



DIGITALISIERUNG GESCHLECHTERGERECHT GESTALTEN

IG Metall
Gliederung einfügen



SO FUNKTIONIERT DER FOLIENSATZ

- ▶ Folie 3 zeigt alle angebotenen Inhalte. Diese sind jeweils mit dazugehörigen Folien verlinkt. Die Links sind nur im Präsentationsmodus aktiv.
- ▶ **Je nach Publikum kannst du Themen bzw. Inhalte auswählen und anklicken und springst automatisch dort hin.**
- ▶ **Über das IG Metall-Logo oben rechts, kommst du immer zur Übersicht zurück.**
- ▶ Je mehr Folien du zu einem Thema zeigst, desto tiefer wird die Wissensebene.
- ▶ **Der Sprechtext ist in den Notizfeldern.** Wenn du die Präsentation ausdrucken willst, drucke sie mit Notizen aus (Einstellung: Notizseiten im Druckmodus), damit dein Publikum alle Informationen erhält und die Folien übersichtlich bleiben können.



Inhaltsverzeichnis

1. Was bedeutet Digitalisierung aus Genderperspektive / Was verändert sich bei „weiblicher“ Beschäftigung (Bild mit Frau am PC)
2. Wie sieht es konkret im Betrieb aus (Fabrikgebäude)
3. Wie gestalten wir den Prozess so mit, dass er gendergerecht und an guter Arbeit ausgerichtet ist (Waage mit Frau- und Mann-Symbol)
4. Qualifizierung, Solution Worker und MINT (Girls Day) (Foto mit Frau und Post-its)
5. IG Metall als starke Partnerin im Prozess – Gute Arbeit und Geschlechtergerecht (IGM-Flagge)

Digitale Transformation heißt auch für weibliche Beschäftigung: es droht der Wegfall von Arbeit(splätzen).



BMAS-Prognose bis 2030: Rückgang bei Verwaltungs- und Büroberufen von 4,6 auf 3,8 Mio. Im Zeitraum 2020 bis

2030 fallen **513.000 Jobs weg.**

Organisationsbereich IG Metall: in der Berufsgruppe „Büro und Sekretariat“ sind insgesamt 142.790 Beschäftigte, davon 30.398 Männer und 112.392 Frauen (Stichtag:

30.06.2019) – **Anteil der Frauen liegt somit bei rund 80 Prozent**

Arbeitsagentur: **Chancen** auf dem Arbeitsmarkt sind für Bürobeschäftigte derzeit **gering**



Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten | Name Verfasser*in | März 2022

IG Metall
Gliederung einfügen

Was bedeutet die Digitalisierung für Frauen und Berufe, in denen viele Frauen aktuell tätig sind?

Ihr werdet es bei euch im Betrieb selbst erleben. Es werden neue Programme eingeführt, mit denen ihr Abrechnungen oder Reisebuchungen selbst machen könnt. Beispiele dieser Art gibt es zu Hauf.

Wer denkt bei diesem Bild schon an Digitalisierung. Aber gerade im Bürobereich werden seit Jahren Routinetätigkeiten automatisiert.

Beteiligung der Zuhörer*innen:

- Jetzt stehen mal alle auf, die Online-Banking machen.
- Jetzt stehen mal alle auf, die schon mal eine Reise über das Internet gebucht haben.
- Jetzt stehen mal alle auf, die schon online eingekauft haben.

Das sind (fast) alle. Möglich wird das durch Softwareprogramme.

Es sind oft Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich (wie z.B. bei Banken, in Reisebüros oder im Einzelhandel), die nicht mehr von Menschen, in der Mehrzahl Frauen, sondern von Softwareprogrammen ausgeführt werden.

