

**Diskriminierungsfreie
Betriebs- und
Dienstvereinbarungen
zum Thema
Qualifizierung**

Andrea Jochmann-Döll
Karin Tondorf

Archiv Betriebliche Vereinbarungen

➤ www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Diskriminierungsfreie Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema Qualifizierung

Andrea Jochmann-Döll | Karin Tondorf

Stand Juli 2011

Inhalt

1	Zu diesen Ausführungen	3
2	Was heißt „diskriminierungsfrei“?	4
3	Qualifizierung	6
	3.1 Rechtliche Argumente.	6
	3.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial	6
	3.3 Förderliche Regelungen	8
4	Literatur und Links	14

Copyright 2011 by Hans-Böckler-Stiftung

Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

Kontakt: 0211/7778-167, betriebsvereinbarung@boeckler.de

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Online-Publikation, download unter:

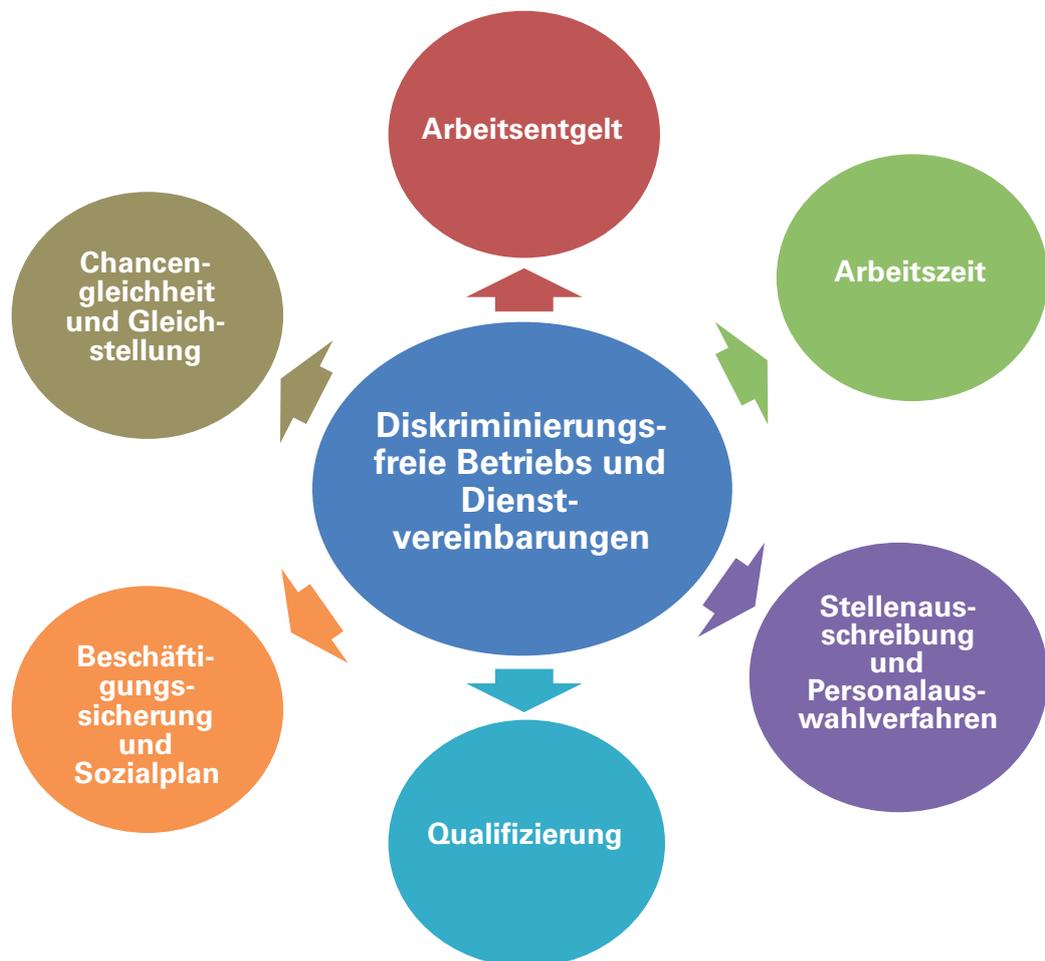
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Alle Rechte vorbehalten. Die Reproduktion für Bildungszwecke und nicht kommerzielle Nutzung ist gestattet, vorbehaltlich einer namentlichen Nennung der Quelle.

