



Papierflieger

→ Vertrauensleute informieren

08. März 2023

Internationaler Frauentag

Bei Gleichstellung schon viel erreicht, aber es gibt weiterhin noch einiges zu tun

Nach 3 Jahren "Corona Pause" nehmen wir den Internationalen Frauentag 2023 auch hier im Standort wieder zum Anlass, um uns zu vernetzen und gemeinsam die Gleichstellung weiter voranzubringen.

Ein Blick zurück zeigt, dass Frauen, die sich gemeinsam für ihre Interessen eingesetzt haben, auch viel erreicht haben. Vieles ist für uns heute selbstverständlich - für eine wirkliche Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gesellschaft und im Betrieb gibt es aber auch heute immer noch viel zu verbessern.

Bei uns im Standort arbeiten rund 290 Kolleginnen. Das ist bei der Gesamtzahl von rund 2.500 Stammbeschäftigten ein überschaubar-

er Anteil und hat was mit der Struktur des Standortes als „klassischer“ Fertigungsstandort zu tun.

In Standorten mit größeren Zentraleinheiten ist der Frauenanteil eindeutig höher.

Wir laden alle Kolleginnen am **heutigen Mittwoch, den 08. März 2023, um 08.45 Uhr** herzlich zu einem Austausch im Lean-Workshopraum (im Betriebsratsgebäude) Geb. 134 ein.



Seit der letzten Veranstaltung zum Frauentag in 2019 beim Betriebsrat hat sich einiges verändert. Nicht nur räumlich, auch personell hat es auch bei uns verschiedene Wechsel gegeben.

Aber auch bei uns entwickelt es sich in die richtige Richtung. Seit Jahren ist der Frauenanteil bei den Auszubildenden höher als der Werksdurchschnitt. Und bei dem Fachkräftebedarf der nächsten Jahre kann logischerweise auf Frauen nicht verzichtet werden. Die Bemühungen um Frauen in sogenannten MINT-Berufen muss weiter verstärkt werden.

Wir gehen mit gutem Beispiel voran. Im Betriebsrat sind mit Petra Deters, Theresa Dieckelt, Laura Lippa, Monique Werremeyer und Dörte Schröder fünf Kolleginnen vertreten, das entspricht fast ein Viertel, und bei den IG Metall Vertrauensleuten und in der Jugend- und Auszubildendenvertretung sind ebenfalls überproportional Frauen gewerkschaftlich aktiv.

Im achtköpfigen ASA-Gesamtbetriebsrat sind knapp 40% Kolleginnen vertreten und auch bei der anstehenden Aufsichtsratswahl kandidieren auf der Liste der IG Metall eine ganze Reihe von gewerkschaftlich engagierten Kolleginnen.



Zu unserer heutigen Veranstaltung haben wir bereits über den Aushang eingeladen. Wir wünschen uns auch dieses Mal wieder eine tolle und bunte Veranstaltung mit unseren vielen Kolleginnen. Nirgends wird sichtbarer, dass wir Frauen – auch hier im Werk - eine nicht mehr wegzudenkende Beschäftigtengruppe sind.

Wir Betriebsrätinnen und IG Metall-Vertrauensfrauen haben in diesem Jahr wieder einiges vorbereitet und freuen uns auf Euch.

Geschichte der Frauenbewegung

Auch über 100 Jahre nach dem 1. Internationalen Frauentag am 19. März 1911 hat dieser Tag für Gleichberechtigung und

Chancengleichheit von Frauen und Männern nicht an Bedeutung verloren.

Dieser Tag wurde immer genutzt, um auf die Notwendigkeit und die Ziele für bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen von Frauen einzutreten. Gemeinsam haben Frauen (und Männer) in den vergangenen Jahrzehnten dafür eine ganze Menge erreicht.

Hier einige wesentliche Eckdaten der vergangenen Jahre:

1900: Frauen dürfen in Preußen frei studieren

1911: Am 19. März wurde in Deutschland der erste Internationale Frauentag gefeiert – Ziel war es, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern voranzubringen und das Frauenwahlrecht einzuführen.

1919: In der Verfassung der neuen Weimarer Republik erhalten Frauen erstmals das volle aktive und passive Wahlrecht. Mehr als 17 Mio Frauen konnten erstmals das Wahlrecht nutzen, über 80% haben abgestimmt. Seitdem können Frauen sich an den demokratischen Prozessen in Gesellschaft, Politik und Arbeitsleben beteiligen.

