

Europäische Betriebsräte

Chancen gleich und grenzenlos



**Gleichstellungspolitik
als Thema für den
Europäischen Betriebsrat**

Eine Handlungshilfe



Impressum

Herausgeber:
IG Metall Vorstand
FB Frauen und Gleichstellungspolitik
FB Betriebs- und Mitbestimmungspolitik – EBR-Team

Redaktionsteam: Christiane Wilke, Astrid Knüttel, Gabriele Ulbrich, Julia Cuntz, Aline Hoffmann, in
Zusammenarbeit mit Agnieszka Reese

Layout: Melitta Kühnlein, Esther Mojica Moreno

Cartoons: Arthur Zgubic

Kontakt: frauen@igmetall.de / Tel.: +49-69-6693-2906 / Fax: -2053
Kontakt: ebr@igmetall.de / Tel.: +49-69-6693-2501 / Fax: -2136

Oktober 2005

Diese Broschüre kann im Internet bestellt werden unter:
www.igmetall.de

IGM-Produkt-Nr.: 6746-11329

INHALT

Vorwort	4
I. Warum sollen sich Europäische Betriebsräte mit der Gleichstellung von Frauen und Männern befassen?	5
Chancengleichheit: Eine Frage der Demokratie und der Gerechtigkeit?	5
Wie können Europäische Betriebsräte die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern?	7
Welche Vorteile bringt die Förderung von Chancengleichheit den Arbeitgebern?	8
II. Rechtliche Grundlage für die Gleichstellungspolitik - EU Richtlinien und deren nationale Umsetzung	10
Die „Gleichbehandlungsrichtlinie“ - die Gleichstellung von Frauen und Männern soll verbessert werden	11
Richtlinie „Beruf“ und Richtlinie „ethnische Herkunft“ - ein ganzheitlicher Ansatz gegen jegliche Diskriminierung	17
III. Handlungsmöglichkeiten des Europäischen Betriebsrates	19
Zielrichtung im EBR klären	19
Gleichstellungsfragen in die Kerntätigkeit einbeziehen	19
Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber	20
Auswahl der Handlungsfelder	21
Bestandsaufnahme an allen Standorten	22
Wir betreten Neuland: Wie kann eine europäische Regelung aussehen?	26
1. Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit beim Zugang zur Arbeit	28
2. Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz	28
3. Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit bei der Entlohnung	30
Informationsarbeit	30
Projektarbeit	31
Wo finde ich Verbündete?	32
Frauenanteil in den Europäischen Betriebsräten erhöhen	33
Anhang	34
Anhang 1: Raster zur Bestandsaufnahme	34
Anhang 2: Antidiskriminierungsrichtlinien auf einen Blick	40
Anhang 3: Links und Quellen zum Thema	42

Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Europa ist größer und vielfältiger geworden, das gilt auch für die Frauen- und Gleichstellungspolitik. Das Spektrum ist groß. Es reicht vom skandinavischen Modell des gleichstellungsorientierten Sozialstaates bis zu den katholisch geprägten Ländern des Mittelmeerraumes. Dem entsprechend ist auch der Stellenwert der Gleichstellungspolitik in den Unternehmen von Land zu Land sehr unterschiedlich.

Gemeinsam sind aber allen die Vorgaben der EU zur Gleichstellung von Frauen und Männern, die u. a. in den europäischen Gemeinschaftsverträgen und der EU-Gesetzgebung verankert sind. So ist im Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages von 1997 festgeschrieben, dass jede Diskriminierung wegen Geschlecht, Rasse oder ethnischer Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung unzulässig ist. Ergänzt wird dieser durch den Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2000) und die Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsrichtlinien. Diese bieten den ArbeitnehmerInnenvertretungen die Chance, die gleichstellungspolitischen Belange europaweit aufzugreifen.

Denn trotz der geforderten Gleichstellung zeigen auch die Statistiken oft eine andere Realität, was auch im EU Gleichstellungsbericht 2005 deutlich wird. Der Bericht stellt z. B. fest, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle nahezu unverändert geblieben und es weiterhin für viele Frauen ein Problem ist, Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen.

Das internationale Gremium eines Europäischen Betriebsrates kann für diese Problematik sensibilisieren und praktische Handlungsmöglichkeiten aufzeigen. Auch die Einigung über einen verbindlichen Verhaltenskodex oder der Abschluss einer Rahmenvereinbarung zur Chancengleichheit kann zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern an allen Standorten beitragen.

Die Europäischen Betriebsräte haben als länderübergreifende Interessenvertretung der Beschäftigten die Möglichkeit, die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt europaweit vorantreiben. Damit diese Chance genutzt werden kann, wollen wir mit der vorliegenden Handlungshilfe Unterstützung und Anregungen liefern. In ihr finden sich zahlreiche Informationen zum Thema Chancengleichheit, Argumente, Tipps zur Vorgehensweise und Checklisten.

Wir wünschen euch bei der Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Erreichung von mehr Demokratie und sozialer Gerechtigkeit, viel Erfolg!

Chancen gleich und jetzt
statt begrenzt - grenzenlos!

Kirsten Rölke
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

I. Warum sollen sich Europäische Betriebsräte mit der Gleichstellung von Frauen und Männern befassen

Chancengleichheit: Eine Frage der Demokratie und der Gerechtigkeit?

Auch wenn es mittlerweile nicht mehr in Frage gestellt wird, dass Frauen und Männer gleich zu behandeln sind und jegliche Diskriminierung bekämpft werden sollte, ist das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung beider Geschlechter noch lange nicht erreicht. Dies gilt besonders für das Arbeitsleben. Deshalb sind an dieser Stelle gerade die betrieblichen Akteure gefragt und gefordert. **Chancengleichheit** ist eine Frage der Demokratie und der sozialen Gerechtigkeit und damit **ein ureigenes Interesse der Arbeitnehmervertretungen**.

Aktuelle statistische Erhebungen zu diesem Thema belegen eindeutig, was viele Frauen (und Männer) beobachtet und erlebt haben – der Zugang zu vielen Jobs ist für Frauen schwieriger, sie werden oft schlechter bezahlt und haben geringere Aufstiegsmöglichkeiten als ihre Kollegen.

Im Schnitt erhalten Frauen in Deutschland nur 73% des Gehaltes von Männern auf vergleichbaren Posten. In der EU besetzen beinahe doppelt so viele Männer wie Frauen Führungspositionen.¹ Und das, obwohl Frauen noch nie so gut ausgebildet waren wie heute. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben ist in den meisten Fällen ein Frauenproblem geblieben – 61% der Mütter und 86% der Väter mit Kindern unter 18 Jahren waren im April 2002 in Deutschland abhängig erwerbstätig, teilzeitbeschäftigt waren 35% der Mütter, aber nur 3% der Väter.²

Dabei gibt es einige sehr interessante Ansatzpunkte für die Überlegungen, wie diese Missstände behoben werden könnten.

Zum einen liegen die Belange der Frauen im Fokus der **Frauen- und Gleichstellungspolitik**. Sie wird für Frauen, aber nicht nur von Frauen betrieben. Die Beteiligung der Kolleginnen ist äußerst wichtig, da bisherige Erfahrungen zeigen, dass das Thema Gleichstellung überwiegend von Frauen auf die Tagesordnung gesetzt wird. Aber erst mit tatkräftiger Unterstützung von Kollegen können die Probleme gelöst werden. Ausgehend von intensiven Beobachtungen der



¹ Aus: Eurostat Pressemitteilung 02/121: Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistisches Porträt von Frauen und Männern in allen Lebensabschnitten. Luxemburg, 2002. S. 4ff.

² Aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Berlin, 2003. S. 28.

Geschlechterverhältnisse in den Strukturen der Gesellschaft, ist diese Politik ein Sprachrohr der Interessen von Frauen in allen Lebenssituationen, in denen die geschlechter-bezogenen Aspekte eine wichtige Rolle spielen. In ihrem Rahmen werden positive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern durchgeführt, wie die Erstellung eines Frauenförderplanes, Quotenregelungen oder die Bereitstellung von finanziellen Ressourcen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben. Dadurch soll erreicht werden, dass die in der Gesellschaft immer noch existierenden hierarchischen Verhältnisse der Geschlechter durch eine reelle Geschlechterdemokratie ersetzt werden.



Zum anderen versucht man durch **Gender Mainstreaming** „die Perspektive des Geschlechterverhältnisses in alle Entscheidungsprozesse in allen Politikbereichen einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen.“³ Das bedeutet auch, dass die Chancengleichheit ein fester Bestandteil der EBR Politik wird, bei allen Themen, mit denen sich die EBR beschäftigen. Zum Beispiel bei Investitionen, Änderungen der Organisation, Fusionen, neuen Arbeitsmethoden und Produktionsverfahren usw.

Des Weiteren findet das Konzept von **Diversity** – zu Deutsch Vielfalt – eine immer breitere Zustimmung in vielen Betriebskulturen. Es gehört zu den Instrumenten des sog. New Management, das vor allem in Wirtschaftsunternehmen seine Anwendung findet, die ihre Effektivität und die Qualität der Produkte verbessern wollen. Demnach ist eine vielfältige Personalstruktur eines jeden Unternehmens – eine bunte Mischung der Geschlechter, Nationalitäten und Kulturen – eine Quelle der Kreativität und Innovation und erhöht die Produktivität des Teams. Dadurch soll die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens erhöht und eine größere Kundennähe hergestellt werden.

Diese betriebswirtschaftlichen Gedanken müssen sich EBR nicht zu eigen machen. Aber es ist gut, sie in der Diskussion mit der Geschäftsleitung als Argumente anführen zu können.

Auch der **gesetzliche Rahmen** schafft Handlungsmöglichkeiten. Die Förderung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in allen EU Mitgliedsstaaten, besonders auf dem Arbeitsmarkt, wurde schon im Amsterdamer Vertrag von 1997 als Aufgabe der Gemeinschaft definiert. Den Europäischen Betriebsräten kommt in diesem Zusammenhang eine besondere Rolle zu. Sie stellen auf Unternehmensebene die einzige länderübergreifende Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar und haben dementsprechend die Chance, auf die Gleichstellungsfragen im internationalen Kontext einzugehen.

Dank der **EU Richtlinien zur Antidiskriminierung** sind die rechtlichen Bestimmungen für die Arbeit der EBR Kolleginnen und Kollegen in allen EU Ländern vergleichbar, auch wenn sich

³ Mehr zu dieser Definition der Europäische Kommission in: Buchinger, Birgit, Pircher, Erika; Gschwandtner, Ulrike, Reinstadler, Gabriele: 1x1=mehr als eins. Stationen auf dem Weg zur Gleichheit. IG Metall, Frankfurt am Main, 2002.

die nationalen Umsetzungen voneinander unterscheiden. Der gesetzliche Rahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern ist mit diesen Richtlinien wesentlich breiter geworden. Die Begriffe der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung wurden definiert. Der Staat, aber auch die Tarif- und Betriebsparteien wurden aufgefordert, jegliche Diskriminierung im Arbeitsleben zu bekämpfen und ihr vorzubeugen. Die Durchsetzungsbedingungen der Arbeitnehmervertretung wurden verbessert, die Rechte im Kampf gegen Diskriminierung umfassender und verbindlicher.

Jetzt heißt es also: zupacken und handeln!

Wie können Europäische Betriebsräte die Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern?

Die Europäischen Betriebsräte können die **Anstrengungen auf nationaler Ebene koordinieren** und in Kooperation mit den nationalen und zentralen Geschäftsleitungen eine **Bestandsaufnahme durchführen, Veränderungsstrategien erarbeiten und gemeinsame Aktivitäten entwickeln**, die der Chancengleichheit dienen.

Eine Erfolg versprechende innerbetriebliche Gleichstellungspolitik basiert auch auf genauen **Erhebungen zur Situation der Frauen im Betrieb**. Dafür können die EBR Informationen zu den Belegschaften des Unternehmens einfordern, die auch die personelle Zusammensetzung von männlichen und weiblichen Beschäftigten in allen betrieblichen Strukturen darlegen.

Ein anderer, aber gleich wichtiger Weg ist die Sicherung der entsprechenden **Frauenvertretung in den Europäischen Betriebsräten** selbst. Obwohl im § 23 des deutschen Gesetzes über Europäische Betriebsräte (EBRG) festgelegt wird, dass Frauen und Männer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Unternehmen bestellt werden sollen, gibt es zwischen der Theorie und der Praxis eine große Kluft. Denn es zeigt sich bei genauerer Betrachtung dieser Gremien, dass die Frauen noch unterproportional vertreten sind, besonders auf den höheren Ebenen. Hier gilt: die Gründe für die Unterrepräsentanz ermitteln und eine bessere Einbeziehung durchsetzen.

