

Gleich am Ziel?



Chancengleichheit in der Privatwirtschaft durch die freiwillige Vereinbarung und das AGG

Dokumentation einer Fachtagung der Friedrich-Ebert-Stiftung
und des Bereichs Gleichstellungs- und Frauenpolitik
des DGB-Bundesvorstands

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Forum Politik
und Gesellschaft

DGB

Inhaltsverzeichnis

Gleich am Ziel?

Chancengleichheit in der Privatwirtschaft durch die freiwillige Vereinbarkeit und das AGG?

September 2006, Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin

Vorwort 2

■ *Claudia Menne*

Leiterin Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik
des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB)

Eröffnung 3

■ *Christine Bergmann*

Bundesministerin a.D., Mitglied im Vorstand der Friedrich-Ebert-Stiftung

■ *Ingrid Sehrbrock*

Stellvertretende Vorsitzende des DGB

Impulsreferat

Die freiwillige Vereinbarung in Deutschland und im internationalen Kontext 7

■ *Eva Maria Welskop-Deffaa*

Leiterin der Abteilung Gleichstellung des Bundesministeriums für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Streitgespräch

Die freiwillige Vereinbarung auf dem Prüfstand 12

■ *Carlotta Köster-Brons*

Abteilung Betriebliche Personalpolitik/Arbeitsmarkt
der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

■ *Claudia Menne*

Leiterin Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB)

Moderation: *Andreas Heinzgen*, Journalist

Podiumsdiskussion

Freiwillige Vereinbarung und AGG: Sind wir damit am Ziel? 20

■ *Christel Humme*

MdB, frauenpolitische Sprecherin der SPD

■ *Jutta Wagner*

Präsidentin des deutschen Juristinnenbunds

■ *Clemens Volkwein*

Abteilung Allgemeine Wirtschaftspolitik des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI)

■ *Dr. Alice Karrer-Brunner*

Vorsitzende des Senats I der Gleichbehandlungskommission in Österreich

■ *Ute Brutzki*

Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik Ver.di

Moderation: *Barbara Stiegler*

Friedrich-Ebert-Stiftung

Claudia Menne

Gleichstellung per Gesetz oder durch freiwillige Vereinbarungen? Diese Grundsatzdebatte ist nach wie vor aktuell. Seit 2001 setzt die Bundesregierung und die Privatwirtschaft auf die freiwillige Vereinbarung. Doch wie verbindlich und nachvollziehbar sind diese freiwilligen Maßnahmen? Was sagen die beiden bisher vorliegenden Bilanzen über den tatsächlichen Fortschritt in den Betrieben? Wie gelingt es angesichts von nach wie vor lediglich rund 10% weiblichen Führungskräften und einem nahezu unveränderten Entgeltunterschied von 20-25% weg zu kommen von einer Leuchtturmpolitik hin zu einer flächendeckenden Gleichstellung im Berufsleben?

Das seit August 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) kann zu einer verbesserten Gleichbehandlung auf betrieblicher Ebene beitragen – so die Zielsetzung dieses Gesetzes. Strukturelle, soziale und ökonomische Festschreibungen wird es aller Voraussicht nach nicht aufbrechen können.

Die im September 2006 stattgefundene Tagung des DGB Bundesvorstands in Kooperation mit der Friedrich-Ebert-Stiftung beleuchtete diese und weitere Aspekte der hier nur kurz skizzierten Debatte. Expertinnen und ein Experte aus Politik, Gewerkschaften, Unternehmensverbänden und Wissenschaft diskutierten über bisherige Erfahrungen und zukünftige Handlungsmöglichkeiten. Der Titel der Tagung: "Gleich am Ziel?" wird spätestens im Frühjahr 2008 bei der Veröffentlichung der Dritten Bilanz der freiwilligen Vereinbarung wieder auf der Tagesordnung stehen.

„Gleich am Ziel?“

Christine Bergmann

Sehr geehrte Frau Sehrbrock, sehr geehrte Frau Welskop-Deffaa, liebe Mitstreiterinnen und Mitstreiter, herzlich willkommen zur Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung und des DGB.

Ich möchte mich schon an dieser Stelle auch im Namen der Friedrich-Ebert-Stiftung beim DGB herzlich für die gute Kooperation bedanken, die wir in der nächsten Zeit ganz besonders brauchen werden.

Für die Friedrich-Ebert-Stiftung ist Gleichstellung in ganz unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft stets ein Thema gewesen. Ich freue mich, dass die Friedrich-Ebert-Stiftung auch um das sehr wenig dankbare Thema Chancengleichheit in der Privatwirtschaft keinen Bogen macht, sondern es tapfer immer wieder aufgreift. Gleichstellungsgesetze existieren in Bund und Ländern für den öffentlichen Dienst seit Jahren und zeigen dort, wo sie stringent angewendet und überwacht werden, auch wirkliche Erfolge. Trotzdem ist ein entsprechendes Gesetz für den Bereich der Privatwirtschaft bis heute nicht auf dem Tisch. Wenn ich sage 'nicht auf dem Tisch', dann heißt das für mich, in der Schublade befindet sich schon ein akzeptabler Entwurf, man könnte ihn reaktivieren, wenn man es nur wollte.

Niemand wird behaupten, dass die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft in Deutschland auch nur annähernd gegeben ist. Ein Gesetz schafft natürlich noch nicht gleich das Paradies auf Erden, aber es setzt Maßstäbe, an denen man sich messen lassen muss.

Stattdessen wurde bei uns im Jahre 2001 eine freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossen. Darin wurde festgelegt, dass die Umsetzung der Vereinbarung in bestimmten Abständen bilanziert werden muss und dass bei nicht ausreichenden Fortschritten das Gesetz wieder auf den Tisch kommt.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat den Prozess der Umsetzung der Vereinbarung intensiv mit Diskussionsveranstaltungen und mit wissenschaftlichen Expertisen begleitet. In Vorbereitung ist eine Veranstaltung "Mehr Gleichstellung für ein sozialeres Europa", die im Oktober stattfinden wird, eine internationale Konferenz

anlässlich der anstehenden deutschen Ratspräsidentschaft und des europäischen Jahres der Chancengleichheit zum Stand der europäischen Gleichstellungspolitik auf dem Arbeitsmarkt und ihrer nationalen Umsetzung in den Mitgliedsstaaten.

Das wird wieder sehr interessant werden, weil wir ja wissen, dass die nationalen Umsetzungen der Gleichstellungspolitik eben doch sehr unterschiedlich sind, und ich im Moment nicht erkennen kann, dass wir in Deutschland an der Spitze der Bewegung wären. Die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen ist in Deutschland entgegen der Situation in den Nachbarländern weiter auseinandergegangen. Und trotz der allseits bekannten Tatsache, dass junge Frauen in Schule und Ausbildung erfolgreicher sind als gleichaltrige Jungen, sehen wir, dass die fachliche Kompetenz und die berühmte soziale Kompetenz alleine eben nicht ausreichen, um eine berufliche Karriere denn auch zu garantieren – es gibt keinen Automatismus.

Ich habe in meiner Tätigkeit im Ombudsrat „Grundsicherung für Arbeitsuchende“ wieder reichlich Erfahrungen gemacht, wie es für Frauen auf dem Arbeitsmarkt aussieht. Ich war viel in Problemregionen unterwegs und habe mitangesehen, was in den Arbeitsagenturen vermittelt wird und wie es in den Job-Centern aussieht. Und dann stellt man natürlich fest, dass wir einen sehr umfangreichen Niedriglohnbereich haben, in dem wir überproportional viele Frauen finden, auch gut qualifizierte Frauen. Zum Beispiel in den Call-Centern. Viele Call-Center wollen, laut Aussage eines Direktors einer Arbeitsagentur in Mecklenburg-Vorpommern, nur Frauen beschäftigen und die Angebote reichen bis 600 Euro bei 40 Wochenstunden hinunter. In



Sachsen-Anhalt waren dies 900 Euro für 48 Wochenstunden. In diesen Jobs finden sich natürlich viele, die neben ihrem Erwerbseinkommen Anspruch auf Arbeitslosengeld II haben. Untersucht man, wer ausschließlich ein Einkommen über Mini-Jobs hat, dann sind das überwiegend Frauen! Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, eine Regelung zu Mindestlöhnen zu treffen.

Die meisten europäischen Länder, auch die, die der EU neu beigetreten sind, haben gesetzliche Mindestlöhne und kommen damit gut zurecht. Wir müssen Regelungen finden, die sich auch nicht nur an die Tarife binden lassen, weil die von mir genannten Beispiele sich überwiegend in dem Bereich abspielen, wo es gar keine Tarifverträge gibt – und das sind in den neuen Ländern über 50 Prozent der Arbeitsverhältnisse. Und ich will ein weiteres Beispiel nennen: Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat im Juni einen Bericht herausgegeben, der belegt, dass Frauen in Führungspositionen 27 Prozent weniger verdienen als Männer. Laut der Presseerklärung des DIW können die Differenzen in der Entlohnung nur zum Teil mit Merkmalen wie Alter, Bildung, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftszweig usw. erklärt werden. Der nicht erklärbare Anteil an den Verdienstunterschieden müsste für Arbeitgeber Lohnkostenvorteile bei der Beschäftigung von Frauen bedeuten. Sollte keine Diskriminierung vorliegen, müssten Frauen aufgrund dieses Marktvorteils häufiger als Männer in Führungspositionen nachgefragt werden.

Das ist interessant, denn das DIW ist ja nicht gerade des Feminismus verdächtig. Und tatsächlich sind Frauen gerade in Top-Positionen deutlich seltener vertreten als Männer.

„Wir brauchen einen neuen Feminismus“, unter dieser Überschrift hat *Die Zeit* einen bemerkenswerten Beitrag geschrieben, der vor allem eins klarmacht: die Chancengleichheit ist noch lange nicht erreicht. Ob die Freiwillige Vereinbarung uns tatsächlich weitergebracht hat und welche Möglichkeiten das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bietet, das werden wir heute diskutieren.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung, gemeinsam mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund, möchte diese Fragen heute zum Anlass nehmen, um an ihre bisherige kritische Auseinandersetzung mit dem Thema „Frauen in der Privatwirtschaft“ anzuknüpfen und eine Diskussion um zukünftige Handlungsoptionen anzustoßen. Das sind

die wirklich wichtigen Themen der Frauen heute. Der alte Mutter-Mythos, die Erfüllung des Schöpfungsauftrages der Frauen (siehe Eva Herman), das ist unser Thema nicht. Wir lassen uns weder die Zeit noch die Kraft mit solchen hanebüchenen Thesen rauben. Dieses Thema eignet sich am besten fürs Kabarett, da lachen wir denn auch gerne drüber.

Ich möchte allen Referent/innen danken, auch dem Moderator, der sich bereit erklärt hat, an dieser Veranstaltung mitzuwirken. Wir freuen uns sehr, dass wir einen Gast aus Österreich gewinnen konnten und ich heiße Sie besonders herzlich willkommen. Sie haben ja bereits Erfahrung mit einer Gleichbehandlungskommission. Wir sind gespannt darauf, wie das funktioniert und auf welche Weise wir jetzt mit dem sogenannten AGG weiterarbeiten können.

Ich freue mich, dass ich jetzt das Wort übergeben darf an Ingrid Sehrbrock, die stellvertretende Vorsitzende des DGB. Frau Sehrbrock ist auch Mitglied der Christlich-Demokratischen Arbeitnehmerschaft und dort stellvertretende Bundesvorsitzende seit 1987.

Ich wünsche uns allen einen spannenden Tag, der Einsichten bringt und auch Kraft für die nächsten Runden im Kampf um die Chancengleichheit.

Chancengleichheit in der Privatwirtschaft durch die freiwillige Vereinbarung und das AGG

Ingrid Sehrbrock

Wie so etwas aussehen könnte, erleben wir gerade bei der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), das von Arbeitgeberseite mindestens so vehement bekämpft wurde wie das Gleichstellungsgesetz zuvor.

Mit dem AGG, das nun seit Mitte August in Kraft ist, haben wir ein erstes Instrument in der Hand, das den Arbeitgebern mehr Engagement in Fragen eines chancengleichen Personalmanagements als bisher – und vor allem flächendeckend – abverlangt.

Es ist bemerkenswert festzustellen, wie viele Aktivitäten auf einmal entwickelt werden: Handlungsleitfäden für die Unternehmen entstehen; Seminare werden angeboten und auch stark nachgefragt; eine ganze Szenerie von Beratern und Experten entsteht; etc. etc.

Unabhängig von den Inhalten des AGG, die wir ebenso in vollem Umfang unterstützen wie den Ansatz eines umfassenden Gesetzes, ist diese Wirkung erstaunlich und zeigt, welche Dynamik ein Gesetz nach sich ziehen kann.

Natürlich ist es noch viel zu früh, um beurteilen zu können, was sich tatsächlich in den Betrieben nach In-Kraft-Treten des AGG verändern wird. Wir sind aber optimistisch, dass der Entwicklung einer notwendigen Anti-Diskriminierungskultur damit Vorschub geleistet wird.

Mit dem Programm „Frau und Beruf – Aufbruch in der Gleichstellungspolitik“ waren viele Hoffnungen verbunden. Die Gewerkschaftsfrauen sahen sich ganz nah am Ziel, endlich ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft zu bekommen. Für uns war immer klar, dass detaillierte Vorgaben, wie wir sie aus dem öffentlichen Dienst kennen, für die private Wirtschaft nicht geeignet sind. Wir haben ein Gleichstellungsgesetz angestrebt, das den unterschiedlichen Strukturen und Bedingungen in den Branchen und Betrieben Rechnung trägt – und das streben wir immer noch an.

Wir wollen eine gesetzlich verankerte Handlungsverpflichtung, und zwar für Tarifvertragsparteien, für die Betriebsparteien und für Arbeitgeber in den Betrieben, in denen es keinen Betriebsrat gibt.

Die Akteure müssen verpflichtet werden, Maßnahmen umzusetzen, die geeignet sind, die Benachteiligung von Frauen abzubauen die

Arbeitsbedingungen zu verbessern, den Frauenanteil in den Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind, und die Lohngerechtigkeit herzustellen.



Um diese Ziele zu erreichen, müssen die Akteure die Beschäftigungssituation von Frauen und Männern kennen. Also müssen detaillierte Angaben vorliegen über die Frauen- und Männeranteile der Beschäftigten auf allen Hierarchiestufen, bei der Weiterbildung usw. Erst auf dieser Grundlage kann ein maßgeschneidertes Konzept zur Gleichstellung der Geschlechter entwickelt und umgesetzt werden.

Wir haben eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes gefordert und diesbezüglich auch einiges erreicht.

Und wir haben ein Verbandsklagerecht gefordert.

Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft haben in Arbeitsgruppen, in Dialogforen und in einem abschließenden Kongress die jeweiligen Vorstellungen zur Gleichstellung in den Betrieben diskutiert. Aber es kam alles ganz anders!

Am 2. Juli 2001 präsentierte die Bundesregierung gemeinsam mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft eine „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“.

Die Spitzenverbände sagten darin zu, ihren Mitgliedern betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie der Familienfreundlichkeit zu

empfehlen.

Im Gegenzug gab es die Zusage der Bundesregierung, dass sie keine Initiative für ein Gesetz ergreift, solange diese Vereinbarung erfolgreich umgesetzt wird. Dieses Ergebnis eines langen Diskussionsprozesses war und ist bitter. In Bezug auf die damalige Entscheidung liegt die Vermutung nahe, dass führende Männer in Politik und Wirtschaft (vielleicht haben auch einige Gewerkschaftsmänner diese Strategie heimlich mitgetragen) nie ernsthaft das Ziel verfolgt haben, ein Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft zu erlassen.

Was hat nun diese Vereinbarung bisher gebracht?

Nichts oder besser gesagt – wir wissen es eigentlich nicht genau. Denn die Bilanzen, die alle zwei Jahre von den Vertragspartnern vorgelegt werden, geben keinerlei Auskunft über den Fortschritt der Gleichstellung in den Betrieben. Und wenn Zahlen vorgelegt werden, wird es nicht klar, auf Grundlage welcher Maßnahmen und Erhebungen gearbeitet wird. Anlass der heutigen Tagung wird auch sein, dieser Frage noch genauer nachzugehen.

Wir haben im Jahre 2003 mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung eine Unternehmensbefragung zum Thema Chancengleichheit durchgeführt. Diese Unternehmensbefragung war sehr ernüchternd, aber als Gewerkschaftsfrauen konnten und können wir es uns nicht leisten, im Jammertal zu verharren, wir mussten uns wieder auf unsere eigenen Kräfte besinnen. Im Herbst 2001 haben wir die ersten Ideen für ein Aktionsprogramm zur Chancengleichheit im Betrieb entwickelt, welches dann 2003 umgesetzt wurde. In diesem Rahmen konnten wir verschiedene Initiativen starten:

- viele Betriebsrätenetzwerke gründen und unterstützen,
- Veranstaltungen zur Entgeltgleichheit für Betriebsräte durchführen und für die betriebliche Gleichstellungspolitik qualifizieren,
- Bildungsbausteine herausgeben und ein Handbuch für eine gute betriebliche Praxis initiieren und begleiten,
- gewerkschaftsnahe Beratungsangebote für Unternehmen (öffentlich finanziert) zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bereitstellen.

