



Michaela Schulze

# Die IG Metall und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Verlag Barbara Budrich



Michaela Schulze

Die IG Metall und die Vereinbarkeit von Familie  
und Beruf

Michaela Schulze

# Die IG Metall und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Verlag Barbara Budrich  
Opladen • Berlin • Toronto 2018

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek  
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen  
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über  
<http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier

Alle Rechte vorbehalten

© 2018 Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin & Toronto  
[www.budrich-verlag.de](http://www.budrich-verlag.de)

ISBN 978-3-8474-2137-5 (Paperback)

eISBN 978-3-8474-1128-4 (eBook)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – [www.lehfeldtgraphic.de](http://www.lehfeldtgraphic.de)

Titelbildnachweis: Florian Losch

Satz: Anja Borkam, Jena – [kontakt@lektorat-borkam.de](mailto:kontakt@lektorat-borkam.de)

Druck: Books on Demand GmbH, Norderstedt

Printed in Europe

# Vorwort

Das vorliegende Buch ist eine Zusammenfassung der Ergebnisse des Projektes „Die IG Metall und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, welches zwischen dem 01.01.2015 und dem 31.12.2015 unter der Leitung von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder an der Universität Kassel durchgeführt wurde. Neben der Autorin hat Dr. Hanna Jeanrond das Projekt mit ihrer inhaltlichen Arbeit begleitet. Dieses Projekt wurde durch die Hans-und-Traute-Matthöfer-Stiftung im Rahmen der Kooperation zwischen der IG Metall und der Friedrich-Ebert-Stiftung finanziell unterstützt. Die Stiftung hat auch die Veröffentlichung dieses Buches ermöglicht.

Ein solches Projekt kann nicht ohne die Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen gelingen. Britta Rehder (Ruhr-Universität Bochum), Ingrid Artus (Friedrich-Alexander Universität Erlangen-Nürnberg) und André Gärber (Friedrich-Ebert-Stiftung) haben die Ergebnisse des Projekts kritisch kommentiert und damit zum Entstehen und Gelingen des Buches beigetragen. Daneben haben Oliver D'Antonio (Universität Kassel), Wolfgang Schroeder und Tanja Klenk (Helmut-Schmidt-Universität) frühere Versionen des Manuskriptes durch ihre Anregungen inhaltlich bereichert. Isabell Hirsch (Universität Trier) hat viele der formalen Herausforderungen der Bearbeitung des Manuskripts übernommen. Kai Beuerbach hat das Manuskript lektoriert. Ihnen gilt mein Dank.

Kassel/Trier im Februar 2018



# Inhalt

Abbildungsverzeichnis.....	9
1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gesellschaftliche und gewerkschaftliche Herausforderung .....	11
2. Theoretischer Rahmen der Studie .....	24
2.1 Vereinbarkeit und Work-Life-Balance als zentrale sozialwissenschaftliche Schlüsselbegriffe .....	24
2.2 Die Einordnung der Vereinbarkeitspolitik in das deutsche Familienpolitik-Modell .....	27
2.3 Gewerkschaften als sozialpolitische Akteure .....	31
2.4 Organisationales Lernen .....	33
3. Auf dem Weg zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Die Entwicklung der deutschen Familienpolitik seit 1945 .....	37
3.1 Die Entwicklung der deutschen Familienpolitik seit 1945 .....	37
3.2 Die IG Metall und die staatliche Familienpolitik: Positionen zu ausgewählten aktuellen familienpolitischen Reformen .....	44
4. Gesellschaft im Wandel: Geschlechterrollen, demografischer Wandel und Fachkräftesicherung als gewerkschaftspolitischer Problemkontext .....	47
4.1 Der demografische Wandel und die daraus resultierende Begründung der Notwendigkeit von Vereinbarkeit .....	47
4.2 Veränderte Geschlechterrollen in Familie und Arbeitswelt ...	50
4.3 Der Fachkräftemangel als Herausforderung .....	53
5. Erste Schritte der Annäherung an die Vereinbarkeitsthematik und Zäsuren innerhalb der IG Metall .....	57
6. Wie stehen Beschäftigte und Betriebsräte zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf? Die Beschäftigtenbefragungen und die Betriebsrätebefragungen .....	66
6.1 Die Beschäftigtenbefragungen 2009, 2013 und 2017 .....	66
6.2 Die Betriebsrätebefragungen 2011 und 2017 .....	73
7. Systematisierung der Inhalte des gewerkschaftlichen Diskurses um die Vereinbarkeit .....	79

