

Ratgeber Chancengleichheit

Faire Chancen für Frauen und Männer

UNSER JAHR HAT



365 FRAUENTAGE

**WER DIE BESTEN WILL,
KANN AUF FRAUEN
NICHT VERZICHTEN.**



Liebe Kolleginnen,

im Grundgesetz wurde 1949 in Artikel 3 (2) festgeschrieben: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Obwohl seither mehr als 60 Jahre vergangen sind, können wir von einer tatsächlichen Chancengleichheit nicht reden. Auch wenn einige Schaltstellen in Politik und Wirtschaft heute weiblich besetzt sind, so darf nicht übersehen werden, dass die Mehrheit der Frauen im Alltag mit strukturellen Nachteilen zu kämpfen hat.

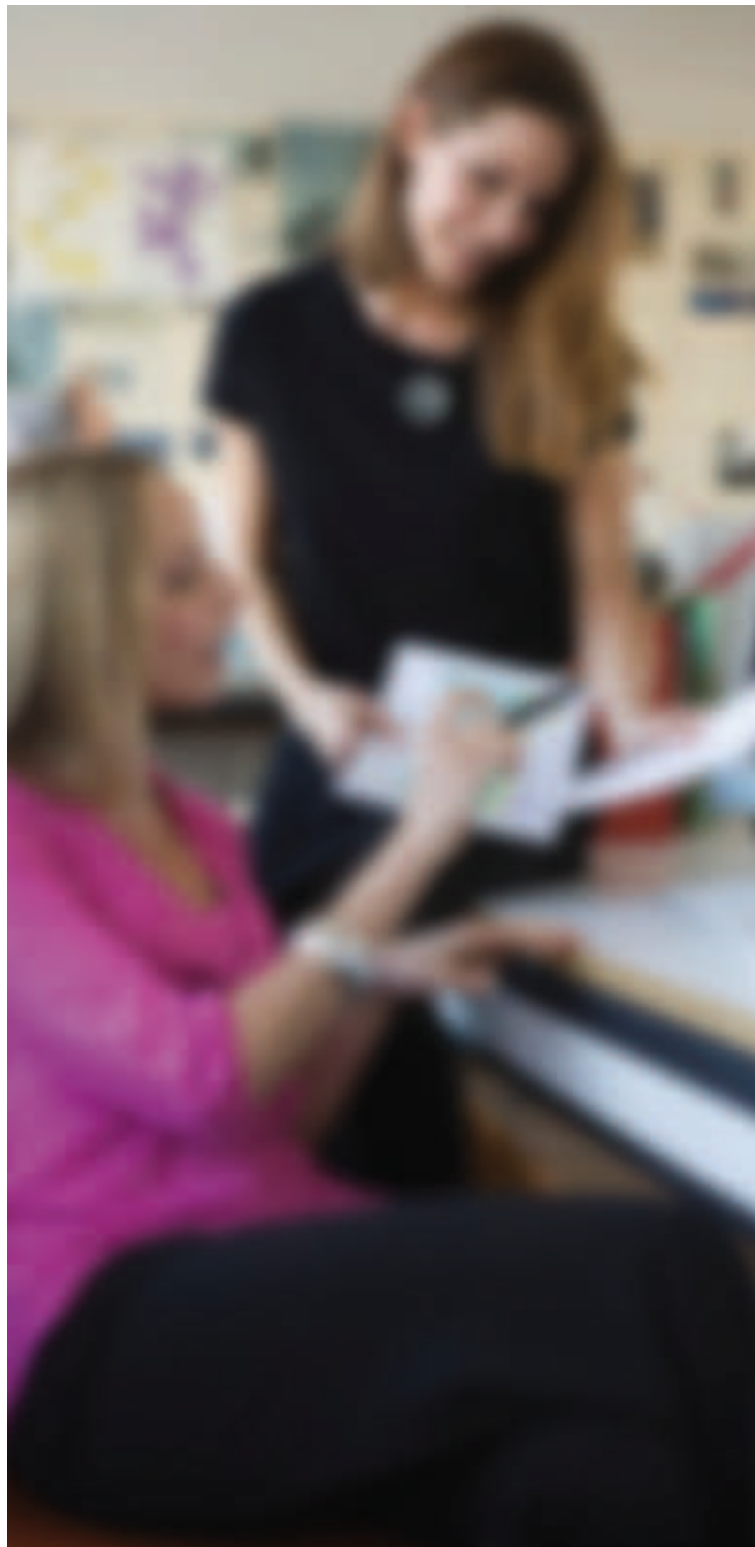
Chancengleichheit darf nicht nur auf dem Papier existieren, sondern sie muss auch im Alltag praktiziert werden. Dazu gehört eine Unternehmenskultur, die Vielfalt fördert und offen ist für unterschiedliche Lebens- und Familienmodelle. Dazu gehört eine Politik, die den gesellschaftlichen Rahmen gestaltet und sich für wirkliche Chancengleichheit einsetzt.

Um das zu erreichen, brauchen wir viele Frauen und Männer, die Chancengleichheit einfordern und in Betrieb und Gesellschaft dafür eintreten, dass weitere Verbesserungen erreicht werden.