Mit diesen Projekten können wir in den Betrieben eine neue Praxis schaffen, können und müssen die Betriebsräte in ihrer konkreten Ar-

beit unterstützen und Beratung organisieren. Diese konkrete Projektarbeit werden wir auch künftig weiterführen und selbstbewusst auch öffentliche Mittel dafür beantragen. Aber einen Durchbruch in der betrieblichen Gleichstellungspolitik können wir nur mit klaren gesetzlichen Regelungen erreichen. Die Arbeitgeber müssen zum Handeln verpflichtet werden!

Mein vorläufiges Resümee ist: Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft ist offensichtlich keine kurzfristig zu erreichende Zielsetzung. Dafür steht das Thema schon viel zu lange auf der politischen Agenda. Wir lassen aber nicht locker. Für uns gehört ein gesetzlicher Rahmen unbedingt dazu. Von daher werden die Gewerkschaftsfrauen sich auch weiterhin für ein Gleichstellungsgesetz einsetzen. Ich wünsche uns mit dieser Veranstaltung viel Erfolg und einige neue Impulse für diese politische Aufgabe.

Die freiwillige Vereinbarung in Deutschland und im internationalen Kontext

Eva Maria Welskop-Deffaa

Liebe Frau Dr. Bergmann, liebe Ingrid Sehrbrock, sehr geehrte Damen und Herren.

Fünf Jahre ist es her, dass die „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ abgeschlossen wurde.

Ihre Umsetzung wurde seither zweimal bilanziert. Und die Frage, ob der freiwillige Weg uns weitergebracht hat oder nicht, wurde bei der ersten Bilanz – wie jetzt bei der zweiten – vor allem von jenen kritisch gestellt, die 2001 ein die Privatwirtschaft verpflichtendes Gleichstellungsgesetz im Vergleich zu einer freiwilligen Vereinbarung für die bessere Alternative gehalten haben.

In meiner Funktion als Leiterin der Gleichstellungsabteilung des Bundesministeriums für Familie und Senioren, Frauen und Jugend bin ich auf Bündnispartnerinnen – gerade dieses Typs – angewiesen. Nur zusammen mit ihnen kann es gelingen, dass wir spürbar, nachhaltig und in vernünftigem Tempo Fortschritte bei der Durchsetzung der faktischen Gleichberechtigung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen – nicht zuletzt im Erwerbsleben – machen. Ein wenig Ungeduld ist auf meiner Seite durchaus die vorherrschende Gefühlslage, auch wenn ich weiß, dass historische Veränderungen nicht von heute auf morgen gelingen.

Aber es gibt keinen Grund, warum Frauen mit gleicher Qualifikation immer noch deutlich schlechter bezahlt werden als Männer, ein Faktum, das sich mir insbesondere bei den Einstiegsgehältern als eklatante Ungleichbehandlung darstellt.

I. Im Juli 2001 schlossen die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft eine „Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“. Die Vereinbarung hat keinen griffigen Kurztitel erhalten – ich will sie im Folgenden „Allianz-Vereinbarung“ nennen, um deutlich zu machen, dass hier wirklich eine Allianz entstanden ist, die beide Seiten verpflichtet, die Umsetzung der Vereinbarung aktiv zu unterstützen. Mit dieser Allianz-Vereinbarung verpflichteten sich die Wirtschaftsverbände erstmals zu einer aktiven Gleichstellungspolitik.

Es wurde bewusst der gemeinsame Weg eingeschlagen, durch eine freiwillige Vereinbarung die Chancengleichheit von Frauen und Männern in

der Privatwirtschaft weiter voranzubringen. Das war ein Novum in der Politik der Chancengleichheit und zugleich auch ein besonderer deutscher Weg, der in Nachbarländern aufmerksam beobachtet wird.

Gegenstand der Vereinbarung sind sowohl Ziele als auch geeignete Maßnahmen zu deren Erreichung. Ziele sind:

- nachhaltige Verbesserung der Ausbildungsperspektiven und der beruflichen Chancen von Frauen,
- nachhaltige Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter,
- deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen, auch in solchen Bereichen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert sind – insbesondere in Führungspositionen und in zukunftsorientierten Berufen und
- eine Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern (als Ergebnis und Folge der Erreichung der erstgenannten Ziele).



Um die Ziele zu erreichen, wird eine Reihe geeigneter Maßnahmen aufgeführt, die zugleich auf die Förderung der Chancengleichheit wie auch der Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielen:

Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit sollen als Unternehmensphilosophie verankert werden – eine ausdrückliche Aufgabe für Beschäftigte mit Leitungsfunktion. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen soll erhöht werden, in den Betrieben sollen verbindliche Zielsetzungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Fa-

milienfreundlichkeit formuliert und entsprechend dokumentiert werden, die spezifischen Gegebenheiten der unterschiedlichen Branchen und unterschiedlichen Unternehmensgrößen sollen dabei beachtet werden.

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft verpflichteten sich explizit, für die Umsetzung dieser Ziele bei ihren Mitgliedsverbänden und -unternehmen zu werben sowie Arbeitgeber zu informieren, zu beraten und zu unterstützen.

Um die Umsetzung zu begleiten und zu überprüfen, sollten Bundesregierung und Spitzenverbände mit Unterstützung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) eine gemeinsame Bestandsaufnahme erstellen und erstmals 2003, später alle zwei Jahre die erzielten Fortschritte bilanzieren. Auf dieser Grundlage sollten gemeinsam konkrete Vorschläge zur Weiterentwicklung der Maßnahmen erarbeitet werden.

Solange die Vereinbarung erfolgreich umgesetzt wird, werde die Bundesregierung keine Initiativen ergreifen, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft auf gesetzlichem Wege zu erreichen, so der Wortlaut der Vereinbarung. Davon unberührt bleibe die Umsetzung von EU-Recht: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz AGG, das am 18. August 2006 in Kraft trat, ist ein solches Gesetz zur Umsetzung von EU-Recht und stellt daher weder den Fortbestand der Allianz-Vereinbarung in Frage noch ihre Erfolge in Zweifel. Der präventive Charakter des AGG kann und soll die freiwillige Vereinbarung flankieren – so meine Hoffnung!

Um die Entwicklung der Chancengleichheit genauer zu messen und beurteilen zu können, wurden verschiedene neue Beobachtungsinstrumente geschaffen – der Monitor Familienfreundlichkeit einerseits, die seit 2002 vorgenommenen zusätzlichen Erhebungen und Auswertungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels über Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in den Betrieben andererseits und die zusätzlichen Daten zur Führungsstruktur in Betrieben (seit 2004). Dank dieser und anderer Datenerhebungen konnten wir inzwischen zwei Allianz-Bilanzen vorlegen.

Motor der Allianz-Vereinbarung sind Wirtschaft und Regierung in verteilten Rollen. Die Privatwirtschaft hat in den letzten beiden Jahren konstruktiv mit der Regierung zusammengearbeitet. Sie hat aber dabei die beiden Stränge der Vereinbarung – die Chancengleichheit einerseits und die Familienfreundlichkeit andererseits – recht unterschiedlich intensiv genutzt; um den „Allianz-Kar-

ren“ in die Zukunft zu ziehen. Manchmal hat wohl die Bundesregierung auch unterschiedlich stark geschoben. So zeigt der Kurs stärker in Richtung Familienfreundlichkeit als ursprünglich gedacht. Vieles spricht dafür, dass ohne eine stärkere Beteiligung der Männer an den Familienpflichten, ohne eine stärkere Beteiligung der Väter an der Elternzeit, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben, insbesondere die gleichberechtigte Teilhabe von Müttern an Führungspositionen, nicht erreicht werden kann.

Bereits die erste Bilanz zeigte, welch hohen Stand die formale Bildung von Mädchen und Frauen inzwischen erreicht hat.

Die Wirtschaft erkennt, dass es in ihrem eigenen Interesse ist, die weiblichen Fachkräfte von morgen rechtzeitig zu interessieren. Dies geschieht durch eine Vielzahl von Aktionen und Einzelmaßnahmen – auch mit Projekten in sogenannter Public-Private-Partnership. Ein besonders gutes Beispiel ist der sehr erfolgreiche Girls' Day, der von BMFSFJ und BMBF zusammen mit der Wirtschaft und den Gewerkschaften durchgeführt wird, ergänzt seit zwei Jahren um die Aktion „Neue Wege für Jungs“.

Nicht nur im Ausbildungsbereich, auch bezüglich der Erwerbstätigkeit zeigen die Bilanzen deutliche Fortschritte: Mit einer gesamtdeutschen Frauenerwerbstätigenquote von 59,2 % lag Deutschland 2004 im Vergleich zu anderen Mitgliedsstaaten der EU im oberen Mittelfeld.

Hinter dieser Zahl verbergen sich zu nicht unerheblichen Teilen Teilzeit- und Minijobs. In der Tat ging das Arbeitsvolumen der Frauen in den vergangenen Jahren sogar zurück, wenngleich in geringerem Umfang als bei den Männern.

Dass der Mann mit seinem Gehalt den Unterhalt der Familie gewährleisten und dass die Frau mit seinem Gehalt sparsam haushalten sollte, um den Unterhalt der Familie tatsächlich zu sichern, das ist eine Vorstellung, die in den Köpfen von Männern und Frauen, von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen auch heute noch eine erhebliche Barriere auf dem Weg zur Chancengleichheit in der Wirtschaft darstellt, eine Barriere, die wir nur überwinden können, wenn wir eine gleichstellungsorientierte Arbeitsmarktpolitik durch eine gleichstellungsorientierte Familienpolitik flankieren, so wie Ursula von der Leyen sie mit der verbesserten Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten und der Einführung des Elterngeldes mit Partnermonaten gestaltet.

Es ist daher kein Zufall, dass fast parallel zur zweiten, Anfang dieses Jahres vorgelegten Alli-

anz-Bilanz, die Frauen in Führungspositionen als Schwerpunktthema gewählt hat, das von der Familienabteilung unseres Ministeriums geförderte Projekt „Karriere(k)nick Kinder“ zum Abschluss gebracht wurde, bei dem wir zusammen mit der Bertelsmann-Stiftung Erfolgsvoraussetzungen von Müttern in Führungspositionen in den Blick genommen haben.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat sich 2004 gegenüber 2000 um zwei Prozentpunkte von 21 auf 23 % erhöht. Frauen in Führungspositionen sind allerdings deutlich häufiger kinderlos als Männer. Ihre Beteiligung an Führungspositionen korreliert ferner mit ihrem Lebensalter: Während die unter 30-jährigen Frauen noch fast genauso stark in Leitungspositionen vertreten sind wie gleichaltrige Männer, sinkt ihr Anteil während der Familiengründungsphase bis zum Alter von 40 ab und verbleibt danach auf geringerem Niveau. Flexibilität in der Arbeitsorganisation und ein gewisses Maß eigener Zeitsouveränität waren wichtige Faktoren, die es Müttern ermöglichten, Familie und Karriere zu vereinbaren. Die Mütter in Führungspositionen, die die Bertelsmann-Stiftung befragte, gaben an, ihren Vorgesetzten meist selbst die entscheidenden Vorschläge zur Vereinbarkeit vorgelegt zu haben.

Jede dritte Frau (32 %) arbeitet heute in einem Betrieb, der eine Vereinbarung oder Initiative zur Förderung der Chancengleichheit aufzuweisen hat.

Immerhin jeder vierte Betrieb ist auch bei der Förderung weiblichen Nachwuchses aktiv.

Die Allianz-Bilanz führt zahlreiche Initiativen für eine Personalpolitik an, die die Chancengleichheit von Frauen und Männern befördert, wie Mentoringprogramme, Unterstützung des Vereins Total E-Quality, Unterstützung der Unternehmensgründung von Frauen oder berufliche Netzwerke.

Wenig Aufmerksamkeit schenkt die Bilanz der Darstellung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern. Kurz zusammengefasst heißt es: Nach wie vor liegen die Einkommen von Frauen in Deutschland im Durchschnitt rund 20 % unter denen von Männern, und dies spiegelt sich auch bei den Einkommensverhältnissen von Führungskräften wider. Damit liegt Deutschland auch international deutlich auf den hinteren Plätzen. Die Böckler-Stiftung hat hier intensiver nachgehört und vor wenigen Tagen einen elektronischen Frauenlohnspiegel (www.frauenlohnspiegel.de) freigeschaltet. Die neue Internet-Seite des WSI zeigt Lohn- und Gehaltsvergleiche in über 130 Berufen. Wir werden diese Daten für die weitere Prü-

fung der Allianz-Vereinbarung nutzen und zusammen mit dem IAB die Zusammenhänge intensiver beleuchten, die gerade zwischen der Zuschreibung der Erziehungsaufgabe, den vermuteten zukünftigen familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und den Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen bestehen.

Mit der Allianz-Vereinbarung wurde ein wichtiger Schritt zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft getan.

Die Bilanzen zeigen, dass Politik und Wirtschaft durchaus sichtbare Anstrengungen unternommen haben. Es wurde eine gute Zusammenarbeit aufgebaut, innerhalb derer die Überzeugung wachsen konnte, dass die Förderung der Allianz-Ziele keine Strafmaßnahme, sondern ein Vorhaben ist, das im ureigensten Interesse der Wirtschaft liegt. Hierbei sehe ich allerdings deutliche Unterschiede, was die beiden Stränge der Vereinbarung angeht.

Beide Stränge gehören zusammen. Ohne Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann es keine Chancengleichheit geben und darum ist es eine erfolgreiche Umsetzung der Bilanz, wenn sich das Verständnis für die ökonomische und gesellschaftliche Bedeutung der unternehmerischen Familienfreundlichkeit so gut entwickelt. Hier war und ist viel zu tun: Nach wie vor ist Deutschland ein Entwicklungsland im Bereich der Kinderbetreuung; im internationalen Vergleich hinkt die Erwerbsbeteiligung von Müttern weit hinterher.

Die Förderung der Vereinbarkeit und Familienfreundlichkeit ist eng verwoben mit dem Anspruch, den Frauenanteil im Management zu erhöhen, mit der Forderung nach Chancengleichheit von Männern und Frauen. Es ist zu gewährleisten, dass Frauen sich beruflich ihren Fähigkeiten entsprechend entwickeln können. Und: dass Frauen die gleichen Einkommen erzielen wie Männer.

II. Gerade das Paradebeispiel für gelungene Vereinbarkeitspolitik, Frankreich, zeigt, dass gute Kinderbetreuungseinrichtungen eine notwendige, aber keineswegs eine hinreichende Voraussetzung für Frauenkarrieren sind: In Frankreich üben Frauen 35 % der Jobs im Management aus, aber nur 3 % der Top-Manager sind weiblich, und in den Spitzengremien der großen Unternehmen sind nur 5% Frauen vertreten.

Frankreich hat nun im vergangenen Jahr ein Lohngleichheitsgesetz verabschiedet, anhand dessen in den nächsten fünf Jahren die Lage anhand genau festgelegter Indikatoren und basierend auf den Verhandlungen in den Berufszweigen und Un-

ternehmen analysiert werden soll. Neu ist insbesondere, dass Sanktionspflichten für Unternehmen, die ihren gesetzlichen Verpflichtungen nicht nachkommen, festgelegt wurden. Die Zuversicht, dass Gesetze, die mit ökonomischen Sanktionen verbunden sind, in der Gleichstellungspolitik zum raschen Erfolg führen, wird allerdings durch ein anderes französisches Beispiel nicht befördert: Im Jahr 2000 hat Frankreich strenge finanzielle Sanktionen für Parteien eingeführt, die nicht genug weibliche Kandidaten auf ihren Wahllisten platzieren. Einzelne Parteien haben bei den letzten Wahlen heftige Einbußen bei den Wahlkampfkostenersatzungen hinnehmen müssen, weil sie die Zielvorgaben weit verfehlten. Einen respektablen Anteil von Frauen an den Parlamentariern hat das Gesetz bislang nicht sicherstellen können. Der Prozentsatz liegt bei den Abgeordneten der Nationalversammlung gerade einmal bei 12,3 %.



Werfen wir nun einen Blick auf das sog. angelsächsische Modell, das in USA und England praktiziert wird: hier wird anders als in Frankreich die Familie mehr als Privatangelegenheit angesehen, d.h. die Kinderbetreuung ist im Wesentlichen privat organisiert.

Beide Länder – England und USA – haben trotz der gering ausgeprägten Vereinbarkeitspolitik eine höhere Frauenbeschäftigungsquote und zugleich eine höhere Geburtenrate als Deutschland.

In Großbritannien gibt es seit langem Gesetze wie den Equal Pay Act und den Sex Discrimination Act. Die Gründung der Equal Opportunities Commission vor 30 Jahren hat nach Einschätzung verschiedener Fachleute durchaus Impulse gegeben, um erfolgreich Druck auf die Wirtschaft auszuüben. Die Möglichkeit, Klagen anzustrengen und auf der Arbeitgeberseite die Befürchtung, zu entspre-

chendem Schadensersatz verurteilt zu werden, hat offenbar auch eine Rolle gespielt. Allerdings: Der Lohnabstand in Großbritannien und in den USA ist bisher etwa ebenso groß wie in Deutschland!

