



Institut für Internationale Sozialforschung
Institut de Recherches Sociales Internationales
Institute for International Social Research

INFIS e.V. Duisburgerstraße 17 D-10707 Berlin

infis@aol.com

Betrieblicher Gleichstellungsbericht

Gleichstellungsbericht als Instrument aktiver Gleichstellungspolitik
in der betrieblichen Personalpolitik - zwei betriebliche Beispiele

Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung

Beate Brüggemann

Rainer Riehle

Berlin / Freiburg – November 2006

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Vorbemerkung | 3 |
| 2 | Gesellschafts- und arbeitspolitischer Kontext..... | 4 |
| 2.1 | Von der „Erklärung von Florenz“ zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“ | 4 |
| 2.2 | Deutsche und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt - Diagnose: Strukturelle Schieflage..... | 6 |
| 2.3 | Deutsche und Ausländer im Betrieb - Diagnose: Normalität alltäglicher Diskriminierung | 8 |
| 2.4 | Herausforderung: Ungleichbehandlung sichtbar machen..... | 10 |
| 3 | Gleichstellungsbericht als Instrument, Ungleichbehandlung zu erkennen und zur Herstellung von Chancengleichheit beizutragen | 11 |
| 3.1 | Modellhafter Datenerhebungsbogen als Grundlage für einen Gleichstellungsbericht | 13 |
| 3.2 | Strukturierung und Systematisierung der gewonnenen Daten | 14 |
| 4 | Ergebnisse der Fallstudien in zwei Großbetrieben..... | 15 |
| 4.1 | Struktur der Belegschaft nach Deutschen und Ausländern, Männern und Frauen..... | 15 |
| 4.2 | Struktur der Entlohnung zwischen Deutschen und Ausländern, Frauen und Männern | 18 |
| 4.3 | Struktur der Entlohnung nach Deutschen und Ausländern..... | 24 |
| 4.4 | Struktur der Entlohnung nach deutschen und ausländischen Männern und Frauen..... | 25 |
| 4.5 | Verteilung der Hierarchiepositionen zwischen Deutschen und Ausländern | 28 |
| 4.6 | Fort- und Weiterbildung, Umgruppierung und Versetzung, Unfallhäufigkeit und Krankenstand | 30 |
| 5 | Schlussfolgerung und Ansätze von Empfehlungen..... | 34 |

1 Vorbemerkung

Ein zentraler Schlüssel zur Gleichbehandlung von Migranten, Frauen und Behinderten (auch für diversity-Konzepte) liegt in der Ausgestaltung der betrieblichen Personalpolitik. Dazu verfügen Betriebsräte nicht zuletzt mit Hilfe des BetrVG über ein relativ breites Mitwirkungs- und Mitbestimmungsinstrumentarium. Darüber hinaus liegen mittlerweile eine Vielzahl von Betriebsvereinbarungen zur Gleichbehandlung, zu partnerschaftlichem Verhalten am Arbeitsplatz vor, die alle darauf zielen, Grundsätze und Verfahren zur Gleichstellungspraxis festzulegen. Diese Betriebsvereinbarungen ergänzen das betriebsverfassungsrechtliche Regelwerk, füllen inhaltlich aus, was Gleichstellung meint und liefern in unterschiedlicher Weise weitere Instrumente für die betriebliche Personalpolitik.

In einer auf Gleichstellung ausgerichteten betrieblichen Personalpraxis stoßen Betriebsräte jedoch nicht nur auf institutionelle Grenzen ihrer Einflussmöglichkeiten. Betriebliche Gleichstellungspolitik ist auch und zunächst ein Problem der Wahrnehmung. Denn Betriebsräte stehen vor der Herausforderung, Ungleichbehandlung zu erkennen, zu entscheiden, ob tatsächlich Ungleichbehandlung vorliegt und ob gar der Tatbestand von Diskriminierung gegeben ist. Gleichstellungspolitik ist ein sensibles Feld. Dazu braucht es neue Instrumente mitbestimmter Personalpolitik. Ein solches, neues Instrumentarium, der „Betriebliche Gleichstellungsbericht“ wird im Folgenden erörtert.

Einer der wichtigsten Schritte im Kampf gegen Diskriminierung von Migranten auf dem Arbeitsmarkt und in der betrieblichen Personalpolitik ist es, Ungleichbehandlung sichtbar zu machen, Öffentlichkeit herzustellen, sowie Bedingungen zu schaffen, um unvoreingenommen über sie sprechen zu können und Konzepte und Strategien für Gleichstellung in der Arbeit zu entwickeln. Solange aber Ungleichbehandlung eher als „Glaubensfrage“ abgetan wird, bzw. als subjektive Meinung, vielfach gar als Normalität des betrieblichen Alltags, als Normalität auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen wird, solange wird man kaum über ihre Existenz, Abschaffung oder Abmilderung streiten können.

Wie also verschaffen sich Betriebsräte und /oder Vertrauensleute eine durch Fakten gesicherte sachliche Basis, die Ungleichbehandlung deutlich belegt, um auf dieser Basis Gleichstellung zum Gegenstand von praktischer betrieblicher Politik machen zu können?

Dazu müssen Instrumente zur Verfügung stehen, die Ungleichbehandlung diskurs- und konfliktfähig machen können. Als ein solches Instrument zur Versachlichung und Konfliktfähigkeit schlugen die Autoren im Rahmen einer Studie „Alltägliche Fremdenfeindlichkeit und gewerkschaftliche Politik“¹ vor, dass sich Betriebe verpflichten, jährlich einen Betrieblichen Gleichstellungsbericht zu veröffentlichen, in dessen Zentrum Struktur und Entwicklung der betrieblichen Personalpolitik liegt.

An einen Betrieblichen Gleichstellungsbericht werden folgende Erwartungen geknüpft:

¹ Brüggemann, Beate / Rainer Riehle 2000: Alltäglich Fremdenfeindlichkeit und gewerkschaftliche Politik, Berlin: IN-FIS (auch erhältlich per download: <http://www.nrwgegendiskriminierung.de/de/docs/archiv.html>)

- ein Instrument zur besseren Umsetzung von Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung zur Verfügung zu haben,
- Diskriminierung durch Versachlichung transparent, diskurs- und konfliktfähig machen zu können,
- neue Wege zur mitbestimmten Personalarbeit zu eröffnen,
- und einen Beitrag zur Umsetzung der Gleichstellungsrichtlinien der EU zu liefern.

Arbeitsmarkt und betriebliche Personalpolitik sind zwar eng verknüpft, aber im Folgenden wird nur die betriebliche Ebene behandelt, das primäre Aktionsfeld zwischen Unternehmensleitung und Betriebsräten. Die überbetriebliche, gesellschaftliche arbeitsmarktpolitische Ebene betrifft andere politische und gewerkschaftliche Akteure und Unternehmerverbände.

Zusammen mit zwei Betrieben wurde überprüft, ob das vorgeschlagene Instrumentarium für einen Gleichstellungsbericht praktikabel, in seinem Informationsgehalt hinreichend und in seiner Nutzung für die politische Debatte und betriebliche Gleichstellungspolitik weiterführend ist. Die Ergebnisse werden im Folgenden präsentiert. Zunächst aber einige Ausführungen zum gesellschafts- und arbeitspolitischen Kontext:

2 Gesellschafts- und arbeitspolitischer Kontext

Zunächst wird in einem kurzen Überblick der Zusammenhang zwischen der EU-Erklärung von Florenz und deren Niederschlag in deutschen Betriebsvereinbarungen sowie den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU und dem deutschen Allgemeinen Gleichstellungsgesetz dargestellt. Sodann werden unter dem Gesichtspunkt von Gleichbehandlung Grundstrukturen des deutschen Arbeitsmarktes skizziert und Gleichbehandlungsprobleme auf der betrieblichen Ebene zusammengefasst.

2.1 Von der „Erklärung von Florenz“ zum „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“

Anspruch und Realität der in der Verfassung und im Betriebsverfassungsgesetz² festgelegten Gleichstellungsprinzipien klaffen noch immer erheblich auseinander. Daran haben auch die vor über zehn Jahren in der Erklärung von Florenz verabschiedeten Gleichbehandlungsgrundsätze in der Arbeit und die daraufhin unterzeichneten Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung nur in begrenztem Umfang etwas geändert. Nicht zuletzt die Debatte

² Nach § 75 Abs. 1 haben „Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, dass jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, Religion, Nationalität, Herkunft, politischen oder gewerkschaftlichen Betätigung oder Einstellung oder wegen ihres Geschlechts unterbleibt“.

Und nach § 80 Abs. 1 Ziff. 7 BetrVG hat der Betriebsrat die Aufgabe „die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen.“

Auf die sonstigen Mitbestimmungsrechte z.B. nach §§ 97, 99, 102 etc. sei hier nur hingewiesen.

in Deutschland um die Umsetzung der EU-Gleichbehandlungsrichtlinien in ein Antidiskriminierungsgesetz verweist auf Handlungsbedarf. Die kontroverse und lange verzögerte Verabschiedung des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ in Deutschland ist hierfür Beleg. Gehen wir zehn Jahre zurück:

a) Gemeinsame Erklärung von Florenz

Im Oktober 1995 unterzeichneten die europäischen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in Florenz die „Gemeinsame Erklärung zur Verhütung von Rassendiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit sowie Förderung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz“. Erstmals wurde von den Tarifparteien Ungleichbehandlung und Diskriminierung in der Arbeit und auf dem Arbeitsmarkt als Tatbestand anerkannt, und es wurde Handlungsbedarf zur Herstellung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung festgestellt.

b) Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung

Auf der Basis dieser Erklärung legte 1996 die IG Metall eine Muster-Betriebsvereinbarung vor. Im Zentrum dieser Muster-Betriebsvereinbarung steht die Gründung einer betrieblichen „Paritätischen Kommission“, die die zur Umsetzung von Chancengleichheit festgesetzten Ziele überwacht, Defizite feststellt und Maßnahmen zur Verbesserung der Situation vorschlägt und diese betriebsöffentlich macht. Schwerpunkte der Musterbetriebsvereinbarung betreffen Regelungen für:

- Einstellung von Personal (gefordert werden Stellenausschreibung in den Hauptsprachen und nicht diskriminierende Auswahlkriterien und Auswahlverfahren),
- Versetzungen von Personal (gefordert wird die Gleichbehandlung in der Arbeitsverteilung, der beruflichen Förderung, im Vergütungsaufstieg, bei Veränderungen der Arbeitsorganisation),
- Aus-, Weiter- und Fortbildung (gefordert werden Nichtdiskriminierung bei der Auswahl von Auszubildenden, Chancengleichheit in Bezug auf Berufspraktika und Fortbildungsmaßnahmen),
- Informationspolitik (gefordert werden betriebsöffentliche Information in den entsprechenden Sprachen und Sprachbildungsangebote).

Mittlerweile sind zahlreiche Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung und gegen Diskriminierung unterzeichnet worden.

1996 wurden bei der Thyssen AG und der Volkswagen AG die ersten beiden Betriebsvereinbarungen unterzeichnet. Diese Betriebsvereinbarungen haben unterschiedliche Schwerpunkte: So zielt die Betriebsvereinbarung der Thyssen AG (heute: Thyssen-Krupp; die BV hat weiterhin Gültigkeit) besonders auf Gleichbehandlung von Migrant*innen bzw. Beschäftigten mit Migrationshintergrund durch gezielte Förderung und Gewährung besonderer Hilfen (hervorgehoben wird die aktive „Hilfe zur Gleichstellung“ für bestimmte Zielgruppen und Einzelpersonen). Die Betriebsvereinbarung der Volkswagen AG geht bei der Definition von Gleichstellung über die Betriebsvereinbarung bei Thyssen-Krupp hinaus: In ihr

wird zudem die bei Volkswagen schon seit 1992 geführte Diskussion um die Frauenförderung aufgegriffen, die Verhinderung von sexueller Belästigung, von Mobbing am Arbeitsplatz.

c) Europäische Richtlinien und Antidiskriminierungsgesetz

Zwischen den Jahren 2000 und 2002 hat die EU mehrere Richtlinien zur Gleichstellung erlassen.³ Zentrale Aspekte dieser Richtlinien, die sich auf Migranten, Frauen, Behinderte beziehen und in nationale Gesetze umgesetzt werden müssen, sind der diskriminierungsfreie Zugang zur Erwerbstätigkeit, zu jeder Form von Fort- und Weiterbildung, zur Gleichheit der Arbeitsbedingungen, der Aufstiegsmöglichkeiten, zur Mitwirkung in Arbeitnehmerorganisationen, zur Verhinderung von Belästigungen in der Arbeit und der Verhinderung von Diskriminierung in Alltagsgeschäften und im Dienstleistungssektor. Nicht mehr Opfer von Diskriminierungen sind beweispflichtig, sondern die Beweislast wird umgekehrt. Schließlich sollen Gleichbehandlungsstellen eingerichtet werden und „unabhängige Berichte“ veröffentlicht werden.

Das in Deutschland nun endlich verabschiedete Antidiskriminierungsgesetz, genannt Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz⁴ (AGG), steht in direktem Zusammenhang mit diesen Richtlinien. Der DGB⁵ und die Einzelgewerkschaften haben sich dazu in eindeutiger Art und Weise geäußert. Die Position der Arbeitgeber geht allerdings noch hinter die von ihnen unterzeichnete Erklärung von Florenz zurück. Wie sich das nun rechtskräftige, jedoch „abgespeckte“ Gesetz in der konkreten betrieblichen Personalpolitik bewähren kann und welchen Beitrag es in der Gleichstellungspraxis leisten wird, steht zu beobachten.

2.2 Deutsche und Ausländer auf dem Arbeitsmarkt - Diagnose: Strukturelle Schieflage

Die Arbeitsmarktdaten (nicht nur) in Deutschland sprechen für sich. Sie zeigen eine strukturelle Schieflage, eine strukturelle Ungleichverteilung bzw. Ungleichbehandlung. Zwar ist diese Schieflage nur in Einzelfällen als bewusste Diskriminierung zu interpretieren, aber Faktum ist: Der Arbeitsmarkt zeigt sich tendenziell gespalten in einen für Deutsche und ei-

³ 2000/43/EG vom 29.06.2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied von Rasse oder ethnischer Herkunft (hier geht es um Verhinderung und Fremdenfeindlichkeit und Rassismus)

2000/78/EG vom 27.11.2000 zur Festlegung eines Rahmens zur Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (hier geht es um Verhinderung von Diskriminierung wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung)

2000/73/EG vom 23.09.2002 zur Verwirklichung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu Beschäftigung, Weiterbildung, im beruflichen Aufstieg und bei den Arbeitsbedingungen (hier geht es um Verhinderung der Diskriminierung von Frauen)

Vgl. auch: Zimmer, R. 2004: Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien. In: Arbeitsrecht im Betrieb 3/2004, S. 142 ff

⁴ Es soll verhindern, dass Menschen aufgrund ihrer Rasse oder Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder einer Behinderung, des Alters oder sexuellen Identität benachteiligt werden. Das gilt sowohl im Arbeitsleben als auch im Geschäftsverkehr.

⁵ Für Vieles: DGB-Bundesvorstand 2005: Argumente zur Antidiskriminierungspolitik. Das Gesetz – Fortschritt oder Gefahr?, Berlin: Abt. Arbeits- und Sozialrecht

nen für Ausländer⁶. Von Chancengleichheit kann kaum die Rede sein. Im Gegenteil, Ausländern bleiben bestimmte Beschäftigungs- und Statusfelder weitgehend verschlossen.

Derzeit sind über 50% aller ausländischen Erwerbstätigen als Arbeiter/-innen beschäftigt, jedoch nur 30% der Deutschen haben diesen Status. Zu den Angestellten zählen 35% der Ausländer, dagegen finden sich über 50% der deutschen Beschäftigten in dieser Gruppe⁷.

Die Situation ausländischer Arbeitnehmerinnen ist noch ungünstiger als die der ausländischen Männer: Ihre berufliche Stellung verbesserte sich zwar in den 90er Jahren, sie weist aber nach wie vor sowohl im Vergleich zu ausländischen Arbeitnehmern wie zu deutschen Frauen erhebliche Benachteiligungen auf. Noch immer bleiben rund 45 bis 50% der 20 bis 25jährigen ausländischen Frauen ohne Berufsabschluss, gegenüber rund 15% der gleichaltrigen deutschen Frauen.

Die Arbeitslosenquote von Ausländern ist in den letzten 20 Jahren kontinuierlich angestiegen und die Schere der Arbeitslosenquote zwischen Ausländern und Deutschen öffnete sich immer mehr zuungunsten der Ausländer. Etwa ab 1992 verdoppelte sich die Arbeitslosenquote der Ausländer gegenüber der der deutschen Arbeitnehmer. Auf diesem hohen Level verharrt sie bis heute. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass gerade bei ausländischen Jugendlichen (mit qualifizierter Ausbildung!) die Arbeitslosigkeit gar mehr als drei Mal so hoch ist wie bei den vergleichbar qualifizierten deutschen Jugendlichen.

Die herangezogenen Erklärungen für diesen Tatbestand liefern eher Belege für Ungleichbehandlung als nachvollziehbare Erläuterungen. Zumindest verweisen sie auf einen Mangel an aktiver Gleichbehandlungspolitik, auf einen Mangel an Maßnahmen zur Gleichstellung. Welche Begründungen werden angeführt?

