



Freiwillige Vereinbarungen zur Chancengleichheit nahezu wirkungslos: Frauen im Beruf benachteiligt

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat die freiwilligen Vereinbarungen zur Chancengleichheit untersucht. Die Ergebnisse sind weitestgehend ernüchternd. Seit Jahren stagnieren die betrieblichen Anstrengungen in der Privatwirtschaft und der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt kaum an. An gesetzlichen Regelungen führt aus Sicht der Arbeitnehmerkammer Bremen kein Weg vorbei.

Frauen sind im Vergleich zu männlichen Beschäftigten nicht nur häufiger in atypischen beziehungsweise prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt und erzielen geringere Monatsentgelte als Männer, sondern sind auch in deutlich geringerem Umfang in Führungspositionen vertreten. Als Konsequenz wurden im Jahr 2001 zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft Vereinbarungen zur Chancengleichheit von Männern und Frauen auf den Weg gebracht. Ziel war es, durch betriebliche Fördermaßnahmen die beruflichen Chancen von Frauen, ihre Ausbildungsperspektiven und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Auf diesem Wege sollte die Geschlechtergerechtigkeit im Wirtschaftsleben erhöht werden.

Arbeitsmarktbenachteiligungen trotz Bildungsgewinnen

Hintergrund ist die Erkenntnis, dass die Gleichberechtigung von Mann und Frau inzwischen zwar gesellschaftlicher Konsens ist, sich allerdings in den realen Verhältnissen nicht oder nur unzureichend niederschlägt. Zwar haben junge Frauen ihre männlichen Altersgenossen bei den höheren Bildungsabschlüssen inzwischen überholt und auch bei Ausbildung und Universitätsstudium enorm aufgeholt. Auch in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung sind positive Entwicklungen zu verzeichnen. So ist die Erwerbstätigenquote

von Frauen zwischen 1996 und 2008 von 61 auf 71 Prozent gestiegen.

Allerdings, und das ist die andere Seite der Medaille, sind Einkommensentwicklung und Entwicklung von Karrierechancen für Frauen immer noch bedeutend schlechter als für Männer. In Folge dessen tragen Frauen nicht nur höhere Armutsrisiken trotz Erwerbstätigkeit und vorhandener Qualifikationen (vgl. Seiten 4 und 5), sie sind auch in höheren Gehaltsgruppen und in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert. Dies wird mit dem Begriff fehlender oder unzureichender Bildungsrenditen beschrieben.

Stagnation statt Fortschritt:

freiwillige Vereinbarungen ohne Erfolg

Mit der aktuellen Welle des IAB-Betriebspanels wurde im Zeitverlauf untersucht, wie sich betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft entwickelt haben. Dabei zeigt sich, dass tarifliche Vereinbarungen und auch freiwillige Initiativen nur unwesentlich angestiegen sind. Nur jeder zehnte Betrieb gibt an, entsprechende Maßnahmen anzubieten (Tabelle).

Vereinbarungen zur Chancengleichheit in der Privatwirtschaft 2002, 2004 und 2008 in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten

	2002	2004	2008
Betriebliche Vereinbarungen	3 %	4 %	3 %
Tarifliche Vereinbarungen	4 %	3 %	5 %
Freiwillige Initiativen	5 %	6 %	3 %
Nichts davon	90 %	90 %	90 %

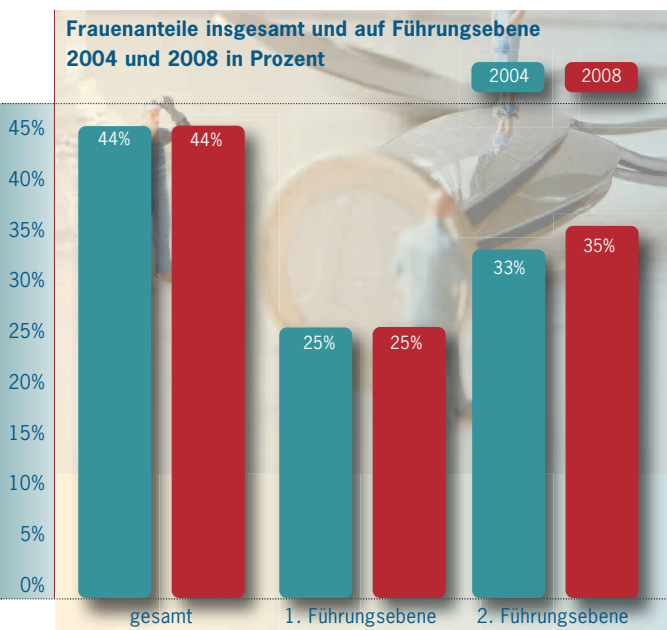
Quelle: IAB-Kurzbericht 26/2009

Die Verbreitung von Vereinbarungen zur Chancengleichheit steigt mit zunehmender Größe der Betriebe an. Dies hängt damit zusammen, so die IAB-Studie, dass in größeren Betrieben Personalpolitik formalisierter ausgestaltet ist und Programme zur Chancengleichheit deshalb wahrscheinlicher werden. Allerdings muss in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, dass der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit zunehmender Betriebsgröße rückläufig ist. Sie sind vor allem in kleineren Betrieben beschäftigt. Dies bedeutet, dass anteilig weniger Frauen erreicht werden können.