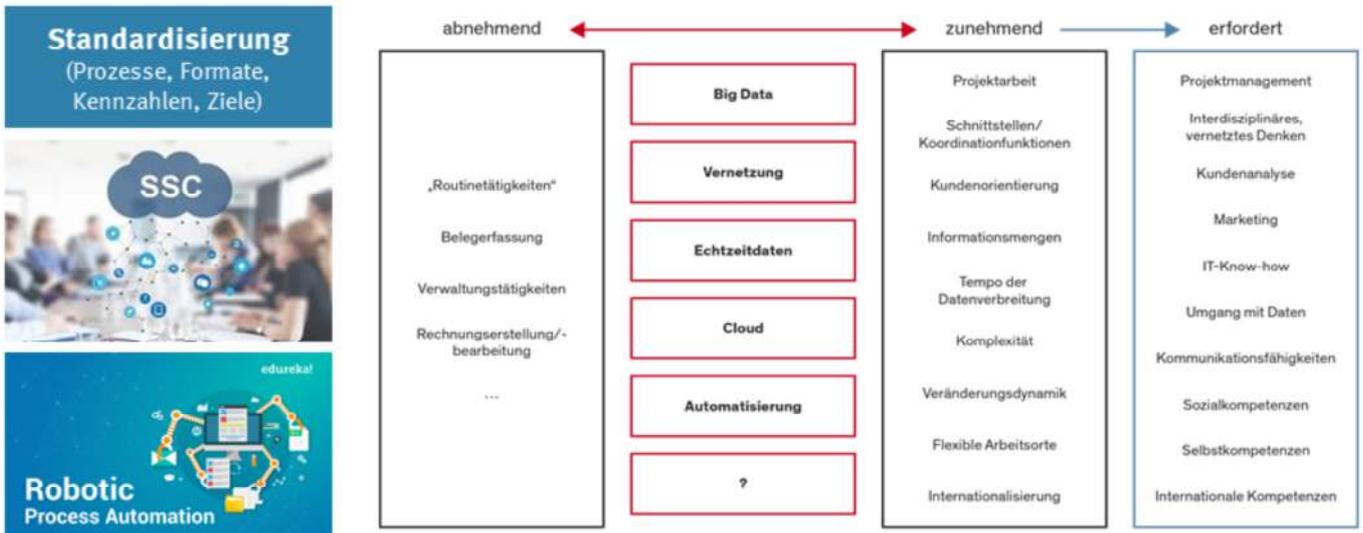
Aber auch in unserem Organisationsbereich werden Tätigkeiten im Bereich der kaufmännischen Sachbearbeitung automatisiert. Das betrifft die Buchhaltung, die Reiskostenabrechnung,...

Berufe, in denen überwiegend Frauen tätig sind. 55% der Angestellten in unserem Organisationsbereich sind

Frauen, in der Mehrzahl kaufmännische Angestellte.

Wir müssen uns also in den Betrieben die Arbeitsplätze der Frauen im Office-Bereich anschauen.

Durch Automatisierung und Standardisierung werden einfache Tätigkeiten weniger.
Jedoch werden Koordination und Kommunikation wichtiger.



Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten | Name Verfasser*in | März 2022

IG Metall
Gliederung einfügen

Wie verändert sich die Arbeit in den Büros?

Die Arbeitsprofile im Verwaltungs- und Bürobereich haben sich schon über viele Jahre weiterentwickelt und sie werden es weiterhin tun. Der Trend geht dabei weg von Routinetätigkeiten, die durch Software und Hardware (z.B. Laser, Fototechnik), Logarithmen und vielleicht sogar Künstliche Intelligenz ersetzt werden. Prozesse werden standardisiert und automatisiert und schließlich in Shared Service Centern (SSC) zusammengefasst.

Bsp: Eintragungen im SAP, Personalauswahlverfahren, Kundenbetreuungsassistenten auf Webseiten, digitale Kommunikation

Neue und bereits vorhandene Kompetenzen werden wichtiger: Koordinationsfähigkeiten, Marketing, Kundenhandling, Schnittstellen- und Vernetzungsarbeit, soziale Fähigkeiten, Kommunikation. Darüber hinaus müssen Kompetenzen im Bereich IT und Datenverarbeitung erweitert werden. Gerade der Einsatz neuer Technik muss überwacht werden, Prozessabweichungen klug erkannt und abgehandelt werden. Dies sind Tätigkeiten, die sogar höherwertig einzuschätzen sind und damit die Möglichkeit der Weiterentwicklung vieler Beschäftigten bietet – wenn auch nicht aller.

