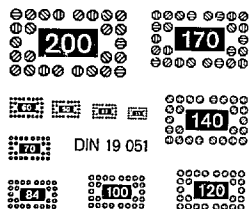


FRAMES



Frauenpolitisches Programm

der IG Metall

A 96 - 00653



Inhalt

Präambel	4
1 Rahmenbedingungen – Krisenzeiten sind schwierige Zeiten	5
2 Schluß mit der Männerwirtschaft! Eine kurze Bestandsaufnahme	8
Exotinnen im Westen, Verliererinnen im Osten – Bestandsaufnahme: Frauen in der Metallindustrie	8
Mitstreiterinnen und Organisationspotential – Bestandsaufnahme: Frauen in der IG Metall	10
3 Frauen in der Metallwirtschaft	11
Berufswahl und -perspektiven – noch immer geschlechtsspezifisch	11
Wenn zwei das gleiche tun, verdienen sie noch lange nicht dasselbe	13
Tut sich was beim Thema Arbeitszeit?	15
Arbeit und Technik – von wegen Mönnersache	18
4 Frauen in der IG Metall: Viel gemacht – wenig Macht	20
Frauen in der Betriebspolitik	20
Vertrauensleutearbeit – auch Sache von und für Frauen	21
Männerbastion Aufsichtsrat	21
Zahlen allein reichen nicht: Frauenförderung in der IG Metall	22
Bildungsarbeit – auch nach Geschlechtern getrennt	23
5 Frauen in der Gesellschaft	25
Viel gefordert, wenig gefördert: Vereinbarkeit von Familie und Beruf	25
Die Armut ist weiblich: Sozialpolitik für Frauen	26
Das Recht ist männlich: Frauen brauchen bessere Gesetze	27
Verzahnung tut not: Frauenförderung in der Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik	28
Technologiepolitik oder Machbarkeitswahn?	29
Gemeinsam sind wir stärker: Frauenbündnisse innerhalb außerhalb der Gewerkschaften	30
6 Ein kurzes Wort zum Schluß	31

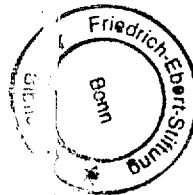
Frauenpolitisches Programm der IG Metall
Beschlissen bei der 15. Frauenkonferenz vom 27.–29.4.1995 in Sprockhövel

Verantwortlich:
Industriegewerkschaft Metall
Vorstand, Gudrun Hamacher
Lyoner Str. 32
60528 Frankfurt

Juli 1995

Redaktion: Abt. Frauen
Gestaltung: Kranich

A 96 - 00653





P

räambel

Wir Frauen in der IG Metall sind uns darüber einig, daß in den bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen bisher keine zufriedenstellenden Lösungen für grundsätzliche Probleme – das betrifft besonders die Probleme der Frauen in unserer Gesellschaft – möglich waren. Es besteht Einigkeit darüber, daß dazu neue Gesellschaftsentwürfe notwendig sind.

Die Diskussion zum frauenpolitischen Programm in den letzten Jahren hat gezeigt, daß es in unseren Reihen unterschiedliche Auffassungen zu Wegen und Möglichkeiten gibt. Die Frauen in der IG Metall haben dennoch gemeinsame Positionen zu vielen grundsätzlichen Aufgaben entwickelt, die sich in diesem Programm wiederfinden.

Wir wollen in der weiteren Arbeit gemeinsam für die Lösung dieser Aufgabe kämpfen. Weiterhin wollen wir in einem Prozeß solidarischen Handelns und weiterer lebhafter demokratischer Diskussionen um die Erarbeitung von Positionen streiten und Lösungen finden.



1

Rahmenbedingungen – Krisenzeiten sind schwierige Zeiten

Die Bundesrepublik Deutschland befindet sich in einer anhaltenden wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Krise. Diese Krise wurde noch verschärft durch den wirtschaftlichen und politischen Zusammenbruch im Osten. Das kapitalistische Wirtschaftssystem befindet sich nicht mehr in der Situation, mit anderen Gesellschaftssystemen in Konkurrenz treten und beweisen zu müssen, daß es in der Lage ist, soziale Sicherheit, Wohlstand und Gerechtigkeit zu bieten. Entsprechend offen und brutal werden wirtschaftliche Interessen vor menschliche Interessen gestellt.

- ▷ Die Unternehmer nutzen „die Gunst der Stunde“, um die Konkurrenz der abhängig Beschäftigten auf allen Ebenen zu schüren.
- ▷ Unter dem Druck der Arbeitslosigkeit werden Zugeständnisse von Belegschaften erpreßt, betriebliche und tarifpolitische Errungenschaften unterlaufen, ausgehöhlt und zurückgenommen.
- ▷ Durch die Verlagerung von Arbeitsplätzen in Niedriglohnländer verschärft sich die Lohnkonkurrenz. Der politische Druck auf die abhängig Beschäftigten und ihre Gewerkschaften nimmt zu, und der schwer erkämpfte soziale Besitzstand ist in Gefahr.
- ▷ Die wenigen fortschrittlichen gesellschaftspolitischen Errungenschaften werden zurückgedreht, die Demontage des Sozialstaates wird fortgesetzt. Offen werden Forderungen nach weiterem Abbau tariflicher und gesetzlicher Schutzvorschriften erhoben. Gleichzeitig wird versucht, die Gewerkschaften durch Diffamierung, die Aufrechterhaltung des Paragraphen 116 AFG, eine restriktive Rechtsprechung und den Abbau demokratischer Rechte zu schwächen.

Die konservativen Kräfte scheinen ein für allemal und fester denn je im Sattel zu sitzen. Im Schatten der Krise sollen die wirtschaftlichen und politischen Machtverhältnisse zementiert und der gesellschaftliche Konservatismus gefestigt werden. Es wird der Anschein erweckt, als sei das gesellschaftliche System, das im Augenblick übriggeblieben ist, das einzig denkbare.

- ▷ Der Zusammenbruch des politischen Systems im Osten hat politische Irritationen hervorgerufen.
- ▷ Links-alternative Kräfte sind in eine Verunsicherungs- und Identitätskrise geraten, die auch vor den Gewerkschaften nicht Halt gemacht hat.

- ▷ Alle Utopien, die sich noch etwas Besseres als das Bestehende vorstellen können, werden diffamiert.
- ▷ Die notwendige Diskussion um eine bessere Wirtschafts- und Gesellschaftsform ist von der Tagesordnung verschwunden.

Die Metallerinnen fordern: Die IG Metall muß dem „Zeitgeist“ widerstehen!

Dem satzungsgemäßen Auftrag, der Wahrung der wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder nachzukommen, heißt für die IG Metall deshalb gerade jetzt, dem „Zeitgeist“ der Anpassung und Passivität mit einer Politik des aktiven Widerstands entgegenzutreten und eine konkrete gesellschaftliche Utopie an die Stelle der Akzeptanz der Verhältnisse zu setzen.

- ▶ Das Recht auf Arbeit ist ein Menschenrecht, das für Männer und Frauen durch eine umfassende Demokratisierung der Wirtschaft durchgesetzt werden muß. Für Frauen hat dieses Ziel eine zusätzliche besondere Bedeutung: ein existenzsicherndes Einkommen durch Arbeit ist die Grundvoraussetzung für ihre ökonomische Unabhängigkeit und eine eigenständige Rolle in der Gesellschaft.
- ▶ Voraussetzung für die Durchsetzung des Rechts auf Arbeit ist aber auch, daß die Gesellschaft die Verantwortung für die nachwachsenden Generationen nicht allein den Frauen (oder wenn es hoch kommt, den Familien) überläßt. Die Berufstätigkeit von Frauen muß durch gesellschaftliche Hilfen unterstützt und erleichtert werden.
- ▶ Der Kampf gegen Arbeitsplatzabbau und Arbeitsplatzverlagerung muß verstärkt und betriebsübergreifend geführt werden; den Angriffen auf den Besitzstand der abhängig Beschäftigten muß mit einer aktiven Tarifpolitik entgegengetreten werden; gegen die soziale Demontage müssen gesellschaftliche Bündnisse gesucht und breit mobilisiert werden.
- ▶ Die Chance der abhängig Beschäftigten auf Erhalt und Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen liegt nicht in „individuellen Rettungsversuchen“ durch Verzicht, sondern nur im geschlossenen Widerstand. Aufgabe der IG Metall ist es, sich auf diesen Widerstand hin zu orientieren und den Kampf gegen den gesellschaftlichen Rückschritt aufzunehmen.

Es ist eine historische Grunderfahrung, daß Reparaturen am Kapitalismus nicht genügen. Den realen gesellschaftlichen Verhältnissen muß ein alternativer Gesellschaftsentwurf gegenübergestellt werden.

Noch bevor es zur Herausbildung des kapitalistischen Wirtschaftssystems kam, haben Männer Herrschaft über Frauen ausgeübt. Ein Blick zurück in die Geschichte der Arbeiterinnenbewegung macht deutlich: Frauen mußten kämpfen gegen Unternehmerwillkür und gegen Männerherrschaft. Lohndrückerei, Vereinigungsverbote für Frauen durch staatliche Gewalt, der Ausschluß von Frauen aus gewerkschaftlichen Organisationen standen für männliche Machtansprüche.

