



Ute Brutzki/Sandra Saeed

Gute Arbeit durch betriebliche Gleichstellungspolitik

Hintergrund

Die Ungleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben ist nach wie vor erheblich. Da die 2001 von Bundesregierung und Spitzenverbänden der Wirtschaft unterzeichnete »freiwillige Vereinbarung zur Förderung der Gleichstellung in der Privatwirtschaft« keineswegs den erhofften Durchbruch brachte, wurde nunmehr die Bundesinitiative »Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft« eingeleitet. Diese Initiative wurde vom BMAS gemeinsam mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt und unterstützt die Sozialpartner darin, durch spezifische Maßnahmen die Beschäftigungssituation von Frauen in der Wirtschaft zu verbessern. Folgende Handlungsfelder stehen hier im Vordergrund:

- eine eigenständige Existenzsicherung
- gleiche Aufstiegs- und Karrierechancen
- bessere Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung
- eine Verringerung der Einkommensunterschiede
- eine bessere Work-Life-Balance

Bereits mit der ersten Förderrunde in 2010 konnte ver.di das Projekt mit dem etwas sperrigen Titel »Arbeitsqualität für Frauen durch branchenorientierte Chancengleichheitspolitik und gezielte Frauenförderung – ein Geschwisterpaar für die Gleichstellungspolitik« beginnen.¹ Das Projekt hat eine dreijährige Laufzeit.²

Arbeitsqualität für Frauen – in Kernbranchen von ver.di

Chancengleichheit für Frauen am Arbeitsmarkt – das Thema wird aktuell kontrovers vor allem in Bezug auf Führungspositionen diskutiert. Im Zentrum steht die Frage: »Braucht Deutschland die Quote?«. Doch nicht allein die Tatsache, dass dieses Thema eine beachtliche Prominenz im öffentlichen Diskurs erhalten hat, zeigt eine Trendwende an, auch der Anlass der Diskussion ist merklich ein anderer: Ging es in der Vergangenheit stark um die Frage, welche Handlungsmöglichkeiten vor allem staatliche Instanzen haben, rücken nun die Wirtschaft

¹ Vgl. Internetseite von ver.di: www.bundesinitiative-gleichstellen.verdi.de

² In einem weiteren Teilprojekt werden gezielt weiblichen Führungskräften und aktive Betriebsrätinnen in bundesweit angebotenen Workshops gleichstellungspolitisches Wissen vermittelt werden und sie in ihrer Arbeit Unterstützung durch ver.di finden.



beziehungsweise die Unternehmen selbst in den Fokus. Insofern verändert sich der Diskurs, so Boes et al. von einem »Gleichstellungsdiskurs, der aufgrund normativer Erwägungen gleiche Chancen für Frauen zum Gegenstand hatte [...] nun immer mehr zu einem Wirtschaftlichkeitsdiskurs.«³

Auch im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung »Neue Wege – Gleiche Chancen – Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf«⁴ wird die Gleichstellung im Erwerbsleben mit einem besonderen Kapitel »Fehlansätze beseitigen, Entgeltgleichheit und Aufstiegschancen schaffen« thematisiert und hebt die Einflussmöglichkeiten durch betriebliches Personalmanagement hervor. Die von der Kommission erarbeiteten und vorgeschlagenen Maßnahmen zielen auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsverlauf und stellen ein »lebensereignisorientiertes Personalmanagement« in den Mittelpunkt.

Auch die Autorinnen und Autoren der Projektgruppe »Geschlechterungleichheiten im Betrieb« (GiB) verweisen ausdrücklich auf die Handlungsmöglichkeiten betrieblicher Akteurinnen und Akteure. So legen diese Anforderungsprofile für Stellenbesetzungen und Arbeitsbewertungen fest und treffen Entscheidungen über Einstellungen, Leistungsbeurteilungen, Beförderungen, Entgelte und Entlassungen. »Betriebliche AkteurInnen haben darüber hinaus Einfluss auf Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz, sie bekämpfen oder tolerieren Mobbing und sexuelle Belästigung. Betriebliche AkteurInnen bestimmen maßgeblich die Verteilung von Arbeitsplätzen, Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitszeiten, Arbeitsqualität, Status und Einkommen von Frauen und Männern.«⁵ Zusammengefasst kommen die Autorinnen zu dem Schluss, dass »das bewusste ›doing gender‹ auf betrieblicher Ebene [...] mitentscheidend dafür (ist), ob geschlechtsbezogene Ungleichheiten hergestellt, reproduziert oder abgeschwächt werden.«⁶

