

Eingangsstatement Podiumsdiskussion „Gleichstellung in der Wirtschaft — Quo Vadis?“

Christiane Wilke

Leiterin Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik

IGM Vorstand Frankfurt

(Es gilt das gesprochene Wort)

Sehr geehrte Damen und Herren,

Im Interesse der Sache hätte ich mir durchaus ein anderes Ergebnis zur Umsetzung der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft gewünscht.

Gleichwohl ist die Befürchtung von uns Gewerkschafterinnen eingetreten, dass, wie schon dargestellt, Freiwilligkeit zur Erreichung der Chancengleichheit von Frauen keine erfolgreiche Durchsetzungsstrategie ist.

Daran ändert auch nichts, dass es in 2/3 der Unternehmen Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gibt.

Denn: 1. Chancengleichheit ist mehr wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die weiteren Punkte sind ja auch in den Zielen der freiwilligen Vereinbarung festgeschrieben.
2. nicht alle Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit dienen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das beweist einmal mehr die derzeitige Diskussion zur Verlängerung der Arbeitszeit.

Die Ergebnisse der Umsetzung der freiwilligen Vereinbarung sind mit ein Grund, dass wir uns weiterhin für ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft einsetzen, denn ohne verbindliche gesetzliche Regelungen werden wir unser Ziel nicht erreichen.

Hier werden wir am Ball bleiben, sehen aber durchaus die positiven Impulse durch die Umsetzung des Antidiskriminierungsgesetzes.

Dieses Antidiskriminierungsgesetz ist für uns Gewerkschafterinnen ein Schritt in die richtige Richtung aber kein Ersatz für ein Gleichstellungsgesetz!.

Es ist ein wichtiges Instrument für eine chancengerechte und diskriminierungsfreie Arbeitswelt und Gesellschaft. Mit diesem Gesetz können Betriebsräte und Gewerkschaften zukünftig besser strukturelle Benachteiligungen z. B. aufgrund des Geschlechts beseitigen.

Deutlich wurde in der zuvor dargestellten Untersuchung auch, dass das Engagement der Betriebsräte in Sachen Chancengleichheit ein wesentlicher Faktor für positive Maßnahmen in den Unternehmen ist.

Das hat auch das IAB-Betriebspaneel von 2003 bestätigt. Freiwillige Vereinbarungen gibt es nur in 5,3 Prozent der Unternehmen.

9% der 14,3 % bestehenden Vereinbarungen sind durch Betriebsräte oder Gewerkschaften abgeschlossen worden.

Die letzte Betriebsrätebefragung des WSI ergab, dass dreiviertel aller Initiativen zur Chancengleichheit von Betriebsräten ausgehen.

Diese Zahlen sind kein Selbstläufer.

Wir als Gewerkschaften, ich spreche in diesem Fall als Metallerin, unterstützen die Betriebsräte durch zahlreiche Angebote. Ich möchte an dieser Stelle nur einige Beispiele nennen.

So gibt es schon seit Ende der 90er Jahre diverse BR-Innen-Netzwerke zur Chancengleichheit in meiner Organisation. Es freut uns besonders, dass jetzt andere Gewerkschaften nachziehen und der DGB als Koordinator diese Aktivitäten unterstützt. Selbstverständlich für uns als Metallerinnen sind die zahlreichen Informationsmaterialien zum Thema, von der Musterbetriebsvereinbarung bis zur Handlungshilfe oder dem Handbuch zur Chancengleichheit für eine gute betriebliche Praxis.

Wichtig für uns auch, die Integration des Themas Chancengleichheit in die Seminarangebote für Betriebsräte.

Weiterhin zu nennen die zahlreichen aktuellen Projekte.

Ein erfolgreiches Projekt ist das Projekt Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit in Unternehmen, das ja dankenswerter Weise auch von dem Bundesfrauenministerium unterstützt wird.

Hier werden mit professioneller Unterstützung von ISA-Consult, einer Beratungsgesellschaft, in Zusammenarbeit mit Geschäftsleitungen und Betriebsräte neue Praxis und neue Instrumente in den Unternehmen entwickelt.

Die erarbeiteten Best-Practice-Beispiele waren schon mehr wie einmal dann der Anlass für andere Unternehmen für die Chancengleichheit aktiv zu werden.

Bei ISA-Consult ist auch das Kompetenzzentrum für die Chancengleichheit in Unternehmen angesiedelt. Es wurden Kriterien „Gender braucht Kompetenz“ für eine effektive

Umsetzung in den Betrieben entwickelt. Ein nicht unwichtiger Baustein ist die Weiterbildungsmaßnahme zur Gender Chance ManagerIn, die erfreulicherweise auch von Männern besucht wird.

Weitere wichtige Impulse und Strategieansätze auf dem Weg zur Chancengleichheit erwarten wir auch von dem gemeinsam mit der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführten Benchmarking-Projekt zur betrieblichen Gleichstellungspolitik.

