

# ARBEITNEHMERBETEILIGUNG UND GLEICHBERECHTIGUNG

## Die geschlechtsspezifische Dimension direkter Beteiligung im organisatorischen Wandel

Die deutlich unterschiedliche Stellung von Männern und Frauen ist eines der wesentlichen Merkmale europäischer Arbeitsplätze; dennoch wird diese Arbeitsteilung nach Geschlechtern in der Diskussion über den organisatorischen Wandel häufig übersehen. Ein auf den Ergebnissen einer 1996 in 5.800 europäischen Unternehmen durchgeführten Erhebung basierender Bericht zeigt jedoch, daß Innovationen in den Betrieben wichtige Themen im Zusammenhang mit der Chancengleichheit aufwerfen. Während das Hauptgewicht der EPOC-Erhebung (Employee Direct Participation in Organisational Change - direkte Arbeitnehmerbeteiligung im organisatorischen Wandel) auf anderen Aspekten direkter Mitwirkung lag, versucht der in diesem Informationsblatt zusammengefaßte Bericht, die Geschlechterdimension der direkten Beteiligung zu analysieren.

### Die wichtigsten Ergebnisse

- Obwohl Männer und Frauen an der Umsetzung der direkten Mitwirkung gleichermaßen beteiligt sind, ist in den Betrieben eine deutliche horizontale und vertikale Trennung nach Geschlechtern feststellbar. Frauen sind hauptsächlich in bestimmten Branchen und Berufen anzutreffen und haben oft schlechtere Arbeitsbedingungen als ihre männlichen Kollegen. So sind beispielsweise in Betrieben mit überwiegend weiblichen Beschäftigten monotone und gering qualifizierte Arbeiten viel häufiger zu finden. Betriebe mit einem hohen Frauenanteil setzen besonders oft auf Teilzeitbeschäftigung. Weiters tätigen sie seltener große Kapitalinvestitionen.
- Unternehmen mit einem gemischten Anteil an männlichen und weiblichen Beschäftigten sind bei der direkten Beteiligung am aktivsten. In diesen Betrieben werden auch am ehesten mehrere verschiedene und/oder intensivere Formen der direkten Mitwirkung praktiziert; sie wenden integriertere Formen des organisatorischen Wandels an.
- In Betrieben mit einem gemischten Anteil an männlichen und weiblichen Beschäftigten kann die Chancengleichheit in den Produktions- und Dienstleistungsbereichen, die vorwiegend entweder von Männern oder Frauen besetzt sind, durch Zusammenarbeit in gemischten Gruppen noch verbessert werden; männerdominierte Hierarchien können abgebaut werden; weiters besteht Potential für eine breiter gefächerte Schulung von Männern und Frauen und eine bessere Nutzung der sozialen und kommunikationsbezogenen Fertigkeiten von Frauen.
- Trotz dieses vielversprechenden Szenarios gibt es keinen Hinweis darauf, daß europäische Betriebe die direkte Mitwirkung mit dem Ziel der Chancengleichheit einführen. Direkte Mitwirkung hat keinen Einfluß auf die unterschiedliche Behandlung der Geschlechter hinsichtlich Arbeit und Arbeitsbedingungen; in manchen Betrieben führt sie sogar zu einem Rückgang der weiblichen Beschäftigten.
- Eine Verbesserung der Wirtschaftsleistung aufgrund organisatorischer Veränderungen ist am ehesten in Betrieben mit überwiegend männlichen Beschäftigten zu finden.
- Das Schulungsangebot für direkte Mitwirkung zeigt, daß Chancengleichheit dabei kein vorrangiges Ziel ist. Die angebotenen Kurse entsprechen im allgemeinen den stereotypen Geschlechterrollen: technische Kurse werden meist in Betrieben mit überwiegend männlichen Arbeitnehmern angeboten, während Betriebe mit vielen Frauen hauptsächlich Kurse für 'weiche', soziale Fertigkeiten anbieten.



## Die Vorgangsweise

Der Bericht stellt eine Analyse der Daten aus der 1996 durchgeführten EPOC-Erhebung dar, die sich auf die Geschlechterzusammensetzung und die Einführung direkter Arbeitnehmerbeteiligung in europäischen Betrieben beziehen. Er behandelt zwei Hauptthemen: erstens den gleichberechtigten Zugang zur direkten Mitwirkung und zweitens die Auswirkungen direkter Beteiligung auf die Chancengleichheit, insbesondere auf die Segregation nach Geschlechtern in europäischen Betrieben.

