



GeCo: Improving Gender Equality Competences of persons responsible for personnel development in private enterprises and higher education

GenCo: Projekt und Good Practice Toolkit



Informationen für Unternehmen + Universitäten, deren Gleichstellungsmaßnahmen als Good Practice aufgenommen werden können

Projektpartner



Präsentation: Technische Universität Berlin
Förderer: EU Programm Leonardo da Vinci





Hintergrundinformationen: Das Projekt GenCo



Ergebnisse des State of the Art Reports

- **Unternehmen und Wissenschaftsbetrieben** (Universitäten, Forschungseinrichtungen) wird zunehmend bewusst, dass Gleichstellung ein Schlüsselfaktor in der Konkurrenz um qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist - und damit maßgebend für den zukünftigen Erfolg der Organisation.
- Häufig fehlen jedoch notwendige Informationen und Ressourcen, um Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen erfolgreich und nachhaltig umzusetzen.
- **Deshalb wurde das Projekt GeCo ins Leben gerufen. GeCo zielt auf die Verbesserung von Gleichstellungskompetenzen europaweit.**





Projektpartner - Institutionen, die Gleichstellungsprädikate verleihen:

- TU Dortmund, Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), Deutschland (Projektleitung)
- TU Berlin, Institut für Werkzeugbau und Maschinentechnik, Fachgebiet Gender und Diversity in Organisationen, Deutschland
- ALBA Graduate Business School, Griechenland
- Gender Studies, Tschechien
- ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik, Österreich
- UKRC – The UK Resource Centre for Women in SET, Bradford College, Großbritannien
- SIF – Social Innovation Fund, Litauen

GenCo Beirat

- Anita Sares, Kommission für Gleichstellung im Bereich Arbeit und Beschäftigung (Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE), Portugal
- Anne-Marie Theisen, ACORD International A.G., Luxemburg
- Claire Pickerden, CP Associates, Großbritannien
- Zita Küng, Europäische Wirtschafts- und Interessenvereinigung, gendermainstreaming-ewiv, Österreich
- Véronique Goy Veenhuys, Zertifizierung equal salary, Schweiz
- Valter Fissamper, Vorstandsvorsitzender des Nat. Zentrums für Berufsorientierung E.K.E.P., Griechenland

Ein wesentliches Projektziel ist die Entwicklung einer online Toolbox, die die Beschreibungen von Good Practices enthält. Die Toolbox ist ein innovatives Selbstlerninstrument. Sie enthält gut verständliche Good Practices, die leicht übertrag- und implementierbar sind.

- Vor Erstellung der Toolbox wurden zwei Analysen vorgenommen:
 1. **State-of-the-Art Report zur (statistischen) Analyse der Rahmenbedingungen in den partizipierenden Länder.** Der Bericht
 - Zeigt die volkswirtschaftliche Perspektive auf,
 - Skizziert gesetzliche und politische Rahmenbedingungen,
 - Enthält eine Auswahl an nationalen Gleichstellungsinitiativen
 - URL: http://gender-competence.eu/files/State_of_the_Art_Report.pdf
 2. **Umfrage unter Vorreiterorganisationen aus Wirtschaft und Wissenschaft zur Analyse von Informationsbedarf + Bedeutung von sechs HR-Handlungsfeldern.**
 - Die Ergebnisse werden genutzt, um hilfreiche Informationen und die Toolbox für (HR-) Verantwortliche zu erarbeiten.
 - URL: <http://gender-competence.eu/?p=onlinesurvey>



Der State of the Art Report zeigt die Situation in den partizipierenden Projektländern auf



1. Die aktuelle Situation von Frauen und Männern im Berufsleben
2. Statistische Informationen zur Gleichstellung: Deutschland im Vergleich mit den EU-27 Ländern
3. Gesetzliche Rahmenbedingungen: ausgewählte Gleichstellungs-Gesetze
4. Politische Maßnahmen und die aktuelle Debatte: Gleichstellung im Beruf
5. Nicht-gesetzliche Maßnahmen und Aktionen

Die aktuelle Situation von Frauen und Männern im Berufsleben beruht in Deutschland häufig auf tradierten Rollenbildern



- Frauen und Männer sind seit langen Jahren gleich gut gebildet - 2008 waren sogar 55% der Hochschulabsolventen weiblich
- Männer arbeiten dennoch im Vergleich zu Frauen (siehe Graphik)
 - 12% häufiger - Erwerbstätigenquote (M): 76% in 2008
 - Kaum in Teilzeit: 5,4% (M) - vs. 40,7% (F)
- Traditionen und Konventionen beherrschen
 - die Berufswahl - rund 40 % der Arbeitnehmer arbeiten in geschlechtstypischen Berufen
 - typisch männlich: z.B. Ingenieurwesen, Bau, Einzelhandel
 - typisch weiblich: z.B. Gesundheit, Bildung, Sozialarbeit
 = "Geschlechtsspezifische Segregation"
 - die Position - **67% aller Managementpositionen sind männlich besetzt**
= "Vertikale Segregation"

Erwerbstätigenquote nach Geschlecht (in %, 2008)

