



Frauenbeschäftigung in der Automobilindustrie

Entwicklung und aktuelle Situation

Kurzfassung

- Herausgeber: IG Metall-Vorstand
FB Frauen-und Gleichstellungspolitik
März 2010
- Redaktion: FB Frauen-und Gleichstellungspolitik
- Erstellt von: Wert.Arbeit GmbH, Berlin-Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation
(Mechthild Kopel, Annemarie Weber)
- Gefördert von: Otto Brenner Stiftung

Vorwort

Im Mittelpunkt der Studie steht eine gleichstellungspolitische Analyse des kontinuierlichen Wandels der Arbeitsverhältnisse in der Automobil- und Automobilzulieferindustrie, der durch die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise an Dynamik und Dramatik gewonnen hat. Sie wurde von der Otto Brenner Stiftung gefördert und entstand in Zusammenarbeit mit dem Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik der IG Metall.

Die Automobilindustrie stand im Jahr 2009 im besonderen Blickpunkt des öffentlichen Interesses, denn sie war nicht nur von den krisenbedingten Umsatzeinbrüchen, sondern auch von einer Strukturkrise besonders hart betroffen. Angesichts ihrer beschäftigungspolitischen Bedeutung ließ das direkte oder indirekte Konsequenzen für jeden siebten Arbeitsplatz in Deutschland befürchten.

Schlaglichter in der Diskussion waren die sog. „Abwrackprämie“ als Beitrag zur Stabilisierung der inländischen Nachfrage sowie die Nutzung der beschäftigungspolitischen Instrumente der Arbeitszeitkonten und der Kurzarbeit als Weg zur Sicherung von Arbeitsplätzen. Darüber hinaus prägte der Begriff der Prekarisierung die Debatte. Damit ist die Abkopplung von gesicherten Arbeitsverhältnissen für immer mehr Menschen gemeint, die sich u.a. an der Zunahme von Leiharbeit und befristeten Arbeitsverträgen erkennen lässt. Aus gleichstellungspolitischer Sicht ist darauf hinzuweisen, dass prekäre Beschäftigungsformen für Frauen nicht erst seit der aktuellen Krise zunehmen, sondern ihre Erwerbsarbeit seit längerem von Instabilität und Unsicherheit bedroht wird, insbesondere im frauendominierten Dienstleistungsbereich, aber auch zunehmend in der Automobilindustrie.

Die hohe Dynamik der aktuellen Wandlungsprozesse lässt die Aussichten und Entwicklungslinien nur schwer einschätzen. Deshalb gilt es, die Entwicklungen aufmerksam zu beobachten und in Bezug auf ihre geschlechterpolitischen Implikationen zu analysieren. Denn, wie die Expertise zeigt, die Ausgangssituationen und Rahmenbedingungen sind für weibliche und männliche Beschäftigte in der Autoindustrie unterschiedlich, doch der „Schutzschirm für Beschäftigte“ muss für alle da sein.

Frankfurt am Main, März 2010

IG Metall
Vorstand

Helga Schwitzer

Otto Brenner Stiftung
Geschäftsführung

Jupp Legrand/Wolf Jürgen Röder

Auf der Basis der Daten, die in der Expertise zusammengetragen und analysiert wurden, lassen sich die Situation und die Perspektiven weiblicher Beschäftigter in der Automobilindustrie in folgender Weise beschreiben:

1. Die Automobilindustrie – sowohl die Hersteller als auch die Zulieferer – sind für die industrielle Frauenbeschäftigung von großer Bedeutung

Mit über 100 Tsd. weiblichen und etwas weniger als 630 Tsd. männlichen Beschäftigten im Jahr 2008 ist die Automobilindustrie beschäftigungspolitisch sehr bedeutsam. Der Frauenanteil an der Zahl der Gesamtbeschäftigten in der Automobilindustrie betrug im gleichen Jahr 14 Prozent und liegt damit erheblich unter anderen industriellen Branchen – wie beispielsweise der Elektroindustrie. Im Zeitraum zwischen 2005 und 2007 war eine stetige Abnahme der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Frauen zu verzeichnen. Leichte Zuwächse sind im Zeitraum von Herbst 2007 bis Ende 2008 zu verzeichnen, diese sind überwiegend auf Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen.

