Frauen und Männer in der IG Metall

Genderbericht der IG Metall 2011

Inhalt

Vorwort ..... Seite 5

Beschäftigte der IG Metall ..... Seite 6
Frauenanteil im politischen Bereich weiter gestiegen • Führungskräfte und unterstützende Maßnahmen • Aus- und Weiterbildung und Trainees • Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben • Gesamtbetriebsrat und Betriebsräte der IG Metall

Gremien laut Satzung ..... Seite 12
Mindestquoten laut Satzung übertroffen • Mehr Vielfalt in die Gremien

Tarifkommissionen ..... Seite 13
Jedes fünfte Mitglied in den Tarifkommissionen ME weiblich • Verhandlungskommissionen • Positive Entwicklung in den „kleinen“ Branchen

Betriebliche Interessenvertretungen und Mitbestimmungsgremien ..... Seite 14
Betriebsräte und Organisationsgrad • Zuwächse im Verwaltungs- und Entwicklungsbereich • Junge Frauen an der Spitze • Vertrauensleute • Frauen in die Aufsichtsräte

Gewerkschaftliche Bildung ..... Seite 18
Positive Teilnahme-Bilanz • Eindeutige Trends bei Grundlagenseminaren • Buntes Bild bei weiterführenden Seminaren • Klare Gender-Differenz bei Beschäftigtengruppen

Mitglieder und Beschäftigtenentwicklung im Organisationsbereich der IGM ..... Seite 20
Gender-gap und Aufwärtstrends • Zielgruppenarbeit verbessert die Gender-Bilanz

Veröffentlichungen ..... Seite 22

Impressum ..... Seite 23

Wenn nicht anders vermerkt, beziehen sich die im Bericht angeführten Zahlen auf den Stichtag 31.12.2010.

Vorwort

➜ Die IG Metall verändert sich zu einer modernen Organisation, in der Frauen und Männer gleichberechtigt vertreten sind.

Zum dritten Mal legen wir nun einen Genderbericht mit Daten und Fakten zur Situation von Frauen und Männern in der IG Metall vor. Die Analysen zeigen: Wir sind auf einem guten Weg!

Im politischen Bereich der IG Metall ist heute jede vierte Stelle mit einer Kollegin besetzt. In den Tarifkommissionen, den Betriebsräten und Jugend- und Auszubildendenvertretungen unseres Organisationsbereichs hat sich die positive Entwicklung ebenfalls fortgesetzt.

Wir sehen, dass sich ein Trend verstärkt: „Je jünger desto weiblicher“. Ob bei den Hauptamtlichen im politischen Bereich oder in den Betriebsräten im Organisationsbereich: In den Altersgruppen unter 35 Jahren wird die Linie von 30 Prozent Frauenanteil inzwischen weit überschritten, unsere Quote also getoppt.

Nachholbedarf gibt es bei den Führungspositionen. Das gilt einmal für den internen hauptamtlichen Bereich. Es gilt aber ebenso für die betrieblichen Interessenvertretungen.

Mit seinen Beschlüssen einer Zielquote – 30 Prozent Frauenanteil bei den hauptamtlichen Führungspositionen und Vertreterinnen und Vertretern der IG Metall in den Aufsichtsräten – hat der Vorstand ein wichtiges Signal gesetzt. Es geht nun darum, dies zum Bestandteil einer systematischen Personalentwicklungspolitik auf allen Ebenen der Organisation zu machen. Die positive Resonanz, auf die unsere bisherigen unterstützenden Angebote gestoßen sind, zeigt, dass wir auch hier auf dem richtigen Weg sind.

Der Vorstand der IG Metall hat die Einführung der Zielquoten bewusst mit dem strategischen Ziel der „Modernisierung der IG Metall“ verbunden.

Eine bessere Präsenz von Frauen in unseren eigenen Reihen ist wichtig, um in Betrieben besser Fuß zu fassen, unterschiedliche Beschäftigtengruppen erfolgreich anzusprechen und Mitglieder zu gewinnen.

Auch hier zeigen die letzten Monate, dass wir auf einem guten Weg sind. Mitgliederzahlen und Eintritte von Frauen in den Betrieben steigen, besonders bei den Zielgruppen, in denen wir gerne noch besser vertreten wären. Eine enge Verbindung von Personengruppenarbeit und Zielgruppenarbeit trägt also Früchte. Unser Ziel ist es, Angebote für Mitglieder und potenzielle Mitglieder zu entwickeln, die den vielfältigen Anliegen der Beschäftigten, von Frauen und Männern, gerecht werden.

Detlef Wetzel
2. Vorsitzender der IG Metall

Beschäftigte der IG Metall

➜ Der Anteil der Frauen im politischen Bereich ist weiter gestiegen – auf allen Ebenen.

Ende 2010 arbeiteten 953 Männer und 1.438 Frauen bei der IG Metall. Das entspricht einem Anteil der Männer von 39,9 und der Frauen von 60,1 Prozent.

Starke Zuwächse bei den Frauen gab es erneut bei den Beschäftigten im politischen Bereich: Hier stieg Ihr Anteil im Berichtszeitraum 2007 bis 2010 um 2,7 Prozentpunkte auf 26,4 Prozent.

In der Praxis sieht das Verhältnis bei den politischen Sekretärinnen und Sekretären nun so aus: drei von vier Stellen sind mit einem Mann besetzt, eine mit einer Frau. In der Vorstandsverwaltung und den Bildungsstätten arbeitet inzwischen auf jeder dritten Sekretärs-Stelle eine „Sie“.

Auch in den Verwaltungsstellen ging der Trend weiter in Richtung praktische Gleichstellung: mittlerweile sind 22,8 Prozent im politischen Bereich Frauen. Spitzenreiter im „bezirklichen Ranking“ ist der Bezirk Küste mit 29,6 Prozent Frauenanteil bei den örtlichen Gewerkschaftssekretären.

Unter den Bezirksleitungen hat sich die „Gender-Bestenliste“ neu zusammengefügt. Mit einem Frauenanteil von 35,7 Prozent der politischen Beschäftigten führt sie nun Baden-Württemberg an.

Im gewerblichen und im Verwaltungsbereich arbeiten nach wie vor überwiegend Frauen (68,5 bzw. 90,5 Prozent).

In den IG Metall-internen Veränderungsprozessen sollen Potenziale und Erfahrungswissen der Verwaltungsangestellten verstärkt zur Geltung kommen. Speziell für sie wurden darum auf Regionalkonferenzen, mit Workshops und Teilprojekten des Organisationsentwicklungsprojekts „IG Metall 2009“ bundesweit Beteiligungsangebote entwickelt.

Die IG Metall wird jünger und weiblicher

Besonders im politischen Bereich hat sich der Frauenanteil in den vergangenen Jahren gewaltig erhöht. Das Bild der IG Metall als einer reinen Männergewerkschaft verändert sich zunehmend zum Bild einer modernen Organisation, in der Frauen und Männer gleichberechtigt vertreten sind. Dies ist umso bemerkenswerter, da viele Betriebe im Organisationsbereich der IG Metall mit weitaus geringeren Frauenanteilen aufwarten.

37 Prozent der unter 40jährigen und 45 Prozent der unter 30jährigen im politischen Bereich Tätigen sind heute Frauen. Die IG Metall ist in den vergangenen Jahren also nicht nur jünger, sondern auch weiblicher geworden. Einen wesentlichen Anteil an diesem Wandlungsprozess haben die vielen jungen Frauen unter den Trainees.

