



Handlungshilfe

für eine geschlechtergerechte Krisenbewältigung

Geschlechtsspezifische Fragen und Handlungsoptionen

Impressum

Herausgeber: IG Metall Vorstand; FB Frauen- und Gleichstellungspolitik
in Zusammenarbeit mit Dorothee Beck, Frankfurt/Main

Stand: Juli 2009

I. Einleitung

Geschlechtsspezifische Fragen spielen bei der Analyse der internationalen Finanzmarkt- und Weltwirtschaftskrise wie auch bei den Vorschlägen zur Bewältigung der Krise derzeit keine Rolle.

Die Krise ist eine Folge des neoliberalen Umbaus der Weltwirtschaft. Details dazu sind in verschiedenen Publikationen der IG Metall und von gewerkschaftsnahen WissenschaftlerInnen nachzulesen. Umgesetzt wurde die neoliberale Ideologie von Bankern, Managern und Politik.

In Deutschland stehen neben der Finanz- vor allem die Automobilbranche, die Stahlindustrie, der Maschinenbau und die Investitionsgüterindustrie im Zentrum der Krise, alles Organisationsbereiche der IG Metall. So war im April 2009 die Produktion in der Metall- und Elektroindustrie um 30 Prozent geringer als ein Jahr zuvor. Krisenursachen in Maschinenbau und Investitionsgüterindustrie sind die Investitionszurückhaltung der Unternehmen wegen schlechter Absatzaussichten, zumal in der stark exportabhängigen deutschen Wirtschaft, und das Erlahmen der Kreditvergabe durch die Banken. In der Automobilindustrie kommt der Nachfrageeinbruch der VerbraucherInnen im In- und Ausland hinzu. Seit Oktober 2008 sinkt der Auftragseingang in der Metall- und Elektroindustrie. Im April 2009 fiel er im Vergleich zum Vorjahreszeitraum um 40 Prozent.

Als im vierten Quartal 2008 die Aufträge wegbrachen, trat genau die Situation ein, vor der die IG Metall schon seit langem warnt. Leiharbeitskräfte wurden auf die Straße gesetzt und befristete Verträge nicht verlängert. Prekär Beschäftigte sind damit die ersten Opfer der Krise.

Das Internationale Arbeitsamt (IAA) prognostiziert, dass bis Ende 2009 bis zu 50 Millionen Männer und Frauen rund um die Welt ihren Arbeitsplatz verlieren. In Deutschland erwarten Prognosen eine Zunahme der Arbeitslosigkeit auf bis zu 4,6 Millionen Personen. Nach Geschlecht differenzierte Zahlen fehlen bisher.

In entwickelten Volkswirtschaften ist die Arbeitslosenquote der Männer seit Ausbruch der Krise stärker gestiegen als die der Frauen (um 1,1 gegenüber 0,8 %-Punkten), da sich die Krise zunächst in männerdominierten Branchen wie der Bau- und Automobilindustrie bemerkbar machte. Damit reduzierte sich zwar im Jahr 2008 der Abstand zwischen Männern und Frauen bei der Arbeitslosenquote, aus gleichstellungspolitischer Sicht ist dies jedoch kein Grund zur Entwarnung. Denn Fortschritte bei der Gleichstellung waren damit kaum verbunden, sondern es verschlechterte sich die Situation von Männern am Arbeitsmarkt. Prognosen zufolge könnte der Personalabbau demnächst auf

frauendominierte Bereiche, etwa Dienstleistungen und Bürotätigkeiten, übergreifen. In vielen Ländern hat diese Entwicklung bereits eingesetzt.

In Deutschland werden die Stammebelegschaften derzeit vor allem durch Kurzarbeit vor Entlassungen im großen Stil geschützt. Zu befürchten ist allerdings, dass nach einer Schonfrist bis zur Bundestagswahl sich der Beschäftigungsabbau ab Herbst erheblich verschärfen wird.

II. Konjunkturpolitik

Die bisherigen Konjunkturpakete der Bundesregierung beinhalten Investitionen, Steuererleichterungen und andere Entlastungen für Unternehmen und BürgerInnen, Kredite und Bürgschaften, sowie verbesserte arbeitsmarktpolitische Instrumente zur Beschäftigungssicherung. Ein Großteil der Maßnahmen erscheint auf den ersten Blick geschlechtsneutral. Mit einer Gender-Analyse ließe sich festzustellen, wie sich die Gelder und Instrumente auf Männer und Frauen auswirken: Wie beeinflussen die einzelnen Instrumente die Lebensentwürfe und den Alltag von Menschen? Sind sie unterschiedlichen Lebensentwürfen gegenüber neutral oder wird die traditionelle Arbeitsteilung in der Familie gestützt? Wie sieht es aus mit Geldflüssen in Branchen, die von einem Geschlecht dominiert werden? Leider fehlt eine solche Analyse, obwohl sich die Ministerien wie auch die Bundesregierung insgesamt und die Landesregierungen mit dem Prinzip des Gender Mainstreaming zu einem solchen Vorgehen verpflichtet haben.