2. Die Frauenbeschäftigungsrate in den einzelnen Wirtschaftszweigen zeigt unterschiedliche Tendenzen

Die Beschäftigungsentwicklung der jüngsten Zeit verläuft in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich, allerdings für Frauen und Männer sehr ähnlich. Einem Abbau der Arbeitsplätze bei den Automobilherstellern steht der Zuwachs der Beschäftigung bei den Zulieferern – also dem Wirtschaftszweig mit dem niedrigeren Einkommensniveau – gegenüber. Das Niveau des Ab- bzw. Aufbaus war dabei proportional als auch in absoluten Zahlen vergleichbar und weist damit auf gezielte Outsourcing-Strategien von der Automobil-Hersteller- in die Zulieferindustrie hin, der Frauen und Männer gleich stark trifft.

Die Frauenanteile an der Gesamtbeschäftigtenzahl differieren zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen: Bei den Automobilherstellern betrug der Frauenanteil im Jahr 2008 lediglich zwölf Prozent, bei den Wirtschaftszweigen hingegen, die zur Zulieferindustrie zählen, zwischen 12,2 Prozent (Herstellen von Karosserien, Aufbauten und Anhängern) und 18 Prozent (Hersteller von Teilen und Zubehör für Kraftwagen und Kraftwagenmotoren).

3. Die Einkommenssituation von Frauen und Männern ist an die Kategorie Geschlecht gebunden

Sowohl die Netto- als auch die Bruttoeinkommen zeigen große Differenzen zwischen den Geschlechtern auf. So haben die Frauen in der Automobilindustrie – abhängig von Wirtschaftszweig und Leistungsgruppe – zwischen neun und 14 Prozent weniger Bruttoeinkommen als ihre männlichen Kollegen. Besonders machen sich die Differenzen in den höchsten und in den niedrigsten Leistungsgruppen bemerkbar. Rechnet man Sonderzahlungen noch mit ein, klafft die Gehaltsschere nochmals stärker auseinander. Diese Differenz kann für alle Leistungsgruppen ziemlich einheitlich beobachtet werden. Dennoch muss festgehalten werden, dass die weiblichen Beschäftigten in der Automobilindustrie im Vergleich zu den Arbeitnehmerinnen in anderen Branchen im Gesamtbild besser dastehen.

4. Das „klassische Ernährermodell“ und der Berufsstatus der „Facharbeiterin“ bzw. des „Facharbeiters“ prägen die Lebens- und Arbeitssituation

Die – im Vergleich zu anderen Branchen – relativ guten Einkommensverhältnisse ermöglichen es den männlichen Beschäftigten der Automobilindustrie eher als anderen, nach dem „klassischen Ernährermodell“ zu leben. So arbeiten ihre Lebenspartnerinnen seltener und sie leben häufiger gemeinsam mit Kindern unter 18 Jahren in einem Haushalt. Für die Frauen zeigt sich ein ganz anderes Bild: Egal, ob mit oder ohne Partner, leben sie seltener mit Kindern unter 18 Jahren in einem Haushalt als Kolleginnen aus anderen Branchen. Dies kann eventuell mit der fehlenden Flexibilität der Arbeitszeiten zusammenhängen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen erschwert.

In Bezug auf die Bildungs- und Berufsabschlüsse zeigt sich, dass sowohl männliche als auch weibliche Beschäftigte im Vergleich zu anderen Branchen niedrigere Abschlüsse vorzuweisen haben. Facharbeiterinnen und Facharbeiter mit Haupt- oder Realschulabschluss bilden die klare Mehrheit. Weibliche Beschäftigte haben häufiger als ihre männlichen Kollegen keinen Berufsabschluss und seltener einen hohen Berufsabschluss wie z. B. einen Meisterbrief. Dies steht in Kontrast zu ihren ansonsten oftmals höheren Schulabschlüssen.