Diskussionen in Gang setzen, Modelle entwickeln, Vorschläge unterbreiten, Netzwerke bilden und vor allem konsequent Druck ausüben – die Palette der Maßnahmen ist sehr groß. Und sollte sich die Unternehmensleitung nicht dazu bewegen lassen, die Chancengleichheit nachhaltig in die Personalpolitik zu integrieren, so kann auch eine gemeinsame Erklärung dazu führen, dass die Aufmerksamkeit auf das Thema gelenkt wird und damit sich doch an einigen Stellen etwas bewegen lässt.

Konkrete Beispiele für Maßnahmen und deren Umsetzung finden sich im Kapitel „Handlungsmöglichkeiten des Europäischen Betriebsrates“.

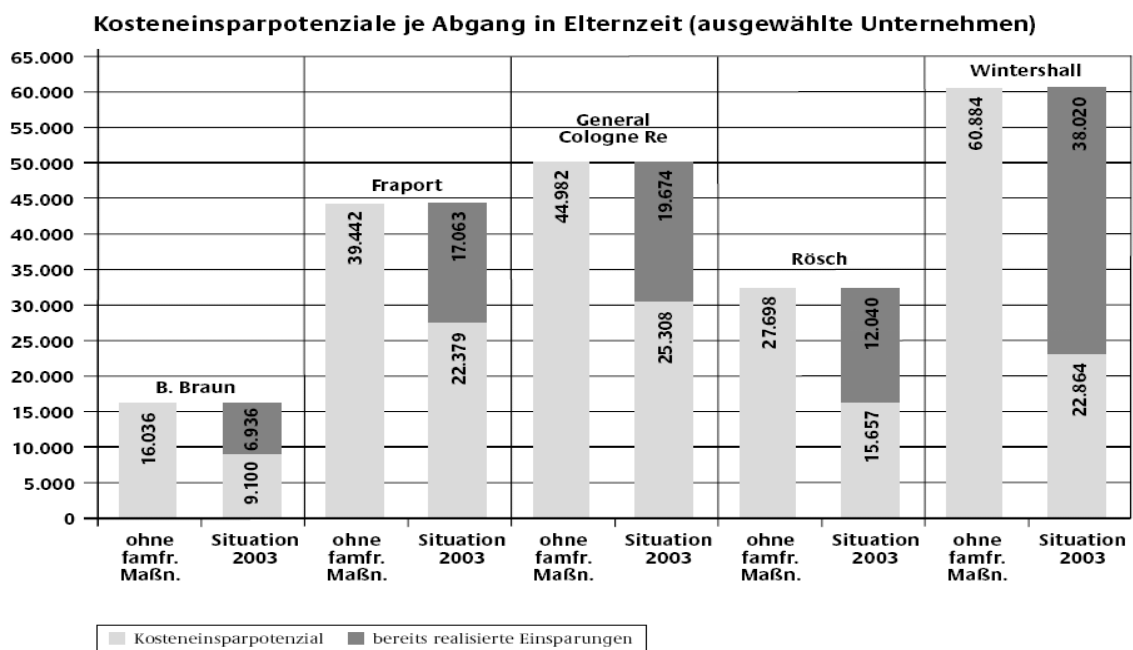
Welche Vorteile bringt die Förderung von Chancengleichheit den Arbeitgebern?

Um den Arbeitgebern ein Engagement in Sachen Chancengleichheit schmackhaft zu machen, benötigen wir **Argumente**, die deutlich machen, auch **sie haben einen Nutzen davon**.

Ganz salopp gesagt: **Kein Unternehmen kann es sich leisten, auf die Kompetenzen der Hälfte der Bevölkerung zu verzichten**. Auch wenn diese Zahl im Erwerbsleben nicht ganz erreicht wird (2003 stellten Frauen 43,6 % der Erwerbstätigen in der EU-25 ⁴) ist es eine Tatsache, dass die Ressourcen, die gut qualifizierte Frauen mitbringen, nicht ökonomisch eingesetzt werden. Und das kostet Geld.

Darüber hinaus gibt es repräsentative Studien, die beweisen, dass die potenziellen **Kosten betrieblicher Gleichstellungsprojekte geringer** sind, **als der Nutzen**, den ein optimaler Einsatz von kompetenten Mitarbeiterinnen bringt.

Es wurde zum Beispiel untersucht, ob durch den Einsatz familienfreundlicher Maßnahmen eine Kostenersparnis möglich ist⁵. Aus unternehmerischer Sicht entstehen durch Fehlzeiten, beispielsweise während der Elternzeit, und die anschließend notwendigen Maßnahmen für die Wiedereingliederung erhebliche Kosten. Die Studie macht deutlich: es lohnt sich tatsächlich entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Je besser die Eltern bei der Vereinbarung von Familie und Beruf unterstützt werden, desto geringere Kosten fallen für das Unternehmen an (vgl. Schaubild unten).



Quelle: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten- Nutzen- Analyse. Prognos AG im Auftrag des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2003, S. 21

⁴ Statistisches Bundesamt, online im Internet unter: [Statistisches Bundesamt / EDS Europäischer Daten-service / Datentabellen nach Maß](#) Datum der Recherche: 11.07.2005

⁵ Aus: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen. Kosten – Nutzen Analyse. Berlin, 2003. S. 13 ff.

Nicht zuletzt, weil wir es mit der bestausgebildeten Frauengeneration aller Zeiten zu tun haben und ein zunehmendes Interesse da ist, Frauen im Unternehmen zu halten. Hinzu kommen die eingesparten Kosten einer erhöhten Fluktuation, weniger Risiken bei Neuanstellungen, geringere Einarbeitungszeiten, keine Verluste von den in die Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen investierten Mitteln.

Auch wenn es nicht immer in Euro und Cent zu fassen ist, für die Unternehmen ist es wichtig, dass eine zufriedene und motivierte Belegschaft wesentlich leistungsfähiger und loyaler ist. Außerdem gibt es erheblich weniger Fehlzeiten.

Dass gemischte Teams kreativer sind, haben wir schon oben angemerkt. Die Anzahl von sog. blinden Flecken ist geringer, was sich auch und vor allem in den bisher von Männern dominierten Berufen bemerkbar macht.

All das gilt sowohl für die weiblichen, als auch die männlichen Beschäftigten. Es gibt Menschen beider Geschlechter, die karriereorientiert sind, die Familie und Beruf unter einen Hut bringen wollen und nicht mehr bereit sind, auf eines gänzlich zu verzichten. An familienfreundlichen Unternehmen haben deshalb auch Männer ein zunehmendes Interesse.

Die positiven Auswirkungen von Maßnahmen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern fördern, sind auch nach außen hin deutlich. Das **Image** eines offenen, fairen und familienfreundlichen Unternehmens lässt sich sehr gut verkaufen, wirkt anziehend auf neue Kundinnen und Kunden, Bewerberinnen und Bewerber und Kooperationspartnerinnen und -partner und bringt Wettbewerbsvorteile.

Es liegt also auf der Hand, dass ein **chancengerechtes Personalmanagement** für eine zukunftsorientierte und erfolgreiche Unternehmensführung schlicht und ergreifend **unerlässlich ist**.

II. Rechtliche Grundlage für die Gleichstellungspolitik – EU Richtlinien und deren nationale Umsetzungen

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist ein Grundprinzip der Europäischen Union, das bereits im Vertrag von Rom (1957) verankert wurde. Der **Artikel 13 des Amsterdamer Vertrages** (1997) stellte einen Quantensprung nach vorn auf EU Ebene dar – er verbietet jede Diskriminierung wegen Geschlecht, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Ausrichtung. Seit dem Inkrafttreten dieses Vertrages im Jahre 1999 wird die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter als eine Angelegenheit der Europäischen Gemeinschaft definiert, die im Sinne von Gender Mainstreaming als eine Querschnittsaufgabe in allen Politikfeldern präsent ist. Dabei wird der Beschäftigungsbereich als Schwerpunkt behandelt⁶.

Die Gleichheit von Frauen und Männern wird ebenfalls in der **Charta der Grundrechte der Europäischen Union**, die 2000 in Nizza unterzeichnet wurde, als Grundsatz anerkannt.⁷

Auch die **EU Verfassung** sieht das Prinzip der Nichtdiskriminierung vor. Es ist zum einen unter den Werten genannt, auf die sich die Europäische Union gründet, zum anderen gehört die Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Diskriminierung zu den Zielen der Union. Ein eigener Artikel ist dem expliziten Verbot jeglicher Diskriminierung gewidmet. Die **Gleichstellung von Frauen und Männern** ist nicht nur im Katalog der Grundrechte erfasst, sondern **findet sich** nach den Prinzipien von Gender Mainstreaming auch **in allen Politikbereichen wieder**.⁸



Auf diesen Grundlagen wurden drei wesentliche **EU Richtlinien zur Antidiskriminierung** verabschiedet. Diese setzen Standards für eine nationale Umsetzung und bieten Europäischen Betriebsräten und nationalen Arbeitnehmervertretungen einen gemeinsamen gesetzlichen Rahmen.

Zusätzlich zu diesen Rechtsakten bringen zahlreiche Empfehlungen, Stellungnahmen, andere Mitteilungen und die Finanzprogramme der Gemeinschaft sowie Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs die Gleichheit zwischen Männern und Frauen in vielen Politikbereichen voran.

⁶ Siehe auch: Amsterdamer Vertrag unter <http://europa.eu.int/abc/obj/amst/de/>

⁷ Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Brüssel, 2000. Art. 21 und 23.

⁸ Siehe auch: EU-Verfassung unter http://europa.eu.int/constitution/index_de.htm

Die drei sog. Antidiskriminierungsrichtlinien

- Die Richtlinie 2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der *Gleichbehandlung von Männer und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen* – **„Gleichbehandlungsrichtlinie“**,
- Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der *Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf* – **Richtlinie „Beruf“**,
- Die Richtlinie 2000/43/EG des Rates zur Anwendung des *Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft* – **Richtlinie „ethnische Herkunft“**.

Die Texte der Richtlinien können im Internet unter

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm

abgerufen werden. Ein detaillierterer Überblick über die Inhalte der einzelnen Richtlinien findet sich im Anhang.

Bevor wir uns aber mit den genauen Inhalten der **Richtlinien** befassen, ist anzumerken, dass diese für die EU Mitgliedsstaaten nicht unmittelbar, sondern **hinsichtlich des Zieles verbindlich** sind. Sie müssen in nationales Recht umgesetzt werden. Das bedeutet, dass die Gesetzgeber der Mitgliedsstaaten selbst entscheiden dürfen, wie die Auflagen der Richtlinie umgesetzt werden, wodurch sich die nationalen Gesetze von einander unterscheiden können. Da aber die Zielstellungen der Richtlinien überall verbindlich gelten, können sich EBR Mitglieder darauf stützen. Die Wahl der Mittel ist frei, je nach kultureller und rechtlicher Tradition und je nach dem Stand der bereits geltenden Gesetze. Die **Bestimmungen der Richtlinie legen Mindestanforderungen fest** und es steht den Mitgliedsstaaten frei, günstigere Vorschriften beizubehalten oder einzuführen.

Die größte Aufmerksamkeit wird hier den Kernpunkten der „Gleichbehandlungsrichtlinie“ gewidmet.⁹ Im Vordergrund stehen ihre Auswirkungen auf die betriebliche Praxis.

Die „Gleichbehandlungsrichtlinie“ – die Gleichstellung von Frauen und Männern soll verbessert werden

Mit der Richtlinie 2002/73/EG wird eine frühere Richtlinie aus dem Jahr 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männer und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen geändert und ergänzt. Der Änderungsbedarf ergab sich aus den gesellschaftlichen Entwicklungen in Europa. Die frauen- und gleichstellungspolitischen Themen sollten breiter als nur im Zusammenhang mit der Frauenförderung behandelt werden. Die scheinbar

⁹ Weitere Rechtsakte, die die Arbeit der EBR auf dem Feld der Gleichbehandlung flankieren finden sich im Anhang.

neutralen **Normen und Strukturen des Alltags**, die allzu oft an männlichen Standardlebenssituationen ausgerichtet sind, **sollten hinterfragt werden**, besonders in der Arbeitswelt. Dieser neue Ansatz zeigte sich als sehr wichtig für die weiteren Entwicklungen sowohl in der nationalen als auch in der europäischen Gleichstellungspolitik.

Ziel und Zweck dieser Richtlinie ist **die Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der beruflichen Praxis**. Der Schutz vor Diskriminierung bei Beschäftigung wird hier breiter und rechtlich verbindlicher. Gleichzeitig werden alle Akteure des Arbeitslebens – der Gesetzgeber und die Tarifparteien – aufgefordert, sich gegen Diskriminierung einzusetzen.

