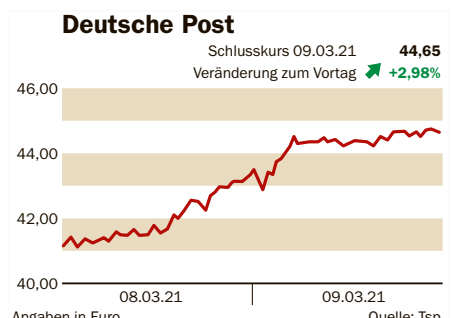


## KURVE des Tages



**Deutsche-Post-Aktien im Rekordhoch.** Der Logistikkonzern hob bei der Bilanzvorlage die Ziele erneut an, da er auch 2021 mit einem wachsenden Online-Handel und damit weiter steigenden Paketmengen rechnet.

## NACHRICHTEN

**Greensill Bank: Kommunen in Sorge**  
WIESBADEN/MELBOURNE - Die Zahl der Kommunen, die um ihre Millionen-Einlagen bei der geschlossenen Bremer Greensill Bank bangen, wächst. Die hessische Landeshauptstadt Wiesbaden hat nach eigenen Angaben Termingelder von insgesamt 15 Millionen Euro angelegt. Hinzu komme eine Termingeld-Anlage von fünf Millionen Euro des Eigenbetriebes für Messe, Kongress und Tourismus, teilte die Stadt am Dienstag weiter mit. Betroffen vom Fall Greensill sind bundesweit Kommunen. Unter anderen haben Osnabrück 14 Millionen Euro und die Stadt Monheim 38 Millionen bei dem Institut angelegt, das die Finanzaufsicht wegen drohender Überschuldung vorerst geschlossen hat. Gießen bangt um 10 Millionen Euro. Die nordhessische Gemeinde Schauenburg hatte nach eigenen Angaben insgesamt eine Million Euro angelegt. In Deutschland hatte die Finanzaufsicht Bafin am 3. März die Bremer Tochter Greensill Bank AG wegen drohender Überschuldung mit sofortiger Wirkung geschlossen. Die Staatsanwaltschaft ermittelt nach einer Strafanzeige der Bafin. *dpa*

**Mehr Erholung nach Bereitschaft**  
LUXEMBURG/OFFENBACH - Wenn es brennt, muss die Feuerwehr schnell vor Ort sein. Deshalb sind immer einige Feuerwehrleute in Bereitschaft. Aber sind diese Bereitschaftszeiten gleichbedeutend mit Arbeitszeit? Nicht immer, aber oft, entschied die Europäische Gerichtshof am Dienstag in Luxemburg. Entscheidend ist, dass sich Arbeitnehmer ausreichend erholen können. Bei erheblichen Einschränkungen der Freizeit kann Bereitschaft laut EuGH komplett als Arbeitszeit betrachtet werden. Hintergrund ist ein Fall aus Offenbach, bei dem ein Feuerwehrbeamter während seiner Bereitschaft zwar nicht in der Dienststelle, aber binnen 20 Minuten einsatzbereit an der Stadtgrenze sein muss. Das letzte Wort in diesem Fall hat ein deutsches Gericht. (Rechtsache: C-580/19) *dpa*

# Über Geld spricht man doch

Frauen verdienen weiterhin weniger als Männer – auch weil sie schlechter verhandeln. Eine Trainerin gibt Ratschläge

VON CORINNA CERRUTI  
UND INGRID MÜLLER

BERLIN - Eins sieht Christina Panhoff bei Frauen noch immer viel zu oft: „die Angst vor der Konfrontation“. Sie scheuen das Personalgespräch, trauen sich schlicht nicht, nach mehr Geld zu fragen. „Männer sind meist ungeduldiger. Wenn sie sich mit ihrer Chefin oder ihrem Chef nicht einigen können, wechseln sie den Job“, sagt Panhoff. Die 61-Jährige spricht aus Erfahrung. Seit 14 Jahren bereitet sie als Jobcoachin Frauen wie Männer auf Gehaltsverhandlungen vor. Dass Mitarbeiterinnen noch immer weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen, wundert sie deshalb nicht.

Rein rechnerisch haben Frauen von Jahresbeginn bis zu diesem Mittwoch umsonst gearbeitet, während Männer seit Jahresbeginn für ihre Arbeit bezahlt werden. Der „Equal Pay Day“ markiert symbolisch die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern und wird in zahlreichen Ländern an anderen Tagen begangen, je nachdem wie groß die Lohnlücke ist.