8.	Qualitative Tarifpolitik: Die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	87
8.1	Der Klimaindex Vereinbarkeit. Wie familienfreundlich ist Ihr Betrieb? .....	87
8.2	Vereinbarkeit aus Sicht der Wirtschaft: Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit .....	92
8.3	Die Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen .....	102
9.	Gelingende Vereinbarkeit aus Sicht der IG Metall: Betriebliche Best-Practice-Beispiele .....	110
9.1	Handlungsempfehlungen der IG Metall zur Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....	110
9.2	ArcelorMittal Eisenhüttenstadt: Vorreiter der Vereinbarkeit .....	113
9.3	Das Mercedes-Benz Werk in Wörth: Der Stern am Horizont .....	116
9.4	Volkswagen Baunatal: Frauenförderung seit den 1990er Jahren .....	119
9.5	Betriebsrat und Unternehmensleitung als Garanten für eine gelingende Vereinbarkeit: Die BMW AG .....	123
9.6	Siemens: Umfangreiche Maßnahmen und Appell an die Führungskräfte .....	127
9.7	Dillinger Hütte: Mit Kinderbetreuung gegen den Fachkräftemangel .....	131
9.8	Ford in Saarlouis und Köln: Starker Betriebsrat, hoher Organisationsgrad und effektive Frauenstrukturen als Bedingungen gelingender Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	133
9.9	Diskussion weiterer Beispiele und die Implikationen der Best-Practice-Beispiele für die IG Metall .....	135
10.	Die IG Metall und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ein vorläufiges Fazit .....	138
10.1	Zusammenfassung der Ergebnisse .....	138
10.2	Theoretische Einordnung und Anknüpfungspunkte für die weitere Forschung .....	143
10.3	Implikationen für die IG Metall .....	147
11.	Literaturverzeichnis .....	155

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 4.1: Die Entwicklung der Zahl der Lebendgeborenen in Deutschland (1950-2015) .....	48
Abbildung 4.2: Die zusammengefasste Geburtenziffer in Deutschland (1975-2015) .....	49
Abbildung 4.3: Der Beschäftigtenumfang abhängiger Beschäftigter in Deutschland (1985-2016) (in Tausend) .....	51
Abbildung 4.4: Die Einschätzung der Bundesagentur für Arbeit zum Fachkräftemangel: Betroffene Berufsgruppen (2017) .....	54
Abbildung 5.1: Die Entwicklung der Gesamtmitglieder der IG Metall und die Entwicklung der weiblichen Mitgliederzahlen (1995-2016) ....	58
Abbildung 5.2: Die Entwicklung des Frauenanteils an den politisch Beschäftigten (1985-2013) .....	59
Abbildung 5.3: Die Entwicklung des Frauenanteils im politischen Bereich der IG Metall (1985 und 2013) .....	60
Abbildung 5.4: Der Frauenanteil an den hauptamtlichen Führungskräften der IG Metall (2002 und 2014) .....	61
Abbildung 6.1: Die Beschäftigtenbefragung 2009: Die Bedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	67
Abbildung 6.2: Die Beschäftigtenbefragung 2013: Die Zustimmung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	69
Abbildung 6.3: Die Beschäftigtenbefragung 2017: Die Einschätzung der Arbeitszeit .....	71
Abbildung 6.4: Die Betriebsrätebefragung 2011: Die Initiative zur Beschäftigung mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf (in Prozent) .....	74
Abbildung 6.5: Die Betriebsrätebefragung 2011: Die Unterstützung der Arbeitgeber .....	74
Abbildung 6.6: Die Betriebsrätebefragung 2017: Der Stellenwert von Arbeitszeitreduzierungen .....	77
Abbildung 8.1: Der Klimaindex Vereinbarkeit: Die Passgenauigkeit der Vereinbarkeitsangebote in den Unternehmen .....	88
Abbildung 8.2: Der Klimaindex Vereinbarkeit: Angebote und Maßnahmen .....	89
Abbildung 8.3: Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit: Der Stellenwert der Familienfreundlichkeit zwischen 2003 und 2015 (in Prozent) .....	94

