

# Geschlechterpolitik im Betrieb

Christiane Lindecke

Im öffentlichen Dienst sind Aktivitäten zur Gleichstellung von Frauen und Männern seit Mitte der 80er Jahre über Richtlinien oder Landesgesetze verankert; in der Privatwirtschaft bleiben sie freiwillige Initiativen und hatten lange Zeit eine randständige Position. Vor dem Hintergrund der Diskussionen um Gender Mainstreaming sowie „Allianzen für die Familie“ stellt sich die Frage, ob diese Konzepte auf Ebene der Betriebs- und Personalräte präsent sind und zu Aktivitäten führen. Der Beitrag gibt einen Überblick über den Stand der Gleichstellungsaktivitäten in den befragten Betrieben und Dienststellen der 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05; er diskutiert Einflussfaktoren für betriebliches Engagement und skizziert den Stellenwert, den diese Themen in der Perspektive der Interessenvertretungen erhalten.

## 1

### Familie und Gender – wichtige Themen?

In den Dienststellen des öffentlichen Dienstes sind Frauenförder- oder Gleichstellungsmaßnahmen schon seit längerem etabliert; Gleichstellungsgesetze oder Frauenförderrichtlinien bilden im öffentlichen Dienst seit Mitte der 80er Jahre die Basis für Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Für die Privatwirtschaft hingegen gab und gibt es kein spezifisches, mit diesen Regelungen vergleichbares Gesetz. Für Betriebe gelten die Paragraphen des Arbeitsrechtlichen EG-Anpassungsgesetzes (§§ 611a und 612 BGB); weitergehende Maßnahmen bleiben eine freiwillige Unternehmensentscheidung.<sup>1</sup> Wer aufmerksam die tagespolitischen Meldungen verfolgt, erhält den Eindruck, dass geschlechterpolitische Themen in Betrieben rasant an Bedeutung gewinnen. Der familienfreundliche Betrieb ist aktuell in aller Munde – neben der „Allianz für die Familie“ startete das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im September 2004 einen Wettbewerb „Erfolgsfaktor Familie 2005“, an dem sich 366 Unternehmen beteiligten (BMFSFJ 2005a). Familienfreundliche Arbeitsbedingungen scheinen aus unterschiedlichsten Gründen attraktiv für Betriebe zu werden. Das Thema „Chancengleichheit der Geschlechter“ hingegen wird – wenn überhaupt noch – unter dem Stichwort „Gender Mainstreaming“ diskutiert. Hier allerdings gibt es eine Vielzahl von Gender-Trainings, Gender-Beauftragten und Ähnlichem. Basierend auf den Ergebnissen der 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05<sup>2</sup> interessieren

im folgenden Kapitel 2 die Fragen: Wie sehr kommt diese Diskussion auch dort an, wo sie ankommen soll? Werden diese Fragen und Themen in Betrieben und Dienststellen aufgegriffen, führen sie zu Aktivitäten? Was beeinflusst die Diskussion in den Betrieben? Anders gefragt: Welche Merkmale weisen aktive Betriebe im Unterschied zu inaktiven Betrieben auf?<sup>3</sup>

Der dritte Teil des Beitrags widmet sich den Frauen im Betriebsrat und betrachtet, ob das Geschlecht der/des Betriebsratsvorsitzenden ein Einflussfaktor für gleichstellungspolitische Aktivitäten ist. Abschließend untersucht der Text, welchen Stellenwert die befragten Betriebs- und Personalräte den Themen „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sowie „Chancengleichheit von Frauen und Männern“ zuweisen.

## 2

### Betriebliche Geschlechterpolitik

Ein wichtiger Indikator für die Bedeutung eines Themas sind Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die abgeschlossen wurden, um das Thema zu forcieren. Betriebsvereinbarungen zu Gender Mainstreaming und zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen liegen auf Platz 13 bzw. 14 einer Rangliste von 19 möglichen Themen, die den Betriebsräten zur Auswahl gestellt wurden. Deutlich häufiger sind Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit und Eingruppierung; im Umfeld liegen Regelungen zu Sozialleistungen, Kommunikation, Sucht und Mobbing – eher die weichen Faktoren der Betriebsratsarbeit. Auch bei den neueren Betriebsvereinbarungen, die seit 2003 abgeschlossen wurden, ändert sich der Rangplatz nur wenig.

Für die Personalräte zeigen sich ähnliche Ergebnisse – Frauenförder-Dienstvereinbarungen liegen auf Platz 12 von 22 Themen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen auf Platz 14. Bei der Frage aktueller Vereinbarungen allerdings vergrößert sich der Abstand: Dienstvereinbarungen

1 Für den privatwirtschaftlichen Bereich gab es mehrere Anläufe, in der Bundesrepublik ein Gesetz zu verabschieden, das auch die Betriebe zur Gleichstellungspolitik verpflichtet. So scheiterte im Jahr 2001 der Entwurf für ein Gleichstellungsgesetz in der Privatwirtschaft. Der bereits ausgearbeitete Entwurf wurde auf Druck der Wirtschaft von der politischen Agenda abgesetzt und durch eine unverbindliche „Freiwillige Vereinbarung“ (Vereinbarung der Bundesregierung und der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, Juli 2001) ersetzt. Zum Bekanntheitsgrad der Freiwilligen Vereinbarung s. Lindecke/Klenner 2005; kritisch dazu Klenner 2004b.