Heute verbietet es den Frauen niemand mehr, sich zu organisieren und öffentlich aufzutreten. Jedoch stellen wir fest:



- ▷ Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern betragen im Durchschnitt immer noch 30 Prozent. Die Lohndiskriminierung ist nicht beseitigt.
- ▷ In allen Branchen mit einem hohen Frauenanteil wird Frauenarbeit unterbewertet.
- ▷ Frauen werden durch Männerallianzen von Positionen ausgeschlossen, die Macht und Geld bedeuten.
- ▷ Beim Schwangerschaftsabbruch wird Frauen immer noch das Selbstbestimmungsrecht verweigert und
- ▷ Gewalt gegen Frauen ist ein Strukturmerkmal dieser Gesellschaft.

All dies kennzeichnet eine patriarchale Gesellschaft.

Deshalb muß eine Gesellschaftsutopie – unsere Vorstellungen von einer menschlichen Gesellschaft – die Beseitigung dieses Geschlechtergegensatzes zum Ziel haben. Eine grundsätzliche Neuordnung ist nötig, und dazu bedarf es der konkreten Utopie von einer Gesellschaft, deren Grundwerte Freiheit, Gerechtigkeit, Gleichberechtigung und Solidarität sind.

- ▶ Die IG Metall muß zeigen, daß gewerkschaftliche Gegenwehr sich nicht erschöpft im Tagesgeschäft der notwendigen Abwehrkämpfe gegen die Übergriffe der Kapitaleite, sondern getragen ist von dem Willen, gesellschaftliche Veränderungen durchzusetzen. Dazu gehört auch, daß sich die IG Metall gerade jetzt der Frauenpolitik verstärkt annimmt.

*„Immer wieder waren es scheinbare Sachzwänge, die verhinderten, daß Frauenprobleme im Interesse der Frauen gelöst wurden Sachzwänge entstehen nicht dadurch, daß es keine Alternative gibt, sondern dadurch, daß viele nicht bereit sind, Konflikte durchzustehen.“
(Ursula Ibler, ehemaliges geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, in: „Frauen in der Metallgewerkschaft“ 1983.)*



2

Schluß mit der Männerwirtschaft! Eine kurze Bestandsaufnahme

Noch immer sind die Frauen nicht am Ziel: ihren Entwurf von einem gleichgestellten Leben der Geschlechter haben sie bisher nicht durchsetzen können. In Verbänden und Gewerkschaften, in Politik und Wirtschaft sitzen an den Schalthebeln der Macht nach wie vor Männer. Sie beherrschen Institutionen und Organisationen, obwohl niemand mehr offen gegen die Gleichberechtigung ist. Doch die Strukturen wandeln sich nur langsam.

Die Forderungen von Frauen werden nur im Schnecken tempo umgesetzt. Es ist den Frauen noch nicht gelungen, Frauenpolitik als Teil der (gewerkschaftlichen) Politikbereiche zu verankern.

Tatsache ist, daß die meisten Männer sich nicht für Frauenpolitik verantwortlich fühlen. Doch gerade in einer Organisation, in der Frauen so deutlich in der Minderheit sind wie in der IG Metall, können frauenpolitische Forderungen nur dann umgesetzt werden, wenn alle sich dafür verantwortlich fühlen.

Deshalb unser „Frauenpolitisches Programm“: Es soll, hieß es auf dem 16. ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall 1989 im Antrag 664, „Forderungen an die Organisation, staatliche Institutionen und den Gesetzgeber enthalten sowie Durchsetzungsstrategien, Maßnahmen, Zeitvorgaben und Verzahnungen mit allen Politikbereichen, und es soll Verantwortlichkeiten festlegen.“

Exotinnen im Westen, Verliererinnen im Osten – Bestandsaufnahme: Frauen in der Metallindustrie

Seit 1970 erobern immer mehr Frauen den Arbeitsmarkt. Ihr Anteil an den Erwerbstätigen in den alten Bundesländern wächst. In der Metallindustrie aber tritt Frau auf der Stelle. Mit einem Anteil von 23,2 Prozent an den Metallbeschäftigten sind Frauen in der westdeutschen Branche so exotisch wie einst. (Tendenz sinkend: 1993 nur noch 22,7 Prozent.)

Erwerbstätige in %	1970	1990
Männer	64,1 %	59,9 %
Frauen	35,9 %	40,1 %
Erwerbsquote Frauen (Anteil der erwerbstätigen Frauen an der Gruppe aller 15 bis 65jährigen Frauen)	37,7 %	58,5 %
Frauenanteil in der Metallindustrie (West)	23,2 %	23,2 %

Diesen Anteil dürften die Kolleginnen in den neuen Bundesländern inzwischen sogar unterschritten haben. Früher, in den letzten Jahren der DDR, lag er bei geschätzten 35 bis 40 Prozent. In der Metallindustrie, aber auch auf dem Arbeitsmarkt überhaupt, sind Frauen die Verliererinnen der Einheit. 1989 erreichte ihre Erwerbsquote 91,2 Prozent. Sie war damit zu DDR-Zeiten fast so hoch wie die der Männer. Die Erwerbsquote der ostdeutschen Frauen liegt heute nur noch bei 74 Prozent, in Westdeutschland bei 59,5 Prozent (Mikrozensus 1992).

Metallerinnen in Ost und West eint: Ihre Beschäftigungschancen werden auch künftig dramatisch sinken. Dies ist nicht zuletzt Resultat der Wirtschaftskrise, die auch Männer trifft – wenn auch mit ganz unterschiedlicher Härte. Die Lage der Frauen ist anders. Das zeigt ein Blick in die Struktur der Erwerbstätigkeit:

- ▷ Männer profitieren stärker vom Strukturwandel: In der Metallindustrie haben sich die Beschäftigungsstrukturen in den letzten 20 Jahren deutlich verändert. Der Anteil der Arbeiter(innen) ist gesunken, der der Angestellten ist gestiegen und steigt weiter. Trotzdem tragen alle Frauen in der Metallindustrie ein höheres Beschäftigungsrisiko als Männer; sie sind überproportional auch von Entlassungen betroffen. Eine Gruppe von Frauen trifft der Strukturwandel am härtesten: die ausländischen Arbeiterinnen. Noch 1980 waren mehr als 186.000 in der Metallindustrie beschäftigt. Das waren 26,5 Prozent. 1990 waren dies nur noch 129.000 (23,6 Prozent).
- ▷ Teilzeitarbeit ist Frauensache: Mit zunehmender Erwerbstätigkeit der Frauen nahm auch die Teilzeitarbeit zu. Mehr als 35 Prozent aller erwerbstätigen Frauen sind am Anfang der 90er Jahre teilzeitbeschäftigt. Die Quote in der Metallwirtschaft/West ist 14 Prozent (Stand 4/93).
- ▷ Frauen haben schlechtere Arbeitsbedingungen: In der Produktion sind die meisten als An- und Ungelernte beschäftigt, oft genug im Akkord und am Fließband. Die Folge sind körperliche und psychische Belastungen sowie besonders in der Elektroindustrie vorzeitiger körperlicher Verschleiß. In der Verwaltung sind Frauen meist für Hilfs- und Routinetätigkeiten zuständig. Ihre Arbeit ist in der Regel stark reglementiert und wenig angesehen.
- ▷ Beim Geld gilt der „kleine Unterschied“ erst recht: Frauen verdienen immer noch weniger als Männer. Denn sie sind vor allem in den unteren Entgeltgruppen beschäftigt. Arbeiterinnen erhalten durchschnittlich 26 Prozent, Angestellte rund 34 Prozent weniger Einkommen als die männlichen Kollegen. Und das, obwohl sich der Abstand bereits verringert hat.



Mitstreiterinnen und Organisationspotential – Bestandsaufnahme: Frauen in der IG Metall

Immer mehr Frauen wurden in den achtziger Jahren Mitglieder der IG Metall. Sie wollen sich gewerkschaftlich organisieren. Dies zeigen die prozentualen wie die absoluten Zahlen: Ende 1990 waren 15,9 Prozent aller Mitglieder weiblich. Zum Vergleich: 1980 waren es 14,1 Prozent.

Die deutsche Einheit veränderte auch die IG Metall: Sie wurde größer, und der Frauenanteil stieg. Als Folge der hohen Frauenerwerbsquote in der ehemaligen DDR stieg der Frauenanteil Ende 1991 auf 20,84 Prozent. Spitzenwerte. Der dramatische Arbeitsplatzabbau im Osten und der Konjunktureinbruch mit dem daraus folgenden Beschäftigungsabbau im Westen spiegeln sich seitdem auch in unserer Mitgliederstatistik. Der Frauenanteil sank auf 18,55 Prozent.

Sowohl unter den Ehren- als auch den Hauptamtlichen der IG Metall sind Frauen sichtbar geworden – Resultat der Debatte über die gewerkschaftliche Frauenförderung, vor allem aber des Frauenförderplans für die Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen.

1993 waren 14,8 Prozent der politischen Sekretäre in den Verwaltungsstellen Frauen. Rund zehn Jahre zuvor, als es in den Verwaltungsstellen noch weit weniger Sekretärstellen gab, hatte es die IG Metall gerade einmal auf 6,4 Prozent gebracht.

