



WIR

FRAUEN IN DER IG METALL

IG METALL
Frauen- und Gleichstellungspolitik

WIR

FRAUEN IN DER IG METALL

WIR sind PRÄSENT Seite 2

Frauenarbeit vor Ort / Stark am Frauentag / Frauen in der IG Metall (2014 – 2018) / 100 Jahre Frauenwahlrecht: Da geht mehr

WIR sind AKTIV Seite 10

Vereinbarkeit möglich machen: Frauenthemen in der Tarifpolitik / Entgeltgerechtigkeit / Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten / #MeToo – Sexismus entgegentreten / Für Vielfalt und Respekt / Klare Kante gegen rechts! / Trotz rechter Parolen sprechfähig bleiben

WIR sind VERNETZT Seite 22

Wir schaffen ein Netzwerk – denn gemeinsam sind wir stark! / Betriebsrätinnen voran! / Gemeinsam mit dem DGB / Bereit für die digitale Zukunft: Damit Frauen vom Wandel profitieren

Das sind WIR Seite 28

So arbeiten wir – Prinzip Werkzeugkoffer / Daran arbeiten wir / Überall. Bundesweit.



LIEBE KOLLEGINNEN UND KOLLEGEN,

die IG Metall wird weiblicher. Seit 2015 ist die Anzahl der weiblichen Mitglieder von 403.000 auf 410.000 angestiegen. Immer mehr Frauen engagieren sich als Aufsichtsratsmitglied oder Betriebsratsvorsitzende. Auch die IG Metall hat immer mehr weibliche Beschäftigte und immer mehr weibliche Führungskräfte. Der Kurs stimmt.

Als IG Metall setzen wir uns schon immer aktiv für die Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Wie wichtig das Thema ist, zeigen wir mit vielen bunten Aktionen. Allein zum Frauentag fanden im Jahr 2018 rund 600 betriebliche Aktionen statt – und die Tendenz ist steigend! Auch im Rahmen von Tarifrunden, waren wir immer präsent. Vereinbarkeit stand dabei ganz oben auf der Agenda.

Klar ist: Gleichstellung fällt nicht vom Himmel, sondern ist harte Arbeit. Doch wir sind kreativ und bieten vielfältige Formate an. Das reicht von den Bildungswochen in Küste, wo sich erfahrene Metallerinnen mit Neueinsteigerinnen austauschen. Auf dem Betriebsrätinnentag der IG Metall können sich engagierte

Frauen vernetzen. Und wer als hauptamtliche oder ehrenamtliche Führungskraft in der IG Metall Verantwortung tragen möchte, kann tolle Angebote für Frauen nutzen.

Frauenarbeit gehört heute zum guten Standard der IG Metall! Auch wenn wir viel erreicht haben, werden wir nicht lockerlassen. Vereinbarkeit, Entgeltgleichheit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten auf allen Ebenen – diese Themen bilden den Dreiklang unserer Frauenarbeit.

Aktuell bewegen uns viele Themen – von der Digitalisierung über die #MeToo-Debatte und die Frauenquote bis hin zur selbstbestimmten Arbeitszeit:

- Digitale Technologien verändern die Arbeit – und wir gestalten diese Entwicklungen in den Bürobereichen und der Produktion mit.
- Offenheit und Respekt für sexuelle Vielfalt liegen uns am Herzen, deshalb stößt auch die #MeToo-Debatte bei uns auf offene Ohren.
- Für Quoten setzen wir uns ein, weil wir überzeugt davon sind, dass sie wirken.
- Und natürlich bringen wir auch flexible, aber selbstbestimmte Arbeitszeiten weiter voran.

Mehr zu diesen und vielen weiteren Themen lest ihr auf den folgenden Seiten.

Viel Spaß dabei!

Christiane Seum

WIR SIND AKTIV, FÜHREN PROGRESSIVE AKTIONEN DURCH
UND WERDEN IMMER MEHR. DAS ZEIGT SICH AUCH ANHAND
DER MITGLIEDERENTWICKLUNG VON FRAUEN.

WIR SIND

PRÄSENT



Die „Heldinnen des Alltags“ in Hagen.

FRAUENARBEIT VOR ORT

Wir werden immer mehr.

Gewerkschaftsarbeit ist spannend und wichtig – gerade für Junge und gerade für Frauen. In Kantinen, vor Werkstoren und Fußgängerzonen verteilen wir Rosen und Flyer, um Frauen über ihre Rechte zu informieren und sie für Gewerkschaftsarbeit zu begeistern. Mit Frauencafés, Informationsveranstaltungen, bunten Aktionen zum Frauentag oder Betriebsratssprechstunden wenden wir uns gezielt an Frauen, um sie für die IG Metall zu begeistern. Dabei greifen wir vielfältige Themen auf, die Frauen interessieren – von der Entgeltgerechtigkeit bis hin zum Einfluss der Digitalisierung auf die Arbeitswelt und von der Altersvorsorge bis zur Vereinbarkeit von Familie und

Beruf. Mit diesen Formen der Ansprache und unserer modernen Frauenarbeit in den Betrieben treffen wir einen Nerv: Seit der letzten Frauenkonferenz im April 2015 stieg der Frauenanteil an den IG Metall-Mitgliedern von 17,7 Prozent kontinuierlich auf 18,1 Prozent. Über 400.000 Frauen sind in der IG Metall organisiert. Um genau zu sein: 410.069.

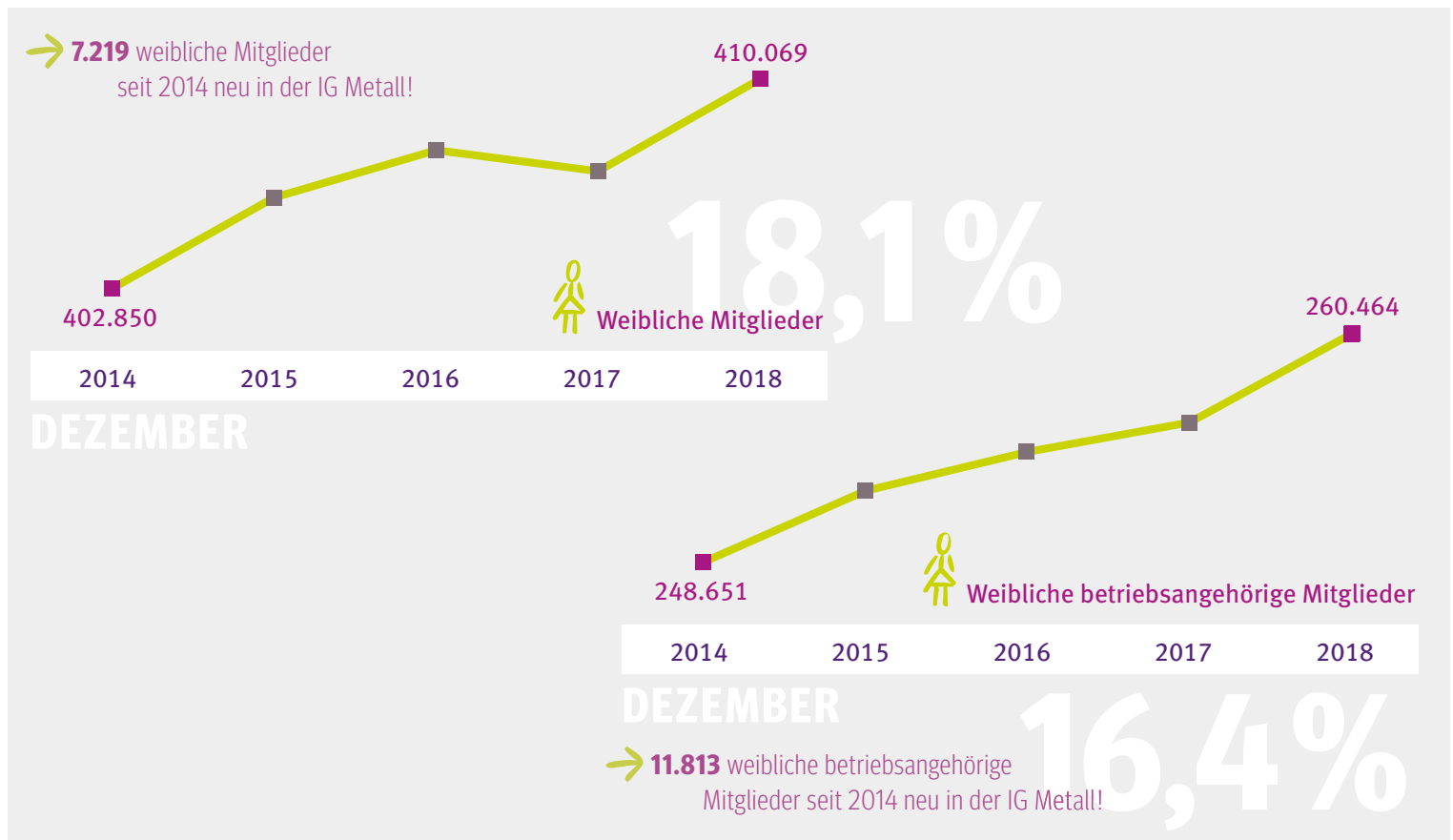


In der IG Metall sind über 400.000 Frauen organisiert.