Wir unterstützen Sie dabei!

Christiane Benner

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied
der IG Metall



Inhalt

- 4 10 gute Gründe für Gleichstellung
- 16 Berufliche Entwicklungsperspektiven
- 18 Entgeltgerechtigkeit
- 19 Vereinbarkeitsfreundliche Bedingungen
- 20 Familienpolitik – einmal Hüh, einmal Hott?
- 22 Was jede Frau selbst tun kann
- 24 Zum Weiterlesen und Vertiefen
- 26 Informationen im Internet
- 28 Weiteres Aktionsmaterial

10 gute Gründe für Gleichstellung

Zur Argumentation im Betrieb hat die IG Metall „10 gute Gründe für Gleichstellung“ entwickelt. Sie liefern Argumente und Fakten zum Thema Chancengleichheit.

Gleichstellung ist eine Frage der Gerechtigkeit und der Demokratie

Die allgemeine Erklärung der Menschenrechte besagt: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.“ Gleiche Rechte für Frauen und Männer sind im Grundgesetz auf Papier festgeschrieben. In der Realität gibt es jedoch noch viel Handlungsbedarf. Die Förderung eines Kulturwandels in den Unternehmen und in Gesellschaft braucht gute betriebliche Beispiele, Transparenz und Beteiligung der Menschen.

Gleichstellung ist eine Frage des gesellschaftlichen Lebens

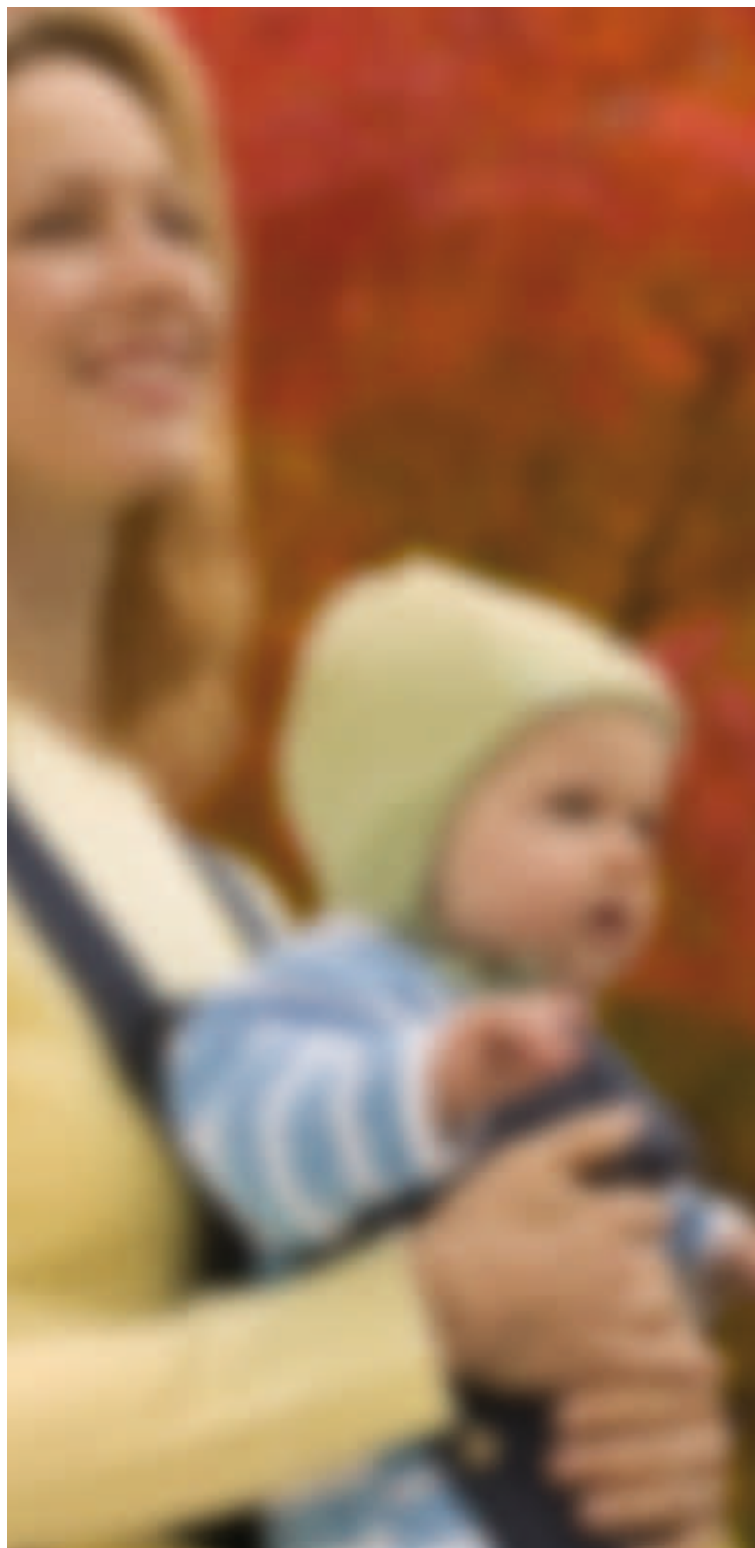
Gleichstellungsmaßnahmen unterstützen das Leben mit Kindern. Von Gleichstellung profitieren nicht nur Frauen mit Familienaufgaben. Junge Männer legen mittlerweile genauso viel Wert auf familienfreundliche Arbeitsbedingungen. Männer und Frauen müssen in der Lage sein, Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen, unabhängig von Familienstand und Haushaltseinkommen. Unternehmen, die Männern und Frauen fehlendes berufliches Engagement unterstellen, wenn sie z. B. Elternzeit nehmen, und Eltern aufs berufliche Abstellgleis schieben, handeln verantwortungslos.

