

Vielfalt solidarisch gestalten

Im Herbst des letzten Jahres unterzeichnete die IG Metall die „Charta der Vielfalt“. Nicht nur im gewerkschaftlichen Umfeld gab es auch erstaunte Reaktionen darüber, wie die IG Metall dazu kommt, diese (Unternehmens-) Initiative zu unterzeichnen. Abgesehen davon, dass ein Drittel der Unterzeichnerinnen der Charta heute Institutionen der öffentlichen Hand und weitere Non-Profit-Organisationen und -Verbände sind, blieb bei einigen die Frage offen: Sind nicht Gewerkschaften bereits per definitionem Anwältinnen für eine gerechte und diskriminierungsfreie Arbeitswelt, wozu dann noch diese Unterschrift?

Tatsache ist, dass die aktive Förderung der „Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Betrieb und Gewerkschaft, unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität“ als hochrangiges Leitbild in der Satzung der IG Metall verankert ist (§ 2 Aufgaben und Ziele).

Seit Mitte der Achtziger Jahre gibt es einen Frauenförderplan für Beschäftigte im politischen Bereich der IG Metall und seit Ende der 90er Jahre eine in der Satzung verankerte Regelung, die die Mindestbeteiligung von Frauen in allen Gremien und Satzungsorganen entsprechend ihrem Mitgliederanteil vorschreibt. In den Jahren 2010 und 2011 beschloss der Vorstand eine Zielquote in Höhe von 30 Prozent für Beschäftigte der IG Metall im politischen Bereich, Führungskräfte sowie deren Vertretung in den Aufsichtsräten.

Die im Jahre 2002 beschlossene Gender-Mainstreaming-Strategie und die damit verbundenen Pilotprojekte hatten von Anfang an Frauen und Männer in ihrer Vielfalt im Visier und haben nicht unerheblich dazu beigetragen, den Blick auf Menschen unterschiedlicher Herkunft, Beschäftigtengruppen, Alters und Lebenslagen, also über den Geschlechteraspekt hinaus, zu weiten.

Im Jahr 2003 wurde ein Programm zur Förderung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der IG Metall verabschiedet. Auf der bundespolitischen Ebene ist die IG Metall zudem seit vielen Jahren im Nationalen Integrationsplan und für dessen Umsetzung in der Arbeitswelt engagiert.

In enger Kooperation mit der Initiative „Respekt. Kein Platz für Rassismus“ unterstützt die IG Metall vielfältige Aktivitäten für ein vorurteilsfreies Miteinander in der eigenen Organisation, in Betrieben und Gesellschaft.

Die IG Metall kann auf das bisher Erreichte stolz sein:

Der Frauenanteil bei den Beschäftigten im politischen Bereich hat mit aktuell 28,5 Prozent die Dreißig-Prozent-Marke nahezu erreicht. Die IG Metall hat damit zugleich eine gute Grundlage für die Realisierung der weiteren Zielzahlen für den Führungskräftebereich und die hauptamtlichen Vertreterinnen in den Aufsichtsräten gelegt.

Der Frauenanteil bei den hauptamtlichen Führungspositionen und Vertretern in den Aufsichtsräten entspricht inzwischen ihrem Mitgliederanteil bzw. Beschäftigtenanteil in den Betrieben im Organisationsbereich in Höhe von 18 bzw. 21 Prozent. Und auch hier gibt es Ausschläge nach oben: Bei den Führungskräften in der Vorstandsverwaltung wurde im letzten Jahr die Dreißig-Prozent-Marge bereits überschritten. Dies gilt nicht nur für die mittlere Führungsebene. Mit einem Frauenanteil von 29 Prozent ist diese Zielzahl auch auf der Bereichsleitungsebene, der ersten Ebene unterhalb des Vorstands, fast erreicht.¹