STARK AM FRAUENTAG

Bei der IG Metall ist jeder Tag ein Frauentag – keine Frage. Doch einmal im Jahr dreht sich bei uns alles um die Rechte der Frauen: Der 8. März erinnert international an den Kampf um die Gleichberechtigung. Und in der IG Metall steht der komplette Monat März im Zeichen der Frauenarbeit. Gemeinsam tragen wir unsere Themen in den Betrieb. Der Monat soll genutzt werden, um – vor allem in den Betrieben – auf Kolleginnen zu zugehen und sie für ein Engagement in der IG Metall zu gewinnen.

FRAUEN IN DER IG METALL (2014 – 2018)



Die Erfolge der IG Metall-Aktivitäten rund um den Frauentag sind sichtbar: Immer mehr Betriebe beteiligen sich mit immer vielfältigeren Aktionen. Immer mehr Kolleginnen und Kollegen interessieren sich für frauen- und gleichstellungspolitische Themen. Und somit können mittel- und langfristig immer mehr weibliche Mitglieder gebunden werden. Geschäftsstellen, die Aktionen zum Frauentag durchführen, gewinnen also mehr weibliche Mitglieder. Das zeigt auch die Statistik.

Die IG Metall nutzt den Frauentag seit 2012, um das Thema Frauen- und Gleichstellungspolitik verstärkt in den Fokus zu rücken. Unter dem Motto „Wer die Besten will, kann auf Frauen nicht verzichten“ informiert die IG Metall von 2014 bis 2016 über Themen rund um Entgeltgerechtigkeit, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Indem wir Fotos von Betriebsräten auf Plakaten zeigen, geben wir der Gleichstellungspolitik im Betrieb ein Ge-



sicht. Im Rahmen der Kampagne „Keine halben Sachen: Gleichstellung ist ganze Arbeit“ wurden Materialien erstellt, die die betrieblichen Aktivitäten unterstützen und die Ansprache von Beschäftigten rund um

den Frauentag erleichtern: Plakate, Flyer, Postkarten und Obstaufkleber bringen gleichstellungspolitische Botschaften auf den Punkt. Aktionswände mit Haftnotizen laden dazu ein, den Stand der Gleich-



Einsatz der Aktionswand bei einer Frauenkonferenz der IG Metall Westmittelfranken (2019) und Frauenaktionstag in Hameln/ Hildesheim (2018).

stellung zu reflektieren. Kärtchen mit der Aufschrift „Willst du mit uns gehen?“ werden – an eine Rose gebunden – an Frauen verteilt.

2018 war durch die Freude über den Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie geprägt. Regelungen wie die zusätzlichen freien Tage (T-Zug) oder die verkürzte Vollzeit erleichtern unter anderem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wovon vor allem Frauen profitieren. Sie sind ein gleichstellungspolitischer Meilenstein.

Das 100-jährige Bestehen des Frauenwahlrechts war für uns ein Anlass, um Frauen unter dem Slogan „Geh wählen, lass dich wählen“ für eine Kandidatur bei der Betriebsratswahl zu gewinnen. Insgesamt fanden über 600 betriebliche Aktionen und über 70 öffentliche Veranstaltungen zu gleichstellungspolitischen Themen statt: In allen Bezirken der IG Metall und in zwei Drittel aller Geschäftsstellen. Ein

gutes Beispiel ist die Geschäftsstelle München: Sie führte über sechzig betriebliche Aktionen durch und erreichte damit circa 20.000 Beschäftigte – u. a. bei MAN und BMW. Und wie man mit einer einzigen Aktion zum Frauentag fünfundzwanzig Prozent der Frauen in einem Betrieb ak-



Betriebliche Aktionen am Internationalen Frauentag in Emden, Mühlheim sowie bei BMW München.



Selbstverteidigungskurs bei Salzgitter Mannesmann Grobblech in Mühlheim.

Neuer Schwung für Stuttgarter Metallerinnen:

Ortsfrauenausschuss rüstet sich für die Zukunft

» Wir müssen uns frühzeitig um Nachwuchs kümmern und wollen frische Gesichter, die die Arbeit bald übernehmen können. «

Zu diesem Schluss kamen die Stuttgarter Kolleginnen, als sie in einem moderierten Workshop bei der alljährlichen Klausurtagung ihre Altersstruktur analysierten. Sogleich entwickelten die Gewerkschafterinnen Ideen, wie sie ihre Strukturen erneuern und ihre Prozesse verändern können, um den Nachwuchs zu locken und zukunftsfähig zu bleiben – und begannen auch gleich mit der Umsetzung: Eine eigene Satzung für den Ortsfrauenausschuss wird gerade erarbeitet. Sie entwickelten

einen Flyer, mit dem interessierte Frauen gezielt über die OFA-Arbeit informiert werden können, ist bereits erstellt. Die regelmäßigen Sitzungen sind jetzt besser strukturiert, private Gespräche sind auf die längeren Pausen ausgelagert. Dafür liegt der Schwerpunkt auf der zielorientierten Projektarbeit, in die sich Frauen auch punktuell einbringen können. Und das Leitungsteam wurde gestärkt, zukünftig soll es mehr Entscheidungen selbständig fällen und es hat Unterstützung durch Schnupperfrauen erhalten: So sind die Aufgaben besser verteilt und die Vertreterinnen der neuen Generation

haben gleich die Chance, an der Seite von erfahrenen Kolleginnen in eine Führungsrolle hineinzuwachsen.

Damit der Spaß nicht verloren geht, sind neben dem traditionellen Sommerfest auch gemeinsame Theater- und Kinobesuche sowie die Planung von öffentlichkeitswirksamen Aktionen vorgesehen. Und um für neue und jüngere Frauen attraktiver zu werden, sucht der Ortsfrauenausschuss derzeit nach einem neuen Namen.

Für die Stuttgarter Frauen heißt es also: Immer wieder Angebote machen, nachfassen und Spaß bei der Sache haben. Denn die Arbeit läuft nicht von allein!



100 JAHRE FRAUENWAHLRECHT: DA GEHT MEHR

tivieren kann, zeigte die Geschäftsstelle Mühlheim beim Stahlhersteller Salzgitter Mannesmann Grobblech: Dort sorgte ein Aktionstag zum Thema „#metoo – sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ samt Selbstverteidigungskurs für Furore.

Gerade für junge Frauen im Angestelltenbereich wird das Thema Digitalisierung wichtiger. Wir legen deshalb einen Schwerpunkt auf digitalen Transformation von Büroberufen.

➔ Mehr zum Thema Digitalisierung auf Seite 26.