Gleichstellung ist eine Frage unterschiedlicher Lebensmodelle

Die Gesellschaft wird vielfältiger – und damit auch die Belegschaften. Heute gibt es Familienernährerinnen, Väter und Mütter mit Patchworkfamilien, Frauen mit starkem politischem Engagement und Männer mit pflegebedürftigen Angehörigen. Diese Vielfalt der Lebensmodelle braucht eine flexible gleichstellungspolitische Personalpolitik, die nicht nur das Modell des männlichen Familieneinkommens vor Augen hat.

Gleichstellung steigert die Motivation im Unternehmen

Existieren im Unternehmen Gleichstellungsmaßnahmen, die auf Familienfreundlichkeit abzielen, steigt die Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten. Das ist durch eine Reihe von Studien belegt (WSI, Roland Berger Strategy Consultants). Familienfreundliche Unternehmen erhalten außerdem weitaus mehr Bewerbungen als weniger familienbewusste Unternehmen.



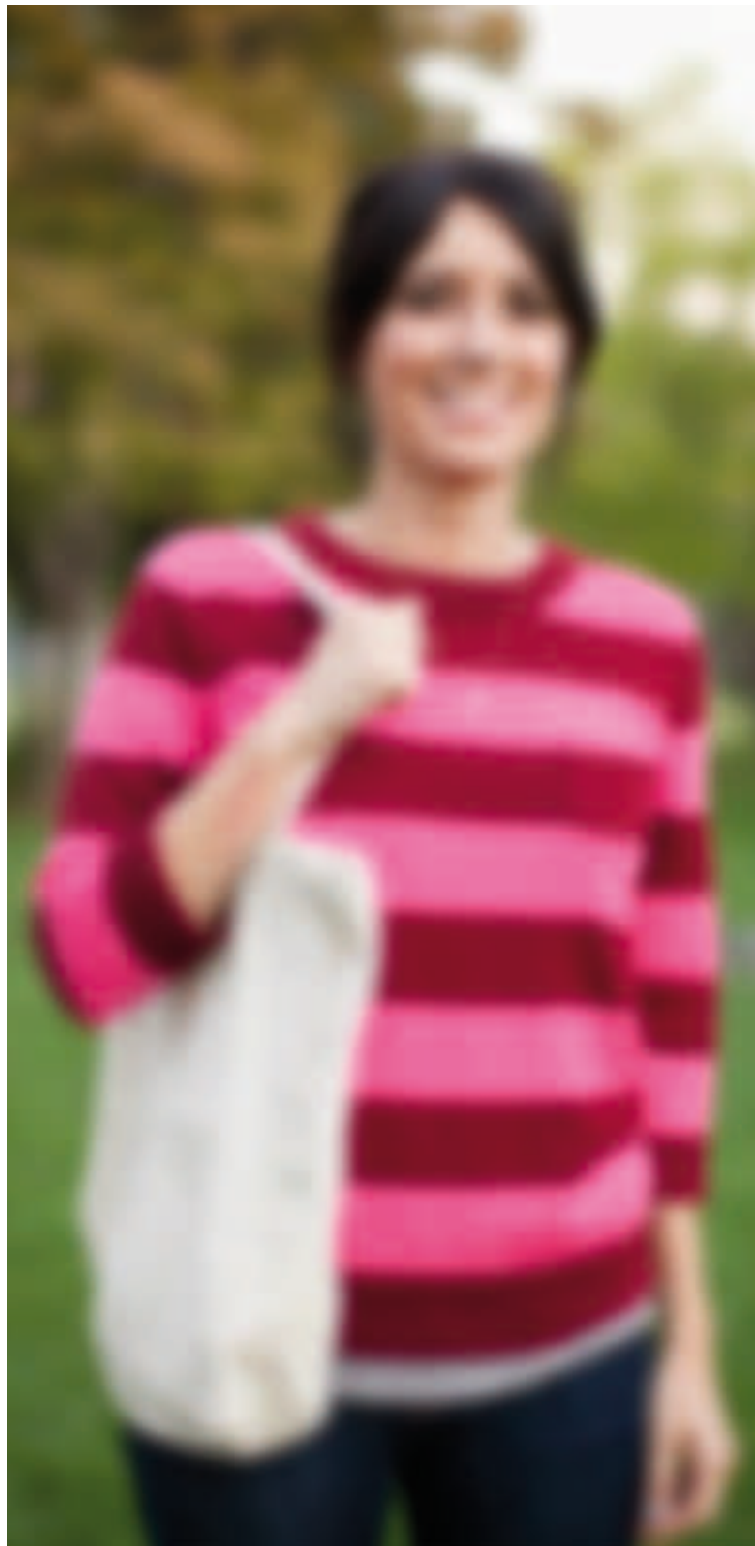
Gleichstellung ist eine Frage von Produktivität und Effizienz

