

Der freiwillige Aktionsrahmen für die Gleichstellung der Europäischen Sozialpartner Stand der Umsetzung in den Mitgliedsstaaten, insbesondere in Deutschland

Vortrag zur Fachtagung
»Der ESF 2007 - 2013: Verstärkte Gleichstellung der Geschlechter«
am 18.4.07 in Stuttgart

Angela Schneider-Bodien,
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin

Freiwilliger Aktionsrahmen für die Gleichstellung von Männern und Frauen der europäischen Sozialpartner

Die Themen Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf gehören augenblicklich zu den wichtigsten Themen auf der sozialpolitischen Agenda der EU-Kommission.

Nicht erst mit der Ernennung des Jahres 2007 zum Jahr der "Chancengleichheit für alle" ist deutlich geworden, dass sich die privaten Lebensformen der Menschen in Europa in einem tief greifenden Strukturwandel befinden. Die Vielfältigkeit der verschiedenen Lebensformen stellt die Politik und die europäischen Sozialpartner vor große Herausforderungen. Sie können auf Grund ihrer vorhandenen Strukturen in den einzelnen Mitgliedstaaten den Alltag der Menschen durch ihr Engagement im Bereich der Chancengleichheit und insbesondere der Vereinbarkeit von Familie und Beruf maßgeblich mitbestimmen.

Der Europäische Soziale Dialog

Mit dem freiwilligen Aktionsrahmen zur „Gleichstellung von Männern und Frauen“, den die europäischen Spitzenorganisationen der Arbeitgeber, des Handwerks, der öffentlichen Arbeitgeber sowie des europäischen Gewerkschaftsbunds 2005 verabschiedet haben, leisten die Sozialpartner im Rahmen des Europäischen Sozialen Dialogs einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Lissabon-Strategie für Wirtschaftswachstum, für mehr und bessere Arbeitsplätze und sozialen Zusammenhalt sowie zur Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

Zur Vorgeschichte des freiwilligen Aktionsrahmen

Im November 2002 hatten die Europäischen Sozialpartner das Thema Gleichbehandlung von Männern und Frauen in das gemeinsame Arbeitsprogramm des Sozialen Dialogs aufgenommen. Vorher wurden bereits erfolgreich Vereinbarungen zum Lebenslangen Lernen oder zur Telearbeit getroffen.

Die Verhandlungen zur Verabschiedung eines freiwilligen Aktionsrahmens zwischen den Europäischen Sozialpartnern zum Thema Gleichbehandlung von Männern und Frauen begannen dann im Winter 2003.

Die BDA hat sich von Anfang an intensiv an den Verhandlungen beteiligt und die Verhandlungsfortschritte im Arbeitskreis „Chancengleichheit“ der BDA konstruktiv begleitet.

Nach über 20 Verhandlungstagen wurde im Februar 2005 der Vereinbarungstext von den jeweiligen Verhandlungsdelegationen nach sehr schwierigen Verhandlungen akzeptiert und schließlich im März 2005 von den Spitzengremien der europäischen Sozialpartner BUSINESS EUROPE, UEAPME (europäischer Dachverband des Handwerks), CEEP (Europäischer Dachverband der öffentlichen Arbeitgeber) und EGB unterzeichnet. Der Text wurde im März von den Europäischen Sozialpartnern dem EU-Frühjahrgipfel präsentiert.

Inhalt der Sozialpartnervereinbarung

Bei dem Aktionsrahmen geht es um freiwillige praxisbezogene Fördermaßnahmen und praktische Beispiele, um die Teilhabe von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Europa zu stärken. Gerade mit dem Herausstellen guter, nachahmenswerter Beispiele, die sich zur freiwilligen Weiterverbreitung eignen, sollen Wege aufgezeigt werden, gemeinsame Ziele ohne Zwangsregulierungen effektiv zu verfolgen.

Dabei stehen die vier Bereiche: Segregation auf dem Arbeitsmarkt, Frauen in Unternehmen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen im Mittelpunkt der Aktivitäten der Sozialpartner in Europa.

Zu jedem Thema der vier genannten Themen wurden jeweils 3 –4 Praxisbeispiele vorgestellt.

Die vier Schwerpunkte

I. Segregation auf dem Arbeitsmarkt

Folgende Elemente spielen aus Sicht der Sozialpartner bei der Bekämpfung bestehender Rollenbilder auf dem Arbeitsmarkt eine Schlüsselrolle:

- Förderung einer nicht geschlechtsbezogenen Ausbildung in Schulen und Universitäten sowie eine effiziente und nicht stereotypisierte Berufsberatung für Studenten und Beschäftigte;
- Besondere Aktivitäten, um Mädchen und junge Frauen für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu gewinnen, um dadurch auch dem Fachkräftemangel zu begegnen.
- Gewinnung und Bindung von qualifizierten Männern und Frauen auf Unternehmensebene in Bereichen und Berufen, in denen sie unterrepräsentiert sind.
- Sensibilisierung der mittleren Führungsebene für das Thema Chancengleichheit.
- Förderung des Unternehmertums als berufliche Chance für Frauen und Männer

II. Frauen in Unternehmen

Die europäischen Sozialpartner glauben, dass folgende Elemente bei der Förderung von Frauen auf allen Unternehmensebenen eine zentrale Rolle spielen:

- Förderung einer anforderungsbezogenen und geschlechtsneutralen Personalgewinnung in Unternehmen
- Bindung der Frauen an die Unternehmen, um Kompetenzverluste zu vermeiden.
- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Männern und Frauen. Das Engagement der Unternehmensleitung für Initiativen zur Förderung von Frauen in Entscheidungspositionen ist in dieser Hinsicht von zentraler Bedeutung.
- Die Förderung weiblichen Unternehmertums führt zur Erhöhung der Anzahl der Frauen in Entscheidungspositionen und zu einer stärkeren Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt.
- Die Förderung der Rolle der Frauen im sozialen Dialog auf allen Ebenen, sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite, vor allem in Tarifausschüssen und Tarifabteilungen.

III. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die europäischen Sozialpartner empfehlen die Umsetzung folgender Elemente zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

- Flexible Arbeitsvereinbarungen auf freiwilliger Basis - hierzu können auch Sonderurlaubsvereinbarungen gehören, die nicht zu einer Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt führen dürfen.
- Förderung ausgewogener Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- Gemeinsamer Aufruf an die öffentliche Hand Instrumente zu entwickeln, um die Bereitstellung qualitativ hochwertiger, bezahlbarer Kinderbetreuungseinrichtungen zu forcieren. Gleiches gilt für innovative Wege, das Angebot von Dienstleistungen in Privathaushalten oder Pflegediensten zu erweitern.

IV. Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

Die europäischen Sozialpartner vertreten die Meinung, dass mit folgenden Elemente eine Schlüsselrolle bei der Verringerung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede spielen können.

- Informationen über geltende Gesetzgebung zur Lohngleichheit und Empfehlungen, wie geschlechtsspezifische Lohnunterschiede auf den verschiedenen Ebenen überwunden werden können.
- Erstellung aussagekräftiger aktueller Statistiken auf Branchen- und/oder nationaler Ebene zur Analyse der komplexen Ursachen für Lohndifferenzen

- Sicherstellen, dass Vergütungssysteme, einschließlich Arbeitsbeurteilungssysteme, transparent und geschlechtsneutral sind. Entwicklung von Methoden und Instrumenten zur Analyse von geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden

Die Vereinbarung wird von den nationalen Sozialpartnern auf nationaler, sektoraler und auf Unternehmensebene umgesetzt. Die BDA koordiniert diese Berichterstattung für die deutschen Arbeitgeber.

Durch die Unterzeichnung des freiwilligen Aktionsrahmens verpflichten sich die beteiligten Sozialpartner, jährliche Berichte zum Stand der Umsetzung in den Mitgliedstaaten in Brüssel zu allen vier Prioritäten vorzulegen. Im fünften Jahr wird es einen Evaluierungsbericht geben. Der erste gemeinsame Bericht wurde im Januar 2007 am Vorabend der Eröffnung des Europäischen Jahrs für Chancengleichheit für alle der Öffentlichkeit vorgestellt.

Allgemeine Trends des ersten Umsetzungsbericht

- Breite Streuung des Textes durch die Sozialpartner; in 7 Ländern – darunter auch Deutschland – gemeinsame Übersetzung des Textes
- Diskussionen über den freiwilligen Aktionsrahmen und Integration seiner Prioritäten in Tarifverträge auf verschiedenen Ebenen
- Die meisten Beiträge wurden zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgelegt – der Schwerpunkt wurde bei diesem Thema auf flexible Arbeitszeitregelungen gelegt.
- Die zweithöchste Anzahl an Beiträgen wurden zum Thema „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ eingereicht: In einigen Ländern – Infos wie Broschüren; Studientage zum Thema; Datenerhebungen; in einigen Mitgliedstaaten Studien zu den Lohnunterschieden, um die Gründe für Lohnunterschiede herauszuarbeiten; Einzelne Unternehmen haben sich Benchmarks mit Zielindikatoren gesetzt. Einige Gewerkschaften haben Internetseiten mit einem Vergleich von Löhnen eingerichtet.
- An dritter Stelle stand das Thema Segregation auf dem Arbeitsmarkt; Sensibilisierungskampagnen in Schulen, Girls' day etc.; Praxistage in Unternehmen; Entwicklung von speziellen Lehrplänen für das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht im jeweiligen Sektor. Die Branchen Logistik, Post und Telekom wurden in dem Bericht als Bereiche hervorgehoben, die besondere Maßnahmen ergriffen haben, um mehr junge Frauen für diesen Bereiche zu interessieren.

Fazit

Aus Sicht der Wirtschaft war und ist es richtig, das Thema Gleichstellung von Männern und Frauen im Europäischen Sozialen Dialog aufzugreifen. Weitere gesetzliche Maßnahmen auf europäischer Ebene sind nicht Ziel führend. Gleichbehandlung kann unseres Erachtens nicht über Gesetze verordnet werden.

Bei den genannten Themen spielen verschiedene Aspekte eine Rolle: Mentalitäten, Verhaltensmuster, Erziehung, Institutionen, Eltern, Schule etc. Die vorgestellten Initiativen zeigen, dass es durch gezielte Maßnahmen – Sensibilisierung, Aufklärung, Sammlung von guten Beispielen und Zahlen – möglich ist, stereotype Denkmuster zu durchbrechen und die Situation von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Europa in Hinblick auf die behandelten Themen – Vereinbarkeit von Familien und Beruf, Frauen in Führungspositionen etc. zu verbessern. Es waren sich nach den Verhandlungen aber alle darin einig, dass die hier behandelten Themen vor allem Probleme in den „Köpfen“ sind, die nicht durch Gesetze sondern nur durch eine allmähliche Veränderung der Denkmuster positiv beeinflusst werden können.