

**ARBEIT:
SICHER UND FAIR!**

Eine Kampagne
der **IG Metall**

GEMEINSAM FÜR EIN
GUTES LEBEN



Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall



...Fokus Frauen...

Beschäftigtenbefragung der IG Metall

Erkenntnisse und vorläufige Schlussfolgerungen

für die Zielgruppe Frauen

Die Beschäftigtenbefragung der IG Metall liefert wichtige Erkenntnisse zur Ausrichtung und Überprüfung der Zielgruppenarbeit mit Frauen. Bei vielen Fragen sind die Abweichungen zwischen Frauen und Männern nicht gravierend. Zugleich zeichnen sich aber bestimmte Themen ab, die bei Frauen stärkeren Anklang finden als bei Männern. Diese Besonderheiten zeigen die Herausforderungen für die IG Metall auf, den Interessen der Zielgruppe Rechnung zu tragen und diese Themen auf betrieblicher und tariflicher Handlungsebene zu bearbeiten.

Die Befragung zeigt, dass unsere gewerkschaftspolitischen Forderungen grundsätzlich auf hohe Zustimmung stoßen.

Fast alle befragten Frauen sehen die Gleichstellung der Geschlechter als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ an. Auch bei Männern ist die Zustimmung hierzu beachtlich. Dies kann positiv gewertet werden, weist aber zugleich auch auf gravierende Defizite hin. Um Frauen besser anzusprechen, muss die IG Metall dieses Thema weiter mit hoher Priorität behandeln.

Auffallend ist außerdem der *hohe Wunsch von Frauen nach einem sicheren Job und ausreichendem Arbeitsentgelt sowie nach einer gesicherten Rente.* Deutlich wird, dass in den befragten Unternehmen existenzsichernde Beschäftigungsmöglichkeiten bezüglich des Arbeitsvolumens vorhanden sind. Die Herausforderung ist, diese so zu gestalten, dass eine eigenständige Existenzsicherung für Frauen möglich ist. Die Forderung der IG Metall nach Einführung von Mindestlöhnen ist dazu ein wichtiger Schritt. Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen sollte die IG Metall mit Forderungen und Vereinbarungen für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen unterstützen.

Bei allen sozialpolitischen Themen (Rente, soziale Sicherung und die Regulierung von prekärer Arbeit) ist die Zustimmung der befragten Frauen durchweg höher als die der Männer. Für eine Ansprache ist es erforderlich, bei der Bearbeitung dieser Themen frauenspezifische Aspekte stärker zu berücksichtigen.

Ziel der IG Metall ist es, mehr Frauen für Mitgliedschaft und Engagement zu gewinnen. Dafür ergeben sich aus der Befragung positive Grundlagen: Die Zustimmung zu unseren Positionen und Forderungen ist hoch. *Mehr als jede dritte Frau ist bereit, sich in der betrieblichen Interessenvertretungsarbeit aktiv einzubringen.* Dies zeigt ein hohes Potenzial zur Ansprache von Frauen. Ein wichtiges Beteiligungsangebot sollten die Betriebsratswahlen 2014 sein.

Statistik zum Rücklauf

An der Befragung haben sich insgesamt 99.023 Frauen beteiligt (20 % der Befragten), was über dem Frauenanteil im Organisationsbereich (17,6 %) liegt. 60% sind Mitglied der IG Metall, 40 % unorganisiert. Die Hälfte der Befragten ist älter als 35 Jahre, die Hälfte jünger als 35. Knapp zwei Drittel (65 %) haben einen Berufsabschluss, 16 % einen Hochschulabschluss, 14 % haben keine Berufsausbildung.

Der Großteil der Frauen, nahezu 65 %, arbeitet in Vollzeit, 18 % in Teilzeit. Der Anteil der Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen (befristet, Leiharbeit, Werkvertrag, Minijob) liegt bei 12 %. Die Tätigkeitsbereiche liegen überwiegend (47 %) im kaufmännischen Bereich, in Forschung und Entwicklung und internen Dienstleistungen. 40 % sind in der Produktion oder in produktionsnahen Bereichen tätig.