Für Menschen mit Einwanderungsgeschichte verhindert die Datenproblematik bisher ein kontinuierliches Monitoring.² Trotzdem lassen sich kleine große Dinge vermelden: So weist die Hälfte der Personalreferentinnen und -referenten der IG Metall einen Migrationshintergrund auf, und damit in der Gruppe, die eine wichtige Rolle bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern und der Besetzung von Stellen in der Organisation spielt. Bei der Auswahl der Trainees für die Ausbildung als Gewerkschaftssekretär bzw. -sekretärin wird neben der Erhöhung des weiblichen Nachwuchses, der mit durchschnittlich 40 Prozent im langjährigen Mittel ebenfalls überproportional hoch liegt, besonderes Augenmerk auch auf junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte gelegt. In der dualen Berufsausbildung in der Vorstandsverwaltung machen Kinder von Migrantinnen und Migranten seit längerem 50 Prozent und mehr der Auszubildenden aus.

Vielfalt und Beteiligung als Bestandteil der Organisationsstrategie

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für diese Entwicklungen war und ist, dass das Thema Vielfalt Bestandteil der Gesamtstrategie der IG Metall geworden ist.

Bereits zu Beginn des neuen Jahrtausends organisierte die IG Metall eine Zukunftsdebatte darüber, wie sie dem Wandel in Wirtschaft, Unternehmen und Gesellschaft Rechnung tragen kann. Die Unterrepräsentanz von jüngeren Beschäftigten, Angestellten und Frauen bei Mitgliedern und Funktionären wurde als besonderes Defizit benannt. Einen ersten Höhepunkt der Debatte bildete der Gewerkschaftstag der IG Metall, der im Oktober 2003 unter dem Motto „Vielfalt solidarisch gestalten“ stattfand.³

¹ Bei den geschäftsführenden Vorstandsmitgliedern liegt der Frauenanteil aktuell mit zwei von sieben bei 28,6 Prozent, im Vorstand selbst, d.h. inklusive der ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder bei 22 Prozent.

² Die IG Metall-Mitglieder und Beschäftigten werden statistisch lediglich mit ihrer Staatsangehörigkeit erfasst. Die Kategorie „Migrationshintergrund“ wird wie in vielen anderen Unternehmen auch in der Personaldatenbank nicht geführt.

³ Vgl. Banos, Sissi und Wlecklik, Petra (2013), Den Wandel der IG Metall begleiten und gestalten, BBE-Newsletter 12/2013

Damit einher ging die Erkenntnis, dass es „den ‚einen Beschäftigten‘ ... längst nicht mehr“⁴ gibt. Detlef Wetzels, Vorsitzender der IG Metall, fasste die Herausforderungen, denen sich die Gewerkschaft mit der zunehmenden Differenzierung der Belegschaften gegenüber sah und sieht, auf einem Kongress der IG Metall im November 2014 wie folgt zusammen:

„Wir erleben Akademisierung und Prekarisierung zugleich. Wir verzeichnen in den Betrieben höhere Anteile von Angestellten und Frauen. Wir müssen junge Leute ansprechen, ohne darüber die Bedürfnisse einer älter werdenden Belegschaft zu vernachlässigen. ... Bei unserer Arbeit in den Betrieben und Unternehmen muss uns klar sein, dass wir es mit unterschiedlichsten Menschen zu tun haben – mit Menschen, die ebenso unterschiedliche Vorstellungen haben, wie sie arbeiten und leben wollen.“⁵

Vielfalt ist neben der internen Personalentwicklung auch in der Betriebsrats- und Jugendbildung, der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit sowie den Kampagnen der IG Metall zum Thema geworden. Jüngstes Beispiel dafür war die diesjährige Tarifikampagne. Neben dem monetären Aspekt sprachen besonders die qualitativen Forderungen zu Alters- und Bildungsteilzeit verschiedenste Beschäftigtengruppen gezielt an: Ältere und Jüngere, Angelernte und höher Qualifizierte, Migranten und Frauen bis hin zu Menschen mit Familienpflichten, die bei ihrem Wunsch nach beruflichem Fortkommen auf besondere Hürden stoßen.