Das Zielbild heißt hier **Solution Worker**. Darauf gehen wir später genauer ein.



Es gibt erhebliche Lücken in der Daten- und Forschungslage zwischen Männern und Frauen, die zu Diskriminierung führen. Diese dürfen sich nicht verstetigen oder gar durch Systeme verschlimmert werden.

IG Metall
Gliederung einfügen

Geschlechterlücken bekämpfen, nicht reproduzieren.

Ein anderer Aspekt der Digitalisierung aus Geschlechtersicht sind die bereits vorhandenen Ungerechtigkeiten (oder auch Diskriminierung) und ob sie sich digital verstetigen oder verschwinden. Erstmal könnte man sagen, dass ein Computer nicht diskriminierend sein kann. Er hat ja schließlich keine Gefühle. Das Problem ist nur, dass Software, Logarithmen und Systeme zunächst mit Daten gefüttert werden müssen. Und sie werden von Menschen programmiert und mit Daten gefüttert. Menschen, die gewollt oder ungewollt diskriminieren oder ungerecht sein können.

Als Beispiel dienen hier Personal Informationssysteme, die bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen im Unternehmen eingesetzt werden. Da kann es passieren, dass Bewerbungen von Frauen für eine Tätigkeit, die vorwiegend von Männern ausgeführt wird, schlechter bewertet werden, nur weil es mehr Männer gibt, die den Beruf bisher bekleiden.

Damit sich also die „Gender Data Gap“ nicht einfach nur in neuen Systemen verstetigt und dann vielleicht noch undurchbrechbarer wird, ist es notwendig viele diverse Daten zu generieren und vor allem diverse Teams in der Entwicklung einzusetzen. Nur so kann die sogenannte Unconscious Bias wirkungsvoll bearbeitet werden. Dies gilt für Software gleichermaßen wie für Roboter, technische Arbeitshilfen oder Maschinen.

Was passiert konkret in deinem Betrieb / Unternehmen?

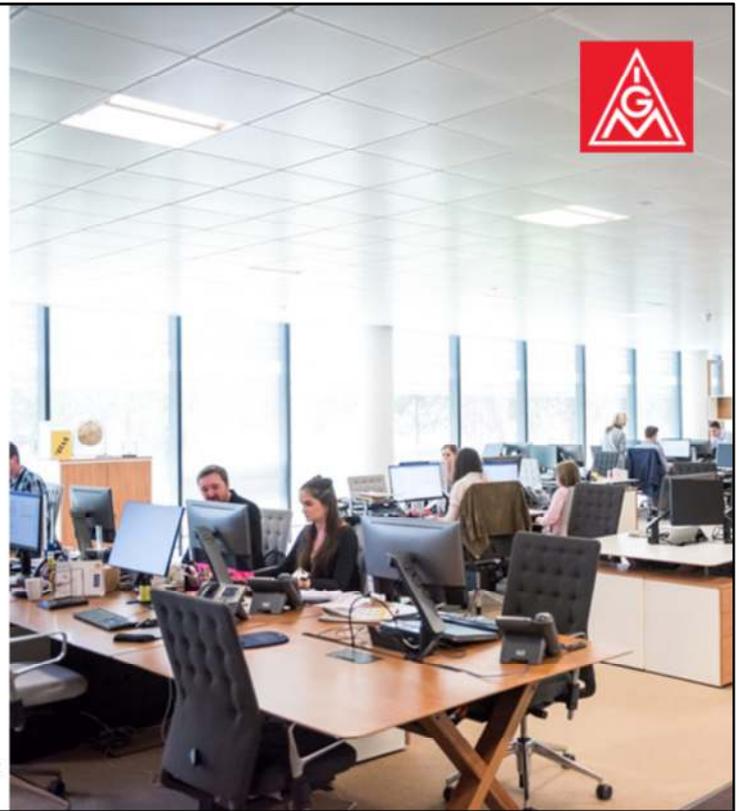
Wie hat sich eure Arbeit in den letzten 5 Jahren verändert?