Allerdings: In den alten Bundesländern liegt der Anteil der Frauen an den politischen Sekretären bei 16,5 Prozent, in den neuen Bundesländern bei 20,6 Prozent. Bundesweit gilt: Die zahlenmäßigen Verbesserungen sind nur eine Seite der Frauenfördermedaille. Die andere Seite ist der Versuch, die gewerkschaftlichen Strukturen und Arbeitsbedingungen so zu verändern, daß mehr Frauen ehren- und hauptamtliche Mitarbeit ermöglicht wird. Hier sind die Erfolge sicherlich noch am geringsten.

3

Frauen in der Metallwirtschaft

Alle neuen Produktions- und Organisationskonzepte setzen auf die Qualifikation und Kompetenz der arbeitenden Menschen. Schaut man sich aber die betriebliche Praxis an, scheinen Frauen davon ausgeschlossen.

Bereits 1989 hat der Vorstand der IG Metall Eckpunkte zur betrieblichen Frauenförderung beschlossen, die sich auf folgende zentrale Felder von Betriebspolitik beziehen: Ausbildung, Übernahme nach der Ausbildung, Stellenausschreibung und Einstellung, betriebliche Weiterbildung, Beförderung, Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, Entgelt, Teilzeitarbeit, Erziehungszeit und Wiedereingliederung sowie Kündigung.

Dieser Rahmen für eine frauenfördernde Betriebspolitik ist allerdings weitgehend Papier geblieben.

Die dramatische Beschäftigungssituation von Frauen in den Betrieben der Metallwirtschaft verlangt jedoch nach einer Betriebspolitik im Interesse von Frauen.

Berufswahl und -perspektiven – noch immer geschlechtsspezifisch

Für junge Frauen ist ein Ausbildungsberuf heute selbstverständlich. Häufiger als früher können sie sich einen Beruf vorstellen, der nicht als typisch weiblich gilt. In den alten Bundesländern verfügen 78 Prozent aller berufstätigen Frauen über einen Berufsabschluß, in den neuen Bundesländern sind es 94 Prozent.

Dennoch: In den alten Bundesländern geben sich junge Frauen nach wie vor mit einem kleinen Teil des Ausbildungsmarkts zufrieden. Zu 75 Prozent wählen sie einen von 20 Berufen, zumeist im Dienstleistungsbereich. Die jungen Männer konzentrieren sich nur zu rund 58 Prozent auf 20 Berufe.

Die Kampagnen, mit denen junge Frauen seit den 70er Jahren für sogenannte Männerberufe im gewerblich-technischen Bereich geworben werden, haben nicht viel verändert. Zwar ist ihr Anteil in gewerblich-technischen Ausbildungsberufen gestiegen. Das gilt aber insbesondere für jene Berufe, an denen Männer weniger Interesse als früher zeigen: Gärtner, Koch, Konditor, Bäcker.

In den neuen Bundesländern sind es die jungen Frauen, die sich immer stärker auf bestimmte Ausbildungen konzentrieren. Zu 71 Prozent wählen sie unter nur zehn



Berufen aus. Die männlichen Auszubildenden tun dies lediglich zu 57 Prozent. Auch in Ostdeutschland haben junge Frauen nicht denselben Zugang zu gewerblich-technischen Berufen wie junge Männer. Obwohl Frauen von den 300 Facharbeiterberufen in der früheren DDR nur 30 aus arbeitsmedizinischen Gründen nicht empfohlen wurden.

Dennoch fand man weibliche Auszubildende eher in Facharbeiterberufen, die bereits einen hohen Frauenanteil hatten: Schreibtechniker, Fachverkäufer, Maschinenbauzeichner, Wirtschaftskaufmann. Auch in der DDR waren Klempner, Installateure, Meßtechniker oder Schlosser vor allem Männer. Die Wende hat das verschärft.

Wir wollen, daß Frauen die ganze Berufswelt tatsächlich offensteht. Nur wenn das gesichert ist, können junge Frauen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern.

Wir fordern...

...für die Ausbildung:

- neben einer generellen Übernahmeverpflichtung für alle Auszubildenden Maßnahmen, damit Mädchen ihr berufliches Spektrum erweitern können. Antrag 669 des Gewerkschaftstages der IG Metall 1989 forderte deshalb alle Betriebsräte, Jugend- und Ausbildungsververtretungen dazu auf, „Betriebsvereinbarungen abzuschließen, um Frauen bei Bewerbungen um gewerblich-technische Ausbildungsberufe gleichberechtigt zu berücksichtigen, und daß Frauen nach abgeschlossener Ausbildung in ihrem erlernten Beruf übernommen werden“.
- Und mehr noch: Ausbildungsplätze in allen zukunftsorientierten Büro- und technisch-gewerblichen Berufen sollen je zur Hälfte an junge Männer und junge Frauen vergeben werden, soweit dem keine Arbeitsschutzbestimmungen entgegenstehen. Mit einem Stufenplan sollen Betriebsrat und Arbeitgeber festlegen, wie und wann dieses Ziel erreicht wird.

...für die Beschäftigung:

- Um die Beschäftigungsperspektiven der Frauen zu verbessern, sind Frauen in frauen-untypischen Bereichen bei gleicher formaler Qualifikation so lange bevorzugt auf entsprechenden Planstellen einzustellen, bis Gleichheit hergestellt ist.

...für die Weiterbildung / Personalentwicklung:

- Analysen, z.B. vom Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB), weshalb Frauen weniger in gewerblich-technische Berufe drängen. Es sind Hindernisse zusammenzutragen, um die Rolle der an der Berufswahl von Mädchen beteiligten Akteure zu thematisieren und Maßnahmenbündel für Ost und West zu entwickeln, die helfen, das berufliche Spektrum von Mädchen zu erweitern.
- Ein besonderes Augenmerk ist darauf zu richten, daß junge Frauen die gleichen Arbeitsplätze mit den gleichen beruflichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen erhalten wie junge Männer. Auch hier gilt, daß bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen Frauen mindestens entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil zu berücksichtigen sind. Weiterbildungs- und Arbeitsgestaltungsmaßnahmen sind aufeinander abzustimmen, damit den Frauen auch eine der erworbenen Qualifikation angemessene Tätigkeit

angeboten werden kann. Im Rahmen solcher Qualifikationsmaßnahmen sind un- und angelernte Frauen aus Produktion und Verwaltung zu fördern.

- Maßnahmen, die garantieren, daß Frauen künftig wie Männer Qualifizierungsbemühungen honoriert bekommen und entsprechend ihrem Ausbildungsstand eingesetzt werden. Das kann durch gezielte Personalentwicklung und Personaleinsatzstrategien gefördert werden. Die Betriebsräte sind gefordert, die vorhandenen Möglichkeiten zu nutzen. Ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht ist erforderlich, denn die Spaltung in Männerarbeitsplätze einerseits und Frauenarbeitsplätze andererseits muß abgebaut werden.

Wenn zwei das gleiche tun, verdienen sie noch lange nicht dasselbe

Frauen verdienen weniger als Männer. In der Metallindustrie ist das nicht anders als in den übrigen Branchen. Daran hat sich in all den Jahrzehnten grundsätzlich nichts geändert. Fast könnte man meinen, bei der Erkenntnis handle es sich um ein Gesetz: Je höher der Frauenanteil in den Lohn- und Gehaltsgruppen, desto niedriger ist das Einkommen. Und umgekehrt: Je höher das Einkommen, umso größer ist der Anteil der Männer in den Tarifgruppen.

1993 verdienten Metallarbeiterinnen durchschnittlich 25,3 Prozent weniger als ihre Kollegen. Die weiblichen Angestellten lagen mit ihrem Durchschnittsgehalt rund 32,4 Prozent unter dem der angestellten Männer. Seit 1970 hat sich der Abstand zwar verringert – bei den Arbeiterinnen erreichte er damals noch 36,1 Prozent. Aber die Lücke schloß sich vor allem in den 70er Jahren, kaum dagegen in den 80er Jahren.

Verdienste von Arbeiterinnen und Arbeitern

Monatslohn DM	1970	1980	1990	1991	1992	1993
Insgesamt	1171	2458	3542	3733	3894	3949
Männer	1274	2610	3723	3931	4109	4130
Frauen	813	1877	2703	2884	3014	3087
Lohnrückstand der Frauen	-36,1%	-28,1%	-27,4%	-26,6%	-26,6%	-25,3%

Angestelltenverdienste

Monatsverdienst DM	1970	1980	1990	1991	1992	1993
Insgesamt	1389	3388	5157	5477	5780	6012
Männer	1591	3713	5615	5956	6277	6504
Frauen	985	2433	3688	3939	4186	4396
Rückstand der Frauen	-38,1%	-34,5%	-34,3%	-33,9%	-33,3%	-32,4%



Sicher, Lohndiskriminierung wurde in den vergangenen Jahrzehnten abgebaut. Die Kolleginnen, unterstützt von den Kollegen, haben in den 70er und 80er Jahren mit den vielen betrieblichen Höhergruppierungsaktionen erfolgreich zum Abbau der Lohndiskriminierung beigetragen. Und auch die Tarifrunde 1991, als für die unteren Lohngruppen überproportionale Einkommenssteigerungen vereinbart wurden. Dennoch wird die Arbeit von Frauen noch immer geringer bewertet und schlechter bezahlt. Dies gilt in Ost und West. Und auch der Aufstieg in höhere Entgeltgruppen wird Frauen oft verbaut.

