

Quelle: Gerhard Engelbrech (Hrsg.) (2002): Arbeitsmarktchancen für Frauen.
Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 258, S. 325-262.

Anke Peters

**20 Jahre betriebliche Frauenförderungs-/Chancengleichheitspolitik –
eine Literaturübersicht**

20 Jahre betriebliche Frauenförderungs-/Chancengleichheitspolitik - eine Literaturübersicht

Anke Peters

Einleitung

In diesem Beitrag soll nachgezeichnet werden, wie sich die Diskussion über Frauenförderung/Chancengleichheitspolitik und die praktische Umsetzung in der Privatwirtschaft in der Literatur der letzten 20 Jahre widerspiegelt hat. Dabei zeigt sich zweierlei:

1. die starke Ausrichtung der Praxis auf Maßnahmen, die in irgendeiner Weise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern sollen, wird in den Veröffentlichungen zu diesem Thema so nicht nachvollzogen. Die AutorInnen zeigen vor allem seit den neunziger Jahren eine viel größere Vielfalt von Ansatzpunkten für Aktivitäten in diesem Bereich auf und weisen darauf hin, dass auch an den Strukturen (z. B. der Unternehmensorganisation, der Personalentwicklung bzw. -planung), in den Betrieben etwas geändert werden muss, die für die Benachteiligung von Frauen die Ursache sind. Damit eilen sie
2. der Praxis voraus, die erst spät und überwiegend beschränkt auf bestimmte Großunternehmen und Wirtschaftszweige weitergehende Initiativen zur besseren Ausnutzung der weiblichen Humanressourcen ergriffen hat.

Die in dieser Übersicht nach jedem Kapitel aufgeführten Literaturnachweise wurden aus der Literaturdatenbank des IAB ausgewählt.

1 Die Benachteiligung von Frauen als Thema der Arbeitsmarkt- und Personalpolitik: die Entwicklung bis 1990

Vor 1985 gibt es sehr wenige Veröffentlichungen zum Thema Frauenförderung. Die Öffnung gewerblich-technischer Berufe für Mädchen mit Hilfe von Modellversuchen beherrscht in den siebziger Jahren stark die Diskussion und könnte als erster Versuch gewertet werden, die Benachteiligung von Frauen durch einen stark geschlechtsspezifisch segregierten Arbeitsmarkt unter Beteiligung der Betriebe abzubauen. Über weitere Strategien und Maßnahmen wird im politischen und gewerkschaftlichen Raum diskutiert, wobei die zu diesem Zeitpunkt sehr aktive Frauenbewegung innerhalb und außerhalb der Parteien wichtige Impulsgeberin ist (Bendl 1999: 134 f.). Während sich die Debatte zunächst hauptsächlich um Gleichstellung, Frauenförderung mittels Gesetz oder anderer politischer Maßnahmen dreht und vor allem den Bereich des öffentlichen Dienstes be-

rücksichtigt, nehmen sich zögerlich auch Betriebe der Privatwirtschaft des Themas an. Es werden erste Beispiele von betrieblichen Frauenfördermaßnahmen vorgestellt (Däubler-Gmelin u. a. 1985) und bewertet (Weg 1986). 1985 erscheinen die Ergebnisse der ersten wissenschaftlichen Begleituntersuchung zu Frauenfördermaßnahmen (Krebsbach-Gnath/Schmid-Jörg 1985): Ziel der Evaluation war es, in Zusammenarbeit mit einzelnen Unternehmen und Behörden Modelle für Frauenförderungsmaßnahmen zu entwickeln, ihre Umsetzung zu überprüfen und aufgrund der gewonnenen Erfahrungen einen Leitfaden für Frauenförderungsmaßnahmen zu erstellen. Die Autorinnen legen keine quantitativ messbaren Ergebnisse vor, zum einen wegen der Kürze des Zeitraums, zum anderen wegen der unzureichenden Datenlage in den Betrieben. Sie ziehen aber ein vorläufig positives Fazit: „Solche, auf freiwilliger Basis initiierten Maßnahmen setzen ein bestimmtes Maß an Einsicht und Engagement voraus, sind, wenn sie speziell für ein bestimmtes Unternehmen bzw. einen Unternehmensbereich entwickelt wurden, im Urteil der Betroffenen in den Unternehmen auch ausgesprochen produktiv und wirkungsvoll. Sie sind im Interesse des Unternehmens ein praktikables Bündel von Instrumentarien, um die Personalressourcen effizienter zu nutzen.“ (Krebsbach-Gnath/Schmid-Jörg 1985: 68). Außerdem hat diese Untersuchung selber zu einer Sensibilisierung in diesem Problembereich beigetragen und Maßnahmen und Aktionen angestoßen und gestützt.

Marianne Weg konstatiert 1986, dass von 40 bis 50 Unternehmen in der Bundesrepublik bekannt ist, dass sie Frauenfördermaßnahmen beschlossen haben. Sie fordert Frauenförderpläne vor allem auch in den typischen Frauenbranchen, wo schlecht bezahlte Frauen unter schlechten Arbeitsbedingungen beschäftigt sind. Außerdem schlägt sie vor zu prüfen, wo und wie in staatlichen Subventionsprogrammen und bei den Vergaberichtlinien für öffentliche Aufträge den Unternehmen Frauenförderungsaufgaben gemacht werden können (Weg 1986).

Literatur¹

Bendl, Regine

Betriebliche Programme zur Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsplatz * eine Literaturanalyse zum State of the Field

In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft Jg. 69 H. 1 1999, S. 133-161

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Der vorliegende Beitrag zeigt in einem ersten Schritt die inhaltliche chronologische Entwicklung des Objektbereiches 'Betriebliche Programme zur Chancengleichheit für Frauen am Arbeitsplatz' im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Schweiz, Österreich). Weiters werden die wissenschaftlichen theoretischen und empirischen Publikationen einer eingehenderen Analyse unterzogen. Die konzeptionell-theoretischen Arbeiten werden nach ihren inhaltlichen Schwerpunktsetzungen zusammengefasst vorgestellt, und die empirischen Untersuchungen anhand der Kriterien Erhebungsjahr, Stichprobe, Auswahlverfahren, Erhebungsinstrument, Datenanalyse, Zielsetzung und inhaltliche Schwer-

¹ Die Literaturangaben in diesem Bericht wurden der Literaturlistenbank des IAB entnommen.

punktsetzung analysiert. Die sich aus dem Überblick ergebenden offenen Forschungsfelder beschließen diesen Beitrag." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Busch, Carola/Debener, Sabine/Grimmer, Barbara/ Koch, Christiane/Sahr, Karin
Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände (Hrsg.)/Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Forschungsstelle (Hrsg.)

Leitfaden zur betrieblichen Frauenförderung Frankfurt 1989, 41 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Der Leitfaden zur betrieblichen Frauenförderung versteht sich als Beratungsangebot für Unternehmen. Für vier konkrete Handlungsfelder (Ausbildung, Weiterbildung, familienfreundliche Arbeitszeiten, Rückkehr in den Beruf) wird jeweils die konkrete Situation kurz dargestellt und der Nutzen von frauenfördernden Maßnahmen für die Betriebe aufgezeigt. Dann folgen konkrete Beispiele aus Firmen und Tips, wie die Situation in den jeweiligen Handlungsfeldern im Hinblick auf die Frauenförderung verbessert werden kann. (IAB)

Däubler-Gmelin, Herta (Hrsg.)/Pfarr, Heide M. (Hrsg.)/Weg, Marianne (Hrsg.)

Mehr als nur gleicher Lohn! * Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen
Hamburg VSA-Verlag 1985, 215 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die zahlreichen Einzelbeiträge dieses Buches befassen sich mit Frauenförderungsplänen und Gleichstellungsstrategien in Betrieben und Verwaltungen mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen im Beruf (Einstellung, beruflicher Aufstieg, Weiterbildung) und in der Ausbildung. Dabei stehen neben eher praktischen Erfahrungsberichten Beiträge mit grundsätzlicheren Erörterungen und strategischen Überlegungen über den besten Weg, wie die berufliche Diskriminierung von Frauen und faktische Quotierung zugunsten von Männern am wirksamsten abzubauen ist. Gleichstellungsbeauftragte (bzw. ehem. Gleichstellungsbeauftragte) aus öffentlichen Gleichstellungsstellen auf kommunaler Landes- und Bundesebene beleuchten die Wirksamkeit von Frauenförderungsplänen aus ihrer Sicht. Im Anhang sind "Richtlinien und Programme zur Frauenförderung" sowie einschlägige Adressen abgedruckt. (IAB)

Krebsbach-Gnath, Camilla/Schmid-Jörg, Ina

Bundesministerium für Jugend, Familie und Gesundheit (Hrsg.)/Battelle-Institut, Frankfurt (Hrsg.) Wissenschaftliche Begleituntersuchung zu Frauenförderungsmaßnahmen

Stuttgart Kohlhammer 1985 Schriftenreihe des Bundesministeriums für Jugend, Familie und Gesundheit * 180, 111 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Literaturanalysen sowie Expertengespräche und Interviews in insgesamt 28 Unternehmen/Unternehmensbereichen, die unterschiedlichste Frauenförderungsmaßnahmen eingeleitet oder durchgeführt haben, bilden die Grundlage des Abschlußberichtes. Er "faßt die Erfahrungen und Ergebnisse von Frauenförderungsmaßnahmen in Unternehmen der Bundesrepublik zusammen, geht auf Barrieren und Hemmnisse bei der Aufstellung und Durchführung ein und beschreibt insbesondere die Faktoren, die für das Gelingen von Frauenförderungsmaßnahmen wichtig sind. Erfahrungen aus dem Ausland sind ebenfalls in diesem Berichtsteil eingeschlossen (Berichtsteil A). Der Berichtsteil B enthält den entwickelten 'Leitfaden zur Frauenförderung in Betrieben'. Der Berichtsteil C (Anhang) enthält neben der Literatur Hinweise auf Empfehlungen und Richtlinien der Europäischen Gemeinschaft zur Verbesserung der Stellung der weiblichen Arbeitnehmer und beschreibt noch einmal zusammenfassend die Rahmenbedingungen für Frauenförderungsmaßnahmen ('positive Aktion') in den USA, Kanada, Schweden und Großbritannien." (IAB2)

Weg, Marianne

Das Ende der Bescheidenheit * Probleme und Perspektiven von Frauenförderplänen
In: WSI-Mitteilungen Jg. 39, H. 8 1986, S. 566-575

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Frauenförderpläne werden heute auch in der Bundesrepublik zunehmend als eine bedeutsame Strategie zur beruflichen Gleichstellung von Frauen diskutiert. An den ersten wenigen Beispielen von Frauenförderplänen in privaten Unternehmen und im öffentlichen Dienst zeigen sich bereits einige systematische Wirksamkeits-Restriktionen bzw. auch Zweckorientierungen, die nicht unbedingt den Interessen der Frauen entsprechen. Deshalb ist es notwendig, Ziele und Grundlagen von Frauenförderstrategien sowie Wege zu mehr und wirksameren Frauenförderkonzepten zu diskutieren und zugleich die notwendigen Rahmenbedingungen sowie die Grenzen der einzelbetrieblich ansetzenden Frauenförderungs politik aufzuzeigen." (Autorenreferat)

1.1 Der öffentliche Dienst in der Rolle des Vorreiters

Nach 1985/86 nimmt die Zahl der Veröffentlichungen zum Thema „Frauenförderung“ immer mehr zu. Themenstellungen und Methoden differenzieren sich stärker aus:

Zwischen 1985 und 1990 entstehen die ersten Entwürfe für Antidiskriminierungs- bzw. Gleichstellungsgesetze. Die Bundesregierung verabschiedet eine Frauenförderrichtlinie, über deren Vollzug in regelmäßigen Abständen berichtet wird (Bundesregierung 1990). Das „Benda-Gutachten“ erklärt die positive Förderung von Frauen als mit dem Grundgesetz vereinbar (Benda 1986), ebenso Heide Pfarr (Pfarr 1988). Auch Frauenquoten sind ein Thema (Lang 1989). Viele Arbeiten thematisieren die Frauenförderung in der öffentlichen Verwaltung von Kommunen, Ländern und Bund, die ja eine gewisse Vorreiterrolle in diesem Bereich hat.

Literatur

Benda, Ernst

Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst * Rechtsgutachten erstattet im Auftrag der Senatskanzlei - Leitstelle Gleichstellung der Frau - der Freien und Hansestadt Hamburg

Hamburg 1986, 229 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Das von der Leitstelle "Gleichstellung der Frau" der Freien und Hansestadt Hamburg erbetene Rechtsgutachten soll sich vor allem mit der Frage beschäftigen, ob der Staat einen Verfassungsauftrag hat, festgestellte Benachteiligungen der Angehörigen eines Geschlechts durch positive Förderungsmaßnahmen auszugleichen. Bejahendenfalls soll geprüft werden, ob vorhandene gesetzliche Regelungen dafür bereits den notwendigen Rahmen hergeben, ob Gesetzesänderungen erforderlich sind oder ob der Gesetzgeber ausdrückliche Bestimmungen als Voraussetzung für positive Aktionen zu schaffen hat. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sollen auch dann untersucht werden, wenn ein Gebot staatlichen Handelns nicht festzustellen ist, aber auch kein Verbot den Staat hindert, im Rahmen seines Gestaltungsermessens Maßnahmen zu treffen, um die Benachteiligungen im Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich auszugleichen." Der Untersuchungsauftrag erstreckt sich nur auf den Bereich des öffentlichen Dienstes, wobei vorrangig die Situation im Bundesland Hamburg einer Prüfung unterzogen wird. (IAB2)

Bundesregierung; Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit

Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung * Berichtszeitraum 1986 bis 1988

In: Deutscher Bundestag. Drucksachen Dr. 11/8129, 15.10.90 1990, 93 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Der erste Bericht der Bundesregierung zur Umsetzung der Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung läßt Verbesserungen der beruflichen Situation von Frauen, insbesondere bei den obersten Bundesbehörden erkennen. Er macht zugleich deutlich, daß die Erhöhung des Anteils der Frauen im höheren und gehobenen Dienst nur sehr langsam erfolgt. Insbesondere hat sich der Anteil der Frauen, die Führungsfunktionen wahrnehmen, nur geringfügig erhöht und in den herausgehobenen Führungsfunktionen - Unterabteilungs- und Abteilungsleitung sowie Leitung von Behörden - sind Frauen immer noch eine verschwindende Minderheit. Aufgrund des Gleichberechtigungsggebots, aber auch im Hinblick auf den Führungskräftebedarf der Bundesverwaltung in den neunziger Jahren, gilt es rechtzeitig und stärker als bisher, durch gezielte Frauenförderungsmaßnahmen das Potential qualifizierter Frauen zu erschließen und zu entwickeln." Hierzu werden Vorschläge unterbreitet, die in die am 29.09.1990 von der Bundesregierung beschlossene Neufassung der Frauenförderungsrichtlinie Eingang gefunden haben. (IAB2)

Däubler-Gmelin, Herta (Hrsg.)/Pfarr, Heide M. (Hrsg.)/Weg, Marianne (Hrsg.)
Mehr als nur gleicher Lohn! * Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen
Hamburg VSA-Verlag 1985, 215 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die zahlreichen Einzelbeiträge dieses Buches befassen sich mit Frauenförderungsplänen und Gleichstellungsstrategien in Betrieben und Verwaltungen mit dem Ziel der Gleichstellung von Frauen im Beruf (Einstellung, beruflicher Aufstieg, Weiterbildung) und in der Ausbildung. Dabei stehen neben eher praktischen Erfahrungsberichten Beiträge mit grundsätzlicheren Erörterungen und strategischen Überlegungen über den besten Weg, wie die berufliche Diskriminierung von Frauen und faktische Quotierung zugunsten von Männern am wirksamsten abzubauen ist. Gleichstellungsbeauftragte (bzw. ehem. Gleichstellungsbeauftragte) aus öffentlichen Gleichstellungsstellen auf kommunaler Landes- und Bundesebene beleuchten die Wirksamkeit von Frauenförderungsplänen aus ihrer Sicht. Im Anhang sind "Richtlinien und Programme zur Frauenförderung" sowie einschlägige Adressen abgedruckt. (IAB)