Betriebliche Ungleichbehandlungen können demnach durch die Interessenvertretung sogar initiiert, unreflektiert fortgesetzt oder verändert werden. Um hier Anspruch und Wirklichkeit zusammen zu bringen, braucht es geschlechtsspezifische Sensibilität, eine genaue Analyse der betrieblichen Situation und das Wissen darüber, dass betriebliche Entscheidungen (neben gesetzlichen und tarifvertraglichen Regelungen) erhebliche Auswirkungen haben.

3 Vgl. Andreas Boes/Anja Bultemeier/Tobias Kämpf/Rainer Trinczek (Hrsg.): Strukturen und Spielregeln in modernen Unternehmen und was sie für Frauenkarrieren bedeuten (können), Arbeitspapier 2 des Projektes Frauen in Karriere des ISF München, München 2011: 7.

4 Vgl. Bundes-Drucksache 17/6240, Erster Gleichstellungsbericht durch die Bundesregierung, 16. 6. 2011: 243.

5 Vgl: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, edition sigma 2010: 11.

6 Vgl. ebda: 11.





Hier die Handlungskompetenz betrieblicher Interessenvertretungen zu stärken – dies ist das Anliegen des ver.di Projektes. Betriebliche Gleichstellung und damit **Gute Arbeit für Frauen** soll in drei Kernbranchen der ver.di vorangebracht werden: im Handel, in den Finanzdienstleistungen sowie in der Ver- und Entsorgung.

Diese drei Branchen im Dienstleistungssektor sind im Hinblick auf gleichstellungspolitische Aspekte sehr unterschiedlich aufgestellt, wie allein schon ein Blick auf die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf die Arbeitsplätze in den Branchen zeigt: Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes hat der Dienstleistungsbereich insgesamt mit 55,5 Prozent aller hier tätigen Erwerbstätigen einen vergleichsweise hohen Frauenanteil. Im Handel finden wir einen Frauenanteil von fast 75 Prozent und im Bereich Finanzdienstleistungen mit 49,0 Prozent sind die Geschlechter nahezu gleich verteilt, während in der Ver- und Entsorgung nur 20 Prozent der Beschäftigten weiblich sind. Insofern geht die ver.di davon aus, dass sich mit der Auswahl einer frauendominierten, einer – bezogen auf die Geschlechter – gleichbesetzten sowie einer männerdominierten Branche wesentliche Hinweise finden lassen, wie Chancengleichheitspolitik in Branchen mit sehr unterschiedlicher Frauenpräsenz gestaltet werden kann.

Darüber hinaus vollzieht sich der strukturelle Wandel in den drei Branchen ebenfalls sehr unterschiedlich und liefert somit eine zweite Begründung für die getroffene Auswahl:

Im Handel geht der strukturelle Wandel mit deutlichen Prekarisierungstendenzen einher, Prekarisierung trifft hier die Frauen überproportional. Demgegenüber sind die strukturellen Wandlungsprozesse in den Finanzdienstleistungen gekennzeichnet vom technologischen Wandel und einer Verdichtung von Arbeit, hier sind es vor allem die psychischen Belastungen (für beide Geschlechter), die in den vergangenen Jahren stark zugenommen haben. Die Ver- und Entsorgung schließlich befindet sich weiterhin in einem starken Konzentrations- und Privatisierungsprozess unter erheblichem Preisdruck. Eine starke geschlechtsspezifische Segregation der Tätigkeitsfelder ist ein weiteres Merkmal dieser Branche. Bezogen auf die Kernfelder betrieblicher Gleichstellung zeigt sich das Bild wie folgt.

Handel

- **Einkommen:** Der Verdienstunterschied zwischen (vollzeit- und sozialversicherungspflichtig beschäftigten) Frauen und Männern ist im Einzelhandel erheblich: Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen der Frauen lag im ersten Quartal 2011 fast 23 Prozent niedriger als das der Männer. Einen starken Einfluss haben Sonderzahlungen. Werden diese heraus gerechnet, be-



trägt die Einkommensdifferenz »nur« noch 20,7 Prozent. Zudem steigen die Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern mit der Leistungsgruppe. So beträgt der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in der untersten Leistungsgruppe 5 rund 11,2 Prozent (ohne Sonderzahlungen: 11,6 Prozent), während er in der Leistungsgruppe 1 27,1 Prozent (ohne Sonderzahlungen 24,8 Prozent) beträgt.

