

**Banos Sissi / Birgit Buchinger (2010), Frauen in Fach- und Führungspositionen in der IG Metall, Eine sozialwissenschaftliche Studie, hrsg. von der IG Metall, Frankfurt/Main**

Vor mehr als zwanzig Jahren verabschiedete die IG Metall einen Frauenförderplan, der die Position von Frauen bei ihren Beschäftigten verbessern sollte. Seither hat sich viel getan: Frauen machen heute mehr als ein Viertel der politischen Sekretärinnen und Sekretäre aus, mit steigender Tendenz. Galten Frauen in leitenden Positionen in der IG Metall vor noch nicht allzu langer Zeit als Exotinnen, so ist heute bereits jede sechste hauptamtliche Führungsposition in der IG Metall weiblich besetzt. Großen Nachholbedarf gibt es nach wie vor bei den Führungskräften in den örtlichen Verwaltungsstellen und damit dort, wo die IG Metall in besonderem Maße nach außen repräsentiert wird – in den Betrieben und in der lokalen und regionalen Öffentlichkeit.

Diese Situation war Anlass für das Projekt „Frauen in Fach- und Führungspositionen in der IG Metall“, das wir im Frühjahr 2009 starteten. Mittels einer empirischen Befragung wollten wir besonders in den Verwaltungsstellen erfahren: Was sind die Wege in eine Führungsposition? Welches sind Erfolgsfaktoren oder auch hemmende Faktoren für die Einnahme und Ausübung von Fach- und Führungspositionen? Sind sie für Frauen und Männer gleich? Was sind die Vorstellungen und Wünsche besonders jüngerer Beschäftigter, von Frauen und Männern, im politischen Bereich in der IG Metall bezüglich ihres beruflichen Fortkommens und ihrer Lebensgestaltung? Was sind ihre Unterstützungsbedarfe? Schlussendlich wollten wir mit dem Projekt konkrete Vorschläge erhalten, wo und wie die IG Metall aktiv werden muss, um die Situation zu verbessern.

Der hier vorliegende Projektbericht ist das Ergebnis einer Fokusgruppendifkussion und repräsentativer Interviews mit weiblichen und männlichen Führungskräften und Gewerkschaftssekretären aus Verwaltungsstellen und Bezirksleitungen. Auf kurzweilige Art und Weise erzählt er Werdegänge von Frauen und Männern, welche positiven Veränderungen sie in unserer traditionell männerdominierten Organisation erleben, aber auch davon, wo noch Barrieren in den Köpfen und auch in den Strukturen bestehen. Er zeigt nach wie vor deutliche geschlechterdifferenzierte Unterschiede bei Berufs- und Karrierewegen auf. Er zeigt jedoch weiter, wie der gesellschaftliche Wandel, zum Beispiel in der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Privatleben, auch bei den Frauen und Männern in unserer Organisation angekommen ist.

Der Projektbericht beinhaltet eine Reihe Gute-Praxis-Beispiele, von denen wir lernen können, verbunden mit einer Vielzahl konkreter Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Organisationsebenen, um die Situation zu verbessern.