

Gleichstellen

Resümee und Ausblick zur Konferenz am 21. Februar 2011 ver.di-Bundesinitiative Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, liebe Gäste

Ich freue mich, noch zu euch zu kommen und habe den Eindruck, dass ihr bereits mit der aktiven Umsetzung begonnen habt. Für ver.di möchte ich ausdrücklich sagen, dass wir sehr froh darüber sind, mit diesem Projekt die betriebliche Gleichstellung weiter entwickeln zu können.

Die Handlungsfelder sind bekannt und benannt und es gibt bereits durchaus vielversprechende Ansätze:

1. Die aktuelle Diskussion nach mehr Frauen in **Führungsfunktionen** und die Einführung einer Quote in den Unternehmen lässt hoffen. Die Telekom geht mit gutem Beispiel voran.
2. Die große Aufgabe der **Entgeltgleichheit**, auch hier ist zum Beispiel der weltweit stattfindende Equal Pay Day ein wichtiger Tag, um in der breiten Öffentlichkeit auf diese Ungerechtigkeit/Diskriminierung hinzuweisen. Übrigens: Der Equal Pay Day in Deutschland wird in diesem Jahr am 25. März stattfinden.
3. Die demographische Entwicklung kann für erwerbstätige Frauen eine Chance sein. Vor dem Hintergrund des viel diskutierten **Fachkräfte Mangels** sollten Frauen die Möglichkeiten nutzen und das Frauen fachlich qualifiziert und fit sind für die Zukunft ist hinlänglich belegt. Fit for Future ist hier nur ein Stichwort.
4. Wir wissen, dass für viele **Frauen die Erwerbstätigkeit ganz selbstverständlich zum Lebensentwurf dazu gehört**, Wir wissen auch, dass viele Frauen mehr arbeiten wollen, insbesondere nach der Familienphase. Und wir wissen auch, dass viel zu viele Frauen in **Teilzeit oder Minijobs** mit überlangen Arbeitszeiten und schlechter Bezahlung arbeiten. Diese Domäne der Frauen gilt es zu verändern.
5. Veränderte Lebensformen haben zu einer gesellschaftlichen **Aufwertung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie** geführt. Hier gibt es auch bei ver.di gute Ansätze mit dem Netzwerk Betriebsräte und Personalräte aktiv für Chancengleichheit oder dem Projekt zum Väter freundlichen Betrieb.

Wir als ver.di können hier zu allen bekannten Handlungsfeldern auf **drei Ebenen aktiv werden**.

Wir nehmen Einfluss auf die **Politik** und Gesetzgebung zum Beispiel beim Mindestlohn.

Wir nehmen Einfluss über die **Tarifpolitik** in den jeweiligen Branchen.

Und wir gestalten in den **Betrieben und Verwaltungen**.

Gemeinsam ... Denn wir wissen, nichts ist so mächtig, wie wenn Menschen im Betrieb aktiv werden.

Und wir wissen, dass der betriebliche Einfluss zur Veränderung von Geschlechterungleichheiten eine zentrale Rolle spielen kann.

S1/2

Gleichstellen

Hier möchte ich gerne aus dem Handbuch der Projektgruppe GiB „Geschlechterungleichheiten im Betrieb“ **zitieren**, da sie es kurz und deutlich auf den Punkt bringen.

„Im Betrieb werden- von Führungskräften und (soweit vorhanden und zur Mitbestimmung berechtigt) von Betriebsräten – Anforderungsprofile für Stellenbesetzungen und Arbeitsbewertungen festgelegt. Im Betrieb werden Entscheidungen über Einstellungen, Leistungsbeurteilungen, Beförderungen, Entgelte und Entlassungen getroffen.

Betriebliche Akteurinnen und Akteure haben darüber hinaus Einfluss auf Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz, sie bekämpfen oder tolerieren Mobbing und sexuelle Belästigung.

Betriebliche Akteure bestimmen maßgeblich die Verteilung von Arbeitsplätzen, Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitszeiten, Arbeitsqualität, Status und Einkommen auf Frauen und Männer.

Diese Verteilungen haben wiederum Einfluss auf das außerbetriebliche Leben- zum Beispiel darauf, ob Frauen und Männer ihre Arbeitszeitwünsche realisieren und ihre berufliche Arbeit mit ihren Lebensinteressen in Einklang bringen können, und ob ihr Erwerbseinkommen ihnen (und von ihnen Abhängigen) eine menschenwürdige Existenz ermöglicht und nicht zur Altersarmut führt.

(Die Akteurinnen der betrieblichen Personalpolitik müssen zwar Regelungen wie Gesetze und Tarifverträge beachten. Sie haben aber auch Handlungs- und Entscheidungsspielräume)

Alles das macht deutlich wie viel Handlungs- und Entscheidungsspielräume betriebliche Akteurinnen und Akteure haben können Ein wichtiger Einflussfaktor auf die Wahrnehmung und Nutzung ist das „Geschlechter-Wissen“. der Mit anderen Worten: das bewusste oder unbewusste doing gender auf betrieblicher Ebene ist mitentscheidend dafür, ob geschlechtsbezogene Ungleichheiten hergestellt, reproduziert oder abgeschwächt und verändert werden.“ Zitat ENDE

Und auf der betrieblichen Ebene setzt das – euch heute vorgestellte – Projekt „Gute Arbeit durch betriebliche Gleichstellungspolitik“ an und wir können auf der betrieblichen Ebene ganz konkret und beteiligungsorientiert die aktuellen Handlungsanforderungen aufgreifen und gestalten.

Ich erhoffe und bin ganz optimistisch, das wir gemeinsam in den nächsten Jahren (Projektlaufzeit 2011 – 2013) Anspruch und Wirklich zusammenbringen und verändern werden.

Und ich freue mich, euch mit ersten Ergebnissen auf der nächsten Konferenz wieder zu sehen.

Rednerin: Magret Mönig-Raane, stellvertretende ver.di-Vorsitzende