1 Zu diesen Ausführungen

In Betrieben und Verwaltungen des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft schließen die Betriebsparteien kollektive betriebliche Regelungen zu einer Vielzahl von Themenbereichen ab. Dabei stellt sich jeweils die Frage, ob die Regelungen diskriminierungsfrei nach den Maßstäben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind bzw. wie sie gestaltet sein müssen, um Beschäftigte nicht zu benachteiligen. Bei der Beantwortung dieser Fragen soll eine Reihe von Informationsschriften zu diskriminierungsfreien Betriebs- und Dienstvereinbarungen behilflich sein. Jedes Hintergrundpapier behandelt einen der in Abbildung 1 dargestellten Regelungsbereiche. Der Schwerpunkt liegt dabei jeweils auf Aspekten der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Abb. 1: Themen der Hintergrundpapiere zu diskriminierungsfreien Betriebs- und Dienstvereinbarungen



In jedem Hintergrundpapier wird zunächst allgemein geklärt, was Diskriminierungsfreiheit aufgrund des Geschlechts bedeutet. Es folgen

- spezifische rechtliche Argumente für den jeweiligen Themenbereich,
- Beispiele für Einzelregelungen oder Merkmale von Vereinbarungen, die Diskriminierungspotenzial enthalten, sowie
- Beispiele für positive Regelungen.

2 Was heißt „diskriminierungsfrei“?

Betriebliche Regelungen dürfen Beschäftigte nicht aufgrund ihres Geschlechts diskriminieren. Dies ist für viele selbstverständlich, denn es handelt sich hierbei im Kern um ein Grundrecht, das nicht eingeschränkt werden darf. Das Gebot der Diskriminierungsfreiheit gilt deshalb für alle Arten von betrieblichen Regelungen – unabhängig davon, ob sie allein vom Arbeitgeber oder kollektiv von den Betriebsparteien geregelt werden, ob es sich um Betriebs- oder Dienstvereinbarungen handelt, ob sie freiwillig abgeschlossen wurden oder erzwingbar sind.

Rechtliche Grundlage des Diskriminierungsverbotes bei betrieblichen Regelungen sind zunächst die grundrechtlichen Gleichheitssätze und das Diskriminierungsverbot in Art. 3 des Grundgesetzes. Darüber hinaus verbietet § 2 AGG Benachteiligungen in Bezug auf:

- „1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg.
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen, und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg.
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung [...].“

Nach § 3 Abs. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts „auch im Fall einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.“

Weitere Anhaltspunkte und Handlungsansätze finden sich im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) und im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG), die den Interessenvertretungen einige gleichstellungspolitische Rechte und Pflichten zuweisen. Die zentralen Bestimmungen sind in Abbildung 2 zusammengestellt.

Abb. 2: Gleichstellungspolitische Rechte und Pflichten von Interessenvertretungen

	BetrVG	BPersVG
Grundsätze für die Behandlung der Betriebsangehörigen	§ 75 Abs. 1	
Allgemeine Aufgaben: Überwachung der Einhaltung von Gesetzen	§ 80 I Nr. 1	§ 68 I Nr. 2
Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau	§ 80 I Nr. 2a	§ 68 I Nr. 5a
Rechte bei Verletzung gesetzlicher Pflichten durch den Arbeitgeber	§ 17 II AGG + § 23 III	–
Unterrichtungspflichten des Arbeitgebers	§§ 43, 45	§ 51

Auch bei bester Absicht kann es passieren, dass betriebliche Regelungen in Kraft gesetzt werden oder bereits gelten, die sich unterschiedlich günstig auf männliche und weibliche Beschäftigte auswirken. Dies ist selbst dann möglich, wenn die Bestimmungen geschlechtsneutral formuliert sind und keinen Geschlechtsbezug erkennen lassen. In diesem Fall spricht der Gesetzgeber von mittelbarer Diskriminierung. Sie liegt vor:

„[...] wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien und Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.“ (§ 3 Abs. 2 AGG)

Die Betriebsparteien sollten daher vor Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder bei der Analyse bereits bestehender Regelungen prüfen, ob sie sich auf weibliche oder männliche Beschäftigte ungünstiger auswirken, weil ihre gesellschaftlichen oder physischen Rahmenbedingungen und Interessenlagen unterschiedlich sind.