Was macht ihr mehr?

Was weniger?



Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten | Name Verfasser*in | März 2022



Dein Unternehmen, dein Betrieb

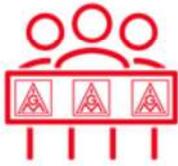
Wie ist nun die Situation genau in euren oder deinem Betrieb?

Wie hat sich eure Arbeit in den letzten 5 Jahren verändert?

Was macht ihr mehr? Was weniger?

Wie sieht es mit deinem eigenen Job aus? Wenn du schauen möchtest, wie viel Anteil deiner Arbeit theoretisch und praktisch automatisierbar ist, kannst du dich beim Job-Futuromat informieren: <https://job-futuromat.iab.de/>

Die IG Metall bietet systematische Unterstützung.
Bringt euch aktiv ein, dann könnt ihr mitgestalten!



Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten | Name Verfasser*in | März 2022

IG Metall
Gliederung einfügen

Die IG Metall unterstützt

Um genau festzustellen, wo in euren Betrieben Handlungsbedarf besteht oder bestehen könnte, müsst ihr ihn genau untersuchen.

Die IG Metall hat dazu Instrumente entwickelt, die euren Interessenvertretungen strukturiert bei der Ermittlung der Bedarfe unterstützen. Sowohl der Transformationsatlas als auch die Betriebslandkarte (der IG Metall) nehmen euren Betrieb Stück für die Stück unter die Lupe.

Dies ist zwar Aufgabe von Betriebsräten oder Vertrauenskörpern, aber natürlich hilft es sehr, wenn sich Aktive oder auch Betroffene einbringen. Bringt euch also ein und fordert in euren Gremien Beteiligung ein. Denkt immer daran: ihr seid die Expert*innen für eure eigene Arbeit!

Wir lassen die Veränderungen nicht über uns ergehen.
Wir beteiligen, bestimmen und gestalten mit!



Beteiligung

Gestaltung

Mitbestimmung

Qualifizierung

Geschlechterperspektive

Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten | Name Verfasser*in | März 2022

IG Metall
Gliederung einfügen

Wie gestalten wir den Prozess so mit, dass er gendergerecht und an guter Arbeit ausgerichtet ist?

Stellen wir nun fest, dass Arbeit/Tätigkeiten oder gar ganze Stellen tatsächlich wegfallen könnten oder dies bereits geplant ist, besteht akuter Handlungsbedarf. Aber wie können wir gegensteuern?

Zum einen ist die Einführung neuer Programme, neuer Technik (fast) immer ein **Mitbestimmungsgegenstand**, der auch unter geschlechtersensibler Betrachtung stehen muss. Das heißt, euer Betriebsrat kann sich alles genau ansehen und bei Bedenken, die zum Beispiel den Datenschutz oder auch eine Verhaltens- und Leistungskontrolle betreffen, widersprechen. Insgesamt sollte man sich gut mit dem jeweiligen Gegenstand auseinandersetzen, damit Rationalisierungspotenziale eingeschätzt werden können. Verhindern lassen sich Veränderungen nicht, aber je mehr Wissen bei euch und beim Betriebsrat vorhanden ist, desto besser können die Lösungen für euch sein. Im neuen **Betriebsrätkestärkungsgesetz** sind die Rechte der Betriebsräte in dieser Hinsicht weiter gestärkt worden. Insbesondere wird das Hinzuziehen von Sachverständigen erleichtert.

Auch ist zu überlegen, inwiefern Teilzeitbeschäftigte von Rationalisierung betroffen sind. Eventuell lohnt sich hier ein Blick insbesondere auf die Frauen. Ist es sinnvoll hier eine besondere Förderung von Frauen anzustreben?