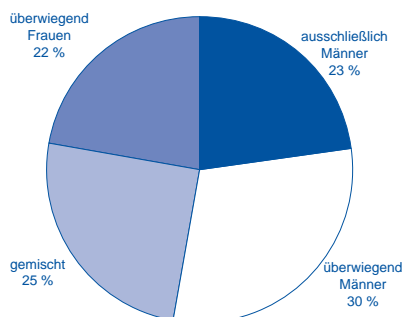
Einleitend werden im Bericht die allgemeinen Charakteristika dieser Betriebe, und damit die Beschäftigungsbedingungen für Männer und Frauen, untersucht. Diese Eingangsdiskussion stellt den Rahmen für die weitere Betrachtung der praktischen Umsetzung direkter Beteiligung dar. Der Bericht untersucht Modelle direkter Mitwirkung, die in Betrieben mit unterschiedlicher Zusammensetzung der Geschlechter praktiziert werden und prüft die Möglichkeiten direkter Mitwirkung für Männer und Frauen. Der zweite Teil der Analyse konzentriert sich auf die Auswirkungen der direkten Beteiligung auf die in den Betrieben angebotenen Schulungsmöglichkeiten, auf die Beschäftigung selbst und auf die wirtschaftliche Leistung von Betrieben mit unterschiedlicher Geschlechterverteilung. Dies gibt ein Bild von der Auswirkung der direkten Arbeitnehmerbeteiligung auf die Chancengleichheit.

## Die Analysemethode

Die wichtigsten Punkte lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Die Analyse der geschlechtsspezifischen Dimension der direkten Arbeitnehmerbeteiligung basiert auf einer Sekundäranalyse der EPOC-Erhebung.
- Zehn Länder haben an der EPOC-Erhebung teilgenommen: Dänemark, Deutschland, Frankreich, Irland, Italien, die Niederlande, Portugal, Schweden, Spanien und das Vereinigte Königreich.
- Gegenstand der Analyse waren Betriebe und die jeweils größte dort vertretene Berufsgruppe. Befragt wurden Geschäftsführer oder andere leitende Angestellte, die dafür am geeignetsten erschienen. Die einzelne Arbeitnehmer/innen waren nicht Gegenstand der Erhebung.
- Um die Arbeitsteilung nach Geschlechtern in den befragten Unternehmen zu untersuchen, wurde eine Formel für die Geschlechterverteilung in der jeweils größten Berufsgruppe entwickelt. Die Betriebe wurden nach dem Anteil der Frauen in der jeweils im Betrieb vorhandenen größten Berufsgruppe eingeteilt.

Abbildung 1. *Prozentsatz der Unternehmen nach dem Anteil der Frauen in der größten Berufsgruppe*

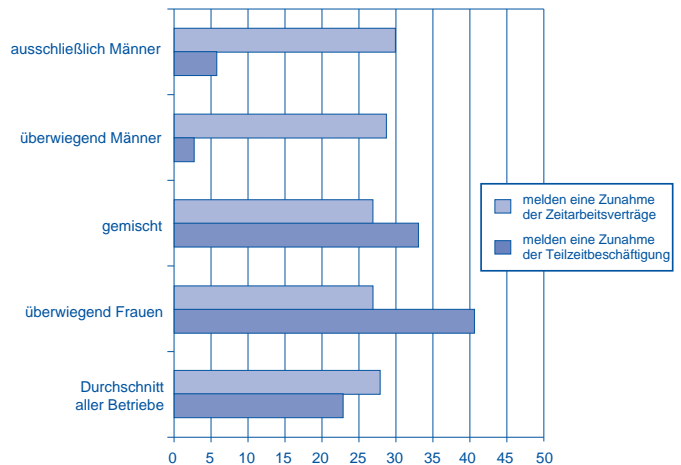


## Geschlecht und Arbeitsplatz

Die Geschlechterstrukturen der in der EPOC-Umfrage erfaßten Betriebe bestätigen die verbreitete Auffassung, daß Frauen in eine relative kleine Anzahl von Branchen und einige wenige Berufsgruppen gedrängt werden. Monotone Routinearbeit ist in

Betrieben mit überwiegend weiblichen Beschäftigten häufiger, und es gibt einige bedeutende Wirtschaftszweige, in denen Frauen überhaupt nicht zu finden sind. Weiters ist die Entwicklung der 'atypischen Beschäftigungsmodelle' (Zunahme von Teilzeitbeschäftigung, befristeten Verträgen, Leiharbeit und anderer Formen 'flexibler' Beschäftigung) sehr geschlechtsspezifisch. Teilzeitarbeitsverträge nehmen in Bereichen mit hohem Frauenanteil besonders rasch zu (wenngleich befristete Verträge auch in Betrieben mit gemischter Belegschaft zunehmen).