II a) Investitionen

Mit den Konjunkturpaketen I und II will die Bundesregierung 20 und 25 Milliarden Euro investieren. 6,5 Milliarden Euro entfallen auf die Bildung. Vier Milliarden Euro fließen in Verkehrsinvestitionen und Gebäudesanierung. 3,5 Millionen Euro gibt es für kommunale Infrastruktur. Mit 900 Millionen Euro wird die Forschung in mittelständischen Unternehmen gefördert. Die Abwrackprämie von anfangs 1,5 Milliarden Euro wurde wegen der großen Nachfrage auf fünf Milliarden aufgestockt. Diese Maßnahme entfaltet im Organisationsbereich der IG Metall große Wirkung.

Die Wirkung aller Investitionen auf beide Geschlechter, also auch die Abwrackprämie, sollte in einer Gender-Budget-Analyse überprüft werden.

II b) Entlastungen

Der Eingangssteuersatz bei der Einkommensteuer wird von 15 auf 14 Prozent verringert, der Grundfreibetrag um 170 Euro angehoben, die kalte Progression eingeschränkt. Auch wenn also diesmal das untere Ende der Einkommensteuertabelle in den Blick genommen wird, bleibt dennoch wahr: Bei allen Steuererleichterungen steigt die Ersparnis mit dem Einkommen. Da Frauen in der Regel weniger Einkommen haben als Männer, profitieren sie auch weniger von einer Entlastung. Darüber hinaus kommt eine Senkung der Einkommensteuer nur denjenigen zugute, die überhaupt diese Steuer bezahlen müssen.

Die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung werden um je 0,3 Prozentpunkte für Beschäftigte auf 7,9 % und für Arbeitgeber auf 7 % gesenkt. Abzuwarten bleibt, ob diese Senkung tatsächlich ankommt, da Krankenkassen, die mit ihrem Etat nicht auskommen, Zusatzbeiträge erheben können.

BezieherInnen von Kindergeld erhielten im April einmalig 100 Euro.

Die Regelsätze von Hartz IV und Sozialgeld für 6- bis 13-jährige Kinder werden ab Juli 2009 um 36 auf 246 Euro angehoben. Das kommt armen Kindern zugute, die überwiegend bei alleinerziehenden Müttern leben. Jedoch ist die Anhebung viel zu zaghaft. Eine kräftige Erhöhung aller Regelsätze wäre notwendig und würde – anders als ein großer Teil der Steuererleichterungen – unmittelbar kaufkräftig wirksam, da die Betroffenen das Geld nicht sparen, sondern Grundbedürfnisse befriedigen.

II c) Kredite und Bürgschaften

In drei Programmen für Unternehmen unterschiedlicher Größe finanziert die Bundesregierung Kredite und Bürgschaften mit insgesamt 115 Milliarden Euro. Die Exportgarantien werden erweitert. Zu fordern wäre, dass die Kredite und Bürgschaften an gleichstellungspolitische Förderprogramme oder Standards geknüpft werden.

II d) Instrumente zur Beschäftigungssicherung

Im Konjunkturpaket II hat die Bundesregierung den Bezug von Kurzarbeitergeld verlängert und erleichtert sowie mit der Förderung von Qualifizierung verknüpft.

Außerdem wurde die Qualifizierungsförderung mit dem Programm WeGebAU über die bisherige Kernzielgruppe der gering qualifizierten Beschäftigten in mittelständischen Unternehmen hinaus erweitert.

