****

**„Den Berufseinstieg geschlechtergerecht (mit)gestalten“**

**Arbeitshilfe für betriebliche Interessenvertretungen**

1. Warum Gleichstellung?
2. Rechtlicher Handlungsrahmen
3. Werkzeuge
4. Beispiele aus Frauenförderplänen
5. Literatur

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. **Warum Gleichstellung?**

Das Thema Gleichstellung auf die Agenda zu setzen, ist oft ein schwieriges Unterfangen. Gegenüber Arbeitgeber\_innen ist es häufig hilfreich, die Produktivitätssteigerung durch zufriedene Beschäftigte in den Fokus zu rücken. Sich von Zuschreibungen (z.B. „Frauen sind kommunikativ und beziehungsorientiert“, „Männer sind zielstrebig und karrierebewusst“) zu befreien, **erhöht die Leistungsfähigkeit** von Unternehmen, denn

a) die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden steigt durch die Nutzung ihrer individuellen Potentiale,

b) der Leistungswillen der Frauen und Männer erhöht sich durch die Anerkennung ihrer selbst gewählten Lebensgestaltung.

Effekte:

* Erhöhung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie bessere Identifikation und Bindung an das Unternehmen,
* mögliche Kostenreduktion durch weniger Fluktuation und niedrigeren Krankenstand,
* Produktivitätssteigerung durch hohe Arbeitszufriedenheit,
* bessere Rekrutierungschancen für Fachkräfte durch die Bereitstellung attraktiver Arbeitsplätze, insbesondere für Führungskräfte und Fachkräftenachwuchs,
* eventuelle Vorteile bei öffentlicher Auftragsvergabe.

Ergänzend hierzu: www.wer-die-besten-will.de (IG Metall)

Erster Kurzcheck zum Stand im Betrieb und in der Dienststelle:

http://www.gleichstellen-igmetall.de/quick-checks/gleichstellung-im-betrieb/

1. **Rechtlicher Handlungsrahmen**

§ 2 Abs. 1 AGG: Benachteiligungen aufgrund von Geschlecht sind unzulässig in Bezug auf alle Aspekte des Arbeitslebens.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Arbeitsfeld | Betriebsrat | Personalrat |
| Stellen-  ausschreibung | § 92 BetrVG Personalplanung, auch künftige! Abs. 2: Vorschlagsrecht BR  §§ 93, 99 Abs. 2 Nr. 1 u. 5 BetrVG, § 7 Abs. 1 TzBfG  🡪 AGG im Blick!  🡪 für Frauen UND Männer ausgeschrieben, auch Einstellung in TZ möglich | § 6 des BGleiG – Ausschreibung intern wie extern geschlechtsneutral, auch in Teilzeit |
| Auswahl-  verfahren | § 95 Abs. 1 BetrVG: Richtlinien mitbestimmungspflichtig  ab 500 MA: Einforderung von Richtlinien durch BR möglich (Einigungsstelle!)  kein Recht auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen (Betriebsvereinbarung) | Information über anstehende Einstellung: §§ 68 Abs. 2, 69 Abs. 2 S. 1 u. 2 BPersVG  kein Recht auf Teilnahme an Vorstellungsgesprächen, aber häufig üblich  Ablehnung nur möglich im Rahmen des Versagungskatalogs gem. § 77 Abs. 2 BPersVG (z. B. Verstoß gegen Gesetz 🡪 AGG) |
| Personelle Einzelmaßnahmen:  Einstellung, Versetzung, Eingruppierung | § 95 Abs. 3 BetrVG – Versetzungsdefinition  § 99 Abs. 2 BetrVG – Einstellung verweigern, wenn  - gesetzeswidrig,  - gegen Auswahlrichtlinie verstoßen,  - andere MA benachteiligt | Recht zur Zustimmungsverweigerung gem. § 77 Abs. 2 BPersVG nur bei schlüssiger Darlegung der Rechtswidrigkeit der Maßnahme durch PR möglich |
| Entgelt | §§ 77 Abs. 3 u. 4, 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG – Mitbestimmung bei Entlohnungsgrundsätzen und deren Höhe 🡪 Verteilungsgerechtigkeit im Blick  Ausnahme: Bestehender Tarifvertrag (ggf. anpassen) | § 612 Abs. 3 BGB und Art. 3 Abs. 2 (Gleichberechtigungsgebot)  Abs. 3 GG (Verbot der Ungleichbehandlung) |
| Frauenförderung | § 80 Abs.1 Nr.1 BetrVG – Einhaltung der Gesetze, Verordnungen durch AG überwachen 🡪 AGG muss eingehalten werden (§ 2 Abs. 1)  § 80 Abs. 1 Nr. 2a BetrVG – Tatsächliche Förderung der Gleichstellung (alle Aspekte des Erwerbslebens)  § 92 Abs. 3 BetrVG – Vorschlagsrecht zu Frauenfördermaßnahmen  §§ 96, 97, 98 BetrVG – Berufsbildung und -maßnahmen  § 45 BetrVG – Gleichstellungsbericht des AG 🡪 BR wacht über Gleichstellung der Geschlechter  🡪 Fachwissen nötig? Kein Problem: Sachverständigenanspruch gem. § 80 Abs. 3 BetrVG | § 68 Abs. 2 Nr. 5a BPersVG– tatsächliche Gleichberechtigung durchsetzen  § 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG – Beschwerden entgegennehmen und deren Abhilfe durchsetzen  § 67 BPersVG – Diskriminierungsverbot  Nach §§ 75 Abs. 3 Nr. 15, 76, 77, 79 BPersVG kann der Personalrat über sein Initiativrecht (§ 70 BPersVG) z. B. Vorschläge für Dienstvereinbarungen zu Aspekten der Frauenförderung machen  § 35 BLV Abs. 1 – Weiterbildung und Aufstiegschancen |