Die Einkommen im Großhandel sind erheblich höher als im Einzelhandel – bezogen auf alle Bruttomonatsverdienste der Vollzeitbeschäftigten liegt das Einkommen im Großhandel gut 30 Prozent höher. Auch hier bestehen Verdienstunterschiede zwischen (vollzeit- und sozialversicherungspflichtig beschäftigten) Frauen und Männern, sie sind jedoch weniger gravierend als im Einzelhandel: Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen der Frauen im Großhandel lag im ersten Quartal 2011 rund 19,5 Prozent niedriger als das der Männer. Erneut fallen Sonderzahlungen ins Gewicht, jedoch weniger gravierend wie im Einzelhandel: Werden diese heraus gerechnet beträgt die Einkommensdifferenz »nur« noch rund 18 Prozent, d. h. der Gender Pay Gap sinkt durch die Herausrechnung der Sonderzahlungen um 1,5 Prozentpunkte, während dies im Einzelhandel nahezu 3 Prozentpunkte ausmacht. Wie im Einzelhandel auch, steigen die Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern mit der Leistungsgruppe. So beträgt der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in der untersten Leistungsgruppe 5 rund 13,7 Prozent (ohne Sonderzahlungen: 13,2 Prozent), während er in der Leistungsgruppe 1 18,5 Prozent (ohne Sonderzahlungen rund 16,3 Prozent) beträgt. Die Schere zwischen weiblichen und männlichen Einkommen nach Leistungsgruppen geht also im Großhandel zwar auseinander – steht jedoch in keinem Verhältnis zum Einzelhandel.⁷

- **Führungspositionen:** Auf Basis des IAB Betriebspanels werden auf der ersten Führungsebene 27 Prozent Frauen gezählt, auf der zweiten 40 Prozent. Damit liegt der Handel über dem Gesamtdurchschnitt, erreicht in den Führungspositionen jedoch nicht die entsprechenden Frauenanteile an den Beschäftigten.⁸ Die Hoppenstedt-Studie zeigt mit 19,5 Prozent einen weit geringeren Frauenanteil für den Handel. Hier ergibt sich ein Durchschnittsanteil von 23,2 Prozent, somit ist nach dieser Studie der Frauenanteil an Führungspositionen im Handel sogar unterdurchschnittlich.
- **Arbeitszeiten:** Grundsätzlich ist vor allem im Einzelhandel die Teilzeitquote sehr hoch. Bezogen auf die Geschlechter zeigt sich folgendes Bild: Während

⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt: Tarifstatistiken – Tariffinformationen zum Einzelhandel, Wiesbaden 2011: 115 sowie Tarifstatistiken – Tariffinformationen zum Großhandel, Wiesbaden 2011.

⁸ Vgl. Iris Möller/Susanne Kohaut (IAB): »Führungspositionen in der Privatwirtschaft – Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran«, IAB-Kurzbericht 6/2010: 5.



Frauen im Einzelhandel nur zu 54 Prozent in Vollzeit arbeiten (Männer: 90 Prozent) und zu 46 Prozent in Teilzeit (Männer: 10 Prozent) sind es im Großhandel 78,1 Prozent der Frauen in Vollzeit (Männer: 97,2 Prozent) und 21,9 Prozent in Teilzeit (Männer: 2,8 Prozent.).⁹ Allerdings zeigen sich in den Subbranchen des Handels durchaus unterschiedliche Verteilungen. So ist etwa in Parfümerien, in denen ganz überwiegend Frauen arbeiten, die Teilzeitquote sehr hoch, während im Elektrohandel oder in Baumärkten, in denen viele Männer tätig sind, die Teilzeitquote eher gering ist.

- **Beschäftigungsformen:** Gerade der Einzelhandel ist, neben dem Hotel- und Gaststättenwesen und dem Reinigungsgewerbe, die Branche mit hohen Anteilen an geringfügig Beschäftigten, sogenannten Minijobs. Ganz überwiegend sind dies Frauen (im Einzelhandel rund 75 Prozent, im Großhandel rund 58 Prozent in 2009). 87 Prozent der Minijobbenden sind Niedriglohnbeziehende. Hinzu kommen in wachsender Anzahl Leihbeschäftigte und Beschäftigung über Werkverträge.