Gleichberechtigter Zugang zu Weiterbildung und Qualifizierung sind die Voraussetzung für eine gelingende Digitalisierung.



Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten | Name Verfasser*in | März 2022

IG Metall
Gliederung einfügen

Um mit der Digitalisierung Schritt halten zu können und nicht irgendwann ohne Arbeitsplatz dazustehen, ist Qualifizierung das A und O.

Hier herrscht ein Ungleichgewicht: Hochqualifizierte nehmen häufiger an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

Aber es geht nicht nur um Weiterbildung. Wenn die eigenen Tätigkeiten zunehmen von einem Softwareprogramm erledigt werden, ist eine berufliche Neuorientierung notwendig.

Für euch als Beschäftigte heißt das, sich mit der eigenen beruflichen Zukunft auseinandersetzen und Bereitschaft zeigen, etwas neues zu lernen.

Bei Fragen zur Weiterbildung wendet euch an euren Betriebsrat.

Er kennt die betrieblichen Weiterbildungsangebote und kann euch beraten. Und er unterstützt euch, wenn Vorgesetzte eine Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme verweigern.

Eure Möglichkeiten

- ✓ Betriebliche Weiterbildungsbudgets nutzen
- ✓ Tarifliche Weiterbildungsbudgets Anspruch nehmen
- ✓ eigenständiges Weiterbilden über Weiterbildungsgutscheine der Arbeitsagentur
- ✓ Weiterbildungen / Bildungsurlaub mit der IG Metall nutzen
- ✓ Qualifizierung durch Aufbaustudium, Ausbildung etc.

Unsere Betriebsräte sorgen für einen gleichberechtigten Zugang zur Weiterbildung für alle – auch für Geringqualifizierte, Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben und Teilzeitbeschäftigte.

Für unsere Betriebsräte ist klar: Weiterbeschäftigung geht vor, Sozialplan und Abfindungen sind keine Lösung.

Sie setzen sich dafür ein, dass Arbeitgeber mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung Mitarbeiter/innen qualifizieren und nicht den vermeintlich leichteren und billigeren Weg der Neueinstellungen gehen.

Wer bisher nur eine grobe Vorstellung davon hat, dass die eigene Arbeit zukünftig von einer Software übernommen werden kann, sollte sich frühzeitig höherwertig qualifizieren.

Insbesondere im Bürobereich werden bestimmte Fähigkeiten und Talente eine neue Bedeutung erreichen. Gesucht werden die **„Solutions Worker“** - **kundenorientierte Problemlöserinnen und Problemlöser**

Beispiel: Qualifizierung von der Bürokräft zum „Solution Worker“
(m/w/d)
Anforderungsprofil



Fachkompetenz	Methodenkompetenz	Sozialkompetenz	Kundenorientierung	Selbstkompetenz
Aufgabe	IT, Software, Umgang mit Daten	Kommunikation und Gesprächsführung	Kundenorientierung	Engagement, Initiative, Übernahme von Verantwortung
Unternehmen (Ziele, Struktur, Regeln, Prozesse)	Zeitmanagement	Teamfähigkeit, Kooperation	Verhandlungs- und Durchsetzungs-fähigkeit	Veränderungsbereit-schaft
Schnittstellen	Fähigkeit zu strukturieren, Zielorientierung	Konflikt- und Kritikfähigkeit	Laterale Führung & Steuerung von Gruppen	Bereitschaft zur Reflexion, Lernfähigkeit
Kunden	Zuverlässigkeit	Kommunikation und Gesprächsführung	Kontakt- und Motivationsfähigkeit	Belastbarkeit, Stressmanagement
		Auftreten, Wirkung	Englisch	Identifikation mit dem Unternehmen

Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten | Name Verfasser*in | März 2022