II e) Verfassungsrechtliche Schuldenbremse

Die Bundesregierung nutzt die starke Neuverschuldung dazu, ein Lieblingsinstrument der Neoliberalen durchzusetzen, die verfassungsrechtliche Schuldenbremse. Die Föderalismuskommission II von Bund und Ländern hat sich darauf verständigt, dass der Bund ab 2016 seine Neuverschuldung auf höchstens 0,35 Prozent des Bruttoinlandsproduktes beschränken muss. Die Länder dürfen ab 2020 in wirtschaftlich normalen Zeiten keine neuen Schulden aufnehmen. Ausnahmen sind zulässig, beispielsweise wegen einer Rezession, bei Wirtschaftskrisen oder Naturkatastrophen. In Phasen des Aufschwungs müssen die Länder die Schulden wieder zurückführen. Die Bundesregierung will das Vorhaben noch vor der Bundestagswahl durch den Bundestag bringen. „Aus der Perspektive einer schwäbischen Hausfrau mag das eine gute Politik sein, eine schwäbischen Unternehmerin aber würde kaum auf eine rentable Investition verzichten, nur weil sie dafür einen Kredit aufnehmen muss“, schreibt der Wirtschaftsweiser Peter Bofinger. Er befürchtet, dass dann altbekannte Rezepte, wie Lohnzurückhaltung, Abbau des Kündigungsschutzes, Kürzungen bei Sozialleistungen und Sparprogramme öffentlicher Haushalte wieder hervorgeholt werden. (Frankfurter Rundschau 07.04.09)

III. Beschäftigung von Frauen und Männern im Betrieb sichern

Bei der Beschäftigungssicherung im Betrieb müssen gewerkschaftliche Interessenvertretungen darauf achten, dass sie nicht das schon lange überholte Leitbild des männlichen Familienernährers und Haushaltsvorstands stützen. Das wäre nicht nur gesellschaftspolitisch fatal, sondern nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch gesetzwidrig. Wir als IG Metall müssen die Betriebsräte unterstützen, indem wir sie über Diskriminierungspotenziale aufklären und den Geschlechterblick schärfen. Die Werkzeuge der IG Metall zur Krisenfrüherkennung müssen geschlechtersensibel angewendet werden.

Alle Beschäftigtengruppen müssen gleichermaßen von Angeboten profitieren. Frauenpolitisch relevante Ziel- und Problemgruppen sind vor allem Angelernte in

gewerblichen Bereichen, Teilzeitbeschäftigte, Verwaltungsangestellte sowie Beschäftigte mit Familienpflichten. Insbesondere Frauen in (längerer) Elternzeit dürfen nicht aus dem Blick verloren werden. Sie gehören nach wie vor zur Belegschaft. Da Väter in der Regel nur zwei Partnermonate in Anspruch nehmen, dürften sie hier weniger Probleme haben.

III a) Betriebsdatenanalyse

Betriebsdaten zur Beschäftigtenstruktur und zum Qualifizierungsbedarf sind ein Instrument der Betriebsratsarbeit und für zielgenaue Initiativen zur Beschäftigungssicherung notwendig. Sie müssen nach Männern und Frauen differenziert ausgewertet werden. Die IG Metall hat dazu einen Wegweiser mit entsprechenden Auswertungstools entwickelt, der im Extranet unter Themen/Gleichstellung/Broschüren u. Flyer heruntergeladen werden kann.

Zu einer solchen Betriebsdatenanalyse gehören u.a. folgende Punkte:

Frauenanteil an den Beschäftigten

- Unterer Entgeltbereich
- Mittlerer Entgeltbereich
- Oberer Entgeltbereich
- Außertariflicher Bereich
- Leitende Positionen
- Führungskräfte
- Auszubildende

Arbeitszeit

- Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen / Männer
- Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen / Männer
- Welche Arbeitszeitmodelle gibt es? Wie viele Frauen / Männer nehmen sie in Anspruch?
- Wie viele Frauen / Männer haben ein Arbeitszeitkonto. Wie sieht es mit den Plus- und Minus-Stunden aus? In welchen Zeiträumen werden die Konten ausgeglichen?
- Wie viele Frauen und Männer in welchen Bereichen leisten wie viele Überstunden?

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Wie viele Frauen / Männer haben wie viele Kinder?

- Wie viele Frauen / Männer befinden sich in der Elternzeit und wollen wann zurückkehren?
- Welche Probleme gibt es bei der Rückkehr aus der Elternzeit?

Ausbildung

- Wie viele Frauen / Männer werden in welchen Berufen ausgebildet?
- Wie viele Frauen / Männer werden nach der Ausbildung übernommen?

Weiterbildung / Aufstieg / Personalentwicklung

- Wie viele Frauen / Männer nehmen an welchen Weiterbildungsangeboten teil?
- Wie hoch ist der jeweilige Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen?
- Wie viele Frauen / Männer werden von Personalentwicklungsmaßnahmen erfasst?
- Wie hoch ist der Anteil von Frauen und Männern unter den an- und ungelernten Beschäftigten?

