

Walter Haas

DGB Landesvorsitzender

Chancengleich in Unternehmen und Verwaltungen – eine Kernaufgabe für Betriebs- und PersonalrätInnen

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen!

Auf der einen Seite, denke ich, sind wir uns hier in dieser Runde einig und es ist fast eine Banalität, festzustellen: Chancengleichheit von Frauen und Männern ist natürlich eine Herausforderung an uns alle.

Auf der anderen Seite wissen wir, dass es in der Gesellschaft in vielen Bereichen noch lange nicht so gesehen wird.

Was die Gewerkschaften betrifft, so sind es natürlich unsere Kolleginnen, die als Expertinnen für dieses Thema gelten.

Aber ich denke, wir können es in der Tat nicht zulassen, dass ihnen allein das Thema „auf's Auge gedrückt“ wird. Eine gewerkschaftliche Politik für Chancengleichheit ist nur dann glaubwürdig, wenn sie von den Kolleginnen und den Kollegen gleichermaßen auf die Agenda gesetzt und zu einem Schwerpunkt gemacht wird.

Was nun die Strategien in diesem Bereich betrifft, führen auch hier viele Wege nach Rom, da verhält es sich mit der Chancengleichheitspolitik nicht anders als mit anderen Politikfeldern auch: es gibt nicht den Königs- oder Königinnenweg, sondern viele Pfade bzw. Strategien, die hoffentlich zum Erfolg führen.

Um die Chancengleichheit von Männern und Frauen in Unternehmen und Verwaltungen zu erreichen, muss beachtet werden, dass

- die Bedürfnisse und Lebensplanungen der arbeitenden Menschen unterschiedlich sind
- die Strukturen und Bedingungen der Betriebe und Unternehmen sehr unterschiedlich sind, wenn man allein die Größenordnung, die Struktur, aber auch die Ablauforganisation der Betriebe bedenkt
- nicht für jedes Problem die private Wirtschaft verantwortlich ist, sondern auch der Staat und der Gesetzgeber hier die notwendigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen schaffen müssen.

Und damit wird klar: es geht um Strategiebündel, damit die Chancengleichheit von Männern und Frauen erreicht wird. Grundvoraussetzung dafür ist das traditionelle Leitbild: „der Mann sorgt für das Familieneinkommen, die Frau macht den Haushalt und verdient allen-

falls dazu“ endlich in unserer Gesellschaft und übrigens auch bei uns selbst ad acta zu legen.

Männer und Frauen wollen und sollen gleichermaßen erwerbstätig sein, mit einer Familie leben und sich in der Gesellschaft engagieren können.

Das, denke ich, ist die Herausforderung, der wir auch an der Schwelle zum neuen Jahrhundert gerecht werden müssen.

Einige Unternehmensleitungen und Personalmanager haben das mittlerweile erkannt, beachten in der Personalpolitik den Grundsatz der Chancengleichheit und leiten entsprechend positive Entwicklungen ein.

Wir werden heute noch das eine oder andere Beispiel hierfür hören.

Für diese Unternehmen ist die Chancengleichheitspolitik alles andere als „Sozialklimbim“ sondern ein wirtschaftliches und soziales Erfordernis.

Aber man muss auch feststellen, dass es immer noch wenige sind, die diese Einsicht haben und aktiv gegen die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben vorgehen.

Klar ist: Beschäftigungschancen beginnen bekanntlich mit und bei der Ausbildung. Junge Frauen haben bereits seit Jahren in der Bildung gewaltig aufgeholt und ich finde, das dies eine sehr positive Entwicklung ist. Bei den Schulabgängern mit Realschulabschluss und Abitur stellen Mädchen und junge Frauen bereits die Mehrheit. Der erste Einbruch passiert beim Einstieg in die berufliche Erstausbildung. 54 % aller weiblichen Auszubildenden sind in nur 10 Berufen zu finden, wie z.B. Bürokauffrau, Arzthelferin, Friseurin, Einzelhandelskauffrau usw.