Arbeitszeit und Flexibilisierung

Die Beschäftigten akzeptieren betriebliche Forderungen nach Flexibilität, legen aber hohen Wert darauf (Frauen und Männer zu 92 %), dass Flexibilität das Privatleben nicht zu stark beeinträchtigt. Als Ausgleich erwarten die Beschäftigten einen Ausgleich durch verbindliche Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung. Frauen legen einen etwas höheren Wert auf Zeitausgleich und die kurzfristige Möglichkeit, Freizeit zu nehmen. *Planbare Arbeitszeiten haben für Frauen und Männer einen gleich hohen Stellenwert von über 90 %. 16 % aller Frauen geben an, ihre Arbeitszeit nicht planen zu können.*

Fast 20 % der befragten Frauen arbeiten in Teilzeit, bei den Männern sind dies nicht einmal 5 %. Als Wunscharbeitszeit geben 41 % Prozent der Frauen 35 Stunden an, 25 % würden gerne 21-34 Stunden arbeiten.

Der Leistungsdruck steigt: *Ca. 1/3 aller Beschäftigten ist ständig oder häufig mit kurzfristig veränderten Arbeitszeiten konfrontiert, jeder 2. Beschäftigte fühlt sich ständig gehetzt und arbeitet unter hohem Zeitdruck. 76 % aller Frauen geben an, immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten zu müssen.*

Über 50 % aller Frauen und Männer wünschen sich Mitsprache- und Mitgestaltungsmöglichkeiten, wenn es um ihre persönliche Arbeitssituation geht.

Um perspektivisch zu einer partnerschaftlichen Aufgaben- und Rollenteilung zwischen Männern und Frauen zu kommen, muss einerseits Frauen die Möglichkeit eröffnet werden, einer existenzsichernden Beschäftigung nachzugehen, andererseits brauchen Männer die Chance, sich die sozialen Lebensbereiche außerhalb der Arbeit zu erschließen. Neben einer veränderten Unternehmenskultur braucht dies Arbeitszeitmodelle, die Arbeit und Leben miteinander vereinbar machen und Anreize für eine partnerschaftlich egalitäre Arbeitszeitverteilung schaffen.

Handlungsempfehlungen:

- > In tarif- und betriebspolitischen Vereinbarungen sollte die Zeitsouveränität von Beschäftigten gestärkt werden (Planbarkeit, Entnahmemöglichkeiten, Mitspracherechte, Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit und umgekehrt). Neben anlassbezogenen Auszeiten sind die Möglichkeiten für selbstbestimmte erwerbsbiografieorientierte Arbeitszeiten auszubauen

- > Um die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben zu fördern, sollten Modelle familienorientierter Arbeitszeiten (kürzere Vollzeitbeschäftigung) diskutiert und in unsere tarifpolitischen Forderungen mit aufgenommen werden

Existenzsichernde Arbeit

Frauen sind häufiger als Männer der Meinung, dass ein gesetzlicher Mindestlohn notwendig ist und Leiharbeit und Werkverträge neu geregelt werden müssen. Eine mögliche Ursache dafür ist, dass Frauen häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen sind (Befristungen, Teilzeitarbeit, Minijob´s). *Jede 5. Frau gibt an, über kein ausreichendes Einkommen zu verfügen (auch jeder 5. Mann).*

Knapp 40 % der Frauen sorgen sich um ihren Arbeitsplatz – das ist u.a. eine Folge der steigenden Anzahl weiblicher Beschäftigter in Minijobs und im Niedriglohnsektor. Mit unseren sozialpolitischen Forderungen nach einer Rückführung von prekären Arbeitsverhältnissen und der Neuregulierung von Minijob´s sind die Schwerpunkte damit richtig gesetzt.

Die Schaffung von existenzsichernden Beschäftigungsmöglichkeiten für Frauen sollte deshalb ein wichtiger Fokus für unsere zukünftige tarif- und betriebspolitische Arbeit sein.