- Die Ausbildungsquote bei ausländischen Jugendlichen ist niedriger als bei deutschen; in jüngster Zeit ist sie sogar deutlich abgesunken;
- Ausländer verrichten in höherem Umfang wenig qualifizierte Arbeiten, Arbeiten, die eher Rationalisierungen und Betriebsumstrukturierungen zum Opfer fallen;
- Ausländer arbeiten häufiger als Deutsche in Bereichen starker saisonaler und konjunktureller Abhängigkeit und häufiger in befristeten, prekären Arbeitsverhältnissen.

Die Tatsache struktureller Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu Arbeit führt in der Öffentlichkeit kaum zu Fragen. Die deutsche Gesellschaft akzeptiert offenbar die Tatsache eines zwischen Deutschen und Migrant*innen gespaltenen Arbeitsmarktes, nimmt ihn als gegeben hin. Zudem erscheint diese Schieflage unter Verweis auf die Kriterien der Leistungslogik durchaus berechtigt und legitim zu sein: geringe Qualifikation und niedrig bewertete Arbeitsplätze gehören mit Recht zusammen.

⁶ Begrifflich ist die Verwendung von „Deutschen“ und „Ausländern“ unsauber, sie berücksichtigt weder biografische, noch kulturelle und soziale Hintergründe, auch nicht den formellen Status. Aber von „Migrant*innen“, von „Ausländern mit deutschen Pass“, von „Deutschen mit Migrationshintergrund“ zu sprechen, macht die Sache auch nicht viel präziser. Deshalb verwenden wir im Folgenden zur Vereinfachung und ohne Diskriminierungsabsicht die Termini „Deutscher“ und „Ausländer“.

2.3 Deutsche und Ausländer im Betrieb - Diagnose: Normalität alltäglicher Diskriminierung

Der Blick auf den bundesdeutschen Arbeitsmarkt zeigt, dass der Bedarf für eine aktive Gleichstellungspolitik außerordentlich hoch ist.

Auf betrieblicher Ebene liegt ein entscheidender Schlüssel für Gleichstellungspolitik in der Einstellungspraxis, genauer: im Verfahren der Vorauswahl von Bewerbungen um einen Arbeitsplatz. Zwar haben Betriebsräte kein Recht auf Einsicht in die eingehenden Bewerbungen, sie können allerdings mit den Personalabteilungen Vereinbarungen über eine entsprechende Informationspraxis treffen.

Welche Bedeutung für die betriebliche Gleichstellungspolitik in der Vorauswahl liegt, und was sich hinter den allseits anerkannten Kriterien der Leistungslogik verbergen kann, zeigt eine einige Jahre zurückliegende Untersuchung der „International Labour Organisation“ (ILO). Die ILO hat die Einstellungspraxis genauer untersucht. Dazu wurden jeweils gleiche Biographien und Qualifikationsnachweise, also gleiche Bewerbungsunterlagen an die Personalabteilungen von Firmen geschickt. Das einzige Unterscheidungsmerkmal in den Bewerbungen lag im Namen der Bewerber, einem deutschen und einem ausländischen. Das Ergebnis zeigt eine Diskriminierungsrate im Bankgewerbe von über 50%, im Außendienst eine von etwa 40%, selbst im Baubereich bzw. der Gastronomie betrug sie noch 8% bzw. 6%. Zu ähnlichen Ergebnissen kommt auch die 2005 von Jean-François Amadieu in Frankreich durchgeführte Untersuchung⁸, die nachweist, dass insbesondere die Herkunft der Bewerber ihre Einstellungschancen bestimmt, weit mehr noch als Alter oder Geschlecht. Diese Ergebnisse offenbaren eindeutige Verstöße gegen das Gleichbehandlungsprinzip, sie offenbaren Diskriminierung und Ungleichbehandlung. Und wenn trotz gleicher Ausbildung und Qualifikation ausländische Arbeitnehmer schlechter behandelt werden, dann wird schließlich deutlich, dass sich hinter „sachlichen“ Einstellungskriterien wie Leistung und Qualifikation ganz andere Maßstäbe verbergen können.

Diese Ergebnisse spiegeln sich auch in jüngst durchgeführten Studien in 12 europäischen Ländern zu Diskriminierungserfahrungen von Migranten wider: Je nach Land sehen sich zwischen 25 und über 50% der befragten Migranten beim Zugang zu Arbeit und beim beruflichen Aufstieg diskriminiert⁹. Diskriminierung in der Arbeit ist der am häufigste erfahrene Diskriminierungstatbestand, er wird deutlich häufiger genannt als beispielsweise Diskriminierung bei der Wohnungssuche, im Umgang mit Ämtern oder im Alltag außerhalb der Arbeit.

Die Einstellungspraxis ist ein Feld betrieblicher Gleichstellungspolitik. Das alltägliche „Personalmanagement“ ein zweites: Fragt man im Betrieb nach, wird deutlich, dass die Sensibilität für Ungleichbehandlung, gar Diskriminierung oder Fremdenfeindlichkeit im personal-

⁷ Daten nach Mikrozensus.

⁸ Amadieu, J.-F. 2005: Discrimination à l'embauche [Diskriminierung bei der Einstellung], Ms. April 2005 – ADIA / Universität Paris I (Sorbonne) - Observatoire des Discriminations

⁹ EUMC (Hg.) 2006: Migrant's Experiences of Racism and Xenophobia in 12 EU Member States, Wien

politischen Betriebsalltag gering ausgeprägt ist¹⁰: Über Ungleichbehandlung in der Arbeit wird von deutschen Beschäftigten wenig berichtet. Vielmehr wird „sachlich“ erläutert, dass ausländische Beschäftigte die schlechteren, die unsicheren Arbeitsplätze haben, dass sie häufiger von Arbeitsunfällen betroffen sind, dass sie eher zu den Rationalisierungsverlierern gehören, etc. Über diese Realität herrscht Konsens, ein Konsens, über den man nicht zu diskutieren braucht; die Lage gilt als selbstverständlich. Dazu ein deutscher Betriebsrat:

„Es gibt Arbeiten, die sind bei Deutschen unbeliebt. Dort arbeiten meistens Ausländer.“

Ausländische Beschäftigte sehen sich dagegen eher als benachteiligt an. Dazu Aussagen von drei ausländischen Beschäftigten:

„Man erlebt selten, dass die Beschäftigten gleich behandelt werden.“

„Wenn man sich verschiedene Abteilungen des Betriebes genau ansieht, merkt man, dass in bestimmten Abteilungen fast nur ausländische Beschäftigte arbeiten. Das sind genau die Abteilungen, in denen körperlich schwere und weniger qualifizierte Arbeiten erledigt werden müssen.“

„Wir haben genug ausgebildete ausländische Kollegen, aber sie werden an weniger qualifizierten Arbeitsplätzen eingesetzt. Die Leitung entscheidet sich für deutsche Techniker. Aus einem einfachen Grund: Sonst gibt es eine große Auseinandersetzung mit den deutschen Kollegen, die sagen: Wieso wurde ein ausländischer Kollege für den Job genommen?“

Aber wie will ein ausländischer Beschäftigter Diskriminierung nachweisen, wenn seine Beobachtungen ihn zur Meinung bringen, dass

„ausländische Arbeitnehmer .. entweder von Anfang an ausgegrenzt oder im Laufe der Zeit aus der Gruppe genommen (werden)“?

Wie will ein anderer Diskriminierung nachweisen, wenn drei hoch qualifizierte ausländische Beschäftigte, die in eine Gruppe versetzt wurden, wo bis zu diesem Zeitpunkt nur Deutsche gearbeitet haben, nach kurzer Zeit mit „sachlichen Argumenten“ wieder zurückversetzt wurden?

„Nach ein paar Monaten sagte der Vorgesetzte dieser Gruppe, dass die Kollegen nicht ‚integrationsfähig‘ sind und sich nicht gut anpassen. Daraufhin wurden sie wieder versetzt. (Tatsächlich wollten) die deutschen Kollegen ... sie nicht unter sich haben, sie haben sie isoliert, man wollte die Gruppe ‚sauber‘ halten.“

Kann man Diskriminierungsabsicht unterstellen in folgender Beschreibung oder sagt diese Beschreibung nicht schon sehr viel mehr über die „Normalität“ von Diskriminierung aus?

„Die Qualifikation ausländischer Kollegen wird sehr oft nicht berücksichtigt. In diesem Punkt werden Deutsche bevorzugt. Wenn ein Deutscher und ein Ausländer die gleiche Qualifikation für einen Job nachweisen können, wird der Deutsche eingestellt. ... Obwohl viele ausländische Beschäftigte hoch qualifiziert sind, werden sie in der Produktion, bei un- und angelernten Arbeiten eingesetzt.“

Auch wenn hinter diesen kurzen Zitaten durchaus handfeste Diskriminierung, gar Frem-

¹⁰ Zitate aus Brüggemann / Riehle 2000 a.a.O

denfeindlichkeit zu ahnen sind, wie können Betriebsräte aktiv und gleichstellungsorientiert damit umgehen?

2.4 Herausforderung: Ungleichbehandlung sichtbar machen

Die seit 40 Jahren in ihren Grundmustern nur geringfügig veränderte Struktur des Arbeitsmarktes legt die Schlussfolgerung nahe: Ungleichheit der Chancen und Ungleichbehandlung werden entweder stillschweigend anerkannt, „übersehen“ oder erst gar nicht wahrgenommen. Solange die Schieflage auf dem Arbeitsmarkt, der Mangel an Chancengleichheit von der Gesellschaft nicht als Diskriminierung erkannt und nicht aktiv bekämpft wird, dann wird Diskriminierung zu einem strukturellen Faktum.

Die Konkurrenz um Arbeitsplätze ist offenbar entschieden. Die strukturelle Schieflage wird mehr oder minder unwidersprochen als gegeben hingenommen. Die Verfestigung dieser schiefen Arbeitsmarktstruktur führt zu problematischen Konsequenzen. Erstens: Objektiv profitieren die Deutschen von dieser Schieflage. Weshalb sich also um Gleichstellung kümmern, weshalb etwas am Status quo verändern? Zweitens: Unterstützt nicht die Struktur des Arbeitsmarktes Vorstellungen einer „normalen“ Aufteilung in zwei Gruppen, die qualifizierten Deutschen und die weniger begabten Ausländer? Trägt dann die Konkurrenz um Arbeitsplätze nicht zu einer Orientierung bei, die Ausländern eine nachrangige Rolle beim Zugang zu Arbeit zubilligt? So sind – wie Umfragen mehrfach bestätigt haben – rund ein Drittel der Befragten in den alten Bundesländern und fast zwei Drittel in den neuen Bundesländern der Meinung, die „Ausländer nehmen uns Arbeitsplätze weg“. Und ein Viertel der Befragten aus den alten Bundesländern und nahezu die Hälfte derer aus den neuen Bundesländern halten es für richtig, in Krisenzeiten zuerst die Ausländer zu entlassen bzw. in ihre Herkunftsländer zurückzuschicken.

Die hohe Arbeitslosigkeit, der Druck auf die Löhne, die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und in der betrieblichen Personalpolitik setzen Gewerkschaften, Betriebsräte und Beschäftigte zunehmend unter Druck: Wie kann bei Verschärfung der Arbeitsplatzkonkurrenz und der Auseinandersetzungen um die Arbeitsplatzgestaltung Chancengleichheit hergestellt werden, wie kann dem Gleichheitsgrundsatz Geltung verschafft werden? Wie kann unterschieden werden zwischen ungerechtfertigter Diskriminierung und berechtigter Behandlung?

Wie also können Erkenntnis und Konfliktfähigkeit über „normale“ Ungleichstellung hergestellt werden, gerade wenn sie sachlogisch legitimiert und gewohnheitsmäßig praktiziert wird? Wie kann die Grauzone zwischen scheinbar sachlogischer Begründung und tatsächlicher Ungleichbehandlung erhellt werden? Wie kann gegen Ungleichbehandlung vorgegangen werden, wenn deren Effekte zugleich auch mit „klammheimlicher“ Freude über den gesicherten Arbeitsplatz der „Gewinner“ verbunden sein können?

Wie kann Ungleichbehandlung und Diskriminierung transparent gemacht werden jenseits einer (quälenden) Diskussion, die mit der Keule des Rassismusvorwurfs an alle oder einzelne arbeitet? Wie können alle Beteiligten (Beschäftigte, ihre Interessenvertretung, die Be-

triebsleitung) sich einem Konflikt stellen, der nur begrenzt als solcher wahrgenommen wird? Wie können Ängste und Verunsicherung angesichts faktischer Ungleichheiten ein Stück weit abgebaut werden? Wie kann man für das Problem sensibilisieren – mit dem Ziel der Veränderung?

Wie also kann man Ungleichbehandlung mit dem Ziel einer Veränderung diskutieren, ohne nur über Verdacht, Meinung, Vorurteil etc streiten zu müssen? Wie kann man - positiv gewendet - Ansätze, Konzepte und Strategien zu Gleichstellung aktiv angehen?

3 Gleichstellungsbericht als Instrument, Ungleichbehandlung zu erkennen und zur Herstellung von Chancengleichheit beizutragen

Es gilt die Debatte zu versachlichen, es gilt mit objektiven Tatbeständen zu argumentieren, mit Tatbeständen, die nicht in jedem Einzelfall von neuem nachgewiesen werden müssen. Es gilt, die alltägliche, unhinterfragte Ungleichbehandlung aus ihrem "verborgenen Leben" in die betriebliche Öffentlichkeit zu bringen.

Im Folgenden wird ein Verfahren vorgestellt, das der Verbesserung der betrieblichen Gleichstellungspraxis dienen soll. Dieses Instrument, genannt „Betrieblicher Gleichstellungsbericht“, bildet die betriebliche Personalstruktur in einer Form ab, die dazu verhilft, Ungleichbehandlung besser zu erkennen, und die damit den betrieblichen Akteuren Hinweise liefert für gezielte und konkrete Ansatzpunkte in ihrer Gleichstellungspolitik.

Dieses Verfahren wurde am Beispiel von zwei Betrieben erprobt. Ziel der exemplarischen Erprobung des Instrumentes war es, zu überprüfen, inwieweit das Instrument praktikabel und hilfreich ist, und inwieweit die an den Gleichstellungsbericht geknüpften Erwartungen einlösbar sind. Deshalb steht seine betriebliche Erprobung im Mittelpunkt. Anschließend werden die bei der Umsetzung und die in den Gesprächen mit den betrieblichen Akteuren gemachten Erfahrungen zu Schlussfolgerungen zusammengestellt und verdichtet.

Erwartungen an den Gleichstellungsbericht:

Ein Gleichstellungsbericht soll in Form einer Tatsachenfeststellung, einer Faktenzusammenstellung eindeutig und nachvollziehbar ein Abbild der betrieblichen Personalstruktur liefern. An eine solche Zusammenstellung ist die Erwartung geknüpft, Ungleichbehandlung glaubhaft und diskussionsfähig zu machen, ohne sich in Debatten um Meinungen, Verdächtigungen, Vorverurteilungen und Gefühlen zu „verrennen“. Denn über Fakten, sofern sie unangreifbar erfasst sind, lässt sich schwer streiten. Solche Fakten sind vielmehr geeignet, die vorfindbare Personalstruktur auf Berechtigung oder Nichtberechtigung des vorgefundenen Status quo, auf Gleichheit und Ungleichbehandlung hin zu diskutieren.

Eine zweite Erwartung wird an Gleichstellungsberichte gesetzt: Sie schärfen Wahrnehmung und Bewusstsein für Ungleichbehandlung, und sie sind Instrument und Hilfsmittel zur Entwicklung von Konfliktfähigkeit und zur Umsetzung von betrieblichen Gleichstellungskonzepten. Sie können z.B. zu Betriebsvereinbarungen für Gleichstellung und Integration führen oder mit bestehenden verknüpft werden.

Zusammengefasst gehen wir von folgender Erwartung aus:

Ein Gleichstellungsbericht ist geeignet, Ungleichheit in der Arbeit aufzuzeigen, dazu beizutragen, sie abzubauen und zwar ohne sich (zunächst) in Details von Schuldhaftigkeit, Unterlassung, tatsächlicher, vermeintlicher, unzulässiger Diskriminierung zu verfangen. Strukturdaten verhelfen dazu, Probleme besser zu erkennen, diskussionsfähig zu machen, betriebliche Konzepte zur Gleichstellung zu entwickeln, Schritte einzuleiten.

Wenn diese Annahmen richtig sind, und wenn sich herausstellt, dass ein Gleichstellungsbericht ein politikfähiges Instrument ist, dann liegt es auf der Hand, zwischen Betriebsrat und Unternehmensleitung die Herausgabe eines jährlichen Gleichstellungsberichtes zu vereinbaren. So können Erfolg oder Misserfolg in der betrieblichen Gleichstellungspolitik über längere Zeiträume überprüft und erweiterte Strategiekonzepte entwickelt werden.

Zwar darf die Macht von Daten nicht überbewertet werden, aber „wenn jemand Tatsachen vortragen und glaubhaft machen kann, die eine Diskriminierung vermuten lassen“¹¹ - und hier liegt ein enger Bezug zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz -, dann bieten Strukturdaten jenseits des Einzelfalls eher die Chance zur Konfliktfähigkeit, zu versachlichter Debatte, zu Bewusstseinsbildung als die über individuelle Fälle von Ungleichbehandlung, deren Nachweis sich nur allzu leicht im aufreibendem „Gestrüpp“ des Anscheins, individueller Gefühle, Wahrnehmungen und Zuschreibungen bewegt.