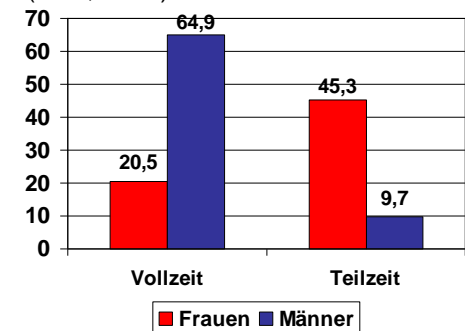
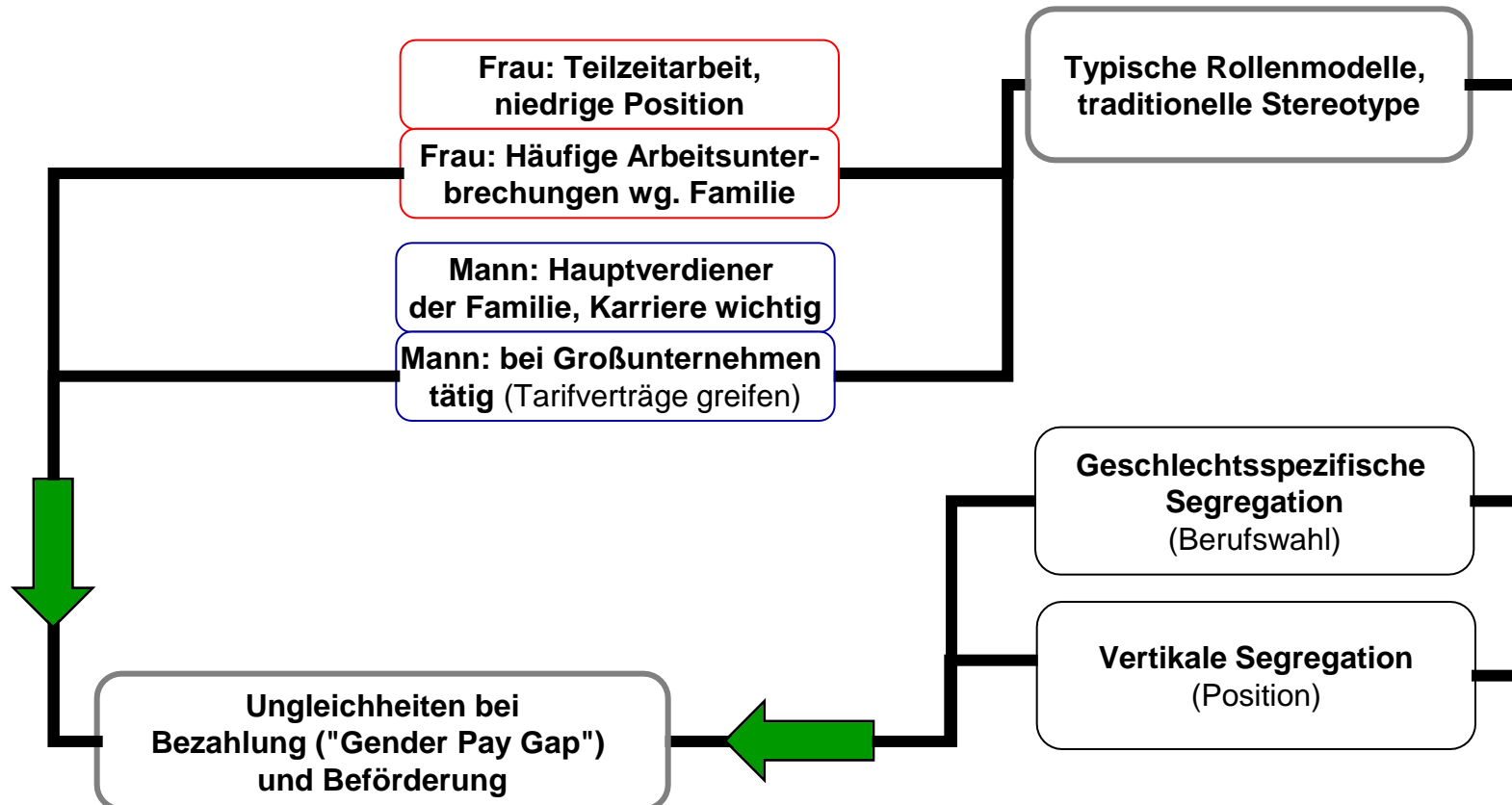


Foto: Doris Kiendzierewicz

⇒ **Frauen verdienen in Deutschland 23% weniger Gehalt als Männer** ("Gender Pay Gap; in der EU: 17%)

European Commission (2008): Break Gender Stereotypes, give talent a chance. Review of the national situation for the purpose of the workshop in Germany. URL: <http://www.businessandgender.eu/products/national-reviews-files/germany-review>

Typische Rollenmodelle führen zu verschiedenen Berufen und Positionen, was unterschiedliche Löhne und Karrierechancen impliziert



Im EU-27 Vergleich steht Deutschland bei der Gleichstellung in Führungspositionen und der Kinderbetreuung zurück