Abbildung 2. *Geschlechterverteilung in Betrieben, die eine Zunahme von Teilzeitverträgen/Zeitarbeitsverträgen melden*



Es besteht weiters ein Zusammenhang zwischen der Kapitalintensität eines Betriebes und der Geschlechterverteilung im Betrieb. Firmen mit einem hohen Anteil an weiblichen Arbeitskräften tätigen weniger Kapitalinvestitionen. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, daß sie nicht dieselbe Notwendigkeit dafür sehen wie jene Firmen, die relative teure, männliche Arbeitskräfte beschäftigen. Betriebe mit überwiegend männlicher oder gemischter Belegschaft investieren viel eher in neue Technologien als Firmen mit überwiegend weiblichen Arbeitskräften. Hochqualifizierte Tätigkeiten sind ebenfalls ein Charakteristikum der Betriebe mit überwiegend männlicher Belegschaft; Frauen sind eher in Berufen beschäftigt, die geringere Qualifikationen und Fertigkeiten erfordern.

Diese Erkenntnisse haben wichtige Implikationen für den Zugang von Frauen zur direkten Beteiligung und für ihre Chancen, den Prozeß der direkten Beteiligung für sich zu nutzen. Es werden Fragen dahingehend aufgeworfen, ob Frauen in Branchen und Berufen tätig sind, wo direkte Beteiligung praktiziert wird und ob direkte Beteiligung ihre Arbeitsbedingungen und ihren Zugang zu weiterführender Schulung verändert, bzw. ob sich tatsächlich eine Veränderung der Geschlechtertrennung am Arbeitsplatz ergibt.

## Frauen und direkte Beteiligung

Die Einbeziehung von Frauen in die direkte Mitwirkung ist ein wichtiger Gradmesser für die Effektivität dieser Praktiken, besonders wenn es um die Umsetzung der Chancengleichheit geht. Der Bericht untersucht zuerst, in welchem Ausmaß Frauen in die direkte Beteiligung involviert sind; danach wird geprüft, ob ihre diesbezügliche Einbindung zu einer entsprechenden Reorganisation in den Betrieben führt und ob der Chancengleichheit dabei Priorität eingeräumt wird.

Aus der EPOC-Erhebung geht hervor, daß in 86 % der Betriebe, die Männer und Frauen beschäftigen, direkte Mitarbeiterbeteiligung praktiziert wird. Damit sind diese Unternehmen im Bereich der direkten Beteiligung führend, und Frauen in diesen Betrieben sind folglich in Initiativen direkter Mitwirkung involviert. Weiters stehen diese gemischten Betriebe hinsichtlich der Anwendung aller Formen der direkten



Mitwirkung an zweiter Stelle hinter den männerdominierten Unternehmen. Sie sind auf dem Gebiet der direkten konsultativen Beteiligung der einzelnen Arbeitnehmer/innen führend. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, daß dabei Techniken angewandt werden, die im öffentlichen Sektor üblich sind, wo es besonders viele gemischte Arbeitsplätze gibt. Außerdem sind

diese Betriebe führend in der Anwendung mehrerer verschiedener (zwischen vier und sechs) Formen der direkten Beteiligung sowie auf dem Gebiet umfassender Beteiligung. Betriebe mit einer gemischten Belegschaft weisen also den höchsten Anwendungsgrad, die beste Integration und die größten Fortschritte im Bereich des organisatorischen Wandels auf.

Tabelle 1. Die Anwendung verschiedener Formen direkter Beteiligung nach Geschlechterstruktur der Unternehmen

Zahl der angewandten Formen direkter Beteiligung	Geschlechterstruktur der Betriebe (%)				
	ausschließlich Männer	überwiegend Männer	gemischt	überwiegend Frauen	Durchschnitt
keine	24	18	14	20	19 (990)
1 Form	23	17	18	19	19 (1008)
2 Formen	21	22	18	20	20 (1067)
3 Formen	14	19	18	20	18 (934)
4 Formen	10	12	19	11	13 (688)
5 Formen	7	9	8	8	8 (423)
6 Formen	1	4	6	2	3 (166)
	100	100	100	100	100 (5276)