Zugleich zeichnen sich britische Unternehmen ähnlich wie in Deutschland durch eine hohe Ablehnung gegenüber staatlichen Regulierungsversuchen aus. Die neuere Entwicklung zeigt daher eher eine Hinwendung zu freiwilligen Ansätzen wie in Deutschland, allerdings vorläufig begrenzt auf den Bereich „Work-Life-Balance“: hier gibt es seit 2000 eine Kampagne und Allianz zwischen Regierung und 22 Unternehmen, deren Wirksamkeit regelmäßig überprüft werden soll.

Auch in den Vereinigten Staaten sind Klagen und die damit verbundenen extrem hohen Schadensersatzzahlungen ein Fakt, der sich auf eine sehr starke Antidiskriminierungsgesetzgebung stützt, die mit dem Civil Rights Act bereits 1964 ihren Ausgang nahm und 1991 um den Glass Ceiling Act erweitert wurde. Als wichtige Instrumente zur Umsetzung der Antidiskriminierungsstrategien wurden Affirmative Action und, mehr auf Freiwilligkeit fußend, die Diversity-Strategie entwickelt. Anders als in den europäischen Ländern war die Chancengleichheit in den USA immer bezogen auf die sehr starke Bewegung, die die Bekämpfung der Rassendiskriminierung zum Ziel hat. Sie ist verwoben mit der typisch amerikanischen Leistungsethik, d.h. Gleichheit bei den Chancen beinhaltet immer zugleich die Erwartung an Gleichheit bei der Leistung.

Auf diesem Grund fußt offenbar auch die „No Glass Ceiling Initiative“ des Anwaltsvereins von San Francisco, eine freiwillige Vereinbarung von mittlerweile 76 law firms, die sich öffentlich verpflichtet, dass mindestens ein Viertel ihrer Partner weiblich ist. (In Deutschland sind kaum 10 Prozent der Partner großer Anwaltskanzleien weiblich, im amerikanischen Durchschnitt 16 Prozent.) Das System aus Selbstverpflichtung, öffentlicher Kontrolle und publikumsträchtigen Festakten, bei denen die erfolgreichsten Kanzleien ausgezeichnet werden, scheint gut zu funktionieren, nicht zuletzt weil auch in USA ein hoher Anteil weiblicher Partner dafür spricht, dass die Kanzlei bei der Auswahl des Personals Leistung honoriert: Die Examensnoten weiblicher Juristinnen liegen im Schnitt spürbar über denen ihrer männlichen Kommilitonen.

Auf der Ebene Europas gibt es eine neue freiwillige Vereinbarung, bei der – anders als in Deutschland – die Gewerkschaften mit an Bord sind; ich spreche vom Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern vom 22. März 2005.

Die europäischen Sozialpartner sehen sich dabei in einer „Schlüsselrolle“ und verpflichten sich, entsprechend der nationalen Praxis der Arbeitsbeziehungen, z. B. durch Sozialpartnervereinbarungen, tarifliche Vereinbarungen oder gemeinsame Stellungnahmen auf der jeweils geeigneten Ebene für das Thema Gleichstellung der Geschlechter zu werben. Es wurden vier Prioritäten herausgearbeitet, für die die nationalen Sozialpartner in den nächsten 5 Jahren – also bis 2010 – Aktionen durchführen sollen: Rollenverständnis von Frauen und Männern, Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Die nationalen Sozialpartner werden dazu einen Jahresbericht erstellen. Allianz-Bilanzen und Jahresberichte der nationalen Sozialpartner können und sollen sich in Deutschland gegenseitig stützen, so meine ich. Die Verwirklichung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft ist aber die gemeinsame Aufgabe von Politik, Wirtschaft, Unternehmensleitungen, Betriebsräten und Gewerkschaften. Alle Akteure sind aufgerufen, in ihrem Bereich dazu beizutragen, die Umsetzung der Chancengleichheit für Frauen und Männer zu fördern.

III. Die Wirtschaftsverbände und Unternehmen werden immer dann freiwillig aktiv, wenn sie ein eigenes wirtschaftliches Interesse an der Umsetzung von Maßnahmen haben. Offensichtlich übersehen viele Unternehmen aber immer noch die Potenziale, die Frauen bieten.

Dass die Einbindung von Frauen zu wirtschaftlichen Vorteilen führt, zeigt u. a. eine Studie der US-Beratungsgesellschaft Catalyst: Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil im Top-Management weisen demzufolge eine höhere Marktkapitalisierung auf als Unternehmen mit weniger Frauen in Spitzenpositionen. Eine weitere Studie, die Professor Roy Adler vom Glass Ceiling Research Center in USA über 19 Jahre mit 215 Fortune500-Unternehmen durchgeführt hat, zeigt klar, dass die Betriebe mit guter Frauenförderung durchgängig bessere Geschäftsergebnisse haben.

Natürlich gibt es in Deutschland schon eine Reihe Unternehmen, die dies realisieren: Seit nunmehr 10 Jahren hat der Verein Total-E-Quality insgesamt über 100 Betriebe und Organisationen für eine innovative Chancengleichheitspolitik ausgezeichnet und immer wieder darauf hingewiesen, dass dies Imagegewinn und Wettbewerbsvorteile bedeutet.

Ein anderes positives Beispiel für eine Selbstver-

pflichtung der Wirtschaft ist die Sozialpartnervereinbarung der chemischen Industrie. Schon jetzt ist in dieser Branche der Anteil an weiblichen Führungskräften mit 20,4 % vorbildlich; der Frauenanteil bei Einstellungen von Naturwissenschaftlerinnen und Technikerinnen lag 2004 bei 32,1 %. In einer gemeinsamen Erklärung bekennen sich der Bundesarbeitgeberverband Chemie und die IG Bergbau, Chemie, Energie zu einer familienbewussten und ausdrücklich auch zu einer chancengleichen Personalpolitik.

Für mich hat der Weg zur 3. Bilanz, den wir vor uns sehen, daher zwei Spezika, zwei Herausforderungen, neue Chancen unter zweierlei Hinsicht:

1. Wir wollen den Dialog mit der Wirtschaft im Vorfeld intensivieren und dabei die Unterschiede der Branchen deutlicher thematisieren als bei den ersten zwei Bilanzen.

Wir wollen den Austausch über vorbildliche Vorgehensweisen zur Förderung der Chancengleichheit in den Unternehmen verbessern und sollten dabei zu möglichst konkreten Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit kommen, die – so wie es die Allianz-Vereinbarung von 2001 formuliert – „die Besonderheiten kleiner und mittlerer Betriebe und die spezifischen Begebenheiten der Branchen“ sachgerecht beachten.

2. Wir wollen den Weg zur dritten Bilanz inspirieren lassen vom europäischen Aktionsrahmen der Sozialpartner. Von ihm können wir das klare Bekenntnis zu einem „integrierten Ansatz“ übernehmen, der Rollenverständnis, Frauen in Führungspositionen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Lohnunterschiede als gleichrangige, verknüpfte Themen anspricht.

Ihre Veranstaltung fragt im Titel, ob wir „gleich am Ziel“ sind. Diese Frage kann ich natürlich nicht mit Ja beantworten. Aber wir haben es fest im Blick – das Ziel. Und wir werden als BMFSFJ alles tun, um das Ziel mit den Mitteln zu erreichen, die uns zur Verfügung stehen – die freiwillige Vereinbarung gehört für uns dazu. Wir lassen uns von den Skeptikerinnen gerne kritisch begleiten. Ohne Ihre aufmerksame Kontrolle, ich wiederhole es, werden wir das Ziel nicht erreichen.

Carlotta Köster-Brons
 Claudia Menne
 Andreas Heinzgen
 Moderation

Die freiwillige Vereinbarung auf dem Prüfstand

Andreas Heinzgen

Meine Damen, meine Herren, ich darf mich Ihnen zunächst kurz vorstellen. Mein Name ist Andreas Heinzgen, ich bin freier Journalist aus Berlin. Ich bin unter anderem früher tätig gewesen beim Nachrichtenradio FAZ Business Radio und bin heute, und das qualifiziert mich auch in einer ganz besonderen Art und Weise für das heutige Thema, beim Kinder- und Familienradio "Radio Teddy" als Moderator tätig.



Ich darf Ihnen zunächst die beiden Damen vorstellen, die sich hier bereitgefunden haben, ein Streitgespräch zu führen, wobei ich gleich sagen möchte, Sie dürfen sich gern auch beteiligen, Fragen stellen, Statements abgeben oder vielleicht auch die Damen zu Statements auffordern.

Zunächst einmal zu Ihrer Linken Carlotta Köster-Brons, sie ist tätig im Bereich Betriebliche Personalpolitik und Arbeitsmarkt bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und zu Ihrer Rechten Claudia Menne, sie leitet beim Deutschen Gewerkschaftsbund den Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik. Frau Köster-Brons, wenn es denn für die Unternehmen, wie wir gehört haben, so positiv ist – es steigert das Ansehen, es steigert auch die Erträge, und das letztere ist den Unternehmen ja meistens noch viel wichtiger als das erste –, warum ist dann noch immer die Frauenförderung nicht so recht zum Herzensanliegen geworden bei Ihnen?

Carlotta Köster-Brons

Generell sind wir auf einem guten Weg, und unsere größten Erfolge sind im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu sehen; die Chancengleichheit hat ein bisschen das Nachsehen gehabt – das lag bestimmt auch an der politischen Großwetterlage. Die heutige Veranstaltung fragt "Gleich am Ziel?" und auch ich als BDA-Vertreterin sage nicht, wir sind am Ziel – aber wir sind auf einem guten Weg. Die Unterzeichner der Vereinbarung haben sich 2001 darauf verständigt, die Unternehmen und Arbeitgeber zu unterstützen bei ihrem Weg, die Vereinbarung umzusetzen und das Ergebnis, was wir jetzt am 2. Mai bilanziert haben, kann sich aus unserer Sicht auf jeden Fall sehen lassen. Die 2. Bilanz dokumentiert, dass Frauen in der 1. Führungsebene mittlerweile mit 24% vertreten sind, auf der 2. Führungsebene haben wir mittlerweile 41% Frauen, und Frauen unter 30 bekleiden heute genauso häufig wie Männer Führungspositionen. Die Erwerbstätigenquote von Frauen liegt mittlerweile bei 59,2%, damit erreichen wir schon fast das Ziel von 60% von Lissabon, was wir eigentlich erst 2010 erreichen müssen. Wir haben zusammen als Unterzeichner den Monitor Familienfreundlichkeit ins Leben gerufen, den wir 2003 zum ersten Mal durchgeführt haben. Aktuell sind wir dabei, den Monitor zum zweiten Mal laufen zu lassen, und wir kamen zu dem Ergebnis, dass 46,4%, also beinahe die Hälfte der deutschen Unternehmen, mittlerweile eine familienfreundliche Personalpolitik haben. Und zwar auf der Basis von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und/oder freiwilligen Vereinbarungen und Leitlinien. Die Zahl der Auditierungen vom Audit Beruf und Familie ist weiterhin stark gestiegen. Wir haben mittlerweile 291 auditierte Unternehmen. Auch die Total E-Quality Zertifizierung ist weiter gewachsen; mehr als 100 Prädikate sind verliehen worden. Das heißt, für über 2 Millionen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gilt mittlerweile der Grundsatz, für den man bei Total E-Quality ausgezeichnet wird.

Positiv für uns war auch, dass wir beim Unternehmenswettbewerb *Erfolgsfaktor Familie*, den wir noch zusammen mit der damaligen Ministerin Schmidt durchgeführt haben, eine Verfünffachung der Teilnehmerzahl hatten, und auch die Zahl der lokalen Bündnisse steigt, in

denen mittlerweile auch viele IHKs und Unternehmen engagiert sind. Aus unserer Sicht ist es aber so, dass wir das Ziel nur erreichen können, wenn sich die katastrophale Situation im Bereich der Kinderbetreuung in Deutschland verbessert, denn wir sehen starke Zusammenhänge zwischen Frauenerwerbstätigkeit und fehlender Kinderbetreuung. Das ist aus unserer Sicht auch die Antwort auf die Frage: warum sind Frauen, wenn sie unter 30 sind – und in der Regel hat dann ja bei qualifizierten Frauen die Familienphase noch nicht begonnen – gleichauf mit ihren männlichen Kollegen. Und in dem Moment, wo die Familienphase anfängt, brechen die Karrieren der Frauen etwas ein und erholen sich leider auch nie mehr so, wie wir uns das wünschen würden. Das führen wir eindeutig auf die Kinderbetreuung zurück.

Andreas Heinzgen

Also ich fasse kurz zusammen: Vielleicht noch nicht gleich am Ziel, aber zumindest bald. Und auf einem guten Weg dahin. Das heißt ja im Grunde genommen, Frau Menne, es ist alles prima, es ist alles super, aber ich vermute mal, dass Sie das nicht ganz so sehen.

Claudia Menne

Nein, selbstverständlich nicht. Das ist ja auch schon durchgedrungen, dass wir uns 2001 als Gewerkschaftsfrauen, als DGB ganz bewusst aus diesem Prozess der freiwilligen Vereinbarungen verabschiedet haben und gesagt haben, da machen wir nicht mit, weil wir glauben, dass das nicht der richtige Weg ist, dass die Selbstverpflichtung nicht ausreicht und wir andere Rahmen brauchen. Es ist gerade schon in den verschiedenen Vorträgen gesagt worden; Grundlage wäre so etwas wie eine Bestandsaufnahme. Da setzt schon unser erster Kritikpunkt an: Es fehlen messbare Kriterien, zumal ja auch die zwei Bilanzen unterschiedliche Themenschwerpunkte haben. Das erste Thema war die Ausbildungssituation, das Qualifikationsniveau, die zweite Bilanz ist der Frage der Frauen in Führungspositionen nachgegangen, und allein schon das macht deutlich, dass es schwierig wird zu bilanzieren und wirkliche Erfolge zu messen. Eine generelle Kritik bezieht sich auch darauf, dass dann, wenn man messbare Kriterien zugrunde legt, das Tempo nicht ausreicht. Was in den 5 Jahren erreicht worden ist, ist nach wie vor ein Schnecken tempo, und wir glauben, dass die 2% Steigerungen, die in Führungspositionen

bilanziert werden, nicht ausreichen, auch im internationalen Vergleich nicht. Wir haben gehört, dass die Einkommensschere eher wieder auseinander geht, dass die Teilzeitarbeit eindeutig eine Frauendomäne ist. Und all diese Fragen werden natürlich in so einer Bilanz nicht angesprochen, und von daher bemängeln wir auch die Bilanzen als solches, abgesehen von dem Weg, der auch dahinter steckt.

Andreas Heinzgen

Da Sie gerade die Teilzeit angesprochen haben, würde mich interessieren, wie kann man das ändern. Man kann ja schlecht die Frauen zwingen, Vollzeit zu arbeiten oder die Männer, nur Teilzeit zu arbeiten.

Claudia Menne

Da gehe ich schon mit Frau Köster-Brons d'accord, dass natürlich eine grundlegende Voraussetzung nach wie vor das Thema Kinderbetreuung ist. Auch wenn es in aller Munde ist, fehlen nach wie vor Betreuungsplätze. Die Frage, was machen die Unternehmen, was machen die Kommunen, was macht der Gesetzgeber an der Stelle, ist nach wie vor nicht ganz klar. Es gibt Initiativen, aber sie sind nicht ausreichend. Im Ministerium von Frau Welskop-Deffaa ist vor kurzem das Tagesbetreuungsbaugesetz bilanziert worden, und auch da ist noch mal deutlich geworden, dass es nach wie vor Defizite gibt in der Kinderbetreuung.

Andreas Heinzgen

Frau Köster-Brons, Sie haben Kinder, Sie sind in Teilzeit tätig – liegt es an der mangelnden Betreuung?

Carlotta Köster-Brons

Ich wohne in Brandenburg, da ist die Betreuung paradiesisch, also daran liegt es nicht. Ich habe mich damals entschlossen, 2 Kinder zu bekommen, und ich war jeweils nach einem halben Jahr zurück. Mir war aber auch wichtig zu erleben, wie meine Kinder groß werden, und ich hatte das Glück, meine Arbeitszeit verkürzen zu können. Und damit repräsentiere ich, wenn man sich Umfragen anguckt, einen Großteil Frauen, die sich das auch wünschen.

Andreas Heinzgen

Frau Menne, fordern Sie mit der Teilzeit möglicherweise etwas, dass die Frauen gar nicht wollen in dem Maße, in dem Sie es fordern?

Claudia Menne

Der WSI Frauen-Datenreport stellt fest, dass die gewünschte Teilzeit bei den Frauen in der Regel höher ist. Es ist doch so, dass 15 oder 20 Stunden nicht einkommens- oder existenzsichernd sind. In Frankreich z. B. gibt es die Personal- und Sozialreporte, die auch solche Dinge abfragen und dabei unterscheiden zwischen gewünschter und nicht gewünschter Teilzeitarbeit. Damit hätten wir ein klareres Bild, um diesem Argument zu begegnen, dass Frauen vor allem Teilzeit arbeiten wollten. Was wir auch aus europäischen Vergleichen wissen ist, dass insgesamt natürlich Arbeitszeitreduzierung ein Thema ist, auch bei Männern. 30 Stunden im Schnitt ist die gewünschte Teilzeit bei Frauen, also vollzeithnahe Teilzeit, wie wir sie auch aus den Niederlanden kennen. Und die Männer pendeln sich bei Befragungen bei 35 Stunden die Woche ein. Existenzsichernde Teilzeit das ist nicht nur ein Thema der Frauen.