Der Diskriminierungsbegriff

Der Kern der Richtlinie ist eine genaue **Definition** des Diskriminierungsbegriffs, die aus den Richtlinien „Beruf“ und „ethnische Herkunft“ übernommen wurde. Die Gleichbehandlungsrichtlinie präzisiert ausdrücklich die Unterscheidungskriterien benachteiligender Handlungen. Demnach

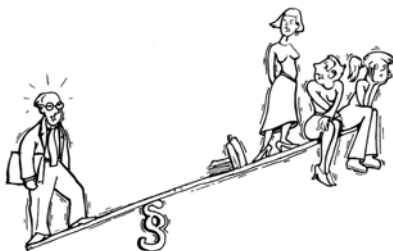
*„liegt eine **unmittelbare Diskriminierung** vor, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“*

Des Weiteren

*„liegt eine **mittelbare Diskriminierung** vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besondere Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.“*

Also **diskriminiert wird, wer Nachteile erleidet**. Nach subjektiver Erfahrung der/des Betroffenen und ohne, dass die diskriminierende Handlung vorsätzlich sein muss.

Der Grundsatz der Gleichbehandlung wird hier so definiert, dass *„keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts – insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand – erfolgen darf.“*



Als **unmittelbare Diskriminierung** gilt also u. a. die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern bei der Entlohnung von gleicher oder gleichwertiger Arbeit oder eine Diskriminierung wegen Schwangerschaft und Mutterschaft, beispielsweise wenn eine Frau nicht eingestellt wird, weil sie schwanger ist.

Besonders hervorgehoben wird, dass Frauen nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf haben, *„an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren.“* Darüber hinaus wird mit

dieser Richtlinie versichert, „dass ihnen alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.“

Mit einer **mittelbaren Diskriminierung** dagegen hat man beispielsweise dann zu tun, wenn Teilzeitbeschäftigte bestimmte Vergünstigungen nicht in Anspruch nehmen dürfen, etwa wenn Teilzeitbeschäftigte keinen Zugang zur innerbetrieblichen Weiterbildung haben. Da überwiegend Frauen in Teilzeitarbeitsmodellen arbeiten liegt eine geschlechtsbezogene Diskriminierung vor. Wichtig dabei: die im Art. 2 genannten **Vorschriften und Verfahren müssen gar nicht direkt diskriminieren, es reicht aus, wenn sie diskriminieren könnten**. Schon dieses Potenzial macht sie rechtswidrig. Auch die Anweisung zur Diskriminierung gilt als Diskriminierung.

Des Weiteren gelten im Sinne dieser Richtlinie **Belästigung und sexuelle Belästigung** auch als Diskriminierung und sind dementsprechend verboten. Auch diese Begriffe wurden genau definiert.

Demnach hat man mit **Belästigung** zu tun

„wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person erfolgen, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Unter **sexueller Belästigung** versteht man

„jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Keine Diskriminierungen darf es nach Art. 3 der Richtlinie **in folgenden Bereichen** geben:

- die Bedingungen für den **Zugang zur Erwerbstätigkeit** (sowohl unselbständig als auch selbständig), einschließlich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, unabhängig vom Tätigkeitsfeld und der beruflichen Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs
- der **Zugang zu allen Formen und Ebenen der Berufsberatung, Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung**, einschließlich der praktischen Berufserfahrung
- die **Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen**, einschließlich der Entlassungsbedingungen und das Arbeitsentgelt nach Maßgabe der Entgeltgleichheitsrichtlinie
- die **Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören**, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

Durch die nationalen Umsetzungsgesetze muss sichergestellt werden, dass alle Personen, die Ungleichbehandlung erfahren, eine Möglichkeit haben, ihre **Rechte durchzusetzen**, zum Beispiel vor Gericht. In manchen Ländern wird ein Schlichtungsverfahren eingerichtet. In diesem Zusammenhang ist die Tatsache wichtig, dass die Betroffenen nicht auf sich alleine gestellt sind um ihre Rechte durchzusetzen: die sich beschwerende Person kann die Unterstützung von Gewerkschaften oder betrieblichen Arbeitnehmervertretungen heranziehen, um ihre Ansprüche geltend zu machen. Dies eröffnet ein Tätigkeitsfeld für die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung auf allen Ebenen.

Sollte eine Diskriminierung festgestellt werden, müssen **Sanktionen** verhängt werden. Die diskriminierte Person kann demnach verlangen, dass die durch Diskriminierung entstandenen Schäden tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt werden. Dies muss auf „*eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen*.“

Es muss auch abgesichert werden, dass die **klagenden Personen vor Benachteiligungen**, die mit der Beschwerde zusammenhängen können, **geschützt werden**. Insbesondere gilt dieser Schutz für Entlassungen oder andere Repressalien seitens des Arbeitgebers. Diese Regelung ist insofern von großem Einfluss, als dass bisher viele von Diskriminierung betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Angst vor eventuellen Sanktionen vor einer Klage zurückschreckten. Durch diese Richtlinie erhalten sie die Sicherheit, dass sie nicht länger der Willkür der Arbeitgeber ausgeliefert sind, wenn sie sich gegen die Ungleichbehandlung wehren.

Dem **sozialen Dialog** wird eine wichtige Rolle im Kampf gegen Diskriminierung zugeschrieben. Es wird festgelegt, dass der Staat die **Zusammenarbeit der Sozialpartner fördern** sollte, **mit dem Ziel, Gleichbehandlung von Frauen und Männern** voranzutreiben. Die Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen sollen nicht nur die betriebliche Praxis überwachen und die Tarifverträge und Verhaltenskodizes hinsichtlich der Gleichbehandlung prüfen. Unter Beachtung der nationalen tarifautonomen Gepflogenheiten sollen die Sozialpartner ersucht werden, **Antidiskriminierungsvereinbarungen** abzuschließen. Damit liegt hier ein Ansatzpunkt für EBR und nationale Arbeitnehmervertretungen.

Aus dem Wortlaut der Richtlinie ergibt sich kein direkter Anspruch auf **Auskunft vom Arbeitgeber**. Er lässt sich aber inhaltlich ableiten - die Arbeitgeber werden aufgefordert, die Gleichbehandlung von Frauen und Männern planvoll und systematisch anzugehen. „*Planvoll und systematisch bedeutet, dass in jeder Phase – von der Planung, über Umsetzung, bis hin zur Erfolgskontrolle und Bewertung – der Aspekt der Gleichstellung durchgängig berücksichtigt wird.*“¹⁰ Dies beinhaltet u. a. die Pflicht „*in regelmäßigen angemessenen Abständen Informationen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern in ihrem Betrieb zu geben*“. Dazu können zum Beispiel statistische Erhebungen über den Anteil von Frauen und Männern auf unterschiedlichen Betriebsebenen oder mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation

¹⁰ Jochmann-Döll, Andrea; Tondorf, Karin: Gleichbehandlung von Männern und Frauen. Neue EG-Richtlinie 2002/73 verlangt aktive Umsetzung, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 9/2003.

von Frauen gehören. Ohne genaue Informationen, die Transparenz auf diesem Gebiet schaffen, ist keine Förderung der Gleichbehandlung möglich.

Die Arbeitgeber und die „für die Berufsbildung zuständigen Personen“ werden des Weiteren verpflichtet, „Maßnahmen zu ergreifen, um allen Formen der Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes vorzubeugen.“ Dies gilt besonders für Schritte gegen Belästigung und sexuelle Belästigung.

Alle EU Mitgliedsstaaten müssen die sog. **Gleichbehandlungsstellen** einrichten. Diese sollen die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes fördern, analysieren, beobachten und unterstützen. Zu ihren Aufgaben gehören: unabhängige Beratung und Unterstützung von Diskriminierungsopfern, Durchführung von unabhängigen Untersuchungen zum Thema Diskriminierung und Veröffentlichung von unabhängigen Berichten zu allen mit Diskriminierung zusammenhängenden Aspekten. Dies ermöglicht es auch den Europäischen Betriebsräten die Gleichbehandlungsstellen für ihre Arbeit zu nutzen.



In den Mitgliedsstaaten müssen zur Umsetzung der Antidiskriminierungsbestimmungen nicht nur alle Rechts- und Verwaltungsvorschriften entsprechend gestaltet werden, sondern auch alle schon bestehenden Arbeits- und Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen geprüft werden. **Alle Bestimmungen, die dem Nichtdiskriminierungsgrundsatz nicht entsprechen, müssen für nichtig erklärt oder verändert werden.**

Die „Gleichbehandlungsrichtlinie“ muss bis spätestens 5. Oktober 2005 in nationales Recht umgesetzt werden. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Handlungshilfe befanden sich die entsprechenden Gesetze in der Bundesrepublik Deutschland in der parlamentarischen Beratung.

Die Rot-Grüne Regierungskoalition hatte die gleichstellungspolitischen Themen bereits im Koalitionsvertrag verankert, wo es u. a. hieß: „Wir werden (...) umgehend die einschlägigen EU Richtlinien umsetzen und diese mit flexiblen, unbürokratischen und effektiven gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft verbinden.“ Aber gerade für die Privatwirtschaft gibt es leider bis heute keine gesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der Wirtschaft schlossen zwar am 2. Juli 2001 die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, mit dem Ziel, „durch bewusstseinsbildende Maßnahmen, Information, Präsentation von gelungenen Beispielen und durch gemeinsame

*Aktivitäten mit Unternehmen, die Ausbildungsperspektiven und die beruflichen Chancen von Frauen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Mütter und Väter nachhaltig zu verbessern*¹¹. Diese Art freiwillige Vereinbarungen können aber keineswegs ein allseits verbindliches Gesetz ersetzen.

Andere EU Mitgliedsstaaten sind bei der Umsetzung schon bedeutend weiter gekommen. Hier Beispiele bisheriger Aktivitäten in einigen EU Ländern:

Land	Maßnahmen bis 08/2004
Belgien	Gesetz gegen Belästigung am Arbeitsplatz 2002 erlassen
Dänemark	seit 2002 Rechtsvorschriften in Kraft, die die Arbeitgeber verpflichten, geschlechtsspezifische Lohnstatistiken für ihr Unternehmen zu erstellen
Finnland	gemeinsame Leitlinien für die Bekämpfung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz von den Sozialpartnern veröffentlicht der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub soll von derzeit 18 Tagen auf 4 Wochen erhöht werden 2002 ein Bericht der Regierung über die Bewertung von Ansätzen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Frankreich	Definition von Mobbing 2002 in die einschlägigen Vorschriften eingeführt der persönliche Anwendungsbereich ausgeweitet
Irland	drei neue Verhaltenskodizes gegen Mobbing herausgegeben
Luxemburg	gesetzliche Bestimmungen zu Entgeltzahlungen entsprechend der Qualifikation und Berufserfahrung
Spanien	in Katalonien ein Gesetz eingeführt über die Reduzierung der täglichen Arbeitszeit von Eltern um ein Drittel bei vollem Lohnausgleich (im Anschluss an den 18-monatigen Elternurlaub)

¹¹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Bilanz 2003 der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Berlin, 2003.

Der unterschiedliche Stand der Umsetzung der Richtlinien in Europa ist auch für die Tätigkeit der Europäischen Betriebsräte von Bedeutung. Die Kolleginnen und Kollegen müssen sich beim Vergleich der Situationen der Beschäftigten in ihrem international agierenden Unternehmen darüber im klaren sein, in welchem gesetzlichen Rahmen sie sich bewegen, was zu erwarten und was durchzusetzen ist. Klare Handlungsmöglichkeiten für die EBR soll es ab 2005 geben, da dann die Richtlinien in allen EU Ländern rechtskräftig umgesetzt sein sollen. Bereits heute stellt die Richtlinie aber, wie schon gesagt, einen gemeinsamen Nenner dar.

Richtlinie „Beruf“ und Richtlinie „ethnische Herkunft“ – ein ganzheitlicher Ansatz gegen jegliche Diskriminierung

Verabschiedet ca. 2 Jahre vor der Gleichbehandlungsrichtlinie stellen diese beiden Richtlinien einen wichtigen Hintergrund für die Regelungen gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Mit ihnen sollte erreicht werden, dass in allen Mitgliedsstaaten der EU **wirksames Recht gegen alle Diskriminierungsformen** eingeführt wird. Dies **beinhaltet rassistische und geschlechtsbezogene Benachteiligung, aber auch Ausgrenzung wegen der sexuellen Orientierung, Religion und Weltanschauung, Behinderung und des Alters**. Dem zugrunde liegt die Auffassung, dass ein Leben ohne Diskriminierung ein Menschenrecht ist und dass diskriminierende Handlungen die Ziele Europas gefährden. Deswegen müssen die nationalen Gesetzgeber dafür sorgen, dass gleiche Teilhabe aller Menschen gewährleistet, Ungleichbehandlung beseitigt und vor Diskriminierung geschützt wird.