2 Grundgesamtheit der Untersuchung sind alle Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten in Deutschland, in denen ein Betriebs- bzw. Personalrat tätig ist. Insgesamt konnten n=2.007 telefonische Interviews mit Betriebsräten und n=1.300 Interviews mit Personalräten realisiert werden. Zu Anlage und Methoden vgl. den Beitrag von Claus Schäfer in diesem Heft.

3 Zu den Rahmenbedingungen auf betrieblicher Ebene s. Klenner/Lindecke 2003; zu tariflichen Regelungen zur Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit s. Klenner 2005.

Christiane Lindecke, Dr., ist Referatsleiterin für Frauen- und Geschlechterforschung im WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.  
e-mail: Christiane-Lindecke@boeckler.de

Die Verfasserin dankt Anke Thiel, Simone Leiber und Matthias Hofinger für Anregungen und Anmerkungen zu diesem Beitrag.

**Tabelle 1: Thema Familienfreundliche Arbeitsbedingungen**

	Betriebsrat (n = 2.007)			Personalrat (n = 1.300)		
	Antworten	In % aller	In % aller Antworten	Antworten	In % aller	In % aller Antworten
Mit Thema beschäftigt	616	30,7	100,0	538	41,4	100,0
... eher viel erreicht	326	16,2	52,9	450	34,6	83,6
... eher wenig erreicht	274	13,7	44,5	86	6,6	16,0
Betriebs-/ Dienstvereinbarung	145	7,2	100,0	288	22,2	100,0
... existiert seit 2003	40	2,0	27,6	203	15,6	70,5
Besondere Aktivität	89	4,4	–	106	8,2	–
Schulungsteilnahme	192	9,6	–	268	20,6	–

Daten gewichtet, Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungen oder „Keine Angabe“  
Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 2: Thema Gleichstellung der Geschlechter**

	Betriebsrat (n = 2.007)			Personalrat (n = 1.300)		
	Anzahl	In % aller	In % aller Antworten	Anzahl	In % aller	In % aller Antworten
Mit Thema beschäftigt	333	16,6	100,0	385	29,6	100,0
... eher viel erreicht	198	9,96	59,5	150	11,5	39,0
... eher wenig erreicht	125	6,2	37,5	222	17,1	57,7
Betriebs-/ Dienstvereinbarung	163	8,1	100,0	312	24,0	100,0
... existiert seit 2003	61	3,0	37,4	77	5,9	24,7
Besondere Aktivität	97	4,8	–	140	10,8	–
Schulungsteilnahme	350	17,4	–	368	28,3	–

Daten gewichtet, Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungen oder „Keine Angabe“  
Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

zur Familienfreundlichkeit gewinnen an Boden und erreichen den 12. Rang, Gleichstellung fällt auf den 16. Platz ab. Auch in den Dienststellen führen Vereinbarungen zur Arbeitszeit und Arbeitsorganisation auf den ersten Plätzen; im Umfeld der Genderthemen befinden sich Verwaltungsreform, Ausbildung, Eingruppierung und Mobbing. Wie stellen sich diese Ergebnisse nun differenziert nach den Aspekten Familienfreundlichkeit und Chancengleichheit dar?

## 2.1 FAMILIENFREUNDLICHE ARBEITSBEDINGUNGEN

„Die unbefriedigende Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, die bislang vor allen Dingen als individuelles Problem angesehen wurde, wird zunehmend als unternehmerische, gesamtwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Herausforderung begriffen. Bundesfamilienministerin *Renate Schmidt* hat im Jahr 2003 die „Allianz für die Familie“ gegründet, die Ausdruck eines neuen Verständnisses von nachhaltiger Familienpolitik ist. Familienpolitik wird dabei begriffen als gleichermaßen hartes ökonomisches Thema, wie als zentrales gesellschaftspolitisches Thema der Zukunft. In diesem Sinne ist es notwendig, auch im

Interesse der Unternehmen, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der Wirtschaft zu machen“ (BMFSFJ 2005b).

Soweit das Bundesministerium für Familie, Soziales, Frauen und Jugend. Wie schlägt sich diese politische Zielrichtung in der betrieblichen Realität und in der des öffentlichen Dienstes nieder? Mit dem Thema familienfreundlicher Arbeitsbedingungen beschäftigten sich rund 30 % der antwortenden Betriebsräte. Etwas mehr als die Hälfte von ihnen geht davon aus, dass sie auch erfolgreich waren. Bei den Personalräten sind es mehr als 40 % der antwortenden, die sich mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen beschäftigten. Die Personalräte bewerten ihre Erfolge dabei deutlich positiver als die Betriebsräte. Fast 84 % der Personalräte, die familienfreundliche Arbeitsbedingungen zum Thema machten, gehen davon aus, dass sie „eher viel“ erreichten (Tabelle 1).

Diese unterschiedliche Einschätzung der eigenen Erfolge spiegelt sich in den Vereinbarungen wider, die zugunsten familienfreundlicher Arbeitsbedingungen abgeschlossen wurden. In 145 Betrieben, das sind 7,2 %, gibt es derartige Betriebsvereinbarungen. Dienstvereinbarungen zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen

hingegen haben 288 Dienststellen und damit mehr als 22 % des Samples. Auffallend ist außerdem, dass die Dienstvereinbarungen zu einem sehr hohen Anteil jüngeren Datums sind; mehr als 70 % davon wurden seit 2003 abgeschlossen. Bei den Betriebsvereinbarungen hingegen ist nur jede vierte (27,6 %) in den letzten zwei Jahren entstanden.

