



Wir gestalten die Krise mit – aber geschlechtergerecht!

Resolution zum 4. Betriebsrätinnen-Tag der IG Metall am 1. Oktober 2020

Die Corona-Pandemie hat nicht nur eine gesundheitliche, sondern auch eine existenzbedrohende wirtschaftliche Krise zur Folge. Die Arbeitgeber haben bereits die ersten Anzeichen der Krise genutzt und sind auf Angriff übergegangen: Umstrukturierungen, Kosteneinsparungen und Einschränkung von Arbeitnehmer*innenrechten sind ihre Devise. Wir – Betriebsrätinnen der IG Metall – stellen uns diesen Entwicklungen entgegen und werden verhindern, dass Frauen zu den Hauptverliererinnen dieser Krise gehören. Wir handeln und gestalten. Dazu müssen auch unsere Rechte zukunftsfest und ausgebaut werden: wir brauchen unter anderem erzwingbare Mitbestimmungsrechte für betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen, Nachhaltigkeit, Integration und in Gleichstellungsfragen. Wir fordern die Politik auf, schnell im Interesse von beschäftigten Frauen und Männern zu handeln. Dazu gehört insbesondere: Die Verlängerung der Kurzarbeit, die Verhinderung von Kürzungen beim Elterngeld durch vorherige Kurzarbeit auch nach 2021 und verlässliche Lohnersatzleistungen bei geschlossenen Kinderbetreuungseinrichtungen (Familiensoforthilfe).

Unser Handeln im Betrieb orientiert sich an folgenden Zielen:

1. Arbeitsplätze sichern

Stellenabbau ist kein geeignetes Mittel, um die Krise zu überwinden. Deshalb setzen wir auf Kurzarbeit, Qualifizierung und die Verkürzung der Arbeitszeit mit Teillohnausgleich, um Stellen zu erhalten. Zusätzlich wäre die Verkürzung der Arbeitszeit auch ein Beitrag für eine partnerschaftlichere Arbeitsverteilung in der Familie. Wenn Stellenabbau aber nicht zu verhindern ist, steht für uns eine geschlechtergerechte Gestaltung im Fokus. Familienbedingte Auszeiten und Teilzeitbeschäftigung dürfen nicht zu einer Schlechterstellung von Beschäftigten führen. Auch die Steuerklasse 5 ist im Rahmen von Sozialplanverhandlungen kein geeignetes Kriterium.

2. Vereinbarkeit ist kein Frauenthema

Kinder und Pflege sind gesamtgesellschaftliche Aufgaben. Trotzdem haben die vergangenen Monate gezeigt, dass es überwiegend Frauen sind, die ihre Arbeitszeit reduzieren. Damit solche Entscheidungen nicht zur Armutsfalle werden, setzen wir uns dafür ein, dass Frauen (und Männer) eine Alternative haben: Durch gute Regelungen, wenn wieder Kinderbetreuungseinrichtungen geschlossen werden und durch flexible aber selbstbestimmte Arbeitszeitmodelle.

3. Frauen fördern - nicht abhängen

In der Krise sind gute Qualifizierungsmodelle notwendiger denn je. Deshalb ist es umso wichtiger, dass Alle (auch Teilzeitbeschäftigte) den gleichen Zugang haben. Weiterbildungsmentor*innen können Beschäftigte dazu im Betrieb beraten. Wir fordern vom Arbeitgeber jährlich einen Gleichstellungsbericht (§ 43 BetrVG) ein, um Gleichstellung betrieblich voranzubringen und Frauen auf allen Ebenen zu fördern.

4. Mobiles Arbeiten ermöglichen und gestalten

Vielen Beschäftigten hilft Mobilarbeit dabei, private Anforderungen und Erwerbsarbeit besser unter einen Hut zu bringen. Mobilarbeit löst aber Vereinbarkeitsprobleme nur wenn es klar definierte Regeln zur Erreichbarkeit gibt und Beschäftigte freiwillig mobil arbeiten. Dadurch leisten wir in vielen Fällen einen aktiven Beitrag dazu, dass Frauen ihre Arbeitszeit nicht reduzieren müssen.

Viele Unternehmen haben immer noch eine stark ausgeprägte Präsenzkultur. Wir sorgen dafür, dass Beschäftigte im Homeoffice nicht „übersehen“ werden und dann bei Beförderungen oder Entgeltentwicklungen schlechtere Karten haben.

5. Entgeltgerechtigkeit bleibt unser Ziel – Frauen bei Verteilungskämpfen nicht vergessen

Wenn Unternehmen sparen, bleiben Auseinandersetzungen ums Entgelt nicht aus. Regelmäßige Entgelt-Checks sind deshalb umso wichtiger. Wir unterstützen und beraten Beschäftigte bei Eingruppierungsfragen und Gesprächen mit Führungskräften (z.B. bei Beurteilungsgesprächen).