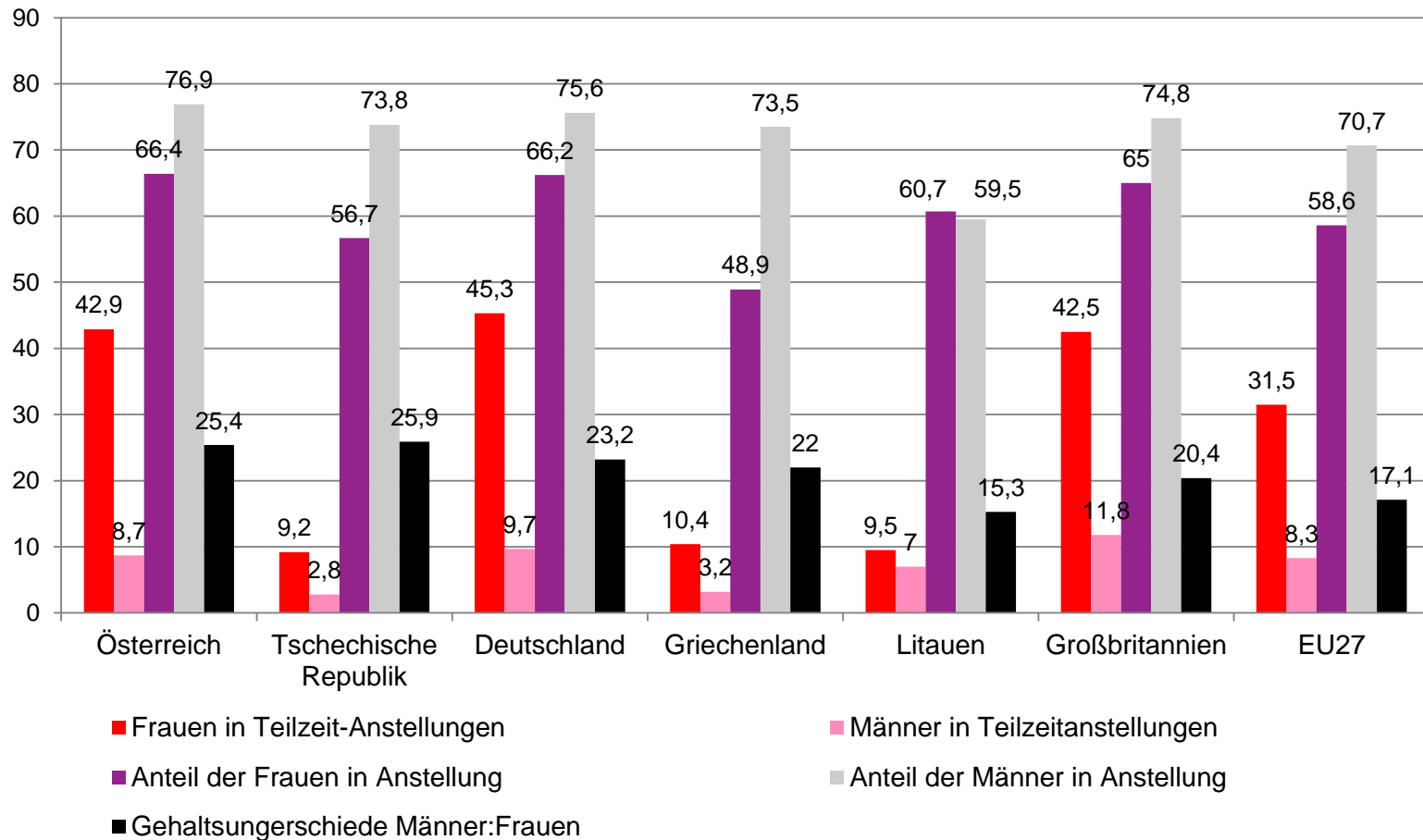
Indikatoren	Deutschland			EU-27 Länder		
	Frauen	Männer	Diff.	Frauen	Männer	Diff.
Wirtschaftsdaten						
Erwerbstätigenquote (Alter: 15-64) ^A	66,2	75,6	9,4	58,6	70,7	12,1
Erwerbstätigenquote älterer Arbeitnehmer (Alter: 55-64) ^A	48,7	63,9	15,2	37,8	54,8	17,0
Arbeitslosenquote (Alter: 25-64) ^A	6,9	7,6	0,7	7,7	7,5	0,2
Anteil der Erwerbstätigen in Teilzeit (% aller Beschäftigten) ^A	45,3	9,7	35,6	31,5	8,3	23,3
Anteil der Erwerbstätigen mit befristeten Verträgen ^A	14,6	14,4	0,2	14,5	12,8	1,7
Gender Pay Gap ^A	-	-	23,2	-	-	17,1
Aufsichtsrat / Vorstand, DAX Unternehmen: Präsident ^B	3,0	97,0	-	3,0	97,0	-
Aufsichtsrat / Vorstand, DAX Unternehmen: Mitglieder ^B	13,0	87,0	-	12,0	88,0	-
Management, alle Unternehmen ^C	33,0	67,0	-	33,0	67,0	-
Allgemeine Informationen						
Totale Fertilitätsrate ^A	1,36			1,6		
Kinderbetreuungsplätze (%) Kinder unter 3 Jahre ^A	7,0 ^u			14,0		
Kinderbetreuungsplätze(%) 3-6 Jahre (1-29h/w) ^A	48,0			40,0		
Kinderbetreuungsplätze(%) 3-6 Jahre (30+h/w) ^A	40,0			44,0		