Andreas Heinzgen

Ein Thema, das mehrfach angesprochen wurde, waren die Einkommensunterschiede bei Männern und Frauen in vergleichbaren Tätigkeiten bei vergleichbaren Qualifikationen. Man kann ja nun kaum ein vernünftiges Argument dafür finden, warum Frauen, bei gleicher Qualifikation und in gleichen Tätigkeiten, häufig noch immer weniger verdienen. Erklären Sie das bitte von der Arbeitgeberseite.

Carlotta Köster-Brons

Das kann auch ein Arbeitgeber nicht immer erklären. Im tariflichen Bereich ist so etwas ja nicht möglich, im außertariflichen Bereich wer-

den Gehälter verhandelt. Ich ziehe mich jetzt nicht darauf zurück, dass ich sage, dann verhandeln die Frauen alle schlechter, so wird es nicht sein. Auch die europäische Sozialpartnereinbarung, die wir abgeschlossen haben, setzt das ja voraus, denn die Wirtschaft wird sich, auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung, in diesem Bereich bewegen und es ist nicht gut zu heißen, wenn es da Unterschiede gibt, die nicht sachlich zu begründen sind.

Andreas Heinzgen

Ich könnte mir vorstellen, Frau Menne, dass Sie sich von Seiten des DGB eine gesetzliche Regelung wünschen würden, und andererseits zeigt alle Erfahrung, dass immer ganz schnell die Schlupflöcher in den Gesetzen gefunden werden. Was würde also im Zweifel ein Gesetz nutzen?

Claudia Menne

Da setzen wir sehr stark auf den Weg, der jetzt auch in Frankreich oder in Kanada angedacht worden ist, wo die Betriebsparteien sich zusammensetzen und eine genaue Analyse der Situation im jeweiligen Betrieb erfolgt. Wir wissen, dass Diskriminierung auch auf Grund des Geschlechts stattfindet, und man kann dann zumindest eingrenzen, welchen Anteil diese Diskriminierung des Geschlechts ausmacht, um dort direkt anzusetzen. Wir hoffen natürlich, dass diese Diskussion durch das AGG ein bisschen befördert wird.

Andreas Heinzgen

Wie groß ist der Anteil solcher Diskriminierungen im außertariflichen Bereich?

Claudia Menne

Bei den angesprochenen 20% kann man davon ausgehen, dass mindestens 10% auf Grund des Geschlechts eine Diskriminierung erfahren, während andere Faktoren, die Frau Köster-Brons genannt hat, auch eine Rolle spielen, wie Betriebszugehörigkeit oder die Bereitschaft zur Weiterbildung. Wenn beispielsweise Einmal-Zahlungen im Jahr vereinbart werden, die gekoppelt sind an die Bereitschaft zur Weiterbildung oder zu Dienstreisen. Wenn solche Kriterien eine Rolle spielen, kommen diskriminierende Tatbestände zum Tragen.

Andreas Heinzgen

Wir haben im Vortrag von Frau Welskop-Deffaa auch gehört, dass es nach wie vor geschlechtsspezifische Präferenzen bei der Berufsauswahl gibt. Haben sich möglicherweise die Arbeitgeber vorzuwerfen, dass sie mehr leisten müssten, um den Frauen zu zeigen, dass sie auch in anderen Berufen, die keine typischen Frauenberufe sind, Perspektiven haben?

Carlotta Köster-Brons

Ich denke nicht, dass wir uns da Vorwürfe machen lassen müssen. Auch ich glaube - da sind Frau Menne und ich ganz eins - dass die Frauen ihr Berufswahlspektrum erweitern müssen. Wir haben dazu zahlreiche Aktivitäten, auch im Bereich Schule/Wirtschaft oder im Technikbereich. Wir waren beim Girls' Day von Anfang an mit dabei, wir haben permanent steigende Teilnehmerzahlen, sowohl auf Seiten der Schülerinnen als auch auf Seiten der Wirtschaft. Wenn man sich dann aber anschaut, dass sich die meisten weiblichen Auszubildenden in 10 Ausbildungsberufen tummeln, dann kommt auch in der Lenkungsgruppe, wo auch der DGB sitzt, die Frage auf: was sollen wir denn jetzt noch machen? Das sind wirklich sehr harte Strukturen. Wir haben auf jeden Fall ein Interesse daran, diese aufzubrechen, aber sie sind sehr schwer zu knacken.

Andreas Heinzgen

Gesetzt den Fall, eine Frau studiert z. B. Maschinenbau und will in diesem Bereich beruflich tätig werden. Meinen Sie, sie hat die gleichen Möglichkeiten, auf eine ausgeschriebene Stelle eingestellt zu werden wie ein Mann mit der gleichen Qualifikation?

Carlotta Köster-Brons

Ich habe einen Bekannten, der in Berlin ein Ingenieurunternehmen besitzt, und er hat jetzt endlich eine Ingenieurin - die Einzige, die es gab in der Altersstufe - gefunden. Er ist froh, dass diese Frau im Team ist, weil sie anders denkt als die Männer und sein Team bereichert. Ich glaube, dass immer mehr Unternehmer das erkennen und gerade im technischen Bereich, wo wir zum Teil mittlerweile einen Fachkräftemangel haben, Frauen sehr gute Chancen haben.

Andreas Heinzgen

Liegt es am Ende doch daran, dass viele Frauen möglicherweise davor zurückschrecken, sich allein unter Männern wieder zu finden und

sich in diesem patriarchalischen, Testosteron geschwängerten Umfeld dann durchsetzen zu müssen oder möglicherweise Angst haben, dann auch untergebuttert zu werden?

Claudia Menne

Könnte man vermuten, aber es gibt natürlich wenig Belege dafür. Klar ist, dass zum Beispiel beim Studium von technischen Berufen die Abbrecherquote bei Frauen viel höher ist. Bei den Auszubildenden ist es so, dass die Mädchen, anders als junge Männer, von vornherein die Vereinbarkeitsfrage im Kopf haben. Die sagen, irgendwann will ich ja Kinder kriegen, und dann muss ich Familie und Beruf unter einen Hut kriegen und ich wähle daher Berufe, von denen ich glaube, dass sie mir das eher ermöglichen. Die Assoziation ist, dass das bei technischen Berufen nicht gut möglich ist.

Andreas Heinzgen

Ist das unter Umständen auch ein Versäumnis sowohl von Arbeitgeberverbänden als auch von Seiten der Gewerkschaft, die das Image dieser Berufe möglicherweise anders darstellen müssten?

Claudia Menne

Ja, da kann ich Ihnen nur zustimmen. Deswegen versuchen wir, im Girls' Day Lenkungsreis des Ministeriums (BMFSFJ) zusammen mit den Arbeitgebern Initiativen zu entwickeln. Die Gewerkschaften müssen auch überlegen, wie sie bei den Auszubildenden mit diesem Thema umgehen. In dem Kontext sowie auch im europäischen Kontext könnte vielleicht noch ein Thema sein, dass man sich da, wo Büroarbeit und PC-Arbeit immer mehr Eingang in neue Berufsbilder findet, eher vorstellen kann, ein neues, ausgewogeneres Geschlechterverhältnis hinzubekommen.

Andreas Heinzgen

Ich habe mich jahrzehntelang um Berufsbildung gekümmert, und mich ärgert ein bisschen diese Darstellung, als ob die Frauen nur nicht die richtige Wahl treffen. Es gab Zeiten, wo wir wirklich massiv für Frauen in Handwerksberufen geworben haben. Und eine ganze Menge Mädchen diesen Weg gegangen sind. Mit dem Resultat, dass sie, wenn sie die Gesellenprüfung hatten, keinen Job bekommen haben. Jemand aus meiner Familie ist Schmiedin geworden und musste schließlich eine Meisterprüfung machen

und sich selbständig machen. Obwohl sie von der Nacharbeit antiker Dinge bis zum Bauzaun alles konnte, sie viele Weiterbildungen gemacht hatte, hat sie auf dem Arbeitsmarkt keine Chance gehabt. Ebenso sieht es im akademischen Bereich aus: Eine mir bekannte Verfahrenstechnikerin, die hier an der TU mit Auszeichnung ihre Prüfung gemacht hat, hat sich bundesweit beworben. Sie ist zwar immer in die engere Wahl gekommen, es ist dann aber immer ein Mann eingestellt worden. Sie arbeitet in der Zwischenzeit in einem anderen Beruf, da sie in ihrem Beruf, trotz ausgezeichneter Prüfung, keine Chance hatte.

Andreas Heinzgen

Wie kann so was sein, Frau Köster-Brons?

Carlotta Köster-Brons

Das sind Einzelbeispiele, aber wir versuchen, in der Personalpolitik der Unternehmen Anreize zu schaffen, dass so etwas nicht mehr passiert – da müssen wir dran arbeiten.

Publikum

Ich bin Frauenvertreterin im IT- Dienstleistungszentrum Berlin. Wir nehmen noch immer sehr viele Einstellungen vor und haben zum größten Teil IT – spezifische Berufsbilder, die zu besetzen sind. Als Frauenvertreterin bekomme ich alle Bewerbungen auf den Tisch. Die Leitungskräfte schlagen zunächst immer mehr männliche Bewerber vor. Ich untersuche nach dem Landesgleichstellungsgesetz, inwieweit Bewerberinnen mit den gleichen Qualifikationsanforderungen vorliegen und lade dann regelmäßig Frauen nach. In jedem zweiten Auswahlverfahren etwa kommt die Frau zum Zuge. Das ist aber eine paritätische Auswahl, also ein faires Auswahlverfahren.

Würde das durch dieses Gesetz nicht ganz stringent vorgegeben sein, würden wir überhaupt nicht zu diesen Ergebnissen kommen. Ich habe nicht das geringste Verständnis dafür, wenn ich mir die beiden Bilanzen angucke, warum man die freie Wirtschaft immer noch auf dieser freiwilligen Basis belässt, zumal man im öffentlichen Bereich erkennbare Fortschritte hat. In Berlin gibt es 15 Jahre das Landesgleichstellungsgesetz, und es hat sich Erhebliches verändert.

Claudia Menne

Es ist unverständlich, warum ein Gesetz, das mit den Arbeitgebern entwickelt wurde, nicht

zum Tragen gekommen ist. Im Polizeidienst sind mittlerweile mehr junge Frauen eingestellt worden, weil sie die bessere Schulausbildung, die besseren Qualifikationen haben. So ist nun der weibliche Anteil im Polizeidienst nicht nur aufgrund der Quotierung erhöht worden, sondern auch, weil sie die besseren Abschlüsse haben.

Andreas Heinzgen

Frau Köster-Brons, warum haben Sie als Arbeitgeberin so ein Problem mit einer gesetzlichen Regelung? Sie hätten klare Richtlinien und müssten sich nicht immer die Kritik gefallen lassen, dass sie nicht richtig bilanzieren – eigentlich müsste es Ihnen doch entgegenkommen?

Carlotta Köster-Brons

Nein, es kommt uns nicht entgegen. Die Struktur des alten Gleichstellungsgesetzes wäre ein erhöhter Bürokratieaufwand für die Unternehmen gewesen. Den Genderaspekt beachten ja, aber er darf nicht das Tagesgeschäft überlagern. Es gibt so viele Dokumentationspflichten für Unternehmer, und jetzt noch etwas dazu. Das ist ein Standortnachteil, den wir nicht wollen.

Publikum

Ich arbeite in der Grundsatzabteilung des DGB. Ich denke, dass es zu den Kernaufgaben eines Unternehmens gehören muss, sich auch um die gesellschaftspolitische Entwicklung unserer Gesellschaft zu kümmern. In großen Unternehmen, wo es eine Frauenbeauftragte oder einen Betriebsrat gibt, die sich persönlich darum kümmern, wie Bewerbungsunterlagen ausgewertet werden, funktioniert es. Aber in kleinen oder mittleren Betrieben, wo es weniger Betriebsräte gibt, würde ein Gesetz Hilfestellung geben und nicht zu mehr Aufwand führen.

Andreas Heinzgen

Das ist eine interessante Frage zum Selbstverständnis unternehmerischen Handelns. Was sagen Sie, Frau Köster-Brons?

Carlotta Köster-Brons

Da sind die Fronten etwas verhärtet. Ich bin selbst gespannt, was jetzt mit dem AGG passiert, was wir für eine Kultur zum Thema Einstellungen bekommen. Wie sich das demnächst in Deutschland entwickeln wird, wo es so starke Vorgaben gibt, wie eine Einstellung auszusehen hat.

Andreas Heinzgen

Frau Menne, wir haben gehört, in Frankreich gibt es Gesetzgebungen, die auch die Parteien betreffen, die sie verpflichten, eine paritätische Aufstellung Männer/Frauen auf ihren Listen zu haben. Diese sind sogar mit Sanktionen belegt – und trotzdem klappt es nicht. Der Anteil der Parlamentarierinnen liegt bei 14%. Nutzen letztlich die besten Gesetze nichts?

Claudia Menne

Jetzt kann ich zu dem französischen Gesetz, zu der Höhe der Strafzahlungen und wie scharf die Sanktionen sind, leider nichts sagen. Was wir aber wissen ist, dass in Frankreich und Norwegen in den letzten 4 oder 5 Jahren Gesetze verabschiedet worden sind. Das Quotengesetz in Norwegen u. a. mit dem Argument, dass Frauen weniger anfällig für Korruption sind als Männer. Es gibt eben offensichtlich durchaus wirtschaftliche oder andere Gründe, warum es sinnvoll sein kann, gemischte Teams zu haben. Dass Unternehmen davon profitieren, nicht nur Männer und Frauen, sondern auch Alt und Jung sowie unterschiedliche Nationalitäten zu beschäftigen.

Es gibt seit einem Jahr das Gesetz in Frankreich, wo die Unternehmen 5 Jahre Zeit haben, ähnlich wie wir uns das vorgestellt hatten mit dem Gleichstellungsgesetz, dass die Betriebsparteien sich zusammensetzen, dass sie gemeinsam die Ziele definieren, die sie erreichen wollen, und dass dann, wenn die Ziele nicht erreicht wurden, Sanktionen in Form von Strafzahlungen fällig sind. Wir denken nach wie vor, dass das der richtige Weg ist, weil wir flächendeckende Effekte nicht haben. Bestimmte Unternehmen entwickeln sich weiter, ragen wie Leuchttürme aus der Landschaft, aber in der Fläche bewegt sich eigentlich nichts.

Carlotta Köster-Brons

Aus unserer Sicht sind es schon mehr als Leuchttürme. Wir stellen fest, dass sich die Struktur der Teilnehmer bei unseren Veranstaltungen sehr verändert hat. Bei früheren Veranstaltungen zum Thema Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit hatten sie vielleicht 2 Herren zu begrüßen. Zuletzt bei einer großen Veranstaltung mit dem Bundeskanzler bei uns im Haus saßen auch Geschäftsführer, und das auch noch, nachdem der Bundeskanzler wieder weg war. Für uns war auch eine Untersuchung von Prognos ganz wichtig, die sagt, dass sich

Familienfreundlichkeit rechnet, einen Wettbewerbsvorteil darstellt und Unternehmer davon profitieren. Das ist für uns die einfachste und zugänglichste Methode, wie wir als Arbeitgebervertreter unsere Mitglieder überzeugen können, indem wir sagen: du profitierst davon. Das ist oftmals einfacher, als die große gesellschaftspolitische Debatte.

Andreas Heinzgen

In Norwegen ist es so, dass Unternehmen nur noch dann eine Börsenzulassung bekommen, wenn in den Führungsgremien beide Geschlechter mit mindestens 40% vertreten sind. Die Unternehmen, die bereits an der Börse notiert sind, haben 2 Jahre Zeit, dieses Verhältnis herzustellen, ansonsten drohen Sanktionen bis hin zur Zwangsliquidierung. Mein Gedanke daraus: Wir machen jetzt ein Gesetz, das in diese Richtung geht. Daraus folgt: Mehr Frauen in Führungspositionen, bessere Behandlung von Frauen in Unternehmen, das heißt, alles was gefordert wird von Seiten des DGB würde ganz automatisch nachfolgen.



Carlotta Köster-Brons

Zunächst wäre ich vorsichtig mit dem Gedanken, dass da, wo viele Frauen sind, auch andere Frauen erfolgreich sein werden. Frauen unterstützen ihre Geschlechtsgenossinnen nicht immer so, wie es vielleicht sinnvoll wäre. Wir haben jetzt das AGG, wir werden sehen, wie sich die Kultur dadurch verändern wird. Wir haben das Diskriminierungsmerkmal Geschlechter darin verankert und es wird spannend sein zu sehen, wie oft wir auf Grund dessen Klagen haben werden. Wir sind noch nicht am Ziel, aber wir

denken, auch ohne Gesetz auszukommen.

Andreas Heinzgen

Seit etwa 30 Jahren hat sich in der Arbeitswelt einiges geändert. Man geht im Grunde gegen ein in Jahrhunderten, wenn nicht Jahrtausenden gewachsenes Rollenbild an. Wollen Sie vielleicht zu schnell zu viel?