Finanzdienstleistungen

- **Einkommen:** Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von vollzeitleich beschäftigten Frauen beträgt 3505 Euro, bei Männern: 4952 Euro. Daraus ergibt sich ein Gender Pay Gap von rund 29 Prozent.¹⁰ Bezogen auf die Bankkaufleute ergibt der WSI Lohnspiegel eine durchschnittliche Einkommensdifferenz von 19,2 Prozent. Wie andernorts auch gilt, dass je höher die Gehälter, desto größer die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern. Zudem zeigt der WSI Lohnspiegel, dass sich die Einkommensdifferenz mit zunehmenden Berufsjahren immer weiter ausdehnt. Bemerkenswert ist hier, dass sich der Unterschied im Einkommen je nach Zusammensetzung der Beschäftigten verändert. So ist sie in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil höher als in Betrieben mit geringen Frauenanteilen an den Beschäftigten.¹¹
- **Führungspositionen:** Auf Basis des IAB Betriebspanels werden auf der ersten Führungsebene 8 Prozent Frauen gezählt, auf der zweiten 23 Prozent. Damit liegen Banken und Versicherungen weit unterhalb des Gesamtdurchschnitts.¹² Die Hoppenstedt-Studie zeigt mit rund 15,2 Prozent ein ähnliches Bild: Gemessen am Durchschnittsanteil von 23,2 Prozent nach Hoppenstedt besteht auch hier erheblicher Handlungsbedarf.

⁹ Vgl. Beschäftigtenstatistik der BA, Stichtag 31. 12. 2009.

¹⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 16, Reihe 2.1, 3. Vierteljahr 2009

¹¹ Vgl. WSI Lohnspiegel Datenbank

¹² Vgl. Iris Möller/Susanne Kohaut (IAB): »Führungspositionen in der Privatwirtschaft – Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran«, IAB-Kurzbericht 6/2010: 5.



- **Arbeitszeiten:** Frauen in den Finanzdienstleistungen arbeiten nur zu 68 Prozent in Vollzeit (Männer: 96 Prozent) und zu 32 Prozent in Teilzeit (Männer: 4 Prozent).¹³
- **Beschäftigungsverhältnisse:** In den Finanzdienstleistungen spielt die geringfügige Beschäftigung kaum eine Rolle. So wurden in den Banken in 2009 gut 24 000 Minijobbende gezählt (davon Frauen: 74,5 Prozent), in den Versicherungen gut 3 100 (davon 68,6 Prozent Frauen). Dennoch ist die große Mehrheit der Minijobbenden auch hier weiblich.¹⁴

Ver- und Entsorgung

- **Einkommen:** Zwischen den Subbranchen der Ver- und Entsorgung bestehen große Unterschiede. Bezogen auf Einkommensunterschiede der vollzeit- und sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer in der Ver- und Entsorgung¹⁵ gemittelt über alle Leistungsgruppen, herrscht die größte Lohnlücke mit 19,5 Prozent in der Energieversorgung (WZ 35). Bei der Wasserversorgung (WZ 36) hingegen beläuft sich die Lohnlücke auf rund 10 Prozent, gefolgt von der Abwasserentsorgung (WZ 37) mit rund 8 Prozent. In der Abfallbeseitigung (WZ 38) bestand 2010 ein Lohnunterschied von rund 5 Prozent und in der Beseitigung von Umweltverschmutzung (WZ 39) rund 9 Prozent.
- **Führungspositionen:** Auf Basis des IAB Betriebspanels werden auf der ersten Führungsebene 8 Prozent Frauen, auf der zweiten Führungsebene 9 Prozent gezählt¹⁶. Dies sind die geringsten Anteile im Branchenvergleich. Die Auswertung der Hoppenstedt-Datenbank weist zwar mit 13,4 Prozent deutlich höhere Frauenanteile in den Führungspositionen bei der Energie- und Wasserversorgung (WZ 35, WZ 36) aus, dennoch halten auch hier Unternehmen der Ver- und Entsorgung die rote Laterne.
- **Arbeitszeiten:** in der Ver- und Entsorgung ist die Vollzeitbeschäftigung die dominierende Beschäftigungsform. Teilzeit ist vergleichsweise wenig verbreitet, aber auch hier eher eine Frauendomäne. So arbeiten in 2009 Frauen zu 77 Prozent in Vollzeit (Männer: 97 Prozent) und zu 23 Prozent in Teilzeit (Männer: 3 Prozent).¹⁷

¹³ Vgl. Beschäftigtenstatistik der BA, Stichtag 31. 12. 2009.

