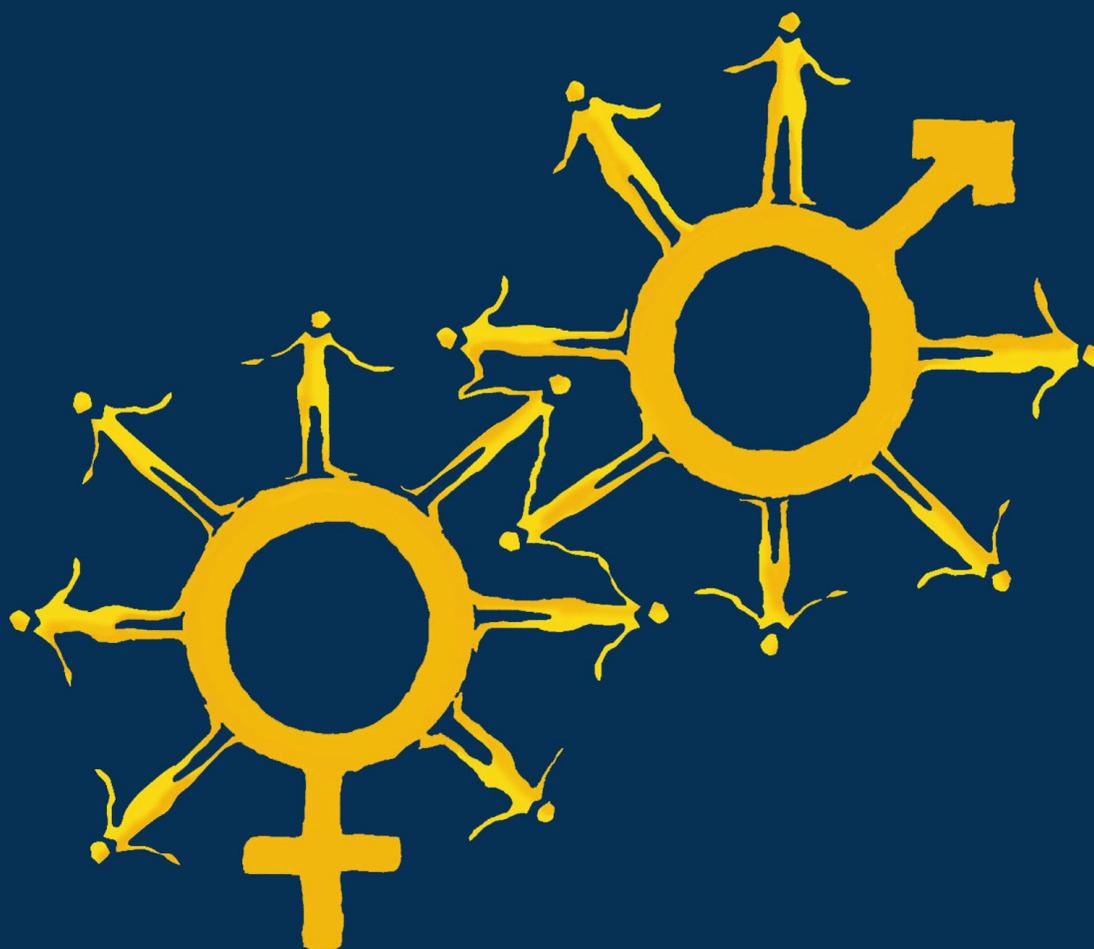


Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der Europäischen Union



4. Erläuterung des Tarifverhandlungsprozesses



EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der Europäischen Union

Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen ist ein eigenständiges Gremium der Europäischen Union, dessen 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/>

Linda Dickens ist Professorin an der Warwick Business School, Universität Warwick, Vereinigtes Königreich. Ihre Lehrgebiete sind u. a. Arbeitskräfteplanung und -entwicklung, Arbeitsbeziehungen, Europäische Institutionen, Arbeitsrecht und Verwaltungsverfahren. Prof. Dickens hält regelmäßig Vorträge auf wissenschaftlichen und praxisbezogenen Konferenzen und Seminaren. Sie hat zahlreiche maßgebliche Abhandlungen und Artikel zu den genannten Themen verfaßt.

Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der Europäischen Union *4. Erläuterung des Tarifverhandlungsprozesses*

Linda Dickens



EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

Bibliographische Daten befinden sich am Ende dieser Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1999

ISBN 92-828-5064-1

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

Alle Übersetzungs- und Reproduktionsrechte liegen beim Direktor der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland.

Printed in Ireland

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier aus bewirtschaftetem Wald in Nordeuropa.
Für jeden gefällten Baum wird mindestens ein neuer Baum gepflanzt.




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.

Der 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 zur Problembeschreibung aufgestellten Leitlinien.

Dieser 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 Erzielung erfolgreicher Vereinbarungen.

Die Länderberichte aus 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
Amtierender Stellvertretender Generaldirektor
Generaldirektion V –
Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale
Angelegenheiten



Inhaltsübersicht

	Seite
Vorwort	v
Zusammenfassung	ix
Kapitel 1	Einführung
	1
	Das Forschungsprojekt 1
	Ziel dieses Berichts 2
	Orte und Methoden der Untersuchungen 3
	Gliederung des Berichts 6
Kapitel 2	Der Tarifverhandlungsprozeß
	9
	Art und Qualität der Tarifbeziehungen 9
	Die Vorphase der Vereinbarung 10
	Die eigentliche Vereinbarungsphase 13
	Die Phase nach der Vereinbarung 18
Kapitel 3	Faktoren im Umfeld, die die Einbeziehung der
	Gleichstellungsproblematik in Tarifverhandlungen begünstigen
	21
	Wirtschaftliche Lage 22
	Der Arbeitsmarkt 23
	Gesetzlicher Rahmen 24
	Sonstige politische bzw. staatliche Maßnahmen 28

Kapitel 4	Organisationsspezifische Faktoren, die die Einbeziehung der Gleichstellungsproblematik in Tarifverhandlungen begünstigen	31
	Motive des Arbeitgebers	31
	Gewerkschaften: Druck von innen und sonstige Motive	36
	Schaffung günstiger interner Bedingungen/Handlungsanlaß	38
Kapitel 5	Die Bedeutung des Geschlechts bei Tarifverhandlungen	41
	Die Identität der Verhandlungsführer	41
	Die Bedeutung der Anwesenheit von Frauen	42
	Männer als Verfechter der Gleichstellung in Tarifverhandlungen	45
Kapitel 6	Modernisierung der Tarifverhandlungen	49
	Hinwendung zu beispielhaften Vereinbarungen	49
	Modernisierungsprobleme	51
	Vorteile der positiven Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen	53
Anhang		57
Bibliographie		67




Zusammenfassung

Einführung

Gegenstand des Forschungsprojekts sind die Bedingungen, unter denen eine positive Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen möglich ist. Anhand von Fallstudien aus allen Mitgliedstaaten wird im vorliegenden Bericht beleuchtet, auf welchem Wege Tarifvereinbarungen erreicht werden, die umfassende Möglichkeiten für die Durchsetzung von Gleichstellungsbelangen bieten. Ferner werden Faktoren benannt, die bei der Berücksichtigung von Gleichstellungsproblemen in Tarifverhandlungen eine Rolle spielen können, wirkt doch gerade der kumulative Effekt mehrerer Faktoren in Kombination als Auslöser und Motor für den Prozeß von Verhandlungen zu Gleichstellungsfragen. Welche Faktoren im einzelnen zutreffen, wird dann im konkreten Zusammenhang geprüft.

In einer Reihe von Sektoren und auf verschiedenen Verhandlungsstufen in öffentlichen und privatwirtschaftlichen Organisationen wurden Fallstudien durchgeführt. Der unterschiedliche Umfang der Forschungsarbeiten deutet darauf hin, daß a priori keine Bereiche existieren, in denen die Einbeziehung von Gleichstellungsfragen in Tarifverhandlungen nicht möglich wäre.

Der Tarifverhandlungsprozeß

Die Frage, ob eine positive Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen möglich ist, hängt offenbar von der Art und Qualität der Tarifbeziehungen ab, wobei seit langem bestehende Tarifbeziehungen und eine von Vertrauen und sozialer Partnerschaft geprägte Form der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen sich auf die Einbeziehung der Gleichstellungsproblematik günstig auswirken.

Gleichstellungsbelange werden in den Verhandlungen zwar von beiden Tarifparteien (Arbeitgebern wie Gewerkschaften) zur Sprache gebracht, doch liegt die Initiative häufiger bei den Gewerkschaften. Um das Bewußtsein und Verständnis für die Gleichstellungsproblematik zu wecken bzw. zu fördern, werden im Vorfeld Untersuchungen oder Vorstudien durchgeführt, für die oft externe Sachverständige herangezogen werden.

Die Frage der Chancengleichheit mag als konsensersheischend erscheinen und aus taktischen Erwägungen auch so in die Tarifverhandlungen eingebracht werden, gleichwohl kann sie sich als äußerst konfliktträchtig erweisen, und zwar nicht nur am Verhandlungstisch, sondern auch im Kreis der jeweiligen Gesprächspartner. Bereits bei der Aufstellung des zu behandelnden Themenkatalogs ist im Interesse der Einigung zu berücksichtigen, daß Meinungsunterschiede bestehen und mit ihnen umgegangen werden muß. Ist die Vorstellung aller Verhandlungspartner dessen, was Gleichstellung bedeutet, sehr eng gefaßt, läßt sich ein Konsens unter Umständen schneller erreichen, doch wird die so entstandene Vereinbarung entsprechend weniger Möglichkeiten zur Gestaltung der Gleichstellung bieten.

Auch Themen, die nicht unmittelbar mit der Gleichstellung in Verbindung stehen (z. B. arbeitsbedingte flexible Arbeitszeiten), können für diesen Zweck „vereinnahmt“ oder nachträglich um einen Gleichstellungsaspekt ergänzt werden, damit am Ende ausgewogene Resultate stehen, die den Anforderungen beider Seiten – Arbeitgeber wie Arbeitnehmer – Rechnung tragen. Dazu muß Klarheit darüber herrschen, daß sämtliche Themen bei Tarifverhandlungen auch etwas mit Gleichstellung zu tun haben.

Verschiedentlich wurde das Zustandekommen einer Vereinbarung dadurch erleichtert, daß eine Teilgruppe der Gesprächspartei mit der Erarbeitung von Details betraut wurde, der Arbeitgeber entsprechende Vorschläge für relativ kostengünstig bzw. kostenwirksam erachtete, die Möglichkeit einer finanziellen Unterstützung von Maßnahmen aus externen Quellen bestand, die zu erwartenden Kosten für den Fall betrachtet wurden, daß keine Einigung in bezug auf die Fortführung der Tarifbeziehungen erzielt würde oder das gesamte Verhandlungspaket in Frage stand. Keine Verhandlung kommt ohne Kompromiß aus, aber Festlegungen, die weit hinter der ursprünglichen Absicht zurückbleiben, können ein Prinzip begründen und eine Basis für spätere Verbesserungen bieten.

Häufig schenken die Parteien von Verträgen deren Umsetzung und Überwachung wenig Beachtung. Auch von außen bestehen kaum Anforderungen für eine Einhaltungskontrolle, selbst in Fällen, in denen es gesetzliche Regelungen für die Gleichstellung gibt. Einige der analysierten Vereinbarungen waren insofern unzulänglich, als sie keine Überprüfung vorsahen bzw. Bestimmungen zur Institutionalisierung der in ihnen enthaltenen Maßnahmen vermissen ließen. Daher wurde das Potential der Vereinbarungen nicht immer in vollem Umfang realisiert.

Für eine optimale Umsetzung bedarf es eines Bündels von Maßnahmen, wozu u. a. folgendes zählt: verbindliche Vorgaben/Zielsetzungen, Zeitpläne für die Verwirklichung, Mobilisierung und Übertragung von Verantwortung für die Umsetzung verbunden mit systematischer Kontrolle und



Überprüfung, Schulung der Umsetzungsverantwortlichen, Mobilisierung von Frauen und deren aktive Mitwirkung an der Umsetzung, Festlegung von Kriterien und Unterrichtung zur transparenten Bewertung der Fortschritte sowie wirksame Sanktionen, um die Einhaltung zu gewährleisten. Zudem kann mit Informations- bzw. Aufklärungsaktionen unter den Arbeitnehmern, für die der Tarifvertrag gilt, erreicht werden, daß sie sich für dessen Umsetzung engagieren.

Mit der Einrichtung eines entsprechend ausgestatteten und unterstützten gemeinsamen Gremiums für Gleichstellungsfragen mit Verantwortlichkeit für bestimmte Umsetzungsprobleme läßt sich vermeiden, daß die erfolgreiche Verwirklichung von Gleichstellungsmaßnahmen von der Handlungsbereitschaft derjenigen abhängt, die diese unter Umständen gar nicht befürworten, auch wenn das Problem des „Widerstands“ damit nicht unbedingt gelöst ist.

Günstiges Umfeld für Tarifverhandlungen im Sinne der Gleichstellung

Es sind etliche Faktoren ermittelt worden, die von außen bzw. aus dem Umfeld einen gewissen Druck auf die Sozialpartner ausgeübt und den Prozeß mit vorangetrieben und gestaltet haben. Sie beeinflussen das Klima, in dem die Verhandlungen ablaufen, und den Kontext, innerhalb dessen die Umsetzung von Tarifverträgen erfolgen soll. Bei diesen Faktoren handelt es sich um die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die Situation am Arbeitsmarkt, den gesetzlichen Rahmen und andere politische Interventionen bzw. staatliche Maßnahmen.

Im Ergebnis der Forschungsarbeit liegen Beispiele für Aktionen zur Chancengleichheit vor, die sich als „Schönwetter-Maßnahmen“ bezeichnen lassen. Andererseits wird aber auch aufgezeigt, daß bestimmte Gleichstellungsaktionen gelegentlich unter ungünstigen wirtschaftlichen Bedingungen eher durchsetzbar sind. Darüber hinaus können Gleichstellungsregelungen auch bei einer negativen Entwicklung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Bestand haben, sofern sie in den Vereinbarungen entsprechend verankert sind. Im Grunde genommen liegt die Ursache für die „Schönwetter-Sicht“ auf die Chancengleichheit darin, daß diese Problematik getrennt von anderen (übergeordneten) Fragen und nicht als Bestandteil des gesamten Verhandlungspakets betrachtet wird.

Ein knappes Arbeitsplatzangebot, Befürchtungen hinsichtlich der demographischen Entwicklung (hin zu einem Ungleichgewicht zugunsten des Frauenanteils) und Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. hin zum Dienstleistungssektor) haben verstärkt Maßnahmen im Gleichstellungsbereich zur Folge gehabt, auch wenn der Einfluß dieser Faktoren in Zeiten wirtschaftlicher Rezession abnimmt. Die Frage der Gleichstellung darf nicht einfach dem Markt überlassen bleiben. Vielmehr gilt es, einen positiven Druck auszunutzen und unter günstigeren Umständen erzielte Erfolge gegen negativen Druck zu verteidigen, der im Zuge einer Veränderung der Sachlage entstehen kann.

Ein weiteres Thema der Forschungsarbeit ist die Bedeutung der zur Gleichstellung bestehenden gesetzlichen Bestimmungen für die Problematik Tarifverhandlungen und Chancengleichheit. Es

hat den Anschein, daß die Sozialpartner nicht selten erst durch einen entsprechend förderlichen gesetzlichen Rahmen, wenn er auch bei weitem nicht ausreicht, dazu gebracht wurden, die Frage der Gleichstellung in ihre Gespräche aufzunehmen.

Durch gesetzliche Bestimmungen kann in der Tat eine Partei oder können beide gezwungen (oder dazu ermächtigt bzw. befugt) sein, einen bestimmten Gleichstellungsaspekt zu regeln. Eine andere, weniger direkte Möglichkeit besteht darin, die Angelegenheit bekannt zu machen und dadurch ein Bewußtsein dafür zu wecken. Unter Umständen sind die bestehenden Gesetze Ausdruck der Bedeutung, die im öffentlichen Interesse der Gleichstellung entgegengebracht wird, so daß sie bei den Tarifverhandlungen nicht außer acht gelassen werden können.

Im Bericht werden verschiedene Aspekte der Wechselwirkung von Gesetzeslage und Tarifverhandlungen untersucht. So lassen die Darlegungen den Schluß zu, daß die Rechtsvorschriften einen stärkeren Einfluß ausüben, wenn das Augenmerk nicht einfach der Nichtdiskriminierung gilt, sondern auf aktiven Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung liegt, wenn die Sozialpartner (verfahrensrechtlich oder materiell) konkrete Maßnahmen ergreifen müssen, aktive Schritte nicht nur befürwortet, sondern gefördert werden, Bestimmungen zur Kontrolle dieser Maßnahmen in Kraft gesetzt werden und im Falle der Nichtbefolgung Sanktionen drohen bzw. die Durchführung von Maßnahmen belohnt wird.

In zahlreichen Fällen wurden aus dem Umfeld Forderungen direkt an die Sozialpartner gerichtet, und zwar in Gestalt eines aktiven Einschreitens eines Dritten. Eine positive Rolle können hierbei staatlich finanzierte Gleichstellungsbehörden und -gremien spielen.

Einige staatliche Verwaltungsmaßnahmen, die Tarifverhandlungen betreffen und von den Korrespondenten der einzelnen Länder angeführt wurden, beinhalten offenbar bislang unerkannte Möglichkeiten, die eine Einbeziehung von Gleichstellungsproblemen in solche Verhandlungen erleichtern bzw. unterstützen würden, nicht zuletzt durch die Demonstration eines externen Interesses daran und die Darlegung von Beispielen.

Organisationsspezifische Faktoren, die die Einbindung der Gleichstellungsproblematik in Tarifverhandlungen begünstigen

Ein innerer bzw. organisationsspezifischer Faktor, der Maßnahmen im Sinne der Gleichstellung auf der Arbeitgeberseite fördert, ist die Sorge um das tatsächliche oder gewünschte Erscheinungsbild bzw. Profil der Organisation. Dieses Bild ist durch unterschiedliche Facetten geprägt: Ansehen als guter Arbeitgeber, Stellung auf dem Arbeits- bzw. Absatzmarkt, Kundenorientierung (bzw. Wählerorientierung im öffentlichen Sektor), Bürger in Unternehmensgestalt/soziale Verantwortung, das Ansehen aufgrund innovativer Tarifverträge.

Auf Gleichstellungsmaßnahmen wird auch dort verstärkt zurückgegriffen, wo sie als Teil einer effizienten Führungstätigkeit und umfassenden Nutzung des Humankapitals gelten und wo das Ergreifen derartiger Initiativen mit Unternehmensinteressen verknüpft ist. In einigen Fällen war



es möglich, einen Zusammenhang zu wirtschaftlichen Interessen herzustellen. Die Behandlung dieser Fragen im Rahmen von Tarifverhandlungen kann dazu beitragen, Unternehmensangelegenheiten, die nicht mit der Chancengleichheit in Verbindung stehen, eine Gleichstellungsdimension zu verleihen und auf Unternehmensinteressen ausgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen zu verallgemeinern und zu festigen.

Auch auf seiten der Gewerkschaften können vergleichbare Profilierungserwägungen auftreten, und es kommt auch vor, daß „praxisbezogene Argumentationshilfen“ für gewerkschaftliche Maßnahmen erarbeitet werden, mit denen die Verhandlungsführer von höherer Ebene gedrängt werden, die Gleichstellungsproblematik mit in die Gespräche einzubeziehen. Vor allem aber sind Gewerkschaften als demokratische Organisationen offen gegenüber Forderungen „von unten“. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, inwieweit weibliche Mitglieder eine Stimme haben und sich durchzusetzen verstehen. Um hier günstigere Voraussetzungen zu schaffen, können die Gewerkschaften verschiedene Maßnahmen ergreifen. Von Gewerkschaften, die dies tun, wird angenommen, daß sie um Tarifvereinbarungen bemüht sind, die eine günstige Ausgangsbasis zur Durchsetzung der Gleichstellung darstellen.

Ferner werden etliche innere Umstände bzw. auslösende Momente angeführt, die diesen Prozeß ankurbeln. Offenbar waren die Verhandlungspartner am ehesten darauf eingestellt, Gleichstellungsbelange in den Tarifverhandlungen zu erörtern, um von bestimmten Umständen zu profitieren, wenn folgende Situationen eintraten: personelle Veränderungen, technische Umstellungen oder auch arbeitstechnische bzw. organisatorische Neustrukturierungen sowie Neuordnungen in den Verhandlungsstrukturen. Maßgebliche Beteiligte (Männer ebenso wie Frauen) am Entscheidungsprozeß spielten in vielen Fallstudien als Verfechter der Gleichstellung eine wichtige Rolle, wenn sie sich positive Faktoren aus dem Umfeld und Faktoren organisationspezifischer Natur zunutze machten.

Die Bedeutung des Geschlechts bei Tarifverhandlungen

Die Anwesenheit von Frauen am Verhandlungstisch ist aus zwei Gründen wichtig. Zum einen gründet sich die Anwesenheit von Frauen und die angemessene Vertretung von Frauenbelangen in Verhandlungen auf ein demokratisches Prinzip. Zum anderen besteht ein Zusammenhang zwischen der Anwesenheit von Frauen (innere Gleichstellung) und den Ergebnissen von Tarifverhandlungen (äußere Gleichstellung).

Sind unter den Gesprächspartnern auch Frauen, kann sich dies im Hinblick auf die behandelte Themenbreite, die Festlegung von Verhandlungsschwerpunkten und das Einbringen von Sachkenntnis und Wissen über Frauenbelange und ihre Arbeitsbedingungen vorteilhaft auf die Verhandlung von Gleichstellungsfragen auswirken, so daß letztlich bessere, wirksamere Verträge geschlossen werden.

Der Zugang von Frauen zum Tarifverhandlungsprozeß ist eine notwendige, jedoch nicht ausreichende Bedingung, um die Brücke zum Thema Chancengleichheit zu schlagen. Es genügt

nicht, wenn Frauen Schlüsselpositionen in der Organisation besetzen oder mit am Verhandlungstisch sitzen. Sie müssen sich der Probleme bewußt sein, vor denen Frauen stehen, darin geschult sein, Ansprüche möglichst wirksam geltend zu machen und sie müssen dabei unterstützt werden.

Die Unterstützung kann darin bestehen, eine entscheidende Zahl solcher Frauen in die Verhandlungen einzubinden und sich der Unterstützung durch der Problematik bewußte männliche Verhandlungsführer zu versichern. Eine weitere Möglichkeit sind Verbindungen mit Frauen innerhalb der Organisation und über externe Netze. Die Beziehungen zwischen externen Frauengruppen und Gewerkschaften sind allerdings häufig noch nicht besonders stark ausgeprägt, und die gewerkschaftsinternen Strukturen, deren Aufgabe die Mobilisierung von Frauen und die Artikulierung ihrer Belange ist, verfügen nicht zwangsläufig über institutionalisierte Verbindungen zum Tarifverhandlungsprozeß.