Obwohl sich ein großer Anteil der Betriebsräte und der Personalräte mit dem Thema „familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ beschäftigte, entfalteten nur wenige von ihnen besondere Aktivitäten – die Personalräte waren dabei noch etwas aktiver als die Betriebsräte. Deutlich häufiger hingegen nahmen die Betriebs- und Personalräte an Schulungen zum Thema teil – auch hier waren die Personalräte wieder aktiver.

## 2.2 FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

Mit Gleichstellung/Gender Mainstreaming beschäftigten sich rund 17 % der antwortenden Betriebsräte. Rund 60 % von ihnen gehen davon aus, dass sie dabei auch erfolgreich waren. Bei den Personalräten sind es fast doppelt so viele, die sich mit dem Thema „Gleichstellung/Gender Mainstreaming“ beschäftigt haben (29,6 %). Allerdings bewerten die Personalräte ihre „Erfolgsquote“ deutlich schlechter als die Betriebsräte. Fast 60 % von ihnen gehen davon aus, dass sie „eher wenig“ erreichten (Tabelle 2).

Trotz dieser pessimistischen Erfolgseinschätzung gibt es in deutlich mehr Dienststellen als in Betrieben der Privatwirtschaft eine Vereinbarung zugunsten der Geschlechtergleichstellung. Fast jede vierte Dienststelle (24 %) hat eine Dienstvereinbarung in diesem Themenfeld abgeschlossen – hier schlagen sich sicherlich die Gleichstellungs- oder Frauenförderungsgesetze der einzelnen Bundesländer nieder. Ein Indiz dafür ist, dass rund Dreiviertel der Dienstvereinbarungen bereits vor 2003 abgeschlossen wurden.

In den Betrieben der Privatwirtschaft hingegen gibt es nur zu 8,1 % Betriebsvereinbarungen zu Gleichstellung/Gender Mainstreaming, von denen rund 37 % jünger als 2003 sind – ein Indikator dafür, dass dieses Thema auch in den Betrieben wichtiger wird.

Verglichen mit dem Thema „familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ gibt es

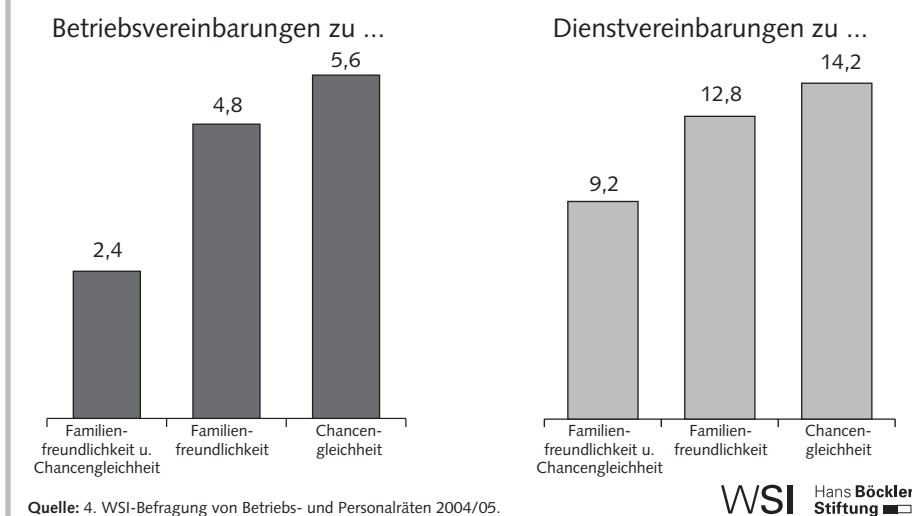
deutlich weniger Betriebs- und Personalräte, die sich mit der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern beschäftigten. Von diesen relativ wenigen Betriebs- und Personalräten ist es auch wieder nur ein kleiner Teil, der besondere Aktivitäten entfaltet; mit einem deutlich höheren Anteil bei den Personalräten. Allerdings nahmen sowohl Betriebsräte als auch Personalräte häufiger Schulungen zu Fragen der Geschlechtergleichstellung als zum Thema „familienfreundliche Arbeitsbedingungen“ wahr.

### 2.3 AKTIVE BETRIEBE UND DIENSTSTELLEN

Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf können der Geschlechterpolitik im Betrieb dienen; sie haben unterschiedliche Ziele und Zielgruppen. Die Förderung der Chancengleichheit richtet sich auf die Überwindung von Ungleichbehandlung und Diskriminierung, die (unmittelbar oder mittelbar) am Geschlecht anknüpft. Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll ungleiche Chancen im Erwerbsleben abbauen, die sich aus der Rolle von Beschäftigten als Eltern oder Pflegende ergeben (Klenner 2004a). Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen stellt sich die Frage, ob Betriebe und Dienststellen sich für eines der Themen entscheiden oder ob sich in den aktiven Betrieben und Dienststellen Regelungen zu beiden Aspekten finden.

