

Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der Europäischen Union



3. Innovative Vereinbarungen: Eine Analyse



EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der Europäischen Union

*3. Innovative Vereinbarungen:
Eine Analyse*

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist eine autonome Einrichtung der Europäischen Union, deren Aufgabe es ist, bei der Festlegung der künftigen Politik in sozialen und arbeitsrechtlichen Fragen unterstützend zu wirken. Weitere Informationen sind über die Website der Stiftung erhältlich:
<http://www.eurofound.ie/>

Brian Bercusson ist Professor der Rechtswissenschaften an der Universität Manchester, Vereinigtes Königreich. Er hat Bücher, Artikel und Berichte zum Thema Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen in Europa veröffentlicht.

Anni Weiler promovierte an der Universität Göttingen zum Doktor der Sozialwissenschaften. Sie ist Sachverständige auf dem Gebiet der Tarifverhandlungen und der europäischen Arbeitsbeziehungen. Zudem ist sie mit Beiträgen zur Geschlechterfrage hervorgetreten.

Chancengleichheit
und Tarifverhandlungen
in der Europäischen Union
*3. Innovative Vereinbarungen:
Eine Analyse*

Teil I

Brian Bercusson

Teil II

Brian Bercusson

Anni Weiler



EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Bibliographische Angaben befinden sich am Ende dieser Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1999

ISBN 92-828-5067-6

© Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, 1999

Für alle Übersetzungs- oder Reproduktionsrechte wenden Sie sich bitte an den Direktor der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland.

Printed in Ireland

Diese Veröffentlichung wurde auf chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt, das aus bewirtschafteten Forstbeständen in Nordeuropa stammt.

Für jeden gefällten Baum wird mindestens ein neuer Baum nachgepflanzt.




Vorwort

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ergriff 1994 in enger Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission (GD V) die Initiative, ein umfassendes Projekt über Chancengleichheit und Tarifverhandlungen ins Leben zu rufen. Innerhalb dieses Projekts sind ein Rahmenbericht (1. Problembeschreibung) und ein konsolidierter Bericht über die generelle Situation und die Tarifstrukturierung in den Mitgliedstaaten (2. Beurteilung der Sachlage) erarbeitet worden.

Dieser zweite konsolidierte Bericht (3. Innovative Vereinbarungen: Eine Analyse) gibt einen Überblick über die innovativsten Vereinbarungen in jedem der 15 EU-Mitgliedstaaten betreffend Chancengleichheit und Tarifverhandlungen. Er stützt sich auf die Länderberichte, die vom Netzwerk der nationalen Korrespondenten ausgearbeitet wurden, und folgt den im Rahmenbericht (1. Problembeschreibung) aufgestellten Leitlinien.

Der dritte konsolidierte Bericht (4. Erläuterung des Tarifverhandlungsprozesses) dient einer eingehenderen Analyse des gesamten Tarifverhandlungsprozesses. Für jeden Mitgliedstaat wird eine Vereinbarung mit dem Ziel untersucht, wichtige Faktoren zu ermitteln, die zu beispielhaften Vereinbarungen führen können. Besondere Aufmerksamkeit gilt internen Merkmalen der Organisationen der Sozialpartner, wie z. B. der Beteiligung der Frauen an der Entscheidungsfindung, als mögliche Faktoren für die Herbeiführung erfolgreicher Vereinbarungen.

Länderberichte zu den drei Projektetappen liegen ebenfalls vor.

Wir erwarten, daß dieser Bericht zu mehr Wissen über den komplexen Bereich Chancengleichheit und Tarifverhandlungen und zu einem größeren Verständnis für diese Frage beitragen wird.

Clive Purkiss
Direktor
Europäische Stiftung zur Verbesserung
der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Odile Quintin
Amtierende Stellvertretende Generaldirektorin
Generaldirektion V – Beschäftigung, Arbeits-
beziehungen und soziale Angelegenheiten




Danksagungen

Der vorliegende Bericht stützt sich auf einen von Professor Brian Bercusson, Universität Manchester, verfaßten Bericht.

Der ursprüngliche Bericht war in zwei Teile untergliedert. Teil I wurde von Tom Hayes für ein breiteres Publikum aufbereitet, Teil II von Dr. Anni Weiler umgearbeitet und mit eigenen Beiträgen ergänzt. Die vorliegende Veröffentlichung ist das Ergebnis dieser Arbeit.

Unser Dank gilt auch den anderen Mitarbeitern der Forschungsgruppe, die ihre Anmerkungen zum Bericht in der Entwurfsphase vorlegten.

Forschungsgruppe

Brian Bercusson
Eva Brumlop (verstorben)
Linda Dickens
Yota Kravaritou
Riitta Martikainen
Nathalie Wuïame

Beratender Ausschuß

Arbeitgebervertreter

Ann M. Gibbons, Irish Farmers' Association, Kilkenny, Irland
Caroline Croft, UNICE, Brüssel, Belgien
François d'Izarny, Electricité de France, Paris, Frankreich



Gewerkschaftsvertreter

Sinead Tiernan und Penny Clarke, EGB, Brüssel, Belgien

Marjaana Valkonen, SAK, Helsinki, Finnland

Regierungsvertreter

António E. P. Lucas, Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, Lissabon, Portugal

Sachverständige

Cynthia Cockburn, Universität London, Vereinigtes Königreich

Christina Theochari, Zentrum für Arbeitsfragen, Athen, Griechenland

Vertreter der Europäischen Kommission

Daniela Rofi und Maria Stratigaki

Vertreter der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Mia Heikkinen

Hubert Krieger




Inhaltsübersicht

	Seite
Vorwort	v
Danksagungen	vii
Teil I: Tarifverhandlungen und Vereinbarungen zur Chancengleichheit	1
Kapitel 1 Einführung	3
Kapitel 2 Die Politik der Europäischen Union auf dem Gebiet der Chancengleichheit	11
Kapitel 3 Die Definition der Chancengleichheit	15
Kapitel 4 Tarifverhandlungen und Chancengleichheit: Möglichkeiten und Grenzen	23
Teil II: Analyse von Vereinbarungen zur Chancengleichheit	31
Kapitel 1 Unternehmenskultur/-struktur	33
Kapitel 2 Zugang zur Beschäftigung/Geschlechtertrennung	61
Kapitel 3 Lohngleichheit	89

Kapitel 4	Sexuelle Belästigung	101
Kapitel 5	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	119
Kapitel 6	Arbeitszeit	157

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1	Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Unternehmenskultur/-struktur	47
Tabelle 2	Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Personalbeschaffung	67
Tabelle 3	Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zum beruflichen Aufstieg	76
Tabelle 4	Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Qualifizierung	85
Tabelle 5	Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Lohngleichheit	98
Tabelle 6	Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur sexuellen Belästigung	110
Tabelle 7	Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zum Elternurlaub	134
Tabelle 8	Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zum Urlaub aus familiären Gründen	148
Tabelle 9	Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Kinderbetreuung	154
Tabelle 10	Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Arbeitszeit	166
Tabelle 11	Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Arbeitsplatzteilung	178

Teil I

Tarifverhandlungen und Vereinbarungen zur Chancengleichheit

Kapitel 1

Einführung

Dies ist der dritte Bericht, der im Rahmen des Forschungsprojekts „Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der EU“ von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen vorgelegt wird. Der Sinn und Zweck des Projekts besteht darin, den Zusammenhang zwischen Tarifverhandlungen und der Durchsetzung der Chancengleichheit zu untersuchen ⁽¹⁾. Im ersten, von Professor Brian Bercusson und Linda Dickens verfaßten Bericht (1. Problembeschreibung) wurde der Rahmen für dieses Vorhaben abgesteckt. Der zweite Bericht (2. Beurteilung der Sachlage), für den Professor Yota Kravaritou verantwortlich zeichnete, befaßte sich mit der Stellung der Frau auf dem europäischen Arbeitsmarkt, der Rolle von Frauen in den Organisationen der Sozialpartner und der Art und Weise, in der Gleichstellungsfragen im Tarifverhandlungsprozeß behandelt werden. Anliegen des vorliegenden Berichts (3. Innovative Vereinbarungen: Eine Analyse) ist es, Tarifverträge auf die inhaltliche Berücksichtigung der Chancengleichheit in einer Vielzahl von Bereichen zu prüfen und aus den dokumentierten innovativen Vereinbarungen Erkenntnisse für die Sozialpartner auf europäischer wie einzelstaatlicher Ebene zu gewinnen.

Parallel zur verstärkten Einbeziehung des Themas Chancengleichheit in die Tarifpolitik vollziehen sich in der Europäischen Union sowohl bei den Tarifverhandlungen als auch bei der Gleichstellungsproblematik tiefgreifende Veränderungen.

Die gewachsene Bedeutung der Tarifverhandlungen für die Politik der Chancengleichheit wurde von der Europäischen Kommission anerkannt und gefördert ⁽²⁾. Mit der Ausweitung des Verhandlungsrahmens in Gestalt des sozialen Dialogs auf Gemeinschaftsebene erlangten

⁽¹⁾ Mein besonderer Dank gilt Hubert Krieger von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie Riitta Martikainen vom finnischen Arbeitsministerium für ihre wertvollen Anmerkungen zum ersten Entwurf dieses Berichts.

⁽²⁾ Europäische Kommission, Chancengleichheit für Frauen und Männer – 3. Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft 1991-1995; KOM(90) 449 endg.

Kollektivvereinbarungen sektoral wie branchenübergreifend einen neuen potentiellen Stellenwert für die Behandlung der Gleichstellungsthematik.

Im Abkommen über Sozialpolitik, das dem Protokoll über die Sozialpolitik zum Vertrag von Maastricht beigelegt ist und jetzt durch den Vertrag von Amsterdam (VA) in den EG-Vertrag eingebunden werden soll, heißt es ausdrücklich, daß die Durchführung von Richtlinien der Gemeinschaft auf dem Gebiet der Sozialpolitik und des Arbeitsrechts auf dem Wege von Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern erfolgen kann (Artikel 2 Absatz 4; jetzt: Artikel 137 Absatz 4). Das Abkommen räumt den Sozialpartnern ein Mitspracherecht auf Gemeinschaftsebene bei der Gestaltung der Sozialpolitik und des Arbeitsrechts ein (Artikel 3 und 4 Absatz 1; jetzt: Artikel 138 und 139 Absatz 1). Schließen die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene Vereinbarungen, sind die Mitgliedstaaten offenbar verpflichtet, diese Vereinbarungen nach den geltenden innerstaatlichen Verfahren und Gepflogenheiten umzusetzen (Artikel 4 Absatz 2; jetzt: Artikel 139 Absatz 2) ⁽³⁾. Mit der Errichtung Europäischer Betriebsräte besteht nunmehr auch auf Unternehmensebene die Möglichkeit eines europaweiten Dialogs zur Problematik der Chancengleichheit.

Welche Möglichkeiten mit diesen Entwicklungen verbunden sind, wird daran deutlich, daß die ersten beiden Vereinbarungen im Rahmen des Verfahrens nach dem Sozialprotokoll zu Themen im Zusammenhang mit der Chancengleichheit geschlossen wurden: die Vereinbarungen über Elternurlaub ⁽⁴⁾ und Teilzeitarbeit ⁽⁵⁾.

Um das vorhandene Potential auszuschöpfen, müssen bei Untersuchungen zum Thema Tarifverhandlungen und Chancengleichheit die unterschiedlichen Vorstellungen von Chancengleichheit sowie die dabei zu beachtenden Grenzen und „Fallstricke“ berücksichtigt werden.

Beschreibung des Forschungsprojekts

Angesichts der unterschiedlichen Verhältnisse in den Mitgliedstaaten (im Hinblick auf die Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt sowie Umfang und Charakter der Tarifverhandlungen) lautet das Ziel nicht, für die Sozialpartner eine aus dem Zusammenhang gerissene, rein normative „Checkliste der Maßnahmen“ im Bereich Chancengleichheit und Tarifverhandlungen zu erstellen. Vielmehr geht es darum, Informationen und sachkundige Erläuterungen zur Entwicklung in den verschiedenen Mitgliedstaaten vorzulegen, z. B. Einzelheiten aus Kollektivvereinbarungen, um so den Erfahrungsaustausch zu fördern und den Sozialpartnern (aber nicht nur diesen) auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene Denkanstöße zu vermitteln, indem aufgezeigt wird, was möglich bzw. am wirkungsvollsten wäre und welche Faktoren einem Erfolg dienlich bzw. abträglich sind.

Zwei Gesichtspunkte haben sich als besonders bedeutsam herauskristallisiert. Zum einen die getroffenen Vereinbarungen selbst, die Gegenstand dieses Berichts sind, der sich auf eine Fülle

⁽³⁾ Bercusson, B., „Maastricht: a fundamental change in European labour law“, *Industrial Relations Journal*, Nr. 23, 1992, S. 177; „The dynamic of European labour law after Maastricht“, *Industrial Law Journal*, Nr. 23, März 1994, S. 1.

⁽⁴⁾ Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.

⁽⁵⁾ Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9.



von dokumentiertem Material stützt. Zum anderen der Prozeß des Aushandelns von Vereinbarungen zur Chancengleichheit, der Thema eines weiteren Berichts ist.

Allgemeine Ziele des Projekts

Innerhalb des vorgegebenen Finanz- und Zeitrahmens befaßt sich das Projekt mit dem Inhalt von Kollektivvereinbarungen, dem Tarifverhandlungsprozeß (Aufstellung von Themenkatalogen und deren Umsetzung in Vereinbarungen) sowie dem Zusammenhang zwischen kollektivrechtlichen Festlegungen und ihren Ergebnissen/Effekten.

Hinter dieser Zielsetzung steht die Erwartung, daß die Politik der Chancengleichheit ebenso wie andere Felder der EU-Sozialpolitik zunehmend im Wege des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen zum Tragen kommt. Dies könnte bedeuten, daß die EU-Politik auf dem Gebiet der Chancengleichheit künftig im Rahmen des sozialen Dialogs von den Sozialpartnern auf Gemeinschaftsebene formuliert und mittels Tarifverhandlungen auf Mitgliedstaatenebene verwirklicht wird ⁽⁶⁾.

Folglich lautet das allgemeine Hauptziel des Projekts:

- Unterstützung bei der Förderung des Prozesses des sozialen Dialogs auf europäischer Ebene und
- Unterstützung der Verhandlungsführer auf nationaler und betrieblicher Ebene.

Diesem allgemeinen Ziel sind verschiedene Aufgabenstellungen untergeordnet, wie etwa:

- zu beschreiben, in welchem Umfang Gleichstellungsfragen in Tarifverhandlungen geregelt werden;
- nachahmenswerte Praktiken zu schildern, um die Entwicklung auf diesem Gebiet zu beschleunigen;
- zu beleuchten, auf welchem Wege derartige Vereinbarungen erreicht werden können.

Gliederung dieses Berichts

Der vorliegende Bericht befaßt sich mit der Gemeinschaftspolitik auf dem Gebiet der Chancengleichheit, den Definitionen der Chancengleichheit und den Grenzen des Tarifverhandlungsprozesses bei der Entwicklung des Aufgabenkatalogs zur Chancengleichheit. Die bei der Erfassung und Analyse beispielhafter Kollektivvereinbarungen angewandte Methodik wird im Detail erläutert. Im Anschluß daran werden diese Vereinbarungen einer eingehenden Analyse unterzogen.

Folgerungen aus diesem Bericht

Im Ergebnis der wissenschaftlichen Untersuchungen über Kollektivvereinbarungen zur Chancengleichheit in den Mitgliedstaaten der Union lassen sich drei wesentliche Schlußfolgerungen ableiten.

⁽⁶⁾ Dies schließt nicht die Mitwirkung anderer Regelungsformen aus: Gesetze, Rechts- bzw. Verwaltungsvorschriften, Verhaltensregeln, Rechtsprechung usw.

– Übertragbarkeit innerhalb von Sektoren

Zum ersten geht aus dem erfaßten Material hervor, daß in einer ganzen Reihe von Ländern beispielhafte Vereinbarungen zur Chancengleichheit ausgehandelt wurden, die ein breites Themenspektrum umfassen, zugleich aber auch, daß diese vielfach die gleichen Sektoren und die gleiche Kategorie von Tätigkeiten und Arbeitnehmern betreffen. Dabei handelte es sich entweder um Vereinbarungen auf Branchenebene oder um Betriebsvereinbarungen innerhalb eines bestimmten Wirtschaftszweigs. Bei diesen Vereinbarungen bestehen gute, aber derzeit noch relativ wenig ausgelotete Chancen für eine Übertragbarkeit.

Vergleichsweise einfach war eine große Anzahl von Sektoren zu ermitteln, in denen in mehreren Ländern beispielhafte Vereinbarungen zur Chancengleichheit zustande kamen. Es könnte sich als sinnvoll erweisen, eine Reihe von Vereinbarungen zu verschiedenen Sachfragen, die im gleichen Sektor, aber in verschiedenen Ländern ausgehandelt wurden, näher zu untersuchen und auf ihre Übertragung hinzuarbeiten. Es ist durchaus denkbar, daß eine nachahmenswerte Vereinbarung zur Chancengleichheit in einer Branche wertvolle Erkenntnisse für Arbeitnehmer der gleichen Branche birgt, die in anderen Ländern vergleichbare Tätigkeiten auf dem Gebiet der Produktion oder Dienstleistungen ausüben.

Wenn in einem Land die Sozialpartner einer bestimmten Branche zu nachahmenswerten Vereinbarungen über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, den Zugang zur Beschäftigung und die Problematik der sexuellen Belästigung gelangen, so besteht die Möglichkeit, daß in anderen Ländern die Verhandlungsführer der gleichen Branche durch solche inhaltlichen Vorgaben ermutigt werden, sich diese Erfahrungen zunutze zu machen. Selbstverständlich ist auch eine Übertragung auf andere Branchen nicht ausgeschlossen, doch spricht wohl mehr dafür, daß gute Beispiele in der gleichen Branche eines anderen Landes Schule machen.

– Synergien zwischen Chancengleichheits- und Tarifpolitik

Zum zweiten kommt es zwischen den Themenkomplexen Chancengleichheit und Tarifverhandlungen zu Synergieeffekten. Wesensmerkmale des einen Bereichs können dem anderen förderlich sein. Der erhöhte Stellenwert der Tarifverhandlungen bei der Durchsetzung der Chancengleichheit ist von der Europäischen Kommission hervorgehoben worden: „Die Sozialpartner werden ermutigt, die Chancengleichheit zu einem Hauptanliegen in ihren Tarifverhandlungen zu machen“⁽⁷⁾. Seitens der Gemeinschaft ist kein detailliertes System von Verfahrensweisen und Rechtsmitteln vorgeschrieben, die als Mindestanforderungen für die Durchsetzung eines europäischen Rechts zur Gleichstellung der Geschlechter gelten. Der einzelstaatliche Ansatz kann durch kollektivrechtliche Regelungen im Wege von Tarifverhandlungen ebenso wie durch den Erlaß von Rechtsvorschriften oder andere Methoden geprägt sein. In einigen Ländern wird kollektivrechtlichen Regelungen der Vorzug gegenüber gesetzlichen Vorschriften gegeben.

Tarifverhandlungen stellen eine Kombination aus einem Mechanismus zur zentralen Festlegung von Normen einerseits und Verfahren zu deren lokaler Durchsetzung andererseits dar. Es wird davon ausgegangen, daß Kollektivvereinbarungen Mechanismen auf dem Gebiet der Chancengleichheit ergänzen, verbessern oder sogar ersetzen können. Dank der Möglichkeiten,

⁽⁷⁾ Europäische Kommission, Chancengleichheit für Frauen und Männer – 3. Mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft 1991-1995.

die Tarifverhandlungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit bieten, erhält die Mitwirkung von Frauen höchste Bedeutung. Frauen müssen auf allen Ebenen am Verhandlungsprozeß beteiligt sein, d. h. sowohl in den Spitzengremien, die über Inhalt und Schwerpunkte des Verhandlungskatalogs entscheiden, als auch bei der konkreten Verhandlungsführung zur Durchsetzung des Katalogs, und zwar auf beiden Seiten der Sozialpartner.

Auch auf den unteren Ebenen, wo die von höheren Instanzen beschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden müssen, sollten Frauen an der Tarifgestaltung mitwirken. Ihre Teilhabe an der Entscheidungsfindung durch die Sozialpartner ist wichtig, um die vollständige Umsetzung und Erfolgskontrolle zu gewährleisten. Nur wenn eine solche Beteiligung sichergestellt ist, kann das Potential von Tarifverhandlungen als Instrument für die Chancengleichheit zum Tragen kommen.

Die Problematik „Tarifverhandlungen und Chancengleichheit“ ist auch deshalb von Bedeutung, weil der Frauenanteil auf dem europäischen Arbeitsmarkt gewachsen ist und sich diese Verschiebungen in der Beschäftigungspolitik und in den Gewerkschaftsstrategien niederschlagen müssen. Eine Politik der Chancengleichheit kann unter Umständen erhebliche Vorteile für die Sozialpartner und die Tarifpolitik mit sich bringen. Aus der Bandbreite an Themen, die davon berührt werden, erwächst für die Sozialpartner die Chance zur Ausdehnung des Umfangs, der Mechanismen und der Ebenen des Verhandlungsprozesses. Ein anschauliches Beispiel auf höchster Ebene sind die im Rahmen des sozialen Dialogs erzielten Vereinbarungen zum Elternurlaub und zur Teilzeitarbeit.

Die Verhandlungspartner auf beiden Seiten müssen sich des Potentials der Chancengleichheit bewußt sein. Um sie entsprechend zu sensibilisieren, müssen sie zielgerichtet geschult werden. Dabei sollte ihnen auch vor Augen geführt werden, welche Vorteile Verhandlungen über Fragen der Chancengleichheit nicht nur für die Sozialpartner, sondern auch für den Verhandlungsprozeß selbst mit sich bringen können.

– Möglichkeiten auf Gemeinschaftsebene

Zum dritten stehen potentielle und tatsächliche institutionelle Rahmenmechanismen für Tarifverhandlungen zur Verfügung, die der Politik zur Chancengleichheit neue Impulse verleihen können: der EU-weite soziale Dialog auf sektoraler Ebene und die Europäischen Betriebsräte.

Die Erkenntnis, daß es in unterschiedlichen Mitgliedstaaten im gleichen Sektor zu beispielhaften Vereinbarungen über Chancengleichheit gekommen ist, eröffnet die Perspektive, auf dieser Grundlage EU-weit einen erfolgreichen sozialen Dialog auf sektoraler Ebene zu führen. In einigen Mitgliedstaaten ist es den Sozialpartnern auf Branchen- und Unternehmensebene gelungen, beispielhafte Vereinbarungen zur Chancengleichheit auszuhandeln. Damit ist es zumindest möglich, daß die Sozialpartner, darunter viele aus den Reihen dieser Verhandlungspartner, ihre Erfahrungen auf EU-Ebene einbringen. Dies hätte den Vorteil, daß die jeweils besten branchenspezifischen Erfahrungen aus den Mitgliedstaaten genutzt und unter Berücksichtigung örtlicher Besonderheiten auf den gleichen Sektor in anderen Mitgliedstaaten übertragen werden könnten.

Auch die Tatsache, daß beispielhafte Vereinbarungen zur Chancengleichheit vielfach in einigen, aber nicht allen nationalen Tochterunternehmen multinationaler Konzerne anzutreffen sind, macht deutlich, daß das Thema Chancengleichheit auf die Tagesordnung gehört, wenn sich die Frage der Einsetzung Europäischer Betriebsräte in diesen Unternehmen stellt. Im Hinblick auf

die Europäischen Betriebsräte zeigen aktuelle Untersuchungen der Stiftung aber, daß Probleme der Chancengleichheit in lediglich 6 % der fast 400 Vereinbarungen, die nach Artikel 13 der Richtlinie über Europäische Betriebsräte geschlossen wurden, speziell dem Zuständigkeitsbereich der EBR zugeordnet wurden ⁽⁸⁾.

Daraus ergibt sich ein potentieller Aufgabenkatalog zur Chancengleichheit für die sektoralen Tarifverhandlungen und für die Europäischen Betriebsräte. Es gilt, neue Wege zu finden, um den bestehenden institutionellen Rahmen für den sozialen Dialog auf EU-Ebene so anzupassen, daß auf den Erkenntnissen aus den Mitgliedstaaten aufgebaut werden kann.

Methodik

Die nationalen Korrespondenten begannen zunächst damit, den Erhebungsprozeß systematisch zu organisieren, wobei die ermittelten Quellen aufgezeichnet und das erfaßte Material klassifiziert wurden. Als Quellen wurden genutzt:

- wissenschaftliche Literatur in relevanten Disziplinen (Arbeitsbeziehungen, Arbeitssoziologie, Frauenforschung);
- Veröffentlichungen staatlicher Fachgremien für Frauenbelange, z. B. Equal Opportunities Commission, Commission Nationale de la Négociation Collective, Commissione Nazionale per la Parità; verschiedene deutsche staatliche Stellen;
- Gewerkschaften, Arbeitgeber und deren Verbände;
- Fachliteratur unterschiedlicher Branchen oder Disziplinen (Management, „Denkfabriken“ der Gewerkschaften);
- unabhängige Gruppen: Frauengruppen, Gewerkschaftszentren.

Das Ziel bestand darin, eine Anzahl beispielhafter Tarifvereinbarungen/-regelungen zusammenzutragen. Das Konzept einer beispielhaften Vereinbarung zur Chancengleichheit wurde anhand einer Reihe von Rubriken erarbeitet.

Die Ermittlung beispielhafter Vereinbarungen sowohl in Länderberichten als auch im vorliegenden und im dritten Bericht erfolgte nicht nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten. Die ausgewählten Beispiele sind nicht repräsentativ für die Vielzahl der in den einzelnen Ländern bestehenden Tarifvereinbarungen, sondern als „Vorreiter“ anzusehen, die wegweisend dafür sind, wie Tarifverhandlungen der Chancengleichheit förderlich sein können.

Die erste Kategorie umfaßt beispielhafte Vereinbarungen zur Chancengleichheit, die ausdrücklich als solche ausgewiesen wurden, d. h. Vereinbarungen zu positiven Maßnahmen im weitesten Sinne, z. B. Gleichstellungsprogramme oder -vereinbarungen, die erklärtermaßen auf die Gleichstellung der Geschlechter abzielen. Betont wurde dabei die soziologische Dimension der anvisierten Problemfelder: ungleiche Entlohnung, Hierarchie der Geschlechter, Aufteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit nach Geschlecht und Unternehmensstruktur. Es wurde beschlossen, bei der Suche nach beispielhaften Vereinbarungen dieser Art die Kriterien Schnittstelle Familie/Beruf, Zugang zur Beschäftigung/Geschlechtertrennung und Arbeitszeit in den Vordergrund zu stellen.

⁽⁸⁾ Marginson, P., Gilman, M., Jacobi, O., Krieger, H., Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, *Negotiating European Works Councils: An Analysis of Agreements Under Article 13*, Dublin, 1998.



Bei der Analyse dieser Kategorie von Vereinbarungen ging es darum, die Merkmale ausfindig zu machen, die ihnen Vorbildcharakter verleihen, etwa:

- Verfahrensweisen zur Erreichung der Gleichstellung;
- geschaffene Strukturen;
- Zielvorgaben;
- gesetzte Fristen.

Die Vereinbarungen zur Chancengleichheit der zweiten Kategorie befassen sich ausdrücklich mit den Prozessen, die zu diskriminierenden Praktiken führen. Bei diesen Vereinbarungen geht es um die „versteckte“ Diskriminierung bei der Umsetzung scheinbar neutraler Vereinbarungen. Um beispielhafte Vereinbarungen dieser Art ausfindig zu machen, wurde festgelegt, den Akzent auf die Diskriminierung bei der Entlohnung und die Unternehmenskultur/-struktur zu legen, insbesondere auf Vereinbarungen, die sexuelle Belästigung und Regelungen zur Arbeitsplatzteilung (Job-sharing) betreffen.

Im Falle der beispielhaften Vereinbarungen, die sich ausdrücklich mit diskriminierenden Praktiken befassen, geht es inhaltlich im einzelnen zunächst darum zu analysieren, wie diskriminierende Wirkungen bzw. die diskriminierende Anwendung „neutraler“ Faktoren (Entgeltkriterien, Arbeitszeitregelungen) ermittelt werden, und zweitens darum, welche Schritte zur Beseitigung einer diskriminierenden Praxis oder zur Vermeidung diskriminierender Wirkungen unternommen werden. Besonders zu nennen wären Informationen über Verfahren, die dazu dienen, diskriminierende Praktiken festzustellen und zu beseitigen.

Aufgezeigt werden soll letztlich, wie es mit diesen Vereinbarungen gelingt, diskriminierende Effekte neutraler Vereinbarungen nachzuweisen, indem Belege für eine Diskriminierung gesammelt und Ursachen analysiert werden sowie dargelegt wird, wie sie mit Hilfe bestimmter Vorgehensweisen, Strukturen, Zielsetzungen und zeitlicher Vorgaben vermieden werden kann.

Die Kategorien der ermittelten Vereinbarungen lassen sich in Gestalt des folgenden Musters charakterisieren:

Kategorien	Vereinbarungen zur Chancengleichheit	Antidiskriminierungsvereinbarungen
Themenkomplexe	Schnittstelle Familie/Beruf Zugang zu Beschäftigung/ Geschlechtertrennung Arbeitszeit	Diskriminierung bei der Entlohnung Unternehmenskultur/-struktur

Es wurde betont, daß der bloße Abschluß von Vereinbarungen noch nicht viel besagt, da diese im Hinblick auf Länge, Geltungsbereich, konkrete Einzelheiten usw. stark voneinander abweichen. Worauf es ankommt, sind die Bestimmungen zu Fragen der Chancengleichheit. Diese sollten so

detailliert wie möglich sein und nicht nur allgemeine Grundsätze enthalten. Wichtig ist nicht so sehr die Anzahl als vielmehr die Qualität der ausgewählten Vereinbarungen, wobei nicht zuletzt solche einbezogen werden sollten, in denen die eindeutigsten, ausführlichsten, detailliertesten und überzeugendsten Festlegungen zu Möglichkeiten der Überwindung von Diskriminierung zu finden sind.

Hier wird nicht der Versuch unternommen, einen repräsentativen Überblick zu geben. Doch auch wenn die Qualität im Vordergrund steht, sollte selbstverständlich eine bestimmte Mindestanzahl von Vereinbarungen vorgestellt werden, damit das Ganze Hand und Fuß hat. Im Endeffekt schwankte die Zahl der von den nationalen Korrespondenten angeführten Vereinbarungen zwischen einem Dutzend und mehr als dreißig und belief sich unter dem Strich auf über 250 Vereinbarungen/Bestimmungen. Hinsichtlich der Menge der Vereinbarungen und der Informationen dazu sind Unterschiede zwischen den Länderberichten festzustellen. Trotz des Bemühens um ein Höchstmaß an Ausgewogenheit findet dieser Umstand auch in der unterschiedlich hohen Zahl von Bezugnahmen auf die einzelnen Länder in diesem zusammenfassenden Bericht seinen Niederschlag.

Die Vereinbarungen haben folgende Themen zum Inhalt:

- Unternehmenskultur/-struktur;
- Zugang zur Beschäftigung/Geschlechtertrennung: Einstellung, Berufsbildung, Förderung;
- Lohngleichheit: Transparenz der Entgeltfestsetzung, Ebene der Lohnverhandlungen, Ausgleichsmechanismen;
- sexuelle Belästigung;
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Elternurlaub, Unterbrechung der Berufstätigkeit, Kinderbetreuung;
- Arbeitszeit: verkürzte Arbeitszeit und Teilzeitarbeit, Arbeitsplatzteilung (Job-sharing).

Ebenso wie die Anzahl der Vereinbarungen differiert in den Länderberichten auch die Menge des zu den einzelnen Themenkomplexen jeweils verfügbaren Materials. Auch dies spiegelt sich – ungeachtet der Bemühungen um eine möglichst ausgewogene Darstellung – im vorliegenden Bericht wider.

Ausgangspunkt war die Betrachtung dieser beispielhaften Vereinbarungen unter dem Aspekt ihrer Übertragbarkeit: Welche Erfahrungen lassen sich für die einzelnen Wirtschaftsbereiche und Länder aus dem erfolgreichen Abschluß von Vereinbarungen gewinnen, die zumindest anfänglich als „beispielhafte Vereinbarungen auf dem Gebiet der Chancengleichheit“ gelten können.

Seit jeher steht die Problematik der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Sozialpolitik der Gemeinschaft ganz oben an. Inzwischen geht es jedoch um mehr als die Frage der unmittelbaren und bewußten Diskriminierung in Gestalt einer Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Inzwischen stehen auch Fragen wie mittelbare Diskriminierung, positive Maßnahmen, Mainstreaming, kritische Prüfung schutzrechtlicher Bestimmungen, Schwangerschaft, Mutterschaft und Kinderbetreuung sowie sexuelle Belästigung auf der Tagesordnung. Zur Problematik gehört jetzt auch die Diskriminierung in folgenden Bereichen: Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Berufsbildung, Renten (staatliche wie private) und Sozialleistungen. Zu einem großen Teil verdanken wir die Erweiterung der europäischen Rechtsetzung auf dem Gebiet der Chancengleichheit der dynamischen Auslegung des Gemeinschaftsrechts durch den Europäischen Gerichtshof.

Der soziale Dialog

Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, räumt das Abkommen über Sozialpolitik, das dem Protokoll über die Sozialpolitik zum Vertrag von Maastricht beigelegt ist, den Sozialpartnern ein Mitspracherecht bei der Gestaltung der Sozialpolitik und des Arbeitsrechts ein (Artikel 3 und 4 Absatz 1; jetzt: Artikel 138 und 139 Absatz 1). Sofern die Sozialpartner auf Gemeinschaftsebene Vereinbarungen schließen, sind die Mitgliedstaaten offenbar verpflichtet, diese Vereinbarungen nach den geltenden innerstaatlichen Verfahren und Gepflogenheiten umzusetzen (Artikel 4 Absatz 2; jetzt: Artikel 139 Absatz 2) ⁽¹⁾. Außerdem heißt es im Abkommen ausdrücklich, daß die Durchführung von Richtlinien der Gemeinschaft auf dem Gebiet der Sozialpolitik und des

⁽¹⁾ Bercusson, B., *European Labour Law*, London, Butterworths, 1996, Kapitel 34-36.

Arbeitsrechts auf dem Wege von Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern erfolgen kann (Artikel 2 Absatz 4; jetzt: Artikel 137 Absatz 4).

Welche Möglichkeiten mit diesen Entwicklungen verbunden sind, wird daran deutlich, daß die ersten beiden Vereinbarungen im Rahmen des Verfahrens nach dem Sozialprotokoll zu Themen im Zusammenhang mit der Chancengleichheit geschlossen wurden: die Vereinbarungen über Elternurlaub und Teilzeitarbeit. Mit der Errichtung Europäischer Betriebsräte besteht nunmehr auch auf Unternehmensebene die Möglichkeit eines europaweiten Dialogs zur Thematik der Chancengleichheit.

Der Vertrag von Amsterdam als Impulsgeber?

Mit dem Vertrag von Amsterdam haben sowohl der soziale Dialog der Gemeinschaft als auch die Gemeinschaftspolitik zum Thema sexuelle Belästigung eine Ausweitung erfahren. Zudem wurde das „Sozialkapitel“ (das Protokoll über die Sozialpolitik zum Vertrag von Maastricht und das diesem beigefügte Abkommen) in den EG-Vertrag eingebunden. Dadurch treten an die Stelle der bisherigen Artikel 117 bis 122 neue Bestimmungen (jetzt: Artikel 136 bis 141 EG-Vertrag). Ferner werden mit dem Vertrag von Amsterdam neue Bestimmungen in den EG-Vertrag eingeführt, darunter eine Reihe von Änderungen zu den Bestimmungen des „Sozialkapitels“ in Verbindung mit Gleichstellung und Diskriminierung.

Speziell zur Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wird Artikel 2 des Vertrags wie folgt ergänzt: „Aufgabe der Gemeinschaft ist es, ... ein hohes Beschäftigungsniveau und ein hohes Maß an sozialem Schutz, die Gleichstellung von Männern und Frauen, ... die Hebung der Lebenshaltung und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt und die Solidarität zwischen den Mitgliedstaaten zu fördern“. Mit Ausnahme der Bezugnahme auf die Gleichstellung von Männern und Frauen waren all diese Punkte bereits in Artikel 2 (geändert durch den Vertrag von Maastricht) vorhanden. Dieser Zusatz könnte sich in Verknüpfung mit dem erweiterten neuen Artikel 119 (jetzt: Artikel 141 Absatz 4), der entsprechende Maßnahmen zuläßt, als signifikant erweisen.

Darüber hinaus wird Artikel 3 EG-Vertrag durch einen neuen Absatz ergänzt:

„Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“

Auch damit wird positiven Maßnahmen neuer Auftrieb gegeben, hier jedoch insbesondere mit der Anerkennung der Politik des „Mainstreaming“, bei der die Gleichstellung der Geschlechter nicht als getrennte Frage angesehen wird, sondern als Querschnittsaufgabe sämtlicher Politikbereiche der Union.

In Artikel 119 wird mit dem Vertrag von Amsterdam ein vollständig neuer Absatz eingefügt (jetzt: Artikel 141 Absatz 3):



„Der Rat beschließt gemäß dem Verfahren des Artikels 189 b (jetzt: Artikel 251) und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.“

Bisher mußten solche Maßnahmen wie die Richtlinie 75/117 des Rates über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen nach Artikel 100 (jetzt: Artikel 94) des Vertrags angenommen werden, der „Richtlinien für die Angleichung derjenigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten [genehmigte], die sich unmittelbar auf die Errichtung oder das Funktionieren des Gemeinsamen Marktes auswirken“. Eine Legitimierung durch den Bezug auf den Gemeinsamen Markt ist jetzt nicht mehr erforderlich. An ihre Stelle tritt eine Bestimmung, die es gestattet, Richtlinien mit dem ausdrücklichen Ziel der Angleichung des Gemeinschaftsrechts zur Gleichstellung der Geschlechter vorzuschlagen. Hierbei kommt das Verfahren der Mitentscheidung nach Artikel 189 b zur Anwendung, das dem Europäischen Parlament ein größeres Gewicht bei der Festlegung von Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter verleiht.

Bei einem zweiten Absatz, der neu in den Vertrag von Amsterdam eingefügt wird, handelt es sich um die überarbeitete und erweiterte Fassung von Artikel 6 Absatz 3 des Vertrags von Maastricht (jetzt: Artikel 141 Absatz 4 EG-Vertrag):

„Im Hinblick auf die effektive Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Männern und Frauen im Arbeitsleben hindert der Grundsatz der Gleichbehandlung die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Erleichterung der Berufstätigkeit des unterrepräsentierten Geschlechts [zuvor: der Frauen] oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn spezifische Vergünstigungen beizubehalten oder zu beschließen.“

Diese neue Bestimmung geht offenkundig über die zuvor geltende Regelung für die Genehmigung positiver Maßnahmen hinaus. Dabei handelte es sich um die Richtlinie 76/207 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, Artikel 2 Absatz 4:

„Diese Richtlinie steht nicht den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit für Männer und Frauen, insbesondere durch Beseitigung der tatsächlich bestehenden Ungleichheiten, die die Chancen der Frauen in den in Artikel 1 Absatz 1 genannten Bereichen beeinträchtigen, entgegen.“

Was noch wichtiger ist: Diese Bestimmung ist jetzt Teil des Vertrags und nicht mehr nur eine Richtlinie. Möglicherweise kommt sie gerade rechtzeitig, vor allem eingedenk der jüngsten Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs in der Rechtssache Kalanke ⁽²⁾ und des Schlußantrags des Generalanwalts in der Rechtssache Marschall ⁽³⁾, denn diese werden

⁽²⁾ Rechtssache C-450/93: Kalanke/Freie Hansestadt Bremen, Slg. 1995, I-3051.

⁽³⁾ Rechtssache C-409/95: Marschall/Land Nordrhein-Westfalen, Slg. 1997, I-6363.

allgemein als Zeichen einer ablehnenden Haltung gegenüber positiven Maßnahmen gewertet. Die Entscheidung, die der Gerichtshof dann abweichend vom Antrag des Generalanwalts in der Rechtssache Marschall fällte, entspricht hingegen eher der Politik der neuen Vertragsbestimmung.

Vor dem Hintergrund der neuen Bestimmungen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Vertrag von Amsterdam kommt es um so mehr darauf an, die Ergebnisse dieses Forschungsprojekts sorgfältig zu durchdenken.

Kapitel 3

Die Definition der Chancengleichheit

Eine eingehende theoretische Erörterung des Wesens und der Ursachen der Benachteiligung von Frauen und des Themas Chancengleichheit würde den Rahmen dieser Veröffentlichung sprengen. Unumgänglich ist jedoch eine Untersuchung der unterschiedlichen Formen, in denen sich die Chancengleichheit begrifflich fassen läßt, nicht zuletzt deshalb, weil unterschiedliche begriffliche Vorstellungen explizit oder implizit mit darüber entscheiden, was überhaupt unter die Rubrik „Bestimmungen zur Chancengleichheit“ bzw. „beispielhafte Vereinbarungen/Praktiken“ fällt. Die Vorstellungen über beispielhaftes Verhalten auf dem Gebiet der Chancengleichheit und Tarifverhandlungen sind weder unkompliziert noch unstrittig.

Für die weitere Arbeit ist es nicht notwendig, sich auf eine einzige „richtige“ Definition oder eine „Idealvorstellung“ der Chancengleichheit zu einigen. Ein wichtiger Gesichtspunkt der Forschung besteht ja gerade darin, die Gesamtheit der tatsächlich angewendeten Definitionen und das Spektrum der Kriterien zu ermitteln und zu hinterfragen, nach denen Vereinbarungen beurteilt werden bzw. werden könnten. Dazu muß man aber die vielfältigen Bewertungskriterien kennen und sich dessen bewußt sein, daß sich hinter einer einheitlichen Terminologie („Chancengleichheit“) unter Umständen ganz unterschiedliche Vorstellungen und möglicherweise auch Mißverständnisse über die Zielsetzungen verbergen. Zudem können Bestimmungen unter bestimmten Gegebenheiten (oder aus einer bestimmten Warte) als beispielhaft für die Chancengleichheit angesehen werden, in einem anderen Gesamtzusammenhang (oder aus einem anderen Blickwinkel) jedoch als dem Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter abträglich eingeordnet werden ⁽¹⁾.

Diese Problematik steht im Mittelpunkt der folgenden Darlegungen.

⁽¹⁾ Dies sollte nicht als Argument dafür angesehen werden, daß sämtliche Definitionen von „beispielhaften Praktiken“ gleichermaßen stichhaltig sind. Die Diskussion unter Fachleuten, die bei der Analyse der Forschungsdaten stattfinden wird, dürfte begründete Argumente dafür hervorbringen, warum bestimmte Ansätze möglicherweise anderen vorzuziehen sind.

Gleichwertigkeit der Behandlung und Gleichwertigkeit der Ergebnisse

Zum einen läßt sich eine konzeptionelle Unterscheidung zwischen der Chancengleichheit als Gleichwertigkeit der Behandlung und der Chancengleichheit als Gleichwertigkeit der Ergebnisse treffen ⁽²⁾. Hinter der erstgenannten Vorstellung stehen liberale Auffassungen von der Gleichwertigkeit der Chancen unter Betonung einer formalen, verfahrensmäßigen Gleichstellung, bei der jedermann geholfen wird, auf der Basis der individuellen Begabungen gleichberechtigt zu konkurrieren (was die Beseitigung der Diskriminierung und in beschränktem Maße positive Maßnahmen zum Ausgleich von Benachteiligungen erfordert).

Bei der letztgenannten Vorstellung liegt der Akzent nicht auf der formalen, sondern auf der inhaltlichen Gleichwertigkeit – es geht nicht um „gleiche Behandlung“, sondern um „gleiche Teilhabe“ – und stehen weniger die Regeln des Spiels als vielmehr die Ergebnisse im Vordergrund. Ein solcher Ansatz verlangt in aller Regel ein direktes Eingreifen in die betriebliche Praxis, um eine faire (repräsentative/proportionale) Verteilung der Ergebnisse zu erreichen; er beruht auf einer Gruppenperspektive und setzt auf Maßnahmen wie Quotenregelungen, bevorzugte Einstellung usw.

Eine ähnliche Unterscheidung zeigt sich bei einem Vergleich des Modells der individuellen Gerechtigkeit und des Modells der Gruppengerechtigkeit, die als Alternativmodelle für Rechtsvorschriften zur Bekämpfung der Diskriminierung gelten. McCrudden ⁽³⁾ macht geltend, daß sich das europäische Gleichstellungsrecht auf modifizierte Fassungen beider Modelle stützt. Im Vereinigten Königreich wurde die Anwendung des europäischen Rechts im nationalen Kontext als Übernahme einer individualisierten, liberalen Vorstellung charakterisiert ⁽⁴⁾.

Wie diese Unterscheidung nahelegt, werden je nach der zugrundeliegenden Vorstellung unterschiedliche Kriterien verwendet, um einzuschätzen, welche Maßnahmen „beispielhafte Bestimmungen zur Chancengleichheit“ darstellen.

Gleichheit und Verschiedenheit

Wie die Diskussion über die Frage der Gleichheit oder Verschiedenheit (von Männern und Frauen) offenbart, läßt selbst eine begriffliche Vorstellung von Chancengleichheit, die von einer „gleichen Behandlung“ ausgeht, Raum für unterschiedliche Betrachtungsweisen ⁽⁵⁾. Wird Chancengleichheit in Verbindung mit der Forderung nach einer Gleichbehandlung von Männern und Frauen gesehen, könnte dies zur Folge haben, daß Frauen Gleichheit nur zu männlichen

⁽²⁾ Jewson, N., Mason, D., „The theory and practice of equal opportunities policies: liberal and radical approaches“. *Sociological Review*, Nr. 34(2), 1986, S. 307-333. Gregory, J., *Sex, Race and the Law*, 1989.

⁽³⁾ McCrudden, C., „The effectiveness of European equality law: the national mechanisms for enforcing gender equality in the light of European requirements“. *Oxford Journal of Legal Studies*, Nr. 13, 1993, S. 302-367. Siehe aber auch Fredman, S., „European Community discrimination law: a critique“. *Industrial Law Journal*, Nr. 21(2), 1992, S. 119-134.

⁽⁴⁾ Dickens, L., „Anti-discrimination legislation: exploring and explaining the impact on women’s employment“. *Legal Interventions in Industrial Relations*. Ed. W. McCarthy. Oxford, Blackwell, 1992.

⁽⁵⁾ Aus einer Reihe von Beiträgen hierzu siehe Bacchi, C., *Same Difference: Feminism and Sexual Difference*. London: Allen and Unwin, 1990.



Bedingungen erhalten (d. h., wenn sie in der Lage sind, männerorientierte Normen, Anforderungen usw. zu erfüllen), womit die Formel Unterschied = Nachteil untermauert würde. Alternativ ließe sich der Begriff der Gleichbehandlung als Forderung nach gleichrangiger Behandlung von Männern und Frauen (bei Anerkennung von Unterschieden) im Gegensatz zur gleichen Behandlung fassen, also nach Gleichwertigkeit anstelle von Gleichheit ⁽⁶⁾.

Damit im Zusammenhang steht der Umfang, in dem Chancengleichheit als Forderung nach Veränderungen in männlich geprägten (jedoch häufig als geschlechtsneutral geltenden) organisatorischen und beruflichen Strukturen, Praktiken, Kulturen, Normen, Wertesystemen usw. wahrgenommen wird. Das heißt, der Begriff Chancengleichheit kann als Streben nach „frauenfreundlichen“ Bestimmungen ausgelegt werden, mit denen Frauen geholfen werden soll, sich an derzeit bestehende Strukturen anzupassen und auf diesem Wege voranzukommen, oder aber als Plädoyer für Veränderungen dieser Strukturen, Kulturen usw., um die Belange von Frauen zu berücksichtigen. Der erste Ansatz ist Teil dessen, was als „Sofortprogramm“ für die Chancengleichheit bezeichnet wird, während der zweite Ansatz in den Rahmen eines „Langzeitprogramms“ fällt, bei dem es nach Cockburn ⁽⁷⁾ um die Umgestaltung der Unternehmen geht.

Fälle zur Gleichstellung aus dem Gemeinschaftsrecht

Die Fragenkomplexe Gleichstellung und männliche Norm, Gleichheit und Verschiedenheit sowie Gleichheit als Neutralität sind verschiedentlich im Gemeinschaftsrecht zur Gleichstellung behandelt worden ⁽⁸⁾.

Zum Punkt Gleichstellung und männliche Norm als Vergleichsmaßstab wird die Entscheidung in der Rechtssache Dekker (Verweigerung der Einstellung wegen Schwangerschaft) vorgebracht ⁽⁹⁾. Nach dem Urteil des Gerichtshofs ist Schwangerschaft nicht auf der Basis einer männlichen Norm für Arbeitsunfähigkeit zu beurteilen. Vielmehr wurden schwangerschaftsbedingte Fehlzeiten als allein für Frauen zutreffend und als nicht mit den krankheitsbedingten Fehlzeiten von Männern vergleichbar angesehen. Im Gegensatz dazu wäre das Urteil in der Rechtssache Hertz anzuführen, bei dem die männliche Norm für Arbeitsunfähigkeit auf die Langzeitfolgen von Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub angewendet wurde ⁽¹⁰⁾.

Ein anderes Beispiel, die Rechtssache Rummler, betrifft die Kriterien für die Bewertung von Tätigkeiten in einem Lohngefüge ⁽¹¹⁾. Bei dem System der beruflichen Einstufung wurde körperliche Anstrengung als neutrales Kriterium zugrunde gelegt, und zwar ausgehend von der

⁽⁶⁾ Cockburn, C., *In the Way of Women*. Basingstoke, Macmillan, 1991.

⁽⁷⁾ Cockburn, C., „Equal opportunities: the short and long agenda“. *Industrial Relations Journal*, Nr. 20(3), 1988, S. 213-225.

⁽⁸⁾ Fredman listet die bekannten Kritikpunkte an der Gleichstellung als Instrument zur Bekämpfung von Diskriminierung und Benachteiligung auf und geht vor diesem Hintergrund auf die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ein. Sie gelangt zu dem Schluß, daß der Gerichtshof bis auf das Problem der Marktkräfte als Begründung für eine mittelbare Diskriminierung bei der Behandlung dieser Fragen alles in allem gute Arbeit geleistet hat. S. Fredman, *Women and the Law*, Oxford, 1997.

⁽⁹⁾ Dekker/Stichting Vormingscentrum voor Jonge Volwassenen, Rechtssache C-177/89, Slg. 1990, I-3941.

⁽¹⁰⁾ Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (in Vertretung von Birthe Hertz)/Dansk Arbejdsgiverforening (in Vertretung von Aldi Marked A/S), Rechtssache C-179/88, Slg. 1990, I-3979.

⁽¹¹⁾ Rummler/Dato Druck GmbH, Rechtssache 235/84, Slg. 1986, 2101.

Annahme, daß die männliche Norm für körperliche Stärke der objektive Standard sei. Dies wurde vom Gerichtshof bestätigt, der allerdings festlegte, daß eine Gleichstellung von Frauen zu erlangen sei, indem für diese männliche Norm ein Gegengewicht durch andere, für Frauen vorteilhaftere Kriterien im System der beruflichen Einstufung geschaffen werde.

Das Problem der Vorherrschaft der männlichen Norm wird deutlich am Umfang, in dem Frauen durch die Geschlechtertrennung im Berufsleben daran gehindert werden, gleiches Arbeitsentgelt zu beanspruchen. So ist beispielsweise der Spielraum für Vergleiche gesetzlich eingengt. Der Fall *Macarthy Ltd/Smith* brachte hier einen ersten Durchbruch, da ein Vergleich zwischen weiblichen Arbeitnehmern und deren männlichen Vorgängern auf derselben Stelle für zulässig erklärt wurde, ohne daß die Bedingung einer zeitgleichen Beschäftigung der Vergleichsperson erfüllt sein mußte⁽¹²⁾. Auch in der unlängst ergangenen Entscheidung in der Rechtssache *Enderby* setzte sich das Gericht über den Grundsatz der Geschlechtertrennung hinweg, der sich in gesonderten tarifvertraglichen Bestimmungen für einzelne entweder männlich oder weiblich dominierte Arbeitnehmergruppen niederschlug, und erkannte den Anspruch auf gleiche Entlohnung als begründet an⁽¹³⁾.

Das vom Gerichtshof entwickelte Konzept der mittelbaren Diskriminierung ist seither in den Händen der Teilzeitarbeitskräfte, bei denen es sich mehrheitlich um Frauen handelt, eine mächtige „Waffe“⁽¹⁴⁾. Doch auch ihr Anspruch ist wiederum anteilmäßig auf die für männliche Vollzeit Arbeitnehmer geltenden Normen begrenzt.

Im Zusammenhang mit der Problematik Gleichheit und Verschiedenheit ist man sich in der Literatur durchaus der Gefahr bewußt, daß Rechtsvorschriften durch die Wahrung von Unterschieden zur Verfestigung stereotyper Auffassungen führen können. Der Gerichtshof hat dieser Frage gelegentlich weniger Aufmerksamkeit geschenkt. Die Richtlinie 76/207 zur Gleichbehandlung beinhaltet in Artikel 2 Absatz 3 eine Ausnahmebestimmung im Falle von Schwangerschaft und Mutterschaft. In der Rechtssache *Hofmann* weigerte sich der Gerichtshof schlicht und einfach, Fragen der Regelung interner Familienverhältnisse oder der Aufgabenteilung zwischen den Eltern zu berücksichtigen⁽¹⁵⁾. Aufgeschlossener zeigte er sich in einem Fall, bei dem es um französische Tarifverträge ging, mit denen Elternurlaub und andere Vergünstigungen ausschließlich für Frauen gewährt wurden, und er das Argument der Verteidigung, diese Verträge seien ein Spiegel kultureller Normen, zurückwies⁽¹⁶⁾. In einer unter Artikel 2 Absatz 2 der Richtlinie (wonach Tätigkeiten, für die das Geschlecht eine unabdingbare Voraussetzung darstellt, vom Geltungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen sind) fallenden Rechtssache wies der Gerichtshof das auf den Schutz von Polizistinnen angewendete Argument zurück, ließ jedoch die Möglichkeit einer Konkretisierung je nach Tätigkeit unter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit offen⁽¹⁷⁾.

⁽¹²⁾ Rechtssache 129/79, Slg. 1979, 1275.

⁽¹³⁾ Rechtssache 127/92, Slg. 1993, 5535. Siehe aber Rechtssache C-400/93, Slg. 1995, I-1275.

⁽¹⁴⁾ *Bilka-Kaufhaus GmbH/Weber von Hartz*, Rechtssache 170/84, Slg. 1986, 1607. Die britische Kommission für Chancengleichheit (Equal Opportunities Commission) hat für die Abschaffung von seit langem bestehenden gesetzlichen Bestimmungen gesorgt, nach denen Teilzeitbeschäftigte vom Kündigungsschutz ausgeschlossen waren. EOC/Secretary of State for Employment [1994], 1 All ER 910.

⁽¹⁵⁾ *Hofmann/Barmer Ersatzkasse*, Rechtssache 184/83, Slg. 1984, 3047.

⁽¹⁶⁾ *Kommission/Frankreich*, Rechtssache 312/86, Slg. 1988, 6315.

⁽¹⁷⁾ *Johnston/Chief Constable of the RUC*, Rechtssache 222/84, Slg. 1986, 1651.

Die Betrachtung von Gleichheit als Neutralität ließe sich insofern kritisieren, als sie auf der Annahme einer Symmetrie in der Stellung von Mann und Frau beruht und dabei die Benachteiligung der letzteren auf dem Arbeitsmarkt außer acht läßt. Ein Beispiel dafür ist die Rechtssache Integrity ⁽¹⁸⁾. Dabei wurde bestätigt, daß selbständig tätige, verheiratete Männer Anspruch auf die gleichen Sozialversicherungsleistungen haben wie verheiratete Frauen. Generalanwalt Jacobs machte geltend, daß keine Notwendigkeit für eine geschlechtsbezogene Sichtweise bestünde. Bei Entscheidungen zur Sozialversicherung könnten die Verantwortlichen unter Nichtbeachtung der strukturellen Benachteiligung von Frauen jeden Fall einzeln auf relevante Faktoren bezüglich Einkommen, Abhängigkeit und so weiter untersuchen. Die Möglichkeit der individualisierten Bewertung, die aber in der Praxis zu kostenaufwendig ist, spricht gegen besondere Regelungen für die strukturell Benachteiligten. Spezielle Regelungen für die letzteren ließen sich aber rechtfertigen, auch wenn sie nicht neutral sind, sondern die Benachteiligten begünstigen.

Feministische Theorie und Gleichheit: der Begriff des Geschlechts

Ausgangspunkt der feministischen Theorie vom Gleichheitsbegriff ist die darin enthaltene Negierung einer spezifischen Geschlechterdimension mit der Konsequenz, daß – wie bereits beschrieben – männliche Definitionen als Normen des Üblichen, des Neutralen zugrunde gelegt werden. Die Standards, denen alle entsprechen können müssen, sind inhaltlich aus männlicher Sicht definiert und beruhen vor allem auf dem Regelarbeitsverhältnis einer vollzeitbeschäftigten, festangestellten bezahlten Arbeitskraft.

Eine bestimmte Richtung der feministischen Theorie vertritt die Auffassung, daß es einer spezifisch weiblichen Perspektive bedürfe, um die dominante männliche Perspektive zu korrigieren. Voraussetzung ist, daß diese Korrektur Definitionen von Standards zuläßt, die Frauen wie Männern gleichermaßen gerecht werden. Auf diesen Ansatz hat beispielsweise die unlängst verstorbene Tove Stang Dahl ⁽¹⁹⁾ auf dem Gebiet des Rechts zurückgegriffen. Ihre Analyse stellt den Versuch dar, die Kategorien zur Einordnung verschiedener Rechtsfelder so neu zu ordnen, daß darin die Realität von Frauen zum Ausdruck kommt.

Ein anderer Ansatz ist der des kulturellen oder standpunktbezogenen Feminismus, der u. a. von MacKinnon ⁽²⁰⁾ vertreten wird und davon ausgeht, daß das Recht unlösbar mit der männlichen Vorherrschaft verbunden ist. Das Problem besteht darin, die verschiedenen Formen auszumachen, die diese Vorherrschaft annehmen kann, und den spezifisch weiblichen Standpunkt zu bestimmen.

Davon ausgehend bieten sich zwei alternative Strategien an. Im Mittelpunkt der einen steht der Gedanke der Verschiedenheit. Vertreter dieser These, wie z. B. Gilligan ⁽²¹⁾, halten spezielle Regelungen für erforderlich, um die vorhandenen Unterschiede zu erkennen und zu wahren. Bei

⁽¹⁸⁾ Rechtssache 373/89, Slg. 1990, I-4243.

⁽¹⁹⁾ Dahl, Tove Stang, *Women's Law: An Introduction to Feminist Jurisprudence*. Oslo, Norwegian University Press, 1987.

⁽²⁰⁾ MacKinnon, C., *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law*. Cambridge, Mass., and London, Harvard University Press, 1987.

⁽²¹⁾ Gilligan, C., *In a Different Voice*. Cambridge, Mass., and London, Harvard University Press, 1982.

der anderen wird die Gleichheit betont: Männer und Frauen seien in jeder Hinsicht gleich, und das Recht müsse dieser Gleichheit Rechnung tragen. Bei der ersten Strategie müßte die Mutterschaft eine besondere Behandlung erfahren; bei der zweiten wäre eine Regelung wie für Männer mit vergleichbaren biologischen Belastungen – kurzzeitige Einschränkung der körperlichen Leistungsfähigkeit – erforderlich.

In jedem Falle wird aber die vermeintliche Geschlechtsneutralität des Rechts verneint. Die einen sprechen sich dafür aus, ein neues rechtliches Gleichgewicht zu schaffen, in dem sich die Realität von Frauen widerspiegelt. Die anderen machen geltend, daß das Recht nicht auf der Grundlage der männlichen Realität gestaltet werden dürfe; die partielle Wahrnehmung des dominierenden Geschlechts könne nur durch die korrekte Wahrnehmung des unterdrückten Geschlechts ersetzt werden.

Einer anderen Richtung der feministischen Theorie zufolge setzt die Definition des Rechts als männlich eine mit der Kategorie „Mann“ bzw. „Frau“ verbundene definierbare Realität voraus. Dies wird von Smart ⁽²²⁾ im Hinblick auf die „Frau“ als Kategorie einer feministischen Denkweise unter Bezugnahme auf die differenzierten Erfahrungen von Frauen unterschiedlicher Rassen, Klassen usw. in Frage gestellt. Außerhalb eines spezifischen kulturellen Kontexts existiert kein erkenntnistheoretisch haltbarer Begriff von Weiblichkeit (oder Männlichkeit). Unterschiedliche kulturelle Rahmenbedingungen und geschichtliche Entwicklungen bringen unterschiedliche Definitionen von Frau und Mann hervor.

Einige Folgerungen für die Praxis

Die vorstehend erörterten theoretischen Themen bringen verschiedene praktische Auswirkungen für die Forschung zur Problematik „Tarifverhandlungen und Chancengleichheit“ mit sich.