Angesichts der derzeitigen männlichen Dominanz unter den Gesprächspartnern und der Unterrepräsentation der Frauen in leitenden Positionen bei den Sozialpartnern und den Institutionen des gesellschaftlichen Dialogs auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene werden die Faktoren untersucht, die Männer dazu bewegen könnten, in den Tarifverhandlungen für die Sache der Gleichstellung einzutreten. Die alleinige Anwesenheit von Männern in den Verhandlungsrunden muß kein Hinderungsgrund dafür sein, der Gleichstellungsthematik einen Platz in den Tarifverhandlungen einzuräumen, sofern der Wille und die entsprechende Sachkenntnis dazu vorhanden sind und Frauen in den Tarifverhandlungsprozeß im weiteren Sinne einbezogen werden.

Die Untersuchungen lassen den Schluß zu, daß Männer in den Verhandlungen für Gleichstellungsbelange eintreten, wenn sie von ihrer Organisation in diesem Sinne beauftragt wurden, sie sich aus persönlichen Gründen für Gleichstellungsfragen engagieren, dieses Engagement aus der Entwicklung eines gemeinsamen Interesses an Gleichstellung herrührt, sie durch Schulungen mehr über die Belange von Frauen und über Gleichstellungsprobleme wissen und wenn männliche Verhandlungsführer in Gewerkschaften oder Unternehmen mit eigenen Gleichstellungsstrukturen tätig sind, die in den Tarifverhandlungsprozeß einfließen.

Modernisierung der Tarifverhandlungen

Die positive Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen ist Teil der Modernisierung der Tarifverhandlungen. Durch die Modernisierung in bezug auf den Erfassungsbereich, den Kreis der vertretenen Arbeitnehmer und den Geltungsbereich wird es einfacher werden, sich von Tarifvereinbarungen, mit denen die Ungleichbehandlung bisher begründet und festgeschrieben wurde, zu trennen und solche zu schließen, die sich auf die Gleichstellung günstig auswirken.

Die positive Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen birgt potentiell Vorteile in sich, die sich sowohl in Fortschritten im Gleichstellungsprozeß widerspiegeln können als auch Nutzen für die Sozialpartner bringen.



Tarifverhandlungen können ein ergänzendes Instrument zu gesetzlichen Regelungen für die Förderung der Gleichstellung bilden. Sie bieten Vorteile in Bezug auf die Eingliederung dieser Problematik in den Gesamtrahmen, die Flexibilität und Annehmbarkeit der Ergebnisse, die Rechtmäßigkeit des Verfahrens, die Durchsetzung und die Mitwirkung.

Es wird dargelegt, daß die positive Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen einen wesentlichen Beitrag zur Modernisierung der Tarifverhandlungen leistet, da damit den sich verändernden Gegebenheiten Rechnung getragen, den Gewerkschaften wieder eine stärkere Rolle zugewiesen, den Bemühungen der Unternehmen um Wettbewerbsfähigkeit entsprochen, gemeinsamen Regelungen ein neuer Stellenwert verliehen und die Legitimierung der Sozialpartner gestärkt wird.



Kapitel 1

Einführung

Das Forschungsprojekt

Seit Gründung der Europäischen Gemeinschaft steht die Chancengleichheit von Frauen und Männern mit an erster Stelle auf der sozialpolitischen Tagesordnung. In jüngster Zeit ist in diesem Zusammenhang den Tarifverhandlungen verstärkt Bedeutung beigemessen worden. Zugleich vollziehen sich auf Gemeinschaftsebene Entwicklungen, mit denen die Rolle des gesellschaftlichen Dialogs in der EG-Sozialpolitik gewürdigt und gefördert wird (Bercusson und Dickens, 1996). Auch mit den aktuellen Tendenzen der Einbindung von Gleichstellungsfragen in andere Themenkomplexe (das „Mainstreaming“) zeigt sich immer deutlicher, wie die Chancengleichheit auch durch solche alltägliche Aktivität im Bereich der Arbeitsbeziehungen wie die Tarifverhandlungen gefördert werden kann.

Der Umfang, in dem die Beschäftigungsbedingungen durch gemeinsame Regelungen bestimmt werden, ist von Land zu Land unterschiedlich, ebenso die Zusammensetzung und Struktur der Sozialpartner, die Art der Wechselwirkungen und Verhandlungsprozesse zwischen ihnen sowie der Charakter und Status der jeweils erreichten Ergebnisse. In jedem Falle aber spielen Tarifverhandlungen (gemeinsame Regelung im allgemeinen Sinne) bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen für viele Bürger in Europa eine bedeutende Rolle und sind auf diese Weise ein Mechanismus, der genutzt werden kann, um dem Ziel der Gleichbehandlung der Geschlechter näher zu kommen.

Aber die Tarifverhandlungen selbst sind ein geschlechterspezifischer Prozeß, und die Tarifvereinbarungen können, gewollt oder ungewollt, diskriminierende Praktiken zum Ausdruck bringen, einschließen oder bewahren. Fehlt eine geschlechterbezogene Dimension oder

Perspektive, so ist anzunehmen, daß die Vereinbarungen diskriminierende Praktiken institutionalisieren, die Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz eher fördern denn in Frage stellen und auf einer männlichen Sicht der arbeitsbezogenen Aspekte, d. h. zum Nachteil von Frauen, beruhen.

Da es wünschenswert wäre, Tarifverhandlungen zunehmend für die Belange der Gleichstellung von Mann und Frau zu nutzen, müssen wir der Frage nachgehen, wie bewährte Verfahren auf diesem Gebiet aussehen und wie man ihre Anwendung unterstützen kann. Diese Fragestellungen bilden den Kern des großangelegten Forschungsprojekts zum Thema Chancengleichheit und Tarifverhandlungen, zu dem auch dieser Bericht gehört.

Bei der Behandlung des Themenkomplexes Chancengleichheit und Tarifverhandlungen wird im Rahmen des Projekts eine Verbindung geknüpft, die für viele Länder sowohl praktisch als auch wissenschaftlich betrachtet neuartig erscheint (Kravaritou, 1997). Gerade deshalb sind diese Untersuchungen so bedeutsam. Anliegen des Vorhabens ist es, das Lernen aus den Erfahrungen anderer zu fördern, das Nachdenken auf Seiten der Sozialpartner (aber nicht nur dort) im europäischen wie einzelstaatlichen Maßstab anzuregen und zu bereichern, indem aufgezeigt wird, was durchführbar ist, welche Maßnahmen aller Wahrscheinlichkeit nach Früchte tragen werden und welche Faktoren Erfolge begünstigen oder verhindern. Zu diesem Zweck werden Informationen und sachkundige Erläuterungen zu den Vorgängen in einzelnen Mitgliedstaaten gegeben, darunter auch Beispiele von Regelungen, die das Ergebnis von Tarifgesprächen sind und ein positives Potential für die Chancengleichheit bergen. Außerdem werden Faktoren genannt, die solche Vereinbarungen beeinflussen.

Ziel dieses Berichts

Im Ergebnis der vorhergehenden Stufe der Forschungsarbeiten (Bercusson, 1998) wurden Beispiele für gute, beispielhafte Regelungen in Tarifverträgen in puncto Chancengleichheit (Schwerpunkt: inhaltliche Aspekte) vorgelegt. In der gegenwärtigen Phase soll der Prozeß aufgezeigt werden, der diesen Festlegungen/Vereinbarungen vorausgeht. Dazu gehört auch, diejenigen Faktoren zu ermitteln, die die Einbeziehung von Belangen der Chancengleichheit in Tarifverhandlungen beeinflussen.

Der vorliegende Bericht stützt sich auf Fallstudien, die in allen Mitgliedstaaten durchgeführt wurden, um herauszufinden, auf welche Weise ein (inhaltlich) „guter“ Tarifvertrag zustande gekommen ist und umgesetzt wurde⁽¹⁾. Die Fallstudien sind so angelegt, daß sie eine Verallgemeinerung zulassen, wobei jedoch nicht auf einzelne Gruppen geschlossen werden kann,

⁽¹⁾Die Länderberichte für diese Projektphase wurden erstellt von: Birgit Buchinger, Ulrike Gschwandter und Erika Pircher (Österreich); Nathalie Wiuame (Belgien); Lotte Valbjorn (Dänemark); Eva Brumlop* (Deutschland); Riitta Martikainen (Finnland); Annie Junter-Loiseau (Frankreich); Maria Karamessini (Griechenland); Josephine Browne (Irland); Myriam Bergamaschi (Italien); Monique Laroche-Reeff (Luxemburg); Inge Bleijenbergh (Niederlande); Maria Antonia Lince (Portugal); Anita Dahlberg (Schweden); Maria Carme Alemany (Spanien); Trevor Colling (Vereinigtes Königreich). Der Dank der Verfasserin gilt auch Myriam Bergamaschi für ihre Anmerkungen zum ersten Entwurf dieses Berichts.

*Eva Brumlop gehörte darüber hinaus der koordinierenden Forschungsgruppe an und hatte bis zu ihrem viel zu frühen Tod im Jahre 1997 einen bedeutenden Anteil an der Entwicklung des Projekts.



sondern auf zugrundeliegende Anschauungen. In diesem Projekt sind Fälle mit einer großen Bandbreite untersucht worden, die nicht repräsentativ sind, dafür aber erkennen lassen, was erreichbar ist und auf welche Weise. Zudem geben sie Aufschluß über die Faktoren, die die Entwicklung auf diesem Gebiet beschleunigen oder bremsen.

Erörtert werden die äußeren (bzw. umfeldbedingten) Faktoren und die inneren (organisationspezifischen) Faktoren, die sich für das Erreichen von Tarifverträgen mit einem positiven Potential im Sinne der Gleichstellung als wesentlich erwiesen haben. Damit erhalten diejenigen hilfreiche Informationen, die Tarifverhandlungen für die Förderung der Chancengleichheit nutzen wollen, d. h. es werden mögliche Ansätze für die Einbringung von Gleichstellungsfragen aufgezeigt. Man darf jedoch nicht vergessen, die Eignung und Anwendbarkeit von an dieser Stelle analysierten Faktoren vor dem Hintergrund der jeweiligen Realität eines speziellen Kontextes zu bewerten.

Hier soll nicht der Versuch unternommen werden, eine allgemeingültige Checkliste dessen vorzulegen, „was getan werden muß“, oder eine Rangfolge von Bedingungen aufzustellen, die erfüllt sein müssen. Ein solcher, vom Kontext losgelöster Ansatz brächte in der Wirklichkeit wenig ein. Zwar können Zutaten genannt werden, deren Vorkommen bei der Einbeziehung des Themas Chancengleichheit in Tarifverhandlungen wahrscheinlich ist, und Hinweise zu ihrer Relevanz in den untersuchten Fällen gegeben werden, doch ein fertiges Rezept läßt sich nicht vorlegen. Erst der kombinierte und kumulative Effekt der einzelnen Faktoren setzt den Prozeß der Tarifverhandlungen im Sinne der Gleichstellung in Gang und hält ihn in Bewegung. Hinsichtlich der erforderlichen Menge und jeweiligen Mischung der Zutaten bestehen Unterschiede, was angesichts der Vielgestaltigkeit, wie sie sich hinsichtlich der Bedingungen in den einzelnen Ländern und im Ländervergleich zeigt und in den Länderberichten im Rahmen der ersten Phase dieses Projekts offenbarte (Kravaritou, 1997), auch nicht verwundert.

Die Fallstudien unterscheiden sich zwangsläufig in qualitativer Hinsicht voneinander und müssen vor dem Hintergrund der jeweiligen Umstände gesehen werden, will man sich die Erkenntnisse, die sich aus ihnen gewinnen lassen, in vollem Umfang zunutze machen. Aufgrund des begrenzten Umfangs des vorliegenden Berichts ist es nicht möglich, auf die den Fallstudien zugrunde liegenden Gegebenheiten näher einzugehen. Aus diesem Grunde sei der Leser hierzu auf die einzelnen Länderberichte verwiesen. Im Bericht eines jeden Landes findet sich eine Beschreibung der dort herrschenden Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen und der Situation im Hinblick auf die Gleichstellungsfrage. Der zweite Bericht enthält eine eingehende Analyse der „beispielhaften“ Vereinbarungen, während im dritten die Fallstudien, auf denen dieser allgemeine Bericht aufbaut, im Detail geschildert werden (siehe Anhang).

Orte und Methoden der Untersuchungen

Jeder nationale Korrespondent wurde gebeten, einen als Ausgangspunkt für die Fallstudie geeigneten Tarifvertrag ausfindig zu machen und einen Ort auszuwählen, an dem die für die Analyse des Prozesses notwendigen Informationen eingeholt werden konnten. Diese Auswahl

Tabelle 1 – Die nationalen Fallstudien im Überblick

Land	Art der untersuchten Vereinbarung
Belgien	Frauenfördermaßnahmen in der Nahrungsmittelbranche. Rahmenförderung auf Sektorebene in 200 Unternehmen (überwiegend KMU).
Dänemark	Entwicklungsprojekt/Schulung in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen in der Kunststoffindustrie, vorbereitet im Betriebsrat im Rahmen von Manteltarifvereinbarungen.
Deutschland	Volkswagen: Rahmenvereinbarung auf Unternehmensebene zur Frauenförderung. Einbeziehung organisatorischer Strukturen; aktive Personalpolitik; nachprüfbar Maßnahmen zum qualitativen, quantitativen und strukturellen Ausbau des Frauenanteils an der Arbeitnehmerschaft, für Facharbeitertätigkeiten und auf allen Leitungsebenen.
Finnland	Gleichstellungszulage in der nationalen Vereinbarung zur Einkommenspolitik und Umsetzung auf kommunaler Ebene.
Frankreich	Sozialversicherungsgesellschaft der Landwirte von Finistère. Gleichstellungsvereinbarung unter Angabe von Anzahl und Zeitpunkt der Realisierung vorgesehener Verpflichtungen: Anhebung des Bildungsstands von Frauen, Ermöglichung des Zugangs zu leitenden Positionen und einem breiteren Angebot von Beschäftigungsmöglichkeiten.
Griechenland	Landesweite allgemeine Tarifvereinbarung. Bestimmungen u. a. zu Schwangerschaft/Mutterschaft; Vereinbarkeit familiärer und beruflicher Pflichten für Frauen und Männer; Teilzeitarbeit; Förderung der Gleichbehandlung; sexuelle Belästigung; Einsetzung eines übergreifenden Gleichstellungsausschusses.
Irland	Auf Unternehmensebene Vereinbarungen und Maßnahmen zur Chancengleichheit innerhalb der Energieversorgungsbehörde. Geregelt werden folgende Themen: Kindergarten, Stellenteilung, Unterbrechungen der beruflichen Entwicklung, sexuelle Belästigung, Einstellung, Gleichstellungsprüfung. Einsetzung einer Führungskraft für Chancengleichheit und eines Gemeinsamen Gleichstellungsrates.
Italien	Plan für aktive Maßnahmen der Provinzbehörde von Mailand zur Lösung der Probleme aufgrund der Tätigkeit von Frauen und Männern an unterschiedlichen Arbeitsplätzen und Abstimmung von beruflichen und familiären Pflichten.
Luxemburg	Keine Fallstudie zu einem Tarifvertrag. Inhalt des Berichts sind aktuelle Entwicklungen auf dem diesbezüglichen Gebiet.
Niederlande	Sektorale Vereinbarungen zum Auftrags-Catering einschließlich Mittelbereitstellung zur Finanzierung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten für männliche und weibliche Arbeitnehmer; sexuelle Belästigung; geplante Maßnahmen in bezug auf die Position von Frauen, namentlich im Falle der Berufsrückkehrer.
Österreich	Plan für die Förderung von Frauen beim österreichischen Arbeitsmarktservice. Einbeziehung von Familie/Berufstätigkeit; Ausbildung; berufliches Fortkommen und Rückkehr ins Erwerbsleben; Mitwirkung von Frauen in Entscheidungsgremien; feststehende Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils. Einsetzung von Gleichstellungsbeauftragten.
Portugal	Unternehmensvereinbarungen im Post- und Telekommunikationssektor unter Einschluß von Bestimmungen zur Chancengleichheit.
Schweden	Maßnahmen zur Chancengleichheit auf Ebene der Kommunalverwaltung. Verschiedene Festlegungen, u. a. zur gleichen Bezahlung und zur Gleichbehandlung.
Spanien	Vereinbarung mit Regelung zur sexuellen Belästigung in der Metalldruckindustrie in Katalonien.
Vereinigtes Königreich	Vereinbarung bei British Gas für Mitarbeiter im technischen Bereich und leitende Verwaltungsangestellte. Plan zur beruflichen Förderung, einschließlich einer Reihe von Maßnahmen zur Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Pflichten für Männer und Frauen.

sollte er auf der Grundlage seiner Sachkenntnis sowie unter Zuhilfenahme des Berichts für sein Land aus den früheren Projektphasen treffen, der eine Beschreibung des entsprechenden Kontextes und eine Analyse beispielhafter Tarifverträge enthielt.

Es blieb dem nationalen Korrespondenten überlassen, welche Verhandlungsebene er für die vorgesehene Fallstudie (Land, Branche bzw. Sektor, Region, Gesamtunternehmen oder Betriebsteil) auswählte, um die Bandbreite der Tarifverhandlungssysteme darzulegen. Insgesamt wurde auf diese Weise ein ganzes Spektrum von Ebenen abgedeckt. Desgleichen strebten wir für das Gesamtprojekt eine breite Sektorstreuung an. In einigen Fällen, etwa in den Niederlanden, gab dies den Ausschlag für die endgültige Entscheidung zugunsten eines Falls. Aus Tabelle 1 geht hervor, daß dies erreicht wurde.

Gegenstand der Untersuchungen waren sowohl öffentliche als auch privatwirtschaftliche Bereiche (wie auch gemischtwirtschaftliche Organisationen), das verarbeitende Gewerbe ebenso wie Dienstleistungen, und damit Sektoren und Organisationen mit einem unterschiedlich hohen Frauenanteil. So stellten in Deutschland Frauen 13 % der Arbeitnehmerschaft in der untersuchten Organisation, während es im untersuchten Sektor in Belgien 32 % und in der in Frankreich untersuchten Organisation 70 % waren. Angesichts der von den Untersuchungen abgedeckten breiten Palette steht zu vermuten, daß es keine Bereiche gibt, in denen von vornherein auszuschließen ist, daß sich Tarifverhandlungen nicht auch für die Erörterung von Gleichstellungsbelangen nutzen ließen.

Wie Tabelle 1 ebenfalls verdeutlicht, wurden für die Fallstudien Tarifvereinbarungen unterschiedlicher Art ausgewählt, die verschiedene Themenkomplexe und Problemstellungen in Verbindung mit der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern abdecken. Einige dieser Abschlüsse fielen in die Kategorie der Tarifverträge (bzw. der darin enthaltenen Bestimmungen), die für sich genommen den Anschein einer beispielhaften Vereinbarung erweckten, während andere so einzustufen waren, daß sie erst bei Würdigung der Rahmenbedingungen als „beispielhaft“ erschienen⁽²⁾. Die Charakterisierung als „beispielhaft“ sollte aber nicht als endgültiges Qualitätsurteil angesehen werden. Vielmehr deutet eine solche Kennzeichnung darauf hin, daß die für die Studie ausgewählte Vereinbarung hinsichtlich des Potentials zur Förderung der Geschlechtergleichstellung über dem allgemeinen Niveau lag.

Infolge der kurzen Frist und der beschränkten Mittel war es nicht möglich, die Fallstudien im Rahmen einer Längsschnittuntersuchung zu analysieren, in deren Verlauf der Tarifverhandlungsprozeß in Echtzeit beobachtet und ausgewertet wird und die auch die Phase der

⁽²⁾ Diese Unterscheidungen werden bei Bercusson und Dickens, 1996, diskutiert und in den Berichten der Phase 2 operationalisiert. Die erste Kategorie betrifft Vereinbarungen, die von den Tarifparteien selbst als Vereinbarungen zur Chancengleichheit betrachtet wurden, sowie Vereinbarungen, die ausdrücklich gegen diskriminatorische Praktiken gerichtet sind, etwa die „versteckten“ Diskriminierung, die bei der praktischen Umsetzung scheinbar neutraler Festlegungen auftreten kann. Mit der zweiten Kategorie – Vereinbarungen bzw. Regelungen, die erst im Zusammenhang mit den jeweiligen Rahmenbedingungen als „vorbildlich“ betrachtet werden – wird der Tatsache Rechnung getragen, daß „vorbildlich“ kein absoluter, sondern ein relativer Begriff ist. Eine Vereinbarung oder eine Festlegung in einer Vereinbarung kann im Verhältnis oder im Vergleich „vorbildlich“ sein, so unter Berücksichtigung spezieller Faktoren im Makro- und Mikroumfeld, beispielsweise historischer, sektoraler/branchenbezogener, rechtlich-regulatorischer Art oder auch im jeweiligen operationellen und verhandlungsspezifischen Verhandlungskontext.

praktischen Umsetzung einschließt. Vielmehr stellen die hier vorgestellten Beispiele „Untersuchungen eines Falls“ dar, bei denen die Informationen weitgehend mittels Rekonstruktion wie auch aus Angaben maßgeblicher Informanten (z. B. Verhandlungsteilnehmer) mit Hilfe einer ausführlichen, halbstrukturierten Befragung gewonnen werden. Es ging nicht darum, einen präzisen oder wahrheitsgetreuen Bericht über die Vorgänge zu erhalten – jeder Beteiligte erinnert sich auf seine Weise an ein einzelnes Ereignis –, sondern sich ausgehend von verschiedenen Berichten, Auffassungen, Auslegungen und Einschätzungen einen Eindruck von dem betreffenden Bereich zu verschaffen. Ferner gehörte zu jeder Fallstudie eine Analyse aktueller Unterlagen, beispielsweise von Mitteilungen und Berichten der Sozialpartner sowie Niederschriften der Verhandlungen, sofern sie verfügbar waren, Recherchen zu einschlägigen Sekundärmaterialien und gegebenenfalls eine Zusammenstellung und Analyse von Daten.

Offensichtlich haben der Rekonstruktionsansatz und die gewählte Methodik Auswirkungen auf die Art und Mannigfaltigkeit der Daten, die letztlich vorlagen. In einigen Länderberichten kommen spezielle Fragen und Problemstellungen zur Sprache. Die meisten nationalen Korrespondenten waren jedoch in der Lage, die zu untersuchenden Themen (wie sie in den von der Verfasserin aufgestellten Leitlinien für die Fallstudien vorgegeben waren) aufzunehmen, wenn auch in unterschiedlichem Maße. Die Fallstudien für Deutschland und das Vereinigte Königreich gingen den anderen zeitlich voraus und dienten als Pilotstudien. Sie wurden 1995 abgeschlossen. Die Fallstudien in den anderen Ländern fanden 1996-1997 statt. Einige nationale Korrespondenten sahen sich mit Problemen konfrontiert, u. a. bei der Datenerhebung (z. B. Belgien), was zeigt, daß das Bewußtsein für die Problematik der Chancengleichheit in einigen Bereichen nur unzureichend ausgeprägt war bzw. dieser Angelegenheit keine Priorität beigemessen wurde.

Unser Glückwunsch gilt den nationalen Korrespondenten für die erfolgreiche Durchführung der Fallstudien auf einem Gebiet, in dem die Thematik der Chancengleichheit von dem Sozialpartner, von dem üblicherweise Informationen zu Tarifverhandlungen und Tarifvereinbarungen eingeholt werden, oftmals nur eine Randbedeutung zugemessen wird. Es war zudem ein Gebiet, auf dem Quellenmaterial häufig schwer zu finden und zu erhalten war und auf dem das Projekt ihnen abverlangte, Problemstellungen auf den Grund zu gehen, die zuvor kaum jemals untersucht worden waren.

