

Neun

Stichworte zur
Chancengleichheit



Neun Stichworte zur Chancengleichheit

Inhalt

1.	Frauenförderung	3
2.	EU-Regelungen	5
3.	Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft	7
4.	Gesetze für den öffentlichen Dienst	9
5.	Total E-Quality-Management	11
6.	Mann und Familie	13
7.	Gender Mainstreaming	15
8.	Mentoring	17
9.	Diversity	19
	Weitere Informationen	21

„Verfassungsauftrag“

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“.
So steht es in Artikel 3 des Grundgesetzes.
1994 wurde er ergänzt: „Der Staat fördert die
tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechti-
gung von Frauen und Männern und wirkt auf
die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.
Eine Entwicklung vom Postulat zur konkreten
Verpflichtung, an der alle gesellschaftlichen
Akteure zu messen sind.

Frauenförderung

Wenn fast jeder zweite Erwerbstätige eine Frau ist und beinahe jeder zweite Universitäts-Absolvent weiblich - aber sowohl in den Zukunftsbranchen als auch in den Führungspositionen der Wirtschaft Frauen nur am Rande vorkommen, dann ist dies kein Versehen, sondern gezielte Diskriminierung. Gute Worte ändern da wenig. Verbindliche Maßnahmen sind gefragt. Um Chancengleichheit in den Betrieben durchzusetzen, braucht es eine spezielle Frauenförderung.

Die klassische Frauenförderung verfolgt bisher vor allem zwei Ziele: Frauen den Zugang zu Führungspositionen zu öffnen und ihnen die Möglichkeit zu geben, Beruf und Familie zu vereinbaren. Frauenförderpläne und Quoten-Regelungen wurden zu Standard-Instrumenten, um vom Ausbildungsplatz bis zum oberen Management den Anteil der Frauen dort zu erhöhen, wo sie unterrepräsentiert sind. Grundsätzlich geht es um Vermeidung und Beseitigung von Diskriminierung.

Herausgeber:

IG Metall-Vorstand,
Abt. Frauen- und Gleichstellungspolitik
Text: Gisela Pettersson
Gestaltung: kus-design, Mannheim
Druck: Union-Druckerei, Frankfurt/M.
Januar 2001

EU-Regelungen

Strukturen und Verhaltensweisen, die zu Benachteiligung führen, konnten dadurch nicht unbedingt verändert werden.

Frauenförderung muss deshalb neu gestaltet werden. Als Gleichstellungspolitik mit Erfolgskontrolle, mit Maßnahmen für beide Geschlechter, beispielsweise bei der Vereinbarkeit.

1

Ein Köcher voller Richtlinien, Aktions-Programme, Gesetze und Verpflichtungen. So kommen die EU-Regelungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen in der Arbeitswelt daher, die in nationales Recht umgesetzt werden müssen.

Zur Durchsetzung der Chancengleichheit gibt es insgesamt neun Richtlinien, fünf Programme und eine Vielzahl von Empfehlungen und Entschlüssen, die u.a. das Recht auf gleichen Zugang zu Beschäftigung konkretisieren, auf Gleichbehandlung in der sozialen Sicherung oder auf Elternurlaub.

Legendär die Richtlinie zur Lohngleichheit im Jahre 1975. Dort wurde der Grundsatz „gleicher Lohn bei gleichwertiger Arbeit“ verankert.

Auf der Basis von EU-Beschlüssen kann bis hin zum Europäischen Gerichtshof geklagt werden.

2

Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

In den Beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU wird Chancengleichheit als gleichwertige Säule der europäischen Arbeitsmarktpolitik anerkannt. Als wichtige neue Strategie operiert die EU mit der Methode des „mainstreaming“.

2

Mit dem Amsterdamer Vertrag haben sich alle EU-Mitgliedsstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik verpflichtet.

Betriebliche Gleichstellungspolitik kann selten selbst das Tempo bestimmen. Wieviel Schritte es nach vorn oder wieviele es zurück geht, hängt vom „good will“ der Geschäftsführung bzw. von deren Desinteresse an Gleichstellung ab. Nur eine verschwindend geringe Zahl an Unternehmen hat das Thema als Managementaufgabe angenommen, Gleichstellung in der Berufswelt ist oft nur ein Schlagwort. Was es braucht, ist ein gesetzlicher Rahmen mit verbindlichen Vorgaben, wie Gleichstellung betrieblich umgesetzt werden kann.