Gleichstellungsmaßnahmen, die Familienfreundlichkeit im Unternehmen herstellen, steigern die Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch das ist ein Ergebnis der Studien von WSI und Roland Berger. Aber nur wenige Betriebe setzen familienfreundliche Maßnahmen wirksam um, obwohl dies nachweislich zu höherer Produktqualität, geringeren Gewährleistungskosten und höherer Kundenbindung beiträgt. Es sind vor allem Betriebsrätinnen und Betriebsräte, die Maßnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Leben initiieren. Betriebsvereinbarungen zu Vereinbarkeit führen zu deutlich kürzeren Elternzeiten, einer längeren Betriebszugehörigkeit, einer geringeren Fehlzeitenquote und einer niedrigeren Eigenkündigungsrate.

Gleichstellung ist eine Frage der Sicherung von Fachkräften

Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben und an Entscheidungsprozessen ist in Zeiten des demografischen Wandels ein wirtschaftliches Gebot. Gleichstellung ist daher ein Thema auch für das Management. Denn wenn die Menschen immer älter werden, wenn der Nachwuchs fehlt und dadurch Fachkräfte knapp werden, dann sind Frauen für Unternehmen auf allen Hierarchie-Ebenen unentbehrlich. Unternehmen, in denen die Beschäftigten ihre Vorstellungen von Vereinbarkeit und beruflicher Entwicklung leben können, haben bessere Chancen, Fachkräfte zu halten und zu gewinnen.





Gleichstellung ermöglicht Beschäftigungssicherung

Gleichstellung sichert die Beschäftigung von Frauen ab. Denn heute werden Frauen immer noch zu oft bei der Weiterbildung, bei anspruchsvollen Aufgaben, bei Teamleitungs- und Führungspositionen übergangen. So sinkt mit der Zeit ihre Beschäftigungsfähigkeit. Sie sind daher eher als Männer von Erwerbslosigkeit bedroht und können schlechter ihre Existenz absichern.

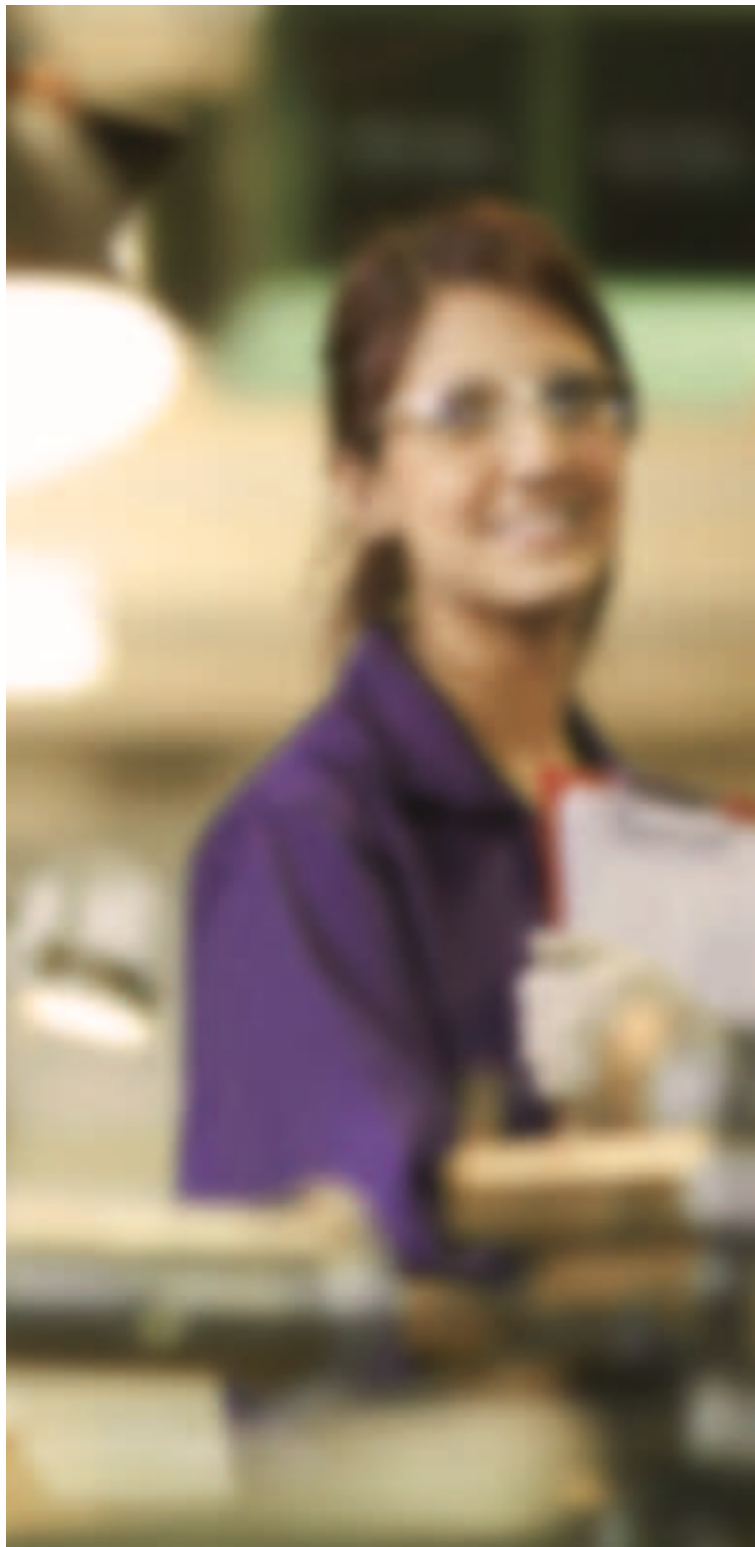
Gleichstellung ist eine Frage der Vielfalt und Kreativität

