



## Neun Stichworte zur Chancengleichheit

Herausgeber: IG Metall-Vorstand, Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik

Herstellung: Ressort Werbung

Text: Gisela Pettersson, Hamburg

Redaktionelle Überarbeitung: Dorothee Beck, Frankfurt/Main

Gestaltung: kus-design, Mannheim

Fotos: Ehlers, Hölzel, Archiv

Druck: apm, Frankfurt/Main, Juni 2003

## Inhalt

<b>1</b>	Frauenförderung	3
<b>2</b>	Gender Mainstreaming	4
<b>3</b>	EU-Regelungen	6
<b>4</b>	Chancengleichheit im Betrieb	8
<b>5</b>	Gesetze für den öffentlichen Dienst	10
<b>6</b>	Total E-Quality	11
<b>7</b>	Mann und Familie	12
<b>8</b>	Mentoring	13
<b>9</b>	Diversity	15
	Weitere Informationen	16

## Verfassungsauftrag

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

*Art. 3 Abs. 2 GG*



## Frauenförderung

Fast jede zweite Erwerbstätige ist weiblich. Frauen haben die Hälfte aller Studienplätze erobert. Doch in Zukunftsbranchen halten sie nur zögerlich Einzug. Auf Führungsetagen bleiben Männer weitgehend unter sich. Das ist kein Zufall, sondern illustriert eine strukturelle Diskriminierung. Gute Worte ändern da wenig. Verbindliche Aktivitäten sind gefragt. Gezielte Förderung soll Frauen gleiche Chancen in Beruf und Betrieb verschaffen.

Frauenförderung verfolgt vor allem drei Ziele: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern; mehr Frauen in zukunftsfähige Jobs zu bringen und ihnen den Zugang zur Führungsetage zu öffnen. Die klassischen Instrumente sind Frauenförderpläne und Quotenregelungen, die Frauen in Bereichen den Weg ebnen sollen, wo sie unterrepräsentiert sind. Zunehmend wird das Instrumentarium verfeinert: So soll der Girls' Day junge Mädchen für Zukunftsberufe begeistern. Der Förderplan mausert sich hier und da zur Personalentwicklung für Frauen.

Mittlerweile stellen sich Erfolge ein, aber die Erfahrung zeigt, dass verbindliche Ziele festgelegt und die Aktivitäten in jedem Fall kontrolliert werden müssen.

## Gender Mainstreaming

Der neue Schlüsselbegriff beim Thema Chancengleichheit lautet Gender Mainstreaming. Das Konzept geht davon aus, dass sich das Leben, der Alltag, die Wirklichkeiten und Wahrnehmungen von Frauen und Männern unterscheiden. Wo immer in Unternehmen, Institutionen und in der Politik Entscheidungen anstehen, Programme und Aktivitäten diskutiert und realisiert werden, sollen beide Geschlechter in den Blick rücken. In einem „Geschlechter-Interessen-Check“ werden dabei die Auswirkungen auf Männer wie Frauen überprüft.

„Gender“ ist der englische Begriff für das soziale Geschlecht. Er umfasst auch gesellschaftliche Rollen. „Mainstream“ heißt Hauptstrom und klingt einfach flotter als „Querschnittsaufgabe“, auch wenn beides das gleiche meint: Jede Person, die etwas zu entscheiden hat, ist dem Ziel der Chancengleichheit verpflichtet.

Gender Mainstreaming beansprucht, alle Politiken einem „Geschlechter-TÜV“ zu unterziehen: Die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik, Fragen der sozialen Sicherheit und des Steuerrechts, die Wirtschafts- und Verkehrspolitik. Gender Mainstreaming macht auch vor den Betrieben nicht Halt: Management-Konzepte und Personalentwicklung, Arbeitszeit und Entgelt, Umstrukturierung und Sozialplan.

Überall stellt sich die Frage: Was heißt das für die Kollegin? Und was für den Kollegen?