¹⁴ Vgl. Ute Brutzki/Claudia Dunst: »Gute Arbeit von Männern und Frauen und Work-Life-Balance in der betrieblichen Praxis, Jahrbuch Gute Arbeit 2010, 266ff

¹⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt (2011): »Verdienste und Arbeitskosten: Arbeitnehmerverdienste Jahr 2010«, Wiesbaden

¹⁶ Vgl. IAB (2010): Iris Möller/Susanne Kohaut »Führungspositionen in der Privatwirtschaft – Frauen kommen auf den Chefetagen nicht voran«, IAB-Kurzbericht 6/2010, S. 5. Hier wird auch definiert, was zu den verschiedenen Führungsebenen zählt.

¹⁷ Vgl. Beschäftigtenstatistik der BA, Stichtag 31. 12. 2009.



- **Beschäftigungsformen:** Geringfügige Beschäftigung spielt in der Ver- und Entsorgung eine nachrangige Rolle. Anders als etwa in den Reinigungsdiensten sind es in der Ver- und Entsorgung jedoch überwiegend Männer, die in Minijobs arbeiten. Hinzu kommt die Leiharbeit, die vor allem in der Abfallwirtschaft weit verbreitet sind. Eine Umfrage der Bundesfachgruppe Energie und Bergbau der ver.di machte deutlich, dass der Anteil der Leiharbeit zwar nur bei 4,4 Prozent der Belegschaft liegt, in den Servicebereichen aber arbeiten zwei von fünf Beschäftigten in Leiharbeit¹⁸.

Zusammengefasst sehen wir in den Kernfeldern der Chancengleichheit deutliche Unterschiede, die sehr sicher etwas mit der Geschlechterverteilung in den Belegschaften zu tun haben: So sind die Einkommensunterschiede in Frauenbranchen (wie der Einzelhandel) erheblich größer als in Männerbranchen (wie die Ver- und Entsorgung). Umgekehrt verhält es sich bei den Führungspositionen: ein höherer Frauenanteil an den Belegschaften kann begründen, dass vergleichsweise viele Frauen Führungspositionen erlangen, obwohl grundsätzlich gilt, dass Frauen in Führungspositionen überall unterrepräsentiert sind gemessen an ihren Anteilen an den Beschäftigten. Auch bei den Arbeitszeiten hat der Frauenanteil an den Beschäftigten einen Einfluss: Je höher der Frauenanteil an der Belegschaft, desto höher ist auch der absolute Teilzeitanteil. Dies kann erklärt werden über die stärkere Nachfrage nach Teilzeitstellen von Frauen mit Familienaufgaben. Betrachtet man jedoch die relative Teilzeitquote der Frauen innerhalb der weiblichen Beschäftigten, zeigt sich dennoch eine große Varianz. Dort, wo viele Männer beschäftigt sind, ist auch die Teilzeitquote der Frauen geringer als in »Frauenbranchen«. Insofern spielen kulturelle Orientierungen durchaus eine Rolle: In »Männerbranchen« scheint die Orientierung für beide Geschlechter eher in Richtung Vollzeit zu gehen, während in »Frauenbranchen« diese Orientierung weniger ausgeprägt ist.

Vorhaben und Vorgehensweise

Es gilt daher genauer hinzusehen und branchen- sowie betriebsspezifische Ungleichheiten zu erkennen. Die Ursachen für die Ungleichheit sind vielfältig. Hier sind sowohl strukturelle wie auch individuelle Hindernisse zu überwinden. Neben stereotypen Geschlechterrollen ist die ungleiche Verteilung von Familienverantwortung immer noch wesentlich.

Dazu kommt, dass viele Akteurinnen und Akteure in Unternehmen diese Ungleichheiten immer noch nicht wahrnehmen. Die betrieblichen Handlungsnotwendigkeiten wie auch Handlungsmöglichkeiten werden nicht erkannt. Das betrifft gleichermaßen Geschäftsführungen wie auch Betriebsräte. Doch auch

¹⁸ Vgl. Internetseite von ver.di: <http://www.verdi.de/ver-und-entsorgung/themen/leiharbeit>





die individuelle Haltung von Männern und Frauen (z. B. bei der Übernahme von Führungspositionen) spielt dabei eine Rolle.

