



Protokoll zum Runden Tisch „Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 10. Mai 2016 Berlin, 13.00-16.30 Uhr

Inhalt

| | |
|---|----|
| Hintergrund des Runden Tisches..... | 1 |
| Vortrag: <i>Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung bei Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen</i> | 2 |
| Vortrag: <i>Nicht nur rechtlich geboten, sondern auch ökonomisch sinnvoll: Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei Arbeit und Beschäftigung</i> | 5 |
| Fragen & Diskussion zu den Vorträgen | 9 |
| Präsentation: <i>Vorstellung des Prüfinstrumentariums gb-check und Überblick über die Pilotphase: Ablauf und zeitlicher Aufwand für Unternehmen und Institutionen</i> | 9 |
| Fragen & Diskussion zu der Präsentation des Prüfinstrumentariums | 10 |
| Gruppendiskussion nach dem World-Café-Format | 10 |
| Station 1: Stellenausschreibung und Personalauswahl | 10 |
| Station 2: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und Arbeitszeit | 12 |
| Station 3: Betriebliche Weiterbildung und Leistungsbeurteilung..... | 13 |
| Station 4: Beteiligungsformen im Projekt und Vorschläge zum Instrumentarium..... | 16 |
| Ausblick..... | 17 |

Hintergrund des Runden Tisches

Der Runde Tisch „Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben“ wurde im Rahmen des Projekts „Ökonomische Eigenständigkeit von Frauen und Männern fördern durch Einsatz des Gleichbehandlungs-Checks (gb-check)“ veranstaltet und ist einer von insgesamt dreien, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Projekt „gb-check“ organisieren wird.

Dieser erste Runden Tisch, an dem etwa 40 Teilnehmende, darunter verschiedene Interessenvertretungen wie Mitglieder von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sowie Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen teilnahmen, diente primär dem Ziel das Projekt „gb-check“ vorzustellen. Nach zwei fachlichen Vorträgen, zu juristischen und ökonomischen Gesichtspunkten von geschlechtsbezogener Diskriminierung im Arbeits- und Beschäftigungsleben, wurde das Projekt „gb-check“ mit seinen Inhalten präsentiert.

Der Ansatz des Analyseinstrumentariums, das im Projekt entwickelt wird und Unternehmen Werkzeuge liefert, um geschlechtsbezogene Diskriminierung in allen wichtigen Bereichen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zu identifizieren und vermeiden zu helfen, wurde im Verlauf der Veranstaltung ausführlich und zum Teil auch kritisch diskutiert. Zudem wurden Arbeitgeber über den genauen Ablauf der Pilotphase des Projektes informiert, mit dem Ziel interessierte Unternehmen und Organisationen dafür zu gewinnen. Sozialpartner sowie Experten aus der Wissenschaft und der Wirtschaft bekamen in der abschließenden Gruppendiskussion im World Café Format Gelegenheit, ihre Meinungen und Erfahrungen zu Themen der geschlechtsbasierten Diskriminierung bei Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auszutauschen und Empfehlungen für das Projekt „gb-check“ zu geben.

Vortrag: Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung bei Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

von Bernhard Franke; Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Sehr geehrte Anwesende,
meine Damen und Herren,

ich möchte Ihnen einen knappen, stichwortartigen Überblick zum Verbot geschlechtsbezogener Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf geben, illustriert mit einigen Beispielen aus der Rechtsprechung.

Wie Sie natürlich wissen, verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das AGG, auch Benachteiligungen wegen des Geschlechts im Arbeitsleben. Damit wurde aber kein neues Benachteiligungsverbot geschaffen. Geschlechterdiskriminierung war im Arbeitsrecht schon lange vor dem Inkrafttreten des AGG verboten, und zwar seit 1980 durch § 611a BGB. Diese Vorschrift wurde mit Inkrafttreten des AGG aufgehoben und das entsprechende Verbot in das AGG überführt.

Das Benachteiligungsverbot wegen des Geschlechts umfasst die gesamte Spannweite eines Beschäftigungsverhältnisses. Es findet auf die Zugangs-, die Ausübungs- und Beendigungsbedingungen Anwendung. Eine unmittelbare und mittelbare Geschlechterdiskriminierung ist damit bei Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungen, Beschäftigungsbedingungen, Weiterbildung, beruflichem Aufstieg, Leistungsbeurteilungen und der Arbeitszeitgestaltung verboten.

Stichwort Stellenausschreibungen

Das AGG verbietet Stellenausschreibungen, die nicht geschlechtsneutral abgefasst sind, d.h. die nicht Personen beiderlei Geschlechts zu einer Bewerbung auffordern. Arbeitgebern wird deshalb unter dem Gesichtspunkt der Risikominimierung empfohlen, Stellen unter Verwendung geschlechtsneutraler sprachlicher Formulierungen auszuschreiben. Soweit, so einfach.

Aber geschieht das in der Praxis immer?

Nach einer nicht repräsentativen Umfrage der Berliner Landesantidiskriminierungsstelle aus 2012 zu Stellenanzeigen in Berliner Zeitungen waren besonders im Bereich medizinischer Assistenzberufe von untersuchten 383 Anzeigen immerhin 103 ausschließlich weiblich ausgeschrieben. Ebenso wurden Stellen im technischen Bereich immer noch männlich ausgeschrieben. Dieses Verbot hat wiederholt auch die Rechtsprechung beschäftigt:

Klassische Beispiele:

Diskriminierende Stellenausschreibungen sind nach der Rechtsprechung dann gegeben, wenn diese beispielsweise unter der Überschrift "Geschäftsführer" (OLG Karlsruhe, Urteil v.13.09.2011-

17 U 99/10) oder "Außendienst-Verkäufer"(ArbG Stuttgart, Urteil v.05.09.2007-29 Ca 2793/07) erfolgen. Hierdurch wird das Gebot zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nach §§ 7 Abs. 1, 11 AGG verletzt.

Ein Verstoß gegen das Neutralitätserfordernis in einer Anzeige hat zwar noch keine unmittelbare Rechtsfolge. In einem Rechtsstreit wird er aber von den Gerichten als Indiz für eine Geschlechterdiskriminierung gewertet und führt zur Beweislastumkehr nach § 22 AGG. Die Arbeitgeber/innen müssen dann nachweisen, dass das Geschlecht bei der Auswahlentscheidung keinerlei Rolle gespielt hat oder die nicht geschlechtsneutrale Anzeige ausnahmsweise gerechtfertigt war, etwa weil Fördergesichtspunkte nach § 5 AGG eine Rolle spielten oder ein bestimmtes Geschlecht wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzung für die Tätigkeit ist.

Die Rechtsprechung ist hier allerdings schwer prognostizierbar, wie zwei neuere Urteile des ArbG Berlin (Urteil v. 06.05.2014-42 Ca 1530/14) und des ArbG Köln (Urteil v. 10.02.2016-9 Ca 4843/14) zeigen.