Beschäftigte politischer Bereich nach Alter

Stichtag 31.12.2010

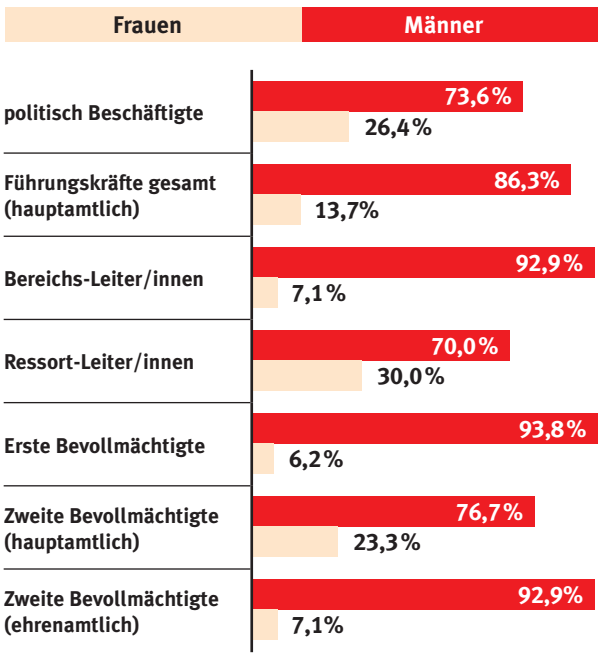
Altersgruppe	Männer	Frauen
21 -30 Jahre	54,8%	45,2%
31 -40 Jahre	65,4%	34,6%
41 -50 Jahre	72,2%	27,8%
51 -60 Jahre	79,5%	20,5%
60 Jahre und älter	88,4%	11,6%
gesamt	73,6%	26,4%

Führungskräfte – klare Zielvorgaben nötig

Weniger rasant geht es mit den Frauen in Führungspositionen voran. In den Verwaltungsstellen gibt es lediglich 9 weibliche Erste Bevollmächtigte – 6,2 Prozent! 17 der hauptamtlichen Zweiten Bevollmächtigten sind Frauen: 23,3 Prozent.

Die Positionen der Ressortleitung in der Vorstandsverwaltung sind zu 30 Prozent mit Frauen besetzt. Unter den 14 Bereichsleitungen gibt es nur eine Kollegin.

Beschäftigte im politischen Bereich und Führungskräfte in der IG Metall
Stichtag 31.12.2010



Im Mai 2010 beschloss der Vorstand der IG Metall eine Zielquote: bis zur übernächsten Periode der Organisationswahlen (2016 – 2019) sollen 30 Prozent der hauptamtlichen Führungskräfte Frauen sein. Als Fundament dafür wird bis 2014 eine weitere Steigerung des Frauenanteils im politischen Bereich, ebenfalls bis 30 Prozent, angestrebt.

Die weitere Steigerung des Frauenanteils ist eine wichtige Voraussetzung, um die Beschäftigten in den Betrieben differenziert anzusprechen und für die IG Metall zu gewinnen und vielfältige Sichtweisen und Kompetenzen auch in internen Veränderungsprozessen zur Geltung zu bringen.

Grundlage für den Vorstands-Beschluss bildete eine empirische Erhebung unter den Beschäftigten in Verwaltungsstellen und Bezirken, organisiert vom Funktionsbereich Organisation und Personal. Ihr zentrales Ergebnis: Je nachdem, ob es sich um Männer oder Frauen handelt, es gibt deutliche Unterschiede der Berufs- und Karrierewege in der IG Metall.

Mit der positiven Entwicklung des Frauenanteils im politischen Bereich sind gute Grundlagen gelegt, um die gesetzten Ziele zu erreichen. In den nächsten drei Jahren bis 2014 werden altersbedingt zirka 50 Bevollmächtigten-Positionen neu besetzt werden müssen. Eine große Herausforderung für die IG Metall, und eine große Chance, die Führungsgremien unter dem Gesichtspunkt der „Geschlechtergerechtigkeit“ besser aufzustellen.

Nun geht es darum, diese Ziele zum Bestandteil einer systematischen Personalentwicklung zu machen, die in den Verwaltungsstellen beginnen muss.

Ergebnisse der Studie „Frauen in Fach- und Führungspositionen in der IG Metall“ (2010)

Frauen in Führungspositionen und im politischen Bereich erfahren heute eine hohe Akzeptanz. Nach wie vor gibt es jedoch auch noch überholte Rollenzuweisungen, „Schranken in den Köpfen“, mit entsprechenden Folgen für die Ansprache oder Nichtansprache von Männern oder Frauen auf eine Hauptamtlichentätigkeit oder Übernahme einer Führungsposition.

Persönliche Strategien von Männern sind meist geradliniger. Frauen geraten, auch wenn sie bereits ehrenamtlich aktiv waren, eher zögerlich in die Hauptamtlichkeit oder eine Führungsposition.

Gerade Frauen wollen Karriere nicht um jeden Preis machen. Die Frage der Vereinbarkeit von Privatleben, Familie und einem Job in der IG Metall wird jedoch zunehmend auch von Männern und besonders von Jüngeren thematisiert.

Unterstützende Maßnahmen
Die Erhöhung des Frauenanteiles ist künftig Thema der Geschäftsplangespräche, die alljährlich mit allen Ebenen geführt werden.

Im Juli 2011 startete das Führungskräftenachwuchsprogramm für Frauen – der Vorstand hatte es im Februar 2011 beschlossen, um die Sache voranzutreiben. Das Interesse aus Bezirken und Vorstandsverwaltung war so groß, dass ein zweiter Durchgang angeboten werden wird.
Das Ressort Personalentwicklung/HAW hat neben dem Führungskräftenachwuchsprogramm für Frauen und dem Traineeprogramm eine Reihe weiterer Nachwuchsförderprogramme entwickelt, mit der insbesondere auch erfahrene betriebliche Kolleginnen und Kollegen für eine hauptamtliche Tätigkeit gewonnen werden sollen. Auch diese Instrumente lassen sich für die Umsetzung der Gender-Ziele gut einsetzen.

Aus- und Weiterbildung und Trainees

Die IG Metall ist in den letzten Jahren mehr und mehr zu einem Ausbildungsbetrieb geworden.
Die Vorstandsverwaltung und zunehmend auch Bildungsstätten, Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen bieten eine Reihe unterschiedlicher Ausbildungsplätze an – ein Ansatzpunkt auch für die Durchsetzung ausgewogenerer Geschlechteranteile.

Der Männeranteil bei den Auszubildenden für die Büroberufe bewegte sich im Berichtszeitraum zwi-

schen 8 und 14 Prozent. Leider ist es bisher nicht gelungen, junge Frauen für eine Ausbildung in einem IT-Beruf zu gewinnen. Sie blieb auch im Berichtszeitraum Männersache.

Bei der Ausbildung als Koch/Köchin hat sich im Vergleich zu den Vorjahren das Geschlechterverhältnis umgedreht: Waren in den Jahren 2003 bis 2006 die angehenden Köchinnen in der Überzahl, dominieren nun die Köche.