Auch auf unmittelbar diskriminierende Regelungen muss geachtet werden, die zwischen männlichen und weiblichen oder geschlechterbezogenen Merkmalen wie Schwangerschaft oder Mutterschaft unterscheiden. Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor,

„... wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.“ (§ 3 Abs. 1 AGG)

Auch das Fehlen von Regelungen kann Diskriminierung aufgrund des Geschlechts begünstigen. Denn Regelungslücken schaffen Spielräume für subjektive Entscheidungen, die durch Geschlechterstereotype und tradierte Rollenvorstellungen geprägt sein können.

Benachteiligende Regelungen sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dies gilt auch dann, wenn die betreffende Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgeschlossen wurde, um tarifvertragliche Regelungen näher auszugestalten. Enthält ein Tarifvertrag selbst eine diskriminierende Regelung – was nicht von vornherein ausgeschlossen werden kann –, wäre nicht nur diese Bestimmung, sondern auch eine darauf aufbauende betriebliche Regelung rechtlich angreifbar. Denn ein Arbeitgeber, der eine diskriminierende Tarifregelung anwendet oder näher auslegt, trägt auch das finanzielle Risiko einer tariflich verursachten Ungleichbehandlung.

Und nicht zuletzt: Eine diskriminierungsfreie Betriebs- oder Dienstvereinbarung nützt wenig, wenn in der Praxis anders verfahren wird. Auch die Anwendung einer betrieblichen Regelung kann diskriminierend sein. Daher ist es sinnvoll, in bestimmten Zeitabständen auch die betriebliche Anwendungspraxis zu überprüfen.

3 Qualifizierung

Die berufliche Qualifizierung stellt eine wesentliche Voraussetzung für Chancengleichheit im Erwerbsleben dar: beim Zugang zu sicheren und gut bezahlten (Führungs-)Positionen, bei der Übernahme anderer, gleich- oder höherwertiger Tätigkeiten nach Umstrukturierungsmaßnahmen sowie ganz allgemein bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz. Deshalb müssen Frauen und Männer sowie Beschäftigte mit und ohne familiäre Verpflichtungen gleiche Chancen beim Zugang zu beruflicher Qualifizierung haben, u. a. durch günstige bzw. unterstützende organisatorische Rahmenbedingungen (Ort, Zeit, Dauer der Maßnahmen, Kinderbetreuung).

Auch die Qualifizierungsmaßnahmen selbst müssen das Thema Chancengleichheit von Frauen und Männern in Gesellschaft und Erwerbsleben behandeln. Dies gilt insbesondere für die Qualifizierung von Führungskräften, die in ihrer Funktion eine besondere Verantwortung für die Verwirklichung der Gleichstellung haben. Bei allen angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen ist sorgfältig zu prüfen, welche geschlechterbezogenen Aspekte für das behandelte Thema von Bedeutung sind. Frauen müssen zu gleichen Anteilen wie Männer als Dozentinnen, Referentinnen, Seminarleiterinnen, Trainerinnen etc. eingesetzt werden.

3.1 Rechtliche Argumente

- Die sogenannte Gender-Richtlinie 2006/54/EG fordert in Art. 14 Abs. 1b den gleichen „Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung einschließlich der praktischen Berufserfahrung“. Mit einer ähnlichen Formulierung verbietet auch § 2 Abs. 1 Ziff. 3 AGG eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts bei Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. Kap. 2).
- § 10 TzBfG bestimmt, dass der Arbeitgeber dafür „Sorge zu tragen [hat], dass auch teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Entwicklung und Mobilität teilnehmen können.“
- Das BetrVG schreibt in § 96 Abs. 2 vor, dass Arbeitgeber und Betriebsrat sicherstellen müssen, „dass unter Berücksichtigung der betrieblichen Notwendigkeiten den Arbeitnehmern die Teilnahme an betrieblichen oder außerbetrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung ermöglicht wird. Sie haben dabei auch die Belange älterer Arbeitnehmer, Teilzeitbeschäftigter und von Arbeitnehmern mit Familienpflichten zu berücksichtigen.“ Als Vorschrift für Personalplanung könnte auch § 92 Abs. 3 relevant sein: „Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.“ Das BPersVG regelt Mitbestimmungsrechte des Personalrats in Fragen der Berufsbildung für Beschäftigte in § 75 Abs. 3 Ziff. 6 + 7, sowie für Beamte und Beamtinnen in § 76 Abs. 2 Ziff. 1 + 6.

