POWER ON!

AKTIVE Metallerinnen

Informationen der Aktiven Metallerinnen der IG Metall Stuttgart

März 2025 | Nr. 06



Diskriminierung vorprogrammiert?

Fachkräftemangel in Deutschland Seite 5

Altersarmut ist weiblich Seite 8 und 21

Interview mit Liane Papaioannou Seite 12

Mental Load Seite 14

Frauentag 2025 Seite 22

Künstliche Intelligenz und Frauen:
Chancen und Herausforderungen im Bewerbungsprozess

Diskriminierung vorprogrammiert?

Die Künstliche Intelligenz (KI) revolutioniert die Arbeitswelt und verändert die Art und Weise, wie Bewerbungsprozesse ablaufen. Während KI das Potenzial hat, den Bewerbungsprozess effizienter und fairer zu gestalten, gibt es auch Herausforderungen, die speziell Frauen betreffen. In diesem Artikel werden die Chancen und Risiken von KI für die Bewerbungschancen von Frauen detailliert untersucht und Lösungsansätze vorgestellt.

Chancen durch KI

1. Objektive Bewertung

KI kann dazu beitragen, Vorurteile im Bewerbungsprozess zu reduzieren. Traditionell sind menschliche Entscheidungen oft von unbewussten Vorurteilen beeinflusst, die Frauen benachteiligen können. KI-Algorithmen, die auf objektiven Kriterien basieren, können Bewerbungen bewerten, ohne durch solche Vorurteile beeinflusst zu werden. Dies könnte insbesondere Frauen zugutekommen, die oft mit geschlechtsspezifischen Vorurteilen konfrontiert sind.

Beispiel: Ein KI-System könnte Lebensläufe anonymisieren, indem es Namen und Geschlecht der Bewerber*innen entfernt, bevor die Qualifikationen bewertet werden. Dies stellt sicher, dass die Bewertung ausschließlich auf den Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber*innen basiert.

2. Effizienz und Geschwindigkeit

KI kann den Bewerbungsprozess beschleunigen, indem sie Lebensläufe und Anschreiben automatisch analysiert und die besten Kandidaten identifiziert. Dies kann Frauen helfen, schneller Rückmeldungen zu erhalten und ihre Chancen auf eine Anstellung zu erhöhen.

Beispiel: Ein Unternehmen könnte ein KI-gestütztes System verwenden, um eingehende Bewerbungen zu sichten und die am besten geeigneten Kandidaten innerhalb von Minuten zu identifizieren. Dies reduziert die Wartezeit für Bewerber*innen und erhöht die Chancen, dass ihre Bewerbung nicht übersehen wird.

3. Personalisierte Karriereberatung

KI-gestützte Plattformen können Frauen maßgeschneiderte Karriereberatung bieten, indem sie ihre Fähigkeiten und Erfahrungen analysieren und passende Jobangebote vorschlagen. Dies kann Frauen dabei unterstützen, ihre Karriereziele effektiver zu verfolgen.

Beispiel: Eine Karriereplattform könnte mithilfe von KI die Profile von Nutzer*innen analysieren und ihnen basierend auf ihren Qualifikationen und Interessen spezifische Jobangebote und Weiterbildungsmöglichkeiten vorschlagen.

Herausforderungen durch KI

1. Bias in Algorithmen

Obwohl KI das Potenzial hat, Vorurteile zu reduzieren, können Algorithmen selbst voreingenommen sein, wenn sie auf voreingenommenen Daten trainiert werden. Dies könnte dazu führen, dass Frauen weiterhin benachteiligt werden, wenn historische Daten geschlechtsspezifische Vorurteile enthalten.

Beispiel: Wenn ein KI-System auf Basis von Daten trainiert wird, die überwiegend von männlichen Bewerbern stammen, könnte es unbewusst Muster erkennen, die Männer bevorzugen, und Frauen benachteiligen.

2. Mangelnde Transparenz

Viele KI-Systeme sind Black Boxes, deren Entscheidungsprozesse nicht transparent sind. Dies kann es schwierig machen, Diskriminierung zu erkennen und zu bekämpfen. Frauen könnten dadurch benachteiligt werden, ohne zu wissen, warum ihre Bewerbungen abgelehnt wurden.

Beispiel: Eine Bewerberin könnte abgelehnt werden, weil der Algorithmus bestimmte Schlüsselwörter in ihrem Lebenslauf nicht erkennt, ohne dass sie weiß, welche Kriterien genau zu ihrer Ablehnung geführt haben.

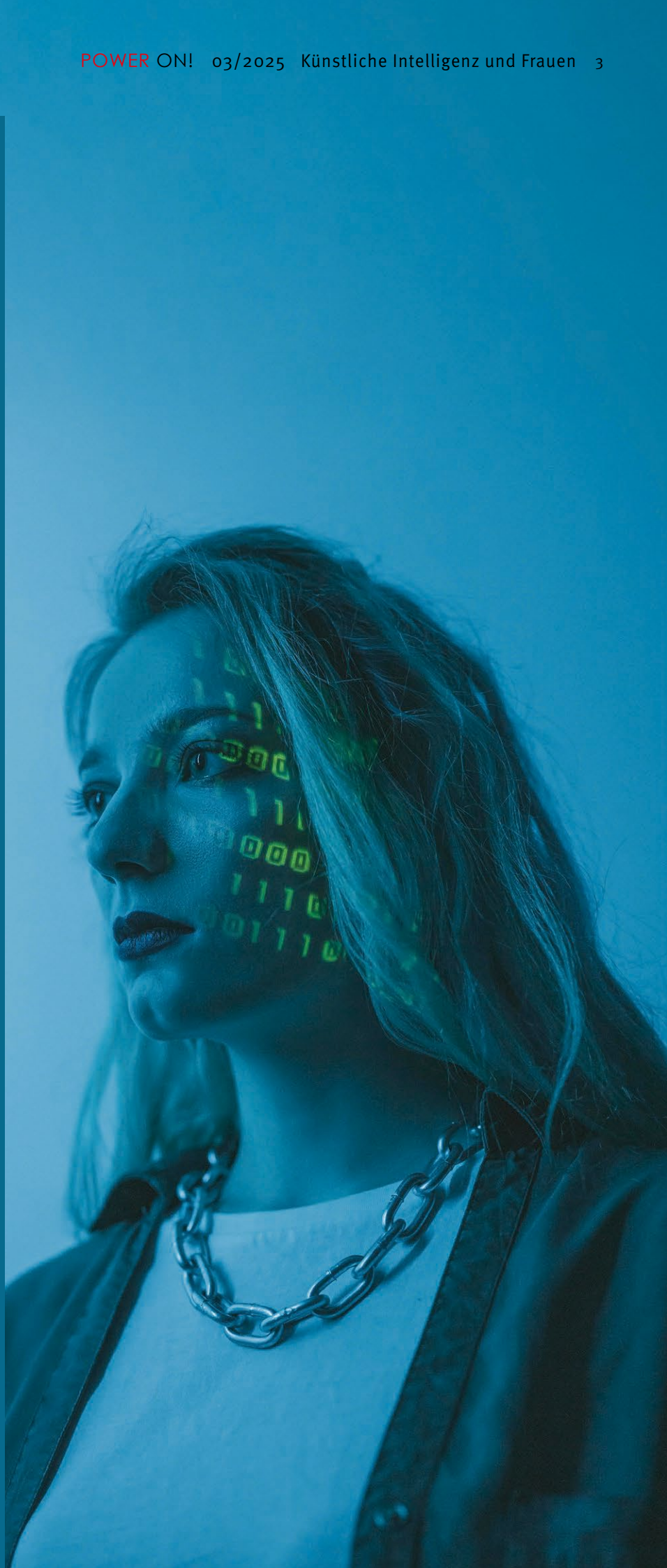
Bias, oder Voreingenommenheit, bezeichnet eine systematische Verzerrung oder Neigung, die zu unfairen oder ungenauen Ergebnissen führen kann. Bias kann in verschiedenen Kontexten auftreten, wie zum Beispiel:

1. Kognitive Bias: Verzerrungen in der menschlichen Wahrnehmung und Entscheidungsfindung, die auf Vorurteilen oder irrationalen Überzeugungen basieren.
2. Statistischer Bias: Systematische Fehler in der Datenerhebung oder -analyse, die zu verzerrten Ergebnissen führen.
3. Algorithmischer Bias: Verzerrungen in den Ergebnissen von Algorithmen, die durch voreingenommene Trainingsdaten oder fehlerhaftes Design verursacht werden.

Bias kann zu Ungerechtigkeiten und Diskriminierung führen, weshalb es wichtig ist, Bias zu erkennen und zu minimieren, insbesondere in Bereichen wie Wissenschaft, Technologie und Entscheidungsfindung.

Ein **Algorithmus** ist eine eindeutige, schrittweise Anleitung zur Lösung eines Problems oder zur Durchführung einer Aufgabe. Er besteht aus einer endlichen Folge von Anweisungen oder Regeln, die in einer bestimmten Reihenfolge ausgeführt werden müssen, um ein gewünschtes Ergebnis zu erzielen. Algorithmen werden in verschiedenen Bereichen eingesetzt, von der Mathematik und Informatik bis hin zu alltäglichen Aufgaben.

Ein einfaches Beispiel für einen Algorithmus ist ein Kochrezept, das die Schritte zur Zubereitung eines Gerichts beschreibt. In der Informatik werden Algorithmen häufig verwendet, um Daten zu verarbeiten, Probleme zu lösen oder Aufgaben zu automatisieren.



3. Technologische Kompetenz

Der zunehmende Einsatz von KI im Bewerbungsprozess erfordert von Bewerber*innen technologische Kompetenz. Frauen, die weniger Zugang zu technologischer Bildung und Ressourcen haben, könnten dadurch benachteiligt werden.

Beispiel: Frauen, die nicht mit den neuesten Technologien und Bewerbungsplattformen vertraut sind, könnten Schwierigkeiten haben, ihre Bewerbungen optimal zu gestalten und die Anforderungen der KI-Systeme zu erfüllen.

Lösungsansätze

1. Bias-freie Algorithmen entwickeln

Unternehmen und Entwickler*innen sollten sicherstellen, dass ihre KI-Systeme auf vielfältigen und repräsentativen Daten trainiert werden, um geschlechtsspezifische Vorurteile zu minimieren.