- Der Vergleich mit den EU-27 Ländern zeigt Defizite bei Kinderbetreuung und Frauen in Führung und Lohngleichheit deutlich erkennbar
- Überdurchschnittlich hoch sind die Erwerbstätigenquoten - die bei Frauen jedoch nur durch häufige Teilzeitarbeit erreicht werden

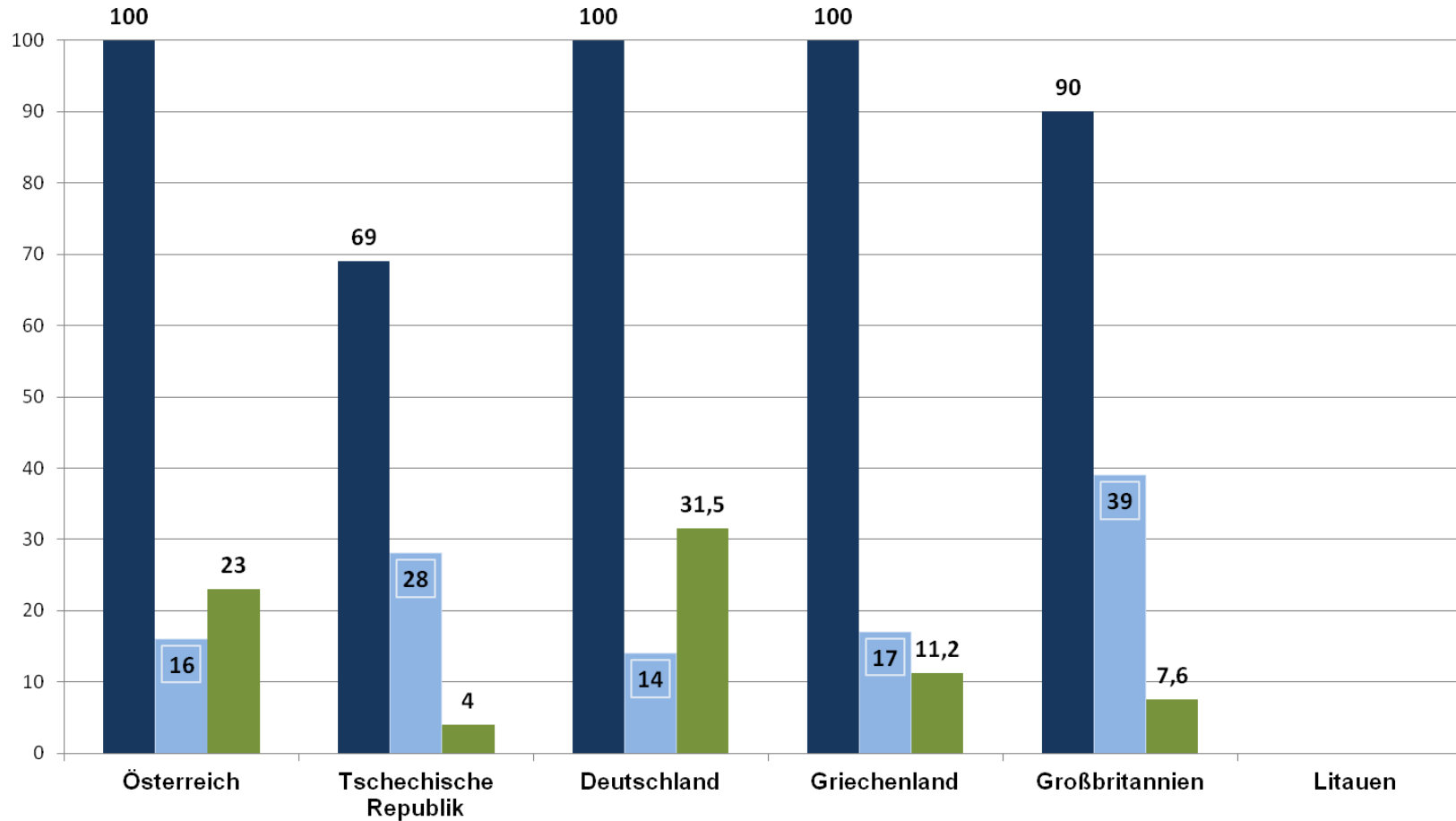
^A Eurostat (2010) ^B European Commission (2010a) ^C European Commission (2010b) ^u unsichere Daten

Eurostat (2010): Internetpräsenz - Informationen zu Erwerbstätigen und Arbeitslosen nach Ländern (LSF basiert), Gender pay gap, Fertilitätsrate, Kinderbetreuung
 European Commission (2010a): Business and finance - Largest quoted companies. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&langId=en&intPagelId=675>
 European Commission (2010b): Business and finance - Leaders of businesses. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=777&langId=en&intPagelId=680>

Im EU Vergleich zeigt sich, dass der Anteil der arbeitenden Männer - ohne Teilzeitverträge - im Vergleich zu Frauen weit höher ist