Die Informationsbasis ist sowohl in den Unternehmen – bei beiden Betriebsparteien – als auch auf Branchenebene hinsichtlich der (ungleichen) Situation von Frauen und Männern noch sehr schmal. Dies ist ein zentrales Hemmnis für gezielte gleichstellungspolitische Maßnahmen. Gerade in einer Zeit, wo die demografische Entwicklung immer deutlicher zeigt, dass qualifizierte Arbeitskräfte gebraucht werden, verschwenden Unternehmen somit Potenziale bei der Ausbildung oder in Führungspositionen. Somit gilt es, branchen- und betriebspezifische Herangehensweisen zu entwickeln und das Blickfeld der betrieblichen Akteurinnen und Akteure auf neue Handlungsoptionen zu erweitern. Entsprechend enthält das ver.di-Projekt vier aufeinander aufbauende Bausteine:

1. Die Verbreiterung und Vertiefung der qualitativen wie quantitativen Informations- und Datenbasis zur Lage der Gleichstellung auf Branchenebene. In den genannten Kernbranchen des ver.di-Organisationsbereichs werden arbeitsorientierte und gleichstellungspolitische **Branchenreports** gefertigt. Somit entstehen neue Daten und Informationen, die bisher in dieser Form noch nicht vorlagen. Denn bisher fehlt es an umfassenden Analysen mit speziellen branchen- bzw. bereichsspezifischen Daten, welche zur Gestaltung konkreter politischer Branchen-Programme und betrieblicher Handlungsoptionen in Bezug auf die Förderung der Gleichberechtigung dienen könnten. Die detaillierte und vertiefte Betrachtung ist jedoch die zentrale Voraussetzung und damit Handlungsgrundlage für eine konkrete praxisnahe Gleichstellungspolitik in den Betrieben. Die Reports legen die branchenspezifischen Arbeitsbedingungen und die konkrete Arbeitsqualität für Tätigkeitsbereiche in den Branchen ebenso offen wie die konkreten Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik. Die Branchenreports ermöglichen zudem, dass künftig mit validen Daten und Erkenntnissen auch betriebsübergreifend gearbeitet werden kann.
2. Die Sensibilisierung, Qualifizierung und Mobilisierung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Expertinnen und Experten aus den Zielbranchen durch drei **Branchendialoge**. Die Ergebnisse der Branchenreports werden hier diskutiert mit dem Ziel, gleichstellungspolitische Strategien und Maßnahmen zu entwickeln bzw. weiter zu konkretisieren. Die bestehende Handlungsgrundlage für betriebliche wie branchenorientierte Akteurinnen und Akteure wird weiter vertieft und geschärft. Zugleich können auf dieser Basis betriebliche Akteurinnen und Akteure überzeugt werden, sich für konkrete Maßnahmen in ihren Betrieben einzusetzen. Sie können auf dieser verbreiterten Basis konkrete Handlungskonzepte sowohl für die betriebliche als auch für die Branchenebene ableiten.





3. Die Verbreiterung und Vertiefung der qualitativen wie quantitativen Informations- und Datenbasis zur Lage der Gleichstellung auf Betriebsebene sowie die Sensibilisierung, Qualifizierung und Mobilisierung betrieblicher Akteurinnen und Akteure in den drei Zielbranchen. Es werden betriebspezifische Bestandsaufnahmen mit je zehn Betrieben aus den drei Branchen zur Gleichstellung von Männern und Frauen gefertigt. Analog der Wirkung der Branchenreports entstehen durch die **betrieblichen Gleichstellungsreports** neue Daten und Informationen, welche zur Gestaltung konkreter betrieblicher Handlungsoptionen in Bezug auf die Förderung der Gleichberechtigung dienen können. Sie bilden somit die Handlungsgrundlage für eine konkrete praxisnahe Gleichstellungspolitik in den Betrieben. Die Ergebnisse der Analyse werden mit den betrieblichen Akteurinnen und Akteuren diskutiert und es wird ein betrieblicher Aktionsplan entwickelt. In der Gesamtheit wird also der Kompetenzzuwachs bei betrieblichen Akteurinnen und Akteuren gesteigert und ihre Handlungsmöglichkeiten werden erweitert.
4. Die **Qualifizierung** sowie weitere Mobilisierung betrieblicher Akteurinnen und Akteure durch fünf innovative Seminarmodelle, die entwickelt und modellhaft umgesetzt werden. Hierzu zählt auch die Entwicklung einer Internetplattform für zwei Seminarmodelle (Blended Learning, Internetseminar).