In der Privatwirtschaft sind – nach Aussagen der Betriebsräte – insgesamt 257 Betriebe aktiv, sie haben entweder eine Betriebsvereinbarung zur Vereinbarkeit oder eine zur Chancengleichheit abgeschlossen. Das entspricht einem Gesamtanteil von 12,8 % aller Betriebe im Sample. Im öffentlichen Dienst sind insgesamt 472 Dienststellen aktiv, das sind 36,3 % – also fast dreimal so viel wie in der Privatwirtschaft. Diese Ergebnisse geben deutliche Hinweise dahingehend, dass rechtliche Regelungen – wie Landes-Gleichstellungsgesetze – dazu beitragen, eine Politik zur Förderung der Chancengleichheit zu etablieren. Anders formuliert: Das Fehlen eines Gesetzes zur Durchsetzung der Geschlechtergleichheit in der Privatwirtschaft schlägt sich deutlich in wenigen betrieblichen Vereinbarungen nieder (Abbildung 1).

**Abb. 1: Vorhandene Betriebs- und Dienstvereinbarungen**  
- in % -



Auffallend ist, dass in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst am häufigsten Vereinbarungen zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männern abgeschlossen wurden, gefolgt von Vereinbarungen zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. Betriebe oder Dienststellen,

die Vereinbarungen sowohl zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen als auch zur Chancengleichheit von Frauen und Männern abgeschlossen haben, sind vergleichsweise selten. Auf den ersten Blick widerspricht dies den zuvor dargestellten Ergebnissen, in denen die Betriebs- und

**Tabelle 3: Ausgewählte Merkmale von Betrieben mit Betriebsvereinbarungen (Privatwirtschaft)**

	Betriebe mit Betriebsvereinbarungen				
	Betriebe insgesamt (absolut)	Familienfreundlichen Arbeitsbedingungen		Chancengleichheit	
		Betriebe mit Betriebsvereinbarung (absolut)	Betriebe mit Betriebsvereinbarung (Anteil in %)	Betriebe mit Betriebsvereinbarung (absolut)	Betriebe mit Betriebsvereinbarung (Anteil in %)
Insgesamt	2007	145	7,2	163	8,1
Westdeutschland	1663	137	8,2	148	8,9
Ostdeutschland (einschl. Berlin)	318	8	2,5	16	5,0
bis 49 Beschäftigte	398	32	8,0	33	8,3
50 bis 99	477	17	3,6	32	6,7
100 bis 199	421	27	6,4	23	5,5
200 bis 499	391	28	7,2	32	8,2
500 bis 999	189	11	5,8	13	6,9
1000 bis 1999	66	8	12,1	12	18,2
Über 2.000	65	22	33,8	19	29,2
Grundstoffe/Produktionsgüter	173	12	6,9	16	9,2
Investitions- und Gebrauchsgüter	354	34	9,6	40	11,3
Verbrauchsgüter	212	16	7,5	11	5,2
Baugewerbe	99	3	3,0	1	1,0
Handel	223	15	6,7	7	3,1
Verkehr/Nachrichtenübermittlung	206	17	8,3	24	11,7
Banken/Versicherungen	76	18	23,7	14	18,4
Sonstige Dienstleistungen	532	17	3,2	30	5,6
Sonstige Branchen	130	13	10,0	20	15,4

Daten gewichtet, Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungen oder „Keine Angabe“  
Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 4: Ausgewählte Merkmale von Dienststellen mit Dienstvereinbarungen (Öffentlicher Dienst)**

	Dienststellen insgesamt (absolut)	Familienfreundlichen Arbeitsbedingungen		Chancengleichheit	
		Dienststellen mit Dienstvereinbarung (absolut)	Dienststellen mit Dienstvereinbarung (in %)	Dienststellen mit Dienstvereinbarung (absolut)	Dienststellen mit Dienstvereinbarung (Anteil in %)
Insgesamt	1300	288	22,2	312	24,0
Westdeutschland	1052	246	23,4	231	22,0
Ostdeutschland (einschließlich Berlin)	248	43	17,3	81	32,7
bis 49 Beschäftigte	382	134	35,1	61	16,0
50 bis 99	359	62	17,3	70	19,5
100 bis 199	222	35	15,8	75	33,8
200 bis 499	217	28	12,9	70	32,3
500 bis 999	66	13	19,7	23	34,8
1000 bis 1999	29	6	20,7	10	34,5
Über 2.000	10	2	20,0	4	40,0
Allgemeine Verwaltung	711	170	23,9	147	20,7
Sonstige öffentliche Sicherheit	16	2	12,5	5	31,3
Justiz	37	1	2,7	4	10,8
Sonstige Bildung	40	5	12,5	13	32,5
Soziale Sicherung	90	17	18,9	41	45,6
Gesundheitswesen	207	75	36,2	69	33,3
Öffentliche Wirtschaftsunternehmen	46	5	10,9	12	26,1

Daten gewichtet, Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungen oder „Keine Angabe“.  
Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

Personalräte sich deutlich häufiger mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen als mit Chancengleichheit beschäftigten. Eine Erklärung kann darin liegen, dass Frauenförderpläne oder Chancengleichheitsprogramme häufig bereits einen Passus zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf enthalten, sodass beide Themen bereits unter der Gesamtüberschrift „Frauenförderung oder Chancengleichheit“ behandelt werden (Schiek u.a. 1996; Bednarz-Braun/Bruhns 2001). Darüber hinaus steht das Thema „familienfreundlicher Betrieb“ aktuell auf der politischen Agenda, sodass Betriebs- und Personalräte sich damit zurzeit mehr beschäftigen. Und last but not least ist der Begriff „sich mit dem Thema beschäftigen“ weit gefasst und – wie die Ergebnisse der WSI-Sonderbefragung 2003 zeigen (Klenner 2004a) – es verbirgt sich dahinter häufig eine betriebsratsinterne Diskussion, die nicht zu weiteren Aktivitäten führen muss.