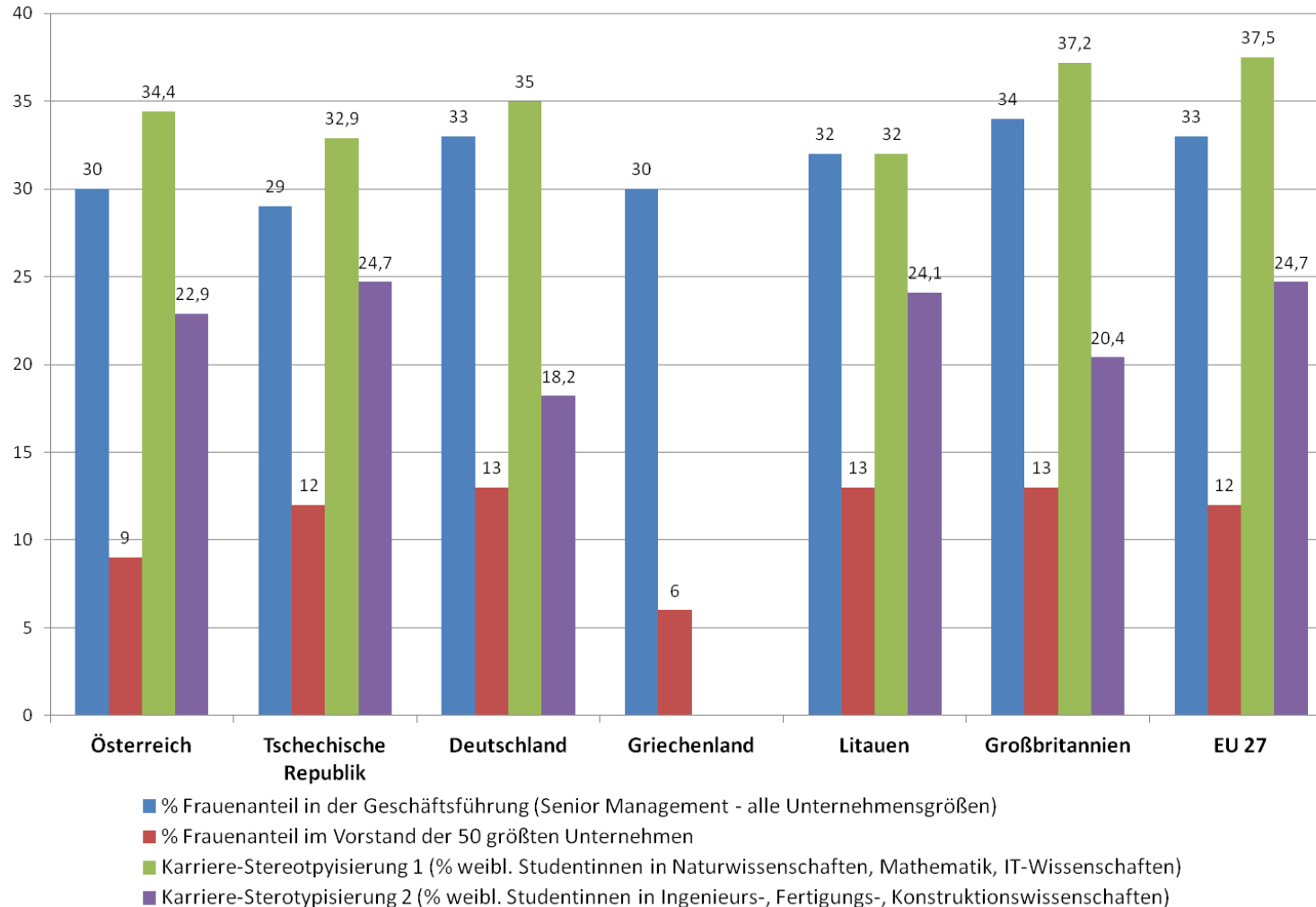


Frauen sind in wichtigen Gremien aller GeCo Länder stark unterrepräsentiert - und wählen oftmals stereotype Ausbildungswege



■ Karengeld in % des Gehalts ■ Karendauer (Wochen) ■ %-Anteil von Arbeitgebern die Kinderbetreuung fördern

In manchen GeCo Ländern wird die Vereinbarkeit von Beruf & Familie durch bezahlte Elternzeit und betriebliche Betreuungsangebote unterstützt



Im EU-Vergleich sind über 25-Jährige in Deutschland gut gebildet - Ungleichheit herrscht bei der Studienfachwahl und Professurbesetzung



Indikatoren	Deutschland			EU 27		
	Frauen	Männer	Diff.	Frauen	Männer	Diff.
Bildung						
Bildungsabschluss (Alter: 15 -24; ISCED Stufe 3-4) ^A	40,9	38,4	2,5	45,3	43,5	1,8
Bildungsabschluss (Alter: 25-64; ISCED Stufe 3-4) ^A	59,8	58,4	1,4	45,1	48,7	3,6
Bildungsabschluss (Alter: 25-64; ISCED Stufe 5-6) ^A	23,1	29,7	6,6	25,9	24,4	1,5
Studierende und DoktorandInnen ^D	49,7	50,3		55,2	44,8	
Anteil der Studierenden in den Fächern Naturwissenschaft, Mathematik, IT ^D	35,0	65,0		37,5	62,5	
Anteil der Studierenden in den Fächern Ingenieurwissenschaften, Fertigung und Bauwesen ^D	18,2	81,8		24,7	75,3	
Volle Professuren (in %) ^E	12,0	88,0		19,0	81,0	
Außerordentliche Professur (in %) ^E	18,0	82,0		36,0	64,0	
DozentInnen und DoktorInnen (in %) ^{E, W}	15,0	64,0		27,5	72,5	