Stell dir vor, es ist Bundestagswahl – aber nur Männer dürfen ihre Stimme abgeben. Das kann sich in Deutschland heute kaum noch jemand vorstellen. Doch das Wahlrecht für Frauen ist keine Selbstverständlichkeit, sondern musste hart erkämpft werden. Am 12. November 1918 – also vor über hundert Jahren – wurde das Frauenwahlrecht in Deutschland ein-

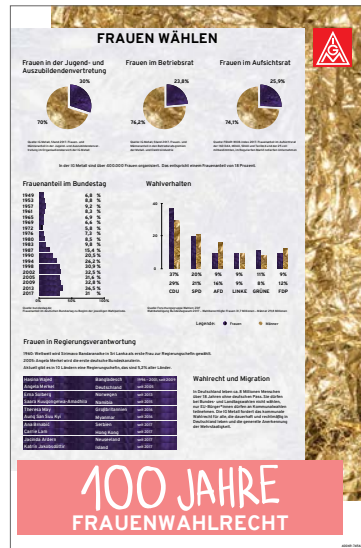
geführt. Für die IG Metall ist das Jubiläum natürlich ein Grund zum Feiern: Wir feiern diesen Meilenstein in der Gleichstellungspolitik mit zahlreichen Veranstaltungen und einer Plakatserie.

Die Plakatausstellung „100 Jahre Frauenwahlrecht“ der IG Metall stellt die Geschichte des Frauenwahlrechts in Deutschland dar und wirft auch einen Blick



Christiane Benner auf der Veranstaltung „100 Jahre Frauenwahlrecht“ in Stuttgart. Die aktiven Metallerinnen der Geschäftsstelle in historischen Gewändern.

auf das Frauenwahlrecht in der Welt. Sie zeigt, wie Frauen sich engagieren, was sie erreicht haben und wie sie ein selbstverständlicher Teil einer starken Gewerkschaft sind. Frauen gehen aber nicht nur wählen, sie stellen sich auch zur Wahl. Die Plakatausstellung lässt daher sieben Metallerinnen zu Wort kommen, die sich als Betriebsrätin, Vertrauensfrau, Jugend- und Auszubildendenvertreterin oder Aufsichtsrätin haben wählen lassen. Unsere Geschäftsstellen vor Ort haben die Plakatausstellung bei Frauenfrühstücken, Abendveranstaltungen und anderen Aktionen gezeigt – so wurde das Thema Frauenwahlrecht in den Betrieben sichtbar.



WIR TREIBEN DAS THEMA VEREINBARKEIT VORAN.
AUCH DAMIT, DASS FRAUEN IN DER TARIFPOLITIK SITZEN UND
MITENTSCHEIDEN. DAS MACHT UNS STARK!

WIR SIND
AKTIV

VEREINBARKEIT MÖGLICH MACHEN: FRAUENTHEMEN IN DER TARIFPOLITIK

Wie bringe ich Kinder und Arbeit unter einen Hut? Kann ich mich nach der Geburt meines Kindes noch beruflich weiterentwickeln? Und wie finde ich neben dem Beruf Zeit, um mich um meine pflegebedürftigen Eltern zu kümmern? Auch heute noch sind es häufig Frauen, die sich solche Fragen stellen müssen – obwohl sich laut der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 auch Männer bessere Möglichkeiten einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung wünschen.

Vereinbarkeit ist also ein wichtiges Thema der Frauen- und Gleichstellungspolitik. Dabei ist es egal, ob man im Büro oder der Produktion arbeitet. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten (92,3 Prozent) misst dem Thema große Bedeutung bei: Eltern brauchen aus ihrer Sicht geeignete Arbeitszeitmodelle und eine bessere Infrastruktur wie eine verlässliche Ganztagsbetreuung.

Die IG Metall Frauen haben das Thema ins Zentrum der IG Metall gerückt. In der letzten Tarifrunde hat die IG Metall das Thema Vereinbarkeit – ein zentrales Thema der Frauenbewegung – aufgegriffen. Mit Erfolg. Beschäftigte können ihre Arbeitszeit für bis zu zwei Jahre vorübergehend verkürzen. Bestimmte Beschäftigtengruppen haben darüber hinaus die Möglichkeit, bis zu acht zusätzliche freie Tage pro Jahr zu

nehmen. Der Tarifanspruch auf verkürzte Vollzeit mit anschließendem Rückkehrrecht auf Vollzeit war der Vorreiter für eine gesetzliche Regelung: Ab 1. Januar 2019 gilt die Brückenteilzeit. Die IG Metall unterstützt Betriebsräte und Mitglieder mit vielfältigen Informationsmaterialien zu den Themen Vereinbarkeit und Mutterschutz, Brückenteilzeit und Eltern- und Pflegezeit. Sie begleitet Veränderungen in den Unter-

nehmen, zeigt Handlungsmöglichkeiten auf und präsentiert gute Praxisbeispiele.



*Metallerinnen aktiv in der Tarifrunde
der Metall- und Elektroindustrie 2018.*

Mehr Freizeit per Tarifvertrag

» Nichts ist wertvoller als die Zeit, die wir Menschen schenken. Auch diejenigen, die sich um andere kümmern, werden durch jede freie Stunde entlastet. Beschäftigte, die in Schichtmodellen arbeiten, haben häufig besonders wenig Zeit für die Menschen, die ihnen wichtig sind. Doch auch viele Kolleginnen und Kollegen in den Büros und Dienstleistungsbereichen, die keine Kinder haben und keine Angehörigen pflegen, leiden unter dem tagtäglichen Stress, dem sie ausgesetzt sind. Kein Wunder also, dass viele Kolleginnen und Kollegen in unserem Betrieb das tarifliche Zusatzentgelt in Anspruch nehmen. Mit der Regelung haben die IG Metall und Bosch einen Weg gefunden, der Forderung nach mehr Souveränität im Umgang mit der persönlichen Freizeit gerecht zu werden und diesem Thema eine wichtige Rolle in den Tarifverhandlungen einzuräumen. Für mich und alle Beschäftigten in unserem Betrieb ist dies zudem ein Schritt hin zu mehr Gleichberechtigung. Denn insbesondere Frauen, die in den Familien immer noch die meisten Aufgaben neben der Berufstätigkeit übernehmen, profitieren vom T-Zug – auch weil dies durch eine Umverteilung der Aufgaben zu mehr Partnerschaftlichkeit führen kann. Uns Betriebsräten war wichtig, dass auch unsere Teilzeitkräfte Anspruch auf die freien Tage haben. Deshalb haben wir uns dafür stark gemacht. Mit Erfolg: bei der Robert Bosch GmbH haben alle Anspruch darauf. Frauen,

die besonders häufig in Teilzeit beschäftigt sind, werden in besonderem Maße von dieser Regelung profitieren.

Mich freut auch persönlich, dass Gleichstellungsthemen durch das T-Zug wieder einmal Einzug in die Tarifverhandlungen gefunden haben. Voraussetzung für solche Erfolge ist, dass Frauen sich positionieren, ihre Themen vorantreiben und auch die gesamte Gesellschaftspolitik mitgestalten. «

Joanna Schuller, Betriebsrätin und Vertrauensfrau bei Bosch, Sprecherin des Ortsfrauenausschusses in Bamberg, Mitglied des Bezirksfrauenausschusses und ehrenamtlich aktiv im Frauenausschuss des Vorstands



ENTGELTGERECHTIGKEIT

Frauen werden für die gleiche oder gleichwertige Arbeit immer noch schlechter bezahlt als männliche Beschäftigte.

Das soll und darf nicht sein. Und dennoch ist es Realität: Sechs Prozent weniger bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit. Wir sind noch immer weit entfernt von gleichen Zugangschancen, einer gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt und gleichen Löhnen für gleichwertige Arbeit. Aber wir kämpfen dafür Tag für Tag.

Insgesamt verdient eine Frau in Deutschland laut Berechnungen des Statistischen Bundesamtes im Durchschnitt 21 Prozent weniger als ein Mann. Die Ursachen für diesen so genannten Gender Pay Gap sind vielfältig: Frauen üben häufiger schlechter bezahlte Berufe aus, sind oft in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt und haben seltener Führungspositionen inne.

Ein beruflicher Aufstieg ist für Frauen schwieriger als für Männer – und wird häufig auch nicht in gleicher Weise ver-

gütet. Doch selbst wenn Frauen mit vergleichbarer Qualifikation vergleichbare Tätigkeiten ausüben, haben sie am Ende des Monats im Durchschnitt sechs Prozent weniger Geld als die Männer in der Tasche.