Maßnahmen: Entwickler sollten diverse Datensätze verwenden und regelmäßig Audits durchführen, um sicherzustellen, dass die Algorithmen keine unbewussten Vorurteile enthalten. Es ist auch wichtig, Feedback-Schleifen einzurichten, um kontinuierlich Verbesserungen vorzunehmen.

2. Transparenz fördern

Es ist wichtig, dass die Entscheidungsprozesse von KI-Systemen transparent und nachvollziehbar sind. Bewerber*innen sollten Zugang zu Informationen darüber haben, wie Entscheidungen getroffen werden und welche Kriterien verwendet werden.

Maßnahmen: Unternehmen könnten detaillierte Berichte über die Funktionsweise ihrer KI-Systeme veröffentlichen und Bewerber*innen die Möglichkeit geben, Feedback zu erhalten und Entscheidungen anzufechten.

3. Bildung und Training

Frauen sollten Zugang zu technologischer Bildung und Schulungen haben, um ihre Kompetenzen im Umgang mit KI zu stärken. Dies kann ihre Chancen im Bewerbungsprozess verbessern und ihnen helfen, sich in einer zunehmend digitalen Arbeitswelt zurechtzufinden.

Maßnahmen: Bildungseinrichtungen und Unternehmen könnten spezielle Programme und Workshops anbieten, die Frauen im Bereich Technologie und KI weiterbilden. Mentoring-Programme und Netzwerke können ebenfalls unterstützen.

Fazit

Die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz auf die Bewerbungschancen von Frauen sind komplex und vielschichtig. Während KI das Potenzial hat, den Bewerbungsprozess fairer und effizienter zu gestalten, gibt es auch Herausforderungen, die angegangen werden müssen. Durch die Entwicklung bias-freier Algorithmen, die Förderung von Transparenz und den Zugang zu technologischer Bildung können die positiven Effekte von KI maximiert und die negativen minimiert werden. Letztendlich kann KI dazu beitragen, eine gerechtere und inklusivere Arbeitswelt zu schaffen, in der Frauen gleiche Chancen haben, ihre Karriereziele zu erreichen.

FILMTIPP: Vorprogrammierte Diskriminierung | Netflix
In dieser Dokumentation werden die Vorurteile in Algorithmen untersucht, die die Forscherin am MIT Media Lab Joy Buolamwini in Systemen zur Gesichtserkennung offenlegte.

Weitere Informationen findet ihr in unserer Ausgabe der Power On vom März 2023 (Seite 6 f.): Unser Antrag zur Verhinderung von Diskriminierung von Frauen bei der Einführung von künstlicher Intelligenz, wurde als Ergänzung zum Leitantrag auf der Bundesfrauenkonferenz angenommen!

POWER ON! zum Frauentag | IG Metall Stuttgart



Fachkräftemangel in Deutschland:

Status, Herausforderungen und Chancen für Frauen



Der aktuelle Fachkräftemangel

Deutschland kämpft weiterhin mit einem erheblichen Fachkräftemangel. Im Jahr 2024 sind rund 200 Berufe betroffen, besonders in der Gesundheitsbranche, der Pflege, technischen Berufen (z. B. Metall- und Elektroindustrie) sowie IT-Bereichen. Trotz eines Anstiegs qualifizierter Arbeitsloser in bestimmten Bereichen (z. B. IT) bleiben etwa 37 % der IT-Stellen unbesetzt. Die Metall- und Elektroberufe verzeichnen ebenfalls signifikante Engpässe, obwohl sich die Fachkräftelücke in einigen Bereichen leicht reduziert hat.

Frauen in Engpassberufen

Der Frauenanteil in der deutschen Industrie ist laut aktuellen Statistiken bei etwa **25 bis 30 %**, variiert jedoch stark je nach Branche und Hierarchieebene. In der **Produktion und in technischen Berufen** liegt der Anteil oft unter **20 %**. Im **Management und in Führungspositionen** in der Industrie sind Frauen noch seltener vertreten. Der Anteil beträgt etwa **10 bis 15 %**, abhängig von der Branche und Unternehmensgröße. In der **Chemie- und Pharmaindustrie** ist der Frauenanteil traditionell etwas höher.

Alle Zahlen weisen darauf hin, dass Frauen in vielen betroffenen Berufen unterrepräsentiert sind. Studien zeigen jedoch ein enormes Potenzial: Etwa 645.000 Vollzeitäquivalente könnten gewonnen werden, wenn Mütter so viel arbeiten könnten, wie sie es wünschen. Aktuell arbeiten Mütter oft weniger, da Betreuungsmöglichkeiten und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle fehlen. Zusätzlich könnten gezielte Bildungs- und Umschulungsprogramme Frauen in technologische und industrielle Berufe bringen, wo ihre Präsenz derzeit gering ist.

Chancen für Frauen durch den Fachkräftemangel

Der Mangel bietet Frauen einzigartige Möglichkeiten, sich beruflich stärker zu etablieren, besonders in technischen und zukunftsorientierten Branchen:

Höhere Flexibilität: Arbeitgeber*innen bieten zunehmend flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice-Lösungen, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen.

Gezielte Programme: Maßnahmen zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) werden ausgebaut.

Steigende Gehälter: In Engpassberufen verbessern sich oft die Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen, um mehr Bewerber und insbesondere Bewerberinnen anzuziehen.

Förderung von Diversity: Unternehmen erkennen zunehmend den Wert von vielfältigen Teams und fördern aktiv Frauen in Fach- und Führungspositionen.

Voraussetzungen für den Erfolg von Frauen

Damit Frauen das Potenzial des Fachkräftemangels nutzen können, braucht es:

Bessere Kinderbetreuungsangebote: Ein flächendeckender Ausbau von Kitas und Schulen mit Ganztagsbetreuung.
Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen: Programme, die gezielt Frauen für technische und innovative Berufe qualifizieren.

Flexiblere Arbeitszeiten: Wechsel zwischen Teil- und Vollzeit ermöglichen.

Kulturelle Veränderungen: Eine stärkere Gleichverteilung der Familienarbeit und die Förderung von Frauen in männlich dominierten Branchen. Ein nicht zu unterschätzender Faktor liegt in der Unternehmenskultur, in der Frauen nach wie vor benachteiligt sind. Die Familienarbeit wird auf die Mütter abgewälzt, während die Männer die Karriereleiter hinaufsteigen dürfen. Der Wiedereinstieg nach einer Elternzeit ist für Frauen ebenfalls mit Hindernissen verbunden. Häufig entsprechen die Angebote nicht den früheren Qualifikationen und sind darum mit Gehaltseinbußen verbunden oder es mangelt an flexiblen Arbeitszeiten.

Gezielte Weiterbildung: Erwerb von Zertifizierungen, Ausbau von Kompetenzen in nachgefragten Bereichen wie Change Management, Digitalisierung oder Nachhaltigkeit.

Differenzierter sind dagegen Maßnahmen, die von Unternehmen ergriffen werden können.

Gezielte Ansprache von Frauen:

- Proaktive Suche nach qualifizierten Frauen, z. B. durch Direktansprache oder Kooperation mit Frauennetzwerken.
- Förderung von Frauen als Expert*innen in Branchen, in denen sie bislang unterrepräsentiert sind.

Sensibilisierung im eigenen Unternehmen:

- Fachbereiche bewusst auf die Vorteile hinweisen, die durch den Einsatz von Frauen entstehen können (z. B. Diversität, andere Perspektiven, Leadership-Kompetenzen).
- Ausgewogene Kandidatenlisten mit weiblichen und männlichen Optionen.

Mentoring und Coaching anbieten:

- Frauen gezielt dabei unterstützen, sich auf Fach- oder Führungsaufgaben im Unternehmen vorzubereiten.
- Organisation von speziellen Programmen oder Workshops, die auf die Herausforderungen von Frauen in dieser Branche eingehen.

Schaffung von Netzwerkmöglichkeiten:

- Durchführung von Events oder Online-Meetups speziell für Frauen im Unternehmen.
- Aufbau eines Mentorenprogramms, bei dem erfahrene Manager*innen die Newcomer*innen unterstützen.

Marketingmaßnahmen zur Förderung von Frauen:

- Erfolgsgeschichten von Frauen im Unternehmen kommunizieren, um Vorbilder zu schaffen.
- Inhalte und Kampagnen entwickeln, die Frauen ermutigen, sich im Unternehmen verstärkt zu engagieren.

Die Kombination individueller Bemühungen und struktureller Maßnahmen kann dazu beitragen, die Sichtbarkeit und den Erfolg von Frauen im Unternehmen zu steigern. Die gezielte Unterstützung durch die Personal- und Fachbereiche spielt dabei eine Schlüsselrolle, um Barrieren abzubauen und Frauen im Unternehmen nachhaltig zu etablieren.
Frauen bringen oft eine Reihe von Soft Skills mit, die sie von männlichen Kollegen unterscheiden können. Diese Unterschiede sind natürlich nicht universell, sondern basieren auf Tendenzen, die sich in Studien und Erfahrungsberichten widerspiegeln. Typische Stärken, die Frauen in diesem Kontext zugeschrieben werden, sind:

Empathie und soziale Intelligenz

- Frauen zeichnen sich oft durch eine ausgeprägte Fähigkeit aus, zwischenmenschliche Beziehungen zu verstehen und darauf einzugehen. Dies kann in der Transformation eines Unternehmens von großem Vorteil sein, um die Ängste und Widerstände der Mitarbeitenden besser zu adressieren.

Kommunikationsstärke

- Sie neigen dazu, klar, offen und kooperativ zu kommunizieren, was in sensiblen Projekten in der Transformation oder Krisensituationen förderlich sein kann.

Kollaborationsorientierung

- Frauen arbeiten häufig stärker teamorientiert und schaffen es, in stressigen Situationen kooperative Arbeitsweisen zu fördern, statt auf Hierarchie und Autorität zu setzen.

Krisenmanagement durch Gelassenheit

- Frauen handeln oft in Krisensituationen weniger impulsiv und treffen Entscheidungen stärker überlegt und mehr datenbasiert, was bei der Navigation durch schwierige Zeiten von Vorteil sein kann.