1933-1945: Die Nazis schaffen das passive Wahlrecht für Frauen wieder ab und drängen sie zurück an den Herd, ersetzen den Frauentag durch den Muttertag und schicken die Frauen im Zweiten Weltkrieg dann doch wieder für die Rüstungsproduktion in die Fabriken.

1949: Die Gleichberechtigung wird im Grundgesetz der BRD festgeschrieben. „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ wurde im Grundgesetz aufgenommen.

1952: Das Mutterschutzgesetz wurde im Bundestag verabschiedet, damit konnten werdende Mütter 6 Wochen vor und nach der Entbindung zu Hause bleiben – das allerdings auf eigene Kosten.

1955: sogenannte Frauenlöhne (Abschläge bis 25%) werden verboten.

1958: Gleichberechtigungsgesetz: Ende männlicher Vorrechte in der Ehe. Bis dahin konnte der Ehemann über die Einkünfte der Ehefrau verfügen und sogar ihre Arbeit fristlos kündigen. Aufhebung des Lehrerinnen-Zölibats.

1977: Ende der gesetzlichen Aufgabenteilung in der Ehe.

1990: Zahlreiche Gesetze zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen treten in Kraft, z. B. Förderung von Frauen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Vergewaltigung in der Ehe wird strafbar, Gender Mainstreaming wird von der Bundesregierung als Strategie zur Verbesserung der Gleichstellung von Männern und Frauen eingeführt oder Rechtsanspruch für junge Väter auf Teilzeitarbeit.

Ab 2000: viele Reformen und Gesetzesanpassungen zur Verbesserung einer tatsächlichen Chancengleichheit und gleichberechtigten Teilhabe von Frauen im Arbeitsleben und der Gesellschaft wurden eingeführt, z. B. Elternzeit, Elterngeld, Reform des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, Mindestlohn, Entgelttransparenzgesetz oder Regelungen zur Quote.

Gerade erst hat vor knapp einem Monat ein Urteil des Bundesarbeitsgerichtes wieder deutlich gemacht, dass es im Arbeitsalltag häufig genug erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Mit dem getroffenen Grundsatzurteil werden die Rechte von Frauen gestärkt, denn gleicher Lohn ist keine Verhandlungssache. Frauen haben Anspruch auf die gleiche Bezahlung wie ihre männlichen Kollegen. Das gilt auch dann, wenn Männer höhere Gehälter ausgehandelt haben.

„Equal Pay Day“

Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2022, verdienen Frauen in Deutschland im Durchschnitt 18% weniger als Männer. Damit war gestern, am 07. März, der diesjährige sogenannte „Equal Pay Day“ für Deutschland. Das ist der Tag, bis zu dem Frauen quasi umsonst arbeiten müssen, um auf den Durchschnittsverdienst von Männern in 2022 zu kommen – das sind in diesem Jahr immerhin noch 66 Tage.

Knapp die Hälfte der berufstätigen Frauen arbeiteten 2021 in Teilzeit, bei Männern war es nur jeder zehnte.



Männer und Frauen arbeiten in unterschiedlichen Branchen und Betrieben und Frauen sind viel seltener in Führungspositionen. Selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit verdienen Frauen im Schnitt noch 7 % weniger als Männer (Statistisches Bundesamt 2020).

Dabei war keine Frauengeneration so gut ausgebildet wie die jungen Frauen heute:

- 57% der Studienberechtigten sind Frauen
 - 51,8% der Studienanfänger*innen an den Hochschulen sind Frauen und
 - 51,7% der Absolvent*innen sind weiblich.
- Es liegt also nicht daran, dass Frauen nicht ausreichend qualifiziert sind.

Die IG Metall fordert nicht nur gleiche Bezahlung, sie tut auch etwas dafür.

In tarifgebundenen Betrieben ist der sogenannte „Pay Gap“ zwischen Männern und Frauen mit 12 Prozent deutlich niedriger als im bundesweiten Durchschnitt mit 19 Prozent. Die Entgeltlücke wird erst dann stärker schrumpfen, wenn die strukturellen Ursachen behoben werden, also mehr Frauen in den

GLEICHSTELLUNG

18 Prozent Lohnlücke

So hoch war 2022 der durchschnittliche Bruttostundenlohn von ...