Zur Prämisse von Gerechtigkeit und Chancengleichheit kam im letzten Jahrzehnt also die Einsicht in die Notwendigkeit einer verstärkten Beteiligungs- und Zielgruppenorientierung hinzu, wenn die IG Metall ihre Dialogfähigkeit mit den Beschäftigten und damit ihre Stärke und Verhandlungsmacht erhalten und ausbauen wollte.

Eine besondere Bedeutung kommt dabei den eigenen Beschäftigtenstrukturen zu. Auch deshalb wurde bereits zu Anfang des neuen Jahrtausends für die Personalpolitik der IG Metall die Devise „Die IG Metall muss jünger und weiblicher werden“ ausgegeben.

Ein Unternehmen oder eine Organisation muss, wenn sie überleben will, so der ehemalige Personalvorstand und Arbeitsdirektor der Telekom Thomas Sattelberger, mindestens genauso hoch, wenn nicht noch vielfältiger als die Umwelt sein, in der sie agiert.⁶ Mit den dargestellten Zielen aber auch bisherigen Erfolgen, die über die entsprechenden Anteile in den Betrieben im Organisationsbereich und bei den Mitgliedern zum Teil weit hinausgehen, ist die IG Metall auf dem richtigen Weg.

„Charta der Vielfalt“ als Willenserklärung nach außen und innen

Die IG Metall hat die „Charta der Vielfalt“ auch deshalb unterschrieben, um auf einprägsame Art und Weise für Mitglieder und potentielle Bewerberinnen und Bewerber deutlich zu machen, dass sie

⁴ Wetzels, Detlef (2014), „Beteiligen und mitbestimmen - Für eine lebendige Demokratie in Wirtschaft und Gesellschaft“, Rede auf dem Mitbestimmungs- und Beteiligungskongress der IG Metall, 4. November 2014 Mannheim

⁵ Ebd.

⁶ Vgl. Sattelberger, Thomas (2015), Ich halte nicht die Klappe. Mein Leben als Überzeugungstäter in der Chefetage, Hamburg, Seite 249

vielfältige Potenziale anerkennt und fördert und auch unter diesem Gesichtspunkt eine faire und attraktive Arbeitgeberin ist. Dies ist angesichts des klassischen Bildes, das in den Medien über Gewerkschaften häufig noch vermittelt wird, nicht für jede und jeden selbstverständlich. Gleichzeitig unterstreicht die IG Metall damit, dass sie die Werte einer vorurteils- und diskriminierungsfreien Arbeitswelt nicht nur nach außen, in Betrieben und Gesellschaft fordert, sondern diese auch selbst praktiziert.

Mit der Unterzeichnung wollen wir zugleich die Betriebsräte in den Unterzeichnerbetrieben und – unternehmen im Organisationsbereich unterstützen, die betriebliche Umsetzung der Charta-Inhalte einzufordern und sich in die Umsetzungsprozesse einzubringen, auch unter dem Aspekt der sozialen Vielfalt und Gerechtigkeit. Die IG Metall setzt sich dafür ein, dass die Unternehmen die Grundsätze der Charta im betrieblichen Alltag leben und die Unterzeichnung nicht lediglich eine Hochglanz-Veranstaltung bleibt.

Die Unterzeichnung der Charta und der entsprechende Vorstandsbeschluss sind nicht zuletzt eine deutliche Ansage für gelebte Vielfalt und ein vorurteilsfreies Miteinander nach innen, für die mehr als zweitausend Beschäftigten und Führungskräfte der IG Metall.

Vielfalt benötigt insbesondere Sensibilität und Kompetenz bei den Führungskräften. Die Herausforderung ist sie dafür zu gewinnen, nicht per erhobenem Zeigefinger sondern indem der Nutzen, auch für das eigene Führungshandeln, spürbar wird.