Multitasking und Flexibilität

- Ihre Fähigkeit, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu jonglieren und sich schnell an wechselnde Bedingungen anzupassen, ist in der Transformation oder in Change-Situationen eine wichtige Stärke.

Perspektivenvielfalt

- Frauen bringen oft eine andere Sichtweise und Herangehensweise an Probleme mit, was zur Entwicklung innovativer Lösungen beitragen kann.

Verhandlungs- und Konfliktfähigkeit

- Frauen agieren in Verhandlungen und Konflikten häufig diplomatisch und lösungsorientiert, was geeignet ist, Brücken zu bauen und Stakeholder zu vereinen.

Fokus auf Nachhaltigkeit

- Sie legen oft Wert auf nachhaltige Ergebnisse und darauf, dass die Veränderungen, die sie umsetzen, langfristig wirksam sind.

Diese Soft Skills machen Frauen zu gefragten Fach- und Führungskräften, insbesondere in Funktionen oder Projekten, die von einer starken menschlichen Komponente geprägt sind. Dennoch ist es wichtig, jede Mitarbeitende individuell zu betrachten, da sich Soft Skills auch stark durch Persönlichkeit und Erfahrung entwickeln.

FAZIT

Der Fachkräftemangel stellt Deutschland vor große Herausforderungen, birgt aber auch Chancen, insbesondere für Frauen. Durch gezielte Fördermaßnahmen und gesellschaftliche Veränderungen könnten Frauen nicht nur den Fachkräftemangel lindern, sondern auch ihre berufliche Stellung langfristig stärken.

Diese Entwicklungen könnten einen entscheidenden Beitrag zur Modernisierung des Arbeitsmarkts leisten und gleichzeitig soziale Ungleichheiten abbauen.

Weitere Zahlen und detaillierte Informationen finden sich unter den nachfolgenden Links:

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung





Altersarmut ist weiblich –
Aber was können wir dagegen tun?

Weibliche Altersarmut in Zahlen:
Armut im Alter trotz 40 Jahren Vollzeitarbeit – das ist für rund ein Drittel der Frauen in Deutschland leider die Aussicht. Demnach wird rund ein Drittel der Frauen, die 40 Jahre lang in Vollzeit arbeiten, im Alter nur etwa 1.000 € Netto (vor Inflation) pro Monat zur Verfügung haben. Bereits heute sind über 20% der Frauen ab 65 Jahren armutsgefährdet. Vergleicht man die Alterseinkünfte von Männern und Frauen ohne Hinterbliebenenansprüche, so beträgt der sogenannte Gender Pension Gap ganze 39,4%.

Gründe für den Gender Pension Gap:
Doch woran liegt dieser riesige Unterschied? Die Gründe hierfür sind so vielfältig wie individuell – und doch haben sie leider System. Frauen arbeiten häufiger in schlecht bezahlten Branchen und übernehmen seltener Führungspositionen. Sie arbeiten häufiger in Teilzeit und nehmen längere Auszeiten, weil sie stattdessen häufiger unbezahlter Sorgearbeit in der Familie (sogenannte Care Arbeit) leisten. Daraus resultiert fehlendes sozialversicherungspflichtiges Einkommen, was geminderte Rentenbeiträge und -ansprüche nach sich zieht. Aber nicht nur das: Auszeiten erwirken auch meist einen Karrierestopp, der wiederum einen Anstieg von sozialversicherungspflichtigem Einkommen und damit höherer Rentenbeiträge und – ansprüche unterbindet.

Vorurteile – woran es nicht liegt:
Frauen verhandeln ihr Gehalt nicht und sind damit selbst schuld – so die weitläufige Meinung. Dies ist allerdings falsch, laut einer Studie der University of California verhandelten Frauen sogar häufiger als Männer ihr Gehalt – dennoch bekamen sie weniger. In einer anderen Studie wurden Bewerbungen fiktiver Frauen und Männer an den Personalbereich geschickt. Diese fanden die Gehaltsvorstellungen der Frauen überzogen und die der Männer angemessen – und das obwohl sowohl die Lebensläufe als auch Gehaltsvorstellungen jeweils identisch waren.

Elternzeit – Wehret den Anfängen:
Während das Einkommensgefälle der Geschlechter in jungen Jahren noch recht gering ist, beginnt der große Unterschied meist zum Zeitpunkt der Familienplanung. Obwohl beide Elternteile genau dieselben Ansprüche auf Elternzeit und Elterngeld haben, ist die tatsächliche Verteilung dieser sehr unterschiedlich. Bei den Eltern von unter 3-Jährigen Kindern nehmen Frauen fast 15-mal so häufig Elternzeit wie Männer.

Kindererziehung und Rentenansprüche:
Zwar erhalten Eltern für ihre Kindererziehungszeiten auch Rentenpunkte (etwa einen Rentenpunkt pro Jahr – also so viel wie ein Durchschnittverdiener), dies jedoch nur begrenzt auf die ersten drei Lebensjahre bzw. anteilig maximal bis zum zehnten Lebensjahr. Deutlich verheerender sind jedoch die oftmals darauffolgenden Jahre mit Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung anstelle von Gehalts- und Karriereaufstieg. Neben den fehlenden Rentenbeiträgen bekommen Frauen während dieser Zeit auch deutlich geringeres Einkommen und können deshalb auch weniger privat zurücklegen und Vermögen aufbauen, welches die entstehende Rentenlücke ausgleichen könnte.

Alleinerziehende – die wohl größte Armutsgefahr:
Unter den Alleinerziehenden ist die Gefahr der Altersarmut noch größer. Hier gelten 43,2% der Alleinerziehenden-Haushalte als armutsgefährdet. Dabei sind ca. 90 Prozent der 1,5 Millionen Alleinerziehenden in Deutschland Frauen. Leider stehen die sehr geringen Unterhaltsansprüche für den alleinerziehenden Elternteil in keinem Verhältnis zum entgangenen Einkommen.

Hinzu kommt, das selbst der gesetzlich zustehende Kindesunterhalt in den seltensten Fällen gezahlt wird: Nur etwa ein Viertel aller Kinder von Alleinerziehenden erhält den ihm zustehende Mindestunterhalt laut Düsseldorfer Tabelle. Die übrigen drei Viertel erhalten keinen Unterhalt oder nur einen Teil ihres Anspruchs.

Die **Düsseldorfer Tabelle** ist eine unverbindliche Übersicht, die alle 1-2 Jahre vom Oberlandesgericht Düsseldorf zur Festlegung von Unterhaltshöhen aktualisiert wird. Sie umfasst Kindes-, Ehegatten-, Verwandten- und Unterhalt für unverheiratete Eltern. Zudem regelt sie den Selbstbehalt des Unterhaltspflichtigen und gibt Hinweise für Mangelfälle, wenn das Einkommen nicht ausreicht.

Ein Mann ist keine Altersvorsorge:
„Aber ich bin doch verheiratet, mich betrifft das doch alles nicht." mag so manch eine Frau nun denken. Doch vor diesem Trugschluss kann nur gewarnt werden. Es stimmt zwar, dass Verheiratete ohne speziellen Ehevertrag in Deutschland im Güterstand der Zugewinngemeinschaft leben. Das bedeutet, dass im Falle einer Scheidung die Differenz des während der Ehezeit hinzugewonnen Vermögens – inklusive der erworbenen Rentenpunkte – zu gleichen Teilen aufgeteilt wird. Doch das erwirtschaftete Einkommen bleibt nicht immer als Vermögen übrig, sondern kann auch während der Ehe ausgegeben werden. Außerdem erhalten Selbstständige in der Regel keine Rentenpunkte und im Falle einer Scheidung wird Vermögen leider auch manchmal versteckt oder verschleiert. Findet eine Scheidung noch während des aktiven Berufslebens statt, so wird nur ein Ausgleich für die Zeit der Ehe geschaffen. Die finanziellen Folgen einer ungleich verteilten Care Arbeit wirken sich aber in der Regel weit über diese Zeit hinaus in Form von Teilzeitarbeit und Karriereeinbußen aus. Ein Unterhaltsanspruch über die Zeit nach der Ehe hinaus besteht nur in sehr seltenen Einzelfällen (z.B. wenn es der Partner*in aufgrund hohen Alters und vielen Jahren ohne Beruf nicht mehr zumutbar ist, einer Erwerbsarbeit nachzugehen).

Wenn die Ehe / Partnerschaft hält
In einer intakten Ehe besteht kein Anspruch auf finanziellen Ausgleich. Das eigene Vermögen sowie die selbstständig erworbene private und gesetzliche Altersvorsorge stehen jedem Partner rechtlich selbst zu. Verstirbt der Hauptverdiener, meistens der Ehemann, so besteht zwar gegebenenfalls Anspruch auf Witwenrente, diese beträgt aber je nach Situation nur maximal 55% der Ansprüche des Partners selbst. Solange beide Partner noch leben, erhalten sie jeweils separat ihre erworbenen Ansprüche. Sind diese aufgrund ungleicher Verteilung von Erwerbs- und Care Arbeit sehr unterschiedlich, entsteht häufig eine Situation, die nicht auf Augenhöhe ist. Wird dem Partner mit geringeren Ansprüchen kein Zugang zum gemeinsamen Geld zugestanden oder die finanziellen Ressourcen einseitig stark kontrolliert so spricht man von finanzieller Gewalt.



In Deutschland gibt es zwei Arten der Witwenrente: die große und die kleine Witwenrente.

1. **Kleine Witwenrente:** Sie wird gezahlt, wenn der verstorbene Ehepartner in der gesetzlichen Rentenversicherung war und der überlebende Ehepartner noch nicht das 45. Lebensjahr erreicht hat oder keine Kinder betreut. Sie beträgt in der Regel 25 % der Rentenansprüche des Verstorbenen.
2. **Große Witwenrente:** Diese wird gezahlt, wenn der überlebende Ehepartner entweder das 45. Lebensjahr erreicht hat, Kinder betreut oder dauerhaft erwerbsunfähig ist. Sie beträgt etwa 55 % der Rentenansprüche des Verstorbenen. Witwen und Witwer, die nach 2001 geboren wurden, haben grundsätzlich keinen Anspruch mehr auf die große Witwenrente.