Wird in Chancengleichheit mehr als nur die Anpassung von Frauen gesehen, so müssen die damit verbundenen Maßnahmen auf Ziele ausgerichtet sein, die über die Belange von Frauen hinausgehen. Man darf nicht außer acht lassen, daß die Männer Teil der Gesamtproblematik sind.

Wie bereits angedeutet, handelt es sich nicht einfach nur darum, einzelne Maßnahmen unzweifelhaft als Maßnahmen zur Chancengleichheit zu identifizieren. Abgesehen vom Problem der Mehrfachbedeutung des Begriffs „Chancengleichheit“, auf das gerade hingewiesen wurde, kann es letztlich auch zu unterschiedlichen Beurteilungen kommen (Welche Gründe werden als maßgebend für die derzeitige Ungleichbehandlung von Frauen im Erwerbsleben angesehen?), was zum Teil durch die Analyse des Problems und zum Teil durch die Notwendigkeit bedingt ist, die Maßnahmen in ihren Gesamtzusammenhang zu stellen und auch ihre Wirkungsweise in der Praxis zu berücksichtigen.

Bei einigen Bestimmungen, die häufig unbesehen als Regelungen zur Chancengleichheit eingeordnet wurden, kann es durchaus sein, daß sie für die Gleichstellung der Frau ein „zweischneidiges Schwert“ darstellen und diesem Anliegen eher abträglich als förderlich sind.

⁽²²⁾ Smart, C., „Law’s power, the sexed body and feminist discourse“. *Journal of Law and Society*, Nr. 17, 1990, S. 194-210.



Als Beispiel wären die Maßnahmen zu nennen, die (formal oder praktisch) die These untermauern, Frauen trügen die Hauptverantwortung für die Betreuung der Kinder und anderer Familienangehöriger (und dies solle auch so bleiben), woraus sich eine weniger kontinuierliche (und weniger intensive) Bindung an das Erwerbsleben als bei Männern ergäbe, denen keine solche Verantwortung zugewiesen wird. So könnte sich ein Ausbau der Freistellung wegen Mutterschaft oder Kinderbetreuung für Frauen im Sinne der Chancengleichheit als problematisch erweisen, auch wenn dies ihre weitere Beteiligung am Erwerbsleben erleichtert. Auf Männer gemünzte Bestimmungen wie der Vaterschaftsurlaub, die dazu beitragen können, daß soziale und berufliche Pflichten in stärkerem Maße zwischen Frauen und Männern aufgeteilt werden und die „männliche Norm“ bei der Organisation bezahlter Arbeit in Frage gestellt wird, wären potentiell eher dazu geeignet, in puncto Gleichstellung der Geschlechter etwas zu bewirken.

Ein zweites Beispiel sind Vereinbarungen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, z. B. Teilzeitsysteme. Zwar können Übereinkünfte zu numerisch- oder zeitflexibler Arbeit durchaus als hilfreich gelten, wenn es um die Vereinbarkeit häuslicher Pflichten und bezahlter Arbeit geht, doch sind Teilzeitbeschäftigung und andere „atypische“ Arbeitsformen nicht unbedingt ein Gradmesser für die Chancengleichheit. Es dürfte der Gleichstellung der Geschlechter kaum dienlich sein, wenn Teilzeitarbeit ghettoisiert als niedrig eingestufte „Frauenarbeit“ erfolgt oder vom betriebsinternen Arbeitsmarkt und Vergütungssystem losgelöst stattfindet. Um sich ein Urteil bilden zu können, müßte man nicht nur in Erfahrung bringen, ob es eine Regelung zur Teilzeitarbeit gibt, sondern auch auf welchen Tätigkeitsebenen diese Form der Beschäftigung existiert, wem sie offensteht, zu welchen Bedingungen usw.

Im Zusammenhang mit der Gleichstellung der Geschlechter stets zu beachten ist der Umstand, daß „Frauen“ und „Männer“ keine homogenen Kategorien sind. Unterschiede ergeben sich aus der Zugehörigkeit zu einer Volksgruppe, Klasse, Altersgruppe usw. Beispielsweise können Bestimmungen zur Chancengleichheit für eine bestimmte Gruppe von Frauen und nicht für Frauen im allgemeinen gelten.

Kapitel 4

Tarifverhandlungen und Chancengleichheit: Möglichkeiten und Grenzen

Tarifverhandlungen eignen sich nur bedingt als Instrument für die Durchsetzung gleicher Chancen. Sie sind von ihrer Anlage her nicht speziell auf die Problematik der Chancengleichheit ausgerichtet. Dies wird bisweilen an der diskriminierenden Einstellung der beteiligten Akteure, im Verfahren der Verhandlungen und an den Ergebnissen – den eigentlichen Tarifvereinbarungen – deutlich.

Die Gemeinschaftspolitik auf diesem Gebiet ist in erster Linie auf Rechtsmittel zur Durchführung gerichtet: gesetzliche Vorschriften und Durchsetzung durch die Gerichte oder Behörden. Es sind jedoch Zweifel laut geworden, ob die alleinige Anwendung dieser rechtlichen Mechanismen genügt, um die politischen Zielsetzungen zu erreichen ⁽¹⁾. Gesetzliche Bestimmungen und der Rechtsprozeß vollziehen sich durch einzelne gesetzliche Rechte oder Pflichten und erfordern eine besondere Durchsetzungsstruktur (wie die Kommission zur Chancengleichheit – Equal Opportunities Commission – im Vereinigten Königreich).

Ungeachtet eines gewissen Bedeutungsverlusts spielen Tarifverhandlungen bei der Festlegung der Beschäftigungsbedingungen für eine große Zahl von Arbeitnehmern in Europa eine entscheidende Rolle. In den meisten Ländern betrifft dies über 60 %, zum Teil sogar 80 % der Arbeitnehmerschaft. Als Mechanismus zur Festlegung, Verwirklichung und Durchsetzung einer Gleichstellungspolitik bieten Tarifverhandlungen den Vorteil, daß sie gleichsam als Scharnier zwischen den Verhandlungsebenen (z. B. Sektor-Unternehmen-Betrieb) und zwischen den Tarifvereinbarungen fungieren. Diese Scharnierfunktion zeigt sich in der Verknüpfung der höheren, normensetzenden Tarifstrukturen mit den Vereinbarungen auf unterer Ebene, bei denen

⁽¹⁾ McCrudden, C., „Procedures and remedies: the Louvain-la-Neuve conference on access to equality between women and men in the European Community“, *Industrial Law Journal*, Nr. 22, 1993, S. 77; „The effectiveness of European equality law: national mechanisms for enforcing gender equality law in the light of European requirements“, *Oxford Journal of Legal Studies*, Nr. 13, 1993, S. 320.

es um die konkrete Anpassung und Umsetzung der Normen geht. Diese Strukturen haben sich häufig über viele Jahre entwickelt und vielfach bewährt. Sofern sie effektiv funktionieren, können sie genutzt werden, um Maßnahmen auf dem Gebiet der Chancengleichheit zu verwirklichen.

Das Verhältnis zwischen arbeitsrechtlichen Regelungen und kollektivrechtlichen Regelungen durch Tarifverhandlungen ist von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich. Daher besteht auch bei den Tarifverhandlungen ein jeweils unterschiedlicher „Regelungsspielraum“. Doch selbst in Ländern, in denen das gesetzte Recht die Hauptgrundlage bildet, besitzen Tarifverhandlungen einen erheblichen Stellenwert für die Vermittlung und Umsetzung gesetzlich verankerter Standards und Rechte.

Die Tarifpolitik kann als potentiell wirksames Instrumentarium aufgefaßt werden, dessen Bandbreite von einseitigen Arbeitgeberpraktiken über Anhörungen und informelle Absprachen bis hin zu formalen Strukturen der Verhandlung und Mitbestimmung reicht. Diese Verfahrensvielfalt ist ein signifikanter Faktor für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik. Dabei eignen sich einzelne Verfahren in unterschiedlichem Maße zur Durchsetzung von Chancengleichheit in bestimmten Bereichen.

Der gewachsene Anteil weiblicher Arbeitskräfte auf dem europäischen Arbeitsmarkt macht es erforderlich, mit beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Gewerkschaftsstrategien auf diese Veränderung zu reagieren. Die gestiegene Zahl erwerbstätiger Frauen spiegelt sich auch in den Mitgliederzahlen der Gewerkschaften wider. Wie Erhebungen zeigen, ist der Frauenanteil stabil oder im Steigen begriffen, auch wenn zwischen den Ländern Westeuropas große Unterschiede im Hinblick auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad insgesamt, den Organisationsgrad der weiblichen Arbeitnehmer und das Verhältnis zwischen dem Organisationsgrad der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer bestehen ⁽²⁾.

Die Stellung von Frauen innerhalb der Gewerkschaften bleibt für die Behandlung der Chancengleichheit in Tarifverhandlungen nicht ohne Folgen. Die Gewerkschaften haben Maßnahmen auf den Weg gebracht, um die Artikulierung und Wahrnehmung der speziellen Belange von Frauen zu fördern und die Zahl von Frauen in Führungspositionen zu steigern, in denen sie noch deutlich unterrepräsentiert sind ⁽³⁾.

Tarifvereinbarungen: objektive Möglichkeiten der Übertragbarkeit

Es ist sicher von Nutzen, zu einer bestimmten Problematik nachahmenswerte Vereinbarungen oder Bestimmungen zur Chancengleichheit an Beispielen darzulegen. Dies setzt voraus, daß es Möglichkeiten für eine Übertragung gibt. Es stellt sich die Frage, ob in allen oder einigen Mitgliedstaaten ähnliche objektive strukturelle oder wirtschaftliche Faktoren vorhanden sind, die eine Übertragung gestatten.

⁽²⁾ Hastings, S., Coleman, M., *Women Workers and Unions in Europe: An Analysis by Industrial Sector*, Geneva, ILO, 1992, S. 10-12 und Tabelle 16, S. 21.

⁽³⁾ Trebilcock, A., „Strategies for strengthening women’s participation in trade union leadership“, *International Labour Review*, Nr. 130, 1991, S. 497; Braithwaite, M., Byrne, C., *Women in Decision Making in Trade Unions*, Brüssel, ETUC, 1993.



Zur Beantwortung dieser Frage galt die erste Phase des Projekts zunächst den Berichten aus allen 15 EU-Mitgliedstaaten sowie einem Konsolidierungsbericht von Yota Kravaritou⁽⁴⁾. Im gesamten zweiten Teil dieser Publikation wird auf diese Länderberichte Bezug genommen. Exemplare dieser Berichte sind auf Anfrage bei der Stiftung erhältlich.

In der Tat weisen die Mitgliedstaaten bei den strukturellen und wirtschaftlichen Faktoren bestimmte Gemeinsamkeiten auf. In allen Mitgliedstaaten ist die Frauenerwerbsquote in den letzten Jahrzehnten gestiegen. In einigen Ländern ist dies geradezu explosionsartig geschehen (so in Griechenland, den Niederlanden und Spanien), und die meisten nordeuropäischen Länder verzeichnen inzwischen Quoten von über 70 %. Zwar werden Frauen nicht mehr als „Arbeitskräfte auf Zeit“ betrachtet, doch unterstreicht Yota Kravaritou, daß sie in einigen Ländern nach wie vor alle Belastungen ihrer traditionellen Rolle als Hausfrau und Mutter tragen. Frauen dominieren auf einem sekundären Arbeitsmarkt, der sich auf einzelne Sektoren und Tätigkeitsfelder konzentriert. Der Zusammenhang zwischen „atypischer“ Arbeit einerseits und familiären Pflichten andererseits ist in allen Ländern anzutreffen. Weiterhin ist allen Mitgliedstaaten gemeinsam, daß das Wirtschaftsklima im privaten wie im öffentlichen Sektor überwiegend durch Rezession und Umstrukturierung gekennzeichnet ist.

Auch wenn in allen Ländern nach wie vor ein Lohngefälle zwischen Frauen und Männern besteht, ist deutlich erkennbar, daß die bestehenden Unterschiede mit der Struktur der Tarifverhandlungen in den einzelnen Mitgliedstaaten zusammenhängen. In Ländern mit einem zentralen Verhandlungssystem fallen sie geringer aus. Es gibt Anhaltspunkte dafür, daß dezentral geführte Verhandlungen nicht in jedem Falle zu Fortschritten bei der Chancengleichheit führen⁽⁵⁾. Auch beim Verhältnis zwischen gesetzlichen Vorschriften und kollektivrechtlichen Regelungen ergibt sich ein uneinheitliches Bild. In jenen Mitgliedstaaten, in denen vieles gesetzlich geregelt ist, besteht für die Sozialpartner ein geringerer Verhandlungsbedarf, so daß weniger Spielraum für Vereinbarungen zur Chancengleichheit vorhanden ist.

Trotz dieser Differenziertheit bestehen zwischen einzelnen Gruppen von Mitgliedstaaten Gemeinsamkeiten. Yota Kravaritou unterscheidet im Hinblick auf den Regelungsbereich von Tarifverhandlungen drei Hauptgruppen:

- Länder, in denen sich tarifvertragliche Regelungen bewährt haben und ein breites Spektrum abdecken (Dänemark, Deutschland, Finnland, Italien, Österreich und Schweden sowie – in geringerem Umfang – Belgien, Frankreich und die Niederlande);
- Länder, in denen die Wirksamkeit der Anwendung von Vereinbarungen begrenzt (Griechenland, Portugal und Spanien) bzw. ungleichmäßig (Luxemburg) ist;
- Länder, in denen Tarifverhandlungen einen geringeren Stellenwert besitzen und die Beschäftigungsbedingungen für einen Großteil der Arbeitnehmerschaft (40 % und mehr) durch Festlegungen in individuellen Arbeitsverträgen geregelt werden (Irland und Vereinigtes Königreich).

⁽⁴⁾ Kravaritou, Yota, *Collective Bargaining and Equal Opportunities: Exploring the Situation*, 1997; siehe auch die Zusammenfassung in *Supplement to the European Industrial Relations Observatory*, EIRObserver 2/97, Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Dublin, S. i-iv.

⁽⁵⁾ Almond, P., Rubery, J., „The gender impact of recent European trends in wage determination“, *Work, Employment and Society*, Nr. 4, 1998, S. 675.

Eine Übertragung von Erfahrungen auf dem Gebiet der Tarifverhandlungen zur Chancengleichheit könnte innerhalb der jeweiligen Gruppe einfacher sein als zwischen Mitgliedstaaten unterschiedlicher Gruppen.

Das objektive Angebot an Tarifvereinbarungen

Besteht für den Fall, daß bestimmte Möglichkeiten für die Übertragung von Vereinbarungen zur Chancengleichheit vorhanden sind, zumindest bei einigen oder gar bei allen Mitgliedstaaten ein Angebot an übertragbaren Regelungen? Daraus ergeben sich Fragen sowohl quantitativer als auch qualitativer Natur. Gibt es eine ausreichende Menge ausgehandelter Regelungen zur Chancengleichheit, und sind diese zu spezifisch oder zu komplex, um auf andere Rahmenbedingungen übertragen zu werden?

Die erste Aufgabe der nationalen Korrespondenten lautete, das Terrain gerade mit der Maßgabe zu untersuchen, ob in den Tarifvereinbarungen überhaupt Regelungen zur Chancengleichheit zu finden waren. In den Länderberichten kommt durchaus zum Ausdruck, wie schwierig es war, derartige Bestimmungen ausfindig zu machen bzw. ihre Qualität einzuschätzen. Doch ungeachtet der durch den zeitlichen und finanziellen Rahmen gesetzten Grenzen fanden sich so viele Beispiele, daß kein Zweifel am Vorhandensein derartiger Regelungen besteht und somit eine Analyse unter dem Aspekt einer möglichen Übertragung gerechtfertigt erscheint.

Anhand des mit den Länderberichten vorgelegten Materials war es möglich, eine Analyse zu erstellen, die über die bereits erkannten Gemeinsamkeiten hinausgeht. Wie sich rasch zeigte, ergaben sich in den verschiedenen Ländern ähnliche Problemstellungen in bezug auf die Schnittstelle Familie/Beruf, den Zugang zur Beschäftigung und die Geschlechtertrennung, die Arbeitszeit, die Entgeltdiskriminierung sowie auf die Unternehmenskultur und -struktur, die sexuelle Belästigung und die Arbeitsplatzteilung (Job-sharing). Diese gemeinsamen Probleme waren Anlaß für Bemühungen, im Wege von Tarifverhandlungen gleiche Chancen in diesen Bereichen zu erreichen.

Bei näherer Betrachtung wurde allerdings deutlich, daß für das Angebot an derartigen Vereinbarungen branchenspezifische Gründe maßgeblich sein konnten. Die Erklärung für Tarifvereinbarungen zur Chancengleichheit fällt sehr viel leichter, wenn diese in mehreren Ländern im gleichen Sektor anzutreffen sind. Schließen Sozialpartner der gleichen Branche trotz unterschiedlicher nationaler Rahmenbedingungen wiederholt Vereinbarungen dieser Art, so spielen offenbar branchentypische Merkmale eine Rolle, die solche Verhandlungen ermöglichen und länderspezifische Unterschiede ausgleichen.

Die Übertragbarkeit sektorbezogener Erfahrungen von Land zu Land führt zu einer deutlichen Verbesserung des Zugangs zum Angebot an übertragbaren Bestimmungen. Die Kommunikation zwischen den Sozialpartnern des gleichen Sektors ist wesentlich einfacher als bei unterschiedlichen Branchen. Dieser Punkt wird im letzten Abschnitt dieses Kapitels noch einmal ausführlicher besprochen, wenn es darum geht, das Potential des sozialen Dialogs auf sektoraler



Basis und der Europäischen Betriebsräte in ihrer Funktion als länderübergreifende Übertragungsmechanismen zu beleuchten.

Die subjektive Nachfrage nach Tarifvereinbarungen

Voraussetzung ist natürlich ein Bedarf an übertragbaren Bestimmungen. Die Basis dafür ist das Potential, vor allem aber die subjektive Offenheit und Fähigkeit der Sozialpartner, die vorhandenen innovativen Regelungen zu nutzen.

Ein Problem besteht darin, daß das Instrument zur Übertragung von Erfahrungen auf dem Gebiet der Chancengleichheit nicht so leicht zu konstruieren ist. Es ist keine einfache Aufgabe, den Verhandlungsführern Erfahrungen außerhalb ihrer eigenen Betriebsstätte, Firma bzw. Branche zu vermitteln. Notwendig sind Zeit, Investitionen und das Engagement von Verhandlungspartnern, die sich bereits mit Problemen in ihrem eigenen Betrieb, Unternehmen oder Sektor bzw. anderen vorrangigen Fragen auseinandersetzen. In ihren Augen könnte es als reiner Luxus erscheinen, sich mit Problemen anderer Branchen und den komplexen Fragen der Chancengleichheit in anderen Ländern zu befassen. Daher bleibt es vielfach den Mechanismen außerhalb der Tarifverhandlungen überlassen, für die Vermittlung und Weitergabe derartiger Erfahrungen zu sorgen, beispielsweise im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten, Durchsetzungsgremien und eigens eingerichteten Arbeitskreisen für Chancengleichheit. Wie bereits festgestellt, ist die Erfolgsbilanz durchwachsen.

Ferner wurde im Konsolidierungsbericht der Phase 1 die spürbare Unterrepräsentation von Frauen in den einzelstaatlichen Führungsgremien der Gewerkschaften und insbesondere in den Verhandlungsgremien hervorgehoben und darauf hingewiesen, daß sie in wichtigen Strukturen der Arbeitgeberorganisationen gar nicht vertreten sind. Andererseits wurde festgestellt, daß bestimmte Faktoren der Aufgeschlossenheit in dieser Frage förderlich sind: Arbeitgeber sind eher geneigt, etwas für die Chancengleichheit zu tun, wenn dies ihren wirtschaftlichen Interessen dient, während sich die Gewerkschaften durch die wachsende Zahl weiblicher Mitglieder genötigt sehen könnten, Gleichstellungsbelange in den Verhandlungskatalog aufzunehmen. Im Konsolidierungsbericht der Phase 1 wird das Fazit gezogen, daß eine größere Bereitschaft und Fähigkeit der Sozialpartner zum Abschluß von Vereinbarungen über die Chancengleichheit die Schulung und Einsetzung von Frauen als Verhandlungsführer voraussetzt, damit diese den Verhandlungen eine stärkere „menschliche“ Note verleihen.

Der Verhandlungsprozeß und die Chancengleichheit

In Phase 3 des Projekts geht es darum zu erkunden, auf welchem Wege eigentlich Vereinbarungen zur Chancengleichheit zustande kommen. Die inhaltliche Prüfung der Vereinbarungen gewinnt noch deutlich an Wert, wenn zugleich auch untersucht wird, wie die Parteien zu den entsprechenden Regelungen/Vereinbarungen gelangen. Dieser Vorgang schließt sowohl die Erarbeitung als auch die Umsetzung der Vereinbarungen ein.

Die Zielsetzung lautet, die Struktur und Handhabung von Aufgabenkatalogen zu analysieren und den Prozeß des Zustandekommens und der Umsetzung einzelner Vereinbarungen eingehend zu untersuchen. Dabei wird ein fallbezogener Ansatz zugrunde gelegt und eine spezielle Untersuchung des Prozesses durchgeführt, an dessen Ende vorab als beispielhaft eingestufte Vereinbarungen/Bestimmungen stehen. Auch wenn die Fallstudien nicht unbedingt repräsentativ sind, so erlauben sie doch Rückschlüsse darauf, was unternommen werden kann, auf welchem Wege dies geschieht und welche Faktoren Fortschritte in diesem Bereich begünstigen oder behindern. Die Studien stellen darauf ab, verallgemeinerbare Konzepte zu erstellen und Faktoren zu ermitteln, die für andere Umstände und andere Länder potentiell relevant sind.

Länderübergreifende Mechanismen für die Übertragung von Vereinbarungen

Im Rahmen dieser Forschungstätigkeit ergaben sich als Möglichkeit für die länderübergreifende Übertragung von Vereinbarungen zur Chancengleichheit zwei Mechanismen.

Zum einen ergab eine tiefgreifende Analyse des von den nationalen Korrespondenten zusammengestellten Materials, daß es sich dabei – wie bereits angemerkt – um branchenspezifische Fragen handeln könnte. Wiederholt haben in unterschiedlichen Mitgliedstaaten, aber im gleichen Sektor agierende Sozialpartner Vereinbarungen zur Chancengleichheit ausgehandelt. Daher gibt es allem Anschein nach sektorale Faktoren, die solche Verhandlungen ermöglichen und nationale Unterschiede ausgleichen oder überwinden. Aufgrund übereinstimmender Erfahrungen der Sozialpartner im gleichen Sektor lassen sich diese Erfahrungen einfacher auf andere Länder übertragen. Die Sozialpartner haben es zwar mit unterschiedlichen nationalen Gegebenheiten zu tun, verfügen aber über die gleichen branchenspezifischen Erfahrungen.

Beispielhafte Vereinbarungen zu verschiedenen Themenkomplexen sind in Branchen wie Luftverkehr (Fluggesellschaften und Flughäfen), Bank-/Finanz-/Versicherungswesen, Rundfunk, Chemie/Papier/Keramik, Bekleidung und Textilien, Gas/Strom/Energie, Gesundheitswesen, zentrale und kommunale Behörden, Nahrungsmittel, Metallbearbeitung, Post/Telekommunikation, Druck, Einzelhandel usw. zu finden.

Der europäische soziale Dialog auf sektoraler Basis könnte einen Rahmen für die Erörterung der Übertragung beispielhafter Gleichstellungspraktiken bieten.

Zum zweiten legt der Umstand, daß solche beispielhaften Vereinbarungen häufig in einigen, aber nicht allen Tochterfirmen internationaler Unternehmen anzutreffen sind, den Schluß nahe, daß die Chancengleichheit bei Einrichtung eines Europäischen Betriebsrates auf die Tagesordnung gelangt. Im Zuge der Untersuchungen wurden u. a. folgende Beispiele analysiert:

- Hewlett-Packard GmbH, Böblingen (Deutschland);
- Imperial Chemical Industries (Vereinigtes Königreich);
- Du Pont de Nemours (Luxemburg);



- Österreichische Nestle Gesellschaft (Österreich);
- Heineken (Niederlande);
- Unilever (Niederlande);
- Elf Aquitaine (Frankreich);
- Unisys (Frankreich);
- Zanussi (Italien);
- Italtel (Italien);
- Thyssen Stahl (Deutschland);
- Volkswagen (Deutschland);
- Fruit of the Loom (Irland);
- Sony (Italien);
- Ford Motor Company (Vereinigtes Königreich).

Zwei Überlegungen lassen darauf schließen, daß sich die Problematik der Chancengleichheit im Rahmen des sozialen Dialogs auf sektoraler Ebene und bei Zusammenkünften Europäischer Betriebsräte für Arbeitgeber und Gewerkschaften gleichermaßen als fruchtbares Gesprächsthema erweisen kann. Erstens existiert hierfür ein gemeinsamer europäischer Rechtsrahmen, wie in diesem Bericht an anderer Stelle bereits ausführlich dargelegt wurde. Gestärkt wird dieser Rahmen durch die neuen Bestimmungen im Vertrag von Amsterdam. Dadurch wird das Thema Chancengleichheit aus dem Wettbewerb zwischen Ländern und Unternehmen herausgenommen.

Zweitens (und konkreter betrachtet) bedeutet Chancengleichheit, betriebliche Strukturen zu schaffen, die es allen Arbeitnehmern gestatten, ihren höchstmöglichen Beitrag entsprechend den eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu leisten. Es geht darum, die zutiefst verwurzelten Vorurteile auszuräumen, die Männer und (vornehmlich) Frauen daran hindern, ihre Möglichkeiten in vollem Umfang auszuschöpfen. In diesem Sinne sollte die Chancengleichheit nicht als Verteilungskampf zwischen Gewinnern und Verlierern angesehen werden, sondern als Spiel, bei dem alle gewinnen, alle profitieren können. Beispielhafte Maßnahmen zur Chancengleichheit, mit deren Hilfe Frauen und Männer von Arbeitsstrukturen befreit werden, die ihre Produktivität hemmen, leisten einen erheblichen Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit. Chancengleichheit kann helfen, die neue Partnerschaft am Arbeitsplatz aufzubauen, wie sie von der Europäischen Kommission in ihrem Grünbuch „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“ gefordert wird ⁽⁶⁾.

Aus diesem Blickwinkel betrachtet steht es außer Frage, daß die Chancengleichheit geeignet ist, auf die Tagesordnung des sektoralen Dialogs und der Europäischen Betriebsräte gesetzt zu werden. Im Wege des sozialen Dialogs auf sektoraler Ebene können beispielhafte Praktiken zur Chancengleichheit mit branchenspezifischem Charakter in dem Maße von einem Land auf das andere übertragen werden, wie die Unternehmen innerhalb des Sektors voneinander lernen. Im Rahmen der Strukturen des sozialen Dialogs könnten Arbeitsgruppen für Chancengleichheit

⁽⁶⁾ Europäische Kommission, Grünbuch *Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft*, Bulletin der Europäischen Union, Beilage 4/97, Luxemburg 1997.

eingesetzt werden, um die wirksamsten Methoden zur Ermittlung positiver Beispiele im Sektor zu erkunden und Wege zur weitestmöglichen Verbreitung nachahmenswerter Praktiken zu erschließen. Das im vorliegenden Bericht dokumentierte Material könnte nützliche Ansatzpunkte für derartige Arbeitsgruppen bieten.

Das gleiche trifft für die Europäischen Betriebsräte zu. Wenn Unternehmen innerhalb des gleichen Sektors durch den sozialen Dialog auf sektoraler Ebene voneinander lernen können, wie beispielhaftes Vorgehen im Bereich der Chancengleichheit zur Wettbewerbsfähigkeit beitragen kann, dann ist dies bei Tochterfirmen eines Unternehmens, die in verschiedenen Ländern angesiedelt sind, erst recht der Fall. Wenn beispielsweise Unilever in den Niederlanden Maßnahmen und Praktiken zur Chancengleichheit entwickelt hat, die als innovativ gelten, ist dann der Europäische Betriebsrat des Konzerns nicht ein guter Weg, um die Aufmerksamkeit auf solche Entwicklungen zu lenken und die Arbeitnehmervertreter zu ermutigen, an die jeweiligen Leitungsgremien vergleichbare Initiativen heranzutragen? Auf diese Weise kann der EBR den Plänen des Unternehmens zur europaweiten Personalentwicklung eine zusätzliche positive Dimension verleihen. Neben den Wirtschafts-, Finanz- und Beschäftigungsdaten, über die eine zentrale Unternehmensleitung auf der jährlichen EBR-Zusammenkunft Bericht erstattet, könnte auch ein Bericht dazu gefordert werden, was geschieht, um innerhalb des Unternehmens eine Kultur der Chancengleichheit zu entwickeln.

Wie die Analyse von Tarifvereinbarungen unter dem Aspekt der Chancengleichheit offenbart, könnte eine Politik der Chancengleichheit für die Sozialpartner und die Tarifverhandlungen erhebliche Vorteile mit sich bringen.

Als Gegenstand von Tarifverhandlungen bietet das Thema Chancengleichheit für die Gewerkschaften eine Gelegenheit, sich verstärkt um die weiblichen Arbeitnehmer zu bemühen, indem sie ihren Verhandlungskatalog erweitern (z. B. Einstellung, Aufstiegsmöglichkeiten, Arbeitszeit) und neue Mechanismen für die Beteiligung an der Entscheidungsfindung im Unternehmen entwickeln (z. B. Gleichstellungsausschüsse; Maßnahmen zur Arbeitsplatzbewertung). Für die Unternehmen eröffnet sich die Möglichkeit, das Interesse ansonsten ausgeschlossener weiblicher Arbeitnehmer auf sich zu lenken und Einfluß auf die Gestaltung von Fragen zu erlangen, die ohne ihr Zutun durch gesetzliche Bestimmungen und Gerichtsentscheidungen geregelt werden. Im Zuge der Forschungsarbeiten wurden zahlreiche Beispiele für die Vorteile ermittelt, die sich in einer Reihe von Mitgliedstaaten aus einem entsprechenden Aufgabenkatalog für den Prozeß der Tarifverhandlungen und die Sozialpartner ergeben.

Insgesamt gesehen stehen potentielle und tatsächliche institutionelle Rahmenbedingungen zur Verfügung: der EU-weite soziale Dialog auf sektoraler Ebene und die Europäischen Betriebsräte, die auf den im Rahmen dieses Forschungsprojekts aufgezeigten nationalen Erfahrungen aufbauen können. Der soziale Dialog in der Union kann der Chancengleichheitspolitik dienlich sein, aber auch davon profitieren.

Teil II

Analyse von Vereinbarungen zur Chancengleichheit


Kapitel 1**Unternehmenskultur/-struktur**

Zentrale Problemstellungen

Aus Sicht der Chancengleichheit bedingt das Infragestellen einer Unternehmenskultur und -struktur deren kritische Überprüfung mit dem Ziel, den geschlechtsbezogenen Charakter der Beschäftigungspraxis zu verändern. Es geht darum, die Organisationsweise so zu verändern, daß günstigere Bedingungen für die Beschäftigung von Frauen entstehen, und nicht darum, daß sich die Frauen an die bestehenden männlich orientierten Arbeitsmodelle anpassen. Bei dieser Herangehensweise geht es in erster Linie darum, daß die Beziehungen zwischen den Geschlechtern in der Gesamtheit der Unternehmensstrukturen und -prozesse verankert sind, was zu dem Schluß führt, daß isolierte Maßnahmen und Veränderungen im Bereich der Chancengleichheit kaum positive Wirkungen zeitigen, solange die Unternehmenskultur unangetastet bleibt.

EU-Dimension

Der Gedanke des „Mainstreaming“ als grundlegendes Prinzip für die Arbeit an einer Politik der Chancengleichheit ist eindeutig im Vierten Aktionsprogramm zur Chancengleichheit beschrieben worden ⁽¹⁾. „Gender Mainstreaming“ wird definiert als:

„systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in allen Politikfeldern, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase wie auch

⁽¹⁾ Europäische Kommission, GD V, *Viertes mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Männern und Frauen (1996-2000)*, KOM(95) 593 endg.

bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen deren Auswirkungen auf Frauen und Männer berücksichtigt werden“⁽²⁾.

Mainstreaming als schwerpunktmäßige Einbeziehung der Chancengleichheit in allen Phasen der politischen Willensbildung bedeutet, „die Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung nicht auf spezielle Hilfsangebote für Frauen zu beschränken“⁽³⁾. Bei der Förderung der Gleichstellung „geht es um die Förderung nachhaltiger Veränderungen der elterlichen Verantwortung, der Familienstrukturen, der institutionellen Verfahrensweisen, der Organisation von Arbeit und Zeit“ und um „Maßnahmen, mit denen die Arbeitsorganisation so angepaßt wird, daß Frauen wie Männer gleichermaßen in der Lage sind, Familie und Berufstätigkeit miteinander in Einklang zu bringen“⁽⁴⁾.

Da die anhaltende Ungleichbehandlung und Geschlechtertrennung Wesensmerkmale des Arbeitsmarktes sind, spielt die Beschäftigung für die Chancengleichheit eine maßgebliche Rolle: „Der Zugang zu Beschäftigung ist eines der grundlegenden Elemente für die Chancengleichheit der Frau; wichtige Fortschrittsindikatoren sind die Arbeitsplatzstruktur und die Arbeits- und Entgeltbedingungen“⁽⁵⁾.

Wie im Fortschrittsbericht⁽⁶⁾ hervorgehoben wird, geben die Artikel 2 und 3 des neuen Vertrags von Amsterdam dem Engagement der Gemeinschaft für die Einbeziehung der Dimension der Chancengleichheit („Gender Mainstreaming“) einen förmlichen Rahmen. In den Leitlinien für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten für 1998 ist die Chancengleichheit in die wichtigsten Aktionsausrichtungen mit einbezogen.

„Die GD V hat den sozialen Dialog zu einem ihrer wichtigsten Instrumente im Zusammenhang mit ihrem Pilotprojekt für das ‚Gender Mainstreaming‘ ausgewählt. Die Kommission fördert den für die Chancengleichheit relevanten Dialog auch auf sektoraler Ebene durch Studien und Konferenzen.“⁽⁷⁾

Vereinbarungen und Bestimmungen

Es gibt eine Fülle von Belegen dafür, daß die in der Unternehmenskultur und -struktur begründeten Hindernisse für die Chancengleichheit in ganz allgemeiner Form in Tarifvereinbarungen angesprochen werden. In der Regel geht es bei diesen Vereinbarungen nicht um konkrete Fragen, sondern darum, Studien und Programme mit positiven Maßnahmen aufzulegen, Mechanismen einzurichten und Verfahren zu entwickeln sowie Funktionsprinzipien zu klären.

⁽²⁾ Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten, Referat V/D.5, 100 Begriffe aus der Gleichstellungspolitik, Glossar der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern, Luxemburg, 1998, S. 29.

⁽³⁾ Europäische Kommission, Mitteilung der Kommission, *Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft*, KOM(96) 67 endg. vom 21.2.1996.

⁽⁴⁾ Ebenda.

⁽⁵⁾ Ebenda.

⁽⁶⁾ Europäische Kommission, *Fortschrittsbericht der Kommission über Folgemaßnahmen zu der Mitteilung: „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politischen Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“*, KOM(1998) 122 endg.

⁽⁷⁾ Ebenda.



Bei einigen der in diesem Kapitel beschriebenen Vereinbarungen und Bestimmungen kommt es zu Überschneidungen mit den in anderen Kapiteln erörterten Fragestellungen. Im Vordergrund stehen aber Vereinbarungen mit einem übergreifenden Ansatz, während das Augenmerk in den weiteren Kapiteln auf Vereinbarungen bzw. Bestimmungen zu den einzelnen Themenkomplexen liegt.

Bei den Vereinbarungen mit Bezug zur Unternehmenskultur und -struktur traten drei Themen zutage (wobei die Grenzen zwischen ihnen fließend sind):

- das Infragestellen von Unternehmenskulturen;
- die Einbindung der Chancengleichheit in die Personalpolitik;
- Konzepte/positive Aktionspläne zur Förderung der Chancengleichheit.

Das Infragestellen von Unternehmenskulturen

Einige Tarifvereinbarungen stellen ausdrücklich darauf ab, bestehende Unternehmenskulturen in Frage zu stellen, während andere diese Zielsetzung als Leitprinzip anführen und zahlreiche detaillierte Maßnahmen zur Chancengleichheit auflisten, mit denen die praktische Umsetzung dieses Prinzips erreicht werden soll. Ein Beispiel dafür ist eine Vereinbarung aus der Nahrungsmittelbranche in Deutschland ⁽⁸⁾. Das Leitprinzip, wonach eine Veränderung der Unternehmenskultur und -struktur angestrebt werden soll, wird deutlich in einer umfangreichen Auflistung von Maßnahmen zur Chancengleichheit, die sämtliche relevanten Probleme abdeckt. Die Vereinbarung enthält ausführliche Festlegungen für den Zugang zu Arbeitsplätzen mit der Maßgabe, die Geschlechtertrennung auf allen Hierarchieebenen und in allen Tätigkeitsfeldern zu beseitigen, sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. Elternurlaub und Arbeitszeitregelungen, die Vätern in leitenden Positionen die Übernahme von familiären Pflichten erleichtern, etwa durch Job-sharing oder Teilzeitarbeit.

Im Vereinigten Königreich wurde in einer kommunalen Behörde eine neue Vereinbarung geschlossen, mit der man auf einer vorhandenen Vereinbarung aufbauen und bestimmte Mängel beheben wollte, die sich im Zusammenhang mit der bestehenden Politik offenbart hatten ⁽⁹⁾. Das Thema Chancengleichheit wurde von der Behörde erstmals 1980 in die Beschäftigungspolitik einbezogen. Im Jahre 1994 wurde beschlossen, diese Strategie zu überprüfen. Mit dem neuen Ansatz ging man von der „Tolerierung von Unterschieden“ zur „Wertschätzung der Vielfalt“ über, weil:

„eine differenziert zusammengesetzte Belegschaft im Grunde für das Unternehmen einen Zugewinn bedeuten kann, denn es gewinnt dadurch an Stärke und Flexibilität und letztlich an Wettbewerbskraft ... es besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Art von Menschen, die ein Unternehmen beschäftigt, ihrem Qualifikations- und Kenntnisstand und der Fähigkeit des Unternehmens, für unterschiedliche Menschen unterschiedliche Leistungen zu erbringen“.

⁽⁸⁾ Deutschland, S. 5: Wilhelm Weber GmbH.

⁽⁹⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 152-154: London Borough of Camden.

Zwar wurden die Mitte der achtziger Jahre anvisierten Zielvorgaben für die Erwerbsbeteiligung der Frauen übertroffen (Vorgabe: 53 %; per Oktober 1994: 62,55 %), doch ist festzustellen, daß die Zielgruppen überwiegend in den unteren Vergütungsgruppen tätig sind. Daher lautete die Vorgabe nun, die Beteiligungsquote auf den höheren Ebenen zu steigern. Zu diesem Zweck kamen spezielle Mechanismen zum Einsatz, z. B. „flexible“ Personalbeschaffungs- und Auswahlverfahren, die zeitweilige Umsetzung von Personen aus den unterrepräsentierten Gruppen, ein Betreuungsplan für Mitarbeiter ohne Leitungsaufgaben, Praktika für Nachwuchskräfte, Trainee-Programme für die Zielgruppen, die Kontrolle laufender Schulungsmaßnahmen und die Überprüfung der Kontrollmechanismen. Wie die Kommunalverwaltung hierzu erklärt, liegt die Stärke dieser „Wertschätzung der Vielfalt“ in der „Möglichkeit, den Opfern von Diskriminierung ihre Selbstachtung zurückzugeben, anstatt ihnen Wohltätigkeit zuteil werden zu lassen“.

In Großbritannien wurde eine Initiative zur Chancengleichheit in Gestalt einer „Gleichstellungsprüfung“ („equality audit“) bei der Londoner Feuerwehr und Zivilverteidigung ausdrücklich mit Blick auf die „Unternehmenskultur“ gestartet ⁽¹⁰⁾. Im Mittelpunkt der „Gleichstellungsprüfung“ stand der operative bzw. „uniformierte“ Dienst, dessen „Unternehmenskultur“ dem Vernehmen nach durch eine unbefriedigende Beziehung zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten gekennzeichnet war, was sich sehr negativ auswirkte. Der gewählte Ansatz orientierte sich am Grundsatz der Risikobewertung, wie er im Gesundheits- und Sicherheitsbereich gang und gäbe ist. Dabei gilt es, die Gefährdungsbereiche zu ermitteln, den Gefährungsgrad einzuschätzen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Die Durchführung der Prüfung war mit einer Untersuchung folgender Gegebenheiten verbunden: bestehende Konzepte und Verfahren, Strukturen und Tendenzen bei der Personalgewinnung und -auswahl, dauerhafte Bindung, Aufstiegsmöglichkeiten, Beschwerden und Disziplin, Beförderung und Laufbahngestaltung. Unter Mitwirkung der Gewerkschaften wurde eine Meinungsumfrage bei den Arbeitnehmern durchgeführt. Die Analyse widmete sich in erster Linie dem organisatorischen und kulturellen Wandel und dem Umgang mit der Gleichstellungsproblematik. Zu dieser Aktion gab es zum damaligen Zeitpunkt einige kritische Stimmen, die bemängelten, daß es sich lediglich um eine Maßnahme am Rande handele, die nicht mit der Gesamtplanung verknüpft sei und bei der die Gewerkschaften nicht genügend als aktive Partner einbezogen seien. Trotz der Kritik wurde im Ergebnis der Prüfung formell eine Vereinbarung angenommen, die zum Ziel hatte, das Gleichstellungsprogramm in ein breiter angelegtes Programm für einen umfassenden kulturellen Wandel (Action for Quality) einzubinden, und zwar in Zusammenarbeit mit den Angestelltengewerkschaften.

Ein ähnlich breit gefaßter, aber konkreterer Ansatz wurde in Schweden zugrunde gelegt. Hier kam es zum Abschluß zentraler Kooperationsvereinbarungen, die in ihrer Form neu waren und frühere gesonderte Vereinbarungen, beispielsweise zu Mitbestimmung, Arbeitsschutz und Chancengleichheit, ablösten. Bei Kooperationsvereinbarungen liegt das Hauptaugenmerk auf den Zielsetzungen Entwicklung und Effektivität, doch finden sich darin auch Festlegungen für ein

⁽¹⁰⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 143-151: London Fire and Civil Defence Authority (LFCDA).



gutes Arbeitsumfeld und für eine anregende und erfüllende Arbeit. Die Chancengleichheit spielt explizit oder implizit eine Rolle. Sie ist nicht das alleinige Ziel solcher Vereinbarungen, wird aber als zentrales Funktionsprinzip angesehen, das die Maßnahmen in allen Bereichen durchdringt (Mainstreaming) ⁽¹¹⁾.

Ein Beispiel ist die Vereinbarung in der Zellstoff- und Papierindustrie, einer in hohem Maße von Männern dominierten Branche ⁽¹²⁾. Sie tritt an die Stelle früherer Vereinbarungen, darunter auch einer zur Chancengleichheit. Hier sind Regeln für die örtliche Zusammenarbeit festgelegt: ein dezentraler Entscheidungsprozeß unter Beteiligung von Unternehmen und Gewerkschaften. Die Vereinbarung ist in fünf Abschnitte untergliedert: Zielsetzungen, allgemeine Orientierungspunkte, Leitlinien, Verhandlungsverfahren und Laufzeit. Erfaßt sind fünf Bereiche, zu denen die Chancengleichheit gehört. Doch ist die Chancengleichheit nicht nur ein gesonderter Bereich, vielmehr findet sie auch in den Abschnitten zu den Zielsetzungen und allgemeinen Ansatzpunkten sowie in zwei anderen Bereichen (Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation sowie Qualifizierung und Schulung) Erwähnung.

So müssen z. B. die Bestimmungen im Abschnitt Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation dergestalt sein, daß Bedingungen für eine Chancengleichheit von Männern und Frauen vorhanden sind. Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen sind unter dem Blickwinkel der Chancengleichheit zu beurteilen. Ähnlich wie bei der Personalbeschaffung muß auch bei den Qualifizierungsmaßnahmen gezielt vorgegangen werden, um letztlich das unausgewogene Verhältnis von Frauen und Männern in bestimmten Tätigkeitsfeldern zu beenden. Im Abschnitt, der sich unmittelbar auf die Chancengleichheit bezieht, wird Diskriminierung auf Einstellungen und Vorurteile zurückgeführt. Es werden Mittel und Wege vorgeschlagen, um hier Abhilfe zu schaffen, u. a. auch zur positiven Diskriminierung. Eine Sonderbehandlung gilt nicht als Diskriminierung.

Ein weiteres Beispiel ist die Vereinbarung zur Chancengleichheit für Kommunalbehörden in Schweden ⁽¹³⁾. In dieser Vereinbarung gilt Chancengleichheit als strategische Frage bei der Umstrukturierung der kommunalen Behörden. Die Aufhebung der Geschlechtertrennung und die gleiche Teilhabe an den Beschäftigungsmöglichkeiten wird „unter dem Gesichtspunkt der Demokratie, Macht und Effektivität als bedeutsame Frage eingestuft“, die zudem auf der Leitungsebene für die Qualität der Entscheidungsfindung von Belang ist.

Wie wir hier sehen, bedeutet Mainstreaming also, daß Chancengleichheit nicht losgelöst betrachtet oder nur in einem speziellen Abschnitt der Vereinbarung für relevant gehalten wird. Sie ist vielmehr ein zentrales Funktionsprinzip für alle wichtigen Handlungsfelder der Vereinbarung.

In Spanien wird mit einer Kollektivvereinbarung für eine Reihe von staatlichen Einrichtungen ein Ausschuß eingesetzt, dem mehrheitlich Frauen angehören (mindestens 60 %), die

⁽¹¹⁾ Schweden, S. 21: zentrale Kooperationsvereinbarungen.

⁽¹²⁾ Schweden, S. 22-24: Zellstoff- und Papierindustrie.

⁽¹³⁾ Schweden, S. 26: Chancengleichheitspolitik für Kommunal- und Bezirksverwaltungen, 1994.

unterschiedliche Aufgaben wahrnehmen (etwa die Unternehmenssatzung zu prüfen oder die Einbeziehung von Frauen in alle Aktivitäten sicherzustellen) und das Recht haben, an der Festlegung der Bedingungen für den Zugang zu Arbeitsplätzen, für die Beförderung und die Arbeitsplatzbewertung sowie der Arbeitsbedingungen (z. B. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) mitzuwirken ⁽¹⁴⁾.

In einem Programm zur Chancengleichheit in der Bundesrepublik Österreich werden im Zusammenhang mit dem Verhältnis von Berufs- und Familienleben Organisationsnormen in Frage gestellt, wobei die Verantwortung der Männer für die Erfüllung familiärer Aufgaben betont wird. Auch die bestehenden Arbeitszeitregelungen werden in Frage gestellt. Eines der erklärten Ziele dieses Programms lautet ⁽¹⁵⁾:

„die aus der gesellschaftlichen Arbeitsteilung resultierende Diskriminierung auszugleichen und bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit der familiären Pflichten mit der angestrebten beruflichen Laufbahn zu schaffen ...

... neue Wege für die Zusammenarbeit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt zu erschließen ... Maßnahmen zu ergreifen, die gleichermaßen Männern zur Verfügung stehen, bei denen zunehmend der Wunsch nach Übernahme ihres Anteils an den Familienpflichten erkennbar ist“.

Zu den Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen sollen, gehören: Zusammenkünfte in der Kernarbeitszeit, so daß auch Teilzeitmitarbeiter und Beschäftigte, die Kinder zu betreuen haben, anwesend sein können; eine Planung der Arbeit in der Weise, daß sie während der normalen Arbeitszeit abgeschlossen werden kann; Berücksichtigung von Kinderbetreuungspflichten bei notwendiger Überstundenarbeit; Anreize für Teilzeitarbeit; Anspruch von Teilzeitmitarbeitern auf Teilnahme an Schulungen sowie Förderung der Akzeptanz unbezahlten Elternurlaubs für Männer.

In einem Gleichstellungsplan des Papierverarbeitungssektors in Finnland wird die Verbesserung der Arbeitsbedingungen angestrebt ⁽¹⁶⁾:

„Bei Untersuchungen zu Arbeitsbedingungen und einzelnen Tätigkeiten wird solchen Faktoren Aufmerksamkeit geschenkt, die für weibliche Arbeitnehmer Erschwernisse mit sich bringen, und es wird der Versuch unternommen, mögliche Probleme weitestgehend abzubauen. Bei der Planung neuer Einrichtungen für die Mitarbeiter wird darauf geachtet, daß diese Einrichtungen für beide Geschlechter geeignet sind.“

⁽¹⁴⁾ Spanien, S. 23: Kollektivvereinbarung für mehrere staatliche Einrichtungen. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit), Fondo de garantía Salarial (Fogasa – Lohngarantiefonds), Instituto Nacional de Empleo (INEM – Nationales Arbeitsamt) und Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social (INFES – Nationales Amt zur Förderung der Sozialwirtschaft).

⁽¹⁵⁾ Österreich, S. 30: Frauenförderplan im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

⁽¹⁶⁾ Finnland, S. 18: Gleichstellungsplan von Metsä-Serla Oy für die Betriebsstätten in Aankoski.



Einbindung der Chancengleichheit in die Personalpolitik

In der belgischen Nahrungsmittelbranche wird im Rahmen einer Vereinbarung auf Sektorebene eine Arbeitsgruppe eingesetzt, deren Aufgabe es ist, Grundsätze und Empfehlungen für positive Maßnahmen in den Unternehmen dieses Wirtschaftszweigs zu erarbeiten (Artikel 14). Dazu wurden zwei Studien durchgeführt. Von 141 angesprochenen Unternehmen beteiligten sich 77. Die Berichte der Studie wurden zusammen mit Schlußfolgerungen 1995 veröffentlicht. Sie ließen erkennen, daß es notwendig war, sich größere Klarheit über die Rolle von positiven Maßnahmen für das Erreichen von Zielen der Chancengleichheit zu verschaffen. Zu den Vorschlägen, die den Sozialpartnern und Unternehmen unterbreitet wurden, gehört die Einbindung der Chancengleichheit in die Personalpolitik, die Erstellung eines Jahresberichts zur gleichen Entlohnung, die Organisation einer Erhebung zu Beschwerden von Arbeitnehmern betreffend die Arbeit, die Aufstellung eines Plans zur beruflichen Einstufung, namentlich für kleine und mittlere Unternehmen, eine Diskussion zum Thema Neugestaltung der Arbeitszeit sowie die Veranstaltung von Schulungen zu positiven Maßnahmen ⁽¹⁷⁾.

In Deutschland wird in der Vereinbarung des Frankfurter Flughafens, die als Vereinbarung zur Chancengleichheit mit dem Ziel der Frauen- und Familienförderung ausgewiesen wurde, die Chancengleichheit als integrales Element der Personalentwicklung behandelt und dabei besonders die Ausbildung in den Vordergrund gerückt. Die Vereinbarung enthält Bestimmungen zu folgenden Fragen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (einschließlich Erwerbsunterbrechungen), Arbeitszeit (einschließlich Teilzeit und flexibler Arbeitszeit), Zugang zu Arbeitsplätzen/Geschlechtertrennung (eingeschlossen die Frauenförderung, ein Förderzentrum für die weibliche Belegschaft, ein Konzept für Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und spezielle Schulungsmaßnahmen), sowie ein Programm zur Sensibilisierung der Unternehmenskultur und -struktur für die Problematik der Chancengleichheit. Durchgeführt werden soll die Vereinbarung im Wege einer aktiven Informationspolitik und mittels einer eigens dafür eingesetzten Sonderkommission ⁽¹⁸⁾. Die Vereinbarung wird als außergewöhnlich angesehen, da sie sowohl als beispielhaftes Personalmanagement wie auch als Regelung für kooperative Arbeitsbeziehungen aufgefaßt wird.

In der Vereinbarung für das Bodenpersonal der Lufthansa wird die Absicht bekundet, „die betrieblichen Anforderungen des Unternehmens mit den sozialen Bedürfnissen des Personals in Einklang zu bringen“. Hervorgehoben wird ferner, daß „die Eignung für Führungsaufgaben keine Frage des Geschlechts“ sei und die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt“ werde. Das Unternehmen „erkennt die Berufstätigkeit beider Partner als wichtige Form der gesellschaftlichen Realität an“ und stellt fest, daß die „Abstimmung von Beruf und Familie Männer und Frauen gleichermaßen betrifft“ ⁽¹⁹⁾.

Ebenfalls enthalten sind Bestimmungen zur Schnittstelle Familie/Beruf, die Müttern und Vätern helfen sollen, ihre beruflichen und familiären Pflichten miteinander in Einklang zu bringen,

⁽¹⁷⁾ Belgien, S. 17: CCT relatives aux actions positives pour les employés de l'industrie alimentaire, 1993. Es wurde festgestellt, daß keine konkreten Schritte unternommen worden waren.

⁽¹⁸⁾ Deutschland, S. 2: Flughafen Frankfurt, Betriebsvereinbarung, 1990.

⁽¹⁹⁾ Deutschland, S. 32: Lufthansa, Betriebsvereinbarung für Bodenpersonal, 1995.

wobei speziell Führungspositionen eingeschlossen sind. Mit Regelungen zur Arbeitszeit soll sichergestellt werden, daß die familiäre Situation Berücksichtigung findet, und es wird in Rechnung gestellt, daß damit möglicherweise eine Kürzung der tariflich vereinbarten Arbeitszeit verbunden ist. Besondere Beachtung gilt der Problematik Zugang zu Arbeitsplätzen/Geschlechtertrennung. Freie Stellen in technischen Bereichen und auf der Managementebene sollen so gestaltet sein, daß sie für Frauen attraktiv sind und sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen. Bei den Auswahlverfahren sollte davon ausgegangen werden, daß Hindernisse bei der Arbeitsorganisation, die einer Einstellung von Frauen entgegenstehen, ausgeräumt werden können. Bei Tätigkeiten, in denen der Frauenanteil im Verhältnis zu gering ist, sind spezielle Ausbildungsangebote für Frauen vorgesehen, und bei Tätigkeiten, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist weiblichen Bewerberinnen der Vorzug zu geben. Es ist dafür Sorge zu tragen, daß ein chancengleicher Zugang zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen besteht. Beim Führungsnachwuchs sollte besonderes Augenmerk auf befähigte Frauen gelegt werden. Was die Kultur und Struktur des Unternehmens anbelangt, so sind Regelungen zum Thema sexuelle Belästigung vorgesehen, wobei die Verantwortung für die Umsetzung bei den Vorgesetzten liegt und den Risiken im Zusammenhang mit Arbeitszeiten und -orten besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird. Schließlich soll eigens für die zuverlässige Durchführung ein Beauftragter für Chancengleichheit benannt werden, und es ist für eine kontinuierliche Überwachung der Wirksamkeit der einschlägigen Maßnahmen zu sorgen.

Bemerkenswert an dieser Vereinbarung ist, daß sie für ein privatisiertes Unternehmen gilt, einen großen Themenkreis abdeckt, vornehmlich auf die Chancengleichheit als maßgebliches Element der Personalpolitik gerichtet ist und Bestimmungen für die konkrete Durchführung beinhaltet.

In einem französischen Kreditinstitut finden die Bemühungen um eine Verbesserung der Beschäftigungschancen für Frauen und um den Abbau der Geschlechtertrennung, insbesondere auf der Führungsebene, Ausdruck in einer „Gleichstellungsvereinbarung“. Sie zeichnet sich dadurch aus, daß in allen Phasen ihrer Entstehung eine paritätische Mitwirkung gewährleistet war. Dies hängt damit zusammen, daß die Gleichstellung als Bestandteil der Führungskonzeption angesehen wurde; also mußte auf dem Wege dahin das nötige Bewußtsein geschaffen werden. Zur Verwirklichung der Zielsetzungen wurden zwei Strukturen ins Leben gerufen. Zum einen handelt es sich um eine „große“ Gleichstellungskommission mit Vertretern aus verschiedenen Berufsfeldern, Gewerkschaften und Führungsgremien. Sie kommt mindestens einmal jährlich zusammen, um das Erreichte zu prüfen und neue Vorschläge zu erarbeiten. Daneben besteht noch eine kleinere Kommission, der vier Vertreter aus der Führungsetage und drei aus der Arbeitnehmerschaft angehören, wobei die letztgenannten von den Gewerkschaften benannt werden. Diese Kommission tritt so oft zusammen, wie dies nötig ist, um die Umsetzung der Vereinbarung zu gewährleisten ⁽²⁰⁾.

Im Vereinigten Königreich gab das Büro des für den öffentlichen Dienst zuständigen Ministers 1992 ein Maßnahmenprogramm heraus, mit dem die Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Dienst durchgesetzt werden sollte ⁽²¹⁾. Das Programm wird vom Council of Civil

⁽²⁰⁾ Frankreich, S. 24: Mutualité sociale agricole de Finistère, 1991: accord d'égalité.

⁽²¹⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 163-166: Civil Service.



Service Unions (CCSU) unterstützt. Zu den innovativen Zielvorgaben mit Folgen für die „Unternehmenskultur“ gehört, daß Manager mit Linienfunktion wissen müssen, welcher Beitrag von ihnen bei der Durchführung der Maßnahmen erwartet wird, und daß sie in ihre Jahresplanung nachprüfbar Zielsetzungen einbauen, um ihrer Verantwortung für konkrete Ergebnisse gerecht zu werden. Um Engagement zu demonstrieren, werden Frauen darin bestärkt, Konferenzen, Seminare u. a. zu organisieren und daran teilzunehmen, in deren Verlauf speziell Probleme zur Sprache kommen sollen, die für sie von besonderer Bedeutung sind. Vorgesehen ist die Ernennung und Ausbildung von Kontaktbeauftragten für sexuelle Belästigung (SHCO), die sowohl Männer als auch Frauen sein können und deren Aufgabe die Beratung des Personals ist.

Konzepte/positive Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit

In Irland hat eine Supermarktkette eine Vereinbarung zur Gleichstellung am Arbeitsplatz geschlossen. Deren praktische Umsetzung schließt ein Schulungsprogramm für sämtliche Führungskräfte ein, das vom Gleichstellungsbeauftragten des Irish Congress of Trade Unions sowie einem Gleichstellungsbeauftragten des Arbeitsgerichts (Labour Court) organisiert und durchgeführt wird⁽²²⁾. Ein Hauptthema des Schulungsprogramms lautete: „Wie sich die Position der weiblichen Mitarbeiter im Unternehmen verbessern läßt“.

Der Veröffentlichung eines Konzepts zur Chancengleichheit im Juli 1986 folgten Leitlinien für den öffentlichen Dienst Irlands (Guidelines for the Irish Civil Service)⁽²³⁾. Die Verwirklichung dieser Grundsätze obliegt dem Referat für Gleichstellungsfragen im Finanzministerium und dem Personalchef des jeweiligen Ministeriums. Etwa einmal im Monat tritt ein 1987 gegründeter gemeinsamer Unterausschuß von leitenden Mitarbeitern und Gewerkschaftsvertretern zusammen, um die allgemeine Durchführung des Gleichstellungskonzepts zu überwachen.

In Dänemark stellen Rahmenvereinbarungen der Sozialpartner sicher, daß in einzelnen Firmen an der Chancengleichheit gearbeitet werden kann. Sie dienen als Grundlage für Leitlinien bzw. konzeptionelle Modelle, mit denen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern konkrete Wege für die Durchsetzung der Chancengleichheit und die Gestaltung der Arbeit zur Chancengleichheit aufgezeigt werden.

Ein Beispiel auf höchster Ebene ist die berufsübergreifende Vereinbarung zur Gleichbehandlung, die als Ergänzung zur Kooperationsvereinbarung geschlossen wurde⁽²⁴⁾. Dies war die erste derartige Vereinbarung, mit der Kooperationsausschüsse gebildet wurden, denen Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite angehören. Aufgabe dieser Ausschüsse ist es, Grundsätze zu erarbeiten, darunter nunmehr auch Grundsätze zur Chancengleichheit.

In der Vereinbarung sind als vorrangig bezeichnete Bereiche der Chancengleichheit aufgeführt, in denen die Firmen tätig werden sollen: Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen,

⁽²²⁾ Irland, S. 35: Superquinn.

⁽²³⁾ Irland, S. 9: Irish Civil Service.

⁽²⁴⁾ Dänemark, S. 2-4: Kooperationsausschuß, Dänischer Gewerkschaftsbund und Dänischer Arbeitgeberverband: Vereinbarung zur Gleichbehandlung, März 1991.

Aufteilung der Berufsfelder, Vereinbarkeit mit der Elternrolle, sexuelle Belästigung und so weiter. Die Vereinbarung steckt einen Rahmen für die Arbeit auf diesem Gebiet ab; einzelne Maßnahmen werden nicht genannt. Sie gewährleistet, daß sich die Kooperationsausschüsse mit der Chancengleichheit befassen, denn sie setzt sie auf die Tagesordnung und unterstützt lokale Lösungen, die auf das Unternehmen zugeschnitten sind.