Werden neben formalen Vereinbarungen auch eher informelle Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit abgefragt, ergeben sich im Vergleich zum Jahr 2004 in der aktuellen Untersuchung leichte Verbesserungen. Zwar bieten immer noch drei Viertel der Betriebe keine entsprechenden Maßnahmen an. Allerdings hat sich der Anteil der Betriebe, die Angebote während der Elternzeit machen, nahezu verdoppelt. Die Betriebe haben zudem ihre Anstrengungen bei Kinderbetreuungsangeboten intensiviert, dennoch reicht der Anteil immer noch nicht über sechs Prozent hinaus. Es ist auffällig, dass betriebliche Initiativen sich fast ausschließlich auf den Status der ›Elternschaft‹ konzentrieren. Insbesondere Aktivitäten zur weiblichen Nachwuchsförderung bleiben dagegen stark unterentwickelt.

Führung fest in männlicher Hand – wenig Frauen in Führungspositionen

Letzteres hat erhebliche Auswirkungen auf die Besetzung von Führungspositionen. Die Benachteiligung von Frauen in diesem Bereich ist nach wie vor deutlich. Obwohl Frauen insgesamt 44 Prozent der Beschäftigten stellen, sind sie insbesondere auf der ersten (25 Prozent) aber auch noch auf der zweiten Führungsebene (35 Prozent) in den Betrieben deutlich unterrepräsentiert. Ihre geringe Beteiligung an Führungspositionen hat sich im Zeitverlauf auch nicht erhöht. Lediglich auf der zweiten Führungsebene sind geringfügige Verbesserungen zu erkennen. Dabei zeigen sich für das Land Bremen eher noch geringere Anteile in der ersten und zweiten Führungsebene als im Bundesdurchschnitt.



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008

Forderungen

der Arbeitnehmerkammer zur Niedriglohnentwicklung

- Der Ersatz regulärer einkommenssichernder Arbeitsplätze durch atypische Beschäftigung wie Zeitarbeit, Minijobs und Scheinselbstständigkeit muss gestoppt werden.
- Wiedereinführung einer höchstzulässigen Wochenarbeitszeit bei geringfügiger Beschäftigung. Politische Absichten, die Minijob-Grenze von 400 auf 600 Euro anzuheben, werden abgelehnt.
- In allen gefährdeten Branchen ist die Einhaltung von Mindestarbeitsbedingungen und -Lohnstarifen auf entsenderechtlicher Grundlage gesetzlich zu schützen und durch leistungsfähige Kontrollen sicherzustellen.
- Darüber hinaus ist dringend ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn einzuführen, der mindestens einen für Alleinstehende existenzsichernden Arbeitsverdienst garantiert und zeitgerecht angepasst werden muss.
- Zu fordern ist ein Bundesvergabegesetz zur Einhaltung der Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen, wie sie das jüngst novelierte Bremer Tariftreuegesetz vorsieht, das die verbindliche Einhaltung von Tarifverträgen und Mindestarbeitsbedingungen garantiert.

Diese Benachteiligung von Frauen tritt noch einmal deutlicher hervor, wenn man ihre Repräsentanz in Führungspositionen nach Betriebsgröße differenziert. Das ernüchternde Ergebnis: je kleiner der Betrieb, desto höher ist der Frauenanteil in den Führungsebenen. Anders gesagt: Vor allem in Großbetrieben schaffen Frauen nur selten den Sprung in die Führungsebene. Bei Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten sinkt ihr Anteil in der ersten Führungsebene auf 12 und in der zweiten Führungsebene auf 20 Prozent.

Gesetzliche Maßnahmen notwendig

Die Ergebnisse vor allem auch im Zeitverlauf verdeutlichen, dass freiwillige Vereinbarungen zur Erhöhung der Chancengleichheit in der Privatwirtschaft nicht gefruchtet haben. Wenn es der Gesetzgeber also mit der Zielsetzung Ernst meint, die Situation von Frauen in der Privatwirtschaft zu verbessern, muss er gesetzgeberisch tätig werden. So wird auch schon seit Jahren immer wieder ein Bundesgleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft gefordert. Allerdings, so Heide Pfarr von der Hans-Böckler-Stiftung: Nur die Parteien, die gerade nicht in der Regierung sind, ziehen daraus den Schluss, dass an gesetzlichen Regulierungen kein Weg vorbei führt.

Zum Weiterlesen: ■ Karin Gottschall (2009): Trotz Abschluss arm? Mangelnde Bildungsrenditen als Armutsrisiko, in: ZGF (Hrsg.): Programmierte Frauenarmut. Armutsrisiken von Frauen im Lebensverlauf: Problemanalysen und Lösungsstrategien, Bremen.

■ Susanne Kohaut und Iris Möller (2009): Vereinbarungen zur Chancengleichheit: Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung, IAB-Kurzbericht 26/2009, Nürnberg.

Peer Rosenthal und Dr. Christiane Koch

■ Referat für Arbeitsmarktpolitik