Betrachtet man jedoch die Geschlechterzusammensetzung der Gruppen, die eine bestimmte Form der direkten Beteiligung anwenden - die konsultative Einbindung und Delegation auf Gruppenebene - so sieht man, daß etwa ein Viertel aller Betriebe Frauen entweder ganz von diesen Gruppen ausschließen oder sie nicht in dem Maße einbinden, wie es ihrem Anteil an der Belegschaft entsprechen würde. (Andererseits sind Frauen in 7% der Betriebe überrepräsentiert). Obwohl also die Betriebe mit gemischter Belegschaft bei der direkten Beteiligung einen wichtigen Platz einnehmen, sind ihre weiblichen Beschäftigten im direkten Beteiligungsprozeß nicht immer ausreichend oder vollständig vertreten. Darüber hinaus sind die Qualifikationsanforderungen für die direkte Beteiligung in gemischten und frauendominierten Betrieben im allgemeinen niedrig, besonders im Vergleich zu männerdominierten Betrieben.

Einen weiteren Aspekt stellt der Erfassungsgrad dar. Durch die breitere Erfassung von Arbeitsplätzen in der Mitwirkung auf Gruppenebene ergibt sich ein genaueres Bild der Einbindung oder des Ausschlusses von Frauen. Vergleicht man die Gesamtzahl der an solchen Gruppen teilnehmenden Beschäftigten mit dem Anteil der Frauen in diesen Gruppen, so zeigt sich, daß Frauen in 55% der Betriebe gleichwertig vertreten sind, in 25% sind sie unterrepräsentiert und in 20% überrepräsentiert. Die Unterrepräsentierung der Frauen ist in Industriebetrieben besonders ausgeprägt; überrepräsentiert sind sie vor allem im öffentlichen Dienst.

### Personalschulung und Qualifikation

Das Schulungsangebot für Konsultation und Delegation auf Gruppenebene stimmt im Hinblick auf die Ziele der Chancengleichheit nicht gerade optimistisch; das sich ergebende Bild ist aber auch nicht vollkommen düster. Im großen und ganzen durchlaufen Männer und Frauen gleich lange Vorbereitungskurse für die direkte Mitwirkung. Dies ist die erfreuliche Erkenntnis aus der Umfrage. Die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zeigt sich jedoch in den Themen der

Kurse, d.h. bei der Schulung für bestimmte Fertigkeiten. Frauen werden noch immer überwiegend in 'weichen' Fertigkeiten ausgebildet, die vielleicht dazu beitragen sollen, daß sie ihre Rolle bei der Verbesserung der zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz besser erfüllen. Um den Zugang zu verschiedenen Arbeitsbereichen zu erleichtern, ist jedoch gerade das gesamte Spektrum 'harter' und 'weicher' Fertigkeiten erforderlich.

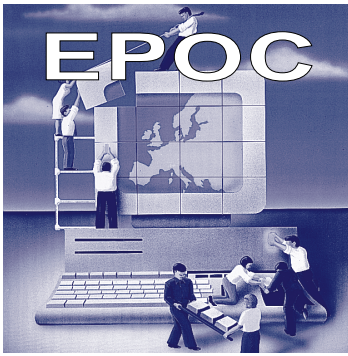
### Profitieren die Frauen?

Die Auswirkungen der direkten Beteiligung sind ebenfalls unterschiedlich. Betriebe mit überwiegend männlichen Beschäftigten berichten einerseits am häufigsten über eine Verbesserung der Wirtschaftsleistung, andererseits reduzieren sie am ehesten ihren Mitarbeiterstand. Betriebe mit überwiegend Frauen melden am seltensten eine Verbesserung der Wirtschaftsleistung. Diese einfache Erkenntnis hat an sich bereits Implikationen für die Chancengleichheit, da Strategien zur Verbesserung der Wirtschaftsleistung häufig Umschulungen und die Anwendung neuerlangter Fertigkeiten seitens der Beschäftigten beinhalten, z.B. Fertigkeiten im Hinblick auf Teamarbeit, Arbeitseinteilung und Kommunikation innerhalb der Gruppen. In den in der EPOC-Erhebung kontaktierten Betrieben scheinen die Frauen von diesen Initiativen nicht besonders zu profitieren; noch ändert sich in den Betrieben, wo direkte Mitwirkung praktiziert wird, viel an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Im Gegenteil: Laut Erhebung ergibt sich bei Einführung der direkten Beteiligung in europäischen Betrieben sogar eine leichte Verschärfung dieser Geschlechtertrennung.

Der Bericht *Participating on Equal Terms? The Gender Dimensions of Direct Participation in Organisational Change* wurde von Juliet Webster vom Trinity College, Dublin, Irland, und Annette Schnabel, Universität Mainz, für die Europäische Stiftung erarbeitet.