Gliederung des Berichts

Anliegen dieses Berichts ist es nicht, die zahlreichen Fallstudien zusammenzufassen, sondern herauszufinden, welche Erkenntnisse sich bezüglich der Faktoren gewinnen lassen, die für das Erreichen und Durchsetzen von Tarifvereinbarungen bzw. Regelungen, die der Gleichstellung von Männern und Frauen förderlich sein können, von Bedeutung sind. Als Beleg und zur Veranschaulichung der Ausführungen wird jeweils auf den entsprechenden Länderbericht Bezug genommen. Vielfach tragen die Beispiele nur Richtcharakter und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Ausgehend von den Fallstudien gelangt die Verfasserin im vorliegenden Bericht



zu allgemeinen Feststellungen und entwickelt darüber hinaus – namentlich in den letzten Abschnitten – eine Reihe von Argumenten und Schlußfolgerungen. Diese liegen, ungeachtet der Tatsache, daß sie auf den nationalen Untersuchungen basieren, in der Verantwortung der Verfasserin und werden nicht zwangsläufig von allen nationalen Korrespondenten geteilt.

Die Fallstudien-Berichte beinhalten umfassende und aufschlußreiche Darstellungen und seien daher allen empfohlen, die sich ausführlicher informieren oder ein genaueres Bild machen möchten. Die Berichte liegen in der jeweiligen Landessprache und auf Englisch vor.

Das nachfolgende Kapitel beschäftigt sich mit Aspekten des Tarifverhandlungsprozesses, die mit Faktoren, die Einfluß auf die Gewährleistung beispielhafter Vereinbarungen haben, in Interaktion stehen müssen. Besondere Beachtung wird Fragen geschenkt, die im Zusammenhang mit der Art und Qualität der Verhandlungsbeziehungen stehen. Erörtert werden ferner Punkte, die auf den jeweiligen Stufen des Tarifverhandlungsprozesses relevant sind, insbesondere im Vorfeld, während der Verhandlungen und nach Erreichen des Abschlusses.

In Kapitel 3 geht es darum, inwieweit äußere bzw. Umfeldfaktoren die Einbeziehung von Gleichstellungsfragen in Tarifverhandlungen begünstigen. Dazu erfolgt eine Einteilung in vier Rubriken: wirtschaftliche Lage, Arbeitsmarkt, gesetzlicher Rahmen und sonstige politische bzw. staatliche Maßnahmen.

Thema von Kapitel 4 sind die inneren bzw. organisationspezifischen Faktoren, und zwar zunächst hinsichtlich ihres Bezugs zu den Arbeitnehmern und dann im Zusammenhang mit den Gewerkschaften. Den Abschluß bildet eine Diskussion der inneren Rahmenbedingungen, die einen Handlungsbedarf auslösen.

Im Mittelpunkt von Kapitel 5 steht die Bedeutung des Geschlechts für Tarifverhandlungen unter Berücksichtigung der Präsenz von Frauen, der Verknüpfung von interner Gleichstellung und externer Gleichstellung sowie der Faktoren, die Männer dazu veranlassen könnten, Gleichstellungsbelange in Tarifverhandlungen aufzunehmen.

Im letzten Kapitel erläutert die Verfasserin, daß die positive Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen ein wesentlicher Gesichtspunkt für die Modernisierung von Tarifverhandlungen ist.



Kapitel 2

Der Tarifverhandlungsprozeß

Art und Qualität der Tarifbeziehungen

In einigen Fallstudien wurde hervorgehoben, welche Bedeutung den Tarifbeziehungen zwischen den Partnern zukommt, die eine „beispielhafte“ Vereinbarung abgeschlossen haben. Im allgemeinen können diese Beziehungen als gut bezeichnet werden. Der Grad der gewerkschaftlichen Organisation war nicht immer hoch (z. B. nur 20 % im Fall der Niederlande), doch die Gewerkschaften hatten eine feste Basis, und es bestand hinreichendes Vertrauen in die Tarifverhandlungen als Mechanismus für die Lösung anstehender Fragen und die Erreichung der gesetzten Ziele.

Oftmals war festzustellen, daß die Beständigkeit und die Qualität der Tarifbeziehung in der in die Fallstudie einbezogenen Organisation besser waren als in vergleichbaren Organisationen (z. B. Frankreich). So geht aus der deutschen Studie hervor, daß der Betriebsrat und die betrieblichen Gewerkschaftsvertreter größere Mitbestimmungsrechte und weiterreichende Rechte der Beteiligung an grundlegenden Branchenentscheidungen, insbesondere in Fragen der Personalpolitik, haben als in vergleichbaren Unternehmen. Dies wirkt sich eindeutig auf die potentielle Tragweite von Verhandlungen, deren Gegenstand die Gleichstellung ist, aus.

Das Einbringen der Chancengleichheit in die Tarifverhandlungen ist bei den Fallstudien offenbar auch mit einer besonderen Form der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen verbunden, bei der Sozialpartnerschaft und Vertrauen ausschlaggebend sind, wohingegen von Konfrontation und Zerstrittenheit geprägte Beziehungen sich nachteilig auswirken.

In Spanien war die untersuchte Vereinbarung in einem Klima des Dialogs, der Zusammenarbeit und des gegenseitigen Verständnisses der Tarifpartner im katalanischen Metalldruckgewerbe

zustande gekommen. In Schweden und in den Niederlanden waren die Verhandlungen vom Konsens getragen, wie auch bei Volkswagen in Deutschland, wo eine gut organisierte Gewerkschaft und der Betriebsrat ihren Einfluß geltend machten und die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern von der Bereitschaft zu Konsens und Zusammenarbeit geprägt waren. In Portugal war davon auszugehen, daß die Möglichkeit der Aufnahme der Chancengleichheit in die Verhandlungen durch die Gegensätze zwischen den Verhandlungspartnern (im Sektor Post und Telekommunikation) beeinträchtigt wurden. Im Vereinigten Königreich erwiesen sich ausgereifte, relativ vertrauensvolle Tarifbeziehungen als ein Erbe, das die privatisierte Einrichtung (British Gas), die Gegenstand der Studie war, aus ihrer Geschichte als öffentliches Unternehmen übernommen hatte.

Das positive Verhältnis zwischen Sozialpartnerschaft und der Bereitschaft, über die Gleichstellung zu verhandeln, muß nicht unbedingt nur eine Richtung haben. Verhandlungen über die Gleichstellungsproblematik können auch ein Mittel dazu sein, die Partnerschaft im Gegensatz zu kontroversen Beziehungen zwischen den Tarifpartnern mit größerem Nachdruck zu verfolgen. So kam in Griechenland die untersuchte Vereinbarung von 1993 unter Rahmenbedingungen zustande, die dadurch gekennzeichnet waren, daß die Tarifparteien seit Ende der 80er Jahre von kontroverserem Verhalten zu sozialer Partnerschaft übergegangen waren. Auch der irische Fall ist ein einschlägiges Beispiel. Die Auffassungen darüber, inwieweit Partnerschaft in dem Unternehmen, das Gegenstand der irischen Fallstudie war, zur Realität geworden ist, sind nicht ganz einheitlich, doch nach einer Überprüfung der innerbetrieblichen Beziehungen hat es sich als empfehlenswert herausgestellt, daß Gewerkschaften und Geschäftsleitung die Chancengleichheit als Schwerpunktthema behandeln, wenn sie denn zur Schaffung eines partnerschaftlichen Klimas beitragen wollen.

Die Vorphase der Vereinbarung

In dieser Tarifphase werden die Probleme ermittelt und bestimmt, die Anlaß geben, die Frage der Gleichstellung der Geschlechter in die Tarifverhandlungen einzubeziehen. Zudem werden die Probleme innerhalb der Verhandlungsparteien thematisiert und als Schwerpunkt festgelegt, der Themenkatalog für die Tarifverhandlungen aufgestellt und die Verhandlungen vorbereitet, wozu auch die Art der auf die Tagesordnung zu setzenden Forderung bzw. des Angebots zählt.

Initiatoren für die Gleichstellungsproblematik in den Tarifverhandlungen

Zum einen wurden Vereinbarungen mit Einheitsgewerkschaften (z. B. Deutschland, Vereinigtes Königreich), mit einer Hauptgewerkschaft (z. B. Niederlande) oder mit einem Gewerkschaftsbund (z. B. Griechenland) geschlossen. In anderen Fällen waren zwei (z. B. Frankreich, Spanien) oder mehrere Gewerkschaftsbünde oder Dachverbände (z. B. Portugal, Irland, Schweden, Finnland) beteiligt. In einigen Fällen spielten die Betriebsräte eine maßgebliche Rolle (so in Dänemark und Deutschland).

Die Arbeitgeberseite war (je nach Verhandlungsebene) entweder durch ein einziges Unternehmen (so im Vereinigten Königreich, in Deutschland, Frankreich, Irland, Portugal), durch einen Branchenverband (z. B. Auftrags-Catering in den Niederlanden; Nahrungsmittelindustrie



in Belgien) oder durch einen zentralen Arbeitgeberverband (so in Griechenland und Finnland) vertreten. In den untersuchten Fällen des öffentlichen Dienstleistungssektors fungierte als Arbeitgeber entweder eine Agentur (in Österreich) oder eine kommunale Verwaltungsstelle (z. B. in Schweden und Italien).

Wenn sich überhaupt feststellen ließ, auf wessen Betreiben die Frage der Gleichstellung in die Tarifverhandlungen aufgenommen worden war, dann zeigte sich in der Regel, daß die Initiative auf die Gewerkschaft zurückging (so in Frankreich, Finnland, Griechenland, Spanien). In gewissem Maße ist dies zu erwarten, zumal Verhandlungen oft als Reaktion auf eine gewerkschaftliche Forderung stattfinden und da die Arbeitgeber normalerweise in der Lage sind, in gewissem Maße einseitige Maßnahmen zur Gleichstellung zu treffen, sofern sie dazu bereit sind. In einer Reihe von Fällen hat die Gewerkschaft, als sie die entsprechende Tarifforderung aufstellte, auf das Verlangen der Basis (wie z. B. in Belgien und in Irland) bzw. auf Forderungen aus den Abteilungen für Frauenfragen innerhalb der Gewerkschaft (z. B. für Frauen zuständige Sekretariate in den Gewerkschaftsverbänden in Griechenland und Spanien) reagiert.

In dem untersuchten italienischen Fall im öffentlichen Sektor ging die Initiative jedoch von der Arbeitgeberseite aus (von einer Behörde auf Provinzebene), und die Rolle der Gewerkschaften war zweitrangig. In anderen Fällen stellte sich heraus, daß eher eine gemeinsame Initiative vorlag oder die Gewerkschaft keine gegensätzliche Forderung erhoben hatte, wenngleich die Arbeitgeber die Problematik für nicht besonders wichtig hielten (z. B. in Belgien). Im irischen Fall ergriffen die Gewerkschaften die Initiative für Verhandlungen über Gleichstellungsfragen in der ersten Phase (Forderungen in den 70er und 80er Jahren, Familie und Arbeit miteinander in Einklang zu bringen), doch mit der Einführung einer Reihe von Gleichstellungsmaßnahmen wurde auch die Arbeitgeberseite in den 90er Jahren wieder aktiv. In den Niederlanden leiteten die Gewerkschaften die meisten Maßnahmen zur Chancengleichheit im untersuchten Zeitraum ein (ab 1988), aber auch der Arbeitgeberverband unterbreitete anfangs Vorschläge. (Allerdings waren die gewerkschaftlichen Vorschläge tiefgreifender.) Im britischen Fall wurde die Frage (Flexibilität) erstmals von der Arbeitgeberseite angesprochen, doch die Gewerkschaft sorgte dafür, daß in die Verhandlungen darüber die Gleichstellungskomponente einbezogen wurde.

Schaffung der Grundlagen/Inanspruchnahme von Sachverständigen

In manchen der untersuchten Fälle trugen Forschungsarbeiten oder vorbereitende Studien dazu bei, die Sozialpartner für die Frage der Gleichstellung und die Notwendigkeit des Handelns zu sensibilisieren und ein besseres Verständnis zu entwickeln. Derartige Forschungsarbeiten können von Nutzen sein, um die bestehende Situation zu erfassen und die Probleme herauszuarbeiten, die in Angriff genommen werden müssen. Sie können außerdem dabei helfen festzustellen, was die Arbeitnehmer, insbesondere die Frauen, als notwendig erachten. Damit wird der Boden bereitet, um den Maßnahmen Wirkungskraft zu verleihen und das Bewußtsein für die Gleichstellungsproblematik zu schärfen. Eine gute Vorbereitung und Präsentation der Probleme im Vorfeld der Verhandlungen ist offenbar wichtig, damit ein gutes Ergebnis erzielt wird.

Mitunter wurde die Vorbereitungsarbeit von externen Sachverständigen erledigt. So wendete man sich in Österreich an einen Experten, der im Zusammenhang mit einem Projekt zur Unternehmensberatung über Maßnahmen zur Frauenförderung tätig geworden war. Die Mitarbeiterinnen der betreffenden Einrichtung erhielten einen Fragebogen, in dem sie um Angabe der wichtigsten sie bedrängenden Fragen gebeten wurden. In Irland wurden eine Arbeitsgruppe zur Überprüfung der Gleichstellung (Equality Review Group) in der von der Fallstudie betroffenen Einrichtung gebildet, in der ein externer Sachverständiger den Vorsitz führte, und ein Bericht über die innerbetriebliche Gleichbehandlung bei Wissenschaftlern in Auftrag gegeben. Ihre Erkenntnisse und die von ihnen gegebenen Empfehlungen blieben nicht ohne Konsequenzen. Das Büro der Bürgerbeauftragten für Chancengleichheit arbeitete mit der in Schweden untersuchten Stadtverwaltung zusammen, indem es zu den Sitzungen, in denen es um die Aufstellung eines Plans über Chancengleichheit ging, Vertreter entsandte.

In Deutschland hatte die Gewerkschaft Verhandlungen mit Rechtsexperten über Pläne und Initiativen, die von den Unternehmen eingeführt werden könnten, aufgenommen und ein Gutachten in Auftrag gegeben. Dies regte die Aussprache innerhalb der Gewerkschaft an und beeinflusste die Erarbeitung und die endgültige Fassung der untersuchten Betriebsvereinbarung. Der deutsche Fall macht auch deutlich, welche Rolle der größeren Gewerkschaft über die Organisation hinaus dadurch zukommen kann, daß sie den Vertretern, die an Verhandlungen beteiligt sind, Unterstützung und Anleitung gibt. In anderen Fällen (z. B. Irland, Deutschland, Spanien, Niederlande) übernahmen Gewerkschaftsdachverbände, dabei insbesondere deren Sekretariate für Frauenfragen, diese Rolle.

In den Niederlanden unternahmen die Tarifparteien in Vorbereitung sachkundiger Verhandlungen selbst Forschungsarbeiten und strebten damit an, auf notwendige Lösungswege für die Kinderbetreuung aufmerksam zu machen. In Italien befaßte sich der Ausschuß für Chancengleichheit (ein gemeinsames Gremium von Gewerkschaft und Geschäftsführung) eingehender mit der Thematik und erhielt so Aufschluß über indirekte Diskriminierung in der damals üblichen Einstellungspolitik und zugleich über die Wichtigkeit, sich mit dieser Problematik auseinanderzusetzen, um den Zugang der Frauen zu allen Berufen zu erleichtern.

In der französischen Fallstudie führte die vorbereitende Forschungsarbeit zu einer Analyse der bestehenden Lage und zu Empfehlungen, die dazu beitragen, den Tarifabschluß inhaltlich zu bereichern und sicherzustellen, daß die Frauen tatsächlich in die Lage versetzt werden, von den vorgeschlagenen Maßnahmen zu profitieren. Darüber hinaus stellte sich heraus, daß die in der Vorbereitungsphase durchgeführten Analysen einen aufklärerischen Effekt hatten und zum Abbau der Befürchtungen der männlichen Führungskräfte im Unternehmen beitrugen.

Natürlich können die Ergebnisse einer Analyse allein, auch wenn diese die Notwendigkeit des Tätigwerdens vor Augen führt und darin entsprechendes Handeln vorgeschlagen wird, nicht garantieren, daß wirklich etwas unternommen wird. Dies zeigte sich am belgischen Fall, bei dem die Durchführung einer Analyse den eigentlichen Inhalt der Vereinbarung ausmachte. An verschiedenen Stellen in diesem Bericht wird darauf hingewiesen, daß die Frage der



Gleichstellung immer dann Gegenstand der Tarifverhandlungen wird, sobald eine Reihe von in die gleiche Richtung weisenden Faktoren an einer günstigen Schnittstelle zusammentreffen. Einer dieser positiven Faktoren bezieht sich auf die Informationen, die in den Vorbereitungsarbeiten gewonnen werden.

Die eigentliche Vereinbarungsphase

Diese Phase betrifft Art, Form und Inhalt des Verhandlungsprozesses und die endgültige Formulierung der tariflichen Vereinbarung bzw. Bestimmung. Für den Tarifverhandlungsprozeß bedarf es der Konsens- und Kompromißbereitschaft.

Wenn auch, wie eingangs bereits angesprochen, konsensorientierte Tarifbeziehungen die Erzielung von Abschlüssen im Sinne der Chancengleichheit durchaus erleichtern, so heißt das nicht zwangsläufig, daß die Chancengleichheit an sich eine konsenserheischende Frage ist, obgleich sie so aufgefaßt werden könnte und aus taktischen Erwägungen auch so dargestellt werden kann. In der Realität erweist sie sich unter Umständen als äußerst konfliktreich, und Differenzen treten dann möglicherweise nicht nur am Verhandlungstisch, sondern auch innerhalb jeder Tarifpartei und sogar zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen auf. Dies kann im Vorfeld der Vereinbarungen wie auch während der Tarifverhandlungen geschehen.

In Griechenland ergaben sich beispielsweise im Frauensekretariat des Gewerkschaftsverbands während des Vorverhandlungsstadiums Meinungsverschiedenheiten über Teilzeitarbeit und Nachtarbeit. Es gab verschiedene Auffassungen darüber, ob man sich für den Schutz der Teilzeitbeschäftigten oder für Beschränkungen bei der Teilzeitarbeit einsetzen sollte. Da keine Einigung erzielt werden konnte, wurde dieser Punkt letztendlich von der Tagesordnung gestrichen. Bei der Nachtarbeit kam eine Mehrheit zustande (S. 16-19). Das Forderungspaket zur Teilzeitarbeit, das auf den Verhandlungstisch kam, wurde von kleineren Gewerkschaften auf zentraler Ebene eingebracht. Die Fallstudie aus Finnland liefert ein Beispiel für den Umgang mit Streitfragen zwischen den verschiedenen Gewerkschaftsdachverbänden, die an den Lohnverhandlungen auf zentraler Ebene beteiligt waren. Die Meinungsverschiedenheiten waren ein Spiegelbild der unterschiedlichen Mitgliederbasis der Gewerkschaften. Es zeigte sich zwar, daß gemeinsames Interesse an einem Gleichstellungszuschlag bestand, doch dieser nicht ohne Kompromiß zu erreichen war. Eine Lösung fand sich, da der Wunsch bestand, eine Vereinbarung über die Einkommenspolitik auszuhandeln, in die dann ein solcher Zuschlag aufgenommen wurde.

Zur Aufstellung des Verhandlungsplans und zur Erzielung eines Tarifabschlusses gehört es, bestehende Meinungsunterschiede zu erkennen und zu bewältigen. So werden die seitens der Gewerkschaft aufgestellten Forderungen zur Gleichberechtigung sowohl von den innergewerkschaftlichen Diskussionen als auch von einer Einschätzung der vermutlichen Gegenargumentation bzw. Unterstützung der anderen Seite geprägt sein.

Meinungsverschiedenheiten können sich daraus ergeben, daß zur „Chancengleichheit“ unterschiedliche Auffassungen vorhanden sind⁽³⁾. Wie in der Problembeschreibung (Bercusson und Dickens, 1996) erörtert, läßt sich Chancengleichheit auf unterschiedliche Art und Weise erfassen und auslegen, d. h. liberal, durchgreifend, verändernd; Gleichbehandlung im Gegensatz zu gleichem Ergebnis; Anpassung der Frauen an bestehende Strukturen oder Forderung nach Veränderung in diesen Strukturen. Von der Definition der Chancengleichheit und ihrer Behandlung als Schwerpunktbereich hängt wiederum ab, wie diese Herausforderung Einfluß auf bestehende Normen und Praktiken nimmt und in welchem Maße mit entsprechendem Widerstand zu rechnen ist.

In einer Reihe von Ländern zeigt sich, daß der Themenkatalog im Zusammenhang mit der Chancengleichheit generell eingeschränkt und eng gefaßt ist und der Schwerpunkt vornehmlich auf die Rolle der Frau als Mutter oder im weiteren Sinne auf die Vereinbarung von beruflichen und familiären Pflichten gelegt wird (siehe die Berichte für alle Phasen des Forschungsberichtes, Kravaritou, 1997). Selbst wenn darüber hinaus gegangen wird, wie etwa in Deutschland, werden eher Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen als die Frage der Lohndiskriminierung in die Tagesordnung der Verhandlungen aufgenommen bzw. dort weitergeführt. Viele der gegenwärtigen Maßnahmen zur Chancengleichheit sind mehr auf Ansprüche, die an die Frauen gestellt werden (Modell der unzulänglich ausgebildeten Frau), als auf Veränderungen innerhalb der Organisationen ausgerichtet. Ist die Vorstellung aller Verhandlungspartner dessen, was Gleichstellung bedeutet, sehr eng gefaßt, läßt sich ein Konsens unter Umständen schneller erreichen, doch wird die so entstandene Vereinbarung entsprechend weniger Möglichkeiten zur Gestaltung der Gleichstellung bieten.

Damit Verhandlungen überhaupt zustande kommen, muß zwischen den Tarifparteien eine gewisse gemeinsame Grundlage bestehen bzw. aufgebaut werden. Ausgangspunkt dabei kann die Notwendigkeit der Einhaltung von Vorschriften sein, wenn nämlich beide Seiten auf ein von außen kommendes Erfordernis zur Aufnahme von Verhandlungen über eine bestimmte Frage reagieren müssen, oder aber es liegt intern ein auslösendes Moment vor. Die Verfasserin untersucht dies unter Beachtung der äußeren und inneren Faktoren, die den beteiligten Seiten in den untersuchten Fällen Anlaß gaben, Tarifverhandlungen über die Chancengleichheit aufzunehmen.

In einigen Fällen ging es bei den Tarifpartnern nicht so sehr um die strittige Frage an sich, sondern vielmehr darum, wie sie anzugehen war. Dies trifft beispielsweise auf eine Vereinbarung über Kinderbetreuung (Fallstudie Niederlande) zu, bei der das eigentliche Problem nicht im Grundsatz, sondern in den Einzelheiten bestand. Das gleiche gilt für Bestimmungen im Falle sexueller Belästigung in einigen anderen Vereinbarungen.