Die IG Metall hat auf dem Weg zu einer fairen Bezahlung schon viel erreicht. Tarifverträge etwa verkleinern den Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern: In Betrieben mit Tarifvertrag ist die Entgeltlücke im Durchschnitt insgesamt um zehn Prozentpunkte geringer. Doch selbst in Betrieben mit Tarifvertrag kommt es häufig zu einer Entgeltlücke zulasten der Frauen: Facharbeiterinnen verdienen im Schnitt sechs Prozent weniger als Facharbeiter in tarifgebunden Betrieben der Metall- und Elektroindustrie. Die Gründe hierfür sind ebenso vielfältig: geringere Zulagen z.B. wegen Teilzeit, falsche Eingruppierung.

Entgeltgleichheit ist eines der zentralen Themen der gewerkschaftlichen Frauenorganisationen. Ziel ist es, mehr Betriebe in die Tarifbindung zu bekommen

und betriebliche Entgeltstrukturen regelmäßig auf den Grundsatz der gleichen Bezahlung hin zu überprüfen.

Das Entgelttransparenzgesetz, das im Juli 2017 in Kraft getreten ist, eröffnet neue Handlungsmöglichkeiten, um den Anspruch auf gleiches Entgelt umzusetzen. Es verpflichtet Arbeitgeber mit mehr als fünfhundert Beschäftigten, einen Gleichstellungsbericht zu erstellen. Ein betriebliches Prüfverfahren über die Entgeltstrukturen wurde nicht verbindlich eingeführt – doch wir treiben Prüfverfahren voran und unterstützen die Betriebe. Das Gesetz sichert den Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten einen Auskunftsanspruch über die Entgelte im Betrieb zu. In einem Flyer können sich die Beschäftigten zu den Möglichkeiten informieren. Außerdem stehen die Betriebsrät/-innen und die IG Metall-Geschäftsstellen mit Rat und Tat zur Seite. Für die betriebliche Interessenvertretung bietet die IG Metall praktische Handlungs-



BERUFLICHE ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN

hilfen und Beratung an.

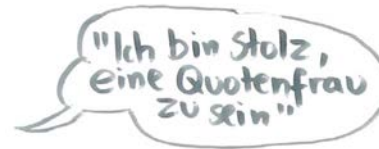
Durch das Entgelttransparenzgesetz wird Entgeltgleichheit wieder breiter in den Betrieben und der Gesellschaft diskutiert. Allerdings müssen noch weitere Schritte gegangen werden. Die Regelungen sind zu unverbindlich und ziehen keine Sanktionen bei Verstößen nach sich. Die IG Metall hält verbindliche Prüfverfahren für eine bessere und umfassendere Lösung. Es wäre gerecht, wenn alle Beschäftigten einen Anspruch auf die gesetzlichen Möglichkeiten hätten, doch leider gibt es Schwellenwerte. So können alleine in den betreuten Betrieben der IG Metall 127.000 Frauen die individuelle Auskunft nicht stellen, weil sie in Betrieben unter 200 Beschäftigte arbeiten. Wir brauchen also eine Verbesserung des Gesetzes.

Haben Frauen die gleichen Möglichkeiten, in einen Beruf einzusteigen wie Männer? Können sie sich genauso weiterentwickeln wie sie? Und stehen Ihnen dieselben Aufstiegsmöglichkeiten offen? Erst wenn wir all diese Fragen mit einem klaren „Ja“ beantworten können, haben wir das Ziel echter Gleichstellung erreicht. Doch davon sind wir leider noch meilenweit entfernt, wie die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 zeigt: Die Branchen, die von der IG Metall betreut werden, sind seit jeher eine Männerdomäne; der Frauenanteil liegt im Durchschnitt bei 20,1 Prozent und im Maschinenbau gerade einmal bei 16 Prozent.

Zwar verfügen die meisten Frauen über eine Berufsausbildung – nur 6,9 Prozent geben an, dass das nicht der Fall ist. Doch mehr als doppelt so viele, nämlich 16,6 Prozent, üben nach eigenen Angaben Tätigkeiten aus, die keine Berufsausbildung erfordern. Das bedeutet: Viele Frauen arbeiten unter ihrem Quali-

fikationsniveau! Außerdem haben Frauen auch seltener Führungsverantwortung als Männer (6,5 Prozent gegenüber 16,7 Prozent). Und Ende 2018 gab es in Deutschland nur 61 weibliche Vorstandsmitglieder,



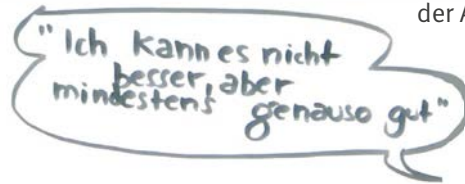


in 76 Prozent der Unternehmen gibt es überhaupt keine Frauen im Vorstand.

Ein Grund für diese Ungleichheiten liegt darin, dass traditionelle Geschlechterklischees von Generation zu Generation weitergegeben werden: Männer befördern also am liebsten Männer, die dann wiederum Männer befördern. Wir sehen in Quotenregelungen einen Weg, diesen Kreislauf zu durchbrechen und den Frauenanteil wirksam zu steigern. Ein gutes Beispiel dafür, dass Quoten wirken, ist das Betriebsverfassungsgesetz. Seit 2001 muss das Minderheitengeschlecht im Betriebsrat anteilig mindestens so vertreten sein wie unter den Beschäftigten. Seit den Betriebsratswahlen 2002 ist der Anteil weiblicher Betriebsratsmitglieder ständig höher als der Frauenanteil in den Betrieben, bei den Betriebsratswahlen 2018 ist er auf 23,6 Prozent geklettert. Ein voller Erfolg!

Selbst gesetzte Zielvorgaben allerdings entfalten wenig oder keine Wirkung – zumal viele Unternehmen in der Vergangenheit das Ziel „null Prozent“ festgelegt haben! Wir sagen: „Null ist kein Ziel, sondern eine Zustandsbeschreibung“ und fordern eine gesetzlich vorgeschriebene Frauenquote für Vorstände. Einen Teilerfolg konnten wir hier bereits erzielen: Seit dem 1. Januar 2016 gibt es eine verpflichtende Dreißig-Prozent-Geschlechterquote für den Aufsichtsrat von großen Unternehmen, die börsennotierten und voll mitbestimmt sind. Für Vorstände gilt sie allerdings nicht. Wir sind überzeugt:

Die Quote wirkt, wenn sie verpflichtend gilt. Deshalb setzt sich IG Metall weiter für wirksame Instrumente zur Frauenförderung ein. Dazu gehört aber auch, dass Frauen bei notwendigen Qualifizierungen nicht abgehängt werden, z. B., weil sie nicht in Teilzeit angeboten werden. Wir wollen mehr Frauen in Führungsverantwortung – sei es als Vorsitzende des Betriebsrats oder Stellvertreterin, sei es als Mitglied oder Leiterin der Vertrauenskörperleitung, als Bevollmächtigte oder Geschäftsführerin einer IG Metall Geschäftsstelle. Die IG Metall ist selbst Vorreiterin was Quoten angeht und hat sich bereits 2010 für die Besetzung von Führungsfunktionen und 2011 eigene Quoten für die Besetzung der Aufsichtsratsmandate gegeben.



Erst Zahlen fordern, dann Maßnahmen ergreifen – Gleichstellungsbericht bei Salzgitter Flachstahl GmbH

Ein Gleichstellungsbericht ist ein gutes Instrument, um den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb zu erfahren und – wenn nötig – Maßnahmen für mehr Gerechtigkeit einzuleiten. Arbeitgeber müssen mindestens einmal im Kalenderjahr über den Stand der Gleichstellung auf einer Betriebsversammlung berichten. Das ist in Paragraph 43 Betriebsverfassungsgesetz geregelt.

