



Gewerkschaften als familienpolitischer (vereinbarkeitspolitischer) Akteure? Die Neupositionierung der IG Metall

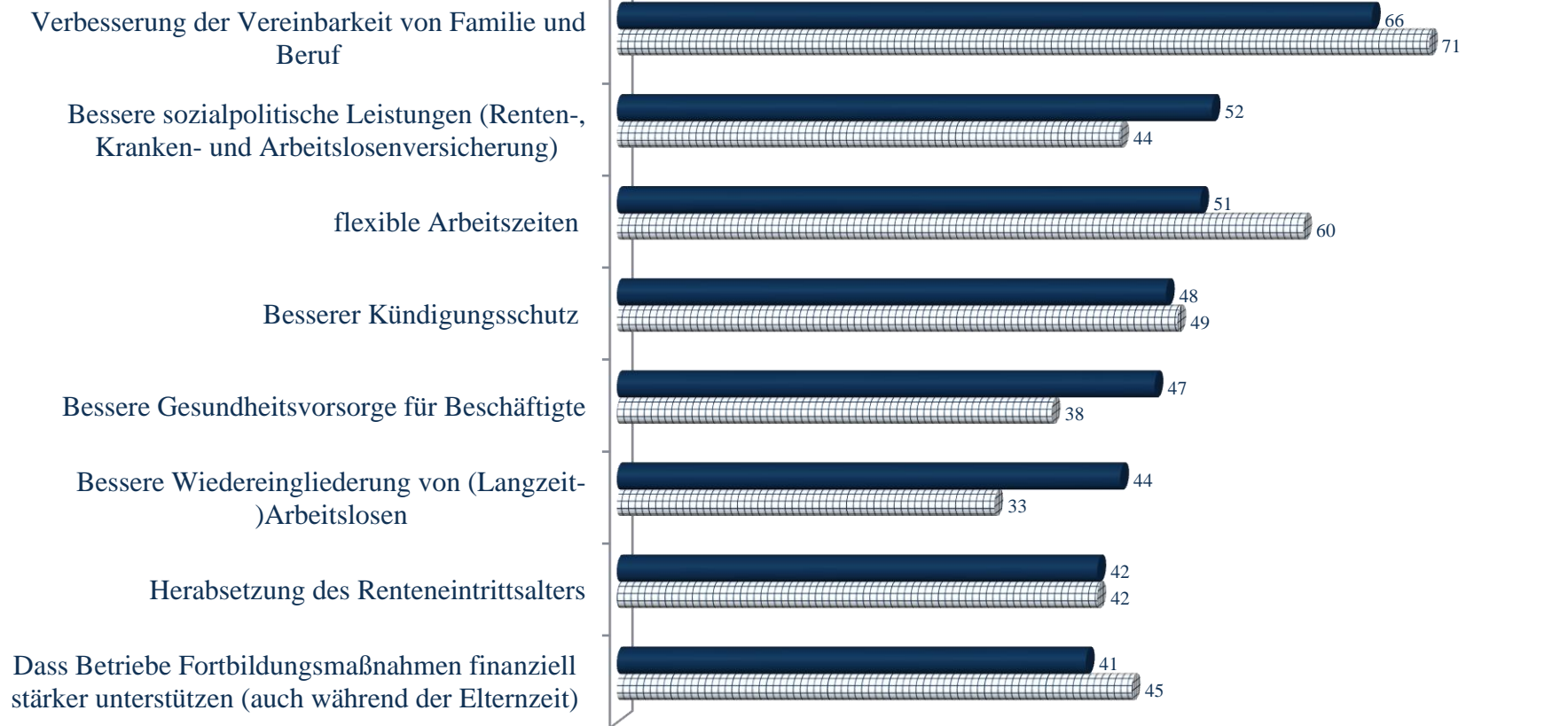
Michaela Schulze, Vortrag WSI-Herbstforum November 2018

1. Einführung: Gewerkschaften und Sozialpolitik

- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Arbeit und Leben) als gesellschaftliches Kernthema**
- Gewerkschaften werden in der Forschung und auch in der öffentlichen Diskussion nicht als dynamische Gestalter dieses Diskurses wahrgenommen
- in der Forschung gelten sie vielfach als Bewahrer des „alten“ ausgebauten Wohlfahrtsstaates (u.a. Mommsen 1980; Neumann/Schaper 2008)
- + **Gewerkschaften als wichtige sozialpolitische Akteure** in verschiedenen Politikfeldern (z.B. Wiß 2011; Krause 2012; Trampusch 2003; Schulze 2012; Korpi 1984, Ebbinghaus 2015)
- + **Gewerkschaften als wichtige familienpolitische Akteure** (Gerlach 2010: 166ff.; Wingen 1997: 180ff.) vs. Argument „Familien- und Vereinbarkeitspolitik ist kein Kern-policy-Feld der Gewerkschaften
- **keine empirische Studien in diesem policy Feld → explorative Studie als Beginn**