Ein Einwand gilt dem Umstand, daß nur ein Rahmen vorgegeben wird und daher alles von der Handlungsbereitschaft und dem Engagement der Ausschüsse abhängt. In der Folge sind jedoch Leitlinien und Modelle zur Gleichbehandlung veröffentlicht worden. In einer vom Arbeitgeberverband und vom Gewerkschaftsbund (DA und LO) herausgegebenen Druckschrift ist aber von einer Bestandsaufnahme, der Festlegung von Zielvorgaben und einem Aktionsplan die Rede. Der Gewerkschaftsbund hat zudem ein „Konzept“ herausgebracht, um den Arbeitnehmervertretern Hilfestellung bei der Entwicklung von Vorstellungen und Methoden zu geben.

Unter dem Strich lassen sich bei den Tarifverhandlungen in Dänemark zwei Merkmale erkennen, die ihren Wert als Instrument für die Chancengleichheitspolitik ausmachen. Erstens ist die Vereinbarung zur Gleichbehandlung Teil einer breiter angelegten Struktur von Kooperationsvereinbarungen. Zweitens handelt es sich um eine Rahmenvereinbarung, in der detaillierte Folgemaßnahmen in Gestalt bilateraler Leitlinien und praktischer Umsetzungskonzepte beider Seiten vorgesehen sind.

Die in Dänemark abgeschlossene berufsübergreifende Vereinbarung wird von etlichen Rahmenvereinbarungen flankiert, die stärker auf bestimmte Sektoren ausgerichtet sind. Eine weitere Vereinbarung zur Gleichbehandlung besteht im öffentlichen Dienst ⁽²⁵⁾. Sie war staatlicherseits die erste Vereinbarung zur Gleichbehandlung und bestand aus einer Ergänzung zu der für den staatlichen Sektor geltenden Kooperationsvereinbarung. Mit ihr wird dem öffentlichen Dienst die Verpflichtung auferlegt, Maßnahmen zur Chancengleichheit durchzuführen.

Ähnliche Schritte wurden auf der kommunalen Ebene unternommen, wo ebenfalls speziell für den öffentlichen Dienst die Verpflichtung zur Förderung der Chancengleichheit besteht; auch hier wurde die Gleichbehandlung als Aufgabe für Kooperationsausschüsse betrachtet ⁽²⁶⁾. Im Jahre 1990 gab der Zentrale Kooperationsausschuß eine Schrift mit Vorschlägen und Unterstützungsmaßnahmen für die Arbeit zur Chancengleichheit in den Kommunen heraus. Insbesondere ging es um den Einfluß familiärer Strukturen auf die Gleichbehandlung in der Arbeitswelt. Die örtlichen Behörden sind gesetzlich verpflichtet, mindestens alle zwei Jahre öffentlich über die Lage auf dem Gebiet der Chancengleichheit zu berichten.

⁽²⁵⁾ Dänemark, S. 5: Für Unternehmen und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes: Vereinbarung über Gleichbehandlung, 1993.

⁽²⁶⁾ Dänemark, S. 6-7: Kooperationsausschuß für die Kommunalverwaltung: Gleichbehandlung – Aufgabe für die Kooperationsausschüsse.

Als abschließendes Beispiel aus Dänemark sei die Vereinbarung im Finanzsektor genannt ⁽²⁷⁾. Die Sozialpartner in diesem Sektor erstellten erstmals in dieser Form Leitlinien und eine Druckschrift. Nach den Leitlinien muß die Arbeitgeberseite den Ausschuß über Fragen informieren, die für die Chancengleichheit von Bedeutung sind, während umgekehrt die Mitglieder des Ausschusses die Arbeitgeber über die Reaktionen der Arbeitnehmer auf Maßnahmen zur Chancengleichheit in Kenntnis setzen müssen. Streitfragen werden innerhalb des Ausschusses geklärt. Mit der Druckschrift erhält der Ausschuß einen Leitfaden für die Durchführung einer Bestandsaufnahme, für die analytische Tätigkeit, die Festsetzung von Zielen, die Erarbeitung von Methoden, die Schaffung eines geeigneten organisatorischen Rahmens und die Bewertung von Ergebnissen an die Hand. Auch hier wurde angemerkt, daß die Leitlinien sehr allgemein gehalten waren und viel von der Arbeit der einzelnen Ausschüsse abhängt. Aus diesem Grund war es so wichtig, daß darauf aufbauend noch eine Druckschrift vorgelegt wurde.

In Schweden nehmen lokale Vereinbarungen in aller Regel auf zentrale Vereinbarungen zur Chancengleichheit Bezug ⁽²⁸⁾. Es ist möglich, daß lokale Vereinbarungen konkreter ausfallen, doch ist dies den Berichten zufolge nur in Ausnahmefällen geschehen. Häufig hat die erste Vereinbarung eine „stark normative Wirkung“ ⁽²⁹⁾. Zwei Beispiele für Vereinbarungen sind die breit angelegten berufsübergreifenden Vereinbarungen.

Die Vereinbarung für den öffentlichen Sektor, in dem der Staat der Arbeitgeber ist, wurde bereits 1978 geschlossen ⁽³⁰⁾. Sie hat namentlich für den kommunalen Bereich eine normensetzende Wirkung. Zwar betraf sie in erster Linie die Mitbestimmung, doch enthielt sie auch einen Abschnitt zur Chancengleichheit. Der Arbeitgeber muß alljährlich einen Plan zur Chancengleichheit aufstellen und dafür sorgen, daß einzelne Maßnahmen festgelegt werden, die im Einklang mit den Leitlinien in der Tarifvereinbarung stehen. Festzulegen sind sowohl langfristige Zielsetzungen als auch konkrete Maßnahmen, z. B. ein Terminplan, der Geltungsbereich und ein Kostenvoranschlag. So soll beispielsweise geprüft werden, wie Chancengleichheit im Zuge von regulären und unvermeidbaren Personalveränderungen (Rationalisierung oder Personalmobilität) gefördert werden kann. Bei der Planung von Mitarbeiterschulungen soll auch der Bedarf an Kinderbetreuung berücksichtigt werden. Bei der Personalbeschaffung ist sicherzustellen, daß die Möglichkeit einer Auswahl unter Bewerbern beider Geschlechter besteht, und zwar möglichst im Rahmen geeigneter Auswahlkriterien.

Auch die berufsübergreifende Vereinbarung für den privaten Sektor sieht planmäßige und zielorientierte Aktivitäten zur Chancengleichheit vor ⁽³¹⁾. Die Bedingungen sind in einer gemeinsamen Erhebung zu untersuchen, und die Maßnahmen sind einer regelmäßigen Bewertung zu unterziehen. Es wird auf eine Entwicklungsvereinbarung mit Möglichkeiten für einen Arbeitsplatzwechsel, Rotation usw. verwiesen, deren Ziel es ist, die ungleiche Verteilung der Geschlechter in einigen Berufsfeldern zu verändern. Streitfälle können an das für die Entwicklungsvereinbarung zuständige Schiedsgericht verwiesen werden. In dieser Vereinbarung

⁽²⁷⁾ Dänemark, S. 8-9: Gemeinsamer Rat, Verband der Arbeitgeber im Finanzsektor und Verband der Bankangestellten: Leitlinien zur Gleichbehandlung und Druckschrift zur Gleichbehandlung, 1993-1994.

⁽²⁸⁾ Siehe Bericht zu Schweden, Abschnitt 6.1.

⁽²⁹⁾ Schweden, S. 4-6.

⁽³⁰⁾ Schweden, S. 18-19: MBA-S, Vereinbarung zur Gleichbehandlung für den öffentlichen Sektor.

⁽³¹⁾ Schweden, S. 20: Vereinbarung von 1983 zwischen SAF und LO/PTK über Chancengleichheit.

werden präzisere Aussagen getroffen als in vorangegangenen Regelungen. So werden z. B. gezielte Stellenausschreibungen genannt, differenzierte Arbeitsbedingungen gefordert (Umkleideräume, technische Hilfen) und Informationen und Schulungen für leitende Mitarbeiter verlangt, um die Chancengleichheit zu verbessern. Alles in allem jedoch ist die Vereinbarung nicht mit konkreten Forderungen verknüpft, sondern auf bestimmte Ziele ausgerichtet. Ein Beispiel dafür ist die Vereinbarung im Maschinenbau, die nahezu wörtlich der SAF-LO/PTK-Vereinbarung entspricht und sich lediglich in dem Punkt unterscheidet, daß die Entwicklungen vom Ausschuß der Parteien selbst kontrolliert werden sollen ⁽³²⁾.

In Spanien beinhaltet die Vereinbarung für den chemischen Sektor auch Maßnahmen, mit denen die Chancengleichheit im Hinblick auf den Zugang zu Arbeitsplätzen und Beförderungen gewahrt werden soll ⁽³³⁾. Vorgesehen ist die Überwachung der Personalbeschaffung und der Beförderungspraxis durch die Gewerkschaft, wie aus den folgenden Bestimmungen hervorgeht (Artikel 11 und 17):

„Der Arbeitgeber informiert die Arbeitnehmervertreter über neu zu besetzende Stellen, die von den Bewerbern zu erfüllenden Bedingungen sowie die Art der durchzuführenden Auswahlverfahren. Die Vertreter der Arbeitnehmerschaft tragen dafür Sorge, daß das Auswahlverfahren objektiv ist und Frauen bei der Stellenbesetzung nicht diskriminiert werden.“

„Das von der Unternehmensleitung konzipierte Bewertungssystem (für Beförderungen) ist den Arbeitnehmervertretern zur Genehmigung vorzulegen.“

Die Arbeitnehmervertreter (2) gehören dem Auswahlgremium an und sind berechtigt, ihre Stellungnahme abzugeben, haben jedoch kein Mitspracherecht bei der Entscheidung.

Bei der Anwendung der Bestimmungen dieses Artikels ist das gleiche Recht aller Arbeitnehmer auf berufliches Weiterkommen zu wahren und eine Diskriminierung aufgrund des Alters oder des Geschlechts auszuschließen.“

Eine weitere Bestimmung legt die Einsetzung eines gemeinsamen Ausschusses fest, der jeglicher „Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts nachgehen soll, von der Frauen in der chemischen Industrie möglicherweise betroffen sind“.

In der britischen Kraftfahrzeugbranche wurde Ende 1988 von einem Unternehmen und den dort die Angestellten und Zeitarbeiter vertretenden Gewerkschaften eine gemeinsame Erklärung zur Chancengleichheit unterzeichnet. Darin finden sich Regelungen zur Überwachung und Überprüfung, z. B. für die regelmäßige Kontrolle der Fortschritte auf dem Wege zur Chancengleichheit und der Entwicklung lokaler Initiativen. Dazu wird von der örtlichen Unternehmensleitung und den Gewerkschaften erwartet, daß sie auf betrieblicher oder vergleichbarer Ebene zweckentsprechende gemeinsame Gremien einsetzen ⁽³⁴⁾.

⁽³²⁾ Schweden, S. 21.

⁽³³⁾ Spanien, S. 28: 10. Kollektivvereinbarung für die chemische Industrie, 1995.

⁽³⁴⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 172-175: Ford Motor Company.



In Italien wurde mit einer Betriebsvereinbarung im Einzelhandel ein Plan mit Fördermaßnahmen beschlossen, der auch die Einrichtung eines „Runden Tisches“ mit Vertretern der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite, eines Ausschusses für Chancengleichheit zur Prüfung von Vorschlägen externer Sachverständiger sowie eines Ausschusses für die Durchführung des Programms positiver Maßnahmen einschloß ⁽³⁵⁾.

Aus Griechenland wurde berichtet, daß Chancengleichheit vor allem im Rahmen der landesweiten berufsübergreifenden Kollektivvereinbarung von 1993 zum Tragen kam ⁽³⁶⁾. Diese Vereinbarung enthält einen Abschnitt zur Ungleichbehandlung der Geschlechter und liefert eine Vorlage für tätigkeitsbezogene Branchen- oder Einzelvereinbarungen zu einer ganzen Reihe von Themen aus dem Bereich der Chancengleichheit. Mit dieser Vereinbarung wird erstmals ein Ausschuß für die Gleichstellung der Geschlechter eingerichtet – ein wichtiger Erfolg im institutionellen Bereich. Wird dies verallgemeinert und von den Ausschüssen für Chancengleichheit auf Sektorebene aufgegriffen, so wird es im Ergebnis zu Verhandlungen über positive Maßnahmen kommen. Beispiele dafür liegen bereits vor.

Die Tarifvereinbarung für das Bankwesen von 1994 war die erste, mit der Ausschüsse zur Chancengleichheit eingeführt wurden. In einem Sektor mit hohem Frauenanteil (38 %) wurde ein bilateraler Branchenausschuß gebildet ⁽³⁷⁾. Desgleichen wurde in der Tarifvereinbarung von 1996 für Arbeitnehmer im privaten Versicherungsgewerbe erstmalig die Einsetzung von Ausschüssen für Chancengleichheit auf Branchen- und Firmenebene vorgeschlagen ⁽³⁸⁾.

In Irland ist im Rahmen einer berufsübergreifenden Vereinbarung für jede Regierungsvorlage ein System der Gleichstellungsprüfung eingeführt worden ⁽³⁹⁾. Damit wird die Strategie verfolgt, in den Führungsorganen staatlich finanzierter Einrichtungen ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in dem Sinne zu erreichen, daß weder Männer noch Frauen mehr als 60 % ausmachen.

In Österreich schreibt eine Vereinbarung zur Bewährungshilfe und Sozialarbeit eine Gleichstellung im Sprachgebrauch vor ⁽⁴⁰⁾. In einer Fußnote wird darauf hingewiesen, daß sämtliche Benennungen ausschließlich in der weiblichen Form gehalten seien; männliche Leser wurden um Verständnis gebeten.

In Italien wird mit einer Vereinbarung zur Sozialarbeit das Ziel verfolgt, der unsichtbaren Diskriminierung durch eine „neutrale“ Sprache zu begegnen ⁽⁴¹⁾. Die gesamte Vereinbarung wurde in einer „nicht sexistischen“ Sprache neu verfaßt. In der italienischen Sprache gibt es kein Neutrum, vielmehr wird für gemischtgeschlechtliche Gruppen, Berufe und eine Reihe anderer Funktionen das Maskulinum verwendet. Mit dem Wortlaut der vorhergehenden Fassung konnte der Eindruck entstehen, daß das Verhältnis der Frauen zur Arbeit nur von marginaler Bedeutung

⁽³⁵⁾ Italien, S. 13: CCNL: Accordo aziendale Coop Estense.

⁽³⁶⁾ Griechenland, S. 14: landesweite berufsübergreifende Kollektivvereinbarung von 1993.

⁽³⁷⁾ Griechenland, S. 22: Tarifvereinbarung für das Bankwesen von 1994.

⁽³⁸⁾ Griechenland, S. 33.

⁽³⁹⁾ Irland, S. 5-7: Programm für den sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt (1990-1993).

⁽⁴⁰⁾ Österreich, S. 18: Betriebsvereinbarung des Vereins für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit.

⁽⁴¹⁾ Italien, S. 11: CCNL: per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dell'ANFAS.

war. Durch den Gebrauch einer nicht sexistischen Sprache wird die Notwendigkeit einer Gleichstellungsperspektive betont. Dabei wurden in der Vereinbarung nicht einfach Doppelbenennungen eingeführt (maskulin und feminin). Vielmehr wurde die Sprache mit Bezug zu Arbeits-, Organisations- und Führungstätigkeiten dort umformuliert, wo es darum ging, das Vorhandensein und die Bedürfnisse weiblicher Arbeitskräfte hervorzuheben.

In Portugal wird mit einer Vereinbarung im Bankwesen der allgemeine Schutz von Gewerkschaftsvertretern auf die gewerkschaftliche Frauenaktionsgruppe zur Chancengleichheit ausgedehnt (so dürfen sie z. B. ihrer Tätigkeit im Unternehmen nachgehen, können die erforderliche Zeit in Anspruch nehmen und haben die Gewähr, daß die für Gleichstellungsbelange aufgewendete Zeit auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet wird) ⁽⁴²⁾.

Zusammenfassung

Thematisch spannt sich bei den ausgewählten Vereinbarungen der Bogen vom Infragestellen der Unternehmenskultur und Arbeitsorganisation bis hin zur Einbindung einer Politik der Chancengleichheit in Strategien der Personalverwaltung, Maßnahmen zur Chancengleichheit und gezielte Fördermaßnahmen. Vereinbarungen wurden in Ländern aller EU-Regionen und quer durch alle Sektoren – öffentliche wie privatwirtschaftliche – ausgehandelt. Der größte Teil der Vereinbarungen stammt jedoch aus dem öffentlichen Dienst. Vereinbarungen sind auf allen Verhandlungsebenen von der berufsübergreifenden bis zur betrieblichen Ebene geschlossen worden. Ihnen lassen sich interessante Beispiele und Modelle entnehmen.

Die derzeit weitreichendste Strategie auf dem Gebiet der Chancengleichheit besteht darin, die Unternehmensstruktur und -kultur in Frage zu stellen. Bei Vereinbarungen, die der Integration von Maßnahmen zur Chancengleichheit in die Personalplanung dienen, liegt der Schwerpunkt in der Regel auf Fragen wie der Personalbeschaffung, -beförderung und -ausbildung, doch können auch Schritte für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorgesehen sein. Ein Ansatz, bei dem Chancengleichheit als Bestandteil der Personalplanung behandelt wird, kann wirksamer sein als gesonderte Gleichstellungsprogramme, da bei einem solchen integrierten Ansatz keine Notwendigkeit mehr besteht, Verfahren zur Einbindung von Gleichstellungsvorhaben in die betrieblichen Strukturen zu ersinnen. Spezielle Maßnahmen zur Chancengleichheit, flankiert von gezielten positiven Maßnahmen, sind für die Bewußtseinsbildung unerlässlich, schlagen in der Praxis aber nicht selten fehl, wenn es an geeigneten Durchführungsmaßnahmen und Ausschüssen zur Überwachung der Abläufe mangelt.

Die in den untersuchten Vereinbarungen ausgehandelten Maßnahmen besitzen häufig einen mehrschichtigen Charakter und können auch komplexe und detaillierte Programme zur praktischen Umsetzung einschließen. Ein wesentliches Element sind offenbar gemeinsame Ausschüsse, denen es obliegt, eine Bestandsaufnahme vorzunehmen und Konzepte bzw. Leitlinien aufzustellen.

⁽⁴²⁾ Portugal, S. 62: Tarifvereinbarung für das Bankwesen, 1990; Randnr. 27, 59 und 150.

Tabelle 1: Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Unternehmenskultur/-struktur

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
<i>Infragestellen der Unternehmenskultur</i>					
<p>Unternehmenskultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategie zur Chancengleichheit • Zugang zu Arbeitsplätzen/ Geschlechtertrennung • Vereinbarkeit von Beruf und Familie 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitprinzip zielt auf die Veränderung der Unternehmenskultur und -struktur • Umfassendes Verzeichnis von Maßnahmen zur Chancengleichheit, in dem sämtliche Fragen im Detail erfaßt sind • Detaillierte Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen unter besonderer Betonung des Abbaus der Geschlechtertrennung auf allen Hierarchiestufen und in allen Tätigkeitsfeldern • Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie Regelungen zum Elternurlaub und Anpassung von Arbeitszeitregelungen, z. B. im Zusammenhang mit <ul style="list-style-type: none"> – Anreizen für Väter zur Übernahme familiärer Verpflichtungen – Arbeitsplatzteilung oder Teilzeitarbeit in Führungspositionen 	Deutschland	Nahrungsmittel- verarbeitung	Betrieblich	Wilhelm Weber GmbH
<p>Unternehmenskultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategie zur Chancengleichheit • Zugang zum Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Politik zielt auf Organisationskultur der Entscheidungsinstanz, die gewisse Mängel offenbart hatte • Die der Politik zur Chancengleichheit zugrunde liegende Strategie war überarbeitet worden • Neuer Ansatz: Übergang vom „Tolerieren von Unterschieden“ zur „Wertschätzung der Vielfalt“ • Neue Zielvorgaben und Instrumente: <ul style="list-style-type: none"> – stärkere Vertretung in den höheren Gehaltsgruppen – „flexible“ Personalbeschaffungs- und -auswahlverfahren – zeitweilige Umsetzung 	Vereinigtes Königreich	Kommunal- verwaltung	Lokal	Londoner Stadtviertel Camden

Tabelle 1 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
	<ul style="list-style-type: none"> – Betreuungsprogramm – Praktikum – Trainee-Programm – Schulungsmaßnahmen 				
Unternehmenskultur • Gleichstellungsprüfung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausdrücklich auf „Unternehmenskultur“ gerichtet • Schwerpunkt der Gleichstellungsprüfung: der operative oder „uniformierte“ Dienst • Orientierung am Ansatz der Risikobewertung, wie er im Gesundheits- und Sicherheitsbereich üblich ist • Untersuchung der Sachlage: bestehende Konzepte und Verfahren, Strukturen und Tendenzen bei der Personalgewinnung und -auswahl, dauerhafte Bindung, Aufstiegsmöglichkeiten, Beschwerden und Disziplin, Ausbildung und Entwicklung, Beförderung und Laufbahngestaltung • Meinungsumfrage bei den Arbeitnehmern unter Mitwirkung der Gewerkschaften • Im Mittelpunkt stehen der organisatorische und kulturelle Wandel sowie der Umgang mit der Gleichstellungsproblematik 	Vereinigtes Königreich	Feuerwehr und Zivilschutz	Lokal	London Fire and Civil Defence Authority (LFCDA)
Unternehmenskultur • Chancengleichheit • Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> • Chancengleichheit als strategisches Problem in Bezug auf sämtliche Aspekte der Kooperationsvereinbarungen des Unternehmens • Chancengleichheit als zentrales Funktionsprinzip von Vereinbarungen für alle relevanten Handlungsfelder der Vereinbarung (Mainstreaming) 	Schweden	Zentrale Kooperationsvereinbarungen	National	Zentrale Kooperationsvereinbarungen

Tabelle 1 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Unternehmenskultur • Chancengleichheit • Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegung von Regeln für die lokale Zusammenarbeit: dezentraler Entscheidungsprozeß, Branche einschließlich Unternehmen und Gewerkschaften • Die Vereinbarung hat fünf Abschnitte: Zielsetzungen, allgemeine Orientierungspunkte, Leitlinien, Verhandlungsverfahren und Laufzeit • Chancengleichheit ist einer von sieben Bereichen, die von der Vereinbarung erfaßt werden • Chancengleichheit findet auch Erwähnung in den Abschnitten zu Zielsetzungen und allgemeinen Orientierungspunkten sowie in zwei anderen Bereichen: Arbeitsumfeld und Arbeitsorganisation sowie Qualifizierung und Schulung 	Schweden	Zellstoff und Papier	Sektoral	Zellstoff- und Papierindustrie
Unternehmenskultur • Chancengleichheit • Mainstreaming	<ul style="list-style-type: none"> • Chancengleichheit wird als strategisches Problem bei der Neustrukturierung der Kommunalverwaltung angesehen • Die Aufhebung der Geschlechtertrennung und die gleiche Teilhabe an den Beschäftigungsmöglichkeiten werden unter dem Gesichtspunkt der Demokratie, Macht und Effektivität als bedeutsame Frage eingestuft, die zudem auf der Leitungsebene für die Qualität der Entscheidungsfindung von Belang ist 	Schweden	Kommunalbehörden	Lokal	Kommunale Behörden und Bezirksräte
Unternehmensstruktur • Ausschub • Unternehmensvorschriften • Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschub, dem mehrheitlich Frauen angehören (mindestens 60 %) mit verschiedenen Funktionen, beispielsweise: <ul style="list-style-type: none"> – die Prüfung von Unternehmensentsatzungen – die Gewährleistung der Mitwirkung von Frauen an allen Aktivitäten 	Spanien	Staatliche Institutionen	Sektoral	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit), Fondo de garantía Salarial (Fogasa –

Tabelle 1 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
	<ul style="list-style-type: none"> – Recht auf Beteiligung an der Festlegung der Bedingungen für den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Arbeitsplatzbewertung – Einbeziehung bei der Festlegung von Arbeitsbedingungen 				<p>Lohnsicherungsfonds), Instituto Nacional de Empleo (INEM – Nacionales Arbeitsamt) und Instituto Nacional de Fomento de la Economía Social (INFES – Nacionales Amt zur Förderung der Sozialwirtschaft)</p>
<p>Unternehmenskultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Arbeitszeitkultur • Anreize für Väter zur Übernahme familiärer Verpflichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Hervorhebung der Beteiligung von Männern an diesen Aufgaben • Infragestellen der Arbeitszeitkultur • Zusammenkünfte in der Kernarbeitszeit, so daß auch Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeiter mit Kindern teilnehmen können • Einteilung der Arbeit dergestalt, daß sie in der normalen Arbeitszeit beendet werden kann • Sind Überstunden erforderlich, sollte der Bedarf an Kinderbetreuung berücksichtigt werden • Förderung der Teilzeitarbeit • Anspruch der Teilzeitbeschäftigten auf Qualifizierung • Förderung der Akzeptanz von unbezahltem Elternurlaub für Männer 	Österreich	Öffentlicher Sektor	Lokal	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> • Beachtung von Faktoren, die die Beschäftigung weiblicher Arbeitnehmer in einer bestimmten Tätigkeit erschweren 	Finnland	Papierbranche	Betrieblich	Gleichstellungsplan von Metsa-Serla Oy für seine Betriebsstätten in Aamekoski

Tabelle 1 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
	<ul style="list-style-type: none"> • Versuch zur weitestgehenden Minderung möglicher Probleme • Beachtung der Eignung von Einrichtungen für beide Geschlechter 				
<i>Einbeziehung der Chancengleichheit in die Personalpolitik</i>					
Studien und Programme zu positiven Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsgruppe • Positive Maßnahmen • Studien/Berichte • Erhebungen • Personalpolitik 	<ul style="list-style-type: none"> • Einsetzung einer Arbeitsgruppe mit der Aufgabe, Grundsätze und Empfehlungen für branchenbezogene positive Maßnahmen in den erfaßten Unternehmen aufzustellen • Berichte zu zwei Studien, in denen Schlußfolgerungen vorgelegt werden und auf die Notwendigkeit der Sensibilisierung für positive Maßnahmen hingewiesen wird • Vorschläge: <ul style="list-style-type: none"> – Einbindung der Chancengleichheit in die Personalpolitik – Vorbereitung eines Jahresberichts zum Thema gleiches Entgelt – Erhebung zu arbeitsbezogenen Beschwerden von Arbeitnehmern – Einstufung von Aufgaben, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen – Diskussion über die Neugestaltung der Arbeitszeit – Schulung zu positiven Maßnahmen 	Belgien	Nahrungsmittel- verarbeitung	Sektoral	CCT relatifs aux actions positives pour les employés de l'industrie alimentaire
Unternehmenskultur <ul style="list-style-type: none"> • Themenspektrum • Personalbeschaffung • Beförderung/ Laufbahnentwicklung 	<ul style="list-style-type: none"> • Chancengleichheit wird als integrales Element der Personalentwicklung angesehen, wobei Schulungen einen besonderen Stellenwert besitzen • Konzept für Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren, Frauenförderung, Förderzentrum für weibliche Mitarbeiter, Sonderausbildung 	Deutschland	Verkehrswesen	Betrieblich	Flughafen Frankfurt/Main AG

Tabelle 1 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
<ul style="list-style-type: none"> • Elternurlaub • Flexible Gestaltung der Arbeitszeit • Durchführung eines Plans zur Chancengleichheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Programm zur Sensibilisierung der Unternehmenskultur und -struktur für die Chancengleichheit • Aktive Informationspolitik • Bildung einer Sonderkommission 				
<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmenskultur • Themenspektrum • Zugang zu Arbeitsplätzen • Beförderung • Qualifizierung • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Sonderbeauftragter für Chancengleichheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Chancengleichheit als Element der Personalentwicklung • „Eignung für Führungspositionen ist keine Frage des Geschlechts“ • Beachtung von Problemen des Zugangs zu Arbeitsplätzen/der Geschlechtertrennung • Mit Stellenausschreibungen sollen Frauen für technische und leitende Positionen geworben werden • Anzeigen sind so gestaltet, daß Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden • Beseitigung von Hindernissen bei der Arbeitsorganisation • Schulungsangebote für Frauen bei Tätigkeiten, für die sich Frauen im allgemeinen seltener bewerben • Bevorzugung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind • Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu Aus- und Weiterbildung • Beim Führungsnachwuchs soll befähigten Frauen besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden 	Deutschland	Verkehrswesen	Betrieblich	Lufthansa, Betriebsvereinbarung für Bodenpersonal



Tabelle 1 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Unternehmenskultur • Zugang zu Arbeitsplätzen • Kommissionen	<ul style="list-style-type: none"> • Bestimmungen zur sexuellen Belästigung, wobei die Verantwortung für die Umsetzung bei den Vorgesetzten liegt und den Risiken im Zusammenhang mit Arbeitszeiten und -orten besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird • Sonderbeauftragter für Chancengleichheit zur Sicherung der Durchführung und laufenden Analyse der Chancengleichheit • Gleichstellung wird als Bestandteil der Führungskonzeption angesehen • Ziel auf die Verbesserung des Zugangs von Frauen zu Arbeitsplätzen und den Abbau der Geschlechtertrennung, besonders in Führungspositionen • Die Vereinbarung zeichnet sich dadurch aus, daß in allen Phasen ihrer Entstehung eine paritätische Mitwirkung gewährleistet ist • Man sorgt für das nötige Bewußtsein und die Einhaltung der Vorgaben • Mit der Vereinbarung wurden zwei Strukturen eingerichtet, um diese Zielsetzungen zu verwirklichen • „Große“ Gleichstellungskommission mit Vertretern aus verschiedenen Berufsfeldern, Gewerkschaften und Führungsgremien, die mindestens einmal jährlich zusammentritt, um eine Standortbestimmung vorzunehmen und Vorschläge auszuarbeiten 	Frankreich	Kreditinstitut	Betrieblich	Mutualité sociale agricole de Finistère

Tabelle 1 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<p>Unternehmenskultur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manager mit Linienfunktion • Frauenförderung • Sexuelle Belästigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Eine kleinere Kommission, der vier Vertreter der Leitungsebene und drei von den Gewerkschaften benannte Vertreter der Arbeitnehmerschaft angehören, und die zusammentritt, so oft es für die Durchführung des Plans erforderlich ist • Innovative Forderungen zur „Unternehmenskultur“ • Manager mit Linienfunktion wissen, welcher Beitrag von ihnen bei der Durchführung der Maßnahmen erwartet wird, und bauen in ihre Jahresplanung nachprüfbare Zielsetzungen ein, um ihrer Verantwortung für konkrete Ergebnisse gerecht zu werden • Unterstützung von Frauen bei der Veranstaltung und beim Besuch von Konferenzen, Seminaren usw., auf denen sie Belange diskutieren können, die für sie besonders relevant sind • Regelung für die Benennung und Schulung von Kontaktbeauftragten für sexuelle Belästigung (SHCOs), Männer wie Frauen, zur Beratung der Mitarbeiter 	Vereinigtes Königreich	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Civil Service
<i>Strategien/Förderprogramme zur Chancengleichheit</i>					
<p>Förderprogramm</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schulungsprogramm für Führungskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung einer Vereinbarung zur Gleichstellung am Arbeitsplatz • Schulungsprogramm für alle Führungskräfte der mittleren und oberen Ebene, organisiert und durchgeführt vom Gleichstellungsbeauftragten des irischen Gewerkschaftsverbandes Irish Congress of Trade Unions und einem Gleichstellungsbeauftragten des Arbeitsgerichts (Labour Court) 	Irland	Supermarktkette	Betrieblich	Superquinn



Tabelle 1 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Politik zur Chancengleichheit <ul style="list-style-type: none"> • Leitlinien • Gemeinsamer Unterausschuß von Gewerkschaft und Unternehmensleitung 	<ul style="list-style-type: none"> • Leitlinien für eine Politik der Chancengleichheit • Die Umsetzung dieser Grundsätze obliegt dem Referat für Gleichstellungsfragen und dem Personalchef des jeweiligen Ministeriums • Einsetzung eines gemeinsamen Unterausschusses von Gewerkschaft und Unternehmensleitung, der etwa einmal monatlich zusammentritt, um die generelle Umsetzung der Leitlinien zu überwachen 	Irland	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Öffentlicher Dienst Irlands (Irish Civil Service)
Politik der Chancengleichheit <ul style="list-style-type: none"> • Konzeptionelle Modelle • Einbindung aller Themen der Chancengleichheit • Erhebung 	<ul style="list-style-type: none"> • Chancengleichheit in einzelnen Firmen • Die Vereinbarung liefert einen Rahmen für die Arbeit zur Chancengleichheit; keine Ausführung konkreter Maßnahmen • Als vorrangig bezeichnete Bereiche der Chancengleichheit: Zugang zur Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Aufteilung der Berufsfelder, Vereinbarkeit mit der Elternrolle, sexuelle Belästigung • Bestandsaufnahme, Festlegung von Zielsetzungen und Aktionsprogramm 	Dänemark	Berufsübergreifend	National	Kooperationsausschuß, Dänischer Gewerkschaftsbund und Dänischer Arbeitgeberverband
Chancengleichheit <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarung zur Chancengleichheit im staatlichen Bereich 	<ul style="list-style-type: none"> • Als Ergänzung zu der für den Staat geltenden Kooperationsvereinbarung • Begründet eine besondere Verpflichtung des öffentlichen Dienstes zur Verwirklichung von Chancengleichheit und speziellen Maßnahmen 	Dänemark	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Unternehmen und Einrichtungen des Staates

Tabelle 1 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Chancengleichheit	Gemäß der speziellen Verpflichtung des öffentlichen Sektors zur Förderung der Gleichbehandlung	Dänemark	Kommunalverwaltung	Lokal	Kooperationsausschuß der Kommunalverwaltung
Chancengleichheit • Leitlinien • Druckschrift	<ul style="list-style-type: none"> Leitlinien: Danach muß die Arbeitgeberseite den Ausschluß über gleichbehandlungsrelevante Belange informieren, während die Mitglieder des Ausschusses ihrerseits die Arbeitgeberseite über die Reaktionen der Arbeitnehmer auf Maßnahmen zur Chancengleichheit auf dem laufenden halten Streitfragen werden innerhalb des Ausschusses behandelt Bei der Druckschrift handelt es sich um einen Leitfaden für die Behörde zur Durchführung des Aktionsprogramms: Bestandsaufnahme, analytische Tätigkeit, Festlegung von Zielen, organisatorischer Rahmen und Bewertung 	Dänemark	Finanzsektor	Sektoral	Gemeinsamer Rat, Verband der Arbeitgeber im Finanzsektor und Verband der Bankangestellten: Leitlinien zur Gleichbehandlung und Druckschrift zur Gleichbehandlung
Programme zur Chancengleichheit • Leitlinien	<ul style="list-style-type: none"> Alljährliche Erstellung eines Programms zur Chancengleichheit Spezifizierung von Maßnahmen entsprechend den tarifvertraglich vorgegebenen Leitlinien Darlegung von langfristigen Zielsetzungen und konkreten Maßnahmen, einschließlich Terminplan, Geltungsbereich und Kostenvoranschlag Planung der Qualifizierung von Mitarbeitern: Berücksichtigung des Bedarfs an Kinderbetreuungsangeboten Personalbeschaffung: ausgewogenes zahlenmäßiges Verhältnis der Geschlechter bei den Bewerbern und Rahmen für sachgerechte Auswahlkriterien 	Schweden	Kommunalverwaltungssektor	Sektoral	MBA-S, Vereinbarung zur Chancengleichheit im öffentlichen Sektor
Programme zur Chancengleichheit • Bestandsaufnahme	<ul style="list-style-type: none"> Verenbarung sieht planmäßige und zielorientierte Aktivitäten zur Chancengleichheit vor 	Schweden	Privatwirtschaft	Berufsübergreifend	SAF und LO/PTK

Tabelle 1 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
	<ul style="list-style-type: none"> • Untersuchung der Bedingungen in einer gemeinsamen Erhebung • Regelmäßige Bewertung der Maßnahmen • Es wird auf eine Entwicklungsvereinbarung mit Möglichkeiten für Arbeitsplatzwechsel, Rotation usw. verwiesen, deren Ziel es ist, die ungleiche Verteilung der Geschlechter in einigen Berufsfeldern zu verändern • Spezifizierung von zielgerichteten Ausschreibungen • Erfordernis differenzierter Arbeitsbedingungen (Umkleieräume, technische Hilfen) • Information und Weiterbildung für Leitungspersonal zur Verbesserung der Chancengleichheit 				
Programm zur Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> • Ähnlich der SAF-LO/PTK-Vereinbarung, jedoch mit dem Unterschied, daß Entwicklungen vom eigenen Ausschluß der Vertragsparteien überwacht werden 	Schweden	Maschinenbau	Sektoral	Schweden, S. 21
Chancengleichheit • Zugang zu Arbeitsplätzen/ Personalbeschaffung • Beförderung • Gemeinsamer Ausschluß	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Gewährleistung gleicher Chancen beim Zugang zu Arbeitsplätzen und bei Beförderungen • Vorgesehen ist die gewerkschaftsseitige Überwachung von Personalbeschaffung und Beförderungen • Gemeinsamer Ausschluß zur Untersuchung von Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts 	Spanien	Chemische Industrie	Sektoral	X. Kollektivvereinbarung für die chemische Industrie
	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Erklärung zur Chancengleichheit • Überwachung und Prüfung von Regelungen u. a. für die regelmäßige Überprüfung der Fortschritte auf dem Wege zur Chancengleichheit und der Entwicklung lokaler Initiativen 	Vereinigtes Königreich	Kraftfahrzeugbranche	Betrieblich	Ford Motor Company

Tabelle 1 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<p>Programm positiver Aktionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Örtliche Leitung und Gewerkschaften haben die Aufgabe, auf betrieblicher oder gleichwertiger Ebene zweckentsprechende gemeinsame Gremien zu bilden • Einrichtung eines „Runden Tisches“ mit Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und des Ausschusses für Chancengleichheit • Überprüfung von Vorschlägen externer Sachverständiger und des Ausschusses zur Durchführung des Programms positiver Maßnahmen 	Italien	Einzelhandel	Betrieblich	CCNL; Accordo aziendale Coop Estense
<ul style="list-style-type: none"> • Ungleichbehandlung der Geschlechter • Maßnahmen zur Chancengleichheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Ein Abschnitt zur Ungleichbehandlung der Geschlechter in der berufsübergreifenden nationalen Tarifvereinbarung • Gibt eine Vorlage für sektor- und tätigkeitsbezogene Einzelverträge zu einer Reihe von Themen in Verbindung mit der Chancengleichheit • Hier wurde erstmals ein Ausschuß für die Gleichstellung der Geschlechter eingerichtet: ein wichtiger Erfolg auf institutionellem Gebiet 	Griechenland	Berufsübergreifend	National	Allgemeine nationale Tarifvereinbarung
<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Chancengleichheit • Ausschuß für Chancengleichheit 	<p>Bildung eines bilateralen Ausschusses auf Sektorebene</p>	Griechenland	Bankwesen	Sektoral	Griechenland, S. 15
<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Chancengleichheit • Ausschuß für Chancengleichheit 	<p>Vorschlag zur Bildung eines bilateralen Ausschusses auf sektoraler Ebene</p>	Griechenland	Versicherungsgewerbe	Sektoral	Griechenland, S. 23

Tabelle 1 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Gleichstellungsprüfung von Memoranden	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung eines Systems der Gleichstellungsprüfung bei jeder Regierungsvorlage • Strategie: Erreichen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in den Führungsorganen staatlich finanzierter Einrichtungen in dem Sinne, daß weder Männer noch Frauen mehr als 60 % ausmachen 	Irland	Berufsübergreifend	National	Programm für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt (1990-1993)
Sprachegebrauch	<ul style="list-style-type: none"> • In einer Fußnote wird darauf hingewiesen, daß sämtliche Benennungen ausschließlich in der weiblichen Form gehalten sind; männliche Leser werden um Verständnis gebeten 	Österreich	Bewährungshilfe und Sozialarbeit	Betrieblich	Verein für Bewährungshilfe und Soziale Arbeit
Sprachegebrauch	<ul style="list-style-type: none"> • Bekämpfung der versteckten Diskriminierung durch Verwendung einer „geschlechtsneutralen“ Sprache • Die gesamte Vereinbarung wurde in „nicht sexistischer“ Sprache neu verfaßt. • In der Vereinbarung kamen nicht einfach Doppelbenennungen zur Anwendung (maskulin und feminin); vielmehr wurde bei Arbeits-, Organisations- und Führungsaufgaben bei Bedarf eine andere Sprache gewählt, um das Vorhandensein und die Bedürfnisse weiblicher Arbeitskräfte hervorzuheben 	Italien	Sozialarbeit	Sektoral	CCNL: per le lavoratrici ed i lavoratori dipendenti dell'ANFAS
Sprachegebrauch	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtsneutrale Sprache 	Irland	Gesundheitswesen	Lokal	Midland and Mid-Western Health Boards
Ausweitung des allgemeinen Schutzes, der Gewerkschaftsvertretern gewährt wird	<ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung des allgemeinen Schutzes, der Gewerkschaftsvertretern in der gewerkschaftlichen Frauenaktionsgruppe für Chancengleichheit gewährt wird 	Portugal	Bankwesen	Sektoral	Tarifvereinbarung für das Bankwesen

Zentrale Problemstellungen

Eines der wichtigsten gleichstellungspolitischen Anliegen ist die Aufhebung der geschlechtsdifferenzierten Arbeitsstrukturen bzw. der Geschlechtertrennung im Erwerbsleben (d. h. die Zuordnung unterschiedlicher Tätigkeitsfelder und hierarchischer Ebenen zu Frauen und Männern). Die diesbezüglichen Strategien richten sich gegen die Unausgewogenheit der geschlechtsabhängigen Beschäftigungsstrukturen. Vor allem die Ansätze zur Überwindung der Geschlechtertrennung machen es erforderlich, Gleichstellungsfragen in alle Langzeitkonzepte und -programme einzubeziehen („Mainstreaming“).

Im Zusammenhang mit dem Zugang zur Beschäftigung sind Vereinbarungen, bei denen es um die Förderung und Chancengleichheit von Frauen als Bestandteil der Personalpolitik geht, erfolgversprechender als solche, bei denen die Frauenförderung als rechtliches Problem oder isolierte „Investition“ in Humankapital angesehen wird.

Programme zur Personalentwicklung, deren Ziel die Frauenförderung ist, erfordern eine laufende Überwachung des Männer- und Frauenanteils in den einzelnen Abteilungen, Tätigkeitsfeldern oder Führungspositionen, die Festsetzung von Zielvorgaben/Quoten und die Konzipierung von Maßnahmen mit Blick auf die Beseitigung der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten.

Im Mittelpunkt von Vereinbarungen, die sich mit der Frage des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung und dem Problem der Geschlechtertrennung (horizontal und vertikal) bei der Arbeit befassen, stehen drei übergeordnete Gesichtspunkte, die sich häufig überlagern: Personalbeschaffung, Aufstiegsmöglichkeiten und Qualifizierung.

Die Maßnahmen und Verfahren zur Personalbeschaffung schließen eine Verpflichtung ein, Frauen und Männer in gleicher Weise zu berücksichtigen oder aber Frauen bei Ausschreibungen, Auswahlverfahren und der Besetzung von Stellen den Vorrang zu geben.

Bei Bestimmungen in Vereinbarungen zur Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten reicht die Spanne von der Vergabe von Aufträgen für Studien und Berichte zum Anteil von Männern und Frauen an den Erwerbstätigen bis hin zur Ermittlung von Hindernissen für die Beförderung sowie von Berufswegen, die den Zugang zu höhergestellten Positionen erleichtern. Diese Bestimmungen bilden die Grundlage für die Festlegung von Vorgaben mit dem Ziel, auf lange Sicht ein ausgewogenes numerisches Verhältnis der Geschlechter auf allen Hierarchieebenen und kurzfristig bestimmte Anteile weiblicher Mitarbeiter in ausgewählten Abteilungen, Vergütungsgruppen, Leitungsorganen oder männlich dominierten Berufen zu erreichen. Mehrheitlich sehen diese Bestimmungen Maßnahmen zur Frauenförderung in Verbindung mit Mechanismen zur Kontrolle der Beförderungspraxis vor.

Die in den Berichten angeführten Vereinbarungen zur Qualifizierung von Frauen beinhalten Regelungen wie den gleichberechtigten Zugang von Frauen und Männern zu Fortbildungsmaßnahmen und Praktika, spezielle Bildungsangebote für Frauen in bisher Männern vorbehaltenen Berufsfeldern oder Bildungsangebote, mit denen eine ausgewogenere Besetzung von Führungspositionen erreicht werden soll.

Besondere Regelungen zur Qualifizierung von männlichen oder weiblichen Teilzeitbeschäftigten mit familiären oder Kinderbetreuungspflichten sollen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.

EU-Dimension

Ziel der Gleichbehandlungsrichtlinie ⁽¹⁾ ist die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (Art. 1). Der Grundsatz der Gleichbehandlung besagt, daß „bei den Bedingungen des Zugangs – einschließlich der Auswahlkriterien – zu den Beschäftigungen oder Arbeitsplätzen – unabhängig vom Tätigkeitsbereich oder Wirtschaftszweig – und zu allen Stufen der beruflichen Rangordnung keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts erfolgt“ (Art. 3).

In Artikel 141 Absatz 3 (früher Art. 119) EG-Vertrag (nach Amsterdam) heißt es, daß „Maßnahmen zur Gewährleistung der Anwendung des Grundsatzes der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, einschließlich des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ zu beschließen sind.

Gemäß den von der Europäischen Kommission beschlossenen beschäftigungspolitischen Leitlinien 1998 ⁽²⁾ sollten die Mitgliedstaaten „ihre Aufmerksamkeit auch auf das Ungleichgewicht beim Frauen- und Männeranteil in bestimmten Tätigkeitsbereichen und

⁽¹⁾ Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40).

⁽²⁾ <http://europa.eu.int/en/comm/dgo5/elm/summit/en/papers/guide2.htm>



Berufen richten“ und „Maßnahmen dagegen ergreifen, daß die Frauen in bestimmten Tätigkeitsbereichen und Berufen unterrepräsentiert, in anderen dagegen überrepräsentiert sind“.

In der neuen Richtlinie über die Beweislast bei geschlechtsbedingter Diskriminierung ⁽³⁾ wird die Bedeutung des Ausdrucks „Gleichbehandlungsgrundsatz“ in Artikel 2 dahin gehend erweitert, daß „keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts erfolgen darf“.

Im Grünbuch „Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft“ wird besonderes Augenmerk auf das Konzept des Mainstreaming gelegt und die Frage aufgeworfen, inwieweit die neuen Entwicklungen bei der Arbeitsorganisation im Hinblick auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen Herausforderung und Chance bedeuten. Dabei stelle sich die Frage, ob die neue Arbeitsorganisation, bei der soziale Kompetenz, ein breiteres Qualifikationsspektrum und die Übernahme mehrerer Aufgaben im Vordergrund stehen, zur Förderung der Chancengleichheit beitragen kann ⁽⁴⁾.

Vereinbarungen und Bestimmungen

Personalbeschaffung

Anpassungen bei der Personalbeschaffungspolitik

In einer österreichischen Vereinbarung aus dem öffentlichen Sektor ⁽⁵⁾ heißt es: „Ziel ... ist es, den Anteil der weiblichen Beschäftigten ... auf mindestens 40 % zu erhöhen“. Die Dringlichkeit bestimmt sich nach dem Maß der Unterrepräsentation. Eines der vorrangigen Ziele ist die vermehrte Besetzung hochqualifizierter wissenschaftlicher Funktionen. Hier lautete die Vorgabe, die Frauenquote um 20 % zu erhöhen, bis eine 40%ige Quote erreicht ist. Lag der Anteil zu dieser Zeit unter 10 %, so war er innerhalb von zwei Jahren zu verdoppeln. Bei 0 % waren – wie andernorts dargestellt – Schritte einzuleiten. In einem jährlichen Terminplan ist festzuhalten, welche Stellen ausschließlich mit Frauen besetzt werden sollen. Vor der Stellenausschreibung ist zu prüfen, ob innerhalb der Dienststelle geeignete Kandidatinnen vorhanden sind.

Im britischen Verkehrssektor ist die Beschäftigungsstruktur bei der Eisenbahn seit jeher durch einen hohen Grad der Geschlechtertrennung gekennzeichnet. Daher wurden eine Reihe von Personalbeschaffungsmaßnahmen unter dem Aspekt der Chancengleichheit beschlossen. Die dazu festgelegten geschlechtsbezogenen Vorgaben sahen bei der Stellenbesetzung einen Frauenanteil von 50 % bei Büroarbeit, Aufsichts- und Führungsaufgaben und 25 % bei manuellen Tätigkeiten vor. Alle Beteiligten am Auswahlverfahren hatten die Möglichkeit, spezielle Lehrgänge zu Personalbeschaffungsfragen zu besuchen. Es wurden Anwerbstellen eingerichtet und mit Personal ausgestattet, das in Fragen der Chancengleichheit geschult war. Bei den Stellenausschreibungen wurde auf eine in gleichstellungspolitischer und kultureller Hinsicht angemessene Bild- und Wortwahl geachtet. Für bestimmte Aufgaben wurden reine Frauengruppen eingestellt, z. B. für Gleisbauarbeiten. Nicht zuletzt fungierten weibliche Techniker bei Anwerbeaktionen als Leitfiguren ⁽⁶⁾. Ähnliche Bemühungen wurden für den U-Bahn-Bereich

⁽³⁾ Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei geschlechtsbedingter Diskriminierung (ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 6).

⁽⁴⁾ Europäische Kommission, *Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft*, Grünbuch, Bulletin der Europäischen Union, Beilage 4/97, Luxemburg 1997.

⁽⁵⁾ Österreich, S. 33: Frauenförderplan im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst.

⁽⁶⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 116: Verkehrssektor: Eisenbahn.

unternommen: durch speziell unter dem Aspekt der positiven Maßnahmen laufende Stellenausschreibungen (Stellenangebote für Fahrzeugführer sollten auch Fotografien von Frauen zeigen) und die Entsendung weiblicher Arbeitnehmer aus männlich dominierten Berufsfeldern an Schulen, wo sie über ihre Erfahrungen berichten sollten ⁽⁷⁾.

Etliche Maßnahmen aus dem berufsübergreifenden Programm für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt Irlands (1990-1993), die auf eine Verbesserung der üblichen Einstellungsverfahren abstellten, galten der wesentlichen Anhebung der oberen Altersgrenze für die Mehrzahl der Stellenausschreibungen im öffentlichen Dienst und in den Kommunalverwaltungen. Damit wird es einer großen Zahl von Frauen leichter gemacht, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen ⁽⁸⁾.

In einer Vereinbarung des italienischen Einzelhandels ist die Überarbeitung von Verfahren der Personalbeschaffung und -auswahl vorgesehen, um als diskriminierend empfundene Fragen zu eliminieren. Darüber hinaus verpflichtet sich die Arbeitgeberseite, den Anteil weiblicher Arbeitnehmer im Sektor (derzeit 51 %) nicht zu verändern, es sei denn zum Zweck der Erhöhung der Anzahl von Frauen in höheren Führungspositionen ⁽⁹⁾. Erwähnenswert ist auch eine Vereinbarung im Bereich der Kommunalverwaltung Italiens, deren Anliegen die Verminderung der Überrepräsentation eines Geschlechts in bestimmten Bereichen und eine entsprechende Veränderung der Personalbeschaffungspolitik ist ⁽¹⁰⁾.

Stellenausschreibungen, Stellenbeschreibungen

Generell müssen Stellenausschreibungen geschlechtsneutral formuliert sein. Einige Vereinbarungen gehen noch darüber hinaus und beinhalten Auflagen, nach denen Frauen ausdrücklich zur Bewerbung aufzufordern sind.

In einer Vereinbarung für die österreichische Bundesregierung ⁽¹¹⁾ ist festgelegt, daß Stellenausschreibungen einen Hinweis auf die vorrangige Aufnahme von Frauen enthalten müssen, wenn diese unterrepräsentiert sind. Eine weitere Bestimmung betrifft die Vertretung von Frauen in den zuständigen Gremien.

In der Betriebsvereinbarung für den Frankfurter Flughafen ⁽¹²⁾ ist festgelegt, daß Ausschreibungen und Stellenangebote so formuliert bzw. gestaltet werden, daß sie beide Geschlechter gleichermaßen einbeziehen und Frauen bei Tätigkeiten, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders angesprochen werden. Mit einer Unternehmensvereinbarung in der Nahrungsmittelbranche ⁽¹³⁾ Österreichs sollen Frauen darin bestärkt werden, sich für Tätigkeiten zu bewerben, die als typische Männerberufe gelten.

Maßnahmen im finnischen Rundfunksektor ⁽¹⁴⁾ ermöglichen es, daß in Stellenausschreibungen Frauen besonders angesprochen werden und Stellenbeschreibungen und Funktionen nicht mehr einseitig für ein Geschlecht formuliert sind. Zwei „Gleichstellungsvereinbarungen“ in Frankreich (in einem Mikroelektronikunternehmen und einer kunststoffverarbeitenden Firma) enthalten

⁽⁷⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 124: Verkehrssektor: U-Bahn.

⁽⁸⁾ Irland, S. 5: Programm für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt (1990-1993).

⁽⁹⁾ Italien, S. 12: CCNL: Accordo aziendale Coop Liguria.

⁽¹⁰⁾ Italien, S. 33: Accordo per le azioni positive all'ente Provincia di Milano, 1995.

⁽¹¹⁾ Österreich, S. 24-42. Einbezogen sind die Bundesministerien für Auswärtige Angelegenheiten, für Finanzen, für Wissenschaft, Forschung und Kunst und der Arbeitsmarktservice Österreichs.

⁽¹²⁾ Deutschland, S. 4. Flughafen Frankfurt/Main AG.

⁽¹³⁾ Österreich, S. 15: Betriebsvereinbarung der Österreichischen Nestlé Gesellschaft mbH.

⁽¹⁴⁾ Finnland, S. 12: Finnische Rundfunkanstalt (YLE), Gleichstellungsplan, 1991.

spezielle Festlegungen für Frauen in bezug auf Stellenangebote, die eine eindeutige und geschlechtsneutral formulierte Stellenbeschreibung enthalten sollen ⁽¹⁵⁾.

Auswahlverfahren

Im Mittelpunkt von Bestimmungen zu Auswahlverfahren stehen Einladungen zu Bewerbungsgesprächen, Verhaltensregeln für derartige Gespräche und Grundsätze für die Auswahl. Ebenfalls vorgesehen ist die Beteiligung von Frauen an den jeweiligen Auswahlgremien.

Hinsichtlich der Einladungen zu Bewerbungsgesprächen besagen die Vereinbarungen beispielsweise, daß sämtliche weiblichen Bewerber einzuladen sind ⁽¹⁶⁾ (wie in einer Vereinbarung für ein österreichisches Ministerium) oder weibliche Bewerber wenigstens proportional zu ihrem Anteil an der Gesamtbewerberzahl in die nähere Wahl kommen sollen (z. B. in der Vereinbarung für den Frankfurter Flughafen) ⁽¹⁷⁾.

Auf Unternehmensebene ist eine Betriebsvereinbarung im Nahrungsmittel- und Getränkesektor Österreichs zu nennen, der zufolge die Personalbeschaffung in jedem Fall geschlechtsneutral zu gestalten ist und auf den Bewerbungsformularen oder in den Bewerbungsgesprächen keine diskriminierenden Fragen gestellt werden dürfen ⁽¹⁸⁾.

Eine Betriebsvereinbarung in der finnischen Papierindustrie widmet sich dem Problem der Geschlechtertrennung, insbesondere im Zusammenhang mit der Personalbeschaffungspolitik ⁽¹⁹⁾:

„Angestrebt wird eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter in allen Tätigkeitsfeldern. Bedenken im Zusammenhang mit privaten Belangen, wie etwa eine Schwangerschaft oder eine Freistellung aus familiären Gründen, dürfen auf die Auswahl von Bewerbern keinen Einfluß haben.“

Bevorzugung bei der Besetzung von Stellen

Bei den Bestimmungen zur Personalbeschaffung reicht die Palette von der ausgewogenen Berücksichtigung von Frauen und Männern über die bevorzugte Einstellung von weiblichen Bewerbern und die gezielte Anwerbung von Frauen für Aufgabenfelder, in denen sie unterrepräsentiert sind, bis hin zur Besetzung von Führungspositionen mit Frauen.

In Finnland dürfen nach einer kollektivrechtlichen Vereinbarung für den Rundfunksektor Frauen bei der Personalbeschaffung bevorzugt werden, wenn ansonsten die gleichen Voraussetzungen bestehen ⁽²⁰⁾.

Bestimmungen über die Bevorzugung von Frauen fanden sich auch in Vereinbarungen aus Deutschland. In einer Betriebsvereinbarung aus der Versicherungsbranche heißt es zum Thema Personalbeschaffung und -umsetzung ⁽²¹⁾:

⁽¹⁵⁾ Frankreich, S. 11: Erulec, 1990: accord d'égalité; Frankreich, S. 15-16: Séprosy, 1991: accord d'égalité.

⁽¹⁶⁾ Österreich, S. 33: Frauenförderplan im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst.

⁽¹⁷⁾ Deutschland, S. 4: Flughafen Frankfurt/Main AG.

⁽¹⁸⁾ Österreich, S. 15: Betriebsvereinbarung der Österreichischen Nestlé Gesellschaft mbH.

⁽¹⁹⁾ Finnland, S. 17: Gleichstellungsplan von Metsä-Serla Oy für die Betriebsstätten in Aaekoski.

⁽²⁰⁾ Finnland, S. 12: Finnische Rundfunkanstalt (YLE), Gleichstellungsplan, 1991.

⁽²¹⁾ Deutschland, S. 99: Hermes-Kreditversicherungs-AG.

„Da es ein Ziel der Personalpolitik ist, in Abteilungen oder Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ein höheres Maß an Chancengleichheit durchzusetzen, werden gleichermaßen qualifizierte Frauen in der Regel bei der Besetzung von Positionen berücksichtigt. Dieses Gebot gilt für alle Hierarchiestufen.“

Gewinnung von Frauen für Führungspositionen

Eine Betriebsvereinbarung aus dem Sektor Nahrungsmittelverarbeitung in Deutschland beinhaltet ausführliche Festlegungen zur Anhebung des Frauenanteils unter den Führungskräften. Dazu gehören offene und geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen, die Bevorzugung von qualifizierten Frauen aus dem Unternehmen selbst, die mögliche Aufteilung freier Führungspositionen auf zwei Teilzeitstellen, die Berufung in Stellvertreterfunktionen, damit Frauen am Arbeitsplatz lernen können, wobei dann die Bewerbung eines weiblichen Stellvertreters für eine freie Führungsposition bevorzugt berücksichtigt wird ⁽²²⁾.

Im Vereinigten Königreich hat eine Kommunalverwaltung festgelegt, daß alle neu zu besetzenden höheren Positionen zunächst intern auszuschreiben sind und die eigenen Mitarbeiterinnen dazu angehalten werden, sich um diese Stellen zu bewerben. Damit sollen drei Ziele erreicht werden: den Anteil weiblicher Führungskräfte zu erhöhen, mehr Frauen in gehobene Positionen zu bringen und die Unterschiede zwischen Männern und Frauen beim beruflichen Aufstieg und der Laufbahngestaltung auf ein Mindestmaß zu reduzieren ⁽²³⁾.

Zusammenfassung

Einige der ausgewählten Vereinbarungen, die auf die Korrektur der Personalbeschaffungspolitik gerichtet sind, beinhalten interessante Punkte, so etwa die Festlegung von Vorgaben, die interne Suche nach geeigneten Kandidaten, Stellenausschreibungen als positive Maßnahme, die Anhebung der Altersobergrenze für die Mehrzahl der Stellenausschreibungen und die Abschaffung diskriminierender Fragestellungen.

Die Bestimmungen zu Stellenausschreibungen erstrecken sich über eine geschlechtsneutrale Wortwahl hinaus auf die Formulierung von Stellenausschreibungen in der Weise, daß Frauen aufgefordert und angehalten werden, sich für Tätigkeiten zu bewerben, in denen sie unterrepräsentiert sind oder die als typische Männerberufe gelten. Bei anderen wiederum liegt das Hauptaugenmerk auf der Vermeidung geschlechtsbezogener Klischees in Stellenbeschreibungen und -bezeichnungen.

Zu den interessanten Aspekten von Auswahlverfahren gehört, daß alle weiblichen Bewerber zum Gespräch eingeladen werden oder wenigstens entsprechend ihrem Anteil an der Gesamtbewerberzahl in die engere Wahl kommen.

Bei der Besetzung freier Stellen ist die bevorzugte Anwerbung von Frauen für Tätigkeitsfelder, in denen sie unterrepräsentiert sind, oder für leitende Positionen ein wirksamer Weg, um auf allen Hierarchieebenen und in allen Tätigkeitsbereichen ein zahlenmäßig ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen.

⁽²²⁾ Deutschland, S. 53: Wilhelm Weber GmbH.