In der Traineeausbildung lag der Frauenanteil im Berichtszeitraum 2007 bis 2010 weiterhin bei mehr als 40 Prozent. Bei den Modul-Teilnehmer/innen, das heisst bei den Kolleginnen und Kollegen, die bereits in einer der Gliederungen der IG Metall beschäftigt sind und lediglich an den Theorie-Einheiten der Trainee-Ausbildung teilnehmen, ist der Frauenanteil etwas zurück gegangen. Doch auch hier wurde in der Gesamtschau, seit Auflegen des Traineeprogramms vor mehr als zehn Jahren ein Frauenanteil von 40 Prozent erreicht.

Ein buntes Bild ergibt sich bei den Weiterbildungsangeboten für Hauptamtliche:

- **Frauen aus dem politischen Bereich haben ihren Anteil nochmals gesteigert, sie stellten ein Drittel der Teilnehmenden aus dieser Gruppe.**
- **Die IT-Seminare der HAW sind klare Frauensache. Je nach Seminartyp liegen ihre Beteiligungsquoten zwischen 64 und 83 Prozent.**

Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben

Die Frage der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Privatleben ist eng mit der Frage verbunden, wie erfolgreich wir dabei sind, neue Hauptamtliche und Führungskräfte zu gewinnen und zu halten. Die Befragung zum Thema „Frauen in Fach- und Führungspositionen in der IG Metall“ hat dieses noch einmal eindrucksvoll bestätigt.

Ein Fünftel der Beschäftigten der IG Metall arbeitet in Teilzeit. Diese ist nach wie vor Frauendomäne mit Schwerpunkt Verwaltungsbereich. Lediglich fünf Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind Männer.

Die Teilzeitquote im politischen Bereich ist mit 4,6 Prozent nach wie vor sehr gering, auch wenn sie im Berichtszeitraum leicht gestiegen ist. 12 Prozent der Frauen aus dem politischen Bereich (in absoluten Zahlen 33) und 2 Prozent der Männer (in absoluten Zahlen 16) sind aktuell in Teilzeit beschäftigt. Es fällt auf, dass auf Ebene der Verwaltungsstellen mehr Männer (14) als Frauen (12) aus dem politischen Bereich in Teilzeit tätig sind. Aus welchen Gründen die Teilzeit erfolgt, lässt die Statistik nicht erkennen.

Bei den Führungskräften haben vier Männer und eine Frau einen Teilzeitarbeitsvertrag und zwar mehrheitlich auf Verwaltungsstellenebene.

Elternzeit – zunehmend Männersache
77 Beschäftigte der IG Metall waren im Berichtszeitraum 2007 bis 2010 in Elternzeit.

Galten sie in früheren Jahren noch als Exoten mit einem oder höchstens zwei „Fällen“, so ist die Zahl der Väter in Elternzeit im Berichtszeitraum stark gestiegen. Seit 2007,

dem Jahr in dem die Neuregelungen des Elternzeitgesetzes mit den sogenannten Vätermonaten in Kraft traten, haben 21 Kollegen, mit einer Ausnahme alle aus dem politischen Bereich und darunter auch zwei männliche Führungskräfte, Elternzeit genommen. Die Väter stellten damit mehr als ein Viertel, konkret 27,3 Prozent aller IG Metall-Beschäftigten in Elternzeit. Und sie beschränkten sich nicht nur auf die zwei Papamonate: Mehr als ein Drittel der Väter nahm eine halbjährliche bzw. sogar jährliche Auszeit.
Bei den politischen Sekretärinnen hat die Zahl der Beschäftigten in Elternzeit ebenfalls stark zugenommen. Sie hat sich im Vergleich zu früheren Jahren verdoppelt, lag aber mit 15 „Fällen“ unter der Zahl der männlichen Elternzeitler.

Pflege

Auch für unsere Beschäftigten wird zunehmend das Thema Pflege wichtig. Ein Indiz ist das Interesse an Unterstützungsangeboten hierzu: Fünf Prozent der Beschäftigten der Vorstandsverwaltung haben mittlerweile an einer Qualifizierungsreihe „Kompetenztraining Pflege“ teilgenommen. Sie wird ihnen seit einigen Jahren angeboten, veranstaltet zusammen mit weiteren Institutionen.

Von den gesetzlichen (und durch die Gesamtbetriebsvereinbarung verbesserten) Freistellungsmöglichkeiten für die Pflege von Angehörigen haben bisher nur wenige Beschäftigte Gebrauch gemacht. Dies mag unter anderem damit zusammen hängen, dass diese Regelungen noch sehr neu sind.

Gesamtbetriebsvereinbarung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“

Im Oktober 2009 schlossen der Vorstand und der Gesamtbetriebsrat die Gesamtbetriebsvereinbarung „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ab.

Die wichtigsten Eckpunkte der Vereinbarung:

- **zusätzliche betriebliche Elternzeit von 18 Monaten (flexibel gestaltbar bis zum 12. Lebensjahr des Kindes)**
- **bezahlte Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage bei akut aufgetretener Pflegesituation (kurzzeitige Freistellung)**
- **zusätzliche betriebliche Pflegezeit von 6 Monaten, die im Anschluss an die gesetzliche Pflegezeit genommen werden kann**
- **Anrechnung der betrieblichen Elternzeiten und Pflegezeiten auf die Betriebszugehörigkeit**
- **Teilzeit und Qualifizierungsmaßnahmen und weitere Kontakt-Möglichkeiten zur IG Metall während der Eltern- und Pflegezeit**
- **bezahlte Freistellung für bis zu fünf Arbeitstage/Jahr für Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege erkrankter Kinder im Alter von 12 bis 14 Jahren**
- **familienfreundliche Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation**

Als Beispiele für die familiengerechte Gestaltung der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation nennt die Vereinbarung: Teilzeitarbeit, flexible Arbeitszeiten und in begründeten Ausnahmefällen die kurzzeitige Flexibilisierung des Einsatzortes. Bei der Urlaubsplanung und -gewährung, Terminfestlegungen, Überstunden, Wochenendarbeit und Dienstreisen sollen die Bedürfnisse von Beschäftigten mit familiären Pflichten berücksichtigt werden, klassisches Beispiel: Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen.

Die Vereinbarung soll dazu beitragen, dass die Rücksichtnahme auf Familienbedürfnisse und die Akzeptanz und Offenheit hierfür Teil der Organisationskultur der IG Metall werden - in Verantwortung der Vorgesetzten und aller Kolleginnen und Kollegen.

Gesamtbetriebsrat und Betriebsräte der IG Metall

In den Betriebsratsgremien für die Beschäftigten der IG Metall ist der Frauenanteil weiter gestiegen. Mit 61,4 Prozent liegt er nun erstmalig leicht über den Anteil der Frauen an allen Beschäftigten.

Ein Riesensprung fand im Gesamtbetriebsrat der IG Metall statt. Frauen haben hier jetzt 22 Mandate inne, 56,4 Prozent, gegenüber 13 Mandaten (33 Prozent) in der Wahlperiode 2006.

Der Vorsitz in den 109 Betriebsratsgremien, die es für die Beschäftigten der IG Metall bundesweit gibt, ist mehrheitlich in weiblicher Hand. Mit 63,3 Prozent Frauenanteil (in absoluten Zahlen 69 weiblichen Vorsitzenden) ist hier der Frauenanteil bei den Beschäftigten ebenfalls erreicht!