Nicht zu vergessen in der Vielfalt der betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen ist das Aktionsprogramm des DBG's zur Chancengleichheit, dass viele neue Mitstreiter und Mitstreiterinnen in den Betrieben gewonnen hat.

Die Betriebsräte sind die häufigsten Akteure bei der Umsetzung der Chancengleichheit in den Betrieben und ein wichtiger Motor sind natürlich die Betriebsrätinnen. Beim Frauenanteil an den Betriebsräten hat sich in der Vergangenheit eine Menge bewegt.

So liegt im Organisationsbereich der IG Metall seit der letzten Wahl 2002 der Frauenanteil in den Betriebsräten bei 22,8 Prozent und damit erstmals über dem Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 21,4 Prozent.

Bei den Führungspositionen in den BR haben wir allerdings noch Nachholbedarf: nur 12,7 Prozent der Betriebsratsvorsitzenden sind weiblich.

Um weitere positive Veränderungen in den Betriebsratsgremien zu bewirken, werden wir auch die kommende BR-Wahl im nächsten Jahr nutzen. Gut vorstellbar ist z. B. ein Mentoring-Projekt für Betriebsrätinnen, um sich auf Führungsaufgaben im Betriebsrat vorzubereiten und Seminare, die speziell auf die Interessen der Kolleginnen mit Vorsitz zugeschnitten sind.

Wir wollen uns aber nicht auf den 22,8 % ausruhen, auch hier sind viele Motivationsbausteine in Planung. Die Mindestquote im BetrVG ist eine nicht zu unterschätzende Unterstützung.

Kein neues, aber sehr aktuelles Handlungsfeld insbesondere von uns als Gewerkschaften ist die Entgeltdiskriminierung: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit: Leider immer noch nicht überall verwirklicht. Lohnunterschiede von bis zu 26 Prozent machen das deutlich. Ein Grund mit dafür ist die unterschiedliche Arbeitsplatzbewertung von

Männern- und Frauenberufen. Arbeiten, die vorwiegend Frauen leisten, werden häufig zu gering bewertet, ihre Qualifikation zwar genutzt, aber teilweise nicht bezahlt.

Damit wollen die neuen Entgelttarifverträge - kurz ERA - der IG Metall aufräumen. Mit den ERA-Verträgen ist die indirekte Diskriminierung von Frauen bei der Eingruppierung beseitigt.

Die Anforderungsprofile berücksichtigen, anders als früher, gleiche bzw. gleichwertige Anforderungen an Männer und Frauen und bewerten sie entsprechend gleich.

Nun gilt es diesen Anspruch bei den betrieblichen Eingruppierungen einzulösen, die Chance auf ein gerechtes Entgelt für Frauen zu nutzen.

Hier sind wir als IG Metall und die Betriebsräte gefordert. Denn die ERA-Einführung in den Unternehmen erfordert eine generelle Eingruppierungs- bzw. Umgruppierungsaktion. Die Betriebsräte müssen die Eingruppierungsvorschläge auf Diskriminierungsfreiheit überprüfen und bei nachgewiesener oder vermuteter Diskriminierung die Möglichkeit des BetrVG nutzen, das heißt in diesem Fall, Zustimmungsverweigerung oder Einspruch gegen die vorgesehene Eingruppierung.

Die IG Metall hat das Thema Entgeltdiskriminierung in alle ERA-Seminare aufgenommen und zusätzliche Handlungshilfen zum Thema erarbeitet.

Unbedingt notwendig ist auch, dass sich unsere Kolleginnen in diesen Umsetzungsprozess einmischen und mitgestalten.

Aber trotz vieler Aktivitäten sind wir Frauen noch Meilen von unserem Ziel entfernt und haben noch viele Baustellen vor uns.

Wir Metallerinnen fordern deshalb u. a.

- Die Förderung von Frauen in technische und zukunftsorientierten Berufen – wir brauchen auch zukünftig den Girls Day
- Umsetzung der Entgeltgleichheit in den Betrieben
- Die Erhöhung des Frauenanteils in den Unternehmen, auch in Führungspositionen
- Familiengerechte Arbeitszeiten für Männer und Frauen
- Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auch in der Elternzeit
- Bearbeiten aller Handlungsfelder mit der Gender-Mainstreaming Strategie
- Ein effektives Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft

Mir wurde mit der Einladung zu dieser Podiumsdiskussion auch die Aufgabe zugewiesen, die Frage zu beantworten: Wann haben wir die Gleichstellung in unserer Gesellschaft erreicht?

Dazu ist mir spontan ein Zitat von Françoise Giroud eingefallen: „Die Frau wird erst an dem Tag mit dem Mann gleichberechtigt sein, wenn man auf einen bedeutenden Posten eine inkompetente Frau beruft.“

Aber im Ernst, die oft zitierte bestausgebildete Frauengeneration aller Zeiten ist von einer Chancengleichheit weit entfernt. Manchmal kann frau sich des Gedankens an einen RollBack nicht verwehren.

Wir Frauen müssen uns deshalb unserer Durchsetzungsmacht wieder bewusst werden und könnten dann gemeinsam viel mehr Power entfalten.