



Heute für Morgen Zeichen setzen! Die Zeit – Meine Zeit – Die Zeichen der Zeit für Morgen!

IG Metall Bezirksfrauenkonferenz Berlin-Brandenburg-Sachsen
Dokumentation der Workshop-Phase „Parcours des Lebens“
Radebeul, 6. Juni 2012

Moderation und Dokumentation: Wert.Arbeit GmbH, Berlin
Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation
Albrechtstr. 11a, 10117 Berlin

Inhalt

1. Ablauf der Bezirksfrauenkonferenz.....	3
2. „Der Parcours des Lebens“ – Hintergründe.....	4
3. Weibliche Lebensläufe und die Zeitperspektive – Einführung	5
4. Der Parcours des Lebens und der Zeitfaktor – Fakten und Ergebnisse der Workshops.....	10
a. Ergebnisse Arbeitslebensphase 1.....	10
b. Ergebnisse Arbeitslebensphase 2	12
c. Ergebnisse Arbeitslebensphase 3.....	14
d. Ergebnisse Arbeitslebensphase 4.....	16
5. Was zeigt sich bei Betrachtung des Faktors Zeit aus der Lebenslaufperspektive? – Eine erste Analyse.....	18
6. Teilnehmerinnenliste.....	20

1. Ablauf der Bezirksfrauenkonferenz

13:30 Uhr	Einleitung und Begrüßung Jutta Ehlers, IG Metall Bezirksleitung Berlin-Brandenburg-Sachsen
14:00 Uhr	...Ein kleiner Rückblick Birgit Albrecht, IG Metall Verwaltungsstelle Chemnitz
14:15 Uhr	
14:30 Uhr	...Ein Blick über den Tellerrand – Aktivitäten zur Frauen- und Gleichstellungspolitik auf Bundesebene Astrid Knüttel, IG Metall Vorstand, Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik
14:45 Uhr	Kleine Pause
15:00 Uhr	Weibliche Lebensläufe in der Zeitperspektive – Einführung und Hinweise Mechthild Kopel, Wert.Arbeit GmbH, Berlin
15:15 Uhr	Der Parcours des Lebens und der Zeitfaktor – Erfahrungsaustausch und Dialoge entlang der einzelnen Lebensphasen (Workshop-Phase)
17:30 Uhr	Vorstellung der Ergebnisse der Workshop-Phase
18:00 Uhr	Anträge und Schlusswort

2. „Der Parcours des Lebens“ – Hintergründe

„Das mache ich, sobald ich Zeit habe!“ In diesem Satz, oft gehört, oft selber gesagt, wird ein weit verbreitetes Lebensgefühl deutlich. Zahlreiche Aufgaben warten auf uns, im Privaten wie im Beruflichen, und oft haben wir das Gefühl, dass die zeitliche Decke zu kurz ist und nicht alles Anstehende erledigt werden kann – oder zumindest nicht zu unserer vollen Zufriedenheit.

Die (betriebliche) Arbeitszeit ist zentraler Bestandteil unseres Lebens. Sie bestimmt mit darüber, wie viel Zeit wir für Familie und Freundschaften sowie für andere Interessen – wie Weiterbildung und Reisen – haben. Sie eröffnet Möglichkeiten für die Gestaltung der privaten Zeiträume und zumeist steckt die Arbeitszeit auch enge Grenzen – auch für die vielfältigen Betreuungsaufgaben, die im Verlauf des Lebens differieren.