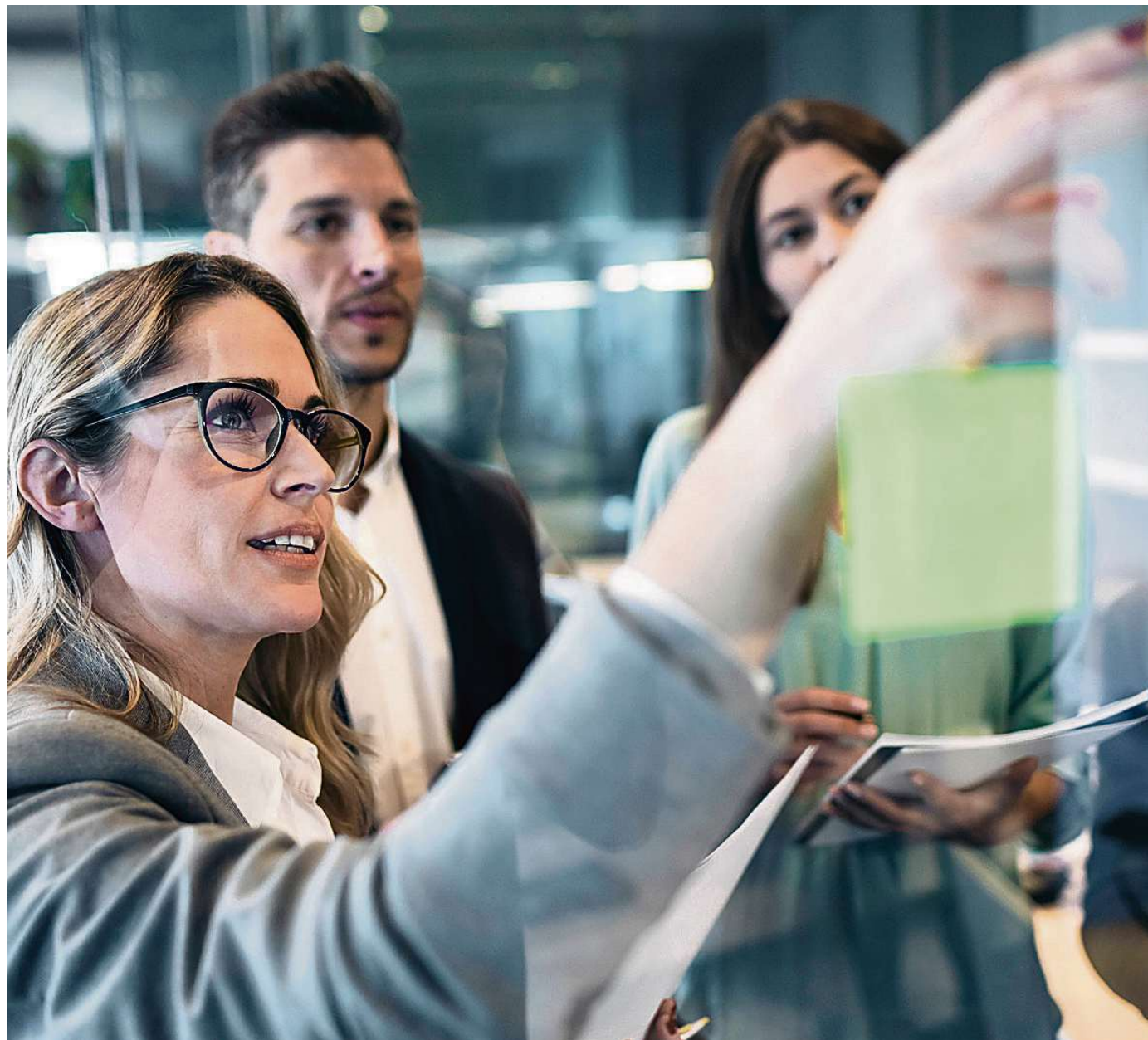
Nach Angaben des statistischen Bundesamts haben Frauen in Deutschland im Jahr 2020 durchschnittlich 18 Prozent weniger verdient als Männer. Im Vorjahr waren es noch 19 Prozent. Hierbei handelt es sich um den sogenannten „unbereinigten Gender Pay Gap“, der den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmerinnen vergleicht. Deutschland liegt damit über dem EU-Schnitt von 15 Prozent.