» Das Thema Gleichstellung wird für den Betriebsrat immer wichtiger – dank der hartnäckigen Forderungen von aktiven Kolleginnen und Vertrauensfrauen. Doch um Veränderungen voranzutreiben, brauchen wir zunächst Zahlen und Fakten zum Status Quo. Deshalb nahm der Betriebsrat der Salzgitter Flachstahl GmbH 2017 erstmals das Recht wahr, von der Geschäftsführung einen Gleichstellungsbericht zu fordern. Mithilfe eines Kriterienkatalogs wurde entschieden, welche Daten vorliegen müssen, um



etwaigen Benachteiligungen auf die Spur zu kommen: Sind in den niedrigen Lohn- und Gehaltsgruppen mehr Kolleginnen als Kollegen vertreten? Wie viele Männer haben den Meister, den Techniker oder andere Qualifizierungen? Und auf wie viele Frauen trifft das zu? So erhielten die Betriebsrät/-innen eine Datenbasis, die auf der Betriebsversammlung präsentiert wurde. Im nächsten Schritt geht es darum, herauszufinden, ob Frauen benachteiligt werden und – wenn ja – wie sich das ändern lässt. Ein neu gegründeter Gleichstellungsausschuss kümmert sich darum. Und auch die Vertrauensfrauen identifizierten in einer Klausur Handlungsfelder, an denen die Betriebsrät/-innen gemeinsam mit dem Arbeitgeber weiterarbeiten werden. Für viele Betriebsräte und Betriebsrätinnen mag es zunächst nach einer ganz großen Sache klingen, einen Gleichstellungsbericht einzufordern. Doch davon sollten sich engagierte Kolleginnen nicht abschrecken lassen. Wenn das Unternehmen erst einmal Zahlen, Daten und Fakten vorgelegt hat, kann man immer noch schauen, ob damit überhaupt weitergearbeitet werden soll. Vielleicht wählt man zunächst nur einen Aspekt aus, den man angehen möchte. Das kann dann schon der erste Schritt in Richtung Gleichberechtigung sein. «

Christine Seemann ist Betriebsrätin bei der Salzgitter Flachstahl GmbH und Mitglied des Aufsichtsrats bei der Salzgitter AG. Sie forderte in ihrem Betrieb den betrieblichen Gleichstellungsbericht ein.

#METOO – SEXISMUS ENTGEGENTRETEN

„Die Kollegin ist zu emotional für den Job“,

denkt ein Chef und stellt den männlichen Mitbewerber ein.

„Die soll sich nicht so haben“,

denkt sich der eine Kollege.

„War doch nur ein Spaß“

– rechtfertigt ein anderer einen unangebrachten Spruch. Nach wie vor kursieren Geschlechterklischees in Köpfen der Menschen. Und nach wie vor sorgen sie dafür, dass Frauen am Arbeitsplatz diskriminiert und (sexuell) belästigt werden und blöde Sprüche zu hören bekommen.

Benachteiligung am Arbeitsplatz ist keine Ausnahme. 48,9 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen werden am Arbeitsplatz gemacht. Dies bedeutet, dass Beschäftigte aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des

Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität von ihren Kolleginnen oder Kollegen, von Vorgesetzten oder von Kund/-innen diskriminiert werden.

Die #MeToo-Debatte hat die Diskussionen über Sexismus am Arbeitsplatz neu entfacht, wobei auch körperliche Übergriffe gegenüber Frauen Thema waren. Arbeitgeber und Betriebsräte sind gesetzlich dazu verpflichtet, sich für die Gleichbehandlung ihrer Beschäftigten einzusetzen. Auch die IG Metall macht sich stark gegen jede Form von Diskriminierung und jede Form der sexuellen Belästigung. Wir beteiligen uns an Diskussionen zu dem Thema, unterstützen Betriebsräte darin, Beschwerdestellen in Betrieben einzurichten und betriebliche Vereinbarungen zu partnerschaftlichen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz zu treffen.

2017 ist die IG Metall einer Erklärung der Globalen Gewerkschaftsföderation IndustriALL beigetreten. Damit wendet sie sich gegen sämtliche Formen von Belästigung und Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz und bezieht in der Gewerkschaft und öffentlich Position. Sie erteilt Verletzungen von Frauenrechten eine Absage und fördert eine Kultur des Respekts gegenüber Frauen.

Wir diskutieren das Thema in Workshops und Gremien wie den Frauenausschüssen, aber auch bei öffentlichen Veranstaltungen. Im April 2018 zum Beispiel vertraten wir unsere Position auf dem Podium einer Veranstaltung zu Sexismus und sexualisierter Gewalt in Unternehmen, die von der tageszeitung (taz) organisiert wurde.

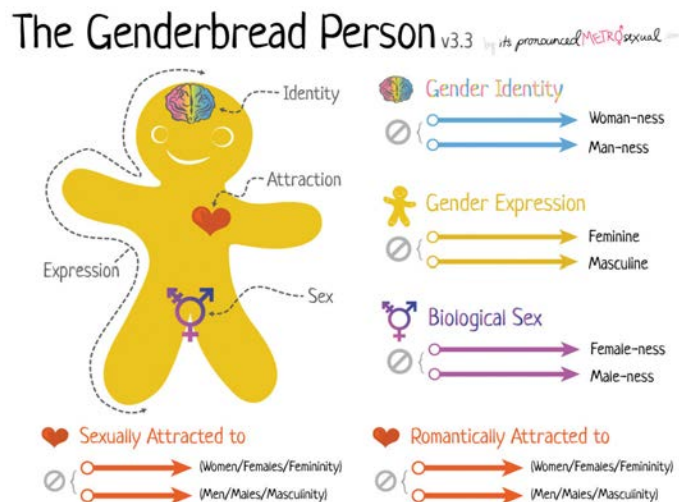
#MeToo

FÜR VIELFALT UND RESPEKT

Wie reagiert das Kollegium, wenn eine Vorgesetzte in der Mittagspause von ihrer Lebenspartnerin erzählt? Was halten Mitarbeiterinnen davon, wenn eine Transfrau im Werk die Damentoilette betritt? Wie gehen Personalabteilungen damit um, wenn ein Mitarbeiter nach einer Geschlechtsangleichung seinen Namen in der Personalakte ändern lassen möchte? Wie spricht man Menschen an, die sich weder dem weiblichen noch männlichen Geschlecht zugehörig fühlen? – Vor allem Menschen, die homo- oder bisexuell sind, Trans* oder Inter* oder diejenigen, die sich der binären Geschlechterzuordnung verweigern, sind Diskriminierungen am Arbeitsplatz ausgesetzt.

Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass alle Menschen unabhängig von ihrer geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung ein selbstbestimmtes Leben führen können und keinen Benachteiligungen in der Arbeitswelt ausgesetzt sind. Seit 2015 nehmen wir das Thema verstärkt in den Fokus. Viele Ge-

schäftsstellen der IG Metall und auch Betriebe sind wie z.B. Thyssen Krupp seit Jahren auf den Christopher Street Days in ihren Regionen präsent. Zu diesen Anlässen unterstützen wir unsere Geschäftsstellen bei der Öffentlichkeitsarbeit. Wir setzen uns für Vielfalt und eine genderechte Schreibweise ein, vernetzen Akteur/-innen und entwickeln Konzepte und Materialien. Wir arbeiten im DGB Arbeitskreis LSBTTIQQAAP+ und in regionalen Bündnissen mit.



KLARE KANTE GEGEN RECHTS!

Ob jung oder alt, alteingesessen oder zugewandert – in unseren Betrieben sollen sich alle Menschen wohl fühlen. Auch wir Frauen stellen uns ganz klar gegen rechts – zumal rechtspopulistische Strömungen ein rückwärtsgewandtes Frauenbild vertreten, das sich aus unserer Sicht nicht etablieren darf.

Wir schließen Betriebsvereinbarungen ab, um Diskriminierungen zu bekämpfen, beteiligen uns an Demonstrationen gegen Rassismus, stellen uns

menschenfeindlichen Aufmärschen aktiv entgegen und stehen Kolleginnen und Kollegen, die wegen ihres öffentlichen Eintretens für Demokratie und Welt-offenheit bedrängt werden, aktiv bei. In Flyern und Faktenblättern informieren wir über Themen wie Flucht und Einwanderung.