Mit unserem ERA-Tarifvertrag und der Zuordnung zu Referenzstellen haben wir deutlich bessere betriebliche Grundlagen, als in dem entschiedenen Fall. Aber eine ausschließlich aufgabenbezogene Eingruppierung ist für alle Kolleginnen und Kollegen entscheidend.

besser bezahlten Berufen eingesetzt und in Unternehmen besser qualifiziert werden. Komplette Verschwinden wird die Entgeltlücke nur, wenn das Entgelttransparenzgesetz zu einem Entgeltgleichheitsgesetz ausgebaut wird. Das fordert die IG Metall von der Politik. Arbeitgeber könnten damit dazu verpflichtet werden, Entgeltunterschiede zu beseitigen und bereits in den Stellenanzeigen Lohnuntergrenzen zu nennen.

Es ist also auch zukünftig enorm wichtig, dass wir Frauen uns einmischen und unsere Sicht einbringen. Nur so bleiben unsere Themen sichtbar. Es ist weiter notwendig für gute Lebens- und Arbeitsbedingungen einzutreten, und das nicht nur am Frauentag – aber eben auch am Frauentag! Denn was Frauen bei „Guter Arbeit – Gutem Leben“ unterstützt, hilft allen - auch den Männern.

Petra Deters

Erfolgsbeteiligung 2023

In der letzten Woche hat der Konzern die erfreuliche Erfolgsbeteiligung für das vergangene Jahr bekanntgegeben.

3.427 Euro für Airbus Commercial. Grundlage für diese Zahlung ist eine europäische Vereinbarung zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Dieser Betrag setzt sich aus dem wirtschaftlichen Ergebnis des Airbus-Konzerns, dem Ergebnis der jeweiligen Division und einem operativen Ziel zusammen.

Aus den letzten Jahren kannten wir unterschiedliche Ergebnisse auch zwischen Premium AEROTEC und Airbus Operations. Im Zuge der Neustrukturierung des Konzerns, inkl. der ASA-Gründung war eine unserer Forderungen, bei der Erfolgsbeteiligung in den zivilen Divisionen/Töchterfirmen keinen Unterschied zu machen.

Daraus ist für dieses Jahr eine einheitliche Erfolgsbeteiligung für „Commercial“, also z. B. in Deutschland für die Airbus Operations GmbH, die Airbus Aerostructures GmbH und die Premium AEROTEC GmbH entstanden.

Es wird jeden Tag deutlich, wie entscheidend die Mitwirkung aller Beteiligten von den Einzelteilen bis zur Endlinie für den Erfolg von Airbus ist. Das spiegelt sich jetzt in der ein-

heitlichen Erfolgsbeteiligung wider. Aus unserer Sicht muss diese Logik auch dauerhaft gelten.



Weil aber die Ausführungsbestimmungen nicht veröffentlicht wurden, stellen wir die wesentlichen Vereinbarungspunkte an diese Stelle erneut dar:

Stichtag: 01. Januar des Geschäftsjahres 2022, bei Neueintritt vor dem 01. Oktober 2022 wird der Betrag zwölfteilt, bei Eintritt nach dem 30. September gibt es keine Beteiligung.

Teilzeit: Der Betrag wird entsprechend dem Verhältnis der individuellen Teilzeit zur Vollzeit reduziert.

Azubis: Azubis/Dualis erhalten 30% der Erfolgsbeteiligung, bei ehemaligen Azubis/Dualis wird die Ausbildungszeit im laufenden Geschäftsjahr voll angerechnet.

Elternzeit: Zwölfteilung der Beteiligung

Care for life: Zwölfteilung der Beteiligung, außer bei Pflegeauszeit, da bleibt der volle Anspruch bestehen

Praktikanten, Diplomanten und Leiharbeitskräfte fallen nicht unter diese Vereinbarung und haben keinen Anspruch.

Weitere Punkte erfahrt ihr bei Euren Betriebsräten.

Neben den tariflichen Zahlungen, wie im Februar mit dem T-Geld, der tariflichen Inflationausgleichsprämien und der zusätzlichen Airbus-Prämie in Höhe von 1.500 € ist das jetzt mit den 3.427 € Erfolgsbeteiligung ein super Ergebnis, welches mit der April-Abrechnung ausgezahlt wird.

Michael Eilers

Impressum:

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Jochen Luijters, 1. Bevollmächtigter, IG Metall Wesermarsch,
An der Gate 9, 26954 Nordenham
Telefon: +49(0)4731 9519370
Fax: +49 (0)4731 9519379
wesermarsch@igmetall.de

Papierflieger online auf der BR-Intranetseite und unter
www.wesermarsch.igmetall.de