Die privaten Interessen und Pflichten sowie die sich hieraus ergebenden zeitlichen Anforderungen wandeln sich im Lebensverlauf und je nach Lebenssituation und so auch die Ansprüche an die Arbeitszeit(gestaltung): Zu Beginn der Berufstätigkeit und in der Ausbildung sind die Freizeitinteressen stark im Vordergrund. Diese sind eher in den Abend- und Nachtstunden zu verorten. Danach wird der Zeitrhythmus des Alltags häufig zentral bestimmt von den heranwachsenden Kindern und den Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen. Manchmal kommt hier auch schon die zeitaufwendige Sorgearbeit für Angehörige hinzu und verstärkt die zeitlichen Herausforderungen in einem Lebensabschnitt, in dem auch die Aufstiegsorientierung erfolgen sollte und könnte. In der darauf folgenden Phase – im letzten Abschnitt des Erwerbslebens – verändern sich die Zeitansprüche nochmals: Freizeitinteressen wandeln sich und vermehrt wird Zeit für die Gesunderhaltung aufgebracht.

Was bedeutet dies für eine lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung? Welche betrieblichen und gewerkschaftlichen Handlungsfelder sind zu gestalten? All dies sind Themen, die im Rahmen des Workshops „Parcours des Lebens“ thematisiert und mit den Teilnehmerinnen diskutiert werden sollen.

Dies geschieht gegliedert in vier Lebensphasen:

- Ausbildung und Arbeitsmarkteintritt
- Eigenständige Lebensplanung/ Existenzsicherung
- „Sicherheit“ in Beruf und Familie
- Abschließende Erwerbsphase und möglicher Erwerbsausstieg

Jede Teilnehmerin kann in den Diskussionszirkeln ihre Erfahrungen und Sichtweisen einbringen. Mit fachlicher Unterstützung wird der Dialog in drei Schritten erfolgen.

1. Sehen – Wie ist die Situation heute?
2. Urteilen – Wo liegen die Hintergründe und Ursachen
3. Handeln – Was wollen wir als IG Metall tun?

3. Weibliche Lebensläufe und die Zeitperspektive – Einführung

Mechthild Kopel Wert.Arbeit GmbH, Berlin

Zu Beginn gab Mechthild Kopel eine kleine Einführung ins Thema und erklärte Aufbau und Ablauf des Parcours.

Einführung: Arbeitszeit ist Lebenszeit



- „Das mache ich sobald ich Zeit habe“ – ein weit verbreitetes Lebensgefühl
- Gutes persönliches Zeitbudget ist Schlüssel für unsere (gefühlte) Zeitknappheit
- Aber: Entscheidung über Zeitverwendung fällt nicht autonom – sie abhängig von gesellschaftlichen Zeitstrukturen (Öffnungszeiten von Behörden, Geschäften, Ärzten, Kitas ...)
- Entscheidend ist Einfluss der Erwerbsarbeit und Arbeitszeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – in allen Phasen des Arbeitslebens
- Beschäftigte brauchen verlässliche und planbare, aber auch flexible Arbeitszeiten



2

Einführung: Arbeitszeit ist Lebenszeit



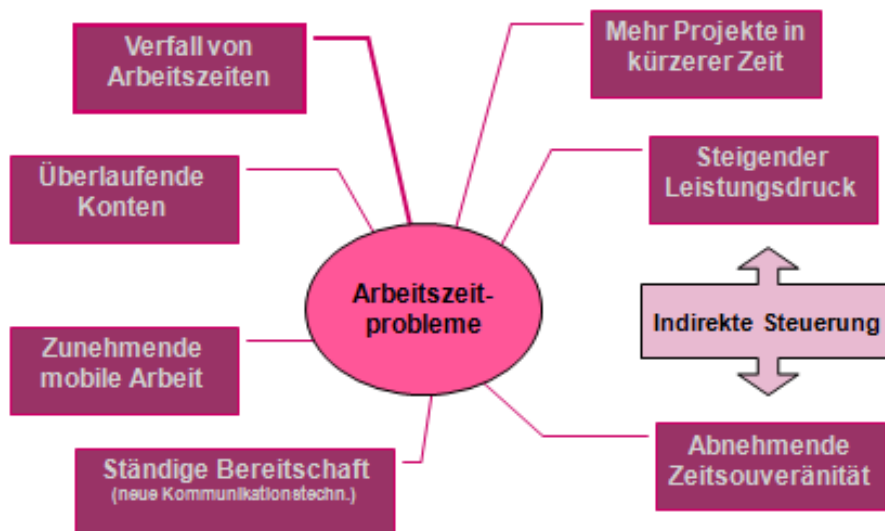
„Die Arbeitswelt hat sich fundamental gewandelt. Aussagen wie ‚Früher war ich müde, heute bin ich fertig‘ machen deutlich: Der Druck auf die Menschen ist immens. Die Anforderungen an die Menschen werden immer höher geschraubt, egal wo sie arbeiten. Beschäftigte müssen mobil und flexibel sein, sowohl räumlich wie auch zeitlich. Immer erreichbar und kurzfristig verfügbar sein – dieses „Ideal“ gilt längst nicht mehr nur ab einer gewissen Gehaltsstufe. Wie dabei die lebenswichtigen sozialen Beziehungen außerhalb der Arbeit gelebt werden können, ist zweitrangig. Wann die Menschen zum Atmen kommen, bleibt ihr Problem.“