Lang, Regina

Frauenquoten * der einen Freud, des anderen Leid
Bonn Dietz 1989 Reihe praktische Demokratie, 171 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Das Buch gibt zunächst einen Überblick über die bisherige Vertretung von Frauen in Gesellschaft und Politik und über bisherige Aktivitäten und Konzepte zur Beseitigung faktischer Benachteiligung von Frauen. Dann setzt sich die Autorin umfassend und ausführlich mit der Quotendiskussion auseinander. Neben einer Darstellung der Definitionen und Funktionsfelder von Quoten, der Zielsetzungen und der theoretischen Hintergründe von Quotenforderungen, informiert sie über internationale Erfahrungen, über die rechtlichen Probleme sowie über die Positionen der Frauenbewegung und über die programmatischen Aussagen und rechtlichen Regelungen von Parteien und Gewerkschaften. Abschließend geht sie noch auf die Quotendiskussion im Erwerbsektor (einschl. öffentlicher Dienst) ein und stellt noch einmal systematisierend die Pro- und Contra-Argumente der Quotendiskussion zusammen. (IAB)

1.2 Praktische Beispiele und Handlungshilfen (Privatwirtschaft)

In der Wirtschaft ergreifen ebenfalls zunehmend Firmen Maßnahmen der Frauenförderung, was sich niederschlägt in der Veröffentlichung praktischer Handlungshilfen, Leitfäden und in Darstellungen von Frauenfördermaßnahmen und ihrer Ergebnisse in einzelnen Firmen und Wirtschaftszweigen (z. B. Bundesarbeitgeberverband Chemie 1988; Casper 1990; Heffner 1990; Hillengaß/Gerlach 1990; Lippmann 1986; Lippmann 1989;

Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie 1989a und 1989b; Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände 1989). Gewerkschaften (Deutsche Angestellten-Gewerkschaft 1986; Deutscher Gewerkschaftsbund 1987, Industriegewerkschaft Metall 1989) und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Busch u. a. 1989) stellen ihre Standpunkte und Strategien dar. 1990 veröffentlicht das Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie in Nordrhein-Westfalen eine Dokumentation von Frauenfördermaßnahmen insbesondere im Bereich der Privatwirtschaft (Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie 1990). Vorgestellt werden darin die Maßnahmen von 24 Firmen (überwiegend Großunternehmen). Formal handelt es sich meist um Betriebsvereinbarungen, z. T. um tarifvertragliche Vereinbarungen, vereinzelt um Beschlüsse von Vorstand oder Betriebsrat. Das Maßnahmenspektrum umfasst Personaleinstellung, beruflichen Aufstieg, Weiterbildung, Beruf und Familie sowie Firmenimage/Öffentlichkeitsarbeit (intern und extern). Nur in zehn Betrieben ist eine Berichtspflicht oder Umsetzungskontrolle vorgesehen.

Literatur

Bundesarbeitgeberverband Chemie

Frauenbeschäftigung in der chemischen Industrie - Chancen für die Frauen, Potential für die Unternehmen

Wiesbaden 1988, 23 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT In der vorliegenden Ausarbeitung werden die verschiedenen Aspekte der Beschäftigung von Frauen in Unternehmen der chemischen Industrie beleuchtet und praktische Hinweise für eine bedarfsorientierte Einsatz- und Entwicklungsplanung gegeben. Quotenregelungen und der Einsatz von betrieblichen Frauenbeauftragten als Maßnahmen zur Förderung von Frauen werden explizit abgelehnt. (IAB2)

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Chancen für Frauen in der Wirtschaft

Köln Deutscher Instituts-Verlag 1989, 56 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die Broschüre informiert über die wichtigsten Strukturdaten der Frauenbeschäftigung und die Auswirkungen des technischen Wandels. Die als günstig eingeschätzten Rahmenbedingungen lassen jedoch noch Defizite bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen erkennen. Deshalb braucht die Wirtschaft eine betriebliche Personalpolitik, in die Frauenförderung integriert ist; spezielle Frauenförderungsmaßnahmen und Quotierungen werden ausdrücklich abgelehnt. Im einzelnen geht es um folgende Aufgaben:

- weitere Erhöhung der Beschäftigungschancen für Frauen, vor allem Erschließung von Berufs- und Tätigkeitsfeldern für Frauen, die traditionell überwiegend von Männern besetzt sind
- weitere Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen im Betrieb
- weitere Erleichterung der Verbindung von Familie und Beruf im Rahmen des betrieblich Möglichen. Diese Zielsetzungen werden im folgenden erläutert und mit praktischen Umsetzbeispielen illustriert. (IAB2)

Busch, Carola/Debener, Sabine/Grimmer, Barbara/Koch, Christiane/Sahr, Karin

Vereinigung der Hessischen Unternehmerverbände (Hrsg.) Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Forschungsstelle (Hrsg.)

Leitfaden zur betrieblichen Frauenförderung

Frankfurt 1989 41 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Der Leitfaden zur betrieblichen Frauenförderung versteht sich als Beratungsangebot für Unternehmen. Für vier konkrete Handlungsfelder (Ausbildung, Weiterbildung, familienfreundliche Arbeitszeiten, Rückkehr in den Beruf) wird jeweils die konkrete Situation kurz dargestellt und der Nutzen von frauenfördernden Maßnahmen für die Betriebe aufgezeigt. Dann folgen konkrete Beispiele aus Firmen und Tips, wie die Situation in den jeweiligen Handlungsfeldern im Hinblick auf die Frauenförderung verbessert werden kann. (IAB)

Casper, Werner

Frauenenerwerbstätigkeit, Frauenkarrieren und Frauenförderung

Rodgau MCS Verlag 1990, 260 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Zielsetzung des Buches ist, am Beispiel eines Großunternehmens des Einzelhandels unter Auswertung

- der historischen Entwicklung der Frauenenerwerbstätigkeit,
 - einer Untersuchung der Struktur der Führungskräfte des Unternehmens unter Berücksichtigung der Beschäftigtenstruktur in der Bundesrepublik Deutschland und im Handel allgemein,
 - einer Umfrage unter weiblichen Führungs- und Führungsnachwuchskräften im Unternehmen zum Thema Karrierechancen für Frauen und Frauenförderung,
 - einer Analyse bereits bestehender Frauenförderungsprogramme
- konkrete Möglichkeiten der Frauenförderung in Unternehmen aufzuzeigen." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

Frauenförderung * eine Handlungshilfe für Betriebsräte

Hamburg 1986 Der Betriebsrat * 1986/3, 81 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Ausgehend von der Situation der Frauen auf dem Arbeitsmarkt wird Frauenförderung als eine logische Konsequenz angesehen. Es werden notwendige Schritte für die Aufstellung eines Frauenförderungsplanes dargestellt und Handlungs- sowie Umsetzungsmöglichkeiten für die Betriebsräte aufgezeigt. Der Anhang enthält Gesetzestexte und Rechtsprechung sowie eine Betriebsvereinbarung und Beschlüsse der DAG zur Frauenförderung. (IAB)

Deutscher Gewerkschaftsbund

Gleichberechtigung und Gleichbehandlung durch Frauenförderung in den Betrieben und Verwaltungen

In: Frauen und Arbeit H. 3/4 1987, 24 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Das Heft enthält in Kurzfassung die Referate, die auf der DGB-Fachtagung zum Thema "Frauenförderung" gehalten wurden. Sie befassen sich mit Frauenförderung in verschiedenen Wirtschaftsbereichen (im öffentlichen Dienst, in der Industrie und im Dienstleistungsbereich). (IAB)

Heffner, Susann

Chancengleichheit statt spezifische Frauenförderung

In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie Jg. 34 H. 1 1990, S. 46-50

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Es ist Aufgabe der betrieblichen Personalpolitik, ein Konzept zu entwickeln und umzusetzen, das Frauen wie Männern im Arbeitsleben und damit auch für den beruflichen Aufstieg gleiche Chancen eröffnet. Frauen müssen sich unter den gleichen Bedingungen wie Männer in unterschiedlichen Aufgaben bewähren können. Dabei müssen die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, daß Frauen und Männer bei ihrer Entscheidung für ein Leben mit Kindern wirksam vom Unternehmen unterstützt werden. Beispielhaft für diesen Ansatz wird das Konzept der Bayer AG - seine Motive, Ziele und Maßnahmen - dargestellt. Damit soll eine an Unternehmens- und Mitarbeiter/innen-Interessen

ausgerichtete Alternative zur spezifischen Frauenförderung und deren Postulat nach Quoten und einer Frauenbeauftragten angeboten werden." (Autorenreferat)

Hillengaß, Horst/Gerlach, Katharina

Chancengleichheit im Beruf * Wunsch oder Wirklichkeit?

In: Personalführung H. 5 1990, S. 336-337

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die Autoren beschreiben die Maßnahmen der Frauenförderung bei der Leonberger Bausparkasse AG hinsichtlich Erziehungsurlaub, Freistellung, Teilzeitarbeit und Karriereplanung. (IAB)

Industriegewerkschaft Metall

Frauenförderpolitik der IG Metall

Frankfurt 1989 Schriftenreihe der IG Metall * 118, 40 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Mit dieser Broschüre stellt die IG Metall ihr Konzept von Frauenförderpolitik vor. Aus einer Analyse der Situation von Frauen in Beruf und Gesellschaft wird im ersten Teil dieser Broschüre die Notwendigkeit umfassender, systematischer und verbindlicher Frauenförderung abgeleitet. Der zweite Teil zeigt, daß die IG Metall Frauenförderung auch als Handlungsauftrag an die Tarifvertragsparteien begreift und selbst bereit ist, diesen Auftrag einzulösen. Die ersten Schritte dazu waren die Verabschiedung von Eckpunkten zur betrieblichen Frauenförderung, der Richtlinien für Frauenförderung im ehrenamtlichen Bereich und des Frauenförderplans für den hauptamtlichen Bereich durch den Vorstand der IG Metall." (Autorenreferat)

Lippmann, Christa (Hrsg.)

Technik ist auch Frauensache * Frauenförderung im Industriebetrieb

Hamburg VSA-Verlag 1986, 231 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT In diesem Buch werden in erster Linie die Erfahrungen geschildert, die in einem Industriebetrieb (MBB) mit der Förderung von Frauen gemacht wurden. Auch die alltägliche berufliche Situation von Frauen in diesem Betrieb wird unter verschiedenen Aspekten dargestellt. Das letzte (und dritte) Kapitel weitet die Betrachtungsweise über MBB hinaus auf das Thema Frauen und Technik bzw. Auswirkungen des technischen Wandels auf die Situation von erwerbstätigen Frauen. Die Herausgeberin ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Gesamtbetriebsrat von MBB. (IAB)

Lippmann, Christa

Technik ist auch Frauensache

In: Personalführung H. 5 1989, S. 458-465

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die Autorin stellt die Maßnahmen zur Frauengleichstellung bei dem Luft- und Raumfahrtunternehmen MBB vor. Bereits seit 1979 gibt es eine Betriebsvereinbarung über einen dreijährigen zusätzlichen Erziehungsurlaub mit Wiedereinstellungsanspruch. 1985 wurde vom Gesamtbetriebsrat ein Konzept zur Frauenförderungs politik initiiert. Jungen Frauen sollten mehr Chancen für anspruchsvolle technische Berufe aus dem Metall- und Elektrobereich eröffnet werden. Erfahrenen Sekretärinnen werden Aufstiegsmöglichkeiten geboten. Hochschulabsolventinnen werden bei Neueinstellungen entsprechend ihrem Anteil an den Absolventen berücksichtigt. Für un- und angelernte Arbeiterinnen ist eine Facharbeiterinnenqualifizierung angelaufen. "Trotz dieser umfangreichen und vielfältigen positiven Maßnahmen bei MBB und anderen Unternehmen finden Frauen den Einstieg in ein technisches Unternehmen seltener und haben es schwerer. Viele junge Frauen antizipieren die Schwierigkeiten, besonders in der Technik, Beruf und Familie zu verbinden, und entscheiden sich deshalb für einen bürowirtschaftlichen Beruf, bei dem Erfahrungslücken durch die Familienarbeit nicht so auffallen wie in der Technik. Hier kann das Berufswahlverhalten nur dann dauerhaft beeinflußt werden, wenn die Industrie seriöse und rechtlich verbindliche Maßnahmen trifft, auf die sich Frauen verlassen können." (IAB)

Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie
Frauenförderpläne und -maßnahmen * Textsammlung
Düsseldorf 1990, 234 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Im Rahmen der gleichstellungspolitischen Ausrichtung der Wirtschafts- und Strukturpolitik des Landes Nordrhein-Westfalen kommt der Initiierung und Unterstützung betrieblicher Frauenförderkonzepte eine wesentliche Bedeutung zu. Mit der aktualisierten Textsammlung Frauenförderpläne und -maßnahmen soll dem entsprochen werden. Die Einführung 'Strukturpolitik und betriebliche Frauenförderung' verdeutlicht den Zusammenhang zwischen einer innovationsorientierten Unternehmens- und Wirtschaftspolitik und gleichstellungspolitischen Maßnahmen, informiert über Stand und Entwicklung betrieblicher Frauenförderung in der Bundesrepublik Deutschland und gibt einen Überblick über Maßnahmen der Landeswirtschaftspolitik zur Förderung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Frauen. Die Dokumentation von Frauenfördermaßnahmen und -plänen bietet Praktikerinnen und Praktikern in Betrieben, Verbänden und Gewerkschaften einen Überblick über bereits verabschiedete betriebliche Regelungen, die zu Diskussion und Nachahmung anregen sollen." (Autorenreferat)

1.3 Themenbereiche von Frauenfördermaßnahmen

1.3.1 Beruf und Familie

Da die Zielsetzung der Frauenförderpolitik in diesem Zeitraum ganz stark auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerichtet ist, wird dieses Thema fast immer in irgendeiner Weise angesprochen. Die häufigsten Ansatzpunkte solcher Maßnahmen sind: Ermöglichung von Teilzeitarbeit, Arbeitszeitflexibilisierung, Wiedereinstellungszusagen nach einer familienbedingten Pause, Hilfen bei der Kinderbetreuung und bei der beruflichen Reintegration (vgl. z. B. Krebsbach-Gnath/Schmid-Jörg 1985; Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie 1990).

Literatur

Krebsbach-Gnath, Camilla/Schmid-Jörg, Ina, 1985: s. Kapitel 1

Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie 1990: s. Kapitel 1.2

1.3.2 Berufsausbildung

Wie schon erwähnt, gab es in den achtziger Jahren eine Reihe von Modellversuchen zur Öffnung gewerblich-technischer Berufe für Mädchen. Die Erhöhung des Anteils von Frauen bei der Einstellung von Auszubildenden in solchen Berufsfelder war auch Bestandteil zahlreicher Frauenförderpläne aus dieser Zeit (s. a. Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie 1990).

Literatur

Nordrhein-Westfalen, Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie 1990: s. Kapitel 1.2

1.3.3 Personalplanung und -entwicklung, Frauenförderung als Mittel zur Erschließung von Führungskraftressourcen

Dass Frauenförderung auch mit den Mitteln der Personalpolitik und speziell der Personalentwicklung vorangetrieben werden kann, ist bis zu den neunziger Jahren noch selten ein Thema. Allerdings enthalten zahlreiche Frauenförderpläne auch Bestimmungen über die Einstellung von Personal, über Weiterbildung und beruflichen Aufstieg (s. a. Kapitel 1.2). Sofern eine Bewertung solcher Bestimmungen vorgenommen wird, ist der Tenor aber, dass es sich dabei meist lediglich um Absichtserklärungen handelt, deren Nichtbeachtung nicht mit Sanktionen belegt wird (Engelbrech/Beckmann 1994: 26; Domsch/Regnet 1990) und die deshalb auch kaum Wirkung zeigen. Domsch/Regnet und Zauner setzen sich 1990 mit der Nutzbarmachung von Personalplanungs- und -entwicklungskonzepten für die Frauenförderung auseinander. Zauner stellt dabei heraus, dass „betriebliche Frauenförderung ... sehr wohl einen Beitrag leisten (könnte) zur Erschließung weiblicher Führungskräfteressourcen, wenn sie die Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung nutzen und in ein integriertes Gesamtkonzept eingebunden würde“ (Zauner 1990).