Frauen müssen ein größeres Gewicht in den Tarif- und Verhandlungskommissionen erhalten, um ihre Interessen auch direkt in die Tarifverhandlungen einzubringen. Die Bezirke müssen verpflichtet werden, entsprechende Vorgaben für die Besetzung dieser Kommissionen zu machen und deren Einhaltung durchzusetzen. Untere Grenze der Berücksichtigung von Frauen ist dabei deren Organisationsanteil innerhalb der IG Metall.

Das verstärkte tarifpolitische Engagement von Frauen hängt auch von der Möglichkeit ab, sich für den tarifpolitischen Bereich zu qualifizieren. Deshalb sind Bildungsmaßnahmen in diesem Bereich auf bezirklicher und zentraler Ebene auszubauen und Frauen der Vorrang bei der Seminarplatzvergabe einzuräumen.

Wir fordern:

- ▶ eine Quotierung in Tarif- und Verhandlungskommissionen und allen tarifpolitischen Seminaren
- ▶ ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte bei allen Fragen der Eingruppierung
- ▶ Betriebsräte müssen ihre bereits heute bestehenden Rechte bei der Eingruppierung nutzen:
 - ▶ Insbesondere die betriebliche Eingruppierungspraxis, Verfahren und Praxis der Leistungsbeurteilung sowie sonstige Regelungen zur Abgeltung von Beanspruchung und Belastung sind auf Diskriminierung hin zu überprüfen und entsprechend zu ändern.
 - ▶ Bestehende tarifliche Bestimmungen müssen betrieblich extensiv genutzt werden. Betriebliche Höhergruppierungsaktionen im gewerblichen und im Angestelltenbereich müssen von der Organisation initiiert und getragen werden.
- ▶ die Durchsetzung überdurchschnittlicher Einkommensverbesserungen in den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen
- ▶ die gemeinsamen Entgelttrahmentarifverträge müssen die Gleichstellung im Leitbild verankern.
 - ▶ Dies bedeutet, Tarifverträge müssen Diskriminierung abbauen, z.B. bei der Arbeitsbewertung, Arbeits- und Technikgestaltung.
- ▶ Frauenarbeit höher zu bewerten:
 - ▶ Um der Unterbewertung von Frauenarbeit entgegenzutreten, müssen zum einen Anforderungen an heute typische Frauenarbeitsplätze höherwertig eingestuft werden, zum anderen müssen Arbeitssysteme und Tätigkeitsbereiche so definiert

werden, daß durch die Zunahme von Tätigkeiten und die Neuaufteilung von Aufgabenfeldern eine höher qualifizierte Arbeit und damit eine höhere Eingruppierung erreicht werden kann.

- ▶ Erzwingbare Mitbestimmung bei Arbeitsgestaltung und Eingruppierung, um im Rahmen neuer Arbeitsorganisationskonzepte und Gruppenarbeit Arbeitsbereiche zu installieren, die angereicherte Arbeitsinhalte haben, um entsprechend höhere Eingruppierungen durchsetzen zu können.
- ▶ Unterhalb des Anforderungsniveaus der Entgeltgruppen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder vergleichbare, auf andere Weise erworbene Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt werden, soll es nur noch geringe Differenzierungen geben.
- ▶ Recht auf berufsbezogene und weiterführende Qualifizierung:
 - ▶ Dabei müssen individuelle Eingruppierungs- oder Beschäftigungsansprüche gewährleistet sein.
 - ▶ Frauen müssen überproportional an Qualifizierungsmaßnahmen beteiligt werden.
 - ▶ Besondere Förderungsmaßnahmen für die Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen sind notwendig.
 - ▶ Damit auch Frauen von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen profitieren können, müssen Voraussetzungen geschaffen werden, die ihre Lebenssituation und Ausgangsbedingungen berücksichtigen und ihnen die Teilnahme auch praktisch ermöglichen.
- ▶ Beschäftigung und Bezahlung:
 - ▶ Die Eingruppierung in Entgeltgruppen muß alle von den Unternehmen bereits heute im Arbeitsprozeß abgeforderten – aber nicht bezahlten – Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten von Frauen berücksichtigen.
- ▶ Verbindliche Regelungen zur Frauenförderung:
 - ▶ Bei Einstellung, Ausbildung und Qualifizierung sind Frauen bevorzugt zu berücksichtigen.
 - ▶ Gezielte Weiterbildungsangebote und die Möglichkeit, interessantere und besser bezahlte Arbeitsplätze zu erhalten, müssen vereinbart werden.
 - ▶ Frauen sind in allen betrieblichen Entscheidungsgremien zu beteiligen (z.B. paritätische Kommissionen).

Tut sich was beim Thema Arbeitszeit?

Die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich in der Metall- und Elektroindustrie auf 35 Stunden im Oktober 1995 in West-Deutschland und auf 38 Stunden in Ost-Deutschland im Oktober 1996 reicht nicht aus, um die Beschäftigungskrise zu bewältigen.



Das gilt gleichermaßen für Frauen und Männer. Aber: Frauen haben ein doppeltes Interesse an weiterer Arbeitszeitverkürzung bei vollem Lohnausgleich. Sie sind von Arbeitsplatzabbau und Arbeitsplatzverlagerung überproportional betroffen; gerade sie brauchen den Effekt der Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen durch weitere Arbeitszeitverkürzung. Zum anderen entlastet Arbeitszeitverkürzung Frauen ein Stück von der ihnen gesellschaftlich aufgedrückten Doppelbelastung durch Familie und Beruf und eröffnet bessere Chancen für eine partnerschaftliche Teilung der Familien- und Erziehungsarbeit. Die Durchsetzung der 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich muß daher ein Ziel sein.

An wirtschaftlichen Interessen und männlichen Leitbildern orientierte Arbeitszeitmodelle tragen zusätzlich dazu bei, daß es für viele Frauen äußerst schwierig oder gar unmöglich wird, Berufstätigkeit und Kinderwunsch miteinander zu verbinden. Starre Normalarbeitszeiten von 8 Stunden und mehr, die Zunahme von Schichtarbeit und der Versuch der Arbeitgeber, regelmäßige Arbeit am Sonnabend einzuführen, verschärfen die immer noch vorhandene Doppelbelastung durch Erwerbs- und Familienarbeit.

Daneben sind die Möglichkeiten der Anpassung der Arbeitszeit an individuelle Lebenssituationen und aktuelle Lebensabschnitte real kaum vorhanden, geschweige denn bislang erzwingbar. Zunehmende individuelle Wünsche, die eigene Arbeitszeit zu gestalten, können kaum realisiert werden. Eine betriebliche Arbeitszeitgestaltung, die sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientiert, ist bis heute nicht durchgesetzt. Deswegen muß die zukünftige Arbeitszeitgestaltung eine größere Vielfalt aufweisen, wobei auf gestaltende, tariflich schützende Eckpunkte nicht verzichtet werden kann. Flexible, den Aspekt der Arbeitszeitsouveränität des einzelnen in den Vordergrund stellende Arbeitszeitmodelle, orientiert an den unterschiedlichsten Lebenssituationen, müssen möglich sein und durchgesetzt werden. Wirtschaftliche Interessen sind daher nicht vorrangig zu behandeln. Die Diskussion über die flächendeckende Einführung von Gleitzeit und anderen Arbeitszeitmodellen muß unter den Gesichtspunkten von mehr Mitbestimmung für den Betriebsrat und der stärkeren individuellen Mit- und Selbstbestimmung der einzelnen Beschäftigten sowie dem Gesichtspunkt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geführt werden.

Die Ausweitung der Teilzeitarbeit ist insoweit keine Alternative zu vollzeitlichen Arbeitszeitregelungen, die zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Sie wird aber von vielen Frauen nachgefragt, weil für viele Frauen die einzige Möglichkeit, ihren familiären Verpflichtungen nachzukommen, Teilzeitarbeit ist, ohne die Berufstätigkeit ganz aus ihrem Leben streichen zu müssen. Der geringere Verdienst führt in weniger gut bezahlten Arbeitsbereichen zur Gefährdung der eigenständigen Existenz und befreit die Frauen – trotz Erwerbstätigkeit – nicht aus ihrer ökonomischen Abhängigkeit. Selbst in den qualifizierten Beschäftigungsbereichen – soweit dort überhaupt angeboten – vermindert Teilzeitarbeit in der Regel die beruflichen Aufstiegs- und Qualifizierungschancen. In jedem Fall führt Teilzeitarbeit zu einer massiven Benachteiligung der Frauen in der Altersversorgung. Da die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen jedoch ebenfalls dazu beitragen, daß Teilzeitarbeit auch zukünftig in

hohem Maße von Frauen nachgefragt wird, brauchen wir verbesserte Schutzbestimmungen in den Tarifverträgen.