1. „taz“ – Volontariat

Die Zeitung „taz“ suchte in einer Stellenanzeige eine Volontärin mit Migrationshintergrund. Auf diese Stelle bewarb sich ein männlicher Migrant aus der Ukraine. Er wurde abgelehnt und klagte auf Entschädigung unter Berufung auf § 15 AGG. Die Zeitung argumentierte, die Benachteiligung von Männern sei erforderlich, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Journalismus zu erhöhen. Das Arbeitsgericht Berlin fand dieses Argument nicht überzeugend, da keine Chefredakteurin seitens der Zeitung gesucht wurde, sondern eine Person für ein Volontariat. Der Bewerber erhielt eine Entschädigung in Höhe von 3 Monatsgehältern.

2. „Frauen an die Macht“

Das Arbeitsgericht Köln hat jüngst entschieden, dass eine Stellenanzeige mit der Überschrift „Frauen an die Macht“, mit der ein Autohaus ausschließlich weibliche Verkaufsberaterinnen suchte, keinen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot enthalte. Diese unterschiedliche Behandlung sei ausnahmsweise zulässig, wenn der Arbeitgeber das Ziel verfolge, seiner Kundschaft Verkaufsberater beiderlei Geschlechts zur Verfügung zu stellen. Der Arbeitgeber hatte angeführt unter seinem Verkaufspersonal eine ausgewogenere Geschlechterverteilung herstellen zu wollen, insbesondere weil der Frauenanteil an der Kundschaft bei 25-30 % liege und Frauen wiederholt nach einer weiblichen Verkaufsberatung gefragt hätten.

Stichwort Stellenbesetzungen

Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen darf ebenfalls keine Benachteiligung wegen des Geschlechts erfolgen. Auch hierzu ein prägnantes Beispiel aus der Rechtsprechung, das zeigt, wie geschlechterstereotype Sichtweisen zu einer Diskriminierung führen können:

Beispiel: Vermerk „ein Kind, sieben Jahre alt“

Eine Bewerberin erhielt eine Absage auf ihre Bewerbung, ohne zu einem persönlichen Gespräch eingeladen worden zu sein. Auf ihrem zurückgesandten Lebenslauf war vom Arbeitgeber handschriftlich der unterstrichene Vermerk „ein Kind, sieben Jahre alt“ hinzugefügt.

Dies ist nach der Rechtsprechung des LAG Hamm (Urteil v. 11.06.2015-11 Sa 194/15) eine unmittelbare Diskriminierung gem. § 3 AGG Abs. 1 AGG, da die Tatsache, dass es sich bei der Bewerberin um eine Frau und Mutter eines schulpflichtigen Kindes handelte, die Auswahlentscheidung negativ mit beeinflusst hat. Das Gericht hat festgestellt, dass die Problematik der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit nur für Frauen und Mütter als Einstellungshindernis bewertet wird.

Stichwort Beschäftigungsbedingungen, wie Arbeitszeitgestaltung

Auch die Beschäftigungsbedingungen müssen diskriminierungsfrei ausgestaltet sein. Dies gilt z.B. für die Arbeitsbedingungen insbesondere im Zusammenhang mit Teilzeit.

Zu beachten ist, dass eine Benachteiligung von Teilzeitkräften gleichzeitig eine mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts sein kann.

Werden Teilzeitbeschäftigte beispielsweise in Tarifverträgen oder in Betriebsvereinbarungen, durch arbeitsvertragliche Regelungen oder durch Arbeitsanweisungen schlechter gestellt als Vollzeitkräfte und der überwiegende Teil der Teilzeitkräfte weiblich ist, liegt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vor, § 3 Abs. 2 AGG (falls es keinen sachlichen Grund für die Schlechterstellung gibt).

Eine beamtete und in Teilzeit beschäftigte Frau klagte vor dem Verwaltungsgericht Berlin, weil aufgrund einer Regelung die Mehrarbeit von Beamten/innen die in Vollzeit beschäftigt waren höher vergütet wurde als die, der in Teilzeit Beschäftigten.

Der BVerwG legte dem EuGH die Frage vor, ob diese nationale Regelung mit EU-Recht vereinbar ist. Der EuGH (Urteil v. 06.12.2007-C-300/06) stellte fest, dass Art. 157 AEUV (damals Art. 141 EG) dieser Regelung entgegensteht, „wenn die Ungleichbehandlung wesentlich mehr Frauen als Männer betrifft und nicht nachgewiesen wird, dass diese Regelung zur Erreichung eines legitimen Zieles unerlässlich ist und auf Faktoren beruht, die objektiv gerechtfertigt sind und nichts mit einer Diskriminierung wegen des Geschlechts zu tun haben.“

Stichwort beruflicher Aufstieg und Leistungsbeurteilungen

a) Beruflicher Aufstieg: Diskriminierungen wegen des Geschlechts können auch beim beruflichen Aufstieg und ggfs. diesem vorausgehenden Leistungsbeurteilungen erfolgen, wie folgendes Beispiel aus der Rechtsprechung zeigt:

Beispiel: Wegen Schwangerschaft keine Beförderung

Die Klägerin war als Abteilungsleiterin im Bereich „International Marketing“ beschäftigt. Während ihrer Schwangerschaft wurde die Stelle ihres Vorgesetzten frei.

Obwohl sie stets Abwesenheitsvertreterin des früheren Stelleninhabers war und dieser ihr mehrfach zugesichert habe, dass sie seine Nachfolgerin werden würde, besetzte der Arbeitgeber den Posten mit einem ihrer Abteilungsleiter-Kollegen.

Das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil v. 28.06.2011-3 Sa 917/11) entschied in diesem Fall, dass, wenn genug Indizien vorhanden sind, die die Vermutung zulassen, eine Angestellte sei aufgrund ihrer Schwangerschaft nicht befördert worden, ihr Schadenersatz zusteht. Indizien für eine Diskriminierung wegen des Geschlechts können in Äußerungen des Arbeitgebers, die Angestellte solle sich doch auf ihr Kind freuen, gegeben sein, wie auch in der Tatsache, dass der Arbeitgeber trotz Nachfrage die Diskriminierungsvermutung nicht widerlegen kann.

Beispiel: Wegen Schwangerschaft keine Verlängerung einer befristeten Höhergruppierung (Kassiererinnen-Tätigkeit).

In einem anderen Fall verlängerte ein Arbeitgeber aufgrund der Schwangerschaft der Arbeitnehmerin eine befristete Höhergruppierung wegen höherwertiger Tätigkeit nicht.

Die Arbeitnehmerin war ursprünglich als Verkäuferin tätig und wurde zur Kassiererin befördert. Das LAG München (Urteil v. 13.03.2014-2 Sa 807/13) stellte fest, dass in diesem Fall ein Verstoß gegen das Benachteiligungsgebot des § 7 Abs. 1 AGG vorliegt. Die Klägerin hat hier wegen ihres Geschlechts eine weniger günstige Behandlung erfahren, als andere Personen in einer vergleich-

baren Situation, deren Kassierer Tätigkeit bei Bewährung unbefristet fortgeführt wurde, § 3 Abs. 1 AGG i.V.m. § 1 AGG. Ein solcher Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot kann einen Anspruch auf Entschädigung oder Schadensersatz begründen, § 15 AGG.