Literatur

Domsch, Michel Regnet,

Weibliche Fach- und Führungskräfte * Wege zur Chancengleichheit

Schäffer 1990 USW-Schriften für Führungskräfte * 19, 217 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Das hohe Qualifikationsniveau vieler Frauen und der für die 90er Jahre prognostizierte Mangel an Fach- und Führungskräften liefern die Begründung für den verstärkten Einsatz von Frauen im Management. Die einzelnen Beiträge behandeln die Zusammenarbeit von weiblichen und männlichen Fach- und Führungskräften, die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Führungs- und Leistungsverhalten, die Karriereorientierung von Frauen sowie Personalplanungs- und Personalentwicklungskonzepte für weibliche Fach- und Führungskräfte. Den Abschluß bilden Beispiele betrieblicher Frauenfördermaßnahmen. (IAB)

Engelbrech, Gerhard/Beckmann, Petra

Förderung von Frauen im Beruf im Kontext theoretischer Konzepte und aktueller empirischer Ergebnisse
In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (Hrsg.)/Beckmann, Petra (Hrsg.)/ Engelbrech, Gerhard (Hrsg.)

Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? > Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen

Nürnberg 1994 Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung * 179, S. 7-43

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Der Beitrag bildet die Einführung zum Sammelband "Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück?". Ziel des Bandes ist es, die gegenwärtigen Forschungstrends zu dieser Thematik transparent zu machen, Defizite aufzuzeigen, ergänzende Schwerpunkte zu formulieren, die Rahmenbedingungen staatlicher Arbeitsmarkt- und betrieblicher Personalpolitik aufzuzeigen und Anregungen für eine erfolgversprechende Frauenförderung zu geben. Der Gliederung des Bandes entsprechend führt der Artikel in folgende Themenbereiche ein:

- Tendenzen der Frauenbeschäftigung: Quantitative Entwicklung und strukturelle Rahmenbedingungen,
- Berufsverläufe, Barrieren und Chancen für Frauen in den alten Bundesländern,

- die Situation der Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern,
- Frauenerwerbstätigkeit im internationalen Vergleich und
- Möglichkeiten und Grenzen der Frauenförderung in der Arbeitswelt. (IAB2)

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (Hrsg.) Beckmann, Petra (Hrsg.) Engelbrech, Gerhard (Hrsg.)

Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? * Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen

Nürnberg 1994 Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung * 179, 967 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt ist gegenwärtig durch gegenläufige Entwicklungstrends gekennzeichnet. Bei in Westdeutschland zunehmenden und in Ostdeutschland sich auf hohem Niveau stabilisierenden Erwerbswünschen, einer demographischen Entwicklung mit rückläufiger Erwerbsbevölkerung und sich abzeichnendem Fachkräftemangel auf Teilarbeitsmärkten haben Frauen - im Vergleich zu Männern - weiterhin größere Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt. Seit Anfang der 90er Jahre sind Frauen - wie auch Männer - zusätzlich den Bedingungen einer großen Beschäftigungskrise ausgesetzt. Ausgehend von den immer noch deutlich unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt hat sich sowohl das theoretische wie auch das empirische Forschungsfeld zur Erwerbsarbeit von Frauen differenziert und vielschichtig entwickelt. Ziel des Bandes ist es, die gegenwärtigen Forschungstrends zu dieser Thematik transparent zu machen, Defizite aufzuzeigen, ergänzende Forschungsschwerpunkte zu formulieren, die Rahmenbedingungen staatlicher Arbeitsmarkt- und betrieblicher Personalpolitik aufzuzeigen und Anregungen für eine erfolversprechende Frauenförderung zu geben. Hierbei wird auf die besondere Situation in den alten und neuen Bundesländern und im Zuge grenzüberschreitender Betrachtung auch auf Aspekte in anderen Ländern eingegangen. Die Beiträge von AutorInnen aus unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen sollen das facettenreiche Spektrum der mit der Frauenerwerbsarbeit verbundenen Probleme und Chancen in einzelnen Lebens- und Berufsphasen aufzeigen." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Zauner, Margit

Förderung von Managerinnen * Frauenförderpläne als Mittel zur Erschließung weiblicher Führungskräfteressourcen

München u.a. Hampp 1990, 90 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Festgestellt wird, daß Frauenförderung ein wichtiger Faktor für die zukünftige Sicherung der Human Resources einer Unternehmung ist. Frauen sind ein bisher unzureichend genutztes Reservoir von qualifizierten Arbeitskräften bei gleichzeitig steigendem Bedarf der Unternehmung an qualifizierten Fach- und Führungskräften. Die Maßnahmen zur Sicherung der Human Resources werden durch den gesellschaftspolitischen Druck umso notwendiger, je mehr die Unternehmung administrative Maßnahmen verhindern will. Die aus der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung resultierende Diskriminierung von Frauen in der Arbeitswelt kann durch Frauenförderung teilweise abgebaut werden. Dazu können bekannte Instrumente der Personal- und Organisationsentwicklung in modifizierter Form genutzt werden. Frauenförderung darf aber nicht auf isolierte Einzelmaßnahmen reduziert werden, sondern muß ein integriertes Gesamtkonzept, das auf allen Ebenen ansetzt, sein. Die bekannten Konzepte betrieblicher Frauenförderung sind bislang unzureichend erforscht. Sie sollten durch einen Entwicklungsprozeß auf allen Hierarchieebenen verankert werden und durch feste Vereinbarungen einen sicheren Planungshorizont bieten. Die bisherigen Erfahrungen müssen in stärkerem Maße durch die wissenschaftliche Forschung erfaßt, systematisiert und evaluiert werden, um allgemeine Standards zu setzen. Dabei müssen neben quantitativen Wertmaßstäben zunehmend qualitative Komponenten berücksichtigt werden." (Autorenreferat)

1.3.4 Technischer Wandel und Möglichkeiten der Frauenförderung

Die Debatte verschränkt sich teilweise mit der Diskussion über die Auswirkungen von technischem Wandel und Rationalisierung auf die Beschäftigungssituation und die Berufschancen von Frauen. Es gewinnt die Einsicht Raum, dass im Rahmen dieser Entwicklung Gestaltungsspielräume entstehen, die auch für die Frauenförderung genutzt werden sollten (Bednarz-Braun 1987, Institut Frau und Gesellschaft 1988).

Literatur

Bednarz-Braun, Iris

Frauenarbeit in der Elektroindustrie * Arbeitspolitik für Rationalisierungsverliererinnen

In: WSI-Mitteilungen Jg. 40, H. 6 1987, S. 354-362

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Seit Beginn der Massenarbeitslosigkeit hat sich das Beschäftigungsvolumen der Frauen, besonders von Arbeiterinnen, in der Elektrobranche deutlich verringert. Nach wie vor werden Arbeiterinnen in großer Zahl auf Hilfsarbeitsplätzen eingesetzt. Angesichts zu erwartender problematischer Folgen weiterer arbeitsorganisatorischer und technischer Rationalisierungsmaßnahmen für die Anzahl und Qualität der Frauenarbeitsplätze ist eine beschäftigungssichernde, Belastungen abbauende und Qualifikationen fördernde Arbeitspolitik notwendig. Dabei können Frauenförderungspläne in den einzelnen Betrieben einen konkreten Beitrag zur Umsetzung einer solchen Arbeitspolitik leisten." (Autorenreferat)

Institut Frau und Gesellschaft, Hannover (Hrsg.)/Schiersmann, Christiane (Hrsg.)

Mehr Risiken als Chancen? * Frauen und neue Technologien

Bielefeld Kleine 1988 Theorie und Praxis der Frauenforschung * 08, 201 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Der Band dokumentiert Vorträge und Diskussionsbeiträge einer Tagung zum Thema "Frauen und neue Technologien" (1987), die sich primär mit den Auswirkungen von Informations- und Kommunikationstechnologien auf die Frauenerwerbstätigkeit, auf Erwerbchancen und Arbeitsbedingungen von Frauen befaßten und Anforderungen an die Weiterbildung von Frauen bzw. Maßnahmen der Frauenförderung in diesem Kontext formulierten. (IAB)

1.4 Bewertung von Möglichkeiten und Grenzen aufgrund erster Erfahrungen mit Frauenförderungsmaßnahmen

Nachdem erste Erfahrungen mit Frauenfördermaßnahmen vorliegen, setzen sich noch sehr vereinzelt Autorinnen etwas grundsätzlicher mit den Rahmenbedingungen und den Zielsetzungen, Strategien und den Grenzen solcher Maßnahmen auseinander (Braszeit, Anne u. a.1988; Weg 1986). Strategische Ansatzpunkte zur Durchsetzung von Frauenförderplänen in der Wirtschaft zeigt Ulla Knapp am Beispiel der öffentlichen Auftragsvergabe auf (Knapp 1990), während ein anderer Beitrag sich mit den Möglichkeiten der Tarifpolitik, Benachteiligungen von Frauen abzubauen, beschäftigt (Kurz-Scherf 1986).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich im Zeitraum bis 1990 das Thema Frauenförderung von der Ebene politischer Grundsatzserklärungen hin zu einem wichtigen The-

ma unternehmerischer und gesellschaftlicher Politik gewandelt hat (Engelbrech/Beckmann 1994: 25).

Literatur

Braszeit, Anne/ Müller, Ursula/Richter-Witzgall, Gudrun/ Stackelbeck, Martina;

Landesinstitut Sozialforschungsstelle, Dortmund (Hrsg.)

Einstellungsverhalten von Arbeitgebern und Beschäftigungschancen von Frauen

Dortmund 1988 Landesinstitut Sozialforschungsstelle Reihe Beiträge aus der Forschung * 28, 38 S. % Anhang

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Die Untersuchung versucht, zwei bislang in der Forschung und Diskussion um Frauenförderung eher getrennt gehaltene Perspektiven zusammenzubringen: die betrieblichen Bedingungen für die Frauenberufstätigkeit einerseits und die biographischen Entscheidungspunkte im Berufsleben der Frauen andererseits. Die Untersuchung zeigt strukturelle Hemmnisse der beruflichen Benachteiligung von Frauen auf, die, verstärkt durch einen geschlechtsspezifischen Personaleinsatz, zur Ausgrenzung von Frauen aus männlich dominierten Arbeitsfeldern und Positionen führen. Zwar zeichnen sich in den Betrieben angesichts steigender beruflicher Qualifikationsvoraussetzungen und der wachsenden Berufsorientierung von Frauen Einstellungsveränderungen gegenüber der Frauenbeschäftigung ab; die gezielte berufliche Förderung von Frauen ist aber zur Zeit noch kein Thema, das bei bundesdeutschen Betrieben breite Unterstützung findet. Vielmehr sind es in erster Linie die Frauen selbst, die auf ihre benachteiligte Situation im Erwerbsleben aufmerksam machen und sich für nachhaltige Fördermaßnahmen aussprechen. In repräsentativen Befragungen bei bundesdeutschen Frauen und Betrieben, in betrieblichen Fallstudien und Intensivinterviews mit Frauen sowie in einer Telefonbefragung von 200 Betriebsrätinnen und Betriebsräten werden sowohl Strukturelemente der beruflichen Benachteiligung von Frauen analysiert als auch Gestaltungsansätze zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Frauen und zur Unterstützung ihrer beruflichen Interessen herausgearbeitet." (Autorenreferat)

Engelbrech, Gerhard/Beckmann, Petra 1994: s. Kapitel 1.3.3

Knapp, Ulla

Betriebliche Frauenförderpläne und Strukturpolitik * das Beispiel der öffentlichen Auftragsvergabe

In: WSI-Mitteilungen Jg. 43, H. 11 1990, S. 738-747

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Die grundsätzlichen strategischen Ansatzpunkte zur Durchsetzung von Frauenförderplänen in der privaten Wirtschaft werden aufgezeigt sowie mögliche Formen der Ausgestaltung am Beispiel gleichstellungspolitischer Auflagen im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe diskutiert. Dabei zeigt sich - vor allem auch im Lichte positiver ausländischer Erfahrungen (USA, Greater London Council) -, daß die Verknüpfung von Frauenförderung und öffentlicher Auftragsvergabe, wenn sie politisch gewollt und wirksam ausgestaltet ist, eine praktikable und effiziente gleichstellungspolitische Strategie darstellt. Wichtig dabei ist, eine kompetente und angemessen ausgestattete Stelle einzurichten, die die auftragnehmenden Betriebe im Hinblick auf die Einhaltung der gleichstellungspolitischen Regelungen berät und überprüft." (Autorenreferat)

Kurz-Scherf, Ingrid

Von der Emanzipation des Brunnenmädchens in Heilbädern * Frauendiskriminierung, Frauenförderung durch Tarifvertrag und Tarifpolitik

In: WSI-Mitteilungen Jg. 39, H. 8 1986, S. 537-549

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Patriarchalische Konstruktionsfehler des Normalarbeitsverhältnisses verfestigen nicht nur die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsbereich, sondern bilden auch die strategischen Ansatzpunkte der neokonservativen Deregulierung, Zerfaserung und letztendlich Auflösung des

Normalarbeitsverhältnisses schlechthin. Die Analyse der Tarifsprache, der tariflichen Lohnstrukturen, des Senioritätsprinzips in der Normierung der Arbeitsbedingungen und schließlich der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik in den letzten Jahren zeigt, daß Frauenförderung durch Tarifpolitik zunächst einmal den Abbau der Privilegierung von Männern in den tarifvertraglichen Regelungssystemen und in den tarifpolitischen Konzepten der Gewerkschaften erfordert. Erst in zweiter Linie geht es darum, z.B. durch eine tarifliche Quotierung der qualifizierten Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu der Vereinheitlichung der Arbeits- und Lebenschancen von Frauen und Männern beizutragen." (Autorenreferat)

Weg, Marianne

Das Ende der Bescheidenheit * Probleme und Perspektiven von Frauenförderplänen

In: WSI-Mitteilungen Jg. 39, H. 8 1986, S. 566-575

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Frauenförderpläne werden heute auch in der Bundesrepublik zunehmend als eine bedeutsame Strategie zur beruflichen Gleichstellung von Frauen diskutiert. An den ersten wenigen Beispielen von Frauenförderplänen in privaten Unternehmen und im öffentlichen Dienst zeigen sich bereits einige systematische Wirksamkeits-Restriktionen bzw. auch Zweckorientierungen, die nicht unbedingt den Interessen der Frauen entsprechen. Deshalb ist es notwendig, Ziele und Grundlagen von Frauenförderstrategien sowie Wege zu mehr und wirksameren Frauenförderkonzepten zu diskutieren und zugleich die notwendigen Rahmenbedingungen sowie die Grenzen der einzelbetrieblich ansetzenden Frauenförderungs politik aufzuzeigen." (Autorenreferat)

2 Ziele, Umsetzungskonzepte und Erfolgsanalyse von betrieblicher Frauenförderung/Gleichstellung in den 90er Jahren

Nach 1990 boomt die Literatur im Bereich Frauenförderung. Der Blickwinkel verändert sich außerdem im Zeitverlauf: Es geht zunehmend nicht mehr nur um die Förderung von Frauen sondern um die Herstellung von Chancengleichheit für beide Geschlechter. Insgesamt sind mehr wissenschaftliche Veröffentlichungen zu verzeichnen, da das Thema einen gewissen Reifegrad erreicht hat. Es liegen praktische Erfahrungen vor, die es ermöglichen, Zielsetzungen und Umsetzung zu reflektieren. Dabei sind Erfahrungsberichte und empirische Untersuchungen zur Frauenförderung in einzelnen Wirtschaftszweigen und in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße hilfreich. Die wissenschaftliche Aufarbeitung des Themas eilt der praktischen Umsetzung allerdings z. T. weit voraus. Während sich z. B. der Großteil der Frauenförderungs-/Gleichstellungsmaßnahmen bis heute um den Bereich Beruf und Familie dreht, befasst sich die Literatur zunehmend mit der Frage, wie Frauenförderung ein integraler Bestandteil von Personal- und Organisationsentwicklung werden kann. Hintergrund ist zum einen der mangelnde Erfolg bisheriger Frauenförderpolitik. Nachdem ab Anfang der neunziger Jahre und im Gefolge des Wirtschaftsaufschwungs nach der deutschen Vereinigung von Wirtschaft und Politik ein Fachkräftemangel beklagt und prognostiziert wird, geraten außerdem die Humankraftressourcen von Frauen in das Blickfeld. Die mangelnde Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen wird zunehmend problematisiert und wissenschaftlich erörtert.