3

Detaillierte Vorgaben und starre Regelungen, die für alle gelten, sind bei einem Gleichstellungsgesetz aber fehl am Platz. Welche Zielvorgaben oder Quoten, Qualifizierungs- oder Arbeitszeit-Modelle am effizientesten sind – das müssen die AkteurInnen vor Ort mit ihrem betrieblichen know how entscheiden. Was sie aber brauchen und worum es bei

Gesetze für den öffentlichen Dienst

einem Gesetz geht: Gesetzliche Mindestbedingungen und Handlungsschritte.

3 Zu diesen Mindeststandards sollten eine Analyse der Beschäftigungssituation ebenso gehören wie ein zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbartes Konzept zur Chancengleichheit. Ein regelmäßiges Controlling sowie Mindestrechte bzw. Quoten für die Interessenvertretung der Frauen. Bei Verstößen gegen das Gesetz sollte es ein Recht auf Verbandsklage geben.

Auch der öffentliche Dienst kommt ohne sie nicht aus: Verbindliche Vorgaben, Gleichstellungspläne oder mehr Kompetenzen für die Frauenbeauftragten.

4 Das jedenfalls ist die Konsequenz aus den Erfahrungen mit dem seit 1994 geltenden Frauenfördergesetz des Bundes. Das sollte der Präsenz von Frauen auf allen Ebenen der Hierarchie – von Leitungsfunktionen bis Abteilungsleitungen – auf die Sprünge helfen. Und erwies sich als Flop.

Das Frauenfördergesetz wird nun in ein Gleichstellungsgesetz umgeändert. Mit mehr verbindlichen Zielvorgaben. U.a. mit einer Stärkung des Widerspruchsrechts für Frauenbeauftragte. Auch soll die Vergabe von Ausbildungsplätzen so geregelt sein, dass Frauen vor allem in zukunftssträchtigen Berufen gefördert werden. Außerdem gibt es bei „gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung“ Vorrang für Frauen bei Beförderungen.

4 Flankierende Gesetze sind das Bundesgremien-Besetzungsgesetz, das mehr Frauen in die Gremien bringen soll. Außerdem das Beschäftigtenschutzgesetz. Dieses soll so geändert werden, dass Beschäftigte vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz wirksamer geschützt sind.

„Total“ will beim Wort genommen werden – als Instrument einer Personalpolitik, die als Selbstverständnis die Kompetenzen und Qualifikationen von Frauen in alle betrieblichen Prozesse und Entscheidungsstrukturen mit einbezieht. Wird diese Absicht zum Laufen gebracht, dann hat das „Total E-Quality-Management“ funktioniert.

5 Was bei dieser auf der Basis von Chancengleichheit operierenden neuen Management-Form im Vordergrund steht: Die Förderung der Potentiale aller Beschäftigten sowie die spezielle Förderung von Frauen besonders in Führungspositionen.

Wer als Unternehmen innovativ, marktorientiert und konkurrenzfähig Marktchancen wahrnehmen will – so die Philosophie – kommt an einer an Chancengleichheit orientierten Personalpolitik nicht vorbei.

Nicht alle Unternehmen scheinen diese Philosophie verinnerlicht zu haben. Seit 1997 gibt es den Verein

5

„Total E-Quality“. Betriebe können sich dort um das gleichnamige Prädikat bewerben. Bisher haben sich nur 49 Unternehmen und Institutionen ihre Gleichstellungsbemühungen entsprechend zertifizieren lassen. Eine verschwindend geringe Zahl.

Zwei, die zusammengehören: „Frauen und Erwerbsarbeit“ und „Mann und Familie“. Wollen gleichberechtigte Menschen ihren beruflichen und privaten Alltag chancengleich gestalten, müssen Männer ihre Zeit-Prioritäten verändern.

Konkret: Nur 1,5 Prozent aller Väter nehmen zur Zeit Erziehungsurlaub, weniger als ein Prozent aller Männer im Alter von 30 bis 50 Jahren arbeiten Teilzeit. Dagegen 62 Prozent aller erwerbstätigen Frauen mit Kindern. Diese ungleiche Belastung hat fatale Konsequenzen für die Gleichstellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt.