Gremien laut Satzung

→ 27,2 Prozent der gewählten Delegierten des 22. Ordentlichen Gewerkschaftstages sind Frauen – so viele wie noch nie zuvor auf einem Gewerkschaftstag. Der Frauenanteil liegt damit auch deutlich über dem der Mitglieder von 17,7 Prozent.

In den weiteren Gremien hat sich bezüglich der Frauenanteile wenig verändert. In allen Fällen wird die Mindestquote laut Satzung weit übertroffen, also die verlangte Beteiligung von Frauen mindestens entsprechend ihrem Mitgliederanteil.

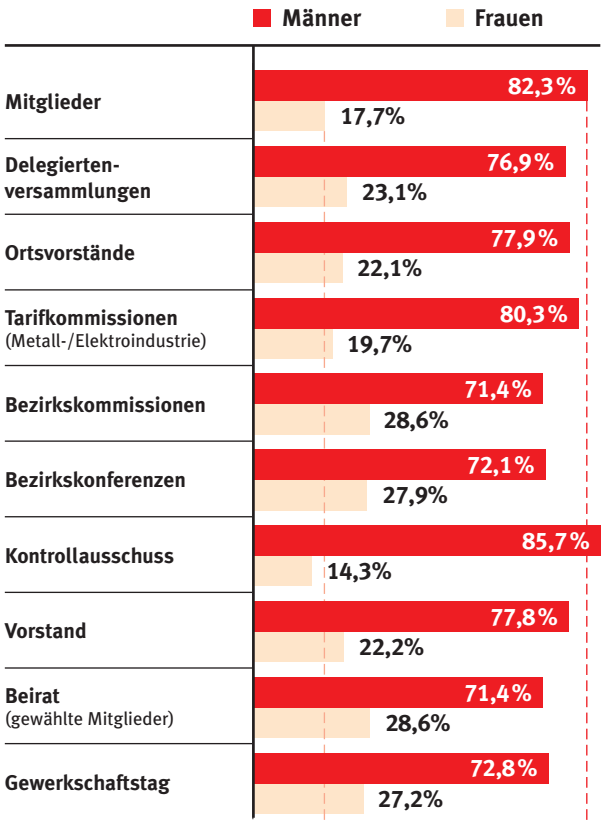
Vorstand: 22,2 % (28 Männer, 8 Frauen)
Beirat: 28,6 % (gewählte Mitglieder: 55 Männer, 22 Frauen)
Bezirkskonferenzen: 27,9 % (529 Männer, 205 Frauen)

Einen stärkeren Zuwachs gab es bei den Organisationswahlen 2008 in den Bezirkskommissionen. Der durchschnittliche Anteil von Frauen stieg auf 28,6 Prozent. In den Kommissionen der Bezirke Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen haben Kolleginnen inzwischen über 40 Prozent der Mandate inne.
In den Gremien auf Verwaltungsstellen-Ebene brachten die Organisationswahlen 2008 praktisch keine Veränderungen. Die Frauenanteile in den Ortsvorständen und bei den örtlichen Delegierten sind mit 22,1 bzw. 23,1 Prozent gegenüber den Organisationswahlen 2004 gleich geblieben. In sechs Ortsvorständen (2004: 5) und in 13 Delegiertenversammlungen (2004: 15) allerdings sind Frauen nicht entsprechend ihrem Anteil in der Mitgliedschaft vertreten.

Mehr Vielfalt in die Gremien
Wie kann die vielfältige IG Metall-Mitgliedschaft besser in den Gremien abgebildet werden? Diese Frage spielte, auch unter strategischen Gesichtspunkten, in den vergangenen Jahren zunehmend eine Rolle. Ob in Diskussionen über „Gute Verwaltungsstellen-Arbeit“ oder bei der Kernaufgabe „Aktivierung und Stärkung von Ehrenamtlichen“, wie sie im Projekt „IG Metall 2009“ definiert wurde.

Besonders die örtliche Gremienarbeit und insbesondere Delegiertenversammlungen können, so der Tenor, besser und attraktiver gestaltet werden. Hierzu wurden inzwischen eine Reihe guter Beispiele und spezielle unterstützende Materialien erarbeitet, die auch die Gender-Bilanz verbessern können.

Männer und Frauen in Gremien in der IG Metall
Vergleich vor dem Hintergrund der Mitgliederzahlen



Stand: Delegiertenversammlungen, Ortsvorstände, Bezirkskommissionen, -konferenzen und Beirat Organisationswahlen 2008; Kontrollausschuss, Vorstand und Mitglieder Ende 2010; Tarifkommissionen und Delegierte Gewerkschaftstag 2011

Tarifkommissionen

➜ *Der Frauenanteil in den Tarifkommissionen der Metall- und Elektroindustrie ist in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Jedes fünfte Mitglied ist nun weiblich.*

Von wenigen Ausnahmen abgesehen, sind die Frauen in den Tarifkommissionen dieser Branche deutlich stärker vertreten als es ihren jeweiligen Mitgliederanteilen entspricht, also dem Quorum, das die Satzung vorschreibt.

Bei den Verhandlungskommissionen der Metall-und Elektroindustrie war allerdings ein Rückgang zu verzeichnen: von 15,9 Prozent in 2007 auf 13,5 Prozent in 2011.

Positive Entwicklung in den „kleinen" Branchen

In den anderen Branchen, die für diesen Bericht untersucht wurden, konnte das Satzungsquorum noch nicht in allen Tarifkommissionen erreicht werden. Aber durchgehend gab es Zuwächse. Bemerkenswert: gerade in den Verhandlungskommissionen in den „kleinen" Branchen, in der Eisen- und Stahlindustrie und im Kfz-Handwerk, haben sich die Frauenanteile besonders positiv entwickelt.

Im Kfz-Handwerk hat sich hier der Frauenanteil im Berichtszeitraum sogar verdreifacht. Und zwar keineswegs durch einen positiven Ausreißer, sondern in allen vier bezirklichen Tarifkommissionen mit einer ständigen Verhandlungskommission liegt der Frauenanteil mittlerweile über 20 Prozent.

Verhandlungskommissionen

Stand: 2011

Branche	Männer	Frauen	Veränderung zu 2007:
Metall- und Elektroindustrie	86,5 %	13,5 %	–2,4 % ↓
Eisen- und Stahlindustrie	91,4 %	8,6 %	+2,7 % ↑
Holz- und kunststoff-verarbeitende Industrie	87,8 %	12,2 %	+0,5 % ↗
Kfz-Handwerk	76,9 %	23,1 %	+15,3 % ↑
Textile Branchen*	68,0 %	32,0 %	**
Volkswagen AG***	87,5 %	12,5 %	+2,8 % ↑

* *zentrale Verhandlungskommission westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie*
** *keine Vergleichsmöglichkeit, da erst 2010 gebildet.*
*** *Haustarifvertrag für 6 inländische VW-Werke*

Bezirkliche Tarifkommissionen | Stand: 2011

Branche	Männer	Frauen	Frauen unter den Mitgliedern
Metall- und Elektroindustrie	80,3 %	19,7 %	14,0 %
Eisen- und Stahlindustrie	90,7 %	9,3 %	7,1 %
Holz- und kunststoffverarbeitende Industrie	83,9 %	16,1 %	14,9 %
Kfz-Handwerk	89,4 %	10,6 %	13,0 %
Textile Branchen*	62,2 %	37,8 %	41,1 %
Volkswagen AG**	81,0 %	19,0 %	15,0 %