⁽²³⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 182 und 186: Braintree District Council.

Tabelle 2: Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Personalbeschaffung

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<i>Anpassungen bei der Personalbeschaffungspolitik – Allgemeines</i>					
Personalbeschaffung	<p>Detaillierte Regelungen zum Beschäftigungszugang</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Aufstellung der ausschließlich mit Frauen zu besetzenden Stellen • Betriebsinterne Suche nach geeigneten Kandidaten vor der öffentlichen Stellenausschreibung 	Österreich	Öffentlicher Sektor	Lokal	Frauenförderplan im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Zielvorgaben • Stellenausschreibung • Lehrgänge zu Personalbeschaffungsfragen • Anwerbestellen • Anwerbeaktionen 	Vereinigtes Königreich	Verkehrssektor	Sektoral	Eisenbahn
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenausschreibung und Anwerbungskampagne als positive Maßnahme 	Vereinigtes Königreich	Verkehrssektor – U-Bahn	Betrieblich	U-Bahn
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahme zur Verbesserung der Einstellungsverfahren 	Irland	Berufsübergreifend	National	Programm für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt (1990-1993)
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Korrekturen an der Personalbeschaffungspolitik 	Italien	Kommunalverwaltung	Sektoral	Accordo per le azioni positive all'ente Provincia di Milano
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Überarbeitung der Personalbeschaffungs- und Personalauswahlverfahren zur Eliminierung von Fragen diskriminierenden Charakters 	Italien	Einzelhandel	Betrieblich	Accordo aziendale Coop Liguria

Tabelle 2 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<i>Stellenausschreibungen, Stellenbeschreibungen</i>					
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • In Stellenangeboten Hinweis auf Bevorzugung • Mitwirkung von Frauen in maßgeblichen Gremien 	Österreich	Öffentlicher Sektor	National	Bundesministerien für Auswärtige Angelegenheiten, für Finanzen, für Wissenschaft, Forschung und Kunst und Arbeitsmarktservice Österreichs
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschreibung freier Stellen • Gestaltung von Stellenangeboten, die Männer und Frauen gleichermaßen ansprechen • Gezieltes Ansprechen weiblicher Bewerber bei Tätigkeitsfeldern, in denen Frauen unterrepräsentiert sind 	Deutschland	Verkehrssektor/ Flughafen	Betrieblich	Flughafen Frankfurt/Main AG
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Hinwirken auf die Bewerbung von Frauen für Tätigkeitsfelder, die als typische Männerberufe gelten 	Österreich	Nahrungsmittel- und Getränkektor	Betrieblich	Österreichische Nestlé Gesellschaft mbH
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Zielsetzung: ausgeglichener Anteil von Männern und Frauen in allen Tätigkeitsbereichen und auf allen Entscheidungsebenen • Zur Bewerbung ermutigende Stellenausschreibungen • Vermeidung geschlechtsbezogener Stereotype in Stellenbeschreibungen und -bezeichnungen 	Finnland	Rundfunk	Betrieblich	Finnische Rundfunkanstalt (YLR)
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenangebote mit eindeutiger Tätigkeitsbezeichnung und neutraler Wortwahl 	Frankreich	Mikroelektronik	Betrieblich	Erulec

Tabelle 2 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenangebote mit eindeutiger Tätigkeitsbezeichnung und Aufforderung an Frauen, sich zu bewerben 	Frankreich	Kunststoffverarbeitung	Betrieblich	Séprosy
<i>Auswahlverfahren</i>					
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Alle weiblichen Bewerber werden zum Gespräch eingeladen 	Österreich	Öffentlicher Sektor	Lokal	Frauenförderplan im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Weibliche Bewerber kommen mindestens nach ihrem Anteil an der Gesamtbewerberzahl in die nähere Auswahl 	Deutschland	Verkehrssektor/ Flughäfen	Betrieblich	Flughafen Frankfurt/Main AG
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechtsneutrale Personalbeschaffung • Keine Diskriminierung bei Fragen auf Bewerbungsformularen oder in Gesprächen 	Österreich	Nahrungsmittel- und Getränkektor	Betrieblich	Österreichische Nestlé Gesellschaft mbH
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Orientiert auf zahlenmäßig ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter in allen Berufsgruppen 	Finnland	Papierindustrie	Sektoral	Der Gleichstellungsplan von Metsa-Serla Oy für die Betriebsstätten in Aanekoski
<i>Bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung freier Stellen</i>					
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Vorrangige Einstellung • Einsetzung eines Arbeitskreises für Chancengleichheit 	Finnland	Rundfunk	Betrieblich	Finnische Rundfunkanstalt (YLR)

Tabelle 2 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Bevorzugte Behandlung • Berücksichtigung von Frauen mit gleicher Qualifikation bei der Besetzung von Positionen • Regelung gilt für alle Hierarchiestufen 	Deutschland	Versicherungsgewerbe	Betrieblich	Hermes-Kreditversicherungs-AG
<i>Gewinnung von Frauen für Führungspositionen</i>					
Personalbeschaffung	<p>Anhebung des Frauenanteils unter den Führungskräften:</p> <ul style="list-style-type: none"> • offene und geschlechtsneutrale Stellenausschreibung • bevorzugte Behandlung qualifizierter Frauen aus dem eigenen Unternehmen • mögliche Aufteilung freier Führungspositionen auf zwei Teilzeitstellen • Berufung in Stellvertreterfunktionen, um Frauen das „Lernen am Arbeitsplatz“ zu ermöglichen • bevorzugte Berücksichtigung von Bewerbungen weiblicher Stellvertreter um freie Führungspositionen 	Deutschland	Nahrungsmittelindustrie	Betrieblich	Wilhelm Weber GmbH
Personalbeschaffung	<ul style="list-style-type: none"> • Interne Ausschreibung aller neu zu besetzenden höheren Positionen • Hinwirken auf die Bewerbung von Frauen 	Vereinigtes Königreich	Öffentlicher Dienst	Kommunalverwaltung	Braintree District Council



Beruflicher Aufstieg

Studien

Die „Gleichstellungsvereinbarung“ eines französischen Kreditinstituts ⁽²⁴⁾ sieht die Berichterstattung über die Zusammensetzung des Personals nach Geschlechtern und die Durchführung einer Studie vor, mit der ermittelt werden soll, welche Führungspositionen mit Frauen besetzt werden könnten und welche Frauen dazu bereit wären.

In Frankreich soll im Rahmen von Gleichstellungsprogrammen und -vereinbarungen Frauen der Zugang zu ihnen bisher vorenthaltenen Tätigkeiten erleichtert werden. So beinhaltet die Gleichstellungsvereinbarung in einem Mikroelektronikunternehmen speziell auf Frauen ausgerichtete Maßnahmen zur Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten, darunter Untersuchungen zu bisher bestehenden Hemmnissen für ein berufliches Fortkommen und die Bevorzugung von Frauen bei ansonsten gleichen Voraussetzungen ⁽²⁵⁾.

Anliegen einer Betriebsvereinbarung im Banksektor Italiens ist es, Wege zu finden, die Frauen den Zugang zu gehobenen Positionen erleichtern.

In Österreich ist in einer Kollektivvereinbarung für Ärzte und Zahnärzte geregelt, daß der aktuelle Stand des Anteils von Männern bzw. Frauen in Führungspositionen, aufgeschlüsselt nach Tätigkeit und Vergütungsgruppe, kontinuierlich erfaßt wird ⁽²⁶⁾. In ähnlicher Form sieht ein Gleichstellungsprogramm im Rundfunksektor Finnlands ⁽²⁷⁾ eine laufende Kontrolle mit jährlichen Berichten und Einschätzungen vor.

Im öffentlichen Dienst des Vereinigten Königreichs wurde beschlossen, die Beförderungsverfahren durchgängig zu überprüfen, die Gründe für spürbare Diskrepanzen zwischen der Bewerbungs- und der Erfolgsquote von Männern und Frauen sowie von Teilzeit- und Vollzeitkräften zu untersuchen und durch geeignete Maßnahmen Abhilfe zu schaffen ⁽²⁸⁾.

Zielvorgaben

In einer Betriebsvereinbarung der Papierindustrie Finnlands liegt der Akzent auf betrieblichen Fördermaßnahmen als Mittel zum Abbau der Geschlechtertrennung mit dem Ziel, ein „ausgeglichenes zahlenmäßiges Verhältnis von Männern und Frauen in den verschiedenen Abteilungen und Tätigkeitsfeldern gemäß dem Gleichstellungsgesetz zu erreichen“ ⁽²⁹⁾. Zur Frage des beruflichen Fortkommens heißt es in der Vereinbarung:

„Mit Hilfe von Fortbildungsangeboten ist anzustreben, daß Gleichstellungsbelange bei der Personalbeschaffung Berücksichtigung finden.“

Bei Gesprächen zwischen Mitarbeitern und Vertretern der Arbeitgeberseite werden die Zukunftsaussichten und Möglichkeiten im Unternehmen unter diesem Aspekt sowie insbesondere aus der Sicht von Frauen erörtert.“

⁽²⁴⁾ Frankreich, S. 24: Mutualité sociale agricole de Finistère, 1991: accord d'égalité.

⁽²⁵⁾ Frankreich, S. 11-13: Erulec, 1990: accord d'égalité.

⁽²⁶⁾ Österreich, S. 10-12: Tarifvereinbarung/Dienstordnung B (DO.B) für Ärzte und Zahnärzte, die bei den österreichischen Sozialversicherungsträgern angestellt sind. Vergleichbare Bestimmungen zur Gleichstellung finden sich in einer anderen Vereinbarung für Verwaltungsmitarbeiter, Pflegepersonal und Zahntechniker.

⁽²⁷⁾ Finnland, S. 12: Finnische Rundfunkanstalt (YLE), Gleichstellungsplan, 1991.

⁽²⁸⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 169: Civil Service.

⁽²⁹⁾ Finnland, S. 17: Gleichstellungsplan von Metsa-Serla Oy für die Betriebsstätten in Aankoski.

Eine in Österreich abgeschlossene Kollektivvereinbarung für Ärzte und Zahnärzte sieht ebenfalls einen Frauenförderplan vor ⁽³⁰⁾. Darin ist ein Abschnitt dem Zugang zur Beschäftigung/dem gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen gewidmet, der gleich hohe Anteile von Männern und Frauen in leitenden Positionen zum Ziel hat.

In Finnland wurde die Arbeitgeberseite im Rundfunksektor durch entsprechende gesetzliche Regelungen (das Gleichstellungsgesetz von 1987) zur Annahme eines Gleichstellungsprogramms motiviert, dessen Zielsetzung ⁽³¹⁾ lautet:

„einen ausgewogenen Anteil der Geschlechter bei allen Tätigkeiten und auf allen Leitungsebenen, in allen Arbeits- und Aufgabenbereichen (in denen ein Geschlecht zahlenmäßig überwog) zu erreichen“.

Im britischen öffentlichen Dienst wird auf Kommunalebene angestrebt, den Anteil von Frauen unter den Führungskräften und auf der höchsten Leitungsebene zu steigern sowie die zwischen Männern und Frauen bestehenden Unterschiede bei der beruflichen Förderung und den Aufstiegschancen soweit wie möglich abzubauen ⁽³²⁾.

Die Gleichstellungsvereinbarung eines französischen Kreditinstituts enthält spezielle Vorgaben für die Förderung von Frauen, so etwa zum Zugang zu Führungspositionen, sowie Bestimmungen zur Anhebung des Qualifikationsniveaus von Frauen zu diesem Zweck. Es wird insbesondere darauf verwiesen, daß Mutterschaftsurlaub und Teilzeitarbeit bei der Prüfung auf eine mögliche Beförderung keine Rolle spielen dürfen ⁽³³⁾.

In einer betrieblichen Vereinbarung im Nahrungsmittel- und Getränkesektor Österreichs ⁽³⁴⁾ heißt es:

„Ein wesentliches Element unserer Personalpolitik besteht darin, den Anteil von Frauen in solchen Tätigkeitsfeldern zu steigern, in denen sie gegenwärtig unterrepräsentiert sind.“

Mit der Vereinbarung für den Frankfurter Flughafen (Deutschland) ⁽³⁵⁾ wird langfristig ein zahlenmäßig ausgeglichenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern angestrebt. Dazu sind in der Vereinbarung Zielvorgaben für den potentiellen Anteil weiblicher Arbeitnehmer in ausgewählten Abteilungen und verschiedenen Kategorien von Positionen festgelegt.

Sondermaßnahmen

In Deutschland wurde im Zuge der Vereinbarung für den Frankfurter Flughafen ein Förderzentrum für weibliche Mitarbeiter eingerichtet, um zum Erreichen der Zielvorgaben für die Frauenförderung beizutragen. Alle weiblichen Arbeitnehmer, die nach dem Abschluß ihrer Lehrzeit mindestens drei Jahre im Unternehmen beschäftigt sind und über ein gehobenes Qualifikationsniveau verfügen, können ihre Aufnahme in dieses Zentrum beantragen. Mit dem

⁽³⁰⁾ Österreich, S. 10-12: Tarifvereinbarung/Dienstordnung B (DO.B) für Ärzte und Zahnärzte, die bei den österreichischen Sozialversicherungsträgern angestellt sind. Vergleichbare Bestimmungen zur Gleichstellung finden sich in einer anderen Vereinbarung für Verwaltungsmitarbeiter, Pflegepersonal und Zahntechniker.

⁽³¹⁾ Finnland, S. 12: Finnische Rundfunkanstalt (YLE), Gleichstellungsplan, 1991.

⁽³²⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 182 und 186: Braintree District Council.

⁽³³⁾ Frankreich, S. 24: Mutualité sociale agricole de Finistère, 1991: accord d'égalité.

⁽³⁴⁾ Österreich, S. 15: Betriebsvereinbarung der Österreichischen Nestlé Gesellschaft mbH.

⁽³⁵⁾ Deutschland, S. 44-45: Flughafen Frankfurt/Main AG.



Zentrum wird das Ziel verfolgt, „weibliche Arbeitnehmer zu ermutigen, sich über spezielle Angebote der Personalentwicklung weiterzubilden und so auf die Übernahme von leitenden Positionen vorzubereiten“⁽³⁶⁾. Vor der Aufnahme in das Zentrum steht ein ausführliches Beratungsgespräch.

In Irland erklärte sich die Post dazu bereit, die anfänglichen Aufgabenfelder und die späteren Seiteneinstiegsmöglichkeiten so zu gestalten, daß die Arbeitnehmer in der Regel nicht auf eng gefaßte Arbeitsgebiete festgelegt und dadurch in ihren Möglichkeiten für einen beruflichen Aufstieg eingeschränkt sind⁽³⁷⁾.

Hinter einer Betriebsvereinbarung im Banksektor Italiens steht das Anliegen, mehr Frauen für höhere Positionen zu gewinnen. Gestützt auf frühere Vereinbarungen, mit denen die Gleichstellungsproblematik allgemein bereits in das Bewußtsein der Arbeitnehmer gerückt worden war, wird jetzt eine Untersuchung zum Thema Gleichstellung auf den Weg gebracht und eine Berufsausbildung für weibliche Berufsrückkehrer angeboten. Außerdem sind Schulungen für Führungskräfte vorgesehen, um bei diesen einen Bewußtseinswandel im Sinne einer positiveren Einstellung gegenüber weiblichen Arbeitnehmern zu bewirken. Es wird eine Fachkommission („Technical Commission“) gebildet, der Gleichstellungsbeauftragte der Gewerkschaft sowie drei Vertreter der Unternehmensleitung angehören. Ihre Aufgabe wird es sein, die Umsetzung zu kontrollieren und eine Auswertung vorzunehmen. Mit der Vereinbarung werden unsichtbare Hindernisse für die Einstellung von Frauen ins Visier genommen. Ziel ist es, 80 Frauen in Entscheidungspositionen zu bringen und zu diesem Zweck Frauen im Alter von 35 bis 40 zu veranlassen, sich für ausgewählte Stellen zu bewerben. Die Auswahlverfahren werden von der Fachkommission für Chancengleichheit überprüft, die die Fragebögen für die Auswahl zusammenstellt⁽³⁸⁾.

Eine ähnliche Initiative ist der im Rahmen einer Kollektivvereinbarung für österreichische Ärzte und Zahnärzte beschlossene Frauenförderplan⁽³⁹⁾. Am Beginn steht hier eine Überprüfung des Sprachgebrauchs in den entsprechenden Unterlagen. Mindestens einmal jährlich sollen Betriebsrat und Arbeitgeber gemeinsam Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit erörtern. Im Rahmen der Personalplanung und -entwicklung werden freie Stellen auf Frauen zugeschnitten.

Eine Betriebsvereinbarung im Nahrungsmittel- und Getränkektor Österreichs enthält einen Abschnitt über den Zugang zur Beschäftigung und die Aufhebung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung durch die Schaffung gleicher Arbeitsbedingungen. Darüber hinaus wird die unternehmensinterne Förderung verstärkt, indem Frauen in alle Entwicklungs-/Qualifizierungsangebote einbezogen werden⁽⁴⁰⁾.

In der Gleichstellungsvereinbarung eines französischen Mikroelektronikunternehmens⁽⁴¹⁾ wird die Frauenförderung als Bestandteil der Personalplanung behandelt.

⁽³⁶⁾ Deutschland, S. 45-46: Flughafen Frankfurt/Main AG.

⁽³⁷⁾ Irland, S. 24: An Post.

⁽³⁸⁾ Italien, S. 30: Accordo sulle azioni positive alla Banca Commerciale italiana, 1994.

⁽³⁹⁾ Österreich, S. 10-12: Tarifvereinbarung/Dienstordnung B (DO.B) für Ärzte und Zahnärzte, die bei den österreichischen Sozialversicherungsträgern angestellt sind. Vergleichbare Bestimmungen zur Gleichstellung finden sich in einer anderen Vereinbarung für Verwaltungsmitarbeiter, Pflegepersonal und Zahntechniker.

⁽⁴⁰⁾ Österreich, S. 15: Betriebsvereinbarung der Österreichischen Nestlé Gesellschaft mbH.

⁽⁴¹⁾ Frankreich, S. 11: Erulec, 1990: accord d'égalité.

Im Gleichstellungsprogramm ⁽⁴²⁾ des finnischen Rundfunksektors wird auf die Verantwortung des Arbeitgebers bei der Vermeidung von Diskriminierung verwiesen und die Bildung eines Arbeitskreises für Chancengleichheit festgelegt, der die Zielsetzungen des Plans begleiten, überwachen und unterstützen soll. Zur vertikalen Trennung heißt es wie folgt:

„Es ist wichtig, daß sowohl Männer als auch Frauen in leitenden Positionen tätig sind. Der Anteil von Frauen in derartigen Positionen ist zu steigern ...“

Eine Auswertung der Erfahrungen erbrachte positive Ergebnisse. Die Vereinbarung existierte nicht bloß auf dem Papier, sondern hatte bewirkt, daß der Frauenanteil in Führungspositionen und auch generell gestiegen war. Dieser Erfolg war dem Bericht nach auf das Engagement der Verantwortlichen zurückzuführen, aber auch dadurch bedingt, daß die Gleichstellungsthematik in die Arbeit der Programmproduktion Eingang gefunden hatte und die weiblichen Belegschaftsmitglieder überaus aktiv waren.

Aus Frankreich wurde berichtet, daß Maßnahmen in Verbindung mit dem Zugang zur Beschäftigung eher auf die Initiative der Arbeitgeberseite zurückgingen als auf Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern. Maßgeblich dafür waren nicht so sehr Gleichstellungsbelange als vielmehr Fragen der Personalplanung, wobei es nicht um ein Gleichstellungskonzept für das Unternehmen insgesamt ging, sondern eine größere Zahl von Vereinbarungen speziell für Frauen geschlossen wurde ⁽⁴³⁾.

Im Vorfeld der Gleichstellungsvereinbarung in einem kunststoffverarbeitenden Unternehmen beschäftigte sich eine Arbeitsgruppe damit, Wege ausfindig zu machen, die Männern wie Frauen gleiche Chancen beim Zugang zu den Tätigkeitsfeldern eröffnen würden. Es wurde eine Kommission für Chancengleichheit gebildet, der Gewerkschaftsvertreter und Frauen aus jeder Betriebsstätte angehörten. Ihre Aufgabe war es, Schwerpunkte zu setzen, einen Terminplan für die Lösung von Problemen aufzustellen, dessen Umsetzung zu kontrollieren und dem zentralen Ausschuß des Unternehmens Bericht zu erstatten ⁽⁴⁴⁾. Frauen sollten stärker in das Bewußtsein der Zeitarbeitsfirmen und sonstigen Arbeitsvermittlungen gerückt werden, die Arbeitnehmer an das Unternehmen vermittelten. Die neue positive Haltung sollte auch in den Beziehungen der Firma mit örtlichen und landesweit tätigen Bildungsträgern zum Ausdruck kommen. Die Unternehmensleitung wollte sich direkt um die Initiativen kümmern ⁽⁴⁵⁾.

Mit der Gleichstellungsvereinbarung in einem Kreditinstitut wird das Anliegen verfolgt, die Tätigkeitsfelder vielfältiger zu gestalten, das Leistungsangebot unter Berücksichtigung der vom Unternehmen zu erfüllenden Anforderungen zu überprüfen und entsprechende Schulungsmaßnahmen einzuleiten ⁽⁴⁶⁾.

In Österreich hat die Bundesregierung offenbar zahlreiche Initiativen in Gestalt von Frauenförderplänen in die Wege geleitet ⁽⁴⁷⁾. Diese Maßnahmen zielen u. a. darauf ab, Frauen zu

⁽⁴²⁾ Finnland, S. 12: Finnische Rundfunkanstalt (YLE), Gleichstellungsplan, 1991.

⁽⁴³⁾ Frankreich, S. 32-33.

⁽⁴⁴⁾ Frankreich, S. 15-16: Séprosy, 1991: accord d'égalité.

⁽⁴⁵⁾ Frankreich, S. 17. Einer Anmerkung zufolge lagen keine konkreten Angaben dazu vor, wie das Management mit den Initiativen in Verbindung gebracht werden oder die Auswertung von Maßnahmen erfolgen sollte. Daraus wurde gefolgert, daß die Angaben zur Durchführung und Wirksamkeit in der Vereinbarung sehr ungenau waren.

⁽⁴⁶⁾ Frankreich, S. 24: Mutualité sociale agricole de Finistère, 1991: accord d'égalité.

⁽⁴⁷⁾ Österreich, S. 24-42. Darin einbezogen sind die Bundesministerien für Auswärtige Angelegenheiten, für Finanzen, für Wissenschaft, Forschung und Kunst und der Arbeitsmarktservice Österreichs.

ermutigen und ihnen Vorrang bei der Besetzung höherer Positionen einzuräumen. Diese Frauenförderpläne sind bei der Zuweisung von Haushaltsmitteln und -posten zu berücksichtigen.

In Belgien befaßte sich Berichten zufolge eine berufsübergreifende Vereinbarung von 1988 vorrangig mit der Schaffung von Arbeitsplätzen für Arbeitslose. Ein Abschnitt darin trug die Überschrift „Positive Maßnahmen für Frauen“, wozu die Schaffung einer speziellen „Einheit“ („cellule“) gehörte, an die Vorschläge zur Förderung der Beschäftigungschancen von Frauen gerichtet werden konnten⁽⁴⁸⁾. Dieser Schritt wurde als potentiell innovativ eingeschätzt, da hier erstmals berufsübergreifend positive Maßnahmen für Frauen zur Sprache kamen. Abgesehen von der Einrichtung der „Einheit“ scheint es jedoch keine praktischen Auswirkungen gegeben zu haben. Mit einer weiteren berufsübergreifenden Vereinbarung aus dem Jahre 1992 war eine strengere Auflage zur Erarbeitung eines Plans positiver Maßnahmen in Unternehmen verknüpft, die eine Umstrukturierung durchlaufen⁽⁴⁹⁾. Diese Vereinbarung ist dem Anschein nach die letzte dieser Art gewesen.

Zusammenfassung

Die Palette der Bestimmungen zur Frauenförderung in den ausgewählten Vereinbarungen reicht von der Vergabe von Aufträgen für Studien zum Männer- und Frauenanteil am Personalbestand bis hin zur Feststellung von Hindernissen für das berufliche Fortkommen von Frauen und zur Ermittlung von Möglichkeiten, um Frauen den Zugang zu Positionen auf höheren Ebenen zu erleichtern.

Bei den Zielvorgaben für die Frauenförderung spannt sich der Bogen von der Durchsetzung gleicher Chancen für beide Geschlechter auf allen Hierarchieebenen bis hin zur Festlegung möglicher Anteile weiblicher Arbeitnehmer bei bestimmten Kategorien von Positionen in ausgewählten Abteilungen und der Steigerung des Frauenanteils in leitenden Positionen bzw. traditionellen Männerdomänen.

Die Maßnahmen zum Erreichen dieser Vorgaben und Zielsetzungen sind vielgestaltig. Geschlechtsspezifische Förderkriterien gehören ebenso dazu wie die bevorzugte Behandlung von Frauen, Förderzentren, die Unterstützung von Frauen und Anreize für Abteilungen, die Vorgaben zur Chancengleichheit in die Tat umzusetzen.

Parallel zu den Mechanismen für die Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen findet eine Überwachung der Beförderungsverfahren statt.

⁽⁴⁸⁾ Belgien, S. 10: Accord interprofessionnel du 18 novembre 1988 – Promotion de l'emploi et des actions positives.

⁽⁴⁹⁾ Belgien, S. 14: Accord interprofessionnel du 9 décembre 1992 – Actions positives.

Tabelle 3: Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zum beruflichen Aufstieg

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<i>Studien</i>					
Beruflicher Aufstieg • Analysen	<ul style="list-style-type: none"> Berichte zur geschlechtsspezifischen Zusammensetzung des Personalbestands Studie zum Thema Frauen in Führungspositionen 	Frankreich	Banksektor	Betrieblich	Mutualité sociale agricole de Finistère
Beruflicher Aufstieg • Analysen	<ul style="list-style-type: none"> Studien zu bisherigen Hindernissen für berufliches Fortkommen Bevorzugung 	Frankreich	Mikroelektronik	Betrieblich	Erulec
Beruflicher Aufstieg • Analysen	<ul style="list-style-type: none"> Ermittlung von Berufswegen, die den Zugang zu gehobenen Positionen erleichtern 	Italien	Banksektor	Betrieblich	Banca Commerciale italiana
Beruflicher Aufstieg • Analysen	<ul style="list-style-type: none"> Ständige Erfassung des Männer- und Frauenanteils bei Führungspositionen, aufgeschlüsselt nach Tätigkeiten und Vergütungsgruppen 	Österreich	Sozialversicherungsträger	Sektoral	Dienstordnung B (DO.B) für Ärzte und Zahnärzte, die bei österreichischen Sozialversicherungsträgern angestellt sind
Beruflicher Aufstieg • Überwachung	<ul style="list-style-type: none"> Laufende Kontrolle – jährliche Berichte und Einschätzungen 	Finnland	Rundfunk	Betrieblich	Finnische Rundfunkanstalt (YLR)
Beruflicher Aufstieg • Überwachung	<ul style="list-style-type: none"> Überprüfung der Beförderungsverfahren 	Vereinigtes Königreich	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Civil Service
<i>Zielvorgaben</i>					
Berufliches Fortkommen/ Laufbahngestaltung	<ul style="list-style-type: none"> Ziel: Verwirklichung gleicher Chancen für beide Geschlechter in verschiedenen Abteilungen und Tätigkeitsfeldern 	Finnland	Papierindustrie	Betrieblich	Gleichstellungsplan von Metsa-Serla Oy für die Betriebsstätten in Anekoski

Tabelle 3 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenförderplan • Ziel: gleich hohe Anteile von Männern und Frauen in Führungspositionen 	Österreich	Sozialversicherungsträger	Sektoral	Dienstordnung B (DO.B) für Ärzte und Zahnärzte, die bei österreichischen Sozialversicherungsträgern angestellt sind
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Zielsetzung: ausgewogener Anteil der Geschlechter bei allen Tätigkeiten und auf allen Leitungsebenen 	Finnland	Rundfunk	Betrieblich	Finnische Rundfunkanstalt (YLR)
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Weitestmöglicher Abbau der Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der beruflichen Förderung und den Aufstiegschancen • Anhebung des Anteils weiblicher Führungskräfte • Erhöhung des Frauenanteils auf der höchsten Leitungsebene 	Vereinigtes Königreich	Öffentlicher Dienst	Kommunal	Braintree District Council
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Vorgaben für die Frauenförderung • Förderkriterien • Zugang zu Führungspositionen • Bestimmungen zur Anhebung des Qualifikationsniveaus von Frauen 	Frankreich	Banksektor	Betrieblich	Mutualité sociale agricole de Finistère
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Personalpolitik im Sinne einer Erhöhung des Frauenanteils in Tätigkeitsfeldern, in denen sie derzeit unterrepräsentiert sind 	Österreich	Nahrungsmittel- und Getränkektor	Betrieblich	Österreichische Nestlé Gesellschaft mbH
Berufliches Fortkommen/Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Langfristige Zielsetzung: zahlenmäßig ausgeglichenes Verhältnis von männlichen und weiblichen Mitarbeitern bei der FAG 	Deutschland	Verkehrssektor/Flughafen	Betrieblich	Flughafen Frankfurt/Main AG

Tabelle 3 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
	<ul style="list-style-type: none"> • Festlegung möglicher Anteile weiblicher Mitarbeiter in bestimmten Kategorien von Positionen und ausgewählten Abteilungen • Festlegung zahlenmäßiger Vorgaben für die einzelnen Aufgabenbereiche, die auf der Basis von Funktionen gebildet und grob nach dem Ist-Anteil von Frauen untergliedert werden • Unterschiedliche Zielvorgaben entsprechend der Größe der Aufgabenbereiche 				
<i>Maßnahmen</i>					
Berufliches Fortkommen/ Personalentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • „Förderzentren“ für weibliche Mitarbeiter • Aufnahme in das Zentrum: alle weiblichen Arbeitnehmer, die nach Abschluß ihrer Ausbildung mindestens drei Jahre bei der FAG beschäftigt sind und über ein gehobenes Qualifikationsniveau verfügen • Personalpolitik: Vor der Aufnahme in das Zentrum steht ein ausführliches Beratungsgespräch zu Fragen der beruflichen Entwicklung 	Deutschland	Verkehrssektor/ Flughafen	Betrieblich	Flughafen Frankfurt/Main AG
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherung des Zugangs zu breit gefaßten Aufgabefeldern • Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen 	Irland	Post	Betrieblich	An Post
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Bildung einer Fachkommission zur Kontrolle der Umsetzung und Auswertung 	Italien	Banksektor	Betrieblich	Banca Commerciale italiana

Tabelle 3 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Zielsetzung: Besetzung von 80 Entscheidungspositionen mit Frauen • Jährliche Erörterung von Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit • Zielgerichtete Besetzung freier Stellen mit Frauen im Zuge des Ausbaus der österreichischen Sozialversicherung 	Österreich	Sozialversicherungsträger	Sektoral	Dienstordnung B (DO.B) für Ärzte und Zahnärzte, die bei Personalplanungs- und Personalorganisationsstellen angestellt sind
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Gleiche Arbeitsbedingungen • Verstärkte unternehmensinterne Förderung durch Einbeziehung weiblicher Mitarbeiter in alle Entwicklungs-/Qualifizierungsangebote 	Österreich	Nahrungsmittel- und Getränkektor	Betrieblich	Österreichische Nestlé Gesellschaft mbH
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Bestandteil der Personalplanung • Gleichstellungspläne 	Frankreich	Mikroelektronik	Betrieblich	Erulec
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Bildung eines Arbeitskreises für Chancengleichheit • Abbau der vertikalen Trennung 	Finnland	Rundfunk	Betrieblich	Finnische Rundfunkanstalt (YLR)
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsgruppe zur Festlegung von Maßnahmen, die Frauen und Männern gleiche Chancen beim Zugang zu den Tätigkeitsfeldern eröffnen • Kommission für Chancengleichheit mit Vertretern aus jeder Betriebsstätte • Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> – Festlegung von Schwerpunkten – Aufstellung eines Terminplans für die Lösung von Problemen – Kontrolle der Umsetzung – Bericht an den zentralen Ausschuss 	Frankreich	Kunststoffverarbeitung	Betrieblich	Séprosy

Tabelle 3 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> – Überprüfung der Organisationsstruktur, z. B. in Verbindung mit dem Arbeitsumfeld – Engagement der Unternehmensleitung für die Initiativen 				
Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellungsvereinbarung • Eventuelle Neugestaltung des Leistungsangebots der Bank • Entsprechende Schulungsmaßnahmen 	Frankreich	Banksektor	Betrieblich	Mutualité sociale agricole de Finistère
Frauenförderung • Anreize für Abteilungen	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung von Frauenförderplänen bei der Zuweisung von Haushaltsmitteln und Planstellen 	Österreich	Öffentlicher Sektor	National	Bundesministerien für Auswärtige Angelegenheiten, für Finanzen, für Wissenschaft, Forschung und Kunst sowie Arbeitsmarktservice Österreichs
Frauenförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Fördermaßnahmen für Frauen • Schaffung einer besonderen Einheit („cellule“) – Vorschläge zur Förderung der Beschäftigungschancen von Frauen 	Belgien	Berufsübergreifend	National	Accord interprofessionnel
Frauenförderung	<ul style="list-style-type: none"> • Auflage zur Erarbeitung eines Plans positiver Maßnahmen in Unternehmen, die eine Umstrukturierung durchlaufen 	Belgien	Berufsübergreifend	National	Accord interprofessionnel



Qualifizierung

Dieser Abschnitt befaßt sich mit Qualifizierungsangeboten, die speziell darauf ausgerichtet sind, das Fortkommen von Frauen in Organisationen und ihren beruflichen Aufstieg zu unterstützen. Ebenfalls beleuchtet werden Maßnahmen, die einen gleichberechtigten Zugang von Männern und Frauen zu Qualifizierungsangeboten garantieren.

In Finnland regelt der von einem Arbeitgeber im Rundfunksektor beschlossene Gleichstellungsplan auch Qualifizierungsfragen. Bei der Auswahl für die berufliche Bildung sollen die Geschlechter zu gleichen Teilen Berücksichtigung finden. Außerdem soll sich die Bedeutung von Gleichstellungsbelangen für die Organisation in allen Ausbildungsmodulen niederschlagen, wobei speziell Führungskräfte darin geschult werden sollen, ein besonderes Bewußtsein für diese Problematik zu entwickeln ⁽⁵⁰⁾. Ein vollzeitbeschäftigter Mitarbeiter hat die Aufgabe, gleichstellungsrelevante Maßnahmen einzuleiten, Informationen zu vermitteln und Schulungen zu organisieren. Die Programmabteilungen wurden angewiesen, traditionelle Rollenmuster zu durchbrechen. Um die Initiative publik zu machen, wurden Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, daß die Arbeitnehmer sowohl die gesetzlichen Regelungen als auch das Konzept des Unternehmens kannten.

Im Vorfeld der Gleichstellungsvereinbarung in einer französischen Keksfabrik wurde eine Untersuchung durchgeführt, die eine sehr starke Konzentration der Frauen am unteren Ende der Beschäftigungsskala ergab. Da als Ursache hierfür eine mangelnde Ausbildung ausgemacht wurde, waren Qualifizierungsfragen das Hauptthema der gesamten Vereinbarung. Pro Jahr wurden zwölf Plätze für Frauen reserviert ⁽⁵¹⁾.

In der Vereinbarung eines italienischen Telekommunikationsunternehmens sind positive Aktionen in drei Etappen vorgesehen: erstens eine Analyse der Merkmale weiblicher Tätigkeitsfelder sowie eine allgemeine Studie zur qualitativen Bewertung sämtlicher Tätigkeitsfelder; zweitens Schulungskurse zur Verbesserung der festgestellten beruflichen Kompetenz und drittens schließlich eine Auswertung des Projekts. Zum Programm gehören auch von Mitarbeitern des Unternehmens angebotene Schulungskurse zum Umgang mit neuen Geräten ⁽⁵²⁾.

Ein Qualifizierungs- und Personalentwicklungsplan im Rundfunksektor Irlands umfaßt zwei Elemente. Zum einen wurde ein Kurs zur Unterweisung in der Programmproduktion entwickelt, um Frauen in die Lage zu versetzen, die nötige Fachkompetenz und Erfahrung zu erwerben, damit sie stärker in die Programmgestaltung einbezogen werden können. Zum anderen finden Management-Lehrgänge statt, um Frauen, die unterhalb der Führungsebene tätig sind, darauf vorzubereiten, in stärkerem Maße Leitungsfunktionen zu übernehmen und effektiv auszuüben und ihnen darüber hinaus mehr Fachkenntnisse zu vermitteln ⁽⁵³⁾.

In einer Vereinbarung für die bei den Sozialversicherungsträgern Österreichs beschäftigten Ärzte und Zahnärzte gilt ein Abschnitt der Fort- und Weiterbildung ⁽⁵⁴⁾. Darin ist festgelegt, daß der

⁽⁵⁰⁾ Finnland, S. 14-15: Finnische Rundfunkanstalt (YLE), Gleichstellungsplan, 1991.

⁽⁵¹⁾ Frankreich, S. 18: Belin, 1991: accord d'égalité.

⁽⁵²⁾ Italien, S. 14: Contratto per un progetto di azioni positive alla OTE spa – Firenze.

⁽⁵³⁾ Irland, S. 26-27: RTE (Radio Telefis Eireann).

⁽⁵⁴⁾ Österreich, S. 13: Tarifvereinbarung/Dienstordnung B (DO.B) für Ärzte und Zahnärzte, die bei den österreichischen Sozialversicherungsträgern angestellt sind. Vergleichbare Bestimmungen zur Gleichstellung finden sich in einer anderen Vereinbarung für Verwaltungsmitarbeiter, Pflegepersonal und Zahntechniker.

Arbeitgeber auf interne Gleichstellung, Förder- und Bildungsmöglichkeiten hinwirkt sowie für eine spezielle Beratung aller Arbeitnehmer und die Erfassung der Teilnahme sorgt. Vergleichbare Bestimmungen finden sich in einer Vereinbarung aus dem Banksektor Dänemarks mit Festlegungen zur obligatorischen Qualifizierung, die den Berichten zufolge für jene Frauen hilfreich sind, die sich andernfalls damit schwergetan hätten ⁽⁵⁵⁾.

Das Anliegen einer Betriebsvereinbarung in der Papierindustrie Finnlands lautet:

„Ausgewogenere Teilnahme der Geschlechter an Qualifizierungsprogrammen auf unterschiedlichen Ebenen. In Bildungsplänen wird konkret geregelt, wie Lehrgänge in bezug auf das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen zu Männern anzulegen sind.

Qualifizierungsmaßnahmen werden zudem dazu beitragen, die möglichen Auswirkungen einer familienbedingten Freistellung so gering wie möglich zu halten.“ ⁽⁵⁶⁾.

In Frankreich wird in Gleichstellungsplänen und -vereinbarungen der Bildungsaspekt als Weg zur Überwindung der Geschlechtertrennung hervorgehoben. Die Festlegungen zur Qualifizierung in der Gleichstellungsvereinbarung eines kunststoffverarbeitenden Unternehmens sind auf die aktive Ermutigung aller weiblichen Beschäftigten zur Inanspruchnahme von Bildungsangeboten innerhalb von drei Jahren nach Eintritt in das Unternehmen ausgerichtet ⁽⁵⁷⁾.

Auch in Branchenvereinbarungen wurde in Frankreich der Qualifizierung ein besonderer Stellenwert zuerkannt. So ist in der Vereinbarung des Sektors Baustoffe und Baustoffversorgung dazu konkret festgelegt, daß diesbezügliche Angebote beiden Geschlechtern offenstehen müssen und das Hauptaugenmerk auf Arbeitnehmer zu legen ist, die in den zurückliegenden vier Jahren nicht an solchen Maßnahmen teilgenommen haben ⁽⁵⁸⁾.

In einer Branchenvereinbarung der deutschen Druckindustrie wird vorgeschrieben, daß ein Teil der jährlichen Ausgaben für berufliche Weiterbildung speziell für Frauen einzuplanen ist, und zwar entsprechend dem Anteil der Frauen an der Belegschaft ⁽⁵⁹⁾.

In einer Vereinbarung der Energiebranche Irlands heißt es, daß spezielle – auch geschlechtsspezifische – Maßnahmen erforderlich sein können, um Frauen auf die Übernahme von bisher den Männern vorbehaltenen Aufgaben vorzubereiten, namentlich im Aufsichts- und Managementbereich. Ferner wird der Arbeitgeber den systematischen Arbeitsplatzwechsel erleichtern, soweit die Arbeitserfordernisse dies zulassen, und sicherstellen, daß Frauen hier gleiche Chancen besitzen. Die Verteilung der Arbeit soll so erfolgen, daß weder Männer noch Frauen beim Erwerb von Arbeitserfahrung benachteiligt sind ⁽⁶⁰⁾.

Eine Betriebsvereinbarung in der nahrungsmittelverarbeitenden Industrie Deutschlands stellt darauf ab, den Frauenanteil in leitenden Positionen zu erhöhen. So wurde ein spezielles

⁽⁵⁵⁾ Dänemark, S. 30: Verband der Arbeitgeber im Finanzsektor (FA) und Verband der Bankangestellten: Vereinbarung über die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen im Bankgewerbe, 1995; S. 3: Qualifizierungsplan und S. 4: Freistellung zur Qualifizierung.

⁽⁵⁶⁾ Finnland, S. 17: Gleichstellungsplan von Metsa-Serla Oy für die Betriebsstätten in Aankoski.

⁽⁵⁷⁾ Frankreich, S. 16: Séprosy, 1991: accord d'égalité. Allerdings sagt der Plan nichts über die praktische Durchführung, die Verantwortlichkeiten sowie Art und Zeitpunkt der Umsetzung aus.

⁽⁵⁸⁾ Frankreich, S. 37: Convention des carrières et matériaux.

⁽⁵⁹⁾ Deutschland, S. 120: Druckindustrie – Tarifvereinbarung zur Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung.

⁽⁶⁰⁾ Irland, S. 21: The Electricity Supply Board.

Programm zur Weiterbildung künftiger weiblicher Führungskräfte aufgestellt. Weiblichen Führungskräften und Stellvertretern werden regelmäßige Lehrgänge angeboten, an denen sie zweimal jährlich teilnehmen sollten ⁽⁶¹⁾.

Im britischen öffentlichen Dienst wurden spezielle Förderkurse für Frauen angeboten, und zwar zu Themen wie Entwicklung des Führungspotentials, Vertrauensbildung und Selbstbehauptung ⁽⁶²⁾.

Viele Initiativen in Italien erfolgten als Reaktion auf eine gesetzliche Regelung zu Fördermaßnahmen (Gesetz Nr. 125/91). So geht es beispielsweise in einer Vereinbarung des Einzelhandels darum, die Geschlechtertrennung im Erwerbsleben abzubauen, indem Frauen Aufgaben auf allen Ebenen erhalten. Sinn und Zweck der Vereinbarung ist es, eine nach Geschlechtern ausgewogene Verteilung der Tätigkeiten sicherzustellen und Frauen bei der Überwindung von Hindernissen für ihr Fortkommen Hilfestellung zu geben. Dementsprechend wurden Schulungen zu den Themen neue Technik, Informationsverfahren und neue Produktlinien veranstaltet ⁽⁶³⁾.

Familienfreundliche Qualifizierung

In der Branchenvereinbarung für das spanische Hotel- und Gaststättengewerbe ist die Möglichkeit einer Qualifizierung während der Arbeitszeit vorgesehen. Ein Großteil der Beschäftigten in dieser Branche sind Frauen, und man trug der Tatsache Rechnung, daß es für die Frauen unter Umständen schwierig ist, Lehrgänge außerhalb der Arbeitszeit zu besuchen ⁽⁶⁴⁾. In einigen Kollektivvereinbarungen Frankreichs wurden Qualifizierungsmaßnahmen durch entsprechende familienfreundliche Regelungen ergänzt. So sind in der Gleichstellungsvereinbarung eines kunststoffverarbeitenden Unternehmens konkrete Termine so festgelegt, daß eine Kollision mit der Familienarbeit vermieden wird ⁽⁶⁵⁾. Die in einer Keksfabrik getroffene Vereinbarung regelt die Finanzierung der Kinderbetreuung während der Teilnahme an abendlichen Fortbildungslehrgängen und sieht außerdem einen Fahrtkostenzuschuß (Mietauto) vor ⁽⁶⁶⁾. In der Vereinbarung des nahrungsmittelverarbeitenden Sektors heißt es, daß Qualifizierungsmaßnahmen möglichst vor Ort stattfinden sollen, da es für manche Arbeitnehmer aufgrund ihrer familiären Situation unter Umständen schwierig ist, zu reisen ⁽⁶⁷⁾.

Im britischen öffentlichen Dienst sind bestimmte Lehrgänge auf die Bedürfnisse von Teilzeitkräften und solchen Mitarbeitern abgestimmt, die wegen ihrer häuslichen Verpflichtungen nicht über Nacht wegbleiben können. Gegebenenfalls werden zudem die zusätzlichen Kinderbetreuungskosten für diejenigen übernommen, die Überstunden leisten müssen oder über Nacht nicht zu Hause sein können ⁽⁶⁸⁾.

⁽⁶¹⁾ Deutschland, S. 53: Wilhelm Weber GmbH.

⁽⁶²⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 169: Civil Service.

⁽⁶³⁾ Italien, S. 19: Compagnia Generale Trasporti (CGT) di Milano, Settore di commercio.

⁽⁶⁴⁾ Spanien, S. 34: Tarifvereinbarung für das Hotel- und Gaststättengewerbe, 1995.

⁽⁶⁵⁾ Frankreich, S. 16: Séprosy, 1991: accord d'égalité.

⁽⁶⁶⁾ Frankreich, S. 18: Belin, 1991: accord d'égalité.

⁽⁶⁷⁾ Frankreich, S. 37: Convention de l'alimentation et approvisionnement général (7.12.1994).

⁽⁶⁸⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 169: Civil Service.

Zusammenfassung

Bei den Bestimmungen der hier ausgewählten Vereinbarungen reicht die Skala von umfassenden Gleichstellungsplänen, der Kontrolle ihrer Umsetzung und der ausgewogenen Beteiligung von Männern und Frauen an Qualifizierungsprogrammen über den gleichberechtigten Zugang zu Fortbildungsangeboten, spezielle Qualifizierungsmaßnahmen und die Einplanung bestimmter Finanzmittel und Kontingente für Frauen bis hin zu familienfreundlichen Qualifizierungsregelungen. Ergänzt werden diese Bestimmungen und Maßnahmen von besonderen Schulungsmodulen zur Sensibilisierung von Führungskräften und Kursen zur Vertrauensbildung und Selbstbehauptung.

Am weitreichendsten und erfolgversprechendsten sind Vereinbarungen und Bestimmungen, bei denen die Qualifizierungsvorhaben in die Durchführung von Gleichstellungsplänen eingebettet sind, die auf Studien zurückgehen, in denen die bestehenden Beschäftigungsstrukturen analysiert und geeignete Berufswege ermittelt werden, die Frauen ein Fortkommen innerhalb des Unternehmens ermöglichen. Mit isolierten Maßnahmen lassen sich die geschlechtsdifferenzierten Beschäftigungsstrukturen nicht durchbrechen.

Abgesehen von den besonderen Qualifizierungsangeboten für Frauen liegt in den beiden irischen Vereinbarungen der Akzent auf dem gleichberechtigten Zugang von Frauen zu Praktika und damit auf einer weiteren Voraussetzung für das Erklimmen der Karriereleiter.

Zu den Themen, die in Qualifizierungsmaßnahmen aufzunehmen sind, finden sich in den Vereinbarungen im großen und ganzen nur sehr allgemeine Aussagen. Lediglich in den beiden italienischen Vereinbarungen werden Lehrgänge zu neuer Technik und Informationsverarbeitung sowie die Unterweisung in neue Produktlinien (Einzelhandel) oder neue Geräte (Telekommunikationsfirma) angeführt.

Der Abbau der Geschlechtertrennung im Erwerbsleben setzt voraus, daß allen Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich traditioneller Männerberufe eine detaillierte Analyse der künftigen Entwicklung in diesen Berufsfeldern vorausgeht, um zu gewährleisten, daß Frauen nicht für Berufe ausgebildet werden, die für Männer nicht mehr attraktiv sind. Dieser Gesichtspunkt der Personalplanung und -entwicklung sollte in Gleichstellungspläne Eingang finden und sorgfältig überwacht werden.

Aber auch dort, wo mit Qualifizierungsmaßnahmen der Abbau der Geschlechtertrennung erreicht werden soll, müssen die Bestimmungen zu familienfreundlichen Regelungen für Männer und Frauen gleichermaßen gelten, damit nicht althergebrachte Auffassungen von der alleinigen Verantwortung der Frau für die Familie neue Nahrung erhalten.

Tabelle 4: Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Qualifizierung

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Qualifizierung	<p>Gleichstellungsplan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswahl für die berufliche Bildung – ausgewogene Beteiligung beider Geschlechter • Einbeziehung von Schulungen und Informationen zu Gleichstellungsfragen in alle Bildungsmaßnahmen • Besondere Schulungen für Führungskräfte zur Sensibilisierung für Gleichstellungsbelange 	Finnland	Rundfunk	Betrieblich	Finnische Rundfunkanstalt (YLR)
Qualifizierung	<p>Gleichstellungsvereinbarung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorfelduntersuchung zum Anteil von Männern und Frauen in Tätigkeitsfeldern • Reservierung von zwölf Plätzen pro Jahr 	Frankreich	Keksfabrik	Betrieblich	Belin
Qualifizierung	<p>Positive Maßnahme in drei Etappen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse der Tätigkeitsfelder • Schulungskurse zur Verbesserung der beruflichen Kompetenz • Projektauswertung 	Italien	Telekommunikation	Betrieblich	OTE spa – Firenze
Qualifizierung/ Berufserfahrung	<p>Bildungs- und Personalentwicklungsplan mit zwei Elementen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrgänge und praktische Unterweisung in der Programmproduktion für Frauen • Management-Lehrgänge für Frauen 	Irland	Rundfunksektor	Betrieblich	RTE (Radio Telefis Éireann)
Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Fort- und Weiterbildung • Aktive Ermutigung • Beratung • Erfassung der Teilnahme 	Österreich	Sozialversicherungs- träger	Sektoral	Dienstordnung B (DO.B) für Ärzte und Zahnärzte, die bei österreichischen Sozialversicherungsträgern angestellt sind

Tabelle 4 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Qualifizierung	Obligatorische Qualifizierung	Dänemark	Banksektor	Zweigstelle	Verband der Arbeitgeber im Finanzsektor (FA) und Verband der Bankangestellten
Qualifizierung	Ausgewogene Beteiligung beider Geschlechter an Qualifizierungsprogrammen auf unterschiedlichen Ebenen	Finnland	Papierbranche	Sektoral	Gleichstellungsplan Metsa-Serla Oy
Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Fortbildungsangebote für alle Mitarbeiterinnen innerhalb von drei Jahren • Aktive Ermutigung 	Frankreich	Kunststoffverarbeitung	Betrieblich	Séprosy
Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Zugang zu Qualifizierungsangeboten für beide Geschlechter • Besondere Beachtung von Arbeitnehmern, die in den zurückliegenden vier Jahren nicht an Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen haben 	Frankreich	Baustoffe	Sektoral	Carrières et matériaux
Qualifizierung	Berücksichtigung der Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft bei den jährlichen Ausgaben für berufliche Weiterbildung	Deutschland	Druckindustrie	Sektoral	Druckindustrie
Qualifizierung/ Berufserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> • Gleiche Möglichkeiten zum Erwerb praktischer Erfahrungen, spezielle Maßnahmen für Frauen • Vorbereitung von Frauen auf die Übernahme von bisher den Männern vorbehaltenen Aufgaben, namentlich im Aufsichts- und Managementbereich 	Irland	Elektrizitätswirtschaft	Sektoral	The Electricity Supply Board
Förderung/Zugang zu Führungspositionen	<ul style="list-style-type: none"> • Steigerung des Frauenanteils in leitenden Positionen • Spezielles Weiterbildungsprogramm für künftige weibliche Führungskräfte 	Deutschland	Nahrungsmittelverarbeitung	Betriebliche Branche	Wilhelm Weber GmbH

Tabelle 4 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
	<ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige Schulungsangebote für weibliche Führungskräfte und Stellvertreter 				
Qualifizierung/ Laufbahngestaltung	Spezielle Bildungsangebote für Frauen zu Themen wie: <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung des Führungspotentials Vertrauensbildung Selbstbehauptung 	Vereinigtes Königreich	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Civil Service
Qualifizierung	Ziel: Abbau der Geschlechtertrennung im Erwerbsleben <ul style="list-style-type: none"> Lehrgänge zu neuer Technik und Informationsverfahren Unterweisung in neuen Produktlinien 	Italien	Einzelhandel	Betrieblich	Compagnia Generale Trasporti (CGT) di Milano, Settore di commercio
<i>Regelungen zur familienfreundlichen Qualifizierung</i>					
Qualifizierung • Zeitliche Regelungen	Bildungsangebote während der Arbeitszeit	Spanien	Hotel- und Gaststättengewerbe	Sektoral	Hotel- und Gaststättengewerbe
Qualifizierung • Zeitliche Regelungen	Zeitliche Regelungen	Frankreich	Kunststoffverarbeitung	Betrieblich	Séprosy
Qualifizierung • Örtliche Regelungen	Organisation von Bildungsangeboten vor Ort unter Berücksichtigung der familiären Situation	Frankreich	Nahrungsmittelverarbeitung	Sektoral	L'alimentation et approvisionnement général
Qualifizierung • Kinderbetreuungs- kosten	<ul style="list-style-type: none"> Übernahme der Kinderbetreuungskosten bei abendlichen Fortbildungslehrgängen Fahrtkostenzuschuß 	Frankreich	Keksfabrik	Betrieblich	Belin

Tabelle 4 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Qualifizierung • Bedürfnisse von Teilzeitbeschäftigten • Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Kinderbetreuungskosten	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrgangsangebote zur Berücksichtigung der Bedürfnisse von Teilzeitkräften und Mitarbeitern, die nicht über Nacht wegbleiben können • Übernahme zusätzlicher Kinderbetreuungskosten 	Vereinigtes Königreich	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Civil Service



Kapitel 3

Lohnleichheit

Zentrale Problemstellungen

Obwohl sich die Lohnverhältnisse für Frauen schon gebessert haben, besteht nach wie vor ein erhebliches Gefälle zwischen Männern und Frauen, und in einigen Ländern beginnt sich der Abstand wieder zu vergrößern.

Die Thematik der Verminderung von Lohnungleichheiten steht in einem engen Zusammenhang mit dem Abbau der geschlechtsabhängigen Hierarchien und der horizontalen Trennung.

Die Situation der Frauen läßt sich auf zweierlei Weise verbessern:

- Anwendung von Methoden der analytischen Arbeitsplatzbewertung, um zu einer gerechteren Bewertung von Tätigkeiten und Leistungen zu gelangen, und
- Angleichung der Lohngefüge.

Die Sachverständigen für Fragen der Vergütung und Lohnleichheit sind sich darin einig, daß Frauen durch die herkömmlichen Einstufungssysteme benachteiligt werden. Mithin kommt es beim Prozeß der Anpassung von Einstufungssystemen und Arbeitsplatzbewertungen an die Erfordernisse der Neutralität, Transparenz und Gleichbehandlung maßgeblich auf die Initiative der Tarifparteien an.

Die Arbeitsplatzbewertung ist einer der Schwerpunkte der Lohnleichstellungspolitik der Europäischen Kommission. Allerdings kann sich der Einsatz solcher Systeme zur Durchsetzung von Lohnleichheit als zweiseitiges Schwert erweisen ⁽¹⁾. Die Überprüfung der gängigen

⁽¹⁾ Eine aufschlußreiche Studie und Analyse der Entwicklung und Durchführung von Arbeitsplatzbewertungen im öffentlichen Dienst in Oregon, Vereinigte Staaten, findet sich bei: Acker, Joan, *Doing Comparable Worth: Gender, Class and Pay Equity*, Philadelphia 1989.

Methoden hat nämlich ergeben, daß eine Ungleichbehandlung der Geschlechter gleichsam vorprogrammiert ist. Es ist also ein breiter gefaßter Ansatz vonnöten, der auch einschließt, daß vorhandene Arbeitsplatzbewertungsmaßnahmen in Frage gestellt und geschlechtsneutrale Systeme entwickelt werden.

Entscheidende Aspekte sind die Auswahl, Bestimmung und Messung solcher Faktoren wie Qualifikation, Verantwortung usw., deren Gewichtung sowie die Beurteilung und Verknüpfung der errechneten Arbeitswerte.

Steht dann ein geeignetes geschlechtsneutrales System zur Verfügung, so muß unbedingt gewährleistet sein, daß es für die gesamte Hierarchie der Tätigkeiten gilt, und zwar ohne Ausnahme.

Beim zweiten Ansatz, der Angleichung der Vergütungsstrukturen, geht es im Kern nicht um die Beurteilung von Arbeitsplätzen oder Tätigkeiten, sondern um strukturbedingte Nachteile in einer Entgelthierarchie. Hierbei wird ins Feld geführt, daß Ungleichbehandlungen im Lohngefüge durch stärkere Anhebungen in den unteren Vergütungsgruppen oder Sonderzuwendungen für bestimmte Gruppen von Beschäftigten abgebaut werden können.

EU-Dimension

Mit der Aufnahme von Artikel 119 in den EWG-Vertrag wurde 1957 der Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit im EU-Recht festgeschrieben ⁽²⁾.

1975 wird in der Richtlinie zur gleichen Bezahlung (75/117) der Grundsatz auf die Formulierung „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ erweitert, obwohl der Europäische Gerichtshof festgestellt hat, daß dies in Artikel 119 bereits impliziert sei [Rechtssache Jenkins/Kingsgate (Clothing productions) Ltd, Slg. 1981, 911]. Ebenfalls Inhalt der Richtlinie sind Anforderungen in bezug auf den Inhalt von Systemen beruflicher Einstufung ⁽³⁾.

Während in Artikel 6 des Protokolls über die Sozialpolitik zum Vertrag von Maastricht noch vom „gleichen Entgelt ... bei gleicher Arbeit“ die Rede ist, fordert der Vertrag von Amsterdam die Anwendung des Grundsatzes des „gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ (Artikel 119 Absatz 1). Außerdem ist vorgesehen, Artikel 119 um einen gänzlich neuen Absatz zu erweitern, dem zufolge Maßnahmen zu beschließen sind, mit denen die Anwendung „des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“ gewährleistet wird. Dies stellt im Hinblick auf die Lohngleichheit eine Verbesserung dar.

Das Thema Lohndiskriminierung ist in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes und der einzelstaatlichen Gerichte, z. B. der Arbeitsgerichte, umfassend behandelt worden.

⁽²⁾ Während im ILO-Übereinkommen Nr. 100 von 1951 bereits von „gleichwertiger Arbeit“ die Rede war, erlegte Artikel 119 den Mitgliedstaaten die Verwirklichung des Grundsatzes „gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ auf.

⁽³⁾ Die entscheidende Rolle und Verantwortung der Tarifverhandlungsparteien zeigte sich beispielsweise im Prozeß der Übertragung der Richtlinie zum gleichen Entgelt in deutsches Recht (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz). Bei der Auslegung des Gesetzes (Gesetzesbegründung) erläuterte der Gesetzgeber, daß „gleichwertige Arbeit“ dann gegeben sei, wenn die Tarifparteien Arbeit als gleichwertig beschreiben. Pfarr, Heide M., „Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsleben als Beispiel für die Durchsetzung sozialpolitischer Normen des Gemeinschaftsrechts“, in: Lichtenberg, Hagen (Herausg.), *Sozialpolitik in der EG*, Baden-Baden, 1986, S. 182.

Eine nützliche Orientierungshilfe ist der von der Europäischen Kommission 1996 im Nachgang zu ihrem Memorandum über gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ⁽⁴⁾ (im Juni 1994) veröffentlichte „Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“ ⁽⁵⁾ mit konkreten Ratschlägen für Arbeitgeber und Tarifparteien zur Lohnbildung und zum Aufspüren von geschlechtsbedingter Diskriminierung im Lohngefüge.

Vereinbarungen und Bestimmungen

In vielen Mitgliedstaaten sind bereits etliche Tarifvereinbarungen in Kraft, die ausdrücklich auf die Frage der Lohndiskriminierung eingehen. Die Palette der dazu ausgewählten Vereinbarungen und Bestimmungen reicht von einem umfangreichen Maßnahmenkatalog in einer berufsübergreifenden Vereinbarung, Analysen zum Lohngefüge und Maßnahmen zur Dezentralisierung und Individualisierung der Lohnfindung über analytische Arbeitsplatzbewertungen und die Abänderung von Systemen der beruflichen Einstufung bis hin zur Zahlung einer „Gleichstellungszulage“ bzw. Bereitstellung von Sondermitteln als Ausgleich für diskriminierende Tendenzen im Prozeß der Lohnfestsetzung. In Vereinbarungen zur Arbeitsplatzbewertung geht es um die Kriterien, die bei der Bewertung von Tätigkeiten zur Anwendung kommen. Großes Gewicht wird der Transparenz beim Prozeß der Grundlohnbildung beigemessen.