Wie aus dieser Schiefelage eine Balance werden kann? Indem mehr Väter Erziehungsurlaub nehmen, ihre Arbeitszeit reduzieren, sich Karriere und Teilzeit nicht ausschließen – und zwar für Männer und Frauen. Und indem Betriebe familienfreundliche Arbeitszeit-Modelle ermöglichen.

6

Gender Mainstreaming

Wichtige Schritte auf dem Weg zu diesem Ziel sind u.a. das neue Elternurlaubs- und Teilzeit-Gesetz. Eine Werbekampagne „Neues Leitbild für Männer“ der Bundesregierung setzt auf Weiterbildung von männlichen Führungskräften in Sachen Chancengleichheit und auf „best practice“-Beispiele für familienfreundliche Arbeitswelten.

6

Der neue Schlüsselbegriff in der nationalen, europäischen und globalen Gleichstellungspolitik lautet „gender mainstreaming“. Eine Methode nach dem Hase-Igel-Prinzip: Wo immer in Unternehmen oder Institutionen Entscheidungen anstehen, Programme und Maßnahmen diskutiert und umgesetzt werden – die Gleichberechtigung und Chancengleichheit ist schon da. Nämlich festgezurret im Bewußtsein und somit auch im konkreten politischen Handeln. Formal ausgedrückt: „gender mainstreaming“ setzt voraus, dass Politik, Unternehmen und Organisationen Gleichstellung als sogenannte Querschnittsaufgabe akzeptieren und praktizieren, sich aktiv um Gleichstellung in allen Bereichen bemühen.

7

„Gender mainstreaming“ bedeutet die Überprüfung aller Politiken darauf, wie sie sich auf Männer und Frauen auswirken. Das gilt für die Beschäftigungs- und Personalpolitik ebenso wie für die Sozialversicherung, die Steuer-, Finanz- und Wirtschafts- oder Verkehrspolitik.

Und selbstredend für die Management-Konzepte von privaten und öffentlichen Unternehmen oder von Gewerkschaften und Arbeitgeber-Verbänden. „Gender mainstreaming“ ist im positivsten Falle gesellschaftsumspannend.

7 „Mainstreaming“ stellt in erster Linie ein Analyse-Instrument dar, mit dem Handlungsbedarf sichtbar gemacht werden soll. Es steht nicht im Gegensatz zu anderen Aktionen und Programmen, die Chancengleichheit fördern. Vielmehr kann „gender mainstreaming“ geradezu zu spezifischen Fördermaßnahmen für eine Gruppe führen.

Mehrere Fliegen mit einer Klappe schlagen, das kann „mentoring“: Geschlechtsspezifische Verständigungsschwierigkeiten und Vorurteile aus dem Weg räumen, die weibliche und männliche Seite zugunsten eines Unternehmens zusammenbringen, betriebliche Potentiale kreativ ausschöpfen. Konkret kann dies für Frauen neue berufliche Perspektiven beinhalten und für Männer eine Sensibilisierung für die weibliche Sicht der Dinge.

8 Das Muster bei „mentoring“ sieht in der Regel so aus: Eine angehende Führungskraft (Mentee) wird von einer erfahrenen Führungskraft (Mentor) beim beruflichen Weiterkommen unterstützt. Über einen bestimmten Zeitraum hinweg treffen sich beide zum Austausch über berufliche Themen oder Karriereplanung, es darf über „Schultern geschaut“ werden. Mentoring-Programme können in Einzelinitiative oder als offizielles Programm in einem Unternehmen angelegt sein.

Zusammen mit „diversity“ und „mainstreaming“ gehört „mentoring“ zu jenen neuen Strategien, die nur dann Erfolg haben können, wenn sie verbindlich und selbstverständlich in der Unternehmenspolitik eingesetzt werden.

8 Mentoren-Programme gibt es inzwischen nicht nur auf der Ebene von Führungsaufgaben. „Mentoring für geringqualifizierte Frauen“ in der Wirtschaftsregion Stuttgart beispielsweise zeigt, dass es vor allem um eines geht: Barrieren abzubauen und betriebliche Programme für mehr Chancengleichheit umzusetzen. Mentoring kann mit der Zielvorgabe gekoppelt sein, den Anteil von Frauen in bestimmten Positionen zu erhöhen.