Gegen Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung – Betriebsvereinbarung der Ford-Werke GmbH in Köln

» *Behandle jeden, wie du selbst behandelt werden möchtest* – unter diesem Motto sind alle Beschäftigten bei uns dazu aufgefordert, an der Gestaltung eines Arbeitsklimas mitzuwirken, das von Wertschätzung und Toleranz geprägt ist. Treten dennoch Konflikte auf, beraten wir unsere Kolleginnen streng vertraulich. Und wenn sie dies wünschen, ergreifen wir auch Maßnahmen, um sie zu schützen. «

Dorthe Mika, Mitarbeiterin der Betrieblichen Beratungsstelle zum partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz

Fälle von Mobbing, Diskriminierung und sexueller Belästigung gibt es in jedem Betrieb. Doch wie können wir als Betriebsrätinnen Betroffene im Einzelfall unterstützen? Und welche Maßnahmen helfen, um Konflikten vorzubeugen? Für den Betriebsrat der Ford-Werke GmbH in Köln war es ein wichtiger Schritt, eine Betriebsvereinbarung zum Thema partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zu schließen. Im Konfliktfall können sich Betroffene an die paritätisch besetzte Beschwerdestelle wenden. Nur wenn die/der Betroffene es

wünscht, werden die Berater/innen aktiv: Sie können zum Beispiel mit den Konfliktpartner/innen sprechen, ggf. eine Mediation durchführen, eine Diversityschulung vorschlagen oder ein innerbetriebliches Annäherungsverbot aussprechen. Für die Umsetzung solcher Maßnahmen sind dann Betriebsrat, Personalabteilung oder Fachabteilung zuständig.





3. Betriebsrätinnentag 2018 in Hamburg:
350 aktive Betriebsrätinnen
setzten Zeichen gegen rechte Hetze.

Wir treten entschieden allen menschenfeindlichen, rechtsextremen, sexistischen und antidemokratischen Umtrieben entgegen und rufen auch andere auf, dies zu tun. Wir verurteilen jede Form von Hass, Gewalt und Angriffen auf Menschen und werden dies mit unseren Möglichkeiten bekämpfen und verhindern. Wir wollen ein Arbeitsklima schaffen, in dem sich alle Beschäftigten frei entfalten können. Wir IG Metalllerinnen leisten unseren Beitrag zum Gelingen des Zusammenlebens und des Zusammenarbeitens. Wir reden Probleme nicht größer als sie sind, sondern suchen nach Lösungen.

TROTZ RECHTER PAROLEN SPRECHFÄHIG BLEIBEN

„Wir müssen das deutsche Volk erhalten“. „Eine normale Familie besteht aus Vater, Mutter und Kindern“. „Für kleine Kinder ist es am besten, wenn sie von den eigenen Eltern betreut werden“. – Mit dem Erstarken der Rechten werden immer wieder Stimmen laut, die sich für die Rückkehr zu einem traditionellen Familienbild aussprechen. Es ist nicht einfach, auf solche Statements zu reagieren. Gewerkschaftsmitglieder kämpfen seit Jahrzehnten für ganz andere Ideale: Eine offene Gesell-

schaft, ein progressives Frauenbild und eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben, wozu eine gleiche Bezahlung von Frauen und Männern sowie mehr Präsenz von Frauen auf allen Ebenen gehören.

Die Vertreterinnen und Vertreter der Kampagne „Aufstehen gegen Rechts“ kennen das Problem, sprechfähig zu bleiben. Sie haben ein Semarkonzept entwickelt, das die Teilnehmerinnen und Teilnehmer befähigen soll, zu reagieren, wenn sie sich über rechte Sprüche, etwa von Kolleginnen und Kollegen, Familienmitgliedern oder Bekannten, ärgern. Das sechsstündige Stammtischkämpferinnen-Seminar hält Übungen bereit, die den Teilnehmerinnen und Teilnehmern helfen, in schwierigen Situationen ihre Hemmschwelle zu überwinden, Gegenargumente zu formulieren und ihre Meinung zu vertreten – damit die Debatte im Gang bleibt und die rechten Parolen nicht alleinstehen.

Vom Jugendseminar bis zu den Stammtischkämpferinnen – **Bildung für ein progressives Frauenbild**

Der Bezirksfrauenausschuss des IG Metall Bezirks Berlin-Brandenburg-Sachsen beschloss 2016 einstimmig, die Kampagne „Aufstehen gegen rechts“ politisch zu unterstützen. „Im Rahmen eines Bezirksfrauenausschusses führten die Gewerkschafterinnen Übungen des Seminars durch. Zudem versuchen die Frauen gezielt, auch über die Geschäftsstellen, zur Teilnahme am Stammtischkämpferinnen-Seminar zu motivieren“, sagt Nele Heß, Bezirkssekretärin für Organisation und Frauen- und Gleichstellungspolitik.

Der Bezirk startete Anfang des Jahres ein Social Media Projekt, um in den sozialen Netzwerken stärker für die Ziele, Werte, Forderungen der IG Metall zu werben. Er qualifiziert ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen im Umgang mit rechter Hetze auch im Netz. Der Bezirk macht sich zudem dafür stark, das Bildungsfreistellungsgesetz auch in Sachsen durchzusetzen, damit die Kolleginnen und Kollegen auch hierüber für die politische Weiterbildung freigestellt werden können.

» Viele Menschen in meinem Umfeld sind überrascht, wenn sie hören, dass ich als Frau eine Ausbildung zur Industriemechanikerin gemacht habe und jetzt Fahrzeugtechnik studiere. Doch natürlich haben mein Interesse an Technik und meine Berufswahl überhaupt nichts mit meinem Geschlecht zu tun. Mir zeigt das, dass es hier viele Vorurteile gibt. Es ist wichtig, die Köpfe für eine gelebte Gleichberechtigung zu öffnen. Ich denke, Bildung ist dafür der beste Weg. Als ehrenamtliche Referentin der

IG Metall kann ich hier meinen Beitrag leisten und gewerkschaftliche Themen voranbringen. Ich finde es zum Beispiel wichtig, dass Männer sich mit Themen wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinandersetzen – denn nur so wird sich etwas ändern. Die Jugendseminare der IG Metall bieten die Möglichkeit, sich mit den Rechten und Möglichkeiten im Betrieb, aber auch mit aktuellen gesellschaftspolitischen Fragen zu beschäftigen, wofür die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Alltag oft nicht die Zeit finden. Das ist eine tolle Sache. «



Jessica Haspel,
Betriebsrätin im
Daimler Benz Werk
Berlin und ehren-
amtliche Referentin
der IG Metall

A large group of women are seated in an audience, clapping. In the foreground, two women are standing and smiling. The background shows a large hall with a stage and a portrait of a man on the wall.

**WIR BIETEN RAUM FÜR INNER-
BETRIEBLICHEN AUSTAUSCH UND
UNTERSTÜTZEN IHN TATKRÄFTIG!**

**WIR SIND
VERNETZT**

WIR SCHAFFEN EIN NETZWERK – DENN GEMEINSAM SIND WIR STARK!

Wir bieten Raum zum Netzwerken – für Kolleginnen innerhalb eines Unternehmens oder über Unternehmensgrenzen hinweg. So entstehen Freiräume, um sich gegenseitig zu stärken und zu beraten. Unsere Netzwerke sind immer auch Expertinnennetzwerke. Es begegnen sich spannende Kolleginnen, vernetzen und tauschen sich aus. Wir entwickeln gemeinsam Strategien für eine moderne Arbeitswelt.

Über die Mitarbeit in Gremien wie dem Ortsfrauenausschuss oder dem Betriebsrätinnennetzwerk haben Mitglieder zudem Zugang zu gewerkschaftlichen und organisationspolitischen Informationen, die sie weitergeben und für ihre Arbeit nutzen können.

Seit Jahren arbeiten Betriebsrätinnen aktiv in Unternehmensnetzwerken:

Zum Beispiel haben sich die Frauen bei Atos, Bosch und Siemens zusammengeschlossen. Jährlich treffen sich die Betriebsrätinnen der Unternehmen, um intensiv zu diskutieren, Strategien zu entwickeln und sich selbst für ihre Arbeit zu qualifizieren. Die Veranstaltungen verfolgen nicht nur das Ziel Erfahrungen auszutauschen und sich zu informieren, sondern auch neue Impulse für die gleichstellungspolitische Arbeit innerhalb ihrer Unternehmen zu setzen. Betriebsrät/-innen werden ständig mit neuen Unternehmensstrategien konfrontiert. Daher ist es wichtig, die Auswirkungen dieser Strategien auch unter Geschlechterperspektive zu betrachten.