**Mehr Informationen zu BR:**

IG Metall Vorstand, Frauen- und Gleichstellungspolitik (2013): Gleichstellung im Betrieb gestalten – ein Praxisleitfaden.

DGB Bundesvorstand, Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik (2013): Betriebliche Gleichstellungsprojekte der DGB-Gewerkschaften.

**Mehr Informationen zu PR:**

Stiegler, B.; Schmalhofer, H.; von Woedtke, A. (2015): Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch Landesgesetze, Handreichung der FES. DBW (2015): Frauensache im öffentlichen Dienst, Ratgeber des Deutschen Beamtenwirtschaftsrings.

1. **Werkzeuge**

Umfrage

**Lamapoll** (www.lamapoll.de) – weitestgehend konform mit Bundesdatenschutzgesetz, relativ einfach zu bedienen, kostenlos.

**Surveymonkey** (www.surveymonkey.de) – einfach zu bedienen, kostenlos.

Entgelt

Grundlage: Einsicht in Personalakten und Gehaltstabellen

**BR:** „Der Betriebsrat ist Hüter der Lohngerechtigkeit und Transparenz im Betrieb“ (vgl. BAG 28.04.1998, Az.: 1 ABR 50/97) 🡪 Einsicht in Gehaltstabellen gemäß § 80 Abs. 2 (2) BetrVG.

**PR:** „Dem Personalrat steht ein nicht anlassbezogenes Recht auf Einsicht in die nicht anonymisierten Bruttolohn- und Gehaltslisten aller von ihm vertretenen Beschäftigten zu“ = aktuelle Rechtsprechung aus Hamburg (§§ 77 und 78 Abs. 1 Nr. 3 HmbPersVG) 🡪 weitestgehend übertragbar.

**Entgeltüberprüfung:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aspekt** | **eg-check** | **Logib-D** |
| **Ziel** | Prüfung von Entgeltgleichheit | Geschlechterbezogene Darstellung der Entgeltstruktur |
| **Grundlage** | Eher rechtlich, im Unionsrecht verankert | Eher ökonomisch, Humankapital |
| **Zielgruppe** | Breit gefächert | Eher orientiert an Arbeitgeber\_innen |
| **Ergebnisse** | Betriebliche Entgeltlücke und deren Zusammensetzung | Vorkommen von Benachteiligungen und deren Höhe, Diskriminierung in bestehenden Regelungen, Gründe und Ursachen für Benachteiligungen |

**Beispiele aus Frauenförderplänen**

**Analyse:**

* Statistiken, Erhebungen und Analysen in der Personalverwaltung und Personalentwicklung nach Geschlecht, Entgeltgruppe, Alter, Betriebszugehörigkeit, Arbeitszeit, Abteilung.
* Evaluation festlegen – Audit terminieren: Wie und in welchen Abständen?
* Gleichstellungsaudit, z. B. anhand von Laufbahnverfolgung & Erwerbsverlaufsüberprüfung der Mitarbeiterinnen ab Einstellung und im Vergleich zu männlichen Kollegen.
* Entgeltbericht erstellen inklusive Frauenanteile pro Beschäftigtengruppe.
* Setzen eines Zielwerts (Quote).

**Ansprache/Sensibilisierung/Information:**

* Der „Equal Pay Day“ und der „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ werden dazu genutzt, Frauen und Männer für das Thema zu sensibilisieren.
* Betriebs- und dienststelleninterne Veröffentlichung von Best-Practice-Beispielen.
* Der „Girls‘ Day“ als Instrument zur Verringerung geschlechtsspezifischer Berufswahl, besonders in männerdominierten Abteilungen und Bereichen.
* Förderung von Mitarbeiter\_innen hinsichtlich ihrer Kompetenzen im Umgang mit geschlechtsspezifischer Diskriminierung, z. B. durch Freistellung bei Workshops/Fortbildungen.
* Geschlechtergerechte Sprache in sämtlicher Kommunikation umsetzen – auch in bildlicher Darstellung.
* Frauenförderplan als Teil der Tagesordnung bei Versammlungen und Konferenzen insbesondere auf Führungsebene.
* Anteil höher qualifizierter Frauen durch Teilnahme an einschlägigen Messen vergrößern (Vorschlags- und Initiativrecht nutzen).
* Berufsinformationstage für Eltern & Zusammenarbeit mit Schulen.
* Kooperation mit Organisationen, die gezielt in untypische Berufsfelder vermitteln.