** Textil, Textile Dienste, Bekleidung – Mitgliederanteil tarifgebundene Betriebe aller Branchen; ** Haustarifvertrag für 6 inländische VW-Werke*

Interessenvertretungen und Mitbestimmungsgremien

➜ ***Bei den Betriebsratswahlen 2010 zogen für die IG Metall wiederum fast 23 Prozent Frauen in die Betriebsräte ein (genau: 22,8 Prozent). Zum dritten Mal nach den Wahlen von 2002 lag ihr Anteil damit über der weiblichen Beschäftigtenquote in den Betrieben, diesmal knapp 2,7 Prozentpunkte höher.***

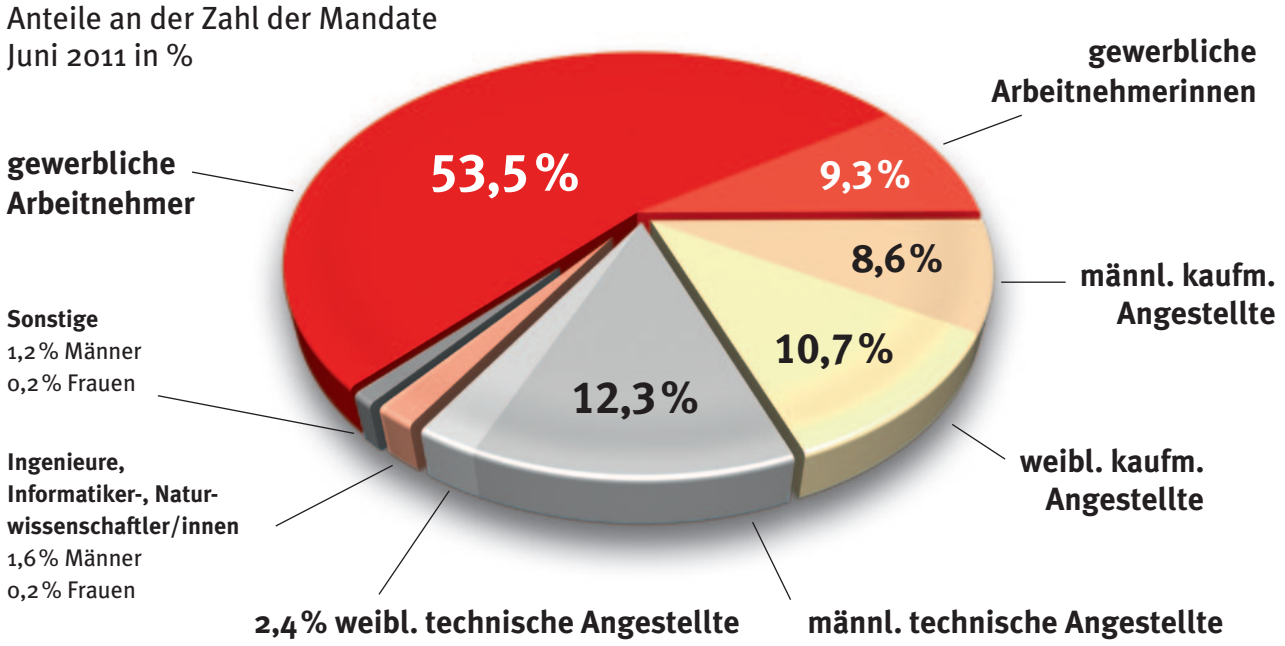
In den Betrieben mit 200 bis 5000 Beschäftigten ist heute jedes vierte Betriebsratsmitglied eine Frau.
Die gesetzliche „Minderheitengeschlechterquote“ erfüllten 70,7 Prozent der Betriebe, nur unwesentlich mehr als bei den Wahlen 2006 mit 69 Prozent. Nachholbedarf gibt es weiterhin besonders bei Kleinst- und Kleinbetrieben mit bis zu 50 bzw. bis zu 100 Beschäftigten. Sie erfüllten die Mindestquote nur in der Hälfte bzw. zwei Dritteln der Fälle.

Weiterer Zuwachs im Verwaltungs- und Entwicklungsbereich
Die Zahl der Betriebsratsmandate im Verwaltungs- und Entwicklungsbereich hat sich bei den Wahlen 2010 um 2 auf über 37 Prozent erhöht. Vor allem bei den Kaufleuten haben Frauen weiter zugelegt. Sie stellen nun 55,3 Prozent der Betriebsratsmitglieder aus diesem Bereich. Größte „Frauengruppe“ in den Betriebsräten sind mit fast 11 Prozent aller Mandate die Kauffrauen.

Organisationsgrad
Weibliche Betriebsratsmitglieder aus dem Kaufleutebereich sind zu 58,4 Prozent in der IG Metall organisiert, die männ-

Die Gruppen in den Betriebsräten

Anteile an der Zahl der Mandate
Juni 2011 in %



lichen zu 55,5 Prozent. Zum ersten Mal ist dieses Verhältnis beim Organisationsgrad einer Gruppe zwischen Männern und Frauen umgekehrt worden.

In technischen und Forschungs- und Entwicklungsbereichen liegen Frauen und Männer im Organisationsgrad fast gleich auf, wenn auch auf niedrigerem Niveau.

Nur im gewerblichen Bereich sind die männlichen „Metaller vorn“: von diesen Betriebsratsmitgliedern sind 74,8 Prozent der Frauen, aber 78,0 Prozent der Männer Mitglied der IG Metall.

Amtszeiten

Die Zahl der erstmalig gewählten Betriebsratsmitglieder ist gegenüber der letzten Wahl nahezu gleich geblieben. In dieser Gruppe der Neuen bleiben Frauen jedoch überproportional vertreten. 40 Prozent der weiblichen und 36 Prozent der männlichen Amtsträger wurden bei den Betriebsratswahlen 2010 ein erstes Mal gewählt.

Betriebsräte nach Alter: Je jünger desto weiblicher

Auch wenn das Ziel, mehr jüngere Beschäftigte für den Betriebsrat zu gewinnen, nicht erreicht werden konnte, hat sich ein Gender-Trend der letzten Jahre bestätigt: Je jünger die Betriebsratsmitglieder, umso höher der Frauenanteil. Ein Drittel der unter 35-jährigen Betriebsratsmitglieder sind Frauen und nahezu 45 Prozent der unter 25-jährigen.

Betriebsrätinnen mit ausländischem Pass

14,6 Prozent der Betriebsratsmitglieder mit ausländischem Pass sind Frauen. Damit ist ihr Anteil in dieser Gruppe weiter zurück gegangen (zum Vergleich 2006: 16,2 Prozent).

Freistellungen

Die Zahl der Frauen unter den freigestellten Betriebsratsmitgliedern lässt aber immer noch zu wünschen übrig. 15,2 Prozent der Freistellungen in Vollzeit betreffen Frauen (gerade ein halber Prozentpunkt mehr als 2006).
Bei den Teilfreistellungen fiel der Frauenanteil sogar von knapp 23 Prozent auf unter 17 Prozent. Dies zeigt, dass das Interesse auch männlicher Betriebsratsmitglieder an der Möglichkeit einer Teilfreistellung weiter gestiegen ist.
Jede sechste Freistellung einer Frau oder eines Mannes ist inzwischen eine Teilfreistellung.