Frauen bringen andere Perspektiven und Fragestellungen in die Entwicklung neuer Produkte ein. Bisher werden hier große Marktchancen verpasst, weil die Schwerpunktsetzungen, Lebenswirklichkeiten und die Bedürfnisse von Frauen immer noch zu wenig Beachtung finden.

In der Präambel der Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgesellschaft (DFG) heißt es, dass die Qualität von Forschung davon abhängt, wie unterschiedliche Perspektiven einbezogen werden. Um möglichst viele unterschiedliche Sichtweisen mit einzubeziehen, ist deshalb die Erhöhung des Frauenanteils notwendig. Was für die Forschung und Entwicklung gilt, gilt auch für die Arbeit in anderen Unternehmensbereichen.

Gleichstellung ist eine Frage der IG Metall

Die IG Metall fördert als DGB-Gewerkschaft die Gleichstellung von Frauen und Männern in den Betrieben – und zwar sowohl auf bundespolitischer als auch europäischer und internationaler Ebene. Sie nimmt als weltweit größte Industriegewerkschaft maßgeblich Einfluss – auch auf betriebspolitisches Handeln in ihrem Organisationsbereich. Hintergrund ist ein großes Netzwerk von Funktionärinnen und Funktionären sowie Expertinnen und Experten in den Unternehmen, in der Politik und in der Wissenschaft. Die IG Metall gibt Impulse zur Förderung von Chancengleichheit, Entgeltgerechtigkeit und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als Industriegewerkschaft fördert sie aber auch einen betriebsinternen und gesamtgesellschaftlichen Kulturwandel hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen und Männern. Tatsächliche Veränderungen in den Unternehmen werden maßgeblich von der IG Metall und ihren Betriebsräten vorangetrieben.





Gleichstellung ist eine Frage der Betriebsräte und Vertrauensleute

Der Betriebsrat hat durch den Gesetzgeber 2001 den Auftrag erhalten, Gleichstellung mit seiner Arbeit explizit zu fördern. Je mehr Frauen in einem Betrieb beschäftigt sind, je höher die Qualifikation der Beschäftigten, je besser die Mitarbeiterbeteiligung und je stärker die Belegschaft gewerkschaftlich organisiert ist, desto mehr gleichstellungspolitische Maßnahmen gibt es in den Betrieben. Das zeigt auch der internationale Vergleich. Die Initiative für gleichstellungspolitische Maßnahmen geht in der Regel von den Betriebsräten aus. Aktivitäten, die Chancengleichheit fördern, sind in Betrieben mit Interessenvertretung deutlich häufiger als in Firmen ohne Mitarbeitervertretung. Betriebsräte und Vertrauensleute stärken also die Gleichstellung.

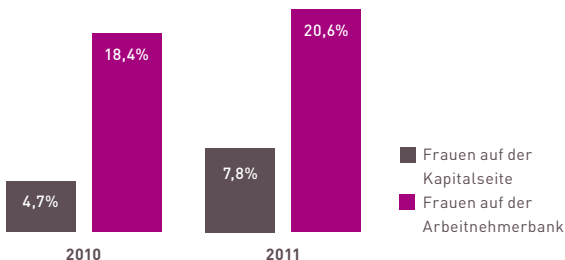
Berufliche Entwicklungsperspektiven

Auch wenn es mittlerweile nicht mehr in Frage gestellt wird, dass Frauen und Männer gleich zu behandeln sind und Diskriminierung bekämpft werden sollte, ist das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung der Geschlechter noch lange nicht erreicht.

Nach der Schule starten junge Frauen mit großen Erwartungen ins Arbeitsleben. Zu Recht – immerhin erreichen sie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen häufig die besseren Abschlüsse. Doch während junge Männer auf der Karriereleiter an ihnen vorbeiziehen, stoßen die Frauen bald an eine „gläserne Decke“ und bleiben meist in den unteren Rängen der Hierarchieebenen stecken. Frauen in Führungspositionen? Da muss sich noch viel tun. Nicht nur bei den Unternehmensleitungen und Vorständen, sondern auf allen Hierarchieebenen.