Gender Mainstreaming deckt besondere Bedingungen oder Benachteiligungen eines Geschlechts auf. Das Konzept steht damit nicht im Gegensatz zur Frauenpolitik, sondern kann speziellen Förderbedarf begründen.



## EU-Regelungen

Europa ist weiblich. Viele Impulse zur Chancengleichheit kommen aus Brüssel. Richtlinien, die in nationale Gesetze gegossen werden müssen. Aktionsprogramme, die national konkretisiert und realisiert werden. Fördergelder, die nur fließen, wenn die Projekte „gegendert“ sind.

Im Amsterdamer Vertrag von 1997 haben sich die EU-Staaten dazu verpflichtet, die Chancengleichheit von Männern und Frauen zu fördern. Mehrere Richtlinien regeln unter anderem das Recht auf gleichen Zugang zu Beschäftigung, die Gleichbehandlung in der sozialen Sicherung, Mindeststandards für Elternurlaub und Teilzeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung und Diskriminierung jedweder Art.

Legendär ist die Lohngleichheits-Richtlinie von 1975, die den Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit in der EU verankert. In ihrer neuen Fassung von 2002 bestimmt sie auch, wie eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung aussehen muss.

In den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU mit ihren nationalen Aktionsprogrammen gilt Chancengleichheit als eine von vier gleichwertigen Säulen. Gender Mainstreaming und Frauenförderpolitik sind zur Doppelstrategie kombiniert.

Die Gleichbehandlungs-Richtlinie von 2002 verbessert den Schutz vor sexueller Belästigung. Jetzt ist der Gesetzgeber aufgefordert nachzuziehen.

Europäisches Recht ist in Deutschland Gesetz. Gestärkt durch die EU-Richtlinien können Frauen bis vor den Europäischen Gerichtshof ziehen, um sich gegen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt zu wehren.



Europa

## Chancengleichheit im Betrieb

Das reformierte Betriebsverfassungsgesetz weist dem Betriebsrat ausdrücklich die Aufgabe zu, sich für Chancengleichheit im Betrieb und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzusetzen. Eine Quote sichert dem Minderheitengeschlecht – je nach Branche entweder Frauen oder Männer – die seinem Anteil entsprechende Anzahl an Sitzen. Mit seinen Initiativrechten bei Weiterbildung, Beschäftigungssicherung und Personalplanung kann der Betriebsrat einiges für Frauen erreichen.

Auch der Staat fördert die Chancengleichheit am Arbeitsmarkt. Das mit dem Job-Aktiv-Gesetz reformierte Sozialgesetzbuch III nimmt die EU-Doppelstrategie aus Gender Mainstreaming und Frauenförderung auf.

Nur die Arbeitgeber wollen sich nicht verpflichten lassen. Lediglich eine verschwindend geringe Zahl von Unternehmen begreift Chancengleichheit als Managementaufgabe.

Das zeigt, wie wichtig ein gesetzlicher Handlungsauftrag ist, ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft, zwar ohne detaillierte Vorgaben und Quoten, jedoch mit Mindeststandards: Geschlechtsspezifische Betriebsdiagnosen; ein zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbartes Konzept zur Chancengleich-

heit; Controlling; Mindestrechte für die Interessenvertretung der Frauen; ein Recht der Gewerkschaften auf Verbandsklage bei Verstößen gegen das Gesetz.

Über Ziele oder Quoten allerdings, über Qualifizierungs- oder Arbeitszeitmodelle sollen die Akteurinnen und Akteure vor Ort je nach betrieblicher Situation selbst entscheiden.



## Gesetze für den öffentlichen Dienst

Anders als in der privaten Wirtschaft gibt es in öffentlichen Verwaltungen mit ihren klaren und verrechtlichten Strukturen gute Erfahrungen mit verbindlichen Vorgaben, Quoten, Gleichstellungsplänen und -beauftragten. Seit 1994 sind öffentliche Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, Diskriminierungen abzubauen und zu verhindern.