3.2 Regelungen mit Diskriminierungspotenzial

Uneindeutige Aussagen, Ungleiches gleich behandeln?

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Interessen von Frauen und Männern sind in vielerlei Hinsicht unterschiedlich. Gleichbehandlung kann sich also in manchen Fällen nachteilig auswirken bzw. das Ziel der Chancengleichheit verfehlen.

„Unter Berücksichtigung der Tätigkeit und der Qualifikation werden bei Weiterbildungsmaßnahmen Frauen und Männer gleichbehandelt. Bei der zeitlichen Festlegung von Weiterbildungsmaßnahmen wird - soweit möglich - auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht genommen.“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 010303/129/2004

Gender-Fortbildung ja, aber bei eingeschränkter Themenauswahl

Es ist zu begrüßen, wenn Führungskräfte die Chance erhalten, ihre Gender-Kompetenz zu erweitern. Jedoch wäre es wünschenswert, wenn sich das Themenspektrum entsprechender Qualifizierungsmaßnahmen nicht nur auf Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschränkte.

„Das Unternehmen schult seine Führungskräfte bei Bedarf im Hinblick auf einen verantwortungsvollen Umgang mit zurückgekehrten Mitarbeitern aus der Elternzeit und Teilzeitbeschäftigten in der Elternzeit bzw. Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger und Lebenspartner. Durch entsprechende Lerninhalte sollen sie für Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Beschäftigten und zur Förderung von Beruf und Familie sensibilisiert werden.“

🔑 MASCHINENBAU 010303/116/2008

Fehlende Mitsprache seitens der Beschäftigten

Beschäftigte in Eltern- oder Pflegezeit haben in dieser Regelung keine Möglichkeit, ihre Qualifizierungsinteressen durchzusetzen.

„Die Entscheidung zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen wird vom jeweiligen Vorgesetzten in Absprache mit dem Personalbereich getroffen.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER 010303/120/2007

Qualifizierung während der Elternzeit in der Eigenverantwortung des/der Beschäftigten

Laut folgender Regelung obliegen Verantwortung und Initiative für Qualifizierungsmaßnahmen während der Familienzeit einseitig den Beschäftigten.

„§ 7 Erhalt und Anpassung der beruflichen Qualifikation

(1) Der Arbeitgeber geht davon aus, daß die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter während des familienbezogenen Urlaubs eigene Maßnahmen zum Erhalt und zur Anpassung der beruflichen Qualifikation ergreift. Der Arbeitgeber bietet hierbei seine Unterstützung durch fachkundige Beratung über geeignete Maßnahmen an.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010303/14/1991

Kinderbetreuung erst ab einer Weiterbildungsdauer von mehr als einem Tag

Derartige Regelungen ignorieren, dass es für Beschäftigte mit betreuungsbedürftigen Kindern oft auch erheblichen Aufwand erfordert, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die maximal einen Tag beanspruchen.

„[Die Firma] bietet während Weiterbildungsmaßnahmen, welche die Dauer von einem Tag überschreiten, eine Kinderbetreuung über den Familienservice an. Die anfallenden Kosten für die Betreuung werden von [Firma] übernommen.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 010303/76/2000

3.3 Förderliche Regelungen

Qualifizierende Maßnahmen während der Familienpause/Beurlaubung

Für Beschäftigte in Familienzeit ist es wichtig, ihre Qualifikationen aufrechtzuerhalten bzw. weiterzuentwickeln und Kontakt zum Unternehmen und zu Kolleginnen und Kollegen zu halten. Zahlreiche Regelungen thematisieren den Anspruch auf Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die Kostenübernahme oder die Kinderbetreuung. Eine Betriebsvereinbarung sieht vor, dass die Zeiten der Weiterbildung nach der Eltern- bzw. Pflegezeit als Arbeitszeit angerechnet werden.

„Um die Qualifikation der Mitarbeiterinnen bzw. der Mitarbeiter den sich ändernden Anforderungen ständig anzupassen und damit eine spätere Wiederbeschäftigung effektiv vorzubereiten, werden zwischen Vorgesetzten, dem Personalreferenten und dem Betriebsrat, unter Berücksichtigung der Interessen der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, einvernehmlich individuell qualifizierenden Maßnahmen festgelegt, wie z. B.