Das Diskriminierungsverbot gilt in bezug auf den Zugang zur Erwerbstätigkeit und auf die Arbeitsbedingungen, einschließlich Entgelt, Entlassungsbedingungen, Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs, Weiterbildungsmaßnahmen und Vergünstigungen oder freiwillige Leistungen. Zudem schließt die Richtlinie „ethnische Herkunft“ auch den sozialen und den Bildungsbereich mit ein.

Wichtig ist bei diesen Richtlinien die **Erleichterung der Beweisführung in Diskriminierungsfällen**. Das bedeutet: Wenn eine Person glaubhaft Tatsachen vorbringen kann, die vermuten lassen, dass sie diskriminiert wird, muss der andere Teil beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. Dies ist gerade im Arbeitsleben wichtig, wo sich vor allem die unmittelbare Diskriminierung schwierig nachweisen lässt. Durch diese Pflicht, eigene Unschuld zu beweisen, können auch die handelnden Personen schon im Vorfeld zum Überprüfen des eigenen Verhaltens angeregt werden. Diese Beweiserleichterung findet ihre Anwendung nur im Zivil- und Verwaltungsrecht, im Bereich des Strafrechts gilt weiterhin: im Zweifel für die Angeklagte oder den Angeklagten.

Darüber hinaus müssen die Mitgliedsstaaten sicherstellen, dass die aus **Benachteiligungen** resultierenden Ansprüche auch **auf dem Rechtsweg geltend gemacht werden können**. Wird beispielsweise eine Arbeitnehmerin in einem deutschen Unternehmen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt, muss sie auf Schadensersatz und Entschädigung vor dem örtlich zuständigen Arbeitsgericht klagen können.

Neu ist, dass Gewerkschaften, Verbände und andere juristische Personen die Betroffenen juristisch unterstützen können, indem sie im Namen des Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Prozess beteiligt werden.

Auch in diesen Richtlinien sollen sich die sog. **Antidiskriminierungsstellen** mit der Arbeit gegen jegliche Diskriminierung befassen.

Ebenso findet sich auch hier die Aufforderung, **betriebliche Antidiskriminierungsvereinbarungen** abzuschließen, die den Mindestanforderungen der Antidiskriminierungsrichtlinien entsprechen.

Die Richtlinie „ethnische Herkunft“ hätte bis zum 19. Juli 2003 ins nationale Recht umgesetzt werden müssen, die Richtlinie „Beruf“ bis zum 02. Dezember 2003. Anfang 2005 brachte die Rot- Grüne- Bundesregierung einen Entwurf des **Antidiskriminierungsgesetzes** heraus, in dem die Bestimmungen aller drei hier genannten Richtlinien ins nationale Recht umgesetzt werden sollten. Ob und wann der Entwurf nun tatsächlich auf Bundesebene verabschiedet wird ist momentan ungewiss.

Es ist also noch zu früh, um eine Aussage über die Wirkung der europäischen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsbestimmungen zu treffen. Es bedarf weiterer Anstrengungen nicht nur auf der legislativen Ebene, sondern auch in den Bereichen Sensibilisierung, Fortbildung und Zusammenarbeit in der Zivilgesellschaft. Sicher ist aber, dass auch wenn die Richtlinien noch nicht von allen Mitgliedsstaaten umgesetzt worden sind, die Europäischen Betriebsräte jetzt schon die Initiative ergreifen können, um die Prinzipien und die Ziele der Richtlinien auf der Betriebsebene durchzusetzen.

III. Handlungsmöglichkeiten des Europäischen Betriebsrates



Für den Europäischen Betriebsrat ist es nicht entscheidend, dass die Gleichstellungsrichtlinie noch nicht in allen Mitgliedsstaaten umgesetzt wurde. Auch ohne sie ist es wichtig, dass der EBR für die Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern aktiv wird. Die Gleichbehandlungsrichtlinie definiert als **Ziel der Sozialpartner die Verwirklichung der Gleichbehandlung**. Dies soll durch die Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge und Verhaltenskodizes sowie durch den Abschluss von Antidiskriminierungsmaßnahmen erfolgen. Es ist also zu überlegen, welche praktischen Möglichkeiten sich für Europäische Betriebsräte ergeben.

Zielrichtung im EBR klären

Notwendig ist, die **Ziele und Erwartungen** des Europäischen Betriebsrates hinsichtlich der gleichstellungspolitischen Maßnahmen zu **klären**. Es gilt auszuloten, ob die Bereitschaft vorhanden ist, dieses Thema europaweit aufzunehmen. Sollte das der Fall sein, muss der rechtliche Rahmen der verschiedenen Länder unter die Lupe genommen werden. Die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsrichtlinien werden hier als der gemeinsame Nenner fungieren und können helfen, die rechtlichen Anknüpfungspunkte in den beteiligten Ländern zu sammeln. Dies gilt auch für Informationen über möglicherweise schon existierende Projekte und Aktionen zur Förderung der Chancengleichheit im Konzern.

Wichtig ist, die **Gleichstellung von Frauen und Männern zum Thema zu machen**. Genauso erforderlich ist es aber zu überprüfen, ob diese Materie in eurem EBR tragfähig ist. Sollte nach genauerer Analyse der Eindruck entstehen, dass dies nicht der Fall ist, bedeutet es natürlich nicht, dass man aufgeben soll. Es sagt lediglich darüber etwas aus, dass die Überzeugungsarbeit zuerst in den eigenen Reihen geleistet werden muss. Es ist ratsam, erst dann loszulegen, wenn Ziele, Erwartungen und Vorgehensweisen im Gremium abgesprochen sind.

Um von Anfang an möglichen Missverständnissen aus dem Weg zu gehen ist es empfehlenswert, den Arbeitgeber frühzeitig über geplante Aktivitäten zu informieren und, wenn möglich, mit einzubeziehen. Ein frühzeitiges Miteinander kann verhindern, dass die geplanten Maßnahmen als „gegen sie gerichtet“ angesehen werden.

Gleichstellungsfragen in die Kerntätigkeit einbeziehen

Alle Maßnahmen zur Förderung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern verlangen vom EBR viel Engagement und Fingerspitzengefühl. Die weitaus größte Herausforderung besteht darin, die **gleichstel-**



lungspolitischen Fragen in die Kerntätigkeit des Europäischen Betriebsrates einzubeziehen. Das bedeutet, dass bei allen Entscheidungen, mit denen die Kolleginnen und Kollegen konfrontiert werden, die Belange der Frauen mitberücksichtigt werden müssen, ganz nach den Prinzipien von Gender Mainstreaming.

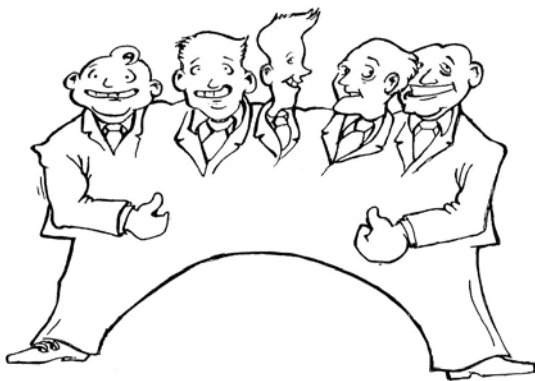
Vor allem bei Umstrukturierungsmaßnahmen, Outsourcing-Prozessen und anderen „außergewöhnlichen Umständen“ im Sinne des EBR Gesetzes, wie Schließungen und Massenentlassungen, ist Sensibilität für die Lage der weiblichen Beschäftigten gefragt. Hier gilt es zu ermitteln, welche Veränderungen der Betriebsstruktur anstehen, in welchem Maße Frauen und Männer direkt und indirekt davon betroffen sein werden und welche Konsequenzen für die weiblichen und männlichen Beschäftigten sich daraus ergeben werden.

Dabei kann eine im Vorfeld durchgeführte Bestandsaufnahme deutlich machen, bei welchen Fragen man besonders aufpassen muss. Zum Beispiel: Wenn bekannt ist, dass Teilzeitarbeitsplätze im Unternehmen überwiegend ein geringes Qualifikationsniveau haben, kann man darauf achten, dass von einem innovationsbedingtem Arbeitsplatzabbau nicht überproportional viele Frauen betroffen werden. Oder man kann dafür sorgen, dass befristet Beschäftigte – wenn es größtenteils Frauen sind – bei der Vergabe von unbefristeten Stellen bevorzugt berücksichtigt werden. Wenn bei Versetzungen oder Kündigungen Kriterien für die Sozialauswahl festgelegt werden, kann sich der EBR dafür einsetzen, dass die gängigen Kriterien, wie Unterhaltspflichten und Betriebszugehörigkeit, nicht zu Ungunsten von Frauen angewandt werden und dass besonders Alleinerziehende vor Kündigungen geschützt werden.

Eine andere Möglichkeit bietet sich im Zusammenhang mit den Berichten zu Themen wie Beschäftigtenzahlen, Auslastung, neue Investitionen usw., die EBR regelmäßig von der Unternehmensleitung bekommen. Gut wäre, den Arbeitgeber aufzufordern in derselben Form über die gleichstellungsrelevanten Themen, beispielsweise die Entgeltgleichheit, zu berichten.

Die Liste von Beispielen kann fast endlos ausgeweitet werden. Hier gilt es einfach: die **Augen und Ohren für eventuell vorhandene Diskriminierung offen zu halten.**

Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber



Alles, was man im Betrieb für die Gleichstellung von Frauen und Männern macht, wird wesentlich einfacher, oft überhaupt erst möglich, wenn der Arbeitgeber mitzieht. Es ist also gut, wenn die Unternehmensleitung für die Gleichstellungsarbeit überzeugt werden kann.

Die Mitwirkung der Unternehmensführung kann aus zwei Gründen hilfreich sein. Zum einen ist ihre praktische Unterstützung für die konzernweiten und lokalen Aktivitäten wichtig, zum anderen schafft ein Bekenntnis der Leitung zur Chancengleichheit ein freundlicheres Klima für wei-

tere Maßnahmen. Schon deswegen haben **gemeinsame Erklärungen und Zielvereinbarungen eine große Bedeutung**.

Einen Schritt weiter gehen **Vereinbarungen über konkrete Maßnahmen auf einem ausgewählten Feld**, wie zum Beispiel die Erhöhung des Frauenanteils in qualifizierten Tätigkeiten und Führungspositionen oder die Einrichtung einer Stelle für eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben ist ein weiteres Feld, auf dem man solche konkreten Vereinbarungen treffen kann. Dieser Bereich wird für immer mehr Väter und Mütter wichtig. Ein Wertewandel, der Fachkräftemangel, die Einstellungsstopps – die Argumente für einen effektiven Personaleinsatz liegen auf der Hand und lassen sich teilweise auch in Zahlen ausdrücken.

Es ist aber auch durchaus möglich, eine detaillierte **Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit für alle Betriebsbereiche** abzuschließen, in dem der Arbeitgeber zu bestimmten Zielen und Maßnahmen verpflichtet wird. Eine solche Vereinbarung ermöglicht es den Arbeitnehmervertretungen diese Rechte besser durchzusetzen. Initiativen dieser Art gibt es bei vielen international agierenden Unternehmen, unter anderem bei Ericsson, Robert Bosch GmbH, Siemens AG, Volkswagen AG, Daimler Chrysler AG, Airbus, BMW und vielen weiteren.

Obwohl diese Vereinbarungen sich zum Teil auf deutsche Standards beziehen, können sie eine gute Orientierungshilfe sein. Sie sollten aber nur mit Vorsicht übertragen werden – zum einen sind sie auf diese Firmen maßgeschneidert und können deswegen nicht immer für andere zutreffen, zum anderen stellen sie keine gute Ausgangsbasis für die Verhandlungen dar, da sie die schon erreichten Kompromisse widerspiegeln. Deswegen ist es ratsam, alle Vereinbarungen vom Anfang bis zum Ende neu zu formulieren.¹²

Auswahl der Handlungsfelder

Man kann nicht alles gleich schnell und effektiv erledigen, aber es können einige, viele oder alle Handlungsfelder Thema einer europäischen Rahmenvereinbarung sein. Sinnvoll ist es deshalb, die möglichen Handlungsfelder vorzusortieren: Wo ist bei euch der Handlungsbedarf am größten? Welche Probleme kann man mit welchem Aufwand versuchen zu lösen?

Es ist auch eine politische Entscheidung, welche gleichstellungspolitischen Themen der Europäische Betriebsrat aufgreifen möchte. Deswegen sollte sie nach Möglichkeit in Zusammenarbeit mit der Konzernleitung getroffen werden. Das würde deutlich machen, dass alle Betriebsparteien an einem Strang ziehen wollen und die Kooperation bei der Gleichstellung von Frauen und Männern fördern.

Nachdem die einzelnen zu lösenden Probleme gewichtet wurden, sollen **konkrete Ziele** gesetzt werden.