2.1 Strategien, Handlungshilfen, Konzepte

Es gibt eine Fülle an konkreten Konzepten, die sich entweder mit dem gesamten Spektrum der geläufigen Handlungsfelder von Frauenförderung (Personaleinstellung, Ausbildung, beruflicher Aufstieg, Weiterbildung, Beruf und Familie inkl. Arbeitszeitregelungen) oder nur mit dem Bereich Vereinbarkeit von Beruf und Familie befassen. Verfasser sind unterschiedliche Organisationen, z. B. der Deutsche Juristinnenbund, große Firmen bzw. ihre Frauenbeauftragten, der Hessische Unternehmerverband. Auf Tagungen werden Maßnahmen einzelner Firmen vorgestellt, Firmen werden bei der Umsetzung solcher Maßnahmen beraten (Busch 1994; Compensis 1991, Deutsche Bundespost TELEKOM 1992, Friesen 1994, Lang/Vogelheim 1992, Rheinland-Pfalz, Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann 1992, Steckmeister 1995).

Literatur

Busch, Carola

Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.)/Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft (Hrsg.)

Frauen haben viel zu bieten * effizienter Personaleinsatz durch Frauenförderung im Mittelstand Bonn u.a. 1994, 56 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Mit praktischen Beispielen untermauert, zeigt die Broschüre folgende Ansatzpunkte für die Frauenförderung auf: - Bewerbung und Einstellung, - Ausbildung, - Weiterbildung, - beruflicher Aufstieg, - Rückkehr nach der Familienphase, - Arbeitszeit, - Vereinbarkeit von Familie und Beruf, - Kinderbetreuung. (IAB)

Compensis, Ulrike

Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben * aktuelle Bilanz auf der Arbeitstagung des Deutschen Juristinnenbundes 1991

In: Betriebs-Berater Jg. 46, H. 30 1991, S. 2153-2156

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die Kommission "Gleichberechtigung und Gleichstellung von Frauen und Männern in Beruf, Politik und Gesellschaft" des Deutschen Juristinnenbundes hat tarifliche Musterregelungen zur Frauen- und Familienförderung ausgearbeitet, die in diesem Beitrag vorgestellt werden. Dabei handelt es sich um eine Rahmenvereinbarung, um einen Frauenförderplan, einen Familienförderplan und um eine Betriebsvereinbarung zur Regelung der Teilzeitbeschäftigung. (IAB)

Deutsche Bundespost TELEKOM

Frauenförderkonzept

Bonn 1992, 32 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Das Frauenförderkonzept von Telekom soll einen Handlungsrahmen bieten für Maßnahmen mit folgenden Zielsetzungen:

1. Erhöhung des Frauenanteils in den technischen Berufen
2. Bessere Beteiligung von Frauen an Führungsaufgaben
3. Förderung der Teilzeitarbeit, Flexibilisierung der Arbeitszeit
4. Unterstützung des Wiedereinstiegs während und nach Urlaubsphasen
5. Weiterbildungs- und Aufstiegsmaßnahmen für Frauen
6. Zusammenarbeit von Frauen und Männern. (IAB)

Friesen, Juliane Freifrau von

Tarifliche und betriebliche Instrumente zur Frauen- und Familienförderung * Erfordernis und Ausgestaltung

In: Arbeit und Recht Jg. 42, H. 11 1994, S. 405-409

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Arbeitsleben zu gewährleisten, sind Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie u.a. durch die Tarif- und Betriebsparteien zu schaffen. Der deutsche Juristinnenbund hat Vorschläge für eine tarifliche Regelung sowie Musterbetriebsvereinbarungen zur Frauen- und Familienförderung entwickelt, die in dem Beitrag vorgestellt werden. (IAB)

Lang, Klaus/Vogelheim, Elisabeth

(Nur) Samstags gehört Papi uns? * oder: die Geschlechterfrage in der Tarifpolitik

In: WSI-Mitteilungen Jg. 45, H. 4 1992, S. 216-226

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "In der frauenpolitischen Debatte der 70er und 80er Jahre ist die Tarifpolitik als Instrument zur Gleichstellung von Männern und Frauen weitestgehend unberücksichtigt geblieben - und das, obwohl mit kaum einem anderen Institut der Arbeits- und Sozialverfassung die Arbeits- (und Lebensbedingungen) von Männern und Frauen so gravierend beeinflusst und gestaltet werden. In den Gewerkschaften haben sich die Erwartungen der Frauen an Tarifpolitik gesteigert. Trotzdem fehlt bislang eine umfassende Konzeption von Gleichstellung durch die Tarifpolitik. Der Artikel will dazu einen Beitrag leisten. Er skizziert die verschiedenen tariflichen Handlungsfelder (Arbeitseinkommen und Eingruppierung, Arbeitszeitpolitik, Arbeitsbedingungen und -belastungen und direkte Regelungen zur Frauenförderung) und zeigt Durchsetzungschancen aber auch Grenzen der Tarifpolitik auf." (Autorenreferat)

Rheinland-Pfalz, Ministerium für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.)

Keese, Gundula (Bearb.)

Frauenförderung in der rheinland-pfälzischen Wirtschaft * Tagungsdokumentation am 22. Oktober 1991 im Kurfürstlichen Schloß

Mainz 1992, 165 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Im Rahmen des Pilotprojekts "Frauenförderung in der rheinland-pfälzischen Wirtschaft" wurden vier mittelständische Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen (Handel, Industrie, Handwerk und Banken/Versicherungen) individuell in Frauenförderungsfragen beraten. Zugeschnitten auf die jeweiligen betriebsspezifischen Bedürfnisse wurden gemeinsam mit der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat (bzw. ArbeitnehmerInnen) frauenfreundliche Programme entwickelt und umgesetzt. Die Ergebnisse dieser individuellen Betriebsberatungen, die im Rahmen einer Fachtagung am 22. Oktober in Mainz vorgestellt und diskutiert wurden, sind in diesem Tagungsband dokumentiert. (IAB2)

Steckmeister, Gabriele

Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege, Berlin, Fachbereich Gehobener Nichttechnischer Dienst der Allgemeinen Verwaltung (Hrsg.)

Komplizinnen der Männermacht im Unternehmen * weibliche Mittäterschaft - das Beispiel der Volkswagen AG

Berlin 1995 Fachhochschule für Verwaltung und Rechtspflege. Beiträge aus dem Fachbereich 1 * 38, 12 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Vor dem Hintergrund ihrer Erfahrungen als Frauenbeauftragte der Volkswagenwerk AG beschreibt die Autorin, wie alle Ansätze, Frauenförderung nicht nur durch einzelne Maßnahmen umzusetzen, sondern strukturell in einem Großunternehmen zu verankern, auf den hinhaltenden Widerstand von Vorstand, Betriebsrat sowie auch von Gewerkschaftsfunktionärinnen, Betriebsrätinnen und einzelnen aufstiegsorientierten Frauen stoßen. (IAB)

2.2 Empirische Untersuchungen

In den neunziger Jahren wurden empirische Untersuchungen unterschiedlicher Reichweite veröffentlicht, die Schlaglichter werfen auf den Umfang und die Wirksamkeit von Frauenfördermaßnahmen:

2.2.1 Fallstudien

Mehrere Fallstudien untersuchen die Bedingungen und Lösungsansätze für Frauenförderungs-/Gleichstellungsmaßnahmen in einzelnen Unternehmen (z. B. Warenhaus (Riegraf 1996), Lufthansa (Hoffmann 2000), Hertie (Knauth u. a. 2000), Commerzbank (David 1998)), wobei es sich hier fast ausschließlich um eine familienfreundlichere Personalpolitik handelt.

Riegraf untersucht den Prozess der Einführung, Entwicklung und Ausgestaltung von Gleichstellungsmaßnahmen in einem Einzelhandelskonzern. Sie zeigt, dass die Frauenförderungsmaßnahmen letztlich scheitern, weil sie von oben (vom Personalvorstand) eingeführt wurden und dabei versäumt wurde, „einen konfliktorientierten und konsensualen Prozess über die Ziele und die Ansatzpunkte einer solchen Maßnahme, an dem die betrieblichen Beschäftigten und Beschäftigtengruppen beteiligt gewesen wären, einzuleiten“ (Riegraf 1996).

In den umfangreicheren Untersuchungen über mehrere (meist drei bis vier) Unternehmen aus verschiedenen Wirtschaftszweigen (z. B. Automobil-, Genussmittel-, Chemieindustrie (Schumm 2000), Versicherungswirtschaft, Kreditgewerbe und Einzelhandel (Faber 1999)) oder aus einer Branche (Banken und Sparkassen (Schön 1999)) kommt es den AutorInnen darauf an, die Umsetzung von Frauenförderung/Gleichstellung unter den Rahmenbedingungen von Organisationswandel, Modernisierung, Umstrukturierung, Innovation zu behandeln.

Schön (Schön 1999) weist in ihrer Untersuchung über betriebliche Gleichstellungspolitik am Beispiel von Sparkassen und Banken darauf hin, dass es wichtig ist, dass Frauen bei Entscheidungsprozessen im Zusammenhang mit Umstrukturierung und Reorganisation möglichst umfangreich und frühzeitig beteiligt werden. Organisatorische Veränderungen bringen nach Meinung der von ihr befragten Expertinnen „weder zwangsläufig eine Verfestigung geschlechterhierarchischer Strukturen noch eine Enthierarchisierung oder eine Demokratisierung im Geschlechterverhältnis mit sich“ (Schön 1999: 281).

Schumm (Schumm 2000) zieht in diesem Zusammenhang folgendes negative Fazit: „Technische Rationalisierung, neue Formen organisatorischer Restrukturierung der Arbeit und damit verbundene Vorstellungen der Weiterentwicklung von Aufgabenverteilung“

lung und Qualifikationsanforderungen erweisen sich als Schranke für betriebliche Frauenförderung.“ Ansprüche einer Politik der Frauenförderung würden in Aushandlungsprozessen abgewehrt, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung werde eher zementiert (Schumm 2000: 202-203).

In den Dokumentationen über Frauenförderprogramme in der EU, im Bund, in den Ländern und in der Privaten Wirtschaft erörtern die Autorinnen Argumente für und gegen Frauenförderung in Betrieben, beschreiben die Zielsetzungen von solchen Maßnahmen und stellen konkrete Firmenbeispiele vor (Fries u. a. 1998; Ihlefeld-Bolesch u. a. 1994).

Literatur

David, Barbara

Mehr Chancengleichheit im Beruf verlangt neue personalwirtschaftliche Instrumente

In: Personalführung Jg. 31, H. 7 1998, S. 60-69

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Eine Mitarbeiterbefragung lieferte bei der Commerzbank AG den Anstoß, eine Projektgruppe zum Thema Chancengleichheit für Frauen einzurichten. Schon bald stellte sich heraus, daß nicht allein Rollenklischees oder von Männern dominierte Strukturen es Frauen erschweren, Familie und Beruf zu vereinbaren. Auch das Personalmanagement ist gefordert, die Rahmenbedingungen so zu gestalten, daß Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fair, partnerschaftlich und gleichberechtigt zusammenarbeiten können. Aus der Frage nach den ungleichen Chancen entstand das heutige Projekt 'Consens', mit dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden soll." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Faber, Christel/Borchers, Uwe

Familie oder Beruf oder Beruf und Familie? * Fallstudien und Perspektiven einer familienorientierten Personalpolitik der Flexibilisierung

München u. a. Hampp 1999, 133 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Eine moderne familienorientierte Personalpolitik der Flexibilisierung versteht sich als strategischer Beitrag zur Unternehmenspolitik: Sie erschöpft sich nicht in isolierten Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern setzt in allen klassischen Feldern des Personalmanagements an. Die Studie zeigt in drei praxisorientierten Beispielen Bedingungen und Möglichkeiten für firmenspezifische Lösungsansätze auf. Mit dem Konzept des "Handlungskorridors familienorientierter Personalpolitik" wird deutlich, daß es besonders auf Innovationen im Bereich der Arbeitsorganisation, des Führungsverhaltens und der Unternehmenskultur ankommt. Die Autoren lenken den Blick auf Organisationswandel als Kontext familienorientierter Personalpolitik: Die Dynamik und Eigenwilligkeit des gegenwärtigen Organisationswandels erzeugt vielschichtige und oft nur maßgeschneidert umsetzbare Lösungsansätze, die sich im Spannungsfeld unternehmerischer Effizienz und symbolischer Politiken bewegen." Um die Handlungsbedingungen der drei untersuchten Unternehmen aus der Versicherungswirtschaft, dem Kreditgewerbe und dem Einzelhandel zu eruieren," wurde ein sozialwissenschaftlicher Methoden-Set genutzt, der betriebliche und überbetriebliche Expertengespräche, Dokumentanalysen, qualitative Interviews, standardisierte Erhebungen (Mitarbeiterbefragungen) sowie Feedback-workshops umfaßte." (IAB2)

Fries, Renate/Kerkhoff, Elisabeth/Messering-Funk, Birgit

Frauenförderprogramme * EU, Bund, Länder, Private Wirtschaft

Bonn Economica Verlag 1998, 250 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die zweite völlig neubearbeitete Auflage des Nachschlagewerks enthält Informationen über Fördermaßnahmen für Frauen der Europäischen Union, auf Bundes- und auf

Länderebene, zur Berufs- und Weiterbildung, zur Beschäftigung und Existenzgründung, in der Wissenschaft und in der Wirtschaft. Ein Literatur- und ein Adressenverzeichnis liefern weitere Informationen, ein alphabetisches Verzeichnis der Maßnahmen erleichtert den Zugang. (IAB)

Hoffmann, Jochen/Rühl, Monika

Beiträge der Personalpolitik zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In: Personalführung, Jg. 33, H. 11 2000, S. 68-71

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Angesichts zunehmender Schwierigkeiten bei der Rekrutierung zeichnet sich deutlicher ab, dass die Kriterien Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit wichtige Aspekte für das Personalmarketing sind. Wer die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (oder Privatleben) unterstützt, hat zunehmend bessere Chancen bei der Rekrutierung. Am Beispiel der Deutschen Lufthansa AG skizzieren die Autoren Eckpunkte einer "Familienarbeit" im Unternehmen." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Ihlefeld-Bolesch, Heli/Krickau-Richter, Lieselotte/Messerig-Funk, Birgit

Frauenförderprogramme * EU, Bund, Länder, Private Wirtschaft

Bonn Economica Verlag 1994, 233 S.