Der Frauenanteil der Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen

Quelle: Weckes 2012, Stand 31.12.2012, HBS



Von den 488 zu besetzenden Aufsichtsratspositionen in DAX-Unternehmen sind 105 Positionen mit Frauen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 21,5 Prozent (Stand: September 2013). Diese Prozentzahl wird nur erreicht, weil die Arbeitnehmerbank mehr Frauen benennt. Die magere Benennung seitens der Kapitaleseite unterstreicht wie notwendig eine verbindliche Quote ist.

Verbindliche Frauenquote für Aufsichtsräte und Vorstände

Die Regierungskoalition will eine 30-Prozent-Quote für Aufsichtsräte per Gesetz regeln. Das ist ein wichtiger Schritt, den wir als IG Metall begrüßen. Die IG Metall hat sich schon 2011 eine 30-Prozent-Quote für Arbeitnehmerinnen in Aufsichtsräten gesetzt. Fakt ist: Der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat wird heute größtenteils von der Arbeitnehmerseite gestellt (Betriebsrätinnen und Gewerkschaftsvertreterinnen).

Vorstände: weiterhin fest in Männerhand

Die Vorstände der 200 größten Unternehmen in Deutschland sind eine männliche Monokultur. Lediglich gut vier Prozent der Spitzenpositionen waren 2013 mit Frauen besetzt. Selbstverpflichtungen haben uns bisher nicht weit gebracht. Ohne eine verbindliche Quote werden die Unternehmen auch in Zukunft nur freundliche Absichtserklärungen eingehen. Wenn sich bei den Führungskräften etwas tut, hat das Auswirkungen auf das ganze Unternehmen.

Entgeltgerechtigkeit

Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich 22 Prozent weniger als Männer. Wenn er einen Euro bekommt, erhält sie nur 77 Cent. Damit ist Deutschland fast Schlusslicht in Europa.

Warum ist bei uns die Lücke so groß?

In der Frage zur Entgeltgerechtigkeit gibt es drei Ebenen der Diskriminierung:

Erstens: Frau hat den gleichen Arbeitsplatz und erfüllt die gleichen Anforderungen. Trotzdem verdienen Männer in diesem Vergleich oft mehr als Frauen. Eine Lösung ist die Durchsetzung korrekter Eingruppierung durch Betriebsräte und die entsprechende Fehlerbeseitigung auf Unternehmensseite.

Zweitens: Es gibt kaum Frauen in den oberen Entgeltgruppen. Hier finden wir Karriereknicks und die „gläserne Decke“ in der beruflichen Entwicklung. Lösungen sind z.B. gemischte Personalauswahlteams und gendersensible Schulungen für Führungskräfte.

Drittens: Die nach wie vor schlechtere Bezahlung in sogenannten Frauentätigkeiten, wie Pflege, Erziehung, Einzelhandel oder Service in Verbindung mit Teilzeitarbeit und Minijobs verursacht ebenso die Entgeltlücke von 22 Prozent. Eine Lösung wäre die Aufwertung dieser Tätigkeiten und eine bessere Bezahlung der Beschäftigten. Nicht nur Unternehmen, auch die Politik muss aktiv werden. Dazu gehört eine gesetzliche Regelung. Die IG Metall setzt sich für ein Entgeltgleichheitsgesetz ein, das die Unternehmen verpflichtet, diskriminierende Entgeltunterschiede zu beseitigen.

Vereinbarkeitsfreundliche Bedingungen

Chancengleichheit für Männer und Frauen lässt sich nicht realisieren ohne familienfreundliche Bedingungen in den Unternehmen. Voraussetzung für eine gute Balance zwischen Berufs- und Privatleben sind alltagstaugliche Lösungen: betriebliche Kitas oder Hilfe bei der Vermittlung von Betreuungsangeboten für Kinder, Sonderurlaub bei Krankheit des Kindes oder eine Notfallbetreuung, Freizeitangebote für ältere Kinder und Unterstützung bei Pflegenotfällen u.v.m.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, kommt der Arbeitszeit eine Schlüsselrolle zu. Das ist ein Ergebnis der großen IG Metall-Beschäftigtenbefragung vom Frühjahr 2013. 82 Prozent der Befragten votierten dafür, die tägliche Arbeitszeit auch kurzfristig den privaten Bedürfnissen anpassen zu können. Wenn Kinder noch klein sind, Betreuungsplätze fehlen oder Angehörige pflegebedürftig werden, müssen Beschäftigte die Möglichkeit haben, beruflich kürzer zu treten oder ganz zu pausieren. Dafür setzen sich die IG Metall und ihre Betriebsräte ein.

Dass Union und SPD die befristete Teilzeit und damit die Rückkehr zur Vollzeit auf eine rechtliche Basis stellen wollen, begrüßt die IG Metall als Schritt in die richtige Richtung.

Die IG Metall und ihre Betriebsräte setzen sich ein für Betriebsvereinbarungen, die passgenaue Lösungen für die Beschäftigten regeln.

Familienpolitik – einmal Hüh, einmal Hott?

Politik spielt eine wichtige Rolle, wenn es um Chancengleichheit geht. Die Familienpolitik der letzten Jahre hat widersprüchliche Signale gesendet.

