

Geschlechterdiskriminierung – nein danke!

Chancengleichheit bei Einstellung, Bezahlung und Beförderung

Am 7. März 2023 ist es mal wieder so weit. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert seit 2008 die Equal Pay Day Kampagne. Sie wird von der Business and Professional Women e.V. in Deutschland initiiert und offenbart die statistische Lohnlücke zwischen dem Entgelt von Männern und Frauen. Aber der Arbeitslohn ist nicht der einzige Faktor beim Thema Geschlechtergerechtigkeit. Wie steht es um die Chancengleichheit in deutschen Unternehmen? Was können Sie als Betriebsrat bewegen, um Diversität und Gerechtigkeit in Ihrem Betrieb zu fördern?

Der Begriff **"Equal Pay Day"** bezeichnet den Tag, bis zu dem Frauen im Durchschnitt länger arbeiten müssten als Männer, um auf das gleiche durchschnittliche Jahresgehalt zu kommen. Er soll auf die bestehende geschlechtsspezifische Lohnungleichheit aufmerksam machen.

Obwohl es in vielen Ländern gesetzliche Bestimmungen gibt, die die Gleichstellung der Geschlechter in der Arbeitswelt fördern sollen, gibt es nach wie vor Ungleichheiten und Herausforderungen, insbesondere für Frauen. In Deutschland ist das Ziel der Gleichberechtigung in Artikel 3 des Grundgesetzes zu finden: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“

Trotz dieser rechtlichen Grundlage und den jährlichen Auswertungen und Statistiken ranken deutsche Unternehmen im internationalen Vergleich beim Thema Gleichberechtigung immer noch eher am unteren Ende.

Beispiel der Geschlechterquote bei Führungspositionen im internationalen Vergleich:

© ifb

Ein wichtiger Faktor bei der Schaffung von Chancengleichheit am Arbeitsplatz ist die Bezahlung

Gender-Pay-Gap: Lücke zwischen den Gehältern

Ein wichtiger Faktor bei der Schaffung von Chancengleichheit am Arbeitsplatz ist die Bezahlung. Leider erhalten Frauen in vielen Fällen immer noch weniger Lohn als ihre männlichen Kollegen, obwohl sie die gleiche Arbeit leisten. Laut Eurostat-Daten aus dem Jahr 2021 betrug der geschlechtsspezifische Lohnunterschied in der EU im Jahr 2019 durchschnittlich 14,1%.

Und wie sieht es bei uns in Deutschland aus? Anhand der Auswertung des Gender-Pay-Gap wurde beispielsweise 2022 ermittelt, dass Frauen pro Stunde 18 % weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) mitteilt, erhielten Frauen mit durchschnittlich 20,05 Euro einen um 4,31 Euro geringeren Bruttostundenverdienst als Männer (24,36 Euro). Zwar hat sich der Verdienstabstand seit 2006 damit um 5 % verringert, aber nach wie vor kommt das Thema Lohngerechtigkeit eher schleppend voran.

Gleichstellung der Frau bei Bewerbung und Karriere

Frauen haben außerdem oft Schwierigkeiten, bei der Einstellung und Karriereentwicklung gleichbehandelt zu werden. Viele Frauen beklagen, dass sie bei der Bewerbung um eine Stelle oder bei einer Beförderung aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden. Ein weiteres Problem ist, dass Frauen oft weniger Zugang zu Karriere- und Weiterbildungsmöglichkeiten haben als Männer. Dabei liegen die Frauen im Bildungsniveau leicht vorne, denn mehr Frauen als Männer machen Abitur (53 %). Auf den Unis ist das Geschlechterverhältnis wiederum eher neutral. Umso erstaunlicher ist die Tatsache, dass bei der Vergabe von Führungspositionen Frauen so wenig berücksichtigt werden. So sind nur 28 % Frauen in allgemeinen Führungspositionen. Beim mittleren Management sind es nur noch 15 %, CEOs sind mit 4 % weiblich besetzt.

Frauenanteil von der Bildung bis zur Wirtschaft:

© ifb

Die Frauenquote – ein leeres Stück Papier?

Laut dem Frauen-Karriere-Index 2021, der vom Manager Magazin und der Boston Consulting Group veröffentlicht wurde, erreichten Frauen in den 200 umsatzstärksten Unternehmen Deutschlands im Jahr 2021 durchschnittlich nur 18,4 % der Führungspositionen. Das ist zwar ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (16,9 %), aber auch hier ist noch viel Luft nach oben. Die Bundesregierung hat im Jahr 2015 ein Gesetz zur Frauenquote in Führungspositionen beschlossen, das für börsennotierte und voll mitbestimmungspflichtige Unternehmen gilt. Danach müssen diese Unternehmen einen Frauenanteil von mindestens 30 Prozent in Aufsichtsräten haben. Seit dem 12. August 2021 gilt diese Quote auch für Vorstände von börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen (zweites Führungspositionen Gesetz).

Wie können Sie als Betriebsrat die Gleichstellung fördern?