‘BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Dieses Nachschlagewerk enthält Informationen über alle wichtigen bestehenden und in der Planung befindlichen Programme zur beruflichen Förderung der Frau. Berücksichtigt sind die Fördermaßnahmen der Europäischen Union, des Bundes, der Länder und ausgewählter Betriebe. Zielgerecht enthält der Band Informationen über alle maßgeblichen Programme der Aus- und Weiterbildung sowie Existenzgründung in der privaten Wirtschaft und bei öffentlichen Betrieben, über Förderprogramme für den Hochschulbereich sowie über Fördermaßnahmen bzw. Frauenförderpläne in ausgewählten Betrieben. Ein Adressenverzeichnis der für Frauenförderung und Gleichstellungspolitik wichtigen Organisationen und Institutionen sowie ein alphabetisches Verzeichnis der Programme vervollständigen den Band. (IAB2)

Knauth, Peter/Hornberger, Sonia/Olbert-Bock, Sibylle/Weisheit, Jürgen

Erfolgsfaktor familienbewußte Personalpolitik

Frankfurt am Main u. a. Lang 2000 Arbeitswissenschaft in der betrieblichen Praxis * 16, 234 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Gut ausgebildete, leistungsstarke und kreative Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das entscheidende Potential unternehmerischen Erfolgs. Nur eine Personalpolitik, die auch familiäre Lebensbedürfnisse bewußt einbezieht, vermag dieses Potential optimal auszuschöpfen. Die Autoren des Buches waren im Rahmen eines großangelegten Forschungsprojektes zur familienorientierten Personalpolitik für das Teilprojekt "Betriebliche Modellversuche in der Großindustrie" verantwortlich. Ziele dieses Teilprojektes waren die Initiierung von Pilotmodellen und die Optimierung bestehender Modelle familienbewußter Personalpolitik. Über umfangreiche Evaluationen wurde ein Konzept zur erfahrungsgestützten Vorgehensweise in Industriebetrieben zur erfolgreichen Implementierung und Optimierung von familienfreundlichen Maßnahmen entwickelt und überprüft. Die Untersuchungsergebnisse weisen darauf hin, daß familienorientierte Maßnahmen erst dann ihre Wirksamkeit voll entfalten können, wenn sie als Bestandteile eines ganzheitlichen Konzeptes in den Leitlinien des Unternehmens verankert werden." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Riegraf, Birgit

Geschlecht und Mikropolitik * das Beispiel betrieblicher Gleichstellung

Opladen Leske und Budrich 1996 Geschlecht und Gesellschaft * 05, 253 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die Autorin nutzt mikropolitische Ansätze der Organisationssoziologie für eine theoretische und empirische Untersuchung der Einführung, Entwicklung und Ausgestaltung betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen. Sie zeigt, daß "die Interessen der einzelnen AkteurInnen und Akteursgruppen und deren Handlungsorientierungen im Verhandlungsprozeß ... zentral für die Reich-

weite, Wirksamkeit und Grenzen betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen" sind. Im empirischen Teil wird der Prozeß der Entwicklung, Ausgestaltung und Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen in einem Einzelhandelskonzern untersucht. Es wird gezeigt, daß die Frauenfördermaßnahmen letztlich scheitern, weil sie von oben (vom Personalvorstand) eingeführt und die mikropolitischen Prozesse im Unternehmen nicht berücksichtigt wurden. Es wurde versäumt, einen "konfliktorientierten und konsensualen Prozeß über die Ziele und die Ansatzpunkte einer solchen Maßnahme, an dem die betrieblichen Beschäftigten und Beschäftigtengruppen beteiligt gewesen wären", einzuleiten. (IAB)

Schön, Christine

Szenarien betrieblicher Gleichstellungspolitik * Chancengleichheit als Unternehmensleitbild versus Gleichberechtigungsgesetz - eine exemplarische Studie in Banken und Sparkassen
Königstein/Taunus Helmer 1999 Facetten, 339 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Am Beispiel von zwei privaten Großbanken und zwei großen Sparkassen in Hessen untersucht die Autorin "neuere gleichstellungspolitische Strategien, Maßnahmen und Ziele, mögliche Chancen und Grenzen für Gleichstellungspolitik und Frauenförderung im Zusammenhang mit Umstrukturierung, Leanmanagement und Personalabbau. Sie stellt diese Fragen im Kontext verschiedener unternehmenspolitischer Strategien und Bedingungen für das gleichstellungspolitische Handeln. Exemplarisch wurden dazu private Geldinstitute ausgewählt, welche Chancengleichheit als unternehmensstrategisches Ziel im Leitbild verankert haben oder als unternehmenspolitische Zielsetzung ausgeben, und öffentlich-rechtliche Geldinstitute, die unter das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) fallen und darüber ihren gleichstellungspolitischen Handlungsauftrag haben. Frauenförderplan und Zielvorgaben (Ergebnisquoten) sind hier verbindlich geregelt." "Folgende Fragen wurde in der Untersuchung nachgegangen:

- Welche unternehmenspolitischen Strategien und Bedingungen liegen in den ausgewählten Geldinstituten dem gleichstellungspolitischen Handeln zugrunde?
- Welche gleichstellungspolitischen Strategien, Maßnahmen und Zielsetzungen gibt es in den ausgewählten Unternehmen? Wie gestalten sich die innerbetrieblichen Aushandlungs-, Umsetzungsprozesse aktiver Gleichstellungspolitik und Frauenförderung?
- Welche Institutionen und Kommunikationsformen (Frauenbeauftragte, Gleichstellungsexpertinnen, Arbeitsgruppen, Kommissionen z.B.) stehen Frauen zur Verfügung, um ihre Belange in betriebliche Entscheidungsprozesse einbringen zu können, um Chancengleichheit in der betrieblichen Praxis umsetzen zu können?
- Wie wirken sich Umstrukturierung und Reorganisation (Leanmanagement) auf die beschäftigten Frauen und auf die Chancengleichheit im Unternehmen aus? Ob und wie sind die Frauen (Gleichstellungsexpertinnen) an den Entscheidungsprozessen zu organisatorischen Veränderungen beteiligt?" (Autorenreferat, IAB-Doku)

Schumm, Wilhelm

Geschlechterpolitik im Unternehmen * Analysen zur betrieblichen Frauenförderung in der Bundesrepublik

Frankfurt am Main u. a. Campus Verlag 2000 Studienreihe des Instituts für Sozialforschung Frankfurt am Main, 229 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Anhand einer Erhebung betrieblicher Frauenförderprogramme (Stand 1996) und auf der Basis dreier Fallstudien in Großunternehmen der Automobil-, Genussmittel- und Chemieindustrie werden Initiativen, Ziele und Ergebnisse betrieblicher Frauenförderung vorgestellt. Untersucht werden, welche Konzepte zur Gleichstellung verfolgt und mit welchen organisatorischen Mitteln sie umgesetzt werden. Die Ergebnisse geben eine überwiegend negative Antwort auf die Frage, ob die Programme die besonderen Interessen von Frauen berücksichtigt und ihre Diskriminierung aufgrund der geschlechtsspezifischen Verteilung von Erwerbsarbeit abgebaut haben. Insbesondere hat sich die betriebliche Modernisierungspolitik eher als Schranke für die Frauenförderung erwiesen. (IAB 2)

2.2.2 Breiter angelegte Untersuchungen

Helga Herrman hat bereits 1990 tarifvertragliche Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie untersucht und eine repräsentative Firmenbefragung zum gleichen Themenkomplex durchgeführt (Herrmann 1994). Danach gab es in einem Drittel der an der Befragung teilnehmenden 674 Betriebe besondere Programme zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wobei sich diese schwerpunktmäßig auf den Bereich Arbeitszeitgestaltung (vor allem Teilzeitarbeit, gefolgt von flexiblen Arbeitszeiten, Gleitzeit und Job-Sharing) konzentrierten. Frauenförderpläne gab es in 56 der Unternehmen, mehrheitlich in Kreditinstituten. Die Höhe des Frauenanteils unter den Beschäftigten hat nach dieser Untersuchung keinen Einfluss auf das Vorhandensein von Maßnahmen der Frauen- bzw. Familienförderung.

In einer vom IAB 1991 durchgeführten repräsentativen Befragung bei Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten gaben 10 % der befragten Unternehmen an, „dass sie betrieblich vereinbarte Regelungen zur beruflichen Förderung bzw. Eingliederung ihrer weiblichen Mitarbeiter anbieten“ (Engelbrech/Beckmann 1994: 26). In weiteren 6 % der Betriebe gab es tarifvertragliche, in 5 % sonstige Vereinbarungen dazu. 80 % der Unternehmen verfügten über keinerlei verbindliche Regelungen zur Frauenförderung.

Brumlop/Hornung konstatieren 1994 ein deutlich nachgelassenes Interesse an Frauenförderung seit dem Mauerfall (Brumlop/Hornung 1994). Sie haben Frauenförderprogramme unterschiedlicher Art (Betriebsvereinbarungen, Rahmenvereinbarungen, Tarifverträge sowie Absichts- und Grundsatzserklärungen) von 94 Unternehmen in sechs Wirtschaftsbranchen untersucht und stellen eine Konzentration der in Sachen Frauenförderung aktiven Unternehmen auf eine kleine Zahl meist expandierender Branchen fest (Brumlop 1994: 838). Spitzenführer ist dabei die Chemieindustrie, gefolgt von der Metallindustrie (vor allem Automobilunternehmen), Elektro- und Maschinenbau, Banken, Nahrungs- und Genussmittelindustrie und Handel. Im Allgemeinen handelt es sich um führende Großunternehmen der Branchen. Klein- und Mittelbetriebe finden sich selten darunter, ebenso wie „weniger florierende bzw. in Strukturkrisen befindliche ‚Frauenbranchen‘ und ‚Frauenbetriebe‘“. Desgleichen gibt es kaum Frauenförderungsmaßnahmen in den Bereichen des Dienstleistungsgewerbes, in denen der Anteil der un- und angelernten Frauen ebenfalls sehr hoch ist. Dasselbe gilt für klassische Männerbranchen (Eisen- und Stahlindustrie, Maschinenbau, Bauwirtschaft).

Die inhaltliche Analyse hat ergeben, dass mehr als 90 % der Programmpunkte Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Flexibilisierung der Arbeitszeit ausmachen. Aus- und Weiterbildungsprogramme sind meist nur symbolhafte Absichtserklärungen ohne rechtliche Verbindlichkeit. Eine Berichtspflicht ist nur in 12,6 % der in

die Untersuchung einbezogenen Programme vorgesehen, nur 7,4 % der einbezogenen Unternehmen haben Frauenbeauftragte, die eine gewisse Kontrolle über die Umsetzung der Maßnahmen gewährleisten könnten. In 18 Unternehmen ist die Einrichtung von Kommissionen, Arbeitsausschüssen oder regelmäßigen Beratungen vorgesehen, die über den Stand der Umsetzung berichten sollen. Weitgehend ausgespart sind „zentrale Dimensionen der Diskriminierung von Frauen wie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, Lohn-diskriminierung, gesundheitlich belastende Arbeitsbedingungen, familienfeindliche Strukturen der Arbeitsorganisation“ (Brumlop/Hornung: 841). Soweit Maßnahmen der Weiterbildung angeboten werden, richten sich diese nur an fachlich qualifizierte Frauen.

1998 wurden im Auftrag des DGB gleichstellungsrelevante Bestimmungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen untersucht. Dabei wurden alle Branchen einbezogen, auch handelte es sich nicht nur um spezielle Frauenförder-/Chancengleichheitsvereinbarungen. Die untersuchten Regelungen in Tarifverträgen sind meist grundsätzlicher und eher unverbindlicher Natur und beinhalten „vorrangig eine gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen und Männern bei Auswahlverfahren, Stellenbesetzungen, Aufstieg und Förderung sowie Weiterbildung“ (Weiler 1998: 9). Betriebsvereinbarungen beziehen sich z. T. ausdrücklich auf die Grundsatzpositionen der Tarifverträge, befassen sich aber umfassender und detaillierter mit den einzelnen Themenbereichen. Als Fortschritt wird gewertet, dass nicht mehr so ausschließlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund steht, sondern dass vielmehr die Veränderung der Strukturen eine wichtige Rolle spielt. So werden als positive Beispiele die allerdings noch nicht sehr zahlreichen Betriebe angeführt, die Frauenförderung in ihre Personalentwicklungsplanung integriert haben. Zielvorgaben sind, sofern überhaupt vorhanden, entweder allgemein gehalten oder beziehen sich auf einzelne Bereiche.

Auch in den neunziger Jahren wurden betriebliche Vereinbarungen zur Frauenförderung/Gleichstellung überwiegend in Großbetrieben abgeschlossen. Das ergibt die Untersuchung von Anni Weiler ebenso wie eine Befragung innerhalb des IAB-Betriebspanels im Jahr 1998 (Beckmann/Möller 2002). Insgesamt gaben nur 3 % der im Betriebspanel befragten westdeutschen Betriebe an, über solche Vereinbarungen zu verfügen; in den ostdeutschen Bundesländern waren es nur unwesentlich mehr (3,3 %) (Beckmann/Möller 2002:170). Branchenmäßig stellen die Autorinnen eine Konzentration bei den Banken und im öffentlichen Dienst fest. Über die Themenschwerpunkte der Vereinbarungen ist aufgrund der begrenzten Fragestellung keine Aussage möglich.

Über Ziele, Inhalte und Einschätzungen betrieblicher Chancengleichheitspolitik gibt eine Evaluation aller zwischen 1997 und 1999 mit dem TOTAL E-Quality-Prädikat ausgezeichneten 49 Unternehmen Auskunft. (Busch/Engelbrech 2000) Diese besonders positive Auswahl umfasste 30 Großunternehmen, 15 mittelständische Betriebe und 4 Kleinbe-

triebe. Über die Hälfte der Unternehmen (28) stammte aus dem Dienstleistungsbereich. Dabei wurden gleichstellungspolitische Aktivitäten der Unternehmen erhoben und die Betriebe nach ihrer Einschätzung der Kosten und Nutzen dieser Aktivitäten befragt. Die Ergebnisse „weisen eindeutig ein Plus auf der Nutzenseite aus“. (Busch/Engelbrech 2000: 59). Insbesondere werden der Nutzen eines langfristigen Personaleinsatzes und -erhalts sowie die verstärkte Identifikation mit dem Unternehmen und die größere Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten hervorgehoben. Nicht zuletzt wird das interne und öffentliche Unternehmensimage durch eine frauenfreundliche Chancengleichheitspolitik aufgewertet.

Literatur

Beckmann, Petra/Möller, Iris

Die Verbreitung betrieblicher Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern Ende der 90er Jahre

In diesem Band

Brumlop, Eva/Hornung, Ursula

Betriebliche Frauenförderung * Aufbrechen von Arbeitsmarktbarrieren oder Verfestigung traditioneller Rollenmuster?

In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (Hrsg.)/Beckmann, Petra (Hrsg.)/ Engelbrech, Gerhard (Hrsg.)

Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen Nürnberg 1994 Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung * 179, S. 836-851

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT 94 Frauenförderprogramme in sieben Branchen der privaten Wirtschaft haben die Autorinnen dieses Beitrages dahingehend analysiert, "inwieweit die bisher realisierten Maßnahmen tatsächlich Bezug nehmen auf die zentralen Problemfelder und Interessenverletzungen, in denen sich geschlechtsspezifische Diskriminierung von Frauen heute manifestiert, und welches denn die spezifischen Interessen und normativen Konzepte sind, die den Maßnahmen zugrunde liegen." Außerdem wurden betriebliche Fallstudien in ausgewählten Unternehmen aus dem Industrie- und Dienstleistungsbereich durchgeführt. Ihr vorläufiges Fazit: Die hier untersuchten Programme gehen selten über Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus und sind daher nicht geeignet, männlich geprägte Strukturen der Arbeits- und Berufswelt aufzubrechen. Alleinerziehende und ältere Frauen können von ihnen kaum profitieren. Wenn Maßnahmen sich mit Weiterbildung sowie mit Aufstiegs- und Karriereplanung befassen, vergrößern sie eher die Kluft zwischen qualifizierten und unqualifizierten Frauen und vertiefen so bestehende Differenzen zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. (IAB2)

Busch, Carola/Engelbrech, Gerhard

TOTAL E QUALITY Deutschland e. V. (Hrsg.)/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)

"Wir brauchen die Besten *Warum und mit welchem Erfolg fördern Unternehmen Chancengleichheit? Endbericht zum Projekt "Evaluation TOTAL E-QUALITY-Entwicklung einer Kosten-Nutzen Analyse" Abschlußbericht Bad Bocklet 2000, 64 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Bei der Evaluation aller zwischen 1997 und 1999 mit dem TOTAL-EQUALITY-Prädikat ausgezeichneten Unternehmen wurden die Aktivitäten und Erfahrungen in folgenden Bereichen/Themenfeldern anhand einer mündlichen Befragung der Prädikatsträger überprüft:

- Motive für betriebliche Chancengleichheitsaktivitäten
- Aktivitäten zur Umsetzung von Chancengleichheit im Betrieb
- Personalbeschaffung, Stellenbesetzung, Nachwuchssicherung
- Weiterbildung und Personalentwicklung
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
- Institutionalisierung von Chancengleichheit im Betrieb
- Betriebsinterne und externe Bekenntnisse zu Chancengleichheit
- Verbesserungen und Weiterentwicklung der Personalpolitik
- Zukünftige Aktivitäten zur Verbesserung individueller Voraussetzungen und zur Verbesserung betrieblicher Gegebenheiten.