## 2.4. CHARAKTERISTIKA DER AKTIVEN BETRIEBE UND DIENSTSTELLEN

Im letzten Schritt der Analyse zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und zur Chancengleichheit schließlich wird die Frage untersucht, ob Betriebe und Dienst-

stellen, die Betriebs- oder Dienstvereinbarungen abschlossen, spezifische Merkmale aufweisen. So zeigen die Ergebnisse unterschiedlicher Studien, dass es Faktoren gibt, die die Wahrscheinlichkeit frauen- und familienfreundlicher Maßnahmen in Betrieben beeinflussen (Rudolph 1998; Möller/Allmendinger 2003; Beckmann/ Möller 2002; Beblo/Wolf 2004). Die Branche, die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung, die Lage des Unternehmens sowie die Betriebsgröße sind wichtige Faktoren, von denen im Folgenden einige exemplarisch betrachtet werden.

In den Betrieben der Privatwirtschaft zeigt sich, dass Betriebsvereinbarungen zu beiden Themen eher in West- als in Ostdeutschland vereinbart wurden. Mit steigender Beschäftigtenzahl wächst der Anteil der Betriebe, die Vereinbarungen abschlossen, besonders deutlich bei Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten. Bei den Branchen fallen die Banken und Versicherungen überdurchschnittlich positiv auf, das Baugewerbe hingegen hat deutlich unterdurchschnittlich oft Maßnahmen vereinbart (Tabelle 3).

Im öffentlichen Dienst gibt es einige Abweichungen zur Privatwirtschaft. Familienfreundlichkeit ist auch im öffentlichen Dienst eher ein westdeutsches Thema;

Dienstvereinbarungen zur Chancengleichheit hingegen gibt es deutlich häufiger in ostdeutschen als in westdeutschen Dienststellen (Tabelle 4).

Für die Frage familienfreundlicher Arbeitsbedingungen lässt sich bei den Dienststellen keine eindeutige Entwicklung erkennen; im Bereich Chancengleichheit hingegen zeigt sich eine ähnliche Tendenz wie in der Privatwirtschaft: Je größer die Dienststelle, desto höher ist der Anteil der Dienststellen mit einer Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit.

Überdurchschnittlich häufig haben Dienststellen im Gesundheitswesen Vereinbarungen zu familienfreundlichen Arbeitsbedingungen, aber auch zur Förderung der Chancengleichheit. Dieses Thema ist auch besonders häufig in Dienststellen der Sozialen Sicherung vereinbart. Nur wenige Dienstvereinbarungen gibt es im Bereich der Justiz.

# 3

## Frauen in Betriebs- und Personalräten

Der Frauenanteil an den Betriebsratsmitgliedern ist im Vergleich zu WSI-Vorgängerbefragungen weiter angestiegen: 37,8 % der Betriebsratsmitglieder sind weiblich; in den Personalräten sind dies sogar 47,5 %. Unter den 2002 neu gewählten Betriebsräten waren nach der WSI Betriebsrätebefragung 30,6 % Frauen.<sup>4</sup> Zum fast gleichen Ergebnis (30 %) kam das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in seiner Umfrage unter 4.570 Betrieben (Niedenhoff 2002).<sup>5</sup>

Auch der Anteil weiblicher Betriebs- und Personalratsvorsitzender ist gestiegen; allerdings ist die Zahl der Frauen als Betriebs- oder Personalratsvorsitzende im-

<sup>4</sup> Nach der Betriebsrätebefragung des WSI 1999/2000 betrug der Frauenanteil an den Betriebsratsmitgliedern 27 %, wobei zu beachten ist, dass es sich nicht um eine Panelbefragung handelt und die Ergebnisse daher nicht direkt vergleichbar sind (Dorsch-Schweitzer/Schulten 2001, S. 115). Bei der aktuellen Befragung muss darüber hinaus der Methodenwechsel von einer schriftlichen Befragung zu Telefoninterviews in Betracht gezogen werden (s. den Beitrag von Claus Schäfer in diesem Heft).