⁽³⁾Die deutsche Fallstudie macht deutlich, wie verschieden die Auffassungen zu dem waren, was im einzelnen unter der in der Betriebsvereinbarung hervorgehobenen „Frauenförderung“ verstanden wurde (um welche Frauen es geht und wie die Förderung am besten abzusichern ist). Das führte zu Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung, so auch bei der Ernennung des ersten weiblichen Funktionsträgers (S. 22).



Mitunter kreiste die Auseinandersetzung auch um einen Verhandlungspunkt, dessen Aufnahme vereinbart war, die damit von den beiden Seiten verfolgten Ziele sich jedoch unterschieden. So war in einem Fall der Arbeitgeber bei der Wahrnehmung seines Interesses an der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit hauptsächlich oder ursprünglich um Kostenabbau bemüht, wohingegen es der Gewerkschaft bei der flexiblen Arbeitszeit darum ging, Männern und Frauen eine Möglichkeit zu bieten, berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander in Einklang zu bringen (Fall im Vereinigten Königreich; vgl. auch Irland und ähnlich Dänemark). Auch Themen, die nicht unmittelbar mit der Gleichstellung in Verbindung stehen, können offenbar für diesen Zweck „vereinnahmt“ oder nachträglich um einen Gleichstellungsaspekt ergänzt werden, damit am Ende ausgewogene Resultate stehen, die den Bedürfnissen beider Seiten - Arbeitgeber wie Arbeitnehmer – gerecht werden.

Damit dies geschieht, muß mindestens eine Seite in der Lage sein, den Faktor Gleichberechtigung in Verhandlungsthemen zu erkennen, die nicht das „Markenzeichen“ Gleichberechtigung tragen. Fragen, die Gegenstand von Tarifverhandlungen sind, haben stets auch etwas mit der Gleichberechtigung zu tun, und in sämtlichen Verhandlungen ist Gelegenheit, die Erörterung der Gleichstellungsthematik in Aussicht zu nehmen. Doch dies wird selten erkannt. Die Teilnehmer an den Verhandlungen mit der Problematik der Gleichstellung vertraut zu machen, ist einer der Wege, die das Problembewußtsein fördern.

Es kommt auch darauf an zu erkennen, daß Bestimmungen, die scheinbar ausschließlich die Chancengleichheit betreffen, in der Praxis zweierlei Auswirkungen für die Gleichstellung der Frau haben können, d. h. sie können fördernd oder auch hemmend wirken. Maßnahmen, die in der Form oder in der Praxis die vorgefaßte Meinung unterstützen, daß Frauen in erster Linie für die Kinderbetreuung und andere Fürsorgepflichten zuständig sind und weiterhin zuständig sein sollen, sind dafür Beispiele (Bercusson und Dickens, 1996:21). Auch Flexibilitätsvereinbarungen sind möglicherweise ein problematischer Indikator für die Chancengleichheit. Die numerische Flexibilität (flexible Arbeitszeit) mag insofern nützlich sein, als sie dabei hilft, die häuslichen Verpflichtungen mit bezahlter Arbeit zu kombinieren, und damit die Teilnahme am Arbeitsmarkt erleichtert, doch ob die flexible Gestaltung der Arbeit tatsächlich zur Chancengleichheit und zur Vereinbarung von Beschäftigung und familiärem Leben beiträgt, hängt wesentlich von den spezifischen Aufgaben und Bedingungen im Beschäftigungsverhältnis wie auch davon ab, was unter „Familienleben“ zu verstehen ist (Perrons, 1998). Der Gleichstellung ist beispielsweise schlecht damit gedient, wenn sich die Teilzeitarbeit auf niedrig eingestufte „Frauenarbeitsplätze“ beschränkt oder von einem unternehmensinternen Arbeitsmarkt und Vergütungssystem losgelöst wird oder wenn sie in dem Bestreben eingeführt wird, den Stellenplan dadurch zu kürzen, daß die Frauen aus der Vollbeschäftigung hinausgedrängt werden.

Was die Verhandlungsführung anbelangt, erwies es sich in einigen der Fallstudien für das weitere Vorkommen als günstig, wenn die Ausarbeitung der Einzelheiten einer kleineren Teilgruppe des Verhandlungsgremiums übertragen wurde. Damit konnte Beteiligten mit besonderer Sachkenntnis oder besonderem Interesse eine maßgebliche Rolle übertragen werden. So wurde in Griechenland die Verhandlung über die Gleichstellungsforderungen nicht in der allgemeinen

Plenartagung geführt, sondern Vertretern beider Seiten (beides Frauen) übertragen. Auf diese Weise sollte gesichert werden, daß eine beispielhafte Vereinbarung abgeschlossen werden konnte. In Schweden gab es ein ganz anderes Konzept. Hier setzte sich die Gruppe, die den Gleichstellungsplan für die von der Fallstudie erfaßte Stadtverwaltung erarbeitete, aus leitenden politischen Entscheidungsträgern, leitenden Beamten und führenden Gewerkschaftsvertretern zusammen. Dazu gehörten sowohl Leute, die nicht als besondere Verfechter gleichstellungsfördernder Maßnahmen galten, als auch Befürworter solcher Maßnahmen. Wichtig war, daß der Plan nicht als ein von „Feministinnen“ aufgestelltes Dokument angesehen werden sollte. Folglich ging es weniger darum, die weibliche Mehrheit oder die Frauenfraktionen zu Wort kommen zu lassen, als der Arbeit einen möglichst hohen Stellenwert und optimale Rechtmäßigkeit zu verleihen und auf diese Weise maßgebliche Auswirkungen zu sichern. Im niederländischen Fall wurden gemeinsame Arbeitsgruppen gebildet, die mit der Ausarbeitung der Einzelheiten der vereinbarten Festlegungen betraut waren. Dieses Konzept entsprach dem globalen Ziel, zum Kompromiß und zu einem Konsens zu gelangen, und zwar dergestalt, daß ein Beitrag zur besseren Umsetzung der Vereinbarung möglich wurde.

Der Verhandlungsprozeß und dessen Ergebnisse (Bestimmungen des Tarifvertrags) sind Ausdruck einer Reihe von Faktoren, darunter der Verhandlungsstärke der Tarifparteien (die durch tatsächliche oder angedrohte Mobilisierung der eigenen Mitglieder und/oder durch Inanspruchnahme externer Mittel, d. h. Sachverständigenunterstützung oder einer externen Kraft erhöht werden kann) und der jeweiligen Kosten der Vereinbarung bzw. des Nichtzustandekommens einer Vereinbarung.

In einigen Länderstudien wird darauf hingewiesen, daß in den untersuchten Fällen die Frage der Chancengleichheit (oder die letztendlich in die Vereinbarung aufgenommene Bestimmung) von den Arbeitgebern als Verhandlungspunkt angesehen wurde, dem relativ niedrige bzw. gar keine Kosten zugestanden werden sollten. Dies trifft beispielsweise auf Spanien zu, denn dort wurde eine Vereinbarung zum Problem der sexuellen Belästigung erreicht, die scheinbar keinen finanziellen Aufwand erforderte (sie enthielt keine kostenverursachenden Bestimmungen, wie z. B. Bildungsmaßnahmen). In Griechenland konnten „institutionelle“ Forderungen bei der analysierten allgemeinen Vereinbarung besser durchgesetzt werden als finanzielle Forderungen. Im belgischen Fall wurde der Tarifabschluß dadurch erleichtert, daß es sich bei den Kosten um einmalige Ausgaben handelte und eine Verpflichtung zu strukturellen Maßnahmen, die jährliche Ausgaben verursacht hätten, nicht festgelegt wurde. In anderen Fällen waren die vereinbarten Maßnahmen allerdings mit finanziellen Kosten verbunden. Hier bestand das Problem darin, ob die Ausgaben mit dem Geschäftsinteresse oder mit anderen Interessen gerechtfertigt werden konnten.

In einigen Fällen konnten sich die Parteien leichter einigen, als feststand, daß Finanzmittel von außen (normalerweise durch den Staat) bereitgestellt wurden, mit denen sich die Kosten der Gleichstellungsmaßnahmen zumindest teilweise abfangen ließen. Beispiele hierfür sind die Gewährung eines Zuschusses für Kinderbetreuung in den Niederlanden und die Schaffung finanzieller Anreize in Frankreich und Belgien. Eine Übereinkunft wurde in Griechenland



dadurch müheloser erzielt, daß die zusätzlichen Kosten im Zusammenhang mit Mutterschutzbestimmungen in der dortigen allgemeinen Tarifvereinbarung von den Sozialversicherungsträgern und nicht von den Arbeitgebern getragen werden sollten.

Der Preis, der im Gefolge des Abschlusses einer Vereinbarung bzw. des Nichtzustandekommens einer Vereinbarung zu zahlen ist, braucht nicht immer finanzieller Art zu sein. So hätte in Finnland aufgrund der Weigerung einer maßgeblichen Gewerkschaft, die Zustimmung zu einem Gleichstellungszuschlag als Teil des flächendeckenden Lohntarifvertrags zu geben, der Preis darin bestanden, daß gar kein Lohnabschluß zustande gekommen wäre. Dies wäre ein überaus hoher Preis gewesen, der, wie bereits ausgeführt, einen positiven Einfluß auf die Verhandlungsbereitschaft und die Erzielung eines Kompromisses ausübte.

Bei den Erwägungen, ob eine Vereinbarung zustande kommen kann oder nicht, ist auch das weiterbestehende Verhältnis zwischen den Tarifpartnern maßgebend. In einigen Fällen bot die Chancengleichheit, sofern sie nicht mit Kosten verbunden war, den Arbeitgebern, die sich aufgrund strenger Haushaltsanforderungen Lohnerrhöhungen widersetzten, Gelegenheit, der Gewerkschaft im Verhandlungsprozeß dennoch etwas zu „bieten“, und half andererseits der Gewerkschaft, für ihre Mitglieder etwas herauszuholen.

Kompromiß bedeutet zwangsläufig, daß das Erreichte hinter der Idealvorstellung zurückbleibt. Doch selbst mit einer Festlegung, die nicht völlig der ursprünglichen Absicht entspricht, kann das Prinzip der Berücksichtigung der Chancengleichheit in Tarifverhandlungen begründet und somit das Fundament dafür geschaffen werden, daß künftig ein anspruchsvollerer Themenkatalog zu verhandeln ist. Aus den Fallstudien, die Informationen über Verhandlungen enthielten, welche nach dem Abschluß der ersten Vereinbarung stattfanden, ging hervor, daß das Thema Gleichberechtigung auch weiterhin Gegenstand der Verhandlungen war. So konnte in Finnland zwar nur ein niedriger Gleichstellungszuschlag ausgehandelt werden (aufgrund des Widerstands dagegen wurde sein Umfang im Zuge der Verhandlungen soweit reduziert, daß die Arbeitgeber ihre Gegnerschaft aufgaben), doch trug dies zur grundsätzlichen Verankerung des Gleichstellungsthemas in künftigen Tarifverhandlungen bei. Auch in Griechenland fanden sich Bestimmungen zur Gleichberechtigung in allen allgemeinen Tarifvereinbarungen, die nach dem bahnbrechenden Abschluß ausgehandelt worden waren, der in die Untersuchung einbezogen war und bei dem die Problematik der Chancengleichheit zum erstenmal Eingang in die Verhandlungen gefunden hatte. Die in den Niederlanden durchgeführte Studie zeigt auf, wie die Gleichberechtigungsprobleme, die in den untersuchten Tarifvereinbarungen behandelt wurden, zunächst nichtdiskriminierende Maßnahmen betrafen und wie im Lauf der Zeit der Übergang zu aktiven Maßnahmen der Förderung der Gleichstellung erfolgte⁽⁴⁾.

⁽⁴⁾ Dies soll nicht heißen, daß es unnötig ist, der Frage der Gleichberechtigung ständige Aufmerksamkeit zu widmen. Wie sich anhand der Fallstudien zeigte, werden Gleichstellungsmaßnahmen häufig als temporär durchzuführende berichtigende Maßnahmen und nicht als ständige Aufgabe aufgefaßt (siehe beispielsweise den französischen Fall).

Die Phase nach der Vereinbarung

In dieses Stadium fallen die Mechanismen zur Erzielung und ständigen Überwachung der Umsetzung des Tarifabschlusses sowie die Ergebnisse und Auswirkungen der Vereinbarung in der Praxis.

Im Vergleich zu den Informationen über die beiden anderen Phasen des Verhandlungsprozesses, d. h. die Vorphase und die eigentliche Vereinbarungsphase, war der Informationsgehalt einer Reihe von Fallstudien in bezug auf die Umsetzung und die Auswirkungen der Tarifvereinbarungen sowie die damit zusammenhängenden Faktoren weniger umfangreich. In einigen Fällen war es nach dem Tarifabschluß noch zu früh, um die Umsetzung und die Auswirkungen einschätzen zu können. Doch dieser Mangel an Informationen ergab sich auch daraus, daß die Verhandlungsparteien selbst oftmals kaum mit der Umsetzung befaßt waren. Zudem sollte vermerkt werden, daß selbst bei Vorhandensein rechtlicher Regelungen zur Gleichstellung selten Regelungen für die Umsetzung oder Anforderungen für die Überwachung anzutreffen waren.

Tarifverhandlungen als Prozeß sind zwar mehr als die bloße Unterzeichnung einer Vereinbarung und betreffen auch deren Umsetzung und Kontrolle, doch in einigen Fällen zeigte sich, daß die Verhandlungsführer die von ihnen ausgehandelte Vereinbarung ihrer jeweiligen Klientel nicht zu „verkaufen“ verstanden. Das setzt die Verbreitung zugänglicher Informationen über den Tarifabschluß voraus, erfordert aber auch Aktionen, mit denen die Bindung an den Tarifabschluß sichergestellt und Verhaltensweisen herausgebildet werden, die den Maßnahmen in der Praxis zum Erfolg verhelfen.

Der österreichische Bericht enthält ein Beispiel für eine intensive Informationskampagne, mit deren Hilfe Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit den vereinbarten Maßnahmen vertraut gemacht wurden. In Irland hielt die Gewerkschaft Seminare zur Sensibilisierung für die Fragen der Gleichberechtigung ab und entwickelte ein „Negativeinstellungstraining“, das später vom Unternehmen für sein Aufsichtspersonal übernommen wurde. In der italienischen Kommunalbehörde gab es einige Informationsinitiativen, aber dort erwies sich die relativ untergeordnete Rolle der Gewerkschaft als ein Hemmnis für die Durchsetzung der Maßnahmen. In Spanien bot der Internationale Frauentag 1997 Gelegenheit, die zum Problem der sexuellen Belästigung erreichte Vereinbarung bekanntzumachen. Diese Initiative wurde von weiblichen Gewerkschaftsführern ergriffen, doch im Bericht wird hervorgehoben, daß im allgemeinen die an der Verhandlung beteiligten Arbeitnehmervertreter in den Gewerkschaften sich der Bedeutung der Vereinbarung nicht recht bewußt waren und wenig dafür taten, die Hauptgedanken zu vermitteln oder Gespräche darüber in Gang zu bringen.

Einige analysierte Tarifverträge waren insofern unzulänglich, als daß sie keine ständige Überprüfung vorsahen bzw. jegliche Bestimmung zur Institutionalisierung der in ihnen enthaltenen Maßnahmen vermissen ließen. Eine solche Schwachstelle, die in manchen Fällen der Preis für die Sicherstellung des Tarifabschlusses gewesen sein mag, erklärt, soweit Informationen



über Umsetzung und Auswirkung vorlagen, warum die Möglichkeiten der Vereinbarung offenbar nicht in vollem Maße umgesetzt wurden. Es gab jedoch auch spezifische Faktoren, die eine wirksame Umsetzung bestimmter Vereinbarungen oder einzelner Bestimmungen behinderten. In den Länderberichten finden sich Ausführungen zu diesen Faktoren (siehe beispielsweise Griechenland), die sich auf die eigentlichen Bestimmungen oder auf die besonderen Rahmenbedingungen für die Umsetzung beziehen.

Erscheint eine Frage erneut auf der Tagesordnung einer nachfolgenden Verhandlung, dann ist mit einer gewissen Überprüfung ihrer Durchsetzung zu rechnen, auch wenn spezielle Kontrollvorschläge im Tarifvertrag fehlen. Dies zeigte sich bei der finnischen Fallstudie zur gleichstellungsorientierten Gehaltszulage. 1996 hatten die Tarifpartner eine gemeinsame Statistikgruppe gebildet, die die Anwendung dieser Zulage überwachen sollte.

Die Autoren der Fallstudien halten für eine ordnungsgemäße Umsetzung (entweder weil hierzu Festlegungen in die Vereinbarung aufgenommen wurden oder weil ihr Fehlen gemessen an dem, was erreicht wurde, von Bedeutung schien) ein ganzes Bündel von Maßnahmen für notwendig, so auch folgendes:

- verbindliche Zielsetzung/Vorgaben;
- Zeitpläne für die Umsetzung;
- Übertragung von Verantwortung für die Umsetzung und deren systematische Kontrolle und Überprüfung;
- Schulung der für die Umsetzung Verantwortlichen in zweckentsprechendem Maße (auch der Führungskräfte auf unterer Ebene);
- Mobilisierung der Frauen und deren aktive Mitwirkung an der Umsetzung;
- Festlegung von Kriterien und Unterrichtung zur transparenten Bewertung der erreichten Fortschritte sowie wirksame Kontrollmechanismen und Sanktionen, um die Einhaltung von Vereinbarungen zu gewährleisten⁽⁵⁾.

Zudem kann mit Informations- und Aufklärungsaktionen unter den Arbeitnehmern, für die der Tarifvertrag gilt, erreicht werden, daß sie sich für dessen Umsetzung engagieren.

Die Errichtung eines entsprechend ausgestatteten und unterstützten gemeinsamen Gremiums für Gleichstellungsfragen mit Verantwortlichkeit für bestimmte Umsetzungsprobleme erwies sich in verschiedenen untersuchten Fällen als positiv. Damit läßt sich vermeiden, daß die erfolgreiche Umsetzung einer Vereinbarung der Handlungsbereitschaft derjenigen überlassen bleibt, die diese Vereinbarung unter Umständen gar nicht befürworten.

⁽⁵⁾ Der Fall Schweden bietet ein Beispiel dafür, daß statt Sanktionen Anreize vorgesehen sind, um die Einhaltung durch die verschiedenen Dienststellen zu fördern. Im Plan zur Durchsetzung der Chancengleichheit ist die Vergabe eines diesbezüglichen Preises durch den Stadtrat festgelegt. Da in einem Jahr von keinem Bereich der Kommunalverwaltung ein Vorschlag unterbreitet wurde, gab es auch keinen Preis, was sich insofern positiv auswirkte, als in den Medien eine Diskussion über Maßnahmen zur Gleichberechtigung entbrannte.

In Frankreich wurde beispielsweise ein gemeinsamer Ausschuß mit der jährlichen Einschätzung der Anwendung des Tarifabschlusses betraut und damit beauftragt, für die nächstfolgenden Jahre Vorschläge zu unterbreiten, was dazu beitrug, generell eine beispielhafte Umsetzung des Tarifvertrages zu erreichen. In Österreich führte der vereinbarte Frauenförderungsplan in zahlreichen Fällen zur Einsetzung von Interessenvertreterinnen der Frauen (Beauftragte für Gleichstellungsfragen) mit ausdrücklichem Recht des Zugangs zu Informationen, womit die Grundlage für tatsächliche Mitwirkung und politisches Mitspracherecht geschaffen wurde.

Derartige Maßnahmen können für die Umsetzung hilfreich sein, wenngleich, wie in verschiedenen Berichten dargestellt, die Frage des Widerstands gegen Gleichstellungsmaßnahmen nichts von ihrer Bedeutung verloren hat. So werden im schwedischen Bericht „Nichtentscheidung“ und „Ablenkungsbeschlüsse“ als oppositionelle Strategien angeführt (S. 48-49), die die Gleichstellungsprogramme beeinträchtigen. Im österreichischen Bericht ist die Rede von patriarchalischem und kulturellem Widerstand beispielsweise in bezug auf Führungspositionen und Teilzeitarbeit. Im britischen Bericht wird hervorgehoben, daß Widerstand gegen die zentral ausgehandelten Vorschriften von maßgeblichen Führungskräften in den Betriebsabteilungen kam. Im italienischen Bericht wird darauf hingewiesen, daß der Ausschuß für Chancengleichheit deshalb an den Rand gedrängt wurde, weil sich die Gewerkschaft der Wahrnehmung von Frauenbelangen widersetzte, die von den herkömmlichen Gewerkschaftsgremien abrückten.

Im deutschen Bericht (S. 56) wird der Standpunkt vertreten, daß die Umsetzung gefährdet ist, sobald maßgebliche Entscheidungsträger im Unternehmen, die für die Personalpolitik zuständig sind, keinen Nachteil für sich selbst erkennen, wenn sie die im Interesse der Chancengleichheit getroffenen Maßnahmen oder geschlossenen Vereinbarungen nicht verwirklichen oder sogar blockieren. Damit wird deutlich, daß die den Organisationen zur Verfügung stehenden normalen Instrumente der Kontrolle und Rechenschaftspflicht für die Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen genutzt werden müssen (siehe Bericht Schweden, S. 29, in dem ein Beispiel dargestellt und bewertet wird).



Kapitel 3

Faktoren im Umfeld, die die Einbeziehung der Gleichstellungsproblematik in Tarifverhandlungen begünstigen

Die Bedeutung einzelner Faktoren wurde in den nationalen Untersuchungen dadurch aufgezeigt, daß sie in den analysierten Fällen von den Beteiligten oder vom Korrespondenten als positiv bezeichnet wurden oder ihr Fehlen als negativ für die Förderung von Gleichstellungsbelangen im Wege von Tarifverhandlungen angesehen wurde.

Die Faktoren werden gesondert behandelt, jedoch nicht, wie bereits angemerkt, nach Relevanz gewertet. Als förderlich für die Aufnahme des Themas Gleichstellung in Tarifverhandlungen wurde im Grunde der kumulative Effekt mehrerer zusammenwirkender Faktoren erachtet.

In diesem Kapitel geht es um äußere bzw. Umfeldfaktoren, im nächsten um innere bzw. organisationsspezifische Faktoren.

Das Umfeld von Tarifverhandlungen hat im weitesten Sinne etwas mit dem Umfang und der Form zu tun, in der die Gleichstellung von Männern und Frauen thematisiert und im gesellschaftlichen Kontext eines Landes angestrebt wird. Dies ist zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten ebenso unterschiedlich, wie es die Auffassungen darüber sind, ob eine gemeinsame Regulierung auf dem Gebiet der Beschäftigung (im Unterschied zur Sozialpolitik beispielsweise) eine Rolle spielen soll, und, falls ja, wie diese Rolle aussehen könnte. Unterschiede lassen sich auch im Regulierungsraum feststellen, der von Tarifverhandlungen (im Vergleich zu gesetzlichen Regelungen oder einseitigen Arbeitgebermaßnahmen) generell und speziell bei Gleichstellungsfragen abgedeckt wird.

Diese allgemeinen Punkte waren Gegenstand des zweiten Berichts im Rahmen des Projekts (Kravaritou, 1997). Nunmehr stehen bestimmte Aspekte des Umfelds von Tarifverhandlungen im

Mittelpunkt, denen sich in den Fallstudien ein gewisser Einfluß zuordnen läßt: wirtschaftliche Lage, Arbeitsmarkt, gesetzlicher Rahmen und andere politische bzw. staatliche Maßnahmen.

