben

Mehr Infos:
gabriele.hanke@igmetall.de
zum Thema: www.equalpayday.de

Impressum: IG Metall Bezirk Küste · Kurt-Schumacher-Allee 10 · 20097 Hamburg, bezirk.kueste@igmetall.de · Verantwortlich (i.S.d.P.): Daniel Friedrich, Bezirksleiter · Redaktion: Katharina Volk · Gestaltung/Druck: peter.bisping | druckteknik-altona.de

ZUKUNFT SICHERN

TARIFBEWEGUNG ME

ZUKUNFT NUR MIT UNS

Frauen für die Tarifbewegung Metall- und Elektroindustrie 2021

In vielen Betrieben stehen Zukunftsentscheidungen an. In diesen Zeiten braucht es Sicherheit und Perspektiven für die Beschäftigten. Deshalb wollen wir Transformation und Zukunft mitgestalten. Wir wollen Rahmenregelungen für betriebliche Zukunftstarifverträge. Gerade während der Corona-Pandemie zeigt sich, dass Frauen eher aus dem Betrieb gedrängt werden (bspw. nach der Elternzeit). **Daher sind Zukunftstarifverträge für Frauen wichtig und zukunftssichernd.**

igmetall.de #FAIRWANDEL

Corona-Pandemie

FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG BEI KITA- UND SCHUL-SCHLIESSUNGEN

Eltern, die ihre Kinder wegen des Lockdowns zu Hause betreuen müssen, können unterschiedliche Unterstützungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen. Auch auf Druck der IG Metall hat die Bundesregierung das Kinderkrankengeld ausgeweitet und erhöht. Erwerbstätige Eltern und Selbständige können weiterhin Unterstützung nach dem Infektionsschutzgesetz beantragen. Informationen findest du auf unserer Homepage: **www.igmetall-kueste.de**

30.8. - 3.9.2021: Frauen-Bildungswoche

KÜSTENFRAUEN AHOI – MIT BILDUNG AUF ZU NEUEN UFERN!

Gemeinsames Handeln hat sich bewährt, wenn es darum geht, Ziele in Politik und Gesellschaft zu erreichen. Einmal im Jahr wollen wir deshalb Raum für Bildung und Austausch sowie zum Netzwerken nur für Kolleginnen schaffen: Zeit für Neues, für Ungewöhnliches, für Kreatives. Gemeinsam formulieren wir Ziele und Wünsche und überlegen: Wie lassen sie sich so kommunizieren, dass sie von den richtigen Menschen zur richtigen Zeit gehört werden?

100 Frauen – sechs Seminare – ein Ort: KÜSTENFRAUEN AHOI

Seminar 1: Vom positiven Umgang mit Veränderungen
Seminar 2: Weil ich es wert bin und weil ich es kann – Selbstmarketing und Strategien für den Erfolg
Seminar 3: Wirksames Management oder Entschleunigung – Umgang mit Stress
Seminar 4: Die Zeit gehört mir! Lebens- und Arbeitszeit bewusst gestalten
Seminar 5: Stark und solidarisch: Neue Vertrauensfrauen im Betrieb
Seminar 6: Frauen zuletzt? Geschlechterrollen in Krisenzeiten: Was die Corona Krise deutlich macht

Teilnehmerinnenbeitrag: Einzelzimmer 100,- Doppelzimmer 75,-

Infos und Anmeldung: bildungsportal-kueste.de

Du machst dir Gedanken über deinen Lohn,

über deine Eingruppierung, über den Verdienst von vergleichbaren Beschäftigten? Du willst gegebenenfalls einen Antrag auf Auskunft stellen? Wende dich an deine Betriebsrätinnen und Betriebsräte oder deine IG Metall vor Ort!

▶▶Die nächste metallerin erscheint im Oktober 2021. Alle Ausgaben der metallerin sind erhältlich im Internet unter www.igmetall-kueste. de

Frauen in der IG Metall stärken. Jetzt Mitglied werden!