Umstrukturierung

- Wie viele Frauen / Männer sind von technischen, personellen oder arbeitsorganisatorischen Veränderungen im Betrieb / Betriebsänderungen betroffen?
- Welche Nachteile entstehen Frauen / Männern daraus? (Dequalifizierung, Arbeitsverdichtung, Versetzung auf geringerwertige Arbeitsplätze etc.)
- Wie viele Frauenarbeitsplätze sind vom Personalabbau betroffen?
- Wie viele Frauen profitieren von Aktivitäten zur Beschäftigungssicherung?
- Wie hoch ist der Frauenanteil unter den vom Sozialplan Betroffenen?

(Gekürzt entnommen aus: „ChancenGleich. Handbuch für eine gute betriebliche Praxis“ von Dorothee Beck und Anne Graef)

III b) Kurzarbeit¹

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit erhielten im März und April 2009 rund 1,1 Millionen ArbeitnehmerInnen Kurzarbeitergeld aus konjunkturellen Gründen. Davon sind allein 730.000 KurzarbeiterInnen in der Metall- und Elektroindustrie beschäftigt, was einem Anteil von 60 Prozent entspricht. Nach Geschlechtern getrennte Zahlen liegen nicht vor. Kurzarbeit ist derzeit das wichtigste Instrument zur Beschäftigungssicherung. Geschlechterrelevant ist das

¹ weiterführende Materialien gibt es beim IG Metall Vorstand, den Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen.

Kurzarbeitergeld, weil der Behördenzuschuss nicht in die Berechnungsgrundlage für das Elterngeld einfließt. Die Lohnersatzleistung verringert sich nach einer Phase von Kurzarbeit. Schwangere Frauen sowie Eltern, die Elternzeit nehmen wollen, sollten daher vom Kurzarbeitergeld ausgenommen werden.

Ob darüber hinaus beide Geschlechter unterschiedlich von Kurzarbeit betroffen sind und welche Gründe das hat, muss noch analysiert werden.

Bei der mit Kurzarbeit einhergehenden geförderten Qualifizierung – wie bei betrieblicher Weiterbildung generell – muss der Betriebsrat seine Rechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz nutzen, damit alle Beschäftigtengruppen im Betrieb, also Frauen und Männer, unterschiedliche Berufs- und Hierarchiebereiche, Teilzeitkräfte und Menschen mit familiären Verpflichtungen sich gleichermaßen qualifizieren können. Bei den Inhalten muss der Betriebsrat darauf achten, dass alle Gruppen ihre Zukunftschancen verbessern können.

III c) Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung

Die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung in der Metall- und Elektroindustrie, wie auch in anderen Organisationsbereichen der IG Metall, regeln vor allem die vorübergehende Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit. Verknüpft ist das mit dem Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Ein Lohnausgleich ist tarifvertraglich nicht vorgesehen. Eine freiwillige Betriebsvereinbarung muss abgeschlossen werden. Hierbei sollten Geschlechteraspekte berücksichtigt werden: Teilzeitbeschäftigte – größtenteils Frauen – sollten von der Arbeitszeitverkürzung ausgenommen werden, um ihr Entgelt nicht noch weiter zu kürzen. Wenn möglich, wäre zu vereinbaren, dass die Sozialabgaben nicht proportional gesenkt werden, um die Auswirkungen auf die Altersversorgung in Grenzen zu halten. Dies würde sich vor allem für Frauen positiv auswirken, die in der Regel geringere Rentensprüche aufbauen.

Auch die bestehenden Tarifverträge zur Qualifizierung können zur Beschäftigungssicherung genutzt werden, vor allem in Verbindung mit der Qualifizierung bei Kurzarbeit. Dabei gilt es, vor allem jene Beschäftigten zu unterstützen, die Weiterbildungsangebote im Allgemeinen seltener in Anspruch nehmen. So haben Beschäftigte mit kleinen Kindern außerhalb ihrer Arbeitszeit kaum die Möglichkeit zur Teilnahme.

III d) Arbeitszeit

Die verbreitete Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes und die Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung zeigen, dass nicht Arbeitszeitverlängerung zur Kostensenkung, sondern Arbeitszeitverkürzung der richtige Weg ist, um Beschäftigung zu sichern und Know-how im Betrieb zu halten. So entsprachen im März 2009 die Ausfallzeiten durch Kurzarbeit 32 Prozent des Arbeitsvolumens und sicherten damit allein in der Metall- und Elektroindustrie 240.000 Arbeitsplätze. Diese Erfahrungen gilt es zu nutzen für eine neue Debatte zur Arbeitszeitverkürzung in der IG Metall.