<sup>5</sup> Zu weiteren Ergebnissen, differenziert nach Einzelgewerkschaften, s. Wassermann/Rudolph 2004.

mer noch geringer als ihr Anteil in den Betriebs- und Personalrätegremien. In einem Fünftel der Betriebe ist eine Frau Betriebsratsvorsitzende; in 30 % der Personalräte haben Frauen den Vorsitz inne – verglichen mit Vorgängerbefragungen und Zahlen anderer Untersuchungen keine große Veränderung: Nach den Betriebsratswahlen 2002 wurde in 18,9 % der Betriebe laut WSI-Befragung der Betriebsratsvorsitz von einer Frau eingenommen. Die Auswertung der Betriebsratswahlen in den von der IG Metall organisierten Branchen stellt für diese Bereiche einen leichten Zuwachs gegenüber den letzten Betriebsratswahlen von 11,2 % auf 12,6 % fest (Wassermann/Rudolph 2004), während die IW-Befragung 17,4 % weibliche Vorsitzende ermittelte (Niedenhoff 2002). Frauen sind eher in Ostdeutschland als in Westdeutschland Betriebsratsvorsitzende; den größten Anteil – mehr als ein Viertel – erreichen sie in Betrieben von 200 bis 499 Beschäftigten, also eher einer mittleren Größe. In den Betrieben, in denen überdurchschnittlich viele Betriebsvereinbarungen zugunsten der Geschlechtergleichheit abgeschlossen wurden, erreichen Frauen hingegen nur verschwindend selten (6,2 %) den Betriebsratsvorsitz. Nach Branchen differenziert, sind Frauen dort häufiger Betriebsratsvorsitzende, wo auch ihr Beschäftigtenanteil hoch ist, so im Handel, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, bei der Verbrauchsgüterherstellung sowie bei den Sonstigen Dienstleistungen (Tabelle 5).

Für den öffentlichen Dienst ist das Bild eindeutiger: In Ostdeutschland stellen Frauen mehr als die Hälfte der Personalratsvorsitzenden (58,9 %). Selbst in großen Dienststellen erreichen Frauen 40 % der Vorsitzposten (Tabelle 6).

Erstaunlicherweise zeigen die Ergebnisse der aktuellen WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung nur wenige Unterschiede bei der Frage, ob Geschlechterpolitik Thema im Betrieb oder in der Dienststelle war oder zu einer Vereinbarung führte, wenn man das Geschlecht der/des Vorsitzenden in Betracht zieht. Die Ergebnisse weisen sogar darauf hin, dass in der Privatwirtschaft weibliche Vorsitzende seltener das Geschlechterthema zur Sprache bringen als männliche Vorsitzende; für den öffentlichen Dienst gilt ähnliches.

**Tabelle 5: Betriebe nach Geschlecht der/des Betriebsratsvorsitzenden**

	Betriebe insgesamt (absolut)	Vorsitz durch Frau		Vorsitz durch Mann	
		Betriebe (absolut)	Betriebe (Anteil in %)	Betriebe (absolut)	Betriebe (Anteil in %)
insgesamt	2007	402	20,0	1604	79,9
Westdeutschland	1663	291	17,5	1372	82,5
Ostdeutschland (einschließlich Berlin)	318	86	27,0	232	73,0
bis 49 Beschäftigte	398	77	19,3	321	80,7
50 bis 99	477	95	19,9	382	80,1
100 bis 199	421	72	17,1	349	82,9
200 bis 499	391	100	25,6	292	74,7
500 bis 999	189	41	21,7	148	78,3
1000 bis 1999	66	13	19,7	52	78,8
Über 2.000	65	4	6,2	60	92,3
Grundstoffe/Produktionsgüter	173	23	13,3	150	86,7
Investitions- und Gebrauchsgüter	354	19	5,4	335	94,6
Verbrauchsgüter	212	56	26,4	155	73,1
Baugewerbe	99	4	4,0	94	94,9
Handel	223	55	24,7	168	75,3
Verkehr/ Nachrichtenübermittlung	206	14	6,8	192	93,2
Banken/Versicherungen	76	16	21,1	60	78,9
Sonstige Dienstleistungen	532	209	39,3	323	60,7
Sonstige Branchen	130	4	3,1	127	97,7

Daten gewichtet, Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungen oder „Keine Angabe“.  
Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

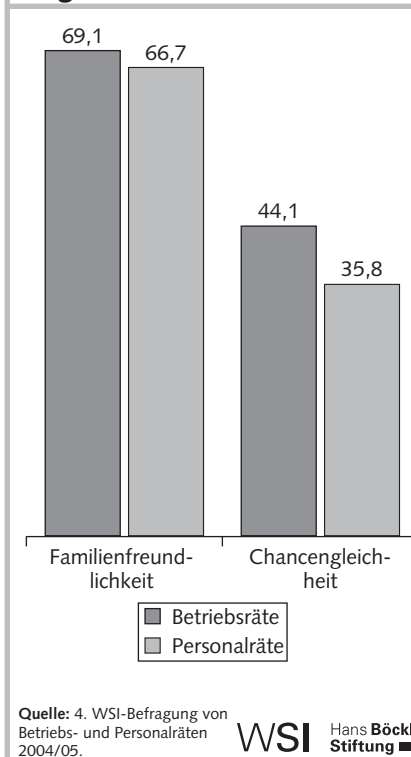
WSI Hans Böckler Stiftung

## 4 Stellenwert der geschlechterpolitischen Fragen im Betrieb

Bisher zeigen die Ergebnisse der aktuellen WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung, dass das Thema Gleichstellung der Geschlechter – ausgedrückt in familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und Förderung der Chancengleichheit – weiterhin eine eher randständige Rolle in den Betrieben und Dienststellen einnimmt. Vereinbarungen sind jedoch nur ein Indikator unter vielen für die Relevanz eines Themas auf der betrieblichen Ebene. Zur weiteren Bewertung der Bedeutung dieser Themen, die ja aus unterschiedlichsten Gründen höher sein kann als ihr Niederschlag in Vereinbarungen, wurde den Befragten eine Liste von mehr als 50 Themen vorgegeben. Sie konnten wählen, ob sie sich damit beschäftigt hatten. Ergänzend gab es eine Frage nach der Einschätzung tarifpolitischer Handlungsbedarfs in beiden Themenfeldern (Abbildung 2).