Von solchen äußeren bzw. Umfeldfaktoren kann ein Druck auf die Sozialpartner ausgehen, und sie können die Gestaltung von Maßnahmen fördern und unterstützen. Sie beeinflussen das Klima, in dem Tarifverhandlungen ablaufen, und die Rahmenbedingungen, unter denen Tarifverhandlungen in die Tat umgesetzt werden müssen. Das Umfeld kann für Gleichstellungsbelange mehr oder weniger günstig sein.

Umfeldbedingte oder äußere Faktoren sollten jedoch nicht als handlungsbestimmend angesehen werden. Sie können die Wahlmöglichkeiten für die Akteure im Tarifverhandlungsprozeß einschränken oder erweitern und bestimmte Handlungsabläufe vorantreiben oder bremsen, wirken jedoch nicht unabhängig. Äußere Faktoren können von den Sozialpartnern beispielsweise auf eine Art und Weise verwendet werden, die der Gleichstellung mehr oder weniger dienlich ist.

Wirtschaftliche Lage

Im Bericht aus den Niederlanden ist festgehalten, daß die Chancengleichheit offenbar stärker in den Vordergrund rückt, wenn die wirtschaftliche Lage gut ist. Dieser Studie zufolge paßte die Gewerkschaft ihre Forderungen an die Verschlechterung der Konjunkturlage im Sektor an, indem sie mehr Gewicht auf höhere Löhne und den Erhalt von Arbeitsplätzen als auf eine Steigerung der Ausgaben für die Kinderbetreuung oder Zahlungen für den Erziehungsurlaub legte. In der belgischen Studie ist die Rede von mangelndem Interesse an den Ergebnissen der Gleichstellungsstudie, die zuvor von den Sozialpartnern in Auftrag gegeben worden war. Als die Studie abgeschlossen war, maßen die Sozialpartner der Chancengleichheit keine Priorität mehr bei, da nun die Wirtschaftskrise, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Abbau der Arbeitslosigkeit im Zentrum der Aufmerksamkeit standen. Im Bericht aus Italien wird darauf hingewiesen, daß unter den Sozialpartnern die Auffassung weit verbreitet ist, Chancengleichheit sei eine Angelegenheit für Zeiten des Aufschwungs und müsse in Rezessionsperioden zurückstehen.

Wie jedoch an anderer Stelle bereits dargelegt, finden Fragen der Chancengleichheit, sofern sie nicht mit Kosten verbunden sind, möglicherweise eher Eingang in Tarifverhandlungen, wenn ungünstige wirtschaftliche Umstände den Spielraum für Lohnsteigerungen begrenzt erscheinen lassen. Wie dann in Verbindung mit den unternehmerischen Interessen der Arbeitgeber erörtert, können Maßnahmen in Verbindung mit der Chancengleichheit zudem als wesentlicher Teil einer Strategie zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit betrachtet werden. Im Grunde genommen kommt es deshalb zur „Schönwetter-Einstellung“ gegenüber der Chancengleichheit, weil diese Problematik nicht in einen Zusammenhang mit anderen Fragen gestellt wird, die (üblicherweise) Gegenstand von Tarifverhandlungen sind, und nicht als der Gesamtheit der von Tarifverhandlungen abgedeckten Aspekten zugehörig gilt.

In einigen untersuchten Fällen (z. B. Vereinigtes Königreich, Deutschland) erwiesen sich die Wirtschaftskrise, veränderte Rahmenbedingungen auf den Produktmärkten und damit

verbundene Umstrukturierungen als äußerst abträglich für die (inhaltliche) Durchsetzung beispielhafter Vereinbarungen, die unter anderen wirtschaftlichen Umständen zustande gekommen waren. In Anbetracht dessen scheint es notwendig zu sein, Maßnahmen, die unter günstigen Voraussetzungen beschlossen wurden, so zu unterverankern, daß die Chancengleichheit nicht nur eine vorübergehende Sache ist.

In der finnischen Fallstudie wird dargelegt, daß zwar der erste Gleichstellungszuschlag (1989) als Teil des flächendeckenden Lohntarifvertrags in einem ökonomisch günstigen Klima gemeinsam festgelegt wurde, die Vereinbarung vom Herbst 1995 jedoch während einer Rezession und bei hoher Arbeitslosigkeit zustande kam. Der Gleichstellungszuschlag wurde ausreichend akzeptiert und unterstützt (auch durch die starke Position der Frauen in der organisierten Arbeitnehmerschaft), so daß er nicht nur eine Lösung für Zeiten wirtschaftlicher Erfolge darstellt.

Der Arbeitsmarkt

Besondere Arbeitsmarktbedingungen (Anstieg des Frauenanteils, demographischer Wandel, tatsächliches oder mutmaßliches Qualifikationsdefizit) haben dazu geführt, daß verstärkt Maßnahmen zur Gleichstellung auf den Weg gebracht wurden. Einige Tendenzen jedoch, beispielsweise die Zunahme der Zahl „atypischer“ Beschäftigungsverhältnisse, die häufig nicht von Tarifvereinbarungen erfaßt werden, könnten zur Folge haben, daß die Einbeziehung von Gleichstellungsfragen in Tarifvereinbarungen, so sie stattfindet, nur begrenzt wirksam ist.

Eine Würdigung der sich verändernden Arbeitsmarktstrukturen wie der wachsenden Frauenerwerbsquote könnte die Erkenntnis zur Folge haben, daß die Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten bei Einstellungen, Verbleib und Einsatz von Arbeitskräften im Interesse der Organisation liegt. Entsprechende Beispiele dafür sind in einigen Fallstudien zu finden (Frankreich, Vereinigtes Königreich und Deutschland).

In allen Mitgliedstaaten sind Frauen stark auf den Arbeitsmarkt vertreten, und ihr Anteil ist in jedem Staat in den vergangenen Jahrzehnten gestiegen (siehe Kravaritou, 1997:5). In den achtziger Jahren äußerte sich das britische Arbeitsministerium angesichts der prognostizierten Knappheit an jungen Arbeitskräften und eines möglichen Anstiegs der Frauenerwerbsquote etwa wie folgt:

Die Arbeitgeber müssen zu der Erkenntnis gelangen, daß Frauen nicht mehr als Arbeitskräfte zweiter Klasse behandelt werden können. Sie werden künftig nicht mehr ohne weibliche Arbeitnehmer auskommen und müssen deren berufliche Ambitionen ebenso wie die familiäre Verantwortung akzeptieren. Im Zuge dessen bedarf es einer Erweiterung der unternehmensinternen Schulungsmaßnahmen, einer deutlich höheren Flexibilität in bezug auf Arbeitsorganisation und -zeit sowie Stellenteilung, um die Berufstätigkeit von Frauen mit Familien zu unterstützen und ihren Bedürfnissen anzupassen. (DE 1988)

Die Vorteile von gleichstellungsfördernden Maßnahmen können für eine Organisation darin liegen, daß sie besser in der Lage ist, das knappe Angebot auf den umkämpften Arbeitsmärkten zu nutzen und Arbeitnehmer an sich zu binden. Eine angespannte Arbeitskräftesituation stellt zudem für die Arbeitgeber eine zusätzliche Motivation dar, bislang ungenutzte Fähigkeiten und Fertigkeiten der vorhandenen Mitarbeiter zu ermitteln und einzusetzen. Wie aus Untersuchungen hervorgeht, sind Frauen oft auf Arbeitsplätzen tätig, die nicht ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau entsprechen, so daß sie selbst und die Arbeitgeber von solchen Maßnahmen profitieren.

Der Wandel auf dem Arbeitsmarkt, in zahlreichen Ländern gekoppelt mit einer sektoralen Verschiebung hin zu Dienstleistungstätigkeiten, bedeutet für die Gewerkschaften, daß zugleich auch sie mit einem Anstieg weiblicher Mitglieder rechnen müssen, was sie (wie noch zu erörtern zu sein wird) veranlassen dürfte, Gleichstellungsfragen mehr Raum zu geben.

Ein Blick auf die Langzeitentwicklung der Arbeitskräftesituation läßt einen anhaltenden Druck seitens dieses Umfeldaspekts vermuten, wenn auch weniger stark in Zeiten konjunktureller Abschwächung.

Ein marktseitiger Druck (Produkt- oder Arbeitsmarkt) kann für Gleichstellungsbelange von Vorteil, aber auch von Nachteil sein. Schon vor geraumer Zeit hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, daß man die Lösung der diesbezüglichen Probleme nicht allein dem Markt überlassen kann. Ein positiver Druck muß ausgenutzt werden, und Erfolge, die bei einer günstigen Sachlage erreicht wurden, müssen gegen negativen Druck verteidigt werden, der entstehen kann, wenn sich die Vorzeichen ändern.

Gesetzlicher Rahmen

Zusammenhang mit Tarifverhandlungen

Hierbei kommen zwei Gesichtspunkte zum Tragen. Zum einen kann sich der gesetzliche Rahmen allgemein auf den Umfang, die Gestalt und den Erfassungsbereich von Tarifverhandlungen auswirken, was auch für die Behandlung von Gleichstellungsproblemen nicht ohne Folgen bleibt. Zum anderen ist zu prüfen, welcher Art die Wechselbeziehungen zwischen dem Rechtsrahmen für Gleichstellungsbelange und Tarifverhandlungen sind.

Der erstgenannte Aspekt kann in aller Kürze behandelt werden. Hier genügt es festzustellen, daß das Vorhandensein und die Absicherung von Tarifverhandlungen eine unabdingbare Voraussetzung für die Verhandlung von Gleichstellungsfragen ist. Das Fehlen einer Tarifverhandlungsorganisation und von Tarifverhandlungen per definitionem bedeutet, daß sie nicht als Instrument für die Förderung der Gleichstellung zur Verfügung stehen. Bietet der gesetzliche Rahmen eine Grundlage für die wirksame Förderung und Unterstützung der gewerkschaftlichen Organisation und von Tarifverhandlungen und läßt er einen ausreichenden Handlungsspielraum zu, so trägt er zur Schaffung der wesentlichen Voraussetzungen für die Verhandlung von Gleichstellungsproblemen bei.

In diesem Zusammenhang wäre zum Beispiel die Freistellung kleiner Firmen in Frankreich von der Tarifverhandlungspflicht als negativ zu werten, nicht zuletzt wegen des unverhältnismäßig hohen Frauenanteils in diesem Sektor; gleiches trifft auf die begrenzte Palette der Themen zu, für die in Spanien ein Verhandlungsmandat erteilt wurde (siehe Länderberichte der Phase 1). Die Entwicklungen im Vereinigten Königreich in den achtziger Jahren, als die gesetzlichen Rahmenregelungen für Tarifverhandlungen abgeschafft wurden und es praktisch zur Einengung ihres Umfangs und Geltungsbereichs kam, können als nachteilig für die Verhandlung von Gleichstellungsproblemen angesehen werden. Laut der britischen Studie bedeutete der Abbau der zentralisierten Verhandlungsstrukturen, unter deren Ägide die beispielhafte Vereinbarung noch in Zeiten der Umstrukturierung hervorgebracht wurde, und die Rückkehr zu einer stärkeren Position der Unternehmensleitungen anstelle gemeinsamer Regelungen (ohne gesetzlichen Unterbau) eine erhebliche Verschlechterung der Aussichten für eine wirksame Umsetzung der Vereinbarung.

Die Durchsetzung von Zielen der Chancengleichheit im Wege von Tarifverhandlungen dürfte eher realisierbar sein, wenn gesetzliche Maßnahmen, die der Förderung und Unterstützung einer gemeinsamen Regelung oder eines gesellschaftlichen Dialogs dienen sollen, bereits eine Gleichstellungsdimension aufweisen. Ein Beispiel für eine verpaßte Gelegenheit ist in diesem Zusammenhang die Richtlinie über die Einsetzung Europäischer Betriebsräte, bei der es versäumt worden war, eine Festlegung für einen ausgewogenen Geschlechteranteil in den Verhandlungsgremien zu treffen oder die Chancengleichheit als notwendiges Thema für die Anhörung der Europäischen Betriebsräte festzulegen.

Im Gesetz können aktive Maßnahmen der Förderung der Gleichstellung bei den Sozialpartnern selbst vorgesehen oder gestattet sein (so erlaubt etwa das britische Recht die Reservierung von Sitzen für Frauen in leitenden Gewerkschaftsgremien), die unter Umständen Konsequenzen für die Identität der Verhandlungsführer und Entscheidungsträger mit sich bringen – ein organisationsspezifischer Faktor, der an anderer Stelle noch einmal zur Sprache kommt.

Zusammenhang mit Gleichstellungsbelangen

Aus den Fallstudien läßt sich eindeutig ableiten, welche Bedeutung der zur Gleichstellung bestehende Rechtsrahmen für Tarifverhandlungen und Chancengleichheit hat. In zahlreichen Fällen scheint ein Gleichstellungsmaßnahmen begünstigender Ordnungsrahmen notwendig gewesen zu sein, wenn auch bei weitem nicht ausreichend, um die Sozialpartner zu bewegen, sich im Zuge der Verhandlungen mit Gleichstellungsfragen zu befassen. Die Wechselwirkung von gesetzlichen Regelungen für Gleichstellungsfragen und Tarifverhandlungen kann unterschiedliche Formen annehmen. Sie kann die Festlegung der Nichtdiskriminierung in Vereinbarungen erfordern; sie kann, direkt oder indirekt, die Einbeziehung von Gleichstellungsbelangen in Tarifverhandlungen ersetzen, fördern oder sogar verlangen.

Nach europäischem Recht (Gleichbehandlungsrichtlinie) muß in Tarifvereinbarungen eine Diskriminierung ausgeschlossen sein. Gleichwohl lassen sich noch einige Abkommen finden, in denen dies nicht der Fall ist, etwa in Portugal. Aber auch in Systemen, die in dieser Hinsicht als

„fortgeschritten“ bezeichnet werden können, z. B. in Schweden, existieren noch derartige Vereinbarungen („Überreste der Vergangenheit“) (Bericht zu Phase 2, Seite ix). Im Prinzip tritt die Diskriminierung aber erst dann zutage, wenn die Vereinbarungen daraufhin geprüft werden. Damit also die formelle Rechtsposition greifen kann, bedarf es eines Mechanismus zur wirksamen Prüfung des Inhalts von Vereinbarungen in bezug auf diesen Aspekt. In vielen Mitgliedstaaten wird dieser Standpunkt gegenwärtig nicht vertreten.

Wo substantielle Gleichstellungsfragen detailliert per Gesetz geregelt sind, könnte die Notwendigkeit oder ein Anreiz zur Aufnahme dieses Themas in die Verhandlungen entfallen. Der Umstand, daß das Gesetz zur Förderung der Gleichstellung hier eingreift, könnte als Entschuldigung für ausbleibende Aktionen auf seiten der Sozialpartner gelten, die nicht bereit sind, sich mit dieser Angelegenheit zu beschäftigen (Beispiele bei Kravaritou, 1997:17).

Zu Portugal wird die Behauptung aufgestellt, daß eine übermäßige Abhängigkeit von gesetzlichen Bestimmungen im allgemeinen zu einer Unbeweglichkeit im Verhandlungsprozeß führt. In den seltenen Fällen, in denen Tarifvereinbarungen in diesem Land in irgendeiner Form Gleichstellungsprobleme einschlossen, ging es zumeist um das Thema Mutterschaft, wobei oftmals einfach die Gesetzestexte im Wortlaut wiedergegeben wurden. Die formelle Antwort der Sozialpartner auf gesetzliche Bestimmungen dürfte kaum praktische Folgen nach sich ziehen.

In Ländern, in denen die Sozialpartner es vorziehen, wenn Beschäftigungsbedingungen nicht per Gesetz geregelt werden, kann ein politisches Interesse an Gleichstellungsfragen deren Verhandlung forcieren, um so die Auferlegung gesetzlicher Zwänge von außen zu vermeiden. Dies wurde als Faktor in Dänemark ermittelt, wo politisches Interesse an der amerikanischen Gesetzgebung zu aktiven Förderungsmaßnahmen zugunsten von Minderheiten 1991 zum Abschluß der Ergänzungsvereinbarung zur Gleichbehandlung beitrug.

Wenn durch Gesetze Mindeststandards oder -anforderungen in einem substantiellen Bereich festgelegt werden, so entsteht auf diese Weise nicht nur ein Sicherheitsnetz, sondern auch eine Basis, auf die man sich bei Tarifverhandlungen stützen kann. Bestehende gesetzliche Vorgaben oder Mindestanforderungen lassen sich in Verhandlungen als Hebel oder Mittel einsetzen, ebenso die Möglichkeit, daß von Beschäftigungsdiskriminierung betroffene Personen laut Gesetz Wiedergutmachung verlangen können (vgl. die Berichte aus Schweden und Dänemark). Motivierend wirkt in Bereichen, in denen Eingriffe seitens des Gesetzgebers bestehen, auch der Umstand, daß die Sozialpartner Verhandlungen dazu benutzen können, Maßnahmen direkt auf die in den Rechtsvorschriften genannten Probleme und damit besser auf ihren speziellen Sektor oder ihre Organisation abzustimmen.

Gesetzliche Maßnahmen zu einem Gleichstellungsproblem sind in zahlreichen Ländern ein wichtiger Umfeldfaktor, mit dem die Erörterung dieser Fragen in Tarifverhandlungen angeregt werden kann. Beispielsweise vertritt der schwedische Korrespondent die Auffassung, daß die Durchsetzung von Maßnahmen in puncto Chancengleichheit an schwedischen Arbeitsplätzen in den vergangenen beiden Jahrzehnten vor allem auf die einschlägigen Gesetze zurückzuführen ist.

In der Tat kann im Gesetz festgelegt sein, daß eine oder beide Parteien in einer bestimmten Angelegenheit aktiv werden müssen, oder es kann sie zu einem entsprechenden Vorgehen befähigen bzw. ermächtigen. Mittelbar können Rechtsvorschriften die Problemstellung stärker ins Blickfeld rücken und so die Aufmerksamkeit darauf lenken. Unter Umständen sind die bestehenden Gesetze Ausdruck der Bedeutung, die im öffentlichen Interesse der Gleichstellung entgegengebracht wird, so daß sie bei den Tarifverhandlungen nicht außer acht gelassen werden können.

Die themenbestimmende Rolle von Gesetzen kann vor dem Hintergrund nationalstaatlicher und europäischer Rechtsetzungsinitiativen gesehen werden (Richtlinien wie auch faktisches Recht). Dies zeigt sich besonders deutlich in den Fallstudien zu Verhandlungen zu den Themen sexuelle Belästigung und Erziehungsurlaub (z. B. Irland, Griechenland und Spanien). Auch andere staatenübergreifende Standards (wie IAO-Übereinkommen und -Empfehlungen) können relevant sein. Sie können Hilfestellung bei der Formulierung einer bestimmten Klausel in einem Vertrag geben oder – auf eher indirekte Weise – zur Schaffung eines für die angestrebten Aktionen vorteilhaften Klimas beitragen.

In einigen Berichten wird auf den positiven Einfluß allgemeiner Rechtsvorschriften auf die Gleichbehandlung verwiesen, wobei mit den nationalen Gesetzen oftmals europäische Richtlinien umgesetzt werden und es andererseits auch gesetzliche Regelungen gibt, die bereits vor der europäischen Rechtsetzung bestanden. In mehreren Berichten wird ein spezieller Teil der nationalen Rechtsvorschriften als bedeutsamer Umfeldfaktor beim Abschluß der untersuchten Vereinbarung benannt (siehe Italien, Belgien, Österreich, Spanien, Schweden).

Die österreichische Erfahrung zeigt u. a., wie greifbar die Wirkung gesetzlicher Bestimmungen sein kann. So gilt für den öffentlichen Sektor Österreichs, nicht jedoch für die private Wirtschaft des Landes ein Gesetz, das die Förderung von Frauen vorschreibt. Dementsprechend bestehen Pläne zur Gleichstellung im öffentlichen Sektor, in der Privatwirtschaft gibt es sie nicht.

Wenn per Gesetz die Einleitung bestimmter Maßnahmen gefordert wird, so resultiert daraus unter Umständen, daß die entstehenden Kosten für alle Arbeitgeber gleich sind oder sogar vom Staat übernommen werden, was eine entsprechende Entscheidung erleichtert. Eine Verteilung der Kosten ist auch über Tarifverhandlungen mit mehreren Arbeitgebern möglich.

Gesetzliche Bestimmungen bieten natürlich nicht in jedem Falle die Gewähr dafür, daß das Thema Gleichstellung in den Verhandlungen tatsächlich berücksichtigt wird, doch ist dies ohne ihr Vorhandensein weniger wahrscheinlich, wenn auch nicht völlig ausgeschlossen.

Die Einfluß gesetzlicher Regelungen auf Tarifverhandlungen dürfte je nach Tradition und Kultur eines betreffenden Landes unterschiedlich groß ausfallen⁽⁶⁾. So findet sich z. B. im italienischen

⁽⁶⁾ An dieser Stelle sei darauf verwiesen, daß das System der Tarifverhandlungen in Dänemark bei der Festlegung arbeitsrechtlicher Regelungen eine Rolle spielt, die andernorts vom Gesetzgeber wahrgenommen wird.

Bericht der Hinweis, daß von den Rechtsvorschriften direkt und indirekt eine maßgebende Wirkung auf das Handeln staatlicher Organisationen ausgeht und daß im beschriebenen Sektor als Motiv zum Handeln Wirtschaftlichkeitserwägungen meist weniger wichtig sind als bestehende gesetzliche Regelungen.

Gelegentlich beinhalten Rechtsvorschriften einfach eine Absichtserklärung oder propagieren Gleichstellungsmaßnahmen durch die Sozialpartner. Dies kann im günstigsten Fall Aktionen auf seiten der Beteiligten fördern, die ohnehin entsprechende Absichten hegen. Mit Rechtsvorschriften kann aktiv Druck auf die Beteiligten ausgeübt werden, indem sie zur Einbindung von Gleichstellungsbelangen in ihre Tarifverhandlungen veranlaßt werden. Nach Meinung der Verfasserin erhöht sich die Wirkung von Gesetzen, wenn das Augenmerk nicht einfach der Nichtdiskriminierung gilt, sondern auf aktiven Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung liegt, wenn die Sozialpartner (verfahrensrechtlich oder materiell) konkrete Maßnahmen ergreifen müssen, aktive Schritte nicht nur befürwortet, sondern gefördert werden, Bestimmungen zur Kontrolle dieser Maßnahmen in Kraft gesetzt werden und im Falle der Nichtbefolgung Sanktionen drohen bzw. die Durchführung von Maßnahmen belohnt wird⁽⁷⁾.

Sonstige politische bzw. staatliche Maßnahmen

Während unstrittig ist, daß mit gesetzlichen Bestimmungen von außen her die Behandlung von Gleichstellungsmaßnahmen in Tarifverhandlungen angeregt werden kann, war in einigen Berichten die Rede von einer direkteren Form der staatlichen Förderung und Unterstützung. In manchen Fällen ging der vom Umfeld ausgehende Druck auf die Sozialpartner auch vom positiven Eingreifen eines Dritten aus und stimulierte bzw. förderte auf diese Weise Gleichstellungsaktionen. Beispiele dafür sind das bretonische Regionalbüro des Ministeriums für Frauenrechte in Frankreich, die Frauenministerin in Deutschland und der Minister für Beschäftigung und Arbeit in Belgien. Wichtig war für die Beteiligten in der belgischen Studie das Referat für aktive Fördermaßnahmen im Ministerium für Beschäftigung und Arbeit. Hier wurden Frauen tätig, die ausgewiesene Experten auf dem Gebiet der Chancengleichheit sind. Unter anderem erarbeitete das Referat eine Mustertarifvereinbarung zu Plänen für aktive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung.