Darüber hinaus gibt es branchenbezogene Netzwerke wie die Automobilfrauen: Hier treffen sich einmal im Jahr ca. 30 Betriebsrätinnen aus allen Bereichen und Standorten der Automobil-



hersteller. Sie tauschen sich über aktuelle gleichstellungspolitische Entwicklungen in ihren Unternehmen sowie über die Auswirkungen der wirtschaftlichen Entwicklung auf die Beschäftigten aus.

Die IG Metall fördert darüber hinaus spezielle Programme für junge Frauen. Die Reihe „Junge Aktive für Frauen“ ist ein gezieltes Bildungs- und Qualifizierungsangebot, das sich an junge Betriebsrätinnen oder gewerkschaftliche Vertrauensfrauen richtet.

Starke Frauen im Norden: **Die Bildungswoche Küstenfrauen Ahoi**

Ganz im Norden Deutschlands, an der Küste, verzeichnet die IG Metall einen stetig wachsenden Frauenanteil, gerade im Angestelltenbereich. Mit der bezirklichen Frauenwoche schlägt der Bezirk seit 2016 neue Wege ein und schafft ein Bildungsangebot nur für Frauen. Mit dem Konzept gelingt dem Bezirk der Spagat, einerseits den bereits aktiven Frauen Wertschätzung entgegenzubringen und andererseits auch neuen Kolleginnen den Einstieg in die Gewerkschaft zu ermöglichen: Die Bildungswoche *Küstenfrauen Ahoi* umfasst Seminare zu unterschiedlichsten Themen,

die sowohl betriebspolitisch als auch gesellschaftspolitisch relevant sind – von Arbeitszeit bis Entgeltgleichheit, von Industrie 4.0 bis Rente und vom Umgang mit Veränderungen bis zur Stressbewältigung. Auch Projektmanagement, Präsentationstechnik und Öffentlichkeitsarbeit stehen auf der Agenda. Darüber hinaus bleibt Zeit für Sporteinheiten, Kreativwerkstätten und gemeinsame Film- oder Fernsehabende. *Küstenfrauen Ahoi* ist ein großer Erfolg: Jedes Jahr nehmen über 100 Kolleginnen teil. Die große Nachfrage bestätigt den Erfolg der Frauenwoche und die Notwendigkeit, einen Raum nur für Frauen zu schaffen, um sich zu qualifizieren, auszutauschen, Expertinnenwissen weiterzugeben und sich zu vernetzen. Finanziert wird das Seminar über einen Eigenbeitrag von 100 € und dem in den fünf Bundesländern gelt

» Jede Frau sollte ihren Weg finden und den Platz nehmen, der ihr zusteht. In einem guten Netzwerk können Frauen sich dabei gegenseitig unterstützen und stärken. Deshalb ist es mir eine Herzensangelegenheit, dass wir uns vernetzen. Die Bildungswoche *Küstenfrauen Ahoi* bietet tolle Möglichkeiten dafür und schweißt die Teilnehmerinnen zusammen. Ich empfehle die Teilnahme jeder Frau, die sich selbst fördern möchte. «

Melanie Specken, Teilnehmerin
der Bildungsmaßnahmen des Bezirks Küste,
seit 2018 gewählte Betriebsrätin
bei Volkswagen Emden.



BETRIEBSRÄTINNEN VORAN!

Wir machen weiter Druck für Gleichstellung und vernetzen uns. Ein Instrument dazu ist der Betriebsrätinnentag, der alle zwei Jahre stattfindet. Erstmals trafen sich dazu im Jahr 2014 120 Betriebsrätinnen. Beim Betriebsrätinnentag 2016 in Berlin waren es dann schon 250 Betriebsrätinnen, die Erfahrungen austauschten und Ideen für die gleichstellungspolitische Arbeit im Betrieb mit nach Hause nahmen. Im September 2018 fand die Veranstaltung zum dritten Mal statt, diesmal in Hamburg. Rund 280 Frauen hatten dort die Möglichkeit, unter anderem mit der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Franziska Giffey, zu diskutieren und sich in Workshops auszutauschen – von partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz bis zur Gestaltung der Digitalisierung im Betrieb. Sie diskutierten mit Christiane Benner, der Zweiten Vorsitzenden der IG Metall, dem Bezirksleiter aus Küste, Meinhard Geiken und „wonder woman“ Anna-Lena Priebe, Vertrauenskörperleiterin bei Salz-

gitter Mannesmann Grobblech GmbH. Der nächste Betriebsrätinnentag ist für 2020 geplant.

GEMEINSAM MIT DEM DGB

Nicht nur die Mitglieder der IG Metall sind untereinander vernetzt – auch als Organisation arbeiten wir Hand in Hand mit anderen Gewerkschaften zusammen. Organisiert sind wir in unserem Dachverband: Dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Als Mitgliedsgewerkschaft sind wir u.a. im DGB-Bundesfrauenausschuss aktiv. Dort diskutieren wir vor allem aktuelle gleichstellungspolitische Themen rund um Arbeitszeit, Digitalisierung, berufliche Entwicklungsperspektiven und Entgeltgerechtigkeit. Wir positionieren uns zu gesellschaftspolitischen Themen wie dem Rechtspopulismus und schalten uns in die #MeToo-Debatte ein. Wir bereiten Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben vor und begleiten diese – vom Mutterschutzgesetz

über das Entgelttransparenzgesetz bis hin zum Teilzeit- und Befristungsgesetz. Unter dem Motto „Ein Netzwerk, das bewegt“ diskutierten wir bei der DGB-Bundesfrauenkonferenz 2017 mit rund zweihundert Kolleginnen aus allen Mitgliedsgewerkschaften und Bezirken, Betrieben und Verwaltungen über unsere frauenpolitischen Erfolge und unsere aktuellen gleichstellungspolitischen Forderungen an Politik, Wirtschaft und uns selbst als Gewerkschaften. Unsere zentralen gleichstellungspolitischen Forderungen wurden vom DGB-Bundeskongress 2018 in Berlin beschlossen. Gemeinsam arbeiten wir jetzt an deren Umsetzung.



Bereit für die digitale Zukunft: Damit Frauen vom Wandel profitieren

Wer an Digitalisierung denkt, denkt oft an Roboter, Datenbrillen, Smartphones und andere technische Geräte. Doch die Veränderung der Arbeit betrifft alle Bereiche.

Die Folgen von Digitalisierung und der Einführung von Künstlicher Intelligenz werden besonders stark bei An- und Ungelernten und bei der Büroarbeit sein.

Allein in der Metall- und Elektroindustrie arbeiten – laut dem Statistikservice der Bundesagentur für Arbeit vom Juni 2018 – etwa 675.000 kaufmännische Angestellte, die Hälfte davon Frauen.

Mithilfe unseres Transformationsatlas verschaffen wir uns einen soliden Überblick darüber, was in den Betrieben passiert.

Wir gestalten damit die Digitalisierung: damit unsere Kolleginnen und Kollegen zu Gewinnerinnen der Digitalisierung werden. Dabei interessiert uns auch, wie das

Berufsbild für die kaufmännische Sachbearbeitung in Zukunft aussehen sollte. Diese Frage haben wir in der Vergangenheit immer wieder aufgeworfen – in den Orts- und Bezirksausschüssen, aber auch bei unseren Netzwerktreffen.

Wichtig ist, dass Männer und Frauen gleichberechtigten Zugang zu Qualifizierung und Ausbildung, aber auch zu guter mobiler Arbeit, haben. Wenn es um Berufsbilder und die Berufswahl geht, gilt es, Geschlechterstereotype zu überwinden. Und wenn Computer die Personalauswahl in den Unternehmen mitsteuern sollen, müssen sie diskriminierungsfreie Algorithmen verwenden.

So gestalten wir die digitale Zukunft mit – damit Frauen vom Wandel profitieren!