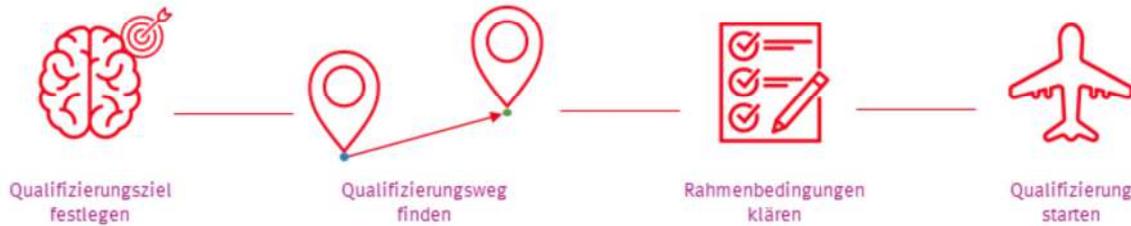
IG Metall
Gliederung einfügen

Büroarbeit der Zukunft – welche Fähigkeiten und Kompetenzen sind in Zukunft besonders gefragt?

Hier seht ihr eine Kompetenzmatrix, die viele verschiedene Fähigkeiten zeigt, die nicht so einfach durch Software ersetzt werden können.

Dies kann also der Weg sein, neue (höherwertige) Tätigkeiten zu entwickeln und die Beschäftigten dort hin zu qualifizieren. Viele dieser Kompetenzen werden Frauen bereits jetzt nachgesagt. Lasst uns das nutzen.

Qualifizieren ja! Aber wo fange ich an?



Wo gibt es Unterstützung?

- ▶ **Check-U** Selbsterkundungstool der Bundesagentur für Arbeit (Ausbildung und Studium)
- ▶ **Qualifizierungsberatung** der Bundesagentur für Arbeit (berufliche Qualifizierung)
- ▶ **Infotelefon** zur Weiterbildungsberatung des BMBF
- ▶ **Diverse Weiterbildungsberatungen** in den Bundesländern
- ▶ **Gewerkschaftliche Angebote:** Seminare für Mitglieder, Weiterbildungsmentor*innen im Betrieb

Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten | Name Verfasser*in | März 2022

IG Metall
Gliederung einfügen

Die IG Metall Geschäftsstellen sowie unsere Weiterbildungsmetor*innen unterstützen euch bei der Planung, geben euch Material und Anlaufstellen mit auf den Weg!

Check U:

www.arbeitsagentur.de/bildung/welche-ausbildung-welches-studium-passt

Qualifizierungsberatung BA:

www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/beruflich-qualifizieren

Infotelefon BMBF:

www.der-weiterbildungsratgeber.de

Beratungsstellen in den Bundesländern:

www.iwwb.de/beratungssuche/beratungsstellen.php

Förderung berufliche Weiterbildung durch BA:

www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung

Aufstiegsqualifizierung

www.aufstiegs-bafoeg.de

Studium:

www.bafög.de

www.stipendienlotse.de

Tarifliche Regelungen können dich unterstützen. Informiere dich über die Möglichkeiten!



BILDUNGSTEILZEIT

tarifvertragliche Regelungen für die persönliche berufliche Weiterbildung

- ✓ max. **7 Jahre** in **Bildungsteilzeit** (verblockt oder unblockt) oder Ausscheidensvereinbarung
- ✓ Voraussetzung: **5 Jahre** im Betrieb, **Azubis** nach **Übernahme**
- ✓ Im **Qualifizierungsgespräch** vereinbaren; **tariflicher Anspruch** in BaWü
- ✓ **Rückkehrrecht** auf mindestens **gleichwertige Vollzeitstelle**
- ✓ Lehnt der Arbeitgeber ab, können Beschäftigte den **Betriebsrat** anrufen

VERKÜRZTE VOLLZEIT

tariflicher Anspruch für IG Metall-Mitglieder

- ✓ max. **2 Jahre** auf **bis zu 28 h/Woche**
- ✓ Voraussetzung: **2 Jahre** im Betrieb
- ✓ Antrag stellen
- ✓ **Rückkehrrecht in Vollzeit** (35 h/Woche im Westen; 38 h/Woche im Osten)
- ✓ Antrag kann auch **wiederholt** gestellt werden
- ✓ Arbeitgeber kann **nur begründet ablehnen**

Bei der Finanzierung gibt es in den Tarifgebieten unterschiedliche Regelungen. Während NRW z. B. 100 % vorsieht, gibt teilen sich in BBS beide Parteien die die Kosten bei der Entwicklungsqualifizierung.