- b) Leistungsbeurteilung: Mittelbar diskriminierend können auch an sich neutrale Kriterien bei der Leistungsbeurteilung sein, auch wenn im folgenden Fall das LAG Köln (Urteil v. 08.05.2009-4 Sa 1225/08), das anders gesehen hat:

Der Arbeitgeber beurteilte eine Arbeitnehmerin (die Mutter eines vierjährigen Sohnes) mit der zweithöchsten Punktzahl mit der Begründung, die Arbeitnehmerin leiste zu wenig über die regelmäßige Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit. Darüber hinaus erklärte der Arbeitgeber, dass er zwar wisse, dass die Klägerin aus ihrer Situation mit Familie und Kind heraus nicht mehr leisten könne, aber dann könne er auch nur 100% in der Beurteilung bestätigen, was vier Punkten entspreche. Beschäftigte, die 120% leisteten bekamen sechs Punkte.

Das LAG Köln ist der Auffassung, dass es keine geschlechtsbezogene mittelbare Benachteiligung nach § 3 Abs. 2 AGG darstellt, wenn ein Arbeitgeber die Bereitschaft, über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus zu arbeiten, bei einer Leistungsbewertung berücksichtigt, die ihrerseits Rückwirkungen auf die Vergütung hat. Dies gilt auch dann, wenn eine Frau mit familiären Verpflichtungen davon betroffen ist. Das Gericht verneinte eine mittelbare Diskriminierung, da keine adäquate Vergleichsgruppe vorliegen würde. Dabei hielt das Gericht die Berücksichtigung der überobligationsmäßigen zeitlichen Verfügbarkeit des Mitarbeiters aber jedenfalls auch für sachlich gerechtfertigt.

Sehr geehrte Anwesende,

ich hoffe, dass ich Ihnen anhand dieser Beispiele aus der Rechtsprechung einige Diskriminierungsrisiken aufzeigen konnte, die vor Augen führen, wie sinnvoll es sein kann Personalentscheidungen vorab einem Gleichbehandlungsscheck zu unterziehen. Arbeitgeber sind auch verpflichtet die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierungen zu treffen, wozu auch präventive Maßnahmen gehören.

Unser Projekt möchte Sie mit seinen verschiedenen Werkzeugen dazu in die Lage versetzen. Es leistet damit einen wichtigen Beitrag solche Risiken zu aufzudecken und künftig zu vermeiden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Vortrag: Nicht nur rechtlich geboten, sondern auch ökonomisch sinnvoll: Chancengleichheit und Gleichbehandlung bei Arbeit und Beschäftigung

von Prof. Dr. Friederike Maier; *Harriet Taylor Mill-Institut, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin*

Ob Diskriminierung eigentlich ökonomischen Schaden anrichtet und wenn ja, ob dieser Schaden über die betroffene Person hinaus für die Unternehmen oder die Gesellschaft relevant ist, ist eine Frage, die Ökonominnen und Ökonomen schon lange beschäftigt.

Im Jahre 2008 publizierte die OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development = ein think tank der entwickelten Industrieländer) in ihrem Employment Outlook (eine jährliche Publikation zur Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation) ein Kapitel mit dem Titel:

The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity.¹

In dieser Studie, die den damaligen Stand der Forschung zu diesem Thema zusammenfasst, geht die OECD davon aus, dass Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht und Ethnizität einen ökonomischen und politischen Preis haben. Dieser betrifft

- die Individuen, die diskriminiert werden und z.B. keine Beschäftigungschancen erhalten
- die Unternehmen, die vielleicht kurzfristig Vorteile erlangen (weil sie zum Beispiel den diskriminierten Personen weniger Lohn bezahlen), langfristig aber negative Folgen spüren werden z.B. weil Engagement und Motivation der Beschäftigten zurückgehen
- die Gesellschaft, die sich durch Diskriminierung nicht nur der Entfaltung aller ihrer Potentiale beraubt (und angesichts der demographischen Entwicklungen ist schon das problematisch), die aber darüber hinaus durch Diskriminierung gesellschaftliche und ökonomische Exklusion herstellt, was wiederum zu gesellschaftlichen Spannungen und Konflikten führen kann, die ebenfalls einen Preis haben.

Die OECD präsentiert in ihrer Studie folgende Argumente:

1. Dass es auf den Arbeitsmärkten in allen OECD-Ländern nach wie vor Ungleichbehandlung und ungleiche Chancen gibt, zeigt sich an den anhaltenden Unterschieden zwischen Männern und Frauen in den Dimensionen Zugang zum Arbeitsmarkt (Beschäftigung/Arbeitslosigkeit), Beschäftigungschancen (Vollzeit/Teilzeit, befristet/unbefristet, Kontinuität/Diskontinuität), vertikale und horizontale Arbeitsmarktsegregation, ungleiche Erwerbseinkommen – diese Unterschiede sind zäh und langlebig und sind auch trotz der insgesamt steigenden Erwerbsbeteiligung der Frauen und deren höherem Bildungsniveau nicht bemerkenswert zurückgegangen. Geschlecht ist dabei immer eine relevante Kategorie, die sich auch bei anderen Benachteiligungen wie nach Alter oder aufgrund des ethnischen Hintergrunds immer zeigt.
2. Unabhängig von individuellen Merkmalen wie Ausbildung oder Dauer der Berufserfahrung zeigen sich nach wie vor Unterschiede, die darauf zurückgeführt werden können, dass eine Person einer Gruppe angehört, über deren Verhalten oder Potential es Vorurteile oder Stereotypen gibt, die zwar für die einzelne Person nicht zutreffen mögen, die aber bei Auswahlentscheidungen relevant werden können. Menschen werden als Teil von Gruppen klassifiziert – typisch Frau, typisch Mann – und je nach Situation als Teil der Gruppe diskriminiert.
3. Die unterschiedliche Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern resultiert aus dem Zusammenwirken einer Vielzahl von Faktoren, deren Gewicht jeweils variieren kann. Dabei können die Verhaltensweisen sowohl der ArbeitskraftanbieterInnen als auch der ArbeitskraftnachfragerInnen eine Rolle spielen. Denkbar ist, dass die Anbieterinnen zu einer im Resultat diskriminierenden Situation durch ihr Verhalten beitragen: z.B. finden sich keine Bewerberinnen um eine Führungsposition oder keine der weiblichen Beschäftigten möchte an der betrieblichen Weiterbildung teilnehmen etc... Und auf Seiten der Arbeitsnachfrage sind eine Vielzahl von Personen in die Strukturierung von Prozessen und Entscheidungen involviert: Vorgesetzte, Personalverantwortliche, Chefs und Cheffinnen auf vielen Ebenen der Unternehmen. Keine dieser Personen muss per se diskriminierende Haltungen, Tendenzen oder Vorurteile haben – und dennoch zeigen die empiri-

¹ OECD (2008), The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity. In: OECD Employment Outlook 2008, Paris Download http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2008/the-price-of-prejudice_empl_outlook-2008-5-en

schen Studien, dass es im Ergebnis vielfältiger Prozesse immer wieder dazu kommt, dass nach Geschlecht diskriminiert wird.