¹² Eine gute Hilfe dabei können die von der IG Metall und dem DGB ausgearbeiteten Eckpunkte sein, obwohl sie sich nicht ausdrücklich auf die europäische Ebene beziehen. Im Internet unter: <http://www.igmetall.de/betriebsraete/betriebsvereinbarungen/index.html> .

Sie können beispielsweise folgendermaßen aussehen:

- Erhöhung des Frauenanteils generell oder in einem bestimmten Bereich
- Erhöhung des Frauenanteils bei Führungskräften
- Erhöhung des Frauenanteils bei den Auszubildenden
- Erhöhung des Männeranteils bei den Teilzeitarbeitenden
- Arbeitszeitmodelle, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen
- Einrichtung spezieller Kinderbetreuungsangebote während Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- Initiierung bzw. Erweiterung der Qualifizierungsangebote für Eltern in der Elternzeit
- Erhöhung der Rückkehrquote nach der Elternzeit
- Einrichtung von Wiedereingliederungsprogrammen für Beschäftigte nach der Elternzeit

Die Auswahl der Mittel, mit denen die Ziele erreicht werden sollen, muss nicht nur der Struktur des internationalen Unternehmens entsprechen. Sie muss auch die kulturellen Unterschiede im Geschlechterverhältnis in allen Ländern berücksichtigen. Wir wollen nicht mit der Tür ins Haus fallen, sondern den Frauen die Möglichkeit geben, frei über ihr berufliches Fortkommen zu bestimmen. Die Palette der Maßnahmen ist breit, von Informations- und Schulungsveranstaltungen, wie Gender Trainings für Beschäftigte aller Ebenen, über Erarbeitung eines Konzepts für eine diskriminierungsfreie Personalpolitik bis zu einer Betriebsvereinbarung. Ausschlaggebend ist es, einen genauen **Zeitplan auszuarbeiten**, nach dem die Ziele abgearbeitet werden sollen. Seine Einhaltung muss regelmäßig kontrolliert werden. Ohne **konkrete Umsetzung** ist die schönste Gleichstellungsvereinbarung nur ein Stück Papier. Sie muss mit Leben gefüllt werden. Ein **Kontrollsystem** muss entwickelt werden, damit die Vereinbarung nicht in der Schublade liegen bleibt. Eine Möglichkeit, ihre Einhaltung zu überwachen, wäre die Einrichtung einer Arbeitsgruppe, die aus Vertretern und Vertreterinnen aller Länder besteht und die die Umsetzung des Vereinbarten begleitet.

Bestandsaufnahme an allen Standorten

Der **erste Schritt** zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine **genaue Analyse des Status quo**. Auch wenn der Aufwand sehr groß sein kann, muss zuerst deutlich gemacht werden, wie die aktuelle Situation der weiblichen Beschäftigten im Betrieb aussieht. Ohne Fakten ist es manchmal sehr schwierig die bestehenden Probleme zu erkennen. Mit konkreten Zahlen können auch die sensibilisiert werden, die behaupten, dass es keine Ungleichbehandlung oder Diskriminierung im Betrieb gibt. Da jedes Unternehmen anders ist, muss die Auswahl der zu analysierenden Kriterien nach Bedarf vorgenommen werden. Als



Ausgangspunkt für eigene Überlegungen kann ein Raster dienen, ein Beispiel befindet sich im Anhang.

Wer arbeitet wo und wie viel?

Ein Kriterium ist, den **Frauenanteil an den Beschäftigten in allen Entgeltbereichen** zu ermitteln und festzustellen, wie hoch ihr **Anteil im Vollzeit- und Teilzeitbereich** ist. Das Bild, das bei dieser Analyse entsteht, enthält auch Informationen darüber, welche realen Möglichkeiten des betrieblichen Aufstiegs die Frauen haben. Auch Taktiken der Personalleitung bei den Auswahl- und Einstellungsverfahren können dabei deutlich werden.

Fällt der so dargestellte Status quo nicht optimal aus, sollte der EBR **Maßnahmen zur Verbesserung der Situation** vorschlagen. Das kann zum Beispiel eine konsequente Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen **geschlechtsneutralen Form der Stellenausschreibungen** sein. Er kann anregen, dass Arbeitsplätze - zum Beispiel in Fach- und Führungspositionen - auch als Teilzeitarbeitsplätze ausgeschrieben werden. Eine **gezielte Ansprache von Frauen** bei Stellenausschreibungen in den männerdominierten Bereichen wäre eine weitere Möglichkeit.



Wer macht was?

Eine große Rolle spielt die **Geschlechterverteilung bei den ausgeübten Tätigkeiten**. In jedem Betrieb gibt es berufliche Sackgassen und Sprungbretter und es sollte auf jeden Fall in Augenschein genommen werden, ob sie unter den Geschlechtern ausgewogen verteilt sind. Gibt es Tätigkeiten, die ausschließlich von Männern oder von Frauen ausgeübt werden, welchen Eingruppierungen entsprechen sie und welche Aufstiegschancen bringen sie mit sich? Wichtig ist es auch zu schauen, in welchen Tätigkeitsbereichen Teilzeitarbeit oder andere flexible Arbeitszeitmodelle möglich sind.

Daten zur Verteilung der Beschäftigten nach Tätigkeiten sind auch **vor dem Hintergrund der ständigen Umstrukturierungs- und Innovationsprozesse im Betrieb wichtig**. Der EBR muss wissen, wie viele Frauen und Männer von technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen beeinträchtigt werden können, welche Arbeitsplätze am ehesten vom Personalabbau betroffen werden und wer von Aktivitäten zur Beschäftigungssicherung profitieren kann.

Dies hängt allerdings nicht nur von der ausgeübten Tätigkeit ab, sondern oft auch von den Bestimmungen des Arbeitsvertrages. Soweit solche Verträge existieren (in Großbritannien zum Beispiel ist es nicht immer der Fall) sollten sie möglichst in der Bestandsaufnahme miteingetragen werden, da sie auch Informationen über Kündigungsfristen und Entgeltbestimmungen enthalten.

Wird gerecht gezahlt?

Grundsätzlich gilt: **Gleiches Geld für gleiche oder gleichwertige Arbeit**. In der Praxis heißt das: wie kann die Gleichwertigkeit geprüft werden und was zählt zum Entgelt. Die Feststellung, welche Tätigkeiten im Betrieb als gleichwertig gelten, ist ausgesprochen schwierig und kann einen Einsatz von Sachverständigen verlangen. Es müssen die Art der Aufgaben und die Quali-

fikationen, Belastung, Verantwortung usw. an beiden Arbeitsplätzen verglichen werden. Dabei sind Faktoren wie Teil- oder Vollzeitbeschäftigung bedeutungslos und dürfen nicht als eine Rechtfertigung für Entgeltunterschiede benutzt werden.

Die Regelungen zum Entgelt sind meistens sehr verschachtelt und es ist deswegen schwierig, **die tatsächlichen Verdienste zu ermitteln**.

Zu den wichtigsten Elementen gehören auf jeden Fall:

- Grundentgelte
- leistungsbezogene Entgeltbestandteile nach ihrer Art (Leistungszulagen, Prämie, Akkord und sonstige) sowie Verdienstgrade in Prozent der Entgeltgruppe
- sonstige Zulagen, zum Beispiel Überstunden- oder Erschwerniszuschläge
- Abfindungen
- Besitzstandregelungen
- sonstige Vergünstigungen, wie zinsgünstige Darlehen, Hypotheken, vermögenswirksame Leistungen, Belegschaftsaktien, Versicherungsleistungen wie betriebliche Rentenversicherung, zusätzliche Krankenversicherung u. ä.
- Firmenwagen / Dienstwagen
- Betriebswohnung
- Vergünstigungen beim Kauf von Firmenprodukten
- Weiterbildungsangebote
- Zusatzleistungen in Form der Verrechnung mit Zeitäquivalenten wie kürzere Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit, gleitender Übergang in den Ruhestand, längere Urlaubszeit u. ä.¹³

Jeder dieser Bestandteile muss für sich genommen frei von Diskriminierung vergeben werden.

Auch wenn der **EBR** nicht immer feststellen kann, ob die zu vergleichenden Tätigkeiten den gleichen Arbeitswert erreichen, so **kann** er doch eine Prüfung auf nationaler Ebene initiieren.

Daten sammeln und analysieren, die Gleichwertigkeit der Tätigkeiten prüfen, einen Sachverständigen hinzuziehen um den Sachverhalt zu prüfen und den **Arbeitgeber auf die eventuelle Diskriminierung hinweisen**, dass sind die Tätigkeitsfelder der nationalen Arbeitnehmervertretungen. Der EBR kann hierfür Eckpunkte definieren und die Gleichstellungspolitik koordinieren.

¹³ Basiert auf Beck, Dorothee; Graef, Anne: Chancengleich. Handbuch für eine gute betriebliche Praxis. Frankfurt am Main, 2003.



Wer wird weitergebildet?

Auch die **Weiterbildungspolitik des Unternehmens** sollte auf den Prüfstand gestellt werden. Zu ermitteln ist, **wie viele Männer und Frauen an den angebotenen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen haben** und ob sie **allen angeboten wurden**.

Eine Aufstellung sollte nicht nur für das gesamte Qualifizierungsangebot, sondern auch für jede Maßnahme einzeln erstellt werden. Hintergrund ist,

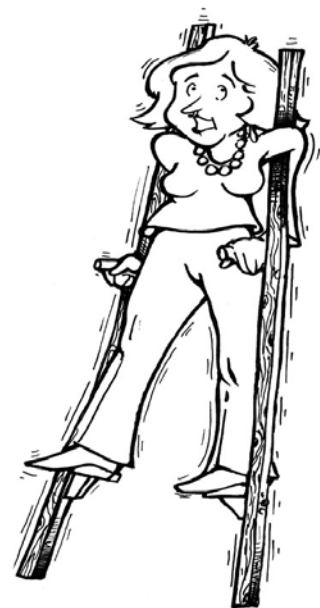
dass Frauen vorwiegend Weiterbildungskurse besuchen, die der weiteren Spezialisierung auf ihrem Gebiet dienen, aber leider nur wenige Aufstiegschancen bieten.

Eine detaillierte Übersicht hat auch den Vorteil, dass man leichter erfassen kann, was die Frauen daran hindert, an der Weiterbildung teilzunehmen: liegt es an den Zugangsbedingungen, wie zum Beispiel eine Vollzeitstelle, oder eher an ungünstig ausgewählten Terminen und fehlender Kinderbetreuung, oder daran, wie die Kolleginnen angesprochen werden? Hat man auch an diejenigen gedacht, die sich in der Elternzeit befinden? Antworten auf solche Fragen kann man aus den Fortbildungsstatistiken ableiten oder die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesbezüglich befragen – persönlich oder durch einen Fragebogen, was allerdings etwas zeitintensiver ist.

Noch ein Aspekt darf an dieser Stelle nicht vergessen werden – manchmal sind mangelnde Sprachkenntnisse bei ausländischen Beschäftigten der Grund für ihre geringe Beteiligung an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Aus Angst, dass ihnen die Teilnahme nicht erlaubt wird, oder dass sie während der Veranstaltung sprachlich nicht mitkommen werden, bleiben sie den Kursen fern. In Betrieben mit vielen ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wären deshalb fremdsprachige Qualifizierungsangebote sehr wünschenswert.

Was ist die Ursache für Fehlzeiten?

Auch wenn es auf den ersten Blick nicht direkt relevant erscheint, ist es sinnvoll, die **Arbeits- und Gesundheitschutzdaten** genauer zu betrachten. Nicht nur, um herauszufinden, welche Arbeitsplätze besonders unfallgefährdet und belastend sind, sondern auch um zwischen den Zeilen lesen zu können. Wiederholte Fehlzeiten können nicht nur ein Hinweis auf schlechte körperliche Verfassung sein, sondern auch ein Zeichen von unterdrückten Konflikten am Arbeitsplatz. Da es zu den Aufgaben der Arbeitnehmervertretung gehört, gegen Mobbing und Belästigung, insbesondere sexuelle Belästigung, anzugehen, sollte auch darauf das Augenmerk gerichtet werden.



Vereinbarkeitsproblem für wen?

In den letzten Jahren wurde ein wichtiger Paradigmenwechsel deutlich: das traditionelle männliche Ernährermodell verlor an Bedeutung zugunsten von flexib-

len Familienmodellen, in denen Frau und Mann gleiche Ansprüche auf Chancen für die berufliche Karriere haben. Die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** wurde zu einem wichtigen **Bereich der Gleichstellungspolitik**.

Welche betrieblichen und tariflichen Regelungen gibt es, wie zum Beispiel

- Elternzeit,
- Teilzeitarbeit,
- Familienpause,
- betriebliche Kinderbetreuung,
- Freistellung zur Pflege kranker Familienangehöriger,
- Telearbeit,
- Arbeitszeitkonten u. ä.?