5. Die demografische Entwicklung einer zunehmenden „alternden Gesellschaft“ schlägt sich auch in der Automobilindustrie nieder

Insgesamt verändert sich die Altersstruktur in der Automobilindustrie: Die Beschäftigten werden zunehmend älter. Momentan stellt die Gruppe der 35- bis 44-Jährigen den größten Beschäftigtenanteil dar – sowohl bei den Männern als auch bei Frauen. Im Jahr 2008 zählten rund 30 Prozent aller weiblichen Beschäftigten zu dieser Altersgruppe. Die Gruppe der 55- bis 64-jährigen Arbeitnehmerinnen nimmt kontinuierlich zu. Ein deutlicher Alterungsprozess der Belegschaften – sowohl der weiblichen als auch der männlichen – zeichnet sich ab. Bei den Endherstellern sowie in den Zulieferzweigen gibt es zwar für junge Beschäftigte verstärkte Ausbildungsaktivitäten¹, allerdings stellen die unter 25-jährigen Beschäftigten bei den Frauen nur 12,5 Prozent aller Beschäftigten dar, bei den Männern sogar nur 8,8 Prozent (Stand: 31.12.2008). Unter dem Aspekt der Nachwuchs- und Fachkräftesicherung ist den Ausbildungsaktivitäten in den Unternehmen in der Branche verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen.

6. Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind für Frauen auf dem Vormarsch

In der Automobilindustrie zeigt sich insgesamt ein Trend hin zu mehr befristeten Beschäftigungsverhältnissen – gerade unter weiblichen Beschäftigten. Zwischen 2006 und 2008 nahm die Zahl der Befristungen – laut Ergebnissen des Mikrozensus – um insgesamt 21.000 Stellen zu. 15.000 von ihnen entfielen auf männliche, 6.000 auf weibliche Beschäftigte. Der Anteil der Frauen an allen befristet Tätigen lag in 2008 bei 22 Prozent und ist im Vergleich zu 2006 leicht angestiegen. Sowohl 2006 als auch 2008 war zudem der Frauenanteil unter den befristet Tätigen höher als ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl. Frauen in der Automobilindustrie sind somit stärker von Befristungen betroffen als Männer.

55 Prozent der befristeten Beschäftigungsverhältnisse finden sich im Endherstellere-zweig der Automobilindustrie. Hier waren zwischen 2006 und 2008 auch die größten Zuwächse zu verzeichnen – gerade unter den befristet beschäftigten Frauen. Ihre Zahl nahm um knapp 45 Prozent zu (Männer: Zuwachs von 24 Prozent), wodurch ihr

¹ Vgl. Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2007; Übersicht A5.9.1/28.

Anteil an allen befristet Tätigen im Endherstellerzweig auch von 17,6 Prozent im Jahr 2006 auf 20 Prozent im Jahr 2008 anstieg. Ein noch größerer Frauenanteil an befristet Tätigen findet sich jedoch in Zulieferunternehmen von Teilen und Zubehör: Der Frauenanteil lag hier im Jahr 2008 bei 25,5 Prozent. Im Vergleich zu 2006 ist er allerdings gleich geblieben.

7. Teilzeitbeschäftigung ist für Frauen aufgrund des oftmals vorherrschenden Schichtmodells wenig verbreitet, aber eine wachsende Beschäftigungsform

Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft ist die Zahl der in Teilzeit arbeitenden Frauen in der Automobilindustrie gering. Nur 17,2 Prozent – in absoluten Zahlen sind es knapp 18 Tsd. Beschäftigte - gingen 2008 dieser Beschäftigungsform nach. Bei den Männern waren es sogar nur 1,5 Prozent aller Beschäftigten – in absoluten Zahlen etwas über 9 Tsd. männliche Erwerbstätige in Teilzeit. Zwei Drittel der in Teilzeit beschäftigten Personen waren weiblich und von daher kann auch hier die Aussage getroffen werden: Teilzeitarbeit ist eine Frauendomäne und gewinnt an Bedeutung. Zwischen 2005 und 2008 steigerte sich der Anteil der Teilzeittätigen um genau einen Prozentpunkt. Unter den Männern blieb er hingegen konstant.