• (Peter Hartlaub, Sprecher der Bundeskommission Betriebsseelsorge in EINBLICK 8/2012)

Einführung: Arbeitszeit und Lebenszeit



Die aktuellen Herausforderungen in den Unternehmen

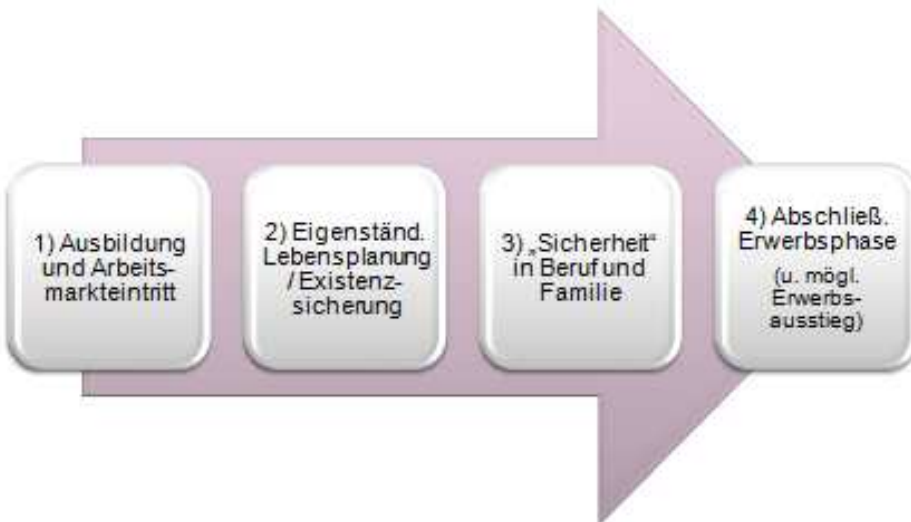


Die aktuellen Herausforderungen in den Unternehmen



- „Auch aufgrund des Fachkräftemangels müssen wir alle Potenziale nutzen: In Deutschland gibt es viele gut qualifizierte Frauen, die wir noch besser ins Erwerbsleben integrieren müssen. Innovative AZ-Modelle sind hierfür ein Schlüsselinstrument“ (Hans-Heinrich Driftmann, DIHK-Präsident)

Die vier Parcourstationen



Quelle: eigene Darstellung, basierend auf „Neue Wege – Gleiche Chance. Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2011, S. 25



Was erwartet Euch an den Stationen?

- Zahlen, Daten, Fakten zur Situation in der jeweiligen Lebensphase
 - Lebenssituation
 - Arbeitsmarktsituation
 - Arbeitsverhalten
 - Entlohnung
 - Weiterbildungsbeteiligung
 - Gesundheitliche Situation



Was erwartet Euch an den jeweiligen Stationen?

1. Sehen – Wie ist die zeitliche Situation heute?
2. Verstehen – Was sind Hintergründe und Ursachen für diese Situation?
3. Was machen wir (als IG Metall) bereits zur Verbesserung?
4. Was muss noch getan werden zur Verbesserung?