Daraus ergeben sich folgende Forderungen:

- ▶ Die Einführung der 30-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich muß so schnell wie möglich angegangen und durchgesetzt werden.
- ▶ Das von der Regelarbeitszeit freie Wochenende muß gesichert bleiben.
- ▶ Gleitzeit- und andere Arbeitszeitmodelle müssen unter dem Gesichtspunkt voller Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte und der Beteiligung der einzelnen Betroffenen – Arbeitszeitsouveränität – sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt und entsprechend in Tarifverträgen verankert werden. Individuelle Arbeitszeitanpassungen an besondere Lebenssituationen müssen als einklagbare Ansprüche durchgesetzt werden.
- ▶ Bei der Teilzeitarbeit müssen volle Mitbestimmungsrechte bei der Einführung und Festlegung der Teilzeitmodelle und bei den personellen Festlegungen einschließlich der Qualifizierungsmaßnahmen festgeschrieben werden. Individuell muß ein Anspruch auf Teilzeitarbeit verankert werden. Teilzeitarbeit darf die Sozialversicherungsgrenze nicht unterschreiten. KAPOVAZ (KAPazitäts-Orientierte Variable Arbeits-Zeit) ist auszuschließen. Ein einklagbares Rückkehrrecht in Vollzeitarbeit ist festzuschreiben. Diskriminierungen müssen ausgeschlossen werden.
- ▶ Die geänderten gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen und die Aufhebung des Nachtarbeitsverbots für Arbeiterinnen machen eine tarifpolitische Initiative zur Regelung der Nacht- und Schichtarbeit dringend notwendig. Deshalb muß auf betrieblicher Ebene und durch entsprechende Tarifregelungen mit Nachdruck versucht werden, Schichtarbeit einzugrenzen, die Nachtarbeit auf das unbedingt notwendige Maß (nur Ausnahmefälle) zu verringern, ja soweit wie möglich zu vermeiden und die mit diesen Arbeitszeiten verbundenen gesundheitsschädlichen, unsozialen und familienfeindlichen Belastungen durch Zeitzuschläge auszugleichen. Wesentliche Schutzregelungen sind u.a.:
 - ▶ kürzere Arbeitszeiten für Nachtschichtbeschäftigte
 - ▶ Überstundenverbot in der Nachtschichtwoche
 - ▶ Zeitzuschläge anstelle von Geldzuschlägen
 - ▶ genereller Freistellungsanspruch für besonders belastete Gruppen, u.a. für Alleinerziehende, Eltern von Kindern bis zum 14. Lebensjahr
 - ▶ einklagbares Rückkehrrecht in Normalschicht ohne Einkommensminderung.
- ▶ Bei Wechselschicht soll durch Zeitzuschläge die Schichtzeit verringert sowie deutlich längere Pausen und Erholungszeiten vereinbart werden, für besondere Gruppen besteht ein Freistellungsanspruch von Wechselschicht.
- ▶ Überstunden müssen auf ein Mindestmaß reduziert werden, Überstunden und Zuschläge werden grundsätzlich in Freizeit abgegolten.

- ▶ Tarifliche Regelungen zur Mehrarbeit, die sicherstellen, daß Mehrarbeit nicht als Ersatz für fehlendes Personal und organisatorische Mängel mißbraucht werden.
- ▶ Tarifliche Regelungen zur Vermeidung von Leistungsverdrängung mit Kontrollmöglichkeiten für die Betriebsräte.

Arbeit und Technik – von wegen Männersache

Die Gestaltung von Arbeit und Technik ist nicht nur Männersache. Der Titel eines Aktionsprogramms der IG Metall von 1983 heißt: „Arbeit und Technik: Der Mensch muß bleiben“. Also auch die Frau.

Doch immer noch geht es vor allem um den Mann. Er ist Leitbild der Personalabteilungen. An seiner Berufsbiographie und an seinem Qualifikationsprofil orientieren sich diejenigen, die planen. Und die sind meist männlich.

In Konzeptionen zur sozialverträglichen und humanen Gestaltung von Arbeit und Technik ist bislang nur selten das Ziel „Sicherung und Verbesserung von Frauenarbeit“ enthalten. Die wenigen Konzepte und Erfahrungen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen, an denen überwiegend Frauen arbeiten, werden betrieblich kaum umgesetzt.

Ebenso ist in die innergewerkschaftliche Diskussion um Arbeits- und Technikgestaltung die Situation und Perspektive von Frauenarbeit bisher nicht ausreichend aufgenommen. Dies gilt gerade auch für die Gestaltung der neuen Produktions- und Organisationskonzepte (Lean Production, Lean company etc.). Hier werden die spezifischen Risiken von Frauen kaum thematisiert.

Ebenso wenig werden bisher Frauen an positiven Entwicklungen wie Gruppenarbeit – d.h. an den Chancen, die die neuen Produktions- und Organisationskonzepte möglicherweise bieten – ausreichend beteiligt. Gerade für Frauen hat das Folgen:

- ▶ Nach wie vor findet Frauenförderung zu wenig statt. Oder sie stößt an Grenzen, die ihr durch die betriebliche Gestaltung der Technik gesetzt werden. Wie aber die Arbeit aussieht, interessiert nur am Rande.
- ▶ Qualifikation? Männersache! Wenn an neuen, hochautomatisierten Produktionslinien die Belegschaft ausgetauscht wird, ersetzen männliche Facharbeiter die angelernten Frauen. An deren Ausbildung wird nicht gedacht.
- ▶ Fortbildung? Männersache! Wenn für ein Projekt in der EDV oder Entwicklung ein Ingenieur fortgebildet werden muß, kommen vorrangig Männer in Frage. Eine Frau könnte ja wegen einer Schwangerschaft ausfallen.
- ▶ Rationalisierungsreserve? Frauensache! Frauen, die als Assistentinnen, Sekretärinnen oder Schreibkräfte in Büros arbeiten, gelten als Stellenpuffer. Ihre Arbeitsplätze können durch moderne Bürokommunikation ersetzt werden.
- ▶ Gesundheitsbelastung? Frauensache! Typische Frauenarbeitsplätze sind oft mit hohen Gesundheitsbelastungen verbunden. Das gilt für die Montage in der Elektroindustrie ebenso wie etwa für Bildschirmarbeit im Büro.



Frauen tragen durch die Gestaltung von Arbeit und Technik höhere Risiken als Männer. Die IG Metall hat sich aber zur Frauenförderung verpflichtet.

Wir fordern:

- ▶ **Bestandsaufnahmen**
Analysen im Betrieb, im Unternehmen oder in der Branche müssen grundsätzlich die Lage der Frauen aufzeigen. Ziel soll sein, Defizite zu offenbaren und dann auszugleichen.
 - ▶ **Beschäftigung**
Bei der Einführung von neuen Arbeitsorganisationskonzepten – wie z.B. Gruppenarbeit, KVP (Kontinuierlicher Verbesserungs-Prozeß) etc. – muß die Übernahme aller Beschäftigten in die neuen Arbeitsstrukturen und die Überwindung der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung sichergestellt werden. Der Frauenanteil an den Beschäftigten darf nicht sinken.
 - ▶ **Beteiligung, Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation**
An der Einführung von neuen Arbeitsorganisationen müssen Frauen beteiligt werden. Frauen wird so die Chance eröffnet, ihre Arbeitsbedingungen zu verbessern und eine angemessenere Bezahlung zu erreichen.
- Dies hat Folgen für die gewerkschaftliche Betriebspolitik.

Deshalb fordern wir:

- ▶ die Gleichstellung der Geschlechter in das Leitbild von Gestaltungskonzepten der IG Metall aufzunehmen.
 - ▶ Unsere bisherigen Empfehlungen zu Qualifizierungskonzepten müssen überholt und unter frauenspezifischen Aspekten weiterentwickelt werden.
 - ▶ Qualifizierende Arbeitsgestaltung muß mit Qualifizierungsmaßnahmen verknüpft werden.
 - ▶ Kolleginnen, die unmittelbar von neuen Produktions- und Arbeitskonzepten betroffen sind, müssen ihre Interessen in die Entwicklung von Gestaltungsoptionen einbringen können. Wenn das nicht geschieht, werden wir bei der Entwicklung von Gestaltungskonzeptionen sonst bei einem männerdominierten Blick bleiben.
 - ▶ Es ist erforderlich, in der betrieblichen Arbeit, beim Versuch, unsere Gestaltungsoptionen durchzusetzen, die Prozesse zu beobachten und wissenschaftlich zu begleiten.
- Diese Forderungen müssen auf allen gewerkschaftlichen Handlungsebenen umgesetzt werden. Aber auch die staatliche Technologiepolitik ist gefordert.



4

Frauen in der IG Metall: Viel gemacht – wenig Macht

Keine Frage: Frauen gewinnen Einfluß, dennoch ist die IG Metall nach wie vor von Männern geprägt. Dies zeigt sich auch im Bild der IG Metall in der Öffentlichkeit. Wir müssen unsere Arbeit und unsere Erfolge stärker bekannt machen. Und wir müssen noch mehr Einfluß gewinnen. Die Frauen in der IG Metall wollen kein Schattendasein führen, sondern sich an den Gestaltungsprozessen beteiligen.