Aufteilung von Care- und Erwerbsarbeit

Auch wenn eine gleichberechtigte Aufteilung von Care- und Erwerbsarbeit für viele wünschenswert erscheint, sieht die Realität leider doch häufig anders aus. Laut BMFSFJ wenden Frauen im Durchschnitt 44,3% mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer, diesen Unterschied bezeichnet man als Gender Care Gap. Rechnet man bezahlte und unbezahlte Arbeit zusammen arbeiten Frauen sogar mehr als Männer, haben in der Konsequenz ihres erhöhten Anteils an unbezahlter Care Arbeit allerdings wirtschaftliche Nachteile.

Gleichberechtigte Finanzen in der Partnerschaft

Egal, ob die Care- und Erwerbsarbeit nun gleichmäßig aufgeteilt ist oder nicht – denn nicht immer macht eine 50/50 Verteilung Sinn oder ist von beiden Partnern erwünscht – so sollten Finanzen in einer Partnerschaft immer fair sein. Im Idealfall sprechen beide Partner bereits vor der Familienplanung oder dem Eintreten eines Pflegefalls über mögliche Modelle, mit denen alle einverstanden sind und keiner die finanziellen Belastungen allein tragen muss. Wenn beispielsweise ein Partner mehr Elternzeit nimmt und im Anschluss in Teilzeit geht und damit Einkommens- und Karriereeinbußen in Kauf nimmt, wäre eine Ausgleichszahlung als Kompensation für die finanziellen Einbußen eine gute Möglichkeit. Diese könnte dann dem Partner mit Einbußen auf das persönliche Konto gezahlt und im Idealfall direkt in eine Altersvorsorge investiert werden. Bei vielen Paaren hat sich das Drei-Konten-Modell bewährt. Hierbei gibt es ein gemeinsames Konto auf welches z.B. die gesamten oder anteiligen Einnahmen beider Partner zur Deckung der gemeinsamen Kosten überwiesen werden. Zusätzlich behalten beide Partner jeweils ihre persönlichen Konten und können über einen gewissen Betrag jeweils frei verfügen.

Die Rentenlücke schließen

Wie allen Leser*innen nun klar sein sollte, ist Altersarmut bei Frauen ein riesiges Problem. Doch was können wir tun, um diesem Problem entgegenzuwirken? Neben Arbeit auf politischer Ebene, wie etwa der Stärkung der Rechte von (Allein-)Erziehenden, sollte unbedingt auch selbständig fürs Alter vorgesorgt werden. Wenn selbst Männern die gesetzliche Rente im Alter oft nicht ausreicht, sollten Frauen sich erst recht frühzeitig mit diesem Thema auseinandersetzen. Hierzu sollte zunächst die persönliche Rentenlücke errechnet werden. Als Rentenlücke bezeichnet man die Differenz zwischen der zu erwartenden gesetzlichen Rente und dem benötigten Bedarfseinkommen im Alter. Die zu erwartende gesetzliche Rente ist nachzulesen im jährlichen Rentenbescheid – Achtung, die Werte dort sind Brutto und enthalten noch keine Abzüge für Steuer, Pflege- und Krankenversicherung! Das Bedarfseinkommen hängt vom persönlichen Lebensstil sowie von weiteren Faktoren wie vorhandenem (abgezahlten) Eigenheim, Gesundheitszustand etc. ab. In den allermeisten Fällen wird die gesetzliche Rente aber geringer ausfallen als das benötigte Bedarfseinkommen. In diesem Falle muss der fehlende monatliche Betrag durch Sparen und ggf. Investieren noch während des aktiven Erwerbslebens ausgeglichen werden.





FAZIT

Wer sich also schon frühzeitig noch während des aktiven Erwerbslebens mit dem Thema Finanzen und Alterseinkommen auseinandersetzt und entsprechend vorsorgt, wird es im Alter deutlich besser haben. Gerade für uns Frauen sollten Finanzen kein Tabuthema sein! Wer hier sinnvolle Entscheidungen treffen möchte, der wird nicht darum herumkommen, sich selbstständig zu informieren und Zeit in die eigene finanzielle Bildung zu investieren. Glücklicherweise gibt es heute zahlreiche kostenlose und seriöse Informationsquellen, die frei zugänglich sind (siehe Bücher & Podcast Tipps unten). Tauscht euch mit anderen über das Thema aus und ihr werdet merken, dass Finanzen kein trokkenes Thema sein muss - sondern vielleicht sogar ein bischen Spaß machen kann.

Die Aktiven Metallerinnen veranstalten zu diesem Thema einen intensiven Informationsabend!
Weitere Information findest du auf Seite 16.

Die IG Metall bietet zu diesem Thema ebenfalls ein Onlineseminar zum Frauentag an. Anmeldung und weitere Informationen findest du auf Seite 27.

Empfehlungen und weiterführende Informationen:

- *Finanztip.de – Gemeinnützige Stiftung zur Förderung der Finanzbildung in Deutschland*
- *Bücher und Zeitschriften der Stiftung Finanztest (gibt es in jeder Bibliothek), z.B. Anlegen mit ETF*
- *Wie Frauen ihre Finanzen selbst in die Hand nehmen können – Buch von Natascha Wegelin*
- *Finanzfluss – Podcast zu persönlichen Finanzen & Investments*
- *Frugalisten.de – Blog über Sparsamkeit, frühe Rente und finanzielle Freiheit*
- *Beziehungsinvestor*innen – Podcast mit Schwerpunkt partnerschaftliche Elternzeit & Elterngeldoptimierung*

Quellen:

www.Tagesschau.de
www.Destatis.de (Statistisches Bundesamt)
Alexandra Zykunov – Wir sind doch alle längst gleichberechtigt
DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Deutsches Jugendinstitut
www.deutsche-rentenversicherung.de

Interview mit Liane Papaioannou

Wer ist die Erste Bevollmächtigte der IG Metall in Stuttgart?

Liane Papaioannou wurde 1970 in Uslar geboren. Die gelernte Feinoptikerin war Jugend- und Auszubildendenvertreterin, IG Metall Vertrauensfrau und freigestellte Betriebsratsvorsitzende. Seit 2005 ist sie für die IG Metall tätig. Vor ihrem Wechsel nach Stuttgart gehörte sie seit 2016 der Geschäftsführung der IG Metall Pforzheim an, deren Erste Bevollmächtigte sie seit 2017 war. Im März 2024 wurde sie als Zweite Bevollmächtigte der IG Metall in Stuttgart gewählt. Seit Januar 2025 ist sie Erste Bevollmächtigte der Geschäftsstelle.

Im Interview spricht die Gewerkschafterin über ihre Motivation und Frauenpolitik.



Hallo Liane, Herzlichen Glückwunsch zur Wahl und vielen Dank, dass du dir in dieser für dich ereignisreichen Phase, die Zeit für unser Interview nimmst!

Wir als Aktive Metallerinnen betreiben Frauen- und Gleichstellungsarbeit und setzen uns für mehr Mitbestimmung und Mitsprache für Frauen in unserer Gewerkschaft, in den Betrieben und in der Gesellschaft ein. Welche Berührungspunkte hast du mit diesen Themen?

„Ich war selbst lange für die Frauen- und Gleichstellungsarbeit in einer Geschäftsstelle zuständig, was tatsächlich zu sehr vielen Berührungspunkten geführt hat. In dem Zusammenhang fand ich die Zusammenarbeit mit der Kontaktstelle Frau und Beruf, der Beauftragten für Chancengleichheit der Agentur für Arbeit und die Mitarbeit im Arbeitskreis Frau und Beruf sehr hilfreich. Darüber hinaus, dass wir in den Betrieben unsere Mitbestimmungsrechte nutzen müssen, um Ungleichbehandlungen zu erkennen und zu beheben, ist es mir wichtig das Thema Gleichstellung systemisch mitzudenken."

In den Medien hört man oft vom Fachkräftemangel. Siehst du hier einen Zusammenhang zur gewerkschaftlichen Frauen- und Gleichstellungsarbeit?

„Wer den Fachkräftemangel beklagt und ihn bekämpfen möchte, muss sich meines Erachtens zwangsläufig mit der Erwerbsbeteiligung von Frauen beschäftigen. Also ja, ich sehe da eindeutig einen Zusammenhang.

Einerseits wird landauf landab der Fachkräftemangel beklagt, wir leisten uns aber eine große sogenannte „stille Reserve" an gut ausgebildeten Frauen, die grundsätzlich

bereit wären, eine Arbeit aufzunehmen, dies aber aus verschiedensten Punkten nicht schaffen. Es gäbe hier mehrere Ansatzpunkte, ich möchte holzschnittartig nur drei davon nennen:

1. Der Ausbau und die Verbesserung von Betreuungsangeboten für Kinder, wie Kitas und Ganztagsschulen, sind entscheidend, um Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf zu ermöglichen.

2. Unternehmen und Organisationen sollten aktiv Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung ergreifen, wie z.B. die Einführung von Gleichstellungsbeauftragten und die Erstellung von Gleichstellungsberichten.

3. Angebote zur beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung können Frauen helfen, ihre Fähigkeiten zu aktualisieren und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.“

Als Gewerkschaft sollten wir auch mit gutem Vorbild vorangehen. Wie siehst du die Repräsentation von Frauen in der IG Metall (Spitze)?

„Da kann ich derzeit tatsächlich eine recht gute Bilanz ziehen. Die IG Metall hat mit Christiane Benner eine 1. Vorsitzende, in Baden-Württemberg haben wir mit Barbara Resch eine Bezirksleiterin und auch in Stuttgart haben wir schon vorher und nun wieder zwei Frauen in der Geschäftsführung. Auch in vielen anderen Geschäftsstellen und Bereichen der IG Metall sind zunehmend Frauen in Führungspositionen.“

Welche Rolle spielen deiner Meinung nach unsere Tarifverträge bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und privater Care Arbeit?

„Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist meines Erachtens nicht nur ein Thema von Frauen, auch Männer sollten das unter einen Hut bringen können. Mit unseren Tarifverträgen in der M+E Industrie haben wir, vor allem mit der Nutzungsmöglichkeit von T-ZUG Tagen für Personen, die Kinder betreuen, oder sich um Pflegebedürftige Angehörige kümmern, eine gute Grundlage für bessere Vereinbarkeit geschaffen. Gesamtwirtschaftlich sehe ich bei Vereinbarkeitsthemen und partnerschaftlichen Arbeitszeitmodellen noch eine ganze Menge Luft nach oben.“

Ein sehr weiblicher Teil der Gewerkschaft sind die Angestellten. Welche Schwerpunkte sind dir in diesem Bereich wichtig und wie möchtest du die Angestelltenarbeit der Geschäftsstelle Stuttgart künftig vorantreiben?