Weibliche Beschäftigte nennen als häufigsten Grund für Teilzeitarbeit „familiäre“ bzw. „persönliche Gründe“ und bringen damit zum Ausdruck, dass ihnen die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf wichtig ist. Mit 46,4 Prozent nennen weit mehr Frauen in der Automobilbranche dies als Grund für die Reduzierung von Stunden als der Durchschnitt aller weiblichen Beschäftigten (37,5 Prozent). Angesichts der weit verbreiteten Schichtdienstregelungen - fast 41 Prozent der Männer und 27,6 Prozent der Frauen in der Automobilbranche arbeiten im Schichtwechsel - sind die Spiel- und Gestaltungsräume für eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Familie/Privatleben und für die Erledigung von Betreuungsaufgaben eng und noch nicht ausreichend unter Berücksichtigung auch der persönlichen Belange der Beschäftigten ausgelotet.

8. Geschlecht und Alter sind bei den Mini- und Midijobber/-innen entscheidend

Mini- und Midijobs sind – ebenso wie Teilzeitarbeit – in der Automobilbranche seltener zu finden als in anderen Wirtschaftsbereichen. Dennoch lassen sich auch hier

klare geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. Deutlich mehr Frauen als Männer übten in 2008 einen Midijob aus, am höchsten war der Frauenanteil an den Midijobbern bei den Karosseriebauern mit 71 Prozent.

Minijobs sind für Frauen häufiger als für Männer das einzige Beschäftigungsverhältnis. Besonders deutlich zeigt sich diese Tendenz in der Zuliefererindustrie, wo für knapp 37% der männlichen Minijobber dieser nur Nebenjob ist. Auch bestehen klare Unterschiede im Alter von männlichen und weiblichen Minijobbern: Die weiblichen Beschäftigten üben überwiegend einen Minijob in der „Haupterwerbsphase“ (30 bis 50 Jahre) aus, in die auch die „Hauptfamilienphase“ fällt. Männern hingegen dient ein Minijob oftmals als Einstieg (z.B. als Werksstudent) oder als Ausstieg (Altersteilzeit) aus dem Erwerbsleben.

9. Zeitarbeit: Eine prekäre Beschäftigungsform erfreut sich immer größerer Beliebtheit

Die Zeit- bzw. Leiharbeit boomt(e) und wird auch nach der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise weiterhin deutlich an Zahl und Bedeutung zunehmen. Hiervon gehen die Gewerkschaften, die Wirtschaftsverbände und auch die Wissenschaft aus. Derzeit – nach dem enormen Absturz in der Krise – breitet sich in der Zeitarbeitsbranche bereits wieder Zuversicht aus. Bislang sind Frauen – im Vergleich zu ihrem Anteil in anderen prekären Beschäftigungsformen – selten als Zeitarbeitnehmerinnen in der Automobilbranche tätig. Doch bereits vor den krisenbedingten Entwicklungen zeigte sich, dass sich die Zeitarbeit zunehmend auch auf die eher weiblich dominierten Beschäftigungsbereiche, wie beispielsweise den Angestelltenbereich, ausweitet und nicht mehr ausschließlich den männlich dominierten Produktionsbereich betrifft. Somit ist Vorsicht geboten. Die Verdrängung regulärer Beschäftigungsverhältnisse, die Verbreitung stark untertariflicher Bezahlung, die Verunsicherung von Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmern in Bezug auf ihre rechtlichen Ansprüche sowie die Schwächung von sozialer Integration in den Betrieben sind dokumentierte Folgen dieser Beschäftigungsform. Die IG Metall setzt sich bereits seit längerem für die Belange der in Zeitarbeit Beschäftigten ein und fordert stärkere Regulierungen und bessere Beschäftigungsbedingungen für diese Gruppe. In Zukunft wird es dabei darauf ankommen, noch stärker die geschlechterpolitische Perspektive in die Zeitarbeitsdebatte einfließen zu lassen.