UNSER JAHR HAT
365 FRAUENTAGE

**Dem Fortschritt
ist es egal, wer ihn
programmiert.
Uns nicht.**

KEINE HALBEN
SACHEN:
GLEICHSTELLUNG
IST GANZE ARBEIT.

Kollegial beraten in Kaiserslautern

In Kaiserslautern treffen sich viermal jährlich Betriebsrätinnen zu einem Netzwerk-Treffen. Ob Entgelttransparenzgesetz, Gleichstellung im Betrieb, geschlechtersensible Sprache oder überzeugendes Auftreten – die Veranstaltung bietet Input zu vielfältigen Themen. Betriebsbesichtigungen sowie ein gemeinsames Mittagessen stehen ebenso auf dem Programm. Als besonders hilfreich erweist sich die Methode „Kollegiale Beratung“, in der sich die Frauen über konkrete Fälle aus ihrem Berufsalltag austauschen: Aus den Problemlösungsideen der beratenden Kolleginnen wählt die Ratsuchende hier Ansätze aus, die gemeinsam konkretisiert werden. Beim nächsten Treffen berichtet die Kollegin schließlich, ob und wie sie die Ratschläge des Netzwerks umsetzen konnte.

» Natürlich berichten wir uns in Alltagsgesprächen häufig gegenseitig von unseren Erfahrungen. Das besondere an der kollegialen Beratung ist aber, dass wir dabei die Ausgangsfrage unserer Kollegin im Blick behalten. Wir erzählen also nicht einfach nur, was wir erlebt haben, sondern überlegen und formulieren dabei immer auch, welche Strategien sich daraus für den Fall ableiten lassen, den wir gerade diskutieren. Eine Kollegin zum Beispiel kam zu uns mit der Frage, ob und – wenn ja – wie sie das Amt der Betriebsratsvorsitzenden übernehmen soll. Inzwischen hat sie diese Funktion inne. «

Heike Welp und Barbara Melches,
von Haber Textile Dienste in Kaiserslautern





WIR ARBEITEN AN DEN THEMEN,
DIE UNSERE MITGLIEDER SELBST SETZEN.
JEDE KANN AKTIV MITGESTALTEN.

**DAS
SIND**

WIR

SO ARBEITEN WIR – PRINZIP WERKZEUGKOFFER

Was versteht man unter einem individuellen Auskunftsanspruch? Wie hoch ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigten in Deutschland? Wie steht die IG Metall zum Elterngeld? – Wer für die IG Metall gleichstellungspolitische Themen voranbringen möchte, muss kein Expert/-innenwissen mitbringen. Denn wir liefern die wichtigsten Informationen zu komplexen Themen – übersichtlich dargestellt und leicht verständlich aufgearbeitet.

Ob es um das Entgelttransparenzgesetz, den Mutterschutz, die neue Brückenteilzeit, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Gleichstellung im Betrieb geht – unsere Kolleginnen und Kollegen in der IG Metall und den Betrieben bekommen von uns das Handwerkszeug, das sie für ihre Arbeit benötigen.

Unsere „Werkzeugkoffer“ enthalten Präsentationen, Faktenblätter und Checklisten. Das Angebot richtet sich an unsere hauptamtlich Beschäftigten und an unsere Multiplikator/-innen wie Betriebsrät/-innen und Vertrauensleute.

// Unsere Werkzeugkoffer können im Extranet heruntergeladen werden:
Extranet – Praxis – Frauen und Gleichstellung



Aktive Metallerin, engagiert und kraftvoll.

DARAN ARBEITEN WIR

Die IG Metall ist demokratisch aufgebaut: Jedes Mitglied in jeder Geschäftsstelle kann aktiv mitgestalten und die Themen einbringen, die ihm oder ihr wichtig sind – von Entgelt über Vereinbarkeit bis hin zur Arbeitszeit. Wir nutzen diese Möglichkeit, eigene Themen zu setzen.

Auf dem Weg zur Gleichstellung gibt es immer noch viel zu tun. Drei Schwerpunkte hat sich der Frauenausschuss beim Vorstand gesetzt: Vereinbarkeit von Arbeit und Leben, Entgeltgerechtigkeit und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen.

Die Motive, sich in der IG Metall zu engagieren, sind sicherlich vielfältig. Viele möchten die gesellschaftlichen und betrieblichen Bedingungen verändern. Andere schätzen das Netzwerk, um interessante Menschen kennenzulernen und hilfreiche Tipps zu erhalten. Viele nutzen ihre Mitarbeit auch schlicht dazu, um über den Tellerrand zu schauen und so neue Fähigkeiten zu erlernen und sich weiter-

zubilden. So vielfältig die Kolleginnen und Kollegen sind, so vielfältig sind auch die Engagementangebote.

Jede örtliche Frauenarbeit ist geprägt von der jeweiligen Kultur in der Geschäftsstelle, in den Betrieben sowie von den Kolleginnen und Kollegen, die sie gestalten. Jede Kollegin bringt ihre eigene Geschichte mit, ihre Erfahrung aus dem Leben und



Frauenarbeit in der IG Metall macht Spaß.

dem Betrieb. Jede örtliche Frauenarbeit ist somit einzigartig – und das ist großartig.

Gemeinsam ist uns das Ziel: Wir streiten für gleiche Rechte – im Betrieb, in der Gesellschaft und im Parlament: Vor 100 Jahren, am 19. Februar 1919, hielt die Sozialdemokratin Marie Juchacz (1879–1956) als erste Frau eine Rede im deutschen Parlament. Sie sagte:

„Ich möchte hier feststellen, und glaube damit im Einverständnis vieler zu

sprechen, dass wir deutschen Frauen dieser Regierung nicht etwa in dem althergebrachten Sinne Dank schuldig sind. Was diese Regierung getan hat, das war eine Selbstverständlichkeit: sie hat den Frauen gegeben, was ihnen bis dahin zu Unrecht vorenthalten worden ist.“.

Juchacz sprach hier zum Frauenwahlrecht. Aber auch heute gibt es viele Themen, die eigentlich eine Selbstverständlichkeit für Frauen sein sollten:

- *WIR* wollen nicht weniger Frauen im Parlament, sondern mehr.
- *WIR* wollen das Rad nicht zurückdrehen, sondern weiterdrehen.
- *WIR* wollen selbstverständlich gleiche Rechte für Frauen und Männer.
- *WIR* wollen für die digitalisierte Zukunft gerüstet sein.
- *WIR* wollen, dass die Gesellschaft ein weiblicheres Gesicht bekommt.
- *WIR* wollen die Gesellschaft besser machen. Mit Frauen. Durch Frauen.

ÜBERALL. BUNDESWEIT.

Aktiv werden? Aktiv sein! –
Wir sind für alle und überall erreichbar.

Ansprechpartnerinnen in den Bezirken

Bezirk Baden-Württemberg:

Tatjana Funke

Bezirk Bayern:

Andrea Fehrmann, Bettina Thurl

Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen:

Nele Hess

Bezirk Küste:

Katharina Volk

Bezirk Mitte: Claudia Büchling

Bezirk Niedersachsen und

Sachsen-Anhalt:

Nina Hulm

Bezirk Nordrhein-Westfalen:

Sabine Bauer, Elin Dera



Impressum

Herausgeber:

IG Metall Vorstand

Funktionsbereich Zielgruppen und Gleichstellung

Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik

Redaktionsteam: Pia Bräuning, Sükran Budak, Stefanie Geyer,
Julia Graf, Janna Degener-Storr, Inga Neumann, Andrea Spies

Bilder: Peter Bisping, Giulia Daley,
Magdalene Wiegner (grafic recorder)

Wir danken allen Kollege/-innen, die uns Fotos
von ihren Aktionen zur Verfügung gestellt haben.

Gestaltung: SAFRAN WORKS, Frankfurt

Druckerei: ddm GmbH & Co. KG

Frankfurt am Main, März 2019

**Kontakt**

IG Metall

Zielgruppenarbeit und Gleichstellung

Ressort Frauen- und Gleichstellungspolitik

Wilhelm-Leuschner-Str. 79

60329 Frankfurt

frauen@igmetall.de

www.igmetall.de