Die anschließende Kosten-Nutzen Analyse ergibt, dass eine Quantifizierung der Kosten von Chancengleichheitspolitik von den Unternehmen als schwierig bezeichnet wird und selten erfolgt. Nach Auskunft aller Interviewpartner/innen werden die investierten Kosten bei weitem durch den Nutzen eines langfristigen Personaleinsatzes und -erhalts aufgewogen. Auch gibt es positive Effekte hinsichtlich einer verstärkten Identifikation mit dem Unternehmen und der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter/innen. Ebenso verbessert sich das Firmenimage nach außen, was sich positiv auswirken kann bei der Gewinnung von Mitarbeiter/innen, Kunden/innen, öffentlichen Aufträgen. (IAB)

Engelbrech, Gerhard/Beckmann, Petra, vgl. Kapitel 1.3.2

Herrmann, Helga

Unternehmerische Konzepte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie * Ergebnisse aus einer empirischen Untersuchung

In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg (Hrsg.)/Beckmann, Petra (Hrsg.)/ Engelbrech, Gerhard (Hrsg.)

Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen

Nürnberg Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung * 179, S. 812-835

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Das Institut der deutschen Wirtschaft hat 1990/91 im Auftrag des damaligen Ministers für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit eine Untersuchung durchgeführt über betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung der Berufsrückkehr nach Zeiten ausschließlicher Familientätigkeit. Schwerpunkte der Untersuchung waren:

- eine Bestandsaufnahme und Analyse derjenigen Tarifverträge, in denen eine familienfreundliche und frauenfördernde Gestaltung der Arbeitswelt eine Rolle spielt,
- eine schriftliche, repräsentative Unternehmensbefragung bei 700 Unternehmen aus verschiedenen Branchen mit 50 bis mehr als 20.000 Beschäftigten.

Mit der Arbeit sollte der aktuelle Entwicklungsstand der deutschen Wirtschaft auf den Gebieten Familienfreundlichkeit und Frauenförderung ermittelt werden. Dazu wurden Verbandstarifverträge und einzelbetriebliche Konzepte analysiert. Zusätzlich wurde in der Repräsentativumfrage das Meinungsbild in deutschen Unternehmen zu der vorliegenden Thematik erfaßt." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Weiler, Anni, Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.),

Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen * Analyse und Dokumentation
Düsseldorf 1998, 82 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die Untersuchung dokumentiert in tabellarischer Form und analysiert folgende Regelungsbereiche in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen der letzten sieben Jahre:

- Frauenförderung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz (d. h. bei Stellenbesetzungen, beruflichem Aufstieg, Personalentwicklung)

- Anspruch auf Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen
- sexuelle Belästigung
- Elternurlaub
- Kinderbetreuung
- Arbeitszeit.

Ausgewertet wurden 111 systematisch erfasste tarifvertragliche Regelungen und 156 ausgewählte Betriebsvereinbarungen. (IAB)

2.2.3 Untersuchungen in Mittel- und Kleinbetrieben

Die Mehrzahl der erwerbstätigen Frauen ist in kleinen und mittleren Betrieben beschäftigt. Zur Frauenförderung in diesem Bereich liegen einige Darstellungen auf der Basis von ExpertInnengesprächen und Sekundärmaterial vor. Führungskräfte in mittleren Unternehmen sind der Meinung, dass Frauenförderung in ihren Betrieben nicht nötig ist, weil dort bereits Chancengleichheit für Frauen bestehe. Fries/Hornung (Fries/Hornung 1997) stellen fest, dass diese dort tatsächlich größere Chancen zu haben scheinen als anderswo: „vor allem dann, wenn personalpolitisch die ‚Differenz‘ betont wird.“ Sie beklagen, dass die institutionalisierte Frauenpolitik die Mittelbetriebe vernachlässigt. Selbst eine frauenfreundliche Personalpolitik kann außerdem nicht viel bewirken, wenn die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen nicht verbessert werden (Schäuble u. a. 1993).

Literatur

Fries, Ursula; Hornung, Ursula

Ob Männlein oder Weiblein - das spielt keine Rolle * Frauenförderung, Gleichstellungsideologie und Politik im Mittelstand

In: WSI-Mitteilungen Jg. 50, H. 1 1997, S. 31-38

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT In dem Beitrag wird untersucht, a) an welchen Stellen es in den Unternehmen Chancen für eine optimierte berufliche Gleichstellung von Frauen gibt bzw. wo die Barrieren liegen und b) wie die von Ländern und Kommunen eingerichteten Frauenförderinstitutionen diesen im Betrieb ablaufenden Prozeß positiv beeinflussen können. Hierzu wurden zwischen Herbst 1994 und Frühjahr 1996 vorhandene Daten und Materialien ausgewertet und mündliche Befragungen von Experten und Expertinnen aus Politik, Verbänden, Gewerkschaften und mittelständischen Betrieben in Nordrhein-Westfalen durchgeführt. "Die Skepsis gegenüber Frauenförderung ist groß in mittelständischen Betrieben - allemal dann, wenn sie auf der 'politischen Schiene' kommt. Politikern gilt der Mittelstand denn auch als der 'härteste Brocken' überhaupt. Führungskräfte mittelständischer Unternehmen eint die Vorstellung, Frauenförderung nicht nötig zu haben, da Frauen und Männer in ihren Betrieben gleichgestellt sind. Tatsächlich scheinen Frauen dort größere Chancen zu haben als anderswo: vor allem dann, wenn personalpolitisch die 'Differenz' betont wird. Um so bedenklicher ist, daß die institutionalisierte Frauenpolitik mittelständische Betriebe vernachlässigt. Sie bieten durchaus Angriffspunkte und Einbruchstellen für Frauenförderpolitik. Voraussetzung dafür, daß sie politisch genutzt werden, ist allerdings eine mittelstandsorientierte Neukonzipierung der Frauenpolitik." (IAB2)

Schäuble, Ingegerd/Schreinfeldt, Karin/Zettel, Ortrud

Schäuble-Institut für Sozialforschung, München (Hrsg.)

Politik für den Mittelstand * frauenbezogene Personalpolitik für Klein- und Mittelbetriebe in Bayern München 1993, 79 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT In dem Gutachten werden zunächst die konträren Argumentationslinien zum Thema "Frauenförderung" nachgezeichnet und einige Fakten, die die Rahmenbedingungen für Frauenarbeit und Frauenförderung in Klein- und Mittelbetrieben bestimmen, zusammengetragen. Vor diesem Hintergrund stellen die Autorinnen dann die Ergebnisse ihrer empirischen Untersuchungen (ExpertInnen-Gespräche, 10 Betriebsfeldstudien) und Sekundäranalysen zur frauenbezogenen Personalpolitik vor, die schließlich in möglichst konkrete Handreichungen für folgende Handlungsfelder münden: 1. betriebliche Berufsausbildung, 2. Personaleinstellung, beruflicher Aufstieg, 3. Fort- und Weiterbildung, 4. Vereinbarkeit von Beruf- und Familie, 5. Einforderung von unterstützenden Aktivitäten auf gesellschaftlicher Ebene. Die Autorinnen weisen deutlich darauf hin, daß die Betriebe ohne gesellschaftliche Begleitmaßnahmen und entsprechende soziale Korrekturen auch mit einer frauenfreundlichen Personalpolitik kaum in der Lage sind, die reale Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben zu verwirklichen. (IAB)

2.2.4 Untersuchungen in Großunternehmen

Die Mehrzahl der bekannt gewordenen Frauenfördermaßnahmen ist in Großunternehmen angesiedelt. Die oben erwähnten Fallstudien befassen sich überwiegend mit solchen Unternehmen. Auch an der 1999/2000 durchgeführten Evaluation der mit dem TOTAL-Equality-Prädikat ausgezeichneten Betriebe nahmen überwiegend Großbetriebe teil (Busch/Engelbrech 2000).

Ergänzend sei noch auf eine Untersuchung aus 1996 hingewiesen, die konstatiert, dass Institutionen der Frauenförderung in 10 westdeutschen Großunternehmen von Einspar- und Reorganisationsmaßnahmen nicht nur nicht betroffen waren, sondern teilweise sogar noch verstärkt wurden, woraus auf einen konsolidierten Stellenwert von Frauenförderung geschlossen wird (Dudek-Marschaus 1996).

Umfassendere empirische Untersuchungen über die Auswirkungen von betrieblicher Frauenförderungs-/Gleichstellungspolitik hat es in den letzten Jahren nicht gegeben, so dass über den derzeitigen Stand der Implementierung keine repräsentativen quantitativen Aussagen möglich sind.

Literatur

Busch, Carola/Engelbrech, Gerhard in Kapitel 2.2.2

Dudek-Marschaus, Susanne

Frauenpolitik im Aufwind * Frauenkarrieren in der Sackgasse?

In: Personalwirtschaft. Zeitschrift für erfolgreiches Personalmanagement H. 11 1996, S. 8-10

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Eine Befragung von Expertinnen für betriebliche Frauen- und Familienpolitik in zehn westdeutschen Großunternehmen, die eigene Funktionen hierfür eingerichtet haben, erbrachte überraschende Erkenntnisse: In allen befragten Unternehmen wurden in den 90er Jahren Reorganisationsmaßnahmen beziehungsweise Sparmaßnahmen mit zum Teil tiefgreifenden Struktur- und Funktionsveränderungen durchgeführt. Unter anderen wurden Einsparungen bei den Personalkosten realisiert und Ausgaben für nicht überlebenswichtige Aktivitäten wie Fortbildungs- und Sozialbudgets reduziert. Die Funktion der Frauenbeauftragten wurde interessanterweise in allen Unternehmen nicht nur nicht gestrichen oder nicht wiederbesetzt, sondern antizyklisch in ihrer personellen und materiellen Ausstattung konstant gehalten und in mehreren Unternehmen sogar verstärkt. Das heißt, die Frauen- und Familienpo-

litik hat sich als Teil der betrieblichen Personalpolitik institutionalisiert und selbst gravierende Sparmaßnahmen unbeschadet durchstanden." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Vgl. außerdem die Literaturangaben in Kapitel 2.2.1

2.3 Grundsätzliche Analysen

In kürzeren und längeren Beiträgen versuchen vor allem ab Mitte der neunziger Jahre AutorInnen die bisherigen Ergebnisse von Frauenförderung einer kritischen Analyse zu unterziehen. Zumeist sind es VerfasserInnen, die empirische Untersuchungen durchgeführt haben und die aufgrund der dabei gewonnenen Erfahrungen Defizite aufzeigen und Bewertungen vornehmen. So zieht Brumlop 1994 eine ernüchternde Bilanz (Brumlop 1994, s. a. oben).

Engelbrech weist 1993 auf die Abhängigkeit der Frauenförderpolitik von der jeweiligen Wirtschaftslage hin. Insbesondere die Erleichterung der Berufsunterbrechung durch den immer weiter verlängerten Erziehungsurlaub macht Frauen zu einem Konjunkturpuffer und wirkt sich auf ihren Berufsverlauf u. U. negativ aus (Engelbrech 1993). In einer umfassenden Literaturanalyse zum State of the Field resümiert Bendl 1999, dass Förderprogramme dann erfolgreich implementiert werden, „wenn sie von einer möglichst breiten Ebene (Management, Betriebsrat, MitarbeiterInnen) getragen werden „wenn die betriebliche Notwendigkeit der Maßnahmen zum Erhalt der qualifizierten Mitarbeiterinnen und der Potentialförderung der Mitarbeiterinnen im Mittelpunkt steht, oder die Effektivität bzw. die Effizienz des Unternehmens zu erhalten bzw. zu erhöhen ist“. (Bendl 1999: 150). Die Autorin identifiziert eine Reihe offener Forschungsfelder. U. a. stellt sie fest, dass nur wenige repräsentative Untersuchungen vorliegen und Längsschnittuntersuchungen überhaupt fehlen (Ebda).

Literatur

Bendl, Regine 1999, s. Kapitel 1

Brumlop, Eva/Hornung; Ursula 1994, s. Kapitel 1

Engelbrech, Gerhard

Möglichkeiten und Grenzen der Frauenförderung in der Arbeitswelt

In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit H. 50 1993, S. 3223-3230

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Der Autor stellt einige Ergebnisse von Betriebsbefragungen zu Frauenförderungsmaßnahmen vor und zieht das Fazit, daß es sich hierbei fast ausschließlich um Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Teilzeit- und Erziehungsurlaub) handelt, die wenig dazu geeignet waren, die horizontale und vertikale geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts aufzubrechen. (IAB)

2.4 Themenfelder von Frauenförderung in den 90er Jahren

Einige der Veröffentlichungen gehen besonders auf bestimmte Themenfelder/Ansatzpunkte von Frauenförderung ein. Dabei entspricht die Häufigkeit der wissenschaftlichen Bearbeitung eines Themas nicht unbedingt der tatsächlichen Bedeutung in der betrieblichen Realität.

2.4.1 Beruf und Familie

Da die betriebliche Frauenförderungs-/Gleichstellungspolitik zum größten Teil aus Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie besteht, wird dieses Thema auch in den meisten Veröffentlichungen thematisiert. Bis heute sind die betrieblichen Maßnahmen vorzugsweise in diesem Bereich angesiedelt (Herrmann 1994, Brumlop/Hornung 1994), die Literatur ist aber nicht so einseitig auf diese Ausprägung von Frauenförder-/Gleichstellungspolitik beschränkt.

Literatur

Brumlop, Eva/Hornung, Ursula 1994, s. Kapitel 2.2.2

Herrmann, Helga 1994, s. Kapitel 2.2.2

2.4.2 Weibliche Führungskräfte

Die vorliegenden Veröffentlichungen zum Thema „Frauen in Führungspositionen“ betreffen oft auch den Bereich der Frauenförderung. Sie beschreiben zumeist die Situation, gehen den Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen nach und erarbeiten Ansatzpunkte für eine Förderung von Frauen bzw. für die Herstellung von Chancengleichheit (z. B. Bischoff 1999, Diemel 1996, Hadler 1995, Wunderer/Dick 1997). Basis dieser Untersuchungen sind neben Sekundärmaterial Interviews mit ExpertInnen und/oder einer begrenzten Anzahl von weiblichen Führungskräften.

Speziell mit Maßnahmen für Anwärtinnen und Inhaberinnen von Führungspositionen befassen sich nur wenige Untersuchungen. Schultz-Gambard u. a. haben in einer empirischen Untersuchung in einer Stichprobe 112 der 200 umsatzstärksten westdeutschen Unternehmen schriftlich befragt. Ein gutes Drittel gibt an, Frauenförderung zu betreiben, 12,5 % haben eine Frauenbeauftragte. In knapp 10 % der Firmen gibt es eine spezielle Förderung für weibliche Führungskräfte, häufig aber nur im Bereich Beruf und Familie (verlängerter Erziehungsurlaub, flexible Arbeitszeitgestaltung). Gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an weiblichen Führungskräften, wie z. B. Quotierungsregelungen oder Trainingsmaßnahmen sind selten (Schultz-Gambard u. a. 1993).

Auch in diesem Zusammenhang werden die gesellschaftlichen Bedingungen (Kinderbetreuungsmöglichkeiten) als Hemmfaktoren beim Einsatz von Frauen in Führungspositionen herausgearbeitet.

Ein neuerer Ansatz, Frauen in ihrem beruflichen Umfeld zu unterstützen und ihnen für den beruflichen Aufstieg Rückendeckung zu geben, ist das Mentoring. Der qualifizierten jungen Mitarbeiterin wird ein erfahrener Kollege/eine erfahrene Kollegin aus der Führungsetage zur Seite gestellt, der/die sie berät und ihr den Zugang zu den meist männlichen Netzwerken erleichtert. Erste Erfahrungen mit dieser Strategie sind verhalten positiv (Hoffmann-Lun u. a. 1999).

Schwartz/Zimmermann weisen hin auf den ökonomischen Nutzen für die Unternehmen, wenn sie „die gewaltige Ressource der weiblichen Begabungen und Qualifikation“ voll ausschöpfen. Die Kosten, die bei der Beseitigung der gegenwärtigen Behinderungen beim Aufstieg von Frauen entstehen, werden als gering angesehen im Vergleich zu den Kosten der weiteren Missachtung von Fähigkeiten (Schwartz/Zimmermann 1993).