10. Kurzarbeit und Krise: Beschäftigungssicherung mit Blick in die Zukunft ist unerlässlich

Der Einsatz von Kurzarbeit als „Schutzschirm für Beschäftigung“ hat viele vor einem Jobverlust während der bisher härtesten Monate der Finanz- und Wirtschaftskrise bewahrt. Dies zeigt die Zahl von knapp 275.000 Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeitern in der Automobilindustrie im Februar 2009 deutlich. Die Beschäftigung in der Branche – auch die Frauenbeschäftigung – ist u. a. hierdurch zwar immer noch auf hohem Niveau, doch die Krise und ihre Folgen werden noch länger zu spüren sein – so zahlreiche Prognosen. Deutliches Indiz dafür ist die geringe Kapazitätsauslastung der Industrie. Die Einigung auf eine erneute Verlängerung der Bezugsdauer auf 18 Monate für Unternehmen, die Kurzarbeit in 2010 anmelden werden – wie von der IG Metall bereits seit langem gefordert war –, wird weiterhin als adäquates Mittel anerkannt, gut ausgebildete weibliche und männliche Fachkräfte zu halten.

11. Zukunftsfeste Unternehmen in der Automobilbranche brauchen zukunfts-fähige Belegschaften

Die weiblichen und männlichen Beschäftigten sind die wichtigste Ressource der Automobilbranche. Diese muss erhalten, gepflegt und gefördert werden. Die Fokussierung auf Qualifizierung während der Kurzarbeit war ein Schritt in die richtige Richtung. Die Produktion wird auch noch über das Jahr 2009 hinaus für längere Zeit unter den Rekordmarken der Jahre 2007 und 2008 bleiben. Beschäftigungssicherung hat deshalb höchste Priorität – gerade weil eine wachsende Dynamik auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten ist. Deshalb gilt für Unternehmen sowie ihre Beschäftigten, günstige Voraussetzungen für Veränderungen und zukunftsreiche Entwicklungen in der Automobilindustrie zu schaffen. Eine Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit ist es, die Beschäftigten als Kraft und Ressource zur Lösung der Krise zu begreifen und nicht als Kostenfaktor.

12. Demographie-sensible Personalentwicklung für weibliche und männliche Beschäftigte gestalten

Die demografische Entwicklung schreitet vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise stetig voran und wird derzeit allzu oft übersehen und überdeckt. Für die weiteren strukturellen Entwicklungs- und Innovationsprozesse sind das Wissen und die Fertigkeiten der Belegschaften wichtig. In der Automobilindustrie gibt es noch überwiegend leistungsfähige Belegschaften im mittleren Erwerbsalter, es vollzieht sich jedoch ein deutlicher Alterungsprozess. Aus diesem Grund müssen u. a. die Arbeits- und Leistungsanforderungen kritisch auf ihre Alters- und Altersgerechtigkeit hin überprüft werden. Betriebliche Gesundheitsförderung, gute Arbeit, wertschätzende Führung und Unternehmenskultur, Personalentwicklung, Qualifizierung für neue Aufgaben und aktive Gestaltung von Erwerbsbiografien müssen deshalb in den Unternehmen der Automobilindustrie noch größere Aufmerksamkeit erhalten – nicht nur, aber gerade auch in der Krise. Die unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbedingungen und auch die abweichenden Einbindungen in die Arbeitswelt von Frauen und Männern legen eine geschlechterbezogene Betrachtungsweise nahe, um zu passgenauen und zielgruppengerechten Handlungsoptionen zu kommen.