Vorsitzende und stellvertretende Vorsitzende

Bei den Führungspositionen in den Betriebsräten gab es durch die letzten Wahlen unter Genderbetrachtung nur minimale Verbesserungen (ein 0,4 Prozent-Plus bei den Frauen-Anteilen in beiden Positionen). 13,6 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden sind nunmehr weiblich, die stellvertretenden Vorsitzenden sind zu 18,8 Prozent mit Frauen besetzt.

Für die Betriebsratsgremien gilt wie für die Unternehmen: Die geringsten Chancen auf eine Führungsposition gibt es für die Frauen in den Großbetrieben. Während in den Betrieben mit weniger als 300 Beschäftigten inzwischen jeder siebte Vorsitz von einer Frau wahrgenommen wird, gibt es in den 50 Großbetrieben mit mehr als 5000 Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall lediglich eine weibliche Vorsitzende und gerade mal sieben stellvertretende weibliche Vorsitzende.

Jugend- und Auszubildendenvertretungen – junge Frauen an der Spitze

Die beste Gender-Bilanz weisen nach wie vor die Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) auf.

Der Frauenanteil bei den JAV-Mitgliedern nähert sich nach den Wahlen 2010 mit 27,8 Prozent der 30-Prozent-Marke an. Und auch bei den Führungspositionen liegen die jungen Frauen mit Anteilen von 21,3 Prozent bei den JAV-Vorsitzenden und 25,6 Prozent bei den Stellvertretungen bei den betrieblichen Interessenvertretungen im Vergleich zu ihren Geschlechtskolleginnen in den anderen Gremien an der Spitze.

Vertrauensleute – noch viel zu tun

Ganz anders die Situation bei den Vertrauensleuten: Der prozentuale Anteil der weiblichen Vertrauensleute ohne betriebsverfassungsrechtliches Mandat ist bei den Wahlen 2008 nochmals leicht zurück gegangen auf 11,6 Prozent. Der Beschäftigtenanteil in Betrieben mit Vertrauensleuten beträgt 17,5 Prozent, der Mitgliederanteil 13,7 Prozent. Bei den ausländischen Vertrauensleuten liegt der Frauenanteil lediglich bei 7,5 Prozent.

Was den Vorsitz betrifft, so haben Frauen jedoch mehr als bei den Betriebsräten dazu gewonnen. Mit einer Quote von 14,8 Prozent bei den VK-Vorsitzenden und von 17,3 Prozent bei den Stellvertretenden Vorsitzenden liegen sie nun sogar über dem durchschnittlichen Mitgliederanteil in Betrieben mit Vertrauensleute-Gremien.

Frauen in die Aufsichtsräte

„Frauen in die Aufsichtsräte“ – im Organisationsbereich der IG Metall ist das vor allem auf der Arbeitnehmerbank gehört worden. Erreicht ist inzwischen bei den betrieblichen Vertreterinnen und Vertretern ein Frauenanteil von 13,1 Prozent und bei den externen, hauptamtlichen Arbeitnehmer-Vertretern von 12,6 Prozent. In den Aufsichtsräten, die dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 unterliegen (paritätische Mitbestimmung), sieht die Situation noch besser aus: Hier machen Frauen 14,3 Prozent bei den betrieblichen und 12,7

Vertreter oder Vertreterin?

Frauen und Männer in betrieblichen Interessenvertretungen und Mitbestimmungsgremien im Organisationsbereich der IG Metall

	Männer	Frauen
Vertrauensleute (VK)		
Vertrauensleute gesamt	88,4%	11,6%
VK-Leitungen gesamt	82,7%	17,3%
Vorsitzende	85,2%	14,8%
stellv. Vorsitzende	82,7%	17,3%
JAV		
JAV Mitglieder gesamt	72,7%	27,8%
Vorsitzende	78,7%	21,3%
stellv. Vorsitzende	74,4%	25,6%
Betriebsräte		
BR-Mitglieder gesamt	77,2%	22,8%
Vorsitzende	86,4%	13,6%
stellv. Vorsitzende	81,2%	18,8%
GBR- und KBR-Gremien*		
GBR:		
- GBR-Mitglieder gesamt	85,0%	15,0%
- Vorsitzende	89,0%	11,0%
- Stellv. Vorsitzende	88,7%	11,3%
KBR:		
- KBR-Mitglieder gesamt	86,1%	13,9%
- Vorsitzende	90,8%	9,2%
- Stellv. Vorsitzende	86,9%	13,1%
Aufsichtsräte (Arbeitnehmerbank)**		
externe Vertreter/innen	87,4%	12,6%
betriebliche Vertreter/innen	86,9%	13,1%

** Zahlen Stand Juli 2011 auf Basis von 543 GBR- und 237 KBR-Gremien; ** Zahlen Stand August 2011*

Prozent bei den externen Vertretern aus. In den besonders stark von Männern dominierten Stahlunternehmen, die der Montanmitbestimmung unterliegen, übertrifft der Frauenanteil mit 12,5 Prozent bei den hauptamtlichen Vertretern sogar weit die entsprechenden Anteile bei Mitgliedern und Beschäftigten.

Um die Situation bei unseren Vertreterinnen und Vertretern weiter zu verbessern, beschloss der Vorstand der IG Metall im Februar 2011 eine Zielquote von 30 Prozent für die externen, hauptamtlichen IG Metall-Vertreter. Die gleiche Quote wie für die IG Metall-internen Führungspositionen.

Bei den betrieblichen Arbeitnehmervertretern und -vertreterinnen wird beginnend mit der nächsten Aufsichtsratswahl folgendes angestrebt: das Geschlecht, das in der Wählerschaft in der Minderheit ist, soll mindestens entsprechend diesem zahlenmäßigen Verhältnis im Aufsichtsrat vertreten ist. Von der übernächsten Wahl an sind diese Regelungen verpflichtend.

Aktuell wird ein Seminarkonzept entwickelt, das sich an betriebliche und hauptamtliche Frauen richtet, die das Potential für eine solche Führungsposition haben. Es soll Frauen unterstützen, sich für eine Kandidatur bei den Aufsichtsratswahlen 2012/13 zu bewerben.

Als weitere flankierende Maßnahme für die Umsetzung des Vorstandsbeschlusses wird es nötig sein, für die nächste Betriebsratswahlperiode gezielt einen höheren Frauenanteil auch für die Gesamt- und Konzernbetriebsräte anzustreben.

Aktuell liegt der Frauenanteil in den GBR-Gremien bei 15 Prozent und in den KBR-Gremien bei knapp 14 Prozent.

Gewerkschaftliche Bildung

→ Seminare der gewerkschaftlichen Bildung, sowohl regionale wie die der Bildungszentren der IG Metall, werden gut von Frauen besucht. Mit 20,6 Prozent aller Teilnehmenden lag ihre Quote deutlich über dem Frauenanteil in der Mitgliedschaft.

Je ortsnäher die Angebote, desto mehr Frauen sind dabei. Bei den Angeboten der Verwaltungsstellen und Bezirke betrug der durchschnittliche Frauenanteil 21,2 Prozent, bei den von den Bildungsstätten organisierten Seminaren 17 Prozent (Berichtszeitraum 2007 bis 2010).

Dieser Trend hat sich besonders bei der Grundausbildung für Betriebsräte und Vertrauensleute bestätigt.