^A Eurostat (2010)

^D European Commission (2010c)

^E She Figures (2009)

^W nicht gewichteter Durchschnitt

- Über 25-Jährige sind in Deutschland gut gebildet - das Bildungsniveau der Männer unter 24 Jahren liegt unter dem EU-Schnitt, doch es verringert sich mit zunehmendem Alter
- Stärker geschlechtsspezifisch als auf EU-Ebene ist in Deutschland die Studienfachwahl (Beispiel: MINT Studiengänge) und die männerdominierte Professurvergabe

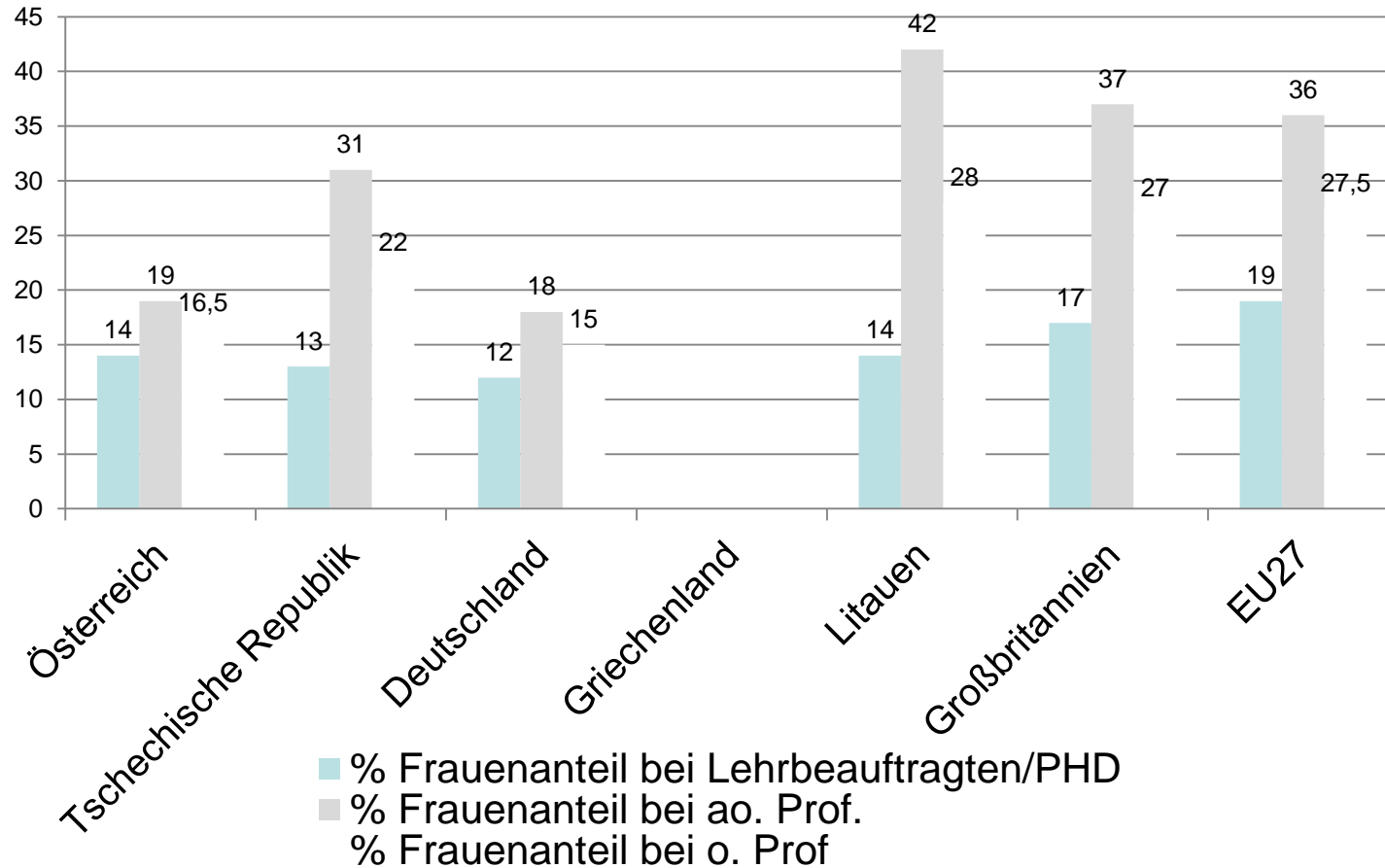
Eurostat (2010): Internetpräsenz - Informationen zum Bildungsabschluss nach ISCED

European Commission (2010c): EUROPE 2020 - A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth. URL:

http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/news/documents/pdf/20100303_1_en.pdf

European Commission (2009): She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. Directorate-General for Research Capacities Specific Programme. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009

Auch in der Lehre sind Frauen in den GeCo Ländern weit weniger präsent als Männer. Vergleichsweise gleichberechtigt ist die Lehre in Litauen.