Betriebe veröffentlichen eine Unmenge an Berichten. Zuallererst Geschäftsberichte, aber auch Personal- und Sozialberichte, Umweltberichte, Nachhaltigkeitsberichte etc. Ein Bericht über das zentrale Verfassungsgebot, der Gleichstellung bzw. Gleichbehandlung, erscheint bisher nicht.

Die Herausgabe eines jährlichen Gleichstellungsberichtes durch die Geschäftsleitung, gemeinsam mit dem Betriebsrat, erfüllt mehrere Funktionen:

Geschäftsleitung und Betriebsrat dokumentieren allein schon durch die Herausgabe des Berichtes,

- dass beide Parteien (wie bei entsprechenden Betriebsvereinbarungen) die Existenz von Diskriminierung, zumindest den Tatbestand von Ungleichheit in der Arbeit, anerkennen und
- diesen Zustand verändern wollen und gemeinsam Verantwortung für das Ziel von Gleichstellung öffentlich übernehmen.

Die Zusammenstellung von Daten schafft Transparenz für „betriebliche Schief lagen“; sie organisiert damit Druck, Gleichbehandlung zu erreichen. Zumindest erfordern die gewonnenen Daten Antworten, wie sich welche Schief lagen begründen, und wie sie ausgeglichen werden können; Diskussion ist auf „objektiver“ Datenbasis möglich.

¹¹ Pfarr, H. 2005: Eine Arbeitsplatzgefährdung? Das ist unsinnig, in: Mitbestimmung 4/2005

Der Druck zur Entwicklung betrieblicher und überbetrieblicher gemeinsamer Strategien gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung wird größer, weil die Fortschreibung der Berichte Überprüfung von betrieblichen Veränderungen möglich macht und überbetriebliche Vergleiche zulässt.

3.1 Modellhafter Datenerhebungsbogen als Grundlage für einen Gleichstellungsbericht

Bisher erfolgt in keinem Betrieb eine systematische Auswertung der Personaldaten unter dem Aspekt der Gleichbehandlung von Deutschen und Ausländern. Mittels eines einfachen Instrumentes, eines Erhebungsbogens zur betrieblichen Personalpolitik kann der personalpolitische Status quo im Betrieb erfasst und öffentlich gemacht werden.

| Erhebungsjahr / Stichdatum: Abteilung: | (Anzahl eintragen) | | | |
|--|--------------------|---|-------------|---|
| | Deutsche | | „Ausländer“ | |
| | M | w | m | w |
| Personal | | | | |
| Gesamtbeschäftigtenzahl | | | | |
| Einstellungen | | | | |
| Entlassungen | | | | |
| Lohngruppenverteilung | | | | |
| Gruppe 1 | | | | |
| Gruppe 2 | | | | |
| etc (anpassen an die betrieblichen Bedingungen !) | | | | |
| Stellung in der betrieblichen Hierarchie | | | | |
| Abteilungsleiter | | | | |
| Meister | | | | |
| Gruppenleiter | | | | |
| Vorarbeiter | | | | |
| etc (anpassen an die betrieblichen Bedingungen !) | | | | |
| Versetzungen im Zeitraum | | | | |
| mit Lohnsteigerungen / höherer Position | | | | |
| mit Lohnsenkung / niedrigerer Position | | | | |
| Umgruppierungen | | | | |
| mit Lohnsteigerungen / höherer Position | | | | |
| mit Lohnsenkung / niedrigerer Position | | | | |
| Weiterbildungsgenehmigungen | | | | |
| mit anspruchsvollen Inhalten | | | | |
| mit weniger anspruchsvollen Inhalten | | | | |
| Krankenstand (in Prozent der Beschäftigten) | | | | |
| Unfallhäufigkeit (in Prozent der Beschäftigten) | | | | |

Die notwendigen Daten liegen in jedem Betrieb in der Personaldatenbank vor, auch wenn die Personaldaten sehr unterschiedlich erfasst und strukturiert werden, in unterschiedlicher „Feinheit“ zusammengestellt sind. Aber Daten über Personalpolitik sind in mehr oder minder differenzierter Weise vorhanden, sind relativ formalisiert weitgehend kontrollierbar und vergleichbar. Diese Personaldaten sind Grundlage zur Automatisierung der Entlohnung. Sie werden verarbeitet und tauchen aggregiert in Geschäfts-, Personal- und anderen Berichten auf. Sie werden zusammengestellt in unterschiedlichsten Aggregationsformen, für verschiedene Zeiträume, in unterschiedlichen Kategorisierungen, für unterschiedliche Zwecke wie Gewinn- und Verlustrechnungen, Rationalisierungskonzepte, Abteilungsinformationen etc. Als mitbestimmter Bereich laufen Daten zu Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Weiterbildungsgenehmigungen etc. über die Schreibtische der Betriebsräte.

3.2 Strukturierung und Systematisierung der gewonnenen Daten

Auf Wunsch der Beteiligten werden die Namen der Betriebe nicht genannt. Im Folgenden wird ein großes Dienstleistungsunternehmen mit Betrieb D gekennzeichnet, und der Betrieb aus dem Organisationsbereich der IGBCE wird als Betrieb C benannt.

Der mit den entsprechenden Daten versehene Erhebungsbogen ist in direkter Weise nicht verwendbar. Vielmehr müssen die dort zusammengestellten Daten mittels einfacher statistischer Verfahren aufbereitet und visualisiert werden.

Die Daten der Betriebe C und D werden im Folgenden grafisch zusammengestellt, und zwar wie folgt:

- Verteilung der Belegschaft nach Deutschen und Ausländern
- Verteilung der Deutschen und der Ausländer nach Geschlecht
- Verteilung der Deutschen und Ausländer nach Lohngruppen
- Verteilung der Deutschen und der Ausländer nach Geschlecht und Lohngruppe
- Verteilung der Deutschen und der Ausländer nach Hierarchiepositionen
- Verteilung der Deutschen und der Ausländer nach Umgruppierung, Versetzung, Weiterbildung, Krankenstand und Unfallhäufigkeit

Die von den Betrieben zur Verfügung gestellten Daten sind in ihrer Vollständigkeit und Differenziertheit unterschiedlich. Auch sind bestimmte Informationen nicht von beiden Betrieben verfügbar. So wurden beispielsweise von Betrieb D die Gesamtbeschäftigtendaten zusammengestellt. Betrieb C hatte Personaldaten abteilungsweise sortiert. Von Betrieb D liegt eine Ausdifferenzierung über alle Lohngruppen vor, Betrieb C fasste die Lohngruppen zusammen. Schließlich sind die Hierarchiepositionen in den beiden Betrieben unterschiedlich gegliedert.

Diese Unterschiede in Struktur und Verfügbarkeit der Daten spielen bei der Erprobung des Instrumentes Gleichstellungsbericht keine große Rolle. Wesentlich ist, dass sich mit Hilfe der gewonnenen Informationen ein Bild des personalstrukturellen Status quo des jeweiligen

Betriebes ergibt. Denn nicht Betriebe sollten verglichen werden, sondern die je betriebliche Anwendbarkeit des Instrumentes selbst.

Die Vereinbarung mit den betrieblichen Akteuren, die Betriebe nicht namentlich zu nennen, legt nahe, die Absolutzahlen der Beschäftigten nicht auszuweisen. Aber dies ist nicht der einzige Grund dafür, in den folgenden Tabellen keine Absolutzahlen zu nennen. Zwar wird in einem offiziell von Betrieben herausgegebenen Gleichstellungsbericht die Absolutzahlen – wie in Personalberichten enthalten – sicherlich veröffentlicht werden. Aber für das Ziel von Gleichstellungsberichten, Gleichstellung bzw. Ungleichbehandlung erkennbar zu machen und entsprechende Maßnahmen zur Gleichstellung daran zu orientieren, müssen die „Verhältnisse“ deutlich werden, d.h. die Unterschiede in der personalstrukturellen Verteilung zwischen Deutschen und Ausländern. Eine Präsentation der betrieblichen Personalstruktur in Form von Relationen, ausgedrückt in prozentualen Verhältnissen zwischen Deutschen und Ausländern, ist für diese Absicht sehr viel geeigneter als Absolutzahlen.

4 Ergebnisse der Fallstudien in zwei Großbetrieben

Die im Folgenden präsentierten Befunde aus den Fallstudien werden an einigen Stellen ergänzt um Hinweise zur besseren Handhabung des Instruments Gleichstellungsbericht. Diese Hinweise, die während der Projektlaufzeit aus Zeitgründen nicht aufgegriffen werden konnten, berücksichtigen sowohl Erfahrungen bei der Projektdurchführung wie Diskussionen mit den betrieblichen Akteuren.

In Betrieb D wurden die Daten für den Gesamtbetrieb zusammengestellt, also abteilungsübergreifend. In diesem Betrieb arbeiten über 10.000 Beschäftigte.

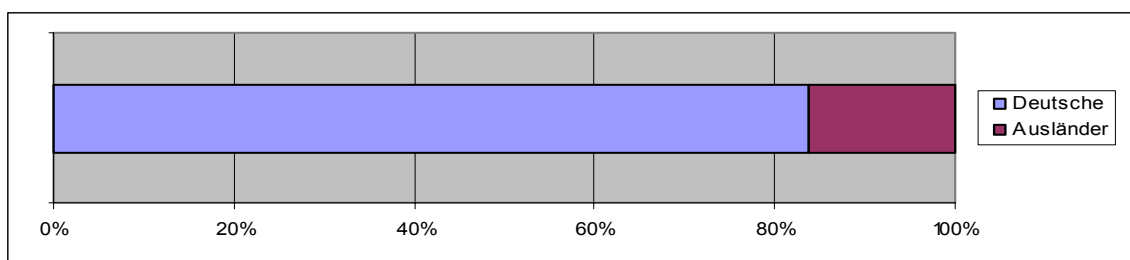
Die Daten für Betrieb C sind nach Abteilungen gegliedert. Im Folgenden werden für Betrieb C nur die Daten für den Produktionsbereich herangezogen. Dort arbeiten rund 4.000 Beschäftigte.

Beide Betriebe haben seit mehreren Jahren Betriebsvereinbarungen zu Integration und partnerschaftlichem Verhalten abgeschlossen.

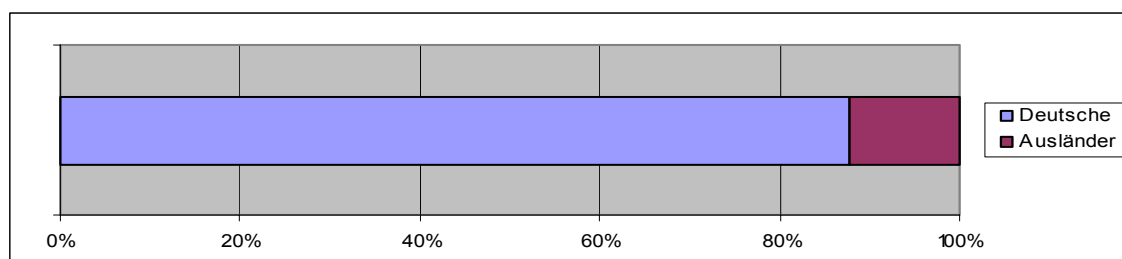
4.1 Struktur der Belegschaft nach Deutschen und Ausländern, Männern und Frauen

Zunächst soll das in den Betrieben gegebene Verhältnis von Deutschen und Ausländern gezeigt werden:

Grafik 1: Verteilung Deutsche und Ausländer in Betrieb D



Grafik 2: Verteilung Deutsche und Ausländer in Betrieb C



Diese Abbildungen sagen mit Blick auf Gleichstellung relativ wenig. Sie sagen schlicht nur aus, dass etwas über 16 Prozent der in Betrieb D und etwas über 12 Prozent im Betrieb C Beschäftigten Ausländer sind. Damit ist in diesen Betrieben die Beschäftigtenquote von Ausländern zwar höher als auf dem bundesdeutschen Arbeitsmarkt, auf dem die Ausländerquote 2005 etwa 6,7 Prozent¹² betrug, 7,7 Prozent bei Männern, 5,4 Prozent bei Frauen. Die hohe Beschäftigtenquote von Ausländern in diesen Betrieben ist aber nur bewertbar vergleichbaren Betrieben gegenüber.

Wenn Daten für einen Gleichstellungsbericht zusammengestellt werden, muss zu Anfang klar sein: Wer wird als Ausländer, wer als Deutscher gezählt? Denn die Erfassung Deutscher und Ausländer führt zu Problemen: Personalsdatensysteme erfassen die Nationalität der Beschäftigten. Allerdings auf Basis des Passes. Damit sind in der Gruppe der Deutschen auch all diejenigen enthalten, die selbst oder deren Familie einen Migrationshintergrund haben, die jedoch über einen deutschen Pass verfügen. Ungleichbehandlung orientiert sich allerdings nicht am Pass, sondern an Wahrnehmungen, Zuschreibungen, Vorurteilen, die mit dem juristischen Status, Deutscher zu sein, nichts zu tun haben. Anders: Wenn in der Arbeit, im Betrieb oder im Alltag Ungleichbehandlung oder Diskriminierung erfolgt, dann sind „Ausländer“, ob mit oder ohne deutschem Pass gleichermaßen betroffen.

Für die Datenzusammenstellung zu einem Gleichstellungsbericht hat diese Feststellung Folgen. Aus Sicht der Statistik argumentiert: Wenn in einem Betrieb Ungleichbehandlung zwischen Deutschen und Ausländern vorliegt, dann ist nicht anzunehmen, dass Deutsche mit Migrationshintergrund davon verschont sind. Wird diese Gruppe unter „Deutsche“ gezählt, dann wird, rein statistisch gesprochen, das Ausmaß der Ungleichbehandlung „geschönt“. Aus Sicht einer auf Gleichstellung orientierten Betriebspolitik argumentiert: Der Zustand erscheint statistisch gesehen besser als er tatsächlich ist, Handlungsbedarf scheint weniger gegeben. Die wahren Verhältnisse werden ein Stück weit verschleiert.

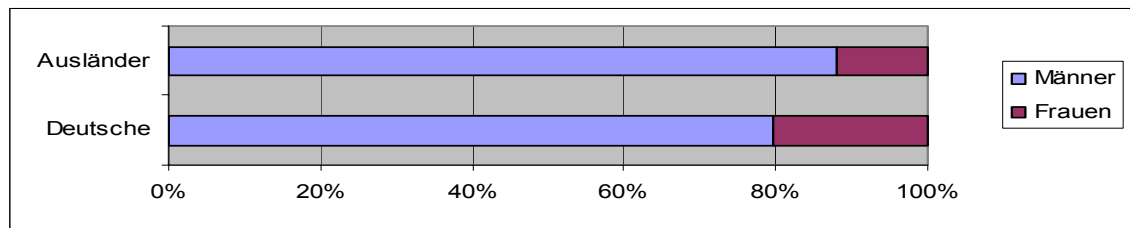
Wie soll man mit diesem Problem umgehen? Denkbar ist eine Anpassung der Daten. So schätzen die Akteure in Betrieb D aus ihrem Kenntnis- und Erfahrungstand heraus, dass aktuell knapp 3 Prozent der Beschäftigten Personen ausländischer Herkunft einen deutschen Pass haben. Aber eine Anpassung des Datensatzes schafft bei weiterer Einbürgerung

¹² Quelle: Statistisches Bundesamt 2005

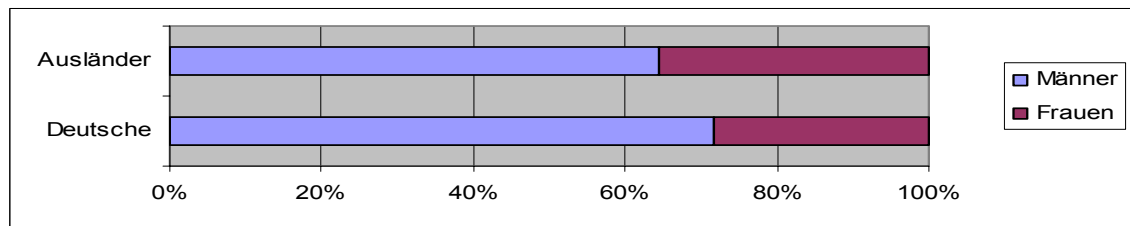
und Anpassung der Personaldaten von Jahr zu Jahr weitere Unsicherheit. Bleibt nur als Lösung, mit den in den Personaldatenbanken vorliegenden Daten arbeiten und den Tatbestand von Unschärfe in den politisch-strategischen Schlussfolgerungen für die betriebliche Gleichstellungspolitik „im Hinterkopf“ behalten.

Die betriebliche Personalstruktur ist durch ein weiteres Merkmal beschreibbar, durch die Verteilung der deutschen und ausländischen Beschäftigten nach Geschlecht. Die folgenden Grafiken zeigen dieses Verhältnis:

Grafik 3: Verhältnis deutscher und ausländischer Männer und Frauen in Betrieb D



Grafik 4: Verhältnis deutscher und ausländischer Männer und Frauen in Betrieb C



Auch diese Abbildungen zeigen nur Grundsätzliches: Die Betriebe, insbesondere der Betrieb D, sind verglichen mit der bundesweiten Verteilung zwischen beschäftigten Frauen und Männern „Männerbetriebe“. Im Bundesdurchschnitt sieht das Beschäftigtenverhältnis zwischen Männern und Frauen ganz anders aus: 55 Prozent Männer und 45 Prozent Frauen.