Claudia Menne

Ich weiß nicht, wie viel Zeit noch vergehen soll. Die Kronzeuginnen sind ja heute hier, die sich seit über 20 Jahren mit diesen Themen beschäftigen. In den letzten 5 oder 6 Jahren gibt es, auch auf der gesetzlichen Ebene, positive Entwicklungen in anderen Ländern, und hier bewegt sich alles im Schneckentempo. Diese Selbstverpflichtung, die ja anstelle eines Gesetzes wirken soll, ist kaum bekannt. Vorhin wurde gesagt, Selbstverpflichtung in Verbindung mit öffentlicher Kontrolle kann wirksam sein. Aber wo ist die öffentliche Kontrolle? Dazu gehört für mich eine Ministerin, die ein leidenschaftliches Plädoyer für Chancengleichheit und Entgeltgleichheit für Frauen in den Unternehmen hält. Die bestehende Kultur muss sich auch verändern.

Andreas Heinzgen

Der DGB hat sich ja aus diesem Prozess der Selbstverpflichtung zurückgezogen. Wäre es nicht klug, sich da wieder einzuklinken, damit man in dem Prozess selbst eine Veränderung bewirken kann?

Claudia Menne

Wir haben eigene Aktionsprogramme aufgelegt, weil wir wissen, dass mit der Novellierung des

Betriebsverfassungsgesetzes 2001 Verpflichtungen auf die Betriebsräte zugekommen sind, sich stärker mit dem Thema auseinanderzusetzen. Wir haben auch eine Verpflichtung, diese gesetzlichen Möglichkeiten mit Leben zu erfüllen. Wir kritisieren auf der einen Seite, was die Regierung mit den Spitzenverbänden gerade macht, auf der anderen Seite sind wir aber nicht untätig. Wir werden beide Wege weitergehen, aber nach wie vor sind wir davon überzeugt, dass unsere Arbeit erleichtert wird, wenn wir ein Gleichstellungsgesetz bekommen.

Andreas Heinzgen

Frau Köster-Brons, wann sind wir denn nun am Ziel?

Carlotta Köster-Brons

Wenn ich das wüsste, würde ich nicht hier stehen. Ich möchte noch mal zurückkommen auf die Kulturfrage. Wir werden vermutlich nächstes Jahr das Elterngeldgesetz haben mit den 2 Vätermontaten. Das ist eine spannende Frage, wie sich Kultur verändern kann, wenn sich immer mehr Väter dazu entscheiden, sich diese 2 Monate um das Kind zu kümmern. Wir werden mit dem BMFSFJ zusammen zur Einführung des Elterngeldes eine Broschüre herausgeben, in der wir noch mal deutlich machen: Das ist ein wichtiges Thema.

Andreas Heinzgen

Noch mal zurück zu meiner Frage. Werden wir im Jahr 2016 immer noch diese Einkommensunterschiede haben und ein so eklatantes Missverhältnis von Frauen und Männern in Führungspositionen?

Carlotta Köster-Brons

Ich denke, durch die demografische Entwicklung werden sich die Unternehmen bewegen. Daraufhin wird sich auch das Lohngefälle verändern. Ich als Mutter und erwerbstätige Frau hoffe natürlich auch auf Veränderungen. Aber wie schnell das sein wird, kann nicht genau gesagt werden. 2016 wird es sicher deutlich besser sein.

Publikum

Ich bin bei "Väter, Aufbruch für Kinder" tätig. Väter kommen in dem ganzen Gesetzestext des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes über die Diskriminierung von Schwangeren und Müttern nicht vor. Nicht nur in der Unternehmens-



kultur, sondern auch im Gesetzgebungsbereich liegt noch viel im Argen. Trotz Vätermonaten sind wir noch nicht so weit, dass wir wirklich überlegen, wie wir die Väter aus den Berufsständen verstärkt in die Familien bekommen.

Andreas Heinzgen

Es gibt das Argument, solange Frauen benachteiligt werden, muss man auch die Männer benachteiligen, bis dann Gleichheit hergestellt ist. Wäre das eine Position des DGB?

Claudia Menne

Grundsätzlich vielleicht schon. Aber ich denke jetzt an die Lohnentwicklung, und da sollten nicht die Männer auf das Lohnniveau der Frauen gesenkt werden, sondern die Frauen sollen das Gleiche verdienen wie die Männer. Es gibt vielleicht andere Bereiche, in Aufsichtsräten oder Führungspositionen, wo Sanktionen sinnvoll wären, damit die Männer merken, was das für sie heißt. Über diese Phantasie müsste ich mir erst mal mehr Gedanken machen.

Andreas Heinzgen

Eine Frage noch. Wir hatten hier die Vertreterin einer Ministerin mit sieben Kindern. Ein gutes Beispiel für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Und die Ministerin ist in einem Kabinett einer Bundeskanzlerin. Ist die Situation wirklich so schlecht, wo wir mittlerweile so weit sind, dass wir, was die allermeisten westlichen Länder noch nicht haben, eine Regierungschefin haben?

Claudia Menne

Das ist positiv und das haben wir auch alle begrüßt. Aber wir haben uns auch erhofft, dass Angela Merkel das Thema mehr auf den Tisch bringen würde. Es ist jetzt schon abzusehen, dass sie das Thema Chancengleichheit nicht zu ihrem machen wird. Bei Frau von der Leyen ist es ähnlich gelagert. Wir haben zwar Fortschritte in der Familienpolitik, aber auch da, wo es richtig ans Eingemachte geht, beim Thema Führungskräfte und Entgeltgerechtigkeit beispielsweise, da müssen wir weiter vorankommen.

Andreas Heinzgen

Vielen Dank und noch viel Spaß bei der weiteren Veranstaltung.

Christel Humme
Jutta Wagner
Clemens Volkwein
Dr. Alice Karrer-Brunner
Ute Brutzki
Barbara Stiegler
Moderation

Freiwillige Vereinbarung und AGG: Sind wir damit am Ziel?

Barbara Stiegler

Gibt es mehr Chancengleichheit in der Privatwirtschaft seit der freiwilligen Vereinbarkeit und seit dem jüngst verabschiedeten Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz in Deutschland? Oder sind die bisherigen Veränderungen nicht doch zu gering, als dass wir von einem wirklichen Fortschritt in punkto Chancengleichheit in der Privatwirtschaft sprechen könnten?

Clemens Volkwein

Man muss sich auch bei allen Fortschritten vor Augen halten, was für eine gewaltige Aufgabe es ist, Chancengleichheit herzustellen und wer alles dazu beitragen muss, dass diese Aufgabe gelingt. Das ist einmal der Staat, auch Stiftungen gehören dazu, die Zivilgesellschaft ebenso wie Unternehmen. Das heißt, dass diese Aufgabe, die viel Zeit benötigt, auf mehrere Schultern verteilt werden muss.

Anhand von drei Schwerpunkten können meiner Ansicht nach die momentanen Defizite bei der Umsetzung von Chancengleichheit festgemacht werden:

Zuerst die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es besteht mittlerweile bei den Akteuren, die ich genannt habe, ein großes Bewusstsein, die Möglichkeiten dazu zu verbessern. Nämlich erst wenn Vereinbarkeit gewährleistet ist, können sich Lohnunterschiede nivellieren, da diese vorrangig ein Resultat dessen sind, wie Arbeit ökonomisch bewertet wird. Und wenn Unterbrechungen in der Arbeit stattfinden, ist diese Arbeit weniger wert für den Arbeitgeber. Das ist kein Zustand, der so akzeptiert werden sollte, die Wirtschaft bemüht sich, mit großem Einsatz, bessere Vereinbarkeitsmaßnahmen im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern zu schaffen.

Ebenso spielt die Berufswahl eine entscheidende Rolle, da das eingegrenzte Berufswahlspektrum von Frauen eindeutig auch zu geringerer Bezahlung führt, nicht aus Gründen der Diskriminierung oder Benachteiligung, sondern weil klassisch frauentypische Berufe am Markt weniger nachgefragt werden. Das Berufswahlspektrum von Frauen muss verbessert werden.

Der dritte Punkt betrifft die Verbesserung der Repräsentation von Frauen in Führungspositionen: Es scheint, als gäbe es hier einen gewissen Teil in der betrieblichen Personalpolitik, der gegen

solche Verbesserungen relativ resistent ist. Führungspositionen sind sicher ein problematischer Ausschnitt in der gesamten Personalpolitik, vor allem, weil bestimmte Instrumente, Stichwort Teilzeit, in Führungspositionen schwerer umzusetzen sind.

Barbara Stiegler

Dazu bitte ich eine Vertreterin der Gewerkschaften, Ute Brutzki, Stellung zu nehmen.

Ute Brutzki

Ich bin in der ver.di Bundesverwaltung hier in Berlin tätig für den Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik, u.a. mit dem Schwerpunkt Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Ich berate auch die wenigen Gleichstellungsausschüsse bei Gesamtbetriebsräten, die es noch gibt. Ich initiiere im Moment ein bundesweites Betriebsräte-Netzwerk zum Thema Betriebsräte aktiv für Gleichstellungsmaßnahmen im Unternehmen.

Es gibt unterschiedliche Wahrnehmungen für die Ursachen der genannten Defizite. Stichwort Vereinbarkeit. Hier ist die neue K-Frage zu stellen. Das Dilemma zwischen Kind und Karriere ist mit Blick auf mangelnde Kinder- und Bildungs- und Betreuungseinrichtungen noch einmal zu diskutieren. Der Arbeitgeberverband BDA und BDI sieht seinen Beitrag darin, Kinder- und Bildungs- und Betreuungseinrichtungen im Rahmen von Nachbarschaftshilfen zu gestalten. Als Gewerkschafterin beobachte ich, dass zunehmend Arbeitsplätze von Frauen im Bildungs- und Betreuungsbereich abgebaut werden und Frauen sich nachher als Tagesmütter wiederfinden und, wenn es gar nicht mehr weitergeht, in der besagten Nachbarschaftshilfe.

Ein Punkt zum Thema Frauenbeschäftigtenquote: das Arbeitszeitvolumen von Frauen zwischen 1991 und 2004 ist erheblich zurückgegangen. Die vollzeitbeschäftigten Frauen haben um 1,6 Millionen abgenommen, die Teilzeitbeschäftigten um 1,8 Millionen zugenommen. Immer mehr Frauen haben Zugang zu immer weniger Arbeitszeit, und das ist keineswegs immer eine freiwillige Teilzeit.

Barbara Stiegler

Danke, und jetzt die Perspektive der Zivilgesellschaft von Frau Wagner, Präsidentin des Deutschen Juristinnenbundes.

Jutta Wagner

Der Deutsche Juristinnenbund hat sich seit seiner Gründung 1949 in seine Satzung geschrieben, sich für die Gleichstellung der Frauen in allen Bereichen der Gesellschaft einzusetzen. Ich kann das Ergebnis unserer Überlegungen zu dem heutigen Thema gleich voranstellen: wir sind außerordentlich unzufrieden mit dem, was auf der Basis der Selbstverpflichtung erreicht worden ist. Es gibt seit langem einen Gesetzentwurf über Gleichstellung in der Privatwirtschaft und wir meinen, dass das gesetzlich geregelt werden sollte, dass wir Fortschritte nur erreichen, wenn es eine klare gesetzliche Regelung für die Wirtschaft gibt.

Was der 2. Bericht Chancengleichheit bietet in schöngefärbten Statistiken und Zahlen, ist überhaupt nicht zufrieden stellend. Wir machen keine Fortschritte bei der Entlohnung, wir machen keine Fortschritte bei Frauen in Führungspositionen und die Zahlen aus dem Bericht sind wirklich grob irreführend. Wir kommen so nicht weiter, wir brauchen eine gesetzliche Regelung, das ist wenigstens unser Standpunkt als Juristinnen.

Barbara Stiegler

Jetzt bitte ich Frau Karrer-Brunner, Vorsitzende des Senats I der Gleichbehandlungskommission Österreich, uns zu erzählen, was ihre Aufgaben sind.

Dr. Alice Karrer-Brunner

Gleichbehandlung und Gleichstellung haben in Österreich schon eine lange Tradition. Wir haben bereits im Jahr 1979 ein Gleichbehandlungsgesetz gehabt, dessen Schwerpunkt die Entgeltgleichheit war. Dieses Gesetz ist über die Jahre mehrfach novelliert worden, und die Vorgabe der EU-Richtlinien der Anti-Rassismus- und Anti-Diskriminierungs-Richtlinien wurde in diesem bestehenden Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt. Bis 2004 hat es die Gleichbehandlungskommission gegeben, die zuständig war für die Geschlechterdiskriminierung von Mann und Frau in der Arbeitswelt. Diese Gleichbehandlungskommission, ab 2004 Senat I der GBK, war und ist besetzt mit Vertretern der Sozialpartner, Vertretern von zwei Ministerien und der Vorsitzenden. Ich habe das Amt der Vorsitzenden seit 2002 inne, also noch seit der alten Gleichbehandlungskommission, deren Nachfolger jetzt, durch die Novellierung des Gesetzes, Senat I ist. Seit 2004 gibt es nun 3 Senate - das ist das Neue beim Gleichbehandlungsgesetz. Senat I ist zuständig für die Diskriminierung von Mann und Frau im Arbeitsleben. Senat II ist zuständig für

die Diskriminierung aufgrund der Religion, der Ethnie, der sexuellen Orientierung und des Alters im Arbeitsleben. Senat III ist zuständig für die Diskriminierung aufgrund der Ethnie in sonstigen Bereichen. Das ist das wesentlich Neue in diesem Gleichbehandlungsgesetz. Das alte Gleichbehandlungsgesetz wird nun aufgeteilt in einen materiellen Teil, in dem sämtliche Diskriminierungstatbestände enthalten sind, und zusätzlich gibt es ein GBK/GAW- Gesetz, ein Gleichbehandlungskommissions- und Gleichbehandlungsanwaltschaftsgesetz, in dem die formellen Bestimmungen verankert sind, d. h. die Senate etc. Ganz wichtig in dieser Historie: im Jahr 1990 wurde in Österreich die Gleichbehandlungsanwaltschaft gegründet. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, über Gleichbehandlung und Gleichstellung im Sinne von Öffentlichkeitsarbeit zu informieren und Betroffenen zur Beratung zur Verfügung zu stehen.



Das ist eine Einrichtung, die auch im Ministerium angesiedelt ist, so wie die Gleichbehandlungskommission mit ihren Senaten - derzeit im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen -, die Betroffenen kostenlos Rechtsauskunft erteilt, sie betreut, Interventionen macht bei den Unternehmen und bereits im Vorfeld versucht, eine gütliche Einigung herbeizuführen. Sie beobachtet auch die Entwicklung zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung in Österreich, erstellt Berichte und Leitfäden, macht übergreifende Projekte, z. B. mit anderen EU-Staaten zu diesem Thema und ist ein wesentlicher Faktor dafür, dass das Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung in die Öffentlichkeit kommt. Durch die Implementierung der eingangs erwähnten EU-Richtlinien gibt es nun drei Gleichbehandlungsanwaltschaften. Wiederum eine für die Geschlechterdiskriminierung

im Arbeitsbereich, die zweite deckt die Agenden des Senates II ab und die dritte Anwaltschaft die Diskriminierung aufgrund der Ethnie in sonstigen Bereichen.

Zusätzlich wurden im Laufe der Jahre in den einzelnen Bundesländern noch Regional-Anwaltschaften installiert. Das heißt, dass flächendeckend ein System für Information und kostenlose Beratung für die Betroffenen zur Verfügung steht für sämtliche Diskriminierungstatbestände, die im Gleichbehandlungsgesetz geregelt sind. Kurz ein Überblick, was ist im Gleichbehandlungsgesetz im Bereich Geschlechterdiskriminierung in der Arbeitswelt geregelt. Es beginnt mit der Begründung eines Arbeitsverhältnisses, dann ist die Festsetzung des Entgelts ein sehr wesentlicher Faktor, die Gewährung freiwilliger sozialer Leistungen, Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung, der berufliche Aufstieg – sehr wichtig in der Praxis! –, die sonstigen Arbeitsbedingungen sowie Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Auch die sexuelle Belästigung wird als Diskriminierungstatbestand angeführt und ergänzend, das ist eine Novelle aus dem Jahre 2004, auch die Belästigung am Arbeitsplatz (Mobbing). Ein wesentlicher Fortschritt ist eine Zielbestimmung, die jetzt im Gesetz Niederschlag gefunden hat: Gleichstellung von Frau und Mann. In diesem Gesetz ist klar und deutlich zum Ausdruck gebracht worden, dass hier der politische Wille vorhanden ist, eine Gleichstellung herbeizuführen. Zum Kommissionsverfahren, sprich Verfahren vor den Senaten, ist festzuhalten: Die Senate sind mit den Sozialpartnern besetzt; Senat I hat 11 Mitgliedervertreter von sämtlichen Sozialpartnern, zusätzlich noch ein Mitglied des Wirtschaftsministeriums (hier sei erwähnt, dass das Wirtschaftsministerium für die Legistik des Gleichbehandlungsgesetzes zuständig ist, das heißt, die Legistik ist leider in einem anderen Ministerium angesiedelt, die Vollziehung im Bundesministerium Gesundheit und Frauen) und ein Mitglied des Bundeskanzleramtes. Das Verfahren vor der Gleichbehandlungskommission ist kostenlos, das heißt, Betroffene können selbst einen Antrag an den jeweiligen Senat der Kommission stellen. Weiter sind antragsberechtigt die Sozialpartner, Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer, Industriellenvereinigung, Gewerkschaftsbund sowie die Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen, die bereits in vielen Fällen im Vorfeld vermittelnd tätig wird im Sinne der Betroffenen. Und sollten alle Vermittlungsbemühungen scheitern, kann auch die Anwaltschaft einen Antrag an den jeweiligen

Senat stellen. Die Anwaltschaft hat Sitz in den jeweiligen Senaten, allerdings kein Stimmrecht. Die Entscheidungen sind rechtlich nicht verbindlich; im Gleichbehandlungsgesetz sind auch Schadenersatzleistungen vorgesehen und es besteht die Möglichkeit, hier bei dem Arbeits- und Sozialgericht zu klagen. Allerdings wird in vielen Fällen bereits im Vorfeld eine Einigung, auch in Form von Schadenersatzleistungen, erzielt, so dass eine Klage nicht mehr nötig ist.

