

Quelle: Gerhard Engelbrech (Hrsg.) (2002): Arbeitsmarktchancen für Frauen.
Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 258, S. 167-174.

Petra Beckmann, Iris Möller

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

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

Petra Beckmann, Iris Möller

Chancengleichheit ist nicht nur politisch gewollt, ...

Die Diskussion um das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern in Beruf und Familie wird bereits seit vielen Jahren in der Öffentlichkeit geführt und ist auch in den wirtschaftlich schwierigen Zeiten der 90er Jahre nicht verstummt. Während jedoch noch in den 80er Jahren die Impulse primär von einzelnen frauenpolitischen AktivistInnen ausgingen, ist die Forderung nach der Gleichstellung von Frauen und Männern heute auf höchster politischer Ebene programmatisch verankert. Die Europäische Kommission erklärte die „Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern“ zu einer der vier beschäftigungspolitischen Leitlinien und band mit dem Gender-Mainstreaming-Ansatz den Aspekt der Chancengleichheit in alle Aktionsschwerpunkte der europäischen Beschäftigungsstrategie ein (Europäische Kommission 1999). Mit dem Programm „Frau und Beruf“ hat sich auch die Bundesregierung zum Ziel gesetzt, „die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf und in der Familie mit Nachdruck voranzubringen“ (BMFSFJ 1999). Die zum 01.01.2001 in Kraft getretene Neuregelung des Erziehungsurlaubs ist eine der Maßnahmen, die dies bewerkstelligen sollen.

Die aktuellen politischen Rahmenbedingungen kommen somit den Betrieben entgegen, die sich aktiv für die Gleichstellung ihrer weiblichen und männlichen Beschäftigten einsetzen. Denn der Wandlungsprozess auf politischer Ebene ging einher mit vergleichbaren Entwicklungsprozessen im Bereich der betrieblichen Personalpolitik. Erste Ansätze, das Potenzial weiblicher Beschäftigter in einer längerfristigen Personalplanung zu berücksichtigen und so Humankapital für den Betrieb zu sichern, gehen zurück in die 80er Jahre. Einzelne, meist industrielle Großbetriebe, boten Frauenfördermaßnahmen an, die anfänglich nahezu ausschließlich auf die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zielten und oftmals als „Mutter-Kind-Programme“ angelegt waren. Sie konzentrierten sich vor allem auf das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen, Elternurlaub und/oder Kinder-

* Der Beitrag wurde gegenüber der bereits veröffentlichten Fassung (Arbeit und Beruf, Heft 5, S. 136-139, Nürnberg 2001; Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste, Heft 20, S. 1329-1334, Nürnberg 2001) geringfügig überarbeitet.

betreuungsmöglichkeiten. Ende der 80er Jahre verfügten etwa 10 % der Betriebe über derartige Angebote im Rahmen von Betriebsvereinbarungen (Engelbrech 1994).

... sondern auch wirtschaftlich notwendig

Größere Verbreitung fanden Frauenförderpläne im Zuge der sich in den 90er Jahren immer häufiger durchsetzenden Erkenntnis, dass westliche (Industrie-)Unternehmen dem zunehmenden internationalen Wettbewerbsdruck längerfristig nur mit hinreichend qualifiziertem Personal standhalten können. Die veränderten gesellschaftlichen Bedingungen, die sich bspw. in der höheren Qualifikation und kontinuierlich steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen zeigen, kommen dieser Entwicklung entgegen. Infolgedessen wandte sich auch die Tarifpolitik diesem Thema in den letzten Jahren verstärkt zu, wobei der *Frauenförderaspekt* zugunsten der Chancengleichheit von Frauen und Männern immer mehr in den Hintergrund trat. Dies kommt in den Inhalten der entsprechenden Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zum Ausdruck, die „heute tendenziell auf eine Veränderung der Strukturen und nicht vorrangig auf eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie - für Frauen“ (Weiler 1998) zielen. So finden sich gleichstellungsorientierte Regelungen nicht mehr ausschließlich bei der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“, sondern darüber hinaus in den Bereichen „Frauenförderung und Chancengleichheit“, „Anspruch auf Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen“ und „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“. Eine Analyse von 111 tarifvertraglichen Regelungen und 156 ausgewählten Betriebsvereinbarungen, die zwischen 1990 und 1997 abgeschlossen wurden (Weiler 1998) zeigt, welche Maßnahmen in diesen Bereichen im Einzelnen ergriffen werden können:

- Vorgaben von Zielgrößen zur Angleichung des Geschlechterverhältnisses in Bezug auf (Management-)Positionen, Tätigkeiten, Abteilungen
- geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen
- besondere Berücksichtigung von Frauen in Bewerbungsverfahren
- gleicher Zugang für Frauen und Männer zur Fort- und Weiterbildung
- Weiterbildungsmaßnahmen während und nach dem Elternurlaub
- Thematisierung, Definition, Prävention, Sanktion von sexueller Belästigung, Einrichtung von Beratungs- und Beschwerdestellen.

Die Untersuchung kommt zu dem Schluss, dass sich derartige Regelungen auf folgende Branchen konzentrieren: Bankgewerbe, Versicherungsgewerbe, Einzelhandel, Groß- und Außenhandel, Nahrungs- und Genussmittelindustrie, keramische Industrie, Metallindustrie, Druckindustrie, Papier, Pappe und Kunststoff verarbeitende Industrie, öffentlicher Dienst, Transport und Verkehr. Unter diesen sind sowohl „männer-/frauendominierte“ Wirtschaftszweige als auch Mischbranchen zu finden.

Die zum gegenwärtigen Zeitpunkt existierenden Vereinbarungen sind von unterschiedlicher Verbindlichkeit. Daher kommt der Frage, unter welchen Bedingungen deren erfolgreiche Umsetzung am ehesten gewährleistet ist, große Bedeutung zu. Ein innovatives Unternehmens- und Personalmanagement, zu dessen integralen Bestandteilen die Gleichstellung von Frauen und Männern gehört, erscheint hierfür eine notwendige Voraussetzung.

Total Quality Management und Equality (TOTAL E-QUALITY): ein Konzept zur Realisierung von Chancengleichheit im Betrieb

Infolge der wirtschaftlichen Entwicklungen wandten sich in den letzten Jahren eine Reihe von Betrieben neuen Managementstrategien zu, wie dem Total Quality Management (TQM). Zentraler Bestandteil dieses Unternehmensmanagements ist das Human Resource Management (HRM) auf personalpolitischer Ebene, das sich auch im deutschsprachigen Raum immer mehr durchsetzte (Gaugler/Weber 1995). Ausgehend von einem positiven Mitarbeiterbild werden *alle* Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (aufgabenbezogen) in die betrieblichen Abläufe eingebunden und entsprechend (weiter-)qualifiziert. Der Zugewinn an Mit- und Selbstbestimmung aufseiten der beschäftigten Frauen und Männer erhöht deren Arbeitszufriedenheit, die sich wiederum produktivitätssteigernd und damit gewinnbringend auf das gesamte Unternehmen auswirkt.

Vor diesem Hintergrund riefen in Deutschland 1994 VertreterInnen aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft den Verein TOTAL E-QUALITY ins Leben (Busch/Engelbrech 1998). Ziel dieses Vereins ist, „die Begabung, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen in Unternehmen zu fördern“ und die hierfür geeigneten Konzepte „bekannt zu machen, sie zu fördern und voranzutreiben“ (TOTAL E-QUALITY Newsletter 1998). Ein Konzept, das die Realisierung von Chancengleichheit im Betrieb ermöglicht, ist die Verknüpfung von Total Quality Managementstrategien mit dem Element Equality (Chancengleichheit). Um das betriebliche Engagement für die Chancengleichheit auch nach außen sichtbar zu machen, verleiht der Verein seit 1997 das TOTAL E-QUALITY-Prädikat an Betriebe, die sich mit Erfolg darum beworben haben. Bis dato zählt der Verein 49 Prädikatsträger aus Privatwirtschaft und öffentlicher Verwaltung.