„Die Angestelltenarbeit muss ein zentraler Bestandteil unserer Gewerkschaftsarbeit sein. Ein wichtiger Schwerpunkt ist für mich die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen und die Förderung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für alle Angestellten. Dabei ist es essenziell, die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen, denen weibliche Angestellte gegenüberstehen, besonders zu berücksichtigen.



Die Digitalisierung und Transformation der Arbeitswelt bringen sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich. Einerseits können neue Technologien die Effizienz und Flexibilität am Arbeitsplatz erhöhen, andererseits gibt es auch negative Auswirkungen, die wir nicht ignorieren dürfen. Dazu gehören der Verlust von Arbeitsplätzen durch Automatisierung, die zunehmende Arbeitsverdichtung und der Druck, ständig erreichbar zu sein.

Um diesen negativen Auswirkungen entgegenzuwirken, sehe ich folgende Schwerpunkte.

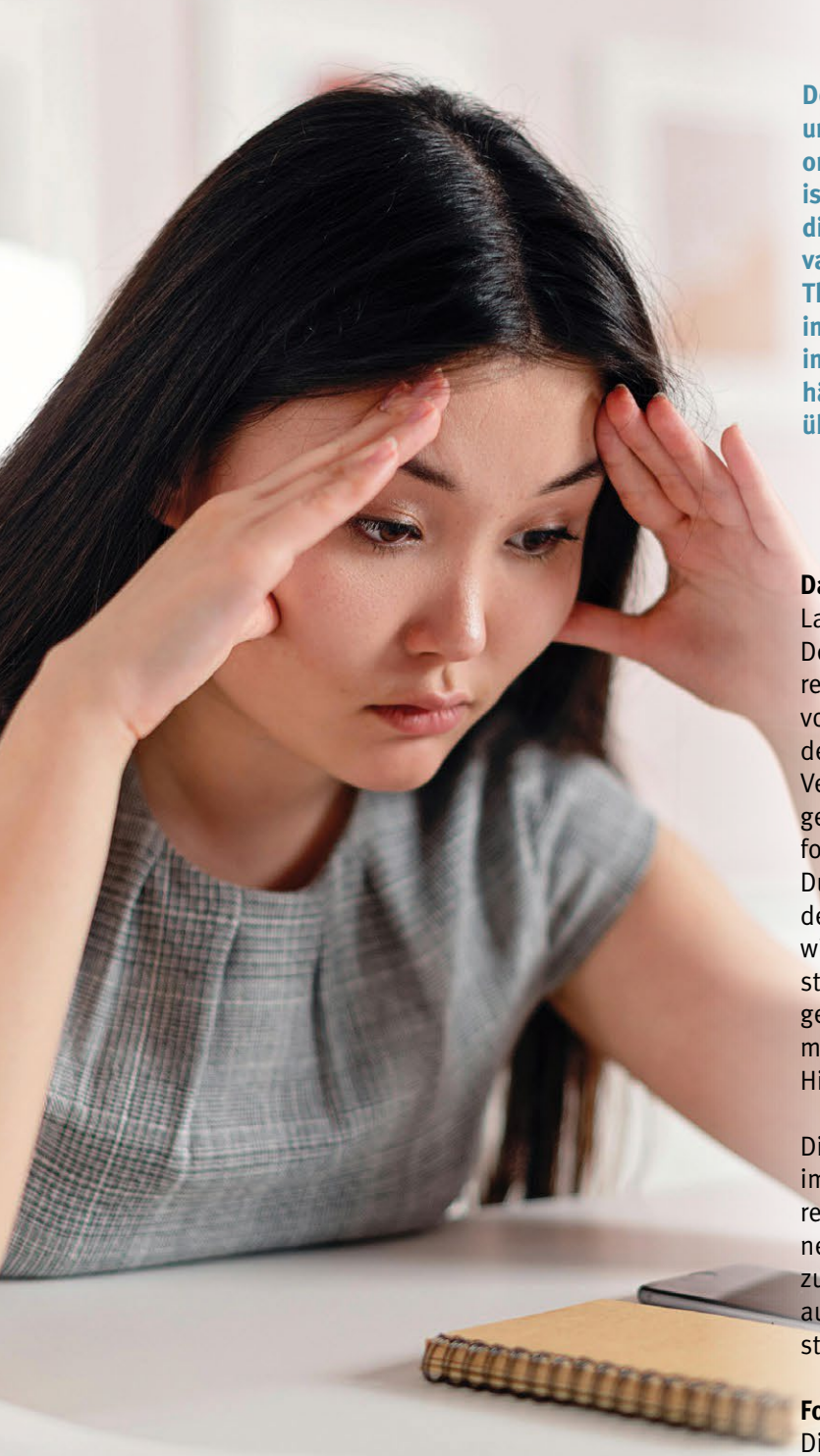
Es ist wichtig, dass wir uns für den Erhalt von Arbeitsplätzen einsetzen und gleichzeitig neue Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden. In dem Zusammenhang muss sichergestellt sein, dass die Angestellten die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben, um mit den neuen Technologien Schritt zu halten. Auch die psychische und physische Gesundheit der Beschäftigten stehen an vorderster Stelle.

Eine flächendenkende ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung kann dazu führen, Stress und Überlastung zu erkennen. Die abgeleiteten Maßnahmen können beispielsweise durch flexible Arbeitszeiten, New-Work-Konzepte und die Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance zur Reduzierung der Belastungen führen. Mir ist wichtig, die Angestellten aktiv in den Transformationsprozesse einzubinden.

Ihre Meinungen und Erfahrungen sind wertvoll und sollten bei der Gestaltung neuer Arbeitsprozesse berücksichtigt werden.

Vielen Dank für das Gespräch und auf eine solidarische Zusammenarbeit!

Mental Load bei Frauen in Deutschland: Probleme, Folgen und Handlungsansätze



Der Begriff *Mental Load* bezieht sich auf die unsichtbare und oft unterschätzte geistige Last, die mit der Organisation und Koordination von alltäglichen Aufgaben verbunden ist. Diese Form der Belastung betrifft insbesondere Frauen, die häufig eine Doppelbelastung aus beruflichen und privaten Verantwortlichkeiten tragen. In Deutschland ist das Thema der Mental Load in den letzten Jahren zunehmend ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Dabei zeigt sich, dass insbesondere Frauen, die den Großteil der familiären und häuslichen Aufgaben übernehmen, in vielen Bereichen überlastet sind.

Das Problem der Mental Load in Deutschland

Laut aktuellen Studien und Erhebungen haben Frauen in Deutschland im Vergleich zu Männern weiterhin die größere Verantwortung für Haushalt, Kindererziehung und Pflege von Angehörigen. Auch wenn sich die Rollenbilder im Laufe der Jahre verändert haben, ist die geschlechtsspezifische Verteilung der Mental Load nach wie vor sehr unausgewogen. Eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) aus dem Jahr 2023 zeigt, dass Frauen im Durchschnitt fast doppelt so viel Zeit mit der Organisation des Haushalts und der Betreuung von Kindern verbringen wie Männer. Dies führt zu einer ständigen, mentalen Belastung, da Frauen nicht nur die physischen Aufgaben erledigen, sondern auch die geistige Verantwortung tragen – sie müssen planen, koordinieren und die nötigen Schritte im Hinterkopf behalten.

Die Hauptursache für diese ungleiche Verteilung liegt in der immer noch bestehenden Erwartung, dass Frauen als primäre Care-Arbeiterinnen fungieren, während Männer traditionell stärker in der Erwerbsarbeit engagiert sind. Dies führt zu einem Ungleichgewicht, das sich sowohl im privaten als auch im beruflichen Leben der betroffenen Frauen manifestiert.

Folgen und Auswirkungen der Mental Load

Die Auswirkungen der übermäßigen Mental Load auf Frauen sind vielfältig und gravierend. Sie reichen von emotionaler Erschöpfung und chronischem Stress bis hin zu gesundheitlichen Problemen wie Schlafstörungen und erhöhten Risiken für Depressionen und Angststörungen. Der ständige Druck, sowohl beruflich als auch privat den Überblick zu behalten, kann die Lebensqualität erheblich beeinträchtigen und zu einem Gefühl der Überforderung führen.

Zudem führt die ungleiche Verteilung der Mental Load zu einer Verzögerung von Karrieren und einem schlechteren Zugang zu gleichberechtigten beruflichen Chancen. Frauen, die gleichzeitig beruflich erfolgreich sein möchten und familiäre Verantwortung tragen, stoßen oft an ihre Grenzen. Die ständige Doppelbelastung wirkt sich auf die Arbeitsleistung aus, die berufliche Karriereentwicklung wird behindert, und in vielen Fällen können Frauen beruflich nicht die gleichen Chancen wahrnehmen wie Männer.