Dabei warnt die Soziologin Jutta Allmendinger davor, den Gender Pay Gap als gering abzutun. Vor allem mit Blick auf die Rente komme sehr viel weniger Geld bei den Frauen an. Für eine westdeutsche Frau bedeute das: „900 Euro weniger eigene Rente. Das ist jede Menge Holz“, sagte die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) am Dienstag auf einer digitalen Diskussionsveranstaltung der Landesvertretung Baden-Württemberg in Berlin.

Hinzu komme, dass Frauen weiterhin – und mit Corona verstärkt – den größten Anteil der unbezahlten sogenannten Care-Arbeit wie Versorgung von Kindern oder Eltern leisteten, betonte die vermutlich bekannteste Soziologin Deutschlands. Auch wenn junge Männer Studien zufolge inzwischen fünf Stunden dieser unbezahlten Arbeiten übernehmen, Frauen machten zehn. Die kognitive und

mentale Last, die vornehmlich Frauen trügen, lasse sich schlecht in Stunden ausrechnen. Da gebe es ebenso „dramatische Unterschiede“.

Doch woran liegt es, dass Frauen finanziell noch immer so viel schlechter abschneiden? Auf der einen Seite gibt es strukturelle Unterschiede. Frauen wählen tendenziell Berufe, die schlechter bezahlt sind, arbeiten seltener in Führungspositionen und häufiger in Teilzeit oder Minijobs. Gängige Rollenstereotypen beeinflussen sie nach wie vor bei der Berufswahl. Doch: Selbst wenn Frauen dieselbe Position wie ihre Geschlechtsgenossen erreichen, verdienen sie nicht zwangsläufig dasselbe. Das zeigt der sogenannte „bereinigte Gender Pay Gap“: Selbst wenn strukturelle Faktoren heraus-



**Bleibende Lücke.** Frauen haben häufig noch immer zu niedrige Gehaltserwartungen.

Foto: Josep Suria/Imago

gerechnet werden und somit der Verdienst von Frauen und Männern bei gleicher Qualifikation, Tätigkeit und Erwerbsbiografie verglichen wird, bleibt eine Lücke von sechs Prozent. Dieser Wert stagniert seit Jahren. Ein Grund dafür wird auch die fehlende Gehaltstransparenz in vielen Unternehmen sein. Wer nicht weiß, was der Kollege verdient, weiß auch nicht, welche Zahl in der Gehaltsverhandlung fallen sollte.

Dazu kommt aber auch, dass Frauen ihre Chefinnen seltener nach mehr Geld fragen als Männer. Das zeigt eine Umfrage im Auftrag des Karriere-Netzwerks LinkedIn. 41 Prozent der Frauen gaben dabei an, weder bei Jobantritt noch bei ihrem aktuellen Arbeitgeber ihr Gehalt verhandelt zu haben. Bei den Männern

lag der Anteil nur bei 26 Prozent. Bei der Frage nach den Gründen, antworteten Frauen häufiger als Männer, dass sie sich nicht wohl dabei fühlen, danach zu fragen. Eine Studie aus dem Jahr 2018 zeigt auch, dass Männer eine deutlich positivere Einstellung zum Thema Verhandeln haben. Sie setzen sich lieber für ihre eigenen Interessen ein, Ablehnung fordert sie heraus und sie gehen mit Überzeugung auf Erfolg in ein Gespräch. Auf der anderen Seite gaben die befragten Frauen an, Verhandlungsverluste eher persönlich zu nehmen und möglichst fair bleiben zu wollen.

Christina Panhoff beobachtet diese Einstellung auch in ihren Coachings. „Viele Frauen sind sich ihres eigenen Werts gar nicht bewusst. Damit beginnt die Unsi-

cherheit: Was darf ich überhaupt fordern?“ In dem Fall sei Recherche immens wichtig. Viele junge Frauen seien schon gut vernetzt, auch in den sozialen Netzwerken. Panhoff betont: „Wer genau weiß, was die künftigen oder aktuellen Kolleginnen und Kollegen verdienen, kann genau diese Zahl in die Verhandlungen führen.“

Dass hier die Vorstellungen noch immer weit auseinanderklaffen, zeigt eine repräsentative Befragung des Beratungsunternehmens McKinsey unter 6500 gut qualifizierten Nachwuchskräften in Deutschland. Frauen rechnen hier mit einem Einstiegsgehalt von 50 300 Euro, Männer dagegen mit 61 800. McKinsey-Partnerin Julia Klier erklärte dazu: „Die Befragung zeigt, dass trotz der jahrelangen Diskussion um das Thema Gender Pay Gap die Top-Studentinnen immer noch zu niedrige Gehaltserwartungen haben.“

Panhoff zufolge sei es deswegen auch wichtig, die eigene Gehaltsgrenzen zu kennen – und einen Alternativplan zu haben. „Wer das Gefühl hat, unter Wert zu arbeiten, sollte auch bereit sein, dass Unternehmen zu wechseln oder das Jobangebot auszuschlagen“, sagt sie.