4. Die meisten empirischen Untersuchungen liegen dabei für den Bereich Stellenausschreibungen und Personalauswahlprozesse (Einstellungen und beruflicher Aufstieg) vor – ich kann diese hier nicht alle zitieren, aber es handelt sich um eine Fülle an Studien, die immer wieder zum gleichen Ergebnis kommen: in vielen Fällen von Personalauswahlprozessen hätte es die Möglichkeit gegeben, das Gefälle zwischen Mehrheits- und Minderheitsgruppe abzubauen z.B. durch die Rekrutierung oder Beförderung einer Person der Minderheit und in vielen Fällen geschieht dies nicht – „the taste of discrimination“ setzt sich – manchmal hinter dem Rücken der Beteiligten – durch.
5. Dieser Bereich (Stellenausschreibung und Einstellungsprozesse) ist sowohl ökonomisch, juristisch aber auch in praktischen Umsetzungsvorschlägen öffentlich breit verankert – es gibt eine Vielzahl von aufklärenden Handreichungen, praktischen Erfahrungen und öffentlicher sowie betrieblicher Diskussion mit dem Ziel, diese Prozesse zu reflektieren, zu verändern und diskriminierungsfreier zu gestalten. Der rechtliche Rahmen ist klarer formuliert als bei anderen Bereichen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Die betrieblichen AkteurInnen müssen in rechtlich überprüfbarem Rahmen handeln und es gibt ausreichend Material dazu, wie sich z.B. der Halo Effekt (eine Eigenschaft einer Person überstrahlt alle anderen), oder die Mini-Me Tendenz (es wird oft eine Person mit großer Ähnlichkeit rekrutiert) oder der Primary Effekt (der erste Eindruck entscheidet alles) erkennen und reflektieren lassen. Dieser Bereich ist – auch durch die Experimente mit anonymisierten Bewerbungen – schon sehr viel stärker im Bewusstsein der Öffentlichkeit und der betrieblich Verantwortlichen verankert.
6. Allerdings schon die Frage nach den Kriterien des beruflichen Aufstiegs oder des Angebots der betrieblichen Weiterbildung ist weit weniger diskutiert und erforscht. Fakt ist, dass es im Bereich des beruflichen Aufstiegs gläserne Decken gibt und es sehr viel eher Männern gelingt, in die raren Führungspositionen zu gelangen als Frauen. Aufstieg steht nicht allen offen, und nicht alle Beschäftigten wollen in höhere Positionen aufsteigen – aber dass es unter den Aufstiegswilligen und –fähigen zu Geschlechterdiskriminierung kommt, ist unbestritten – vor allem aus den USA liegen dazu viele Studien vor u.a. weil die rechtlichen Rahmenbedingungen dort sehr viel stärker auch auf Aufstiegschancen rekurren.
Über die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung liegen noch weniger Erkenntnisse vor. Generell gilt: es nehmen - gemessen an allen Beschäftigten – gut qualifizierte, jüngere und männliche Beschäftigte mehr an betrieblicher Weiterbildung teil. Frauen, die als Ungelernte beschäftigt und älter als 50 Jahre sind wird man selten in einer betrieblichen Weiterbildung finden. Dieser Bereich ist auf diskriminierende Prozesse und Strukturen genauer zu prüfen, denn wenn die Erfordernis lebenslangen Lernens stimmt, wird die Chancengleichheit in diesem Bereich immer wichtiger werden.
7. Leistungsbeurteilung und –entlohnung ist einer der kompliziertesten Bereiche der betrieblichen Personalpolitik – und sie ist ein Fall für SpezialistInnen. Obwohl auch hier der rechtliche Rahmen klarer formuliert ist als in anderen Bereichen ist das Thema der Leistungsbewertung, der diskriminierenden bzw. diskriminierungsfreien Verfahren zur Leistungsbewertung und –entlohnung ein zentraler Baustein für eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik. Gerade hier gilt: Transparenz und Nachvollziehbarkeit sind zentrale Elemente um diskriminierende Praxen zu verhindern.
8. Wiederum eher wenige gesicherte Erkenntnisse gibt es zu den diskriminierenden Praktiken in anderen Bereichen der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Gut erforscht ist, dass gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die die Beschäftigten als Menschen mit vielfältigen Bedürfnissen wahrnehmen, ihnen Rechte und Gestaltungsmöglichkeiten

einräumen, Flexibilität und Souveränität erlauben sowie transparent und nachvollziehbar sind, die Motivation und das Engagement erhöhen, Fluktuation und innere Kündigung vermeiden helfen und insgesamt zu einem besseren Betriebsergebnis beitragen. Benchmarking unter Arbeitgebern wie „A great place to work“ werden zum Beispiel unter jungen HochschulabsolventInnen durchaus zur Kenntnis genommen. Für viele junge Frauen (und zunehmend auch Männer) spielen Fragen wie Elternzeitregelungen, Arbeitszeitflexibilität, Recht auf Arbeitszeitvariationen im Lebensverlauf oder Teilzeit in Führungspositionen eine große Rolle für die Arbeitszufriedenheit (und damit auch das Arbeitsergebnis). Wie diese betrieblichen Bereiche diskriminierungsfrei gestaltet werden können, ist bisher sehr viel weniger beleuchtet als andere Bereiche.

Um es zum Schluss zusammen zu fassen: diskriminierungsfreie Personalpolitik und -praxis ist vermutlich etwas, was viele AkteurInnen anstreben – und es ist in Abwandlung eines Brecht-Zitats – vermutlich das Einfache, das schwer zu machen ist. Dass dieses Projekt einen Beitrag dazu leisten kann, scheint mir unstrittig zu sein. Jetzt müssen Betriebe verschiedener Branchen, Größen und Eigentumsformen (öffentlich, privat, non-profit etc.) gewonnen werden, daran teilzunehmen.

Um noch einmal auf die OECD zurückzukommen: ihre Studie kam zu dem Ergebnis, das sich hoch entwickelte Industrieländer nicht erlauben können, Teile ihrer Bevölkerung zu diskriminieren – im Gegenteil: sie brauchen in einer komplexer werdenden Arbeitswelt Menschen, die bereit sind, mit Motivation und Engagement mitzuarbeiten. Dazu tragen Transparenz und Fairness, Chancengleichheit und Flexibilität sowie Rücksichtnahme auf bestimmte Lebenssituationen positiv bei.

Der rechtliche Rahmen, um diskriminierungsfreie Personalpolitik durchsetzen zu können, ist nach den Erkenntnissen der OECD ausgesprochen wichtig: Appelle, freiwillige Vereinbarungen oder unverbindliche Modellversuche sind gut aber wenig wirkungsvoll gegen tradierte Strukturen. Es reicht nicht aus, wenn nur einzelne Individuen Klagerechte haben, wenn sie sich diskriminiert fühlen, diese Prozesse sind nicht nachhaltig durchschlagend. Es braucht kollektive Rechte, es braucht unabhängige Institutionen, nicht nur im Betrieb sondern auch im politischen Raum, es braucht eine öffentliche Diskussion um Regeln und Verfahren von Fairness und – last but not least – es braucht auf der politischen wie der betrieblichen Ebene eine Top – Down Entscheidung, damit Diskriminierungsfreiheit zur praktischen Umsetzung kommen kann. Prozesse müssen verändert, AkteurInnen mitgenommen, die vermeintlichen VerliererInnen fair behandelt werden – nicht unbedingt ein konfliktfreies Unterfangen!