Abbildung 8.4: Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit: Die Einschätzung der Familienfreundlichkeit für verschiedene Berufsgruppen (2015) .....	95
Abbildung 8.5: Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit: Arbeitszeiten und Arbeitsorganisationen zwischen 2003 und 2015 (Prozent der Unternehmen, die diese Maßnahmen anbieten) .....	96
Abbildung 8.6: Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit: Die Entwicklung der Elternförderung zwischen 2003 und 2012 (in Prozent) .....	98
Abbildung 8.7: Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit: Die Kinderbetreuung als Familienfreundlichkeit (2015, in Prozent) ....	99
Abbildung 8.8: Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit: Die Bedeutung häuslicher Pflege (2015) .....	101
Abbildung 8.9: Die Themen abgeschlossener Betriebsvereinbarungen (2011) .....	107
Abbildung 8.10: Der Monitor Familienleben 2012: Familienfreundlichkeit aus dem Blickwinkel der Bevölkerung .....	108
Abbildung 10.1: Ziele, für die sich Gewerkschaften einsetzen sollen ..	140

# 1. Vereinbarkeit von Beruf und Familie als gesellschaftliche und gewerkschaftliche Herausforderung<sup>1</sup>

„Aus meiner Sicht ist es ein gravierendes Problem, dass Vereinbarkeit überwiegend ein Frauenthema und oft ein Frauenproblem ist. Meistens zieht doch die Frau die Konsequenzen, wenn es unter dem Hut, unter den wir alles bringen wollen, eng wird.“ (Benner 2012: 4)

„Die IG Metall hat die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben ganz oben auf ihre Agenda gesetzt. Die entscheidende Stellschraube dafür ist die Zeit.“ (Hofmann 2014: 48)

## Thema und Erkenntnisinteresse

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist in den letzten Jahren zu einem Schlüsselthema der deutschen Gesellschaft geworden. Einerseits haben sich die Anforderungen an die Beschäftigten deutlich verändert. Andererseits fordern die Beschäftigten auch, dass der Staat mehr in die Familienpolitik und eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf investieren muss. Damit rückt dieses Thema in den Mittelpunkt der Diskussionen um die Weiterentwicklung der Arbeitsgesellschaft.

Die Zitate von Christiane Benner und Jörg Hofmann legen nahe, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf inzwischen einen hohen Stellenwert in den Diskursen der IG Metall einnimmt. Hofmann spricht sogar davon, dass sie ganz oben auf der Agenda steht. Christiane Benner argumentiert aus einer anderen Perspektive. Sie kritisiert, dass Vereinbarkeit nicht nur ein Frauenthema, sondern in erster Linie ein Problem der Frauen sei, Familie und Beruf zu vereinbaren. Wenngleich beide Perspektiven unterschiedliche Probleme und Herausforderungen ansprechen, so zeigen sie doch auch, dass das Thema Vereinbarkeit zunehmend in das Themenfeld der Politik der IG Metall gerückt ist.

Dass das Politikfeld der Familien- und Vereinbarkeitspolitik insgesamt an Bedeutung gewonnen hat, wird auch durch das Memorandum „Familie und Arbeitswelt. Die NEUE Vereinbarkeit“ (BMFSFJ et al. 2015) deutlich, welches im Dezember 2015 vom Bundesfamilienministerium gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB im Rahmen des Unternehmensprogramms „Erfolgsfaktor Familie“ erarbeitet und unterzeichnet wurde. Darin werden einige Fortschritte der Vereinbarkeitspolitik genauso beleuchtet wie die Handlungsperspektiven der betei-

---

1 Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für die Geschlechter.