Wer erwartet Euch an den Stationen?

- 1) Ausbildung und Arbeitsmarkteintritt
Anne Weber
- 2) Eigenständige Lebensplanung / Existenzsicherung
Astrid Knüttel
- 3) „Sicherheit“ in Beruf und Familie
Sophie Jänicke
- 4) Abschließende Erwerbsphase (und möglicher Erwerbsaustritt)
Ulrike Düwel



Wie ist der zeitliche Ablauf?

- Geplant ist, dass jede der Teilnehmerinnen **zwei** Stationen durchläuft – die 1. Station wird zugeteilt, die 2. darf frei (nach Interesse) gewählt werden!
- Die Diskussionsphasen an den beiden Stationen dauern jeweils **45 Minuten**
- Der Zeitpunkt zum Wechsel an die 2. Station wird von Mechthild Kopel bekannt gegeben

4. Der Parcours des Lebens und der Zeitfaktor – Facts und Ergebnisse der Workshops

Im Folgenden finden sich die Workshop-Ergebnisse der einzelnen Parcours-Stationen, die auf Metaplanwänden von den Moderatorinnen gesammelt wurden. Für eine bessere Leserlichkeit sind diese Ergebnisse nachgestellt. Um den Einstieg in das Thema bzw. die jeweilige Lebensphase für die Teilnehmerinnen zu vereinfachen, wurde an jeder Station durch die jeweilige Moderatorin ein kleiner Input mit wichtigen Daten und Fakten zur jeweiligen Lebenssituation gegeben. *Diese Daten und Fakten finden sich als Gesamtpräsentation im Anhang zu dieser Dokumentation!*

Ergebnisse Arbeitslebensphase 1: Ausbildung und Arbeitsmarkteintritt

Wie ist die zeitliche Situation heute?

- Studierende: Nur Stress, wenig Freizeit (Studium + Praktikum)
- Azubis: zeitliche Situation besser geregelt (aber: BR/ JAV muss aufpassen!)
- Übernahme nicht sicher (oft „Auslese der Besten/ Besseren“)
- Ausbildungsplatzangebot bzw. Übernahme oft nur über „Vitamin B“
- Hohe Flexibilität zu kleinem Preis (bzw. Gehalt)
- Ausbeutungssituation = wenn man gebunden ist und nicht abwandern kann
- Große Fahrtwege = zusätzliche zeitliche Belastung



Wo liegen Hintergründe/ Ursachen für diese Situation?

- Alle wollen „alles“ zum kleinen Preis und rund um die Uhr → gerade „Frauenberufe“ davon betroffen (z.B. Einzelhandel)
- Zeitfenster werden kleiner → gerade für Frauen, die neben dem Beruf zusätzlich Familie haben
- Familien leben weit auseinander → dadurch ist wenig familiäre Betreuung (von Kindern) möglich
- Frauen nur in Frauenberufen, weil...
 - 1.) Produktionsarbeit wird als körperlich zu schwer empfunden
 - 2.) Produktionsarbeit zu eintönig



Was tun wir (als IG Metall) bereits?

- (tarifvertragliche) Regelungen zur Begrenzung der Arbeitszeit und zum Abfeiern von Überstunden
- „Operation Übernahme“ → Vwst. Zwickau hat im letztem Jahr jedem Azubi, der übernommen wurde, eine „Operation Übernahme“-Urkunde überreicht
- Viele individuelle Lösungen/ Einzelfalllösungen zur Gestaltung familienfreundlicher Arbeitszeit
- Lebenslanges Lernen/ Weiterbildung durch Job Rotation
- Unterstützung für lernschwache Jugendliche, damit sie guten Abschluss machen
- Tarifvertrag „Förderjahr“
- Mehr Sicherheit erreicht für Azubis durch neuen Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie (Ziel/ gewollt: dies soll auch für BA-Studenten umgesetzt werden)



Was ist noch zu tun?