Das Projekt soll für diese Prozesse Hilfestellung sein, ein Instrumentarium bereitstellen, Werkzeuge entwickeln, die helfen die großen Ziele pragmatisch erreichbar zu machen.

P.S. die Berechnung von Kosten (oder des Preises) ist natürlich schwierig – aber wir ÖkonomInnen können mit mehr oder weniger gewagten Modellen ja vieles berechnen. Für die Individuen schlägt sich Diskriminierung in niedrigeren Entgelten (und Renten) nieder, über den Gender Pay Gap und den Gender Pension Gap liegen viele Berechnungen vor. Mir nicht bekannt sind Berechnungen zu den betriebswirtschaftlichen Einbußen aufgrund von Geschlechterdiskriminierung. Aber (durchaus umstrittene) volkswirtschaftliche Modelle, in denen simuliert wird, wie sich das Bruttoinlandsprodukt entwickeln würde, wenn die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (Erwerbsbeteiligung, Arbeitszeit und Entgelt) von Männern und Frauen vollständig gleich wären,

kamen zu dem Ergebnis, dass das deutsche BIP um 29% ansteigen würde – solch ein Wachstum wünscht sich der Wirtschaftsminister bestimmt!²

Fragen & Diskussion zu den Vorträgen

- Um nachhaltige Veränderungen im Unternehmen anzustoßen, müssen auch die betroffenen Personen einbezogen werden.
- Um Gleichstellung tatsächlich durchzusetzen, müssen die Entscheidungen dafür von oben kommen. Die mittlere Führungsebene blockiert häufig und kann nur überzeugt werden, wenn Management und Vorstand überzeugt sind.
- Wie kann man die EntscheidungsträgerInnen für die Thematik sensibilisieren? Vorstand/ Geschäftsführung greifen nur Aktionen auf, die einen direkten Vorteil für das Unternehmen nach sich ziehen: ökonomische Aspekte können als Unterstützung zur Überzeugung genutzt werden.
- Bei der Akquise der Unternehmen für die Pilotphase von „gb-check“ sollten folgende Aspekte im Fokus stehen: welche ökonomischen und auch kulturellen Vorteile haben die Maßnahmen für Unternehmen;
- Wie können Männer für das Thema Gleichstellung gewonnen werden?
- Praxisbeispiel: Unternehmen knüpfen Leistungsbezahlung an erfolgreiche Förderung von Minderheiten;
- Institutionalisierung von Diskriminierungsschutz (z.B. durch betriebliche Beschwerdestelle) für nachhaltige Verankerung notwendig;
- Rolle der Betriebsräte:
 - haben Rechte und Pflichten und müssen sich für Gleichstellung einsetzen
 - Betriebsrat sollte in Gleichstellungsprojekt eingebunden werden
 - mögliches Konfliktpotential bei paralleler Existenz von Betriebsräten und Diversity-beauftragten

Präsentation: Vorstellung des Prüfinstrumentariums gb-check und Überblick über die Pilotphase: Ablauf und zeitlicher Aufwand für Unternehmen und Institutionen

Dr. Andra-Hilla Carl (*erkrankt*), Dr. Andrea Jochmann-Döll, Dr. Karin Tondorf; *Harriet Taylor Mill-Institut, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin*

→ gesamte Power-Point-Präsentation siehe separate Anlage

Um diskriminierende Personalentscheidungen in den Bereichen

- Stellenausschreibung,
- Stellenbesetzung,
- Beschäftigungsbedingungen,
- Weiterbildung,
- beruflicher Aufstieg,
- Leistungsbeurteilung und
- Arbeitszeitgestaltung

² Asa Löfström, Gender Equality, economic growth and employment – paper prepared for the EU presidency of Sweden 2009. Download

<http://www.eurosfairer.prdd.fr/7pc/bibliotheque/consulter.php?id=1563>

sichtbar zu machen, wird von den drei Wissenschaftlerinnen Dr. Andrea-Hilla Carl, Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf ein Set von Analyseinstrumenten entwickelt. Der sogenannte Gleichbehandlungs-Check (gb-check) soll es Unternehmen und betrieblichen Akteuren ermöglichen, die Gleichbehandlung der Geschlechter im Bereich der Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu prüfen und potenzielle Ungleichbehandlungen aufzudecken. Defizite werden erkannt und Spielräume für mehr Chancengleichheit können aufgezeigt werden, um entsprechende Maßnahmen zu ermöglichen.

Dazu werden insgesamt 16 Werkzeuge in den Bereichen Statistik, Verfahrensanalyse und Paarvergleich entwickelt, die aus statistischen Tabellen, Vergleichsübersichten sowie Fragebögen bestehen. Diese sollen ab Juli 2016 gemeinsam mit den Wissenschaftlerinnen in bis zu zehn Unternehmen des öffentlichen und privaten Sektors in einer Pilotphase getestet werden. Die teilnehmenden Unternehmen werden im Anschluss von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit einem Zertifikat ausgezeichnet. Nach der Testung, der Überarbeitung sowie der Einarbeitung der Rückmeldungen der Unternehmen und Sozialpartner zu den Werkzeugen wird das fertige Instrumentarium der interessierten Öffentlichkeit auf einer Website zur Verfügung gestellt.

Fragen & Diskussion zu der Präsentation des Prüfinstrumentariums

- Wie wird Datenschutz im Projekt berücksichtigt?
→ Details der Prüfung werden nur im Kreis der Projektgruppe besprochen
- Wie werden Projektberichte veröffentlicht?
→ Genau Ergebnisse werden nicht nach außen kommuniziert, kein „an den Pranger stellen“ sondern öffentliche Aufmerksamkeit nur für den Prozess, nicht für die genauen Ergebnisse
- Wird das gesamte Instrumentarium auch veröffentlicht?
→ Ja, am Ende der Pilotphase und nach Überarbeitung des Instrumentariums werden die Werkzeuge auf einer Homepage zur Verfügung gestellt.
- Wie kann man Leitung zur Teilnahme motivieren?
- Instrumentarium kann nur eine Momentaufnahme zeigen, tatsächliche Veränderungen sind ein langer Prozess, wie wird dieser Prozess im Projekt eingebunden?
- Wie wird Nachhaltigkeit gewährleistet? Wie wird sichergestellt, dass nach der Momentaufnahme auch Veränderungen angestoßen werden?
- Wird Eingruppierung von Stellen auch thematisiert?
→ Nein, denn dazu gibt es bereits des Instrumentarium „eg-check“
- Wie werden Auswahlverfahren, die durch Assessment Center unterstützt werden einbezogen?

Gruppendiskussion nach dem World-Café-Format

Station 1: Stellenausschreibung und Personalauswahl

Moderation: Dr. Karin Tondorf; Protokoll: Nathalie Schlenzka

Fragen:

1. Welche Diskriminierungsgefahren aufgrund des Geschlechts sehen Sie bei Stellenausschreibungen und Personalentscheidungen?
2. Welche Maßnahmen können dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden (evtl. konkrete Bsp. aus Ihrem Unternehmen/ Ihrer Organisation)?