IAB-Betriebspanel: Nur 3 % der Betriebe in Deutschland haben betriebliche Gleichstellungsvereinbarungen

Dieser kurze Überblick anhand einer Sonderstudie über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie einer Initiative aus der Wirtschaft zeigt, wie breit gefächert die Aktivitäten und Maßnahmen auf dem Gebiet „Gleichstellung von Frauen und Männern in Betrieben“ sind. Auf der Grundlage der Angaben von Betrieben, die im Rahmen des

IAB-Betriebspanels erhoben wurden, soll im Folgenden dargestellt werden, wie verbreitet Gleichstellungsmaßnahmen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 1998 waren. Bei dem IAB-Betriebspanel handelt es sich um eine jährliche Wiederholungsbefragung, die seit 1993 für die alten und seit 1996 für die neuen Bundesländer durchgeführt wird. Neben betriebswirtschaftlichen Kennziffern werden standardmäßig detaillierte Angaben zur Personalstruktur, Beschäftigungsentwicklung und betrieblichen Aus- und Weiterbildung erhoben. Im Zusammenhang mit den Fragen zur Geschäftspolitik und Geschäftsentwicklung wurde 1998 auch die Frage gestellt: „Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle betriebliche Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern?“¹ Für die Analyse standen für Gesamtdeutschland 9.194 Betriebe (4.289 in den alten und 4.905 in den neuen Bundesländern) zur Verfügung.

Das Gesamtergebnis ist ernüchternd: Lediglich 3 % aller westdeutschen und 3,3 % der ostdeutschen Betriebe verfügen über Gleichstellungsvereinbarungen. Von den privatwirtschaftlichen Betrieben sind dies sogar nur 1,8 % (Westdeutschland) bzw. 2,8 % (Ostdeutschland). Bezogen auf die in der Privatwirtschaft beschäftigten Frauen heißt dies, dass nur etwa jede zehnte Frau (West-D: 9,9 %, Ost-D: 9,6 %) in einem Betrieb arbeitet, der sich explizit auch für die Gleichstellung von Frauen und Männern engagiert. Die folgenden Abbildungen geben Aufschluss über die Verteilung der Antworten nach Wirtschaftszweigen (Abbildung 1) und Betriebsgröße (Abbildung 2), getrennt für west- und ostdeutsche Betriebe. Zusätzlich ist der Frauenanteil in der jeweiligen Branche/Betriebsgröße angegeben.

Banken und Großbetriebe liegen an der Spitze in der Verbreitung gleichstellungsorientierter betrieblicher Vereinbarungen

Aus Abbildung 1 geht hervor, dass bei den **Branchen** das Bankgewerbe klar an der Spitze in der Verbreitung gleichstellungsorientierter betrieblicher (bzw. tarifvertraglicher)²

¹ Diese Frage war Bestandteil einer längeren Item-Batterie, die Mehrfachnennungen zuließ und in der u. a. auch nach der Existenz von

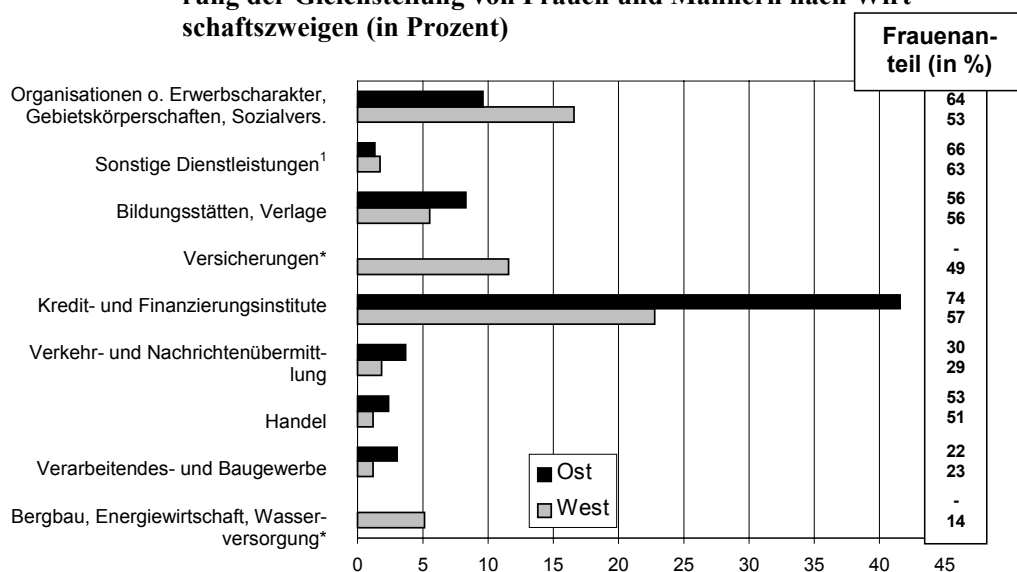
- schriftlich fixierten Plänen für den Personalbedarf,
- formal festgelegten Verfahren bei der Stellenbesetzung und
- Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze

gefragt wurde. Diese personalpolitischen Maßnahmen können ebenso gut Bestandteil von Gleichstellungsplänen sein. Es ist daher davon auszugehen, dass nicht in jedem Fall eine einheitliche Zuordnung zu der Antwort „Gleichstellungsvereinbarungen“ erfolgte. Darüber hinaus kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch *tarifvertragliche* Vereinbarungen (fälschlicherweise) zu den betrieblichen Vereinbarungen gezählt wurden.

² Vor allem im privaten Bankgewerbe sind Chancengleichheitsregelungen Bestandteil von Tarifverträgen (vgl. Weiler 1998: 4 und 39 f.).

Vereinbarungen liegt: Fast ein Viertel der westdeutschen und 42 % der ostdeutschen Betriebe in dieser Branche verfügen über Gleichstellungspläne. Der höhere Verbreitungsgrad in ostdeutschen Betrieben, der mit Ausnahme der „Organisationen ohne Erwerbszweck/Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen“ auch in den übrigen Wirtschaftszweigen anzutreffen ist, beruht vermutlich darauf, dass bei der Neuorganisation des Bankgewerbes nach der Wende der Chancengleichheitsaspekt von Anfang an eine größere Rolle spielte. Schließlich waren zu DDR-Zeiten nahezu ausschließlich Frauen in den Banken beschäftigt und auch 1998 ist der Bankensektor im Osten mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von 74 % eine „frauendominierte“ Branche.

Abbildung 1: Anteil der Betriebe mit betrieblichen Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern nach Wirtschaftszweigen (in Prozent)



¹ Sonstige Dienstleistungen: u.a. Gaststätten, Heime, Wäschereien, Friseure, Gesundheits- und Veterinärwesen, Rechts-/Wirtschaftsberatung und -prüfung, Architektur- und Ingenieurbüros, Grundstücks- und Wohnungswesen, Wirtschaftswerbung, Hygienische Einrichtungen, Leihhäuser, Stellenvermittlung, Schreib- und Übersetzungsbüros, Botendienste, Bewachung.

* Berechnungen für Ost.: Fallzahl zu gering.

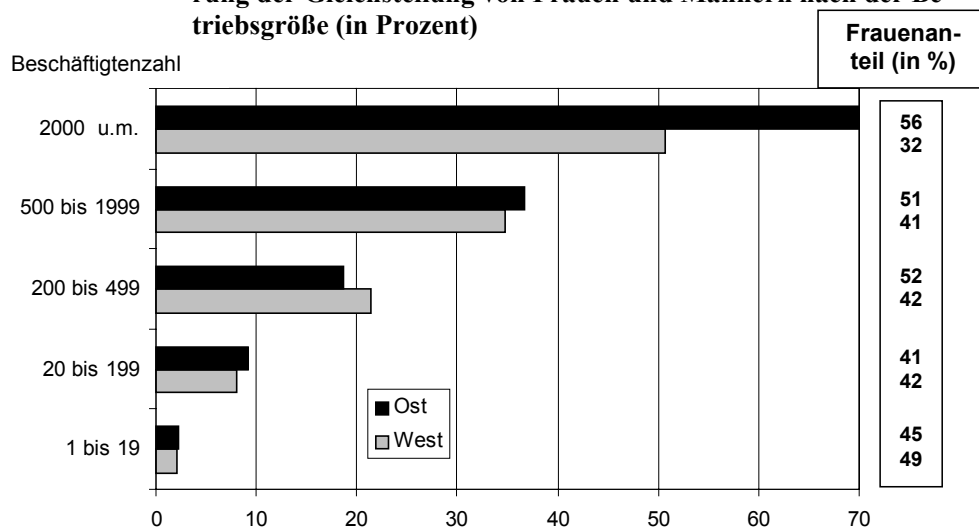
Quelle: IAB-Betriebspanel 1998, 6. Welle West, 3. Welle Ost (hochgerechnete Ergebnisse).