Bislang sind sie in vielen Entscheidungsgremien, selbst an dem geringen Mitgliederanteil gemessen, unterrepräsentiert. Diese Unterrepräsentanz ist um so weniger zu akzeptieren, als in der IG Metall bereits seit 1989 die Richtlinien für Frauenförderung im ehrenamtlichen Bereich gelten. Ziel dieser Richtlinien war es, durch eine erhöhte Repräsentanz „von Frauen auf allen Ebenen der IG Metall sicherzustellen, daß Entscheidungen auf einer breiten Erfahrungsbasis getroffen werden.“

Das Frauenförderkonzept der IG Metall war die organisationsspezifische Alternative zur Quotenforderung der 80er Jahre. Die Erwartungen, die die Frauen daran geknüpft haben, sind nicht erfüllt worden.

Frauen in der Betriebspolitik

Immer mehr Frauen sind in den Betriebsräten (1972: 8,1 Prozent, 1981: 11,5 Prozent, 1990: 15,4 Prozent, 1994: 15,4 Prozent). Doch haben sie auch mehr Macht?

Weder im Westen noch im Osten sind die Metallerinnen entsprechend ihrem Beschäftigtenanteil in den Gremien vertreten. Dafür gibt es jede Menge Männermehrheiten, etwa in wichtigen Ausschüssen und Entscheidungsgremien. Nur in wenigen Betrieben haben sich Frauen- oder Gleichstellungsausschüsse etabliert, wie sie nach § 28 Betriebsverfassungsgesetz möglich wären.

Frauenthemen kommen zu wenig vor! Dies gilt auch für die gewerkschaftliche Betriebsratspolitik. Die Folge:

- ▷ In der betrieblichen Praxis ist Frauenförderung kaum ein Thema.
- ▷ Die wenigen betrieblichen Vereinbarungen zur Frauenförderung beschränken sich hauptsächlich auf das Thema Familienpause. Sie werden von Männern vereinbart – oft gegen Fraueninteressen formuliert.
- ▷ Rechtsansprüche, die Frauen aus betrieblichen Fördervereinbarungen ableiten könnten, gibt es nicht.

Wir fordern:

- ▶ Eine konsequente Anwendung der Richtlinie zur Frauenförderung auch für Vorentscheidungen zu den Gremien der Betriebsverfassung.

Vertrauensleutearbeit – auch Sache von und für Frauen

und Erwartungen von Frauen finden in der gewerkschaftlichen Betriebspolitik zu wenig Berücksichtigung.

Wir fordern:

- ▶ daß die besondere Arbeits- und Lebenssituation von und mit Frauen thematisiert wird und ihre Wünsche in ein Konzept gewerkschaftlicher Interessenvertretung einfließen;
- ▶ daß betriebliche Arbeits- und Aktionsprogramme mit weiblichen Beschäftigten gemeinsam entwickelt werden und ihre Interessen und Probleme konkret aufgreifen;
- ▶ daß Frauen bei allen betrieblichen Handlungsfeldern einbezogen werden;
- ▶ daß Frauen die Möglichkeit haben, außerhalb der traditionellen Vertrauensleutearbeit an sie interessierenden Themen mitzuarbeiten, um eigene Gestaltungskonzepte zu entwickeln;
- ▶ daß betriebliche Frauengruppen oder Frauentreffs über die Vertrauenskörperlleitung initiiert werden und
- ▶ daß Frauen in allen gewerkschaftlichen Gremien mindestens entsprechend ihrem Mitgliederanteil beteiligt werden. Dies muß sichergestellt sein.

Das bedeutet, die Inhalte, Formen und Strukturen bisheriger Vertrauensleutearbeit zu überprüfen, ob sie die Integration von Fraueninteressen und Frauenpolitik fördern. Notwendige Veränderungen dürfen nicht als Gefahr, sondern müssen als Chance zur Bereicherung und Weiterentwicklung der Vertrauensleutearbeit insgesamt bewertet werden.

Kurzum: Fraueninteressen müssen vertreten werden, um auch im Betrieb deutlich zu machen, welche frauenpolitischen Gestaltungskonzepte die IG Metall hat.

Männerbastion Aufsichtsrat

In Aufsichtsräten sind die „Herren der Schöpfung“ unter sich. Der Frauenanteil ist kaum meßbar. Er liegt unter einem Prozent; auch auf der Arbeitnehmerbank.

Wir fordern:

- ▶ daß künftig, zumindest auf der Arbeitnehmerseite, mehr Frauen ihren Platz haben. Die IG Metall soll weibliche Aufsichtsratsmitglieder entsprechend dem weiblichen Be-

schäftigungsanteil im jeweiligen Unternehmen entsenden. Eine Frage des Willens:
Denn die IG Metall ist auf zentraler Ebene an der Besetzung von Aufsichtsräten beteiligt. Hier gebietet das Frauenförderkonzept Selbstverpflichtung.

Zahlen allein reichen nicht: Frauenförderung in der IG Metall

Der 15. ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall 1986 beschloß einen Frauenförderplan für den ehrenamtlichen und einen Frauenförderplan für den hauptamtlichen Bereich. Der Frauenförderplan für den hauptamtlichen Bereich ist seit 1986 in Kraft, der für den ehrenamtlichen Bereich trat mit den Vorstandsrichtlinien 1989 in Kraft.

Was ist daraus geworden? Beide Programme haben dazu beigetragen, daß heute mehr Frauen in Funktionen der IG Metall zu finden sind. Aber nur in mehr als der Hälfte aller Verwaltungsstellen gibt es Frauenförderpläne für Ehrenamtliche.

Nicht nur quantitative Ergebnisse sind wichtig, sondern auch qualitative Veränderungen. Wir stellen fest:

- Es reicht nicht, in Rechenschaftsberichten die neuesten Zahlen über die Frauen in der IG Metall zu verlesen nach dem Motto: Seht, so viele haben es geschafft!

Wir fordern:

- Die Durchsetzungschancen von frauenpolitischen Inhalten in der IG Metall zu ermitteln.
- Eine systematische Personalentwicklungsplanung, die die Beteiligung von Frauen sicherstellt.
- Es muß eine Debatte über die Arbeitsbedingungen von Hauptamtlichen geführt werden. Denn immer noch richten sich die Bedingungen nach dem Zeitbudget des kinderlosen oder von Kinder- und Familienaufgaben befreiten Gewerkschafters.
- Das Bild des hauptamtlichen Funktionärs bzw. der Funktionärin muß neu skizziert werden. Dabei muß eine Balance aus Veränderungen, gestiegenen Anforderungen der Arbeit, anderen Arbeitsmethoden oder einer stärkeren Einbeziehung der Ehrenamtlichen gefunden werden.

Innerhalb der bestehenden Strukturen haben sich prozeßhaft vielfältige Formen der Frauenpolitik entwickelt (Frauenversammlungen, betriebliche Frauengruppen, themenorientierte Projektgruppen, etc.). Und es wurden in der Frauenpolitik erprobte Formen auch in die Gesamtorganisation übertragen, von denen auch Männer profitieren. Frauen haben aus Erfahrungen gelernt, daß flexible, eigenständige Strukturen mit vielfältigen Rechten erforderlich sind, um den betriebs- und organisationspolitischen Herausforderungen auch in Zukunft gerecht zu werden. Die Frauen in der IG Metall leisten damit einen innovativen Beitrag für die gesamte Organisation. Frauenpolitik ist aktiver Bestandteil der Organisationsentwicklung.



Sowohl im Bereich der ehren- als auch hauptamtlichen Frauenförderung wird deutlich, daß die Durchsetzung von Forderungen der Frauen sehr oft an die Grenzen von bestimmten herrschenden Strukturen stößt.

Wir fordern:

- Frauen wollen sichergestellt wissen, daß ihre Themen explizit sowohl in der hauptamtlichen Arbeit, z.B. in Bezirksleitungen, aber auch in Projektgruppen zu spezifischen inhaltlichen Fragen behandelt werden. Deshalb plädieren Frauen nachhaltig für die Beibehaltung und den Ausbau eigenständiger Frauenstrukturen, da nur auf diesem Wege die Artikulation und Durchsetzung von Fraueninteressen zu leisten ist.

Bildungsarbeit – auch nach Geschlechtern getrennt

Gemeinsam lernt sich's gut, getrennt manchmal besser. Diese Erkenntnis gilt auch für die Bildungsarbeit der IG Metall. Seminare nur für Frauen waren lange verpönt. Seit 1990 aber sind sie fester Bestandteil der Bildungsarbeit der IG Metall.

Frauen brauchen eigene Seminare – Lernorte, um unabhängig von der Geschlechterkonkurrenz zu lernen, ihren eigenen frauenpolitischen Standpunkt zu reflektieren und untereinander zu streiten.

Ziel gewerkschaftlicher Bildungsarbeit ist es auch, Kolleginnen und Kollegen zum autonomen Handeln anzuweisen und eigenständiges, kritisches Denken zu fördern.

IG Metall-Bildung ist Zweckbildung für die sozialen Auseinandersetzungen in Betrieb, Wirtschaft und Gesellschaft und muß darüber hinaus die Persönlichkeitsbildung fördern. Darauf haben inhaltliche und methodische Konzepte Rücksicht zu nehmen. Frauen haben Forderungen an die zukünftige Bildungsarbeit der IG Metall.