Diskussionspunkte:

a) Stellenausschreibung

- Betriebe haben Angst, dass geschlechtsneutrale Stellenanzeigen Männer nicht genug ansprechen und diese sich dann nicht bewerben. Wie kann dies vermieden werden?

- auch Vollzeitstellen sollten mit der Möglichkeit diese zu teilen, z.B. Tandem Modell ausgeschrieben werden;
- umgekehrt kann die Ausschreibung von Teilzeitstellen dazu führen, dass sich nur Frauen darauf bewerben;
- auch Männer sollten gezielt angesprochen werden, wenn sie in spezifischen Bereichen wie z.B. Pflege, sozialen Berufen unterrepräsentiert sind;
- Es gibt noch immer Arbeitgeber, die versuchen Stellenausschreibungen zu umgehen, auch wenn diese, wie z. B. im Bereich des öffentlichen Dienstes, gesetzlich vorgeschrieben sind. So werden Stellen zu Funktionen, damit die Ausschreibung vermieden werden kann.
- In der öffentlichen Verwaltung werden oft nur die höher gruppierten Stellen extern ausgeschrieben, sonst läuft die Ausschreibung intern.
- Einige Arbeitgeber, die bekannter sind schreiben nur auf der eigenen Website aus, nicht aber in Zeitungen oder anderen Jobportalen.
- Arbeitgeber weisen häufig darauf hin, dass sich Frauen, Menschen mit Behinderung und Menschen mit Migrationshintergrund bewerben sollen;
- Frauen trauen sich häufiger weniger zu, sie sollten daher gezielt und persönlich angesprochen werden;
- Formulierungen mit Superlativen, wie z. B. „Hervorragende Kenntnisse,“ in Stellenanzeigen können dazu führen, dass Frauen sich eher nicht bewerben, Formulierungen sollten überdacht werden;
- Lassen in den Stellenanzeigen gestellte Anforderungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (auch im Hinblick auf Führungspositionen) zu? Dabei sollte die Vereinbarkeit nicht nur im Hinblick auf Kinder, sondern auch Pflege naher Angehöriger ausgeweitet werden und auch Männer in den Blick nehmen.

b) Rekrutierung und Verfahren

- Headunter werden vor allem bei Stellen im Management eingesetzt. Es wird zwar von den Headuntern gefordert auch Frauen zu berücksichtigen, doch ist nicht klar wie die Headunter im Detail arbeiten, auf welchen Pool von Personen sie zurückgreifen und ob sie die gesetzliche Vorschriften einhalten → „Bestenauslese“;
- Auch wenn die Rekrutierung über einen Personaldienstleister vorgenommen wird, ist nicht klar, ob dieser alle gesetzlichen Regelungen einhält.
- Männer können häufiger auf Netzwerke zurückgreifen, an denen es Frauen noch mangelt.
- Zielvereinbarungen und Frauenförderpläne sind ein gutes Instrument einen Anreiz zur Einstellung von Frauen zu schaffen; häufig aber Fokus nur auf den außertariflichen Bereich; Sanktionen wie z.B. rote Ampeln können genutzt werden, wenn die Zielvereinbarungen nicht erfüllt werden;
- Landesgleichstellungsgesetze (z.B. Berlin) haben geholfen, den Anteil von Frauen in den letzten 5 Jahren signifikant zu erhöhen;
- Quoten sind notwendig um Frauen gerade im Management eine Chance zu geben;
- Damit sich Frauen bewerben, müssen die Arbeitgeber auch für die Bewerberinnen attraktiv sein. Dabei geht es um Beschäftigungsbedingungen, aber auch Angebote der Kinderbetreuung etc.;
- Anonymisierte Bewerbungsverfahren werden zwiespältig gesehen, einerseits wird es als schwierig angesehen, die ganze Person im anonymisierten Bewerbungsverfahren darzustellen. Darüber hinaus werden die Verfahren als unpraktikabel für kleinere Unternehmen gese-

hen; andererseits wird als positiv gesehen, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren helfen können, die erste Hürde zu nehmen;

- In Betrieben wird häufig über bestehende Netzwerke oder über Mitarbeiterkinder rekrutiert, so dass andere Bewerbende kaum Chancen haben.

c) Auswahlverfahren

- Transparenz während des gesamten Verfahren und Dokumentation aller einzelnen Schritte im Auswahlverfahren wird von einigen Arbeitgebern geleistet → Auswahlverfahren müssen transparent sein;
- Rekrutierungsteams, die für die Ausschreibung bis hin zum Auswahlverfahren zuständig sind, werden von größeren Unternehmen eingesetzt;
- Es wird davon ausgegangen, dass Gremien, die für die Auswahl der Bewerbenden zuständig sind, diskriminierungsfreier arbeiten, als wenn die Auswahl durch einzelne oder sehr wenige Personen erfolgt;
- Auswahlgremien sollten geschlechtsparitätisch besetzt sein;
- Es ist nicht klar, ob Assessment Center geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei sind; hier gibt es Zweifel;
- Kompetenzen, die z.B. in der Familienzeit erworben wurden, sollten im Auswahlverfahren auch berücksichtigt werden;
- Häufig spielt es noch immer eine Rolle wer ins Team passt (Passung). Dies sollte aber nicht das entscheidende Kriterium sein, sondern objektive Kriterien sind ebenso wichtig;
- Beim Aufstieg (interne Stellenveränderung) sollten vor allem die Potentiale der internen Bewerbenden in den Blick genommen werden, damit sie gegenüber externen Bewerbenden konkurrenzfähig sind;
- Klar definierte Anforderungsprofile sind notwendig, auch in Bezug auf die soft skills und kulturellen Qualifikationen.

Station 2: Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und Arbeitszeit

Moderation: Prof. Dr. Friederike Maier; Protokoll: Olaf Bruhn

Fragen:

1. Welche Diskriminierungsgefahren aufgrund des Geschlechts sehen Sie bei Stellenausschreibung und Personalauswahl?
2. Welche Maßnahmen können dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden (evtl. konkrete Bsp. aus Ihrem Unternehmen/ Ihrer Organisation)?

Diskussionspunkte:

a) Arbeitszeit

- Ausschreibung und spätere Besetzung von Stellen nur in Vollzeit (VZ)
- It. Stellenausschreibung ist eine Besetzung von Führungspositionen in Teilzeit (TZ) möglich, aber wird dies in der betrieblichen Praxis auch tatsächlich umgesetzt, d.h. erfolgen die Besetzungen von Stellen, die als TZ-fähig ausgeschrieben werden, am Ende nicht doch in VZ?
- Problematik bei Schichtdiensten: ist für Frauen oft nicht möglich; damit sind aber auch lukrative Gehaltszuschläge von vornherein nicht erreichbar;
- Gibt es eine zeitsensible Terminierung von Gruppenbesprechungen, Mitarbeitergesprächen etc., also z.B. nicht am (späten) Nachmittag, was TZ-Kräfte benachteiligt?
- Gibt es mobiles Arbeiten, home office oder Vertrauensarbeitszeit?