Wer nun top informiert ist, sein Wunschgehalt und die Taktik parat hat, muss sie dann auch glaubhaft vermitteln. Panhoff betont, wie wichtig eine ruhige Körpersprache und Stimme sowie Blickkontakt sei. Wenn der Moment gekommen sei, solle man sagen: „Meine Gehaltsvorstellung liegt bei dieser Summe“ – und dann Schweigen. „Das ist gar nicht so leicht. Am besten übt man das Zuhause mit jemandem Vertrautes“, sagt die Jobcoachin. Frauen haben hier die Tendenz, sich lang und breit zu erklären. Panhoff empfiehlt, sich selbst bewusst zu machen, dass man sich die Stelle zutraut oder im eigenen Aufgabenbereich beweisen hat.

„Jede Gehaltsverhandlung braucht gute sachliche Argumente“, sagt Panhoff. „Legen Sie sich zurecht, warum Sie den Job können und warum sie dafür angemessen bezahlt gehören.“ Manche Frauen seien da eher zurückhaltend, vor allem wenn sie aus der Elternzeit kommen. Dann glauben sie nicht, dass sie „das noch können“. Das sei jedoch Quatsch. Besser sei es, zuvor eine genaue Taktik zu überlegen. Wie kann ich auf Gegenwehr reagieren? Und wie bleibe ich ruhig dabei?

Wenn das Gehalt dann noch immer nicht den Wünschen entspricht, der Job aber behalten oder angenommen werden muss, empfiehlt Panhoff einen Stufenplan für die nächsten Jahre. „Werden Sie sich bewusst, was Sie in ein, zwei und fünf Jahren verdienen wollen und ziehen Sie es durch.“

des für beide Seiten, wenn man nicht vor Ostern überkommt. Dann wird die IG Metall mit ihren berechtigten 24-Stunden-Streiks den Konflikt forcieren – das erhöht aber die Erwartungen der Streikenden. Bislang ist die Industrie relativ gut durch die Coronazeit gekommen, und mit jeder Woche wird die Aussicht besser. Auch deshalb wird es für die Arbeitgeber nach Ostern teuer. Die Wahrscheinlichkeit eines Kompromisses im März veranschlagen die Parteien nur auf 20 Prozent. Aber das gehört zum Verhandlungsritual. IG Metall und Arbeitgeber wissen genau, dass sich das Zeitfenster für einen ausgewogenen Abschluss Ostern schließt.

**Ein Abschluss nach Ostern wird teurer für die Arbeitgeber**

ALFONS FRESE

# IG Metall gibt den Kampf um die 35-Stunden-Woche auf

Im Flächentarif in Ostdeutschland nicht durchsetzbar – jetzt strebt die Gewerkschaft Einzellösungen in fünf großen Unternehmen der Autoindustrie an

BERLIN - Die IG Metall verabschiedet sich vom Ziel der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland. Nachdem Verhandlungen für eine stufenweise Arbeitszeitverkürzung bis 2030 gescheitert sind, konzentriert sich die Gewerkschaft auf eine Handvoll Unternehmen aus der Autoindustrie. Bei VW in Sachsen, BMW und Porsche in Leipzig sowie ZF und Mahle in Brandenburg hat die IG Metall genügend streikbereite Mitglieder, um eine Angleichung der Arbeitszeit an das Niveau im Westen bis Mitte des Jahrzehnts durchzusetzen. Das bedeutet eine weitere Schwächung des Flächentarifvertrags, der im Osten ohnehin weniger Arbeitgeber und Arbeitnehmer abdeckt als im Westen.