– Teilnahme an im Fortbildungsprogramm angebotenen internen oder externen Lehrgängen

– Teilnahme am Weiterbildungsprogramm von [Firma]

– Teilnahme an Lehrgängen eines Fernlehreinstitutes

– zeitweiser Einsatz als Urlaubs- oder Krankenvertretung.

Die Kosten dieser Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Unternehmen getragen, wenn dies üblicherweise auch bei einem aktiven Arbeitsverhältnis der Fall wäre.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 010303/17/1992

„Es besteht grundsätzlich das Recht auf Teilnahme an notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen. Die Entscheidung über die Teilnahme wird im Einvernehmen mit den Vorgesetzten und ggf. dem Funktionsbereich Organisation und Personal getroffen. Die Zeiten der Qualifizierung werden den Beschäftigten gutgeschrieben und sind im direkten Anschluss an die gesetzliche/betriebliche Eltern- bzw. Pflegezeit zu nehmen soweit nichts anderes schriftlich vereinbart wurde.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/154/2009

„Beurlaubte werden rechtzeitig vor Ende der Beurlaubung von ihren Personalverantwortlichen über Fortbildungsangebote informiert.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/150/2009

„Beurlaubte und länger erkrankte Beschäftigte sind regelmäßig über betriebliche Fortbildungsangebote und betriebliche Zusammenkünfte (Betriebsversammlungen, Feste) zu informieren. Die beurlaubten Beschäftigten sind hinsichtlich der Kosten für Fortbildungsveranstaltungen den nichtbeurlaubten Beschäftigten gleichgestellt.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 010303/106/2004

„§ 4 Qualifizierung

1. Die Teilnahme an geplanten Fortbildungsmaßnahmen zum Erhalt von Befähigungen während der Beurlaubung aus privaten Gründen soll den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den sofortigen Wiedereinstieg erleichtern. Über diese Maßnahmen informiert der Arbeitgeber (Personalbetreuung vor Ort oder fachliche Führungskraft).

3. Ist eine Verständigung zur Teilnahme an einer Maßnahme erfolgt, sind die Kosten für geplante Fortbildungsmaßnahmen zum Erhalt von Befähigungen sowie die Kosten für erforderliche An-/Abreise und evtl. Übernachtungskosten durch den Arbeitgeber zu tragen.

4. Der Arbeitgeber unterstützt während der Qualifikationsmaßnahmen eine erforder-

liche Kinderbetreuung. Diese Unterstützung erfolgt über den Familienservice oder vergleichbare Anbieter. Die [Firma] übernimmt dabei die Kosten für Beratung und Vermittlung.“

🔑 LANDVERKEHR, 010303/114/2007

Wünschenswert wäre es im letztgenannten Fall, dass nicht nur die Kosten für Beratung und Vermittlung der Kinderbetreuung übernommen werden, sondern auch die Kosten für die Kinderbetreuung selbst. Ähnliche Regelungen werden in dieser Betriebsvereinbarung für die Pflegezeit getroffen.

„Alle Rechte und Pflichten bei der Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen, die für aktive Mitarbeiter gelten, haben, mit Ausnahme des Vergütungsanspruches, im gleichen Maße Gültigkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Elternzeit bzw. Sonderurlaub.“

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 010303/120/2007

„Während des Elternurlaubs zum Zwecke der Kinderbetreuung besteht die Möglichkeit der kostenfreien Teilnahme an geeigneten betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, die der Aufrechterhaltung sowie der Weiterentwicklung der beruflichen Qualifikation dienen. [Die Firma] verpflichtet sich, die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter regelmäßig über betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu informieren (z. B. Zusendung der örtlichen Schulungsprogramme, Seminarkataloge etc.). Findet die Weiterbildungsmaßnahme nicht innerhalb [des Betriebes der Firma] statt, in dem die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter beschäftigt ist, werden die anfallenden Reisekosten von [der Firma] im Rahmen der Reisekostenordnung getragen.“

🔑 EINZELHANDEL (OHNE KFZ), 010303/76/2000

Chancengleichheit bei der Ausbildung

Die folgenden Regelungen zur Ausbildung zielen darauf ab, den Anteil von Frauen in Berufen, in denen sie bislang unterrepräsentiert waren, zu erhöhen. Zudem wird die Chancengleichheit bei der Übernahme nach der Ausbildung gesichert.