ligten Akteure. Die Partner haben einerseits gemeinsam Bilanz gezogen und andererseits Herausforderungen identifiziert. Insgesamt werden sechs Fortschrittsfelder der Vereinbarkeit benannt (ebd.: 6-15). Dazu zählen die Themensetzung und der Bedeutungszuwachs der Vereinbarkeit, die verbesserte Kinderbetreuung, der wachsende Konsens für flexible familienbewusste Arbeitszeiten, die Zunahme der Müttererwerbstätigkeit und ein breites Verständnis von Vereinbarkeit. Aus diesen Fortschritten ergeben sich gemeinsame Herausforderungen für die Akteure (ebd.: 16-23): Sie sprechen sich für ein stärkeres Familienbewusstsein in der Arbeitswelt aus. Daneben soll die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf deutlicher unterstützt werden. Zudem werden die partnerschaftliche Aufgabenteilung in Familie und Beruf, die Notwendigkeit der Vereinbarkeit in Führungspositionen und die Digitalisierung als Potenzial für die Vereinbarkeit genannt.

Aus dieser Bilanz ergeben sich zehn Leitsätze, wie sich Politik und Wirtschaft den Herausforderungen stellen wollen (ebd.: 24-27). Die partnerschaftliche Vereinbarkeit soll sich zum Mainstream entwickeln (erstens). Unter dem Stichwort „Arbeitgeberattraktivität 2020“ wird Vereinbarkeit insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels hervorgehoben (zweitens). Daneben wird (drittens) die Notwendigkeit von bedarfsgerechten, qualitativ hochwertigen, bezahlbaren Betreuungseinrichtungen betont. Die neue Vereinbarkeit adressiert (viertens) Väter und Mütter in gleichem Maße und dementsprechend werden vollzeitnahe Erwerbsmuster beider Partner nicht mehr als Ausnahme definiert (fünftens). Im Zentrum steht ein Interessenausgleich zwischen Politik, den Sozialpartnern und den Beschäftigten, um die Vereinbarkeit gemeinsam gestalten zu können (sechstens). Die neuen Formen der Digitalisierung sollen (siebtens) in der Form neuer familienfreundlicher Arbeitskonzepte genutzt werden. Auch die Pflegeverantwortung (achtens) und die Forderung nach einem transparenten Markt professioneller Dienstleistungen (neuntens) werden als Handlungsfelder genannt. Zudem sollen (zehntens) die Erkenntnisse der Evaluation der familien- und ehebezogenen Leistungen als Grundlage für die weitere Gestaltung der Vereinbarkeitspolitik genutzt werden.

Die verschiedenen politischen Akteure haben inzwischen die Verantwortung für eine Politik, die an einer gelingenden Work-Life-Balance orientiert ist, erkannt und betonen dies zunehmend. Dabei gerät auch die Ebene der Betriebe in den Fokus. Betriebliche Work-Life-Balance-Maßnahmen sind notwendig, um – unter Beachtung privater, kultureller und gesundheitlicher Herausforderungen – erfolgreiche Berufsbiografien zu ermöglichen (Prognos 2005a; Prognos 2005b). Work-Life-Balance-Maßnahmen lassen sich demnach in drei Schwerpunkte unterteilen: (erstens) Maßnahmen zur Verteilung der Arbeitszeit im Lebensverlauf, (zweitens) Maßnahmen zur Flexibilisierung von Zeit und Ort der Leistungserbringung und (drittens) Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung (zum Beispiel durch individuelle Laufbahnplanung) (Prognos

2005b: 6). Eine betriebliche Verantwortung für die Work-Life-Balance erfordert jedoch auch gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen.

Der Zukunftsreport *Familie 2030* betont den Zusammenhang zwischen Familien- und Wachstumspolitik (Prognos 2016). Ziel ist es, das Konzept einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben zwischen Mann und Frau zu ermöglichen (ebd.: 61). Die formulierten Ziele fügen sich in das Konzept der nachhaltigen Familienpolitik ein (Bertram/Deuflhard 2014; Ristau 2005). Die Familienpolitik soll demnach dauerhaft und zukunftsfähig sein. Das Konzept umfasst fünf Bestandteile. Sie soll zu einer Steigerung der Geburtenrate beitragen. Zudem soll durch die nachhaltige Familienpolitik das Armutrisiko, die Erziehungskompetenz und das Bildungsniveau von Familien stärker in den Blick genommen werden. Daneben steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (formuliert als Work-Life-Balance) im Zentrum der familienpolitischen Bemühungen (Ristau 2005).