- Gesetzlicher Mindestlohn
- Jugendliche noch mehr motivieren, sich für sich selbst stark zu machen → auf allen Ebenen (Unternehmen, IGM, Politik) → hat bereits gut funktioniert bei „Operation Übernahme“
- Familienfreundliche Arbeitszeit/ familienfreundliche Schichtarbeit → nicht als Individuallösung, sondern für alle
- Betriebliche Regelungen für Weiterbildung (in Bezug auf Zeit + Geld)
- Regelungen für berufsbegleitendes Studium und Aufstiegsqualifizierung in Bezug auf....
 - o Zeit für berufsbegleitendes Studium/ Aufstiegsqualifizierung
 - o Sicherheit auf Wiedereinstieg/ Aufstieg im Unternehmen
- Höhere Quote für Bildungsfreistellung
- Umsetzung Tarifvertrag „Quali“
- Möglichkeiten anbieten und aufzeigen für (zukünftige) Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Arbeit im Schichtsystem/ im Unternehmen allg. (Stichwort: Karriere trotz/ mit Kind)
- Unternehmen/ Branchen interessanter machen für junge Frauen, durch
 - o Aufstiegsmodelle /(Weiter-)Bildungsmodelle /Arbeitszeitmodelle
- Frauenquote für Azubis
- Im Jugendarbeitsschutz psychische Belastungen thematisieren




Arbeitslebensphase 2: Eigenständige Lebensplanung/ Existenzsicherung

Wie ist die zeitliche Situation heute?

- „Papamonate“ verändern etwas
- Mangelnde Weiterbildungen gefährden Beschäftigung
- Mehrere Teilzeitjobs damit die Existenz gesichert ist
- Junge Leute wollen andere Arbeitszeitmodelle
- Höhere MA-Flexibilität wird erwartet
- Fehlende Tarifbindung verschärft die Situation
- Arbeitszeit nicht verfallen lassen



Wo liegen Hintergründe/ Ursachen für diese Situation?

- Geringes Entgelt der Frauen
- „Fachkräftemangel“ im hochqualifizierten Bereich 
- Fehlende Planung, just-in-time statt Lager
- Absolute Kundenorientierung
- Unternehmen wollen den perfekten Arbeitnehmer/ die perfekte Arbeitnehmerin für den Arbeitsplatz



Was tun wir (als IG Metall) bereits?

- Rückkehrrecht TZ → Vollzeit BVs
- TZ aufwerten, auch in Führungsposition (Beispiel: Daimler, EKO Stahl)
- TV Qualifizierung
- Betriebskitas (mit BV)
- AZ- Konten
- BV- Alternierende Telearbeit





Was ist noch zu tun?

- Elternzeit zwischen Müttern und Vätern hälftig aufteilen
- Frauen mehr in betriebliche Weiterbildungen einbeziehen
- Mini-Jobs abschaffen/ verbieten
- Individualbesteuerung
- TZ muss existenzsichernd ausgestaltet sein
- Rückkehrrecht TZ → Vollzeit (z.B. TV)
- TZ in Führungspositionen fördern
- BVs zum TV-Quali + nutzen
- Mehr Kita- Unterstützung
- Vereinbarkeitsthemen in die TVs aufnehmen
- Allg. Reduzierung der Arbeitszeit
- Verfügung der Beschäftigten über AZ-Konten
- Verpflichtendes Rentensplitting




Arbeitslebensphase 3: „Sicherheit“ in Beruf und Familie

Wie ist die zeitliche Situation heute?

- „Sandwich“! als Eltern, Pflegende + Großeltern
- Schichtarbeit belastet die zeitliche Souveränität immens 
- Finanzielle Spielräume (Wer Geld hat kann sich Zeit kaufen → dies aber für viele nicht möglich) 
- Zeit für Ehrenamt? (Gewerkschaft)
- Zeit für Privates?! Zeit für sich selbst!
- Pendeln als Zeitfresser

Wo liegen Hintergründe/ Ursachen für diese Situation?