Diese deutlichen Unterschiede zwischen den Betriebsdaten und den bundesweiten Durchschnittsdaten sind zwar auffallend, lassen sich aber weitgehend aus der Spezifik der Betriebe, aus ihren Aufgaben und Produktionsformen erklären. Zudem: Um das Männer-Frauenverhältnis in diesen Betrieben genauer bewerten zu können, sind Feindifferenzierungen auf der Ebene der unterschiedlichen Abteilungen/Aufgabenbereiche in den Betrieben erforderlich (beispielsweise: Produktionsbereich, Bürobereich, Bereich von Reinigung, Küche, medizinische Dienste etc). Daraus folgt: Für einen Gleichstellungsbericht bietet sich eine abteilungsdifferenzierte Verfeinerung und Datenzusammenstellung an, die in den vorliegenden Beispielen nicht vorgenommen werden konnte.

Bemerkenswert ist, dass der Anteil der ausländischen Frauen in Betrieb D deutlich niedriger ist als die Beschäftigungsquote der deutschen Frauen, umgekehrt in Betrieb C. So ist in Betrieb C der Anteil der Frauen in der Gruppe der Ausländer entsprechend dem bundes-

weiten Verhältnis. Bundesweit sind 2005 37%¹³ der ausländischen Frauen in Beschäftigung. Auch hier ist zur Beurteilung eine differenziertere Erhebung der Personaldaten erforderlich um zu erfassen, in welchen Bereichen die deutschen und die ausländischen Frauen beschäftigt sind. Beispielsweise ergaben Nachuntersuchungen in Betrieb D, dass das Verhältnis ausländischer und deutscher Frauen im kaufmännischen Bereich nahezu ausgeglichen ist. Deutlich wurde aber auch, dass der relative Anteil türkischer Frauen in dieser Abteilung in ganz erheblichem Maße unterproportional ist.

Zwischenfazit:

Der Datenerhebungsbogen braucht eine differenziertere Ausgestaltung, um die Beschäftigungsfelder zu identifizieren, in denen Handlungsbedarf für Gleichstellungspolitik vorliegt.

Es muss von den betrieblichen Gleichstellungsakteuren entschieden werden, ob ein Gleichstellungsbericht sich ausschließlich auf das Verhältnis von Deutschen und Ausländern beziehen soll, oder ob er auch die Frage der Geschlechtergerechtigkeit aufnehmen soll. In Bezug auf die existierenden Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung ist oft eine Ausweitung auf die Geschlechtergerechtigkeit sinnvoll und eine enge Zusammenarbeit mit Gleichstellungs- bzw. Frauenbeauftragten (je nach Betrieb in unterschiedlicher institutioneller Form) erforderlich¹⁴.

Schließlich ist unter Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auch die Frage zu beantworten, ob in einem Gleichstellungsbericht auch die Gruppe der Behinderten berücksichtigt und auch die Alterstruktur einbezogen werden soll¹⁵.

Gerade mit Blick auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gewinnt ein Gleichstellungsbericht eine besondere Bedeutung in zweierlei Hinsicht: Erstens kann mit Hilfe der gewonnenen Informationen besser erkannt werden, wo Handlungsbedarf zur Gleichstellung vorliegt und zweitens kann aber auch der Nachweis tatsächlicher Gleichbehandlung besser erbracht werden.

4.2 Struktur der Entlohnung zwischen Deutschen und Ausländern, Frauen und Männern

Für die betriebliche Gleichstellungspolitik ist die genaue Kenntnis der Entlohnungsstruktur von besonderer Bedeutung. Denn in der Entlohnung drückt sich der betriebliche Status der Beschäftigten aus. Die Struktur der Entlohnung, die Verteilung auf Lohngruppen kennzeichnet die sozialen Verhältnisse zwischen Deutschen und Ausländern im Betrieb. Die Verteilung der Entlohnungsgruppen auf Deutsche und Ausländer sind die wichtigsten Informationen für die betriebliche Gleichstellungspolitik.

¹³ Quelle: Statistisches Bundesamt 2005

¹⁴ Ein Beispiel dafür kann die o.g. Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ der Volkswagen AG sein.

¹⁵ In Betrieb D ist das Durchschnittsalter der Deutschen 41,5 Jahre, das der Ausländer 37,6 Jahre. Freilich spielen in diesem Zusammenhang die Zuzugs- und Einstellungsdaten eine maßgebliche Rolle.

Die Funktion der Datenzusammenstellung über die Entlohnungsstruktur liegt darin, ungleiche Verhältnisse zunächst einmal rein quantitativ sichtbar zu machen. Dabei festgestellte gruppenspezifische Unterschiede in der Eingruppierung sind nun keineswegs Beleg für tatsächliche Ungleichbehandlung, aber Anlass dafür, den Gründen solcher Ungleichheiten nachzugehen und die Frage zu beantworten, wie berechtigt diese Ungleichheiten sind, und zu fragen, welche Strategien und Maßnahmen zu ihrer Beseitigung ergriffen werden können.

Bevor wir näher auf die betriebliche Entlohnungsstruktur eingehen, soll im Folgenden erörtert werden, in welcher Form die personalstrukturellen Informationen am besten aufbereitet werden. Wie können mit den verfügbaren Personaldaten und mit welchen statistischen Verfahren / Aufbereitungsformen Unterschiede am besten herausgearbeitet und gezeigt werden?

Methodischer Exkurs: Wie präsentiert man am besten den Status quo der Beschäftigtenstruktur?

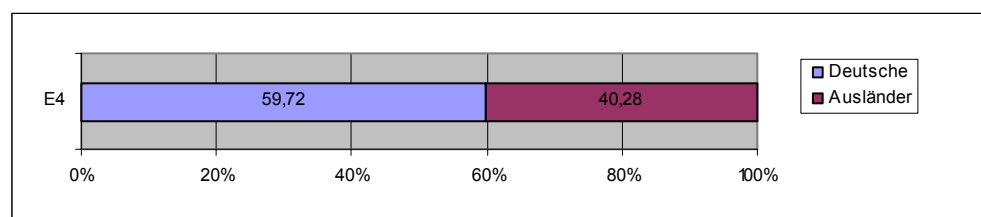
Es geht hier nicht um den Nachweis von Wissenschaftlichkeit, sondern um die Frage, mit welchen Methoden/Verfahren die Akteure betrieblicher Gleichstellungspolitik am einfachsten arbeiten können, wie am besten Gleichbehandlung / Ungleichbehandlung präsentiert wird. Denn mit einem Gleichstellungsbericht ist die Erwartung verbunden, dass er mittels der Abbildung von Strukturdaten - wie schon mehrfach betont - Ungleichbehandlung sichtbar macht und zur Debatte und Veränderung anregt. Damit stellt sich die Frage, wie eine solche Präsentation der Verteilung von Deutschen und Ausländern auf die Lohngruppen aussehen sollte. Zunächst ist jede grafische Präsentation einer rein zahlenmäßigen vorzuziehen, weil sie schneller „ins Auge fällt“.

Ein geflügeltes Wort der Statistiker bzw. ihrer Kritiker lautet: „Glaube keiner Statistik, die du nicht selbst gefälscht hast“. Deshalb müssen die Grundlagen transparent und unangreifbar sein. Wie also kann Ungleichbehandlung deutlich erkennbar gemacht werden, und wie kann zugleich verhindert werden, die Datenpräsentation methodisch anzugreifen und sie dem Fälschungs- oder Manipulationsvorwurf zu unterziehen? Denn kaum ein anderes Argument kann betriebliche Gleichstellungspolitik mehr verhindern als das der Datenmanipulation.

Es liegt nun nahe, sich die einzelnen Lohngruppen genauer anzusehen. Der Bezugspunkt ist dann die Gesamtheit der Beschäftigten, die, um ein Beispiel zu nehmen, nach E-4 entlohnt werden. Wie viele Deutsche gibt es in der Lohngruppe E-4 und wie viele Ausländer?

Wie ist also die Verteilung der beiden Gruppen innerhalb einer Lohngruppe? Unten wird grafisch dargestellt, wie dieses Verhältnis in der Lohngruppe E-4:

Grafik 5: Anteil der Deutschen und Ausländer in der Lohngruppe E-4 in Betrieb D



Ergebnis: Diese Grafik zeigt, dass in dieser Lohngruppe E4 rund 60 Prozent Deutsche sind und 40 Prozent Ausländer.

Aber diese Darstellung, auch wenn sie rechnerisch richtig ist, verführt zu Fehlschlüssen.

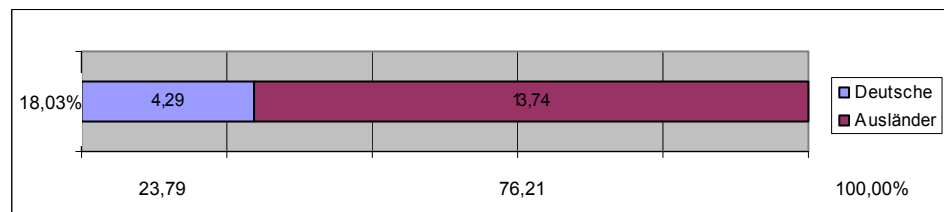
Sie geht von unbrauchbaren Grundlagen aus, weil sie nicht berücksichtigt, dass die Gesamtzahl von deutschen und ausländischen Beschäftigten unterschiedlich groß ist. Damit muss die Grafik zu Fehlschlüssen führen. Man vergleicht also Äpfel mit Birnen: Grafik 1 zeigt, dass der Anteil der ausländischen Beschäftigten nur bei 16% liegt. Folglich muss zwangsläufig der Anteil der Ausländer innerhalb der Lohngruppen niedriger liegen als der Anteil der Deutschen. Diese Verzerrung muss ausgeglichen werden.

Wir brauchen also eine Bezugsgröße, die Ausländer wie Deutsche gleich gewichtet. Da die Gruppe der Deutschen und die Gruppe der Ausländer in ihrer Anzahl unterschiedlich groß ist, muss der Bezugspunkt zur Berechnung die jeweilige Gruppengröße sein. Wir setzen als die Gesamtheit der Ausländer, die in der E-Staffel entlohnt werden gleich 100% und die Gruppe der Deutschen, die nach E entlohnt werden ebenfalls gleich 100%. Nur so vergleichen wir Äpfel wirklich mit Äpfeln! Erst so kann das richtige Abbild der Verteilung gezeigt werden, das Entlohnungsprofil der Deutschen und das der Ausländer.

Die Frage lautet dann nicht, wie ist die interne Verteilung innerhalb einer Lohngruppe, sondern, wie sieht die Verteilung von Deutschen und die Verteilung der Ausländer in der gesamten E-Staffel aus?

Wiederum am Beispiel der Lohngruppe E-4 ergibt sich dann ein Bild, das die tatsächliche Gruppenverteilung anzeigt:

Grafik 6: Anteil der Deutschen und Ausländer, die nach E-4 entlohnt werden an der Gesamtheit der Deutschen bzw. der Ausländer, die nach E entlohnt werden - Betrieb D

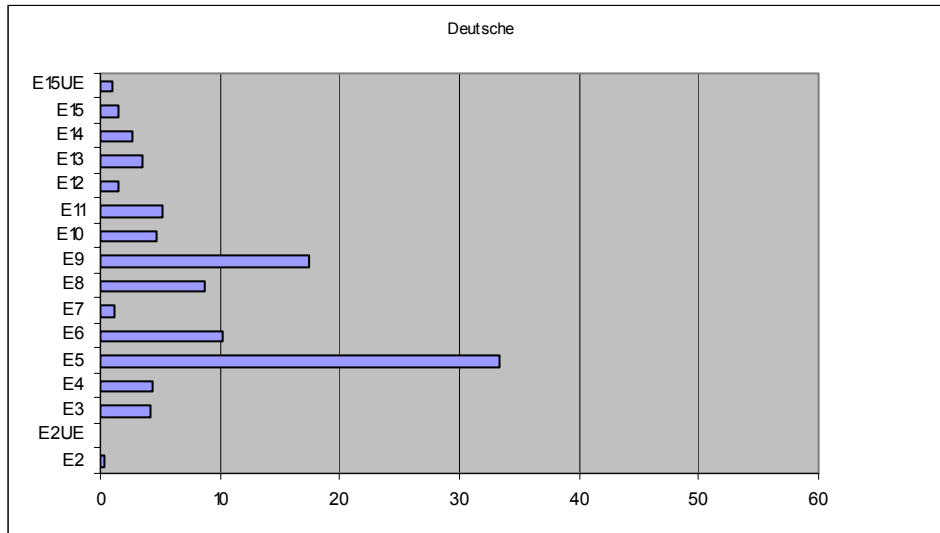


Ergebnis: Diese Grafik zeigt einen Ausschnitt im Entlohnungssystem E und präsentiert die realen Verhältnisse in einer Untergruppe der E-Staffel. Sie zeigt unter Bezug auf die jeweilige Gesamtzahl deutscher und ausländischer Beschäftigter, die nach E bezahlt werden, deren Verteilung am Beispiel einer Lohngruppe aus der E-Staffel. Die Aussage dieser Grafik lautet: 18,03% aller nach E bezahlten Beschäftigten des Betriebes sind nach E-4 entlohnt. Und von allen nach E bezahlten Deutschen sind etwas über 4% (genau: 4,29%) in der Gruppe E-4 eingestuft und von allen nach E bezahlten Ausländern sind knapp 14% (genau: 13,74%) dort eingestuft. Die Ungleichverteilung wird deutlich. Betrachtet man die Verteilung innerhalb dieser Lohngruppe, finden sich ca. 24% der Deutschen und ca. 76% der Ausländer in dieser Lohngruppe.

Schon dieses Beispiel einer Lohngruppe legt die Frage nahe, warum innerhalb einer Lohngruppe solche Unterschiede der Verteilung vorliegen. Ist dies Ungleichbehandlung? Gibt es Gründe für die Schieflage? Muss etwas unternommen werden?

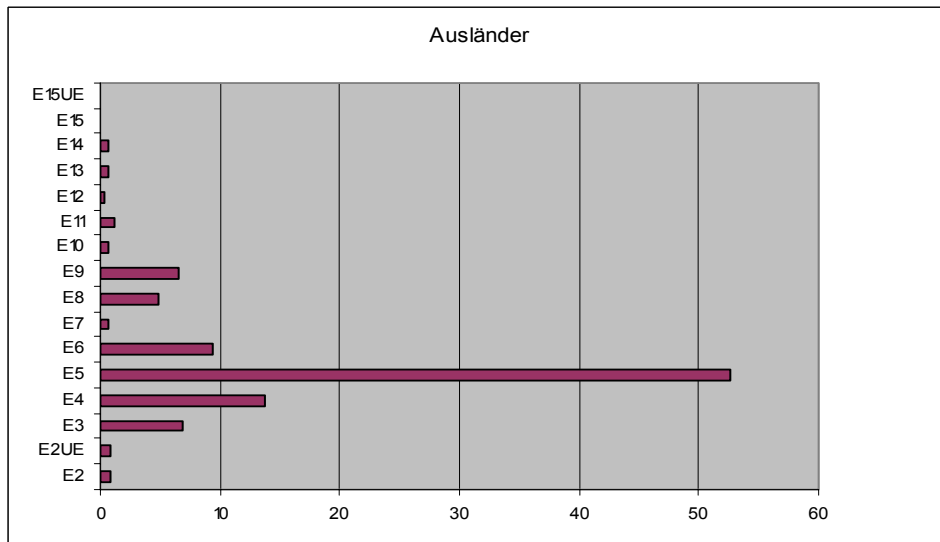
Für einen Gleichstellungsbericht genügt es aber nicht, sich einzelne Lohngruppen anzusehen. Viel wichtiger ist es, sich einen Überblick über die Gesamtstruktur der Eingruppierung von Deutschen und Ausländern innerhalb der E-Staffel zu verschaffen, einen Überblick über die betriebliche Gesamtsituation zu gewinnen, also über den Einzelfall hinaus die systematische Struktur in der Verteilung der Entlohnung zu erkennen. Die folgenden zwei Grafiken zeigen das Entlohnungsprofil der Gruppe der Deutschen und der Gruppe der Ausländer, die in die E-Staffel eingruppiert sind.