Eine systematische Auflistung dieser Möglichkeiten ist eine sehr wertvolle Hilfe bei Beratung von Beschäftigten, die ihre Arbeit an ihre Lebenssituation anpassen wollen.

Eine weitere Frage ist, wie die RückkehrerInnen aus der Elternzeit betreut werden. Haben sie eine Möglichkeit, die Arbeitszeit zu reduzieren? Werden sie noch während ihrer Abwesenheit laufend über die Entwicklungen im Betrieb informiert, werden sie bei Qualifizierungen einbezogen, damit sie am Ball bleiben können?

Wir betreten Neuland: Wie kann eine europäische Regelung aussehen?

Was ist zu beachten bei der Ausarbeitung und beim Abschluss einer Rahmenvereinbarung auf europäischer Ebene? Es spricht viel dafür, ein so umfassendes Thema wie Gleichstellungspolitik europaweit auf Konzernebene anzupacken. Es gibt allerdings in den verschiedenen Ländern Europas sehr unterschiedliche Aufteilungen der jeweiligen Regelungskompetenz zwischen Gewerkschaften und betrieblichen Arbeitnehmerinteressenvertretungen. Ein Thema das in Deutschland eindeutig Aufgabe der betrieblichen Parteien ist, kann unter den Tarifvorbehalt der Gewerkschaften in einem anderen Land fallen.



Eine Rahmenvereinbarung auf EBR Ebene, die die tatsächliche Umsetzung der Regelung der nationalen oder örtlichen Ebene überlässt, ist aus diesem Grund zu bevorzugen. Eine solche Rahmenvereinbarung setzt jedoch voraus, dass die Akteure – ob gewerkschaftliche Tarifvertragsparteien oder betriebliche Arbeitnehmervertreter - an der Entstehung und Ausarbeitung der Regelungen beteiligt sind. Da die EBR in der Regel aus betrieblichen ArbeitnehmervertreterInnen bestehen, muss hier gegebenenfalls aus manchen Ländern die Beteiligung oder Unterstützung der dort zuständigen Gewerkschaften sichergestellt werden.

Mit Unterstützung der beauftragten EBR BetreuerInnen kann diese Koordination über die europäischen Gewerkschaftsverbände sichergestellt werden. Im Organisationsbereich der IG Metall sind das folgende:

EMB: Europäischer Metallgewerkschaftsbund

EGV-TBL: Europäischer Gewerkschaftsverband Textil, Bekleidung und Leder

EFBH: Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter

Schritte zum Erstellen einer Vereinbarung zur Chancengleichheit von Frauen und Männern:

1. Mit einem Beschluss die grundsätzliche Bereitschaft im Gremium klären
2. Unterstützung der Konzernleitung einfordern
3. Europaweite Bestandsaufnahme im Unternehmen
4. Erstellung eines Konzepts (Ziele, Maßnahmen, Zeitplanung mit Kontrollterminen, Verantwortlichkeiten, personelle und finanzielle Ressourcen)
5. Klärung der bestehenden Regelungszuständigkeit auf nationaler Ebene, Information an europäischen Gewerkschaftsverband, ggf. Hinzuziehung betroffener Gewerkschaften
6. Sicherung der Umsetzung, Kontrollinstrumente, regelmäßige Berichtspflicht
7. Verhandlung und Verabschiedung einer europäischen Rahmenvereinbarung ggf. mit gewerkschaftlicher Beteiligung
8. Umsetzung der Rahmenvereinbarung auf nationaler/ örtlicher Ebene

Rahmenvereinbarung zur Chancengleichheit und/oder ein Verhaltenskodex über Chancengleichheit in Unternehmen:

Im Rahmen des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist zur Verbesserung der beruflichen Chancengleichheit eine aktive Personalpolitik mit konkreten und überprüfbaren Maßnahmen zur Förderung von Frauen erforderlich.

Ziel ist es, den Frauenanteil qualitativ, quantitativ und strukturell zu erhöhen:

- an der Belegschaft insgesamt
- in qualifizierten Tätigkeiten
- auf allen Leitungs- und Führungsebenen¹⁴.

Der EBR kann zur Erreichung des Ziels eine Rahmenvereinbarung mit der zentralen Leitung abschließen, die Grundsätze, Ziele und Maßnahmen zur Chancengleichheit verbindlich festhält. Diese Grundsätze, Ziele und Maßnahmen werden dann auf nationaler und/oder örtlicher Ebene und je nach System als Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag konkretisiert und umgesetzt.

Der nachfolgende Maßnahmenkatalog greift die Normen der EU- Gleichbehandlungsrichtlinien auf und zeigt Handlungsmöglichkeiten zu deren Umsetzung auf. Der Maßnahmenkatalog muss und kann, entsprechend den unternehmerischen Gegebenheiten angepasst werden. Ziel sollte es sein, in möglichst allen bzw. in sehr vielen Bereichen Maßnahmen zur Chancengleichheit zu vereinbaren.

¹⁴ Hans-Böckler-Stiftung, in der Reihe „Die novellierte Betriebsverfassung“, Band 6, S. 52

1. Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit beim Zugang zur Arbeit

a) Stellenausschreibung

- Sie muss grundsätzlich so formuliert sein, dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden.
- Bei Ausschreibungen für Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen gezielt angesprochen werden.
- Sie muss die Anforderung an die Tätigkeit als auch an die Person beinhalten.
- Es sind die Arbeitnehmervertretungen/Gewerkschaften zu beteiligen.
- Sie muss in den Medien veröffentlicht werden.

b) Quotenregelung bei der Einstellung

- Es müssen Anstrengungen unternommen werden, um dafür zu sorgen, dass der Frauenanteil an den Beschäftigten des betreffenden Unternehmens bei Neueinstellungen erhöht wird. Besondere Anstrengungen sind dort notwendig, wo Frauen unterproportional vertreten sind. Der besondere Schwerpunkt liegt hierbei in den technischen Bereichen und bei Fachhochschul- und Hochschulabsolventinnen.

c) Ausbildung

- Bei der Ausschreibung von Ausbildungsstellen müssen gezielt Frauen angesprochen werden. Insbesondere sind Frauen für die Ausbildung in technischen Berufen zu motivieren.
- Test und Auswahlverfahren dürfen nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen.
- Das Ausbildungspersonal ist im Umgang mit jungen Frauen und jungen Männern zu schulen.

2. Maßnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit am Arbeitsplatz

a) Beruflicher Aufstieg

- Bei Aufnahme ihrer Arbeit müssen die Beschäftigten Informationen über folgende Themen erhalten: die Unternehmensstruktur, berufliche Aufstiegschancen und freie Stellen
- Die Unternehmen halten unterschiedliche Qualifizierungsangebote für Frauen bereit, z. B. Frauenführungsseminare, berufsbegleitendes Training und Coaching
- Die Unternehmen bieten spezielle Konzepte an, die Frauen dazu ermutigen, Führungsaufgaben wahrzunehmen.
- Die Unternehmen halten unterschiedliche Angebote zur Förderung des Dialoges zwischen den Geschlechtern bereit.
- Die Unternehmen erarbeiten gemeinsam mit den Arbeitnehmerinnen und ihren Interessenvertretungen Entwicklungspläne.
- Die Unternehmen qualifizieren Führungskräfte und Personalverantwortliche in „Gender-Kompetenz“.

b) Qualifizierung, Weiterbildung

- Die Unternehmen müssen alle Beschäftigten über die internen und externen Weiterbildungsmöglichkeiten unterrichten, mit einer kurzen Beschreibung der Inhalte und Zugangsbedingungen.
- Die Unternehmen sprechen gezielt Frauen an und motivieren sie an Schulungen teilzunehmen.

- Bei den Qualifizierungsangeboten sind Teilzeitbeschäftigte ausdrücklich mit einzubinden und eine Benachteiligung auszuschließen.
- Die Unternehmen erstellen gemeinsam mit den Frauen und den Arbeitnehmervertretungen/Gewerkschaften Fortbildungspläne.
- Die Schulungen müssen während der normalen Arbeitszeit und in Zeiten erfolgen, die mit dem Familienleben vereinbar sind.

c) Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Arbeitszeit

- Die Unternehmen ermöglichen die zeitliche Flexibilisierung der Arbeit im Sinne der Beschäftigten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- Beschäftigte werden über die unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle informiert.
- Die Unternehmen setzen sich auf allen Hierarchiestufen für eine vorübergehende Verkürzung der Arbeitszeit aus familiären Gründen ein.
- Die Unternehmen unterstützen Teilzeit, Elternzeit und Laufbahnunterbrechungen, insbesondere für Männer, um die Stereotype der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen zu überwinden und es dem Paar zu überlassen, wie es die familiären Verpflichtungen aufteilt.
- Teilzeitbeschäftigte dürfen gegenüber Vollzeitbeschäftigten nicht benachteiligt werden, beispielsweise bei der beruflichen Weiterentwicklung.
- Eine vorübergehende Teilzeitarbeit sollte bei der Berechnung der betrieblichen Sozialleistungen als Vollzeitarbeit berechnet werden.
- Die Beschäftigten, die vorübergehend aus familiären Gründen in Teilzeit arbeiten, sollten die Garantie erhalten, in Vollzeitarbeit zurückzukehren.

Familienzeit (Elternzeit/Pflege Angehöriger usw.)

- Die Unternehmen bieten den Beschäftigten während der Familienzeit die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen an.
- Zum Erhalt der beruflichen Qualifikation werden den Beschäftigten nach Möglichkeit Urlaubs- und Krankheitsvertretungen angeboten.
- Unternehmensinterne Informationen werden regelmäßig zur Verfügung gestellt.

Kinderbetreuung

- Die Unternehmen unterstützen und initiieren örtliche und betriebliche Maßnahmen zur Kinderbetreuung.

d) Maßnahmen zur Bekämpfung von sexueller Belästigung

- Das Problem sexuelle Belästigung wird mit Hilfe von Diskussionen, Workshops und Seminaren im Unternehmen thematisiert.
- Die Unternehmen positionieren sich eindeutig gegen sexuelle Belästigungen.
- Informelle und formelle Verfahren für Beschwerden im Falle von sexueller Belästigung werden zwischen der Geschäftsführung und den Arbeitnehmervertretungen/Gewerkschaften festgelegt.
- Die Unternehmen ergreifen Maßnahmen, um die Arbeitsumgebung so zu gestalten, dass sexuelle Belästigungen erschwert und der Selbstschutz gegen sexuelle Belästigungen erleichtert wird.
- Bei Beschwerden können die Betroffenen eine Vertrauensperson hinzuziehen.

e) Maßnahmen zur Vermeidung der Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen bei Massenentlassungen/Umstrukturierungen

- Die Unternehmen informieren rechtzeitig darüber, welche Unternehmen/-steile von Maßnahmen betroffen sind und wie viele Frauen und Männer diese Maßnahmen betreffen.

- Die Unternehmen ergreifen Maßnahmen, damit Frauen nicht überproportional betroffen werden und der Frauenanteil an den Beschäftigten im Unternehmen mindestens erhalten bleibt.

3. Maßnahmen zur Gewährleistung der Gleichbehandlung bei der Entlohnung

a) Anforderungen an die betrieblichen Entgeltsysteme entsprechend den Entscheidungen des Europäischen Gerichtshof¹⁵

- Entgeltsysteme müssen durchschaubar und überprüfbar sein.
- Für alle Beschäftigten müssen die gleichen Bewertungsmaßstäbe gelten. Wenn einzelne Kriterien Männer begünstigen, weil sie an den von ihnen besetzten Arbeitsplätzen besonders häufig vorkommen, so sind im Ausgleich dazu auch solche Kriterien zu berücksichtigen, die Frauen begünstigen bzw. an den von ihnen besetzten Arbeitsplätzen besonders häufig vorkommen.
- Die Kriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt und angewendet werden.
- Das Entgeltsystem darf in seiner Gesamtheit nicht diskriminieren (z. B. Teilzeitbeschäftigte). Die Kriterien müssen den Charakteristika der zu bewertenden Arbeit Rechnung tragen.

b) Analyse der betrieblichen Entlohnung

- Das Entgelt der Beschäftigten im Unternehmen wird, nach Männern und Frauen differenziert, ausgewertet.

c) Verabschiedung von Strategien zur Beseitigung von Lohndiskriminierung

- Maßnahmen wie, pauschale Lohnerhöhungen, die Zusammenführung der nach Geschlecht aufgeteilten Lohngruppen und -stufen, die Entwicklung einer nichtdiskriminierenden Bewertung der Tätigkeit, die Neudefinition der Berufsabschlüsse sowie die Neuorganisierung der Arbeit werden durch das Unternehmen ergriffen.

d) Unterrichtung über den Grundsatz des „gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit“

- Die Unternehmen informieren am Arbeitsplatz über das Recht auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit.