- Weiterbildung (Belastbarkeit!)
 - o Bei außerbetrieblich/ privat organisierter Weiterbildung mehr Zeitsouveränität
 - o Evtl. mehr Entwicklungsmöglichkeiten
 - o Aber auch: AG: „Investiere ich in Frauen?“ 
 - o Sachsen: keine rechtl. Möglichkeiten: kein Bildungsurlaub
- Hohes Verantwortungsbewusstsein von Frauen → Männern mehr zutrauen?! „Nein“ sagen lernen!
- Betriebskultur für oder gegen Vereinbarkeit?!
- Vielfachbelastung
- Schichtarbeit/ Überlange Arbeitszeit
- Anspruch der Kinder (mit Kindern) an die Eltern
- Mangelnde Kinderbetreuung



Was tun wir (als IG Metall) bereits?

- Weiterbildung: TV Quali (Metall und Elektro) umsetzen
- BVs zu Teilzeit + Rückkehr
- z.T. Verbesserung von Schichtsystemen
- Balanceprojekt → ausbauen!



Was ist noch zu tun?

- AZ-Gesetz einhalten – überwachen
- Lebensarbeitszeitkonten ?!
- Arbeitszeitverkürzung
- Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit (TVs + BVs)
- Alter(n)sgerechte Arbeit
- Alter(n)sgerechte Qualifizierung
- Mehr Betriebskindergärten!
- Mitbestimmung bei AZ-Gestaltung, stärker wahrnehmen (Schicht!)
- Mitbestimmung bei Arbeitszeitgestaltung nutzen (z.B. Gefährdungsbeurteilung, alter(n)sgerechte Arbeit)



Arbeitslebensphase 4: Abschließende Erwerbsphase und möglicher Erwerbsausstieg

Wie ist die zeitliche Situation heute?

- Schneller, höher, weiter...
- Längere Arbeitszeiten
- Hoher Altersdurchschnitt in Betrieben
- Mehrfachbelastung durch Familie, Pflegebedürftigkeit
- Ältere Arbeitnehmer werden gerne genommen → gute Qualifikation, viel Erfahrung, aber: möglichst billig!
- Altersteilzeit am Personal zu reduzieren
- Zeit! (→ für private Zeitbedürfnisse immer weniger Spielraum vorhanden)
- Wenn Ältere krank sind: länger!



Wo liegen Hintergründe/ Ursachen für diese Situation?

- Leistungsdruck steigt stetig!!!
→ Montage besonders eng
- Identifizierung mit der Arbeit hoch
- Je älter umso mehr Verantwortungsbewusstsein (Resultat: man geht oft auch zur Arbeit, wenn man krank ist)
- Angst um Arbeitsplatz
- monotone Arbeitsabläufe
- alter(n)sgerechte Arbeitsplätze? (→ gibt es nicht wirklich)



Was tun wir (als IG Metall) bereits?

- (demografiefeste/ demografiesensible) Personalpolitik und -planung
- „Beschäftigungsbrücke“, alt und jung voneinander lernen!
- Altersteilzeit
- Arbeitszeit verkürzen mit Lohnausgleich!
- Kampf um Tarifverträge
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie



Was ist noch zu tun?

- IG Metall soll mit Politik kritischer zusammenarbeiten
- Verbündete suchen! (solche, die die aktuellen zeitlichen Entwicklungen ebenfalls kritisch sehen Veränderung wünschen! → Verbündete auch über die IG Metall hinaus, z.B. Kirchen, Bürgerinitiativen, Sportvereine etc.?)
- (demografiefeste/ demografiesensible) Personalpolitik und -planung
- Lebenszeitmodelle → altersgerechtes Arbeiten
- „Beschäftigungsbrücke“, alt und jung voneinander lernen!
- Allmählicher Übergang: „Ausschleichen“, Vorbereitung auf Rente
- Kampf um Tarifverträge! (→ da immer
- Zeit und Zeitverwendung! (→ Entgrenzung der AZ entgegenwirken/ Grenzen setzen/ mehr Zeitautonomie erlangen)
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Gegen Rente mit 67!