Frauen gehen arbeiten – das ist die eine Botschaft. Dafür wurde das Unterhaltsrecht geändert, es wurden ein Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz und das Elterngeld eingeführt.

Frauen bleiben zu Hause – das ist die andere Botschaft. Dafür gibt es die sogenannte „Witwenrente“ – damit ist die Hinterbliebenenversorgung gemeint, die vor allem Frauen zugutekommt. Es gibt das Ehegattensplitting, von dem Familien dann am meisten profitieren, wenn einer zuhause bleibt oder nur Geringverdiener ist. Und es gibt das 2013 eingeführte Betreuungsgeld, das ebenfalls entsprechende Anreize schafft, auf einen Arbeitsplatz zu verzichten.

Die 2,2 Milliarden Euro, die dafür jährlich ausgegeben werden, sollten sinnvollerweise in den Ausbau von Kita-Plätzen investiert werden. 100 oder 150 Euro Betreuungsgeld, die junge Eltern als Ersatz für einen Kita-Platz in Anspruch nehmen, können keinen Job ersetzen. Wie unsinnig das Betreuungsgeld ist, zeigt auch ein Blick über unsere Landesgrenze: In Norwegen wurde das Betreuungsgeld im August 2012 wieder abgeschafft, weil es sich negativ auf die Beschäftigung von Frauen ausgewirkt hat.

Dabei ist klar: Je länger jemand arbeitet und je höher das Einkommen, desto höher fällt die gesetzliche Rente aus. Umgekehrt gilt: Je länger eine Frau die Erwerbsarbeit unterbricht und danach in einem Minijob oder schlecht bezahlter Teilzeitarbeit feststeckt, desto niedriger ist ihre Rente. Altersarmut ist nach wie vor weiblich.

Was jede Frau selbst tun kann

Werden alle Beschäftigten gleichermaßen an betrieblichen Qualifizierungen beteiligt?

- Gibt es Weiterbildung auch für Beschäftigte in Teilzeit?

Sich informieren

- Welche Aufstiegsmöglichkeiten gibt es in meinem Betrieb?
- Welche Qualifizierungsmöglichkeiten werden angeboten?
- Gibt es für meinen Betrieb einen Gleichstellungsbericht, den der Arbeitgeber mindestens ein mal im Jahr vorstellen muss?

Gibt es Frauen-Netzwerke im Betrieb?

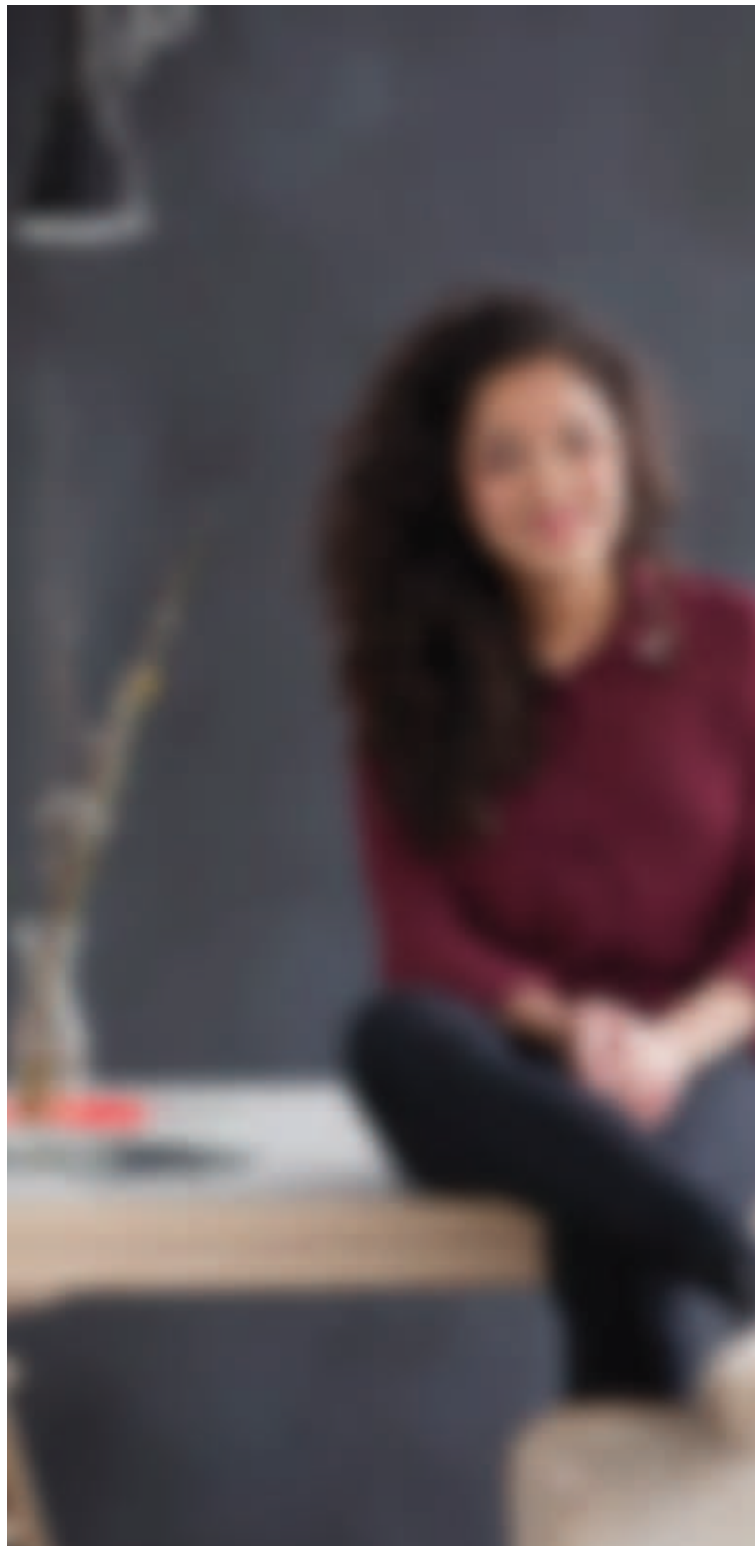
- Wenn ja, ist das eine gute Möglichkeit, sich auszutauschen, gegenseitig zu unterstützen und zu fördern.
- Wenn nein, dann ist es erst recht Zeit Initiative zu ergreifen, Kolleginnen anzusprechen und ein erstes Treffen zu organisieren.