- Wird auch das Thema Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in den Blick genommen? Hier liegt auch für Männer ein Diskriminierungsrisiko (care-Aufgaben nehmen oft auch Männer wahr).
- Bei Analyse von Arbeitszeitmodellen sollte darauf geachtet werden, dass der gewerbliche Bereich eines Unternehmens vor ganz anderen Umsetzungsproblemen steht als die Verwaltung. Dies sollte im Analyseinstrument Eingang finden.
- Wird die Führungsebene sensibilisiert? Nur dadurch können Diskriminierungsrisiken nachhaltig abgebaut werden.
- Gibt es in dem Unternehmen eine Präsenzkultur, bei der Anwesenheit am Arbeitsplatz über allem steht, oder eine am Ergebnis orientierte Unternehmenskultur? Je mehr der Blick auf die Leistung gelegt wird, desto unbedeutender wird die Frage nach dem Arbeitszeitmodell.
- Über welche TZ reden wir: Minijobs oder vollzeitnahe TZ? Hier gibt es eine riesige Bandbreite, nicht TZ muss ein Karrierekiller sein;
- Wie ist die Lage der Arbeitszeiten, z.B. über den Wochen- oder Monatsverlauf geregelt?
- Wie sieht der Umgang mit Überstunden aus, werden diese erwartet?

b) Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

- Home office kann auch Herausforderungen für Arbeits- und Gesundheitsschutz bedeuten: Ist die Selbstausbeutung höher? Gibt es z.B. Regelungen, die Mailserver am Wochenende abzuschalten, um zu vermeiden, dass ständig gearbeitet wird?

c) Elternzeit

- Wiedereinstieg nach der Elternzeit: ist das ein Karriereknick? Je höher die Position vor dem Wiedereinstieg war desto schwieriger wird es danach.
- Wird Elternzeit auch für Männer gefördert, werden Väter in Elternzeit in der Belegschaft bekannt gemacht (Intranet, Kampagnen der internen Kommunikation), wird zu Väterzeit ermutigt, machen Väter in TZ Karriere etc.?

d) Benachteiligungen und Gegenmaßnahmen

- ist Frauenförderung als Bestandteil der Führungskultur im Unternehmen verankert, ist das z.B. ein auch beförderungsrelevantes Kriterium?
- Diskriminierung von Alter und Geschlecht: ältere Frauen werden z.B. aus Kundenkontakten abgezogen und ins BackOffice „verbannt“, weil sie vermeintlich nicht mehr attraktiv genug sind.
- Sexuelle Belästigung ist ein Thema, weil vermehrt jüngere Frauen mit einem anderen Rollenverständnis in die Betriebe kommen und dort auch in männlich dominierte Berufe. Daher sollten Vereinbarungen und Abläufe (Beschwerdemechanismen) sowie deren transparente interne Kommunikation im Verfahrens-Check berücksichtigt werden.
- Gibt es eine berufliche Segregation: Männer in den lukrativen Jobs der Privatwirtschaft und Frauen in TZ-Stellen im öffentlichen Dienst? Und gibt es diese Segregation vielleicht auch innerhalb der Unternehmen?

Station 3: Betriebliche Weiterbildung und Leistungsbeurteilung

Moderation: Dr. Andrea Jochmann-Döll; Protokoll: Heike Fritzsche

Fragen:

1. Welche Diskriminierungsgefahren aufgrund des Geschlechts sehen Sie bei den Themen betriebliche Weiterbildung und Leistungsbeurteilung?

2. Welche Maßnahmen können dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden (evtl. konkrete Bsp. aus Ihrem Unternehmen/ Ihrer Organisation)?

Diskussionspunkte:

a) Weiterbildung (WB)

| Diskriminierungsrisiken | Maßnahmen | Erfahrungsbeispiele und Anmerkungen | Offene Fragen |
|---|---|---|--|
| Teilzeitbeschäftigung erschwert die Teilnahme an WB | WB nicht nur Vollzeit und in externen Veranstaltungsorten, sondern auch in Teilzeit bzw. modular und vor Ort | Stadt München hat so den Frauenanteil v.a. aus dem mittleren und gehobenen Dienst erhöht | |
| Kurzfristige Terminierung der WB problematisch, auch wegen Kinderbetreuung | Langfristige Planung der WB; Kinderbetreuung anbieten | Aber: betriebliche Belange hebeln die langfristige Planung oft kurzfristig wieder aus | |
| Inhalt und Form der WB berücksichtigt oft nicht, dass Frauen und Männer anders lernen (Inhalte, Methodik etc.) | Genderperspektive bereits bei der Konzeption der WB mitdenken; WB-Angebot zur Flexibilisierung um online-Angebote erweitern; | Aber: online-Kurse haben auch Nachteile (fehlende Vernetzungsmöglichkeit etc.) | Sind online-WB ein mögliches Instrument gegen Diskriminierung? Hat die WB-Abteilung Genderaspekte im Blick? |
| Betriebliche WB sind z.T. nicht die WB, die dann weitere Karriereschritte nach sich ziehen (wie es z.B. ein externes Aufbaustudium tut) | Betriebliche WB im GB-Check um externe WB als Prüfkriterium erweitern, z.B. mit welchen Maßnahmen der Betrieb externe WB unterstützt (Kostenübernahme, Freistellung etc.) | Viele interne WB sind nicht unbedingt Karriereförderer, weil man danach „weiter macht wie bisher“ | Wer profitiert von welchen WB? Mit welchen Maßnahmen werden überbetriebliche WB unterstützt? |
| Zugang zu WB | | Oft bekommen Frauen gar nicht mit, welche WB strategisch relevant für einen späteren Aufstieg ist | Wer bekommt welche WB genehmigt oder versagt? Gilt Bildungsurlaub als WB? |
| Mitarbeitende werden während Familienphasen bei WB vergessen | „pausierende“ MitarbeiterInnen bei WB, usw. mitdenken und einladen, um die Bindung zu halten | | |
| WB wird oft nicht als Karriere- und Personalentwicklungsinstrument wirksam genutzt | Fach- und Führungskarrieren ermöglichen; Frauenförderpläne | Beispiel Ampelnachfolge: kurz-, mittel- und langfristig werden nachfolgende Führungsper- | |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | und Personalentwicklungspläne wirksam und langfristig umsetzen, (wird aber in der Praxis oft unzureichend umgesetzt) | sonen gefördert und dabei sind Diversitykriterien zwingend zu berücksichtigen | |
| Frauen bei der persönlichen Entwicklung des eigenen Willens zur Karriere zu unterstützen, fehlt als Weiterbildungsthema | Karriereorientiertes Empowerment von Frauen auch durch gezielte Motivation zu aufstiegsrelevanten WB; Mentorinnen, Vorbilder etc. | | |