Damit die Geschlechtergerechtigkeit von Mann und Frau in Ihrem Unternehmen Fahrt aufnimmt, können Sie als Betriebsrat einiges bewirken. Starten Sie mit ihrem Betriebsratsgremium eine Ist-Analyse bei folgenden Punkten:

1. **Chancengleichheit:** Frauen sollten die gleichen Chancen auf Einstellung, Beförderung, Fortbildung und Weiterentwicklung haben wie ihre männlichen Kollegen. Ist das bei Ihnen im Betrieb so? Eine Auswertung der Weiterbildungen und Beförderungen in den letzten Jahren bringt hier schnell Licht ins Dunkel: Wieviel Frauen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen haben eine Weiterbildung oder Beförderung erhalten?

2. **Schutz vor Diskriminierung und sexueller Belästigung:** Frauen sollten am Arbeitsplatz sicher sein und sich in einer Umgebung wohlfühlen können, in der sie nicht belästigt oder diskriminiert werden. Hinterfragen Sie bei den Kollegen den Flurfunk, denn oft trauen sich die Betroffenen nicht, offen darüber zu reden.
3. **Work-Life-Balance:** Frauen sollten in der Lage sein, Familie und Beruf zu vereinbaren, ohne benachteiligt zu werden. Dazu gehören auch die Unterstützung bei der Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten. Vielleicht ein Thema für Ihre Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeit?
4. **Frauenförderung:** Es ist wichtig, dass Frauen in allen Bereichen des Unternehmens vertreten sind und eine ausgewogene Geschlechterverteilung angestrebt wird. Eine Frauenquote kann hier helfen, um die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Bringen Sie das Thema mit in das Monatsgespräch mit dem Arbeitgeber. Eine transparente Gleichstellung und Frauenquote hebt auch das Image Ihres Unternehmens als attraktiver Arbeitgeber.
5. **Sensibilisierung und Schulung:** Es ist wichtig, dass alle Mitarbeiter über die Bedeutung von Gleichstellung und Diskriminierungsschutz informiert sind und sensibilisiert werden. Schulungen und Workshops können hier helfen. Nehmen Sie das Thema als Betriebsrat mit auf Ihre Agenda. Wie wäre es z.B. mit einer Umfrage auf der nächsten Betriebsversammlung?
6. **Unterstützung bei der Karriereentwicklung:** Frauen sollten die gleichen Möglichkeiten haben wie Männer, wenn es darum geht, Karriere zu machen. Eine gezielte Unterstützung bei der Karriereplanung und der Entwicklung von Fähigkeiten kann Frauen helfen, erfolgreich zu sein. Sprechen Sie das Thema bei Bedarf im Monatsgespräch an.

Argumente für Ihren Arbeitgeber: So überzeugen Sie als Betriebsrat

Warum sollte sich Ihr Arbeitgeber denn um eine bessere Gleichstellung und Lohngerechtigkeit kümmern? Hierzu gibt es viele Argumente, denn letztendlich profitiert das gesamte Unternehmen:

- **Besseres Arbeitsklima:** Eine Kultur der Gleichstellung und des Respekts im Arbeitsumfeld schafft ein angenehmes Arbeitsklima, das sich positiv auf die Arbeitsleistung und das Engagement der Mitarbeiter auswirkt.
- **Erhöhte Produktivität:** Eine vielfältige Arbeitsumgebung ermöglicht es Unternehmen, von einer breiteren Palette von Perspektiven und Erfahrungen zu profitieren, was sich positiv auf die Produktivität und Innovation auswirken kann.
- **Bessere Mitarbeiterbindung:** Wenn Mitarbeiter das Gefühl haben, dass sie in einer fairen Arbeitsumgebung arbeiten, sind sie eher geneigt, dem Unternehmen treu zu bleiben und sich für die Ziele des Unternehmens einzusetzen.
- **Wettbewerbsvorteil:** Arbeitgeber, die sich für die Gleichstellung von Mann und Frau engagieren, können sich als attraktivere Arbeitgeber für potenzielle Mitarbeiter positionieren und haben einen Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Unternehmen.
- **Gesellschaftliche Verantwortung:** Arbeitgeber haben eine gesellschaftliche Verantwortung, sich für die Gleichstellung von Mann und Frau und für die Schaffung von inklusiven Arbeitsumgebungen einzusetzen. Unternehmen, die diese Verantwortung ernst nehmen, können auch ihr soziales Engagement und ihre Reputation verbessern.
- **Gesetzliche Verpflichtungen:** Arbeitgeber haben oft gesetzliche Verpflichtungen, sich für die Gleichstellung von Mann und Frau im Arbeitsumfeld einzusetzen und Diskriminierung zu vermeiden. Durch die Einhaltung dieser Verpflichtungen können Arbeitgeber auch rechtliche Konflikte und potenzielle Strafen vermeiden.

Nehmen Sie als Betriebsrat den Equal Pay Day nicht nur als Aufruf zur Lohngerechtigkeit, sondern auch als Erinnerung, die Gleichstellung von Mann und Frau im Betrieb zu fördern. (sw)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de