Handlungsempfehlungen:

- > Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen schaffen durch gezielte Maßnahmen der betrieblichen Personalpolitik
- > Eingruppierung von Frauen als betriebspolitisches Handlungsfeld etablieren

Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

Vereinbarkeit hat für Frauen und Männer einen hohen Stellenwert. Geregelte Arbeitszeiten werden dazu als wichtigster Punkt angesehen.

Frauen wünschen sich häufiger, die tägliche Arbeitszeit kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen zu können und Arbeitszeiten vorübergehend für Betreuung oder Pflege abzusenken. Ca. 40 % der Frauen und 32 % der Männer wünschen sich, einen Teil ihrer regulären Arbeit von zu Hause erledigen zu können. 1/3 aller Männer und Frauen haben Bedarf an einer Kinderbetreuung, die besser an ihre Arbeitszeiten angepasst ist.

Deutlich wird bei den Befragungsergebnissen, dass Sorgearbeit in der Realität nach wie vor überwiegend eine Aufgabe von Frauen ist. Zunehmend gibt es bei Männern aber den Bedarf, sich mehr in die Familien- und Sorgearbeit einbringen zu können. Es gibt häufiger betriebliche Vereinbarungen zur Vereinbarkeit. Vor dem Hintergrund des wachsenden Leistungsdrucks und vereinbarkeitsfeindlichen Unternehmenskulturen reicht dies alleine meist nicht aus, damit Familien- und Sorgearbeit grundsätzlich für beide Geschlechter anerkannt und unterstützt wird.

Handlungsempfehlungen:

- > Rahmenbedingungen und Anspruchsgrundlagen für Regelungsfelder zur Vereinbarkeit (Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Kinderbetreuung, Pflege, betriebliche Sozialleistungen, Elternzeit, Unternehmenskultur) in Tarifverträge aufnehmen
- > Vereinbarkeit als Schwerpunkt unserer betriebspolitischen Aktivitäten weiter verankern mit dem Ziel, beteiligungsorientiert passgenaue Betriebsvereinbarungen zu den unterschiedlichen Regelungsfeldern abzuschließen

Qualifikation und Weiterbildung

Für Weiterbildung fehlt es den meisten Beschäftigten – Frauen ebenso wie Männern – sowohl an Möglichkeiten als auch an Unterstützung und Zeit: 44 % aller Männer und Frauen haben wegen des Arbeitsdrucks keine Zeit für Weiterbildung. Fast 60 % der Beschäftigten geben an, dass ihr Betrieb keine ausreichenden Möglichkeiten der Weiterbildung bietet und Vorgesetzte die berufliche Entwicklung nicht aktiv unterstützen. Über 40 % der Frauen klagen über fehlende berufliche Perspektiven im Betrieb. Bei den Männern ist dieser Wert mit 48 % deutlich höher. Nachdenklich stimmt, dass 34 % der Frauen meinen, für ihre Arbeit keine Weiterbildung zu brauchen.

Es ist entscheidend, dass gezielt Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen geschaffen und Maßnahmen zur Frauenförderung im Betrieb eingeleitet werden, um Frauen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen und Karrierewege zu öffnen.

Handlungsempfehlungen:

- > Betriebliche Weiterbildung für Frauen als betriebspolitisches Handlungsfeld etablieren, um gezielte Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen zu schaffen. Vor allem auch in an- und ungelerten Bereichen, in denen Frauen häufig beschäftigt sind, droht in den meisten Branchen Beschäftigungsabbau. Für diese Arbeitsplätze müssen Perspektiven geschaffen

und beschäftigungssichernde Maßnahmen durch eine gezielte Weiterqualifizierung angestoßen werden.

Alters- und altersgerechtes Arbeiten

Frauen gehen weniger als Männer davon aus, bis ins Alter leistungsfähig zu bleiben. Sie legen großen Wert auf Maßnahmen zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes und wünschen sich stärker betriebliche Angebote zur Gesundheitsvorsorge und Sport.

76 % aller Frauen geben an, immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten zu müssen. Die psychischen Belastungen steigen also. Zudem sehen Frauen häufiger als Männer die Notwendigkeit, die Arbeitszeit im Alter zu reduzieren.