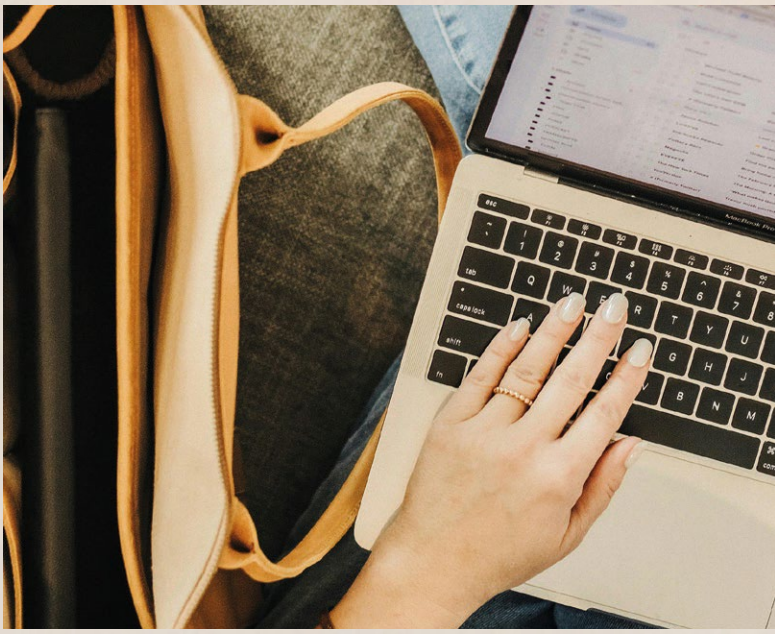
Aktuelle Werte und Entwicklungen in Deutschland (2023/2024)

Im Jahr 2023 zeigten Umfragen, dass Frauen durchschnittlich 21 Stunden pro Woche mit unbezahlt geleisteter Hausarbeit verbringen, während Männer lediglich etwa 12 Stunden in die gleiche Tätigkeit investieren. Diese Kluft hat sich in den letzten Jahren zwar etwas verringert, ist aber nach wie vor signifikant. Auch in Bezug auf die Organisation der familiären Aufgaben (Arztbesuche, Schulangelegenheiten, Urlaubsplanung) sind Frauen weitaus stärker involviert. Das führt dazu, dass Frauen einen höheren kognitiven Aufwand leisten müssen, was zu einer mentalen Überlastung führt.
In den Jahren 2023 und 2024 zeigt sich, dass insbesondere berufstätige Mütter und Alleinerziehende unter einer besonders hohen Mental Load leiden. Eine Studie von Forsa aus dem Jahr 2024 ergab, dass 75% der befragten Mütter das Gefühl hatten, ihre Arbeit und die Haushaltsverantwortung nicht miteinander vereinbaren zu können.

Vergleich mit anderen europäischen Ländern

Im internationalen Vergleich liegt Deutschland in Bezug auf die Verteilung von Hausarbeit und Mental Load im Mittelfeld. In den skandinavischen Ländern wie Schweden, Norwegen und Dänemark zeigt sich ein ausgewogeneres Bild: Hier ist die Aufteilung von Haushalts- und Care-Arbeit tendenziell gleicher, und es gibt auch umfassendere staatliche Unterstützungsangebote, wie etwa Elternzeitregelungen und die Förderung von Teilzeitarbeit für Väter.
In Ländern wie Frankreich und Großbritannien haben Frauen ebenfalls eine höhere Verantwortung im Haushalt, jedoch gibt es hier differenziertere politische Ansätze, um





die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. In Frankreich beispielsweise sind Väter gesetzlich verpflichtet, Elternzeit zu nehmen, was zu einer etwas gerechteren Verteilung der Aufgaben führt.

Im Vergleich dazu zeigt sich in Südeuropa (insbesondere in Ländern wie Spanien und Italien) eine noch stärkere Benachteiligung von Frauen, die vor allem durch traditionelle Geschlechterrollen geprägt ist. Hier übernehmen Frauen häufig den Großteil der häuslichen Verantwortung, ohne entsprechende Unterstützung durch den Staat oder den Arbeitgeber.

Betriebliche und private Handlungsansätze

Um die Mental Load von Frauen zu reduzieren, sind sowohl betriebliche als auch private Handlungsansätze notwendig.

1. Betriebliche Maßnahmen

- **Flexible Arbeitszeiten und Homeoffice:**
  Unternehmen sollten flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, die es den Beschäftigten ermöglichen, berufliche und private Verpflichtungen besser in Einklang zu bringen. Das Homeoffice, das während der COVID-19-Pandemie populär wurde, hat sich in vielen Fällen als sehr vorteilhaft für Frauen und Männer gleichermaßen erwiesen, um Beruf und Familie besser zu koordinieren.
- **Förderung von Vätern in der Elternzeit:**
  Eine Gleichverteilung von Elternzeit und die Förderung von Vätern, mehr Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, kann dazu beitragen, die Arbeitslast gleichmäßiger zu verteilen.
- **Mentoring- und Netzwerke:**
  Unternehmen sollten gezielt Mentoring-Programme und Netzwerke für Frauen anbieten, um ihre berufliche Entwicklung zu fördern und ein Bewusstsein für die mentale Belastung von Frauen zu schaffen.

2. Private Maßnahmen

- Gleichberechtigte Aufgabenverteilung im Haushalt: Paare sollten aktiv eine gleichberechtigte Verteilung der mentalen und physischen Aufgaben im Haushalt anstreben. Dies bedeutet nicht nur die Aufteilung von Haushaltstätigkeiten, sondern auch eine gleichwertige Beteiligung an der Planung und Organisation des Familienalltags.
- Selbstfürsorge und Stressbewältigung: Frauen sollten ermutigt werden, regelmäßig Selbstfürsorge zu betreiben, um ihre mentale Gesundheit zu erhalten. Das bedeutet auch, die Unterstützung von Freunden, Familie oder professionellen Berater*innen in Anspruch zu nehmen, um mit der Belastung besser umgehen zu können.

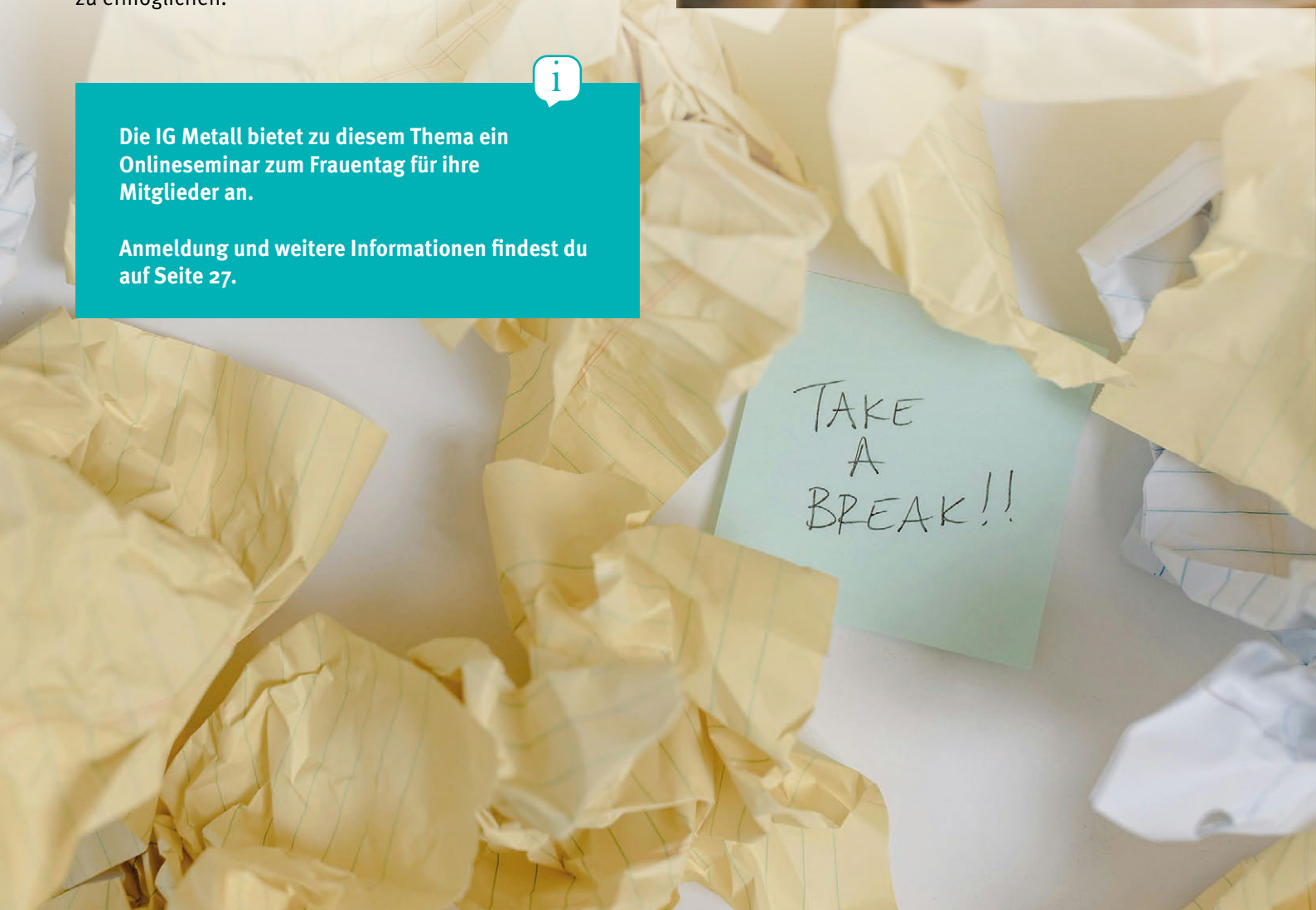


FAZIT

Die Mental Load von Frauen in Deutschland ist nach wie vor ein ernstes Problem, das sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Lösungen erfordert. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine gerechtere Aufteilung der Hausarbeit und eine stärkere Unterstützung durch den Staat und Unternehmen sind notwendig, um die mentale Belastung von Frauen zu verringern und die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben. Ein Veränderungsprozess ist dringend erforderlich, um langfristig eine Balance zwischen beruflichem Erfolg und persönlichem Wohlbefinden zu ermöglichen.

Die IG Metall bietet zu diesem Thema ein Onlineseminar zum Frauentag für ihre Mitglieder an.

Anmeldung und weitere Informationen findest du auf Seite 27.



Frauenversammlung 2024

Ein Schritt in Richtung Gleichstellung und mobiles Arbeiten



Am 10. April 2024 fand in der IG Metall Geschäftsstelle Stuttgart die Frauenversammlung statt, bei der die Wahl der “Aktiven Metallerinnen” (Ortfrauenausschuss Stuttgart) im Mittelpunkt stand. Unser Ausschuss setzt sich für die Belange der Frauen in der Metallindustrie ein und arbeitet daran, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Gleichstellung voranzutreiben.

Inspirierender Input von Stefanie Geyer
Bei der Versammlung hielt Stefanie Geyer, Ressortleiterin für Frauen- und Gleichstellung, einen aufschlussreichen Vortrag zum Thema "Mobiles Arbeiten". Sie betonte die Bedeutung flexibler Arbeitsmodelle für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und stellte aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen in diesem Bereich vor. Ihr Input regte zu lebhaften Diskussionen an und zeigte auf, wie mobiles Arbeiten zur Förderung der Gleichstellung beitragen kann.