Diesbezüglich hat sich auch in den letzten Jahren in der Realität wenig geändert.

Bei den jungen Männern hingegen konzentrieren sich nur 39 % auf 10 Berufe, wobei es sich hier vorrangig um handwerkliche Berufe handelt. Im IT-Bereich beträgt der Frauenanteil lediglich 28 %. Der Frauenanteil bei den Studierenden der Ingenieurwissenschaften beträgt gerade 18 %, in den Fächergruppen Mathematik und Naturwissenschaften 34 %, hingegen beim Studium zum Lehramt 65 %. Ich denke, hier haben wir gemeinsame Anstrengungen zu unternehmen, damit junge Frauen

die ganze Palette der Berufe kennen lernen und einen Beruf ergreifen, mit dem sie gute Beschäftigungschancen und gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Das können wir z.B. erreichen, indem wir gemeinsam Projekte durchführen, indem Eltern und auch Schulen stärker ihre Verantwortung für dieses Thema wahrnehmen, und indem Betriebs- und Personalräte und Unternehmensleitungen sich gemeinsam vornehmen, die Hälfte aller zukunftsorientierten Ausbildungsplätze jungen Frauen zur Verfügung zu stellen und hierfür auch gezielt im Unternehmen arbeiten und werben.

Ich möchte ausdrücklich darauf hinweisen, dass es mir nicht um eine allgemein feststehende Quote geht, der ich auch nicht das Wort reden will. Mir kommt es darauf an, dass die Verantwortlichen in den Unternehmen und Verwaltungen ein gemeinsames Ziel verabreden und dann an seiner Erreichung intensiv gemeinsam arbeiten.

Eine zweite Schwelle ist für junge Frauen bei der Übernahme nach der Ausbildung zu überwinden.

Personalleiterinnen und -leiter, aber auch Betriebs- und Personalräte gehen sehr oft davon aus, dass jetzt so langsam die Phase der Familienplanung naht und junge Frauen schwanger werden könnten.

Wenn wir in einer kinder- und familienfreundlichen Gesellschaft leben wollen, darf es nicht den jungen Frauen zum Nachteil gereichen, dass sie Kinder zur Welt bringen.

Meine Aufforderung an alle und auch insbesondere an die Betriebs- und Personalräte ist daher: achtet darauf, dass die jungen Frauen gute Chancen bekommen.

Ein solches Verhalten könnte auch junge Männer motivieren, Elternurlaub zu nehmen. Ein Karrierebruch tritt zumeist nach oder schon während des Elternurlaubs ein.

Frauen haben zwar ein Interesse daran, den Elternurlaub so kurz wie möglich zu halten, sind aber dann oft auf Teilzeitarbeit angewiesen. Es gibt für unter dreijährige Kinder viel zu wenige Betreuungseinrichtungen, für Kinder aller Altersgruppen fehlt ein flächendeckendes Netz an qualitativ hochwertigen Ganztagsbetreuungseinrichtungen.

Hier ist die Politik gefordert, bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen.

Ein Anfang wurde gemacht mit der Novellierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes. Demnach haben Männer und Frauen während der Elternzeit einen Rechtsanspruch auf Teilzeit und zwar bis zu 30 Stunden pro Woche.

Leider gilt diese Regelung nur für Betriebe ab 15 Beschäftigten.

Wir haben uns für die Streichung dieses Schwellenwertes eingesetzt, denn auch in Kleinbetrieben brauchen die Frauen, aber auch die Männer, einen Rechtsanspruch auf Teilzeit. Viele werden, insbesondere nach der Elternzeit, vor die Alternative gestellt: Entweder Vollzeitjob oder gar keinen Job. Wir brauchen einen Rechtsanspruch auf familienbedingte Teilzeit und vor allem mit einer finanziellen Kompensation, um diese Probleme zu lösen.