1. Einführung: Gewerkschaften und Sozialpolitik

Aufgaben von Gewerkschaften:



1. Einführung: Das Projekt: Die IG Metall und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- + Projektfinanzierung: Hans-und-Traute-Matthöfer-Stiftung
- + Bestandsaufnahme; explorativer Charakter der Studie
- + Methode: v.a. Dokumentenanalyse mittels qualitativer Inhaltsanalyse , Analyse der Organisationsstrukturen
- + mehr als 600 Gewerkschaftsdokumente (Reden, Interviews, Pressemitteilungen, Broschüren und anderen Veröffentlichungen der IG Metall und des DGB (1990-August 2017))

Gliederung des Vortrags

1. Einführung
2. *Inhaltliche Schwerpunkte der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*
3. Bedingungen für die Aufwertung des Diskurses innerhalb der IG Metall
4. Fazit
5. Literatur

2. Inhaltliche Schwerpunkte der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

1) **Arbeitszeit: Mehr Zeitsouveränität**

- Lage und Verteilung der Arbeitszeit müssen an private Lebensumstände angepasst werden,
- Planbarkeit der Arbeit, keine Arbeit auf Abruf, weniger Mehr-Arbeit,
- Minimierung vereinbarkeitsfeindlicher Arbeitszeiten, z.B. Abends und WE,
- Wechsel von Vollzeit zu Teilzeit und zurück, keine Benachteiligung für Teilzeitbeschäftigte, Teilzeit mit Aufstiegsmöglichkeiten koppeln

2. Inhaltliche Schwerpunkte der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

2) Arbeitsorganisation

- kurzfristige Freistellung für Not- und Härtefälle,
- Koordination von Urlaubszeiten mit familiären Anforderungen,
- Weiterbildungsangebote während der Eltern- und Pflegezeit

2. Inhaltliche Schwerpunkte der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3) Kinderbetreuung

- Betriebskindergarten, Kita in Kooperation mit anderen Betrieben,
- Förderung von Elterninitiativen,
- Dienstleistungsangebot bei der Vermittlung von Plätzen,
- Möglichkeiten der Notfallbetreuung im Betrieb,
- Freistellung bei unvorhergesehenem Betreuungsbedarf (Kinder und Pflege),
- Freizeitangebote für Kinder, z.B. Ferienprogramme,
- Teilnahme von Kindern am Kantinenessen

2. Inhaltliche Schwerpunkte der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

4) Betriebliche Sozialleistungen

- finanzielle Zuschüsse zu Kinderbetreuung,
- Beratung und Vermittlung von Pflegeangeboten,
- Vermittlung von hauswirtschaftlichen Dienstleistungen,
- Stillraum, Kinderspielzimmer,
- Sonderurlaub

2. Inhaltliche Schwerpunkte der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

5) Betreuungszeiten:

- Qualifizierung und Kontakt halten während der Betreuungszeit (z.B. Teilnahme an Weiterbildungen und Einladungen zu Betriebsversammlung),
- Wiedereinstieg erleichtern, Berücksichtigung von Arbeitszeitwünschen,
- Anspruch auf den alten oder gleichwertigen Arbeitsplatz mit gleicher Eingruppierung,

2. Inhaltliche Schwerpunkte der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

6) Betriebliche Gesundheitsförderung

- Gesundheitsgerechte und altersgerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsprozessen und Arbeitsorganisation,
- alters- und altersgerechte Gefährdungsanalyse,

2. Inhaltliche Schwerpunkte der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

7) Betriebsklima

- Familienfreundlichkeit in der Unternehmenskultur und in der Führungsphilosophie verankern,
- Vereinbarkeit als zentrales Thema der Personal- und Organisationsentwicklung,
- Personalmanagement, das sich an Lebensereignissen und Lebensverläufen orientiert,
- Qualifizierung der Führungskräfte,
- Sensibilisierung und Thematisierung im Betrieb z.B. Betriebs- und Abteilungsversammlungen

Gliederung des Vortrags

1. Einführung
2. Inhaltliche Schwerpunkte der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. *Bedingungen für die Aufwertung des Diskurses innerhalb der IG Metall (Auswahl)*
4. Fazit
5. Literatur

3. Bedingungen für die Aufwertung des Diskurses in der IG Metall

Rechtliche Aspekte (Schulze 2018)