Ein weitaus bunteres Bild ergibt sich bei den weiterführenden Seminaren. Die thematischen Präferenzen von Frauen und Männern sind nicht mehr so eindeutig „typisch“ wie in früheren Jahren. Selbst in den Geschichts- und Handwerksseminaren, die bisher besonders stark männerdominiert

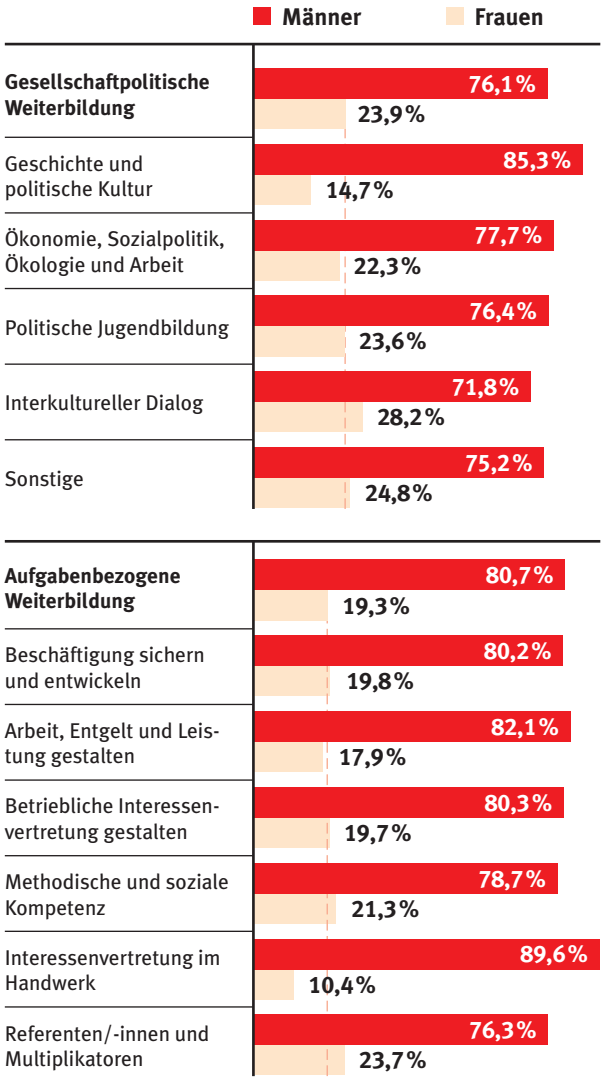
Grundausbildung für Betriebsräte und Vertrauensleute

Regionale und Bildungszentren-Seminare 2010

Frauenanteile:	regional	Bildungsstätten	gesamt
Betriebsräte Grundlagenbildung (einschl. BR-Kompakt)	22,7%	19,6%	22,1%
zum Vergleich: Frauenanteil Betriebsräte im Organisationsbereich			22,8%
Gewerkschaftliche Grundlagenbildung (einschl. VL-Kompakt)	15,6%	7,7%	11,7%
zum Vergleich: Frauenanteil Vertrauensleute im Organisationsbereich			11,6%
Frauenanteil Mitglieder im Organisationsbereich			17,7%

Seminarteilnahme nach Themen

Weiterführende regionale und Bildungszentren-Seminare 2010



waren, haben Frauen zugelegt. In der bisherigen Frauendomäne (Methodische- und Soziale Kompetenz-Seminare) wiederum haben die Männer aufgeholt.

Auch bei der Wahl der Seminarorte – Region oder Bildungsstätte – lassen sich „männertypische“ oder „frauentypische“ Trends bei den weiterführenden Seminaren weniger eindeutig ablesen als in früheren Jahren.

Teilnahme nach Beschäftigtengruppen – nach wie vor klare Gender-Differenz

Fast die Hälfte aller Seminarteilnehmerinnen kam aus dem Angestelltenbereich mit Schwerpunkt Verwaltung. Bei den männlichen Seminarteilnehmern gehörte nur jeder Fünfte dem Verwaltungs- oder technischen Angestelltenbereich an.

Gender-Bilanz der Bildungszentren: Südlichter weiterhin vorn

Die beste Gender-Bilanz lieferten hier erneut die „südlichen“ Bildungsstätten. Die Spitzenposition bezogen auf den Frauenanteil der Teilnehmenden nahm wie gewohnt die Jugendbildungsstätte Schliersee mit 25 Prozent ein. Das überrascht nicht, denn der Anteil der jungen Frauen ist bei den Jugendfunktionären der IG Metall überdurchschnittlich hoch.

Die Plätze zwei und drei der Liste, die Bildungszentren Lohr und Bad Orb mit einem Frauenanteil von 18,2 Prozent bzw. 17,2 Prozent, sind ebenfalls in Zusammenhang mit strukturellen Besonderheiten zu sehen. In den südlichen Bundesländern liegt der Frauenanteil in den Betrieben und damit auch bei den Mitgliedern und Interessenvertretern nach wie vor höher als anderswo.

Teilnehmer/innen nach Berufsgruppen

Regionale und Bildungsstätten-Seminare 2007 bis 2010

	Männer	Frauen
Gewerbliche Arbeitnehmer/innen	85,4 %	14,6 %
Kaufmännische Arbeitnehmer/innen	44,1 %	55,9 %
Technische Arbeitnehmer/innen (einschl. Forschung und Entwicklung)	83,5 %	16,5 %
Sonstige	62,2 %	37,8 %

Mitglieder und Beschäftigte im Organisationsbereich

→ Der Anteil der Frauen in der Mitgliedschaft war zu Beginn des Berichtzeitraums 2007 - 2010 nochmals leicht zurück gegangen, von 17,9 auf 17,7 Prozent, konnte sich dann aber erstmalig stabilisieren.

Die Präsenz von Frauen unter den Mitgliedern in Betrieben ist nach wie vor unbefriedigend. Mehr als fünf Prozentpunkte beträgt die Lücke zwischen ihrem Mitgliederanteil und Beschäftigtenanteil.

In den letzten Monaten zeigte sich jedoch ein deutlicher Aufwärtstrend, sowohl die absolute Zahl der Neuaufnahmen wie der prozentuale Anteil stiegen.

Zielgruppenarbeit verbessert die Gender-Bilanz

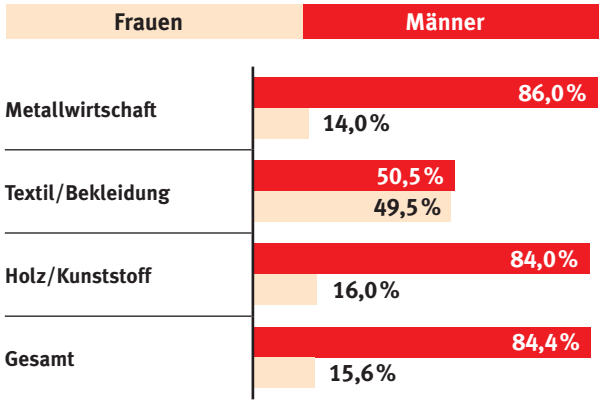
Die positive Mitgliederentwicklung in den Betrieben ist vor allem auf überproportionale Zuwächse im Angestelltenbereich zurückzuführen, allen voran im kaufmännischen Bereich. Die „Kauffrauen“, weibliche Angestellte in Büromanagement und Sachbearbeitung, machen nun mehr als 55 Prozent der Mitglieder aus diesem Bereich aus.