Es gibt in Österreich also zwei Möglichkeiten im Falle einer Diskriminierung. Entweder man wendet sich an die Gleichbehandlungskommission, an das Arbeits- und Sozialgericht oder an beide.

Barbara Stiegler

Vielen Dank. Es gibt also in Österreich schon seit langem eine Art Gleichstellungsgesetz für die private Wirtschaft und es gibt eine Tradition der Umsetzung dieses Gesetzes – genauer seit 1979, und die österreichische Wirtschaft floriert. Dazu bitte als Frauenpolitikerin Frau Humme.

Christel Humme

Ich denke an die ganze Debatte und die Widerstände in den vergangenen Jahren gegen das AGG, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, vorher Antidiskriminierungsgesetz. Was in Deutschland anders ist als in anderen europäischen Ländern: es fehlt eine Anti-Diskriminierungskultur, vielleicht auch historisch bedingt. Ich war erschrocken, wie schwer es in Deutschland durchzusetzen ist, dass Antidiskriminierung ein allgemeines Menschenrecht sein sollte.

Für uns Frauen war, weil wir ja das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft nicht bekommen haben, sondern bei den freiwilligen Vereinbarungen geblieben sind, das AGG ein Symbol dafür, die Rechte der Frauen besser durchsetzen zu können.

Die Optimalforderung für uns war ein Verbandsklagerecht, doch dafür gab es zu viele Widerstände. Aber es ist gelungen, eine kleine Verbandsklage durchzusetzen. Eine kleine Verbandsklage insofern, als Gewerkschaften und Betriebsrat klagen können bei groben Verstößen im Betrieb gegen die Gleichstellung, unabhängig von der betroffenen Person.

Ansonsten haben wir ein Individualklagerecht für die Frauen/Betroffenen und für die Gewerkschaften ein Beistandsrecht in der Klage – auch das ein wichtiges Instrument, um die Rechte der Frauen durchzusetzen. Antidiskriminierungsverbände ab einer Größe von 75 Mitgliedern haben auch Bei-

standsrecht. Das Gesetz macht nur Sinn, wenn auch ein Instrument da ist, es durchzusetzen. Das ist nicht das Gleiche wie in Österreich die Gleichbehandlungsanwaltschaft; es erinnert mehr an Schweden, wo der Ombudsmann vorher eine Art Schiedsfunktion wahrnimmt. Aber die Stelle ist ein bisschen mehr. 2,8 Mio. Euro sind dafür im Haushalt 2007 zur Verfügung gestellt. Sie hätte eine Chance, gute Öffentlichkeitsarbeit zu machen, um das Bewusstsein dafür zu erweitern, dass Frauen nicht nur eine Zuverdienerrolle haben und der Mann der Ernährer ist. Die Stelle sollte personell gut ausgestattet sein, um die Beratungsfunktion übernehmen zu können bis hin zur Begleitung bei Klagen. Und der Beirat, da sind ja auch Gewerkschaften und Arbeitgeber vertreten, sollte seine Funktion wahrnehmen und ganz konkrete Fälle zur Sprache bringen, um Veränderungen zu bewirken. Wenn das gelingt, sind wir mit dem AGG schon einen weiten Schritt nach vorne – aber nicht den endgültigen Schritt. Doch ich freue mich, dass wir es ab 18. August 2006 endlich durchgesetzt haben und jetzt damit arbeiten können.

Barbara Stiegler

Wir sind jetzt beim AGG, und das ist wohl ein sehr wertvolles Gesetz für Europa gewesen, denn wenn es nicht endlich umgesetzt worden wäre, hätte es pro Tag 900.000 Euro gekostet. Ute Brutzki, die kleine Verbandsklage im AGG, was machen die Gewerkschaften damit?

Ute Brutzki

Eigentlich haben wir ja für mehr gekämpft, aber einen großen Schritt haben wir gemacht, nämlich das Klagerecht für Betriebsräte und für die im jeweiligen Unternehmen vertretende Gewerkschaft. Dadurch müssen einzelne Kolleginnen und Kollegen nicht mehr alleine die Last und das Risiko einer Auseinandersetzung gegen Diskriminierung tragen. Das war eine viel zu große Hürde; jetzt gibt es die Möglichkeit, als Betriebsräte und im Betrieb vertretende Gewerkschaft, gemeinsam aktiv zu werden. Ich befürchte keine Klagenflut – in den letzten 25 Jahren gab es 112 Prozesse im Zusammenhang mit Diskriminierung. Ich denke eher, dass sich vieles im Betrieb über Vereinbarungen regeln lassen wird, wenn wir denn noch ein Allgemeines Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft bekommen werden. Das steht immer noch aus, um wirklich wirksam gegen Entgelt-Diskriminierung, als ein Beispiel, vorgehen zu können.

Barbara Stiegler

Noch einmal zurück zur Klagenflut, Frau Karrer-Brunner, wie sieht es in Österreich damit aus?

Dr. Alice Karrer-Brunner

Die Klageflut in Österreich ist nicht eingetreten. Es gibt sehr wenige Verfahren vor den Gerichten aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes. Ein Grund dafür ist, dass der Zugang für die Betroffenen gegeben ist durch die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Es wird im Vorfeld sehr viel einer Erledigung zugeführt.

Barbara Stiegler

Danke, und wo liegen die Hauptkritikpunkte der Juristinnen?

Jutta Wagner

Zum AGG direkt. Wir hätten uns eine Klagemöglichkeit der Antidiskriminierungsverbände unabhängig vom Einzelfall gewünscht. Wir meinen, es ist immer sehr schwierig, geeignete Einzelfälle zu finden, um grundsätzliche Fragen gerichtlich klären zu lassen. Mit diesem Anliegen hatten wir eben leider keinen Erfolg. Weiter sehen wir etwas kritisch die Funktion dieser Antidiskriminierungsstelle und die Funktion des Beirats. Diese Personen werden von der Ministerin ernannt, und das ist keine so günstige Gestaltung. Wen ich ernenne, der hat vielleicht eine gewisse Affinität zu mir oder ich ernenne nur ungern jemanden, von dem ich weiß, er wird mir hinterher viel Ärger machen. Vielleicht belehrt uns da die Zeit eines Besseren.



Zum Generellen: Mit diesem Antidiskriminierungsgesetz kann ich Diskriminierungen verfolgen, wie der Name schon sagt. Ich kann aber nicht

die Beteiligung der Frauen am Erwerbsleben und an Führungspositionen und am Einkommen usw. voranbringen. Da brauche ich zusätzlich andere Instrumente.

Barbara Stiegler

Herr Volkwein, wo sehen Sie Chancen, wenn dieses Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt wird in den Betrieben, dass sich an den von Ihnen benannten Problemen irgendetwas verbessert?

Clemens Volkwein

Naturgemäß fällt es mir in meiner Rolle hier schwer, dem irgendetwas Positives abzugewinnen. Aber ich kann einige Punkte, die genannt wurden, aus wirtschaftlicher Sicht klären. Der zentralste Punkt ist die Unterscheidung von Gleichstellung und Gleichbehandlung. Der BDI vertritt eine eindeutige Position. Wir setzen uns nicht für eine Gleichstellung ein, die Unterschiede einebnet, sondern die Gleichbehandlung im Sinne nachvollziehbarer Kriterien, z.B. bei einer Einstellung, für die die Qualifikation massgebend ist, die aber im Ergebnis durchaus unterschiedliche Behandlungen zulässt. Provokant zusammengefasst: Dem Geschlecht gegenüber ist die Wirtschaft weitgehend blind. Außerdem möchte ich mit ein paar Fragen auf Differenzierungsmöglichkeiten aus Sicht des Arbeitgebers hinweisen, die bei der Diskussion um Chancengleichheit oft unterschlagen werden Wann bestehen wirklich gleiche Qualifikationen? Ist der Wirtschaftsabschluss einer Frau und der Wirtschaftsabschluss eines Mannes wirklich gleich? Sind die Noten gleich? Wahrscheinlich nicht. Wie ist es mit den unterschiedlichen Erfahrungen? Die Fragen nach dem jeweiligen Profil des Bewerbers könnten so fortgeführt werden. Ich will darauf hinweisen, dass es in den Qualifikationen selber Differenzierungsmerkmale gibt, die den Zuschlag für diesen oder jenen Bewerber oder diese und jene Bewerberin geben, was nichts mit dem Geschlecht zu tun haben muss. Die oft getroffene Vorannahme ‚bei gleicher Qualifikation‘ halte ich für vereinfachend und vage.

Viel gravierender aber ist, dass das AGG in die Geschäftsgrundlage der Unternehmen eingreift. Wenn vorgeschrieben wird, wer einzustellen ist, beschneidet das die unternehmerische Freiheit. Aus Sicht derjenigen, die das AGG eingeführt haben, ist ein Argument sicherlich, dass man letzten Endes eine gesetzliche Regelung gegen das schafft, was Frau Humme Diskriminierungskultur genannt hat. Ich habe vorhin schon darauf hingewiesen, dass sehr viele Akteure an die-

ser Diskriminierungskultur beteiligt sind und die Wirtschaft selbst und innerhalb der Wirtschaft allein sicher keine nachhaltigen Wirkungen erzielt werden können, wenn über das AGG bestimmte Frauen dann Positionen besetzen. Man muss sich auch mal in die Lage der Frauen hineinversetzen, die wissen, das AGG ist mit ein Grund dafür, dass sie eine bestimmte Position besetzen. Aus meiner Sicht keine wünschenswerte Vorstellung.

Das sind einige Gedanken, die ich dazu vortragen wollte, und darüber können wir gerne diskutieren.

Barbara Stiegler

Das werden wir jetzt auch tun. Ich bitte diejenigen, die sich ganz besonders geärgert haben, jetzt zum Mikrofon zu gehen.

Publikum

Ich bin Gleichstellungsbeauftragte im Landkreis Barnim. Mein Ärger hält sich in Grenzen, ich bin eher erheitert. Leider hat die Wirtschaft vergessen, dass sie für die Gesellschaft eine Verantwortung hat und nicht umgekehrt. Leider wird das seit Jahrzehnten in Deutschland umgekehrt gesehen, auch von der Politik, und das ist nun das Ergebnis. Ich will mal einen praktischen Vorschlag machen, weil sich die Wirtschaft so schwer tut zu unterscheiden, ob die Frauen nun qualifiziert sind oder nicht. Bei den Berliner Philharmonikern wurden Jahrzehnte keine Frauen eingestellt. Dann wurde durchgesetzt, dass die Bewerber hinter einem Vorhang spielen mussten und siehe da, die, für die man sich entschieden hatte, entpuppte sich als Frau. Machen Sie doch ihre Stellenausschreibungen neutral, so dass nicht klar ist, ob sich ein Mann oder eine Frau bewirbt. Und wenn die Person zum Gespräch kommt, dann wird das auch hinter dem Vorhang gemacht. Eine Person, die im Betrieb bekannt ist, muss für die Person sozusagen dolmetschen – man hört ja sonst an der Stimme, ob es ein Mann oder eine Frau ist. Vielleicht wäre das ein Vorschlag, mal rauszukriegen, ob die Frauen nun dümmer sind oder nicht oder es da andere Kriterien gibt, die sie zu ihrem Diplom gebracht haben. Versuchen Sie es doch mal!

Barbara Stiegler

Danke. Also die Wirtschaft sollte in der Tat blind werden für das Geschlecht.

Publikum

Ich bin vom Verband Berufstätiger Mütter. Wir sehen ganz deutlich eine Diskriminierung bei be-

rufstätigen Müttern. Selbst wenn sie mit einem Vollzeitjob zurückkommen, und in Berlin oft schon nach einem Jahr, weil die Kinderbetreuung gut ist, sie kriegen nicht mehr ihre Stelle. Sie bekommen Jobs ab morgen in München angeboten, und die Firma weiß genau, dass kann die Frau nicht annehmen. Frauen haben einen Nachteil, nicht nur, aber gerade mit Kindern. Die Personaler benachteiligen Frauen, sobald Kinder da sind. Es wird in die Bewerbung rein geschrieben, es wird in den Bewerbungsgesprächen nach Kindern und deren Betreuung gefragt. Männer werden das nicht gefragt. Wo setzen wir da an? Was macht die Privatwirtschaft da?

Clemens Volkwein

Diese Vereinbarkeit von Beruf und Familie war ein Punkt, den ich bereits erwähnt habe, wo die Wirtschaftsunternehmen noch viel mehr leisten können. Sie haben jetzt einige bedauerliche Beispiele genannt, wo anscheinend diskriminiert wird, mir sind solche konkreten Beispiele nie begegnet. Ich selbst arbeite beim BDI in Elternzeitvertretung und ich verlasse diese Stelle wieder, das läuft ganz unproblematisch.

Die Vereinbarkeit voranzutreiben ist eine sehr wichtige Aufgabe, und wir versuchen, die Unternehmen dafür zu gewinnen. Frau Brutzki hatte vorhin angesprochen, dass die Betreuung an Tagesmütter weitergegeben wird. Wir denken, dass es Betreuung, je nach den unterschiedlichen betrieblichen Bedürfnissen, in unterschiedlichen Formen geben soll, damit Vereinbarkeit und die Bedürfnisse des Betriebes in eine Richtung gehen. Ein großes Unternehmen wie die FRAPORT-AG, die den Frankfurter Flughafen betreibt, stellt seinen Mitarbeitern z. B. einen Betriebskindergarten und besitzt dementsprechend ganz andere Möglichkeiten für familienfreundliche Serviceleistungen. Mehr machen kann man immer, und wir versuchen das.

Publikum

Sie machen sich Gedanken über die Gefühle der Frauen, die aufgrund vom AGG in eine Position gekommen sind. Ich würde mir an Ihrer Stelle eher Gedanken darüber machen, wie Sie in ihre Position gekommen sind. Denn gegen alle Statistik kommen Männer, bei einer 100%igen Männerquote, in Positionen, für die sie nicht qualifiziert sind. Ich finde, dass unsere Wirtschaft erheblich erfolgreicher sein könnte, wenn qualifizierte Frauen anstelle der höchstens mittelmäßig qualifizierten Männer da säßen. Sie kennen die Definition von

Demokratie: Demokratie ist, wenn überall genauso viele mittelmäßige Frauen sind wie mittelmäßige Männer. Das ist zwar nicht mein Ziel, aber ich würde mir über diese 100%ige geheime Männerstatistik noch mal Gedanken machen.

Barbara Stiegler

Das war ein scharfes Statement, aber wir sollten uns jetzt noch mal Gedanken über die Zukunft machen. Wir haben das AGG, wir haben Modellversuche, wir haben die Bilanzierung der Allianz der freiwilligen Vereinbarung. Wir haben einiges gehört über Total E-Quality, wir könnten uns Personalpolitik im Sinne von Diversity vorstellen und auch eine geschlechtergerechte Tarifpolitik. Was steht uns an Instrumenten, an Möglichkeiten darüber hinaus noch zur Verfügung?

Ute Brutzki

Wir haben gute Erfahrungen mit Instrumenten aus dem Bundesgleichstellungsgesetz. Eine Kollegin brachte vorhin das Beispiel, dass man ganz gezielt das Geschlecht "verblenden" kann und dadurch andere Zugänge und andere Kriterien entwickeln kann. Das möchte ich als Tipp an BDA und BDI geben, um zu sehen, welche Instrumente es hier bereits gibt, um da einen anderen Blick zu gewinnen. Das nächste ist, Modellversuche in Unternehmen zum Thema Chancengleichheit zu realisieren. Wir von den Gewerkschaften sind auch zu diesem Thema aktiv, besonders in kleineren und mittelständischen Unternehmen, weil dort die meisten Frauenarbeitsplätze zu finden sind. Z. B. wird ein Krankenhaus beraten, dort geht es um die Arbeitszeitregelung mit Blick auf die Vereinbarkeit. Wie können wir das innerhalb dieses Krankenhauses handhaben, ohne dass es zu Diskriminierungen der Frauen untereinander kommt und es für alle Beteiligten gerechter wird. Ein weiteres Projekt ist der Bereich Einzelhandel. Jeder kann sich vorstellen, dass mit den veränderten Öffnungszeiten diese Arbeitszeiten überhaupt nicht mehr familientauglich sind. Das ist eine Frauenbranche, aber es öffnen sich keine Türen, um die Vereinbarkeit zu lösen. Auch hier haben wir einen Modellversuch gestartet,



um eine Arbeitszeitregelung zu finden, die die Vereinbarkeit der Kolleginnen und Kollegen gewährleisten kann. Dann noch ein Blick auf die betriebliche Personalpolitik, Managing Diversity war schon genannt worden. Da gibt es noch viel zu tun, den Blick auch über das Geschlecht hinaus zu öffnen und eine Gendersensibilisierung in jedem Unternehmen, ganz gezielt auch in den Personalabteilungen, zu verwirklichen.