Bei den Betriebsräten nimmt das Thema Familienfreundlichkeit einen relativ hohen Stellenwert ein; es steht an neunter Stelle der Rangliste, im Umfeld von Themen wie Sozialplan, Mobbing, Ausgliederung von Betriebsteilen, Abbau übertarifli-

**Abb. 2: Tarifpolitischer Handlungsbedarf zu ... - in % -**



cher Leistungen. Das Thema Chancengleichheit/Gender Mainstreaming hingegen landet auf dem 31. Platz und damit deutlich weiter hinten in der Rangliste der Betriebsräte. Themen im Umfeld sind Einschränkung der Ausbildung, mehr

**Tabelle 6: Dienststellen nach Geschlecht der/des Personalratsvorsitzenden**

	Dienststellen insgesamt (absolut)	Vorsitz Frau		Vorsitz Mann	
		Dienststellen (absolut)	Dienststellen (in %)	Dienststellen (absolut)	Dienststellen (Anteil in %)
insgesamt	1300	390	30,0	910	70,0
Westdeutschland	1052	244	23,2	809	76,9
Ostdeutschland (einschließlich Berlin)	248	146	58,9	101	40,7
bis 49 Beschäftigte	382	97	25,4	284	74,3
50 bis 99	359	121	33,7	238	66,3
100 bis 199	222	67	30,2	154	69,4
200 bis 499	217	58	26,7	159	73,3
500 bis 999	66	20	30,3	46	69,7
1000 bis 1999	29	8	27,6	21	72,4
Über 2.000	10	4	40,0	7	70,0
Allgemeine Verwaltung	711	234	32,9	478	67,2
Sonstige öffentliche Sicherheit	16	3	18,8	13	81,3
Justiz	37	7	18,9	30	81,1
Sonstige Bildung (ohne Schule)	40	12	30,0	28	70,0
Soziale Sicherung	90	32	35,6	57	63,3
Gesundheitswesen	207	54	26,1	152	73,4
Öffentliche Wirtschaftsunternehmen	46	10	21,7	36	78,3

Daten gewichtet, Abweichungen zu 100 % aufgrund von Rundungen oder „Keine Angabe“.

Quelle: 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05.

WSI Hans Böckler Stiftung

Sonn- und Feiertagsarbeit.<sup>6</sup> Führende Themen sind Altersversorgung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Fort- und Weiterbildung und zunehmender Leistungsdruck.

Im Vergleich dazu unterscheidet sich die Bedeutung, die die Personalräte den beiden geschlechterpolitischen Themen zuweisen, weniger. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen liegen auf Platz 16 der Rangliste, Gleichstellung/Gender Mainstreaming auf Platz 19. Auch hier befinden sich im Umfeld wieder die Themen Mobbing, Verlängerung der Arbeitszeiten und verhärtete Haltung des Arbeitgebers. Auf den ersten Plätzen finden sich die Themen Altersteilzeit, Fort- und Weiterbildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Personalabbau.

Etwas mehr als die Hälfte der Betriebsräte und rund 65 % der Personalräte sehen in der Frage Gleichstellung/Gender Mainstreaming tarifpolitischen Handlungsbedarf. Die befragten Betriebsräte sehen deutlich mehr Handlungsbedarf zum Thema Familie, das den 7. Platz in einer Liste von 19 Themen erreicht. Gleichstellung/Gender Mainstreaming hingegen liegt nur auf dem 15. Rang – ein Indiz dafür, dass sich die Betriebsräte Rahmenregelungen zur Familienfreundlichkeit wünschen. Auch in der Vorgängerbefragung 2002 hatten die Betriebsräte mehr Handlungsbedarf im Regelungsfeld Familie genannt

(Klenner/Lindecke 2003). Möglicherweise führen die immer wiederkehrenden Debatten über ein Antidiskriminierungsgesetz dazu, dass auf eine Regelung zur Förderung der Chancengleichheit durch den Gesetzgeber vertraut wird, während Familienfreundlichkeit eher durch Tarifparteien zu regeln sei. Außerdem wird mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen häufig auf Arbeitszeit rekurriert, ein klassisches tarifpolitisches Thema. Die Personalräte setzen Familienfreundlichkeit auf Platz 11 von 20 Themen, Frauenförderung/Gleichstellung hingegen auf Platz 18 – erklärbar möglicherweise dadurch, dass über die Landesgesetze zur Gleichstellung im öffentlichen Dienst bereits Rahmenrichtlinien zur Gleichstellung vorliegen, die auch schon ihren Niederschlag in Dienstvereinbarungen oder Frauenförderplänen fanden.