b) Leistungsbeurteilung

| Diskriminierungsrisiken | Maßnahmen | Erfahrungsbeispiele und Anmerkungen | Offene Fragen |
|---|---|---|---|
| Diskriminierung entzieht sich hier objektiven Kriterien: passiert unterschiedlich, ist immer subjektiv, abhängig von der Person des/der Beurteilenden und hängt viel von Sympathie ab | Transparente Verfahren; Beurteilende sensibilisieren und Genderkompetenz vermitteln; Genderkompetenz als zwingendes berufliches Anforderungskriterium an Beurteilende | Beurteilende haben oft keinen Genderblick | Generelle Frage: Wie kann einem so komplexen Thema wirkungsvoll begegnet werden? |
| Mittelbare Diskriminierungsgefahr bei schlechterer Leistungsbeurteilung von Teilzeitbeschäftigten | | Stadt München beurteilt alle 4 Jahre und evaluiert die Beurteilung: der Unterschied ist weniger zwischen Männern und Frauen, sondern zwischen Teilzeit- und Vollzeitstellen | |
| Oft 1:1-Beurteilungen mit hoher interpersonellen Implikationen | Gremienbeurteilung, die gendersensibel besetzt ist, Beurteilungskonferenzen | Beurteilungen Mann-zu-Mann und Mann-zu-Frau sind unterschiedlich | |
| Unsystematische Leistungsbeurteilung in kleineren Unternehmen | | | Wie erreicht man Unternehmen, die gar keine standardisierten Beurteilungsverfahren haben? |
| Bewertung der Beurteilungskriterien nach karriererelevant und irrelevant erfolgt genderspezifisch | | | Sind Beurteilungskriterien selber gegendert? |

| | | | |
|--|--|---|---|
| Leistungsmaßstäbe und Leistungserwartungen sind oft unklar | Erfüllungsgrad der Arbeit muss transparent sein, damit Frauen wissen, welche Leistungen sie überhaupt bringen müssen (als Voraussetzung für die spätere faire Bewertung dieser Leistungen) | Gerade Frauen neigen dazu, sich selbst auszu-beuten; Beispiel: Die Reinigungskraft, die eine geforderte Reinigungsleistung in der vorgegebenen Zeit gar nicht schaffen kann und so praktisch „gezwungen“ wird, eine ungenügende Leistung zu bringen | Wie wirken sich „Leistungsbeurteilungen“ (Beschwerden) der Endkunden aus? |
| Zielvereinbarungen | Zielvereinbarungen als echte Zielsetzung, nicht als Vorgabe „von oben“ | | Sind Zielvereinbarungen weniger diskriminierungsanfällig? |
| Leistungsprämie und Entgelt | | | Sind Entgelte und Leistungsprämien an Leistungsbeurteilungen geknüpft? |

Station 4: Beteiligungsformen im Projekt und Vorschläge zum Instrumentarium

Moderation: Charlotte Kastner; Protokoll: Alexandra Gelbstein

Fragen:

1. Wie könnte Ihr Verband/ Ihre Organisation konkret zum Projekt beitragen bzw. welche Umsetzungsmöglichkeiten des Projekts sehen Sie in Ihrem Unternehmen?
2. Welche Überlegungen und Vorschläge haben Sie zu den Werkzeugen im Hinblick auf ihre betriebliche Anwendung?

Diskussionspunkte:

a) Beteiligung an Pilotphase bzw. weitere Unterstützung des Projektes

- Interesse an der Projektteilnahme vorhanden, Leitung muss noch überzeugt werden;
- Gewerkschaften in Doppelrolle;
- Pilotprojekt für die eigenen Angestellten denkbar und damit Vorbild für Mitglieder und Unternehmen, die in der Gewerkschaft organisiert sind;
- Teilnahme auch an anderen Projekten dieser Art, daher auch an diesem interessiert;
- Beteiligung unsicher, da die Maßnahmen des gb-checks eventuell nicht weit genug reichen; nicht alle notwendigen Daten für die Auswertung sind vorhanden.

b) Überlegungen und Rückmeldungen zum Projekt

- Wunsch nach einer gesetzlichen Verpflichtung zur Teilnahme an solchen Projekten;
- generell bei Gewerkschaften Defizite bei der Gleichstellung;
- Projekt möglicherweise zu zeitintensiv; Probleme bei zeitlichen Ausführung
- Einbezug aller Beschäftigten: zeitlich und logistische Machbarkeit des Projekts fraglich;

- Hervorhebung der ökonomischen Vorteile durch Gleichstellung notwendig, um Vorstände und Leitungen zu überzeugen;
- kleine Unternehmen schwer zu erreichen; Instrumente des Projekts für sie ungeeignet;
- öffentliche Nutzung nach Pilotphase für kleine und mittlere Unternehmen nicht attraktiv;
- dauerhafte (überregionale) Projektpartner könnten das Projekt interessanter und einfacher umsetzbar machen;
- angesprochen werden vor allem Unternehmen, die sich bereits mit Gleichstellung auseinandersetzen;
- Frage nach Nutzen für das teilnehmende Unternehmen: allein ein Zertifikat nicht ausreichend;
- Unternehmen Perspektiven aufzeigen: andere Nutzen erschließen: unerschlossene Arbeitspotenziale, Leistungssteigerung durch flexible Arbeitszeiten?
- Zertifikat gut für die Öffentlichkeitsarbeit;
- Reichweite des Projektes gering, da nur bereits Interessierte eingebundenen;
- Weitere Informationen zum Projekt sollten bereitgestellt werden (Gegenstand der Untersuchung, konkrete Bereiche).
- Projekt zeitlich eventuell zu aufwendig, da Daten neu erhoben werden müssen;
- Aufwand nicht abschätzbar;
- Wunsch: Instrumentarien des gb-checks sollten im Rahmen der Kampagnen zum Equal pay day vorgestellt werden;
- Zertifikat gut für Unternehmen und kann jungen Frauen als Orientierung dienen;
- Best Practice – Austausch als möglicher Motivationsfaktor zur Teilnahme;
- Motivation der Unternehmen wenig bei dem Projektdesign und der Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigt: ökonomische Vorteile und zukünftige Perspektiven für die Unternehmen stärker in den Vordergrund stellen;
- mehr Öffentlichkeitsarbeit für Aufsichtsräte, Vorstände usw.;
- Herstellung eines branchenübergreifenden Austauschs notwendig;
- Projekt als zeitliche Zusatzbelastung;
- Anschlussfähigkeit an das Pilotprojekt muss besser ausgestaltet werden;
- Schwierigkeiten mit Sozialpartnern, wie Betriebsräten;
- Datenschwindel nicht ausgeschlossen;
- einmalige Teilnahme an solchen Projekten schwierig;

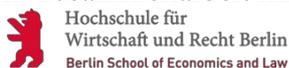
nicht alle notwendigen Daten vorhanden, Erhebung neuer Daten zu aufwendig

Ausblick

Die nächsten beiden Runden Tische im gb-check sind für Februar und April 2017 geplant. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes würde sich über eine rege Teilnahme freuen.

Unternehmen und Organisationen, die Interesse an einer Teilnahme an der Pilotphase haben, wenden sich bitte bis Ende Mai an die Projektleiterin Charlotte Kastner
charlotte.kastner@ads.bund.de

In Zusammenarbeit mit



Gefördert durch die Europäische Union