Barbara Stiegler

Frau Wagner, die Juristinnen haben vielleicht auch außerhalb der Gesetze Phantasien zur besseren Durchsetzung von Chancengleichheit?

Jutta Wagner

An dieser Stelle vielleicht wieder zurück zur Politik – da haben wir eine ganze Reihe Vorstellungen, was als flankierende Maßnahmen passieren könnten. Ich denke da zunächst mal an das Steuerrecht. Einer der größten Berufstätigkeits- und Erfolgshemmer für Frauen ist die unselige Steuerklasse V. Das fängt schon zu Hause an. "Ach, du willst arbeiten? Was kommt denn dabei raus?" und dann rechnen Sie das mal aus mit Steuerklasse V, "das lohnt sich doch gar nicht", und schließt nahtlos an die Kinderbetreuungskosten und -möglichkeiten, "das lohnt sich doch gar nicht, das reicht ja nicht mal für die Kinderbetreuung." Wir haben zwei wunderbare Gesetze mit den Namen TAK und KIK, die als solche zwar ganz wirkungsvoll sind. Aber man gibt den Kommunen die Möglichkeit, diese Maßnahmen bis ins Jahr 2010 zu strecken – da kann wieder eine ganze Generation Frauen nicht anfangen zu arbeiten. Auch beim Elterngeld gibt es wieder eine hübsche kleine versteckte Falle, nämlich die Geschwisterregelung. Wenn man das so machen wird, wie es im Augenblick vorgesehen ist, werden viele junge Mütter für mehrere Jahre aus der Berufstätigkeit herausfallen mit der Konsequenz, so, wie der Arbeitsmarkt heute aussieht, dass sie danach nur sehr schwer wieder einen Arbeitsplatz finden werden.

Barbara Stiegler

Danke. Fragen wir doch gleich mal, was die Politik zu tun gedenkt.

Christel Humme

Frau Wagner hat einen wichtigen Punkt genannt: Wir müssen die Wahlfreiheit für die Frauen erhöhen, Beschäftigung erst einmal aufnehmen zu können. Und ein wichtiges Beschäftigungshemmnis ist in der Tat unser Steuerrecht. Und mein

Lieblingsthema an dieser Stelle ist nicht die Steuerklasse V, sondern das Ehegattensplitting. Ich habe kein Verständnis dafür, dass das Familieneinkommen, wenn es von einer Person erbracht wird, in der Regel vom Vater, weniger besteuert wird als dann, wenn es von Mann und Frau erwirtschaftet wird. Das ist eine hohe Ungerechtigkeit, und da müssen wir unbedingt etwas tun. Aber auch das Sozialrecht beinhaltet Steuerhemmnisse. Die Krankenmitversicherung stellt ein wesentliches Beschäftigungshemmnis dar, schlimmer noch, ich bin davon überzeugt, dass die Krankenmitversicherung die Frauen abdrängt in den Niedriglohnsektor und in die 400 Euro Jobs. Ich halte das für sehr gefährlich für die Frauen, die ihr großes Problem in der Alterssicherung erkennen, und für unser gesamtes soziales Sicherungssystem. Wir haben es auf einem solidarischen System aufgebaut, und das geht nur, wenn alle auch in die Sozialversicherung einzahlen.

Zu den Betreuungsplätzen. Wir haben in der Tat gesagt, die Kommunen sollen bis 2010 ein bedarfsgerechtes Angebot ausbauen. Wenn bis 2008 erkennbar ist, dass dieses Angebot nicht da sein wird, dann gibt es einen Rechtsanspruch für die Betreuung der unter 3-jährigen. Und anders hat der Bund keine Möglichkeit, den Kommunen vorzuschreiben, was sie tun sollen.

Zuletzt das Elterngeld. Ich halte es für fatal, wenn Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer nur ein Frauenthema sind. Es muss endlich einmal ein Durchbruch erfolgen, dass das ein Thema für Männer und Frauen ist, für Mütter und Väter. Aber die Diskussion ist mittlerweile abgeschlossen, Gott sei Dank, die Väter sind beteiligt. Ich glaube, das stärkt die Männer, auch mal Familienarbeit zu übernehmen, denn sie haben jetzt auch einen Anspruch auf Elternzeit mit Lohnausgleich. Vielleicht kriegen wir das so hin wie in Schweden, dass nicht nur 5% Männer Elternzeit nehmen, sondern 12 oder noch mehr Prozent. Ich denke, dass das Elterngeld ein schöner Kompromiss ist, und mit diesem Kompromiss entwickeln wir auch so etwas wie eine andere Kultur, auch in der Arbeitswelt.

Barbara Stiegler

Frau Karrer-Brunner, was gibt es bei Ihnen für Diskussionen aufgrund dieser langjährigen Erfahrungen mit diesen Kommissionen und speziell für die private Wirtschaft?

Dr. Alice Karrer-Brunner

Ich möchte von einem Reformprojekt der Gewerk-

schaft für Metall und Textil in Österreich berichten, die den Tarifvertrag untersucht hat mit dem Fokus auf Genderfragen. Das ist ein Thema, das sowohl Männer und Frauen betrifft. Ich glaube, man sollte an das Ganze mit dem Genderaspekt herangehen, und es ist wesentlich, von Grund auf Gender Mainstreaming zu betreiben, d.h. die ganzen Statistiken und Zahlen unter diesem Aspekt zu erarbeiten. Ein weiterer Punkt wäre Implementierung von Gender Mainstreaming in der Management-Ebene, in die Planungspolitik. Man hat in Österreich einen Leitfaden erstellt für die diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung, denn das größte Problem zum Thema Chancengleichheit ist nach wie vor die Entgeltdiskriminierung. Das Gesetz ist nicht Allheilmittel, sondern es bedarf umfassenden Tätigwerdens. Man sagt immer, in Tarifverträgen kann keine Diskriminierung vorkommen – ich glaube, das ist ein großer Irrtum. Sämtliche Tarifverträge müssen meines Erachtens überprüft werden. Zur Arbeitsbewertung wurde z. B. ein Leitfaden erarbeitet, der wird den Betrieben zur Verfügung gestellt. Die Gleichbehandlungsanwaltschaft geht auch in Betriebe und thematisiert Gleichstellung, Chancengleichheit und Diskriminierung; auch bei Betriebsvereinbarungen steht sie zur Verfügung. Also die Aufklärungsarbeit ist ein sehr wesentlicher Punkt. Wenn es keine Aufklärungsstelle gibt, dann gibt es auch keine Diskriminierung, weil kein Mensch weiß, wie vielfältig Diskriminierungen eigentlich sein können. Und deshalb ist es wesentlich, dass in das Bewusstsein aller dringt, dass jegliche Art von Diskriminierung verurteilenswert ist. Wesentlich sind auch die Sozialpartner, Österreich hat da eine lange Tradition. So können Wirtschaftsverbände und Arbeitnehmerverbände gemeinsam gegenderte Vereinbarungen treffen. Das ist für mich ein wesentlicher Punkt, denn diese Kollektivverträge haben auch enorme Wirkung.

Barbara Stiegler

Jetzt die Frage an das Publikum: Was können Sie sich für Schritte vorstellen, um die Chancengleichheit, vor allem in der Privatwirtschaft, zu erhöhen.

Publikum

Wir haben das Gleichstellungsgesetz im Lande Berlin, und doch gibt es Bereiche, wo mir der Vorstand sagt: durch den Frauenförderplan habe ich richtig was gelernt. Wenn wir das Gesetz nicht hätten, würden wir auch keine Frauenförderpläne haben, wenn wir nicht diesen Zwang zur Fortbil-

dung hätten, würde auch nicht viel passieren. Obwohl die Fortbildung zum Thema Chancengleichheit vorgegeben ist aus dem Landesgleichstellungsgesetz, zwingt man unsere Führungskräfte, jedenfalls bei uns im Haus, nicht, dahin zu gehen. Ich sage, wir müssen es controlen und auch zum Qualitätsmerkmal bei der Beurteilung machen. Seitdem das AGG da ist, werde ich gefragt: sagen sie mal, wir müssen doch Fortbilden. Da entstehen nämlich Schäden, wir müssen bezahlen. Ich bin ein großer Verfechter dafür, dass die Wirtschaft das Gesetz bekommt. Einfach über diesen Weg der wirtschaftlichen Komponente. So ein Frauenförderplan hat große Vorteile, und Veränderungen in den Köpfen kommen manchmal nur durch den Zwang.

Publikum

Ich habe eine Idee, die an die Wirtschaft und die Gewerkschaften gleichermaßen geht. Ich stelle mir ein Arbeitskonzept vor, wo man vielleicht drei Tage in der Woche zehn Stunden arbeitet und zwei Tage sechs Stunden zu Hause, da spart man statistisch 1,5 Stunden Wegezeit ein, und in der nächsten Woche ist es eben umgekehrt, zwei Tage lang und drei kurz. Und wenn man noch eine Verpartnerung (Jobsharing) am Arbeitsplatz hätte, wo immer ein Partner am Arbeitsplatz und einer zu Hause ist, ist das schon mal ein großer Fortschritt. Die sechs Stunden zu Hause müssten durch Kinderbetreuung abgedeckt sein. Und wenn man die Kinderbetreuung zuhause unter den Partnern hälftig aufteilt, wäre das ein Modell, mit dem Mütter früher in den Job zurückkommen und Väter stärker mit eingebunden werden. Ich kann nur Mut machen, sich in Bezug auf diese Arbeitszeiteinteilung mehr Flexibilität zu erlauben. Flexibilität der Arbeitszeit für Familien ist ein wichtiger Begriff, und da kann noch eine Menge gemacht werden, gerade in einem Zeitalter moderner Kommunikationsmedien.

Barbara Stiegler

Danke. Was sagt die Gewerkschaft dazu? Erstens, wie steht es mit der geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und zweitens, was sagt die Gewerkschaft zu diesen Flexi-Zeiten.

Ute Brutzki

Mit Blick auf den Öffentlichen Dienst ist uns vor zwei, drei Jahren gelungen, mit den Arbeitgebern in einer Notiz zu vereinbaren, dass wir uns die Entgeltgleichheit angucken und auch die Bewertungssysteme auf den Tisch legen, um sie neu zu

bewerten. Da haben wir auch ein bisschen aus Österreich „geklaut“ und haben ein neues System entwickelt. Jeder hier kann sich vorstellen, dass die erste Hürde bei uns in den Tarifkommissionen mit unseren Mitgliedern zu nehmen war. Die Tarifkommission hat in der letzten Woche mehrere Tage getagt. Ich habe das Signal bekommen, dass wir von einer Neubewertung mit Blick auf Entgeltgleichheit nicht zurückgehen werden. Die Männer haben mehrheitlich dafür gestimmt. Jetzt ist es daran, dieses in den Verhandlungen mit den Arbeitgebern Realität werden zu lassen, dieses Konzept überhaupt zur Kenntnis zu nehmen und zu diskutieren. Die Frage nach den flexiblen Arbeitszeiten möchte ich an den Herrn vom BDI abgeben. Es ist statistisch belegt, dass die Gewerkschaften zu zahlreichen flexiblen Arbeitsmodellen in der Lage sind, die auch tagtäglich in den Betriebsvereinbarungen sowie in den Tarifverträgen getroffen werden. Ich denke, wir haben ein hohes Maß an Flexibilisierung erreicht. Meine Frage wäre: In wessen Interesse wird hier flexibilisiert und wer gibt den Ton an, was dann auch wirklich flexibilisiert werden kann?

Barbara Stiegler

Herr Volkwein, wäre eine solche Flexibilität auch in ihrem Sinne?

Clemens Volkwein

Wer diese flexiblen Formen wahrnimmt, dafür geben wir keine Empfehlung ab. Das ist eine Sache der Privatsphäre. Dass flexible Arbeitszeiten angeboten werden, ist eigentlich die Kernaussage des Monitors Familienfreundlichkeit 2003, der festgestellt hat, dass mittlerweile drei Viertel aller befragten Unternehmen flexible Arbeitszeiten in der einen oder anderen Form anbieten. Ich fände es auch fatal, wenn man die Vorteile, die Informations- und Kommunikationstechnologien bieten, nicht auch für die Arbeitszeitflexibilisierung wahrnimmt. Wie das letzten Endes geschieht, soll jeder selber entscheiden. Aber das Modell, das Sie vorhin ansprachen, jemand ist 3 Tage im Büro, einen unterwegs und den letzten nimmt er frei oder ist zu Hause – das sind exakt die Lösungen, die Telearbeit oder Arbeitszeitkonten bieten, die eben in diesem Monitor Familienfreundlichkeit evaluiert werden und die auch in der Bilanz stehen. Natürlich gibt es Arbeiten, die eher schreibischtisch zentriert sind, so dass eine Anwesenheit einfach notwendig ist. Es geht aber darum, diese Präsenzkultur da aufzubrechen, wo diese Schreibtischanwesenheit keinen Sinn macht.

Barbara Stiegler

Da scheint ausnahmsweise ein kleiner Konsens zu herrschen, dass es um die Arbeitsprodukte geht und nicht um die Anwesenheitspflichten und Anwesenheitskultur.

Ich möchte jetzt das Stichwort Bundesgleichstellungsgesetz und Vereinbarungen in der privaten Wirtschaft noch einmal aufgreifen. Im Bundesgleichstellungsgesetz oder auch in den Landesgleichstellungsgesetzen haben wir ja zwei Elemente, von denen ich wissen möchte, ob sie für die private Wirtschaft auch umsetzungsfähig wären. Andererseits die Verpflichtung, Gleichstellungspläne aufzustellen, die ja auch kontrolliert werden, und wir haben eine Gleichstellungsbeauftragte, die an dieser Stelle arbeitet. Könnten Sie sich vorstellen, dass so etwas auch im privatwirtschaftlichen Bereich funktioniert?

Clemens Volkwein

Wenn wir jetzt mal die Lösung eines Gesetzes außer Acht lassen, würden wir das durchaus unterstützen. Soweit ich in BDA-Broschüren gelesen habe, ist es durchaus üblich, einen Gleichstellungsplan oder einzelne Punkte dazu aufzuführen, um ein betriebsinternes Bild zu haben: wie viel Teilzeitstellen gibt es im Betrieb, werden die von Männern oder Frauen bekleidet usw. Grundsätzlich würde ich das bejahen. Wo wir uns unterscheiden, ist bei der Frage, welche Schlüsse man aus diesem Wissen zieht und wie das dann in Handlung umgesetzt wird.

Christel Humme

Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungspläne gibt es vor allem in größeren Betrieben. Gerade Energieunternehmen haben eine ganze Menge durchgesetzt. In kleineren Betrieben, auch in Ostdeutschland, wird es etwas schwieriger sein; wenn sich mehrere Unternehmen zusammenschließen und etwas entwickeln würden, dann hielte ich das auch für einen gangbaren Weg, Gleichstellungsbeauftragte zu benennen und Gleichstellungspläne zu entwickeln.

Ich halte das Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz nicht für voll übertragbar, aber für ein gutes Vorbild für die Privatwirtschaft. Wir sind mit gutem Beispiel vorangegangen und haben eine ganze Menge verändern können, was die Besetzung von Führungspositionen und Referatsstellen beim Bund betrifft. Da erkennt man – wenn ein Gesetz da ist, dann ist die Verpflichtung größer, etwas zu ändern und der Weg zum Ziel vielleicht etwas kürzer.

Ute Brutzki

Ich hatte die Frage auch ein bisschen so verstanden, wie können wir jetzt das AGG verzahnt mit der freiwilligen Erklärung der Arbeitgeber wirksam werden lassen? Ich denke, dass es im Moment für alle Beteiligten notwendig ist, einen Check-up zu machen mit Blick darauf, wo Diskriminierung stattfindet beziehungsweise, wo wir nachbessern müssen. Die Gewerkschaften haben erste Handlungshilfen erarbeitet mit dem Auftrag an uns – den möchte ich an die Arbeitgeberverbände dringend weitergeben –, das, was es an Betriebsvereinbarungen gibt, gegenzuprüfen. Sinnvoll finde ich auch mit Blick auf eine Verzahnung zu prüfen, wo Doppeldiskriminierungen stattfinden. Das sehe ich als eine Chance des AGG, dieses Thema darüber auch noch einmal aufzugreifen. Weiter war nach Gleichstellungsbeauftragten gefragt worden: im AGG wird eine Beschwerdestelle gefordert. Da kann ich nur raten, diese Beschwerdestelle in einem Betriebsrat anzusiedeln. Vor allem mit Blick darauf, dass überlegt wurde, sie in die Personalabteilung zu setzen; ich denke, da ist die vertrauensvolle Stelle nicht immer gewährleistet. Ich kann mir vorstellen, dass man mit Blick auf das AGG jetzt neue Antidiskriminierungsvereinbarungen beschließt. Vereinbarungen, die dann möglicherweise Bestandteile von Frauenförderplänen auch in der Privatwirtschaft enthalten könnten, so wie das vor 10 Jahren gang und gäbe war.