Insgesamt zeigt sich eine wachsende Bedeutung des Themas für die politischen Akteure. Sie stehen damit zunehmend unter Handlungsdruck. Die gesellschaftlichen Veränderungen, die zu einer stärkeren Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen beigetragen haben, führten schließlich auch dazu, dass Reformen innerhalb der Gesellschaft angestoßen werden konnten. Auf der politischen Ebene muss dabei auf die familienpolitischen Reformbemühungen seit der Jahrtausendwende, die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft sowie die Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes (2001), mit der die Vereinbarkeit als Aufgabe verankert wurde, verwiesen werden (Alemann/Oechsle 2015: 45-46).

Vor dem skizzierten Hintergrund werden Fragen der gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für die Beschäftigten zunehmend wichtiger. Die Ergebnisse des Allensbach Monitor Familienleben (2013) zeigen, dass eine bessere Vereinbarkeit als wesentliche Aufgabe der Familienpolitik gesehen wird. So geben 74 Prozent der Bevölkerung und 81 Prozent der Eltern mit Kindern unter 18 Jahren an, dass Familienpolitik die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern soll (Institut für Demoskopie Allensbach 2013).

Die IG Metall hat sich von ihren Beschäftigten bestätigen lassen, dass das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch bei ihnen besonders wichtig ist. Die Beschäftigtenbefragungen 2009, 2013 und 2017 haben ergeben, dass Dreiviertel der Befragten diesem Thema einen hohen Stellenwert beimessen (IG Metall 2009c; IG Metall 2013a; IG Metall Vorstand 2015a: 7). Damit steht die IG Metall vor der Herausforderung, dieses Thema nicht nur weiterzufolgen und familienpolitische Positionen gegenüber anderen familienpolitischen Akteuren zu vertreten, sondern auch eigene Positionen zu entwickeln, die die Wünsche der Beschäftigten aufnehmen. Zudem ist es notwendig, sich auch auf der Betriebsebene für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzusetzen. Die derzeitigen gesellschaftlichen, sozialen und ökonomischen Veränderungen erfordern nicht nur eine moderne staatliche Familien-

politik, sondern auch eine von den Sozialpartnern mitgestaltete Vereinbarkeitspolitik.

Detlef Wetzel, seit 2013 Erster Vorsitzender der Industriegewerkschaft, hat im Juli 2015 (IG Metall 2015b) in einem Interview betont, dass sich die IG Metall als Organisation verändert hat und weiter verändern muss. Dazu gehöre auch, dass Themen, die bisher keine oder eine eher geringe Rolle spielten, zunehmend wichtiger werden müssten. Dies gelte insbesondere für die Fragen, die den Beschäftigten und der Wirtschaft wichtig seien. Wetzel nennt dabei die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als prominentes Beispiel. Eine Steigerung des Interesses lässt sich auch daran festmachen, dass die Anzahl der Publikationen zu diesem Thema seit der Jahrtausendwende deutlich angestiegen ist. Betrachtet man die verschiedenen Veröffentlichungen der IG Metall im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, so fällt zunächst deren große Anzahl auf. So sind inzwischen zahlreiche Broschüren, Presseerklärungen und Reden veröffentlicht, die die Zentralität des Themas Vereinbarkeit bestätigen.

Zwei Befunde lassen sich in diesem Zusammenhang besonders herausstellen: Einerseits betont die Wissenschaft die Zentralität der Akteure in diesem Politikfeld. Sowohl Irene Gerlach als auch Max Wingen messen den Gewerkschaften eine zentrale Rolle in der Familienpolitik bei (Gerlach 2010: 164-168; Wingen 1997: 180). Diese grundlegende Einordnung wurde bisher allerdings zu wenig durch empirische Untersuchungen operationalisiert und untersucht. Andererseits wurde die Familien- und Vereinbarkeitspolitik innerhalb der IG Metall insbesondere von den männlichen Gewerkschaftern als Frauenthemen ohne Tragweite für alle Beschäftigten bewertet. Die Frauen in der Organisation haben jedoch ihre Positionen stark gemacht und durch ihre Arbeit dazu beigetragen, dass die Vereinbarkeit inzwischen kein reines Frauenthema mehr ist und dass die Organisation den Stellenwert wahrnimmt und die Handlungen dementsprechend ausrichtet. An diese Befunde knüpft die vorliegende Studie an und fragt, inwiefern sich der Diskurs um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Organisation IG Metall durchsetzen konnte.