Die aktuelle Gesetzeslage fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern - zuletzt durch die verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie



GLEICHSTELLUNGS- GESETZE (Auswahl)

- **Grundgesetz**, Art, 3, Abs, 2
→ Gleichberechtigungsgesetz
- **AGG** (2006)
- Mutterschutzgesetz
→ **Elterngeld-/zeitgesetz**

- **Grundgesetz Art. 3, Abs. 2:** „Männer und Frauen sind gleichberechtigt,“
→ Konkretisierung durch das Gleichberechtigungsgesetz (seit 1957 in Kraft): ersetzt veraltete, traditionsgebundene Gesetzeslage; Auswirkungen auf das bürgerliche Recht und auf das Arbeitsrecht
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG** (auch "Anti-Diskriminierungs-Gesetz" genannt, seit August 2006 in Kraft): schreibt Gleichheit in Beschäftigungsverhältnissen (Lohn), und den gleichen Zugang zu Ausbildung, Beförderung und Arbeitsbedingungen vor
- **Elterngeld und Elternzeit** (2006, zuletzt geändert 2010):
 - Elterngeld wird bis zu 14 Monate nach Geburt gezahlt, wenn beide Elternteile mind. 2 Monate zu Hause bleiben
 - jeder Elternteil hat Anspruch auf Elternzeit, währenddessen besteht Kündigungsschutz→ Verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter

Arbeitsmarktpolitik

- Aufnahme von Müttern und Berufs(wieder)einsteigerInnen in Arbeitsmarktprogramme
- Vereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten und -Orten
- ➔ Vorteil: Unternehmen können aus einem größeren Pool talentierter Arbeitnehmer schöpfen

Lohn- und Karrierepolitik

- Initiativen für gleiche Bezahlung vom Bundesfamilienministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit Gewerkschaften und Unternehmen angestoßen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Verbesserung des Betreuungsangebots: Zunehmende Qualität und Quantität von Kinderbetreuungsstätten, Unterstützung von Kinderbetreuungsinitiativen der Unternehmen, Ausweitung und Ausbau von Ganztagschulen
- Finanzielle Unterstützung: bessere steuerliche Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten geplant, Reformierung von Elterngeld/-zeit

Das Thema Gleichstellung im Beruf gewinnt an gesellschaftlicher Aktualität



- **Bessere Vereinbarung von Beruf und Pflege**
Angestellte (Männer wie Frauen) können Arbeitszeit verkürzen, um sich bis zu 2 Jahre lang um pflegebedürftige Familienmitglieder zu kümmern und erhalten dabei 50% bis 70% ihres letzten Gehalts
- **Frauenquote (30%) für Aufsichtsräte**
Gesetzesvorschlag zur Einführung der 30%-Quote in Aufsichtsräten von großen Unternehmen, wenn sich die freiwilligen Abkommen der Privatwirtschaft bis 2014 nicht bewährt haben
- **Fachkräftemangel**
In technischen und Ingenieurs-Berufen; mehr Frauen müssen für MINT-Studiengänge und Berufe gewonnen werden
- **Forschungsgelder**
Für die Deutsche Forschungsgemeinschaft ist die Gleichbesetzung von wiss. Teams ein entscheidender Faktor bei der Vergabe von Fördergeldern



Nicht gesetzliche, industriegetriebene Gleichstellungsaktivitäten werden zunehmend initiiert



- Auszeichnungen werden zumeist auf regionaler Ebene vergeben
- Erklärungen zur Gleichstellung werden deutschlandweit immer häufiger unterzeichnet

Aktion / Initiative	Kurzbeschreibung, Link
Auszeichnungen (Beispiele)	
Bayerischer Frauenförderpreis	Seit 1994 wird die Auszeichnung für Unternehmen und Institutionen vergeben, die sich für Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer einsetzen. 2011 wurde die Auszeichnung in "SIEgER - Gerechte Chancen in der Arbeitswelt" umbenannt. Bayerischer Frauenförderpreis: www.stmas.bayern.de/frauen/erwerbsleben/foerderpreis.htm
SAXplus - Pro Family Top Unternehmen	Mit diesem Preis würdigt das Land Sachsen Unternehmen, welche sich für eine familienfreundliche Politik einsetzen. Hierbei steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vordergrund. www.saxplus.sachsen.de
Erklärungen	
Gemeinsame Erklärung Erfolgsfaktor Familie	Gemeinsame Erklärung in welcher die unterzeichnenden Unternehmen sich zu eine familienfreundliche Unternehmensführung verpflichten und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. www.erfolgsfaktor-familie.de/default.asp?SID={20165A3F-1248-4975-9E7C-727D393D3718}&id=416
Memorandum des Nationalen Paktes für Frauen in MINT-Berufen	Die über 40 Paktpartner aus Wissenschaft und Wirtschaft verpflichteten sich in dem 2008 unterzeichneten Memorandum, Frauen in MINT-Studiengängen und Berufen stärker zu fördern. Die Website: www.komm-mach-mint.de Das Memorandum: www.bmbf.de/pubRD/pakt_zu_mint_berufen.pdf

- Rankings und Zertifikate werden von Unternehmen/Universitäten aller Größen zunehmend zur Selbsteinschätzung und zwecks Positionierung bei Arbeitnehmern genutzt