Die neuen Leitideen zur Unternehmensführung und -kultur werden von Brumlop (Brumlop1992) kritisch dahingehend hinterfragt, ob sie für Frauen neue Spielräume für eine Partizipation eröffnen. Die Autorin sieht wenig Hinweise darauf, „dass Unternehmen zukünftig in größerem Umfang und auf freiwilliger Basis Frauen bevorzugt für Führungspositionen einstellen werden“. In der Tat hat sich der Frauenanteil in Positionen des Top-Managements in den letzten Jahren nicht erhöht. Deutschland ist hier Schlusslicht im europäischen Vergleich. Lediglich im mittleren Management sind leichte Fortschritte zu verzeichnen.

Literatur

Bischoff, Sonja

Frauen und Männer in der Wirtschaft * miteinander oder gegeneinander?

In: Personalführung Jg. 32, H. 6, 1999, S. 68-78

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Wie hat sich der Anteil der Frauen in Führungspositionen entwickelt? Wie zufrieden oder unzufrieden sind Frauen und Männer mit ihrer beruflichen Situation? Was fördert, was bremst Führungskräfte auf ihrem Weg nach oben? Wie wird die Kooperation zwischen den Geschlechtern beurteilt, wie die Vergütung? Der Beitrag fasst einige besonders interessante Ergebnisse einer Studie zusammen und schließt mit folgendem Resümee: Die Äußerungen über die Zusammenarbeit von Männern und Frauen in Führungspositionen sind überwiegend, aber noch nicht ausreichend positiv. Die Unzufriedenheit der Frauen ist gewachsen, insbesondere über die nicht leistungsgerechten Gehälter - wenn die Gehälter der Männer als leistungsgerecht gelten. Die Ausstattung der weiblichen Führungskräfte mit Mitarbeitern bleibt weit hinter der der männlichen Führungskräfte zurück. Insofern gilt 1998 genau dasselbe wie 1991: Frauen sind im Vergleich zu Männern gewissermaßen doppelt rentabel, sie verursachen weniger direkte und indirekte Kosten bei anzunehmender gleicher Leistung. Damit diese vollständig zur Geltung kommen kann, müssen endlich alle Vorurteile restlos begraben und die Einkommensunterschiede beseitigt werden." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Brumlop, Eva

Frauen im Management> Innovationspotential der Zukunft * neue Unternehmenskultur und Geschlechterpolitik

In: Die neue Gesellschaft Jg. 39, H. 1 1992, S. 54-63

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Anknüpfend an die aktuelle 'Unternehmenskultur'-Debatte und deren Rezeption in der frauenbezogenen Managementforschung, will die Autorin der Frage nachgehen, inwieweit sich mit dem Themenwechsel in der Managementlehre neue Chancen zur Machtteilhabe von Frauen eröffnen. Begünstigen die neuen Leitvorstellungen sozialer Modernisierung möglicherweise eine Reform Frauen benachteiligender traditioneller Konzepte der Unternehmensführung? Eröffnen sie neue Spielräume für eine Partizipation von Frauen, ohne daß dies - wie in der Vergangenheit - mit dem Zwang zur Angleichung an männliche Karrieremuster verbunden wäre? Oder leben in den neuen Philosophien gar alte, Frauen erneut ausgrenzende Vorstellungen von kultureller Homogenität auf? Zeigt sich da nicht die Tendenz zur Bildung neuer Stereotype, die jede Form einer wirklichen Grenzüberschreitung verhindert? Die präsentierten empirischen wie analytischen Einwände geben wenig Anlaß, den von modernen ManagementphilosophInnen verbreiteten Optimismus hinsichtlich verbesserter Partizipationschancen, den 'Frauen - als dem Innovationspotential der Zukunft' zu teilen. Es gibt bisher wenig Hinweise darauf, daß Unternehmen zukünftig in größerem Umfang und auf freiwilliger Basis Frauen bevorzugt für Führungspositionen einstellen werden. Eher scheint das Ganze auf eine Modernisierung patriarchalischer Strukturen durch 'Feminisierung' des alten Man(n)agements abzuzielen." (Autorenreferat)

Dienel, Christiane

Frauen in Führungspositionen in Europa

München DJI Verlag Deutsches Jugendinstitut 1996 Internationale Texte * 06, 186 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Um die Handlungsspielräume zu definieren, innerhalb derer Frauen der Weg in Führungspositionen vereinfacht werden kann, geht die vorliegende Studie nicht von bestehenden Hemmnissen, Mankos und Diskriminierungsmechanismen aus, sondern von den Konzepten erfolgreicher Frauen, diese Hindernisse zu überwinden. In einem ersten Schritt wird daher die Situation beschrieben: Wo sind in Europa Frauen in Führungspositionen tätig und wie sind ihre Arbeitsbedingungen (Kap. 2). In einem zweiten Schritt wird gefragt, durch welche Strategien Frauen in diese Führungspositionen gelangen (Kap. 3), wobei die Analyse zwangsläufig auf die Struktur bestehender Hemmnisse führt. Die erarbeiteten Hypothesen werden dann in 21 Interviews mit Führungsfrauen abgeprüft und abgeändert (Kap. 4). Anschließend (Kap. 5) wird gefragt, in welcher Weise staatliches Handeln die Strategien von Führungsfrauen unterstützen kann und wie wirksam bisherige Maßnahmen sind. Um zu einer Gesamtanalyse zu kommen, werden im 6., resümierenden Kapitel die Chronologie der Entwicklung seit 1945 und die Ausprägung nationaler Stile in den fünf Vergleichsländern in den Blick genommen. Auf dieser Grundlage werden abschließend offene Forschungsfragen und Möglichkeiten für künftige theoretische und praktische Projekte skizziert (Kap. 7)." Die Studie will eine "möglichst vollständige statistische Zusammenstellung zum Thema 'Frauen in Führungspositionen' und einen umfassenden Überblick über die Forschungslage bieten." (IAB2)

Hadler, Antje

Frauen und Führungspositionen> Prognosen bis zum Jahr 2000 * eine empirische Untersuchung betrieblicher Voraussetzungen und Entwicklungen in Großunternehmen

Frankfurt am Main u.a. Lang 1995, 380 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Die empirische Studie untersucht Tendenzen der Personalpolitik von Großunternehmen in bezug auf Einsatz und Förderung des Potentials hochqualifizierter weiblicher Arbeitnehmer und zeigt ihre Auswirkungen auf. Mittels einer explorativen Befragung von Experten und Expertinnen wurde der vielfach prognostizierte allgemeine Bedarf an Führungskräften mit dem dabei beschriebenen Wirklichkeitsgehalt für Frauen abgeglichen. Im Mittelpunkt stand der qualitative und

quantitative Einsatz von Hochschulabsolventinnen in Führungspositionen der bundesdeutschen Privatwirtschaft. Von den Ergebnissen der Untersuchung lassen sich Ansätze für Veränderungen in der Personalpolitik ableiten, die zu einem Aufbau und einer Sicherung optimaler quantitativer Führungskräfteressourcen beitragen können. Maßstab ist dabei das Konzept des Strategischen Human Resource Managements." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Hoffmann-Lun, Irene/Schönfeld, Simone/Tschirner, Nadja

Gehen Frauen in Führung? * Mentoring - eine Strategie zur beruflichen Förderung von Frauen

In: DJI Bulletin H. 48 1999, S. 7-10

BEMERKUNGEN-ZUM-INHAT Die AutorInnen haben im Rahmen eines EU-Forschungsprojekts untersucht, "inwieweit Mentoring als Instrument zur beruflichen Förderung von Frauen, die Führungspositionen anstreben, genutzt werden kann. Im Mittelpunkt stand die 1998-1999 durchgeführte Evaluation von drei unterschiedlichen Mentoring-Programmen in Schweden, Finnland und Deutschland, welche das Ziel hatten, detaillierte Kenntnisse über verschiedene Konzeptvarianten zu gewinnen sowie die Einschätzung der teilnehmenden Frauen und des Arbeitsumfelds in Bezug auf den Erfolg der Projekte zu erforschen. Ein weiterer Schwerpunkt des Projekts ist es, den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Mentoring-Projekten in Mitgliedstaaten der EU zu fördern und das Konzept zu verbreiten." "Die Evaluation aller drei Programme belegt, daß Mentoring-Programme durchweg positive Effekte auf Mentees, MentorInnen und die Organisation haben." Allerdings wird ausdrücklich vor überzogenen Erwartungen, daß Frauen durch Mentoring-Programme kurzfristig in Führungspositionen gelangen, gewarnt. "Bei sorgfältiger Planung und Organisation kann Mentoring aber entscheidend dazu beitragen, die persönliche Arbeitssituation der Programmteilnehmerinnen zu verbessern, auf ihre Kompetenzen aufmerksam zu machen und sich somit auf ihre Aufstiegschancen langfristig positiv auszuwirken." (IAB2)

Schultz-Gambard, Jürgen/Glunk, Ursula/Guldenschuh, Claudia/Helfert, Gabi

Maßnahmen deutscher Wirtschaftsunternehmen zur vermehrten Integration von Frauen in den Managementbereich * eine Bestandsaufnahme

In: Frauenforschung Jg. 11, H. 4 1993, S. 17-32

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Ziel der Studie ist es, eine Bestandsaufnahme der Fördermaßnahmen zu erhalten, die von Unternehmen allgemein Frauen und speziell Anwärtnerinnen und Inhaberinnen von Führungspositionen angeboten werden. Hierzu wurde an einer Stichprobe von N=112 der 200 umsatzstärksten westdeutschen Unternehmen eine schriftliche Befragung durchgeführt. Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen: Nur 12,5 % der befragten Unternehmen verfügen über eine Frauenbeauftragte; Arbeitskreise zum Thema finden sich bei ca. 40 % der Unternehmen. Gut ein Drittel der Unternehmen gibt an, überhaupt Frauenförderung zu betreiben; spezielle Förderung für weibliche Führungskräfte dagegen existiert lediglich in knapp 10 % der Unternehmen. Die Betrachtung der konkreten Förderpraxis zeigt, daß sich betriebliche Frauenförderung immer noch häufig in Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (z. B. verlängerter Erziehungsurlaub, flexible Arbeitszeitgestaltung) erschöpft, während gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Anzahl von weiblichen Führungskräften, wie beispielsweise die Einführung von Quotenregelungen oder spezielle Trainings für weibliche Führungskräfte, selten sind. Als Motivation für die Einführung von Frauenförderung werden vorwiegend personal- bzw. unternehmenspolitische Gründe sowie gesellschaftliche Entwicklungen genannt; gegen Frauenförderung spricht nach Ansicht der befragten Unternehmen, daß dafür (u. a. aufgrund der geringen Anzahl weiblicher Führungskräfte) keine Notwendigkeit bestehe, oder bereits Chancengleichheit existiere. Insgesamt kennzeichnet die Ergebnisse trotz eines allgemein eher positiven Trends immer noch eher ein Nachholbedarf, was die gezielte Förderung hochqualifizierter Frauen durch die Wirtschaft angeht." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Schwartz, Felice N./Zimmermann, Jean (Mitarb.)

Frauenkarrieren> ein Gewinn für Unternehmen Breaking with tradition

Frankfurt u.a. Campus Verlag 1993, 218 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Die Autorin will vor allem die Unternehmen davon überzeugen, daß es für sie "ökonomischer Unsinn ist, einerseits Frauen für den Führungsnachwuchskräftepool zu akquirieren oder sogar Förderprogramme zu installieren, deren Kosten hoch sind, deren Nutzen jedoch völlig ungewiß ist, wenn andererseits Frauen sich dann beim weiteren Aufstieg den üblichen Hindernissen gegenüber sehen." Ihre These lautet: "Alle Unterschiede, die gegenwärtig den Erfolg der Frauen in Unternehmen behindern, sind behebbbar - und die dabei entstehenden Aufwendungen fallen im Vergleich zu den Kosten der weiteren Mißachtung der Fähigkeiten kaum ins Gewicht." Es genügt nicht, die üblichen Fördermaßnahmen anzubieten, vielmehr müssen die Arbeitsbedingungen insgesamt und die Einstellungen so beschaffen sein, daß Frauen und Männer als ganze Menschen, d.h. nicht nur als Arbeitskräfte wahr genommen werden. Nur so kann "die gewaltige Ressource der weiblichen Begabungen und Qualifikation" voll ausgeschöpft werden. (IAB2)

Wunderer, Rolf/Dick, Petra

Frauen im Management * Ergebnisse einer empirischen Untersuchung

In: Personalwirtschaft. Zeitschrift für erfolgreiches Personalmanagement H. 9 1997, S. 12-16

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Der Artikel präsentiert thesenartig verdichtet die Ergebnisse eines Forschungsprojektes, das sich mit folgenden Fragen beschäftigte:

1. Inwieweit unterscheiden sich weibliche Führungskräfte in Fähigkeiten, Denk- und Verhaltensmustern von ihren männlichen Kollegen?
2. Welchen besonderen situativen Bedingungen stehen weibliche Führungskräfte gegenüber?
3. Welche Ansätze zur Förderung weiblicher Führungskräfte werden in deutschen und schweizerischen Unternehmen mit welchem Erfolg praktiziert?
4. Wo liegen Verbesserungspotentiale?

Diese Fragen wurden in einer rund 700 Personen (51,5 Prozent Frauen, 48,5 Prozent Männer) umfassenden schriftlichen Umfrage in 13 ausgewählten deutschen und schweizerischen Unternehmen der Branchen Banken/Versicherungen, Chemie, Handel und Verkehr/Nachrichtenübermittlung überprüft. 83 weibliche und 76 männliche Führungskräfte, deren Mitarbeiterinnen (N=256) und Mitarbeiter (N=241) sowie 18 Personalexpertinnen und 19 Personalexperten gaben hierbei über ihre einschlägigen Erkenntnisse und Erfahrungen Auskunft. Eine Tagung 1996 sowie Fallstudien in Wirtschaft und Verwaltung lieferten ergänzende und vertiefende Informationen. (IAB2)

2.4.3 Personalpolitik, Organisationsentwicklung

Frauenförderungs-/Chancengleichheitspolitik muss in der Personalpolitik und in der Organisationsentwicklung verankert sein, wenn sie überhaupt Wirkung zeigen soll. Personaleinstellung, Personalentwicklung und Weiterbildung, Arbeitszeit- und Freistellungsregelungen sind von Anfang an mit unterschiedlicher Intensität und Wirksamkeit Bestandteil von Frauenförderungsmaßnahmen gewesen. Während herkömmliche Frauenförderung aber meist ein mehr oder weniger großer Flickenteppich von Einzelmaßnahmen (Krell 2001: 21) war, die auf Druck von außen bzw. von Mitarbeiterinnen zustande kamen und die darauf angelegt waren, vermeintliche Defizite von Frauen auszugleichen (bottom-up Strategie) gehen neuere Konzepte der Unternehmens- und Personalpolitik davon aus, dass es für die Unternehmen von Vorteil ist, „Bedingungen zu schaffen, unter

denen *alle* Beschäftigten, unabhängig vom Geschlecht und anderen Merkmalen, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Leistungsbereitschaft uneingeschränkt entwickeln können“ (Krell 2001: 19). Ein solches „Diversity Management“ zielt nicht nur auf die Frauen als diskriminierte Gruppe, sondern bezieht alle Mitarbeiter ein. Nicht nur Frauen sondern auch Männer und das Unternehmen als Ganzes sollen im Prinzip davon profitieren können. Total Quality Management - Strategien haben gleichfalls das Ziel, die Begabungsreserven aller MitarbeiterInnen auszuschöpfen. Wichtig ist dabei, dass eine solche Personalpolitik von der Unternehmensleitung mitgetragen und als top-down Strategie über die Vorgesetzten an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen weitergeleitet wird (Engelbrech 2002).

Seit 1997 können sich Unternehmen in Deutschland um ein Total E-Quality-Prädikat bewerben, wenn sie in sieben Aktionsbereichen Maßnahmen umsetzen, die der Verwirklichung von Chancengleichheit im Betrieb dienen.² Innovationsfreudige Unternehmen sind besonders geeignet, bei ihrer Organisationsentwicklung Ziele wie Diversity-Management und Chancengleichheit umzusetzen. Der Erfolg der neuen Strategien stellt sich letztlich aber nur ein, wenn sich auch die Unternehmenskultur und das Bewusstsein der maßgeblichen Akteure im Management und in der Personalpolitik verändern (Brumlop 1992, Faber 1999, Schön 1999).