Was zeigt sich bei Betrachtung des Faktors Zeit aus der Lebenslaufperspektive? – Eine erste Analyse

In Bezug auf den Faktor Zeit, gibt es Themen, die arbeitslebensphasenübergreifend hohe Bedeutung haben. Dies betrifft vor allem den Aspekt „Zeit & Balance/ Vereinbarkeit von Beruf und Privatem“. Übergreifend werden in allen Lebensphasen Arbeitszeitarangements gewünscht, die eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatem zulassen. Das Stichwort „Familienfreundlichkeit“ ist dabei prägend. Gewünscht werden nicht nur individuelle Lösungen bei Bedarf, sondern allgemeingültige Regelungen, auf die jede/ jeder Beschäftigte Anspruch erheben kann – und das egal ob man im Schichtbetrieb arbeitet oder eine Führungsposition inne hat. Es werden sowohl konkrete betriebliche Vereinbarungen gefordert als auch, dass das Thema Vereinbarkeit zum festen Punkt in tarifvertraglichen Vereinbarung gemacht wird. Von den Unternehmen (als auch der IG Metall) wird gefordert, sich mit dem Thema „Zeit & Vereinbarkeit“ auseinanderzusetzen und gute Lösungen zu entwickeln, damit durchweg eine gute Balance möglich ist. Die Ermöglichung einer besseren Balance zwischen Beruf und privaten Betreuungsaufgaben wird als ein wichtiger Schritt betrachtet, um die IG Metall-Branchen auch (wieder) für junge Frauen attraktiv zu machen.

Neben dem lebensphasenübergreifenden Thema „Zeit und Balance/ Vereinbarkeit“ wurden auch deutlich, dass es weitere Themen gibt, die zusätzlich je nach Lebensphase stärker in den Fokus rücken. In der ersten Lebensphase betrifft dies vor allem den Aspekt „Zeit & Qualifizierung“. Gewünscht werden betriebliche Regelungen, um Zeit für Weiterbildung und Aufstiegsqualifizierung zu schaffen. Mehr Beschäftigte sollten (über Bildungsfreistellung) die Möglichkeit bekommen, Weiterbildungen zu besuchen. Die Umsetzung/ praktische Ausgestaltung des TV Qualifizierung wird gewünscht.

Die Teilnehmenden des Workshops zur zweiten Lebensphase haben vor allem der Gestaltung von Teilzeitarangements eine wichtige Bedeutung beigemessen. Dabei war ihnen vor allem wichtig, dass Teilzeitarbeit generell so ausgestaltet sein muss, dass sie existenzsichernd ist. Zudem ist ihnen wichtig, dass Teilzeit auch in Führungspositionen möglich gemacht wird und dass es ein Rückkehrrecht aus Teilzeit in Vollzeit gibt. Zudem wird es als wichtig erachtet, dass Beschäftigte über Arbeitszeitkonten verfügen können, um mehr Flexibilität und Zeitsouveränität zu haben.

Auch die Teilnehmenden der Arbeitsgruppe zur dritten Lebensphase erachten die Sicherung des Anspruchs auf Rückkehr in Vollzeit (nach vorheriger Arbeit in Teilzeit) als wichtig. Diese sollten sowohl durch TVs als auch BVs umgesetzt werden. Gleichzeitig wird aber auch als wichtig erachtet, die Einhaltung der Arbeitszeitgesetze stärker zu überwachen sowie bestehende Mitbestimmungsrechte in Bezug auf Arbeitszeit zu nutzen, um Gefahren für die Gesundheit, die z.B. durch bestehende Schichtsysteme bestehen, einzudämmen und allgemein alter(n)gerechtere Arbeitsbedingungen zu schaffen (z.B. durch Verkürzung der Arbeitszeit oder Diskussion über Lebensarbeitszeitkonten).