Bund und Länder haben Gleichstellungsgesetze erlassen. In der Bundesverwaltung genießen Frauen in der Ausbildung, bei Einstellung und Beförderung bei gleicher Qualifikation Vorrang. Auswahlkommissionen sollen paritätisch mit Männern und Frauen besetzt sein. Um Beruf und Familie leichter unter einen Hut zu bringen, werden flexible Arbeitszeitmodelle und Teilzeit gefördert - inklusive Vorrang bei der Rückkehr zur Vollzeit und Hilfen beim Wiedereinstieg nach der Elternzeit.

Gleichstellungspläne sollen zu Instrumenten der Personalplanung und -entwicklung ausgebaut werden. Besonders brisant: Bei Stellenabbau muss darauf geachtet werden, dass der Frauenanteil nicht sinkt.

Eine starke Position haben Gleichstellungsbeauftragte. Sie werden von den weiblichen Beschäftigten gewählt und können Einspruch gegen Entscheidungen und Maßnahmen erheben, die sie für diskriminierend halten.

## Total E-Quality

Zertifikate zum Nachweis von Qualitätsstandards sind in. Warum nicht auch bei der Chancengleichheit! Total E-Quality-Management ist ein Instrument der Personalpolitik, um die Fähigkeiten und Qualifikationen von Frauen in alle betrieblichen Prozesse und Entscheidungen einzubeziehen. Die begriffliche Nähe zum Total Quality Management ist gewollt. Gemeinsam ist beiden Instrumenten, alle MitarbeiterInnen einzubeziehen, umfassend alle Aufgaben, Abläufe und Ergebnisse im Unternehmen unter die Lupe zu nehmen und die Definition als Führungsaufgabe.

Wer als Unternehmen innovativ, marktorientiert und wettbewerbsfähig agieren will – so die Philosophie – kommt an einer an Chancengleichheit orientierten Personalpolitik nicht vorbei. Sie kombiniert die Entwicklung der Potentiale aller Beschäftigten mit der gezielten Förderung von Frauen in Führungspositionen.

Seit 1997 vergibt der Verein „Total E-Quality“ das gleichnamige Prädikat. Unternehmen und Organisationen können sich darum bewerben. Wie schwer sich diese mit der Philosophie tun, zeigt die verschwindend geringe Zahl von bisher nur 59 Zertifizierungen.

## Mann und Familie

„Frau und Erwerbsarbeit“ und „Mann und Familie“. Zwei Begriffspaare, die sich ergänzen. Wollen gleichberechtigte Menschen ihren beruflichen und privaten Alltag chancengleich gestalten, müssen Männer (nicht nur) ihre Zeit-Prioritäten ändern.

Nur 1,6 Prozent aller Väter nehmen Elternzeit. Nur 5,2 Prozent aller abhängig beschäftigten Männer arbeiten Teilzeit. Dagegen haben 39,6 Prozent aller Frauen ihre Arbeitszeit reduziert. Die ungleiche Verteilung zwischen bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Familienarbeit hat fatale Konsequenzen für Frauen am Arbeitsmarkt: weniger Jobs, weniger Geld, weniger Aufstiegschancen, weniger Rente.

Frauen können nur dann Beruf und Familie in Balance bringen, wenn Männer das auch tun und in größerer Zahl Elternzeit und Teilzeit nehmen; wenn Unternehmen familienfreundliche Arbeitszeiten anbieten; wenn Karriere und Kinder sich für beide Geschlechter nicht mehr ausschließen.

Wichtige Schritte auf dem Weg zur work-life-balance, wie es Neudeutsch heißt, sind das reformierte Erziehungsgeldgesetz, das Vater und Mutter gleichzeitig Elternzeit und Teilzeitarbeit bis zu 30 Stunden erlaubt. Und das Teilzeit- und Befristungsgesetz, das erstmals ein Recht auf Teilzeit einräumt.