Barbara Stiegler

Frau Wagner, wie stehen sie dazu ?

Jutta Wagner

Ich teile die Auffassung von Frau Humme; ich denke, dass die Bundes- und Landesgleichstellungsgesetze uns in Frauenförderfragen ein Stück vorangebracht haben und könnte mir durchaus vorstellen, dass einzelne Maßnahmen daraus auch in der privaten Wirtschaft gute Erfolge haben können.

Barbara Stiegler

Gibt es in Österreich tolle Betriebe, die florieren und trotzdem Gleichstellungspolitik betreiben?

Dr. Alice Karrer-Brunner

Es gibt in Österreich natürlich Betriebe, die Gleichstellungsbeauftragte haben, aber aus meiner Sicht ist da vor allem der Betriebsrat gefordert, der derart geschult werden sollte, dass ein gewisses Gefühl für Diskriminierung entsteht. Ein wesentlicher Punkt sind Chancengleichheitspläne

in Betriebsvereinbarungen. Die sind in Österreich gang und gäbe, aber die Praxis zeigt, auch wenn man einen hat, wird er nicht immer eingehalten.

Barbara Stiegler

Wir sind ja ausgegangen von den Riesenproblemen, die wir immer noch zum großen Teil in der privaten Wirtschaft gesehen haben. An welcher Stelle sehen sie ein offenes Fenster, wo es mit welchen Bündnispartnern jetzt einen Schritt weitergehen könnte?

Clemens Volkwein

Ich möchte ganz klarstellen, dass wir nicht zufrieden sind mit den Ergebnissen der Bilanz, da gibt es sicherlich noch viel zu verbessern. Die Vorbereitungen für die 3. Bilanz Chancengleichheit beginnen jetzt. Ich möchte noch eine kleine methodische Anmerkung hinzufügen. Wenn ich eine statistische Betrachtung mache und zwei Betrachtungspunkte habe, sagt mir jeder Konjunktexperte, dass man aus zwei Betrachtungspunkten keine informativen Schlüsse ziehen kann. In diesem Sinne ist ein Fortschreiten der Betrachtungen unter methodisch standardisierten Bedingungen wünschenswert, die dann die Vergleichbarkeit im Fortschreiten der Bilanz unter Einbezug von bestimmten Themenschwerpunkten erleichtert. Die andere Seite ist, dass die Richtung der Bilanz aus unserer Sicht stimmt.

Für die 2. Bilanz mit dem Themenschwerpunkt Führungsposition halte ich den Abschnitt der Mentoringprogramme für einen wichtigen und eventuell fruchtbaren Ansatz. Das heißt, dass man jungen weiblichen Mitarbeitern, von denen man merkt, sie haben Aspirationen, irgendwann in Führungspositionen hineinzuwachsen, Mentoren zur Seite stellt, die Netzwerke für diese jungen Mitarbeiter schaffen. Das halte ich für ein sehr erfolgsversprechendes Instrument, in diesen Problembereich der Führungskräfte und dem dort niedrigen Anteil von Frauen stärker Zugang zu finden.

Barbara Stiegler

Danke. Christel Humme, wir haben eine große



Koalition, wir haben Männer und Frauen in den Parteien, sicher kein einfaches Feld.

Christel Humme

So ist es. Und die Beschreibung zeigt ja auch viele, viele Defizite auf. Die kann man sicherlich nicht mit einer einzigen Maßnahme beseitigen: das ist ja auch heute sehr deutlich geworden. Und wenn man nach politischen Veränderungen fragt, dann habe ich zwei Felder, die für mich wichtig sind. Einmal, wie sieht die Stelle in Zukunft aus beim AGG. Es wurde ja auch nach Bündnispartnern gefragt: es ist klar, dass wir versuchen müssen, all die Nicht-Regierungsorganisationen mit anzusprechen, Gewerkschaften anzusprechen, ein Auge drauf zu haben, wie die Stelle zu gestalten ist. Als zweiten Punkt finde ich es wichtig, dass im Arbeitsministerium darüber nachgedacht wird, die Mini-Jobs anders zu gestalten; und zwar sie uninteressanter zu machen für Unternehmen und interessanter für haushaltsnahe Dienstleistungen. Das sind kleine Minischritte, die in den nächsten 4-5 Wochen anstehen, aber die wieder einen Schritt nach vorne bedeuten für die Frauen.

Barbara Stiegler

Was sagen die potenziellen Bündnispartnerinnen?

Ute Brutzki

Wir werden auf jeden Fall ganz viele Schulungen zum AGG und zur Umsetzung im Betrieb durch Betriebs- und Personalräte durchführen. Ich würde den starken Präventionsauftrag im AGG hervorheben, um da noch einmal aktiv in die Gestaltung zu kommen. Und nicht zuletzt finde ich, dass das Gesetz, das heute morgen als Schubladengesetz erwähnt wurde, kurzfristig bei uns auf die Tagesordnung gehört, nämlich ein wirklich verbindliches Gesetz für die Gleichstellung in der Privatwirtschaft.

Jutta Wagner

Dieses Gesetz steht auf meinem Wunschzettel auch ganz weit oben. Wir werden natürlich auch weiter die Entwicklung, die praktische Arbeit mit dem AGG beobachten und begleiten.

Wir freuen uns darauf, dass das nächste Jahr innerhalb der EU das Jahr der Chancengleichheit ist und dass das auch noch zusammenfällt mit der deutschen EU-Ratspräsidentschaft. Wir hoffen, dass wir das als Transportmittel benutzen können, um die Probleme der Gleichstellung und Gleichbehandlung und die Probleme der Frauenförderung und Frauennichtdiskriminierung mehr in die Öff-

entlichkeit und auch immer wieder ins Bewusstsein der Politik zu bringen. Solche Veranstaltungen sind ein guter Ort, um an alle Anwesenden zu appellieren: Quotenfrauen sind nichts Schlechtes, Quotenfrauen sind etwas ganz Wunderbares! Ich habe sehr lange Frauenpolitik gemacht und die Quote abgelehnt und musste mich in diesen ganzen Jahrzehnten zu der Erkenntnis durchringen, dass es ohne Quote nicht weitergeht. Und deshalb: seien wir mutig und fordern wir das ein!

Barbara Stiegler

Frau Dr. Karrer- Brunner, vielleicht haben Sie noch eine Schlussbemerkung dazu?

Dr. Alice Karrer-Brunner

Einer Sache kann ich mich auf jeden Fall anschließen und das ist Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit. Das ist ein Nebeneinander, und ich glaube, das ist der richtige Weg, um dieses Thema anzugehen und umzusetzen. Aus meiner Sicht bedarf es einer Fülle von Werkzeugen, um die Chancengleichheit zu implementieren. Gender Mainstreaming durch alle Bereiche ist ganz wesentlich, Gender Budgeting wie auch Datenstatistiken unter dem Genderaspekt zu erstellen. Das Monitoring ist auch ein ganz wesentlicher Aspekt, um daraus zu lernen. Die Arbeitsbewertung, ganz, ganz wichtig für das Entgelt. Dann Betriebsvereinbarungen, die Betriebsräte, die in diese Richtung geschult werden sollen, Entgeltgleichheit und Frauenförderungsprogramme, die freiwillig gestaltet werden, und die Umsetzung. Jedes Personalmanagement sollte sich damit auseinandersetzen, auf Wirtschaftsseite wie auf Arbeitnehmerseite. Tarifverträge sollten durchforstet werden, und auch Diversity Management ist ein sehr guter Ansatz, hier weiterzukommen. Viel Erfolg, und behalten sie den Blick über den Tellerrand hinaus, dann wird der Weg zum Ziel führen.

Barbara Stiegler

Danke. Wir sind am Ende, wir sind aber nicht am Ziel. Wir haben einige Möglichkeiten diskutiert und deutlich gemerkt, dass wir mitnichten an diesem Ziel sind, von dem ja hieß, dass wir vielleicht gleich dort wären. Das ist noch ein langer Weg, aber das liegt auch ein bisschen an den gewerkschaftlichen, gesellschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Kräften, die sich hier versammeln und die sich vielleicht durch Diskussionen und den Diskurs, den sie führen, gegenseitig einen Schritt voranbringen. Ich hoffe, das haben wir heute getan. Danke für Ihre Beteiligung.

Angaben zu den Referentinnen und Referenten

Dr. Christine Bergmann

Bundesministerin a.D., Mitglied im Vorstand der Friedrich-Ebert-Stiftung

Dr. Christine Bergmann wurde 1939 in Dresden geboren. Die promovierte Pharmazeutin übernahm 1990 bis 2004 den stellvertretenden Landesvorsitz der Berliner SPD und war 1991 bis 1998 Bürgermeisterin von Berlin und Senatorin für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen. Ihr politisches Engagement setzte Frau Bergmann von 1995 bis 2002 als Mitglied des Präsidiums des SPD-Bundesvorstands und von 1998 bis 2002 als Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fort. Derzeit ist Frau Bergmann u.a. Vorstandsmitglied der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Ute Brutzki

Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik ver.di

Ute Brutzki wurde am 10. Februar 1958 in Gelsenkirchen/NRW geboren. Nach ihrem Studium an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster und Referendariat in NRW arbeitete Ute Brutzki in der Erwachsenenbildung und leitete kommunale Projekte, insbesondere zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt. 1986 wechselte Ute Brutzki zum ÖTV Landesbezirk NW II nach Bochum als wissenschaftlich-pädagogische Mitarbeiterin in das Projekt sozialverträgliche Technikgestaltung in Zusammenarbeit mit der Landesregierung NRW. Von 1990 -1998 Referentin in der Bundesverwaltung der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherung in Düsseldorf im Bereich Gleichstellungspolitik und von 1998 bis 2000 Projektleitung „Personalentwicklung und Aus- und Weiterbildung. Mit ver.di Gründung 2001 Aufnahme der Arbeit in der ver.di Bundesverwaltung in Berlin, Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik. Mandate für ver.di in internationalen Gremien und verschiedenen wissenschaftlichen Beiräten.

Christel Humme

MdB, frauenpolitische Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion

Diplom-Ökonomin, Lehrerin

Christel Humme wurde am 25. November 1949 in Herten, Kreis Recklinghausen geboren; sie hat zwei erwachsene Töchter. Sie ist Mitglied des Deutschen Bundestages seit 1998; seit 2002 direkt gewählte Abgeordnete für den Wahlkreis 140 (Ennepe-Ruhr-Kreis II, NRW). Sie ist seit März 2001 Mitglied des SPD-Fraktionsvorstandes und Vorsitzende der AG Familie, Senioren, Frauen und Jugend der SPD-Fraktion. Frau Humme ist die familien-, senioren-, frauen- und jugendpolitische Sprecherin ihrer Fraktion.

Seit 1969 ist sie Mitglied der SPD, seit 1971 verschiedene Funktionen im SPD-Stadtverband Witten, seit Anfang 1998 Mitglied im Unterbezirksvorstand Ennepe-Ruhr. 1994 bis 1998 Mitglied im Stadtrat Witten. Mitglied der GEW, der AWO und des Falken Bildungs- und Freizeitwerkes Witten e. V.

Dr. Alice Karrer-Brunner

Vorsitzende des Senats I der Gleichbehandlungskommission in Österreich

Dr. Alice Karrer-Brunner geboren 1962, ist promovierte Juristin. Nach den Gerichtsjahren war sie von 1989-1991 als Personal-Assistentin der Geschäftsleitung in einem Metallverarbeitenden Industriebetrieb, von 1991-2000 als Juristin in einem Konzern des Versicherungs- und Bankenwesens tätig. Weiters Vorsitzende des Betriebsrates, Mitglied des Zentralbetriebsrates und Mitglied des Aufsichtsrates dieses Konzerns. Seit 2000 im Bundesministerium für Soziale Sicherheit und Generationen tätig, als Mitarbeiterin im Kabinett des/der Bundesministers/in für Soziale Sicherheit und Generationen. Ab 1.2.2002 Vorsitzende der Gleichbehandlungskommission und deren Rechtsnachfolger des Senates I, sowie Koordinatorin der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft mit österreichweiter Zuständigkeit, die derzeit im Bundesministerium für Gesundheit und Frauen angesiedelt ist. Sie ist auch ausgebildete Mediatorin.

Carlotta Köster-Brons

Abteilung Betriebliche Personalpolitik/Arbeitsmarkt der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Carlotta Köster-Brons hat Politikwissenschaften, Soziologie und Angewandte Kulturwissenschaften in Münster studiert. Seit 1999 ist sie bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände beschäftigt. Ihre inhaltlichen Schwerpunkte sind die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Chancengleichheit von Frauen und Männern im Berufsleben. Sie ist Vorstandsmitglied

im Kompetenzzentrum TeDiC sowie Mitglied in zahlreichen weiteren Gremien in den Bereichen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Frau Köster-Brons ist verheiratet und Mutter von zwei Kindern. In ihrer Freizeit engagiert sie sich bei Soroptimist International.

Claudia Menne

Leiterin des Bereichs Gleichstellungs- und Frauenpolitik beim DGB-Bundesvorstands

Claudia Menne ist seit September 2005 Leiterin des Bereichs Gleichstellungs- und Frauenpolitik beim DGB-Bundesvorstands. Studium der Sozial-, Wirtschafts- und Technikgeschichte mit Schwerpunkt Geschichte der Arbeiterbewegung. U.a. tätig als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut zur Erforschung der europäischen Arbeiterbewegung (Ruhr-Universität Bochum) und wissenschaftliche Referentin des Betriebsrates von Opel (Bochum). Langjährige Erfahrung im Bereich der internationalen und europäischen Gewerkschaftsarbeit. Seit November 2006 stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Frauenrates.

Ingrid Sehrbrock

Stellvertretende DGB-Vorsitzende

Ingrid Sehrbrock, stellvertretende DGB-Vorsitzende ist zuständig für Frauen- und Gleichstellungspolitik, Jugend, Beamte, Bildung und Arbeits- und Sozialrecht. Seit Dezember 1999 Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands des DGB.

Mitglied im CDU-Bundesvorstand und stellv. CDA-Vorsitzende. Ingrid Sehrbrock war vor ihrer politischen Karriere Studienrätin und in den Jahren 1997 bis 1999 Sozialreferentin an den deutschen Botschaften in Prag/Tschechien und Bratislava/Slowakei.

Clemens Volkwein

Abteilung Allgemeine Wirtschaftspolitik des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI)

Referent in der Abteilung Wirtschaftspolitik des Bundesverbandes der Deutschen Industrie, betreut dort die Themen Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Er gehört zu den Mitverfassern der Zweiten Bilanz Chancengleichheit und der Ende 2006 zum zweiten Mal durchgeführten Befragung des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit.

Jutta Wagner

Präsidentin des deutschen Juristinnenbunds

Jutta Wagner wurde am 15. Juni 1949 in Kassel geboren. Ihr erstes Examen bestand sie im August 1973. Anschließend war sie Assistentin für Ausbildungsfragen an der Freien Universität Berlin. Auch ihre Referendarzeit verbrachte sie in Berlin und legte im Juli 1978 das zweite Staatsexamen ab.

Seit November 1978 ist sie Rechtsanwältin. Die Jahre von 1989 bis 1991 verbrachte sie in Brüssel. Seit 1996 ist sie Notarin und seit 1997 Fachanwältin für Familienrecht in Berlin. Jutta Wagner beschäftigt sich in ihrer Kanzlei mit Fällen aus dem Familien- und Erbrecht sowie mit Notarangelegenheiten.

Seit Dezember 1993 bis Dezember 2005 ist sie ehrenamtliche Vorsitzende Richterin am Anwaltsgericht. Von 1985 bis 1989 war sie Mitglied im Vorstand der Rechtsanwaltskammer Berlin. Jutta Wagner ist seit 1984 djb-Mitglied. Dem Vorstand des Landesverbands Berlin gehört sie seit 1997 an. Von 1999 bis 2004 war sie dessen Vorsitzende. Seit September 2005 ist sie Präsidentin des djb.

Eva M. Welskop-Deffaa

Leiterin der Abteilung Gleichstellung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Eva M. Welskop-Deffaa (Diplom-Volkswirtin Univ.) ist seit Mai 2006 Leiterin der Abteilung Gleichstellung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Nach dem Studium in München und Florenz arbeitete sie als freie Journalistin (FAZ, Neue Westfälische, Ärzte-Zeitung) und als wissenschaftliche Mitarbeiterin eines Bundestagsabgeordneten, bevor sie Grundsatzreferentin des Katholischen Deutschen Frauenbundes (KDFB) und später Leiterin des Referates Wirtschaft und Gesellschaft des Zentralkomitees der deutschen Katholiken (ZdK) wurde. Zahlreiche ehrenamtliche Tätigkeiten in (Frauen-) Vereinen (u.a. stv. Vorsitzende des Hildegardis-Vereins).

IMPRESSUM

Herausgeber
DGB - Bundesvorstand
Bereich Gleichstellungs- und Frauenpolitik
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Fax 030-24060-761

VERANTWORTLICH

Claudia Menne

REDAKTION

Rena Fehre, Claudia Menne

FOTOS

J. Liebe

GRAFIK

Rena Fehre

DRUCK+ VERTRIEB

PRINTNETWORK PN GMBH
Berlin