Literatur

Brumlop, Eva 1994, s. Kapitel 2.4.1

Engelbrech, Gerhard (2002): Förderung von Chancengleichheit im Unternehmen: Das TOTAL E-QUALITY Konzept
In diesem Band

Faber, Christel/ Borchers, Uwe 1999, s. Kapitel 2.2.1

Krell, Gertraude (Hrsg.)

Chancengleichheit durch Personalpolitik * Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen

Wiesbaden Gabler 2001, 493 S.

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "In innovativen Unternehmungen und Verwaltungen findet derzeit eine Neuorientierung in der Personalpolitik statt. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern wird als Wettbewerbsvorteil erkannt und in den Zielkatalog der Personalpolitik aufgenommen. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer konsequenten Gleichstellungspolitik, die in den Managementprozeß integriert ist. Die Beiträge decken fast das gesamte Standardrepertoire der Personalpolitik ab. Angesprochen werden auch und insbesondere Themen, die bislang im Zusammenhang mit der Chancengleichheit von Frauen und Männern eher stiefmütterlich behandelt worden sind. Dies sind beispielweise: Personalbeur-

² Ebda.

teilung und Leistungsvergütung, Reorganisation und Arbeitsgestaltung sowie Probleme männlicher Beschäftigter, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. In den Grundlagenbeiträgen finden sich erstens - in geraffter Form - die für das jeweilige Handlungsfeld bedeutsamen Rechtsformen, zweitens Forschungsergebnisse und/oder Erfahrungen über mögliche oder tatsächliche Benachteiligungen als Problemanalysen sowie drittens Lösungsvorschläge. Welche Lösungen bereits in Unternehmen und Verwaltungen gefunden und umgesetzt worden sind - und mit welchem Erfolg - kann darüber hinaus den Praxisbeiträgen entnommen werden. Schließlich werden auch überbetriebliche Initiativen und Aktivitäten dokumentiert. " Für die dritte Neuauflage wurde das Buch aktualisiert und vor allem um die Darstellung einiger Praxisbeispiele von Frauenförderung erweitert. (IAB 2)

Hoffmann-Lun, Irene/Schönfeld, Simone/Tschirner, Nadja

Gehen Frauen in Führung? * Mentoring - eine Strategie zur beruflichen Förderung von Frauen

In: DJI Bulletin H. 48 1999, S. 7-10

BEMERKUNGEN-ZUM-INHAT Die AutorInnen haben im Rahmen eines EU-Forschungsprojekts untersucht, "inwieweit Mentoring als Instrument zur beruflichen Förderung von Frauen, die Führungspositionen anstreben, genutzt werden kann. Im Mittelpunkt stand die 1998-1999 durchgeführte Evaluation von drei unterschiedlichen Mentoring-Programmen in Schweden, Finnland und Deutschland, welche das Ziel hatten, detaillierte Kenntnisse über verschiedene Konzeptvarianten zu gewinnen sowie die Einschätzung der teilnehmenden Frauen und des Arbeitsumfelds in Bezug auf den Erfolg der Projekte zu erforschen. Ein weiterer Schwerpunkt des Projekts ist es, den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Mentoring-Projekten in Mitgliedstaaten der EU zu fördern und das Konzept zu verbreiten." "Die Evaluation aller drei Programme belegt, daß Mentoring-Programme durchweg positive Effekte auf Mentees, MentorInnen und die Organisation haben." Allerdings wird ausdrücklich vor überzogenen Erwartungen, daß Frauen durch Mentoring-Programme kurzfristig in Führungspositionen gelangen, gewarnt. "Bei sorgfältiger Planung und Organisation kann Mentoring aber entscheidend dazu beitragen, die persönliche Arbeitssituation der Programmteilnehmerinnen zu verbessern, auf ihre Kompetenzen aufmerksam zu machen und sich somit auf ihre Aufstiegschancen langfristig positiv auszuwirken." (IAB2)

Schön, Christine 1999, s. Kapitel 2.2.1

2.4.4 Geschlechtsspezifischer Einkommensunterschied

Geschlechtsspezifische Einkommensdiskriminierung dient oft als Argument für die Notwendigkeit von Frauenförderung. Wenngleich es inzwischen viele deutschsprachige Veröffentlichungen zu geschlechtsspezifischen Einkommensunterschieden bzw. geschlechtsspezifischer Einkommensdiskriminierung gibt, verläuft die wissenschaftliche und politische Auseinandersetzung über die Frauenförderungs-/Gleichstellungspolitik eher getrennt von diesem Themenbereich. Ulla Knapp (Knapp, 1996) führt in ihrer Auflistung von Ansatzpunkten für eine aktive Unternehmenspolitik zur Frauenförderung immerhin auch die Aufwertung von Frauenarbeitsbereichen und eine gerechte Lohnstruktur auf. Sie setzt sich mit den ökonomischen und politischen Begründungen für die Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben auseinander und zieht das Fazit, dass ein Abbau z.B. des Diskriminierungsanteils bei den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden ökonomisch durchaus von Nutzen wäre. Die volkswirtschaftliche und in vielen Fällen auch die

betriebswirtschaftliche Effizienz könnte durch Maßnahmen betrieblicher Frauenförderung gesteigert werden. Der Staat sollte hierfür eine verbindliche Grundlage schaffen.

Personalbeurteilung, Arbeits- und Leistungsbewertung können als Ansatzpunkte einer Frauenförderungs-/Gleichstellungspolitik dienen, die mehr Gerechtigkeit bei der Entlohnung von Frauen und Männern verwirklichen will. F. Schreyögg hat für den öffentlichen Dienst am Beispiel der Stadt München dargestellt, wie ein solcher Prozess aussehen könnte (Schreyögg, 1996). Krell/Winter konstatieren, dass der Aspekt der Lohngleichheit in den betrieblichen Programmen von Unternehmen zur Herstellung von Chancengleichheit vernachlässigt wird (Krell/Winter, 2001). Sie geben einen Überblick über die einschlägigen Rechtsnormen und die sich daraus ergebenden Handlungsorientierungen für die Tarifpolitik und die betriebliche Personalpolitik, beschreiben die mittelbare Diskriminierung von Frauen durch die Verfahren der Arbeitsbewertung und formulieren Orientierungsempfehlungen für eine diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung. Sie weisen auch darauf hin, dass die Gestaltung frauendominierter Arbeitsplätze „ein weichenstellender Faktor für die Beseitigung bestehender Einkommensunterschiede sein kann, z. B. durch Arbeitsanreicherung oder durch Maßnahmen, die zu einer Durchlässigkeit der Trennlinien zwischen Frauen- und Männerarbeit beitragen“. In einem anderen Beitrag (Krell/Tondorf 2001) stellen die Autorinnen die leistungsabhängige Entgelt differenzierung (Leistungslohn, Leistungszulagen, Leistungsbewertung) auf den „gleichstellungspolitischen Prüfstand“. Sie arbeiten die Faktoren heraus, die Geschlechtsdiskriminierung verursachen und geben Gestaltungsempfehlungen für eine diskriminierungsfreiere Leistungsbewertung und -vergütung. Für ganz wesentlich halten die Autorinnen „die Präsenz von Frauen in den Entscheidungsgremien, und zwar sowohl auf der tariflichen als auch auf der betrieblichen Ebene“ (Krell/Tondorf: 357).

Literatur

Knapp, Ulla

Ökonomische Aspekte betrieblicher Frauenförderung oder > Lohnt sich Frauendiskriminierung?

In: WSI-Mitteilungen Jg. 49, H. 6 1996, S. 350-360

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Volkswirtschaftlichen Studien zufolge läßt sich weniger als die Hälfte des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiedes auf sogenannte weibliche Defizite, vor allem Fehlzeiten, Berufsunterbrechung und Teilzeitarbeit, zurückführen. Hinzu kommt, daß diese 'Defizite' z. T. durch die Unternehmenspolitik erst hervorgebracht werden. Für viele Betriebe dürfte sich Frauenförderung daher rechnen. Auch aus wohlfahrtsökonomischer Sicht lassen sich gute Gründe für betriebliche Frauenförderung und staatliche Gleichstellungspolitik anführen. Allerdings sind Betrieben nur die Maßnahmen zuzumuten, deren wirtschaftliche Folgen sie sich selbst zurechnen können. Generell gibt es viele, die an Frauendiskriminierung ökonomisch interessiert sind; ein ökonomischer Sachzwang, daß sie sich immer und überall durchsetzen, existiert aber nicht." (Autorenreferat, IAB-Doku)

Krell, Gertraude/Tondorf, Karin

Leistungsabhängige Entgelt differenzierung * Leistungslohn, Leistungszulage, Leistungsbewertung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand

In: Krell, Gertraude (Hrsg.) Chancengleichheit durch Personalpolitik > Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Wiesbaden Gabler 2001, S. 343-360

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Der Beitrag "will Rechtsgrundlagen und Forschungsergebnisse zum Thema Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bei der leistungsabhängigen Entgelt differenzierung handlungsorientiert aufbereiten - und darüber hinaus Denkanstöße für Praxis und Forschung geben." Zunächst werden die einschlägigen Bestimmungen des europäischen Rechts und die Systematik und Bedeutung der verschiedenen Formen von leistungsabhängiger Entgelt differenzierung dargestellt. Anschließend prüfen die Autorinnen, auf welche Weise Diskriminierung bei den verschiedenen Formen von Leistungslohn und Leistungszulagen zustande kommt und weisen auf Handlungsmöglichkeiten für eine diskriminierungsfreiere Praxis hin. (IAB)

Krell, Gertraude/Winter, Regine

Anforderungsabhängige Entgelt differenzierung * Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung

In: Krell, Gertraude (Hrsg.) Chancengleichheit durch Personalpolitik > Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen Wiesbaden Gabler 2001, S. 321-342

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT Darüber, dass die Verfahren der Arbeitsbewertung mittelbar diskriminierend sein können, besteht sowohl bei der Legislative wie auch bei den Tarifparteien noch immer kein bzw. kein hinreichend ausgeprägtes Problembewusstsein. Der Beitrag gibt einen Überblick über die einschlägigen Rechtsnormen und die diesen zu entnehmenden Handlungsorientierungen, zeigt auf, dass und warum das noch immer weit verbreitete Vertrauen in die Geschlechtergerechtigkeit der Arbeitsbewertung nicht gerechtfertigt ist und skizziert schließlich (unter Berücksichtigung der Entwicklungen und Erfahrungen in anderen Ländern) Empfehlungen für eine diskriminierungsfreiere Gestaltung. (IAB 2)

Schreyögg, Friedel

Die Rolle der Kategorie Geschlecht in Personalbeurteilungsverfahren * eine Untersuchung der Praxis in der Münchner Stadtverwaltung

In: Zeitschrift für Personalforschung Jg. 10, H. 2 1996, S. 155-175

BEMERKUNGEN-ZUM-INHALT "Zum Einfluß der Kategorie Geschlecht in der Leistungsbeurteilung liegen bisher kaum Untersuchungen vor. Im öffentlichen Dienst spielt die dienstliche Beurteilung eine wesentliche Rolle bei der Personalauswahl. Geschlechtergerechten Beurteilungsverfahren kommt deshalb in Frauenförderplänen eine große Bedeutung zu. Die Münchner Frauengleichstellungsstelle hat die Statistiken über die Beurteilungsergebnisse des Jahres 1987 im Hinblick auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern und die Gründe für die Benachteiligung von Frauen untersucht. Diese Untersuchung gab den Anstoß für eine generelle Reform der Beurteilungsrichtlinien der Stadtverwaltung München. Die Umsetzung der Gleichstellung der Geschlechter war eines der Reformziele. Maßnahmen, die ohne Änderung der Richtlinien möglich waren, wie Schulungsmaßnahmen zum Thema Gleichstellung, wurden sofort umgesetzt. Der eigentliche Reformprozeß nahm über drei Jahre in Anspruch und hatte eine Reihe von Hürden zu nehmen." (Autorenreferat, IAB-Doku)

3 Fazit

Konzepte zur Frauenförderung haben sich in den letzten 20 Jahren grundlegend weiter entwickelt. Von den zunächst partiell ansetzenden Konzepten ging der Trend hin zu einer Gender-Mainstreaming-Politik auch in der Unternehmens- und in der Personalpolitik.

Frauenförderungsmaßnahmen wurden zunächst in den achtziger Jahren in den Verwaltungen von Kommunen, Bund und Ländern implementiert. Großunternehmen in den umsatzstärksten Branchen waren in der Privatwirtschaft die ersten und sind immer noch beinahe die einzigen, von denen bekannt ist, dass sie solche Maßnahmen realisiert haben. Leider fehlen repräsentative Untersuchungen bzw. Untersuchungen über einen längeren Zeitraum, um genauere Aussagen über die Verbreitung und über die Wirksamkeit von Frauenförderungs-/Gleichstellungsmaßnahmen treffen zu können. Aus den bisher vorliegenden Veröffentlichungen geht hervor, dass sie ganz überwiegend aus Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen (das heißt: alle Arten der Arbeitszeitflexibilisierung, Freistellungs- und Beurlaubungsmöglichkeiten, Unterstützung bei der beruflichen Reintegration, Hilfen bei der Kinderbetreuung). Erst seit der zweiten Hälfte der neunziger Jahre versuchen einzelne Betriebe z. B. durch eine Integration von Frauenförderung/Chancengleichheitspolitik in ihre Personal(entwicklungs)planung (Personaleinstellung, Aus- und Weiterbildung, Karriereförderung) an den Strukturen etwas zu ändern, die für die Ungleichbehandlung von Frauen ursächlich sind. Quantitative Zielsetzungen und deren Kontrolle sind aber noch die starke Ausnahme. Auch bei Firmen mit konkreten Frauenförderplänen fehlt oft eine Berichtspflicht und somit Evaluation ihrer Frauenförderungs-/Gleichstellungsaktivitäten.

AutorInnen, die den Prozess der Implementierung untersucht haben, stellen übereinstimmend fest, dass es von entscheidender Bedeutung für den Erfolg solcher Maßnahmen ist, dass die beteiligten Akteure (MitarbeiterInnen, Betriebsrat, Personalabteilung, Frauenbeauftragte) frühzeitig und umfassend an ihrer Einführung beteiligt werden. Andererseits wird zunehmend darauf hingewiesen, dass Frauenförderungs-/Gleichstellungspolitik als Ziel in der Unternehmenspolitik verankert sein muss und bei Struktur- und Organisationsveränderungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen bedacht werden müssen.

Etliche für die Arbeitssituation und den Berufsverlauf von Frauen wichtige Bereiche sind praktisch von der bisherigen betrieblichen Frauenförderpolitik nahezu ausgespart. Dazu gehören: die Einkommensdiskriminierung, die Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten für un- und angelernte Frauen z. B. in Wirtschaftszweigen mit erheblicher Frauenbeschäftigung.

Unternehmen sind in erster Linie auf ihren ökonomischen Nutzen bedacht. Deshalb sind sie in erster Linie daran interessiert, qualifizierte Frauen an den Betrieb zu binden und ihre Fähigkeiten für das Unternehmen nutzbar zu machen. Frauenförderung ist betriebswirtschaftlich erst in einer etwas längeren Perspektive nützlich und wirtschaftlich.

Planungshorizonte kleiner und mittlerer Unternehmen sind tendenziell deutlich kürzer als bei Großbetrieben. Ein unmittelbarer „Leidensdruck“, etwas zu tun, entsteht erst dann,

wenn es zu konkretem Fachkräftemangel kommt. Solange benötigte Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind, ist der Handlungsdruck eher gering. Zwischen der Deklamation eines akzeptierten Zieles und tatsächlichem betrieblichen Handeln besteht entsprechend eine Diskrepanz. Dass es an Konzepten mangelt, wie man tatsächliche Fortschritte und Auswirkungen misst, hängt möglicherweise mit der beschriebenen Diskrepanz zwischen Ziel und Realität zusammen.