Alter(n)sgerechtes Arbeiten war auch den Teilnehmenden in der Arbeitsgruppe zur vierten Lebensphase ein wichtiges Anliegen. Auch hier wurde als wichtig erachtet, entsprechende Lebenszeitmodelle zur besseren zeitlichen Gestaltung dieser (Arbeits-)Lebensphase umzusetzen. Zudem war den Teilnehmenden wichtig, dass eine Vorbereitung auf den Ruhestand in Form eines allmählichen Übergangs („ausschleichen“ aus dem Erwerbsleben) ermöglicht wird und dass (zeitliche) Konzepte entwickelt werden, die es ermöglichen eine „Beschäftigungsbrücke“ zwischen Alt und Jung zu schlagen, so dass beide Seiten voneinander lernen können. Insgesamt wird gefordert, dass Personalpolitik demografiesensibel gestaltet wird.

Teilnehmerinnenliste

	Name	Betrieb
1	Albrecht, Birgit	IG Metall Vst. Chemnitz
2	Baumgärtel, Dagmar	IG Metall Vst. Zwickau
3	Becherer, Heidi	DGB Sachsen
4	Becker, Kristina	Halbmond Teppichwerke
5	Bleil, Manuela	ALU Druckguß
6	Brzesinski, Heike	ALU Druckguß
7	Buchhorn, Arlett	ArcelorMittal Eisenhüttenstadt
8	Dahne, Marlis	IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
9	Düwel, Ulrike	Referentin
10	Ehlers, Jutta	IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
11	Eisermann, Mandie	IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
12	Engelfried, Anette	IG Metall Vst. Berlin
13	Erkan, Selma	Osram AG Werk Berlin
14	Fischer, Annegret	Neoplan Bus GmbH
15	Frühauf, Annegret	Robert Bosch Elektrowerkzeuge
16	Gießner, Monika	Automobilmanufaktur Dresden
17	Goers, Burglinde	IG Metall Vst. Riesa
18	Grimm, Manuela	Wincor Nixdorf Center GmbH
19	Hain, Andrea	Autoliv-Sicherheitstechnik GmbH
20	Hammer, Karola	Volkswagen Sachsen GmbH
21	Hass, Ute	Mercedes-Benz Werk Berlin
22	Hillburger, Kornelia	FS-ME GmbH
23	Jeanicke, Sophie Catharina	IG Metall Bildungsstätte Berlin
24	Kademann, Heike	PTG gGmbH Plauen
25	Karl, Anne	IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen
26	Klima, Brigitte	
27	Knüttel, Astrid	IG Metall Vorstandsverwaltung
28	Kopel, Mechthild	Wert.Arbeit GmbH, Berlin
29	Koschke, Janyn	ArcelorMittal Eisenhüttenstadt
30	Kulisch, Brigitte	Oratex Textilreinigung GmbH

	Name	Betrieb
31	Leuschner, Marion	Bitzer GmbH
32	Ludewig, Kathrin	Pierburg Pump Technology GmbH
33	Merbitz, Sieglinde	IG Metall Vst. Leipzig
34	Mocker, Monika	
35	Neumann, Petra	
36	Nordmann, Gisela	Voith Industrial Services GmbH
37	Otto, Kathrin	Philips Technologie GmbH
38	Pampel, Margitta	
39	Pippig, Heidemarie	
40	Rooch, Elke	
41	Seeliger, Anita	
42	Shreve, Christiane	Pierburg, GmbH
43	Simon, Rita	IG Metall Vst. Riesa
44	Strobl, Anja	BMG Glauchau
45	Tschiersch, Denise	Volkswagen Sachsen GmbH
46	Walther, Ursula	
47	Watzke, Andrea	Deutsche Werkstätten Hellerau
48	Weber, Annemarie	Wert.Arbeit GmbH, Berlin
49	Weber, Ramona	Benseler Sachsen
50	Wegner, Manuela	NSN GmbH
51	Zepernick, Christa	