**Förderung:**

* Beispiel Mentoring: Führungspersonal engagiert sich für Auszubildende bereits einige Zeit vor Ausbildungsabschluss 🡪 Bindung junger Frauen & Sensibilisierung der Führungsebene.
* Eigens konzipierte Seminare für Frauen zu Karriereformulierung, Vereinbarkeit, etc.
* Ansprechpartner\_innen für junge Frauen etablieren.
* Kontinuierliche Karriereplanung mit jungen Frauen schon beim Berufseinstieg.
* Ausgewogene Auswahlprozesse, an denen Assessorinnen und Assessoren teilnehmen, damit Frauen und Männer gleiche Chancen im Bewerbungsprozess bekommen.

}

* *Bevorzugte* innerbetriebliche Beförderung bzw. Aufnahme von Frauen in Führung.

Voraussetzung =

gleiche Qualifikation

* *Bevorzugte* Aufnahme von Frauen in Ausbildungsverhältnisse.
* *Bevorzugte* Übernahme von Frauen.

**Elternzeit/Arbeitszeit:**

* Sabbatical.
* Die sich in Mutterschutz, Elternzeit, Pflegezeit oder Beurlaubung befindenden Beschäftigten werden durch die Personalverwaltung rechtzeitig und kontinuierlich über Stellenausschreibungen sowie Fortbildungs- und Weiterbildungsangebote informiert.
* Kontakthalteprogramme etablieren; im Blick: nicht alle Mütter/Väter streben dauerhafte Voll-/Teilzeit an.
* Flexible Rückkehr.

**Literatur**

* Allmendinger, Jutta; Haarbrücker, Julia (2013): Die Brigitte-Studie – Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Online unter: <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13-002.pdf>.
* BiBB (2014): Erfolgreich im Beruf. Duale und schulische Ausbildungen im Vergleich. Online unter: <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_Report_2_2014_Internet.pdf> (Hall, Anja; Krekel, Elisabeth).
* BMFSFJ (2005): Gender-Datenreport. Online unter: <http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/01-Redaktion/PDF-Anlagen/gesamtdokument,property%3Dpdf,bereich%3Dgenderreport,sprache%3Dde,rwb%3Dtrue.pdf> [11.05.2015].
* BMFSFJ (2008): Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase. Online unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/geschlechtsspezifische-Lohndifferenzen-wsi-studie,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf> [11.05.2015].
* BMFSFJ (2008): Mädchen und Jungen in Deutschland. Online unter: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/m_C3_A4dchen-und-jungen-in-deutschland,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf>.
* Bundesagentur für Arbeit – BA (2014): Männer und Frauen am Arbeitsmarkt. Online unter: <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2014-07.pdf>.
* BVerwG, Beschl. v. 7.12.1994 - 6 P 35.92, ZfPR 1995, 121.
* Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, vom Bundestag 2001 beschlossen.
* Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst (1994)
* Pimminger, Irene (2012): Existenzsichernde Beschäftigung von Frauen und Männern. Online unter: <http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_existenzsichernde_beschaeftigung.pdf>.
* Rukwid, Ralf (2011): Die Übernahmesituation von Ausbildungsabsolventen in Baden-Württemberg und Deutschland. Online unter: <https://www.uni-hohenheim.de/wi-theorie/rukwid/Uebernahmesituation_KuI.pdf>.
* Schieck, Dagmar (1997), AiB.
* Statistisches Bundesamt. Online unter: www.destatis.de.
* WSI GenderDatenPortal. Online unter: <http://www.boeckler.de/wsi_38957.htm>.

**Hilfreiche Links:**

* [**www.was-verdient-die-frau.de**](http://www.was-verdient-die-frau.de)
* [**www.facebook.com/wasverdientdiefrau**](http://www.facebook.com/wasverdientdiefrau)
* Fragen und Antworten zur Gleichstellung beim BMFSFJ: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=164558.html>
* Frauenbeauftragte im öffentlichen Dienst: <http://www.frauenbeauftragte-online.de>
* Geschlechterdemokratie im Betrieb: <http://www.boeckler.de/pdf/v_2006_03_30_literaturliste.pdf>
* DGB Frauen. Online unter: <https://frauen.dgb.de/>
* DGB Jugend. Online unter: <http://jugend.dgb.de/>