„B II 1.2 Für Ausbildungsberufe in Männerberufen und Mischberufen werden Informationsblätter erstellt. Diese sind beim Arbeitsamt und an den Schulen einzusetzen. In den Informationsblättern ist folgender Zusatz aufzuführen: ‚Die [Firma] ist bemüht, mehr Frauen als bisher in frauentypischen Berufen auszubilden und ist deshalb besonders an den Bewerbungen von Frauen um einen Ausbildungsplatz in den genannten Berufen interessiert.‘

B II 2.5 Bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in Männerberufen sind 50 % der Ausbildungsplätze für geeignete Bewerberinnen vorzusehen.

B II 2.6 In den unter B II 1.2 genannten Informationsblättern wird darauf hingewiesen, daß in diesen Ausbildungsberufen 50% der Ausbildungsplätze für geeignete Bewerberinnen vorgesehen werden. Die Absolutzahl dieser Plätze wird genannt.

B II 3.2 Frauen sind bei der Übernahme nach der Ausbildung bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/9/1993

„2. Berufsausbildung

Der Frauenanteil in der Berufsausbildung der [Firma] liegt derzeit bei 19,3 %. Wir haben vorgesehen, den Anteil von Frauen in unserer Berufsausbildung in den nächsten Jahren kontinuierlich zu erhöhen. Bis Ende 2015 streben wir einen Frauenanteil in der Berufsausbildung von 22 % bis 26 % an. Der besondere Schwerpunkt liegt dabei in der technischen Berufsausbildung, für die wir bis Ende 2015 einen Frauenanteil von 13 % bis 16 % erreichen wollen.“

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 010303/97/2011

Fortbildung in Genderfragen

Gleichstellungspolitische Themen und Genderkompetenz als Inhalte von Qualifizierungsmaßnahmen sind wichtige Voraussetzungen für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit im Betrieb. Betriebs- und Dienstvereinbarungen regeln Zielgruppen und Inhalte dieser Fortbildungen.

„B II 5.1 Bei der Gestaltung von Fortbildungsprogrammen sind die Themen ‚Gleichstellung des Mannes‘ und ‚Frauenförderung‘ zu integrieren. Dieses gilt vor allem für Veranstaltungen, die sich an Vorgesetzte in allen Bereichen, an Beschäftigte im Organisations- und Personalbereich und Personalräte richten, sowie für Veranstaltungen, die auf die Übernahme von Vorgesetztenfunktionen vorbereiten sollen.

B II 5.2 Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Führungspositionen werden Fortbildungsveranstaltungen ‚Umsetzung der Richtlinien zur Gleichstellung von Frauen und Männern in [der Firma] - Frauenförderplan‘ eingerichtet. [...]

B II 5.3 Für Ausbilder/innen und Meister/innen in Männerberufen werden Fortbildungsveranstaltungen ‚Frauen in Männerberufen‘ eingerichtet.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/9/1993

„In die Fortbildungsprogramme für die Führungskräfte der [Firma] wird das Thema ‚Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Beruf‘ einbezogen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010303/150/2009

„Die Mitarbeiter/-innen des Personalbereichs sind wie alle Führungskräfte des Unternehmens verpflichtet, sich über Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu informieren; der Besuch entsprechender Fortbildungsveranstaltungen gehört in diesen Zusammenhang.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/139/2007

„Um das Ziel der Geschlechterdemokratie innerhalb des Unternehmens und in den Außenbeziehungen verfolgen zu können, müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der [Firma] über Genderkompetenz verfügen. Dazu werden ihnen spezielle Gendertrainings angeboten, in denen ihnen Genderkompetenz vermittelt wird. Die Teilnahme gilt als Arbeitszeit.“

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 010303/106/2004

Frauen als Weiterbildende

Wenn Frauen und Männer gleichermaßen als Seminarleitende und Dozenten bzw. Dozentinnen etc. eingesetzt werden, unterstreicht dies den Anspruch auf Chancengleichheit und fördert die Gleichstellung im Betrieb. Darüber hinaus muss sichergestellt sein, dass alle Seminarleitende über Sensibilität und Kompetenz in Genderfragen verfügen.