13. Eine auf Chancengleichheit ausgerichtete Branchenpolitik in der Automobilindustrie – ein zukunftsweisendes Projekt

Die chancengleiche Gestaltung der weiteren Entwicklungsprozesse der Automobilindustrie muss einerseits die bestehende Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in den Blick nehmen und zur Verwirklichung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit beitragen. Gleichmaßen ist der schleichenden Abwärtsspirale hinsichtlich der Arbeitsverhältnisse von Frauen in der Automobilindustrie entgegenzuarbeiten. Prekarisierung darf in der Automobilbranche nicht zum Problem werden – vor allem nicht zum speziell weiblichen Problem. Eine geschlechtersensible und auf Chancengleichheit ausgerichtete Branchenpolitik ist unerlässlich, um dies zu verhindern und statt dessen die Potenziale der weiblichen Beschäftigten in und für die Branche adäquat zu fördern. Angesichts des drohenden Fachkräftemangels und vor dem Hintergrund der häufig getroffenen Aussage, dass die Diversität an vorhandenen Humanressourcen das wichtigste Kapital der Zukunft ist, stellt sich dies als zukunftsweisendes Konzept dar. Potenziale hierfür sind in der Branche vorhanden. Das Ziel „Chancengleichheit“ muss aber noch stärker in allen Handlungsbereichen auf Branchenebene verankert werden. Die hierzu notwendige Perspektiv- und Kompetenzerweiterung aller Akteurinnen und Akteure auf Branchenebene kann und muss durch

verstärkten Dialog mit und Einbeziehung von frauen- und gleichstellungspolitischen Akteurinnen und Akteuren erfolgen. Ihre langjährigen Erfahrungen helfen dabei, eine zukunftsweisende, da chancengleiche Branchenpolitik zu gestalten.

14. Vereinbarkeitssensible Personalentwicklung in den Unternehmen der Automobilindustrie

Aktiv aus der Krise – gemeinsam für ein gutes Leben. Arbeit und Leben besser miteinander vereinbaren! Dies findet breite Zustimmung bei den weiblichen und männlichen Beschäftigten. 78 Prozent der Frauen und 76 Prozent der Männer, die sich an der Befragung der IG Metall >Gemeinsam für ein gutes Leben< beteiligten, betrachten das als sehr wichtig. Sie fordern genügend Zeit für Familie und Privates. Zudem fordern 69 Prozent der Frauen und 59 Prozent der Männer eine Verbesserung der Kinderbetreuung.² Diese Forderungen sind auch im Sinne der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung. Dort heißt es: „Die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität hat eine entscheidende Bedeutung für das Wohlergehen der Arbeitnehmer sowie für die Erhöhung von Produktivität und Beschäftigung.“³ Ein umfassendes Verständnis von Vereinbarkeitsfragen ist dafür unerlässlich. Hierzu ist ein weit gefasster Vereinbarkeitsbegriff in den Blick zu nehmen und umzusetzen, der sich auf alle Phasen des Lebens bezieht, aktiv beide Geschlechter einbezieht und gute Arbeits- und Lebensverhältnisse in den Fokus stellt. Wege zu Erreichung dieses Ziels müssen aufgezeigt und Impulse immer wieder neu gegeben werden. Denn:

„Die Thematik der Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben ist kein Selbstgänger. Es bedarf einer kontinuierlichen Sensibilisierung sowie umfassender Verbreitungsstrategien. Unbestritten hat die Vereinbarkeit von Berufs-, Privat- und Familienleben enorme betriebswirtschaftliche und gesamtwirtschaftliche Relevanz.“⁴

² Gemeinsam für ein Gutes Leben – IG Metall Kampagne 2009.

³ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2008).

⁴ Ad-hoc-Länderarbeitsgruppe „Familienbewusste Personalentwicklung – Zeichen einer modernen Unternehmensführung“ (2008).