Der Wirtschaftszweig „Organisationen ohne Erwerbszweck/Gebietskörperschaften/Sozialversicherungen“, der im Wesentlichen aus dem öffentlichen Dienst besteht, bietet ein anderes Bild: Zum einen haben nach Angaben der Betriebe bzw. Dienststellen weit weniger Betriebe/Dienststellen Gleichstellungspläne. Zum anderen sind diese in westdeutschen Betrieben/Dienststellen stärker verbreitet (17 %) als im Osten (9 %) und dies obwohl der Frauenanteil in ostdeutschen Betrieben/Dienststellen mit 64 % höher ist als im

Westen (53 %). Dieses Ergebnis überrascht, insofern die Gleichstellung von Frauen und Männern - und damit in der Regel auch die entsprechenden Maßnahmen - auf Bundes- und Länderebene gesetzlich verankert ist. Darüber hinaus verfügen auch die meisten Städte und Gemeinden über Gleichstellungs- oder Frauenförderpläne. Sofern dieser Befund nicht aufgrund von Unkenntnis zustande kam, liegen hier zwei Vermutungen nahe: Zum einen, dass die konkreten Gleichstellungsvereinbarungen überwiegend den anderen Antwortmöglichkeiten (vgl. Fußnote 1), wie „formal festgelegte Verfahren bei der Stellenbesetzung“, zugeordnet wurden. Zum anderen erscheint plausibel, dass die geltenden Gleichstellungsgesetze und deren Inhalt nicht zu den betrieblichen Vereinbarungen gezählt wurden.

Die eingangs beschriebene, aus einer Analyse von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen ermittelte, Konzentration von Frauenförderplänen auf bestimmte Branchen wird somit durch die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels bestätigt.

Abbildung 2: Anteil der Betriebe mit betrieblichen Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern nach der Betriebsgröße (in Prozent)



Quelle: IAB-Betriebspanel 1998, 6. Welle West, 3. Welle Ost (hochgerechnete Ergebnisse).

Was die Verbreitung von Gleichstellungsplänen nach der **Betriebsgröße** angeht, so zeigt Abbildung 2, dass diese eindeutig mit der Betriebsgröße zunimmt. Bereits ab einer Betriebsgröße von 200 Beschäftigten verfügt etwa jeder fünfte Betrieb über Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. Bei Großbetrieben mit 2.000 Beschäftigten und mehr ist dies sogar jeder zweite Betrieb im Westen und 70 % der Betriebe im Osten. Nahezu nicht existent sind Gleichstellungspläne hingegen in Betrieben bis 200 Beschäftigte, in denen auch personalpolitische Angelegenheiten erfahrungsgemäß

pragmatischer und in direkter Absprache mit den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern „geregelt“ werden.

Interessant erscheint schließlich auch die Frage, ob Gleichstellungsmaßnahmen in Betrieben mit **Tarifbindung** grundsätzlich stärker verbreitet sind als in Betrieben, die nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind. Diese Frage lässt sich zweifelsfrei bejahen: Während in Westdeutschland nur 1,3 % der Betriebe ohne Tarifvertrag dergleichen Vereinbarungen getroffen haben, sind dies immerhin gut dreimal so viele Betriebe (4,6 %) mit Tarifvertrag. In Ostdeutschland ist dieses Verhältnis mit 1,6 % (ohne Tarifvertrag) zu 6,7 % (mit Tarifvertrag) noch stärker ausgeprägt. Oder anders ausgedrückt: Rund 80 % der westdeutschen und 70 % der ostdeutschen Betriebe mit Gleichstellungsvereinbarungen haben auch einen Tarifvertrag. Dies legt wiederum die Vermutung nahe, dass viele Betriebe die bereits im Tarifvertrag enthaltenen Gleichstellungsregelungen in der Befragung (fälschlicherweise) den *betrieblichen* Vereinbarungen zur Chancengleichheit zuordneten.