Die männerdominierte IG Metall ist dafür ein besonders markantes Beispiel. Noch in der Mitte der 1990er Jahre bescheinigten viele Forscher den Gewerkschaften im Allgemeinen und der IG Metall im Speziellen einen ungebrochenen Traditionalismus in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse und die Organisationspolitik (Morgenroth 1996: 572). In den vergangenen Jahren zeigen sich deutliche Modernisierungstendenzen in der Organisation. So sind der Anteil der weiblichen IG-Metall-Mitglieder und der Anteil der weiblichen Angestellten in Verwaltungen und im Vorstand über einen längeren Zeitraum angestiegen, allerdings bleiben beide Werte deutlich hinter denen anderer Gewerkschaften zurück. Diese Zahlen spiegeln zugleich die gesellschaftlichen Verhältnisse wider. Noch immer sind es in erster Linie die Frauen, die die Hauptlast der Sorgearbeit tragen. Frauen gehen häufiger in Elternzeit, kümmern sich um die Hausarbeit und Kinderbetreuung. Dies nimmt auch die IG

Metall wahr und thematisiert die zunehmende Verantwortung der Väter (Klös/Seyda 2007: 28; Melzer 2008). Die Industriegewerkschaft ist auch aus einer anderen Perspektive ein interessantes Beispiel. Ihr kommt in der Sozialpolitik eine zentrale Bedeutung zu. Sie ist die größte der DGB-Gewerkschaften und kann zentrale politische Themen mitbestimmen und auf die politische Agenda setzen. Der Einfluss der IG Metall in der Sozialpolitik ist vielfach hervorgehoben worden (zum Beispiel Urban 2013). Sie engagiert sich in allen Feldern der Sozialpolitik. Das Hauptaugenmerk liegt aber auf der Sozialversicherung (von Winter 1997: 150). Die Gewerkschaften sind in den Gremien der sozialen Selbstverwaltung vertreten und zugleich sind ihre Mitglieder als Beitragszahler und Leistungsempfänger von den Auswirkungen sozialpolitischer Reformen betroffen.

Vor dem Hintergrund der Dominanz männlicher Mitglieder und Vertreter in den Führungsgremien erstaunt es wenig, dass die Vereinbarkeit lange Zeit nicht im Mittelpunkt stand. Dies hat sich spätestens seit den 1990er Jahren verändert. Wenngleich Familien- und Vereinbarkeitspolitik traditionell nicht zu den Kernthemen der Industriegewerkschaft gehören, so finden sie inzwischen Eingang in den innerorganisatorischen politischen Diskurs. Inwiefern Vereinbarkeit von Beruf und Familie sich zu einem zentralen Thema der IG Metall entwickeln konnte, wird in der vorliegenden Untersuchung diskutiert. Insbesondere seit dem Beginn des neuen Jahrtausends beschäftigen sich sowohl der DGB als auch die Einzelgewerkschaften auf ihren Kongressen mit dem Thema Familien- und Vereinbarkeitspolitik. Bei der IG Metall zeigt sich ein solcher Diskurs insbesondere auf dem Kongress von 2007. Er kann als Zäsur gewertet werden, da hier erstmals Familienpolitik im Zentrum der sozialpolitischen Diskussion stand (IG Metall 2007b: 16, 18, 21, 64, 75, 105, 119, 131, 139, 149, 156, 208). Dabei wurde der Ausbau der Kinderbetreuung ebenso als Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie definiert wie der Ausbau der Infrastruktur (Kinderbetreuungsangebote, Ganztagschulen, Pflegeeinrichtungen). Des Weiteren stellte die IG Metall auch die familienorientierten Arbeitsbedingungen und -zeiten in den Mittelpunkt. Die Gewerkschaft forderte passgenaue familienpolitische Geldleistungen in Form von Familienkassen und setzte sich zugleich für die Abschaffung des Ehegattensplittings ein.