Umfassende Auflistung von Bestimmungen zur Lohnleichheit

1975 wurde in Belgien eine berufsübergreifende Vereinbarung zur Lohnleichheit geschlossen ⁽⁶⁾. Darin werden im Detail sämtliche Entgeltbestandteile aufgeführt (Artikel 4). Ferner heißt es dort, daß Systeme der Arbeitsplatzbewertung keine Unterschiede bei der Auswahl von Kriterien, der Gewichtung oder der Übertragung von Kriterien in Entgeltbestandteile zur Folge haben dürfen (Artikel 3); Mitarbeiter oder die Gewerkschaft rechtliche Schritte einleiten können (Artikel 5); eine zweiseitige Kommission zu bilden ist, die vor den jeweiligen Gerichten Stellungnahmen abzugeben hat (Artikel 6); verschiedene öffentlichkeitswirksame Maßnahmen geplant sind (Artikel 8-10) und die Parteien nach 12 Monaten eine erste Bilanz ziehen sollten (Artikel 11).

Überprüfung des Lohngefüges

Vor der Einführung gleichen Entgelts ist es notwendig, sich ein Bild vom bestehenden Lohngefüge und der Lohnverteilung zu machen. Im Leitfaden der Europäischen Kommission wird als erster Schritt die Durchführung einer solchen Analyse vorgeschlagen. In den ausgewählten Vereinbarungen finden sich einige Beispiele für diese Vorgehensweise.

In Dänemark kam es aufgrund der besonderen Verpflichtungen zur Chancengleichheit im öffentlichen Sektor zu Vereinbarungen, die lediglich die Vorlage entsprechender Informationen vorsahen. In einer dänischen Kommune wurde aus den Reihen der im zentralen Kooperationsausschuß vertretenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie aus Angehörigen des

⁽⁴⁾ KOM(94) 6 endg.

⁽⁵⁾ Europäische Kommission, *Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit*, Luxemburg, 1996.

⁽⁶⁾ Belgien, S. 6: Convention No. 25 du CNT – Egalité de rémunération, 1975.

Stadtrats unter dem Vorsitz des Bürgermeisters ein Gleichstellungsausschuß gebildet ⁽⁷⁾. Dieser gab 1994 und 1995 Berichte mit einer Aufschlüsselung der Vergütung nach dem Geschlecht heraus, wobei insbesondere Zulagen unter dem Gesichtspunkt der Höhe und Zahl beleuchtet wurden. Dabei zeigte sich, daß Frauen verstärkt mit Zulagen bedacht wurden. Die Verteilung ließ eine zunehmende Ausgewogenheit erkennen, wenngleich weiterhin Unterschiede in der Art der Prämierung von Frauen und Männern bestanden. Im Falle einer anderen Kommune wurde festgestellt, daß bei Frauen ein größerer Teil des Verdienstes auf weniger attraktive Einmalzahlungen entfiel, bei Männern hingegen auf feste Sonderzahlungen, die als günstiger empfunden wurden ⁽⁸⁾.

Diese Analyse, die das vorhandene Lohngefälle und die Maßnahmen zur Besserstellung von Frauen ebenso berücksichtigte wie die Zusammensetzung des Arbeitsentgelts, ist deshalb von Bedeutung, weil sich bei näherer Betrachtung der geschlechtsabhängigen Vergütungsstrukturen Hinweise darauf fanden, daß andere Entgeltbestandteile zum Einsatz kamen, sobald der Grundlohn für männlich bzw. weiblich dominierte Tätigkeiten angepaßt worden war.

In Schweden heißt es in allen aktuellen Vereinbarungen, daß die Tarifparteien die Entlohnung aufgeschlüsselt nach Geschlecht analysieren werden, zum Beispiel im Maschinenbau ⁽⁹⁾. Vor der Lohnfindung werden die betreffenden Parteien die Vergütung von Frauen ins Verhältnis zu der von Männern setzen; etwaige Abweichungen sind auszugleichen. Zwar steht die individuelle Lohnfindung an erster Stelle, doch vereinbarungsgemäß gelten dabei für Frauen und Männer die gleichen Grundsätze. Besondere Beachtung ist Gruppen bzw. Einzelpersonen mit unvorteilhafter Vergütung oder Entgeltentwicklung zu schenken.

Dezentralisierung und Individualisierung des Entgelts

Im Hinblick auf die künftige Entwicklung im Bereich der Lohnbildung und die zunehmende Dezentralisierung und Individualisierung der Vergütung bieten sich zwei dänische Vereinbarungen als praktische Modelle an.

In Dänemark liegt das Hauptaugenmerk auf der potentiell diskriminierenden Wirkungsweise dezentraler Lohnbildungssysteme und individualisierter Vergütungsregelungen. In einem Fall wurde für Mitarbeiter des Handels und Büroangestellte ein Modus vereinbart, bei dem das Entgelt jeweils individuell ausgehandelt wurde ⁽¹⁰⁾. Dabei muß der Arbeitgeber als Grundlage für ein personenbezogenes Entgelt eine systematische Bewertung vornehmen. Zu berücksichtigen sind die Faktoren Leistung, Qualifikationen, Kompetenz, Verantwortung, Ausbildung für die Tätigkeit, Flexibilität und Inhalt der Arbeitsaufgabe. Wie es in der Vereinbarung ausdrücklich heißt, ist bei der Entgeltfestsetzung dem Gesetz über die gleiche Vergütung Rechnung zu tragen. Bei Streitfällen ist von den Vertragsparteien im Unternehmen

⁽⁷⁾ Dänemark, S. 73; Gleichstellungsausschuß der Kommune Aalborg: Bericht über die Vergütungspraxis in der Kommune Aalborg mit Aufschlüsselung nach dem Geschlecht.

⁽⁸⁾ Dänemark, S. 75; Kommune Århus, Amt für Entwicklung: Angaben zur Vergütungs- und Gleichstellungspraxis in der Kommune Århus.

⁽⁹⁾ Schweden, S. 27-28: Vereinbarung für den Maschinenbau und für Angestellte der Industrie 1995-1998.

⁽¹⁰⁾ Dänemark, S. 69: Dänischer Arbeitgeberverband/Dansk Handel & Service und Dänischer Verband der Mitarbeiter des Handels und der Büroangestellten, Nationale Vereinbarung 1995, S. 5: Mindestvergütung.

eine Einschätzung vorzunehmen. Dem Bericht zufolge werden mit diesem System Bewertungen für personenbezogene Entgeltzahlungen in geregelte Bahnen gelenkt.

In einer anderen Vereinbarung für Mitarbeiter dänischer Kommunalverwaltungen geht es darum, auf welcher Ebene Verhandlungen zu Vergütungsfragen stattfinden ⁽¹¹⁾. Demnach muß jeder Vorschlag für eine dezentrale Vergütungsregelung der anderen Partei schriftlich vorgelegt und mit entsprechenden Argumenten begründet werden. Berichten zufolge sorgt diese Begründung für größere Klarheit bei den Verhandlungen zur Handhabung dezentraler Vergütungsregelungen und ist zudem hilfreich bei der Kontrolle der Umsetzung des Gesetzes über gleiche Entlohnung. Mit der Forderung nach einer schriftlichen Begründung treten die anzuwendenden objektiven Kriterien in den Vordergrund.

Arbeitsplatzbewertung und Systeme der beruflichen Einstufung

Die zur Arbeitsplatzbewertung ausgewählten Systeme lassen sich aufgrund ihrer unterschiedlichen Zielsetzungen in zwei Kategorien einordnen. Bei der ersten wird die Entwicklung neuer, ausgewogener Systeme angestrebt, während die zweite die Anwendung bestehender Systeme in den Mittelpunkt stellt.

In Finnland kamen Regelungen zur Arbeitsplatzbewertung als Teil einkommenspolitischer Vereinbarungen auf zentraler Ebene zustande ⁽¹²⁾. Die zentrale Vereinbarung für 1990-1991 sah die Durchführung einer Arbeitsplatzbewertung vor. Es wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die über bestehende Regelungen berichten und Empfehlungen zu deren Ausbau geben sollte, wobei besonderes Augenmerk auf Sektoren mit hohem Frauenanteil gelegt wurde. Der Arbeitsgruppe gehörte auch ein Sachverständiger vom Rat für Gleichstellungsfragen an. Im Ergebnis dessen ist es jetzt in der Regel so, daß Vergütungssysteme zunehmend auf Studien zur Arbeitsplatzbewertung basieren, der Grundsatz der gerechten Entlohnung an Stärke gewinnt, die Unterbewertung der Frauenarbeit öffentlich diskutiert und erkannt wird und Mittel für Recherchen zum Thema Lohnungleichheit eingesetzt werden.

Die in Finnland eingesetzte nationale Arbeitsgruppe legte den Grundstein für Arbeitsplatzbewertungsvorhaben in Vereinbarungen verschiedener Sektoren. Dazu zählt auch eine Vereinbarung für Mitarbeiter der Kommunalverwaltung, genauer gesagt für das Personal im Gesundheitswesen, in den Sozialdiensten, in Bereichen der Kultur (ohne Lehrer) sowie in der allgemeinen Verwaltung und damit für etwa 71 % des Sektors (insgesamt 395 000 Beschäftigte) ⁽¹³⁾. In einem Protokoll wird vereinbart, Regelungen zur Arbeitsplatzbewertung zu treffen. Ferner soll eine Arbeitsgruppe ein System der Arbeitsplatzbewertung erarbeiten, das eine ausgewogene und durchgängige Verwirklichung der Lohnleichheit bei Männern und Frauen im Einklang mit dem Gleichstellungsgesetz ermöglicht. Neben den Arbeitsgruppen auf höchster

⁽¹¹⁾ Dänemark, S. 71: Nationaler Verband der Kommunalverwaltungen/Verband der Bezirksverwaltungen Dänemarks und Verband der Kommunalbediensteten und Gruppenvertragsbeschäftigten: Vereinbarung über eine dezentrale Vergütungsregelung.

⁽¹²⁾ Finnland, S. 27-31: Die Gestaltung der Arbeitsplatzbewertung in einkommenspolitischen Vereinbarungen: 1990-1991, 1992-1993 und 1996-1997.

⁽¹³⁾ Finnland, S. 41-43: Vereinbarung für Mitarbeiter der Kommunalverwaltung 1995-1996.

Ebene gibt es großangelegte Schulungsangebote, z. B. für Gewerkschaftsmitglieder.

Während die beiden genannten Vereinbarungen die Einsetzung von Arbeitsgruppen zur Arbeitsplatzbewertung vorsehen und den Rahmen für die sektorale oder lokale Ebene abstecken, liegt in einer anderen Branchenvereinbarung der Schwerpunkt auf der Zusammenfassung getrennter Lohntabellen zu einem einheitlichen System.

Aus Finnland stammt das Beispiel einer Vereinbarung für Büroangestellte in der chemischen Industrie ⁽¹⁴⁾. Dem neuen Vergütungssystem liegt eine Bewertung der Tätigkeitsanforderungen und der notwendigen Mitarbeiterqualifikation zugrunde. Ein Schlüsselement ist die Forderung, daß bis 1999 für alle Büroangestellten die gleiche Vergütungsstruktur gilt. Dies bedeutet, daß zuvor gesonderte Vereinbarungen zur Regelung der Vergütung von technischem Personal und Büromitarbeitern zusammengefaßt werden. Diese beiden Gruppen sind annähernd gleich groß, im selben Sektor angesiedelt und üben vergleichbare Tätigkeiten aus. Die Büroarbeitsplätze sind zu 76 % von Frauen besetzt, während im Technikbereich 64 % der Stellen auf Männer entfallen. Bei der monatlichen Lohnabrechnung kamen die Frauen aber nur auf 88 % des Niveaus der männlichen Mitarbeiter. Die Verschmelzung der beiden Vergütungsstrukturen auf der Basis eines einheitlichen Arbeitsbewertungssystems stellt praktisch eine Gleichstellungsmaßnahme zum Abbau dieses Gefälles dar.

Die Bedeutung dieser Vereinbarung liegt darin, daß sie einen Weg zur Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern durch die Zusammenlegung von Arbeitsbewertungssystemen und die Aufstellung einer einheitlichen Lohntabelle aufzeigt.

Die im Vereinigten Königreich vermutlich bekannteste und umfassendste Vereinbarung zur Aufhebung der Lohndiskriminierung war die 1986 beschlossene Arbeitsplatzbewertung für Mitarbeiter von Kommunalbehörden ⁽¹⁵⁾. Sie galt für ca. eine Million Beschäftigte, drei Viertel davon Frauen. Die Grundlohnsätze wurden landesweit im National Joint Council ausgehandelt, dem der Spitzenverband der kommunalen Arbeitgeber und die drei führenden Gewerkschaften angehören. Eine Arbeitsgruppe erstellte 540 Tätigkeitsbeschreibungen, aufgeschlüsselt nach sechs Faktoren: Kompetenz, Verantwortung, Initiative, geistige Anforderungen, körperliche Beanspruchung und Arbeitsbedingungen. Vierzig Haupttätigkeiten, in denen etwa 90 % der Beschäftigten erfaßt waren, wurden anhand der einzelnen Rubriken untersucht, wobei ein Faktor vier oder fünf Ebenen tief untergliedert sein konnte. Eine Koordinierungsgruppe aus sieben Arbeitgeber- und sechs Gewerkschaftsvertretern (darunter fünf Frauen) nahm dann eine Gewichtung der unterschiedlichen Faktorebenen vor. Jeder Tätigkeit wurde entsprechend den ihr zugeordneten Faktoren und deren Gewichtung ein bestimmter Punkteanteil zugewiesen. Daraus ergab sich eine Rangfolge der Tätigkeiten für Mitarbeiter von Kommunalbehörden. Im Ergebnis erfolgte eine Neuordnung des bis dahin bestehenden Gefüges, das als diskriminierend beschrieben worden war. So wurden einige der vorwiegend von Frauen ausgeübten „Betreuungstätigkeiten“ – beispielsweise die Arbeit als Haushaltshilfe – höher eingestuft als vorher, andere, überwiegend von Männern besetzte Arbeitsfelder – beispielsweise die Müllabfuhr – hingegen niedriger. Eine Weiterentwicklung fand 1997 in Gestalt einer

⁽¹⁴⁾ Finnland, S. 44-46: Vereinbarung für Büroangestellte in der chemischen Industrie, 1995.

⁽¹⁵⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 131-140: Kommunalbehörden.

Arbeitsplatzbewertung statt, bei der ein einheitlicher Status für Arbeiter und Angestellte vereinbart wurde.

Eine Vereinbarung im italienischen Telekommunikationssektor beinhaltete den Vorschlag, die Rolle der Sekretärin unter dem Aspekt einer Umbewertung dieser Tätigkeit in einem neuen Einstufungssystem begrifflich neu zu fassen ⁽¹⁶⁾. Vorgesehen war eine Abstufung dieser Tätigkeit auf vier Ebenen, die sich jeweils über die Arbeitsaufgaben Verwaltung, Dokumentation, Ablage, Organisation, Kommunikation usw. definierten und in einem Punktesystem nach drei Komplexitätsgraden bewertet wurden.

Es gibt auch andere, weniger ehrgeizige Vorhaben zur Lösung dieses Problems. In einer Betriebsvereinbarung der deutschen Nahrungsmittelbranche wurde vorgeschlagen, mit Hilfe einer Arbeitsplatzbewertung und Job-Enrichment-Verfahren Tätigkeiten zu überprüfen und gegebenenfalls höher einzustufen. Erfaßt werden sollten alle Einstufungen, die länger als sechs Jahre zurücklagen, wobei für die unteren Lohngruppen eine schrittweise Höherstufung im Wege eines Job-Enrichment-Programms erfolgen sollte ⁽¹⁷⁾.

Sonderzahlungen oder -mittel

Im Gegensatz zu den Verfahren der Arbeitsplatzbewertung geht es bei den folgenden Vereinbarungen vorrangig um eine gezielte Differenzierung. Die Frage einer Tätigkeitsbewertung wird dabei außer acht gelassen. Ein überaus wirkungsvolles Instrument zur Verbesserung der Vergütungssituation von Frauen ist die Methode einer zusätzlichen Entgeltsteigerung für bestimmte Beschäftigtengruppen (in der Tradition einer solidaristischen Lohnpolitik), doch bedarf es hierfür eines bestimmten gesellschaftlichen Umfelds und der aktiven Unterstützung durch die Tarifparteien.

Eine ausführliche Darstellung einer solchen Vorgehensweise unter Einsatz von „Gleichstellungszulagen“ kommt aus Finnland ⁽¹⁸⁾. Diese Zulagen wurden 1989 branchenübergreifend eingeführt. Der Vorschlag, entsprechende Zulagen in die nationale Vereinbarung zur Einkommenspolitik aufzunehmen, stammte vom Verhandlungsführer einer zentralen Organisation mit überwiegend weiblichen Beschäftigten. Dem vorausgegangen war in den 70er und 80er Jahren die Annahme von Beschlüssen zur solidarischen Lohnpolitik. Damit wurde ein tariflich abgesicherter Mechanismus geschaffen, um eine bessere Entlohnung in Sektoren mit weiblichen und schlecht bezahlten Arbeitskräften herbeizuführen. Diese Arbeitskräfte sollen in den Genuß einer zusätzlichen Aufbesserung kommen. Die Gleichstellungszulage wird zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelt. Die berufsübergreifende Vereinbarung für 1996-1997 beinhaltete eine Zulage für Frauen und eine Zulage für Geringverdienende:

„Die Vertragsparteien werden die Zulage für eine Verbesserung der Einkommenssituation von Frauen nutzen, deren Vergütung nicht im Einklang mit den Anforderungen an ihre Arbeit oder Ausbildung steht. Die Zuschläge für Geringverdienende sind dazu gedacht, die Position der relativ schlecht bezahlten Arbeitskräfte im jeweiligen Sektor zu korrigieren.“

Im Bericht wurde darauf hingewiesen, daß dieser Mechanismus nicht nur Symbolcharakter trägt, sondern den Stellenwert des Geschlechts bei der Gestaltung von Lohnverhandlungen

⁽¹⁶⁾ Italien, S. 37-39: Accordo sul ruolo del personale di segretaria all'Italtel, 1993. Den Angaben zufolge ist diese Initiative das Ergebnis der Tätigkeit einer Kommission für Chancengleichheit.

⁽¹⁷⁾ Deutschland, S. 7: Wilhelm Weber GmbH.

⁽¹⁸⁾ Finnland, S. 32-40: Gleichstellungszulagen in einkommenspolitischen Vereinbarungen: 1989-1990, 1990-1992 und 1995-1996.

unterstreicht, was die weitverbreitete Hypothese erschüttert, diese Verhandlungen seien geschlechtsneutral. Wie die Recherchen zeigten, bewirkten die Gleichstellungszuschläge vor allem in bestimmten Sektoren eine Verminderung des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern.

Auch in Schweden wird auf das Mittel der Sonderzahlungen für Frauen in Tätigkeitsfeldern mit vorwiegend weiblichen Beschäftigten zurückgegriffen. Ein Beispiel ist in der Versicherungsbranche zu finden ⁽¹⁹⁾. Dort werden Mittel eingeplant, die in Höhe von 0,5 % des Gesamtentgelts an weibliche Mitarbeiter zur Auszahlung kommen, um ungerechtfertigte Diskrepanzen auszugleichen. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, auf Diskrepanzen zu achten und die Mittel so zu verteilen, daß „ungerechtfertigte Differenzen während der Laufzeit der Vereinbarung spürbar gemindert werden“. In vergleichbarer Form wird im Sektor Kommunalverwaltung ein Betrag bereitgestellt, dessen Höhe sich aus der Lohnsumme ergibt ⁽²⁰⁾. Im Rahmen lokaler Verhandlungen werden diese Mittel an Arbeitsbereiche mit überwiegend weiblichen Beschäftigten vergeben, sollen aber auch den dort tätigen Männern zugute kommen.

Zusammenfassung

Es nimmt nicht wunder, daß alle ausgewählten Vereinbarungen auf nationaler oder sektoraler Ebene ausgehandelt werden, da Fragen der Arbeitsvergütung in den meisten Ländern in diesem Rahmen geregelt werden. Darunter fallen auch einige berufsübergreifende Vereinbarungen und zahlreiche Vereinbarungen im öffentlichen Sektor. In der Mehrheit stammen sie aus den skandinavischen Ländern, wo das Lohngefüge bereits seit langem in der Diskussion ist.

Die räumliche Konzentration derartiger Vereinbarungen steht aber einer Übertragung auf andere Länder oder Wirtschaftsbereiche nicht entgegen. Ihr Hauptthema ist der zentrale Bereich der Lohnbildung, wobei man einerseits auf die Arbeitsplatzbewertung und die Einstufung von Tätigkeiten sowie zusätzliche Entgeltbestandteile setzt, zum anderen auf „Gleichstellungszulagen“.

Die schwedischen und dänischen Beispiele zur Analyse der Lohnstrukturen sind ermutigend und lassen sich ohne weiteres übertragen. Im bereits erwähnten Leitfaden bezeichnet die Europäische Kommission derartige Analysen ausdrücklich als Grundlage für weitere Schritte. Analysen des Lohngefüges können in jedem Land, Wirtschaftszweig oder Betrieb erfolgen, sind im staatlichen Sektor wegen der gleichstellungspolitischen Verpflichtungen der öffentlichen Hand aber offenbar leichter zu bewerkstelligen.

Die Erfassung der entsprechenden Informationen kann zur Folge haben, daß Verfahren der Lohnbildung überdacht und diskriminierende Strukturen zutage gefördert werden. Im Zuge einer Überprüfung geschlechtsbezogener Lohnstrukturen sollten auch Einkommensverbesserungen für Frauen und fortbestehende Entgeltunterschiede beleuchtet werden.

Im Ergebnis der Lohnstrukturanalysen in Schweden sind Vereinbarungen geschlossen worden, um ungerechtfertigte Diskrepanzen mittels eigens dafür zurückgestellter Sondermittel auszugleichen. Dieser Ansatz wurzelt in der schwedischen Tradition einer solidaristischen Lohnpolitik und ist möglicherweise nicht auf andere Länder übertragbar. Dem Anschein nach

⁽¹⁹⁾ Schweden, S. 28: Vereinbarung für die Mitarbeiter von Folksam.

⁽²⁰⁾ Schweden, S. 29: Tarifvereinbarung für die Mitarbeiter der Kommunalverwaltung.

läuft er den neuen Tendenzen bei der Lohnbildung zuwider, die auf eine Verknüpfung von Arbeitsentgelt und Leistung abzielen. Andererseits spielt die individuelle Lohnfindung in diesen Vereinbarungen eine herausragende Rolle, namentlich im Falle der Kommunalverwaltungen Schwedens, wo festgehalten ist, daß für Frauen und Männer bei der Entgeltfestsetzung die gleichen Grundsätze gelten, besonderes Augenmerk aber auf Gruppen oder Personen mit geringem Einkommen oder ungünstiger Lohnentwicklung zu richten sei.

Mit Lohnstrukturanalysen lassen sich verschiedene Elemente der Lohnfindung herausarbeiten. Hier sei insbesondere die Vereinbarung für den öffentlichen Dienst in Dänemark genannt, die vor allem die Gewährung von Zuschlägen vorsieht. Beim Aufstellen von Programmen der Arbeitsplatzbewertung und von Strukturen der Entgeltstaffelung sollte die Verwendung solcher Zuschläge als Möglichkeit, Grundsätze der Lohngleichheit zu unterlaufen, bedacht werden.

Von wachsender Bedeutung für Veränderungen der Verhandlungsebene und für das Aufkommen und die Ausbreitung leistungsbezogener Entgeltsysteme sind Vereinbarungen, wie sie in Dänemark zur Dezentralisierung und Individualisierung der Lohnfindung geschlossen wurden. Diese Beispiele sollten bei der Umsetzung dieser neuen Grundsätze der Lohnfindung als Vorbild dienen. Hervorzuheben ist dabei vor allem der Fakt, daß diese Vereinbarungen für geplante Veränderungen eine objektive Begründung verlangen und potentiell diskriminierende Praktiken ins Blickfeld rücken. In diesem Sinne sorgen sie dafür, daß bei Veränderungen der Ebene der Lohnbildung und der Individualisierung von Entgeltsystemen die Frage der Chancengleichheit berücksichtigt wird.

Die in verschiedenen Vereinbarungen vorgesehene Bildung besonderer Arbeitsgruppen zur Lohngleichstellung ist aus zwei Gründen bedeutsam: Einerseits werden auf diesem Wege Entgeltunterschiede unter die Lupe genommen und auf spezielle Situationen zugeschnittene Lösungen entwickelt; andererseits können solche Arbeitsgruppen – geht man davon aus, daß Lohngleichstellung nur auf lange Sicht und nicht durch „Hauruckaktionen“ durchsetzbar ist – als ständige Einrichtungen fungieren, deren Aufgabe es ist, sich um den Themenkatalog für die Frage der Lohngleichheit zu kümmern. Beispielsweise könnten sie den Einsatz von anforderungsbezogenen, leistungsabhängigen oder zusätzlichen Zahlungen überwachen und verhindern, daß sie neuen diskriminierenden Praktiken Vorschub leisten. Sie können außerdem gemäß der Empfehlung im Leitfaden der Europäischen Kommission die regelmäßigen Überprüfungen der Lohnstrukturen veranlassen und so dazu beitragen, daß es nicht zu neuen geschlechtsbedingten Diskriminierungen kommt.

In keiner der ausgewählten Vereinbarungen wird die Frage der leistungsabhängigen Bezahlung im Detail behandelt. Die Chancen und Risiken, die eine Hinwendung zu stärker leistungsorientierten, individualisierten Entgeltsystemen für Frauen wie für die Sache der Lohngleichheit birgt, werden in Zukunft aufmerksam zu beobachten sein ⁽²¹⁾. Im Auge zu behalten sind der Zusammenhang zwischen unterschiedlichen Formen der Lohnbildung und den Belangen der Lohngleichheit sowie das zwischen ihnen bestehende Spannungsverhältnis.

⁽²¹⁾ Weiler, A., 1997, „The Gender Dimension of European Industrial Relations and Pay Determination Systems“, in: Fitzpatrick, Barry, *Bargaining in Diversity: Colour, Gender and Ethnicity*, Dublin, 1997, S. 101-122.

Tabelle 5: Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Lohngleichheit

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<i>Umfassendes Verzeichnis von Bestimmungen zur Lohngleichheit</i>					
Katalog von Bestimmungen zur gleichen Entlohnung	Deckt sämtliche Entgeltelemente ab; Arbeitsplatzbewertung und zusätzliche Maßnahmen zur Gewährleistung der Lohngleichheit	Belgien	Berufsübergreifend	National	Convention No. 25 du CNT – Egalité de rémunération
<i>Überprüfung von Entgeltstrukturen</i>					
Analyse des Lohngefüges	Informationen zu Entgeltunterschieden, namentlich Zulagen	Dänemark	Öffentlicher Sektor	Lokal	Gleichstellungsausschuß in der Gemeinde Aalborg; Bericht zur Vergütung und Gleichstellung der Geschlechter in der Gemeinde Aalborg
Analyse des Lohngefüges	Informationen zu Entgeltunterschieden, namentlich Zulagen	Dänemark	Öffentlicher Sektor	Lokal	Gemeinde Århus, Entwicklungsstelle: Anmerkungen zur Vergütung und Gleichstellung in der Gemeinde Århus
Analyse des Entgelts nach Geschlecht	Lokale Vertragsparteien analysieren die Vergütung von Frauen vor Lohnvereinbarungen; Bereinigung von Unterschieden	Schweden	Maschinenbau	Sektoral	Vereinbarung im Maschinenbau und Vereinbarung von Angestellten der Branche 1995-1998
<i>Dezentralisierung und Individualisierung des Entgelts</i>					
Systematische Bewertung der personenbezogenen Lohnbildung	• Besondere Beachtung der potentiell diskriminierenden Wirkung einer dezentralisierten und individualisierten Lohnbildung	Dänemark	Handel	Sektoral	Dänischer Arbeitgeberverband/ Dansk Handel & Service und Dänischer Verband der Handels- und Büroangestellten

Tabelle 5 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber muß eine systematische Bewertung als Grundlage für die personenbezogene Lohnbildung vornehmen • Im Entgelt müssen Leistung, Qualifikation, Kompetenz, Verantwortung, Ausbildung für die Tätigkeit, Flexibilität und Inhalt der Arbeitsaufgabe zum Ausdruck kommen 				
Dezentrale Vergütungsregelungen	<ul style="list-style-type: none"> • Akzent auf Verhandlungsebene • Schriftliche Begründung aller Vorschläge für eine dezentrale Vergütungsregelung unter besonderer Beachtung objektiver Kriterien 	Dänemark	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Nationaler Verband der Kommunalverwaltungen/ Verband der Bezirksverwaltungen Dänemarks und Verband der Kommunalbediensteten und Gruppenvertragsbeschäftigten
<i>Arbeitsplatzbewertung und Systeme der beruflichen Einstufung</i>					
Arbeitsplatzbewertung	Arbeitsgruppe berichtet über bestehende Regelungen und gibt Empfehlungen	Finnland	Berufsübergreifend	National	Alle finnischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen
Arbeitsplatzbewertung	Arbeitsgruppe zur Erarbeitung ausgewogener und detaillierter analytischer Regelungen für Arbeitsplatzbewertungen; zusätzlich: zentrale Schulungsangebote, z. B. für Gewerkschaftsmitglieder	Finnland	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Tarifvereinbarung für Mitarbeiter der Kommunalverwaltung
Arbeitsplatzbewertung	Schaffung einheitlicher Vergütungsstrukturen für technische Mitarbeiter und Büroangestellte	Finnland	Chemische Industrie	Sektoral	Vereinbarung für Büroangestellte in der chemischen Industrie

Tabelle 5 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Arbeitsplatzbewertung	Aufschlüsselung von Faktoren zur Arbeitsplatzbeschreibung; Ergebnis: Neuordnung der Rangfolge von Tätigkeiten	Vereinigtes Königreich	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Kommunalverwaltung
System der beruflichen Einstufung	Neudefinition und Neubewertung der Tätigkeit von Sekretärinnen	Italien	Telekommunikationssektor	Betrieblich	Accordo sul ruolo del personale di segretaria all' Italtel
Überprüfung von Tätigkeiten im Zusammenhang mit einer Arbeitsplatzbewertung	Überprüfung von Einstufungen, die vor mehr als sechs Jahren erfolgt sind, und Höherstufung der niedrigsten Lohngruppen unter Anwendung von Job-Enrichment-Verfahren	Deutschland	Nahrungsmittelbranche	Betrieblich	Wilhelm Weber GmbH
<i>Sonderzahlungen oder -mittel</i>					
Gleichstellungszulage	Zusätzliche Anhebung des Arbeitsentgelts für Frauen und Geringverdienende	Finnland	Berufsübergreifend	National	Alle großen finnischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen
Sonderzahlungen für Frauen	Einsatz in Tätigkeitsbereichen mit überwiegendem Frauenanteil, um ungerechtfertigte Diskrepanzen auszugleichen	Schweden	Versicherungsgewerbe	Sektoral	Arbeitnehmervereinbarung von Folksam
Berechnung des Mittelumfangs auf der Grundlage der Lohnsumme	Einsatz in Tätigkeitsbereichen mit überwiegendem Frauenanteil, um ungerechtfertigte Diskrepanzen auszugleichen	Schweden	Öffentlicher Dienst Kommunalverwaltung	Sektoral	Lohnvereinbarung im Sektor Kommunalverwaltungen

Zentrale Problemstellungen

Das Thema sexuelle Belästigung steht noch nicht lange auf der Tagesordnung der EU und von Tarifverhandlungen. Da durch sexuelle Belästigungen sämtliche Bemühungen zur Verbesserung der Chancengleichheit in anderen Bereichen untergraben werden, muß man dieses Problem im Zusammenhang mit der Unternehmenskultur zu lösen versuchen und ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem für ein Verhalten, das die persönliche Würde und das Persönlichkeitsrecht verletzt, kein Platz ist.

Durch die Verknüpfung des Themas „sexuelle Belästigung“ mit der Unternehmenskultur wird vermieden, daß diese weitverbreitete Erscheinung auf das Fehlverhalten einzelner Personen reduziert wird. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist – wie sexuelle Gewalt in anderen Gesellschaftsbereichen – in erster Linie Ausdruck von Machtbeziehungen zwischen den Geschlechtern. Vor allem anderen gilt es also, sich Klarheit über den Begriff der sexuellen Belästigung und die Methoden des Umgangs damit zu verschaffen.

Wo dieses Thema in Tarifvereinbarungen eine Rolle spielt, sollten die entsprechenden Festlegungen folgende Punkte einschließen:

- das Infragestellen diskriminierender Unternehmenskulturen;
- ein ausdrückliches Verbot „sexueller Belästigung“, und zwar ohne Ausnahme;
- eine Bestimmung des Begriffs „sexuelle Belästigung“;
- die ausdrückliche Vermeidung von sexueller Belästigung in hierarchischen Beziehungen;
- die Auflistung von Präventivmaßnahmen;
- Schutz- und Hilfsangebote für belästigte Arbeitnehmer;

- die Darlegung der Rechte belästigter Arbeitnehmer;
- die bei Beschwerden wegen Belästigung zu befolgenden Verfahren;
- die Person(en) bzw. Stelle, die sich mit den Beschwerden befaßt;
- die Sanktionen, die gegen Arbeitnehmer verhängt werden, wenn sich die Beschwerden als begründet erweisen;
- entsprechende Maßnahmen, um sowohl Arbeitnehmer als auch Führungspersonal für das Problem der sexuellen Belästigung zu sensibilisieren;
- eine Ausdehnung des Verbots der sexuellen Belästigung auf Mitarbeiter von externen Unternehmen, Berater, PR-Firmen usw.

EU-Dimension

Am 19. März 1997 startete die Europäische Kommission die zweite Phase der Beratungen mit den Sozialpartnern im Rahmen des Vertrags von Maastricht mit dem Sozialprotokoll über den Vorschlag für eine Gemeinschaftspolitik zur Bekämpfung der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Die Sozialpartner lehnten es jedoch ab, der Einladung zu offenen Verhandlungen über ein Rahmenabkommen zur sexuellen Belästigung anzunehmen. Daraufhin teilte Kommissionsmitglied Flynn dem Europäischen Parlament mit, daß es von seiner Seite aus keine unmittelbaren Pläne gebe, die Erarbeitung einer diesbezüglichen Richtlinie weiterzuverfolgen, da er auf seiten der Mitgliedstaaten derzeit keine Bereitschaft feststellen könne, eine solche Initiative zu unterstützen.

Zu den freiwilligen Maßnahmen, die die Kommission in den zurückliegenden Jahren ergriffen hat, zählen die Empfehlung der Kommission von 1991 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (92/131/EWG, ABl. L 49 vom 24.2.1992, S. 1) und die Praktischen Verhaltensregeln in deren Anhang, das Handbuch über die Umsetzung der Verhaltensregeln von 1993 sowie die Entschließung von 1990 zur Benennung von „Vertrauenspersonen“ (Entschließung des Rates vom 29. Mai 1990 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz, ABl. C 157 vom 27.6.1990, S. 3).

Gemäß der Begriffsbestimmung, wie sie in Dokumenten der Europäischen Kommission und des EU-Ministerrates verwendet wird, bedeutet sexuelle Belästigung:

„[ein] unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt ... [und] ... eine einschüchternde, feindliche oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft“ (Entschließung des Rates vom 29. Mai 1990 zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz).

Inhalt der freiwilligen Maßnahmen ist die Bestimmung des Begriffs der sexuellen Belästigung, die Sensibilisierung für diese Problematik, die Beschreibung der Auswirkungen sexueller Belästigung und die Förderung der Ausarbeitung und Verwirklichung von Konzepten und Praktiken mit dem Ziel einer von sexueller Belästigung freien Arbeitsumwelt. Dabei wird hervorgehoben, daß sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz nicht isoliert auftritt und ein Hindernis für die wahrhafte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt darstellt. Darüber hinaus bieten sie Hilfestellung im Zusammenhang mit vorbeugenden Maßnahmen und Beschwerdeverfahren.



Vereinbarungen und Bestimmungen

In Tarifvereinbarungen zum Problem der sexuellen Belästigung wurden folgende Aspekte besonders hervorgehoben: Begriffsbestimmungen, gelegentlich unter Bezugnahme auf die Begriffsbestimmungen in Gemeinschaftsinstrumenten; Methoden der Verhinderung und des Schutzes, gegebenenfalls unter Einbeziehung speziell benannter Personen, sowie die Darlegung des Tatbestands und angemessener Sanktionen.

Unternehmenskultur/Arbeitsklima

In einigen Vereinbarungen wird eindeutig festgestellt, daß sexuelle Belästigung mit der Unternehmenskultur unvereinbar ist und eine Störung des Arbeitsfriedens darstellt.

In Deutschland wird sexuelle Belästigung in einer Vereinbarung aus der Automobilbranche im Zusammenhang mit anderen Formen der Diskriminierung als „schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens“, „Verstoß gegen die Menschenwürde“ sowie als „Verletzung des Persönlichkeitsrechts“ charakterisiert ⁽¹⁾. Eine vergleichbare Formulierung findet sich in einer Betriebsvereinbarung aus der Stahlindustrie ⁽²⁾, wo es heißt, daß „sexuelle Belästigung das Betriebsklima, die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden des Personals spürbar beeinträchtigt“.

Im Anhang zu einer Betriebsvereinbarung aus der Nahrungsmittelbranche der Niederlande werden unerwünschte Intimitäten/Verhaltensweisen beschrieben als:

„unerwünschte, sexuell bestimmte Annäherung in verbaler, körperlicher oder sonstiger nicht-verbaler Form, die vorsätzlich oder unbewußt zwangsläufig zur Entstehung eines (überaus) unangenehmen Arbeitsklimas führt“ ⁽³⁾.

In einigen niederländischen Vereinbarungen wird die Verantwortung des Arbeitgebers hervorgehoben, ein Umfeld zu schaffen, das sexuelle Belästigungen verhindert. So heißt es in Vereinbarungen für die Druckindustrie und die Zeitungsbranche nahezu gleichlautend, daß „der Arbeitgeber – im Rahmen seiner Möglichkeiten – die Arbeit und das Arbeitsumfeld so zu gestalten hat, daß unerwünschte Intimitäten unterbleiben“ ⁽⁴⁾.

Begriffsbestimmung

Potentiell können alle Arbeitnehmer Opfer einer sexuellen Belästigung werden, doch die Tarifverhandlungsparteien schließen sich den allgemeinen Erfahrungen an, daß vor allem Frauen von diesem Problem betroffen sind, da sich sexuelle Belästigung, wie z. B. in den Vereinbarungen von VW und Thyssen darlegt, zumeist gegen Frauen richtet ⁽⁵⁾.

Bei Vereinbarungen zur sexuellen Belästigung kommt es maßgeblich darauf an, daß die darin verwendete Begriffsbestimmung in Beziehung zur Wahrnehmung des belästigten Mitarbeiters

⁽¹⁾ Deutschland, S. 36: Volkswagen AG.

⁽²⁾ Deutschland, S. 110: Thyssen Stahl AG.

⁽³⁾ Niederlande, S. 36-37: Tarifvereinbarung für Sigma Coatings.

⁽⁴⁾ Niederlande, S. 66: Tarifvereinbarung für das Zeitungsgewerbe; S. 71: Tarifvereinbarungen für die Druckindustrie (Verwaltung und technisches Personal). Außerdem S. 57: Tarifvereinbarung für AVEBE (Artikel 7.3).

⁽⁵⁾ Deutschland, S. 110: Volkswagen AG; S. 107: Thyssen Stahl AG.

steht. In der Vereinbarung aus der deutschen Stahlindustrie, in der es ausdrücklich und ausschließlich um das Thema sexuelle Belästigung geht, bestimmt das subjektive Empfinden des belästigten Mitarbeiters, was eine Belästigung darstellt ⁽⁶⁾. Auch in der Vereinbarung aus der Automobilindustrie geben das Empfinden und die Gefühle des betroffenen Arbeitnehmers den Ausschlag ⁽⁷⁾.

Weniger weitreichend sind Begriffsbestimmungen, bei denen eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung vorgebracht werden muß. Im Konzept des öffentlichen Dienstes Irlands zur sexuellen Belästigung wird dieser Begriff beschrieben als „unerwidertes, unerbetenes Verhalten sexueller Natur, das auf Ablehnung stößt“, und weiter als „unerwünschte, anhaltende Aufforderung zu Verabredungen, die als aufdringlich empfunden wird, was dem betreffenden Mitarbeiter bereits unmißverständlich klargemacht wurde“ ⁽⁸⁾.

In einigen Vereinbarungen wird zwischen Belästigung durch Vorgesetzte und durch andere Personen unterschieden und sexuelle Belästigung, die sich im Kontext eines beruflichen Abhängigkeitsverhältnisses abspielt, als besonders schwerwiegend erachtet. So differenziert eine Vereinbarung aus der metallverarbeitenden Industrie Spaniens sorgsam zwischen Belästigung durch Vorgesetzte (hierarchisch bedingt) und durch Dritte (umgebungsbedingt) ⁽⁹⁾. Eine hierarchisch bedingte sexuelle Belästigung wird Situationen zugeordnet, in denen

„die Hinnahme einer sexuellen Erpressung zur impliziten oder expliziten Voraussetzung für eine Beschäftigung wird, und zwar entweder in Verbindung mit einer Einstellung oder in bezug auf die Erhaltung oder Verbesserung eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses“.

Dies wird als sehr schwerwiegendes Fehlverhalten bezeichnet. Die umgebungsbedingte sexuelle Belästigung wird definiert als:

„jegliche Verhaltensweise oder Annäherung sexueller Natur, die für die betroffene Person eine Verschlechterung des Arbeitsklimas bewirkt, indem sie ein betriebliches Umfeld schafft, das als beleidigend, demütigend, einschüchternd oder feindselig empfunden wird und eine Beeinträchtigung der normalen Arbeitsleistung der betroffenen Person nach sich zieht“.

Dies wird – je nach den Umständen – als schwerwiegendes oder sehr schwerwiegendes Fehlverhalten bezeichnet.

Ein solches Vergehen wird häufig – so in den Vereinbarungen zweier Unternehmen in Luxemburg (Lebensmittelgroßhandel und Supermärkte) – als besonders gravierend eingeschätzt, wenn es durch einen unmittelbaren Vorgesetzten begangen wird ⁽¹⁰⁾. Auch in einer Vereinbarung aus der Glas-/Keramikbranche Spaniens heißt es, daß das Fehlverhalten als schlimmer einzustufen ist, wenn die sexuelle Belästigung im Rahmen eines Hierarchieverhältnisses erfolgt ⁽¹¹⁾.

⁽⁶⁾ Deutschland, S. 34-35: Thyssen Stahl AG.

⁽⁷⁾ Deutschland, S. 37: Volkswagen AG.

⁽⁸⁾ Irland, S. 9-11: Irish Civil Service.

⁽⁹⁾ Spanien, S. 9: 12. Tarifvereinbarung für die metallverarbeitende Industrie in Katalonien, 1996, Artikel 41.1 und 42.1.

⁽¹⁰⁾ Luxemburg, S. 13: Conventions collectives de travail de Match Luxembourg SA et Courthéoux SA, 1995/96.

⁽¹¹⁾ Spanien, S. 17: Nationale Tarifvereinbarung für die Grundstoff-, die Glas- und die Keramikindustrie sowie Wirtschaftszweige, die sich ausschließlich mit dem Vertrieb dieser Werkstoffe befassen, 1996.

Detaillierte Beispiele sind zwei in Deutschland geschlossenen Vereinbarungen zu entnehmen. In einer Vereinbarung aus der Automobilbranche ⁽¹²⁾ wird sexuelle Belästigung wie folgt definiert:

- unerwünschter Körperkontakt;
- anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person;
- Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen (z. B. Pin-up-Kalender);
- Aufforderung zu sexuellen Handlungen;
- Andeutungen, daß sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte.

Laut Begriffsbestimmung in der Vereinbarung aus der Stahlindustrie besteht sexuelle Belästigung ⁽¹³⁾ in:

- sexuellen Handlungen und Verhaltensweisen, die strafbar sind;
- sonstigen sexuellen Handlungen oder Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmten körperlichen Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbarem Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Vorbeugende Maßnahmen

Die Betriebsvereinbarung aus der deutschen Stahlindustrie stellt einen Versuch dar, Belästigung im Vorfeld zu verhindern und belästigten Arbeitnehmern Schutz zu gewähren. Zu den vorbeugenden Maßnahmen gehören Informationsangebote und Sensibilisierungsmaßnahmen, insbesondere für Führungskräfte und Arbeitnehmervertreter ⁽¹⁴⁾. Die Vereinbarung aus der Automobilbranche beinhaltet eine Auflistung von Fördermaßnahmen ⁽¹⁵⁾. In einer italienischen Vereinbarung ist eine spezielle Schulung für die „Vertrauenspersonen“ vorgesehen, damit sie über die entsprechende Sachkompetenz für Schulungsmaßnahmen sowie für die Verhinderung und Behandlung einschlägiger Fälle verfügen ⁽¹⁶⁾.

Beschwerden, Verfahrensweg, Rechte und Hilfestellung

Ein zentraler Punkt der kollektivrechtlichen Vereinbarungen zum Thema sexuelle Belästigung ist der Umgang mit Beschwerden. Geregelt sind Verfahren für den Schutz des belästigten Arbeitnehmers, d. h. gegebenenfalls Hilfestellung und Beistand, die Festlegung von Personen oder Ausschüssen, die sich der Beschwerde annehmen müssen, die Rechte des Belästigten und die ausdrückliche Feststellung, daß Arbeitnehmer, die sich wegen einer Belästigung beschweren, keinerlei Diskriminierung ausgesetzt sind.

Nach der Vereinbarung aus der deutschen Stahlbranche sollen Arbeitnehmer, die eine Belästigung geltend machen wollen, ihre Beschwerde beim Arbeitgeber vorbringen, der unverzüglich darauf zu reagieren und geeignete Maßnahmen zu treffen hat. Beschwerden sind bei den Vorgesetzten, bei der Personalabteilung oder beim Betriebsrat vorzubringen. Die

⁽¹²⁾ Deutschland, S. 114-115: Volkswagen AG.

⁽¹³⁾ Deutschland, S. 110: Thyssen Stahl AG.

⁽¹⁴⁾ Deutschland, S. 35: Thyssen Stahl AG.

⁽¹⁵⁾ Deutschland, S. 37: Volkswagen AG.

⁽¹⁶⁾ Italien, S. 49: Accordo tra la Direzione della Unità sociosanitaria locale (USSL) n. 21 e 22 di Padova ed Este, le organizzazioni sindacali e la Consigliera di parità provinciale, 1994.

belästigte Person hat das Recht, ihre Tätigkeit einzustellen, wenn nichts zu ihrem Schutz unternommen wird⁽¹⁷⁾.

In einer Vereinbarung der italienischen Kommunalverwaltung sind formelle und informelle Verfahrenswege für die Behandlung solcher Fälle festgelegt. So gewährt beispielsweise die örtliche Behörde im Falle einer Klage den Opfern Rechtshilfe, aber auch psychologischen Beistand⁽¹⁸⁾.

Im britischen Druckgewerbe wird Beschwerdeführern in Leitlinien empfohlen, vertrauensvoll um Rat, Unterstützung und Beratung nachzusuchen. Eine Beschwerde muß nicht zwangsläufig ein formelles Disziplinar- oder Beschwerdeverfahren nach sich ziehen. Als erster Schritt wird hier vielmehr vorgeschlagen, dem Belästiger klarzumachen, daß sein Verhalten unerwünscht ist. Bleibt dies erfolglos, kann das Beschwerdeverfahren zum Einsatz kommen, in dessen Verlauf alle Betroffenen gehört werden, wobei Einfühlungsvermögen und gebührende Achtung der Rechte beider Seiten gefragt sind. Wird einer Beschwerde stattgegeben, sollten Maßnahmen ergriffen werden, um die Belästigung zu unterbinden und eine Wiederholung zu verhindern, ohne daß dies dem belästigten Mitarbeiter zum Nachteil gereicht⁽¹⁹⁾.

In einer Reihe britischer Unternehmen ist vorgesehen, spezielle Beauftragte für die Behandlung von Beschwerden zu sexueller Belästigung zu benennen. Sie agieren im Rahmen des anfänglich informellen Verfahrens für den Umgang mit Beschwerden, wie dies auch im britischen Rundfunk vereinbart wurde. Der Beschwerdeführer kann sich an seinen unmittelbaren Vorgesetzten wenden, doch wenn sich ein Arbeitnehmer dazu nicht in der Lage fühlt, kann er an Gleichstellungsbeauftragte, Mediziner oder eigens benannte Berater für Fragen sexueller Belästigung herantreten. Bei den Beratern handelt es sich in der Mehrzahl um Mitarbeiter aus dem Personalbereich, die in Belästigungsverfahren unterwiesen und gegebenenfalls auch zur Beratungstätigkeit geschult werden. Sie können aus einer anderen Abteilung als der Arbeitnehmer oder aus einer anderen Betriebsstätte kommen. Der Beschwerdeführer kann sich dem Berater rückhaltlos anvertrauen. Letzterer tritt nicht mit der beschuldigten Person in Verbindung. Sollte sich dies erforderlich machen, entscheidet der Personalchef über die weitere Vorgehensweise⁽²⁰⁾.

Sanktionen

In den Bestimmungen zu den Sanktionen wird sexuelle Belästigung als Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten oder als Dienstvergehen definiert. Zu ahnden ist sie durch Disziplinarstrafen, Versetzung, Kündigung und besondere Sanktionen bei Repressalien der belästigenden Person gegen die belästigte Person. Den vorgesehenen Sanktionen liegt der Gedanke zugrunde, daß eine Belästigung unter keinen Umständen toleriert werden darf.

In Österreich hat die Bezirksverwaltung in Salzburg festgelegt, daß sexuelle Belästigung eine Verletzung der Dienstpflicht darstellt⁽²¹⁾. In der betrieblichen Vereinbarung der deutschen

⁽¹⁷⁾ Deutschland, S. 35-36: Thyssen Stahl AG.

⁽¹⁸⁾ Italien, S. 44: Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione di „Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone“, 1994.

⁽¹⁹⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 197: Druckindustrie.

⁽²⁰⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 192: British Broadcasting Corporation.

⁽²¹⁾ Österreich, S. 43: Landesgesetzgebung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern und zur Frauenförderung in der Landesverwaltung Salzburg.

Stahlindustrie heißt es, daß sexuelle Belästigung nicht geduldet wird und in jedem Falle eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten darstellt, die eine Kündigung oder Versetzung nach sich ziehen kann⁽²²⁾. In der Vereinbarung eines österreichischen Verbandes für Sozialarbeit wird zum Ausdruck gebracht, daß sexuelle Belästigung ein Kündigungsgrund ist⁽²³⁾.

In einem Konzept zur Problematik der sexuellen Belästigung, das von einem irischen Textilunternehmen in Absprache mit der Gewerkschaft SIPTU aufgestellt wurde, lautet ein Punkt, daß „ein Verhalten, zu dem eine begründete Beschwerde vorliegt, als schwerwiegendes Fehlverhalten angesehen und disziplinarrechtliche Schritte bis hin zur Kündigung nach sich ziehen kann“⁽²⁴⁾.

Bei der britischen Post sind Disziplinarmaßnahmen dazu bestimmt, eine Wiederholung der Belästigung zu verhindern. Es würde „alles unternommen werden, um den Belästiger und nicht die belästigte Person zu versetzen, es sei denn, diese äußert einen entsprechenden Wunsch“⁽²⁵⁾.

In einem Konzept zur sexuellen Belästigung, das in Italien von einem Gewerkschaftsverband auf den Weg gebracht wurde und in den Kommunalverwaltungen der Region Toskana zur Anwendung kommt, heißt es, daß für den Tatbestand der Belästigung keine besonderen Sanktionen vorgesehen sind. Statt dessen wird auf bestehende Normen verwiesen⁽²⁶⁾. In einer anderen Vereinbarung aus der sizilianischen Stadt Catania sind Sanktionen bei Belästigungen sowie bei direkten und indirekten Repressalien aufgrund einer Beschwerde aufgeführt. Beides gilt als unannehmbares Verhalten⁽²⁷⁾. Spezielle Maßnahmen bei Repressalien sind dagegen in einer Vereinbarung des Druck-, Papier- und Verlagswesens in Spanien vorgesehen⁽²⁸⁾.

Hilfestellung

In Italien ist im Konzept zur sexuellen Belästigung, das von einem Gewerkschaftsverband aufgestellt wurde und in den Kommunalverwaltungen der Region Toskana zur Anwendung kommt, die Ernennung einer Vertrauensperson (consigliera di fiducia) vorgesehen, deren Aufgabe es ist, dem Opfer vertrauensvoll zur Seite zu stehen⁽²⁹⁾.

Bei einem großen Arbeitgeber der britischen Energiewirtschaft ist ein Netz von Beratern zum Thema sexuelle Belästigung eingerichtet worden. Die Namen und Standorte der Berater werden in jedem Büro bzw. in jeder Betriebsstätte bekanntgemacht. Dabei handelt es sich um Mitarbeiter, die von einem Ausbilder von British Gas, der eine Zweitageseschulung von einem externen Berater erhalten hat, zu Fragen der sexuellen Belästigung unterwiesen werden. Diese Mitarbeiter kommen vorwiegend aus den Bereichen Personalwesen, Arbeitsmedizin oder Sozialarbeit. Die Berater sollten in das Einstufungsprofil der jeweiligen Betriebsstätte passen, da es Arbeitnehmern unter Umständen leichter fällt, mit gleichgestellten Personen zu sprechen⁽³⁰⁾.

⁽²²⁾ Deutschland, S. 35: Thyssen Stahl AG.

⁽²³⁾ Österreich, S. 18: Betriebsvereinbarung des Vereins für Bewährungshilfe und soziale Arbeit.

⁽²⁴⁾ Irland, S. 32-33: Fruit of the Loom International Limited.

⁽²⁵⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 210: Royal Mail.

⁽²⁶⁾ Italien, S. 44: Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione di „Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone“, 1994.

⁽²⁷⁾ Italien, S. 47: Accordo su „Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, per la tutela della dignità delle donne e degli uomini che lavorano nel comune di Catania“, 1995.

⁽²⁸⁾ Spanien, S. 20: Vereinbarung für das Druck-, Papier- und Verlagswesen, 1994.

⁽²⁹⁾ Italien, S. 44: Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione di „Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone“, 1994.

⁽³⁰⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 199: British Gas.

Eine weitere Möglichkeit ist die Telefon-Helpline im Banksektor. Hier erhalten die Anrufer die Namen und den Standort von neun Mitarbeitern, die ihre Beratungskompetenz in Schulungen erworben haben ⁽³¹⁾.

Ausweitung des Geltungsbereichs

In der deutschen Vereinbarung aus der Automobilbranche verpflichtet sich das Unternehmen, „sexuelle Belästigung zu unterbinden, auch in der Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit“ ⁽³²⁾. Die Vereinbarung aus der Stahlindustrie beinhaltet eine Ausweitung des Verbots der sexuellen Belästigung auf Mitarbeiter von Drittunternehmen ⁽³³⁾.

Bezugnahme auf Gemeinschaftsinstrumente

In einigen Vereinbarungen finden sich Bezüge auf freiwillige Initiativen der Europäischen Kommission. Die zwischen den Sozialpartnern und der Regierung in Irland geschlossene berufsübergreifende Vereinbarung sah vor, daß gesetzliche Regelungen zur sexuellen Belästigung unter Berücksichtigung der Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und deren Praktischen Verhaltensregeln ⁽³⁴⁾ eingeführt werden sollten. In Italien wird in einem von einem Gewerkschaftsverband auf den Weg gebrachten und in Kommunalverwaltungen der Toskana angewandten Konzept ausdrücklich auf die Empfehlung 92/132/21 der Kommission vom November 1991 und die Praktischen Verhaltensregeln Bezug genommen ⁽³⁵⁾. In der Vereinbarung des deutschen Stahlunternehmens findet die Empfehlung der Kommission Erwähnung ⁽³⁶⁾.

Zusammenfassung

Wie die ausgewählten Vereinbarungen und Bestimmungen belegen, sind sich die Tarifparteien – mit Ausnahme einiger nordeuropäischer Länder – EU-weit und in allen Wirtschaftszweigen des Problems der sexuellen Belästigung bewußt. Verhandlungen finden sowohl auf sektoraler als auch auf betrieblicher Ebene statt, wobei der öffentliche Dienst leicht überrepräsentiert ist.

Einige Vereinbarungen sind umfassend und enthalten Bestimmungen zu allen oder den wichtigsten Fragen. Summa summarum vermitteln die ausgewählten Bestimmungen ein aufschlußreiches Bild von den Auffassungen zur Problematik der sexuellen Belästigung, ihren Auswirkungen und den Möglichkeiten entsprechender Regelungen im Rahmen von Tarifvereinbarungen.

Die ausgewählten Vereinbarungen folgen im Grunde der Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und den „Praktischen Verhaltensregeln“ oder beziehen sich ausdrücklich auf Gemeinschaftsinstrumente.

⁽³¹⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 204: Royal Bank of Scotland.

⁽³²⁾ Deutschland, S. 36: Volkswagen AG.

⁽³³⁾ Deutschland, S. 35: Thyssen Stahl AG.

⁽³⁴⁾ Irland, S. 5: Programm für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt (1990-1993).

⁽³⁵⁾ Italien, S. 44: Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione di „Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone“, 1994.

⁽³⁶⁾ Deutschland, S. 107: Thyssen Stahl AG.



Gelegentlich wird in den ausgewählten Vereinbarungen besonders darauf hingewiesen, daß die sexuelle Belästigung der Unternehmenskultur zuwiderläuft und eine Gefährdung des Arbeitsklimas darstellt. Wie in den Bestimmungen des Begriffs der sexuellen Belästigung betont wird, gibt die Wahrnehmung und das Empfinden des betroffenen Arbeitnehmers den Ausschlag. Es wird unterschieden zwischen Belästigung durch Vorgesetzte in einer hierarchischen Beziehung und durch andere Arbeitnehmer. Bisweilen findet sich in den Vereinbarungen eine Beschreibung der sexuellen Belästigung mit entsprechenden Beispielen.

Die Vereinbarungen beinhalten mehrheitlich Bestimmungen zu vorbeugenden Maßnahmen, Beschwerdeverfahren, Rechten, Schutz und Hilfestellung für belästigte Arbeitnehmer, aber auch Sanktionen gegen diejenigen, die einer Belästigung für schuldig befunden wurden, Maßnahmen zur Verhinderung einer Wiederholung sowie flankierende Maßnahmen wie spezielle Bildungsangebote zur Sensibilisierung für diese Problematik.