Die Frauenversammlung zeigte, wie wichtig und wirkungsvoll das Engagement der Frauen in der Metallindustrie ist. Die Aktiven Metallerinnen sind bereit, die Herausforderungen anzunehmen und die Arbeitswelt von morgen aktiv mitzugestalten. "Schnupper*innen" aller Betriebe sind herzlich willkommen, sich ebenfalls am Ausschuss zu beteiligen.

Weitere Informationen über den Ausschuss finden sich unter:
Aktive Metallerinnen (AM) | IG Metall Stuttgart

Unsere Klausur im Mai

Starke Frauen, starke Stimmen

Im Mai hatten wir das Vergnügen, Stefanie Geyer noch einmal bei unserer Klausur begrüßen zu dürfen. Ihr Besuch war nicht nur anspornend, sondern auch äußerst lehrreich.

Mitgliederansprache und Gesprächstraining im Fokus
Stefanie brachte einen wertvollen Input zum Thema Mitgliederansprache mit. In einer Zeit, in der die Kommunikation und das Engagement innerhalb unserer Gemeinschaft von entscheidender Bedeutung sind, war ihr Beitrag besonders relevant. Sie betonte die Wichtigkeit, unsere Mitglieder auf eine Weise anzusprechen, die sowohl respektvoll als auch effektiv ist. Ein Highlight ihres Besuchs war das Gesprächstraining, das sie durchführte. Mit viel Enthusiasmus und Fachwissen zeigte Stefanie uns Techniken und Strategien, um in Gesprächen selbstbewusster und überzeugender aufzutreten. Diese Fähigkeiten sind nicht nur im beruflichen Kontext von unschätzbarem Wert, sondern auch in unserem täglichen Leben.

Ihre Arbeit erinnert uns daran, wie wichtig es ist, dass wir uns gegenseitig unterstützen und gemeinsam für unsere Rechte und Interessen einstehen.

Ein aktivierendes Treffen
Die Klausur im Mai war ein voller Erfolg. Wir sind motiviert und gestärkt aus diesem Treffen hervorgegangen und freuen uns darauf, die erlernten Fähigkeiten und Vorhaben in die Praxis umzusetzen. Gemeinsam werden wir weiterhin daran arbeiten, die Stimme der Frauen in unserer Gemeinschaft zu stärken und für alle Belange der Frau zu kämpfen.



Orange Day am 25. November 2024:

Ein Zeichen gegen Gewalt an Frauen



Wir Aktive Metallerinnen bei der IG Metall, spielen eine bedeutende Rolle bei der Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Sexismus in der Arbeitswelt.

Die IG Metall setzt sich seit Jahren aktiv dafür ein, betriebliche Strukturen zu schaffen, die Diskriminierung verhindern und Betroffene schützen. Deswegen ist es umso wichtiger immer wieder darauf aufmerksam zu machen.
Hilfenummern für Frauen | IG Metall Stuttgart

Es gab im ganzen Land großartige Aktionen. Videos, Ausstellungen, Workshops und Informationsmaterial rund um das Thema.

Durch gezielte Bildungsangebote, Kampagnen und Beratung unterstützt uns die IG Metall dabei sexistische Verhaltensweisen zu erkennen und zu bekämpfen. Zudem legt sie großen Wert auf die Förderung von Frauen in Führungspositionen und auf den Abbau struktureller Barrieren in der Arbeitswelt. Der Einsatz für Gleichstellung und Respekt ist ein zentraler Bestandteil unserer gewerkschaftlichen Arbeit.

Die UN-Kampagne „Orange the World“ macht seit 1991 auf Gewalt gegen Frauen und Mädchen aufmerksam: Vom Internationalen Tag zur Beendigung der Gewalt gegen Frauen am 25. November bis zum 10. Dezember, dem Tag der Menschenrechte. Sie ist seit 2008 Teil der „UNiTE to End Violence against Women“ Kampagne des UN-Generalsekretärs, die von UN Women durchgeführt wird. Mehr zu dem Thema findet Ihr auf dieser Seite: Orange the World - UN Women Deutschland

Gemeinsam gegen Sexismus

Eine Ausstellung zu dem Thema wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) erstellt. Die Ausstellung beleuchtet die vielen Facetten von Sexismus im Alltag und sensibilisiert für die oft unbemerkten Formen struktureller Diskriminierung. Jeder kann sich die Ausstellung als PDF herunterladen und ausdrucken.
LINK

Die Ausstellung richtet sich sowohl an die breite Öffentlichkeit als auch an Fachkräfte und soll zur Reflexion und zum Dialog anregen.
Die 12 Ausstellungsstationen zeigen Beispiele aus verschiedenen Lebensbereichen wie Arbeit, Medien, Familie und öffentlichem Raum. Dabei werden nicht nur Problematiken dargestellt, sondern auch Lösungsansätze aufgezeigt, wie Sexismus aktiv begegnet werden kann.



Die Aktion der „Orangen Bank“

Ein weiteres eindrucksvolles Symbol ist die Aktion der „Orangen Bank“, die in vielen Städten zu sehen sein wird. Öffentliche Bänke werden orange gestrichen oder mit Plakaten versehen, um auf Gewalt gegen Frauen aufmerksam zu machen.

Diese markanten Sitzgelegenheiten sollen Passant*innen sensibilisieren, zum Nachdenken anregen und die Botschaft in den Alltag tragen. Sie stehen stellvertretend dafür, dass der öffentliche Raum für alle sicher sein sollte – unabhängig von Geschlecht und Herkunft.

In unserer Geschäftsstelle hat die Geschäftsführung symbolisch eine orangefarbene Bank eingeweiht. Mit dieser Geste wollen wir ein klares Zeichen setzen: Wir stehen hinter den Betroffenen, sagen NEIN zu Gewalt an Frauen und bieten schnelle Unterstützung bei der Suche nach externen Hilfsangeboten.

Gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern der IG Metall, der stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden und dem Vorstand der Porsche AG wurden an den Standorten in Zuffenhausen und Weissach wurden jeweils orangefarbene Bänke als Zeichen der unmissverständlichen Haltung aufgestellt. Diese Bänke sind mit Hilfenummern versehen, sodass Betroffene von Gewalt kostenlose und anonyme Unterstützung durch professionelle Beratungsstellen finden können. Die Aktion soll mit einfachen Mitteln Hilfe ermöglichen und Mut machen, diese in Anspruch zu nehmen.

Das internationale Hilfezeichen für Gewaltopfer

Neben Aktionen und Ausstellungen gewinnt das internationale Hilfezeichen zunehmend an Bedeutung. Es handelt sich um eine stille, aber wirkungsvolle Geste, mit der Betroffene in Gefahr auf sich aufmerksam machen können, ohne dabei verbal Hilfe rufen zu müssen.

Das Zeichen funktioniert wie folgt: Die Hand wird offen gehoben, der Daumen wird in die Handfläche gelegt, und die übrigen Finger schließen sich zur Faust.



Das Hilfezeichen kann in persönlichen oder virtuellen Begegnungen genutzt werden und ist besonders wichtig für Betroffene, die sich in einer akuten Bedrohungssituation befinden. Es ist ein Zeichen der Hoffnung und ein stiller Ruf nach Unterstützung, der mehr und mehr Menschen bekannt gemacht werden muss.

Gewaltprävention und gemeinsames Handeln

Der aktuelle Bericht des Bundeskriminalamts zeigt alarmierende Zahlen: Die Gewalt- und Hasstaten gegen Frauen und Mädchen haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen, insbesondere im Bereich häuslicher Gewalt und Hasskriminalität im Internet. Fast täglich wird eine Frau von ihrem (Ex-)Partner ermordet – und das hier in Deutschland.

Der Orange Day erinnert uns daran, dass Sexismus und Gewalt an Frauen ein gesamtgesellschaftliches Problem sind, dem wir gemeinsam begegnen müssen.

Ob durch öffentliche Aktionen wie die „Orangen Bank“, die Aufklärung des BMFSFJ oder die wichtige Arbeit der IG Metall – jede Aktion trägt dazu bei, Gewalt sichtbar zu machen, Unterstützung zu leisten und langfristige Lösungen zu fördern.

Der Orange Day 2024 fordert uns alle auf:
Hinschauen, handeln und gemeinsam für eine Welt ohne Gewalt und Diskriminierung eintreten!



Delegiertenversammlung am 21.09.24:

Wir, die neu gewählten Aktiven Metallerinnen, stellen uns vor

Am 21. September 2024 hatten wir die Ehre, uns bei der Delegiertenversammlung der IG Metall als neu gewählte Aktive Metallerinnen vorzustellen. Wir sind stolz darauf, Teil dieser starken Gemeinschaft zu sein und freuen uns darauf, unsere Visionen und Ziele mit euch zu teilen.

Um euch einen besseren Einblick in unsere Arbeit und unsere Motivation zu geben, haben wir ein Video erstellt, das ihr auf der Website der IG Metall finden könnt. In diesem Video stellen wir uns vor und sprechen über unsere Pläne und Projekte für die Zukunft.

Für einen einfachen Zugang zum Video haben wir einen QR-Code bereitgestellt, den ihr hier findet. Scannt den Code einfach mit eurem Smartphone, um direkt zur Website zu gelangen.

Zusätzlich könnt ihr das Video auch auf dem YouTube-Kanal der IG Metall ansehen. Hier ist der Link zum Video: YouTube Video.

Wir laden euch herzlich ein, das Video anzusehen und mehr über uns und unsere Arbeit zu erfahren. Eure Unterstützung und euer Engagement sind für uns von großer Bedeutung, und wir freuen uns darauf, gemeinsam mit euch die Zukunft der IG Metall zu gestalten.

Mein Arbeitsplatz. Unser Industrieland. Unsere Zukunft!

Zukunft statt Kahlschlag in den Betrieben. Offensive Politik für die Industrie. Soziale Sicherheit im Wandel. Dafür demonstrieren Metaller*innen am 15. März in fünf Städten.

Unsere Forderungen: Die Arbeitgeber müssen sich zu unseren Standorten bekennen. Schluss mit Arbeitsplatzabbau, Standortschließungen und Verlagerungen!