In den Niederlanden hatte die Regierung einen Plan zur Förderung aktiver Maßnahmen eingeführt (1989-1995), der Arbeitgebern und Dachorganisationen einmalige Zahlungen für konkrete aktive Maßnahmen oder auch für die Ernennung eines Beauftragten für aktive Maßnahmen bot. Laut Fallstudie erhielt der Gewerkschaftsbeauftragte der Horecabond FNV eine solche Zahlung für die Beschäftigung eines Gleichstellungsbeauftragten für den Zeitraum 1990-1993.

In Ländern mit eher ständisch geprägten Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen fungiert der Staat in gewissem Umfang als Partner bei den Tarifverhandlungen, und die Arbeitgeber-

⁽⁷⁾Eine ähnliche Feststellung läßt sich in bezug auf den Einfluß nationaler, regionaler oder sektoraler Tarifvereinbarungen treffen, bei denen die Maßnahmen von den Gremien auf nachgelagerten Ebenen eingeleitet werden müssen.

Arbeitnehmer-Beziehungen sind mit den Prozessen der politischen Willensbildung verwoben. In Österreich stellen die Sozialpartner dadurch eine einflußreiche Komponente im politischen System des Landes dar. In Finnland können Vertreter staatlicher Stellen als Sozialpartner an der Vereinbarung der Einkommenspolitik teilnehmen.

Staatlich finanzierte Gleichstellungsbehörden und -gremien (von denen einige aufgrund gesetzlicher Bestimmungen eingerichtet wurden) können ebenfalls eine aktive Rolle spielen. Eine Aufgabe des Gleichstellungsbeauftragten in Schweden besteht beispielsweise darin, Vorhaben und aktive Maßnahmen zur Chancengleichheit zu überwachen, und zwar auch dann, wenn sie Gegenstand von Tarifvereinbarungen sind⁽⁸⁾. Wie in „*Exploring the Situation*“ (Kravaritou, 1997:19, 20) dargelegt, dürfen diese Gremien nur beratende Funktionen übernehmen, wodurch ihr Aktionsbereich stark eingeschränkt ist. Die britische Kommission für Chancengleichheit (Equal Opportunities Commission) finanzierte eine Untersuchung zu der Frage, wie Tarifvereinbarungen Frauen gegenüber diskriminierend wirken können (Dickens et al., 1988; Colling und Dickens, 1989). Ausgehend von den dabei gewonnenen Erkenntnissen gab sie Hinweise für die Verhandlungen zu Gleichstellungsfragen, die von Gewerkschaften in Seminaren für Verhandlungsführer verwendet wurden.

Einige staatliche Verwaltungsmaßnahmen, die Tarifverhandlungen betreffen und von den Korrespondenten der einzelnen Länder angeführt wurden, beinhalten offenbar bislang unerkannte Möglichkeiten, die eine Einbeziehung von Gleichstellungsproblemen in solche Verhandlungen erleichtern bzw. unterstützen würden, nicht zuletzt durch die Demonstration eines externen Interesses daran und die Darlegung von Beispielen. Den Darlegungen des Korrespondenten aus Luxemburg zufolge (S. 55) besteht bei beispielhaften Vereinbarungen ein Demonstrationseffekt, und Arbeitgeber und Gewerkschaften halten die Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen für einfacher, wenn Beispiele für anderenorts existierende nachahmenswerte Praktiken existieren. Das Projekt leistet hierzu einen Beitrag (siehe vor allem Berichte der Phase 2, Analyse von Vereinbarungen). Mehrere Länder verfügen aber bereits über eine administrative Struktur für die Erhebung und/oder Überprüfung von Tarifvereinbarungen, die unter diesem Aspekt effektiver genutzt werden könnte (wie etwa Frankreich, die Niederlande und Österreich).

In diesem Abschnitt sind keineswegs alle Umfeldfaktoren zur Sprache gekommen, sondern nur Faktoren, die von den nationalen Berichterstattern am häufigsten genannt wurden⁽⁹⁾. Diese Faktoren wirken indirekt auf den Tarifverhandlungsprozeß, wobei ihr Einfluß unterschiedlich stark ausgeprägt ist. In bestimmten Zeiten oder Gesamtzusammenhängen scheint die Arena der Tarifverhandlungen für andere Akteure (wie staatliche Stellen oder auch die Frauenbewegung) kaum zugänglich zu sein. Im Hinblick auf die Unterstützung der Frauenbewegung und den Druck

⁽⁸⁾ Das Vorgehen des Gleichstellungsbeauftragten aufgrund einer Beschwerde gab offenbar Anlaß zu einer Gleichstellungsaktion in der Kommunalverwaltung, die Gegenstand der schwedischen Fallstudie war, die sich eingehend mit der Wechselwirkung zwischen dieser externen Behörde und der Entwicklung von Plänen zur Chancengleichheit befaßte.

⁽⁹⁾ In den Niederlanden und in Irland zeigte sich, daß sich die zentralen Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene auch auf das Klima auswirkten, in dem die Verhandlungen auf Sektor- und Unternehmensebene stattfanden.

der öffentlichen Meinung als Umfeldfaktoren, die sich günstig auf die Verknüpfung von Tarifverhandlungen und Chancengleichheit auswirken, fällt vor allem auf, daß sie in den meisten Fallstudien keine Erwähnung finden. Allerdings findet sich in der den öffentlichen Sektor betreffenden Fallstudie aus Schweden ein Beispiel, bei dem der Druck der öffentlichen Meinung Wirkung zeigte.

Auf die Abgeschlossenheit des Verhandlungsschauplatzes gegenüber äußeren Einflüssen wurde von den Korrespondenten in den Niederlanden hingewiesen, die sich dahingehend äußerten, daß es allein darauf ankomme, was die unmittelbar Beteiligten bereit seien einzubringen. Diese Ansicht ist auch im belgischen Bericht zu finden (S. 20), in dem der Stellenwert verbindlicher Rechtsvorschriften für Tarifvereinbarungen zu Fragen der Gleichstellung angeführt wurde, allerdings verbunden mit dem Hinweis, daß ohne eine wirkliche Motivierung und Mobilisierung der Sozialpartner in Sachen Chancengleichheit nur begrenzte Fortschritte erreichbar seien.

Wir wenden uns nun den Faktoren zu, bei denen ein Einfluß darauf festgestellt wurde, was die Tarifpartner bereit sind einzubringen und welche inneren, organisationsspezifischen Faktoren ihre Motivation und Mobilisierung für die Förderung der Chancengleichheit im Wege von Tarifverhandlungen möglicherweise steigern.



Kapitel 4

Organisationsspezifische Faktoren, die die Einbeziehung der Gleichstellungsproblematik in Tarifverhandlungen begünstigen

Als organisationsspezifische Faktoren werden die Faktoren bezeichnet, die im Gegensatz zu externen bzw. Umfeldfaktoren als organisationsintern eingestuft werden können. Sie veranlassen die Arbeitgeber- bzw. Gewerkschaftsseite, Tarifverhandlungen zu Gleichstellungsfragen in die Wege zu leiten oder aufzunehmen oder erleichtern die Erzielung einer Übereinkunft zu Gleichstellungsproblemen während der Verhandlungen.

Motive des Arbeitgebers

Organisationsprofil

Ein Beweggrund für Maßnahmen in puncto Chancengleichheit ist die Sorge um das tatsächliche oder gewünschte Image oder Profil der Organisation. Dieser Grund kann für den einzelnen Arbeitgeber ebenso wie auf der Ebene eines Sektors oder eines Landesverbands zum Tragen kommen.

Das Ansehen eines Unternehmens kann zweifellos Schaden nehmen, wenn sich herausstellt, daß es zu einer gesetzwidrigen Diskriminierung gekommen ist. Namentlich der öffentliche Sektor ist gehalten, alle bestehenden rechtlichen Anforderungen in bezug auf die Gleichstellungsproblematik einzuhalten (siehe beispielsweise den schwedischen Bericht). Als Befürworter der Chancengleichheit zu gelten kann andererseits für eine Organisation auch als lohnenswert bzw. als relevant für ihr aktuelles oder angestrebtes Profil angesehen werden.

Von Bedeutung kann hierbei das Bild sein, das potentiellen Bewerbern und vorhandenen Mitarbeitern und/oder Kunden vermittelt wird, wenn Gleichstellungsmaßnahmen im Zuge der Selbstdarstellung als „guter Arbeitgeber“, dem es in erster Linie um den Menschen geht, eingeführt werden, um sich als Organisation mit höchsten Qualitätsansprüchen zu präsentieren

und so Personen anzusprechen und an sich zu binden, die diese Ansprüche ebenfalls haben. Dies war einer der Faktoren, die bei Volkswagen in der deutschen Fallstudie zum Tragen kamen, und er spielte auch für den Arbeitgeberverband im niederländischen Fall eine Rolle.

Alternativ oder zusätzlich könnte es sich bei dem betreffenden Publikum bzw. den „Kunden“ auch um Wähler handeln. Bei der Beschäftigung in einer Kommunalbehörde beispielsweise kann der politische Druck von seiten gewählter Vertreter und/oder die Aufmerksamkeit der Personen, die Behördendienstleistungen in Anspruch nehmen, die Einbeziehung der Chancengleichheit in Tarifverhandlungen erleichtern. Wie der schwedische Fall verdeutlicht, können sich die Pflicht zur Rechenschaft vor der Öffentlichkeit und die Wachsamkeit der Medien stimulierend auf die Durchführung einschlägiger Maßnahmen und die Mobilisierung von Reserven auswirken.

Im öffentlichen Sektor kann eine solche „Hebelwirkung“ von der Tradition ausgehen, die in zahlreichen Ländern besteht, daß nämlich die staatlichen Gremien auf nationaler oder lokaler Ebene als Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen sollen. Darüber hinaus könnte auch eine bestimmte politische Verpflichtung zur Gleichstellung in Betracht kommen. In der italienischen Fallstudie wird ein Beispiel geschildert, bei dem das Ansehen des öffentlichen Sektors als „guter Arbeitgeber“ im Verbund mit einer politischen Vorgabe von der sozialistisch geführten Koalition in einer bestimmten Provinz maßgeblich dafür verantwortlich war, daß Tarifverhandlungen zur Gleichstellungsproblematik begonnen wurden⁽¹⁰⁾.

Während die Akzeptanz einer sozialen Verantwortung vermutlich eher bei den Arbeitgebern im öffentlichen Sektor anzutreffen ist, könnte bei den Arbeitgebern der privaten Wirtschaft auch eine Rolle spielen, daß sie als „Bürger in Unternehmensgestalt“ gesehen werden wollen, die auf diese Weise ihren Beitrag leisten. In der deutschen Fallstudie geht es um das Unternehmen VW (staatseigen), das ein wichtiger Arbeitgeber für eine bestimmte Region ist und die damit verbundene soziale Verantwortung übernommen hat. Die in Griechenland auf nationaler Ebene durchgeführte Studie zeigt, daß Tarifverhandlungen zum Thema Chancengleichheit durch den Wunsch der griechischen Arbeitgeber nach Herausbildung eines positiven sozialen Images erleichtert wurden. Sie betrachten die Chancengleichheit als ihrem Wesen nach ausgeprägt sozial, und mit deren Einbeziehung in Tarifabschlüsse würden diese um eine soziale Dimension bereichert und die Arbeitgeber erhielten ein modernes Profil, indem sie sich dem Wandel der gesellschaftlichen Werte und Vorstellungen hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter anpaßten (S. 27).

Im privaten Sektor können Maßnahmen zur Chancengleichheit Teil der Positionierung eines Unternehmens auf dem Markt sein und über das Benchmarking (Vergleich der besten Praktiken) eine Anstoßwirkung für Konkurrenten zur Folge haben. Wie in der britischen Fallstudie erläutert, führte die kürzlich privatisierte British Gas einen solchen Vergleich mit den führenden Wettbewerbern aus der Privatwirtschaft durch, wobei die Bedingungen und Angebote für Mitarbeiter geprüft wurden, die häufig auch Regelungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einschlossen. Auch bei Volkswagen (deutsche Fallstudie) war bekannt, daß andere

⁽¹⁰⁾ Das irische Fallbeispiel handelt von einem Arbeitgeber im öffentlichen Sektor, der bei Gleichstellungsfragen nur zögerlich vorgeht, da er befürchtet, daß auf einem Gebiet, in dem der Staat noch keine Grundsatzentscheidung getroffen hat, ein Präzedenzfall geschaffen werden könnte.

Unternehmen erste Abkommen mit positiven Aspekten für weibliche Mitarbeiter geschlossen hatten (vor dem Hintergrund der prognostizierten Knappheit an Facharbeitern), was die Haltung dieses Unternehmens entsprechend beeinflusste.

In einigen Unternehmen im Einzelhandel und anderen Dienstleistungssektoren geht eine Handlungsbereitschaft gegebenenfalls auf die Notwendigkeit zurück, Mitarbeiter zu beschäftigen, die für einen weiblich oder gemischt zusammengesetzten Kundenstamm repräsentativ sind. Dieser Fall kann dann eintreten, wenn die Organisation dazu übergeht, sich stärker an den Kundenbedürfnissen zu orientieren. Gleichstellungsmaßnahmen können bei den Bemühungen um größere Kundennähe hilfreich sein, d. h. bei dem Versuch, die Bedürfnisse der Kunden kennenzulernen, um ihnen die entsprechende Leistung in der geforderten Qualität anbieten und so den eigenen Marktanteil ausweiten zu können. In der irischen Fallstudie wird als Beispiel die Energieversorgungsbehörde (Electricity Supply Board) angeführt, bei der die Kundenattraktivität in den neunziger Jahren zu den Faktoren zählte, die die Behandlung von Gleichstellungsfragen in Tarifverhandlungen positiv beeinflussen.

In einigen der untersuchten Fälle besaßen die Organisationen mit beispielhaften Tarifabschlüssen den Ruf, innovativ oder, allgemeiner gesehen, Vorreiter in puncto Tarifvereinbarungen zu sein. Dies betraf beispielsweise die spanische Studie, in der die Metalldruckbranche als innovationsfreudiger Sektor angesehen wurde, und auch Deutschland, wo VW seit jeher die Funktion eines Schrittmachers ausübt. Dank dem Bestreben der irischen Electricity Supply Board in den neunziger Jahren, ihr Image aufzuwerten und sich als fortschrittliches, handlungsbereites Unternehmen zu präsentieren, konnten in diesem Bereich schneller Fortschritte erzielt werden.

Sofern die Sozialpartner von Dritten darin unterstützt wurden, Gleichstellungsfragen in Tarifverhandlungen einzubinden, handelte es sich zumeist um Organisationen mit innovativen Profilen, die auf bestimmte Ziele ausgerichtet waren, z. B. die Frauenministerin in Deutschland, die entsprechende Aktionen von VW unterstützte. In Frankreich stellte das Regionalbüro des Ministeriums für Frauenrechte beim Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit von Finistère fest, daß dort die Aussicht auf Aushandlung einer Vereinbarung bestand, zum Teil deshalb, weil es dort nachweislich zu Ungleichbehandlungen gekommen war, obwohl die Organisationskultur auf Gegenseitigkeit und Gleichheit ausgerichtet war.

Gleichstellungsmaßnahmen als Teil einer effizienten Führungstätigkeit und umfassenden Nutzung des Humankapitals

Will man gegen diskriminierende Praktiken vorgehen, muß man sie als Teil eines Geflechts aus nachteiliger Behandlung von Mitarbeitern und mangelnder Managementeffizienz begreifen, während die Akzeptanz der Chancengleichheit einem guten, fachmännischen Management zugeschrieben werden kann, dem an der effizienten Nutzung des gesamten Humankapitals liegt, wobei der Entwicklung der Arbeitnehmerinnen oft ein besonderer Stellenwert zugemessen wird.

In einigen der hier zugrundeliegenden Fällen wirkten die professionellere Personalverwaltung und das Bemühen um eine effektive Ausnutzung des Humankapitals im Sinne der Organisationsinteressen in gewisser Weise stimulierend. In Italien wurde das Streben nach

Chancengleichheit/sozialer Gerechtigkeit mit der Personalplanung gekoppelt. Als bedeutsam wurde die Ernennung eines neuen Beraters für Personalfragen gewertet, der für einen optimaleren Einsatz des Humankapitals sorgen wollte. In Portugal stufte der nationale Korrespondent die mangelnde Schulung im Bereich Personalwirtschaft, wie sie in den vielen kleinen Firmen des Landes anzutreffen war, als Hemmnis für die Einbeziehung der Chancengleichheit in Tarifverhandlungen ein. In der französischen Fallstudie stieg der Stellenwert des Faktors Mensch mit der Einrichtung einer Abteilung für Personalplanung. Dieser Wendepunkt in der Organisationsentwicklung trug im positiven Sinne dazu bei, daß die untersuchte Vereinbarung abgeschlossen werden konnte. In vergleichbarer Weise war es in Irland Absicht des neuen Personaldirektors, das untersuchte Unternehmen durch eine fortschrittliche und aktive Arbeitskräfteplanung und -entwicklung voranzubringen, und die Gleichstellung fügte sich gut in diese Pläne ein.

Nicht alle Organisationen jedoch sehen das Humankapital als Aktivposten an, sondern als Kostenfaktor. Im österreichischen Bericht (S. 36) wurde festgehalten, daß Arbeitgeber nur ansatzweise und in Ausnahmefällen verstanden haben, daß Frauen nicht als billige Arbeitskräfte gelten sollten, sondern als wertvolles Humankapital, was die Schaffung nichthierarchischer und nichtdiskriminierender Strukturen auf Unternehmensebene bedingt.

Verknüpfung von Gleichstellungsaspekten mit Unternehmensinteressen: Entwicklung von Argumenten für Gleichstellungsmaßnahmen aus betrieblicher Sicht

Die Erkenntnis, daß Gleichstellungsmaßnahmen als Mittel zur umfassenden Nutzung des Humankapitals dienen können, steht nur für eine von zahlreichen Möglichkeiten, solche Maßnahmen mit den unternehmerischen Interessen der Arbeitgeber und ihres Einsatzes im Dienste weiter gefaßter strategischer Zielsetzungen zu verknüpfen.

Aus vielen Fallstudien geht hervor, wie die Erkenntnis, daß es betriebliche Gründe für Gleichstellungsmaßnahmen geben kann, zu entsprechenden Schritten seitens der Arbeitgeber führte. Die Erkenntnis rührte häufig aus der Fähigkeit der Gewerkschaften her, die Auffassungen des Arbeitgebers im Zuge des Tarifverhandlungsprozesses zu beeinflussen.

Einige Fallstudien zeigen, daß sich das Interesse des Arbeitgebers anfänglich nicht auf Gleichstellungsfragen im eigentlichen Sinne richtete, sondern auf allgemeine Anliegen im Rahmen von Geschäftsbeziehungen bzw. der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, zu denen im Verlaufe der Verhandlungen in Verbindung mit Arbeitnehmerinteressen eine Gleichstellungsdimension hinzukam. So ging es z. B. bei dem in Dänemark untersuchten Kunststoffunternehmen darum, Demarkationslinien zu durchbrechen und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, indem die Beschäftigten in die Lage versetzt werden sollten, die steigenden Anforderungen hinsichtlich Qualitäts- und Liefergarantie besser zu bewältigen. Wie sich herausstellte, war diese Fähigkeit eine geschlechterspezifische Angelegenheit, die es erforderlich machte, das Fachwissen der weiblichen Mitarbeiter zu erweitern. Dies führte zu einer veränderten Auffassung von Gleichbehandlung, indem man sie nicht mehr als Forderung von außen nach einer politisch korrekten Vorgehensweise sah, sondern als Weg zur Steigerung

der Flexibilität, wenn alle Individuen als gleichwertige Menschen behandelt werden. Diese Fallstudie verdeutlicht die Entwicklung der Gleichbehandlung zu einem im Endeffekt unabdingbaren und hilfreichen Element in einem Prozeß der Neuorientierung und des Wandels.

Auch im britischen Fall ging der Arbeitgeber zunächst nicht von einem Gleichstellungsproblem aus, sondern vielmehr von einem Unternehmensproblem, d. h. die flexiblere Ausnutzung der vorhandenen Arbeitskräfte im Kontext eines wachsenden Wettbewerbsdrucks und einer notwendigen Kostenreduzierung. Hier sah die Gewerkschaft eine Gelegenheit, Gleichstellungsprobleme anzusprechen, die mit der Flexibilität im Zusammenhang standen, und war schließlich auch erfolgreich, was zum Teil aus der Einsicht des Arbeitgebers herrührte, daß es angesichts der veränderten Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt zunehmend notwendig sein würde, weibliche Arbeitskräfte einzustellen und im Unternehmen zu halten.

Im belgischen Fall überschneiden sich Gleichstellungsprobleme mit dem Interesse der Arbeitgeber in der Nahrungsmittelbranche, ihre Mitarbeiter zu schulen und zu qualifizieren, damit diese die neuen Qualitätsnormen erfüllen konnten. Qualitätsaspekte spielten auch eine Rolle in der Fallstudie aus den Niederlanden. Dort wollten die Arbeitgeber in ihrem Sektor sicherstellen, daß sämtliche Probleme in Verbindung mit sexueller Belästigung schnellstens ausgeräumt würden, um die Qualität der übernommenen Cateringaufgaben nicht zu gefährden. Ferner setzte sich die Einsicht durch, daß auch Frauen, die auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, die gewünschte Qualifikation besitzen und demzufolge Maßnahmen zur Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Pflichten im Interesse des Unternehmens lägen. Auch im spanischen Fall sahen sich die Arbeitgeber der Branche, auf die ein Großteil der Auslandsinvestitionen abzielt, von seiten der wichtigsten Kunden mit Forderungen nach Qualität und Beständigkeit der Leistung konfrontiert. Dieser Umstand erleichterte hier offenbar das Zustandekommen der Vereinbarung gegen sexuelle Belästigung.

In Frankreich gelang es, Gleichstellungsanliegen mit dem Bedarf des Arbeitgebers an Mitarbeitern, die angesichts des technologischen Wandels vielseitiger einsetzbar wären, in Einklang zu bringen, Frauen dabei mehr Chancen für ihre berufliche Entwicklung zu eröffnen und das Unternehmen in die Lage zu versetzen, neue Funktionen mit eigenem Personal zu besetzen.

Die geschilderten Beispiele zeigen arbeitgeberseitige Ansätze ohne Bezug zur Gleichstellungsproblematik, die für Aktionen zur Chancengleichheit genutzt werden können. Damit dieses Potential zum Tragen kommt, muß die Gleichstellungsdimension ins Spiel gebracht werden. Da die Problematik im Rahmen der Bemühungen um gemeinsame Regelungen zur Sprache kam, wurde zugleich der dazu erforderliche Mechanismus geschaffen. Gemeinsam getroffene Regelungen können auch dazu beitragen, rein geschäftlich motivierte Initiativen, die sich sonst als selektiv und ungewiß erweisen könnten, auf eine allgemeinere Basis zu stellen und festzuschreiben (Dickens, 1994).