Grafik 7: Verteilung der Deutschen auf die Lohngruppen der E-Staffel – Betrieb D



Gegenübergestellt hier die gleiche Grafik für die Ausländer:

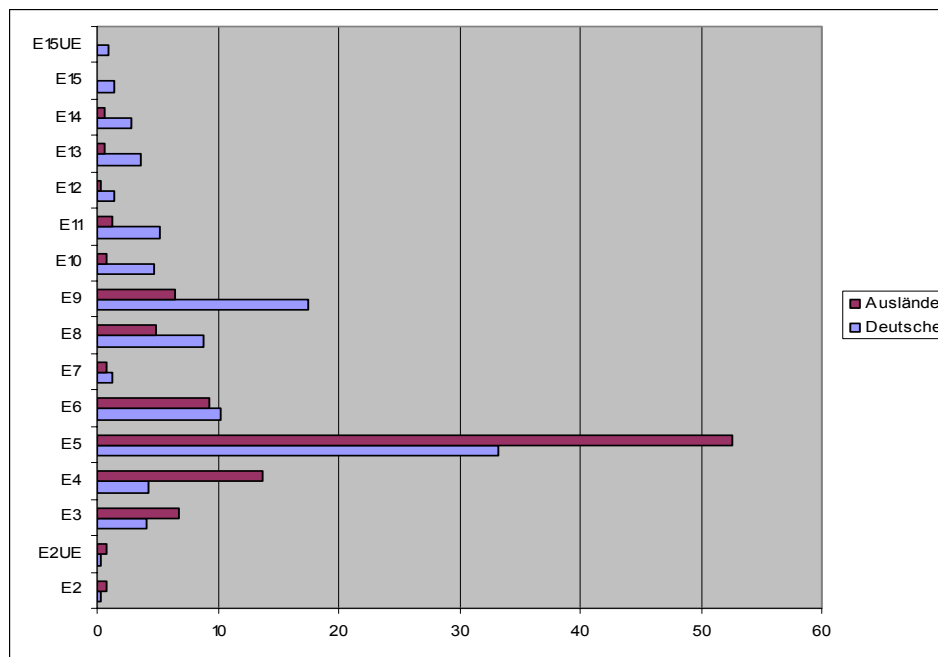
Grafik 8: Verteilung der Ausländer auf die Lohngruppen der E-Staffel – Betrieb D



Grafik 7 und 8 zeigen die Lohngruppenverteilung der Gruppe der Deutschen und der der Ausländer. Die Addition der blauen bzw. der roten Balken ergibt jeweils 100%. Die Grafiken sagen grob gesprochen und im Ergebnis: Deutsche sind mehr in höheren Lohngruppen, Ausländer mehr in den niedrigeren Lohngruppen vertreten.

Nebeneinander gestellt aber erfordern diese Grafiken genaueres Hinsehen; sie sind nicht besonders „komfortabel“ zu lesen. Die Grafiken müssen also übereinander gelegt werden. Fassen wir die beiden Grafiken so zusammen, dass die unterschiedliche Verteilung leichter erkennbar wird:

Grafik 9: Verteilung der Gruppe der Ausländer sowie der Gruppe der Deutschen auf die Lohngruppen der E-Staffel – Betrieb D



Diese Grafik erlaubt genau abzulesen, dass an der Gesamtzahl der Beschäftigten, die nach E entlohnt werden, ausländische Beschäftigte zu knapp 14% in der Lohngruppe 4 vertreten sind, dagegen nur etwas über 4% Deutsche, und dass nahezu 18% der Deutschen nach Lohngruppe 9 entlohnt werden, aber nur 7% der Ausländer.

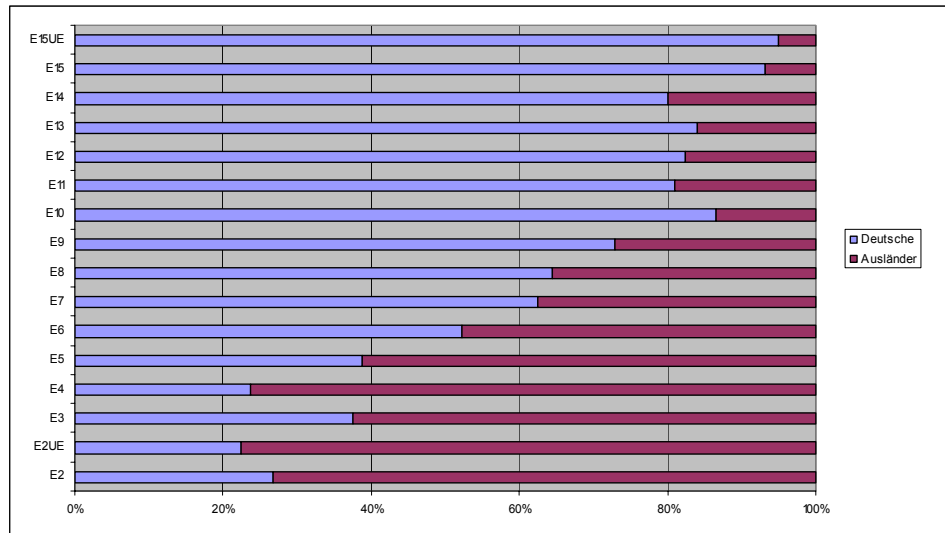
Dennoch scheint uns die „Lesbarkeit“ dieser Grafik verbesserungswürdig zu sein. Wir schlagen deshalb vor (siehe Grafik 10), die „Lesbarkeit“ der Darstellung nochmals zu erhöhen. Dazu nutzen wir nach wie vor die Datengrundlage von Grafik 9, behalten also als Bezugspunkte zur Berechnung weiterhin die Gesamtheit der Deutschen und die Gesamtheit der Ausländer bei, die nach E bezahlt werden, setzen aber die einzelnen Lohngruppen auf 100 und erhalten so eine nahezu „selbsterklärende“ Präsentation, die die Verteilung in den Lohngruppen exakt anzeigt. Sie entspricht dem Beispiel der Lohngruppe 4, das in der Grafik 6 wiedergegeben ist und ergänzt diese Darstellung am alle weiteren Lohngruppen der E-Staffel.

Die Grafik zeigt die tatsächlichen Verteilungsverhältnisse zwischen Deutschen und Ausländern in den einzelnen Lohngruppen und über die einzelnen Lohngruppen hinweg. Sie bildet die Entlohnungsprofile von deutschen und von ausländischen Beschäftigten richtig ab. Damit können Einzelfall (z.B. E4-Verteilung) und auch Struktur der Gesamtverteilung auf einen Blick erkennbar und diskutierbar gemacht werden.

Wer wissen will, wie viel Prozent der Deutschen und der Ausländer, die nach E bezahlt werden, sich in Lohngruppe 4 befinden, findet dazu genaue Angaben in einer Darstellung entsprechend Grafik 9. Wer aber wissen will, wie die tatsächliche Verteilung innerhalb der

jeweiligen Lohngruppen aussieht, findet dazu Informationen in einer Darstellung entsprechend Grafik 10.

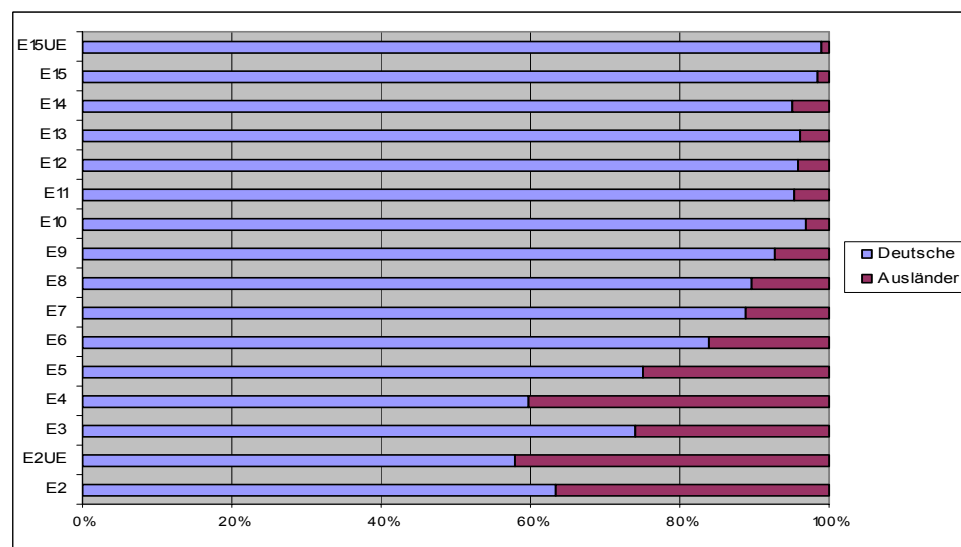
Grafik 10: Verteilung der Gruppe der Deutschen und der Gruppe der Ausländer, die nach E bezahlt werden in den einzelnen Lohngruppen – Betrieb D



Fassen wir zusammen: Eine Darstellung, die den Unterschied des betrieblichen Entlohnungsprofils zwischen Deutschen und Ausländern zeigt, braucht als Bezugspunkt die jeweilige Gesamtzahl deutscher und ausländischer nach E bezahlter Beschäftigter (Grafik 10).

Um nochmals den Vergleich der unterschiedlichen Berechnungs- und Darstellungsverfahren zu verdeutlichen sei abschließend in Grafik 11 gezeigt, wie eine Präsentation aussähe, die als Bezugspunkt die Gesamtzahl der Beschäftigten innerhalb der Lohngruppen wählt. Die Grafik 11 ist zwar nicht fehlerhaft, aber sie ist ungeeignet, eine Debatte um betriebliche Gleichstellung führen zu können. Sie ist gleichstellungspolitisch unbrauchbar.

Grafik 11: Anteil der Deutschen und der Ausländer an der Gesamtzahl der Beschäftigten innerhalb der einzelnen Lohngruppen – Betrieb D



Beenden wir an dieser Stelle den methodischen Exkurs. Im Folgenden werden die Befunde aus den beiden Betrieben, basierend auf den statistischen Grundlagen der Grafik 10, in einer nochmals veränderten Darstellungsweise im Einzelnen zusammengefasst. Die grafische Gestaltung der Darstellung ist letztlich eine „Geschmacksfrage“. Die gewählte Form scheint uns aber am besten geeignet zu sein für einen Gleichstellungsbericht, sie ist unmittelbar verständlich und liefert ein diskussionsfähiges, tatsächliches Abbild der betrieblichen Entlohnungsstruktur von Deutschen und Ausländern im Betrieb.

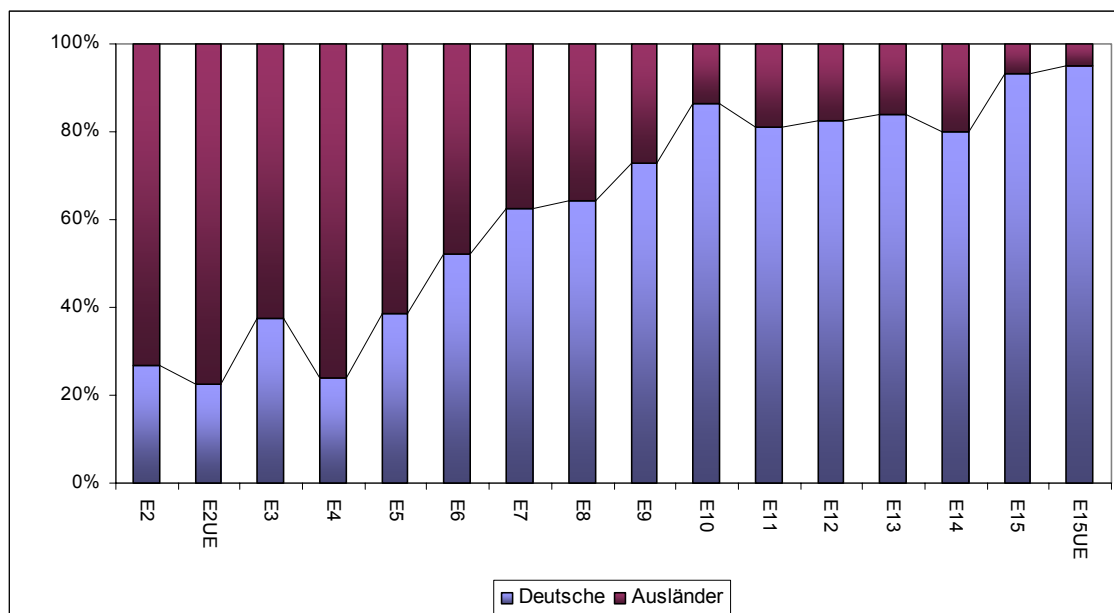
4.3 Struktur der Entlohnung nach Deutschen und Ausländern

Die von den Betrieben zur Verfügung gestellte Datengrundlage ist unterschiedlich. Betrieb D stellte die Personaldaten für alle Lohngruppen zur Verfügung. Betrieb C dagegen gruppierte die Lohngruppen durch Zusammenfassung mehrerer Entlohnungsstufen. Dies ist bedauerlich, denn zweifellos ist eine Feinzusammenstellung ergiebiger für die Absicht, Ungleichbehandlung zu erkennen und begründete Handlungsansätze bzw. Konzepte zu entwickeln, um erkannte Ungleichbehandlung zu beseitigen.

In den folgenden Grafiken werden als Basis immer die Gesamtzahl der deutschen und die Gesamtzahl der ausländischen Beschäftigten, die nach der E-Staffel entlohnt werden, gewählt. Insofern entfällt dieser Hinweis in den Beschriftungen der Grafiken.

Wir greifen auf Grafik 10 zurück und stellen die dortigen Befunde in neuer grafischer Präsentation dar:

Grafik 12: Verteilung deutscher und ausländischer Beschäftigter auf die Lohngruppen der E-Staffel – Betrieb D



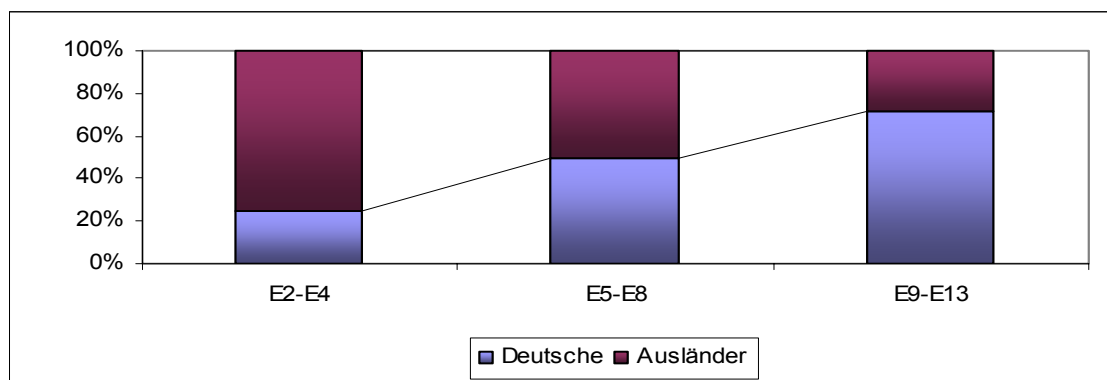
In Betrieb C ergibt sich – bei einem nicht so hoch ausdifferenzierten Datenbestand – ein durchaus vergleichbares Bild: Deutsche belegen die hohen Lohngruppen, Ausländer die gering bewerteten. In den niedrigen Lohngruppen, in denen die meisten Ausländer beschäf-

tigt sind, ist der Lohnunterschied zwischen den Entgeltgruppen relativ geringfügig. Dagegen in den höheren Lohngruppen (E6-E13) – hier allerdings sind ausländische Beschäftigte erheblich unterrepräsentiert – sind größere Lohndifferenzen zu verzeichnen. Dieser höherwertige Lohnbereich wird überwiegend von deutschen Beschäftigten belegt, hier konkurrieren sie unter sich. Empirische Untersuchungen in anderen Betrieben unterstützen diese Befunde¹⁶. Damit stellen sich gleich mehrere Fragen:

Die Befunde erklären sich nicht von selbst. Die Daten zeigen zunächst nur eine ungleiche Verteilungsstruktur über die Lohngruppen hinweg. Genau hier aber liegt die Funktion, eine solche Aufbereitung der betrieblichen Personalstruktur vorzunehmen. Denn die Datenlage zeigt Ungleichheit. Sie führen zu Fragen an die betrieblichen Akteure: Haben die betrieblichen Akteure die ungleiche Verteilung bisher unzureichend wahrgenommen? Oder ist der vorgefundene Zustand berechtigt, oder muss und soll er verändert werden? Wird genug für Gleichstellung unternommen oder geschieht in den Betrieben zu wenig, um Gleichstellung zu erreichen? Sind Ausländer tatsächlich zufrieden mit dem gegebenen Status, oder wollen sie mehr erreichen? Haben Ausländer genügend Chancen zur Fort- und Weiterbildung? Werden sie dabei aktiv unterstützt? Scheuen die betrieblichen Akteure den Konflikt um Gleichstellung? Welche Konzepte zur Gleichstellung bieten sich an? Wie können Gleichstellungskonzepte zwischen Betriebsräten und Unternehmensleitungen vereinbart werden? Welche Ziele und Maßnahmen bieten sich an?

