



Prädikatsträger von TOTAL E-QUALITY stützen Vorschlag für mehr Chancengleichheit in der Wirtschaft

Positionspapier an die Politik übergeben

Die Prädikatsträger, die für Chancengleichheit ausgezeichnet wurden, sehen das vorgestellte Konzept als eine gute und pragmatische Lösung. Deutlich mehr als eine Selbstverpflichtung und flexibler als eine starre, gesetzliche Quote – das ist das zweistufige Konzept zur Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen der Wirtschaft, das der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. erarbeitet hat. Das Konzept setzt auf eine verpflichtende Angabe des Anteils von Frauen und Männern in der Bilanz und fordert einen „Ständigen Ausschuss Chancengleichheit“ zur Durchsetzung in den einzelnen Wirtschaftszweigen.

„Wir setzen auf Transparenz durch die Veröffentlichung im Bundesanzeiger und Gerechtigkeit durch eine branchenspezifische Ausgestaltung“, sagt Eva Maria Roer, Vorsitzende von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. „In unserem Konzept kann sich ein Bergbau-Unternehmen genauso wiederfinden wie ein Kosmetik-Label.“

Die Fürst Gruppe wurde im Jahr 2008 mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat als Arbeitgeber ausgezeichnet, der Chancengleichheit lebt. Die geschäftsführende Gesellschafterin Frau Christine Bruchmann stützt die Forderung des Vereins TOTAL E-QUALITY aus folgenden Gründen: „Frauen die sich beruflich weiterentwickeln und Verantwortung durch Führungsaufgaben übernehmen möchten und können, sollten durch ihren Arbeitgeber aktiv dabei unterstützt werden. Sei es durch Weiterbildung, Coaching oder individuelle Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.“

Im Unternehmen arbeiten 838 Männer und 2881 Frauen, es wurden 983 Teilzeitarbeitsplätze geschaffen. Für die Kinderbetreuung wurde folgendes geleistet: Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Unterstützung bei der Kinderbetreuung benötigen, steht unsere Referentin TOTAL E-QUALITY als Ansprechpartnerin zur Verfügung. Informationen zur Kinderbetreuung gibt es ebenfalls in unserem Intranet. Bedarfsorientiert bieten wir individuelle und flexible Arbeitszeitmodelle für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf benötigen – von der klassischen Teilzeitstelle bis zum Home-Office Arbeitsplatz mit Vertrauensarbeitszeit. Im Bedarfsfall dürfen Mitarbeiterkinder mit an den Arbeitsplatz gebracht werden (mobile Spielecke); bei Firmenveranstaltungen bieten wir Kinderbetreuung an.



Das im Positionspapier vorgestellte Modell:

1. Verpflichtung der Angabe des Anteils von Frauen und Männern des Unternehmens, durch entsprechende Ergänzung des § 285, Abs. 7 HGB. Dabei gelten folgende Größenklassen und Berichtspflichten:

1.1 weniger als 15 Mitarbeiter: keine Angabe notwendig

1.2 kleine und mittelgroße Kapitalgesellschaften: Angabe der Gesamtzahl der Beschäftigten und Aufgliederung nach Führungsebenen, Aufteilung Männer/Frauen (auch je Führungsebene), Zielformulierung für den Anteil im ersten und im dritten Jahr nach dem Jahr der Bilanz.

1.3 große Kapitalgesellschaften müssen diese Angaben nicht nur nach Führungsebenen sondern auch nach Gremien aufschlüsseln.

Voraussetzung dafür ist eine gesetzliche Festlegung, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Wirtschaft zu steigern ist. Konkrete Zielvorgaben können zwischen den Sozialpartnern oder durch einschlägige Wirtschaftsverbände vereinbart werden. Zur Überwachung wird beim BMFSFJ ein „Ständiger Ausschuss Chancengleichheit“ (in Aufgabe und Funktion vergleichbar mit dem Hauptausschuss für Mindestarbeitsentgelte beim BMAS) eingerichtet.

Die Bundesregierung schafft darüber hinaus bis 1. Juli 2012 im Rahmen des Online-Portals ebundesanzeiger.de die Möglichkeit, gezielt nach Angaben zur Geschlechterverteilung im Berichtsteil von Bilanzen zu suchen.

2. Der „Ständige Ausschuss Chancengleichheit“ erarbeitet im Auftrag der Bundesregierung bis 1. Juli 2014 praxismögliche Sanktionsmöglichkeiten für das Nicht-Erreichen der in der Bilanz definierten Ziele.

Positionspapier im Volltext unter: www.total-e-quality.de

PRESSEMITTEILUNG



TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. hat sich zum Ziel gesetzt, Chancengleichheit von Frauen und Männern im Beruf zu etablieren und nachhaltig zu verankern. Der Schwerpunkt liegt auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht es um eine chancengerechte Personalbeschaffung und -entwicklung, um die Förderung partnerschaftlichen Verhaltens am Arbeitsplatz und um die Berücksichtigung von Chancengleichheit in den Unternehmensgrundsätzen. TOTAL E-QUALITY steht für Total Quality Management (TQM), ergänzt um die Gender-Komponente (Equality).

Der Verein wurde 1996 von Vertreter/innen großer deutscher Unternehmen mit Unterstützung der Bundesministerien für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gegründet. Der Verein hat heute fast 100 Mitglieder.

Die Initiative vergibt jährlich das TOTAL E-QUALITY Prädikat für beispielhaftes Handeln im Sinne einer an Chancengleichheit ausgerichteten Personalführung. 360 Prädikate konnten bisher verliehen werden. Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft empfehlen TOTAL E-QUALITY seit 2001.

Weitere Informationen unter www.total-e-quality.de

TBN Public Relations GmbH

Jens Fuderholz
Fuchsstr. 58, 90768 Fürth
Tel. +49 911 977 916-16
E-Mail: teq@tbnpr.de

TOTAL E-QUALITY Deutschland e. V.

Manuela Butkus
Mangelsfeld 11-15, 97708 Bad Bocklet
Tel. +49 9708 909-110
E-Mail: info@total-e-quality.de