Vielfalt hat viel mit Unternehmens- und Organisationskultur und deren Veränderung zu tun. Diese lässt sich ebenfalls nicht per Knopfdruck verordnen. Von ihrer Geschichte her ist die IG Metall von dem Einheits- und Geschlossenheitsdenken einer spezifisch männlichen Industriekultur geprägt. Hinzu kommt eine besonders hohe Belastungs- und Präsenzkultur, die sich auch bei anderen sozialen Organisationen und Berufen feststellen lässt.

Die IG Metall ist nicht nur Insel der Glückseligen. Auch hier werden auf der Hinterbühne Vorstandsentscheidungen wie zum Beispiel die Frauenquoten nicht nur wohlwollend kommentiert oder deren Unterstützer auch schon mal als „Frauenverstehler“ gehänselt. Auch hier gibt es mehr oder weniger offen geäußerte Widerstände und Ängste vor der Teilung oder gar dem Verlust von Status und Macht sowie des gewohnten Umfelds „unter seinesgleichen“, auch wenn diese aufgrund der besonderen demokratischen und sozialen Werteorientierung der IG Metall lange nicht so heftig ausfallen wie in der Wirtschaft.⁷

Die Prämisse von Vielfalt kann also auch aus diesen Gründen Widerstand hervorrufen. Umso wichtiger ist das klare Bekenntnis des Vorstandes und der Führungskräfte. Auch dafür ist die Unterzeichnung der Charta ein Signal, das Beschäftigte zusätzlich motivieren kann, auch in ganz konkreten Fällen eine wertschätzende Kultur und ein vorurteilsfreies Miteinander einzufordern.

⁷ Zu den heftigen Reaktionen, die beispielsweise die Telekom-Frauenquote unter den DAX-30-Vorständen hervorrief, sowie weiteren Widerständen auf den Führungsebenen vgl. Sattelberger (2015) S. 211 ff. und Interview Thomas Sattelberger Zeit Online 11. Juni 2014 "In den Konzernen herrschen weiße, deutsche Männer".

Eine weitere Herausforderung ist, dass bei gewerkschaftspolitischen Entscheidungen, in der Tarif- und Betriebspolitik, Mitglieder- und Organisationspolitik, nicht nur die Vielfalt, sondern weitere strategische Schwerpunkte und Handlungsfelder bestimmt werden müssen. Gender- und Diversity-Mainstreaming helfen hier weiter. Es kann aber durchaus auch zu Konflikten kommen. Das heißt, wir kommen um Aushandlungsprozesse nicht herum:

„Der Spagat“, so Detlef Wetzels, „besteht darin, einerseits die neue Vielfalt zu berücksichtigen, andererseits aber zugleich immer wieder die Werte herauszuarbeiten, die uns alle verbinden.“⁸

Nicht nur die eingangs geschilderten internen Erfolge, sondern auch die Mitgliederentwicklung zeigen, dass die IG Metall auf einem guten Weg ist: Sie konnte in den letzten vier Jahren in Folge ein Mitglieder-Plus verzeichnen und dies besonders bei Jüngeren und Leiharbeitsbeschäftigten - der im Organisationsbereich der IG Metall besonders stark anzutreffenden prekären Beschäftigungsart, Angestellten und Menschen mit Einwanderungshintergrund, und nicht zuletzt bei den weiblichen Mitgliedern, die zum Jahresende die 400.000er Marke überschritten haben.

Autorinnen:

Servan Adsiz ist Juristin und Personalreferentin beim IG Metall Vorstand (FB Organisation und Personal/Ressort Personalmanagement) in Frankfurt.

Kontakt: servan.adsiz@igmetall.de

Sissi Banos war bis 31.12.2014 Referentin für Gender Mainstreaming beim IG Metall Vorstand (FB Organisation und Personal/Ressort Organisation) und lebt seitdem im aktiven (Un-)Ruhestand in München.

Kontakt: sissi.banos@igmetall.de

⁸ Wetzels, Detlef (2014)

Redaktion:

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

- Geschäftsstelle -

Michaelkirchstr. 17-18

10179 Berlin-Mitte

+49 (0) 30 6 29 80-11 5

newsletter(at)b-b-e.de

www.b-b-e.de