Wir fordern:

- Die Geschlechterfrage muß Bestandteil aller Seminarkonzeptionen werden. Bildungsarbeit muß Frauenpolitik als wichtigen Bestandteil der sozialen Auseinandersetzung vermitteln und deshalb Ursachen und Entstehung der traditionellen Frauenrolle darlegen, die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben, auf gesellschaftlicher und politischer Ebene thematisieren, den Zusammenhang zwischen privatem, betrieblichem und gesellschaftlichem Bereich verdeutlichen und Frauenpolitik als unverzichtbaren Beitrag zur Emanzipation aller vermitteln.
- Frauen müssen zur Teilnahme an Seminaren ermutigt werden. Das gilt insbesondere für gemeinsame Lehrgänge.
- Dazu gehört auch ein Klima, in dem frei von sexueller Belästigung gearbeitet werden kann.

- Seminarteams müssen auch mit Referentinnen besetzt werden. Gerade in der regionalen Bildungsarbeit der IG Metall soll darauf geachtet werden, daß nicht nur Männer Seminare leiten.
- Kinderbetreuung ist während der Frauenseminare zumeist selbstverständlich. Dieses Angebot muß aber auch während der allgemeinen Lehrgänge zum Normalfall werden.
- Konflikttraining für Frauen, Kurse in Selbstbehauptung und Durchsetzungsstrategien müssen das Programm künftig bereichern. Erfahrungen zeigen, daß Frauen gerade an diesen Themen starkes Interesse haben.



5

Frauen in der Gesellschaft

Viel gefordert, wenig gefördert: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Kinder gelten auch in Deutschland als die Zukunft. Dennoch ist es in kaum einem Land so schwierig wie bei uns, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Wie oft ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefordert worden! Doch wird sie auch gefördert? In den vergangenen zehn Jahren wurden Erziehungsurlaub und Erziehungsgeld eingeführt und es wurde der Freistellungsanspruch zur Betreuung kranker Kinder verlängert. Aber immer noch fehlt es für die Mütter (und Väter) an allen Ecken und Enden:

- ▷ Im Westen fehlen Hunderttausende von Kindergartenplätzen. Noch immer läßt der Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz auf sich warten. (Die gesetzliche Garantie ab 1996 wird durch die Finanzlage der Kommunen in Frage gestellt). Im Osten fielen Einrichtungen zur Kinderbetreuung als erstes dem Rotstift zum Opfer.
- ▷ In ganz Deutschland sind es die Frauen, die den Erziehungsurlaub nehmen und sich um die Betreuung des Kindes daheim kümmern. 1992 nahmen 98,94 Prozent der Frauen Erziehungsurlaub in Anspruch, jedoch nur 1,06 Prozent der Männer.

Wir fordern:

- einen gleich langen Erziehungsurlaubsanspruch für jedes Elternteil, der bei Nichtinanspruchnahme verfällt. Alleinerziehende haben den vollen Anspruch.
- Der Erziehungsurlaub muß flexibler gestaltet werden und in einen echten Elternurlaub mit Zeitkonto umgewandelt werden: Eltern sollte auf der Grundlage gesetzlicher oder tarifvertraglicher Regelungen ein Zeitkonto von drei Jahren, das innerhalb einer Zeitspanne von zwölf Jahren genommen werden muß, zur Verfügung gestellt werden. Dabei muß gewährleistet sein, daß das Zeitkonto ganz oder teilweise – in Form von Teilzeitarbeit – genutzt werden kann. Das geminderte Entgelt des Elternurlaubs – unabhängig, ob er über Monate oder Jahre ganz oder in Form von Teilzeitarbeit genommen wird – muß durch eine aus Steuermitteln finanzierte Lohnersatzleistung ausgeglichen werden. Dabei sind auch die Beiträge zur Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung zu übernehmen.

Auch die Unternehmen sind gefordert: Mit familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen und betriebsnaher Kinderbetreuung können sie ihren Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf leisten.

Die gesellschaftliche Unterstützung fehlt. Sowohl die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch die veränderten Lebensbedingungen von Kindern erfordern ein Umdenken der staatlichen Politik: Kinder brauchen Gemeinschaftseinrichtungen, und Eltern brauchen Entlastung.

Wir fordern:

- ▶ Rechtsanspruch auf bezahlbare ganztägige Kinderbetreuungseinrichtungen.
- ▶ Ganztagschulen.

Die Armut ist weiblich: Sozialpolitik für Frauen

Das Sozialsystem ist maßgeschneidert für den Vollzeitbeschäftigten, lebenslang erwerbstätigen Mann. Seine „Normalbiographie“ setzt Maßstäbe für die Absicherung bei Arbeitslosigkeit oder im Alter. Wer ihr nicht entspricht, hat das Nachsehen. Dies zeigt ein Vergleich: Die durchschnittliche, persönlich erworbene Rente beläuft sich bei Männern derzeit im Westen (Osten) auf 1.704,97 (1.450,28) Mark, bei Frauen nur auf 758,63 (514,17) Mark.

Der Unterschied der Rentenhöhe zwischen Frauen-West und Frauen-Ost erklärt sich aus den unterschiedlichen Erwerbsbiographien: die Frauen in der ehemaligen DDR waren fast alle durchgängig erwerbstätig. Ihre dramatische Arbeitsmarktsituation heute wird aber langfristig eine negative Anpassung ihrer Renten an die der West-Frauen zur Folge haben.

Wir fordern:

- ▶ Frauen haben also bisher weniger Möglichkeiten, für ihre eigene soziale Absicherung vorzusorgen. Bei dieser Diskriminierung in der Sozialpolitik darf es nicht bleiben.
- ▶ Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse müssen der Versicherungspflicht unterworfen werden.
- ▶ So wie den Erziehungsurlaub gilt es auch, die Pflegezeiten auf die Rente anzurechnen.
- ▶ Da Teilzeitarbeit und niedriges Erwerbseinkommen bei langjähriger Erwerbstätigkeit zu Armut und Unterversorgung im Alter führen, soll die Rente nach Mindesteinkommen ohne zeitliche Begrenzung weiter gelten. Rentenversicherungspflicht für alle – Splitting der gemeinsam erworbenen Rentenanwartschaften bei Paaren, neue Bewertung von Versicherungszeiten bei Arbeitslosigkeit und Teilzeit, Einrichtung einer Familienlastenausgleichskasse und für Zeiten der Nichterwerbstätigkeit soll ein Mindestpflichtversicherungsbeitrag eingeführt werden.
- ▶ Eine Veränderung des Rentenzugangsalters befürworten wir, insbesondere das Altersruhegeld für weibliche Versicherte muß auch über das Jahr 2012 für Frauen mit 60 Jahren in Anspruch genommen werden können.



Grundsätzlich muß für gesellschaftliche Aufgaben – wie z.B. die Pflege kranker und alter Menschen oder die Erziehung von Kindern – ausreichende gesellschaftliche Hilfe bereitgestellt werden.

Dort, wo diese Aufgaben privat geleistet werden, muß eine gerechtere Aufgabenverteilung unter Männern und Frauen vorgenommen werden. Auch das ist ein Beitrag zum Abbau der strukturellen Benachteiligung von Frauen in der Sozialpolitik.

Das Recht ist männlich: Frauen brauchen bessere Gesetze

Kaum ein Bereich der Gesellschaftspolitik zeigt sich gegenüber den gewandelten Rollenvorstellungen und Lebensmodellen von Frauen so resistent wie die Rechtspolitik. Verbesserungen sind seit langem überfällig: Sämtliche Rechtspolitikbereiche, die Frauen betreffen, bedürfen einer Überprüfung, ob sie einem Verbot der mittelbaren Diskriminierung standhalten, und sind entsprechend zu ändern.

Wir fordern:

- ▶ ein umfassendes Antidiskriminierungsgesetz, mit dem auch die europäische Rechtsprechung verbindlich umgesetzt wird.
- ▶ eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes. Frauen müssen in allen Gremien mindestens entsprechend ihrem betrieblichen Beschäftigungsanteil vertreten sein. Gleichstellungsausschüsse des Betriebsrats sollten durch Gesetz obligatorisch werden. Frauenförderung und Personalplanung müssen zu den erzwingbaren Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats gehören.
- ▶ Gewalt gegen Frauen und die in Betrieben vielfältigen Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz müssen gesellschaftlich geächtet und rechtlich sanktioniert werden. Hier sind Gesetzesinitiativen zu unterstützen, mit denen auch eine Umkehr der Beweislast erreicht und der Opferschutz verbessert wird. Denn das seit dem 1. September 1994 geltende Gesetz reicht nicht aus.
- ▶ Die Männerdominanz in der Rechtsprechung zeigt sich am deutlichsten in der langen Geschichte des Paragraphen 218. Die ersatzlose Streichung des Paragraphen 218 bleibt unser Ziel. Wir wollen ein Selbstbestimmungsrecht der Frauen. Das Strafrecht ist nicht geeignet, Frauen in einer Konfliktsituation zu helfen. Darüber herrscht ein breiter Konsens. Aber gegen den Willen der Mehrheit hat das Bundesverfassungsgericht (zum zweiten Mal in der Nachkriegsgeschichte) frauenfeindlich entschieden: Das Selbstbestimmungsrecht ist negiert, die Krankenkassenfinanzierung bei sozialer Indikation ist verboten, die Beratungsstellen werden administrativ gegängelt. Vor dem Hintergrund der jetzigen Rechtsentwicklung wird das Thema selbstbestimmte Schwangerschaft auch in den nächsten Jahrzehnten gewerkschaftliche Aktionen erfordern.