Die Daten für Betrieb C zeigen ähnliche Strukturen wie in Betrieb D, eine systematische Schiefelage in der Positions-/Chancenverteilung:

Grafik 13: Verteilung deutscher und ausländischer Beschäftigter auf die Lohngruppen der E-Staffel – Betrieb C



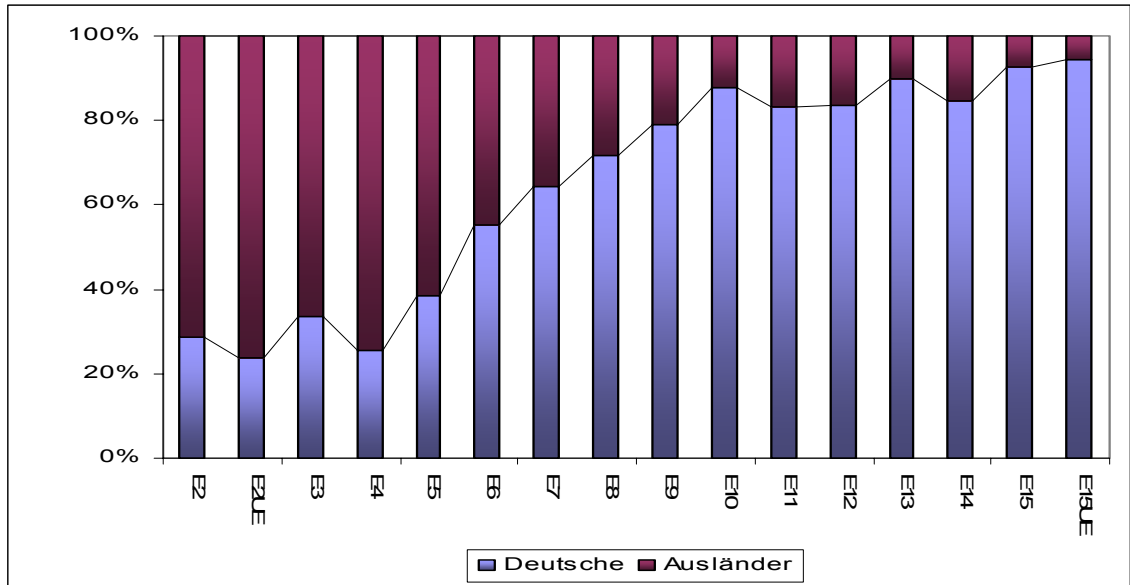
4.4 Struktur der Entlohnung nach deutschen und ausländischen Männern und Frauen

Gleichstellung zwischen Männern und Frauen ist ein betriebliches Politikfeld, das weit früher einsetzte als die Gleichstellungspolitik zwischen Deutschen und Ausländern. Insofern ist eine Kombination von betrieblicher Gleichstellungspolitik zwischen Deutschen / Aus-

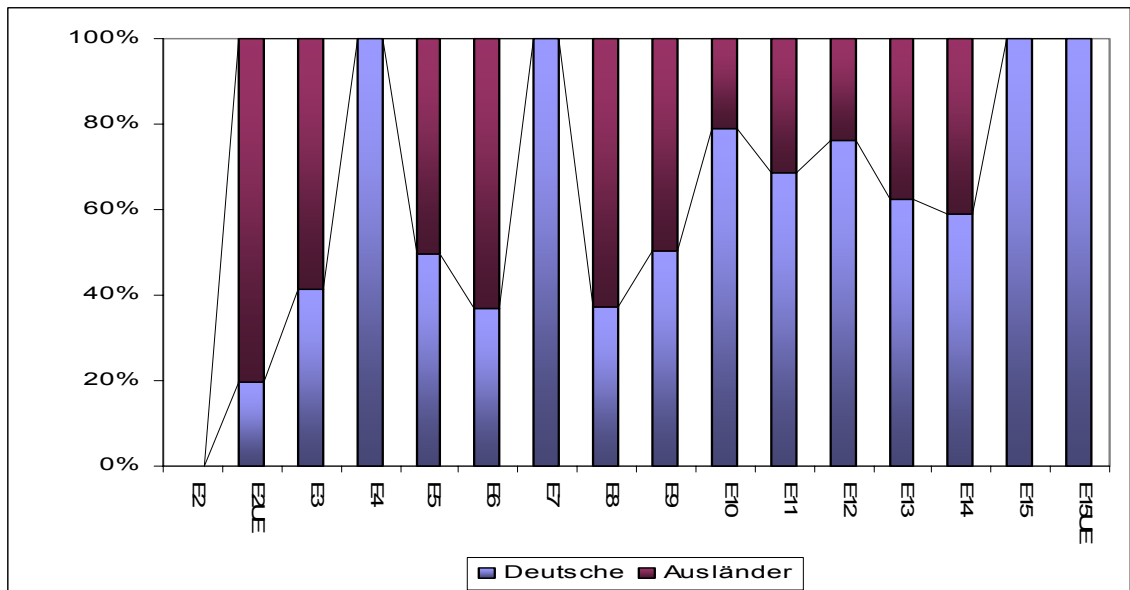
¹⁶ Vgl. Brüggemann/Riehle 2000, a.a.O

ländern und Männern / Frauen zwingend. Dies wird ein betrieblicher Gleichstellungsbericht berücksichtigen müssen. Die folgende Grafik zeigt die Verteilung innerhalb der E-Staffel von männlichen Deutschen und Ausländern sowie weiblichen Deutschen und Ausländerinnen. Da die Datenbasis für Betrieb C zu hoch aggregiert ist, erfolgt die Darstellung nur auf Basis der Daten für Betrieb D:

Grafik 14: Verteilung deutscher und ausländischer Männer auf die Lohngruppen der E-Staffel – Betrieb D



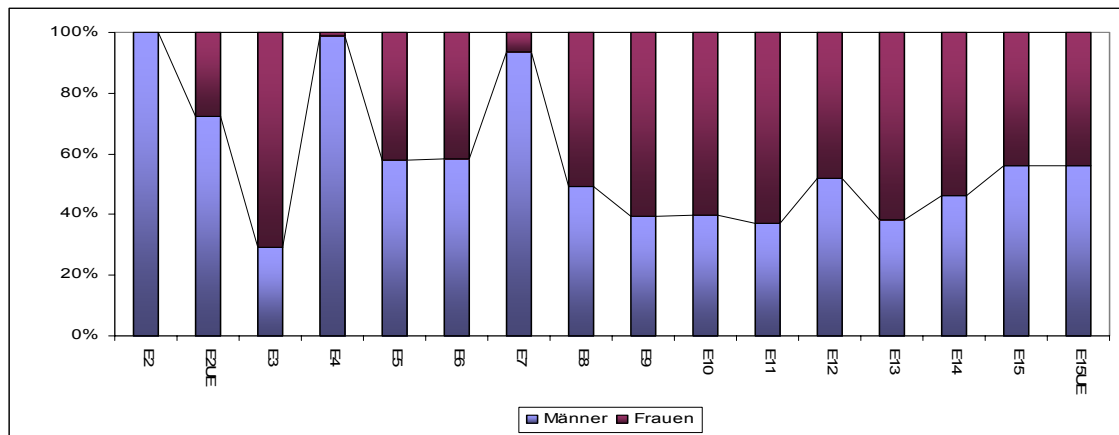
Grafik 15: Verteilung deutscher und ausländischer Frauen auf die Lohngruppen der E-Staffel – Betrieb D



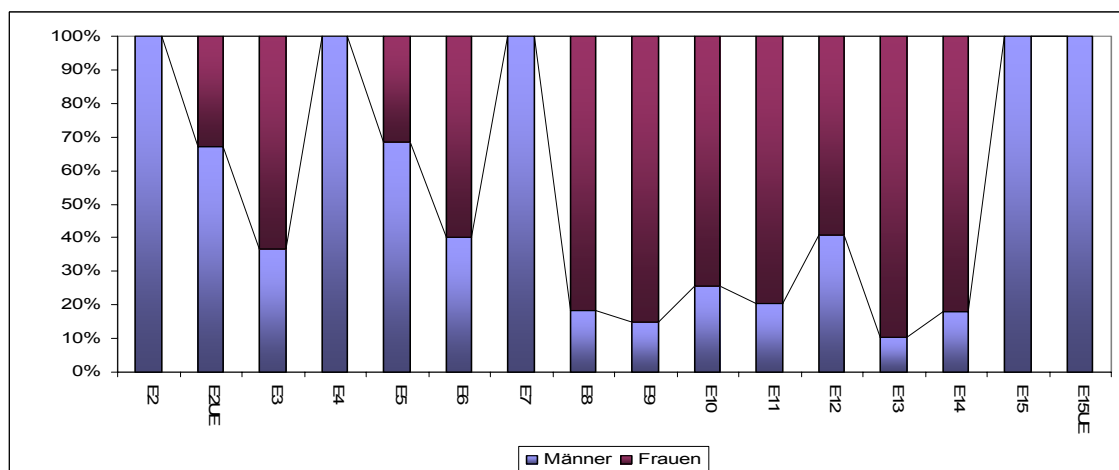
Diese Aufstellung spiegelt bei den männlichen Beschäftigten weitgehend die Verhältnisse wider, die im gesamten Betrieb gelten: eine deutliche Schieflage der Lohngruppenverteilung

zu Gunsten der deutschen Beschäftigten. Interessant ist die Lohngruppenverteilung bei den Frauen. Hier sind die ausländischen Frauen zwar auch zu einem größeren Teil in niedrigeren Lohngruppen als die deutschen Frauen. Allerdings in einem weit geringeren Ausmaß als die ausländischen Männer. Vergleicht man nun noch die Eingruppierungsstruktur der deutschen Männer und der deutschen Frauen, so zeigt sich, dass zwar keine egalitären Verhältnisse vorliegen, aber eine gewisse Annäherung und tendenzielle Gleichverteilung in der Lohngruppenverteilung vorliegt. Bei der Eingruppierungsstruktur zwischen ausländischen Männern und ausländischen Frauen ergibt sich gar eine durchschnittlich höhere Eingruppierung bei den Frauen, wenn auch nicht – wie in beiden Fällen in den hohen Lohngruppen. Die folgenden Abbildungen zeigen diese Verhältnisse:

Grafik 16: Verteilung zwischen deutschen Männern und Frauen auf die Lohngruppen der E-Staffel – Betrieb D



Grafik 17: Verteilung zwischen ausländischen Männern und Frauen auf die Lohngruppen der E-Staffel – Betrieb D



Zeigt sich in diesen Verhältnissen, zunächst unabhängig davon, dass der Anteil der Frauen in diesem Betrieb relativ niedrig ist, ein Erfolg der betrieblichen Gleichstellungspolitik zwischen Mann und Frau? Oder ist dieser Tatbestand eher begründet im spezifischen Auftrag

des Betriebes und seiner damit zusammenhängenden Arbeitsorganisation? Ein Gleichstellungsbericht hat hier jedenfalls Erläuterungen zu liefern, kann ggf. auf Erfolge / Probleme bei der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern hinweisen und kann damit die Arbeit des/der Gleichstellungsbeauftragten oder vergleichbarer Institutionen, wie z.B. eines Ausschusses für Chancengleichheit unterstützen bzw. die Wirksamkeit vorhandener Betriebsvereinbarungen zu Integration und partnerschaftlichem Verhalten zeigen.

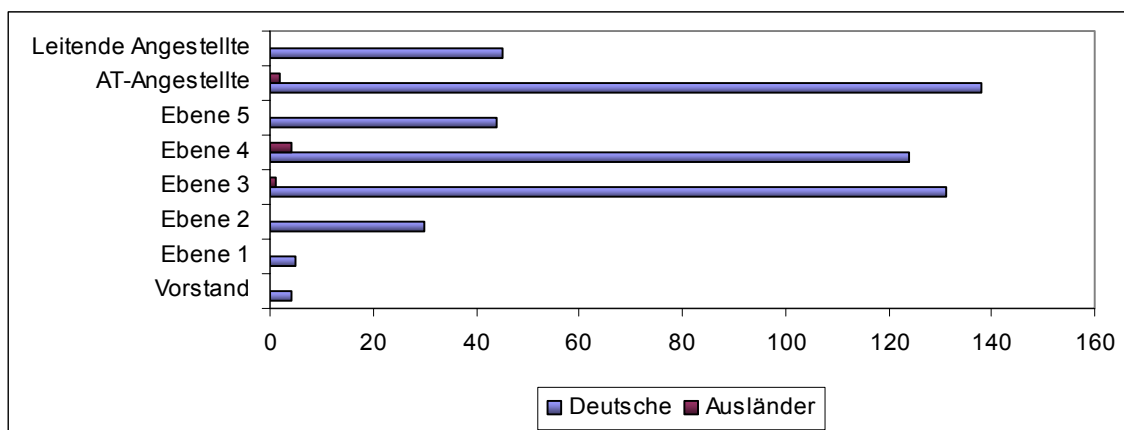
In den meisten Betrieben haben neben der E-Staffel weitere tarifvertraglich vereinbarte Lohnsysteme Gültigkeit. Die Aufgabe des hier vorgestellten Projektes war es, am Beispiel zweier Betriebe zu erproben, ob ein Gleichstellungsbericht ein praktikables Instrument für praktische betriebliche Gleichstellungspolitik ist. Das Projekt hat sich deshalb zunächst auf einen – wenn auch wesentlichen – Ausschnitt betrieblicher Personalpolitik beschränkt und insbesondere die E-Staffel als Beispiel herangezogen. Betriebliche Gleichstellungspolitik wird aber nicht an der E-Staffel oder im „Leistungs- und Vorstandsbereich“ enden, sondern muss den ganzen Betrieb umfassen und beispielsweise die, anderen tariflichen Vereinbarungen folgenden Bereiche, betrieblicher Sicherheitsdienst, Feuerwehr, Katastrophenschutz, bestimmte Dienstleistungsabteilungen etc einbeziehen¹⁷.

4.5 Verteilung der Hierarchiepositionen zwischen Deutschen und Ausländern

Nach den bisherigen Befunden ist nicht überraschend, dass auch die betriebliche Hierarchiestruktur ein deutliches Ungleichgewicht zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten zeigt.

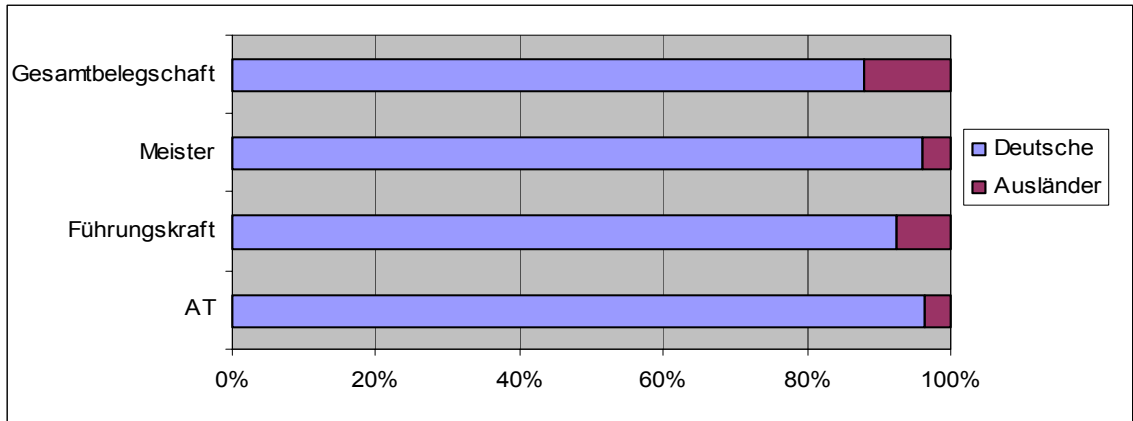
Da rund 500 Personen im Bereich Vorstand, Abteilungsleiter, Unterabteilungsleiter, Schichtleiter etc beschäftigt sind, davon weniger als 10 Beschäftigte Ausländer sind, zeigt die folgende Grafik nicht das Beschäftigtenprofil, sondern die absolute Verteilung. Eine geschlechterdifferenzierte Darstellung erübrigt sich. Nur zwei Frauen arbeiten hier.

Grafik 18: Verteilung der Beschäftigten auf der Leitungsebene, Betrieb D, absolute Werte



¹⁷ Schließlich muss auch auf die outgesourcten Tätigkeitsfelder, Leiharbeit, Contracting hingewiesen werden, Felder, in denen der Betriebsrat formell zwar wenig, die Personalabteilung freilich sehr viel unternehmen kann – ein weiterer Bereich zukünftiger Gleichstellungspolitik.

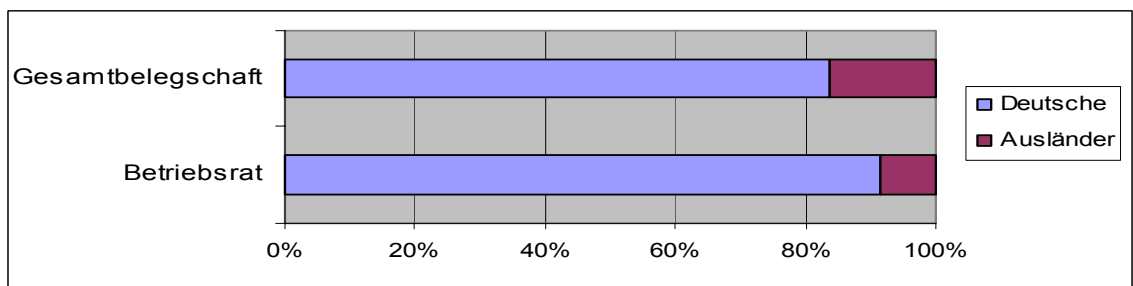
Grafik 19: Verteilung der Beschäftigten auf der Leitungsebene im Vergleich zur Verteilung im Gesamtbetrieb, Betrieb C, Verteilung innerhalb der jeweiligen Position



Um die Anonymität der Betrieb zu wahren, können an dieser Stelle nur summarische Erläuterungen, die diese Unterschiede ein Stück weit erhellen, gegeben werden: Betrieb C ist ein forschungsintensiver, hoch technisierter Betrieb, der im internationalen Geschäft aktiv ist. Die Zusammensetzung der ausländischen Belegschaft würde weitere Erklärungen liefern, dass auch auf der „höheren“ Beschäftigungsebene mehr Ausländer arbeiten. Dennoch: Im Vergleich zur gesamtbetrieblichen Struktur finden sich auch hier eindeutige Verhältnisse.

Ein Hinweis an die Adresse der Betriebsräte. In den vergangenen Jahren hat sich die Verteilung zwischen Ausländern und Deutschen in den Betriebsräten erkennbar zugunsten der Ausländer verschoben. Insgesamt aber, das zeigt das Beispiel Betrieb D, entspricht die Verteilung noch nicht dem gesamtbetrieblichen Durchschnitt. Daten für den Betrieb C liegen uns nicht vor, ebensowenig Daten für den Vertrauensleutekörper.