„Diversity“ heißt auf gut deutsch Vielfalt, Verschiedenheit. Und steht für chancengleiches Nebeneinander von Alt und Jung, von Frau und Mann, von Menschen unterschiedlicher nationaler Herkunft. Durch eine ganzheitlich angelegte Unternehmenspolitik soll diese Vielfalt produktiv genutzt werden. Ohne eine Gruppe zu benachteiligen oder gar zu diskriminieren.

9 Was das im konkreten betrieblichen Alltag bedeuten kann: Chancengleichheit als oberstes Kriterium beispielsweise in der Personalpolitik. Ob es um Arbeitszeiten geht, um Vereinbarkeitsmodelle, um Weiterqualifizierung, um Aufstiegschancen – eine konsequente „diversity“-Unternehmenspolitik bietet keine Programme für spezifische Gruppen an, sondern will „alle mitnehmen“, motivieren. Die legitime Absicht dabei: Steigerung der Leistung der Beschäftigten und damit Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

Weitere Informationen:

„Diversity“ wird – so die Einschätzung der Fachleute – mittelfristig die herkömmlichen Instrumente der Frauenförderung ablösen – und genau dadurch eine immer wichtigere Rolle als effizientes Frauenförder-Instrument in den Betrieben spielen.

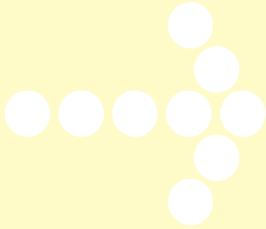
9

Klingt paradox. Der gesamtgesellschaftliche und betriebswirtschaftliche Ansatz von „diversity“ allerdings bringt die Unternehmen – so die bisherigen Erfahrungen – sehr schnell dahinter, dass produktive Vielfalt ohne weibliche Kompetenz nicht zu realisieren ist.

- 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, Europäische Kommission, Referat V/D.5, 1998, zu beziehen über Abt. Frauen- und Gleichstellungspolitik
- „Schwerpunkt: Neue Wege für ein altes Problem, ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft“, in DGB-Info-Brief Nr. 1, Februar 2000, Hrsg. DGB-Bundesvorstand, Abteilung Frauenpolitik, Berlin
- Chancengleichheit im Betrieb, Handlungshilfe für Betriebsräte und Vertrauensleute, Hrsg. IG Metall, Abt. Frauen- und Gleichstellungspolitik, 1999

IG Metall im Internet: www.igmetall.de

Mehr Informationen?



Abtrennen und schicken an:

oder faxen an: 069/6693-2007

oder E-mail an: frauen@igmetall.de

IG Metall-Vorstand
Abteilung Frauen- und
Gleichstellungspolitik
60519 Frankfurt am Main

Ich will mehr ...

Informationen
zum Thema
Chancengleichheit

Informationen
zu folgenden
Themen:

Name, Vorname

Straße

PLZ /Ort

Ich möchte Mitglied werden

Name

Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl Wohnort

Telefon

Geburtsdatum

Betrieb

z. Zt. vollbeschäftigt

...teilzeitbeschäftigt

...Auszubildende/r bis voraussichtlich

männlich

weiblich

...gewerbl. Arbeitnehmer/in

...Angestellte/r

kaufm.

techn.

Meister

Nationalität

Änderung des bisherigen Status

DM

Mitgliedsbeitrag (1% des monatl. Bruttogehalts)

ab Monat

geworben durch... (Name und Betrieb)

Einzugsermächtigung/Bankverbindung

Kto.Nr.

Bankleitzahl

Name des Kreditinstituts

in PLZ

Ort

Hiermit ermächtige ich widerruflich die IG Metall, den jeweils von mir nach §5 der Satzung zu entrichtenden Mitgliedsbeitrag von 1% des monatlichen Bruttoverdienstes bei Fälligkeit einzuziehen.

Ich bin darüber informiert, dass die IG Metall zur Erfüllung ihrer satzungsgemäßen Aufgaben personenbezogene Angaben über mich mit Hilfe von Computern (automatisiert) verarbeitet.

Dieser Auftrag kann nur schriftlich mit einer Frist von sechs Wochen zum Quartalsende bei der Verwaltungsstelle der IG Metall rückgängig gemacht werden.

Ort/Datum

Unterschrift



IG Metall