Tabelle 2. Schulungskurse für Konsultation auf Gruppenebene nach Geschlechterstruktur der Betriebe

Thema der Schulung	ausschl. Männer	überwiegend Männer	gemischt	überwiegend Frauen	Durchschnitt
Sammeln und Analyse von Daten	35	31	25	17	27
Präsentation	16	23	23	24	22
Interpersonelle Fertigkeiten	23	28	30	34	29
Gruppendynamik	26	18	22	25	22
Gesamt	100 (356)	100 (940)	100 (768)	100 (689)	100 (2752)



# VERÖFFENT- LICHUNGEN

4 5 SX-22-99-539-DE-C

## VERÖFFENTLICHUNGEN ZUM THEMA

*Veröffentlichungen der Stiftung können Sie im Buchhandel oder beim Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, L-2985 Luxemburg, kaufen. Publikationen ohne Preisangabe können kostenlos von der Europäischen Stiftung bezogen werden.*

- 1. Participating on Equal Terms? The Gender Dimensions of Direct Participation in Organisational Change - Findings from the EPOC Survey**  
Kat. No. SX-22-99-676-EN-C  
EUR 25.00
- 2. Employment through Flexibility - Squaring the Circle? Findings from the EPOC Survey**  
Kat. No. SX-21-99-440-EN-C  
EUR 22.00
- 3. Useful but Unused: Group Work in Europe - Findings from the EPOC Survey**  
Kat. No. SX-12-99-408-EN-C  
EUR 16.00
- 4. Zusammenfassung vorstehender Publikation**  
Kat. No. SX-21-99-16-DE-C  
In DE, EN, ES, FR, IT erhältlich

- 5. Direct Participation in the Social Public Services - Findings from the EPOC Survey**  
Kat. No. SX-15-98-908-EN-C  
EUR 28.00
- 6. Zusammenfassung vorstehender Publikation**  
Kat. No. SX-14-98-380-DE-C  
In EN, FR, DE, IT, ES erhältlich
- 7. Conceptualising Direct Participation in Organisational Change - The EPOC Project**  
Kat. No. SY-85-94-630-EN-C  
EUR 8.50
- 8. Humanise Work and Increase Profitability? Direct Participation in Organisational Change Viewed by the Social Partners in Europe**  
Kat. No. SX-91-95-431-EN-C  
EUR 25.00
- 9. Lücken schließen - Ideen und Praxis: Direkte Arbeitnehmerbeteiligung im organisatorischen Wandel**  
In allen Sprachen erhältlich  
Kat. No. SY-94-96-962-DE-C  
EUR 7.00
- 10. Wege und Irrwege zur flexiblen Organisation - Eine Analyse der neueren Forschung über direkte Mitarbeiterbeteiligung in Europa, Japan und den USA**  
In DE und EN erhältlich  
Kat. No. SX-98-96-227-DE-C  
EUR 25.00
- 11. New Forms of Work Organisation - Can Europe**

**realise its potential? - Results of a survey of direct employee participation in Europe**  
Kat. No. SX-09-97-002-EN-C  
EUR 30.00

- 12. Zusammenfassung vorstehender Publikation**  
Kat. No. SX-12-98-077-DE-C  
In DE, EN, ES, FR, IT, PT erhältlich
- 13. Direct Participation Bibliography - The EPOC Project, Results from a Data Base**  
WP/95/34/EN
- 14. The Position of the Social Partners in Europe on Direct Participation - Volume I: Belgium, Denmark, Finland, United Kingdom, Ireland, Luxembourg, The Netherlands, Sweden**  
WP/95/35/EN
- 15. The Position of the Social Partners in Europe on Direct Participation - Volume II : Austria, France, Germany, Greece, Italy, Portugal, Spain**  
WP/96/03/EN

## WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Informationen zu diesem Projekt erteilt:  
**Ciara Doyle**,  
Information Liaison Officer, Work Organisation/Industrial Relations  
Tel: + 353 1 204 3125  
E-mail: ciara.doyle@eurofound.ie

Copyright: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Wiedergabe - ausgenommen für gewerbliche Zwecke - gestattet unter der Voraussetzung, daß die Quelle genannt und der Europäischen Stiftung eine Kopie übermittelt wird.

## Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen,

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland.

**Tel:** +353 1 2043 100

**Fax:** +353 1 2826 456/2824 209

**E-mail:** postmaster@eurofound.ie

EF/99/35/DE



BÜRO FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN  
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxemburg

ISBN 92-828-7065-0



9 789282 870655