Novellierung Betriebsverfassungsgesetz 2001:

→ Aufgabe BR:

- Förderung der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern (insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg)

- die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu fördern

→ d.h. BR kann konkrete Maßnahmen beantragen und Arbeitgeber auch moralisch in Zugzwang setzen (Martini 2014: 93)

→ Reformen der Familien- und Vereinbarkeitspolitik seit 2005

3. Bedingungen für die Aufwertung des Diskurses in der IG Metall

Intern: Organisationsdimension (Schulze 2018)

- 2005: Hauptvorstand veranstaltet Workshop zum Thema Familienpolitik
- 2007: IG Metall-Kongress:
 - Festlegung, dass bessere Vereinbarkeitsregeln in Tarifverträgen zu verankern sind (IG Metall Vorstand 2008)
 - Zeit, Qualifizierung und Kinderbetreuung werden dabei als wichtige Kernelemente definiert und gelten als Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit
- 2009: Memorandum der IG Metall und Ver.di „Familie und Beruf vereinbaren – Empfehlungen für nachhaltige Personalwirtschaft“ (DGB 2009b: 2; Ver.di Vorstand/IG Metall Vorstand 2009: 9-10)
 - Gewerkschaften, Wissenschaftlern und Arbeitsdirektoren aus verschiedenen Industrie- und Dienstleistungsbranchen
 - Lösungen zur besseren Vereinbarkeit erarbeitet

3. Bedingungen für die Aufwertung des Diskurses in der IG Metall

Intern: Organisationsdimension und Geschlecht (Schulze 2018)

- Ausgangspunkt: vergleichsweise männliche Gewerkschaft, geprägt vom traditionellen Rollenbild (Meise 2014, Ebbinghaus/Göbel 2014: 225)
- Anstieg weiblicher Mitglieder in der IGM
- Anstieg der weiblichen Beschäftigten im politischen Bereich der IGM
- Arbeits- und Aktionskonzept „Frauen für die 35“ (Becker/Niemann 2014)
- Frauenförderplan 1986 (Banos/Gröbel 2011: 111)
- Anstieg hauptamtlicher weiblicher Führungskräfte
- Seit 1990 Arbeit AK weibliche Angestellte (Hassel 1999: 234)
- 1995: Gleichstellung wird in Satzung der IG Metall (§ 2 Aufgaben und Ziele) aufgenommen (Derichs-Kunstmann 2012: 56), Frauenquote in Gremien analog zu weiblichen Mitgliedern
- Vorstandsbeschluss Erhöhung Frauenanteil 30 % unter den hauptamtlichen Führungskräften
- Kontinuierliche Arbeit der Frauen in der IGM

3. Bedingungen für die Aufwertung des Diskurses in der IG Metall

Intern: Organisationsdimension und Beschäftigte und Betriebsräte (Schulze 2018)

- Beschäftigtenbefragungen 2009, 2013, 2017
- Betriebsrätebefragungen 2011, 2017
- Klimaindex „Wie familienfreundlich ist Ihr Betrieb“ (seit 2012)

- Ergebnisse stehen in gewissem Widerspruch zu den Ergebnissen der
 - Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit
 - seit 2006 im Auftrag des BMFSFJ

Gliederung des Vortrags

1. Einführung
2. Inhaltliche Schwerpunkte der Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf
3. Bedingungen für die Aufwertung des Diskurses innerhalb der IG Metall
4. *Fazit*
5. Literatur

4. Fazit: Ausblick

- + zunehmende Befassung mit der Vereinbarkeit
- in der IGM und auch anderen Gewerkschaften

- + 7 Themenschwerpunkte
- + Best Practice Beispiele (Schulze 2018: 110-137)
- z.B. VW Baunatal; Siemens, BMW, Dillinger Hütte

4. Fazit: Ausblick

- + Forschungsdesiderate:
 - Vergleich einer „weiblichen“ und einer „männlichen“ Gewerkschaft
 - Rolle der anderen Akteure der Sozialpartnerschaft (Schroeder/Schulze 2017)
 - Positionen zu Reformen der Familien- und Vereinbarkeitspolitik

4. Fazit: Ausblick

- + Wohin soll die Reise gehen?
- Vereinbarkeitsdiskurse werden für die Arbeitswelt zunehmend wichtiger
- verstärkt als Diskurs von Männern und Frauen (und nicht als Problem der Frauen) wahrzunehmen
- Diskurs vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen nicht ignorieren

**Vielen Dank für Ihre und Eure
Aufmerksamkeit!**

michaela.schulze@uni-kassel.de

Literatur

+ tba.