Verzahnung tut not: Frauenförderung in der Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik

Frauen müssen sich einmischen: in die Wirtschafts- und Strukturpolitik, vor Ort, auf Bundes- und europäischer Ebene.

Wir fordern:

- ▶ Neben der Förderung bestimmter Branchen und Regionen ist es erforderlich, die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern zu einem weiteren Kriterium regionaler Strukturpolitik zu machen.
- ▶ Auf der Basis einer umfassenden Analyse über die Beschäftigungsperspektiven für Frauen in den Regionen sind Anforderungen an Förderkonzepte, an Investitionsmittel, die an Frauenbeschäftigung geknüpft werden, an Beschäftigungsinitiativen und -projekte speziell für Frauen zu knüpfen. Dies ist eine entscheidende Aufgabe für die Strukturpolitik der Länder.
- ▶ Gleichberechtigungsorientierung in der Strukturpolitik, das bedeutet:
 - ▶ Beschäftigung von Frauen zu einem wesentlichen Bestandteil der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung zu machen.
 - ▶ Die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhalten und zu fördern. Die Bedingungen für die Erwerbstätigkeit und Beteiligung von Frauen, wie z.B. Personennahverkehr und bezahlbare Kinderbetreuung, sind zu verbessern.
 - ▶ Bei betrieblichen oder auch sektoralen Umstrukturierungsprozessen sind die Beschäftigungsperspektiven für Frauen und Männer zu berücksichtigen.

Langfristig werden aber Beschäftigungschancen von Frauen nur über regional- und strukturpolitische Frauenförderstrategien abzusichern sein, die darauf zielen, zusätzliche Frauenbeschäftigung im sogenannten ersten Arbeitsmarkt zu schaffen. Solche Konzepte sind unter Berücksichtigung der bisherigen ersten Erfahrungen zu entwickeln und auch regional umzusetzen.

Auch die bisherige staatliche Arbeitsmarktpolitik, die durch das Arbeitsförderungs-gesetz gesteuert wird, wirkt nicht geschlechtsneutral.

Wir fordern:

- ▶ eine Novellierung des AFG im Interesse der Frauen.
Dies bedeutet:
 - ▶ Verbindliche Quotierung, um Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu beteiligen, die bestehende Soll-Vorschrift zur Frauenförderung im 10. Arbeitsförderungs-gesetz muß in eine Muß-Vorschrift umgewandelt werden.
 - ▶ Die Gewährung höherer Zuschüsse an Maßnahmenträger, die insbesondere höher qualifizierende Maßnahmen in frauenuntypischen Bereichen durchführen.
 - ▶ Die gesellschaftliche Zuweisung von familiären Aufgaben an die Frauen darf keine Benachteiligung beim Zugang zu arbeitsmarktpolitischen Fördermöglichkeiten zur Folge



haben. Insbesondere geht es um eine Änderung der Rahmenfähn und Anwartschaftszeiten für den Zugang zu Leistungen nach dem AFG.

- ▶ Die vielfach praktizierte Verfügbarkeitsüberprüfung (§ 103 AFG) zuungunsten arbeitsloser Mütter muß abgestellt werden.
- ▶ Bei allen aktiven beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen muß die Wiederherstellung und die Sicherstellung tariflicher Einkommen gewährleistet werden.

Die EG greift durch Fördermaßnahmen massiv in den Wirtschaftsprozess ein. Deshalb werden durch den EG-Binnenmarkt die Arbeitsverhältnisse von Frauen berührt.

Wir fordern:

- ▶ eine koordinierte Politik der europäischen Gewerkschaften.
- ▶ Zusammen mit der Wirtschaftsabteilung beim Vorstand der IG Metall und dem DGB müssen Vorschläge entwickelt werden, die die europäische Regional- und Strukturpolitik entsprechend beeinflussen und den Interessen der Frauen nutzen.

Technologiepolitik oder Machbarkeitswahn?

Technologiepolitik ist mit dafür verantwortlich, daß Technik – von deren Entwicklung bis zu ihrer Anwendung – für die Gesellschaft und die Umwelt verträglich ist. Technik muß human sein. Seit vielen Jahren hat die IG Metall ihre Anforderungen an die Technologie in diesem Sinne formuliert.

Frauen als Teil dieser Gesellschaft müssen jedoch stärker berücksichtigt werden. Human und sozialverträglich sind neue Technologien nur dann, wenn sie die Gleichstellung von Frauen und Männern nicht nur nicht beeinträchtigen, sondern fördern. Sie müssen insbesondere auch die Arbeitsbedingungen von Frauen verbessern.

Wir fordern:

- ▶ Bei der Technikfolgenabschätzung müssen die Auswirkungen auf die Geschlechterrollen berücksichtigt werden. Diese Frage fordert eine eigene Untersuchungskategorie.
- ▶ Die IG Metall muß dafür Sorge tragen, daß bei Programmen von Bundes- oder Landesregierungen, wie „Humanisierung des Arbeitslebens“ oder „Arbeit und Technik“, auch die Gestaltung von Arbeitsplätzen von Frauen ein Förderkriterium ist.
- ▶ Forschungsprogramme, wie etwa das „Zukunftskonzept Informationstechnik“ der Bundesregierung, müssen Gleichstellungsziele beinhalten. Sie dürfen in der Technologiepolitik und bei der Einführung neuer Technologien nicht von vornherein abgehängt werden. Frauen müssen an diesen Themen ausreichend beteiligt werden.

Von großer Bedeutung ist für Frauen ein weiteres Feld der Technologiepolitik: die Bio- und Gentechnologie. Hier geht es um die Möglichkeit zu Eingriffen in das mensch-

liche Leben. Frauen sind im Bereich der sogenannten Reproduktionstechnologie besonders betroffen.

Überwiegend Männer – seien es Ärzte, Kirchenvertreter, Juristen oder Politiker – versuchen, Grenzen und zugleich Verpflichtungen für Frauen festzulegen, z.B. bei der pränatalen Diagnostik.

Die Frauen in der IG Metall haben Forderungen entwickelt, die von der gesamten IG Metall übernommen wurden. Sie sollen sicherstellen, daß die Menschenwürde von Frauen nicht verletzt wird.

Wir fordern:

- ▶ ein Embryonenschutzgesetz. Damit sollen u.a. Befruchtungen im Reagenzglas, Experimente am Embryo, Eingriffe in die Keimbahn und jegliche Form von Handel z.B. mit Eizellen, Samen, Embryonen verboten werden.
- ▶ ein Memorandum zur Bio- und Gentechnologie. Damit soll eine öffentliche Diskussion über Grenzen der Anwendung in diesem Feld initiiert werden.
- ▶ ein Verbot von Gentests an Menschen.
- ▶ Zwingende Beteiligung von Frauen in allen gesellschaftlichen Gremien (z. B. Enquete-Kommissionen, Beiräte), die über Grenzziehung in diesem Bereich und über die Kontrolle darüber bestimmen.

Gemeinsam sind wir stärker: Frauenbündnisse innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften

Die vielfältigen ökonomischen, gesellschaftlichen und politischen Aufgabenstellungen, die wir uns mit diesem Programm gesetzt haben, machen es nötig, daß wir mit außerhalb der Gewerkschaft stehenden Frauengruppen Gemeinsamkeiten suchen und Bündnisse schließen, um für die Erreichung der gemeinsamen Ziele zu kämpfen.



6

Ein kurzes Wort zum Schluß

Frauen gemeinsam sind stark. Die Frauen in der IG Metall haben in ihrer Organisation Erfolge erzielt. Doch sie wollen ihren Einfluß weiter geltend machen – in der Gewerkschaft und darüber hinaus.

Mit der Umsetzung dieses frauenpolitischen Programms wollen die Frauen der IG Metall ihre Forderungen in allen gewerkschaftlichen Politikbereichen verwirklichen.

Wir, die Frauen in der IG Metall wollen arbeiten, Geld verdienen, Lebensgrundlagen haben und selbständig sein.

Wir wollen leben, wie und mit wem wir möchten und Zeit dafür haben.

Wir wollen selbst bestimmen, ob wir Kinder haben oder nicht.

Wir wollen Bürgerinnen sein und politisch partizipieren – selbstverständlich zur Hälfte und nicht weniger.

Wir wollen Selbstbestimmung und ein freies Leben.

Wir wollen Gleichberechtigung, Gerechtigkeit, Geschwisterlichkeit und Demokratie.

Und:

Wir wollen eine IG Metall, die heute und jetzt mit uns für eine Gesellschaft kämpft, in der all das möglich ist!

Die IG Metall versteht sich als gesellschaftliche Reformbewegung, und deshalb müssen sich insbesondere die Männer in der IG Metall an diesem Anspruch messen lassen.