Qualifizierung ist wichtig – für Frauen und für Männer.

Klar ist, dass es Bereiche gibt, in denen es künftig weniger Arbeitsplätze gibt und andere, wo Arbeitskräfte gesucht werden.

Das sind vor allen Dingen die MINT-Berufe, in denen Frauen noch immer deutlich unterrepräsentiert sind und in denen gute Perspektiven bestehen.

Zum Beispiel gilt für Programmierer/innen: die Frauenquote in Informatik-Studiengängen liegt aktuell bei unter 20 Prozent, (Analyse des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) aus 2018)

Das hat Folgen: Algorithmen werden von Menschen programmiert. Das kann zur (unfreiwilligen) Reproduktion bestehender Diskriminierung beitragen, z.B. bei der Personalauswahl! Stichwort „unconscious bias“

Um den Frauenanteil in MINT-Berufen zu erhöhen, setzen wir uns gemeinsam mit unseren Betriebsräten dafür ein:

- Frauen in MINT-Berufen zu fördern: nach einer Ausbildung in einem technischen Beruf müssen Frauen die gleichen Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten haben wie ihre männlichen Kollegen.
Das gilt auch für Ingenieurinnen, Softwareentwicklerinnen etc.
- die Arbeitgeber bei Neueinstellungen und Ausbildungen in MINT-Berufen auf eine Quote zu

verpflichten bzw. technische (Auswahl)Systeme hinsichtlich ihrer „Diskriminierungspotenziale“ zu untersuchen

- den Girls Day weiter zu unterstützen und zu bewerben

Und last but not least:

- Da wo viele Männer arbeiten, müssen sich die wenigen Frauen, die dort arbeiten, wohl fühlen.
D.h. wir dulden keine Diskriminierung am Arbeitsplatz, sondern fordern partnerschaftliches Verhalten ein.
Dann sind männerdominierte Bereiche auch für Frauen attraktiv.

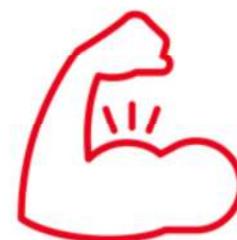


Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten | Name Verfasser*in | März 2022/15

Gute Arbeit ist unser Ziel und unser Weg.

Wir machen sie und wir wollen sie gestalten.

Sie muss alle Geschlechter einbeziehen.



IG Metall
Gliederung einfügen

Die IG Metall ist eure starke Partnerin bei der Gleichstellung und bei guter Arbeit:

- **Gleiches Entgelt für Männer und Frauen**
- **Gute Bedingungen zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben**
- **Gleiche Entwicklungsmöglichkeiten für Männer und Frauen**

Zu guter Arbeit gehört, dass wir im Unternehmen und in unserem Betrieb mitbestimmen. Je stärker die Beschäftigten eingebunden sind in unternehmerische Prozesse, desto stärker identifizieren sie sich mit dem Unternehmen und desto besser sind auch die Prozesse organisiert. Wir bringen uns ein! In vielen personellen Angelegenheiten, aber auch zu Fragen von Arbeitsorganisation haben Beschäftigte, vertreten durch einen durchsetzungsstarken Betriebsrat, gute und zukunftsfähige Ideen aber auch Forderungen.