Informationsarbeit

Der EBR kann eine wichtige Rolle spielen bei der **Verbreitung von Informationen über den Stand der Gleichstellung im Unternehmen**, über die geplanten Maßnahmen und natürlich über die erzielten Erfolge. Es gibt die Möglichkeit eines **Berichtes in allen Sprachen** und die EBR-Mitglieder können ihre nationalen Arbeitnehmersvertretungen über die Arbeit des EBR informieren. Außerdem können sie die Beschäftigten persönlich in **Belegschaftsversammlungen** informieren.

Durch die kaum überschaubaren Belegschaftszahlen und die geographische Entfernung zwischen den Niederlassungen kann ein **persönliches Gespräch** und ein **Schwarzes Brett** nicht immer ausreichend sein. Ein gutes Instrument kann, wenn vorhanden, das **Intranet** sein. Vor-

¹⁵ DGB (Hrsg.): Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Ein Seminarkonzept des DGB, Berlin 2003, S.8f

ausgesetzt natürlich, dass alle Beschäftigten Zugang zu einem PC haben. Dort können nicht nur alle Informationen aktuell präsentiert werden – sie können in Foren diskutiert, Verbesserungsvorschläge ausgetauscht und gesammelt werden. Darüber hinaus ist das Intranet, einmal eingerichtet, ziemlich kostengünstig in der Nutzung.

Ein etwas größerer logistischer Aufwand steckt hinter allseits bekannten und erprobten **Plakat- und Flugblätteraktionen**. Auf beiden lässt sich zwar nur begrenzt viel Inhalt einbringen, sie sind aber hervorragend geeignet, durch Schlagwörter auf die Problematik aufmerksam zu machen.

In vielen Unternehmen hat die **Betriebszeitung** weiterhin einen hohen Stellenwert. Diese Tatsache kann man sehr gut nutzen, um die Gleichstellungsideen zu propagieren. Ob für eine reine Informationskampagne oder zur Vorstellung von guten Beispielen aus anderen Firmen – die Betriebszeitung ist ein wichtiges Medium.

Auch in großen Konzernen ist es möglich, eine Gelegenheit zum persönlichen Gespräch zu schaffen. Durch die Einrichtung von **Gleichbehandlungsstammtischen oder Studienzirkeln** kann man den Kolleginnen und Kollegen, die eine Unterhaltung von Mensch zu Mensch vorziehen, eine Möglichkeit zum Austausch bieten.

Eine direkte **Beratung der Beschäftigten** kann auch zur Verbreitung der Informationen dienen. Es ist optimal, wenn im Europäischen Betriebsrat ein kompetenter Ansprechpartner gesehen wird, der einfache rechtliche Fragen beantworten und in komplizierten Fällen auf Fachberatungsstellen verweisen kann (siehe Anhang). So eine betriebliche Beratung kann auf unterschiedliche Art und Weise eingerichtet werden – von einem Email-Kontakt, über eine regelmäßige Sprechstunde, bis zu ganz ausgefallenen Wegen, wie zum Beispiel die sog. Frauenhotline, die die Kolleginnen der früheren Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) für weibliche Beschäftigte entwickelt hatten. Dort konnten unter einer zentralen Nummer kompetente und für die telefonische Beratung ausgebildete Kolleginnen erreicht werden, die ehrenamtlich „von Frau zu Frau“ Hilfestellung bieten. Dieses Konzept ließe sich sehr gut auf den Boden eines großen Konzerns übertragen.

Aber die Informationsarbeit sollte nicht nur betriebsintern funktionieren. Familienfreundliche Personalpolitik, Förderung der Ausbildung von Frauen in technischen und zukunftsorientierten Berufen oder besondere betriebliche Kinderbetreuungsangebote – das sind hervorragende Ergebnisse der Gleichstellungsarbeit, mit denen nicht hinter dem Berg gehalten werden sollte.

Projektarbeit

Natürlich ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern eine Daueraufgabe. Mit speziellen Projekten kann die Gleichstellung aber vorangetrieben werden.

Im Rahmen eines Projektes hat der EBR auch die Möglichkeit, das **Wissen und die Erfahrungen** von Kolleginnen und Kollegen sowie externen Expertinnen und Experten zu bündeln und **einzusetzen**. Für eine Projektarbeit ist eine **genau festgelegte Aufgabe** charakteristisch, die in einem **bestimmten Zeitraum** bearbeitet werden muss. Klar geregelt ist auch die **personelle und finanzielle Ausstattung** eines Projektes.

In den Händen des Europäischen Betriebsrates könnte die Initiative liegen, die für eine Projektarbeit geeigneten Probleme auszusuchen, eine Steuerungsgruppe zusammenzustellen und, nach Bedarf mit Hilfe von externen Expertinnen und Experten, einen Fahrplan für die Bearbeitung des Projektes zu erarbeiten. Bei komplexeren Themen können auch mehrere Arbeitsgruppen gebildet werden. Bei groß angelegten Projekten ist es denkbar, den Auftakt und den Abschluss mit einer Tagung oder einem Workshop zu verbinden.

Natürlich ist bei einem solchen Projekt die Unterstützung durch die Unternehmensleitung wichtig.

Viele von den hier genannten Handlungsfeldern eignen sich hervorragend zur Bearbeitung im Rahmen eines Projektes innerhalb des Konzerns. Zum Beispiel könnten Mentoringprogramme für weibliche Auszubildende in männerdominierten Berufen, als ein europaweites Projekt organisiert werden. Denkbar wäre auch eine große Werbekampagne, die das Interesse der Frauen für die technik- und zukunftsorientierten Berufe wecken sollte.

Wo finde ich Verbündete?

Nicht jedes Problem lässt sich aus eigener Kraft auf der betrieblichen Ebene lösen, zumindest nicht sofort. Deswegen ist ein **laufender Austausch von Initiativen, Erfahrungen, Strategien und Beispielen der guten Praxis** sehr wichtig. Die Europäischen Betriebsräte haben hier insofern eine besondere Stellung, als dass sie sich schon innerhalb des eigenen internationalen Gremiums gegenseitig informieren und unterstützen können. Dazu kommen noch Kontakte mit Arbeitnehmervertretungen aus anderen Konzernen.

Hilfreich ist auch, **auf die gewerkschaftliche Infrastruktur zurückzugreifen**. Insbesondere die Frauenausschüsse, wie zum Beispiel der IG Metall Frauenausschuss, der Bundesfrauenausschuss des DGB sowie die regionalen Bezirksfrauenausschüsse können einen wichtigen Beitrag leisten. Vor Ort sollten die Vertrauensleute laufend beteiligt werden: ihre Erfahrungen und Ideen tragen dazu bei, dass bei der betrieblichen Umsetzung die vielfältigen Belange der Beschäftigten aufgegriffen werden.

Beispielhaftes Handeln im Bereich der Förderung von Chancengleichheit in Wirtschaft, Wissenschaft und Politik wird der Öffentlichkeit durch mehrere **Prädikatsauszeichnungen** präsentiert. In Deutschland gehören dazu Zertifikate „Total E-Quality“, „Familienfreundlicher Betrieb“ und das „Audit Beruf und Familie“. Durch solche Initiativen werden nicht nur die in Sachen Gleichstellung aktiven Betriebe hervorgehoben, sondern es werden auch lokale und internationale Best Practice Beispiele gesammelt, an denen man sich orientieren kann.

Frauenanteil in den Europäischen Betriebsräten erhöhen



Wir fangen bei uns selbst an. Die EBR Richtlinie¹⁶ schreibt vor, dass die Mitglieder des Europäischen Betriebsrates entsprechend der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gewählt oder benannt werden. Der deutsche Gesetzgeber ist hier bei der Umsetzung einen Schritt weiter gegangen und legte im §§ 11(5) und 23(5) des Europäischen Betriebsrätegesetzes der Bundesrepublik Deutschland fest, dass die Arbeitnehmervertretung die

Beschäftigungsstruktur auch in bezug auf das Geschlechterverhältnis widerspiegeln soll. **„Frauen und Männer sollen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis bestellt werden.“** Und doch sind Frauen in den Europäischen Betriebsratsgremien unterrepräsentiert. Vor allem in den Führungspositionen. Eine **breite Beteiligung von Frauen an den Entscheidungsprozessen** der Arbeitnehmervertretung ist nicht nur vor dem Hintergrund wichtig, dass die gleichstellungspolitischen Themen überwiegend von Frauen zur Sprache gebracht und auf die Tagesordnung gesetzt werden. Die Tatsache, dass Frauen eine Möglichkeit haben, die für sie spezifischen Probleme und ihre Sichtweisen einzubringen, entspricht schlicht und ergreifend dem **demokratischen Ansatz der Betriebsratsarbeit**.

In den Fällen, in denen es keine besonders langen Erfahrungen mit Führungspositionen in Betrieben und Gremien gibt, hat sich das Prinzip des sog. *Shadowings* - zu deutsch Beschatten - bewährt. Die Vorsitzenden und KollegenInnen in leitender Stellung lassen sich bei ihrer Arbeit eine längere Zeit über die Schulter schauen und geben den NachfolgerInnen damit die Chance zum Learning by Doing. Damit kann auch erreicht werden, dass Kolleginnen nicht nur für die sog. „Frauensachen“ und/oder für die soziale Kompetenz ins Boot geholt werden, sondern auch die Chance bekommen, selber in die Leitung gewählt zu werden.

Die heutzutage sehr **vielfältigen Ressourcen vieler Arbeitnehmerinnen** lassen sich sehr wohl auf den bisher von Männern dominierten Feldern **einsetzen**, wie auch in der Arbeit eines Europäischen Betriebsrates. Und dort, wo die wenigen zu verteilenden Mandate den Kollegen zugesprochen werden, könnte eine **Arbeitsgruppe** eingerichtet werden, die **aus Vertreterinnen aller Standorte** – und nicht unbedingt aus EBR Mitgliedern – besteht. Diese Arbeitsgruppe könnte dem EBR zuarbeiten, in dem sie die gleichstellungspolitischen Fragen aufarbeitet, die Verhandlungen zu einer Vereinbarung führt und die Überwachung der Einhaltung einer etwaigen Vereinbarung übernimmt. Dadurch kann der **Frauenanteil** an denjenigen **erhöht werden**, die auf europäischer Ebene arbeiten.

Mit anderen Worten: nicht nur reden, selber vormachen!

¹⁶ Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen.

Anhang 1

Raster zur Bestandsaufnahme

Um einen umfassenden Überblick über die Situation im Betrieb zu gewinnen, benötigen wir Daten. Auf Grund des unterschiedlichen Zugangs zu Informationen in den verschiedenen Ländern ist es erfahrungsgemäß manchmal schwierig, länderübergreifend vergleichbare Daten auf Anhieb zu bekommen. Die einzelnen Vergleichsposten müssen deswegen möglichst flexibel handhabbar sein und betriebs- und länderbezogen definiert werden. So ist es bei aller Vielfalt möglich, auch länderübergreifend vergleichbare Daten zusammen zu tragen.

Folgende Daten können Bestandteil einer Bestandsaufnahme an allen Standorten sein:

1. Frauenanteil an den Beschäftigten:

- unterer Tarifbereich
- mittlerer Tarifbereich
- oberer Tarifbereich
- außertariflicher Bereich
- leitende Positionen
- Führungskräfte
- Auszubildende

2. Arbeitszeit:

- Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen / Männer, gegliedert nach den genannten Bereichen
- Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen / Männer
- Welche Arbeitszeitmodelle gibt es? Wie viele Frauen / Männer nehmen sie in Anspruch?
- Wie viele Frauen / Männer haben ein Arbeitszeitkonto? Wie sieht es mit den Plus- und Minus-Stunden aus? In welchem Zeitraum werden die Konten real ausgeglichen?
- Wie viele Frauen und Männer in welchen Bereichen leisten wie viele Überstunden?

3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie:

- Wie viele Frauen / Männer haben wie viele Kinder?
- Wie viele Frauen / Männer befinden sich in der Elternzeit?
- Welche Angebote macht das Unternehmen zur Erleichterung der Rückkehr?
- Haben die RückkehrerInnen die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren?
- Sind Probleme bei der Rückkehr aus der Elternzeit bekannt? Wenn ja, welche?
- Unterstützt das Unternehmen die Kinderbetreuung?

- Ermöglicht das Unternehmen ehemaligen Beschäftigten, nach längerer Unterbrechung in den Betrieb zurückzukehren?

4. Entgelt:

Zusätzlich zu den im ersten Teil (Frauenanteil an den Beschäftigten) ermittelten Informationen kann es nützlich sein, folgende Aspekte mit zu berücksichtigen:

- Wie viele Frauen / Männer erhalten Zulagen oder Zuschläge? In welcher Höhe?
- Wie viele Frauen / Männer erhalten Leistungsprämien oder Boni? In welcher Höhe und wofür?