In einer Betriebsvereinbarung können verschiedene Arbeitszeitmodelle festgeschrieben werden. Das können auch Regelungen zu individuellen Arbeitszeitverkürzungen sein, wobei der Betriebsrat den Gesetzes- und Tarifvorrang der §§ 87 I und 77 III BetrVG zu beachten hat. Nehmen Beschäftigte beispielsweise ihre Rechte nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz in Anspruch wäre es wichtig, ihre Rückkehrrechte auf einen Vollzeitarbeitsplatz besser abzusichern. Auch andere zeitlich befristete Arbeitszeitformen von Einzelnen sind denkbar, wenn die Rückkehrrechte garantiert sind. So eröffnen sich Spielräume zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie – die dann auch verstärkt von Männern genutzt werden könnten.

III e) Personalabbau

- *Aufhebungsverträge*

In der gegenwärtigen Finanz- und Wirtschaftskrise erleben Aufhebungsverträge eine Renaissance. Sie sind für die Arbeitgeber eine beliebte Alternative zu Kündigungen. Immer häufiger werden Frauen, die Elternzeit genommen haben, nach deren Ablauf mit Aufhebungsverträgen unter Druck gesetzt. Um den Abschied für Beschäftigte „schmackhaft“ zu machen, bieten Betriebe oft einen Aufhebungsvertrag mit einer Abfindung an. Sie wollen sich so u. a. die Gerichtsverfahren ersparen und Rechte des Betriebsrats umgehen. Neben dem Verlust des Arbeitsplatzes kann ein Aufhebungsvertrag für Beschäftigte auch sozialversicherungsrechtliche Folgen haben (z.B. Sperrfrist beim Bezug von Arbeitslosengeld). Auf jeden Fall sollten Betroffene sich vom Betriebsrat sowie der IG Metall beraten lassen.

Sogar bei unvermeidbarem Personalabbau gilt es, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu wahren. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat festgestellt, dass eine Kündigung, die ein Diskriminierungsverbot nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verletzt, sozialwidrig und damit unwirksam ist (BAG v. 6.11.08, 2 AZR 701/07).

Insgesamt sollte der Frauenanteil in der Belegschaft nicht sinken. Dazu muss der Betriebsrat die Auswirkung der geplanten Betriebsänderung auf die Belegschaftsstruktur überprüfen, um in Verhandlungen über einen Interessenausgleich das Ziel einer ausgewogenen Personalstruktur mit der Geschäftsleitung erörtern zu können und Kriterien dafür festzulegen. Dass dazu ein angemessener Frauenanteil gehört, sollte ausdrücklich vereinbart werden. Anhand einer Betriebsdatenanalyse kann dieses Ziel konkretisiert werden.

- *Interessenausgleich*

Betriebsbedingte Kündigungen in der Krise können eine Betriebsänderung nach Betriebsverfassungsgesetz sein, über die der Betriebsrat mit der Geschäftsleitung einen Interessenausgleich aushandeln sollte (§ 111 und 112 BetrVG). Darin können unter anderem Termine für Entlassungen, Freistellungen bei Betriebsstilllegung, Regelungen zur Kurzarbeit, zu Umschulung und Qualifizierung, die Schaffung einer Transfergesellschaft und die Auswahlrichtlinien für Versetzung und Entlassung fixiert werden.

Von zentraler Bedeutung sind die Kriterien zur Sozialauswahl bei Versetzung und Entlassung. Sie bergen große Diskriminierungsfallen in sich. Der Betriebsrat sollte daher nach § 95 BetrVG dafür sorgen, dass die Kriterien keine Beschäftigtengruppe – also auch nicht die Frauen – mittelbar diskriminieren (siehe weiter unten). Bei der Vereinbarung der Auswahlkriterien ist auch deswegen Sorgfalt geboten, weil die Beschäftigten damit ihr Recht auf eine Kündigungsschutzklage verwirken und vom Arbeitsgericht nur noch überprüfen lassen können, ob die Kriterien grob fehlerhaft angewendet wurden.

Die Sozialauswahl im Interessenausgleich (wie auch bei betriebsbedingten Kündigungen ohne Interessenausgleich und Sozialplan) verläuft nach § 1 Abs. 3 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) in drei Schritten. In einem ersten Schritt wird festgelegt, welche Beschäftigten miteinander vergleichbar sind. Nach einem BAG-Urteil (BAG v. 29.03.1990, 2 AZR 369/89) sind die Merkmale der ausgeübten Tätigkeit entscheidend. Achtung: Vollzeit- und die überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten können nach der BAG-Rechtsprechung dann nicht miteinander verglichen werden, wenn der Arbeitgeber eine

Organisationsentscheidung getroffen hat, „aufgrund derer für bestimmte Arbeiten Vollzeitkräfte vorgesehen sind“. In diesem Fall sind Teilzeitbeschäftigte beim Abbau einer Vollzeitstelle nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen und umgekehrt. Eine Ausnahme gibt es, wenn der Arbeitgeber in einem Betriebsteil das Arbeitszeitvolumen insgesamt abbauen will, was in der Krise ja meist der Fall ist. Der Europäische Gerichtshof hat diese Rechtsauffassung bestätigt (Kachelmann, C-322/98), dringt aber auf eine Einzelfallprüfung.