„Frauen sind als Lehrgangleiterinnen und Referentinnen verstärkt zu gewinnen.“

🔑 WASSERVERSORGER, 010303/26/1995

Zielgruppen

Bedarfsgerechte gendersensible Qualifizierungsprogramme ermitteln Bedarfe für unterschiedliche Gruppen von weiblichen Beschäftigten.

„Besonders zu berücksichtigende Zielgruppen sind: Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger, teilzeitarbeitende Frauen und Männer, Frauen, die sich höher qualifizieren wollen, Ungelernte, die in bestehende Ausbildungsgänge integriert werden sollen, beurlaubte Frauen und Männer. Anträge von Mitarbeiterinnen auf Fortbildung in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sind vorrangig zu berücksichtigen.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 0103037/150/2009

„Alle Beschäftigte werden entsprechend ihren Fähigkeiten und Kompetenzen eingesetzt, unterstützt und gefördert. Ein Ziel hierbei ist, dass das Unternehmen Frauen entsprechend ihrer fachlichen und persönlichen Qualifikation verstärkt auch in Führungspositionen entwickelt. Um diese Personalentwicklungsziele zu erreichen, soll die berufliche und persönliche Entwicklung von Frauen aktiv unterstützt werden (z. B. Projekteinsätze, Training off/on the job, Jobrotation).“

🔑 METALLVERARBEITUNG, 010303/129/2004

Auch folgende Regelung ist grundsätzlich positiv einzuschätzen, wenngleich die Formulierung ‚nach Möglichkeit‘ einschränkend wirken kann.

„Einfache/wenig qualifizierte Tätigkeiten sollen nach Möglichkeit zu Mischarbeitsplätzen werden, indem durch qualifizierende und organisatorische Maßnahmen andere Tätigkeiten zugeordnet werden. Dabei sind die Vorstellungen der Betroffenen zu berücksichtigen und nach Möglichkeit einzubeziehen.“

🔑 LANDVERKEHR, 010303/57/1994

„Bei der Festlegung von Zielvorgaben soll festgestellt werden, welche erforderlichen Qualifikationen die beschäftigten Frauen bereits aufweisen, erwerben oder erwerben können (Personalentwicklungsplanung), die erforderlich sind für die Besetzung von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.“

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010303/107/2005

„Frauen sind in gleicher Weise wie Männern verantwortungsvolle Aufgaben zu übertragen, die sie für höherwertige Positionen qualifizieren. [Der Betrieb] bereitet seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter z. B. durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen auf Führungsaufgaben und -positionen vor. Um die noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen aufzuheben, werden hierbei speziell Frauen gefördert.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010303/119/2003

„[Die Firma] fördert im besonderen Maße die Weiterqualifizierung von Frauen und setzt sich für den beruflichen Aufstieg von Frauen ein.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010303/119/2003

Familienfreundliche Qualifizierungszeiten und -organisation

Über die Forderung von § 10 TzBfG hinaus (vgl. Kap. 3.1) regeln einige Vereinbarungen die familienfreundliche Gestaltung der Fortbildungsveranstaltungen hinsichtlich der Qualifizierungszeiten und der Organisation der Veranstaltungen.

„Fortbildungsveranstaltungen sind grundsätzlich während der Arbeitszeit anzubieten, andernfalls ist entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren. Fortbildungsveranstaltungen, die ganz oder teilweise außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, sind so anzubieten, dass auch Bediensteten mit betreuungsbedürftigen Kindern die Teilnahme ermöglicht wird. Für alle Fortbildungen soll bei Bedarf Kinderbetreuung angeboten werden. Das Angebot besteht für Frauen und Männer.“

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 0103037/150/2009

„Das Unternehmen berücksichtigt bei der zeitlichen Planung von Fortbildungsveranstaltungen die besonderen Belange der Beschäftigten mit Familienaufgaben. Bei Teilzeitbeschäftigten übernimmt die [Firma] die Kosten der Kinderbetreuung, die anlässlich der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen entstehen.“

🔑 VERBÄNDE UND GEWERKSCHAFTEN, 010303/139/2007

„– Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienpflichten soll die Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen in geeigneter Weise ermöglicht werden. Bei Bedarf sind zusätzliche Veranstaltungen anzubieten.

– Teilzeitbeschäftigte erhalten im Bereich der Fort- und Weiterbildung die gleichen Chancen wie Vollzeitbeschäftigte.