Die Gründe dafür, dass sich die IG Metall mit dem Thema nach der Jahrtausendwende befasst, lassen sich wie folgt skizzieren: *Erstens* liegt die Familienpolitik außerhalb der klassischen Felder gewerkschaftlicher Sozialpolitik. Es sind vor allem die Sozialversicherungen, die im Zentrum gewerkschaftlicher Aufmerksamkeit stehen. Die Gewerkschaften haben in jeder Phase der historischen Entwicklung an deren Auf- und Ausbau entscheidend mitwirken können. Dabei steht die Statussicherung der Beschäftigten im Falle von Einkommensausfällen im Mittelpunkt des Interesses. Die Familien- und Vereinbarkeitspolitik setzt andere Schwerpunkte in der Ausrichtung und Ausgestal-

tung des Politikfeldes. Ein breiter gewerkschaftlicher Diskurs setzte zu einem Zeitpunkt ein, als wesentliche familienpolitische Reformen bereits auf den Weg gebracht wurden. *Zweitens* kann die relativ späte Befassung der Gewerkschaften mit diesen Themen auch mit der Struktur des Politikfeldes begründet werden. Familienpolitik ist seit ihrer Entstehung eine Querschnittspolitik zwischen unter anderem der Kommunal-, Steuer-, Wirtschafts- oder Gesundheitspolitik und ist durch direkte und indirekte finanzielle Transfers zugunsten von Ehe und Familie gekennzeichnet. Dadurch ist eine Definition spezifischer Zuständigkeiten und klar umrissener Aufgaben deutlich schwieriger als bei anderen Politikfeldern. Zudem ist die Familienpolitik durch eine Fragmentierung politischer und administrativer Zuständigkeiten gekennzeichnet, die es auch den Gewerkschaften erschwert, einen adäquaten Zugang zu dem Politikfeld zu finden. Die Familienpolitik ist ferner für viele Akteure ein Feld, welches gegenüber anderen Themen nachrangig ist. *Drittens* trägt auch diese Nachrangigkeit dazu bei, dass sich die Gewerkschaften diesem Thema erst vergleichsweise spät annahmen. Familie wurde in der Bundesrepublik bis in die 1990er Jahre als Privatsache gesehen, in die sich die staatliche Politik und die staatlichen Akteure nicht einmischen sollten. Erst durch die gesellschaftlichen Modernisierungstendenzen (zum Beispiel die gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frau und ein gewandeltes Rollen- und Familienverständnis) rückte die Familien- und die Vereinbarkeitspolitik in den Fokus der staatlichen Akteure und auch in den Fokus der Sozialpartner.

Neben diesen gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen legte die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 einen politisch-regulativen Grundstein für eine Befassung der Sozialpartner mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es wurde festgeschrieben, dass es die Aufgabe des Betriebsrates ist, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern – insbesondere bei der Einstellung, der Beschäftigung, der Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg – und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsarbeit zu fördern. Damit kann der Betriebsrat konkrete Maßnahmen beantragen und auch den Arbeitgeber in Zugzwang bringen (Martini 2014a: 93). Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird damit zu einem wichtigen Handlungsfeld der Betriebsräte und der Gewerkschaften (Knüttel/Martini 2014: 22; Martini 2014a: 93).

Die Bedeutung der IG Metall zeigt sich auch bei den jüngsten Reformen der Familien- und Vereinbarkeitspolitik. So finden sich zu allen aktuellen Reformen, Gesetzesvorhaben und Gesetzen Stellungnahmen, Erklärungen oder Reden der Gewerkschaft. Deutlich wird dabei, dass sich die IG Metall nicht nur für eine stärkere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausspricht, sondern auch, dass die Gewerkschaft das Ehegattensplitting und das Betreuungsgeld ablehnt (IG Metall 2012a).

Die IG Metall kann in besonderem Maße einen entscheidenden Beitrag zur Familien- und Vereinbarkeitspolitik leisten und profitiert ebenso wie die Ar-