Diese ist notwendig, weil der Ausschluss Teilzeitbeschäftigte je nach Sachlage benachteiligen oder bevorzugen kann. Wenn der Arbeitgeber Vollzeitarbeitsplätze abbauen will, bleiben sie verschont, streicht er Teilzeitstellen, so werden die – zumeist männlichen – Vollzeitbeschäftigten nicht in die Sozialauswahl einbezogen.

In einem zweiten Schritt werden Kriterien für die Sozialauswahl festgelegt. Nach dem Kündigungsschutzgesetz gehören dazu ausschließlich und zwingend Betriebszugehörigkeit, Lebensalter, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderte oder Gleichgestellte.

Das Kriterium Betriebszugehörigkeit ist diskriminierungsanfällig, weil viele Frauen wegen familiär bedingter Erwerbspausen geringere Beschäftigungszeiten vorweisen können. Und das, obwohl Eltern- und Erziehungszeiten zur Betriebszugehörigkeit hinzugerechnet werden müssen.

Hinter dem Kriterium Unterhaltsverpflichtung, häufig festgemacht an Steuerklasse III, verbirgt sich das männliche Familienernährermodell, da viele Frauen unter anderem wegen Teilzeit weniger zum Familieneinkommen beitragen als ihr (Ehe-)Partner. Umgehen lässt sich diese Diskriminierungsfalle, wenn nicht die Steuerklasse als Kriterium herangezogen wird. Allein die Zahl der Kinder sollte berücksichtigt werden, egal ob der oder die betroffene Beschäftigte verheiratet ist und egal in welchem Umfang er oder sie zu deren Unterhalt beiträgt. Unterhaltspflichten gegenüber der Ehegattin oder dem Ehegatten sollten nicht berücksichtigt werden. Das trägt auch dem Grundsatz Rechnung, wonach beide nach einer Scheidung zunächst selbst für ihren Unterhalt verantwortlich sind. Besonders schutzwürdig sind nach diesem Kriterium Alleinerziehende, auch wenn das Steuerrecht sie gegenüber Ehepaaren mit Kindern benachteiligt. Pflegebedürftige Angehörige können ebenfalls berücksichtigt werden, wenn der oder die Beschäftigte ihnen gegenüber unterhaltspflichtig ist.

In einem dritten Schritt können Beschäftigte von der Sozialauswahl ausgenommen werden, „deren Weiterbeschäftigung, insbesondere wegen ihrer

Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen zur Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebs im berechtigten betrieblichen Interesse liegt“. (§ 1 Abs. 3 S. 2 KSchG) Hier ist besondere Wachsamkeit gefordert. Denn die Einschätzung, auf wen diese Ausnahme zutrifft, ist in der Regel subjektiv geprägt und damit für Geschlechterstereotype und Diskriminierungen anfällig. Deswegen sollte im Interessenausgleich festgelegt werden, um welche „Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen“ es geht und wonach das festgelegt wird. Der Betriebsrat muss darauf achten, dass die Kriterien objektivierbar sind und nicht allein auf subjektiven Einschätzungen beruhen. Auch dürfen keine Kriterien vereinbart werden, die Frauen schlechter erfüllen können, zum Beispiel wegen familiärer Verpflichtungen.

So werden z.B. Führungsqualifikationen und die „vielseitige Verwendbarkeit“ von Frauen im Durchschnitt schlechter bewertet als die von Männern, obwohl das objektiv nicht zu begründen ist. Gründe liegen vielmehr in deren schlechteren Zugängen zu Machtpositionen, männlichen Seilschaften und männlich geprägten (Unternehmens-)Werten.

Um eine ausgewogene Personalstruktur im Betrieb zu sichern, kann der Erhalt des Frauenanteils an den Beschäftigten im Interessenausgleich vereinbart werden.

- *Sozialplan*

Der Sozialplan regelt den Nachteilsausgleich für die von der Sozialauswahl betroffenen Beschäftigten. Darunter können Abfindungen, aber auch die Erstattung von Fahrtkosten, Umzugs- und Maklerkosten oder eine Fortbildung fallen. Die Höhe der Abfindung wird mit einer Abfindungsformel festgelegt, die zumeist Betriebszugehörigkeit, Alter und Gehalt berücksichtigt. Die Elternzeit darf bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit herangezogen werden (BAG v. 21.10.2003, 1 AZR 407/02, BAG v. 12.11.2002 1 AZR 58/02).