5. Ausbildung:

- Wie viele Frauen / Männer werden in welchen Berufen ausgebildet?
- Wie viele Frauen / Männer nehmen an welchen Trainee Programmen teil?
- Wie viele Frauen / Männer werden nach der Ausbildung übernommen?
- Gibt es Praktika, Schnupper- oder Förderangebote, um Mädchen für eine Ausbildung in einem technischen Beruf zu gewinnen?

In diesem Zusammenhang bietet es sich an, die Taktiken der Personalleitung bei den Auswahl- und Einstellungsverfahren zu analysieren. Wie sieht das Geschlechterverhältnis bei den BewerberInnen und den Eingestellten aus? Um das zu ermitteln, benötigen wir Daten, wie Zahlen der Bewerberinnen und Bewerber, sowie Beförderungstatistiken.

Bei der Erfassung der ersteren kann man auch detaillierter vorgehen und die Bewerbungen für alle Betriebsbereiche getrennt wie folgt analysieren¹⁷:

Bewerbungen	Gesamt	Davon für:			
		Kaufm. Bereich	Technischer Bereich	Dienstleistungen	Produktion
Frauen					
Männer					

6. Weiterbildung / Aufstieg / Personalentwicklung:

- Wie viele Frauen / Männer nehmen an Weiterbildungsangeboten teil, getrennt nach den zuvor genannten Bereichen?
- Wie hoch ist der Frauenanteil in den Führungspositionen?
- Wie viele Frauen / Männer werden von Personalentwicklungsmaßnahmen erfasst, getrennt nach den zuvor genannten Bereichen?

¹⁷ Aus: „1x1=mehr als eins. Stationen auf dem Weg zur Chancengleichheit“. S. 56.

- Wie hoch ist der Anteil der Frauen unter den angelernten Beschäftigten?

7. Umstrukturierung:

- Wie viele Frauen / Männer sind von technischen, personellen oder arbeitsorganisatorischen Veränderungen im Betrieb / Betriebsänderungen betroffen?
- Welche Nachteile (Dequalifizierung, Arbeitsverdichtung, Versetzung auf geringer wertige Arbeitsplätze) entstehen Frauen / Männern durch Betriebsänderungen?
- Wie viele Frauenarbeitsplätze sind vom Personalabbau betroffen?
- Wie viele Frauen profitieren von Aktivitäten zur Beschäftigungssicherung?
- Wie hoch ist der Frauenanteil unter den vom Sozialplan betroffenen?

8. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz:

- Sind Fälle von Mobbing oder sexueller Belästigung bekannt?
- Gibt es eine vertrauenswürdige Ansprechperson für Betroffene?
- Gibt es eine Betriebsvereinbarung oder andere Festlegungen über den Umgang mit sexueller Belästigung oder Mobbing?

Rastermodell zur Bestandsaufnahme an allen Standorten

Diese Tabelle stellt ein Beispiel dar, welche Daten in welcher Form zusammen getragen werden könnten. Wie bereits beschrieben, kann der Zugang zu Informationen in den jeweiligen Ländern sehr unterschiedlich ausfallen. Auch Betriebsstrukturen, Arbeitszeitmodelle und Eingruppierungsgruppen sind z. B. unternehmensspezifisch. Deswegen müssen die einzelnen Posten gegebenenfalls an die Unternehmensstrukturen und an die verfügbaren Daten angepasst oder vereinfacht werden.

Kategorie	Beschäftigungsstruktur				
	Kriterium	Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%
	Anteil an der Gesamtbelegschaft				
	Beschäftigt als ArbeiterIn				
	Beschäftigt als Angestellte				
	Beschäftigt als Auszubildende				
	Beschäftigt in Produktion				
	Beschäftigt in Verwaltung				
	Beschäftigt in Forschung				
	Hierarchieebene: VorarbeiterIn				
	Hierarchieebene: MeisterIn				
	Hierarchieebene: AbteilungsleiterIn				
	Hierarchieebene: Management				
	Alter: bis 30				
	Alter: von 31 bis 50				
	Alter: von 51 bis 65				
Kategorie	Arbeitszeiten und Arbeitsvolumen				
	Kriterium	Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%
	Vollzeitarbeitende				
	Teilzeitarbeitende				
	Arbeitszeitkonto				
	Arbeitszeitmodell 1 (wenn vorhanden)				
	Arbeitszeitmodell 2 (wenn vorhanden)				
	Elternzeit				

Kategorie	Einstellungen und Beförderungen						
	Kriterium	Frauen			Männer		
		absolut	%		absolut	%	
	Bewerbungen um offene Stellen						
	Bewerbungsgespräche						
	Neueinstellungen						
	Beförderungen						
Kategorie	Verteilung nach Tätigkeiten						
	Kriterium	Frauen			Männer		
		absolut	%	Teilzeit	absolut	%	Teilzeit
	Tätigkeit 1						
	Tätigkeit 2						
	Tätigkeit 3						
Kategorie	Arbeitsverträge						
	Kriterium	Frauen			Männer		
		absolut	%		absolut	%	
	Befristet Beschäftigte						
	Unbefristet Beschäftigte						
	Geringfügig Beschäftigte						
	Beschäftigte über Werkverträge						
Kategorie	Lohn						
	Kriterium	Frauen			Männer		
		absolut	%		absolut	%	
	Gehaltsgruppe I						
	Gehaltsgruppe II						
	Gehaltsgruppe III						
Kategorie	Betriebliche Weiterbildung						
	Kriterium	Frauen			Männer		
		absolut	%	Berufs- gruppe	absolut	%	Berufs- gruppe
	Teilnahme an Weiterbil- dungsmaßnahmen ge- samt						
	Teilnahme am Lehrgang 1						
	Teilnahme am Lehrgang 2						

Kategorie	Arbeitnehmerinteressenvertretung				
	Kriterium	Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%
	Betriebsrat				
	Gesamtbetriebsrat				
	Europäischer Betriebsrat				
	Vertrauensleute				
Kategorie	Arbeits- und Gesundheitsschutz				
	Kriterium	Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%
	Abwesenheitstage wg. Krankheit				
	Arbeitsunfälle				
Kategorie	Elternzeit				
	Kriterium	Frauen		Männer	
		absolut	%	absolut	%
	Beschäftigte in Elternzeit				
	Teilzeitbeschäftigte während der Elternzeit				
	Weiter beschäftigte RückkehrerInnen aus der Elternzeit				

Anhang 2

Antidiskriminierungsrichtlinien auf einen Blick

Richtlinie	2002/73/EG zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männer und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen – die sog. „ Gleichbehandlungsrichtlinie “	2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf – die sog. Richtlinie „Beruf“	2000/43/EG des Rates zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft – die sog. Richtlinie „ethnische Herkunft“
Ziel	Verbesserung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der beruflichen Praxis	Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf	Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund der Rasse oder der ethnischen Herkunft
Definitionen	unmittelbare Diskriminierung mittelbare Diskriminierung Belästigung sexuelle Belästigung	unmittelbare Diskriminierung mittelbare Diskriminierung Belästigung	unmittelbare Diskriminierung mittelbare Diskriminierung Belästigung
Hauptbestimmungen	zulässige Ungleichbehandlung aufgrund eines geschlechtsbezogenen Merkmals Schutz von Frauen im Mutterschutz und Mutterschaftsurlaub	zulässige Ungleichbehandlung aufgrund von beruflichen Voraussetzungen und des Alters angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen	Rechtsschutz für Diskriminierte Möglichkeit einer Verbandsklage Sanktionen bei Diskriminierung Erleichterte Beweislastführung Schutz vor Viktimisierung

	Rechtsschutz für Diskriminierte Möglichkeit einer Verbandsklage Sanktionen bei Diskriminierung Erleichterte Beweislastführung Schutz vor Viktimisierung Antidiskriminierungsvereinbarungen als eine der Aufgaben des Sozialen Dialogs Kooperation mit Nichtregierungsor- ganisationen (NGO) Einrichtung von Gleichbehand- lungsstellen	Rechtsschutz für Diskriminierte Möglichkeit einer Verbandsklage Sanktionen bei Diskriminierung Erleichterte Beweislastführung Schutz vor Viktimisierung Antidiskriminierungsvereinbarungen als eine der Aufgaben des Sozialen Dialogs Kooperation mit NGO's Einrichtung von Gleichbehand- lungsstellen	Antidiskriminierungsvereinbarungen als eine der Aufgaben des Sozialen Dia- logs Kooperation mit NGO's Einrichtung von Gleichbehandlungs- stellen
Umzusetzen bis	05. Oktober 2005	02. Dezember 2003	19. Juli 2003

Weitere wichtige Rechtsakte für die Gleichbehandlung sind:

Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Anwendung des **Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen** und die
 Richtlinie 97/80/EG über die **Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts**.

Anhang 3

Links und Quellen zum Thema

1. Weitere interessante Literatur zum Thema:

Beck, Dorothee; Graef Anne: Chancengleich. Handbuch für eine gute betriebliche Praxis. Frankfurt am Main, 2003.

Bednarz-Braun, Iris: Gleichstellung im Konflikt mit Personalpolitik. Praxis und Theorie beruflicher Geschlechterkonkurrenz im internationalen Vergleich: USA, Großbritannien, Deutschland. München, 2000.

Engelbrecht, Gerhard (Hrsg.): Arbeitsmarkchancen für Frauen. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Nürnberg, 2002.

Epiney, Astrid: Das Recht der Gleichstellung von Mann und Frau in der EU. Baden-Baden, 2003.

IG Metall und TRANSNET (Hrsg.); Buchinger, Birgit; Pircher, Erika; Gschwandtner, Ulrike; Reinstadler, Gabriele: 1x1=mehr als eins. Stationen auf dem Weg zur Gleichheit. Frankfurt am Main, 2002.

Kirschbaum, Almut: Neue Strategien zur Umsetzung von Gleichstellung und Chancengleichheit. Begleitstudie zum Benchmarking von Gleichstellungsmaßnahmen in einem Wirtschaftsunternehmen. Oldenburg, 2002.

Klenner, Christina (Hrsg.): Arbeitszeitgestaltung und Chancengleichheit für Frauen. Düsseldorf, 2000.

Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen. Wiesbaden, 2001.

Lang, Klaus; Mönig-Raane, Margret; Petterson, Gisela; Sommer, Michael (Hrsg.): Die kleine große Revolution. Gender Mainstreaming - Erfahrungen, Beispiele, Strategien aus Schweden und Deutschland. Hamburg, 2004

Rölke, Kirsten; Wilke, Christiane; Kopel, Mechthild (Hrsg.): Bringt Europa Frauen nach vorn? Chancen und Risiken für Gleichstellungspolitik nach der EU-Erweiterung. Hamburg, 2005.

Schmidt, Silke: Gender Mainstreaming als Herausforderung für eine zukunftsorientierte Personalarbeit. Die Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz im europäischen Kontext. Wiesbaden, 2003.

Stefaniak, Anna; Tondorf, Karin; Kühnlein, Gertrud; Webster, Juliet; Ranftl, Edeltraud: Alles was Recht ist. Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich. München und Mering 2002

2. Internet:

Alles über Betriebsvereinbarungen (Hans Böckler Stiftung):

<http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-20401E68/hbs/hs.xsl/398.html>

Audit Beruf und Familie

<http://www.beruf-und-familie.de>

Betriebsrätinnen-Netzwerk der IG Metall

<http://www2.igmetall.de/homepages/chancengleichheit/home.html>

Betriebsvereinbarungen (IG Metall):

<http://www.igmetall.de/betriebsraete/betriebsvereinbarungen/index.html>

Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt (Bundesagentur für Arbeit)

<http://www.arbeitsamt.de/Chancengleichheit/Frauen>

Deutscher Frauenrat

<http://www.deutscher-frauenrat.de>

E-Quality-Management

<http://www.e-quality-management.de>

EUROPA - Beschäftigung und Soziales - Sozialer Dialog

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/index_de.htm

Gender-Institut Sachsen-Anhalt

<http://www.g-i-s-a.de/>

Gender Mainstreaming:

<http://www.genderkompetenz.info>

Girl's Day

<http://www.girls-day.de>

Gleichstellung in der Politik der Bundesregierung:

<http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung.html>

Gleichstellung von Frauen und Männer in der EU:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_de.htm

IG Metall Frauen

<http://www.igmetall.de/frauen>

Projekt „ChanGe - Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer in Unternehmen - Neue Praxis schaffen und Instrumente entwickeln“

http://www.isa-consult.de/index.php?node_id=94

Verein Total E-Quality

<http://www.total-e-quality.de/verein.htm>

Work-Life-Balance

http://www.prognos.ch/html/p_worklife.html