Tabelle 6: Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur sexuellen Belästigung

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<i>Unternehmenskultur/Arbeitsklima</i>					
Sexuelle Belästigung • Unternehmenskultur	Sexuelle Belästigung wird im Zusammenhang mit anderen Arten von Diskriminierung als schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens, Verstoß gegen die Menschenwürde und Verletzung des Persönlichkeitsrechts beschrieben	Deutschland	Automobilbranche	Betrieblich	Volkswagen AG
Sexuelle Belästigung • Arbeitsklima	Sexuelle Belästigung führt zu einer erheblichen Einschränkung des Betriebsklimas, der Arbeitsleistung und des Wohlbefindens der Belegschaft	Deutschland	Stahlindustrie	Betrieblich	Thyssen Stahl AG
Sexuelle Belästigung • Arbeitsklima • Begriffsbestimmung	Unerwünschte, sexuell bestimmte Annäherung in verbaler, körperlicher oder sonstiger nichtverbaler Form, die vorsätzlich oder unbewußt zwangsläufig zur Entstehung eines (überaus) unangenehmen Arbeitsklimas führt, unerwünschte Intimitäten/Verhaltensweisen	Niederlande	Nahrungsmittelsektor	Betrieblich	Tarifvereinbarung für Sigma Coatings
Sexuelle Belästigung • Arbeitsumwelt/ Unternehmenskultur	Verantwortung des Arbeitgebers für die Schaffung eines von sexueller Belästigung freien Umfelds	Niederlande	• Druckindustrie • Zeitungsbranche	• Sektoral • Betrieblich	• Tarifvereinbarung für die Branche Tageszeitungen • Tarifvereinbarung für die Druckindustrie (Verwaltung und Technik) • Tarifvereinbarung für AVEBE (Artikel 7.3)

Tabelle 6 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
<i>Definition</i>					
Sexuelle Belästigung • Begriffsbestimmung • Betroffene	Maßgeblich ist das subjektive Empfinden des Betroffenen „Sexuelle Belästigung, die sich meist gegen Frauen richtet ...“	Deutschland	Automobilbranche	Betrieblich	Volkswagen AG
Sexuelle Belästigung • Begriffsbestimmung • Betroffene	Ob eine sexuelle Belästigung vorliegt, wird durch die Wahrnehmung des Belästigten bestimmt „Nach allgemeinen Erfahrungswerten sind vor allem Frauen betroffen“	Deutschland	Stahlindustrie	Betrieblich	Thyssen Stahl AG
Sexuelle Belästigung • Begriffsbestimmung	„Unerwidertes, unerbetenes Verhalten sexueller Natur, das auf Ablehnung stößt“ „Unerwünschte, anhaltende Aufforderung zu Verabredungen, die als aufdringlich empfunden wird, was dem betreffenden Mitarbeiter bereits unmißverständlich klargemacht wurde“	Irland	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Irish Civil Service
Sexuelle Belästigung • Abhängigkeits- verhältnis	Genauere Unterscheidung zwischen Belästigung • durch Vorgesetzte (hierarchisch bedingt) und • durch Dritte (umgebungsbedingt)	Spanien	Metallindustrie	Sektoral	Tarifvereinbarung für die Metalldruckbranche in Katalonien
Sexuelle Belästigung • Abhängigkeits- verhältnis	Akzent liegt auf der besonderen Schwere einer sexuellen Belästigung durch den Vorgesetzten	Luxemburg	Lebensmittel- großhandel	Betrieblich	• Conventions collectives de travail de Match Luxembourg SA • Courthéoux SA

Tabelle 6 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Sexuelle Belästigung • Abhängigkeitsverhältnis	Das Fehlverhalten wird als schlimmer eingestuft, wenn die sexuelle Belästigung im Rahmen eines Hierarchieverhältnisses erfolgt	Spanien	Glas-/Keramikbranche	Sektoral	Nationale Tarifvereinbarung für die Grundstoff-, die Glas- und die Keramikindustrie sowie Wirtschaftszweige, die sich ausschließlich mit dem Vertrieb dieser Werkstoffe befassen
Sexuelle Belästigung • Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"> • Unerwünschter Körperkontakt • Anzügliche Bemerkungen, Kommentare und Witze zur Person • Zeigen sexistischer und pornographischer Darstellungen (z. B. Pin-up-Kalender) • Aufforderung zu sexuellen Handlungen • Andeutungen, daß sexuelles Entgegenkommen berufliche Vorteile bringen könnte 	Deutschland	Automobilbranche	Betrieblich	Volkswagen AG
Sexuelle Belästigung • Beschreibung	<ul style="list-style-type: none"> • Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die strafbar sind • Sonstige sexuelle Handlungen oder Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von den Betroffenen erkennbar abgelehnt werden 	Deutschland	Stahlbranche	Betrieblich	Thyssen Stahl AG

Tabelle 6 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
<i>Vorbeugende Maßnahmen</i>					
Sexuelle Belästigung • Vorbeugende Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Verhinderung der Belästigung im Vorfeld durch vorbeugende Maßnahmen: <ul style="list-style-type: none"> – Informationsangebote und Sensibilisierungsmaßnahmen, insbesondere für Führungskräfte und Arbeitnehmervertreter – zielgruppenorientierte Fortbildungsmaßnahmen • Sensibilisierung für die Problematik der sexuellen Belästigung durch unternehmensinterne Seminare • Sensibilisierung von Kursteilnehmern, speziell im Rahmen der Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte, betriebliche Vorgesetzte und Beschäftigte des Personal- und Gesundheitswesens • Information und Aufklärung 	Deutschland	Stahlindustrie	Betrieblich	Thyssen Stahl AG
Sexuelle Belästigung • Vorbeugende Maßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung für die Problematik der sexuellen Belästigung durch unternehmensinterne Seminare • Sensibilisierung von Kursteilnehmern, speziell im Rahmen der Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte, betriebliche Vorgesetzte und Beschäftigte des Personal- und Gesundheitswesens • Information und Aufklärung 	Deutschland	Automobilbranche	Betrieblich	Volkswagen AG
Sexuelle Belästigung • Vorbeugende Maßnahmen • Sonderausbildung	<p>Sieht eine spezielle Schulung für „Vertrauenspersonen“ vor, damit sie über die entsprechende Sachkompetenz für Schulungsmaßnahmen sowie für die Verhinderung und Behandlung einschlägiger Fälle verfügen</p>	Italien	Gesundheitswesen	Sektoral	Accordo tra la Direzione della Unità socio-sanitaria locale (USSL) n. 21 e 22 di Padova ed Este, le organizzazioni sindacali e la Consiglieria di parità provinciale

Tabelle 6 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<i>Beschwerden, Verfahrensweg, Rechte, Hilfestellung</i>					
Sexuelle Belästigung • Beschwerden • Verfahrensweg • Rechte	<ul style="list-style-type: none"> • Vermeidung von Nachteilen • Ausdrückliches Beschwerderecht beim Arbeitgeber • Verpflichtung des Arbeitgebers, Beschwerden unverzüglich und gewissenhaft nachzugehen und geeignete Maßnahmen zu treffen • Beschwerden können beim Vorgesetzten, bei der Personalabteilung oder dem Betriebsrat vorgebracht werden • Recht der belästigten Person, ihre Tätigkeit ohne Lohneinbußen einzustellen, wenn nichts zu ihrem Schutz unternommen wird • Schutz der belästigten Person • Keine Diskriminierung von Beschäftigten, die eine Beschwerde wegen sexueller Belästigung vorbringen 	Deutschland	Stahlindustrie	Betrieblich	Thyssen Stahl AG
Sexuelle Belästigung • Beschwerden • Verfahrensweg • Hilfestellung	<ul style="list-style-type: none"> • Verfahren zur Behandlung der Fälle • Rechtshilfe • Psychologischer Beistand für die Opfer 	Italien	Kommunalverwaltung	Lokal	Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione di „Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone“
Sexuelle Belästigung • Beschwerden • Verfahrensweg • Schutz	<ul style="list-style-type: none"> • Leitlinien, in denen die Beschwerdeführer angehalten werden, vertrauensvoll um Rat, Unterstützung und Beratung nachzusuchen • Beschwerde muß nicht zwangsläufig ein formelles Disziplinar- oder Beschwerdeverfahren nach sich ziehen 	Vereinigtes Königreich	Druckindustrie	Sektoral	Druckindustrie

Tabelle 6 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
	<ul style="list-style-type: none"> • Der erste Schritt: dem Belästiger klarmachen, daß sein Verhalten unerwünscht ist • Einleitung des Beschwerdeverfahrens, falls dies erfolglos bleibt • Maßnahmen, um die Belästigung zu unterbinden und eine Wiederholung zu verhindern, ohne daß dem Belästigten hieraus ein Nachteil erwächst 				
Sexuelle Belästigung • Beschwerden • Verfahrensweg • Benennung von speziellen Beauftragten	<ul style="list-style-type: none"> • Informelles Verfahren für den Umgang mit Beschwerden • Eigens benannte Personen • Beschwerdeführer kann sich an den unmittelbaren Vorgesetzten, an Gleichstellungsbeauftragte, Mediziner oder eigens benannte Berater für Fragen sexueller Belästigung wenden 	Vereinigtes Königreich	Rundfunk	Betrieblich	British Broadcasting Corporation
<i>Sanktionen</i>					
Sexuelle Belästigung • Sanktionen	Sexuelle Belästigung stellt eine Verletzung der Dienstpflicht dar	Österreich	Landesverwaltung	Lokal	Landesgesetzgebung zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern und zur Frauenförderung in der Landesverwaltung Salzburg
Sexuelle Belästigung • Sanktionen	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Tolerierung von sexueller Belästigung • Verletzung der vertraglichen Pflichten • Mögliche Folgen: <ul style="list-style-type: none"> – Kündigung – Versetzung 	Deutschland	Stahlindustrie	Betrieblich	Thyssen Stahl AG

Tabelle 6 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Sexuelle Belästigung • Sanktionen	Sexuelle Belästigung als Kündigungsgrund	Österreich	Sozialarbeit	Betrieblich	Betriebsvereinbarung des Vereins für Bewährungshilfe und soziale Arbeit
Sexuelle Belästigung • Sanktionen	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmen sieht sexuelle Belästigung als äußerst schweres Vergehen an • Sexuelle Belästigung gilt als schwerwiegendes Fehlverhalten und kann disziplinarrechtliche Schritte bis hin zur Kündigung nach sich ziehen 	Irland	Textilbranche	Betrieblich	Fruit of the Loom International Limited
Sexuelle Belästigung • Sanktionen • Vermeiden von Nachteilen	Disziplinarrechtliche Schritte zur Verhinderung einer Wiederholung der Belästigung; zudem wird „alles unternommen, um den Belästiger und nicht die belästigte Person zu versetzen, es sei denn, diese äußert einen entsprechenden Wunsch“	Vereinigtes Königreich	Post	Betrieblich	Royal Mail
Sexuelle Belästigung • Sanktionen	Entsprechend den üblichen Disziplinarverfahren	Italien	Kommunalbehörden (Toskana)	Sektoral regional	Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione di „Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone“
Sexuelle Belästigung • Sanktionen	Sanktionen bei Belästigungen und bei direkten oder indirekten Repressalien aufgrund einer Beschwerde	Italien	Stadtverwaltung	Lokal	Accordo su „Codice di condotta contro le molestie sessuali nei luoghi di lavoro, per la tutela della dignità delle donne e degli uomini che lavorano nel comune di Catania“

Tabelle 6 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs-ebene	Geltungsbereich
Sexuelle Belästigung • Sanktionen	Spezielle Maßnahmen bei Repressalien	Spanien	Druck-, Papier- und Verlagswesen	Sektoral	Vereinbarung für den Bereich Grafik, Papier und Pappe, Verlagswesen und verbundene Branchen
<i>Fördermaßnahmen</i>					
Sexuelle Belästigung • Benennung spezieller Berater	Einsetzung einer „Vertrauensperson“ (consigliera di fiducia) zur Gewährung vertrauensvollen Beistands	Italien	Kommunalverwaltungen (Toskana)	Sektoral regional	Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione di „Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone“
Sexuelle Belästigung • Berater zu Fragen der sexuellen Belästigung	Einrichtung eines Netzes von speziell ausgebildeten Beratern zu Fragen der sexuellen Belästigung; die Berater sollten in das Einstufungsprofil der jeweiligen Betriebsstätte passen	Vereinigtes Königreich	Energiewirtschaft	Betrieblich	British Gas
Sexuelle Belästigung • Telefon-Helpline	Über die Telefon-Helpline erhalten Anrufer den Namen und den Standort von neun Mitarbeitern, denen in Schulungen Beratungskompetenz vermittelt wurde	Vereinigtes Königreich	Banksektor	Betrieblich	Royal Bank of Scotland
<i>Ausweitung von Bestimmungen</i>					
Sexuelle Belästigung	Verpflichtung, sexuelle Belästigung zu unterbinden, auch in der Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit	Deutschland	Automobilbranche	Betrieblich	Volkswagen AG
Sexuelle Belästigung	Mitarbeiter von Drittunternehmen sind eingeschlossen	Deutschland	Stahlindustrie	Betrieblich	Thyssen Stahl AG

Tabelle 6 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<i>Bezugnahme auf Gemeinschaftsinstrumente</i>					
Sexuelle Belästigung • Bezugnahme auf Gemeinschaftsinstrumente	Abschluß einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern und der Regierung über die Einführung gesetzlicher Regelungen zur sexuellen Belästigung, Berücksichtigung der Empfehlung der Kommission zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz und deren Praktischen Verhaltensregeln	Irland	Berufsübergreifend	National	Programm für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt (1990-1993)
Sexuelle Belästigung • Bezugnahme auf Gemeinschaftsinstrumente	Bezugnahme auf die Empfehlung der Kommission und die Praktischen Verhaltensregeln	Italien	Kommunalbehörden (Toskana)	Sektoral/regional	Accordo tra ANCI Toscana e CGIL-CISL-UIL per l'adozione di „Codice di Condotta per la tutela della dignità delle persone“
Sexuelle Belästigung • Bezugnahme auf Gemeinschaftsinstrumente	Bezugnahme auf die Empfehlung der Kommission	Deutschland	Stahlindustrie	Betrieblich	Thyssen Stahl AG

Elternurlaub

Zentrale Problemstellungen

Da in den meisten Ländern gesetzliche Regelungen zum Elternurlaub bzw. zu Mutterschaft/Vaterschaft in Kraft sind, können tarifliche Vereinbarungen insofern von Interesse sein, als sie zeigen, wie die praktische Anwendung dieser Regelungen aussieht, oder weil sie Bestimmungen beinhalten, die über die gesetzlichen Auflagen hinausgehen.

In diesem Zusammenhang spielt es aus Sicht der Chancengleichheit eine wichtige Rolle, daß alle tariflich vereinbarten Bestimmungen (die über die biologisch bzw. gesundheitlich begründeten, d. h. die Schwangerschaft und nachgeburtliche Betreuung betreffenden Regelungen hinausgehen) geschlechtsneutral gehalten sind. Sämtliche Ansprüche auf Freistellung oder auf die Anpassung der Arbeitszeit müssen für Mütter und Väter gleichermaßen gelten, um ein Wiederaufleben der althergebrachten Rollenverteilung bei der Familienarbeit und damit eine Behinderung der Chancengleichheit zu vermeiden. Auch der Umstand, daß Elternurlaub überwiegend von Frauen in Anspruch genommen wird, spricht nicht gegen diese Form der Arbeitsbefreiung. Die mangelnde Bereitschaft der Väter, Elternurlaub zu nehmen, ist zum einen Ausdruck der Einstellung der Gesellschaft zu Vätern, die Familienarbeit leisten, und zum anderen ein Hinweis darauf, daß die Bedingungen für die Gewährung von Elternurlaub für Männer nicht attraktiv genug sind.

Somit sind – aus der Gleichstellungsperspektive – Vereinbarungen oder Bestimmungen zum Elternurlaub dann beispielhaft, wenn sie beiden Elternteilen Rechte gewähren und der Urlaub in der Weise und unter solchen Bedingungen genommen werden kann, daß Arbeitnehmer mit Kindern keine Beeinträchtigung ihrer beruflichen Laufbahn hinnehmen müssen.

Bevor man die Freistellungsvereinbarungen näher betrachtet, muß man sich erst einmal die Unterschiede zwischen Elternurlaub einerseits und Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub andererseits verdeutlichen.

Der Begriff Mutterschaftsurlaub bezeichnet einen Zeitraum von – je nach den gesetzlichen Vorschriften – einigen Wochen vor und nach der Geburt des Kindes. Vaterschaftsurlaub ist das Recht des Vaters auf Freistellung in der Zeit nach dem Mutterschaftsurlaub der Mutter (¹). Elternurlaub steht für einen Zeitraum nach dem Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub, in dem sich sowohl Mütter als auch Väter für einige Monate oder Jahre freistellen lassen können.

So sieht z. B. die dänische Gesetzgebung einen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen nach der Entbindung vor. Der Vater hat Anspruch auf eine zweiwöchige Freistellung nach der Geburt, die innerhalb dieser 14 Wochen liegen muß. Zusätzlich zu diesen Freistellungsmöglichkeiten steht beiden Elternteilen eine weitere zehnwöchige Freistellung zu.

Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternurlaub können sich überschneiden. In jedem Land gelten andere Regelungen und damit auch andere Zeiträume für die Freistellung oder andere wichtige Rechte.

Im Mittelpunkt der Analyse ausgewählter Vereinbarungen und Bestimmungen steht der Elternurlaub. In Tarifverträgen können zusätzliche Freistellungszeiten vereinbart sein. Unterschiede gibt es auch bei den Möglichkeiten einer Freistellung zur Betreuung von Kindern. Hier reicht die Spanne von einigen Monaten bis hin zu fünf oder sechs Jahren. In Deutschland beispielsweise können Arbeitnehmer nach dem gesetzlichen Erziehungsurlaub von maximal drei Jahren einen auf Branchen- oder Betriebsebene tariflich vereinbarten zusätzlichen Urlaub nehmen. Eine andere Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet unter Umständen die Teilzeitfreistellung für Eltern.

Ebenso maßgeblich wie das Recht auf Freistellung und deren Dauer ist die rechtliche Stellung der Arbeitnehmer, die einen tarifvertraglich vereinbarten Elternurlaub nehmen. Am vorteilhaftesten ist ein ruhendes Arbeitsverhältnis, da die Mutter oder der Vater während der Freistellung ihren Arbeitsplatz behalten und dem Unternehmen weiter angehören. Weniger günstig ist eine Wiedereinstellung nach dem Elternurlaub, da dieser eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses vorausgeht. Das Recht auf Wiedereinstellung kann die Form einer Pflicht zur Weiterbeschäftigung, einer bevorzugten Berücksichtigung oder einer unverzüglichen Wiedereinstellung auf Verlangen haben.

Ein zentrales Problem ist die Ausgestaltung des Rechts auf Rückkehr nach dem Urlaub. Hier reicht die Palette von einem Recht auf Rückkehr an denselben Arbeitsplatz bis hin zur Rückkehr an einen vergleichbaren Arbeitsplatz in der gleichen Beschäftigungsgruppe.

(¹) Terry, Michael, und Dickens, Linda, „Paternity Leave: The right of the father to time off from work at or around the time of birth of his child“, *European Employment and Industrial Relations. Glossary: United Kingdom*, Luxemburg 1991, S. 145.



Mit Sicherheit übt die Vergütung während des Elternurlaubs einen erheblichen Einfluß aus, wenn es um die Neuverteilung der Kinderbetreuungspflichten zwischen Frauen und Männern geht. Die gesetzlich festgelegte Höhe der Vergütung reicht von unbezahlter Freistellung bis hin zur Zahlung von 80 bis 90 % des letzten Arbeitsentgelts, wie etwa in einigen skandinavischen Ländern. Gerade über die Vergütung läßt sich viel erreichen, will man Väter dazu bewegen, ihren Anspruch auf Freistellung wahrzunehmen.

In den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998 wird den Maßnahmen in Verbindung mit Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit wie auch mit Elternurlaub und Teilzeitarbeit eine besondere Bedeutung zugemessen ⁽²⁾. Zur Erleichterung der Wiedereingliederung in die Erwerbstätigkeit werden „die Mitgliedstaaten ... den Frauen – und Männern – besondere Aufmerksamkeit widmen, die nach einer Unterbrechung ins Arbeitsleben zurückkehren wollen, und im Hinblick darauf prüfen, wie sich die Hindernisse, die dem im Weg stehen, schrittweise beseitigen lassen“ ⁽³⁾.

Zu den wichtigsten Faktoren, die tarifvertraglich geregelt werden, gehören Qualifizierungsmaßnahmen während des Elternurlaubs und in Verbindung mit dem beruflichen Wiedereinstieg, Möglichkeiten der Kontaktpflege während der Abwesenheit, beispielsweise in Gestalt einer Unterrichtung und befristeten Beschäftigung sowie zur Art und Weise des Eintrags von Freistellungszeiten in den Personalunterlagen, die Anrechnung auf die Betriebszugehörigkeit usw.

EU-Dimension

Die Richtlinie über Elternurlaub ⁽⁴⁾, die sich auf das Rahmenabkommen zwischen den Sozialpartnern im Rahmen des sozialen Dialogs stützt, ist das erste konkrete Ergebnis des Protokolls über die Sozialpolitik zum Vertrag von Maastricht und räumt Arbeitnehmern das Recht auf Elternurlaub zum Zwecke der Kinderbetreuung ein (anders als beim Mutterschaftsurlaub).

EU-weit besteht eine Vielzahl unterschiedlicher Regelungen zum Elternurlaub ⁽⁵⁾.

„Bei der Mehrheit der EU-Länder steht kaum zu erwarten, daß die Richtlinie zu größeren Veränderungen bei den bestehenden Regelungen zum Elternurlaub führen wird. In einigen Fällen jedoch werden einzelne Ergänzungen oder zusätzliche Bestimmungen notwendig sein, zumeist im Bereich der Freistellung von der Arbeit aufgrund höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe.“ ⁽⁶⁾

Die auf der Rahmenvereinbarung über Elternurlaub basierende Richtlinie ⁽⁷⁾ betrifft Mindestvorschriften für den Elternurlaub und die Befreiung von der Arbeit aus Gründen höherer Gewalt

⁽²⁾ Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998, <http://europa.eu.int/comm/dg05/empl&esf/docs/guidede.htm>

⁽³⁾ Ebenda.

⁽⁴⁾ Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.

⁽⁵⁾ EIRObserver, Update 1/98, *The EU parental leave agreement and Directive: Implications for law and practice*.

⁽⁶⁾ Ebenda.

⁽⁷⁾ Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub.

als wichtiges Element für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Förderung der Chancengleichheit und der Gleichbehandlung von Frauen und Männern.

Wie es in den allgemeinen Erwägungen zu Beginn der Rahmenvereinbarung heißt, sollten „Männer [...] – zum Beispiel durch Sensibilisierungsprogramme – ermutigt werden, in gleichem Maße familiäre Verantwortung zu übernehmen und das Recht auf Elternurlaub in Anspruch zu nehmen“.

Die wichtigsten Festlegungen der Richtlinie lauten, daß Männer und Frauen ein individuelles Recht auf Elternurlaub haben, damit sie sich bis zu einem bestimmten Alter eines Kindes (bis zu acht Jahren) für die Dauer von mindestens drei Monaten um dieses Kind kümmern können, wobei die genauen Bestimmungen von den Mitgliedstaaten und/oder Sozialpartnern festzulegen sind. „Im Anschluß an den Elternurlaub hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn das nicht möglich ist, entsprechend seinem Arbeitsvertrag oder Arbeitsverhältnis einer gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden.“

Die Mitgliedstaaten und/oder die Sozialpartner „bestimmen den Status des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs“ und können „entscheiden, ob der Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis, in Teilen oder in Form von ‚Kreditstunden‘ gewährt wird“ und „das Recht auf Elternurlaub von einer bestimmten Beschäftigungsdauer und/oder Betriebszugehörigkeit (höchstens ein Jahr) abhängig machen“. Die Vergütung während des Elternurlaubs kommt in der Richtlinie nicht zur Sprache.

Vereinbarungen und Bestimmungen

Anspruch, Dauer, rechtliche Stellung und Rückkehr

Die folgenden Vereinbarungen enthalten Regelungen über unbezahlte Freistellung von der Arbeit zum Zwecke der Kinderbetreuung. Beachtenswert sind die Bestimmungen zur rechtlichen Stellung von Arbeitnehmern während der Erwerbsunterbrechung sowie die Festlegungen zu den Arbeitsplätzen, die nach der Rückkehr ins Berufsleben anzubieten sind.

In Deutschland finden sich Bestimmungen zum Elternurlaub, die in der Regel über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen, sowohl in Branchen- als auch in Betriebsvereinbarungen⁽⁸⁾. Was den rechtlichen Status des Beschäftigungsverhältnisses anbelangt, so erscheinen zwei unterschiedliche Formen des Elternurlaubs bzw. der Freistellung von der Arbeit im Anschluß an den gesetzlichen Elternurlaub. Dabei handelt es sich um ein ruhendes Arbeitsverhältnis bzw. dessen Beendigung mit dem Recht auf eine Bevorzugung bei der Wiedereinstellung. Einige Branchenvereinbarungen sind abgeändert worden und enthalten jetzt Bestimmungen zur zeitweiligen Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses während der Zeit des tarifvertraglich vereinbarten Elternurlaubs. Die bisherigen Regelungen sahen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Verbindung mit dem Recht auf Wiedereinstellung vor. In einigen Vereinbarungen wird hervorgehoben, daß Elternurlaub grundsätzlich eine Aufgabe für Väter

⁽⁸⁾ Bundeserziehungsgeldgesetz 1994.



ebenso wie für Mütter ist. In Vereinbarungen jüngerer Datums zeichnet sich die Tendenz ab, daß Väter ausdrücklich ermutigt werden, Elternurlaub zu nehmen oder von Möglichkeiten einer Verkürzung der Arbeitszeit Gebrauch machen. Im Gegensatz dazu ging man früher offenbar davon aus, daß die Kinderbetreuung vorrangig Sache der Mütter sei.

Im Rahmen einer bundesweiten Vereinbarung für Angestellte des öffentlichen Dienstes in Deutschland haben Arbeitnehmer Anspruch auf Sonderurlaub aus familiären Gründen für bis zu fünf Jahre bei ruhendem Arbeitsverhältnis ⁽⁹⁾. Für Arbeiter bestehen vergleichbare Regelungen.

In der bundesweit geltenden Vereinbarung für das Bankgewerbe ist eine kürzere Zeitspanne für die Freistellung vorgesehen ⁽¹⁰⁾. Eine Rückkehr ins Erwerbsleben ist nach dem gesetzlichen und dem tariflich vereinbarten zusätzlichen Elternurlaub von bis zu dreieinhalb Jahren möglich. Außerdem ruht das Beschäftigungsverhältnis während des Elternurlaubs. Verglichen mit dem Recht auf Wiedereinstellung in der Vereinbarung von 1989 stellt diese Bestimmung einen Fortschritt dar.

Verschiedene Vereinbarungen in Deutschland (Bank- und Versicherungsgewerbe, einige regionale Abschlüsse im Einzelhandel und etliche Betriebsvereinbarungen) bieten die Möglichkeit, den Urlaub in Form einer Arbeitszeitverkürzung statt in Vollzeit zu nehmen. Dies ist ein wichtiger Aspekt, da ein Elternurlaub in Vollzeit unter Umständen nicht für alle Mütter oder Väter praktikabel oder annehmbar ist.

Im Einzelhandel Nordrhein-Westfalens z. B. besteht eine Vereinbarung, nach der im Anschluß an den gesetzlichen Elternurlaub von drei Jahren bei ruhendem Arbeitsverhältnis für einen Zeitraum von eineinhalb Jahren ein tarifrechtlicher Elternurlaub genommen werden kann, und zwar auf Teilzeitbasis (Teilzeitbeschäftigung) statt in Vollzeit ⁽¹¹⁾. Die Freistellung kann auf zwei Zeiträume (von je mindestens sechs Monaten) verteilt werden. Arbeiten beide Elternteile im Unternehmen, wird der Anspruch auf die anderthalbjährige Freistellung nur einmal gewährt, kann jedoch zwischen beiden aufgeteilt werden. Nach dem Elternurlaub haben die Arbeitnehmer das Recht auf eine Beschäftigung an einem ähnlichen Arbeitsplatz im Unternehmen, ohne daß dies vertraglich festgelegt ist, wobei diese Einschränkung in der Mehrheit der Vereinbarungen vorkommt.

Eine interessante Abwandlung der Freistellung von der Arbeit findet sich in einer Branchenvereinbarung für den Sektor Papier, Pappe und Kunststoffe ⁽¹²⁾. Hier besteht die Möglichkeit, sich aus „persönlichen Gründen“ bei ruhendem Arbeitsverhältnis für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren freistellen zu lassen. Als Beispiel für solche Gründe wird die Freistellung aus familiären Gründen genannt. Diese Bestimmungen stehen nicht im Zusammenhang mit dem Geburtsdatum des Kindes und bieten daher den Eltern größeren Spielraum bei ihrer Entscheidung.

⁽⁹⁾ Deutschland, S. 26: Bundes-Angestellentarifvertrag.

⁽¹⁰⁾ Deutschland, S. 9: Bankwesen.

⁽¹¹⁾ Deutschland, S. 17: Einzelhandel Nordrhein-Westfalen.

⁽¹²⁾ Deutschland, S. 40: Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie Hessen.

Im Vereinigten Königreich ist bei British Gas eine spezielle Vereinbarung zur Erwerbsunterbrechung geschlossen worden ⁽¹³⁾. Im Detail wurde folgendes ausgehandelt: i) Der Arbeitnehmer kündigt sein Arbeitsverhältnis; ii) die Zeitspanne der Unterbrechung beträgt nach Absprache mindestens drei Monate und höchstens zwei Jahre; iii) der vereinbarte Zeitpunkt für eine Rückkehr kann verändert, d. h. nach hinten oder nach vorn verlagert werden; iv) arbeiten beide Partner für British Gas, können sie die Zeit der Unterbrechung unter sich aufteilen; v) im Höchstfall sind zwei Erwerbsunterbrechungen zulässig.

Für die Rückkehr ins Berufsleben gilt folgendes: i) Angeboten wird eine geeignete Stelle auf der gleichen Ebene und am gleichen oder einem anderen Ort; ii) zu angemessenen Bedingungen; iii) bei gleichem Gehalt wie vor der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, sofern nicht eine höhergestellte Tätigkeit angeboten oder vom Arbeitnehmer eine niedriger eingestufte Stelle erbeten wird.

Im Rahmen einer Regelung im Banksektor kann die Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- und Betreuungspflichten für längere Zeit unterbrochen werden ⁽¹⁴⁾. Zulässig ist dabei eine Höchstspanne von fünf Jahren mit maximal drei Pausen. Bei der Rückkehr zur Erwerbstätigkeit darf der Arbeitnehmer nicht schlechter gestellt sein als vorher.

Bestimmungen zum Elternurlaub in der spanischen Filmindustrie gewähren den Beschäftigten zur Kinderbetreuung das Recht auf eine Freistellung für höchstens drei Jahre pro Kind ⁽¹⁵⁾. Darüber hinaus ist in dieser Vereinbarung eine freiwillige Freistellung für einen Zeitraum von drei Monaten bis fünf Jahren vorgesehen, die von Arbeitnehmern mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zwei Jahren in Anspruch genommen werden kann. Eine Angabe von Gründen ist nicht erforderlich. Im Anschluß daran kehren die Betroffenen an den Arbeitsplatz zurück, den sie zum Zeitpunkt der Antragstellung innehatten.

Im Rahmen einer Vereinbarung bei der Bahn ist eine Freistellung zulässig, wenn beide Partner berufstätig sind, wobei der Arbeitsplatz freigehalten wird; mit jedem weiteren Kind entsteht ein neuer Anspruch auf Freistellung ⁽¹⁶⁾. Im Einzelhandel wurde vereinbart, daß der Arbeitsplatz ein Jahr lang freigehalten wird ⁽¹⁷⁾, und in der Eisen- und Stahlindustrie ist eine unverzügliche Wiedereinstellung am letzten Arbeitsplatz garantiert ⁽¹⁸⁾. Die betreffenden Arbeitnehmer werden wieder in die Tätigkeitsgruppe eingestuft, der sie vor der Freistellung angehörten.

Eine Betriebsvereinbarung der Metallindustrie in Deutschland enthält überaus detaillierte Angaben. Die erklärte Absicht der Vereinbarung ist es, mit dem Modell „Familie und Arbeit“ zur Chancengleichheit von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Familie und Arbeit

⁽¹³⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 79-83: British Gas.

⁽¹⁴⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 85-86: The Co-operative Bank.

⁽¹⁵⁾ Spanien, S. 45: Kollektivvereinbarung für das photographische Gewerbe, 1994.

⁽¹⁶⁾ Spanien, S. 49: XI. Tarifvereinbarung für Rede Nacional de los Ferrocarriles EspaZoles (RENFE – Nationales Eisenbahnnetz Spaniens), 1995.

⁽¹⁷⁾ Spanien, S. 52: XXIII. Tarifvereinbarung für Supermärkte und SB-Lebensmittelgeschäfte, 1995.

⁽¹⁸⁾ Spanien, S. 38: Vereinbarung für die Eisen- und Stahlindustrie in der Provinz Barcelona, 1994.



beizutragen. Die Erziehung von Kindern ist eine grundlegende individuelle und gesellschaftliche Aufgabe. Daher liegt es im Interesse des Arbeitgebers, den Mitarbeitern familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu bieten, ihnen die Rückkehr ins Arbeitsleben zu ermöglichen und die Berufserfahrung der Mitarbeiter für den Arbeitgeber zu erhalten ⁽¹⁹⁾.

So wird u. a. für eine bestimmte Frist (die sogenannte „Familienpause“) über den gesetzlichen Elternurlaub hinaus die Wiedereinstellung garantiert. Die Arbeit ist spätestens am Beginn des auf den fünften Geburtstag des Kindes folgenden Monats wieder aufzunehmen. Hinsichtlich der Wiedereinstellung muß spätestens sechs Monate nach der Geburt des Kindes ein Gespräch zwischen Vorgesetztem und Arbeitnehmer zum gesetzlichen Elternurlaub stattfinden. Außerdem beinhaltet die Verpflichtung zur Wiedereinstellung das Angebot eines Arbeitsplatzes, der dem vor der Geburt des Kindes gleichwertig ist (sofern eine geeignete Stelle frei ist). Dabei kann der Begriff „gleichwertiger Arbeitsplatz“ eine um zwei Gehaltsgruppen höhere oder niedrigere Einstufung bedeuten.

Nach einer anderen Betriebsvereinbarung aus der Nahrungsmittelbranche in Deutschland haben die Arbeitnehmer nach dem Elternurlaub Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der bezüglich Einstufung und Arbeitsinhalt dem entspricht, den sie vor dem Elternurlaub hatten ⁽²⁰⁾.

In einer Vereinbarung der britischen Chemieindustrie wird die Rückkehr an einen Arbeitsplatz mit der gleichen Einstufung garantiert. Es wird alles unternommen, damit dieser Arbeitsplatz von der gleichen Art ist und sich in der gleichen Abteilung befindet wie vor der Pause, um die berufliche Entwicklung der betroffenen Person nicht über Gebühr zu beeinträchtigen ⁽²¹⁾.

Im niederländischen Versicherungssektor erhalten Arbeitnehmer die Möglichkeit, ihren Urlaub einmalig um sechs Monate über den gesetzlichen Elternurlaub hinaus zu verlängern, wobei sich jedoch der Arbeitgeber vorbehält, einen derartigen Antrag abzulehnen, wenn dies im Interesse des Unternehmens notwendig ist ⁽²²⁾.

In Italien besteht im Rahmen einer nationalen Vereinbarung die Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung von bis zu einem Jahr aus familiären oder persönlichen Gründen bzw. zur Qualifizierung ⁽²³⁾. Im Einzelhandel wurde eine unbezahlte Freistellung für einen Zeitraum von 12 Monaten vereinbart ⁽²⁴⁾. Entsprechende Bestimmungen in einem Bankunternehmen sehen eine unbezahlte Freistellung von höchstens 12 Monaten bei Krankheit eines Kindes (im Alter von drei bis sechs Jahren) und im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung vor ⁽²⁵⁾.

In einer Betriebsvereinbarung des französischen Einzelhandels wird die spezielle Problematik der finanziellen Unterstützung während einer Erwerbsunterbrechung behandelt. Das Elternteil

⁽¹⁹⁾ Deutschland, S. 28: Hewlett-Packard GmbH, Böblingen.

⁽²⁰⁾ Deutschland, S. 6: Wilhelm Weber GmbH.

⁽²¹⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 90-92: Imperial Chemical Industries.

⁽²²⁾ Niederlande, S. 24: Tarifvereinbarung für die Mitarbeiter von Krankenkassen.

⁽²³⁾ Italien, S. 10: CCNL: Aziende de credito, 1994.

⁽²⁴⁾ Italien, S. 12: CCNL: Accordo aziendale Coop Liguria.

⁽²⁵⁾ Italien, S. 21: Contratto aziendale della banca Ambroveneto 1993.

bzw. der Arbeitnehmer kann sich beim Urlaub bis zum dritten Lebensjahr des Kindes zwischen Vollzeit und Teilzeit entscheiden, hat aber auch die Möglichkeit, zusätzlich bezahlte Arbeitszeit anzusparen und damit den Elternurlaub zu finanzieren ⁽²⁶⁾.

In einer Vereinbarung im Einzelhandel Luxemburgs gewährt eine Supermarktkette einen zwölfmonatigen „(Kinder-)Erziehungsurlaub“ ⁽²⁷⁾.

Eine Branchenvereinbarung der portugiesischen Nahrungsmittelbranche überläßt den Eltern die Entscheidung, wer Elternurlaub nimmt ⁽²⁸⁾. Diese Entscheidung gehört zu einer Vertragsklausel zum Schutz von Mutterschaft und Vaterschaft, die den weiblichen Arbeitnehmern einen Mutterschaftsurlaub von 98 Tagen gewährt. Die Eltern können dann frei entscheiden, wer von beiden sich nach der Entbindung freistellen läßt.

Bezahlter Elternurlaub

Ein wichtiges Thema der Recherchen war die ablehnende Haltung von Männern gegenüber dem Eltern-/Vaterschaftsurlaub, weil sie Einkommensverluste hinnehmen müssen, wenn die Leistungen nicht die Höhe des vollen Entgelts erreichen. Will man also mehr Männer bewegen, einen solchen Urlaub zu nehmen, spielt die Vergütung in voller Entgelthöhe eine wichtige Rolle. Darüber hinaus ist die Berufstätigkeit von Frauen weniger mit dem Makel der Unbeständigkeit behaftet, wenn mehr Männer diese Möglichkeit in Anspruch nehmen.

In Dänemark ist der Mutterschaftsurlaub gesetzlich geregelt. Mütter und Väter haben gleichermaßen Anspruch auf Leistungen. Im öffentlichen Sektor und in der privaten Finanzwirtschaft erhalten Arbeitnehmer im Elternurlaub eine Vergütung in voller Höhe des Arbeitsentgelts. Die Vergütung während des Mutterschaftsurlaubs ist auch in einer Reihe von betrieblichen Vereinbarungen geregelt ⁽²⁹⁾.

In der berufsübergreifenden Vereinbarung der Industrie haben praktisch 80 % der anspruchsberechtigten Arbeitnehmer den Höchstanspruch auf Vergütung in voller Entgelthöhe und die anderen 20 % auf 90 bis 95 % des Arbeitsentgelts. Dennoch sind es immer noch überwiegend Männer, die Geld einbüßen. Der Arbeitgeberverband (DI) hat einen branchenweiten Mutterschaftsfonds eingerichtet, in den alle Arbeitgeber einzahlen und aus dem ihnen dann ihre Ausgaben erstattet werden. Die Regelung deckt lediglich den 14wöchigen Mutterschaftsurlaub, nicht aber die zusätzlichen zehn Wochen kombinierten Elternurlaub ab ⁽³⁰⁾. Die Vereinbarung im Finanzsektor betrifft den gesamten Urlaubszeitraum, d. h. 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, zwei Wochen Vaterschaftsurlaub und zehn Wochen Elternurlaub ⁽³¹⁾.

⁽²⁶⁾ Frankreich, S. 42: Accord d'entreprise IKEA, 20.3.1995.

⁽²⁷⁾ Luxemburg, S. 9-11: Conventions collectives de travail de Match Luxembourg SA et Courthéoux SA, 1995/1996.

⁽²⁸⁾ Portugal, S. 65: Tarifvereinbarung zwischen Ancipa [Associação Nacional de Comerciantes Industriais de Produtos Alimentares (Bereich Knabbergebäck, Aperitif u. dgl.)] und Fsiabt (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Industrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos), 1996, Ziffer 61.

⁽²⁹⁾ Dänemark, S. 10-11.

⁽³⁰⁾ Dänemark, S. 11-13: Dänischer Arbeitgeberverband (DI) und Verband der Industriegewerkschaften Dänemarks: Branchenvereinbarung, 1995; S. 34 – Mutterschutz.

⁽³¹⁾ Dänemark, S. 13-14: Vereinbarung des Verbandes der Arbeitgeber im Finanzsektor und des Verbandes der Bankangestellten, 1995; S. 11: Schwangerschaft und Mutterschaft.

In Schweden tauchte das Thema Elternschaft in Tarifvereinbarungen erstmals in den vierziger Jahren auf, damals noch auf nur ein Geschlecht (Frauen) bezogen. Inzwischen gibt es für Elternschaft eine umfassende Versicherung im Sozialversicherungssystem. So stellen die meisten schwedischen Vereinbarungen im wesentlichen darauf ab, Eltern dabei zu helfen, daß sie ihre Erwerbstätigkeit besser mit ihren familiären Pflichten in Einklang bringen können. Die allgemeinen Versicherungsleistungen werden jetzt durch kollektivrechtliche Vereinbarungen ergänzt ⁽³²⁾.

Im Vordergrund innovativer Vereinbarungen stehen daher andere Fragen und die Bemühungen um eine ideenreiche Lösung erkannter Probleme, z. B. Väter zur Inanspruchnahme des Elternurlaubs zu bewegen. Im gesetzlichen System sind die Versicherungsleistungen bei Elternschaft nach oben begrenzt, wodurch bei höheren Einkommen ein Minus entsteht. Dem Bericht zufolge ist dies Hauptgrund dafür, warum viele Väter sich dagegen sträuben, Elternurlaub zu nehmen. Damit Väter eine längere Zeit für die Kinderbetreuung aufwenden, wurde 1995 eine „feste Quote“ eingeführt. Dies bedeutet, daß jetzt die Elternbeihilfe für 30 Tage bei einem Elternteil verbleibt und nicht auf den anderen übertragen werden darf. Während des Zeitraums der „festen Quote“ werden höhere Leistungen als sonst gezahlt.

In einer Tarifvereinbarung der Versicherungsbranche wird der Versuch unternommen, dieses Problem zu regeln ⁽³³⁾. Da überwiegend Väter einen kurzen Elternurlaub und Urlaub/Vergütungsleistungen im Zusammenhang mit Wochenenden in Anspruch nehmen, sieht diese Vereinbarung eine an den Urlaub geknüpfte Sonderzahlung vor, die innerhalb von 18 Monaten über maximal drei Zeiträume verteilt und für insgesamt 90 Tage (63 Arbeitstage) geleistet wird, um eine Häufung an den Wochenenden zu vermeiden.

Seit 1991 ermöglicht in den Niederlanden das Gesetz über den Elternurlaub eine unbezahlte Freistellung. Durch die darin festgelegte Mindeststundenzahl sind jedoch viele teilzeitbeschäftigte Frauen von dieser Regelung ausgeschlossen. Auf Männer wirkt sie wegen der fehlenden Vergütung demotivierend. Mit beispielhaften Tarifvereinbarungen wird der Versuch unternommen, dieses Problem zu lösen.

Für einen großen Teil der Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes in den Niederlanden gilt eine Regelung über bezahlten Elternurlaub, bei der 80 % des Arbeitsentgelts gezahlt werden ⁽³⁴⁾. Die Bedingungen einer derartigen Kollektivvereinbarung entsprechen nahezu den gesetzlichen Festlegungen, weichen jedoch dahin gehend ab, daß der Arbeitnehmer mit einer Mindeststundenzahl von 19 Wochenstunden weiterarbeitet und der Arbeitgeber während der Freistellung 60 % des Lohns zahlt (= 80 % des Gesamtlohns). Weitere Punkte betreffen einen längeren, unbezahlten Urlaub; eine Verringerung der Arbeitszeit für höchstens zwei Jahre auf ein Minimum von 24 Stunden, das Recht auf Wiedereinstellung mit der ursprünglichen Zahl von Arbeitsstunden, Einrichtungen zur Kinderbetreuung sowie einen möglichen Übergang zur

⁽³²⁾ Schweden, S. 29-30: Schwedisches Parlament; vgl. Programm für Chancengleichheit SAF 1980.

⁽³³⁾ Schweden, S. 31-32: Versicherungsgewerbe: Vereinbarung über die allgemeinen Beschäftigungsbedingungen usw. für die Mitarbeiter von Folksam, 1995, S. 54-55.

⁽³⁴⁾ Niederlande, S. 7-8, 13.

Teilzeitarbeit mit Mehrarbeitszuschlägen bei Überschreiten der üblichen Teilzeitstundenzahl⁽³⁵⁾. Die Bestimmungen einer anderen Vereinbarung sind weniger günstig, ermöglichen aber einen über die gesetzlichen Regelungen hinausgehenden bezahlten Elternurlaub. Die Eltern müssen zu mindestens 50 % der vollen Arbeitszeit weiterarbeiten. Während der Freistellung nach dem gesetzlichen Elternurlaub erhalten sie 25 % ihres Gehalts. Für die Zeit des Elternurlaubs haben sie Anspruch auf 62,5 % des letzten Arbeitsentgelts⁽³⁶⁾.

Erwerbsunterbrechung – Wiedereingliederung in das Erwerbsleben

Viele Vereinbarungen zum Elternurlaub befassen sich mit der Lösung von Problemen im Zusammenhang mit der Vergütung und dem beruflichen Fortkommen der Arbeitnehmer, die diese Möglichkeit in Anspruch nehmen. Andere Punkte betreffen die Frage, wie der Kontakt zwischen den freigestellten Arbeitnehmern und dem Unternehmen aufrechterhalten werden kann und wie die spätere Wiedereingliederung in das Erwerbsleben vonstatten gehen soll.

Die möglichen Folgen von Elternurlaub auf die Gehaltsentwicklung ist Thema einer Vereinbarung im schwedischen Versicherungssektor. Darin heißt es, daß das Entgelt des Arbeitnehmers nach der Rückkehr ins Berufsleben im Anschluß an einen Elternurlaub auf Vollzeitbasis zu überprüfen ist. Diese Regelung wurde 1995 eingeführt, nachdem man festgestellt hatte, daß sich die Gehälter der Berufsrückkehrer in der Regel nicht im gleichen Maße wie die ihrer Arbeitskollegen entwickelt hatten⁽³⁷⁾. Diese Bestimmung gilt als besonders innovativ und bedeutsam, da Lohnbildungsverfahren in Schweden zunehmend auf die Einzelperson zugeschnitten sind.

Beispiele für überaus detaillierte Vereinbarungen zur Unterbrechung der Erwerbstätigkeit stammen aus zwei Ländern, Deutschland und dem Vereinigten Königreich. Sowohl Branchen- als auch Betriebsvereinbarungen in Deutschland widmen sich schwerpunktmäßig der Kontaktpflege während der Freistellung und regeln auch die Wiedereingliederung in das Arbeitsleben, wobei der internen bzw. externen Fortbildung ein besonderer Stellenwert eingeräumt wird. Im Mittelpunkt einer Betriebsvereinbarung aus dem Bereich der Metallverarbeitung steht die Erhaltung und Entwicklung der beruflichen Kompetenz während der Freistellung und vor der Rückkehr in das Unternehmen⁽³⁸⁾. Freigestellte Arbeitnehmer werden wie interne Bewerber behandelt, die sich um einen Arbeitsplatz bewerben. Es werden Festlegungen zur Wiedereingliederung und eventuell notwendige Qualifizierungsmaßnahmen getroffen. Entsprechend den einschlägigen Qualifizierungsleitlinien trägt der Arbeitgeber die Gebühren für Weiterbildungskurse.

Im Vereinigten Königreich getroffene Vereinbarungen unterstreichen den Grundgedanken, daß die Pause befristeter Natur ist. In aller Regel werden Modalitäten vereinbart, die verhindern sollen, daß der Kontakt zwischen Arbeitnehmer und Firma abreißt. Unter Umständen müssen die

⁽³⁵⁾ Niederlande, S. 14-15: Tarifvereinbarung für die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung.

⁽³⁶⁾ Niederlande, S. 20: Tarifvereinbarung für die Mitarbeiter der Jugendhilfe.

⁽³⁷⁾ Schweden, S. 33-34: Tarifvereinbarung zwischen KFO und dem schwedischen Nationalverband der Versicherungsangestellten (Forsakringstjanstemannaforbundet – FTF).

⁽³⁸⁾ Deutschland, S. 28: Hewlett-Packard GmbH, Böblingen – Betriebsvereinbarung.

Arbeitnehmer gelegentliche Qualifizierungsmaßnahmen absolvieren und in regelmäßigen Zeitabständen arbeiten.

Als Beispiel für Regelungen zur Kontaktpflege sei die Vereinbarung genannt, die für den größten Arbeitgeber der britischen Energiewirtschaft gilt ⁽³⁹⁾. Darin heißt es:

„Arbeitnehmer, die sich bei Beendigung ihres Mutterschaftsurlaubs oder – im Falle von männlichen Arbeitnehmern – des Mutterschaftsurlaubs ihrer Partnerin dafür entscheiden, aus dem Unternehmen auszuschneiden, um ihr Kind zu betreuen, sollen die Möglichkeit erhalten, für einen Zeitraum von fünf Jahren mit dem Unternehmen in Verbindung zu bleiben.“

Im Zusammenhang damit erhalten die Arbeitnehmer weiterhin Mitteilungen und Informationen des Unternehmens, können ihre Aus- oder Weiterbildung fortsetzen und zeitweilig Aushilfsarbeiten übernehmen.

Bei ihrer Rückkehr in das Berufsleben wird ihnen zu angemessenen Bedingungen und mit dem gleichen Entgelt wie vorher eine geeignete Stelle mit der gleichen Einstufung und am gleichen oder einem anderen Ort angeboten, sofern nicht eine höhergestellte Tätigkeit in Frage kommt oder vom Arbeitnehmer eine niedriger eingestufte Stelle erbeten wird, wobei die Zeit vor der Erwerbsunterbrechung auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet wird.

Ebenfalls in der Vereinbarung enthalten ist eine „Reserveregelung“. Sie kann von den Arbeitnehmern vom Tage ihres Ausscheidens an für einen Zeitraum von maximal fünf Jahren in Anspruch genommen werden. Der Kontakt mit ehemaligen Mitarbeitern wird aufrechterhalten, und sie erhalten weiterhin Mitteilungen des Unternehmens. Möglicherweise äußern sie die Bitte, etwas zu freien Stellen (intern und extern) zu erfahren. Daraufhin gehen ihnen sechs Monate lang entsprechende Informationen zu. Bewerben sie sich innerhalb von fünf Jahren für eine geeignete Tätigkeit, erhalten sie vor anderen externen Bewerbern den Vorzug. Eine Garantie für solche Stellenangebote besteht jedoch nicht. Das Unternehmen kann ehemaligen Mitarbeitern von Zeit zu Zeit eine befristete Tätigkeit anbieten.

Die Berücksichtigung der früheren Beschäftigungszeit nach der Rückkehr ins Erwerbsleben ist in einer Bestimmung der bundesweiten Vereinbarung für das deutsche Bankgewerbe vorgesehen ⁽⁴⁰⁾. Während des Elternurlaubs sollten Möglichkeiten für den Erwerb und den Ausbau von Qualifikationen geprüft und genutzt werden.

Nach einer Vereinbarung für den Einzelhandel wird die Zeit des Elternurlaubs auf die Dauer der Berufspraxis, jedoch nicht auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet ⁽⁴¹⁾. Arbeitnehmer im Elternurlaub erhalten den Vorzug bei der Vergabe befristeter Tätigkeiten und können an den Weiterbildungsveranstaltungen des Unternehmens teilnehmen.

⁽³⁹⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 79-83: British Gas.

⁽⁴⁰⁾ Deutschland, S. 9: Bankgewerbe.

⁽⁴¹⁾ Deutschland, S. 17: Einzelhandel Nordrhein-Westfalen.

In einer Betriebsvereinbarung aus der Chemiebranche heißt es ⁽⁴²⁾:

„Die Wacker-Chemie GmbH und der Betriebsrat der Wacker-Chemie GmbH erachten die Vereinbarkeit der Arbeit mit dem sozialen Engagement für Familienangehörige (Kinder, Eltern) sowie die Wiedereingliederung ehemaliger Mitarbeiter nach Bildungszeiten als wesentliche Elemente ihrer Personalpolitik.“

Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung im Nahrungsmittelsektor können Arbeitnehmer während des Elternurlaubs Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen ⁽⁴³⁾. Die Kosten dafür tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber anteilig. Außerdem erhalten im Elternurlaub befindliche Arbeitnehmer das Angebot, andere Mitarbeiter im Urlaubs- oder Krankheitsfall zu vertreten.

Vereinbarungen im öffentlichen Sektor Österreichs beinhalten Regelungen zur Unterbrechung der Erwerbstätigkeit: Unterrichtung über Beschäftigungsangebote, Gespräch über Einsatzmöglichkeiten; andere Tätigkeiten, Kontaktpflege ⁽⁴⁴⁾; sowie insbesondere zur Wiederaufnahme der Arbeit: Unterstützung nach unbezahlter Freistellung, gezielte Qualifizierung und bevorzugte Aufnahme in Seminare ⁽⁴⁵⁾.

Auch in Italien sieht eine Vereinbarung im Finanzsektor Lehrgänge für Mitarbeiter vor, die für längere Zeit abwesend waren, um ihnen beim Wiedereinstieg ins Berufsleben Hilfestellung zu geben ⁽⁴⁶⁾.

Probleme in Verbindung mit einer Freistellung sind auch in Spanien Gegenstand von Vereinbarungen in so unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen wie der Bahn und dem Einzelhandel. Bei der Bahn geht die Zeit der Freistellung in die Dauer der Betriebszugehörigkeit ein; Mitarbeiter, die Urlaub nehmen, können sich an Ausschreibungen für Umsetzungen und Beförderungen beteiligen, als stünden sie noch im Arbeitsprozeß ⁽⁴⁷⁾. Im Einzelhandel wurde für freigestellte Beschäftigte das Recht auf Teilnahme an Lehrgängen festgelegt, um ihnen so die Rückkehr in das Berufsleben zu erleichtern. Zeiten der Abwesenheit wegen Kinderbetreuung fließen in die Betriebszugehörigkeit ein ⁽⁴⁸⁾.

Eine Regelung im britischen Bankwesen erlaubt den beurlaubten Mitarbeitern die Wahrnehmung von Bildungsangeboten und die Übernahme befristeter Tätigkeiten ⁽⁴⁹⁾. Der Arbeitnehmer muß während einer Erwerbsunterbrechung jährlich zehn Tage arbeiten. Die Betriebszugehörigkeit läuft weiter, Rentenbeiträge werden jedoch erst bei Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit entrichtet.

⁽⁴²⁾ Deutschland, S. 21: Wacker-Chemie GmbH.

⁽⁴³⁾ Deutschland, S. 6: Wilhelm-Weber GmbH.

⁽⁴⁴⁾ Österreich, S. 37: Frauenförderplan im Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten.

⁽⁴⁵⁾ Österreich, S. 40: Frauenförderplan im Arbeitsmarktservice Österreichs.

⁽⁴⁶⁾ Italien, S. 10: CCNL: Aziende de credito, 1994.

⁽⁴⁷⁾ Spanien, S. 49: XI. Tarifvereinbarung für Rede Nacional de los Ferrocarriles Espanoles (RENFE – nationales Eisenbahnnetz Spaniens), 1995.

⁽⁴⁸⁾ Spanien, S. 52: XXIII. Tarifvereinbarung für Supermärkte und SB-Lebensmittelgeschäfte, 1995.

⁽⁴⁹⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 85-86: The Co-operative Bank.

Nach einer Regelung in der Chemiebranche ist ein eigens benannter leitender Mitarbeiter dafür zuständig, den Kontakt mit dem Arbeitnehmer zu pflegen. Dieser erhält Kurzinformationen und Mitteilungen des Unternehmens und wird darin bestärkt und unterstützt, sich fortzubilden und sein Fachwissen zu erweitern⁽⁵⁰⁾. Beurlaubte Mitarbeiter müssen mindestens zwei Wochen im Jahr bezahlte Arbeit (häufig als Urlaubsvertretung) auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis leisten.

Bei Leistungen, auch Aktienbezugsrechten und Prämien für langjährige Betriebszugehörigkeit, wird bei der Rückkehr die vorherige Zeit der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Ab Januar 1991 konnten sich die Mitarbeiter auch während der Beurlaubung am System der Altersversorgung beteiligen.

Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub

Abgesehen von den Bestimmungen, die bereits im Zusammenhang mit dem Elternurlaub erörtert wurden und die Müttern und Vätern gleiche Rechte einräumen, fanden sich auch einige erwähnenswerte Regelungen zum Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsurlaub in der Zeit nach der Geburt eines Kindes.

Kollektivvereinbarungen können über die gesetzlichen Festlegungen für Mutterschaftsgeld hinausgehen. So wurde in der britischen Energiewirtschaft tariflich mehr als der gesetzliche Grundanspruch vereinbart (vorbehaltlich einer Rückzahlung, falls der Arbeitnehmer nicht für drei Monate zurückkehrt). Der zustehende Erholungsurlaub, eingeschlossen der gesetzlich festgelegte Mindesturlaub, erlischt während der Mutterschaftsfrist nicht. Die Zugehörigkeit zu Gewinnbeteiligungsplänen läuft weiter, ruhegehaltfähige Dienstjahre werden angerechnet, und gegebenenfalls bleibt der Arbeitnehmer auch weiter Mitglied einer privaten Krankenversicherung. Die Beschäftigten behalten ihre Firmenwagen und Werksdarlehen, und falls erforderlich werden auch Abonnements für Fachliteratur übernommen⁽⁵¹⁾.

Besonderes Augenmerk gilt auch der Stellung von im Mutterschaftsurlaub befindlichen Frauen bei Beförderungen. Im öffentlichen Dienst Irlands sind Arbeitnehmer während ihrer Abwesenheit in der Zeit des Mutterschaftsurlaubs (bis zu 14 Wochen) so zu behandeln, als wären sie anwesend und sollten daher bei Beförderungen gleichermaßen Berücksichtigung finden. Fällt die Wahl dann auf eine solche Person, sollte der Umstand, daß sie sich im Mutterschaftsurlaub befindet, keinen Einfluß auf den Zeitpunkt der Höherstufung haben⁽⁵²⁾.

Im Vereinigten Königreich finden sich kollektivrechtliche Regelungen für Berufsrückkehrer. So erlaubt eine Vereinbarung in der Energiewirtschaft Job-sharing für Arbeitnehmer, die ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen. Zur Wahl stehen flexible Arbeitszeitregelungen und Möglichkeiten einer geringeren vertraglichen Arbeitsdauer, die in der Regel je nach den betrieblichen Erfordernissen in Anspruch genommen werden können. Sowohl unbefristete als

⁽⁵⁰⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 90-92: Imperial Chemical Industries.

⁽⁵¹⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 35-36: British Gas.

⁽⁵²⁾ Irland, S. 9-10.

auch befristete Vereinbarungen sind möglich. Arbeitnehmerinnen, die eine Wiederaufnahme der gleichen Tätigkeit (oder Übernahme einer ähnlichen Stelle) wie vor dem Mutterschaftsurlaub für unrealisierbar halten, können folgende Varianten in Betracht ziehen: Rückkehr ins Berufsleben mit einem anderen Vertrag, Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder Aufnahme in den „Reserveplan“ des Unternehmens für ehemalige Mitarbeiter⁽⁵³⁾. Im Rahmen einer Vereinbarung für Mitarbeiter der Kommunalverwaltung ist die Rückkehr bei verkürzter Arbeitszeit weit verbreitet, wenn nicht gar die Regel. Es gibt Regelungen zum Job-sharing, zur Unterbrechung der Berufstätigkeit, für flexible Arbeitszeiten und flexible Arbeitsorte⁽⁵⁴⁾.

Nicht zuletzt spielen auch die Arbeitsbedingungen der Berufsrückkehrer eine Rolle. Im spanischen Nahrungsmittelsektor ist tarifvertraglich der Abzug einer Stunde von der Arbeitszeit als Stillzeit sowie die mögliche Verkürzung der Arbeitszeit um eine Stunde zu Beginn oder am Ende des Arbeitstages vereinbart. Die letztgenannte Regelung kann vom Vater oder von der Mutter in Anspruch genommen werden⁽⁵⁵⁾.

Zusammenfassung

Ebenso wie die gesetzlichen Bestimmungen zum Anspruch auf Freistellung zur Kinderbetreuung und deren Dauer bestehen auch bei den Kollektivvereinbarungen und Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie von Land zu Land vielfältige Unterschiede.

Die kollektivrechtlich vereinbarten Bestimmungen gehen über die gesetzlichen Grundlagen hinaus oder befassen sich mit deren Verwirklichung im Unternehmen.

Die zum Thema Elternurlaub ausgewählten Vereinbarungen wurden hauptsächlich auf Branchen- oder Unternehmensebene über Länder- und Sektorgrenzen hinweg ausgehandelt.

In einigen Ländern wie Dänemark, Schweden und den Niederlanden, wo die Vergütung während des Elternurlaubs gesetzlich geregelt ist, sehen Tarifverträge zusätzliche Zahlungen vor. Vor allem in Skandinavien gelten solche Festlegungen als Möglichkeit, Männer zur Inanspruchnahme von Eltern- oder Vaterschaftsurlaub zu motivieren.

Besonders interessant sind Bestimmungen aus den Niederlanden, wonach Arbeitnehmer im Elternurlaub während dieser Zeit eine Mindeststundenzahl an Arbeit leisten müssen, da auf diese Weise eine Verbindung zwischen den Arbeitnehmern, die Kinder betreuen, und dem Arbeitsplatz bestehen bleibt. Dies hilft zudem, einigen eventuellen Nachteilen eines Vollzeitelternurlaubs aus dem Weg zu gehen.

⁽⁵³⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 37: British Gas.

⁽⁵⁴⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 49: Oxfordshire County Council.

⁽⁵⁵⁾ Spanien, S. 57: Erste Tarifvereinbarung für Hersteller von Pizza und Fertigmahlzeiten zur Hausbelieferung, 1994.



Abgesehen von der Vergütungsfrage erwiesen sich die Bestimmungen zum Anspruch auf Elternurlaub, dessen Dauer, die rechtliche Stellung der Arbeitnehmer während der Freistellung und die Art und Weise ihrer Wiedereingliederung in das Arbeitsleben als zentrale Problemstellungen von Tarifvereinbarungen.

Bei der Dauer tarifvertraglich vereinbarter Zeitspannen für Elternurlaub reicht die Skala von einigen Monaten bis zu vier bis fünf Jahren. Hinsichtlich der rechtlichen Stellung von Arbeitnehmern im Elternurlaub spannt sich der Bogen vom Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses bis hin zu dessen Beendigung verbunden mit der Zusage zur Wiedereinstellung.