Um besondere Belastungen hinreichend zu berücksichtigen, sollten spezielle Zuschläge vereinbart werden. Als Belastungen können alle individuellen Umstände gelten, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren.

Vorsicht ist bei der Berechnung einer Abfindung für Teilzeitbeschäftigte geboten. Sie darf entsprechend der persönlichen Arbeitszeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Verhältnis zur tariflichen Arbeitszeit bemessen werden (BAG 28.10.92 AP Nr. 66 zu § 112 BetrVG). Unzulässig ist, die Abfindung von Teilzeitbeschäftigten im Verhältnis ihrer persönlichen Arbeitszeit zur Vollzeit zu kürzen (halbe Stelle = halbe Abfindung), wenn bereits

das Monatsbruttoentgelt ein Faktor für die Berechnung darstellt. Grundlage für die Abfindung ist damit bereits das reduzierte Teilzeitentgelt der Beschäftigten. Eine weitere Reduzierung würde diese doppelt treffen.

Wichtig ist, dass der Sozialplan für alle Beschäftigten im Betrieb gilt, auch wenn ihr Arbeitsverhältnis ruht, also auch für Frauen im Mutterschutz, Beschäftigte in Elternzeit und Männer im Wehr- oder Zivildienst. Entfällt bei einer Betriebsänderung auch deren Arbeitsplatz, so muss der Betriebsrat darauf achten, dass sie nach ihrer Rückkehr weiterbeschäftigt werden können. Der personelle Geltungsbereich des Sozialplans muss so gefasst werden, dass auch Beschäftigte mit ruhenden Arbeitsverhältnissen einen Anspruch auf eine Sozialplanabfindung haben, wenn sie ihren Arbeitsplatz verlieren.

Eine besondere Rolle spielen im Sozialplan die Regelungen zur Zumutbarkeit von Ersatzarbeitsplätzen. Insbesondere Teilzeitbeschäftigte und allein erziehende Beschäftigte sind häufig auf eine bestimmte Dauer und Lage der Arbeitszeit angewiesen, damit sie ihre Kinder betreuen können. Soziale Kriterien gelten in der Rechtsprechung bislang noch als wenig bedeutsam. Besondere Notsituationen werden dort nicht anerkannt, wenn sie im Sozialplan nicht eigens erwähnt werden. Daher sollte der Betriebsrat dafür Sorge tragen, dass solche Gesichtspunkte dort festgehalten werden.

In einigen Organisationsbereichen der IG Metall arbeiten Frauen in Beschäftigtengruppen, für die ein Transfersozialplan besser ist als eine reine Abfindung. Denn Teilzeitbeschäftigte und Angelernte mit Niedriglöhnen haben nur geringe Abfindungen zu erwarten. Ihnen ist mehr gedient, wenn sie in einer Transfergesellschaft mit Qualifizierung, Training und Unterstützung bei Bewerbungen ihre Chancen am Arbeitsmarkt verbessern können.

IV. Auswirkungen auf Sozialversicherungen

Die Auswirkungen von Kurzarbeit auf das Elterngeld sind unter III b beschrieben.

IV a) Arbeitslosengeld I und Teilzeit

Das Arbeitslosengeld I berechnet sich nach dem durchschnittlichen Entgelt im Vorjahr. Beschäftigte, die erst kürzlich in Teilzeit gewechselt sind, genießen einen Bestandsschutz. Wer innerhalb der vergangenen dreieinhalb Jahre sechs Monate am Stück länger als die zuletzt vereinbarte Teilzeit gearbeitet hat, erhält ALG I entsprechend der höheren Stundenzahl (§ 130 Abs. 2 SGB III). Bedingung

ist, dass die Arbeitszeit dauerhaft um mindestens fünf Stunden wöchentlich reduziert wurde, die Teilzeit mindestens 20 Prozent unter der vergleichbaren Vollzeit liegt und der oder die Arbeitslose bereit und in der Lage ist, künftig wieder eine Vollzeitstelle anzunehmen (§ 131 V S. 1 SGB III).