Die Ungleichheit zwischen Ost und West müsse ein Ende haben, wirbt die IG Metall seit Jahren für Schritte Richtung 35. In Westdeutschland liegt die tarifliche Arbeitszeit der Metaller seit 1995 bei 35, in Ostdeutschland sind es 38 Stunden. 2003 hatte die IG Metall einen Arbeitskampf um die Arbeitszeitverkürzung im Osten krachend verloren. Erst vor drei Jahren fasste die Gewerkschaft das heiße Thema wieder an. Ende 2018 lag dann ein gemeinsames Papier mit den Arbeitgebern aus Berlin und Brandenburg vor, in dem eine schrittweise Einführung der 35 über zehn Jahre bis 2030 vor-

gesehen war. Die süddeutschen Arbeitgeberverbände – deren große Mitgliedsunternehmen alle in Ostdeutschland Standorte unterhalten – und der Dachverband Gesamtmetall torpedierten die Vereinbarung. In der aktuellen Tarifrunde fordert die IG Metall ein „tarifliches Angleichungsgeld“ für die Ost-Metaller, um in Richtung 35 zu kommen. Die Arbeitgeber lehnen das strikt ab, sodass es zu einzelbetrieblichen Lösungen in der Arbeitszeitfrage kommen wird.

Trendsetter dafür ist Volkswagen. Die VW Sachsen GmbH umfasst das Autowerk in Zwickau, die Motorenfabrik in Chemnitz sowie die Gläserne Manufaktur in Dresden. Als in den vergangenen zwei Jahren Zwickau zum ersten VW-Elektroauto-Produktionswerk umgebaut wurde und dabei hohes Tempo gefragt war, um den Rückstand auf dem E-Auto-Markt aufzuholen, stimmte der Betriebsrat Sonderschichten und Überstunden unter der Prämisse zu, dass sich der Konzern bei der Arbeitszeit bewegt. Den 10 000 VW-Beschäftigten im Osten ist kaum noch zu vermitteln, warum sie drei Stunden länger arbeiten als ihre Kollegen im Westen, obwohl Zwickau mindestens so produktiv ist wie Wolfsburg.

„Die Gespräche über eine stufenweise Integration der VW Sachsen Standorte in

die VW AG laufen“, sagt Jens Rothe, Betriebsratschef in Zwickau. Die Sachsen kommen also zur Wolfsburger AG und fallen dann unter den VW-Haustarif. In welchem Zeitraum es dann runter geht auf 35 Stunden wird derzeit verhandelt.

Wenn VW geklärt ist, folgen die VW-Tochter Porsche in Leipzig und das Leipziger BMW-Werk, wo es heute größere Warnstreiks gibt. Schließlich Mahle und ZF in Brandenburg. Die IG Metall hätte



**Unter Druck.** Die IG Metall hat 230 000 Beschäftigte zu Warnstreiks aufgerufen. Die Arbeitgeber wollen die Gehälter erst im nächsten Jahr erhöhen.

Foto: Matthias Bein/dpa

noch gerne Mercedes in Ludwigsfelde dabei, doch dort fehlt es an Mitgliedern.

Die Einzelfalllösungen in ostdeutschen Unternehmen werden mehr oder weniger unabhängig vom bundesweiten Tarifkonflikt gefunden. In der vergangenen Woche hat die IG Metall nach eigenen Angaben knapp 230 000 Beschäftigte bundesweit zu Warnstreiks aufgerufen. In dieser Woche dürften es noch mehr werden. Und es entscheidet sich in diesen

Tagen, ob der Konflikt vor Ostern gelöst wird – oder nach Ostern eskaliert.

Die IG Metall fordert für die rund 3,8 Millionen Metaller ein Volumen von vier Prozent, das optional für eine Entgeltserhöhung oder zur Beschäftigungssicherung (Vier-Tage-Woche mit Teillohnausgleich) eingesetzt werden kann, sowie einen tariflichen Rahmen für betriebliche Zukunftstarifverträge zur Gestaltung der Transformation. Die Arbeitgeber wollen wegen der Pandemie erst im nächsten Jahr die Gehälter erhöhen und einen Automatismus zur Abweichung vom Tarif verabreden: Wenn es einem Unternehmen schlecht geht, dann soll es ohne Rücksprache mit der Tarifvertragspartei, also der IG Metall, vom Tarif abweichen und seinen Leuten weniger zahlen oder die Arbeitszeit verlängern dürfen.

Die IG Metall lehnt das ab und verweist auf die Möglichkeiten des Pforzheimer Abkommens aus dem Jahr 2004: In wirtschaftlich schwieriger Lage können Betriebe vom Tarif mit Zustimmung der IG Metall abweichen. Allein in Baden-Württemberg habe die Gewerkschaft im Pandemiejahr 2020 etwa 200 Unternehmen und damit rund einem Viertel der tarifgebundenen Unternehmen eine Abweichung zum Zwecke der Kostenentlastung gestattet. Es gebe also keine Notwen-