Mehrere Vereinbarungen aus unterschiedlichen Ländern und Sektoren legen den Akzent auf das Recht der Rückkehr an den gleichen Arbeitsplatz oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz in der gleichen Vergütungsgruppe.

Zu den bemerkenswerten innovativen Merkmalen zählen Regelungen, die eine Aufteilung des Elternurlaubs auf zwei Zeiträume gestatten. Damit erhalten die Eltern größeren Spielraum bei der Gestaltung der Kinderbetreuung. Eine Teilzeitfreistellung ist eine wichtige Alternative, da Vollzeitelternurlaub nicht in jedem Falle realisierbar oder akzeptabel ist und die Mütter oder Väter zum Teil andere Regelungen treffen möchten, die ihren persönlichen Bedürfnissen und Wünschen besser gerecht werden.

Gelegentlich ist die Aufteilung des Elternurlaubs möglich, wenn beide Elternteile für das selbe Unternehmen arbeiten.

Was die Unterbrechung der Berufstätigkeit anbelangt, so ist hier besonders die schwedische Vereinbarung als beachtenswert und innovativ herauszustellen, der zufolge die Vergütung des Arbeitnehmers nach dessen Rückkehr in den Beruf im Anschluß an einen Vollzeitelternurlaub zu überprüfen ist. Hier wäre eine Verknüpfung mit einer generellen Überprüfung der Lohnstrukturen denkbar, wie sie im Abschnitt zur Lohngleichheit erörtert wurde.

Von Vorteil für beide Seiten ist die nachdrückliche Einbeziehung von Mitteln und Wegen, um den Kontakt zwischen der Organisation und Arbeitnehmern im Urlaub nicht abreißen zu lassen (Unterrichtung, Aus- und Weiterbildung, befristete Tätigkeit) und ihre optimale Wiedereingliederung in die Belegschaft nach ihrer Rückkehr zu sichern.

Ein anderer wichtiger, tarifvertraglich zu regelnder Punkt ist die Frage, wie Elternurlaubszeiten in Verbindung mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu behandeln sind, um zu vermeiden, daß den Arbeitnehmern aufgrund ihrer Bemühungen, Arbeit und Familie in Einklang zu bringen, Nachteile für ihre berufliche Entwicklung entstehen.

Tabelle 7: Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zum Elternurlaub

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<i>Anspruch, Dauer, rechtliche Stellung und Rückkehr</i>					
Elternurlaub • Sonder-(Eltern-)urlaub • Ruhendes Beschäftigungsverhältnis	<ul style="list-style-type: none"> • Sonderurlaub aus familiären Gründen von bis zu fünf Jahren • Ruhendes Beschäftigungsverhältnis während des Elternurlaubs 	Deutschland	Öffentlicher Sektor	Sektoral	Bundes-Angestelltentarifvertrag
Elternurlaub • Ruhendes Beschäftigungsverhältnis	<ul style="list-style-type: none"> • Recht auf Rückkehr in Unternehmen nach dem gesetzlichen und dem zusätzlich tarifvertraglich vereinbarten Elternurlaub (insgesamt bis zu einer Höchstdauer von dreieinhalb Jahren) • Beschäftigungsverhältnis ruht während des Elternurlaubs • (Verbesserung gegenüber dem Recht auf Weiterbeschäftigung in der vorhergehenden Vereinbarung) 	Deutschland	Bankgewerbe	Sektoral	Bankgewerbe
Elternurlaub • Zwei Zeiträume • Ruhendes Beschäftigungsverhältnis • Teilzeiturlaub • Aufteilung zwischen den Elternteilen	<ul style="list-style-type: none"> • Anspruch auf tarifvertraglich vereinbarten Elternurlaub im Anschluß an den gesetzlichen Elternurlaub (anderthalb Jahre) • Höchstdauer des gesetzlichen und tarifvertraglich vereinbarten Elternurlaubs insgesamt fünf Jahre • Elternurlaub kann in zwei Zeitabschnitten (von jeweils sechs Monaten) genommen werden • Beschäftigungsverhältnis ruht während des Elternurlaubs • Recht auf Beschäftigung an einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Unternehmen nach dem Elternurlaub ohne Vertragsklausel • Teilzeitfreistellung (Teilzeitbeschäftigung) statt Vollzeitfreistellung 	Deutschland	Einzelhandel	Sektoral	Einzelhandel Nordrhein-Westfalen

Tabelle 7 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
<ul style="list-style-type: none"> • Urlaub aus persönlichen Gründen • Ruhendes Beschäftigungsverhältnis • Unabhängig vom Zeitpunkt der Entbindung 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeiten beide Elternteile im Unternehmen, wird der Anspruch einmal gewährt; Aufteilung ist möglich • Bis zu vier Jahre • Familiäre Gründe als Beispiel • Rechtliche Stellung: ruhendes Beschäftigungsverhältnis • Kein Zusammenhang mit Geburtsdatum eines Kindes – bietet somit größeren Spielraum für die individuelle Entscheidung der Eltern 	Deutschland	Sektor Papier und Pappe, Kunststoffstoffe	Sektoral	IG Chemie, Papier, Keramik/ für eine Reihe von Regionalbezirken
<ul style="list-style-type: none"> • Elternurlaub • Aufteilung zwischen Eltern • Weiterbeschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Rechtliche Stellung: Arbeitnehmer kündigt • Dauer: mindestens drei Monate, höchstens zwei Jahre • Eltern können Zeitspanne der Erwerbsunterbrechung unter sich aufteilen, wenn beide für British Gas arbeiten • Höchstens zwei Unterbrechungen sind erlaubt • Rückkehr in den Beruf: Angebot einer geeigneten Stelle mit gleicher Einstufung und am gleichen oder einem anderen Ort zu angemessenen Bedingungen • Gleiches Entgelt wie vor der Erwerbsunterbrechung, wenn keine höher eingestufte Tätigkeit angeboten oder vom Arbeitnehmer eine niedriger eingestufte Tätigkeit erbeten wird 	Vereinigtes Königreich	Energieversorgungsunternehmen	Betrieblich	British Gas

Tabelle 7 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<p>Elternurlaub</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbeschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Lange Pausen zur Wahrnehmung von Familien- und Betreuungspflichten • Höchstzeitraum: fünf Jahre mit maximal drei Unterbrechungen • Rückkehr in den Beruf: Beschäftigung darf nicht zu schlechteren Bedingungen als vor der Abwesenheit erfolgen 	Vereinigtes Königreich	Banksektor	Betrieblich	The Co-operative Bank
<p>Elternurlaub</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mutterschaftsurlaub • Vaterschaftsurlaub • Freiwilliger Urlaub • Weiterbeschäftigung 	<ul style="list-style-type: none"> • Freistellung (Elternurlaub) für höchstens drei Jahre je Kind • Wahlmöglichkeit für die Eltern zu entscheiden, ob die letzten (maximal vier) Wochen des Mutterschaftsurlaubs vom Vater in Anspruch genommen werden • Freiwillige Freistellung für einen Zeitraum von drei Monaten bis fünf Jahren • Beantragung ohne Angabe von Gründen • Rückkehr an den Arbeitsplatz, den die betreffenden Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Antragstellung innehaben 	Spanien	Filmindustrie	Sektoral	Filmindustrie
<p>Elternurlaub</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reservierung der Stelle 	<p>Freistellung</p> <ul style="list-style-type: none"> • (bei Berufstätigkeit beider Partner) • Arbeitsplatz wird freigehalten • Bei weiteren Kindern Erneuerung des Anspruchs auf Freistellung 	Spanien	Bahn	Sektoral	11. Tarifvereinbarung für Rede Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE – Nacionales Eisenbahnnetz Spaniens)
<p>Elternurlaub</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reservierung der Stelle 	<p>Arbeitsplatz wird für das erste Jahr der Freistellung freigehalten</p>	Spanien	Einzelhandel	Sektoral	23. Tarifvereinbarung für Supermärkte und SB-Lebensmittelgeschäfte

Tabelle 7 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Elternurlaub • Weiterbeschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> • Freistellung • Unverzügliche Weiterbeschäftigung bei Rückkehr • Weiterbeschäftigung in der alten Vergütungsgruppe 	Spanien	Eisen- und Stahlindustrie	Sektoral	Vereinbarung für die Eisen- und Stahlindustrie in der Provinz Barcelona
Elternurlaub • Weiterbeschäftigung	<ul style="list-style-type: none"> • Bis zu fünf Jahre einschließlich gesetzlichen Elternurlaubs (drei Jahre) • Rechtliche Stellung: Pflicht zur Weiterbeschäftigung • Die Pflicht zur Weiterbeschäftigung gilt für einen Arbeitsplatz, der dem vor der Geburt des Kindes gleichwertig ist (sofern eine geeignete Stelle frei ist); dabei kann der Begriff „gleichwertiger Arbeitsplatz“ eine um zwei Gehaltsgruppen höhere oder niedrigere Einstufung bedeuten 	Deutschland	Metallindustrie	Betriebsstätte	Hewlett-Packard GmbH, Böblingen
Elternurlaub	<ul style="list-style-type: none"> • Recht der Arbeitnehmer auf Rückkehr nach dem Elternurlaub auf einen Arbeitsplatz, der bezüglich Einstufung und Arbeitsinhalt dem vor Beginn des Elternurlaubs entspricht 	Deutschland	Nahrungsmittel- branche	Betrieblich	Wilhelm Weber GmbH
Elternurlaub	<ul style="list-style-type: none"> • Garantie auf Rückkehr an einen Arbeitsplatz mit der gleichen Einstufung (möglichst ein Arbeitsplatz der gleichen Art und in der gleichen Abteilung) 	Vereinigtes Königreich	Chemiebranche	Betrieblich	Imperial Chemical Industries
Elternurlaub • Ausweitung	<ul style="list-style-type: none"> • Elternurlaub über den gesetzlichen Elternurlaub hinaus • Arbeitnehmer erhalten die Möglichkeit, ihren Urlaub einmalig um sechs Monate zu verlängern 	Niederlande	Versicherungs- gewerbe	Sektoral	Tarifvereinbarung für Mitarbeiter von Krankenkassen

Tabelle 7 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Urlaub aus persönlichen Gründen	<ul style="list-style-type: none"> • Unbezahlter Urlaub • Ein Beispiel sind familiäre Gründe • Bis zu einem Jahr 	Italien	Finanzsektor	Sektoral	CCNL: Aziende de credito
Elternurlaub	12 Monate unbezahlter Urlaub	Italien	Einzelhandel	Betrieblich	CCNL: Accordo aziendale Coop Liguria
Elternurlaub	12 Monate unbezahlter Urlaub	Italien	Bankwesen	Betrieblich	Contratto aziendale della banca Ambroveneto
Elternurlaub/Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeit- oder Teilzeiturlaub bis zum dritten Lebensjahr des Kindes • Der Elternteil/der Arbeitnehmer kann vor dem Urlaub zusätzlich bezahlte Arbeitszeit zur „Finanzierung“ des Elternurlaubs ansparen 	Frankreich	Einzelhandel	Betrieblich	Accord d'entreprise IKEA
Elternurlaub • Weiterbeschäftigung • „(Kinder-) Erziehungurlaub“	<ul style="list-style-type: none"> • 12 Monate • Wiederbeschäftigung garantiert 	Luxemburg	Einzelhandel	Betrieblich	Conventions collectives de travail de Match Luxembourg SA
Elternurlaub • Mutterschaftsurlaub • Vaterschaftsurlaub	<ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsame Entscheidung darüber, wer sich nach der Entbindung von der Arbeit freistellen läßt • Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von 98 Tagen 	Portugal	Nahrungsmittelbranche	Sektoral	Tarifvereinbarung zwischen Ancipa (Associacao Nacional de Comerciantes Industriais de Produtos Alimentares) und Fsiabt (Federacao dos Sindicatos dos Trabalhadores das Industrias de Alimentacao, Bebidas e Tabacos)

Tabelle 7 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
<i>Bezahlter Elternurlaub</i>					
Elternurlaub <ul style="list-style-type: none"> • Mutterschaftsurlaub • Vaterschaftsurlaub • Vergütung 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestimmungen über die gesetzlichen Regelungen zu Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub hinaus • Anspruch auf volle Vergütung • DI richtete für die Branche einen Mutterschaftsfonds zur Erstattung der Ausgaben der Arbeitgeber ein • Umfaßt lediglich 14 Wochen Mutterschafts- und zwei Wochen Elternurlaub – jedoch nicht die letzten zehn Wochen eines kombinierten Elternurlaubs im Anschluß an die Mutterschaftsfrist 	Dänemark	Berufsübergreifend	National	Dänischer Arbeitgeberverband (DI) und Verband der Industriegewerkschaften Dänemarks; Branchenvereinbarung
Elternurlaub <ul style="list-style-type: none"> • Volle Vergütung 	<ul style="list-style-type: none"> • Volle Vergütung für alle Urlaubsformen • 14 Wochen Mutterschaftsurlaub (Mutter) • Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub (für Männer) • Zehn Wochen Elternurlaub im Anschluß an den 14-Wochen-Zeitraum nach der Entbindung 	Dänemark	Finanzsektor	Sektoral	Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeberverband für die Finanzwirtschaft und dem Verband der Bankangestellten
Elternurlaub <ul style="list-style-type: none"> • Bezahlter Elternurlaub 	<ul style="list-style-type: none"> • Bestimmung betreffend einen kurzzeitigen Elternurlaub und Vergütungen • Sondervergütung in Verbindung mit Urlaub, der innerhalb von 18 Monaten auf höchstens drei Zeitabschnitte verteilt für insgesamt 90 Tage (63 Arbeitstage) genommen werden kann, um eine Häufung an den Wochenenden zu vermeiden 	Schweden	Versicherungsgewerbe	Sektoral	KFO und Schwedischer Nationalverband der Versicherungsangestellten (Forsäkringsjämmanförbundet – FTF)
Elternurlaub <ul style="list-style-type: none"> • Bezahlter Urlaub 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer, die ihre Tätigkeit für mindestens 19 Wochenstunden fortsetzen, erhalten während des Urlaubszeitraums vom Arbeitgeber 60 % ihres Lohns (= 80 % des Gesamtentgelts) • Längerer unbezahlter Urlaub 	Niederlande	Andere Dienstleistungen	Sektoral	Tarifvereinbarung für die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung

Tabelle 7 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Elternurlaub • Bezahlter Urlaub	<ul style="list-style-type: none"> • Bezahlter Elternurlaub über die gesetzlichen Regelungen hinaus • Eltern müssen zu mindestens 50 % der vollen Arbeitszeit weiterarbeiten • Über die gesetzlichen Regelungen zum Elternurlaub hinaus erhalten sie während der Freistellung 25 % ihres Gehalts • Während der Zeit des Elternurlaubs erhalten sie 62,5 % ihres letzten Arbeitsentgelts 	Niederlande	Andere Dienstleistungen	Sektoral	Tarifvereinbarung für die Mitarbeiter der Jugendhilfe
<i>Erwerbsunterbrechung – Wiedereingliederung in das Erwerbsleben</i>					
Erwerbsunterbrechung • Überprüfung des Entgelts	<ul style="list-style-type: none"> • Überprüfung des Entgelts des Arbeitnehmers nach der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit im Anschluß an einen Vollzeitelternurlaub 	Schweden	Versicherungsgewerbe	Sektoral	KFO und Schwedischer Nationalverband der Versicherungsangestellten (Forsäkringsjämstemanförbundet – FTF)
Erwerbsunterbrechung • Kompetenz • Einstellung • Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none"> • Erhaltung und Anpassung der beruflichen Kompetenz während der Zeit bis zur Weiterbeschäftigung • Arbeitnehmer werden während des Elternurlaubs oder einer Familienpause wie interne Bewerber behandelt, die sich um einen Arbeitsplatz bewerben • Wiedereingliederung und Qualifizierungsmaßnahmen • Arbeitgeber trägt die Gebühren für Weiterbildungskurse entsprechend den Qualifizierungsleitlinien 	Deutschland	Metallindustrie	Betrieblich	Hewlett-Packard GmbH, Böblingen
Erwerbsunterbrechung • Kontaktpflege • Befristete Tätigkeit • „Reserveregelung“ • Einstellung	<ul style="list-style-type: none"> • Regelungen zur Kontaktpflege über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren • Kontakt während der Erwerbsunterbrechung/des Elternurlaubs: – Arbeitnehmer erhalten Mitteilungen und Informationen des Unternehmens 	Vereinigtes Königreich	Energieversorgungsunternehmen	Betrieblich	British Gas

Tabelle 7 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
	<ul style="list-style-type: none"> – Fortsetzung der Aus- oder Weiterbildung – Übernahme von Aushilftätigkeiten • Zeit vor der Erwerbsunterbrechung wird auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet • „Reserveregelung“ • Vom Tage des Ausscheidens an für bis zu fünf Jahre • Auf Anfrage Mitteilung über freie Stellen (intern und extern) • Bevorzugung gegenüber externen Bewerbern bei geeigneten Arbeitsplätzen – keine Garantie für derartige Stellenangebote 				
Erwerbsunterbrechung <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz • Dauer der Betriebszugehörigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Angebote zum Erwerb und Ausbau von Qualifikationen sollten geprüft und während des Elternurlaubs genutzt werden • Die frühere Beschäftigungszeit wird bei der Rückkehr berücksichtigt 	Deutschland	Bankgewerbe	Sektoral	Bankgewerbe
Erwerbsunterbrechung <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz • Dauer der Betriebszugehörigkeit • Befristete Tätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeitspanne des Elternurlaubs wird auf die Berufspraxis angerechnet, nicht aber auf die Betriebszugehörigkeit • Bevorzugte Berücksichtigung von im Elternurlaub befindlichen Arbeitnehmern bei der Vergabe befristeter Tätigkeiten • Zugang zu Weiterbildungsangeboten des Unternehmens 	Deutschland	Einzelhandel	Sektoral	Einzelhandel Nordrhein-Westfalen
Erwerbsunterbrechung <ul style="list-style-type: none"> • Kontaktpflege • Wiedereingliederung 	<ul style="list-style-type: none"> • Befristete Tätigkeit während der Freistellung • Weiterbildung • Unterstützung während der Wiedereingliederung nach dem Elternurlaub 	Deutschland	Chemiebranche	Betrieblich	Wacker-Chemie GmbH (Burghausen)

Tabelle 7 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<p>Erwerbsunterbrechung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz • Kontaktpflege 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmer können während des Elternurlaubs Weiterbildungsangebote in Anspruch nehmen • Kosten der Weiterbildung werden anteilig von Arbeitnehmern und Arbeitgeber getragen • Möglichkeit von Urlaubs- und Krankheitsvertretungen durch im Elternurlaub befindliche Arbeitnehmer 	Deutschland	Nahrungsmittelbranche	Betrieblich	Wilhelm Weber GmbH
<p>Erwerbsunterbrechung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz • Kontaktpflege 	<ul style="list-style-type: none"> • Unterrichtung über Beschäftigungsangebote • Gespräch über Einsatzmöglichkeiten • Andere Tätigkeiten, Kontaktpflege 	Österreich	Öffentlicher Sektor	Lokal	Frauenförderplan im Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten
<p>Erwerbsunterbrechung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz • Kontaktpflege 	<ul style="list-style-type: none"> • Gespräche über Einsatzmöglichkeiten, gezielte Qualifizierung und bevorzugte Aufnahme in Seminare 	Österreich	Öffentlicher Sektor	Lokal	Frauenförderplan im Arbeitsmarktservice Österreichs
<p>Erwerbsunterbrechung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz 	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrgänge 	Italien	Finanzsektor	Sektoral	CCNL: Aziende de credito
<p>Erwerbsunterbrechung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dauer der Betriebszugehörigkeit • Förderung 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeit der Freistellung wegen Vaterschaft oder Mutterschaft wird bei der Dauer der Betriebszugehörigkeit angerechnet • Arbeitnehmer können während der Freistellung an Ausschreibungen für Umsetzungen und Beförderungen teilnehmen, als stünden sie noch im Arbeitsprozeß 	Spanien	Bahn	Sektoral	Tarifvereinbarung des Rede Nacional de los Ferrocarriles Españoles (RENFE – Nacionales Eisenbahnnetz Spaniens)

Tabelle 7 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Erwerbsunterbrechung <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz • Dauer der Betriebszugehörigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Recht auf Teilnahme an Lehrgängen während der Freistellung • Einbeziehung der Freistellung zur Kinderbetreuung in die Dauer der Betriebszugehörigkeit 	Spanien	Einzelhandel	Sektoral	Tarifvereinbarung für Supermärkte und SB-Lebensmittelgeschäfte
Erwerbsunterbrechung <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz • Freiwillige Tätigkeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Der Arbeitnehmer muß während einer Freistellung jährlich zehn Tage arbeiten • Die Betriebszugehörigkeit läuft weiter, die Zahlung der Rentenbeiträge setzt jedoch erst bei Rückkehr wieder ein 	Vereinigtes Königreich	Banksektor	Betrieblich	The Co-operative Bank
Erwerbsunterbrechung <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenz • Freiwillige Tätigkeit 	Kontaktpflege <ul style="list-style-type: none"> • Benennung eines zuständigen leitenden Mitarbeiters • Kurzinformationen und Mitteilungen des Unternehmens • Unterstützung für Weiterbildung und berufliche Kompetenz • Arbeitnehmer müssen mindestens für zwei Wochen im Jahr bezahlte Arbeit leisten (häufig als Urlaubsvertretung, Voll- oder Teilzeit) • Zeitraum einer Wiedereinarbeitung • Bei Leistungen (einschließlich Aktienbezugsrechten und Prämien für langjährige Betriebszugehörigkeit) wird die vorherige Zeit der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt • Beteiligung an Systemen der Altersversorgung während der Abwesenheit 	Vereinigtes Königreich	Chemieindustrie	Betrieblich	Imperial Chemical Industries

Tabelle 7 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<i>Bestimmungen zum Mutterschaftsurlaub</i>					
Mutterschaftsgeld	Über die gesetzlichen Regelungen hinaus, einschließlich aller Lohnnebenleistungen	Vereinigtes Königreich	Energiewirtschaft	Betrieblich	British Gas
Mutterschaftsurlaub	Beförderung während des Mutterschaftsurlaubs (Dauer: maximal 14 Wochen)	Irland	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Civil Service
Rückkehr nach dem Mutterschaftsurlaub	<ul style="list-style-type: none"> • Job-sharing • Flexible Arbeitszeit oder Möglichkeiten einer geringeren vertraglichen Arbeitsdauer • Sowohl unbefristete als auch befristete Regelungen • Rückkehr ins Berufsleben mit einem anderen Arbeitsvertrag • Aufnahme in die „Reserveregelung“ für ehemalige Mitarbeiter 	Vereinigtes Königreich	Energiewirtschaft	Betrieblich	British Gas
Rückkehr nach Mutterschaftsurlaub	<ul style="list-style-type: none"> • Rückkehr mit verkürzter Arbeitszeit • Regelung zum Job-sharing • Regelung zur Unterbrechung der Berufstätigkeit • Regelung zu flexibler Arbeitszeit und flexiblem Arbeitsort 	Vereinigtes Königreich	Kommunalverwaltung	Lokal	Oxfordshire County Council
Rückkehr nach Mutterschaftsurlaub	<ul style="list-style-type: none"> • Rückkehr nach Mutterschaftsurlaub • Stillzeiten – eine Stunde der Arbeitszeit • Möglichkeit einer Verkürzung der Arbeitszeit um eine Stunde am Beginn oder Ende des Arbeitstags 	Spanien	Nahrungsmittelsektor	Sektoral	Erste Tarifvereinbarung für Hersteller von Pizza und Fertigmahlzeiten zur Hausbelieferung



Urlaub aus familiären Gründen

Zentrale Problemstellungen

Durch Vereinbarungen zur Freistellung aus kurzzeitig gegebenen familiären Gründen, z. B. zur Pflege eines erkrankten Kindes oder von Familienangehörigen, fällt es Arbeitnehmern leichter, ihre beruflichen und familiären Pflichten miteinander zu vereinbaren. Solche Regelungen unterscheiden sich von den Ansprüchen auf Elternurlaub, die für längere Betreuungszeiträume und für die Erziehung der Kinder während der ersten Lebensjahre bestimmt sind.

EU-Dimension

Die kurzfristige Freistellung aus familiären Gründen findet auch Erwähnung in der Richtlinie über Elternurlaub⁽⁵⁶⁾. Die Arbeitnehmer sollen das Recht haben, „im Fall höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheiten oder Unfällen, die die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordern, der Arbeit fernzubleiben“. Dieses Recht kann auf eine bestimmte Dauer pro Jahr und/oder Fall begrenzt werden.

Die Mitgliedstaaten haben die Frage des Urlaubs aus familiären Gründen rechtlich unterschiedlich geregelt⁽⁵⁷⁾.

Vereinbarungen und Bestimmungen

Bestimmungen zum Urlaub aus familiären Gründen können eine bezahlte oder unbezahlte Freistellung, eine Beschränkung auf Kinder oder andere Personen, Krankheit oder andere Ereignisse vorsehen und mehr oder weniger klare Zielstellungen für die Umverteilung von familiären Betreuungspflichten zwischen Männern und Frauen vorgeben.

Kurzfristige Freistellung bei unerwarteten Ereignissen

In Dänemark ermöglicht eine Vereinbarung im Versicherungssektor eine bezahlte Vollzeit- oder Teilzeitfreistellung von bis zu zwei Tagen zur Betreuung kranker Kinder, und falls diese in ein Krankenhaus eingewiesen werden müssen, von bis zu acht Tagen bei vollem Entgelt. Auch eine unbezahlte Freistellung kann gewährt werden. Im Falle einer schweren Erkrankung kann eine Vollzeitfreistellung für bis zu 13 Wochen bei vollem Entgelt einschließlich Urlaubsanspruch, Rentenversicherungsbeiträgen und Altersversorgungsansprüchen erfolgen. Diese Regelung gilt auch für die Pflege einer im Sterben liegenden oder unheilbar kranken Person (beide Bestimmungen knüpfen an das Sozialhilfegesetz an). Schwere Erkrankungen und die Pflege unheilbar kranker Personen sind auch im Gesetz geregelt, doch ist diese Vereinbarung vorteilhafter, da hier das volle Arbeitsentgelt gezahlt wird⁽⁵⁸⁾. Eine ähnliche Vereinbarung im Finanzsektor sieht die unbezahlte Freistellung zur Pflege kranker Kinder für maximal fünf Tage vor⁽⁵⁹⁾.

⁽⁵⁶⁾ Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub, ABl. L 145 vom 19.6.1996, S. 4.

⁽⁵⁷⁾ EIRObserver, Update 1/98, *The EU parental leave agreement and Directive: Implications for law and practice*.

⁽⁵⁸⁾ Dänemark, S. 19: Verband der Arbeitgeber im Finanzsektor (FA) und Dänischer Verband der Versicherungsangestellten (DFL): Vereinbarung über die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen im Versicherungsgewerbe, 1995; S. 32 und 33: Pflege erkrankter Kinder, und S. 34: Pflege Sterbender.

⁽⁵⁹⁾ Dänemark, S. 21: Verband der Arbeitgeber im Finanzsektor (FA) und Verband der Bankangestellten: Vereinbarung über die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen im Bankgewerbe 1995; S. 13: Freistellung bei Erkrankung von Kindern.

Im öffentlichen Sektor Dänemarks (nationale, regionale und lokale Ebene) gilt eine berufsübergreifende Vereinbarung, nach der bei jedem Kind bis zum 18. Lebensjahr eine zehntägige Freistellung zu Betreuungszwecken beantragt werden kann ⁽⁶⁰⁾.

In den Niederlanden beinhalten die Bestimmungen zum Elternurlaub in der Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen im öffentlichen Sektor einen bezahlten Sonderurlaub aus familiären Gründen, worunter auch die Pflege von Familienangehörigen oder unerwartete Notfälle fallen. Zulässig sind maximal 3 x 8 Stunden pro Jahr.

In Belgien sieht eine Vereinbarung des nationalen Rates für Arbeit (Conseil National du Travail) einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung (höchstens zehn Tage pro Jahr) in dringenden Fällen vor, d. h. bei Erkrankung, Unfall oder Einweisung ins Krankenhaus einer Person aus demselben Haushalt, eines Elternteils oder eines Verwandten ersten Grades ⁽⁶¹⁾.

Eine Vereinbarung für britische Kommunalbehörden gestattet – im Rahmen einer Regelung zum Sonderurlaub aus familiären Gründen – eine bezahlte Freistellung von maximal 10 Tagen nach dem Ermessen des leitenden Beamten, sofern nicht andere, zweckmäßigere Regelungen getroffen werden können ⁽⁶²⁾.

Für die Schuhindustrie wurde eine Vereinbarung geschlossen, die eine bezahlte Freistellung von bis zu sieben Tagen pro Jahr zur Pflege kranker (minderjähriger) Kinder ermöglicht und das Recht auf Arbeitsbefreiung zur häuslichen Betreuung und für Arztbesuche beinhaltet. Die Freistellung kann entweder vom Vater oder von der Mutter beantragt werden ⁽⁶³⁾.

In Finnland getroffene Regelungen haben die Aufteilung der familiären Betreuungspflichten zwischen Männern und Frauen zum Gegenstand. Nach einem Gleichstellungsplan im Rundfunksektor sollen Männer darin bestärkt werden, ihren Anspruch auf Vaterschafts- und Elternurlaub sowie auf Freistellung zur Kinderbetreuung und Pflege erkrankter Kinder wahrzunehmen ⁽⁶⁴⁾.

Die Vereinbarung eines Unternehmens der Papierindustrie beinhaltet folgende Klausel zu familiären Angelegenheiten ⁽⁶⁵⁾:

„Durch das Hinwirken auf einen Bewußtseinswandel soll eine ausgewogenere Verteilung der Freistellungszeiten aus familiären Gründen (Vaterschafts- und Kinderbetreuungsurlaub sowie kurzzeitige Freistellung) zwischen den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten gefördert werden, um so zu verhindern, daß nur ein Geschlecht in seiner beruflichen Entwicklung davon betroffen ist.

Gegebenenfalls kommt ein flexibleres Verfahren zur Organisation der Arbeit und der Arbeitszeit zur Anwendung, wenn familienpolitische Belange dies erfordern.“ ⁽⁶⁶⁾

⁽⁶⁰⁾ Dänemark, S. 14-17: Nationaler Verband der Kommunalverwaltungen Dänemarks; Verband der Bezirksverwaltungen, Stadtkreis Kopenhagen, Frederiksberg, Verband der Kommunalbediensteten und Gruppenvertragsbeschäftigten: Vereinbarung betreffend Mutterschaft und Pflege.

⁽⁶¹⁾ Belgien, S. 41: Convention collective de travail no. 45 CNT du 19 décembre 1989, instaurant un congé pour des raisons impérieuses.

⁽⁶²⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 50: Oxfordshire County Council.

⁽⁶³⁾ Spanien, S. 54: Tarifvereinbarung gilt für den Bereich der Herstellung von handgefertigtem, orthopädischem und maßgefertigtem Schuhwerk sowie für Werkstätten, die sich auf Schuhreparaturen spezialisiert haben, 1995.

⁽⁶⁴⁾ Finnland, S. 13: Finnische Rundfunkanstalt (YLE) – Gleichstellungsplan, 1991.

⁽⁶⁵⁾ Finnland, S. 18: Gleichstellungsplan von Metsa-Serla Oy für seine Betriebsstätten in Aankoski.

⁽⁶⁶⁾ Da zu diesen beiden zitierten Fällen in den Bereichen Rundfunk und Papierherstellung nacheinander Bezug genommen wird, sei darauf hingewiesen, daß es sich dabei – wie aus dem Titel der Dokumente hervorgeht – formell nicht um Tarifabschlüsse handelt (die demzufolge auch nicht verbindlich sind), sondern eher um positive Aktionsprogramme.

Eine Vereinbarung für spanische Unternehmen, die mit dem Vertrieb von Chemikalien befaßt sind, sieht für eigene Arztbesuche einen Anspruch auf Freistellung ohne Entgeltverlust vor, wenn beide Partner erwerbstätig sind; dieser Anspruch wird auf Arztbesuche mit minderjährigen Kindern, einem Elternteil oder Ehepartner erweitert ⁽⁶⁷⁾.

Kurzfristige Freistellung in Verbindung mit Schulferien

In der spanischen Filmindustrie findet sich eine Regelung zur Freistellung während der Schulferien, die für Arbeitnehmer mit Kindern im Kindergarten- oder Schulalter (in Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern) gilt ⁽⁶⁸⁾.

Mittelfristige Freistellung aus familiären Gründen

In Italien geschlossene Vereinbarungen beinhalten eine Vielzahl von Möglichkeiten. Ein landesweiter Abschluß im Finanzsektor erlaubt eine unbezahlte Freistellung aus familiären, persönlichen oder pädagogischen Gründen von bis zu einem Jahr sowie eine unbezahlte Freistellung zur Betreuung von Kindern (im Alter von drei bis vier Jahren) bei schweren Erkrankungen ⁽⁶⁹⁾. In einem Bankhaus ist die Möglichkeit einer unbezahlten Freistellung von maximal 12 Monaten bei Erkrankung eines Kindes (im Alter von drei bis sechs Jahren) und im Zusammenhang mit der Kinderbetreuung vereinbart worden ⁽⁷⁰⁾.

Im niederländischen Versicherungsgewerbe wurde eine Freistellung zur Betreuung eines schwer erkrankten Partners, Kindes oder Elternteils beschlossen. Diese kann sechs Monate dauern ⁽⁷¹⁾.

Entsprechende Bestimmungen sind auch in einer Reihe von spanischen Branchenvereinbarungen zu finden. So ist in der Eisen- und Stahlindustrie ein freiwilliger Urlaub zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen möglich, der mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre beträgt und mit einem Anspruch auf Rückkehr an den Arbeitsplatz verbunden ist ⁽⁷²⁾.

In der Vereinbarung der Kosmetikbranche ist festgelegt, daß die Freistellung sowohl männlichen als auch weiblichen Arbeitnehmern gewährt wird, deren Ehepartner ebenfalls berufstätig ist, um sich im Falle einer schweren Erkrankung um den Ehepartner, die Eltern oder unverheiratete Kinder zu kümmern, sofern sie im Haushalt des Arbeitnehmers leben. Die Höchstdauer für die Freistellung beträgt ein Jahr mit anschließender automatischer Weiterbeschäftigung in der vorherigen Stelle ⁽⁷³⁾.

Zusammenfassung

Die Mehrzahl der ausgewählten Bestimmungen zum Urlaub aus familiären Gründen sind Gegenstand von sektoralen Vereinbarungen, wie sie in verschiedenen Ländern und Branchen anzutreffen sind. Zum Themenkomplex kurz- oder mittelfristiger Urlaub aus familiären Gründen zur Betreuung von Kindern und Familienangehörigen gibt es die unterschiedlichsten Regelungen.

Dazu zählen die bezahlte Freistellung, die Kombination von bezahlter Freistellung für einige Tage und unbezahltem Urlaub für eine längere Zeitspanne oder die Wahl zwischen Vollzeit- und Teilzeitfreistellung.

⁽⁶⁷⁾ Spanien, S. 43: Tarifvereinbarung für Unternehmen, die mit dem Vertrieb von Industriechemikalien, Arzneimitteln und Kosmetika befaßt sind, 1993.

⁽⁶⁸⁾ Spanien, S. 45-46: Tarifvereinbarung für das photographische Gewerbe, 1994.

⁽⁶⁹⁾ Italien, S. 10: CCNL: Aziende de credito, 1994.

⁽⁷⁰⁾ Italien, S. 21: Contratto aziendale della banca Ambroveneto 1993.

⁽⁷¹⁾ Niederlande, S. 17, 19: Tarifvereinbarung für Mitarbeiter von Krankenkassen.

⁽⁷²⁾ Spanien, S. 38: Vereinbarung für die Eisen- und Stahlindustrie in der Provinz Barcelona, 1994.

⁽⁷³⁾ Spanien, S. 41: Tarifvereinbarung für die Kosmetikbranche, 1994.

Tabelle 8: Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zum Urlaub aus familiären Gründen

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<i>Kurzfristiger Urlaub bei unerwarteten Ereignissen</i>					
Urlaub aus familiären Gründen <ul style="list-style-type: none"> Bestimmungen über die gesetzlichen Regelungen hinaus Volles Entgelt Unbezahlte Freistellung Voll- oder Teilzeitfreistellung zur Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen 	<ul style="list-style-type: none"> Bestimmungen, die mit der Gewährung des vollen Entgelts über die gesetzlichen Regelungen hinaus gehen Zwei Tage (Voll- oder Teilzeit) Urlaub bei vollem Entgelt zur Betreuung erkrankter Kinder Bis zu acht Tage bei vollem Entgelt, falls Einweisung von Kindern in ein Krankenhaus notwendig ist Auch unbezahlte Freistellung kann gewährt werden Voll- oder Teilzeiturlaub bis zu 13 Wochen bei vollem Entgelt im Falle schwerer Erkrankungen (einschließlich Anspruch auf Erholungsurlaub, Rentenversicherungsbeiträgen und Altersversicherungsansprüchen), gilt auch für die Betreuung einer im Sterben liegenden oder unheilbar kranken Person 	Dänemark	Versicherungsgewerbe	Sektoral	Verband der Arbeitgeber im Finanzsektor (FA)/Dänischer Verband der Versicherungsangestellten (DFL)
Urlaub aus familiären Gründen	<ul style="list-style-type: none"> Ähnliche Vereinbarung (wie im Versicherungsgewerbe) Freistellung bei Erkrankung von Kindern auf fünf Tage ohne Entgelt begrenzt 	Dänemark	Finanzsektor	Sektoral	Verband der Arbeitgeber im Finanzsektor (FA)/Verband der Bankangestellten
Urlaub aus familiären Gründen Betreuungsurlaub	Pro Kind (bis zum 18. Lebensjahr) zehn Tage Freistellung zur Betreuung	Dänemark	Öffentlicher Sektor	Sektoral	Nationaler Verband der Kommunalverwaltungen Dänemarks; Verband der Bezirksverwaltungen, Stadtkreis Kopenhagen, Frederiksberg, Verband der Kommunalbediensteten und Gruppenvertragsbeschäftigten

Tabelle 8 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Urlaub aus familiären Gründen Betreuungsurlaub	<ul style="list-style-type: none"> • Sonderurlaub aus familiären Gründen, auch zur Pflege von Familienangehörigen oder bei unerwarteten Notfällen • 3 x 8 Stunden pro Jahr 	Niederlande	Öffentlicher Sektor	Sektoral	Vereinbarungen über Beschäftigungsbedingungen
Urlaub aus familiären Gründen	<ul style="list-style-type: none"> • Unbezahlter Urlaub (höchstens zehn Tage) in dringenden Fällen 	Belgien	Privater Sektor	Berufsübergreifend	Convention collective de travail no. 45 CNT
Urlaub aus familiären Gründen	<ul style="list-style-type: none"> • Regelung über Sonderurlaub aus familiären Gründen • Bis zu zehn Tage bezahlte Freistellung nach dem Ermessen des leitenden Beamten 	Vereinigtes Königreich	Öffentlicher Sektor	Lokal	Oxfordshire County Council
Betreuungsurlaub	<ul style="list-style-type: none"> • Bezahlte Freistellung von maximal sieben Tagen pro Jahr • Pflege erkrankter Kinder 	Spanien	Schuhindustrie	Sektoral	Tarifvereinbarung gilt für den Bereich der Herstellung von handgefertigtem, orthopädischem und maßgefertigtem Schuhwerk sowie für Werkstätten, die sich auf Schuhreparaturen spezialisiert haben
Kinderbetreuungsurlaub Pflege erkrankter Kinder	<ul style="list-style-type: none"> • Motivierung von Vätern zur Inanspruchnahme des gesetzlichen Anspruchs auf kurzfristigen Kinderbetreuungsurlaub 	Finnland	Rundfunk	Betrieblich	Finnische Rundfunkanstalt (YLR) – Gleichstellungsplan
Arztbesuche	<ul style="list-style-type: none"> • Arztbesuche mit Kindern, Eltern oder Ehepartnern 	Spanien	Chemikalienhandel	Sektoral	Tarifvereinbarung für Unternehmen, die mit dem Vertrieb von Industriechemikalien, Arzneimitteln und Kosmetika befaßt sind

Tabelle 8. (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
<i>Kurzfristige Freistellung im Zusammenhang mit Schulferien</i>					
Freistellung während der Schulferien	<ul style="list-style-type: none"> • Freistellung während der Schulferien – mindestens 15 Tage • Kinder im Kindergarten- oder Schulalter • In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern 	Spanien	Filmindustrie	Sektoral	Tarifvereinbarung für die Filmindustrie
<i>Mittelfristige Freistellung aus familiären Gründen</i>					
Pflege erkrankter Kinder	<ul style="list-style-type: none"> • Unbezahlte Freistellung für die Pflege erkrankter Kinder (drei bis vier Jahre alt) 	Italien	Finanzsektor	Sektoral	CCNL: Aziende de credito, 1994
Kinderbetreuungsurlaub Pflege erkrankter Kinder	<ul style="list-style-type: none"> • Unbezahlte Freistellung im Zusammenhang mit der Betreuung von Kindern • Bei Krankheit eines Kindes (drei bis sechs Jahre alt) 	Italien	Banksektor	Betrieblich	Contratto aziendale della banca Ambroveneto
Betreuungsurlaub	<ul style="list-style-type: none"> • Unbezahlter Betreuungsurlaub • Sechs Monate, mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 16 Stunden 	Niederlande	Versicherungsgewerbe	Sektoral	Tarifvereinbarung für Mitarbeiter von Krankenkassen
Beurlaubung Betreuungsurlaub	<ul style="list-style-type: none"> • Freiwillige Beurlaubung zur Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen • Zeitspanne von mindestens einem Jahr bis höchstens fünf Jahre • Anspruch auf Erhalt des Arbeitsplatzes 	Spanien	Eisen- und Stahlindustrie	Sektoral	Vereinbarung für die Eisen- und Stahlindustrie in der Provinz Barcelona
Betreuungsurlaub	<ul style="list-style-type: none"> • Pflege von schwerkranken Familienangehörigen • Höchstzeitraum: ein Jahr • Weiterbeschäftigung am früheren Arbeitsplatz 	Spanien	Kosmetikbranche	Sektoral	Tarifvereinbarung für die Kosmetikbranche



Kinderbetreuung

Zentrale Problemstellungen

Indem Unternehmen Einrichtungen bzw. Leistungen auf dem Gebiet der Kinderbetreuung zur Verfügung stellen, tragen sie zur Befriedigung der Bedürfnisse von Arbeitnehmern mit Kindern bei. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang Tageseinrichtungen mit flexiblen Öffnungszeiten, finanzielle Beihilfen zur Kinderbetreuung und die Unterstützung von Elterninitiativen.

EU-Dimension

Die Empfehlung zur Kinderbetreuung ⁽⁷⁴⁾ wurde im Rahmen des Dritten Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Chancengleichheit (1991-1995) und des Sozialpolitischen Aktionsprogramms der Kommission verabschiedet, das mit der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer von 1989 einherging. Beide Dokumente verweisen auf die Bedeutung von Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre beruflichen und familiären Pflichten besser miteinander in Einklang zu bringen ⁽⁷⁵⁾. In der Empfehlung werden die Sozialpartner angeregt, „einen finanziellen Beitrag zur Schaffung und/oder zum Betrieb von einander ergänzenden und für die Eltern erschwinglichen Angeboten zur Kinderbetreuung zu leisten, die den Eltern eine Auswahlmöglichkeit bieten“.

Die Empfehlung unterstützt Maßnahmen „im Rahmen von Tarifverträgen ..., deren Zweck es ist, Rahmenbedingungen sowie eine Struktur und Organisation der Arbeit zu schaffen, die den Bedürfnissen aller erwerbstätigen Eltern, denen die Betreuung und Erziehung von Kindern obliegt, entgegenkommen“.

In den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998 heißt es zum Thema Kinderbetreuung: „Es muß ein angemessenes Angebot an guten Versorgungseinrichtungen für Kinder und andere Familienangehörige geschaffen werden, um Frauen und Männern den Zugang zum Arbeitsmarkt und das Verbleiben im Erwerbsleben zu erleichtern. Die Mitgliedstaaten unternehmen Anstrengungen, um dort, wo noch ungedeckter Bedarf besteht, das Angebot an Versorgungseinrichtungen zu verbessern.“ ⁽⁷⁶⁾

Vereinbarungen und Bestimmungen

Die Vereinbarungen in den einzelnen Ländern regeln zahlreiche Aspekte der Kinderbetreuung.

Dabei geht es zunächst darum, den Bedarf an derartigen Betreuungsleistungen zu ermitteln. In Österreich gilt im Wirkungsbereich einer Bundesbehörde eine Vereinbarung, der zufolge jährliche Erhebungen des Bedarfs an Kinderbetreuungsplätzen vorzunehmen sind ⁽⁷⁷⁾.

Ein Unternehmen des britischen Bankwesens ging 1987 dazu über, Kinderbetreuung unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit zu praktizieren. Den Anlaß dazu gaben nicht zuletzt auch demographische Erwägungen sowie der Gedanke an die Kosten, die durch den Ausfall qualifizierter Arbeitskräfte entstehen. Angesichts der Veränderungen in der Bevölkerungsstruktur wurde für die neunziger Jahre ein Mangel an Arbeitskräften prognostiziert. Mit den Angeboten zur Kinderbetreuung sollten Bewerbungen von Frauen gefördert und zunehmend

⁽⁷⁴⁾ Empfehlung des Rates vom 31. März 1992 zur Kinderbetreuung (92/241/EWG), ABl. L 123 vom 8.5.1992, S. 16.

⁽⁷⁵⁾ EIROnline, Februar 1998, *Commission highlights importance of good quality childcare*.

⁽⁷⁶⁾ Die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998, <http://europa.eu.int/comm/dg05empl&esf/docs/guidede.htm>

⁽⁷⁷⁾ Österreich, S. 33: Frauenförderplan im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst.

auch weibliche Mitarbeiter an das Unternehmen gebunden werden. Zu jener Zeit lag der Frauenanteil unter den 60 000 Angestellten dieser Bank bei 56 %. Eine Kosten-Nutzen-Analyse ergab, daß die Betreuungsleistungen für ein Kind von der Geburt bis zum vollendeten vierten Lebensjahr nur ca. 40-50 % der finanziellen Belastung ausmachen, die dem Unternehmen durch den Wegfall einer erfahrenen Mitarbeiterin entstehen. Somit zahlte sich die Kinderbetreuung unter Rentabilitätsgesichtspunkten aus.

Im Anschluß an Gespräche mit den Gewerkschaften des Bankwesens wurden drei Modellvorhaben für Kindertagesstätten geplant. 1989 erfolgte eine umfassende Zusage in dieser Richtung. Der für die Verhandlungen mit der Bank zuständige Vertreter des Zentralvorstands der Banking and Finance Union (BIFU) erklärte, daß seine Gewerkschaft das Kinderbetreuungsprogramm mit großer Zuversicht und voller Stolz betrachte ⁽⁷⁸⁾.

Insbesondere die britischen Tarifvereinbarungen lassen erkennen, auf welcher unterschiedlichen Weise die Kinderbetreuung geregelt und praktiziert werden kann. Die Möglichkeiten reichen von Joint-ventures oder Partnerschaften zwischen Arbeitgebern über die Einrichtung von Kinderbetreuungsstätten (eigene Einrichtungen, Beauftragung unabhängiger Anbieter oder Reservierung von Plätzen in vorhandenen Kindertagesstätten) bis hin zu finanziellen Regelungen (Bereitstellung von Räumlichkeiten, Zuschüsse zu den Betreuungsgebühren, Einmalzahlungen/Darlehen, Kostenübernahme).

Die britische Bank hat die Kinderbetreuung für die Mitarbeiter ihrer Filialen so organisiert, daß die meisten Kindertagesstätten gemeinsam mit anderen Trägern betrieben werden, wobei Joint-ventures mit kommunalen Bildungs- und Gesundheitsbehörden sowie mit privaten Betreuungseinrichtungen die Hauptrolle spielen. Dadurch verteilen sich Kosten und Risiken auf breitere Schultern, und es lassen sich leichter geeignete Räumlichkeiten finden, so z. B. bei Trägern mit freien Kapazitäten.

Ein Beispiel dafür ist eine Kindertagesstätte, die durch eine Partnerschaftvereinbarung der Bank mit einem Krankenhaus entstand. Das Krankenhaus stellte die Räumlichkeiten zur Verfügung, und die Bank übernahm die Kosten für den Umbau und die Ausstattung. Die Einrichtung bietet 50 Plätze, von denen 17 – nach einem bestimmten Altersschlüssel – für Kinder von Bankmitarbeitern reserviert sind. Sie ist montags bis freitags von 7 bis 19 Uhr geöffnet, und das Personal wird vom Krankenhaus gestellt ⁽⁷⁹⁾.

Ein britisches Kinderbetreuungsprojekt für den öffentlichen Dienst wurde von mehreren staatlichen Stellen realisiert. Es handelt sich um eine seit November 1990 bestehende Kindertagesstätte in einem Gebiet, in dem rund 12 000 Beamte tätig sind. Untergebracht ist sie in einer ehemaligen Telefonzentrale des Finanzamts, die infolge der Computertechnik nicht mehr benötigt wurde. Die Umbaukosten wurden von den beteiligten Stellen gemeinsam getragen. Die Einrichtung wird auf der Grundlage eines Dreijahresvertrages von einem privaten Unternehmen betrieben, das den Zuschlag bei einer Ausschreibung erhielt ⁽⁸⁰⁾.

Auch die finanziellen Regelungen zeichnen sich durch große Vielfalt aus. Die britische Bank gewährt nach Einkommen gestaffelte Zuschüsse zu den Gebühren für die Plätze sowie eine Grundpauschale für sämtliche betroffenen Mitarbeiter ⁽⁸¹⁾.

⁽⁷⁸⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 53-59: Midland Bank.

⁽⁷⁹⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 57-58: Midland Bank und Royal Berkshire Hospital in Reading.

⁽⁸⁰⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 60-61: Öffentlicher Dienst – Bootle.

⁽⁸¹⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 56: Midland Bank.

Bei dem Betreuungsprojekt im britischen öffentlichen Dienst müssen die Eltern zwar Gebühren zahlen, doch werden die Plätze zu ca. 50 % subventioniert ⁽⁸²⁾.

Ein weiterer britischer Arbeitgeber stellt Räumlichkeiten vor Ort zur Verfügung und gewährt ein einmaliges Darlehen von 600 GBP. Ansonsten finanziert sich die Einrichtung durch die von den Eltern zu zahlenden Gebühren selbst, kommt aber auch in den Genuß von Spenden und anderweitig beschafften Mitteln ⁽⁸³⁾.

Die irische staatliche Rundfunkanstalt (RTE) rief gemeinsam mit der Trade Union Group die „RTE Childcare Co-op“ ins Leben ⁽⁸⁴⁾. Es handelt sich um eine genossenschaftliche Kinderbetreuungseinrichtung auf dem Gelände der RTE, die 1987 ihre Pforten öffnete. Die RTE trägt die Gebäude- und Instandhaltungskosten. Geleitet wird die Childcare Co-op nach genossenschaftlichen Prinzipien vom einem Vorstand, der mit einem operativen Ausschuß aus gewählten Elternvertretern zusammenarbeitet.

In den Niederlanden besteht seit 1989 eine staatliche Förderung für Kinderbetreuungseinrichtungen ⁽⁸⁵⁾. So können neben den von Unternehmen finanzierten Plätzen auch staatlich subventionierte Plätze angeboten werden. Von einer „beispielhaften“ Kollektivvereinbarung wird erwartet, daß sich der Arbeitgeber verpflichtet, derartige Plätze in großem Umfang bereitzustellen. Ein Arbeitgeber im Versicherungsgewerbe investierte im Rahmen einer solchen Vereinbarung 0,4 % der Lohnsumme in die Kinderbetreuung ⁽⁸⁶⁾.

Bei großem Betreuungsbedarf wird in Kollektivvereinbarungen auch die Frage der Anspruchsberechtigung geregelt. In dem erwähnten britischen Kreditinstitut kann jeder Mitarbeiter – ob Mann oder Frau –, der zufriedenstellende Arbeitsleistungen erbringt, für sein Kind einen Platz in einer Tagesstätte beantragen. Sind nicht genügend Plätze vorhanden, erfolgt die Auswahl nach bestimmten Kriterien, bei denen die betrieblichen Belange der Bank und die Lebensumstände des einzelnen Mitarbeiters im Vordergrund stehen ⁽⁸⁷⁾. Die britische Kinderbetreuungseinrichtung für den öffentlichen Dienst bot Plätze für 40 Kinder; bei einer der beteiligten Stellen wurden die Plätze bevorzugt an Mitarbeiter vergeben, die besonderen häuslichen, gesundheitlichen oder finanziellen Belastungen ausgesetzt waren ⁽⁸⁸⁾.

Zusammenfassung

In den hier ausgewählten Vereinbarungen ist die Kinderbetreuung auf unterschiedliche Weise geregelt. Teils werden für die Kinder von Mitarbeitern Plätze in bereits vorhandenen Einrichtungen reserviert, teils entstehen Betreuungsmöglichkeiten durch Partnerschaftsvereinbarungen mit anderen Arbeitgebern oder mit kommunalen Behörden.

Zu den sonstigen Maßnahmen zählen die Finanzierung von Räumlichkeiten, Gebührenzuschüsse und Einmalzahlungen bzw. -darlehen.

⁽⁸²⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 62: Öffentlicher Dienst – Bootle.

⁽⁸³⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 67: Ordnance Survey.

⁽⁸⁴⁾ Irland, S. 27: RTE (Radio Telefís Éireann).

⁽⁸⁵⁾ Niederlande, S. 6, 39.

⁽⁸⁶⁾ Niederlande, S. 19: Tarifvereinbarung für Mitarbeiter von Krankenkassen.

⁽⁸⁷⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 56: Midland Bank.

⁽⁸⁸⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 62: Öffentlicher Dienst – Bootle (Arbeitsschutzbehörde – Health and Safety Executive).

Tabelle 9: Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Kinderbetreuung

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Kinderbetreuung • Kinderbetreuungsplätze	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Erhebung des Bedarfs an Betreuungsplätzen für die Kinder der Mitarbeiter 	Österreich	Bundesbehörde	Kommunal	Frauenförderplan im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst
Kinderbetreuung • Kinderbetreuungsplätze • Öffnungszeiten • Gebühren	<ul style="list-style-type: none"> • Partnerschaftsvereinbarung zwischen der Bank und einem Krankenhaus: Das Krankenhaus stellte die Räumlichkeiten zur Verfügung, und die Bank übernahm die Kosten für den Umbau und die Ausstattung • Plätze für 50 Kinder, davon 17 nach einem bestimmten Altersschlüssel für Kinder von Midland-Angestellten reserviert • Geöffnet ganztägig montags bis freitags von 7 bis 19 Uhr • Bank zahlt nach Einkommen gestaffelte Zuschüsse zu den Gebühren für die Kinderbetreuung sowie eine allgemeine Pauschale 	Vereinigtes Königreich	Bankwesen	Betrieblich	Midland Bank
Kinderbetreuung • Kindertagesstätte • Gebühren	<ul style="list-style-type: none"> • Einrichtung wird auf der Grundlage eines Dreijahresvertrages von einem privaten Unternehmen betrieben • Das Projekt wurde von mehreren staatlichen Stellen realisiert; die Umbaukosten wurden von ihnen gemeinsam getragen. • Eltern müssen zwar Gebühren zahlen, doch Plätze werden zu ca. 50 % subventioniert 	Vereinigtes Königreich	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Öffentlicher Dienst – Bootle

Tabelle 9 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Kinderbetreuung <ul style="list-style-type: none"> • Räumlichkeiten vor Ort • Einmaliges Darlehen • Gebühren 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber stellt Räumlichkeiten vor Ort zur Verfügung und gewährt ein einmaliges Darlehen von 600 GBP • Ansonsten finanziert sich die Einrichtung durch die von den Eltern zu zahlenden Gebühren selbst, kommt aber auch in den Genuß von Spenden und anderweitig beschafften Mitteln 	Vereinigtes Königreich			Ordnance Survey
Kinderbetreuung <ul style="list-style-type: none"> • Genossenschaftliche Kinderbetreuung 	<ul style="list-style-type: none"> • Genossenschaftliche Kinderbetreuung in Zusammenarbeit mit der Trade Union Group • Auf dem Gelände der RTE • RTE trägt die Gebäude- und Instandhaltungskosten • Childcare Co-op wird von einem Vorstand geleitet, der mit einem operativen Ausschuß aus gewählten Elternvertretern zusammenarbeitet 	Irland	Rundfunk	Betrieblich	RTE (Radio Telefís Éireann)
Kinderbetreuung <ul style="list-style-type: none"> • Plätze in Kindertagesstätten 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber investiert 0,4 % der Lohnsumme in die Kinderbetreuung 	Niederlande	Versicherungsgewerbe	Betrieblich	Tarifvereinbarung für die Mitarbeiter von Krankenkassen
Kinderbetreuung <ul style="list-style-type: none"> • Auswahl der Anspruchsberechtigten 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeder Mitarbeiter, der zufriedenstellende Arbeitsleistungen erbringt, kann für sein Kind einen Platz in einer Tagesstätte beantragen • Sind nicht genügend Plätze vorhanden, erfolgt die Auswahl nach bestimmten Kriterien, bei denen die geschäftlichen Interessen der Bank und die Lebensumstände des einzelnen im Vordergrund stehen 	Vereinigtes Königreich	Bankwesen	Betrieblich	Midland Bank
Kinderbetreuung <ul style="list-style-type: none"> • Auswahl der Anspruchsberechtigten 	<ul style="list-style-type: none"> • Plätze für 40 Kinder • Bei einer Stelle erfolgte die Erstvergabe der Plätze bevorzugt an Mitarbeiter, die besonderen häuslichen, gesundheitlichen oder finanziellen Belastungen ausgesetzt waren 	Vereinigtes Königreich	Öffentlicher Dienst	Behörden	Öffentlicher Dienst – Bootle (Arbeitsschutzbehörde – Health and Safety Executive)

Arbeitszeitverkürzungen und Teilzeitarbeit

Zentrale Problemstellungen

Für berufstätige Mütter und Väter sowie für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen sind Arbeitszeitregelungen eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Damit die Teilzeitarbeit nicht noch stärker in den Ruf gerät, daß es sich dabei um unqualifizierte, schlecht bezahlte Tätigkeiten für berufstätige Mütter ohne Karriereambitionen handelt, sollten Kollektivvereinbarungen mit den derzeitigen Gepflogenheiten brechen und dazu beitragen, die Attraktivität und Akzeptanz von Arbeitszeitverkürzungen und Teilzeitangeboten für Frauen wie auch für Männer zu erhöhen. Vereinbarungen, die lediglich den weiblichen Beschäftigten ein Anrecht auf verkürzte oder flexible Arbeitszeiten einräumen, entsprechen nicht dem Anliegen der Chancengleichheit.

Ein wichtiges Element der Gleichstellungspolitik im Arbeitszeitbereich sind Vereinbarungen, die „(hoch-)qualifizierte“ Teilzeitarbeit – d. h. Teilzeitarbeit oder Arbeitszeitreduzierungen auf allen Hierarchieebenen – ermöglichen und eine Änderung der Arbeitszeitkultur bewirken. Dies läßt sich am wirkungsvollsten realisieren, indem alle Stellen auf die Möglichkeit der Arbeitsplatzteilung bzw. Arbeitszeitverkürzung hin untersucht werden. In sämtlichen Arbeitsplatzbeschreibungen sollte angegeben werden, ob Job-sharing oder Teilzeitarbeit möglich sind bzw. warum sich die betreffende Stelle dafür nicht eignet.

Durch verschiedene Formen der Arbeitszeitregelung kann den Beschäftigten geholfen werden, die berufliche Tätigkeit an die jeweilige familiäre Situation anzupassen. Beispielsweise läßt sich

der Umfang der Arbeitszeit stundenweise bis hin zur Halbtagsarbeit verringern. Mütter und Väter sollten Anspruch auf Umwandlung einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle und – was nicht minder wichtig ist – auf die Rückkehr zu ihrem früheren, zumindest aber zu einem auf gleichem Niveau befindlichen Vollzeitarbeitsplatz haben. Damit die Vereinbarungen einen Wandel in der Arbeitszeitkultur herbeiführen können, muß der Arbeitgeber verpflichtet werden, etwaige Ablehnungen von Anträgen auf Arbeitszeitänderungen objektiv zu begründen.

Damit den Bedürfnissen berufstätiger Eltern und Beschäftigter mit pflegebedürftigen Angehörigen entsprochen werden kann, sollten vor allem betriebsinterne Bewerbungen um Teilzeit- bzw. Vollzeitarbeitsplätze gefördert und zu diesem Zweck Informationen über freie Stellen zur Verfügung gestellt werden.

Mitarbeiter, die eine Umwandlung in ein Teilzeitarbeitsverhältnis wünschen, sollten über die geltenden sozialrechtlichen Bestimmungen aufgeklärt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn erst von einer bestimmten Wochenstundenzahl an Sozialversicherungspflicht besteht.

