

Adsiz, Servan/Raab, Evelyn/Banos, Sissi/Buchinger, Birgit (2017), Frauen in Führungspositionen in der IG Metall, Herausgeber: IG Metall Vorstand
Vorstandsbereich 02 Christiane Benner, Rainer Gröbel IG Metall Vorstand,
FB Personal (Projektleitung), Frankfurt/Main

„Die Lernende IG Metall - mächtig in die neuen Zeiten“, Eine qualitative Studie zu Frauen in Führungspositionen in der IG Metall

Die IG Metall als klassische, männlich geprägte Industriegewerkschaft hat sich bereits im Jahr 2010 eine Dreißig-Prozent-Zielmarke für den Frauenanteil bei GewerkschaftssekretärInnen und Führungskräften gesetzt.

Unter dem Titel „Die lernende IG Metall - mächtig in die neuen Zeiten“ hat sie nun eine qualitative Studie veröffentlicht. Ziel der Studie war die Identifizierung förderlicher, aber auch erschwerender Rahmenbedingungen für Frauen in Führungspositionen oder solche, die eine Führungsposition anstreben. Daraus sollten konkrete Handlungsoptionen formuliert werden. Einen besonderen Forschungsschwerpunkt bildeten organisationskulturelle Aspekte.

Die Studie wurde von Herbst 2016 bis Herbst 2017 durchgeführt und stieß auf sehr positives Echo in der Organisation. Die Studie bescheinigt der IG Metall einerseits einen positiven Wandel. Dieser zeigt sich nicht nur in dem Übertreffen der Zielzahl etwa im politischen Bereich und auf verschiedenen Führungsebenen. Die Interviewpartnerinnen erleben ein größeres Bewusstsein für Geschlechtergerechtigkeit, ein verändertes Führungsverständnis und ein hohes Maß an Unterstützung für Frauen auf dem Weg hin und bei der Ausübung einer Führungsposition.

Andererseits finden diese Entwicklungen jedoch nicht überall in der Organisation gleichermaßen statt. Die Interviewpartnerinnen berichten nach wie vor von zahlreichen Hemmnissen, die kulturell und/oder strukturell bedingt sind.

Als strukturelle Besonderheiten werden Wahlämter und die Eigenständigkeit der örtlichen Geschäftsstellen beschrieben. Als besonders problematisch wird trotz aller Fortschritte die nach wie vor zahlenmäßige Dominanz von Männern bei Haupt- und Ehrenamtlichen wie in vielen wichtigen Funktionen und Schaltstellen erlebt. Dies wird etwa durch eine sozial-homogene Rekrutierungspraxis, durch starke Männernetzwerke und intransparente Auswahlprozesse befördert. Kulturell finden sich Frauen – auch in Führungsfunktionen – noch immer mit traditionellen Rollenzuschreibungen und deren Folgen konfrontiert (etwa unterschiedliche Kompetenzvermutungen). Als grundlegende Hemmnisse werden das Fehlen einer wertschätzenden Kultur sowie eines gemeinsamen zukunftsweisenden Führungsverständnisses artikuliert.

Als Voraussetzung für zukünftige Fortschritte beim Thema Geschlechter- und Vielfaltsgerechtigkeit wird ein weiterer Kulturwandel im Sinne eines „Mehr“ an Wertschätzung, Transparenz, Durchlässigkeit und Kooperation gefordert.

Die gedruckte Studie kann bestellt werden bei:

Servan Adsiz, IG Metall Vorstandsverwaltung, Bereich Personal, E-Mail Adresse servan.adsiz@igmetall.de