Sich an Aktionen wie dem Girls Day oder dem Equal Pay Day beteiligen!

Den Betriebsrat ansprechen.

Mit den Kolleginnen sprechen und sich bei Betriebsversammlungen zu Wort melden!

Mit der IG Metall-Verwaltungsstelle Kontakt aufnehmen und sich im Ortsfrauenausschuss engagieren.



Zum Weiterlesen und Vertiefen

Alle Materialien können auf der Website **www.wer-die-besten-will.de/info** bestellt werden. Sie können sich gerne auch an Ihren Betriebsrat, die Vertrauensleute in Ihrem Unternehmen und an jede Verwaltungsstelle der IG Metall wenden.

→ **Broschüre „Gleichstellung gestalten“ ❶**

Zu betrieblicher Good-Practice und gleichstellungspolitischer Thesen für die Automobilindustrie, Informations- und Kommunikationstechnologien und Elektroindustrie

www.gleichstellen-igmetall.de/materialien/abschlussbericht/

→ **Broschüre Frauen-IQ ❷**

Inkl. Selbstcheck zur eigenen Qualifizierungssituation im Betrieb, IG Metall Bezirk BaWü und IMU-Institut Stuttgart

www.imu-institut.de/stuttgart/tidings/news_article.2013-06-26.7765640076

→ **Flyer „Arbeitszeit ist Lebenszeit“ ❸**

Faltblatt mit Informationen zu den gesundheitlichen Belastungen von überlangen Arbeitszeiten und Tipps für das persönliche Arbeitszeitverhalten.

→ **Verdienst du gleich? ❹**

Zum geringen Entgelt weiblicher Berufsanfänger

→ **Flyer „Faire Bezahlung für Frauen“** 5

Informationen und Tipps zur Entgeltlücke und Hinweise, was jede Frau selbst tun kann

→ **„Transparenz beim Entgelt“** 6

Infoblatt mit Hintergrundwissen zum Thema Entgeltlücke, Informationen zum betrieblichen Vorgehen und rechtliche Hinweise

1



2



3



4



5



6



Informationen im Internet

Die Webseite der IG Metall für die Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft

www.gleichstellen-igmetall.de

Infos, Aktionen, Termine zur Chancengleichheit von Mann und Frau

www.netzwerk-chancengleichheit.org

Weiterbilden, Ausbilden, Prüfen, kurz WAP, heißt das Bildungsportal der IG Metall

www.wap.igmetall.de

Informationen der IG Metall zur Gleichstellung von Frauen und Männern

www.igmetall.de/internet/gleichstellung-frauen-und-maenner-12762.htm

Das DIW – Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung informiert über die Frauenquote

www.diw.de/de/diw_01.c.412682.de/presse_glossar/diw_glossar/frauenquote.html

Petition für eine gesetzliche Quote in Aufsichtsräten der börsennotierten, mitbestimmungspflichtigen und öffentlichen Unternehmen

www.berlinererklaerung.de



Weiteres Aktionsmaterial

Ratgeberbroschüren

- Berufliche Entwicklungsperspektiven für Frauen
- Gleiches Einkommen für gleichwertige Arbeit
- Vereinbarkeit von Arbeit und Leben

Online bestellen unter

www.wer-die-besten-will.de/info



Wir Frauen in der IG Metall

Der Flyer informiert kurz und übersichtlich über unsere Forderungen und Ziele im Interesse der Frauen. Online bestellen unter

www.wer-die-besten-will.de/info

Wir. Die IG Metall

Die ideale Grundlage für einen ersten Einblick ist unser Infopaket für Interessierte. Online bestellen unter
www.wer-die-besten-will.de/infopaket

IG Metall Vorstand

www.igmetall.de

frauen@igmetall.de

Februar 2014

Jetzt die
IG Metall
kennenlernen & online
informieren

www.igmetall.de

wir.die-igmetall.de

www.wer-die-besten-will.de