Die Gleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter und verkürzt Arbeitender im Hinblick auf das Arbeitsentgelt und die sonstigen Beschäftigungsbedingungen sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Von maßgeblicher Bedeutung sind Bestimmungen, die Teilzeitbeschäftigten gleichen Zugang zu Ausbildungsmaßnahmen und gleiche Aufstiegsmöglichkeiten sichern.

Ferner sollte dafür gesorgt werden, daß Teilzeitarbeit auf die Betriebszugehörigkeit ebenso angerechnet wird wie Vollzeitarbeit; daß beispielsweise eine einjährige Halbtags­tätigkeit als volles Dienstjahr zählt.

Für berufstätige Eltern können flexible Festlegungen zum täglichen Arbeitsbeginn und -ende, die eine Abstimmung auf die Öffnungszeiten der Kindertagesstätten bzw. auf Schulzeiten ermöglichen, eine große Hilfe sein.

EU-Dimension

Das Rahmenabkommen der Sozialpartner über Teilzeitarbeit ist die zweite Vereinbarung der europäischen Sozialpartner, die dem Rat zur Verabschiedung vorgelegt wurde ⁽¹⁾.

Am 15. Dezember 1997 verabschiedete der Rat für Arbeit und Soziales einstimmig eine Richtlinie zur Umsetzung der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit vom 6. Juni 1997 ⁽²⁾.

Die Europäische Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit enthält Bestimmungen von großer Bedeutung für die Chancengleichheit, die in den vorstehenden Abschnitten bereits mehrfach zur Sprache kamen ⁽³⁾.

⁽¹⁾ EIROOnline Juli 1997.

⁽²⁾ EIROOnline Dezember 1997, Richtlinie 97/81/EG des Rates, ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9.

⁽³⁾ Europäische Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, 6. Juni 1997.



Vereinbarungen und Bestimmungen

Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen

Die Vereinbarungen aus den Niederlanden zeichnen sich durch Bemühungen um die Ausweitung der Teilzeitarbeit aus. Dies geschieht durch Zielvorgaben für den Anteil der Teilzeitbeschäftigten ⁽⁴⁾ bzw. durch Anreize für die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung ⁽⁵⁾.

„(Hoch-)qualifizierte“ Teilzeitarbeit

Eine Anhebung der Qualität der Teilzeitarbeit läßt sich nur erreichen, wenn im Grunde alle Arbeitsplätze als potentielle Teilzeitarbeitsplätze behandelt werden. Mehrere Vereinbarungen enthalten die wichtige Festlegung, daß die Möglichkeit zur Anpassung bzw. Reduzierung der Arbeitszeit gegeben sein muß.

Im Manteltarifvertrag ⁽⁶⁾ für das deutsche Bankgewerbe heißt es, daß der Einsatz von Teilzeitarbeitskräften auf allen Qualifikationsstufen zu optimieren ist. In einer Betriebsvereinbarung, die an diese Branchenvereinbarung anknüpft, wird hervorgehoben, daß sich die Anforderungen an die Arbeitszeit sowohl seitens des Unternehmens als auch seitens des einzelnen geändert haben:

„Die Bank und der Gesamtbetriebsrat sind sich darüber einig, daß die Anforderungen an die betriebliche Arbeitszeitgestaltung vielschichtiger und differenzierter geworden sind. Sehr unterschiedlichen betrieblichen Anforderungen im Hinblick auf organisatorische Erfordernisse und wirtschaftliche Arbeitsabläufe stehen vielfältige und individuelle Wünsche der Arbeitnehmer zur Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit gegenüber.“ ⁽⁷⁾

Vereinbart wurden unter anderem die Einführung der Teilzeitarbeit in allen Ressorts und Abteilungen, die Überprüfung jeder Vakanz darauf, ob die Stelle auch in Teilzeit ausgefüllt werden kann, und die Regelung, daß bei betrieblichen Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen ist, ob die freie Stelle auch mit einer Teilzeitkraft besetzt werden kann.

Die Betriebsvereinbarung eines deutschen Chemieunternehmens besagt, daß die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen eine Chance bietet, die Interessen der Firma und die persönlichen Interessen der Mitarbeiter miteinander in Einklang zu bringen ⁽⁸⁾, und daß im Prinzip nur jene Stellen nicht von Teilzeitbeschäftigten ausgefüllt werden können, die der Vorgesetzte aus eindeutigen Gründen für nicht teilbar erachtet.

Der Einsatz von Teilzeitbeschäftigten auf allen betrieblichen Ebenen kann unter anderem dadurch gefördert werden, daß alle Arbeitsplatzbeschreibungen verständliche und objektive Aussagen dazu enthalten, ob die betreffende Stelle teilbar und für Teilzeitarbeit geeignet ist.

⁽⁴⁾ Niederlande, S. 25: Tarifvereinbarung für den Baustoffsektor – Ziel: 15 % Teilzeitbeschäftigte; S. 26: Tarifvereinbarung für Heineken – Ziel: 10 % Teilzeitbeschäftigte.

⁽⁵⁾ Niederlande, S. 30-31: Tarifvereinbarung für die Mitarbeiter der Berufsunfähigkeitsversicherung; Tarifvereinbarung für Unilever.

⁽⁶⁾ Deutschland, S. 9: Bankgewerbe.

⁽⁷⁾ Deutschland, S. 11: Commerzbank AG.

⁽⁸⁾ Deutschland, S. 21: Wacker-Chemie GmbH, Burghausen.

In einer Vereinbarung der niederländischen Baustoffbranche heißt es, daß es keine Stellen gibt, bei denen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit von vornherein ausgeschlossen wird ⁽⁹⁾. Alle frei werdenden und neugeschaffenen Stellen werden systematisch auf ihre Eignung für Teilzeitarbeit geprüft. Auch eine luxemburgische Vereinbarung für Mitarbeiter des Einzelhandels legt fest, daß Teilzeitarbeit vom Prinzip her bei keinem Arbeitsverhältnis ausgeschlossen ist ⁽¹⁰⁾.

Die Vereinbarung für die Mitarbeiter des Frankfurter Flughafens besagt ausdrücklich, daß für Führungskräfte beiderlei Geschlechts bei Vorliegen nachvollziehbarer familiärer Gründe die Möglichkeit einer vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung besteht ⁽¹¹⁾.

In einem österreichischen Bundesministerium besteht eine Vereinbarung zur Arbeitszeitgestaltung/Teilzeitarbeit, der zufolge Teilbeschäftigung kein Hindernis für den beruflichen Aufstieg sein darf und Führungspositionen so zu gestalten sind, daß sie sich mit der Betreuung von Kindern und der Wahrnehmung familiärer Pflichten vereinbaren lassen. Bei Stellenausschreibungen für Führungskräfte darf eine bestimmte Arbeitsstundenzahl nicht zur Bedingung gemacht werden ⁽¹²⁾.

Einer Vereinbarung aus der französischen Elektrobranche zufolge ist Teilzeitarbeit in dem betreffenden Unternehmen nicht nur „normal“, sondern stellt darüber hinaus einen Ausdruck von Solidarität und ein Mittel zur Bekämpfung der Ausgrenzung dar ⁽¹³⁾.

Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung oder zeitflexible Arbeit

Die Europäische Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit legt besonderen Wert auf Maßnahmen, die „den Zugang zur Teilzeitarbeit für Frauen und Männer erleichtern, und zwar im Hinblick auf ... die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben“ ⁽¹⁴⁾. Die Arbeitgeber sollten – soweit möglich – Anträge von Vollzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein im Betrieb zur Verfügung stehendes Teilzeitarbeitsverhältnis berücksichtigen.

Mehrere der Vereinbarungen, die für die vorliegende Analyse ausgewählt wurden, ermöglichen eine auf das Familien- bzw. Privatleben abgestimmte Arbeitszeitgestaltung. Eine Betriebsvereinbarung in der deutschen Nahrungsmittelindustrie enthält familienfreundliche Arbeitszeitregelungen, die Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeiten zulassen; begrüßt werden auch Anträge von Männern bzw. Vätern auf Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen ⁽¹⁵⁾.

Eine Vereinbarung für Mitarbeiter privater Bildungseinrichtungen in Spanien enthält offenbar sehr günstige Bestimmungen für jene, die zwecks Wahrnehmung von Betreuungspflichten verkürzt arbeiten möchten. Sie gestattet Arbeitszeitreduzierungen zur Ausübung des Sorgerechts

⁽⁹⁾ Niederlande, S. 82: Tarifvereinbarung für den Baustoffsektor.

⁽¹⁰⁾ Luxemburg, S. 24: Convention collective de travail de Monopol SA.

⁽¹¹⁾ Deutschland, S. 3: Flughafen Frankfurt/Main AG.

⁽¹²⁾ Österreich, S. 37: Frauenförderplan im Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten.

⁽¹³⁾ Frankreich, S. 45: Accord Electricité de Strasbourg, 5.5.1995.

⁽¹⁴⁾ Europäische Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, 6. Juni 1997.

⁽¹⁵⁾ Deutschland, S. 5: Wilhelm-Weber GmbH.

für ein minderjähriges Kind oder Betreuung einer körperlich bzw. geistig behinderten Person⁽¹⁶⁾, wobei „das Arbeitsentgelt gemessen an der Arbeitszeitverkürzung um mindestens ein Drittel, höchstens aber die Hälfte gekürzt wird“.

In Portugal existiert eine Vereinbarung für Postmitarbeiter, die die Möglichkeit der Teilzeitarbeit für Beschäftigte mit Kindern unter 12 Jahren bzw. mit pflegebedürftigen Angehörigen einräumt⁽¹⁷⁾. Im Bankwesen haben Mitarbeiter, die Kinder unter 12 Jahren betreuen, Anspruch auf Teilzeitarbeit⁽¹⁸⁾. Eine Vereinbarung im Sektor Papier und Pappe gestattet die Verkürzung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit für Väter und Mütter mit einem oder mehreren Kindern unter 12 Jahren⁽¹⁹⁾.

Im schwedischen Versicherungsgewerbe haben Vollzeitbeschäftigte bis zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes Anspruch auf eine Arbeitszeitreduzierung von 25 %⁽²⁰⁾.

Eine Vereinbarung für den italienischen Einzelhandelssektor hat die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ziel und legt den Anspruch auf Teilzeitarbeit bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr eines Kindes fest⁽²¹⁾.

Eine Vereinbarung für den niederländischen Baustoffsektor sieht vor, daß Anträge auf Übergang zur Teilzeitarbeit wohlwollend zu behandeln und nach Möglichkeit zu genehmigen sind⁽²²⁾.

Der Manteltarifvertrag für das deutsche Bankgewerbe⁽²³⁾ besagt, daß entsprechend den betrieblichen Möglichkeiten auf die Wünsche der Mitarbeiter nach Umwandlung ihrer Arbeitszeitdauer eingegangen wird; und in einer Betriebsvereinbarung⁽²⁴⁾ wird festgelegt, daß aus familiären Gründen gestellte Anträge vorrangig zu berücksichtigen sind. In beiden Vereinbarungen heißt es, daß der Arbeitgeber eine Begründung vorlegen muß, wenn ein Umwandlungswunsch nicht realisierbar ist.

Nach dem deutschen Bundes-Angestelltentarifvertrag⁽²⁵⁾ ist mit vollbeschäftigten Angestellten mit familiären Verpflichtungen auf Antrag eine Arbeitszeitverkürzung zu vereinbaren, und eine Vereinbarung für die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie in Hessen⁽²⁶⁾ berechtigt die Mitarbeiter, aus persönlichen Gründen über einen Zeitraum von vier Jahren verkürzt zu arbeiten.

⁽¹⁶⁾ Spanien, S. 61: IV. Tarifvereinbarung für Mitarbeiter privater Bildungseinrichtungen im Regelsystem der Bildung, die nicht akkreditiert oder staatlich gefördert werden, 1994, Artikel 37.

⁽¹⁷⁾ Portugal, S. 46: Post: Betriebsvereinbarung zwischen CTT – Correios de Portugal SA und SNTCT – Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicacoes u. a., 1996, Ziffer 116.

⁽¹⁸⁾ Portugal, S. 60: Tarifvereinbarung für das Bankgewerbe, 1990, Ziffer 46.

⁽¹⁹⁾ Portugal, S. 81: Sektor Papier und Pappe, 1996, Ziffer 63.

⁽²⁰⁾ Schweden, S. 32: Tarifvereinbarung zwischen KFO und dem Schwedischen Nationalverband der Versicherungsangestellten (Forsakringstjanstemannaforbundet – FTF).

⁽²¹⁾ Italien, S. 12: CCNL: Accordo aziendale Coop Liguria.

⁽²²⁾ Niederlande, S. 82: Tarifvereinbarung für den Baustoffsektor.

⁽²³⁾ Deutschland, S. 9: Bankgewerbe.

⁽²⁴⁾ Deutschland, S. 12: Commerzbank AG.

⁽²⁵⁾ Deutschland, S. 26: Bundes-Angestelltentarifvertrag.

⁽²⁶⁾ Deutschland, S. 40: Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie, Hessen.

Bedingungen für Teilzeitarbeit

Die Rahmenvereinbarung der EU-Sozialpartner soll „die Beseitigung von Diskriminierungen von Teilzeitbeschäftigten sicherstellen und die Qualität der Teilzeitarbeit verbessern“ und die Anwendung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung fördern: „Teilzeitbeschäftigte dürfen in ihren Beschäftigungsbedingungen nur deswegen, weil sie teilzeitbeschäftigt sind, gegenüber vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten nicht schlechter behandelt werden, es sei denn, die unterschiedliche Behandlung ist aus objektiven Gründen gerechtfertigt. Es gilt, wo dies angemessen ist, der Pro-rata-temporis-Grundsatz.“⁽²⁷⁾

Die Frage der Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten wird in mehreren der hier betrachteten Vereinbarungen behandelt. So ist der allgemeine Grundsatz der Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in der Vereinbarung für den niederländischen Baustoffsektor verankert⁽²⁸⁾.

Eine Betriebsvereinbarung in der deutschen metallverarbeitenden Industrie sieht die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung im Anschluß an den Elternurlaub vor. Der Teilzeitarbeitsplatz soll dem vorherigen Arbeitsplatz entsprechen⁽²⁹⁾. In einer Vereinbarung der deutschen Chemieindustrie wird hervorgehoben, daß Bemühungen um die Ausweitung des Angebots an Teilzeitplätzen mit qualifikationsgerechten Arbeitsanforderungen zu unternehmen sind⁽³⁰⁾.

In der Vereinbarung eines französischen Kreditinstituts heißt es, daß Teilzeitarbeit die Verbindung von Beruf und Familie erleichtert und nicht zu einer Beeinträchtigung der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, der Vergütung oder der Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen führen darf⁽³¹⁾.

Die für den finnischen Einzelhandelssektor getroffene Vereinbarung über Teilzeitarbeit (bis zu 34 Stunden) enthält Bestimmungen in bezug auf Arbeitsentgelt, Wochenarbeitszeit, freie Tage, bezahlten Urlaub, Urlaubsgeld, Kaffeepausen, Freistellung bei Krankheit, Mutterschaftsgeld, Eltern- und Vaterschaftsurlaub sowie Überstundenvergütung. Sie gilt als beispielhaft, da sie Teilzeitbeschäftigten dieselben Vergünstigungen gewährt wie Vollzeitbeschäftigten. In Finnland sind nur 8 % der Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt, darunter in der Mehrzahl Frauen. Somit hat die Vereinbarung bewirkt, daß eine Gruppe der überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten jetzt unter gleichen Bedingungen tätig ist wie Vollzeitbeschäftigte. Diese detaillierte Regelung hebt sich von den kollektivrechtlichen Vereinbarungen anderer Industriesektoren ab, in denen Teilzeitarbeit in der Regel nicht gesondert zur Sprache kommt⁽³²⁾.

Die gleichberechtigte Mitwirkung von Teilzeitbeschäftigten an Qualifizierungsmaßnahmen ist sowohl im Manteltarifvertrag für das deutsche Bankgewerbe⁽³³⁾ als auch in der Betriebsvereinbarung eines deutschen Kreditinstituts⁽³⁴⁾ verankert.

⁽²⁷⁾ Europäische Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, 6. Juni 1997.

⁽²⁸⁾ Niederlande, S. 83, Tarifvereinbarung für den Baustoffsektor.

⁽²⁹⁾ Deutschland, S. 28: Hewlett-Packard GmbH, Böblingen.

⁽³⁰⁾ Deutschland, S. 21: Wacker-Chemie GmbH.

⁽³¹⁾ Frankreich, S. 49: Accord du Crédit Mutuel Loire-Atlantique et Centre-Ouest, 3.1.1996.

⁽³²⁾ Finnland, S. 22: Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte im Handel; Tarifvereinbarungen für Verkaufspersonal und Lagerarbeiter.

⁽³³⁾ Deutschland, S. 9: Bankgewerbe.

⁽³⁴⁾ Deutschland, S. 12: Commerzbank AG.



Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis

In der Europäischen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit heißt es: „Die Arbeitgeber sollten, soweit dies möglich ist, ... Anträge von Teilzeitbeschäftigten auf Wechsel in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder auf Erhöhung ihrer Arbeitszeit ... berücksichtigen“⁽³⁵⁾.

Wichtig ist für die Beschäftigten das Recht auf Umwandlung einer Teilzeit- in eine Vollzeitstelle oder zumindest auf eine bevorzugte Berücksichtigung der Umwandlungswünsche interner Bewerber, die vorübergehend verkürzt gearbeitet haben, um Kinder oder Angehörige zu betreuen. Die meisten der hier ausgewählten Vereinbarungen aus Deutschland enthalten diesbezügliche Regelungen. Im öffentlichen Dienst beispielsweise werden früher vollbeschäftigte Angestellte, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt⁽³⁶⁾. Auch im Einzelhandel werden Umwandlungswünsche Teilzeitbeschäftigter vorrangig behandelt⁽³⁷⁾. Die Vereinbarung für den Frankfurter Flughafen räumt den Mitarbeitern das Recht ein, nach Phasen einer Teilzeitarbeit ihre Arbeitszeit zu erhöhen, und sieht die bevorzugte Berücksichtigung dieser Mitarbeiter bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen vor⁽³⁸⁾. In der Betriebsvereinbarung eines Kreditinstituts ist festgelegt, daß interne Bewerber, die die Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in eine Vollzeitbeschäftigung wünschen, bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung gegenüber externen Bewerbern bevorzugt werden⁽³⁹⁾.

Flexibilisierung der Arbeitszeit – verschiedene Modelle der Arbeitszeitgestaltung

Arbeitszeitregelungen, die zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen sollen, können sich sowohl auf die Dauer als auch auf die Lage der Arbeitszeit beziehen.

Eine luxemburgische Vereinbarung eröffnet für die Teilzeitarbeit einen weiten Gestaltungsspielraum⁽⁴⁰⁾.

Auch eine Betriebsvereinbarung in der deutschen Nahrungsmittelindustrie läßt verschiedene Modelle für Arbeitszeitdauer und -verteilung zu⁽⁴¹⁾. Im deutschen Bankgewerbe werden individuelle Regelungen zur Arbeitszeitdauer und -lage ermöglicht, wobei aber ein bestimmtes Schema eingehalten werden soll⁽⁴²⁾.

Zum Teil finden sich Bestimmungen, deren Ziel darin besteht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch Arbeitszeitverkürzung oder individuelle Schichtpläne zu erleichtern. In Deutschland beispielsweise besagt die Betriebsvereinbarung für das Bodenpersonal der Lufthansa, daß Schicht- und Dienstpläne auf die familiäre Situation Rücksicht nehmen⁽⁴³⁾. Die

⁽³⁵⁾ Europäische Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, 6. Juni 1997.

⁽³⁶⁾ Deutschland, S. 26: Öffentlicher Dienst – Bundes-Angestellentarifvertrag.

⁽³⁷⁾ Deutschland, S. 18: Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen.

⁽³⁸⁾ Deutschland, S. 3: Flughafen Frankfurt/Main AG.

⁽³⁹⁾ Deutschland, S. 12: Commerzbank AG.

⁽⁴⁰⁾ Luxemburg, S. 24: Convention collective de travail de Monopol SA, 1.4.1994.

⁽⁴¹⁾ Deutschland, S. 6: Wilhelm Weber GmbH.

⁽⁴²⁾ Deutschland, S. 11: Commerzbank AG.

⁽⁴³⁾ Deutschland, S. 33: Lufthansa – Betriebsvereinbarung für Bodenpersonal.

Vereinbarung für den Frankfurter Flughafen erleichtert Beschäftigten mit Kindern die Abstimmung der Arbeit auf die familiäre Situation, indem sie bei Schicht- und Dienstplänen Abweichungen von den betrieblichen Regelarbeitszeiten und Sonderformen der zeitflexiblen Arbeit zulässt ⁽⁴⁴⁾.

Arbeitszeitgestaltung mit Rücksicht auf familiäre Belange

In Frankreich sieht eine im Mineralölsektor geschlossene Vereinbarung sechs verschiedene Modelle für Teilzeitarbeit vor, die auf die Schulzeiten abgestimmt sind ⁽⁴⁵⁾. In einem Unternehmen der Computerbranche wurden verschiedene Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung beschlossen, darunter auch die „schulzeitenorientierte Teilzeitarbeit“, bei der gelegentlich freie Tage (außer freitags und montags) genommen und später nachgearbeitet werden können ⁽⁴⁶⁾.

Die Abstimmung der individuellen Arbeitszeit berufstätiger Eltern auf die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten ist Gegenstand einer Vereinbarung für die Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie in Deutschland ⁽⁴⁷⁾.

In Portugal ermöglicht eine Vereinbarung in der Gasindustrie den Beschäftigten auf Antrag die Befreiung von Überstundenarbeit, wenn dafür dringende persönliche oder familiäre Gründe vorliegen ⁽⁴⁸⁾. Im Bankgewerbe gilt die Ausübung von Betreuungspflichten gegenüber Familienangehörigen als stichhaltiger Grund für eine Freistellung von Nacht-, Überstunden- oder Schichtarbeit ⁽⁴⁹⁾. Andere Vereinbarungen gewähren den Arbeitnehmern das Recht, ihre wöchentlichen Ruhezeiten auf die anderer abhängig beschäftigter Familienangehöriger abzustimmen ⁽⁵⁰⁾ und gestatten eine auf familiäre Bedürfnisse zugeschnittene Arbeitszeitgestaltung ⁽⁵¹⁾.

In Spanien läßt eine Vereinbarung für die Mitarbeiter von Eisenbahn-Subunternehmern die Änderung von Schichtplänen zwecks Berücksichtigung familiärer Belange zu ⁽⁵²⁾:

„Arbeiten beide Partner für dasselbe Unternehmen, so kann einer von ihnen im Interesse der gemeinsamen Kinderbetreuung für die ersten 12 Monate der Stillzeit eine Arbeitszeitänderung beantragen; diesem Antrag ist stattzugeben. In einem solchen Falle nehmen der Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertreter Verhandlungen darüber auf, bei welchem der Partner ein solcher Wechsel ohne Beeinträchtigung der betrieblichen Abläufe möglich ist.“

In einem Unternehmen der italienischen Metallindustrie handelten die Generaldirektion und die Gewerkschaften mit Unterstützung des Nationalen Ausschusses für Chancengleichheit („Ipazia“:

⁽⁴⁴⁾ Deutschland, S. 3: Flughafen Frankfurt/Main AG.

⁽⁴⁵⁾ Frankreich, S. 40: Accord Elf Aquitaine du 26.6.1995; LS Nr. 7319 vom 24.8.1995.

⁽⁴⁶⁾ Frankreich, S. 47-48: Accord Unisys (établissement de Villers-Ecalles), 1.12.1995.

⁽⁴⁷⁾ Deutschland, S. 40: Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie, Hessen.

⁽⁴⁸⁾ Portugal, S. 33: Gasindustrie: Betriebsvereinbarung zwischen GDP – Gas de Portugal SA und Fetese – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Escritorio e Servicos u. a., 1995, Ziffer 35.

⁽⁴⁹⁾ Portugal, S. 59: Tarifvereinbarung für das Bankgewerbe, 1990, Randnr. 55, 56, 59.

⁽⁵⁰⁾ Portugal, S. 40: Luftfahrt: Tarifvereinbarung zwischen TAP – Air Portugal SA und STVAC – Sindicato dos Tecnicos de Voo da Aviação Civil, 1995; Ziffer 18.

⁽⁵¹⁾ Portugal, S. 46: Post: Betriebsvereinbarung zwischen CTT – Correios de Portugal SA und SNTCT – Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações u. a., 1996, Ziffer 154.

⁽⁵²⁾ Spanien, S. 59: Tarifvereinbarung für Eisenbahn-Subunternehmer, 1995, Artikel 35.

je Sozialpartner sechs, d. h. insgesamt 12 Mitglieder) eine Betriebsvereinbarung aus, in der mit flexiblen Arbeitszeiten experimentiert wurde, um den überwiegend weiblichen Beschäftigten entgegenzukommen. Beispielsweise können sich die Mitarbeiter zwischen starrer Schichtarbeit und zeitautonomer Arbeit entscheiden ⁽⁵³⁾.

In Irland wurde in einer generellen Vereinbarung die Ausweitung der Sozialversicherungspflicht auf festangestellte Teilzeitbeschäftigte mit einem Arbeitsentgelt ab 25 IEP pro Woche festgelegt, womit ein weitaus größerer Teil der berufstätigen Frauen Anspruch auf Sozialversicherungsleistungen erhielt ⁽⁵⁴⁾.

Zusammenfassung

Alle für die Chancengleichheit relevanten Bestimmungen der Europäischen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit ⁽⁵⁵⁾ sind in den hier betrachteten Vereinbarungen bereits mehr oder weniger enthalten, so daß sie praktikabel und umsetzbar erscheinen. Die Europäische Rahmenvereinbarung und die Richtlinie, in die sie aufgenommen wurde, dürften den Abschluß solcher Vereinbarungen weiter begünstigen.

Andererseits weisen die analysierten Vereinbarungen auch Bestimmungen auf, die über die Forderungen der Rahmenvereinbarung hinausgehen. Sie enthalten Beispiele für eine familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung und verdeutlichen das vorhandene Potential für Teilzeitregelungen.

Die ausgewählten Vereinbarungen aus den einzelnen Ländern wurden auf nationaler, sektoraler oder betrieblicher Ebene ausgehandelt.

Behandelt werden Themen wie die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen, die Verbesserung des Angebots an „(hoch-)qualifizierter“ Teilzeitarbeit, der Anspruch auf Teilzeitarbeit oder flexible Arbeitszeit, die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten, die Rückkehr in ein Vollzeit-arbeitsverhältnis, die Flexibilität von Arbeitszeitregelungen und die Abstimmung der Arbeitszeitgestaltung auf familiäre Bedürfnisse.

Besonders beeindruckend ist das Spektrum von Maßnahmen, die Arbeitszeitverkürzungen bzw. Teilzeitarbeit auf allen Hierarchieebenen und in allen Tätigkeitsfeldern ermöglichen, da solche Maßnahmen mit am stärksten zur Überwindung einer verfestigten Unternehmensstruktur und Arbeitszeitkultur beitragen. In den ausgewählten Vereinbarungen finden sich einige nützliche Beispiele für Tarifabschlüsse, die dem Ziel der von den Sozialpartnern ausgehandelten Europäischen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit entsprechen: „Die Arbeitgeber sollten, soweit dies möglich ist, ... Maßnahmen, die den Zugang zur Teilzeitarbeit auf allen Ebenen des Unternehmens einschließlich qualifizierten und leitenden Stellungen erleichtern, und in geeigneten Fällen auch Maßnahmen, die den Zugang von Teilzeitbeschäftigten zur beruflichen Bildung erleichtern, zur Förderung des beruflichen Fortkommens und der beruflichen Mobilität in Erwägung ziehen.“ ⁽⁵⁶⁾

⁽⁵³⁾ Italien, S.15: Accordo di un progetto di azioni positive alla Zanussi Elettrodomestici – Susegana (Treviso).

⁽⁵⁴⁾ Irland, S. 5-6: Programm für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt (1990-1993).

⁽⁵⁵⁾ Europäische Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit, 6. Juni 1997.

⁽⁵⁶⁾ Ebenda.

Tabelle 10: Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Arbeitszeit

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<i>Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen</i>					
Ausweitung der Teilzeitarbeit	Zielvorgabe: 15 % Teilzeitbeschäftigte	Niederlande	Baustoffe	Sektoral	Tarifvereinbarung für den Baustoffsektor
Ausweitung der Teilzeitarbeit	Zielvorgabe: 10 % der Beschäftigten	Niederlande	Nahrungsmittel-industrie	Betrieblich	Tarifvereinbarung für Heineken
Anreize für Teilzeitarbeit	Schaffung von Anreizen für Teilzeitarbeit	Niederlande	Öffentlicher Sektor	Lokal	Tarifvereinbarung für die Mitarbeiter der Berufsunfähigkeitsversicherung
Anreize für Teilzeitarbeit	Schaffung von Anreizen für Teilzeitarbeit	Niederlande	Nahrungsmittel-industrie	Betrieblich	Tarifvereinbarung für Unilever
<i>„Qualifizierte“ Teilzeitarbeit</i>					
Teilzeitarbeit Eignung aller Stellen	Teilzeitarbeit soll auf allen Qualifikationsstufen und in allen betrieblichen Ressorts möglich sein	Deutschland	Bankgewerbe	Sektoral	Bankgewerbe
Teilzeitarbeit Eignung aller Stellen	<ul style="list-style-type: none"> • Betonung der veränderten Anforderungen an die Arbeitszeitregelungen, die sowohl den betrieblichen Anforderungen als auch den Wünschen der Arbeitnehmer Rechnung tragen sollen • Zu den Maßnahmen zählen: <ul style="list-style-type: none"> – die Einführung der Teilzeitarbeit in allen Ressorts und Abteilungen – die Überprüfung jeder Vakanz darauf, ob die Stelle auch in Teilzeit ausgefüllt werden kann – ein Hinweis bei jeder betrieblichen Stellenausschreibung, ob die freie Stelle auch mit einer Teilzeitkraft besetzt werden kann 	Deutschland	Bankgewerbe	Betrieblich	Commerzbank AG

Tabelle 10 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Teilzeitarbeit Eignung aller Stellen	<ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen gilt als Chance, betriebliche und persönliche Interessen in Einklang zu bringen • Alle Stellen sind als teilzeitgeeignet anzusehen • Es können nur jene Stellen nicht von Teilzeitbeschäftigten ausgefüllt werden, die der Vorgesetzte aus eindeutigen Gründen für nicht teilbar erachtet • Arbeitsplatzbeschreibungen müssen objektive und verständliche Aussagen dazu enthalten, ob die betreffende Stelle teilbar und für Teilzeitarbeit geeignet ist 	Deutschland	Chemische Industrie	Betrieblich	Wacker-Chemie GmbH, Werk Burghausen
Teilzeitarbeit Eignung aller Stellen	<ul style="list-style-type: none"> • Einbeziehung aller Stellen • Systematische Prüfung aller frei werdenden und neugeschaffenen Stellen auf ihre Eignung für Teilzeitarbeit 	Niederlande	Baustoffe	Sektoral	Tarifvereinbarung für den Baustoffsektor
Teilzeitarbeit	Möglichkeit der Teilzeitarbeit im Prinzip bei keiner Stelle ausgeschlossen	Luxemburg	Einzelhandel	Betrieblich	Monopol SA
Teilzeitarbeit • Leitende Positionen	Für Führungskräfte bei Vorliegen nachvollziehbarer familiärer Gründe Möglichkeit einer vorübergehenden Arbeitszeitverkürzung	Deutschland	Verkehrswesen	Betrieblich	Flughafen Frankfurt/Main AG
Teilzeitarbeit • Leitende Positionen • Beruflicher Aufstieg	<ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung von Führungspositionen: muß mit der Betreuung von Kindern und Wahrnehmung familiärer Pflichten vereinbar sein • Stellenausschreibungen für Führungskräfte: Bestimmte Arbeitsstundenzahl darf nicht zur Bedingung gemacht werden 	Österreich	Öffentlicher Dienst	Lokal	Frauenförderplan im Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten

Tabelle 10 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
	<ul style="list-style-type: none"> • Beruflicher Aufstieg: Teilzeitarbeit darf kein Hindernis sein 				
<ul style="list-style-type: none"> • Chancengleichheit für Teilzeitbeschäftigte • Unternehmenskultur 	<ul style="list-style-type: none"> • Laut Vereinbarung ist Teilzeitarbeit im Unternehmen „normal“ • Ist Ausdruck von Solidarität und Mittel zur Bekämpfung der Ausgrenzung 	Frankreich	Elektroindustrie	Betrieblich	Accord Electricité de Strasbourg
<i>Anspruch auf Teilzeitarbeit oder zeitflexible Arbeit</i>					
Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • „Familienfreundliche“ Arbeitszeitregelungen • Teilzeitarbeit • Flexible Arbeitszeiten • Anträge von Männern bzw. Vätern auf Arbeitszeitverkürzung aus familiären Gründen werden begrüßt 	Deutschland	Nahrungsmittelindustrie	Betrieblich	Wilhelm-Weber GmbH
Arbeitszeitverkürzung	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitreduzierungen zur Ausübung des Sorgerechts für ein minderjähriges Kind oder Betreuung einer körperlich bzw. geistig behinderten Person • Arbeitsentgelt: anteilig 	Spanien	Private Bildungseinrichtungen	Sektoral	Tarifvereinbarung für Mitarbeiter privater Bildungseinrichtungen im Regelsystem der Bildung, die nicht akkreditiert oder staatlich gefördert werden
Teilzeitarbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Anspruch auf Teilzeitarbeit für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen – Kinder unter 12 Jahren und behinderte Personen • Arbeitsentgelt: anteilig 	Portugal	Post	Betrieblich	Betriebsvereinbarung zwischen CTT – Correios de Portugal SA und SNTCT – Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações u. a.

Tabelle 10 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Teilzeitarbeit	Mitarbeiter, die Kinder unter 12 Jahren betreuen, haben Anspruch auf Teilzeitarbeit	Portugal	Bankwesen	Sektoral	Tarifvereinbarung für das Bankwesen
Teilzeitarbeit	Väter und Mütter mit einem oder mehreren Kindern unter 12 Jahren haben Anspruch auf Verkürzung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit	Portugal	Sektor Papier und Pappe	Sektoral	Sektor Papier und Pappe
Arbeitszeitverkürzung	Vollzeitbeschäftigte haben bis zum vollendeten 12. Lebensjahr des Kindes Anspruch auf eine Arbeitszeitreduzierung von 25 %	Schweden	Versicherungsgewerbe	Sektoral	KFO und Schwedischer Nationalverband der Versicherungsangestellten (Forsakringsanstamannaforbundet – FTF)
Teilzeitarbeit	Anspruch auf Teilzeitarbeit bis zum vollendeten zweiten Lebensjahr eines Kindes	Italien	Einzelhandel	Betrieblich	CCNL: Accordo aziendale Coop Liguria
Teilzeitarbeit	Anträge auf Übergang zur Teilzeitarbeit sind wohlwollend zu behandeln und nach Möglichkeit zu genehmigen	Niederlande	Baustoffe	Sektoral	Tarifvereinbarung für den Baustoffsektor
Teilzeitarbeit • Begründung für nicht realisierten Umwandlungswunsch	<ul style="list-style-type: none"> • Auf Wünsche der Mitarbeiter nach Umwandlung ihrer Arbeitszeitdauer wird eingegangen • Ist eine Änderung der Arbeitszeitdauer nicht möglich, muß der Arbeitgeber eine Begründung geben 	Deutschland	Bankgewerbe	Sektoral	Bankgewerbe

Tabelle 10 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Teilzeitarbeit • Vorrangige Berücksichtigung bei familiären Gründen • Begründung bei Ablehnung eines Umwandlungswunsches	<ul style="list-style-type: none"> • Vorrangige Berücksichtigung von Umwandlungsanträgen, die aus familiären Gründen gestellt werden • Bei nicht realisierbarem Umwandlungswunsch ist eine Begründung vorzulegen 	Deutschland	Bankgewerbe	Betrieblich	Commerzbank AG
Arbeitszeitverkürzung	Mit vollbeschäftigten Angestellten ist auf Antrag eine Arbeitszeitverkürzung zu vereinbaren, wenn dafür familiäre Gründe vorliegen	Deutschland	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Bundes-Angestelltentarifvertrag
Arbeitszeitverkürzung	Mitarbeiter sind berechtigt, aus persönlichen Gründen über einen Zeitraum von vier Jahren verkürzt zu arbeiten	Deutschland	Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie	Sektoral	Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie Hessen
<i>Bedingungen für Teilzeitarbeit</i>					
Gleichbehandlung	Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten	Niederlande	Baustoffe	Sektoral	Tarifvereinbarung für den Baustoffsektor
Arbeitszeitverkürzung an Teilzeitarbeit an vergleichbarem Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitverkürzung/Teilzeitarbeit im Anschluß an den Elternurlaub • Teilzeitarbeitsplatz soll dem vorherigen Arbeitsplatz entsprechen 	Deutschland	Metallindustrie	Betrieblich	Hewlett-Packard GmbH, Böblingen
Teilzeitarbeit an vergleichbarem Arbeitsplatz	• Es sind Bemühungen um die Ausweitung des Angebots an Teilzeitplätzen mit qualifikationsgerechten Arbeitsanforderungen zu unternehmen	Deutschland	Chemische Industrie	Betrieblich	Wacker-Chemie GmbH, Werk Burghausen

Tabelle 10 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
Beruflicher Aufstieg Arbeitsentgelt Teilnahme an Quali- fizierungsmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Teilzeitarbeit ermöglicht bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben • Teilzeitarbeit darf nicht zu einer Beeinträchtigung der beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, der Vergütung oder der Teilnahme an Qualifikationsmaßnahmen führen 	Frankreich	Bankwesen	Betrieblich	Accord du Crédit Mutuel Loire-Atlantique et Centre-Ouest
Detaillierte Regelungen zur Teilzeitarbeit	Bestimmungen in bezug auf Arbeitsentgelt, Wochenarbeitszeit, freie Tage, bezahlten Urlaub, Urlaubsgeld, Kaffeepausen, Freistellung bei Krankheit, Mutterschaftsgeld, Eltern- und Vaterschaftsurlaub sowie Überstundenvergütung	Finnland	Einzelhandel	Sektoral	Arbeitsbedingungen für Teilzeitbeschäftigte im Handel; Kollektivvereinbarungen für Verkaufspersonal und Lagerarbeiter
<ul style="list-style-type: none"> • Beruflicher Aufstieg • Qualifizierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleiche Aufstiegschancen • Gleichberechtigte Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen 	Deutschland	Bankgewerbe	Sektoral	Bankgewerbe
<ul style="list-style-type: none"> • Beruflicher Aufstieg • Qualifizierung 	<ul style="list-style-type: none"> • Gleiche Aufstiegschancen • Gleichberechtigte Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen 	Deutschland	Bankgewerbe	Betrieblich	Commerzbank AG
<i>Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis</i>					
Bevorzugte Berücksichtigung	Früher vollbeschäftigte Angestellte, mit denen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart wurde, werden bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bevorzugt berücksichtigt	Deutschland	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Bundes-Angestelltenarbeitsvertrag
Bevorzugte Berücksichtigung	Bevorzugte Berücksichtigung von Teilzeitbeschäftigten, die ein Vollzeitarbeitsverhältnis wünschen	Deutschland	Einzelhandel	Sektoral	Einzelhandel Nordrhein-Westfalen

Tabelle 10 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<ul style="list-style-type: none"> Erhöhung der Arbeitszeit Bevorzugte Berücksichtigung 	<ul style="list-style-type: none"> Anspruch auf Erhöhung der Arbeitszeit nach einer Phase der Teilzeitarbeit Bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung von Vollzeitarbeitsplätzen 	Deutschland	Verkehrswesen	Betrieblich	Flughafen Frankfurt/Main AG
Bevorzugte Berücksichtigung interner Bewerber gegenüber externen Bewerbern	Interne Bewerber, die die Umwandlung eines Teilzeitarbeitsverhältnisses in eine Vollzeitbeschäftigung wünschen, werden bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung gegenüber externen Bewerbern bevorzugt	Deutschland	Bankgewerbe	Betrieblich	Commerzbank AG
<i>Flexibilisierung der Arbeitszeit</i>					
Arbeitszeitregelungen	Verschiedene Modelle der Arbeitszeitgestaltung	Luxemburg	Einzelhandel	Betrieblich	Convention collective de travail de Monopol SA
Arbeitszeitregelungen	Verschiedene Modelle für Arbeitszeitdauer und -verteilung	Deutschland	Nahrungsmittelindustrie	Betrieblich	Wilhelm Weber GmbH
Arbeitszeitregelungen	<ul style="list-style-type: none"> Individuelle Arbeitszeitregelungen Möglich sind die verschiedensten Varianten der Arbeitszeitdauer und -lage Ein bestimmtes Schema sollte eingehalten werden 	Deutschland	Bankgewerbe	Betrieblich	Commerzbank AG
<ul style="list-style-type: none"> Arbeitszeitregelungen Schichtarbeit 	Schicht- und Dienstpläne sollen auf die familiäre Situation Rücksicht nehmen	Deutschland	Verkehrswesen	Betrieblich	Lufthansa – Betriebsvereinbarung für Bodenpersonal
<ul style="list-style-type: none"> Arbeitszeitregelungen Schichtarbeit 	<ul style="list-style-type: none"> Schichtpläne erleichtern Beschäftigten mit Kindern die Abstimmung der Arbeit auf die familiäre Situation Abweichung von den betrieblichen Regelarbeitszeiten und Sonderformen der zeitflexiblen Arbeit möglich 	Deutschland	Verkehrswesen	Betrieblich	Flughafen Frankfurt/Main AG

Tabelle 10 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
<i>Arbeitszeitgestaltung mit Rücksicht auf familiäre Belange</i>					
Abstimmung der Teilzeitarbeit auf die Schulzeiten	Sechs verschiedene Modelle für Teilzeitarbeit, die auf die Schulzeiten abgestimmt sind	Frankreich	Mineralölsektor	Betrieblich	Accord Elf Aquitaine
Arbeitszeitorganisation	Verschiedene Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung, darunter auch die „schulzeitenorientierte Teilzeitarbeit“, bei der freie Tage (außer freitags und montags) genommen und später nachgearbeitet werden können	Frankreich	Computerbranche	Betrieblich	Accord Unisys (établissement de Villers-Ecalles)
Arbeitszeitorganisation	Abstimmung der individuellen Arbeitszeit berufstätiger Eltern auf die Öffnungszeiten von Kindertagesstätten	Deutschland	Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie	Sektoral	Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitende Industrie Hessen
Verpflichtung zur Überstundenarbeit	Beschäftigte können auf Antrag von Überstundenarbeit freigestellt werden, wenn dafür dringende persönliche oder familiäre Gründe vorliegen	Portugal	Gasindustrie	Betrieblich	Betriebsvereinbarung zwischen GDP – Gas de Portugal SA und Fetese – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Escritório e Serviços u. a.
<ul style="list-style-type: none"> • Nachtarbeit • Überstundenarbeit • Schichtarbeit 	Ausübung von Betreuungspflichten gegenüber Familienangehörigen gilt als stichtätiger Grund für die Freistellung von Nacht-, Überstunden- oder Schichtarbeit	Portugal	Bankwesen	Sektoral	Tarifvereinbarung für das Bankwesen

Tabelle 10 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
Arbeitszeit	Recht auf Abstimmung der wöchentlichen Ruhezeiten auf die anderer abhängig beschäftigter Familienangehöriger	Portugal	Luftfahrt	Betrieblich	Tarifvereinbarung zwischen TAP – Air Portugal SA und STVAC – Sindicato dos Tecnicos de Voo da Aviação Civil
Arbeitszeit	Recht auf eine auf familiäre Bedürfnisse zugeschnittene Arbeitszeitgestaltung	Portugal	Post	Betrieblich	Betriebsvereinbarung zwischen CTT – Correios de Portugal SA und SNTCT – Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações u. a.
Schichtarbeit	Änderung von Schichtplänen zwecks Berücksichtigung familiärer Belange	Spanien	Eisenbahn-Subunternehmer	Sektoral	Tarifvereinbarung für Mitarbeiter von Eisenbahn-Subunternehmern
Flexible Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeiten, um den überwiegend weiblichen Beschäftigten entgegenzukommen • Beispielsweise Auswahl zwischen starrer Schichtarbeit und zeitautonomer Arbeit 	Italien	Metallverarbeitende Industrie	Betrieblich	Accordo di un progetto di azioni positive alla Zanussi Elettrodomestici – Susegana (Treviso)
<i>Sozialversicherung</i>					
Sozialversicherung	Ausweitung der Sozialversicherungspflicht auf festangestellte Teilzeitbeschäftigte mit einem Arbeitsentgelt ab 25 IEP pro Woche	Irland	Generell	National	Programm für den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt (1990-1993)



Arbeitsplatzteilung

Zentrale Problemstellungen

Arbeitsplatzteilung (Job-sharing) ist „eine Form der Arbeitsorganisation, bei der sich zwei Arbeitskräfte die Verantwortung und die Aufgaben eines Vollzeitarbeitsplatzes teilen; ein Mittel zur Verbesserung des Status und der beruflichen Perspektiven des Teilzeitbeschäftigten und der Flexibilität des Arbeitgebers. Die Arbeitsplatzpartner schließen getrennte Arbeitsverträge ab, und das für einen Vollzeitarbeitsplatz geltende Arbeitsentgelt sowie die sonstigen Leistungen kommen ihnen anteilig zu“⁽⁵⁷⁾.

Die Arbeitsplatzteilung erfordert spezifische Festlegungen und wird in der Regel mit dem Ziel der Einführung bzw. Ausweitung (hoch-)qualifizierter Teilzeitarbeit vereinbart.

Vereinbarungen und Bestimmungen

Die detailliertesten Bestimmungen finden sich im britischen Gesundheitswesen⁽⁵⁸⁾. Bei allen Stellenausschreibungen für frei werdende Stellen werden auch potentielle Arbeitsplatzpartner „mit oder ohne Partner“ angesprochen. Eine offizielle Strategie stellt die gleichberechtigte Nutzung der Regelungen zur Arbeitsplatzteilung sicher. Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer mit Ausnahme einiger Auszubildender.

Gemäß besagter Strategie ist ein Job-share-Register einzurichten. Interessierte Arbeitnehmer stellen drei Monate im voraus einen schriftlichen Antrag auf Arbeitsplatzteilung. Der unmittelbare Vorgesetzte prüft die Realisierbarkeit und gibt innerhalb von zehn Tagen Bescheid. Gegen eine Ablehnung kann Widerspruch eingelegt werden. Wird dem Antrag stattgegeben, ohne daß der Bewerber bereits einen bestimmten Arbeitsplatzpartner im Auge hat, erfolgt eine Suche im Register. Bleibt diese erfolglos, wird der andere Teil der Stelle ausgeschrieben. Wenn sich kein Partner findet, wird der Bewerber davon unterrichtet, daß sein Wunsch momentan nicht realisiert werden kann. Die betreffenden Mitarbeiter können sich entweder ins Job-share-Register eintragen lassen, sich als Arbeitsplatzpartner in einer anderen Abteilung bewerben oder vom Vorgesetzten prüfen lassen, ob sich ihr derzeitiger Arbeitsplatz für die Aufteilung in zwei Teilzeitstellen eignet.

Bei Kündigung eines Arbeitsplatzpartners wird dem anderen Partner die Stelle als Vollzeitstelle angeboten. Lehnt er dies ab, wird zunächst das Register zu Rate gezogen und die Stelle dann gegebenenfalls ausgeschrieben. Der Arbeitgeber gewährleistet zwei externe Stellenausschreibungen. Wird dabei kein Ersatz gefunden, kann der übriggebliebene Arbeitsplatzpartner entweder in ein Teilzeitarbeitsverhältnis übernommen oder, falls dies möglich ist, versetzt werden.

Im Jahre 1994 gab es 42 „Job-sharers“, die allesamt weiblichen Geschlechts und in der Mehrzahl in Pflegeberufen tätig waren. Die Arbeitszeiten und die Aufgabenverteilung werden von den

⁽⁵⁷⁾ Terry, Michael, und Dickens, Linda, *European Employment and Industrial Relations Glossary: United Kingdom*, Luxemburg 1991, S. 117.

⁽⁵⁸⁾ Vereinigtes Königreich, Randnr. 213-219: Kingston and District Community Unit (NHS).

Arbeitsplatzpartnern und ihrem Vorgesetzten gemeinsam festgelegt. Nur jeweils zwei Personen dürfen sich eine Stelle teilen, und den Arbeitsplatzpartnern ist eine weitere Teilzeitbeschäftigung in ihrem Ressort untersagt. Die meisten Stellen werden je zur Hälfte besetzt, manche jedoch auch zu ungleichen Teilen. Die übliche Konstellation ist eine Aufteilung zu je zweieinhalb Wochentagen bzw. in Vormittags-/Nachmittagsarbeit. Der Vorgesetzte muß sicherstellen, daß der gewählte Arbeitsrhythmus die Einstellung eines neuen Arbeitsplatzpartners nicht zum Problem werden läßt, falls einer der Partner wegfällt.

Alle praktischen Fragen werden in Job-sharing-Vereinbarungen festgehalten; diese betreffen den Arbeitsrhythmus und die Arbeitsaufgaben, die Übergabezeiten, die Modalitäten der Arbeitsüberwachung, die zu nutzenden Kommunikationsmechanismen und die Arbeitsbedingungen jedes der beiden Arbeitsplatzpartner.

Das Arbeitsentgelt und sonstige Vergünstigungen erhalten die Arbeitsplatzpartner anteilig. Zum Teil gelten jedoch auch individuelle Regelungen; so beim Anspruch auf Krankengeld, Treueurlaub, Mutterschaftsurlaub, außerplanmäßige Freistellung und bei den Umzugskosten. Besteht Anspruch auf einen Dienstwagen oder auf diesbezügliche Zuwendungen, so teilen sich die Partner auch diese.

Zu den Vorteilen dieser Strategie zählen eine größere Flexibilität in Zeiten erhöhter Arbeitsbelastung, die Weiterführung der Arbeit bei Erkrankung oder während des Jahresurlaubs eines Arbeitsplatzpartners und die geringeren Fehlzeiten der am Job-sharing beteiligten Mitarbeiter.

In Irland steht es den Mitarbeitern des Civil Service frei, für eine Mindestdauer von einem Jahr ein Job-sharing-Arbeitsverhältnis einzugehen, sofern ein Partner und eine geeignete Stelle zur Verfügung stehen. Sie erhalten anteilig dasselbe Arbeitsentgelt und dieselben Vergünstigungen wie ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen. Ende 1993 waren 98 % aller Arbeitsplatzpartner Frauen, von denen wiederum 80 % in eine Besoldungsgruppe unterhalb des Executive Officer eingestuft waren ⁽⁵⁹⁾.

Ähnliche Regelungen gelten für die Luftfahrtindustrie ⁽⁶⁰⁾. Für jeden geteilten Arbeitsplatz existiert eine Arbeitsplatzbeschreibung, in der die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Stelle als Ganzes festgelegt sind, die damit als Vollzeitstelle erkennbar wird und potentiell in eine solche umgewandelt werden kann. Die am Job-sharing beteiligten Mitarbeiter können sich um sämtliche ausgeschriebenen Stellen bewerben, wobei allerdings Vollzeitstellen nur aufgeteilt werden, wenn eine direkte Umwandlung unproblematisch und sowohl für die Geschäftsführung als auch für die betreffenden Mitarbeiter akzeptabel ist. Die Arbeitsplatzpartner erhalten jeweils die Hälfte des geltenden Tarifgehalts für eine Vollzeitstelle, und bezahlter Erholungsurlaub wird anteilig gewährt.

In einem italienischen Chemieunternehmen besteht eine Vereinbarung zum Job-sharing, die es Ehepaaren durch Teilzeitarbeit erleichtern soll, Beruf und Betreuungspflichten miteinander zu

⁽⁵⁹⁾ Irland, S. 9: Irish Civil Service.

⁽⁶⁰⁾ Irland, S. 17: Air Rianta.

vereinbaren. Mütter und Väter mit Kindern bis zum vollendeten dritten Lebensjahr können sich mit einem Kollegen bzw. einer Kollegin in gleicher Lage einen Arbeitsplatz teilen. Arbeiten beide Eltern im selben Betrieb, können auch sie sich eine Stelle teilen. Überdies beteiligt sich der Arbeitgeber an den Kosten der Kinderbetreuung ⁽⁶¹⁾.

Eine Betriebsvereinbarung aus der deutschen Metallindustrie betont die Gleichbehandlung der Arbeitsplatzpartner und gestattet es Interessenten, sich um Vollzeitarbeitsplätze zu bewerben, sofern bereits ein Arbeitsplatzpartner vorhanden ist. Eine gemeinsame Bewerbung von Arbeitsplatzpartnern ist ebenso zu behandeln wie die Bewerbung eines einzelnen Arbeitnehmers ⁽⁶²⁾.

Derselben Vereinbarung zufolge wird eine auf sechs Monate befristete Testphase vereinbart, wenn der Vorgesetzte bei einer Vollzeitstelle aus praktischen Gründen Zweifel daran hat, ob sich ein Job-sharing-Modell bewährt. Ziele, Arbeitsinhalt und Arbeitsorganisation werden für die Testphase schriftlich dargelegt. Während der Testphase auftretende Probleme sind unverzüglich zu erörtern und zu dokumentieren. Bei erfolgreichem Verlauf der Testphase wird den Arbeitsplatzpartnern die unbefristete Fortsetzung ihres Job-sharing-Arbeitsverhältnisses angeboten. Bleibt der Erfolg aus, endet das Job-sharing-Arbeitsverhältnis automatisch bei Ende der Testphase ⁽⁶³⁾.

Als weiteres Beispiel aus Deutschland sei eine Betriebsvereinbarung in einem Unternehmen der Nahrungsmittelindustrie genannt, der zufolge frei werdende Führungspositionen auf ihre Teilbarkeit hin geprüft werden können ⁽⁶⁴⁾.

Zusammenfassung

Kollektivvereinbarungen zur Arbeitsplatzteilung sind zwar nicht sonderlich verbreitet, doch die vorliegenden Beispiele weisen interessante und innovative Merkmale auf, die eine (hoch-)qualifizierte Teilzeitarbeit begünstigen und zur Überwindung einer verfestigten Unternehmens- und Arbeitszeitkultur beitragen.

Interessant sind vor allem die Aufforderung zu Bewerbungen von Arbeitsplatzpartnern, die Gleichberechtigung mit den Vollzeitbeschäftigten, die sich in der anteiligen Zahlung von Arbeitsentgelt und Gewährung sonstiger Vergünstigungen äußert, der gleichberechtigte Anspruch aller – auch leitender – Mitarbeiter auf Arbeitsplatzteilung, die Einrichtung von Job-share-Registern und die konkreten Bestimmungen zu den Arbeitsrhythmen, den Arbeitsaufgaben, den Übergabezeiten, den Modalitäten der Arbeitsüberwachung und den Kommunikationsmechanismen der Arbeitsplatzpartner.

⁽⁶¹⁾ Italien, S. 29: Accordo di job sharing alla Sony di Rovereto (Trento), 1995.

⁽⁶²⁾ Deutschland, S. 29: Hewlett-Packard GmbH, Böblingen.

⁽⁶³⁾ Deutschland, S. 92: Hewlett-Packard GmbH, Böblingen.

⁽⁶⁴⁾ Deutschland, S. 7 und 53: Wilhelm Weber GmbH.

Tabelle 11: Ausgewählte Vereinbarungen und Bestimmungen zur Arbeitsplatzteilung

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungsebene	Geltungsbereich
<p>Arbeitsplatzteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellenausschreibungen • Gleichberechtigte Nutzung der Regelungen • Register • Modalitäten • Arbeitsentgelt 	<p>Detaillierte Bestimmungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Stellenausschreibungen werden potentielle Arbeitsplatzpartner „mit oder ohne Partner“ angesprochen • Gleichberechtigte Nutzung der Regelungen zur Arbeitsplatzteilung • Anspruchsberechtigt sind alle Beschäftigten mit Ausnahme einiger Auszubildender • Job-share-Register • Regelungen zur Einstellung eines neuen Arbeitsplatzpartners • Konkrete Bestimmungen in bezug auf Arbeitsrhythmus, Arbeitsaufgaben, Übergabezeiten, Arbeitsüberwachung, zu verwendende Kommunikationsmechanismen sowie Arbeitsbedingungen für beide Partner • Arbeitsentgelt und Vergünstigungen anteilig 	Vereinigtes Königreich	Gesundheitswesen	Lokal	Kingston and District Community Unit (NHS)
<p>Arbeitsplatzteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anspruch • Anteilige Leistungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzteilung für mindestens ein Jahr, sofern ein Partner und eine geeignete Stelle zur Verfügung stehen • Arbeitsplatzpartner erhalten anteilig dasselbe Arbeitsentgelt und dieselben Vergünstigungen wie ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen 	Irland	Öffentlicher Dienst	Sektoral	Irish Civil Service
<p>Arbeitsplatzteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feste Regelungen • Gleichbehandlung mit Vollzeitarbeitsplätzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Für jeden geteilten Arbeitsplatz existiert eine Arbeitsplatzbeschreibung, in der die Aufgaben und die Verantwortung der Stelle als Ganzes festgelegt sind • Jeder geteilte Arbeitsplatz ist als Vollzeitarbeitsplatz erkennbar 	Irland	Luftfahrt	Betrieblich	Air Rianta

Tabelle 11 (Forts.)

Gegenstand	Innovative Merkmale	Land	Sektor	Verhandlungs- ebene	Geltungsbereich
<ul style="list-style-type: none"> Antrag auf Vollzeitarbeitsplatz 	<p>Potenitielle Umwandlung in eine Vollzeitstelle</p> <ul style="list-style-type: none"> Am Job-sharing beteiligte Mitarbeiter sind berechtigt, sich auf alle ausgeschriebenen Stellen zu bewerben Vollzeitstellen werden nur aufgeteilt, wenn eine direkte Umwandlung unproblematisch und für die Betriebsleitung wie auch die Mitarbeiter akzeptabel ist Arbeitsplatzpartner erhalten jeweils die Hälfte des geltenden Tarifgehalts für eine Vollzeitstelle, und bezahlter Erholungsurlaub wird anteilig gewährt 				
<p>Arbeitsplatzteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> Anspruch Vereinbarkeit von Beruf und Familie 	<p>Ziel: Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten durch Teilzeitarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> Mütter und Väter mit Kindern bis zum vollendeten dritten Lebensjahr können sich mit einem Kollegen bzw. einer Kollegin in gleicher Lage einen Arbeitsplatz teilen Arbeiten beide Eltern im gleichen Betrieb, können auch sie sich eine Stelle teilen Überdies beteiligt sich der Arbeitgeber an den Kosten der Kinderbetreuung 	Italien	Chemische Industrie	Betrieblich	Accordo di job sharing alla Sony di Rovereto (Trento)
<p>Arbeitsplatzteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> Direktbewerbung um Vollzeitarbeitsplatz Gleichbehandlung der Bewerbung 	<ul style="list-style-type: none"> Direktbewerbung um Vollzeitarbeitsplatz mit Arbeitsplatzpartner Gleichbehandlung der Bewerbungen von Arbeitsplatzpartnern und Einzelpersonen auf einen Vollzeitarbeitsplatz 	Deutschland	Metallindustrie	Betrieblich	Hewlett-Packard GmbH, Böblingen
<p>Arbeitsplatzteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> Leitende Positionen 	<ul style="list-style-type: none"> Prüfung vakanter Führungspositionen auf Eignung für Arbeitsplatzteilung 	Deutschland	Nahrungsmittel-industrie	Betrieblich	Wilhelm Weber GmbH

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

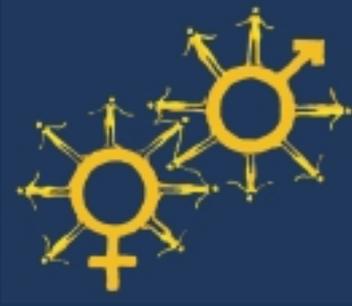
Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der Europäischen Union
3. Innovative Vereinbarungen: Eine Analyse

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

1999 – 179 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-828-5067-6

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.): EUR 25



Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der Europäischen Union

3. Innovative Vereinbarungen: Eine Analyse

Die Durchsetzung der Chancengleichheit für Männer und Frauen im Wege von Tarifverhandlungen ist für die Europäische Kommission zu einer wichtigen politischen Zielsetzung geworden.

Der vorliegende Bericht vermittelt einen Überblick über innovative Kollektivvereinbarungen mit vielfältigen Initiativen, die der Verbesserung der Chancengleichheit dienen sollen. Dazu gehören auch Regelungen, die folgende Fragen betreffen: Zugang zur Beschäftigung, Geschlechtertrennung, Gleichheit des Arbeitsentgelts, sexuelle Belästigung, Elternurlaub, Arbeitszeit und Veränderungen der Unternehmenskultur.

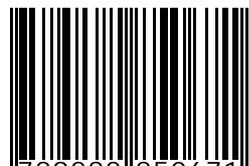
Der Bericht stützt sich auf über 250 Bestimmungen in Tarifverträgen aus allen 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union.

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.): 25 EUR



L-2985 Luxembourg

ISBN 92-828-5067-6



9 789282 850671