Und die neue Bundesregierung muss schnell und entschlossen handeln, die Bedingungen für die Industrie verbessern, soziale Sicherheit im Wandel garantieren.

Hier geht es nicht um Rendite, es geht um die Menschen in diesem Land. Es geht um unsere Arbeitsplätze, unsere Familien, unsere Zukunft.



Deshalb mischen wir uns ein.

Wann und Wo:

Samstag, 15. März 2025
Fünf vor Zwölf bis 14 Uhr

Am Schlossplatz in Stuttgart

Hauptredner: Jürgen Kerner, Zweiter Vorsitzender der IG Metall

Mach mit bei unserer Petition: https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/petition-zukunft-statt-kahlschlag

Weitere Infos und Anmeldung unter:
Mein Arbeitsplatz. Unser Industrieland. Unsere Zukunft!

Einladung

Themenabend der Aktiven Metallerinnen Stuttgart

„Altersarmut bei Frauen entgehen – Geld richtig anlegen!“

Viele Frauen stehen im Alter vor finanziellen Herausforderungen - doch es gibt Wege, wie Du selbst aktiv für eine finanzielle Zukunft sorgen kannst. In unserem Vortrag zeigen wir dir, wie Du deine Finanzen richtig anlegest und Altersarmut vermeidest.

Termin: Donnerstag, 13. März 2025
Ort: IG Metall Geschäftsstelle Stuttgart, Theodor-Heuss-Straße 2, 70174 Stuttgart
Beginn: 16:00 Uhr
Ende: 18:00 Uhr

Aktiv werden und der Altersarmut entgehen!

Themen des Vortrags:

- Warum Frauen häufiger von Altersarmut betroffen sind und wie du dem Entgehen kannst
- Was du bei einer Geldanlage beachten solltest, um für die Zukunft vorzusorgen.
- Welche Anlagemöglichkeiten für dich als Frau sinnvoll sind und wie Du dein Kapital richtig anlegst.
- Praktische Tipps für deine langfristige finanzielle Absicherung.

Unsere Referentin:
Kerstin Schminke, Geschäftsführerin der Metallrente

Egal ob du gerade erst anfängst oder bereits Geld anlegst- dieser Vortrag gibt dir wertvolle Informationen und konkrete Handlungstipps, die du sofort umsetzten, kannst.
Lass uns gemeinsam die Weichen für eine sichere Zukunft stellen!

Wir freuen uns auf dich!

Mit kollegialen Grüßen

Nora Leser
IG Metall Stuttgart

Jessica Schüler
Sprecherin der Aktiven Metallerinnen

KONTAKT
Dominik Moser
0711/16278-48, dominik.moser@igmetall.de

Wir freuen uns auf dich!



Internationaler Weltfrauentag 2025

Machen was nötig ist: Gleichstellung jetzt!

Weiterbildungsmöglichkeiten für Frauen bei der IG Metall!
Zum diesjährigen Weltfrauentag am 8. März bietet die IG Metall eine Reihe von Weiterbildungsseminaren speziell für interessierte Frauen an. Diese Seminare sollen Frauen dabei unterstützen, ihre beruflichen Fähigkeiten zu erweitern und sich besser im Arbeitsalltag zu behaupten.

Online-Seminare (Zeitraum: 20.3 bis 3.4.25)

1. **Nicht auf den Mund gefallen! Schlagfertigkeit im Berufsalltag**
2. **Teilzeitfalle?! Nicht mit mir!**
3. **Entgelt erfolgreich verhandeln**
4. **Was tut die IG Metall für Gleichstellung?**

Vertiefungsseminare exklusiv für Mitglieder (Zeitraum: 19. bis 23.5.25)

1. **Mental Load – Overload? Strategien, um den unsichtbaren Stress zu bewältigen**
2. **Jetzt schon an die Rente denken – nützliche Informationen für Frauen**

Hinweis:
Um Mitglied zu werden, kannst du dem QR-Code und Link auf der Rückseite der Power ON folgen.
Dort findest du auch alle Informationen über die Mitgliedervorteile bei der IG Metall.

Alle Informationen zu den Seminaren sowie die Möglichkeit zur Anmeldung findest du ab Februar auf der Website der IG Metall unter www.igmetall.de/frauentag.

Nutze diese Gelegenheit, um dich weiterzubilden und deine beruflichen Chancen zu verbessern!

Maloche und Malibu: Der Podcast der IG Metall

Eine neue Folge zum Frauentag 2025!

Die Arbeitswelt betrifft uns alle. Sie soll sozial und gerecht sein, damit wir auch außerhalb unserer Arbeitszeit ein gutes Leben führen können. Genau darum dreht sich der Podcast der IG Metall: **Maloche und Malibu**.

Verena Leichtfuß und Christoph Böckmann, beide Redakteur*innen bei der IG Metall, diskutieren im Podcast miteinander und mit anderen Expert*innen über die großen Fragen rund um den Wandel der Arbeitswelt. Wie kannst du dich gegen Mobbing durch deinen Chef wehren? Wie wird die Industrie klimaneutral? Was war der größte Streik der Geschichte?

Ob im lockeren Gespräch, in Interviews oder als Reportage vor Ort – die beiden nehmen dich mit auf eine Reise durch die Welt der größten Einzelgewerkschaft. Hör rein und entdecke spannende Einblicke und Geschichten über die Herausforderungen und Veränderungen in der Arbeitswelt!

Weitere Informationen und alle Episoden findest du unter: **Maloche und Malibu - Podcast**



Liebe Kollegin!

Herzlichen Glückwunsch zum 114. Internationalen Weltfrauentag!

Frauenpower, stark und klar,
Leuchtet hell, das ganze Jahr.
Heute feiern wir euch sehr,
Ohne euch wär‘s halb so fair!

Wir wünschen dir das Beste für Dich und deine Karriere!

Deine @ktiven Metallerinnen der IG Metall Stuttgart

Impressum: IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Christiane Benner; Kontakt: vorstand@igmetall.de
V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Liane Papaioannou, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart;
Kontakt: stuttgart@igmetall.de · Druck: Colorpress Druckerei GmbH · Foto shutterstock- womens-day-3206161_1280

Gutschein und Filmtipp zum Frauentag: „Die Unbeugsamen“

„DIE UNBEUGSAMEN 2 – GUTEN MORGEN, IHR SCHÖNEN!“

Vom 07. bis 24.03.25 jederzeit kostenfrei anschauen über igmetall.de/frauentag

Zum Frauentag bietet die IG Metall einen Gutschein für eine Online-Vorstellung des Films **„Die Unbeugsamen 2“** an. Der erste Teil des Films ist auf Netflix verfügbar.

Regisseur Torsten Körner hat mit **„Die Unbeugsamen“** den Politikerinnen der Bonner Republik und ihrem Kampf um politische Teilhabe ein Denkmal gesetzt.

Der Film erzählt von westdeutschen Frauen in der Bonner Republik, die um Teilhabe an politischen Entscheidungsprozessen kämpften. In Interviews sind unter anderem Herta Däubler-Gmelin, Renate Schmidt und Rita Süssmuth zu sehen. Historische Aufnahmen zeigen politische Größen wie Aenne Brauksiepe und Petra Kelly.

In der Fortsetzung **„Die Unbeugsamen 2 – Guten Morgen, ihr Schönen!“** richtet Körner seinen Blick auf ostdeutsche Frauen aus verschiedenen Bereichen der DDR.

15 starke Frauen erzählen, wie auch im Land der angeblichen Gleichberechtigung das Patriarchat herrschte. Der Film zeigt ihre beeindruckenden Lebensgeschichten und ihren Kampf um Chancengleichheit.

Nutze diese Gelegenheit, um einen inspirierenden Film zu sehen und mehr über starke Frauen und ihre Geschichten zu erfahren.



Weltfrauentag

nicht nur an einem Tag!



IG Metall Mitglied werden

Werde jetzt IG Metall Mitglied und unterstütze dadurch unsere Gewerkschaft! Dank unserer Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen hast du zahlreiche Vorteile:

Du hast unter anderem Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld, Zugang zu kostenlosen Seminaren und vieles mehr!

Auf der **Website der IG Metall Stuttgart** findest du jederzeit die neuesten Informationen und kannst an unseren Aktionen, Veranstaltungen und Projekten teilnehmen.

Wenn du Interesse hast, an den Sitzungen der Aktiven Metallerinnen teilzunehmen melde dich bei die IG Metall Geschäftsstelle in Stuttgart (dominik.moser@igmetall.de) an.

https://www.stuttgart.igm.de/aktive/frauen.html

Impressum

POWER ON! Nr. 06 März 2025

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79,
60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand,
1. Vorsitzende: Christiane Benner,
Kontakt: vorstand@igmetall.de

V.i.S.d.P./Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Liane Papaioannou, 1. Bevollmächtigte IG Metall Stuttgart,
Theodor-Heuss-Str. 2, 70174 Stuttgart
Kontakt: stuttgart@igmetall.de

Druck: Colorpress Druckerei GmbH

Redaktion:
Jessica Schüler, Iris Laub, Christiane Nothdurft,
Yasemin Kalender, Nazan Oezuelkue, Heike Mücke,
Sabrina Bendschneider, Filomena Göhring,
Katharina Schreiter, Nora Leser (IGM), Rebekka Henschel (IGM)

Bildquellen:
pexels: S. 01 ©moose-photos-170195-1036642,
S. 03 ©cottonbro-5473962, S. 04 ©tara-winstead-8386440,
S. 05 ©kindelmedia-8486912, S. 07 ©chevanon-1108101,
S. 08 ©landsmann-803094805-27828635, S. 09 ©mart-production-8078391, S. 10/11 © karolina-grabowska-5900158,
S.14 ©mikhail-nilov-8872802, S. 15 ©prolificpeople-29359827,
tima-miroshnichenko-6914458, S. 16 © ron-lach-8487207,
© tara-winstead-8386686 | S. 12, 17, 20, 22, 23 ©IG Metall,
S. 19 ©stock.adobe.com/MPS, S. 22 ©stock.adobe.com/chiew,
S. 24 ©shutterstock- womensday-3206161_1280
S. 13, 17, 18 KI-generiert mithilfe von DirectChat