Als Handlungsbedarf ergibt sich, der zunehmenden Leistungsverdichtung entgegen zu wirken, Regelungen für eine gute Work-Life-Balance zu vereinbaren und die Zeitsouveränität zu erhöhen.

Handlungsempfehlungen:

-> s.Pkt. Arbeitszeit und Pkt. Vereinbarkeit -> Maßnahmen, die die Zeitsouveränität der Beschäftigten stärken, könnten der zunehmenden Leistungsverdichtung entgegenwirken

Rente

Frauen machen sich mehr Sorgen um Altersarmut. Dem entsprechend sind sie mehr als Männer gegen die Rente mit 67 und gegen eine weitere Absenkung des Rentenniveaus. Nur knapp ein Viertel (23 %) der Frauen kann sich eine private Vorsorge für das Alter leisten. Aus Studien ist bekannt: Frauen arbeiten häufig in prekären Beschäftigungsformen und haben geringere Verdienste als Männer. Sie haben kürzere Beitragszeiten wegen Erwerbsunterbrechungen aus familiären Gründen (Kindererziehung oder Pflege naher Angehöriger). Sie verbringen ihr Arbeitsleben auf schlechter bezahlten Stellen als Männer mit gleicher bzw. gleichwertiger Qualifikation und sind im Durchschnitt länger arbeitslos als Männer. Im Ergebnis ist die durchschnittliche Rente bei Frauen gering. Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung liegt sie bei € 507,00 (West) bzw. € 709,00 (Ost). Die Herausforderung für die IG Metall ist der Erhalt und Ausbau der gesetzlichen Rentenversicherung, damit auch Frauen zukünftig von ihrer Rente leben können und sich die Rentenlücke zwischen den Geschlechtern verkleinert. Notwendig ist der Ausbau der Möglichkeiten betrieblicher Altersvorsorge als Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Handlungsempfehlungen:

-> In unserer Rentenpolitik sollten neben dem Erhalt und Ausbau der gesetzlichen Rentenversicherung Forderungen deutlicher einfließen, die Altersarmut von Frauen verhindern. Dies könnten z.B. sein:

- Armutsschutz durch Aufwertung niedriger Rentenbeiträge und bessere Leistungen für Arbeitslose (Rente nach Mindesteinkommen, Rentenbeiträge für ALG II-BezieherInnen)
- Sicherung bzw. Anhebung des Rentenniveaus
- Bessere Erwerbsminderungsrenten ohne Abschläge
- Aufstockung der Rentenanwartschaften bei häuslicher Pflege
- Anerkennung der dreijährigen Kindererziehungszeiten auf alle Geburtsjahrgänge

Aktivierung und Beteiligung von Frauen

Förderung der Gleichstellung ist für 95 % aller befragten Frauen ein wichtiges Thema.

Über drei Viertel davon vergaben sogar das Prädikat „sehr wichtig“ (Männer: 79 % sehr wichtig und wichtig, davon 41 % sehr wichtig).

Gleichstellungspolitik rangiert also bei allen Beschäftigten in der Bedeutung sehr weit oben und muss Querschnittsaufgabe der IG Metall sein.

39 % aller Frauen würden sich gerne selbst stärker für die Vertretung von Beschäftigteninteressen einsetzen. Frauen bewerten die Arbeit von IG Metall, Betriebsräten und Vertrauensleuten grundsätzlich positiver als Männer. Das muss stärker genutzt werden, um Frauen für die betriebliche Interessenvertretung zu gewinnen und auf eine Mitgliedschaft anzusprechen.

Handlungsempfehlungen:

- > Gleichstellungspolitik als Querschnittsaufgabe der IG Metall
- > Konsequente weitere Umsetzung der gefassten Beschlüsse zur Besetzung von Gremien zur Steigerung des Frauenanteils
- > Konkrete Projekte zur Mitgliedergewinnung von Frauen
- > Gezielte Ansprache von frauenpolitischen Themen im Rahmen der Betriebspolitik
- > Themenbezogene Angebote zur Beteiligung von Frauen durch die betrieblichen Interessenvertretungen