Einen klaren positiven Effekt auf die Verbreitung von betrieblichen Gleichstellungsvereinbarungen hat in den Betrieben Ostdeutschlands auch der **Frauenanteil** (vgl. Übersicht 1). Anders die Situation in westdeutschen Betrieben: Während Gleichstellungspläne dort am häufigsten in Betrieben anzutreffen sind, in denen der Frauenanteil zwischen 30 % und 60 % liegt, bewegen sich Betriebe mit einem hohen Frauenanteil nur im Mittelfeld.

Übersicht 1: Anteil der Betriebe mit betrieblichen Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen Männern nach dem Frauenanteil (in Prozent)

Frauenanteil in den Betrieben	Westdeutschland	Ostdeutschland
gering (0 % - 30 %)	1,7	2,3
mittel (30 % - 60 %)	4,1	3,3
hoch (60 % - 100 %)	3,4	4,4
Durchschnitt (alle Betriebe)	3,0	3,3

Fazit: Nachholbedarf in Sachen Chancengleichheit besteht in fast allen Branchen und vor allem in Klein- und Mittelbetrieben

Festzuhalten bleibt: Das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern in Beruf und Familie entwickelte sich im Laufe der 90er Jahre immer stärker in eine Richtung, die wegführte vom *Frauenförderaspekt* und der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie hin zur Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen gesellschaftlichen Ebenen und die Veränderung von Strukturen. Vor allem Ende der 90er Jahre erhielt diese Ausrichtung von Chancengleichheit erhebliche politische „Schubkraft“ vonseiten der Eu-

ropäischen Kommission und der Bundesregierung. Gleichzeitig nahmen die gleichstellungsorientierten Aktivitäten - nicht zuletzt aus Gründen der Humankapitalsicherung - auch in der Wirtschaft und öffentlichen Verwaltung zu. Dass diese Bemühungen erst am Anfang stehen und noch ein erhebliches Entwicklungspotenzial bieten, belegen die Zahlen des IAB-Betriebspanels für das Jahr 1998: In den wenigsten Betrieben Deutschlands gab es bis zum diesem Zeitpunkt Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und sofern diese vorhanden waren, konzentrierten sie sich vor allem auf Großbetriebe und den Bankensektor sowie den öffentlichen Dienst. Unter dem Gesichtspunkt, dass Gleichstellungsvereinbarungen möglichst vielen Frauen und Männern zu Gute kommen sollten, bleibt für die Zukunft zu hoffen, dass der Chancengleichheitsgedanke auch in den beschäftigungstarken Klein- und Mittelbetrieben und über alle Branchen hinweg weitere Verbreitung findet.

Literatur

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (1999): Programm „Frau und Beruf“. Aufbruch in der Gleichstellungspolitik. Bonn Juni 1999.
- Busch, Carola/Engelbrech, Gerhard (1998): Mit Chancengleichheit auf Erfolgskurs - TOTAL E-QUALITY, in: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen, Gabler: Wiesbaden.
- Engelbrech, Gerhard (1994): Die Wiedereingliederung von Frauen ins Berufsleben im Konflikt zwischen Humankapitalentwertung und vorsorglicher betrieblicher Personalpolitik, in: Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (Hrsg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 - Ein Schritt vor oder ein Schritt zurück? Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 179, Nürnberg.
- Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten (1999): Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999 - Entschließung des Rates vom 22. Februar 1999, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften: Luxemburg.
- Gaugler, Eduard/Weber, Armin (1995): Perspektiven des Human Resource Management. Personal, Heft 1, S. 4-9.
- TOTAL E-QUALITY Newsletter (1998): TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V. (Hrsg.): Mangelsfeld 11-15, 97708 Bad Bocklet, e-mail: TOTAL.E-QUALITY@t-online.de, homepage: www.total-e-quality.de.
- Weiler, Anni (1998): Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen - Analyse und Dokumentation - Erstellt im Auftrag von: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Frauenpolitik und WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.