Aktion / Initiative	Kurzbeschreibung, Link
RANKINGS	
genderdax - Top Unternehmen für hochqualifizierte Frauen	Genderdax ist eine Informationsplattform für hochqualifizierte Frauen, welche im Jahr 2005 ins Leben gerufen wurde. Diese Frauen können sich hier über große, mittelständige, kleine Unternehmen aller Branchen informieren, die hochqualifizierte Frauen besonders fördern. www.genderdax.de
berufundfamilie-Index	Der berufundfamilie-Index gibt Auskunft über die Familienfreundlichkeit von Unternehmen. Unternehmen können mit Hilfe des Fragebogens ihre Personalpolitik auf Familienfreundlichkeit überprüfen und erhalten eine detaillierte Auswertung. www.beruf-und-familie.de/index.php?c=44&cms_det=340
PRÄDIKATE / ZERTIFIKATE	
TOTAL E-Quality Prädikat	Seit 1996 wird das TOTAL E-QUALITY Prädikat vergeben, welches Unternehmen erfolgreiches und nachhaltiges Engagement für die Chancengleichheit von Frauen Männern bescheinigt. www.total-e-quality.de
Audit "berufundfamilie"	Das Audit hilft Unternehmen dabei ihre Familienfreundlichkeit zu verbessern. Es wird von den führenden deutschen Wirtschaftsverbänden empfohlen. www.beruf-und-familie.de
Audit "familiengerechte Hochschule"	Analoges Konzept zu Audit berufundfamilie, welches Hochschulen hilft, eine familiengerechtere Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen zu erreichen. www.beruf-und-familie.de/index.php?c=22

Hinzu kommen bundesweite Gleichstellungsaktionen, die von Ministerien angestoßen werden



Aktion / Initiative	Kurzbeschreibung, Link
ANDERE	
Equal pay day	Der Equal Pay Day findet jedes Jahr statt und bündelt Aktivitäten gegen geschlechtsunterschiedliche Bezahlung . 2010 fanden 260 Initiativen in rund 170 Städten statt. Das Thema 2011 ist die Verminderung bewusst und unbewusst gelebter Rollenbilder. www.equalpayday.de
Logib-D - "Lohngleichheit im Betrieb - Deutschland"	Das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Analysewerkzeug Logib-D (Lohngleichheit im Betrieb - Deutschland) die Ursachen von Entgeltunterschieden zwischen Männern und Frauen herauszufinden und hilft diese zu überwinden. www.logib-d.de
Unternehmensnetzwerk "Erfolgsfaktor Familie"	Dieses Netzwerk ist eine gemeinsame Initiative des Bundesfamilienministeriums und der Deutschen Industrie- und Handelskammer. Es zielt darauf ab, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen von Unternehmen zu machen. www.erfolgsfaktor-familie.de
Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag	Der Girls' Day ist eine nationale Kampagne, bei der Mädchen Ausbildungsberufe und Studiengänge in Technik, IT, Handwerk und Naturwissenschaften kennen lernen sollen. Der Mädchen-Zukunftstag findet seit 2000 in Deutschland statt. www.girls-day.de
Boys' Day - Jungen-Zukunftstag	Analog zum Girls' Day gibt es seit 2011 auch den Jungen-Zukunftstag. Es können hierbei Jungen durch vielfältige praktische Angebote Einblicke in Berufe aus dem sozialen, pflegerischen und erzieherischen Bereich bekommen. www.boys-day.de

Nicht zuletzt dienen auch gute Frauennetzwerke und diverse Informationsquellen der Gleichstellung




- Frauen vernetzen sich zunehmend (bga, bpw)
- Offizielle Informationen zum Thema liefern das GKompZ, Gleichstellungsatlas und -Bericht

Aktion / Initiative	Kurzbeschreibung, Link
ANDERE	
bga, bundesweite gründerinnenagentur	Die bga ist das einzige deutschlandweite Informations- und Servicezentrum zur unternehmerischen Selbstständigkeit und Unternehmensnachfolge durch Frauen. Ziel ist es, den Anteil von Existenzgründungen und Unternehmensübernahmen durch Frauen zu erhöhen. www.gruenderinnenagentur.de
Mentoring-Programm für Karriereentwicklung von Frauen für Frauen	Mentoring Programm für Unternehmerinnen und berufstätige Frauen, welches Frauen bei ihrer beruflichen Entwicklung unterstützt. www.bpw-germany.de/PAF/AKTIV/Mentoring
GenderKompetenzZentrum (Humboldt Universität zu Berlin)	Das GenderKompetenzZentrum bietet Informationen zu Genderaspekten in der Arbeitspolitik, wie auch zu Gendermainstreaming auf Bundesebene. www.genderkompetenz.info
Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland - Eine Standortbestimmung	Der Atlas enthält 30 Indikatoren, welche vier Kategorien (Partizipation, Bildung und Ausbildung, Arbeit und Einkommen, Lebenswelt) zugeteilt sind. Es werden Daten und Statistiken zu der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland dargestellt. www.sozialministerium-bw.de/fm7/1442/atlas-gleichstellung-deutschland.pdf
Gleichstellungsbericht der Bundesregierung	Der Gleichstellungsbericht der Bundesregierung gibt eine umfassende Bestandsaufnahme der Gleichstellung in Deutschland. Neben der Analyse der aktuellen Situation werden auch konkrete Empfehlungen für eine zukunftsweisende Gleichstellungspolitik gegeben. www.gleichstellungsbericht.de

www.gender-competence.eu



Kontakt: Kathinka Best
kathinka.best@tu-berlin.de

Technische Universität Berlin 
Fachgebiet Gender und Diversity in Organisationen