## Mentoring

Trotz blendender Qualifikation und Führungsfähigkeit haben Frauen geringere Aufstiegschancen als Männer. Hier setzt das Mentoring an. Eine erfahrene Führungskraft (Mentorin/Mentor) nimmt eine angehende Mentee unter ihre Fittiche. Über einen bestimmten Zeitraum treffen sich beide regelmäßig zum Austausch über berufliche Themen und zur Karriereplanung. Das „über die Schulter Schauen“ gehört ebenso dazu wie die Unterstützung beim Umschiffen von Karriereklippen.

Ist die Mentorin eine Frau, so dient sie als Vorbild für weibliche Führungskultur. Ist der Mentor ein Mann, so besteht die Chance, Verständigungsschwierigkeiten und Vorurteile zwischen den Geschlechtern abzubauen wie auch die weibliche und männliche Seite zum Vorteil des Unternehmens zusammenzubringen. Davon profitiert auch der Mentor.

Mentoring-Programme bieten viele an: Unternehmen, Organisationen, Berufsverbände, Gewerkschaften und Regierungen. Beim Cross-Mentoring treffen sich Mentorinnen und Mentees aus verschiedenen Unternehmen.

Mentoring gibt es nicht nur auf der Führungsebene. Das Konzept kann generell der Zielvorgabe dienen, den Anteil von Frauen in bestimmten Positionen zu erhöhen. So könnten neu gewählte Betriebsrätinnen oder Frauen, die eine Führungsposition im Betriebsrat



anstreben, mit einem erfahrenen Kollegen ein Tandem auf Zeit bilden. Auch gering qualifizierte Frauen können beim Mentoring Ansporn, Mut und das Vertrauen gewinnen, dass Weiterbildung etwas bringt.



## Diversity

„Diversity“ heißt auf gut Deutsch: Vielfalt, Verschiedenheit. Es steht für ein chancengleiches Miteinander von Alt und Jung, Mann und Frau, Menschen verschiedener nationaler und ethnischer Herkunft. Eine ganzheitliche Unternehmenspolitik will diese Vielfalt unterschiedlicher Talente, sexueller Identitäten und kultureller Unterschiede produktiv nutzen.

Unternehmen, die sich dem Konzept der „Diversity“ verschrieben haben, richten Personalpolitik, Arbeitszeiten und Qualifizierungsangebote weder gedankenlos nur an den „Normalarbeitnehmer“, den gut qualifizierten deutschen Mann. Noch gibt es „Nachhilfen“ für spezielle Gruppen. Alle sollen mitgenommen und motiviert werden.

Die legitime Absicht des Unternehmens ist es, die spezifischen Fähigkeiten und Potentiale aller Beschäftigten auszuschöpfen, die Leistung zu steigern und damit die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern. Dies ist ohne weibliche Kompetenzen nicht zu realisieren. Das merken Unternehmen, die sich dem Diversity-Konzept verschrieben haben, sehr schnell.

## Weitere Informationen

- ❖ 1 x 1 = mehr als Eins.  
Stationen auf dem Weg zur Chancengleichheit.  
Hrsg. IG Metall-Vorstand, Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik;  
TRANSNET Bereichsvorstand Regina Rusch-Ziemba, Referat Chancengleichheit,  
August 2002
- ❖ Chancengleichheit im Betrieb.  
Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute.  
Hrsg. IG Metall-Vorstand, Funktionsbereich Frauen- und Gleichstellungspolitik,  
April 2002
- ❖ Dorothee Beck, Anne Graef: ChancenGleich.  
Handbuch für eine gute betriebliche Praxis.  
Bund-Verlag, Frankfurt,  
erscheint im Sommer 2003.
- ❖ Das Gleichstellungsbüro der Europäischen Kommission im Internet:  
[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/index\\_de.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm)
- ❖ IG Metall im Internet: [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)