– Die Gruppen und Abteilungsleiter haben dafür Sorge zu tragen, dass Bildungsangebote wahrgenommen werden können.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010303/119/2003

Berücksichtigung außerberuflicher Qualifikationen

Auch außerhalb des Berufs erwerben Beschäftigte Qualifikationen, die sie im Beruf einsetzen. Sie sollten deshalb als berufliche Kompetenzen anerkannt werden. Dies gilt insbesondere für die Kompetenzen, die während Erziehungs- oder Pflegezeiten erworben werden.

„Qualifikationskriterien, die erworbene Erfahrungen und Fähigkeiten aus dem Lebenslauf umfassen, (u. a. Erfahrung aus der Erziehungszeit, ehrenamtlichen Tätigkeiten z.B. in Ausschüssen oder anderen Mitwirkungsgremien) werden bei den beruflichen Anforderungen verstärkt berücksichtigt.“

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 010303/119/2003

„Ziel der Betriebsvereinbarung ist es, eine bessere Verknüpfung von familiären und beruflichen Interessen und Verpflichtungen zu erreichen, und familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen in dem Wissen, dass gerade im familiären Umfeld wichtige Kompetenzen entwickelt werden, die optimal im Berufsleben genutzt werden könnten.“

🔑 LANDVERKEHR, 010303/151/2008

Möglichkeit statistischer Auswertungen

Die Chancengleichheit bei der betrieblichen Qualifizierungspraxis kann mit Hilfe von Statistiken überprüft werden. Betriebliche Vereinbarungen könnten Inhalte, den Zeitrhythmus und Auswertungsverfahren regeln. Nachfolgend eine beispielhafte Statistik.

Abb. 3: Beispiel für eine Statistik zur betrieblichen Qualifizierungspraxis

Weiterbildungsmaßnahmen	Teilnehmende				Anteil in %				Dauer in Tagen	
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer	Frauen
	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ	VZ	TZ		
A Fachliche Maßnahmen										
Technische Seminare	80	-	10	2	87	-	11	2	6	2
Kaufmännische Seminare	60	1	50	20	46	1	38	15	3	3
Juristische Seminare	3	-	-	1	75	-	-	25	5	1
...										
B Überfachliche Maßnahmen										
Sprachkurse	2	-	20	15	5	-	54	41	5	5
IT/Software	10	2	10	15	27	5	27	41	6	2
Kommunikation/Teamarbeit	15	-	30	20	23	-	46	31	3	3
Zeit-/Selbstmanagement	10	-	10	5	40	-	40	20	2	2
Führung	5	-	1	-	83	-	17	-	4	4
...										
C Bildungsurlaub										
Bewilligte Anträge	20	-	10	-	67	-	33	-	5	5
Abgelehnte Anträge	2	-	5	10	12	-	29	59	-	-
D ...										

VZ = Vollzeit, TZ = Teilzeit

Quelle: Ganser et al. (2011), S. 274f

Der Statistik kann Folgendes entnommen werden:

- Die Teilnahmequoten von Frauen an den technischen und juristischen Seminaren liegen unter denen der Männer.
- Die Teilnahmequoten von Frauen an den kaufmännischen Seminaren liegen über denen der Männer.
- Die Dauer der technischen und juristischen Seminare ist bei Frauen deutlich kürzer als bei Männern.
- Die Teilnahmequoten von Frauen an den überfachlichen Seminaren sind, mit Ausnahme der Führungsseminare, höher als bei Männern.
- Der Anteil von Frauen an Führungsseminaren ist niedriger als derjenige der Männer.
- Der Anteil von Frauen an bewilligten Bildungsurlauben ist niedriger als derjenige der Männer.
- Es wurden weitaus mehr Anträge auf Bildungsurlaub von Frauen abgelehnt als von Männern, darunter sämtliche Anträge von Teilzeitbeschäftigten.

4 Literatur und Links

Ganser, Petra/Jerchel, Kerstin/Jochmann-Döll, Andrea/Tondorf, Karin (2011): Praxis-Handbuch Gleichbehandlung. Ungleichbehandlung vorbeugen - Rechte nutzen - Gleichstellung herstellen, Hamburg

Busch, Sebastian/Kocher, Eva/Welkoborsky, Horst (2009): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Benachteiligung verhindern - Gleichstellung fördern, Frankfurt am Main