**Mitgliedsnummer, bitte bei Änderungen eintragen

Eintrittsdatum T T M M J J J J

Angesprochen von (Name, Vorname) oder Werberteam

Mitgliedsnummer Werber/-in (wenn vorhanden)

Persönliche Angaben

Name* Vorname*

Geschlecht* ○ weiblich ○ männlich

Staatsangehörigkeit*

Geburtsdatum* T T M M J J J J

Land* PLZ* Wohnort*

Straße* Hausnr.* Telefon ○ dienstlich ○ privat

Mobiltelefon ○ dienstlich ○ privat E-Mail* ○ dienstlich ○ privat

Beschäftigungsdaten

Beschäftigt im Betrieb, Postleitzahl, Ort

Beruf / Tätigkeit / Studium / Ausbildung

Mitgliedsart ○ Vollzeit ○ Teilzeit ○ Solo-Selbstständige/-r ○ Auszubildende/-r ○ Schüler/-in, Student/-in ○ Umschüler/-in ○ duales Studium

○ befristet beschäftigt ○ Leiharbeiter/-in, Werkvertrag: Wie heißt der Einsatzbetrieb?

Ausbildung / vergleichbare Einrichtung / Hochschule von bis

Hiermit trete ich der »Industriegewerkschaft Metall«, Kurzform »IG Metall«, bei und erkenne die Satzung dieser Gewerkschaft an. Ich bestätige die Richtigkeit der Angaben zu meiner Person, die ich der IG Metall zum Zwecke der Datenerfassung im Zusammenhang mit meinem Beitritt zur Verfügung stelle.

Bankeinzug

IBAN* D E

Kontoinhaber/-in

BIC* Bank / Zweigstelle

Bruttoeinkommen* Beitrag**

mtl. Bruttoeinkommen

SEPA-Basislastschriftmandat (wiederkehrende Lastschriften): Gläubiger-Identifikationsnr. der IG Metall: DE71 ZZZ0 0000 0535 93, Mandatsreferenz: Mitgliedsnr.01
SEPA-Lastschriftmandat: Ich ermächtige die IG Metall, den jeweils von mir nach § 5 der Satzung der IG Metall zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1 Prozent des monatlichen Bruttoverdienstes zur vereinbarten Fälligkeit von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der IG Metall auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. **Hinweis:** Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrags verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen. Änderungen meiner Daten werde ich unverzüglich der IG Metall mitteilen.

✗ Ort / Datum / Unterschrift

Datenschutzhinweis

Meine personenbezogenen Daten werden von der IG Metall und ihren gewerkschaftlichen Vertrauensleuten unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) und des deutschen Datenschutzrechts (BDSG) für die Begründung und Verwaltung meiner Mitgliedschaft erhoben, verarbeitet und genutzt. Im Rahmen dieser Zweckbestimmungen werden meine Daten ausschließlich zur Erfüllung der gewerkschaftlichen Aufgaben an diesbezüglich besonders Beauftragte weitergegeben und genutzt. Eine Weitergabe an Dritte erfolgt nur mit meiner gesonderten Einwilligung. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt. Die europäischen und deutschen Datenschutzrechte gelten in ihrer jeweils gültigen Fassung.
Weitere Hinweise zum Datenschutz finde ich unter https://igmetall.de/datenschutz-dok
Wenn ich eine ausgedruckte Version der Datenschutzhinweise per Post wünsche, kann ich mich wenden an datenschutz@igmetall.de

Einwilligung in die Übermittlung meiner personenbezogenen Daten an die Bank zu Zwecken der Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats. Hiermit willige ich ein, dass die IG Metall meine personenbezogenen Daten (insbesondere Name, IBAN / BIC, Beitragshöhe), aus denen sich möglicherweise meine **Gewerkschaftszugehörigkeit** ableiten lässt, für die Abwicklung des SEPA-Lastschriftmandats an den/die ausführenden Zahlungsdienstleister übermittelt. Die Gewerkschaftszugehörigkeit ist nach geltendem Datenschutzrecht als besonders sensibles Datum unter besonderen Schutz gestellt. Die Übermittlung der vorstehend genannten Daten ist Voraussetzung dafür, dass die IG Metall die satzungsgemäßen Beiträge über das SEPA-Lastschriftmandat einziehen kann. Meine Einwilligung ist Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung für den vorgenannten Zweck. Meine Einwilligung ist freiwillig. Ich bin berechtigt, meine Einwilligung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen. Der Widerruf berührt nicht die Rechtmäßigkeit der aufgrund meiner Einwilligung bis zum Widerruf erfolgten Verarbeitung. Weitere Informationen zur Datenverarbeitung kann ich den »Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten« unter https://www.igmetall.de/datenschutz-dok entnehmen.

✗ Ort / Datum / Unterschrift

✗ Ort / Datum / Unterschrift