Damit unsere Betriebe auch in Zukunft noch da sind, müssen wir einerseits innovativ sein und die guten Ideen der Beschäftigten aufnehmen. Auf der anderen Seite müssen die Kolleginnen und Kollegen natürlich auch qualifiziert werden. Alle Unternehmen durchleben aktuell einen starken Wandel. Sie transformieren sich, werden digitaler, „sauberer“, smarter. Die Arbeit verändert sich. Damit Beschäftigte mitgenommen werden können, brauchen sie entsprechende Unterstützung. Deshalb gehört zu Zukunft auch, dass alle sich sinnvoll weiterqualifizieren können. Das gilt für alle Bereiche. Insbesondere Frauen werden durch Teilzeitarbeit oder Care-Arbeit zuhause oft von Qualifizierung ausgeschlossen oder haben einen schwierigeren Zugang. Hier müssen gezielt Angebote geschaffen werden, um den Zugang zu erleichtern.

Gute Arbeit heißt immer auch gesunde Arbeit. All die Anforderungen, die jeden Tag auf uns einprasseln, sorgen für physische aber auch psychische Belastungen. Diesen muss weitestgehend vorgebeugt werden! Dazu gehören Gefährdungsbeurteilungen, Beteiligung der Beschäftigten, selbstbestimmtes Arbeiten, Pausen, gute Ausstattung, ein gutes Betriebsklima, Vertrauen und vieles mehr. Um diesen Mix an wichtigen Grundlagen gut hinzubekommen, müssen sich Betriebsrat und Kolleg*innen sowie Führungskräfte GUTE ARBEIT auf die Fahnen schreiben und durchsetzen. Auch hier gibt es teilweise unterschiedliche Geschlechterperspektiven für deren Anerkennung wir uns stark machen.

Auch ein gerechtes, faires und gutes Entgelt gehört dazu für Männer und Frauen. Die Entgeltlücke gehen wir dezidiert und strukturiert an! Durch unsere Tarifverträge und die Umsetzung im Betrieb durch euren Betriebsrat wurden bereits hohe Standards gesetzt. Wichtig ist hier auch, dass dem Einzelnen keine Nachteile entstehen und sie nicht per Tarifvertrag diskriminiert werden können. Ein starker Betriebsrat achtet bei Eingruppierungen auf euch und ist bei Fragen für euch da. Fragen zum Tarifvertrag beantworten euch auch Vertrauensleute der IG Metall oder die IG Metall Geschäftsstelle.

Letztendlich steht und fällt gute Arbeit auch mit einer entsprechenden Balance zwischen Arbeit und dem Leben außerhalb der Arbeit. Das empfindet jeder anders – doch muss es Möglichkeiten geben, in bestimmten Lebensphasen mehr oder weniger zu arbeiten. Und zwar aus Sicht des Beschäftigten. Daher setzen wir uns ein für entsprechende Programme (Sabbatjahr, Elternzeiten, AZ-Absenkungen, Altersteilzeitregelungen, Qualifizierung) sowohl tariflich als auch betrieblich. Auch die Verteilung der Care-Arbeit zu Hause spielt bei der Vereinbarkeit eine Rolle. Hier leistet die IG Metall Sensibilisierung und stellt Material zur Verfügung.

In allen Fragen rund um gute Arbeit ist die IG Metall deine kompetente Ansprechpartnerin und steht dir tatkräftig zur Seite.



Diskussion und Fragen an euch...

Digitalisierung geschlechtergerecht gestalten | Name Verfasser*in | März 2022

IG Metall
Gliederung einfügen

Diskussion:

Was ist euch unklar geblieben?

Welche Erfahrungen habt ihr in Bezug auf die Digitalisierung gemacht?

Welche Qualifizierung brauchst du, um deinen Job auch zukünftig machen zu können?

Wie bekommen wir mehr Frauen in die Forschungs- und Entwicklungsabteilungen unserer Betriebe?

Euer Feedback auf das Leitbild „Solution Worker“ ?

Was macht Ihr / Euer Betrieb die Beschäftigung von kaufm. Angestellten zu sichern?



**DANKE FÜR EUER
ENGAGEMENT!**

IG METALL
Gliederung einfügen

Max Mustermann
Musterstraße 12
45678 Musterstadt

Tel 0123 456789-0
max.mustermann@igmetall.de