Grafik 20: Verteilung der Ausländer und Deutschen im Betriebsrat im Vergleich zur Gesamtbelegschaftsverteilung



Die Tabelle will nicht suggerieren, dass eine Quotierung, z.B. gemessen am Verhältnis der Gesamtbelegschaft, Ziel der Betriebsratspolitik sein sollte. Ob das vorgefundene Verhältnis geeignet ist für eine angemessene Vertretung aller Beschäftigten, muss der Betriebsrat selbst entscheiden. Die Grafik zumindest lässt Fragen zu.

4.6 Fort- und Weiterbildung, Umgruppierung und Versetzung, Unfallhäufigkeit und Krankenstand

Daten über die Verteilung von Fort- und Weiterbildung, Umgruppierung und Versetzung, Unfallhäufigkeit und Krankenstand erbringen weitere aussagekräftige Indikatoren für praktizierte Gleichbehandlung oder Ungleichstellung.

Zunächst soll grundsätzlich auf die Bedeutung dieser Faktoren hingewiesen werden. Danach werden die Befunde aus den beiden Betrieben zusammengestellt und erörtert.

a) Fort- und Weiterbildung:

Aktive Fort- und Weiterbildungspolitik nimmt eine Schlüsselrolle im Kampf um Gleichstellung ein. Denn Qualifikation ist Maßstab für die Eingruppierung. Die Verteilungsmuster von Weiterbildung zwischen Deutschen und Ausländern sind ein deutlicher Indikator für Ungleichbehandlung bzw. Gleichstellung, entscheidet doch Weiterbildung weitgehend über betrieblichen Aufstieg, über die Chancen zu beruflichem Aufstieg. Und durch aktive betriebliche Weiterbildungspolitik können festgestellte Schiefen im Entlohnungsprofil zwischen Deutschen und Ausländern ausgeglichen werden, kann Gleichstellung praktisch erfahrbar werden:

Dazu sei nochmals an die Betriebsvereinbarung zur Förderung der Gleichbehandlung von Thyssen Steel AG von 1996 erinnert, in der – zumindest dem vereinbarten Anspruch nach – spezifische personenorientierte Weiterbildungskonzepte vorgesehen sind. Besonders hervorzuheben sind folgende Punkte dieser Betriebsvereinbarung:

„Vor allem die personalverantwortlichen Führungskräfte sind bei personellen Einzelmaßnahmen (Einstellungen, Versetzungen, Lohn / Gehaltsfestsetzungen, Beförderungen, Austritte, Qualifizierungen etc) gehalten, die Gleichbehandlung der Belegschaftsmitglieder nach einheitlichen Kriterien zu beachten. Entscheidend dabei sind die fachliche Qualifikation und die persönliche Eignung auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes.“

„Gleichbehandlung und das Bemühen zur Integration sind schon im Rahmen der Berufsausbildung zu beachten, um den Auszubildenden ein entsprechendes Werteverständnis frühzeitig zu vermitteln.“

„Die Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern für die Einstellung in Ausbildungsverhältnisse hat für alle Ausbildungsberufe nach einheitlichen Eignungskriterien und ohne Quoten- bzw. Schwerpunktbildung nach Nationalitäten in bestimmten Ausbildungsberufen zu erfolgen.“

„Die betrieblichen Ausbildungspläne sind für alle Auszubildenden des jeweiligen Ausbildungsberufes gleich. In besonderen Fällen werden **ausbildungsbegleitende Hilfen** angeboten.“

"Das Weiterbildungsangebot des Unternehmens im Anschluss an die Berufsausbildung und damit verbundene Personalentwicklungsmaßnahmen stehen allen Belegschaftsmitgliedern offen. Zur Förderung der Integration werden u.a. interkulturelle Qualifizierungsmaßnahmen angeboten. Hierzu gehören vor allem eine Verbesserung der Sprachkompetenz und

des Verständnisses für unterschiedliche Kulturen, um das Miteinander im Arbeitsleben zu erleichtern.“

Gleichbehandlung wird so ausdrücklich in der „Betriebsverfassung“ verankert, um die diskriminierenden Auswirkungen der Sachlogik des Leistungsprinzips durch aktive „Hilfe zur Gleichstellung“ ein Stück weit aufzubrechen. Die Betriebsvereinbarung zielt auf die Förderung von Gleichbehandlung besonders durch Gewährung besonderer Hilfen für bestimmte Zielgruppen und Einzelpersonen. Zugleich wird erwartet, dass Personalentscheidungen kontrollierbarer und „Sachargumente“ nachvollziehbarer werden.

Wenn beispielsweise die Resultate der für alle gleichen Eignungstests ergeben, dass Beschäftigung für ausländische Arbeitnehmer nur an den unteren Rändern der betrieblichen Hierarchie möglich ist, dann kann auf der Basis dieser Betriebsvereinbarung nunmehr zusätzliche Hilfestellung angeboten werden, um ganz bewusst Gleichstellung anzustreben.

b) Umgruppierung und Versetzung

Umgruppierungen und Versetzungen sind „diskriminierungsheikle“ Maßnahmen. Zwar werden in vielen Betrieben Umgruppierungen / Versetzungen, die mit einem Abstieg auf der Lohnstaffel verbunden sind, nicht mehr praktiziert bzw. sind durch Vereinbarung untersagt. Umgruppierungen und Versetzungen sind immer mit der Frage verbunden, wer davon betroffen ist, ob Gleichstellung praktiziert wird oder Ungleichbehandlung. Gerüchten, Urteilen und Vorurteilen ist Tür und Tor geöffnet. Ein Zitat eines Produktionsarbeiters weist darauf hin¹⁸: *„In der Regel ist Diskriminierung sehr schwer nachweisbar. Zum Beispiel, der Meister versetzt einen ausländischen Kollegen, und du bist ganz sicher, dass diese Tat einen ausländischerfeindlichen Hintergrund hat – wenn man jahrelang im Betrieb arbeitet, bekommt man ein Gespür für so etwas – aber der Meister kann die Versetzung ganz anders begründen.“*

Ein Gleichstellungsbericht, der die Umgruppierungs- und Versetzungspraxis erfasst, ist geeignet, die Gerüchteebene verlassen zu können, Transparenz herzustellen. Schnell kann erkannt werden, ob Gleichbehandlung – zumindest strukturell und jenseits des Einzelfalles – vorliegt (vgl. Grafik 21, die eine Gleichbehandlung in diesem Bereich offenbart), oder ob Maßnahmen zur Gleichstellung eingeleitet werden müssen.

c) Unfallhäufigkeit und Krankenstand

Informationen über Krankheit und Unfall liefern generelle Hinweise auf Handlungsbedarf. Unfallhäufigkeit und Krankenstand können aber auch indirekte Hinweise auf Ungleichbehandlung sein. Der Zusammenhang liegt auf der Hand: Ausländische Beschäftigte arbeiten, wie die Verteilung von Deutschen und Ausländern in der E-Staffel zeigt, in größerer Zahl an belastenden und ggf. dreckigeren, gefährlicheren Arbeitsplätzen. Arbeitsbelastung und Unfallgefährdung, (psychische wie physische) Überforderung und Krankheit bedingen sich. Dass also dort die Unfallhäufigkeit höher ausfällt als in anderen Betriebsfeldern, verwun-

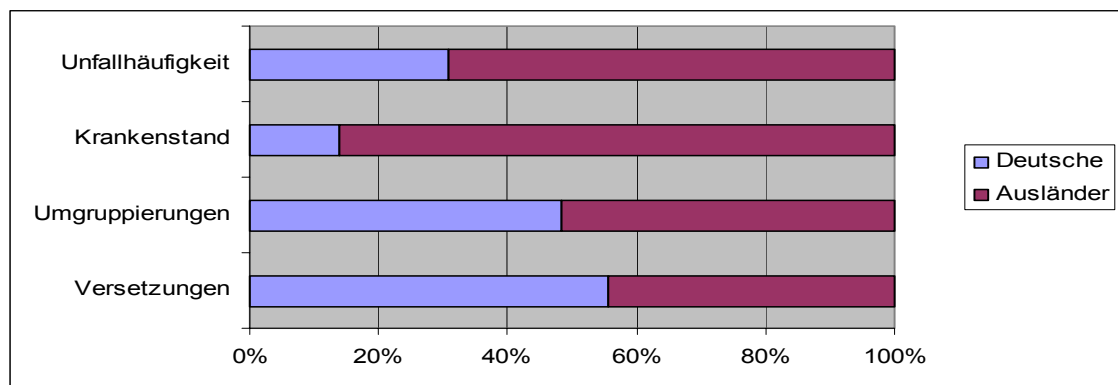
¹⁸ Beate Brüggemann / Rainer Riehle 1998: Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik im Betrieb, in: Cagler, Gazi / Peyman Javaher-Haghighi (Hg.): Rassismus und Diskriminierung im Betrieb – Interkulturelle Verantwortung der Gewerkschaften, Hamburg: VSA, S. 56

dert nicht gänzlich. Dennoch, wenn der Krankenstand und die Unfallhäufigkeit bei Ausländern signifikant höher sind als bei Deutschen, dann ist eine Erklärung dieses Tatbestandes nicht allein mit erschwerten Arbeitsbedingungen abzutun. Betriebliche Gleichstellungspolitik hat hier eine bisher nur unzureichend thematisierte, neue Aufgabe.

Befunde aus den beiden betrieblichen Fallstudien

Die folgenden Grafiken stellen die Befunde aus den beiden Betrieben summarisch gegenüber. Für Betrieb D liegen keine Angaben über Weiterbildung bei Ausländern vor. Für Betrieb C liegen keine Angaben zur Unfallhäufigkeit von Ausländern vor.

Grafik 21: Unfallhäufigkeit, Krankenstand, Umgruppierung und Versetzung nach Deutschen und Ausländern, Betrieb D



Auffallend ist hier der extreme Unterschied der Betroffenheit von Unfall und Krankheit zwischen Ausländern und Deutschen¹⁹. Dies führt zur Frage, ob ein Zusammenhang zwischen Eingruppierung und Unfallhäufigkeit vorliegt, zwischen der Arbeit im Rahmen niedriger Lohngruppen, die überwiegend von Ausländern besetzt sind und Gefährdung in der Arbeit. Das Personaldatensystem lässt jedoch im Rahmen unserer Studie keine Verknüpfung von Krankenstand und Lohngruppe zu. Die Daten signalisieren jedoch Handlungsbedarf.

Von Umgruppierungen und Versetzungen sind die beiden Gruppen etwa gleich betroffen, prinzipiell ist hier also eine Gleichbehandlung erkennbar.

Dass in diesem Betrieb keine nach Deutschen und Ausländern getrennten Daten zur Weiterbildungspraxis vorliegen, ist bedauerlich. Denn in diesem Betrieb werden virtuell monetäre Qualifizierungsgutscheine an alle Beschäftigten zur freien Verfügung für die Seminarprogramme bestimmter Weiterbildungsträger, für die das Unternehmen die Kosten übernimmt, vergeben.

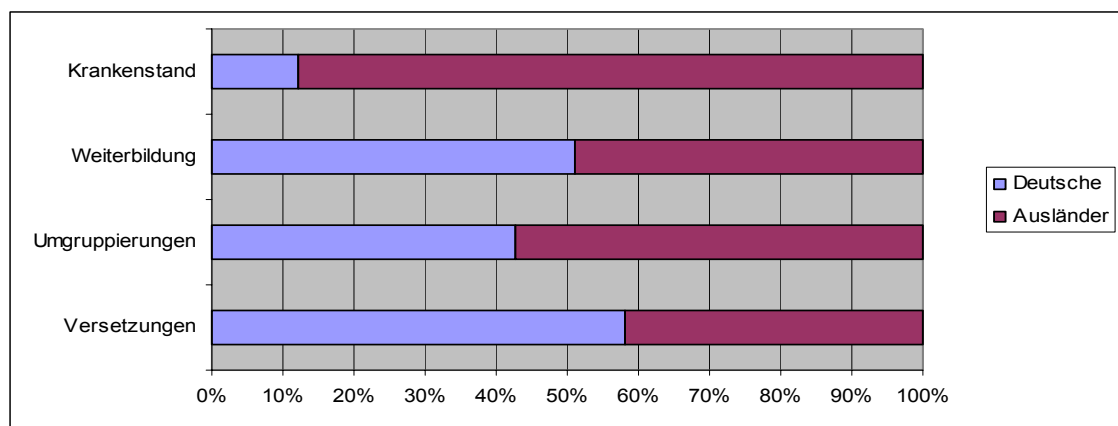
Dieses System der Weiterbildung folgt dem Interesse, Beschäftigungsfähigkeit im Betrieb zu sichern, es gestattet den Beschäftigten aber auch, persönlichen Interessen zu folgen, die nicht unmittelbar mit ihrem Arbeitsfeld in Zusammenhang stehen müssen. Nach Auskunft

¹⁹ Zur Erläuterung: Die Grafik gibt die Häufigkeit von Unfallereignissen in der jeweiligen Gruppe an. Sie nimmt nicht etwa die Gesamtbelegschaft als Bezug und fragt dann nach der Unfallverteilung.

der betrieblichen Akteure zeigen bisherige Erfahrungen, dass zwischen 15 bis knapp 20 Prozent der Beschäftigten Weiterbildung wahrnehmen, ausländische Beschäftigte etwas mehr als deutsche, Männer deutlich mehr als Frauen, wobei die Mehrheit der Teilnehmer die mittleren und unteren Lohnstufen besetzen. Erst wenn man Daten über die Entlohnungsverteilung und Daten über Weiterbildungsnutzung im Zusammenhang setzen kann und über mehrere Jahre verfolgt, kann die Gleichstellungswirkung solcher Maßnahmen beurteilt werden. Daten über die Verteilung der Weiterbildung liefern also nicht nur Hinweise auf Handlungsbedarf im Rahmen der betrieblichen Gleichstellungspolitik, sie liefern zudem Hinweise auf die Wirksamkeit des betrieblichen Weiterbildungssystems für aktive Gleichstellungspraxis.

Ganz im Sinne der Betriebsvereinbarung bei Thyssen, Fort- und Weiterbildung als aktives Instrument der Gleichstellungspolitik zu nutzen, bietet sich weiterführend an, dieses System der Bildungsgutscheine mit einem Angebot zur Beratung und Durchführung personenangepasster Maßnahmen für den betrieblichen und beruflichen Aufstieg zu verbinden.

Grafik 22: Krankenstand, Weiterbildung, Umgruppierung und Versetzung nach Deutschen und Ausländern, Betrieb C



In diesem Betrieb fällt ebenfalls der hohe Krankenstand der Ausländer auf. Insofern ist es auch hier Aufgabe betrieblicher Gleichstellungspolitik, nach den Ursachen dieses Zustandes zu suchen und Bedingungen herzustellen, die Ursachen für Erkrankung – soweit sie betrieblich bestimmt sind – einzuschränken.

Deutlich wird wiederum, dass von Umsetzungen und Versetzungen beide Gruppen etwa in gleichem Maße betroffen sind.

Schließlich zeigt die Verteilung der Inanspruchnahme von Weiterbildung weitgehend Gleichbehandlung. Allerdings gibt es einen gravierenden Unterschied zu Betrieb D: In Betrieb C durchlaufen – nach Angaben der betrieblichen Akteure – nur 4 Prozent der Deutschen und nur knapp 4 Prozent der Ausländer eine Weiterbildungsmaßnahme. Um über Weiterbildung gleiche Entlohnungs- und damit Statuschancen zur unterstützen, muss der Weiterbildung in Betrieb C ein größeres Gewicht gegeben werden.

5 Schlussfolgerung und Ansätze von Empfehlungen

Ursprünglich war vorgesehen, das Konzept Gleichstellungsbericht am Beispiel mehrerer Betrieben zu erproben. Die Zusagen dieser Betriebe lagen schon vor Beginn des Projektes vor. In einem der Metallbetriebe wurde allerdings nach Projektbeginn ein neues EDV-System zur Personaldatenerfassung eingeführt. Langwierige Probleme mit der Kompatibilität von Altdaten machten letztlich eine Mitarbeit unmöglich. In einem anderen Metallbetrieb führten gravierende Konflikte um geplante Personaleinsparungen zur Absage. Auch ein großes Entsorgungsunternehmen sagte zunächst zu, sich am Projekt zu beteiligen, auf Intervention des Vorstandes wurde aber die Teilnahme dieses Betriebes abgesagt. Schließlich beteiligten sich aktiv am Projekt nur ein Großbetrieb aus dem Organisationsbereich der IG BCE und ein großes Dienstleistungsunternehmen.

Wir fassen die praktischen Erfahrungen bei der Anwendung des Erhebungsbogens zusammen, stellen Meinungen betrieblicher Akteure zur Verwendbarkeit des Instruments Gleichstellungsberichts zusammen und kommentieren schließlich aus eigener Sicht. Erfahrungen, Meinungen und Kommentar werden ergänzt um Anregungen und Empfehlungen.

Erfahrungen

Das Projekt zur Erprobung eines Gleichstellungsberichtes kann auf keine Vorerfahrung zurückgreifen. Insofern stellt sich als erste Frage, ob das Instrument überhaupt praktikabel ist.