## 5

### Zusammenfassung: Gender-Politik weiterhin ein Randthema?

Geschlechterpolitik, konkretisiert in familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, wird

in Betrieben und Dienststellen langsam aber sicher zu einem Thema, mit dem Betriebs- und Personalräte sich auseinandersetzen. Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2004/2005 zeigt einerseits, dass es deutliche Unterschiede zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst gibt. Den 13 % aktiven Betrieben stehen 36 % aktive Dienststellen gegenüber, die eine Vereinbarung zur Chancengleichheit oder zur Familienfreundlichkeit abschlossen. Diese Unterschiede beruhen sicherlich zu einem hohen Anteil auf den Rahmenbedingungen – Landesgesetzen zur Gleichstellung versus Freiwilligkeit der privatwirtschaftlichen Maßnahmen. So ist es erklärbar, dass in der Privatwirtschaft Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch im 21. Jahrhundert noch immer Randbereiche betrieblicher Politik sind, während sie im öffentlichen Dienst schon einen beachtlichen Platz gefunden haben.

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit sind in der Perspektive der Betriebs- und Personalräte Themen „mittlerer Reichweite“, nicht ganz so zentral wie Personalabbau, aber ähnlich wichtig wie Mobbing oder Ausbildung.

Die Ergebnisse der WSI Betriebs- und Personalrätebefragung 2004/05 verdeutlichen außerdem, dass es immer noch zentrale Unterschiede zwischen den Betrieben und Dienststellen, aber auch zwischen Ost- und Westdeutschland gibt. Großbetriebe haben immer noch überdurchschnittlich häufig Maßnahmen vereinbart; in den privatwirtschaftlichen Betrieben Ostdeutschlands sind geschlechterpolitische Vereinbarungen nur marginal. Für den öffentlichen Dienst hingegen gibt es in Ostdeutschland vergleichsweise mehr Dienstvereinbarungen zur Chancengleichheit.

Die Ergebnisse der aktuellen WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung geben – wie ihre Vorgängerbefragungen – deutliche Hinweise darauf, dass eine rein freiwillige Geschlechterpolitik in den Betrieben nur zu wenigen Resultaten führt. Über den Vergleich mit dem öffentlichen Dienst zeigt sich einmal mehr, dass es ohne ein verpflichtendes Gleichstellungsgesetz in den meisten Betrieben kaum zu vermehrten Aktivitäten kommen wird.

<sup>6</sup> Zum Stellenwert dieser Themen in der Vorgängerbefragung, die allerdings weniger Items erfragte, s. Klenner/Lindecke 2003.

# LITERATUR

---

- Beblo, M./Wolf, E.** (2004): Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Faktoren des betrieblichen Engagements; in: WSI-Mitteilungen 10, S. 561–567
- Beckmann, P./Möller, I.** (2002): Die Verbreitung betrieblicher Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern Ende der 90er Jahre; in: G. Engelbrech (Hrsg.): Arbeitsmarktchancen für Frauen. Nürnberg, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 258, S. 167–174
- Bednarz-Braun, I./Bruhns, K.** (2001): Personalpolitik und Frauenförderung im öffentlichen Dienst, Opladen
- BMFSFJ** (2005a): Erfolgsfaktor Familie. Internet: [www.erfolgsfaktor-familie.de](http://www.erfolgsfaktor-familie.de)
- BMFSFJ** (2005b): Öffentliche Ausschreibung zur Vergabe und Durchführung des Auftrags für das Projekt: „Startprogramm familienfreundliche Unternehmenspolitik“; Internet: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung2/Pdf-Anlagen/startprogramm-familienfreundliche-unternehmenspolitik,property=pdf.pdf>
- Dorsch-Schweizer, M./Schulten, Th.** (2001): Betriebs- und Personalräte zwischen Belegschaft, Arbeitgeber und Gewerkschaften; in: WSI-Mitteilungen 2, S. 113–123
- Klenner, Ch.** (2004a): Gender – ein Fremdwort für Betriebsräte; in: WSI-Mitteilungen 5, S. 277–286
- Klenner, Ch.** (2004b): Brauchen wir wirklich kein Gleichstellungsgesetz?; in: Femina politica 1, S. 91–96
- Klenner, Ch.** (2005): Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf - Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen; in: WSI-Tarifhandbuch 2005, Frankfurt/Main, S. 41–65
- Klenner, Ch./Lindecke, Ch.** (2003): Gleichstellung von Frauen und Männern in der betrieblichen Interessenvertretung; in: WSI-Mitteilungen 3, S. 177–184
- Lindecke, Ch./Klenner, Ch.** (2005): Untersuchung zur betrieblichen Gleichstellung; in: Bundesarbeitsblatt 5, S. 4–11
- Möller, I./Allmendinger, J.** (2003): Frauenförderung: Betriebe könnten noch mehr für die Chancengleichheit tun; in: IAB Kurzbericht 12
- Niederhoff, H.-U.** (2002): Betriebsratswahlen 2002: Der DGB ließ weiter Federn; in: Unternehmen und Gesellschaft 4, S. 3–6
- Rudolph, H.** (1998): Sachverständigenaussage; in: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Mehr Chancengleichheit im Beruf – Freiwilligkeit versus Auflagen für eine betriebliche Frauenförderpolitik. Dokumentation der Sachverständigenanhörung am 23.10.1998, Düsseldorf, Dezember, S. 11–14
- Schiek, D./Buhr, K./Dieball, H.** (1996): Frauengleichstellungsgesetze des Bundes und der Länder, Köln
- Wassermann, W./Rudolph, W.** (2004): Betriebsräte nach der Reform. Eine empirische Untersuchung ausgewählter Effekte der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 in der Praxis. Abschlussbericht, Kassel September