Wie dieser Abschnitt verdeutlicht, können für die Durchsetzung von Gleichstellungsaktionen auch Argumente verwendet werden, die auf wirtschaftlichen Interessen beruhen (siehe auch

Humphries und Rubery, Ausg. 1995). Mit Erfolgen ist unter Umständen erst auf lange Sicht zu rechnen oder auf einer Ebene oberhalb der einzelnen Organisation, die die kurzfristig anfallenden Kosten tragen muß und möglicherweise im Grunde von der bestehenden Geschlechterordnung profitiert. Daher ist es manchmal vielleicht einfacher, wirtschaftliche Argumente für gleichstellungsfördernde Aktionen auf sektoraler oder nationaler Ebene zu entwickeln.

Gewerkschaften: Druck von innen und sonstige Motive

Wie bei den Arbeitgebern (siehe oben) lassen sich auch für die Gewerkschaften organisationsspezifische Faktoren ausfindig machen. So könnte sich beispielsweise (siehe unten) im Hinblick auf die Außendarstellung die Profilierung als Gleichstellungsbefürworter bei den Gewerkschaften als hilfreich für die Einstellung weiblicher Mitarbeiter erweisen, deren Anteil an den Arbeitskräften ständig zunimmt und die in aller Regel in den expandierenden Wirtschaftssektoren tätig sind. Von einem solchen Fall wurde in der Studie aus Griechenland berichtet (S. 36), doch werden diese Faktoren u. a. wegen des unterschiedlichen Grades der gewerkschaftlichen Organisation natürlich in jedem Land anders aussehen.

Auch „geschäftlich begründete Argumente“ für Gleichstellungsmaßnahmen lassen sich für Gewerkschaften in ihrer Rolle als Organisationen entwickeln. Dies kann dann dazu führen, daß die Gewerkschaftsunterhändler von „oben“ (der Gewerkschaftsführung) unter Druck gesetzt werden, damit sie die Frage der Chancengleichheit in Tarifverhandlungen einbringen und dabei ein Bewußtsein für diese Problematik entwickeln. Der Unterschied zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen liegt darin, daß erstere gegenüber den Arbeitnehmern als demokratische Institutionen auftreten (wollen). Damit erlangt der innerhalb der Gewerkschaften entstehende und von „unten“ d. h. von den Mitgliedern, weitergeleitete Druck, einen besonderen Stellenwert. Zudem beruht die Legitimität der Gewerkschaften auf ihrem Status als Vertreterorganisationen und ihre Stärke auf der Fähigkeit zur Mobilisierung ihrer Mitglieder. Wie Cockburn (1995) bei der Analyse der erweiterten Rolle der Sozialpartner auf europäischer Ebene ausführt, ließe sich daraus ableiten, daß die Gewerkschaften stärker als bisher zu innerer Demokratie – und damit auch zur Demokratie in der Geschlechterfrage – verpflichtet sind.

Angesichts dessen kommt es vor allem darauf an, wer der Gewerkschaft angehört, wer eine Stimme hat und die Fäden zieht und in welchem Umfang diejenigen, die Gleichstellungsmaßnahmen unterstützen wollen, imstande sind, auf den Themenkatalog, den Prozeß und die Ergebnisse von Tarifverhandlungen Einfluß zu nehmen.

Die Relevanz dieser Fragen nach Anerkennung und Macht von Frauen liegt in ihrer Wirkung auf die Wahrscheinlichkeit einer Einbeziehung der Gleichstellungsproblematik in Tarifverhandlungen begründet. Zu den inneren Faktoren, die das diesbezügliche Engagement von Gewerkschaften beeinflussen, dürften die folgenden gehören (Dickens 1993; Colling und Dickens, 1989):

- der Umfang, in dem Frauen innerhalb der Gewerkschaft Gehör finden, einschließlich des Frauenanteils an den Mitgliedern und ihre Mitarbeit in der Gewerkschaft;

- die Macht, die Frauen innerhalb der Gewerkschaft ausüben, und der Umfang des Engagements für Gleichstellungsthemen von seiten derjenigen, die Machtpositionen innehaben (Männer wie Frauen);
- die Bedeutung, die der Einbindung von Gleichstellungsproblemen in Tarifverhandlungen gewerkschaftsintern zugemessen wird, sowie die Existenz und der Charakter von Konzepten und Strukturen zur Durchsetzung dieser Sichtweise.

Frauen sind in der Vergangenheit von den Gewerkschaften häufig nicht beachtet worden, und trotz des steigenden Frauenanteils in den Gewerkschaften sind sie meist nicht so gut organisiert wie die Männer. So wurde die starke Position der Frauen in der finnischen Gewerkschaftsbewegung als positiver Faktor für die dort praktizierte Einbindung von Gleichstellungsfragen in Tarifverhandlungen ermittelt. Auf der anderen Seite ließe sich Portugal anführen, wo der schwache Frauenanteil in den Gewerkschaften als Hindernis ausgemacht wurde.

Organisierte Frauen sind in der Lage, als Mitglieder, die ihre Forderungen offen darlegen, die Verhandlungsführer auf der Gewerkschaftsseite unter Druck zu setzen. Wichtig ist, inwieweit Frauen als Gewerkschaftsmitglieder Gehör finden und Macht ausüben können, um über den Inhalt von Themenkatalogen mit zu entscheiden (deren Aushandlung dann möglicherweise Männern vorbehalten bleibt). In mehreren Fallstudien wird darauf verwiesen, daß der von der Gewerkschaftsbasis ausgehende Druck als Ausgangspunkt für das Interesse der überwiegend männlichen Verhandlungsführer auf Gewerkschaftsseite an Gleichstellungsfragen anzusehen ist (z. B. in Irland und Belgien).

Als ein Schlüsselfaktor für die Einbindung von Gleichstellungsbelangen in Tarifverhandlungen erwies sich die in bestimmten Gewerkschaften festgestellte Frauenmehrheit unter den Mitgliedern. Dies betraf z. B. Finnland, wo der Gleichstellungszuschlag zuerst durch eine deutlich von Frauen dominierte Gewerkschaft auf den Weg gebracht wurde. Dagegen leisteten Gewerkschaften mit überwiegend männlichen Mitgliedern Widerstand. Als die frauendominierte Gewerkschaft 1992 in Konkurs ging und die Mehrheit ihrer Mitglieder einer zuvor mehrheitlich aus Männern bestehenden Gewerkschaft beitrug, überwog dort schließlich der Frauenanteil und die Gewerkschaft wandelte sich zu einem Befürworter des Zuschlags.

Die Mitwirkung und der Tatendrang von Frauen können durch verschiedene aktive Maßnahmen gefördert werden (vgl. Trebilcock, 1991; Colgan und Ledwith, 1996; Cyba und Papouschek 1996; McBride, 1997), von denen einzelne – wie die Fallstudien belegen – in einigen Gewerkschaften zur Anwendung kommen. So wurden in Irland bei gewerkschaftlichen Zusammenkünften Kinderbetreuungsmöglichkeiten bereitgestellt; in den Niederlanden wurde gewerkschaftsintern ein Projekt für positives Handeln durchgeführt; in einer britischen Gewerkschaft (NALGO) fanden etliche Gleichstellungsinitiativen statt, ebenso bei der IG Metall in Deutschland.

Abgesehen von einseitigen Schritten zur Verbesserung und Gewährleistung der Mitwirkung von Frauen können die Gewerkschaften auch versuchen, über diese Problematik mit den

Arbeitgebern zu verhandeln. Ein Beispiel dafür liefert der Bericht aus Irland, wo die Gewerkschaft eine Vereinbarung über die bezahlte Freistellung weiblicher Gewerkschaftsmitglieder für die Teilnahme an gewerkschaftlichen Zusammenkünften und Schulungen aushandelte.

Ist noch keine Verknüpfung von Tarifverhandlungen und Gleichstellungsproblematik erfolgt, dürfte ein interner Druck in puncto Gleichstellung eher entstehen, wenn die Gewerkschaftsstrukturen und -einrichtungen den Frauen ein Forum bieten, um sich Gehör zu verschaffen und sich für ihre Interessen einzusetzen, und wenn Frauengruppen innerhalb der Gewerkschaft Anerkennung finden. In den Fallstudien sind viele Beispiele für Strukturen zur Vertretung der Frauen, Gleichstellungsstrukturen, Frauenbeauftragte, Frauenkonferenzen usw. zu finden, die einen positiven Einfluß ausüben. Beispielsweise traten Frauensekretariate in den Gewerkschaften und Dachverbänden auf den Plan, wenn die Verhandlungsführer für Gleichstellungsfragen sensibilisiert, Forderungen formuliert und Hilfestellung gegeben werden mußten⁽¹¹⁾.

Schaffung günstiger interner Bedingungen/Handlungsanlaß

Außer den erläuterten organisationsspezifischen Faktoren wurde in einer Reihe von Fallstudien auf Umstände oder Ereignisse hingewiesen, die bestimmte Handlungen auslösten oder interne Rahmenbedingungen schufen, die das weitere Vorgehen erleichterten. Diese könnten als „Gelegenheiten zur Kurskorrektur“ eingestuft werden: Momente, bei denen sich die vorstehend erörterten Faktoren, die die Parteien zur Einbeziehung von Gleichstellungsfragen in Tarifverhandlungen veranlassen könnten, gewinnbringend einsetzen lassen.

Eine solche Gelegenheit zur Kurskorrektur kann sich beispielsweise bei personellen Veränderungen ergeben, wie etwa in den Fallstudien aus Frankreich und Irland bei der Einsetzung eines speziellen leitenden Mitarbeiters mit ganz bestimmten Vorstellungen von Gleichstellung. Ein personeller Wechsel in den Führungsetagen kann auch die Gelegenheit bieten, von festgefügtten Haltungen abzurücken und anzuerkennen, daß es innerhalb der Organisation ein Problem der Diskriminierung/Ungleichbehandlung gibt, ohne daß sich die neuen Führungskräfte daran in irgendeiner Weise schuldig fühlen müßten. Die gleiche Analyse kann bei einem personellen Wechsel in den Leitungsebenen oder bei den Verhandlungsführern von Gewerkschaften erfolgen.

Auch der technologische Wandel bzw. technische/organisatorische Umstellungen können die Chance für eine Neuorientierung eröffnen. So zeigt beispielsweise die Fallstudie aus Frankreich, daß das Ausscheiden von Männern aus leitenden Stellungen oder bei Umstrukturierungen durch technologische Erneuerungen für Veränderungen auf dem Gebiet der Gleichstellung benutzt werden kann.

⁽¹¹⁾ In Griechenland war bei der analysierten Vereinbarung das Frauensekretariat des Gewerkschaftsverbandes erstmals systematisch an der Durchsicht und Erläuterung der Forderungen beteiligt, und zum ersten Mal wurden die Forderungen nicht von Männern, sondern von Frauen formuliert. Das Resultat ist eine Vereinbarung, in der erstmalig Gleichstellungsfragen Berücksichtigung finden.

Die Fallstudie aus Italien beschreibt, wie sich im öffentlichen Sektor auf Provinzebene die Gelegenheit zur Kurskorrektur bot, als die Festlegung der Einstellungsvoraussetzungen stärker auf die Kommunalebene verlagert wurde und privatwirtschaftliche Managementkriterien Einzug hielten. Diese Entwicklung ging mit einer Abkehr von den restriktiven bürokratischen Vorschriften des öffentlichen Sektors und traditionellen Verfahrensweisen einher, die Neuerungen zuvor erschwert hatten. Im Zuge dessen eröffnete sich die Möglichkeit, Grundsätze der Chancengleichheit anzuwenden. So wurden die Führungskräfte u. a. gedrängt, sich bei der Optimierung bisheriger Managementpraktiken, z. B. bei Einstellungen und Auswahlverfahren, an den Grundsätzen der Chancengleichheit zu orientieren. Dieser Bruch mit den traditionellen Vorgehensweisen wurde als „außerordentlich günstige Gelegenheit für die Chancengleichheit“ betrachtet (S. 14).

In einigen Berichten wurde besonders die Rolle der maßgeblich am Entscheidungsfindungsprozeß Beteiligten unterstrichen. Zu den Personen, die sich besonders stark für die Chancengleichheit einsetzten, zählten die stellvertretende Sekretärin der Gewerkschaftsleitung und die Verhandlungsführerin für die Arbeitgeberseite in der griechischen Fallstudie, die stellvertretende Geschäftsführerin der in Frankreich untersuchten Organisation, der Personaldirektor der in Irland untersuchten Organisation, der Vorsitzende des VW-Betriebsrats in der deutschen Studie, der maßgebliche Verhandlungsführer für die Gewerkschaftsseite in der britischen Fallstudie sowie eine für die Chancengleichheit zuständige Beamtin in der in Italien untersuchten kommunalen Behörde.

Diese Personen setzten sich für die Belange der sozialen Gerechtigkeit bzw. der Frauen ein; vertraten feste Überzeugungen in bezug auf die Gleichstellung der Geschlechter; zeigten sich positiven Einflüssen gegenüber aufgeschlossen (etwa bei internen Diskussionen der Gleichstellungsproblematik in ihren Gewerkschaften) und waren handlungsfähig. Wie zu sehen, handelte es sich bei diesen maßgeblichen Akteuren nicht nur um Frauen, sondern auch um Männer. Die Bedeutung des Geschlechts für Tarifverhandlungen ist das Thema des nachfolgenden Abschnitts.

Die Identität der Verhandlungsführer

Zum Geschlecht der Verhandlungsführer liegen nur spärliche Informationen vor. Die verfügbaren Daten zur Identität von Entscheidungsträgern und Amtsinhabern bei den Organisationen der Sozialpartner zeigen jedoch eine klare Dominanz der Männer (siehe Kravaritou, 1997; Braithwaite und Byrne, 1993; Cockburn, 1995).

Unter den im Zuge dieses Projekts analysierten Verhandlungen finden sich Fälle, in denen die Unterhändler durchweg Männer waren, oder es waren in der Hauptsache Männer und einige Frauen anwesend. Nur selten lag der Anteil der Frauen so hoch, daß sie ihren Einfluß geltend machen konnten, auch wenn sie dazu nicht unbedingt die Mehrheit stellen mußten. Bei gemischten Verhandlungsgruppen waren es oftmals gerade die Frauen (wie in Italien), die sowohl im Vorfeld als auch am Verhandlungstisch als Sprecher zu Gleichstellungsproblemen auftraten.

Legt man für den an Tarifverhandlungen beteiligten Personenkreis eine weiter gefaßte Definition zugrunde, die über die eigentlichen Verhandlungen hinausgeht und den Prozeß im breiteren Sinne einschließt, dann erlangen die Frauen in vielen Fallstudien einen höheren Stellenwert. Berücksichtigt man nicht nur die Verhandlungsführer an sich, sondern auch diejenigen, die im Hintergrund Recherchen durchführen und unterstützend wirken, die in der Personalverwaltung der Organisationen tätig sind sowie den Personenkreis, der aktiv in die Abfassung und Überprüfung der Verhandlungsvorschläge einbezogen ist, so wird deutlich, daß beim Zustandekommen beispielhafter Vereinbarungen Frauen auch dann, wenn sie nicht mit am Verhandlungstisch saßen, hinter den Kulissen Einfluß ausübten.

In einigen Fallstudien wurde das Anliegen der positiven Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen durch Ausschüsse mit einem hohen Frauenanteil unterstützt, die zur fachlichen Unterstützung der Verhandlungen und ihrer Überwachung eingesetzt worden waren, oder indem gemeinsame Arbeitsgruppen mit einem hohen Frauenanteil eingerichtet wurden, deren Aufgabe darin bestand, die Einzelheiten der Vereinbarungen zu erarbeiten. Auf diese Weise können Frauen mitwirken, ohne auf den traditionellen Tarifverhandlungspositionen zu erscheinen. Beispielsweise waren in den Niederlanden die Frauen in einem Tarifverhandlungsausschuß gut vertreten (23 von 53), dem die Überprüfung von Tarifvorschlägen und -ergebnissen oblag, während die Gespräche von Männern geführt wurden. In Deutschland nahmen vorwiegend Männer an den Verhandlungen teil, doch die Vorschlagsentwürfe wurden in einem Ausschuß weiblicher Betriebsratsmitglieder diskutiert.

Die Bedeutung der Anwesenheit von Frauen

Die Anwesenheit von Frauen bei Verhandlungen ist aus zwei Gründen von Bedeutung: Zum einen geht es um das demokratische Prinzip und zum anderen besteht ein Zusammenhang zwischen der Anwesenheit von Frauen (interne Gleichstellung) und den Ergebnissen von Tarifverhandlungen (externe Gleichstellung).

Demokratisches Prinzip

Die anteilmäßige Anwesenheit von Frauen und die sachgemäße Vertretung von Frauenbelangen in Tarifverhandlungen ist als demokratisches Prinzip relevant. Die Unterrepräsentation von Frauen und die Nichtbeachtung von Frauenbelangen können nur dann als demokratiekonform angesehen werden, wenn man Personen als geschlechtsneutral betrachtet (McBride, 1997). Die Unterrepräsentation von Frauen bei der Entscheidungsfindung in Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen untergräbt das demokratische Prinzip und wirft ein Problem hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der bestehenden Strukturen auf.

Zusammenhänge zwischen interner und externer Gleichstellung

In den Fallstudien werden zahlreiche Beispiele dafür geschildert, daß die Gleichstellungsmaßnahme vermutlich nicht ergriffen, die beispielhafte Vereinbarung nicht geschlossen oder ein Fortschritt in einem bestimmten Bereich nicht erzielt worden wäre, hätte es keine Beteiligung von Frauen am Tarifverhandlungsprozeß gegeben. Andere Beispiele zeigen Fälle, in denen die Abwesenheit oder Unterrepräsentation von Frauen wahrscheinlich fortschrittshemmend wirkte, d. h. in männlich dominierten Gremien wurden Gleichstellungsfragen nicht nachdrücklich verfolgt (wie in Irland, S. 44) und diesbezügliche Vorschläge abgeschwächt oder an den Rand gedrängt (wie in Griechenland, S. 22). In einigen Fällen wurde die Mitwirkung von Frauen als entscheidender Faktor für das Erreichen des untersuchten beispielhaften Tarifabschlusses angesehen, in anderen als wichtig, aber nicht ausschlaggebend (vgl. die Berichte aus Griechenland und Spanien).

Die Ergebnisse dieses Projekts bestätigen die Erkenntnisse anderer Forschungsarbeiten (z. B. Martikainen, 1997; Colling und Dickens, 1989; Heery und Kelly, 1988; Cockburn, 1995), denen zufolge die Anwesenheit von Frauen unter den Verhandlungsführern einen positiven Einfluß auf



die Einbeziehung von Gleichstellungsfragen im Hinblick auf die zur Sprache gebrachten Themen, die Festlegung der zu behandelnden Schwerpunkte und die Zuarbeit mit Sachkenntnissen und Wissen über die Belange und Arbeitsbedingungen von Frauen ausüben kann, so daß sich vorteilhaftere und effektivere Vereinbarungen erzielen lassen.

Erteilt man Frauen die entsprechenden Befugnisse, so stellen sie differenziertere (umfassendere) Themenkataloge zusammen, als dies in der Regel bei den von Männern dominierten Strukturen der Fall ist (McBride, 1997; Cockburn, 1996). Außerdem messen weibliche Verhandlungsführer der Gleichstellungsproblematik eine höhere Priorität zu als Männer in dieser Position. Wie bereits dargelegt, reagieren Männer unter Umständen auf Forderungen von Frauen, doch aus eigenem Antrieb bringen sie Gleichstellungs- und Frauenbelange kaum zur Sprache oder vertreten diese.

Frauen sind in der Lage, ihre Sachkenntnis und speziellen Erfahrungen mit Frauenbelangen und -arbeitsbedingungen aus „erlebter Erfahrung“ einzubringen. Eine solche Zuarbeit bereichert die Verhandlungen und führt zu effektiveren Tarifvereinbarungen. Es kann nicht überraschen, daß Verhandlungsführer aufgrund ihres Geschlechts möglicherweise ein stärkeres Bewußtsein für bestimmte Erfahrungen entwickeln. Laut der finnischen Studie (S. 29) sprach kein einziger männlicher Verhandlungsführer darüber, wie ungerecht die Arbeitnehmer die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern fanden. Auf der anderen Seite wurde wiederholt der Widerstand von Männern gegen eine Anhebung der Frauenlöhne prognostiziert.

Die hier vorgebrachten Erkenntnisse und Argumente weisen Parallelen zur empirischen Forschung auf dem Gebiet Frauen im politischen Entscheidungsprozeß auf, die u. a. Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Politikern bei der Rollenorientierung, Problemorientierung und im parlamentarischen Verhalten aufzeigt (siehe Leijenaar, 1996:14).

Veränderungen bewirken

Der Zugang von Frauen zum Tarifverhandlungsprozeß ist eine notwendige, wenn auch nicht ausreichende Voraussetzung für die Einbindung der Gleichstellungsproblematik. Die Anwesenheit von Frauen unter den Verhandlungsführern ist noch keine Garantie dafür, daß es wirklich dazu kommt. Reine Anwesenheit und das Bewirken von Veränderungen sind zwei verschiedene Dinge (McBride, 1997; Cunnison und Stageman, 1993).

Weibliche Verhandlungsführer auf Gewerkschaftsseite agieren, ebenso wie männliche, im Namen ihrer Wählerschaften, die in aller Regel gemischt sind. Die Logik der liberalen Demokratie besagt keineswegs, daß Frauen, die von einer gemischten Wählerschaft gewählt worden sind, für die Sache der Frauen Partei ergreifen müßten (Cockburn, 1995; Phillips, 1991:149). Aus den Fallstudien geht hervor, daß Frauen zwar eher geneigt sind als Männer dies zu tun, doch liegen aus der Forschung auch Beispiele von Frauen vor, die von den traditionellen, mänderspezifischen Themenkatalogen und Verhandlungsschwerpunkten in keiner Weise abwichen.

So zeigen die Berichte aus Italien und Deutschland beispielsweise, daß Frauen unter bestimmten Bedingungen einem Druck (z. B. von seiten männlich dominierter Betriebsräte) nachgeben und „mit dem Strom schwimmen“ (von einem Befragten im deutschen Bericht als „Teilhaberschaft an der männlichen Macht“ beschrieben) und nicht gegen ihn. Zum Teil könnte dies daran liegen, daß Fraueninteressen und Gewerkschaftsinteressen als getrennte, ja gegensätzliche Themen betrachtet werden. Cyba und Papouschek (1996:67) stellen fest, daß „Frau sein“ in der Arbeitswelt noch nicht zu einer sozialen Identität geworden sei, wie dies vom traditionellen Zugehörigkeitsgefühl her bekannt sei, das in Verbindung mit der beruflichen Tätigkeit entsteht. Dies erlaube es, Frauen als Gruppe in der Welt der Arbeit und Fraueninteressen als besondere Interessengruppe einzustufen und es stelle eine Barriere für die Artikulierung und Förderung von Interessen dar.