1. Der vorgeschlagene Erfassungsbogen ist ein Modell zur Datenerfassung. Er muss an die jeweiligen betrieblichen Bedingungen (und an die politischen Interessen der Akteure) angepasst werden (dies betrifft bspw. die Lohngruppenstruktur, die Hierarchiepositionen, auch ist die Differenzierung nach Angestellten und Arbeitern nicht mehr überall verwendbar etc). Wenn allerdings der Erfassungsbogen einmal an die betrieblichen Bedingungen angepasst ist, kann die Datenzusammenstellung alljährlich problemlos vorgenommen werden. Dabei ist es erforderlich, sich auf festgelegte Stichdaten zu verständigen, um die Befunde der Fortschreibung aussagekräftig bewerten zu können.
2. Die Erfahrung bei der betrieblichen Erprobung zeigte, dass eine Voraussetzung zu Akzeptanz und Nutzung dieses Bogens darin liegt, ihn mit möglichst geringem Arbeits- und Zeitaufwand ausfüllen und verarbeiten zu können. Auch wenn eine Vielzahl weiterer quantitativer Indikatoren für Ungleichbehandlung / Gleichstellung zusammengestellt werden könnten, typische Aufstiegsmuster (betriebliche Arbeitsbiographien), die Altersstruktur, Voll- und Teilzeitbeschäftigung etc., wurde von den beteiligten Betrieben eine Überfrachtung mit Informationen als wenig praktikabel angesehen – zumindest in der Erprobungsphase.
3. Das Interesse an neuen Instrumenten und Verfahren zur Gleichstellung ist stark ausgeprägt, bei Betriebsräten wie bei Personalabteilungen. Aber die Alltagsroutine von Betriebsräten erlaubt nur in sehr begrenztem Maße, Zeit aufzubringen für Dinge, die außerhalb des üblichen Arbeitsspektrums liegen. Selbst wenn das Interesse an neuen We-

gen der Gleichstellungspolitik vorliegt, entscheiden doch festgelegte Aufgaben, aktuelle Konflikte, „Feuerwehrfunktionen“ über das Zeitbudget. Vergleichbares gilt für die Personalabteilungen. Hinzu kommt auf dieser Ebene, dass hier das System der Zuständigkeiten, die Absicherung nach oben und die Anweisung von oben den Spielraum für „Experimente“ begrenzen.

4. Strukturell gesprochen: Die Innovationsfähigkeit von Betriebsräten wie von Personalabteilungen – und der gemeinsame Versuch, neue Instrumente der Gleichstellungspraxis zu erproben, zu diskutieren, ist eine Innovation – wird institutionell vom Zwang des Alltagsgeschäfts eingeschränkt. Es bedarf des politischen Willens, die notwendige Zeit und Arbeit in betriebliche Gleichstellungspolitik zu investieren. Dazu braucht es institutionelle Voraussetzungen.

Diese Erfahrungen führen zu folgenden Anregungen:

Anregung: Wenn das (neue) Instrument Gleichstellungsbericht von den betrieblichen Akteuren politisch gewünscht und als hilfreich erkannt wird, muss eine Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat erfolgen, die beiden Seiten diese Aufgabe als Alltagsaufgabe zuordnet. Dabei müssen verbindliche Zuständigkeiten, Aufgaben und Zeitpläne vereinbart und ggf. Arbeitsgruppen eingerichtet werden. Beispielsweise können bestehende Strukturen wie Arbeitskreise für Gleichstellung mit dieser Aufgabe offiziell betraut werden.

Anregung: Die Datenzusammenstellung erfolgt mit geringstem Zeitaufwand durch die Personalabteilung. Wenn sich herausstellt, dass bestimmte Daten nicht zur Verfügung stehen - wie im beschriebenen Fall des Betriebes D, der z.B. über keine Ausdifferenzierung der Daten zur Weiterbildung nach Deutschen und Ausländern verfügt -, wird zwischen Betriebsrat und Personalabteilung zu entscheiden sein, ob solche Daten zukünftig in der Personaldatenbank miterfasst werden sollen.

Anregung: Wenn zwischen Unternehmensleitung und Betriebsrat Einverständnis erzielt wurde, Daten zur Gleichstellung zu erheben, besteht der notwendige, weil arbeitserleichternde Schritt darin, in das Personaldatensystem Subroutinen einzubauen, die die für den Gleichstellungsbericht notwendigen Daten ständig und automatisiert zusammenstellen.

Meinungen

Das Projekt kann auch auf keine Erfahrungen zurückgreifen, ob ein Gleichstellungsbericht ein nützliches Instrument ist. Insofern stellt sich als zweite Frage, ob sich die gewonnenen Daten dazu eignen, sie gleichstellungspolitisch einzusetzen.

Die Meinungen der am Projekt Beteiligten betrieblichen Akteure gehen hier stark auseinander.

1. Argument: Alle Daten und Fakten sind der Unternehmensleitung und dem Betriebsrat sowieso bekannt. Die während des Projektes aufgearbeiteten und ausgewerteten Befunde „überraschen niemanden“. Zudem ist „ein Gleichstellungsbericht nur ein etwas anderer Personal- oder Sozialbericht“.

Gegenargument: Die in Personalberichten zusammengestellten Informationen sind kaum für eine betriebliche Gleichstellungspolitik verwendbar, weil die Daten, die absolute Anzahl von Ausländern und Deutschen, wenig aussagekräftig sind. Gleich- oder Ungleichbehandlung kann auf einer solchen Aggregationsstufe nicht erkannt bzw. diskutiert werden, allenfalls lässt sich das quantitative Verhältnis der beiden Gruppen zueinander über die Jahre hinweg verfolgen. Auch wenn diese Berichte (in unterschiedlicher Ausführlichkeit) differenziertere Angaben machen, absolute und prozentuale Daten über Nationalitäten, den Frauenanteil, den Anteil von Auszubildenden, die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen, allgemeine Darstellungen zur Aus-, Fort- und Weiterbildungspraxis etc., liefern sie doch keine Auskunft z.B. über Stellung und Verteilung der ausländischen Beschäftigten im Betrieb, also keine Informationen über die Verteilung von Hierarchie- und Entlohnungsebenen, keine Hinweise auf Ungleichheiten. Diese Informationen bieten kaum Ansätze, „kritische“ Felder zu identifizieren, potentielle Handlungsfelder zur Gleichstellung deutlich zu machen und daran anknüpfend, betriebliche Strategien zur Gleichstellung zu entwickeln.

2. Argument: „Schaubilder liefern für beide Seiten immer das, was man eh schon sehen will“.

Gegenargument: Um diese mehr oder minder fixierte Sichtweise zu problematisieren, wird der Nutzen einer über die Informationen in den Sozial- und/oder Personalberichten hinausgehenden Berichterstattung als hilfreich angesehen, kann er doch dazu führen, die gewohnte, übliche, als „normal“ wahrgenommene Ungleichbehandlung in Frage zu stellen. Denn ein Gleichstellungsbericht kann mehr leisten, als das Bekannte und Erwartete zu sehen, wenn er den Blick auf den Gesamtbetrieb mit dem in das Detail verknüpft.

Empfehlung: Um Ungleichbehandlung besser zu identifizieren, muss in einem Gleichstellungsbericht mehr in die Tiefe gegangen werden als dies während der kurzen Projektlaufzeit möglich war. Und um mehr in die Tiefe zu gehen, muss nach Aufgabenbereichen, nach Organisationseinheiten differenziert werden. Gesamtbetriebliche Strukturdaten liefern grundsätzliche Hinweise auf Ungleichheiten, zu ihrer konkreten Bekämpfung brauchen sie aber genauere Abbildungen auf der Abteilungsebene. Ein Konzern, ein Betrieb muss zwar zunächst als Ganzes betrachtet werden, aber Daten aus den einzelnen betrieblichen Gliederungen führen zu den Punkten, an denen Gleichstellungspolitik ihren konkreten Ansatzpunkt findet.

Der Vorschlag, den Blick auf den Betrieb als Ganzes und zugleich auf seine Gliederungen zu lenken wurde von den betrieblichen Akteuren als zielführend angesehen. Dies macht deutlich, dass der erprobte Datenerhebungsbogen nur einen ersten Schritt markiert, um die Diskussion zu eröffnen.

3. Die Meinungen zur personal- und betriebspolitischen Nutzbarkeit eines Gleichstellungsberichtes sind uneinheitlich.

Argument: Für die Arbeit der in den Betrieben bestehenden Arbeitsgruppen, Ausschüssen, Gliederungen des Unternehmens und der Betriebsräte, die sich mit Gleichstellung und Chancengleichheit befassen, liefert ein Gleichstellungsbericht kaum Erkenntnisfortschritte.

Gegenargument: Ein Gleichstellungsbericht ist ein nützliches, ein bisher nicht genutztes Instrument zur Öffentlichkeitsarbeit, zur Mobilisierung, zur gleichstellungspolitischen Debatte im²⁰ und außerhalb des Betriebes, es liefert dazu anschauliche und neutrale Informationen.

Problem: Auch bei Anerkennung der gleichstellungspolitischen Nutzbarkeit stellt sich die Frage, wer diese Arbeit auf sich nehmen will und wie Akzeptanz bei Unternehmen und Betriebsräten hergestellt werden kann. Hier wird die besondere Unterstützungsfunktion der Hans-Böckler-Stiftung, des DGB und der Einzelgewerkschaften angemahnt, durch breite Information, durch ihre Schulungspraxis und Forderungen zur Integration des Gleichstellungsberichtes in die bestehenden und noch abzuschließenden Betriebsvereinbarungen voranzutreiben und umzusetzen.

4. Es wird durchaus eine Gefahr darin gesehen, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eine „Entlastungsfunktion“ hat, sich nicht weiter um betriebliche Gleichstellung kümmern zu müssen. Andererseits wird darauf verwiesen, dass die Umsetzung des politischen Sinnes dieses Gesetzes durch Gleichstellungsberichte unterstützt werden kann – und zwar aus dem Interesse der Unternehmensleitungen heraus, ebenso wie dem der Betriebsräte.

Kommentar

Betriebsangehörige, besonders Mitglieder der Personalabteilung, des Betriebsrates und der Gleichstellungsbeauftragten (wie immer sie in den einzelnen Betrieben benannt sind) werden sagen, dass die dargestellten Befunde sie nicht überraschen, dass solche Ergebnisse allenthalben bekannt sind.

Wir stellen dagegen: Durch eine solche Datenzusammenstellung wird das „normale“ Verhältnis von Verlierern und Gewinnern öffentlich, auch die darin verborgenen Privilegien und Leiden. „Eigentlich wissen wir es ja irgendwie, aber wenn die Dinge schwarz auf weiß auf dem Tisch liegen, sind wir doch wieder verblüfft, wie schlicht Diskriminierung daher kommt.“²¹ Gleichstellungspolitik muss diesen Konflikt aushalten, es muss darüber geredet werden, transparent und öffentlich, und es muss gehandelt werden, nachvollziehbar, erkennbar. Missstände müssen deutlich werden, Erfolge aber noch mehr. Absichtserklärungen verändern in den Betrieben bekanntlich nicht viel.

²⁰ So zeigen die Erfahrungen mit bestehenden Betriebsvereinbarungen zu Integration und Gleichstellung, dass sie in einigen Fällen kaum betriebsintern bekannt sind.

²¹ Sehbrock, Ingrid 2005: Politik und Wirtschaft müssen Migranten eine Perspektive geben, in: PRO QUALIFIZIERUNG, Dokumentation der Eröffnungsveranstaltung zur Tagung „Interkulturelle Arbeitswelt. Potenziale erkennen, fördern, nutzen“ vom 30. November 2005, S.6

Es ist vielmehr wichtig, dass im Betrieb, dass für alle präsentiert wird, wie der Status quo aussieht. Es ist wichtig, dass die so öffentlich bekannt gemachten Missstände, Ungleichheiten, problematischen Befunde mit mittelfristigen Aktionszielen und Handlungskonzepten verbunden werden. Ein erster Schritt ist, auf den Betriebsversammlungen einmal im Jahr über die soziale Situation und Entwicklung der Ausländer zu berichten, zu diskutieren und den Bericht mit Folgerungen und Handlungsschritten zu verbinden, alles niedergelegt in einem Gleichstellungsbericht, der in den folgenden Jahren fortgeschrieben und überprüft wird.

Mit diesen Daten und den damit verknüpften und benannten Problemen können Betriebsräte eine Diskussion um Diskriminierung, gegen Fremdenfeindlichkeit, für Gleichstellung in qualitativ neuer Form eröffnen. Das Unternehmen kann im Betrieb und öffentlich Zustand, Veränderungswege und Erfolge präsentieren und nach innen und außen die produktiven Ressourcen des sozialen Kapitals einer heterogenen Belegschaft anerkennen.

Der Bericht soll animieren, etwas zu tun. Er soll Verständnis wecken für einen alltäglichen, schon als normal angesehenen Zustand, der in vielen Fällen keineswegs normal ist. Ein Gleichstellungsbericht liefert eine sachliche Argumentationsgrundlage gegen die nahezu durchgängig vorherrschende Auffassung: „Diskriminierung? Nicht bei uns im Betrieb. Draußen, ja da schon!“

Er kann die Informationen nicht nur als Grundlage für eine Diskussion auf Betriebsversammlungen oder Vertrauensleuteversammlungen machen; er kann die Befunde in der Betriebszeitung veröffentlichen, u.U. in lokalen Medien; er kann das Problem Diskriminierung auf lokalen Gewerkschaftsversammlungen ansprechen, die Informationen Ausländerbeiräten zur Verfügung stellen etc etc.

In welcher Form diese Sachinformationen auch immer politisch eingesetzt werden, sie sind nicht als Unterstellung oder Privatmeinung abweisbar, sie sind Fakt, sie sind geeignet, zur weit wichtigeren Frage weiterzuleiten, welche Diskriminierungserfahrungen einzelne machen, welche Schritte und Strategien dagegen einzuschlagen sind, wie Ergebnisse für Gleichstellung und wie erreicht worden sind, welche Bündnisse dabei einzugehen sind etc etc.

Die gewonnenen Daten sind nicht nur zum Ankurbeln einer Debatte geeignet: Nach der erstmaligen Erhebung von Daten zur betrieblichen Personalpolitik liegt es auf der Hand, die betriebliche Entwicklung und die Erfolge von Maßnahmen über längere Zeiträume hinweg zu verfolgen: Zeichnen sich in dem (den) darauf folgenden Bericht(en) Verbesserungen, Verschlechterungen ab? Welche typischen Entwicklungstendenzen sind erkennbar? Wo liegen die Hauptprobleme und welche Ansatzpunkte für neue, abgewandelte, erweiterte Konzepte und Strategien bieten sich an?

Gerade in Betrieben, in denen Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung vorliegen, bietet es sich – mittelfristig und geradezu zwangsläufig – an, den Gleichstellungsbericht als Instrument zur Überprüfung von Fortschritten auf dem Weg zur Gleichstellung in die bestehenden (und neu abzuschließenden) Betriebsvereinbarungen aufzunehmen. Schließlich

kann ein solcher Gleichstellungsbericht die – heute schon vor allem in international operierenden Betrieben feststellbaren – Diversity-Konzepte unterstützen.

Gleichstellungsberichte sind Instrumente gegen Wegsehen und Schweigen. Sie werden polarisieren. Aber über Diskriminierung, über den Mangel gleicher Chancen nicht zu sprechen, die strukturelle Diskriminierung unter den Teppich zu kehren, ist keine Alternative. Die Suche nach Ansatzpunkten und Argumenten kann organisiert werden. Und sie hat nicht nur betriebliche, sie hat eine gesellschaftliche Funktion.

Fazit:

Gleichstellungsberichte sind Neuland. Sie stellen Verhaltenssicherheiten und Wahrnehmungen in Frage und – sie machen Arbeit. Aber sie bieten die Chance für offene Auseinandersetzung, für Sensibilisierung und neue, innovative Lösungen, für Wege zu mehr Partizipation im Betrieb und in der Gesellschaft.

Innovation aber verunsichert. Die Meinungen sind gespalten: Ein Gleichstellungsbericht nutzt nicht viel, ein Gleichstellungsbericht muss sehr viel mehr umfassen als hier erprobt.

Vorgeschlagen wurde, beispielhafte Fallanalysen in einzelnen Betriebsbereichen vorzunehmen, d.h., das Instrumentarium weiter auszudifferenzieren, mit dem Ziel, „best practice“-Beispiele zur Verfügung zu haben, um zu überzeugen. Es sollen damit konkrete Handlungskonzepte, -schritte und -instrumente verbunden werden auf der Basis benannter (ausgehandelter) und kontrollierbarer Kriterien für Personalstruktur(entwicklung), Einstellung, beruflichen Aufstieg, Weiterbildung und Zielkonzepte.

Es braucht Überzeugungsarbeit für Betriebsräte und von Betriebsräten, neue Wege in der Gleichstellungspolitik einzuschlagen, Gleichstellung als aktiven - und konfliktreichen - Bezugspunkt mitbestimmter Personalpolitik umzusetzen. Über das Ziel, Gleichstellung, besteht kein Dissens, aber die Vorstellung, Gleichstellung als Gegenstand von Mitbestimmung zu thematisieren, politische Konzepte und Strategien zu entwickeln, betriebliche Öffentlichkeit herzustellen, neue Wege einzuschlagen, stößt auf ein geteiltes Echo. Eine aktive Gleichstellungspolitik schafft zweifellos Unruhe, Widerstand, Konflikte, aber auch Sensibilisierung, Transparenz und Kommunikation. Der Konflikt um Gleichstellung und um neue Instrumente und Formen der Partizipation aber muss gewagt werden.