Fast ein Drittel der IG Metall-Mitglieder aus den Verwaltungs-, technischen, Forschungs- und Entwicklungsbereichen sind mittlerweile Frauen, der Frauenanteil bei den gewerblichen Beschäftigten ging dagegen weiter zurück.

14,4 Prozent der IG-Metall-Mitglieder aus dem Azubi-Bereich sind weiblich (auch hier mit steigender Tendenz) und 15,3 Prozent aller studierenden Mitglieder. Von den in Leiharbeit beschäftigten Mitgliedern sind 13,3 Prozent Frauen. Bei den jugendlichen Mitgliedern beträgt der Frauenanteil 14,2 Prozent, bei den Mitgliedern mit ausländischer Staatsangehörigkeit 16,3 Prozent.

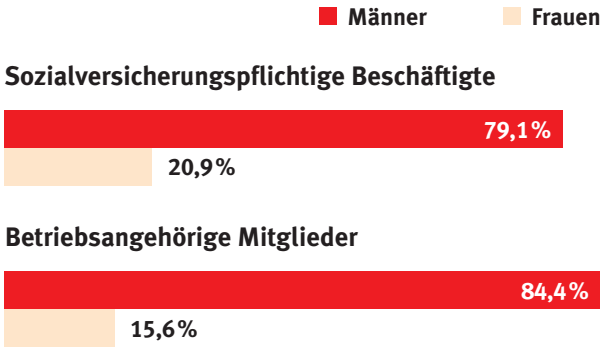
Betriebsangehörige Mitglieder nach Wirtschaftsbereichen

Stichtag: 31.12.2010



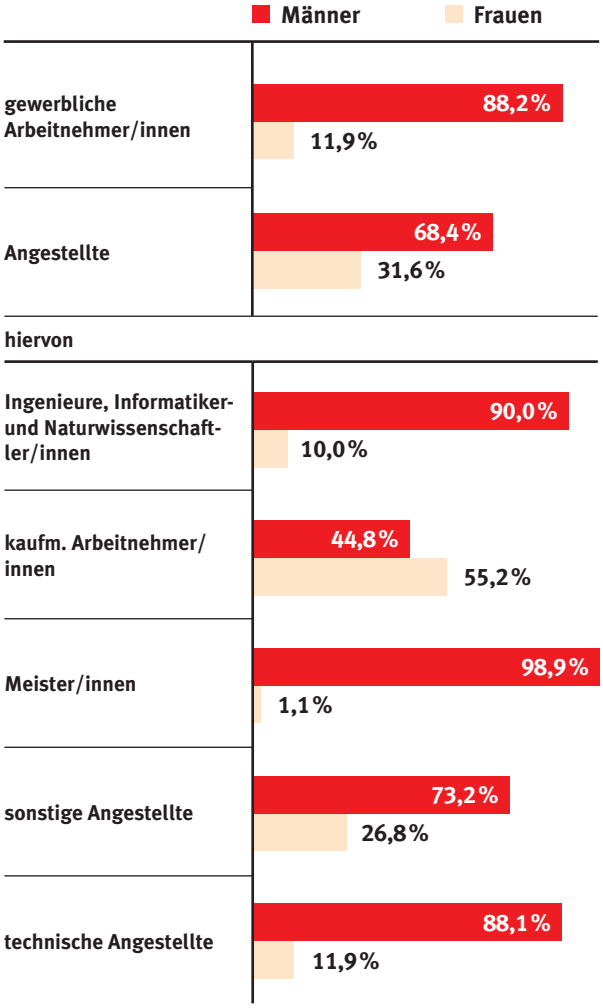
Beschäftigte – Mitglieder

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte und betriebsangehörige Mitglieder im Organisationsbereich
Stichtag: 31.12.2010



Betriebsangehörige Mitglieder nach Stellung im Beruf

Stichtag: 31.12.2010



Mitgliederstrukturen als Abbild gesellschaftlicher Strukturen

Unter allen Mitgliedern, die in Vollzeit beschäftigt sind, gibt es nach wie vor nur 12,4 Prozent Frauen. Unter den Mitgliedern, die teilzeitbeschäftigt sind, jedoch 75,8 Prozent, drei Viertel, mehr als es ihrem Anteil an den Teilzeitbeschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall entspricht.
Mit 5,2 Prozent aller Beschäftigten ist die Teilzeitquote hier nach wie vor sehr gering. In der Gesamtwirtschaft betrug sie 2010 immerhin 19,4 Prozent - ohne die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse.

Bei den erwerbslosen weiblichen Mitgliedern zeigt sich immer noch ein deutlicher Unterschied zwischen den alten und neuen Bundesländern. Der Frauenanteil bei den erwerbslosen Mitgliedern im Osten beträgt 39,2 Prozent, im Westen 30,1 Prozent. Aber auch bei den im Betrieb tätigen Mitgliedern liegen Metallerinnen aus den neuen Bundesländern mit einem Anteil von 18,2 Prozent vorn: der Frauenanteil West beträgt nur 15,4 Prozent.

Veröffentlichungen

- **Frauen und Männer in der IG Metall.**
  Erster Gender-Bericht der IG Metall, Hg. IG Metall Vorstand, Frankfurt am Main 2003 (und Aktualisierung 2007).

- **„Vielfalt nutzen".**
  Gender Mainstreaming in der IG Metall. Berichte aus der Praxis, Hg. IG Metall-Vorstand, Gender-Mainstreaming-Projekt. Frankfurt am Main 2007

- **Vielfalt sichtbar machen.**
  Geschlechtergerechtigkeit in der Bildungsarbeit (Arbeitshilfe für die Planung und Durchführung regionaler und zentraler Seminare), Hg. IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit/-politik in Zusammenarbeit mit dem Gender-Mainstreaming-Projekt, Frankfurt am Main September 2007

- **Gendersprache.**
  Tipps für die Öffentlichkeitsarbeit. Texte – Bilder – Veranstaltungen, Hg. IG Metall Vorstand, FB Organisation und Personal, Gender Mainstreaming, Frankfurt am Main November 2008

- **Frauen in Fach- und Führungspositionen in der IG Metall.**
  Eine empirische Erhebung. Abschlussbericht, Hg. IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Organisation und Personal, Verfasserin Sissi Banos unter Mitarbeit von Birgit Buchinger, Salzburg. Frankfurt am Main 2010

- **Praxisbeispiel IG Metall: Das Projekt „Frauen in Fach- und Führungspositionen" als Teil der Gender-Mainstreaming-Strategie,** (Banos, Sissi und Gröbel, Rainer) in: Krell, Gertraude (Hg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik (6. vollständig überarbeitete Auflage 2011)

- **Tabellenanhang zum Genderbericht der IG Metall** (aktualisiert 2011)

Kontakt und Bestelladressen

Sissi Banos
Funktionsbereich Organisation und Personal
Ressort Organisation
IG Metall Vorstand
→ *sissi.banos@igmetall.de*
→ *www.igmetall.de*

Impressum

Herausgeber:
IG Metall Vorstand
Funktionsbereich Organisation und Personal
Rainer Gröbel

Text und Redaktion:
Sissi Banos
regina droge kommunikation

Gestaltung:
regina droge kommunikation

Druck:
apm alpha print medien AG, Darmstadt

Frankfurt am Main
Oktober 2011

→ *www.igmetall.de*

www.igmetall.de

avarto 2091-36332