Es ist aber nicht nur der Gesetzgeber angesprochen.

Auch die Tarifvertrags- und Betriebsparteien sind gefordert, die Arbeitszeit frauen- und familienfreundlich zu gestalten.

Bei aller erforderlichen Flexibilität, die Beschäftigte und auch Kinderbetreuungseinrichtungen aufweisen sollten: Arbeitszeiten haben sich, denke ich, auch an Familienzeiten zu orientieren.

Noch ist z.B. Teilzeitarbeit überwiegend auf Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen und entsprechend geringer Bezahlung vorzufinden. Teilzeitarbeit lässt oft keine oder kaum berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu. Darauf folgt für uns: Unternehmen und Verwaltungen sind aufgefordert, das Angebot an betrieblichen Teilzeitarbeitsplätzen qualitativ und quantitativ zu verbessern.

Aber Teilzeitförderung darf nicht primär auf Frauenerwerbstätigkeit gerichtet sein, wie es in unserer Gesellschaft nach wie vor der Fall ist, sondern sie muss sich auf beide Geschlechter beziehen.

In den Tarifverträgen ist sicherzustellen, dass Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten in keiner Weise benachteiligt werden. Teilzeitarbeit in Kombination mit beruflicher Weiterbildung ist aus meiner Sicht ebenfalls weiter zu entwickeln. Es gibt zwar, rein quantitativ betrachtet, kaum noch Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Männern und Frauen, aber in den zukunftssträchtigen beruflichen Weiterbil-

dungsangeboten sind nach wie vor die Männer in der Mehrzahl, das gilt insbesondere für den Bereich der neuen Technologien.

Eine moderne Politik der Chancengleichheit muss allen Menschen umfassende Qualifizierungsmöglichkeiten eröffnen. Die dafür erforderlichen Instrumentarien wie Bildungsurlaub, Teilzeit und Qualifizierung usw. sind zu verbessern und vor allen Dingen auch gesetzlich oder tarifvertraglich zu regeln.

Es gilt, Möglichkeiten zu schaffen, erworbene Qualifikationen und Kenntnisse aufzufrischen und zu erweitern. Die Chance zur Teilhabe, zur Teilnahme am „lebenslangen Lernen“ muss ohne jede Diskriminierung alters- und geschlechtsspezifisch unabhängig gewährleistet werden.

Möglicherweise sind dazu neue Formen von öffentlich subventionierter Weiterbildung erforderlich. Insgesamt ist das System der Weiterbildung auszubauen und durch bundesrahmenrechtliche Vorgaben zu unterstützen.

Mir kommt es dabei besonders darauf an, dass auch Frauen davon profitieren können. Schließlich sind sie es, die noch in großer Anzahl Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen innehaben.

Obwohl viele eine abgeschlossene Berufsausbildung haben, können sie diese eben wegen Erziehungszeiten und natürlich auch aufgrund mangelnder Arbeitsplätze nicht verwerten.

Ich denke, man kann nicht über betriebliche Chancengleichheitspolitik reden, ohne den Kernbereich gewerkschaftlicher Politik anzusprechen, nämlich die Entgeltfrage.

Wir wissen: Die Entlohnung ist abhängig von der geleisteten Arbeit, der Arbeitszeit und ganz entscheidend von der Position in der betrieblichen Hierarchie. Unstrittig ist, dass die überwiegend von Frauen geleistete Arbeit schlechter bewertet wird als die überwiegend von Männern geleistete.

Jede und jeder von uns könnte dafür aus der Praxis eine Vielzahl von Beispielen liefern. Anders sind die großen Differenzen beim Entgelt z.B. zwischen einer Erzieherin und einem Facharbeiter in der Automobilindustrie nicht zu erklären und zu begründen.

Gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit durchzusetzen, ist ein unverzichtbarer Bestandteil gesellschaftlicher

Gleichstellungspolitik. Ich bin fest davon überzeugt, es ist eines der zentralen Felder, auf denen die Gewerkschaften in der Zukunft verstärkt arbeiten müssen, wenn sie ihre Zukunft sichern wollen.

Diesbezüglich haben die Tarifvertragsparteien eine große Aufgabe zu erledigen, Tarifverträge diskriminierungsfrei zu gestalten.

Aber auch die Betriebs- und Personalräte müssen ihren Beitrag zum diskriminierungsfreien Entgelt leisten, z.B. bei der Eingruppierung.

Und wie sieht es bei einem kurzen Blick auf die Aufstiegsförderung aus? Auch nicht besser.

Der Frauenanteil am Topmanagement beträgt 5 %, in mittelständischen Unternehmen etwas mehr: 11 %.

Aber der Frauenanteil an den Beschäftigten liegt in vielen Unternehmen und Verwaltungen zwischen 40 und 50 %.

Andere Länder in Europa – und nicht nur bei der PISA-Studie – sind da deutlich weiter und wir sollten uns an ihnen ganz klar ein Vorbild nehmen.

In der vergangenen Legislaturperiode haben wir darauf gesetzt, ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft zu bekommen. Damit hätten wir unserer Ansicht nach ein gutes Instrument gehabt, in den Betrieben mehr Chancengleichheit durchzusetzen.

Leider haben wir das nicht durchsetzen können, obwohl wir kein Gleichstellungsgesetz mit engen starren Vorgaben und Regelungen haben wollten, sondern eines, das im Kern auf Verhandlung und Konsens basiert.

Kernstück eines solchen Gesetzes sollte eine Handlungsverpflichtung für die Betriebsparteien sein. Damit die Akteure planvoll handeln, wollten wir einige Eckpunkte festschreiben, die:

- die Diskriminierung von Frauen beseitigen, benachteiligende Arbeitsbedingungen der weiblichen Beschäftigten verbessern
- den Frauenanteil in den Bereichen erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind und die Lohngerechtigkeit herstellen.

Die Akteure können hierbei verschiedene Wege gehen, z.B. auch den über Betriebsvereinbarungen, wobei Tarifverträge in vielen Fällen besser wären.

Ein Konzept zur Chancengleichheit im Betrieb kann sinnvollerweise nur auf der Grundlage einer Analyse über die Beschäftigungssituation der Frauen entwickelt und umgesetzt werden.

Selbstverständlich muss es eine regelmäßige Überprüfung geben, und für den Fall, dass die Maßnahmen nicht greifen, müssen Alternativen entwickelt werden.

Darüber hinaus brauchen wir ein Initiativrecht für Vereinbarungen zur Gleichstellung sowohl für Betriebsräte wie auch für die Tarifvertragsparteien. Welche konkreten Maßnahmen in Betrieben und Unternehmen ergriffen werden, soll nicht in einem Gesetz festgeschrieben werden.

Ich denke, die Gestaltungsfreiheit für den Betrieb und die betrieblichen Akteure sollte erhalten bleiben.

Nur, eines ist klar, „Nichts-tun“ kann es nach unseren Vorstellungen in diesem Bereich nicht mehr geben.

Deshalb ist eine Handlungsverpflichtung möglichst per Gesetz nach wie vor geboten.

Es würde den Rahmen dieser Veranstaltung sprengen, wenn ich alle Eckpunkte für ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft auflisten würde.

Ein konstruktiver Dialog über die Wege der Chancengleichheit von Frauen und Männern kann uns in den Betrieben weiterbringen.

Hätten wir uns mit einem Gleichstellungsgesetz in der letzten Legislaturperiode durchgesetzt, würden wir heute bereits über die notwendigen Schritte der Umsetzung diskutieren.

So oder so, die Forderung nach einem Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft bleibt auf der Tagesordnung.

Lasst uns gemeinsam weiter dafür streiten!