IV b) Arbeitslos nach dem Ende der Elternzeit

Nimmt eine Mutter (oder ein Vater) die dreijährige Elternzeit in Anspruch und wird danach sofort arbeitslos, so wird das Arbeitslosengeld nicht nach dem letzten Entgelt errechnet, sondern fiktiv bemessen. Dabei werden die Arbeitslosen je nach beruflicher Qualifikation in vier Gruppen eingeteilt und der Durchschnittsverdienst aller Beschäftigten nach diesen Gruppen gestaffelt. Dies ist dann die Grundlage zur Berechnung des Arbeitslosengeldes.

Diese pauschal errechnete Leistung ist in der Regel erheblich geringer als Arbeitslosengeld nach dem früheren Entgelt. In manchen Fällen macht das mehrere hundert Euro im Monat aus. Schon deswegen muss der Betriebsrat darauf achten, dass Beschäftigte, die nach der Elternzeit zurückkehren, nicht als erste auf der Straße stehen, wenn Personal abgebaut werden soll.

Zu dieser konkreten Frage ist auf Grund verfassungsrechtlicher Bedenken das Bundesverfassungsgericht angerufen worden, dessen Entscheidung aber noch aussteht.

IV c) Alterssicherungen

Je länger die Finanz- und Wirtschaftskrise andauert, desto stärker gefährden steigende Arbeitslosenzahlen und sinkende Einkommen die Einnahmehasis der gesetzlichen Rentenversicherung. Damit wächst der Druck auf die Beitragssätze und das Leistungsniveau der Rentenversicherung. Für Frauen ist die Gefahr, von Altersarmut betroffen zu sein, ungleich höher als für Männer. Frauen beziehen schon heute geringere Renten, weil sie durchschnittlich weniger Versicherungsjahre aufweisen als Männer und im allgemeinen unterdurchschnittlich verdienen.

In der gegenwärtigen, zugespitzten Krisensituation ist deshalb die Rentenversicherung stärker gefordert. Eine kluge Alterssicherungspolitik könnte zur Krisenbewältigung beitragen. Die IG Metall fordert im Rahmen ihres

rentenpolitischen Memorandums „Für einen neuen Generationenvertrag“² befristet auf fünf Jahre ein „Sofortpaket Beschäftigungsbrücke“³, um rentennahen Jahrgängen den Ausstieg zu erleichtern und jungen Menschen neue Beschäftigungsperspektiven zu eröffnen.

V. Aus der Krise lernen

Als Reaktion auf die Krise geht es darum, Beschäftigung zu sichern, Arbeitsplatzabbau zu verhindern und zu verringern. Bezahlen sollten das weder die Beschäftigten noch die Steuerzahlenden allein, sondern vorrangig jene, die in den Jahren der Börsenbooms kräftig abgesahnt haben.

Langfristig sollten wir die Krise als offenes Zeitfenster zum Umsteuern begreifen. Die Märkte, vor allem die Finanzmärkte, müssen reguliert werden. Der Staat muss wieder eine stärker steuernde und sozial ausgleichende Rolle einnehmen. Die Wirtschaftsordnung muss nach humanen Kriterien umgestaltet werden: sozial, ökologisch, nachhaltig, geschlechtergerecht.

Dabei müssen folgende geschlechterrelevanten Aspekte bedacht werden:

- Mehr Mitbestimmung im Betrieb heißt auch ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft und eine Frauenquote für die Aufsichtsräte, wenn nicht sogar für das Management.
- Öffentliche Investitionen an Sozialstandards binden heißt auch, sie an Frauenförderung und Gleichstellungsstandards zu knüpfen.
- Tarifliche und gesetzliche Mindestlöhne sowie soziale Regulierungen des Arbeitsmarkts verringern und verhindern prekäre Beschäftigung wie Armuts- und Niedriglöhne, Minijobs, Befristungen, unfreiwillige Teilzeit und Leiharbeit.
- Es müssen Arbeitsbewertungsverfahren vereinbart und umgesetzt werden, die ein gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit gewährleisten.
- Privatisierungen von Gütern und Dienstleistungen, die der Daseinsvorsorge dienen, müssen gestoppt und zurückgenommen werden.
- Soziale Sicherungssysteme müssen ausgebaut, modernisiert und armutsfest gemacht werden, statt sie abzubauen. Dazu gehört eine

² http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view_142.htm

³ http://www.igmetall.de/cps/rde/xbcr/internet/beschaeftigungsbruecke_screen_0147278.pdf

grundlegende Erneuerung der Alterssicherungssysteme mit einer solidarischen Erwerbstätigenversicherung, Betriebsrenten für alle mit Unisex-Tarifen, sowie ein flexibler Ausstieg bis 65 statt Rente mit 67.

- Nicht zuletzt: Kürzere Arbeitszeiten für alle sind sozialer und geschlechtergerechter als Arbeitslosigkeit für viele.