Hier werden die durch die Bestandsaufnahmen in Betrieben und Branchen erkannten zentralen Herausforderungen zur Chancengleichheit aufgegriffen und betriebsnah bearbeitet. Damit soll die erweiterte Wissens- und Informationsbasis operativ für die Verbesserung der betrieblichen Gleichstellung umgesetzt werden sowie das gleichstellungspolitische Wissen an weitere betriebliche Akteurinnen und Akteure als Beitrag zur Nachhaltigkeit weitergegeben werden. Alle Seminare werden systematisch und ausführlich evaluiert, im Kern hinsichtlich der tatsächlich erfolgten Übertragung der fixierten Ziele in den betrieblichen Alltag. Insofern sind die positiven betrieblichen Veränderungen und Effekte im Verlauf des Modellvorhabens mess- und nachweisbar.

Hinzu kommen der **übergreifende Dialog und der Transfer guter Praxis** um überbetriebliche Nachhaltigkeit zu erzeugen. Die Projektergebnisse werden im Sinne einer breiten Öffentlichkeitsarbeit nach außen getragen und die entwickelten Konzepte und Instrumente für andere Betriebe verfügbar gemacht. Dies geschieht über Konferenzen sowie die Erarbeitung von Werkzeugkästen und Handreichungen.

Stand der Bearbeitung und erste Erfahrungen

Inzwischen hat das Projekt deutlich an Fahrt aufgenommen. Die Branchenreports liegen vor und wurden in Dialogrunden und weiteren Expertengesprächen diskutiert. Auch ist das Interesse an betrieblicher Beratung in allen drei





Branchen hoch: So wurde bisher eine Vielzahl an Sondierungsgesprächen mit betrieblichen Interessenvertretungen geführt und die konkreten Beratungen begonnen. Das Feld der Beratungsthemen ist erwartungsgemäß weit: So entschieden sich die Interessenvertretungen ebenso oft für Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie für Themen zur Aufstiegs- und Karriereförderung. Beispielhaft seien hier folgende Ziele genannt:

- Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zu Kinderbetreuung und Frauenförderung
- Die Durchsetzung der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Telearbeit
- Die Überprüfung der Stellenbeschreibungen und Eingruppierungen mit dem Ziel, etwaige geschlechtsspezifische Ungleichheiten aufzudecken und zu minimieren
- Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit nach der Rückkehr aus Elternzeit
- Veränderte Besetzungsverfahren bei Führungspositionen, um so den Frauenanteil zu erhöhen.

Bereits heute lässt sich sagen, dass durch die Bundesinitiative von ver.di wichtige Unterstützungsleistungen für die Betriebe initiiert werden konnten. Damit positioniert sich die ver.di als kompetente Gewerkschaft, die – über die betriebliche Betreuung hinaus – zentrale Interessen der Betriebs- und Personalräte und der Belegschaften aufgreift und mit Dienstleistungen für die Betriebe un-

tersetzt. In diesem Sinne ist die Erwartung der ver.di auch, damit einen Beitrag zur Mitgliederbindung und Mitgliedergewinnung zu leisten. Hervorzuheben ist die enge Kooperation mit den Fachbereichen der Organisation, die eine Gewähr für größere Nachhaltigkeit bietet. Hier ist vor allem das integrierte Vorgehen mit den Fachbereichen für das Projekt zielführend. Auf diese Weise ist die Chance erheblich größer, Gleichstellung tatsächlich als Querschnittsthema in den Branchen zu verankern. In den Betrieben entsteht konkrete gute Praxis. Durch die hier ergriffenen Maßnahmen wird ein mehr an Gleichstellung erreicht und Arbeitsqualität für Frauen verbessert. Sie bilden die Grundlage für den Transfer in andere Branchen.

Für die gesamte Bundesinitiative gilt, dass die Vielfalt der geförderten Projekte das innovative Potential der Frauen in der Wirtschaft sichtbar macht; es entsteht gute Praxis in einer erheblichen Anzahl von Branchen, Betriebsgrößen und Hierarchieebenen.