Es genügt nicht, Frauen einfach auf Schlüsselpositionen in der Organisation oder an den Verhandlungstisch zu setzen. Vielmehr müssen sie sich ihrer Probleme bewußt werden, entsprechend qualifiziert sein, um Ansprüche wirkungsvoll geltend zu machen, und dabei Hilfestellung erhalten. Die Forschungsergebnisse deuten darauf hin, daß die Hilfe darin bestehen kann, daß eine maßgebliche Zahl solcher Frauen an den Verhandlungen teilnimmt, die Unterstützung männlicher, mit der Gleichstellungsfrage vertrauter Verhandlungsführer gesichert ist und sowohl organisationsinterne Verbindungen zu anderen Frauen als auch Kontakte über externe Netze bestehen. Die Beziehungen zwischen externen Frauengruppen und Gewerkschaften sind allerdings häufig noch nicht besonders stark ausgeprägt, und die gewerkschaftsinternen Strukturen und Gruppen, deren Aufgabe die Mobilisierung von Frauen und die Artikulierung ihrer Belange ist, verfügen nicht zwangsläufig über institutionalisierte Verbindungen zum Tarifverhandlungsprozeß. Frauenbelange, die innerhalb von Frauenstrukturen vorgebracht werden, finden nicht notwendigerweise Eingang in übergeordnete, d. h. reguläre Strukturen.

Frauen müssen es verstehen, sich bei Verhandlungen durchzusetzen, was mit ihrer Position in der Organisation insgesamt in Verbindung steht. Einige der Vorteile, die aus der Anwesenheit von Frauen resultieren (Sachkenntnis, Erfahrungen usw.), können bei männlicher Dominanz in Tarifverhandlungen auch durch spezielle Vorkehrungen erlangt werden, indem zum Beispiel jemand hinzugezogen wird, der zum Thema Gleichstellung spricht. Wenn allerdings der weibliche Verhandlungspartner in der Arbeitgeber- oder der Gewerkschaftsorganisation außerdem noch eine leitende Stellung inne hat, so steht damit ein Fundus an Mitteln und Möglichkeiten zu Gebote, wie man ihn sonst nicht hätte.

Im italienischen Fall geht es um das Problem der Durchsetzung von Gleichstellungsbelangen durch diejenigen, die bei Verhandlungen ohne Einfluß sind, während diejenigen, die etwas bewegen könnten, dagegen sind. Im griechischen Bericht wird festgestellt, daß eine führende Gewerkschafterin, die wesentlich am Abschluß des untersuchten Abkommens beteiligt war, ihren Einsatz für die Gleichstellungsproblematik im Rahmen einer Reihe von darüber hinausgehenden



Aufgaben als stellvertretende Sekretärin des Gewerkschaftsverbandes geltend machen konnte, wohingegen jemand, der speziell mit der Wahrnehmung von Frauenbelangen beauftragt ist, möglicherweise nicht ausreichend zur Kenntnis genommen wird. Ebenfalls hervorgehoben wurde in etlichen Fallstudien der Bedarf an Gleichstellungsbeauftragten in Arbeitgebergremien, die mit einem entsprechenden Status und ausreichenden Befugnissen ausgestattet sein sollten. Die Verknüpfung der Chancengleichheit mit Tarifverhandlungen gelingt z. B. nicht, wenn der Gleichstellungsbeauftragte nicht den Status besitzt, der ihn zur Teilnahme an den Verhandlungsgesprächen berechtigt.

Aus den dargelegten Gründen kommt es insbesondere darauf an, bei den Sozialpartnern Schritte zur Erhöhung des Frauenanteils in leitenden Positionen wie auch im Prozeß der Tarifverhandlungen zu ergreifen. Wichtig ist aber auch, das Vorhandene zu nutzen. Die Aufgabe lautet nicht nur, den Frauenanteil bei der Entscheidungsfindung in Tarifverhandlungen zu steigern, sondern auch, die Themenkataloge und Ergebnisse der von Männern geführten Verhandlungen neu auf die Gleichstellungsproblematik auszurichten. Auch wenn zwischen diesen Aufgabenstellungen offenkundig ein Zusammenhang besteht, können sie unabhängig voneinander und zeitgleich verwirklicht werden.

Männer als Verfechter der Gleichstellung in Tarifverhandlungen

Angesichts der derzeit bestehenden Übermacht der Männer bei den Verhandlungspartnern und der Unterrepräsentation von Frauen in leitenden Positionen bei den Sozialpartnern und in den Einrichtungen des gesellschaftlichen Dialogs auf nationalstaatlicher und europäischer Ebene müssen wir uns der Frage widmen, ob und wann Männer Gleichstellungsthemen in Tarifverhandlungen einbringen.

Wie die Fallstudien zeigen, muß die alleinige Anwesenheit von Männern in den Gesprächen kein Hindernis dafür sein, der Chancengleichheit in Tarifverhandlungen einen Platz einzuräumen, sofern das Engagement dafür und die entsprechenden Sachkenntnisse vorhanden sind und Frauen in den Prozeß im weiteren Sinne beteiligt werden (z. B. in den Phasen der Vorbereitung und Durchführung). In der Tat ist es so, daß Tarifabschlüsse mit einem beachtlichen Potential an Gleichstellungsergebnissen aus von Männern dominierten Verhandlungen stammen und, wie bereits festgestellt, handelte es sich bei einigen Akteuren, denen in den Fallstudien eine Schlüsselstellung zugemessen wurde, um Männer⁽¹²⁾.

Einige Männer, die Gleichstellungsprobleme verhandelten, „erledigten ihre Arbeit“, d. h. sie führten die Politik des Unternehmens oder der Gewerkschaft aus. In den Niederlanden beispielsweise wurden Verhandlungsvorschläge entsprechend der jährlichen Grundsatzerklärung

⁽¹²⁾ Es ist schwierig, anhand der vorliegenden Untersuchungen herauszufinden, ob es hinsichtlich der Art und Weise, wie Männer und Frauen Verhandlungen zu Gleichstellungsthemen führen, Unterschiede gibt. Die Darlegungen zum Stellenwert der „erlebten Erfahrungen“ deuten allerdings darauf hin, das dem so sein könnte.

der Gewerkschaft zu den Arbeitsbedingungen aufgestellt, bei denen Themen der Chancengleichheit im Vordergrund stehen. In Finnland setzten männliche Verhandlungsführer die geltenden Strategien ihrer gleichstellungsorientierten Organisationen um. Sollen Verhandlungsführer auf die von ihrer Wählerschaft vorgebrachten Gleichstellungsforderungen eingehen, sind Mechanismen erforderlich, die sicherstellen, daß diese Forderungen deutlich zum Ausdruck kommen und weitergeleitet werden.

Natürlich gibt es auch Männer, die aus persönlichen Gründen für die Sache der Gleichstellung eintreten; in anderen Fällen kann ein solches Engagement (mindestens ein Gleichstellungsproblem zu verfolgen) durch die Herausbildung gemeinsamer Interessen gewährleistet werden. Dies kann, wie bereits dargelegt, interne Verhandlungen und Kompromisse vor und während des Abschlusses von Vereinbarungen im Zuge von Tarifverhandlungen einschließen. Das Thema Gleichstellung betrifft auch die Männer, doch herrscht die Auffassung vor, daß viele Maßnahmen zur Durchsetzung der Chancengleichheit nur Frauen zugute kommen. Die Herstellung eines Zusammenhangs zwischen niedriger Bezahlung (die Männer wie Frauen gleichermaßen betrifft) und Ungleichbehandlung der Geschlechter bei der Bezahlung trug im Fall aus der finnischen Studie dazu bei, daß sich auch Männer für den Gleichstellungszuschlag aussprachen.

In einigen Fällen waren die Männer, die an der Einbindung der Gleichstellungsproblematik in Tarifverhandlungen beteiligt waren, zu Bedeutung und Inhalt dieses Themenkomplexes unterwiesen bzw. geschult worden. Die Unwissenheit in bezug auf Chancengleichheit und Frauenbelange zu überwinden kann helfen, Männer zu einem Engagement zu bewegen (obwohl der Widerstand von Männern natürlich nicht einfach ein Problem von Wissen und Bildung ist). So wurde in der französischen Studie besonders herausgestrichen, daß die Gewerkschaft für Gewerkschaftsfunktionäre Schulungen zum Thema Gleichstellung angeboten hatte. Solche Kurse können vor allem dann von Bedeutung sein, wenn die Verhandlungen dezentralisiert werden und dadurch Sachkenntnisse zu Gleichstellungsproblemen partiell verlorengehen.

In einer Reihe von Fällen gehörten männliche Verhandlungsführer, die Gleichstellungsfragen behandelten, Gewerkschaften oder Unternehmen an, deren interne Gleichstellungsstrukturen direkt in den Tarifverhandlungsprozeß einfließen oder indirekter die Kultur der Organisation und die Beurteilung ihrer offiziellen Vertreter beeinflussen. Im britischen Fall z. B. gehörten die Gleichstellungsstrukturen der Gewerkschaft (NALGO) zu den fortschrittlichsten in der britischen Gewerkschaftsbewegung ihrer Zeit. Sie wurden während der Verhandlung noch ausgebaut, wodurch sich der Druck auf die (männlichen) Verhandlungsführer der Gewerkschaft zur Behandlung von Gleichstellungsfragen noch erhöhte. Zudem hatten sich die mangelnden Erfolge dieser speziellen Einzelgewerkschaft bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen zu einem Diskussionsthema in den nationalen Gewerkschaften entwickelt. In Deutschland hingegen war der männliche Vorsitzende des Betriebsrates an Gleichstellungsdiskussionen in der IG Metall beteiligt und sah sich dem Druck seitens der lokalen Frauenausschüsse der Gewerkschaft ausgesetzt. Dies, seine persönlichen Ansichten und der Einfluß seiner Frau führten zu der Schlüsselrolle, die er bei der Absicherung einer beispielhaften Vereinbarung spielte.



Auch wenn Männer Mitglied von Gewerkschaften sind, die auf eine recht lange Tradition der Gleichstellung zurückblicken, kann ihr Engagement nicht als etwas Selbstverständliches angesehen werden. In der irischen Studie wird geschildert, wie männliche Verhandlungsführer auf Unternehmensebene den Gleichstellungsbelangen keine Beachtung schenkten, obwohl ihre Gewerkschaften außerhalb der betreffenden Organisationen hervorragende Ergebnisse in diesem Bereich erzielt hatte. Dies lag daran, daß die männliche Übermacht in den Gewerkschaftsorganisationen auf lokaler Ebene jeden Druck von unten abschwächte und der Druck von oben ausblieb.

Es gilt sicherzustellen, daß Gleichstellungsstrukturen mit den übergeordneten Strukturen (einschließlich der Tarifverhandlungsstrukturen) verknüpft oder verflochten sind, damit sie bei der stärkeren Einbindung von Gleichstellungsfragen in Tarifverhandlungen von seiten der männlichen wie auch der weiblichen Verhandlungspartner wirksam zum Tragen kommen. In den Fallstudien lassen sich Beispiele dafür finden, daß eine solche Integration nicht erreicht wurde und es z. B. zwischen Gleichstellungsbeauftragten und Personalvertretern oder auch zwischen Frauen im Frauensekretariat der Gewerkschaft und Frauen im Betriebsrat zu Rivalitäten und Spannungen kam.

Die positive Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen ist Teil der Modernisierung von Tarifverhandlungen⁽¹³⁾. Bemühungen um Förderung der Einbindung von Gleichstellungsfragen in Tarifverhandlungen führen unweigerlich zu einer Modernisierung der Tarifverhandlungen. Im Gegenzug wird es durch die Modernisierung in bezug auf den Erfassungsbereich, den Kreis der vertretenen Arbeitnehmer und den Geltungsbereich einfacher, sich von Tarifvereinbarungen, mit denen die Ungleichbehandlung bisher begründet und festgeschrieben wurde, zu trennen und solche zu schließen, die sich auf die Gleichstellung günstig auswirken, d. h. zu „beispielhaften“ Vereinbarungen führen.

Hinwendung zu beispielhaften Vereinbarungen

Zentrales Anliegen unserer Forschungsarbeit war die Ermittlung „beispielhafter“ Abkommen, doch auch „nachteilige“ Tarifvereinbarungen sind anzutreffen. In einem Kontinuum können Tarifverhandlungen und ihre Resultate:

- Ungleichbehandlungen verursachen;
- bestehende Ungleichbehandlungen festschreiben, kodifizieren und bewahren;
- geschlechtsneutral sein (der Form nach, in der Praxis);
- die Ungleichbehandlung aktiv bewältigen und
- die Gleichbehandlung der Geschlechter fördern.

⁽¹³⁾ Im Projekt wurde eine breit gefaßte und flexible Definition von Tarifverhandlungen verwendet. Ferner wurde die Notwendigkeit eines Konzepts unterstrichen, das der Möglichkeit des Übergangs von einem Punkt in einem Kontinuum auf den nächsten (informelle Abkommen, Information, Anhörung, Verhandlung und Übereinkunft und dgl.) Raum läßt.

In Wirklichkeit handelt es sich hierbei um ein Kontinuum von „nachteiligen“ zu „beispielhaften“ Vereinbarungen. Es gibt Abkommen, deren Bestimmungen eindeutig diskriminierend sind. Im allgemeinen tritt die Nachteiligkeit aber erst dann zutage, wenn das Abkommen im Kontext seiner Umsetzung betrachtet wird, und dieser Kontext ist in aller Regel durch eine geschlechtsspezifische Differenzierung gekennzeichnet. Eine indirekte Diskriminierung, die bei oberflächlicher Betrachtung der Vereinbarung nicht erkennbar ist, kommt zum Vorschein, sobald man sich dafür interessiert, wer die in den einzelnen Kategorien erfaßten Arbeitskräfte sind, wer die Arbeit tut, die besonders belohnt wird (z. B. mit der Möglichkeit von Prämienzahlungen), und wer tatsächlich in den Genuß der ausgehandelten Vorteile kommen kann.

Demgegenüber zeichnen sich beispielhafte Vereinbarungen dadurch aus, daß sie potentiell zur Chancengleichheit beitragen. Das Wort „potentiell“ ist dabei besonders zu betonen, da man über den Inhalt – der gut sein mag – hinaus die Umsetzung und Konsequenzen der Vereinbarung in der Praxis berücksichtigen muß. Damit es zu einer positiven Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen kommen kann, ist ein Überwechseln zur guten Seite des Kontinuums erforderlich. Diese Herausforderung zu bestehen, erfordert ein Verständnis für die Problematik der Chancengleichheit und Handlungsbereitschaft. Der vorliegende Bericht widmet sich den Faktoren, die sich auf die Handlungsbereitschaft auswirken können.

Wie in der Abhandlung Problembeschreibung (Bercusson und Dickens, 1996:15-21) dargelegt, ist das Konzept der nachahmenswerten Verfahrensweisen auf dem Gebiet der Gleichstellung weder einfach noch unfehlbar. Welches Problem mit der Chancengleichheit in Verbindung gebracht wird, was als nachahmenswerte Verfahrensweise gilt, ist ein Ausdruck dafür, wie Chancengleichheit definiert und begrifflich erfaßt wird. So kann der Schwerpunkt beispielsweise auf einer formellen Gleichbehandlung oder substantiellen Ergebnissen zur Gleichstellung liegen. Oder es steht der Schutz der Interessen vorhandener Arbeitnehmer (Stelleninhaber) und unter Umständen auch der künftigen Arbeitnehmer (Stellensuchende) im Mittelpunkt. Dies hat Auswirkungen auf die Definition der Gruppe, für die möglicherweise eine Gleichbehandlung oder Ergebnisse erzielt werden sollen.

Ferner wäre das Problem Gleichheit oder Unterschied zu nennen. Soll Chancengleichheit bedeuten, daß Frauen und Männer gleich behandelt werden müssen, so könnte es in der Endkonsequenz dazu kommen, daß für Frauen eine Gleichstellung nur noch zu männlichen Bedingungen erhältlich ist – sofern sie in der Lage sind, den männlichen Normen, Anforderungen usw. zu entsprechen. Dies würde der Auffassung Nahrung geben, daß die Unterschiede zwischen Frauen und Männern gleich den Nachteilen seien. Ein alternativer Ansatz besteht darin, den Begriff der Gleichbehandlung nicht als einfache Gleichstellung, sondern als Forderung nach einer Gleichheit der Behandlung von Männern und Frauen zu verstehen, d. h. als Ruf nach Äquivalenz, die den Unterschieden Rechnung trägt (Cockburn, 1991).

In Verbindung damit erhebt sich die Frage, ob Chancengleichheit so aufgefaßt wird, daß sie ein „Defizit“ bei den Frauen behebt oder aber eine Neuorientierung der beschäftigungspolitischen und organisationsspezifischen Strukturen, Normen usw. fordern soll, die – wenngleich als neutral dargestellt – im Grunde auf das männliche Geschlecht ausgerichtet sind. Dazu gehört,



Chancengleichheit in der Weise auszulegen, daß sie mit Maßnahmen einhergehen muß, die auf die Gleichstellung und nicht nur auf Frauen abzielen. Auch auf Männer abzielende Maßnahmen sollten darin eingeschlossen sein.

Es ist außerdem wichtig zu verstehen, daß Chancengleichheit nicht nur auf bestimmte Bereiche gemünzt ist. Natürlich gibt es Problemstellungen (Verhandlungsthemen) mit eindeutiger Relevanz für Frauen und für die Gleichstellung der Geschlechter, z. B. sexuelle Belästigung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Bildungsmaßnahmen für Frauen und dgl. Das sind wichtige Bereiche, aber die positive Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen erfordert eine Gleichstellungsdimension der Tarifverhandlungen als Ganzes – eine geschlechterspezifische Sicht auf alle Fragen. Ebenso notwendig wie die Behandlung von Gleichstellungsbelangen im Rahmen von Tarifverhandlungen sind gleichstellungsbewußte Verhandlungen.

Aus einigen der Fallstudien geht hervor, daß selbst bei Erreichen eines „beispielhaften“ Abkommens das Bewußtsein für Gleichstellungsfragen in Verhandlungen zu allgemeineren Themen nicht besonders ausgeprägt war. Die Behandlung von Gleichstellungsbelangen müßte sich auf die Art und Weise auswirken, in der alltäglich auftretende Probleme in Angriff genommen werden. In Belgien beispielsweise verlief die Annahme einer Tarifvereinbarung zur Lohngruppeneinstufung parallel zur untersuchten Entwicklung aktiver Maßnahmen, doch fand das Problem der Gleichstellung bei der Einstufung kaum Berücksichtigung. In der in Frankreich untersuchten Organisation spielte die Gleichstellung nur eine Rolle, wenn sie ausdrücklich in der Tagesordnung genannt war, doch bei der Revision des Bewertungssystems, den Beratungen zur Arbeitszeit und dem Problem der Personalbeurteilungen blieb dieser Aspekt ausgeklammert. Wie bereits erörtert, bergen auch Anliegen der Arbeitgeber (Flexibilität, Einhaltung von Qualität, Teamarbeit) Möglichkeiten zur Durchsetzung von Gleichstellungszielen, was sich gleichstellungsbewußte Verhandlungsführer zunutze machen können.

Somit bedeutet die positive Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen auch, zu einer Situation zu gelangen, in der Themen, denen der Gleichstellungsaspekt nicht „auf die Stirn geschrieben steht“, für gleichstellungsrelevant erachtet werden (Flexibilität, Arbeitszeit, Umstrukturierung, Privatisierung, Lohnangleichung usw.). In dieser Situation ermitteln die Parteien, welche Konsequenzen die Vereinbarungen für Männer und Frauen mit sich bringen, wie sie auf Gleichstellungsaspekte hin geprüft werden können und in welcher Form ihre Umsetzung und Ergebnisse kontrolliert werden könnten. Bei der Einbindung der Gleichstellungsproblematik in Tarifverhandlungen geht es nicht darum, „Waren auf einer Einkaufsliste“ zur Chancengleichheit abzuhaken. Vielmehr bedarf es eines grundlegenden Umdenkens in Richtung eines geschlechtsbewußten und fortdauernden Ansatzes.

Modernisierungsprobleme

Die Tarifverhandlungen bedürfen einer Modernisierung, um den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und im Charakter der Beschäftigung Rechnung zu tragen. Bisher sind Frauenbelange vom Anwendungsbereich der Tarifverhandlungen ausgeschlossen gewesen. Die

Ursache ist häufig darin zu finden, daß Frauen mehrheitlich für atypische Tätigkeiten eingesetzt werden (ein zunehmend zu beobachtendes Phänomen in vielen Mitgliedstaaten), oder weil sie überwiegend in Sektoren arbeiten, in denen keine Organisationsstrukturen bestehen, oder auf Arbeitsplätzen, denen in Branchenvereinbarungen nur eine marginale oder gar keine Bedeutung beigemessen wurde. Frauen stellen EU-weit 40 % der Gewerkschaftsmitglieder. Dabei sind sie keineswegs weniger daran interessiert sich zu organisieren als Männer. Ursache für diese Situation ist vielmehr der traditionelle Schwerpunkt der Mitgliedergewinnung und Organisation auf seiten der Gewerkschaften. Dies zeigt sich am Erfolg von Gewerkschaften, die sich um den Eintritt von Frauen, die Berücksichtigung ihrer Belange und die Integration von Frauen in ihre Strukturen bemüht haben. Die Modernisierung der Tarifverhandlungen erfordert eine höhere Inklusivität.

Verzerrungen bezüglich des Erfassungsbereichs führen zu entsprechenden Schwerpunktthemen während der Tarifverhandlungen. Themenkataloge und Programme von Tarifverhandlungen, denen Priorität eingeräumt wird, spiegeln die Interessen der dominierenden Gruppen, also männlicher, vollzeitbeschäftigter und einheimischer Arbeitskräfte wider. Diese Merkmale gelten landläufig als die der „Universal-Arbeitskraft“. Zur Modernisierung von Tarifverhandlungen bedarf es einer präziseren Charakterisierung: die Anerkennung der Mannigfaltigkeit von Arbeitskräften (nach Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit usw.) sowie Maßnahmen zur Optimierung von Einstellungsverfahren und Verbesserung der aktiven Mitwirkung dieser unterschiedlichen Gruppen.

Wie schon erläutert, werden damit Problemstellungen angeschnitten, die mit der Identität und Repräsentativität von Entscheidungsträgern (die Verhandlungsführer eingeschlossen) zusammenhängen. Es erweist sich zudem als notwendig, Maßnahmen auf den Weg zu bringen, um für ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis bei den Entscheidungsträgern zu sorgen.

Die Modernisierung der Tarifverhandlungen betrifft u. a. die zu besprechenden Themen und den Umfang der Tagesordnung. Die Verknüpfung mit der Gleichstellungsproblematik birgt ein Moment, das zur Aufwertung des recht dürftigen Inhalts von Tarifvereinbarungen ausgenutzt werden kann. Ein umfassendes Verständnis der Chancengleichheit bewirkt, daß Probleme über die gemeinhin eng begrenzte Hauptstoßrichtung von Verhandlungsstrategien hinaus in Angriff genommen werden. Dadurch dringen die Verhandlungen unter Umständen in Bereiche der Personalpolitik vor, für die es vielen Ländern keine gemeinsamen Regelungen gibt. Damit verbunden ist auch die Herstellung von Verknüpfungen zwischen privaten und beruflichen Bereichen, zwischen dem Arbeitsleben, dem Zusammenleben in der Gemeinschaft und dem Privatleben. Eine stärkere Beteiligung von Frauen an Tarifverhandlungen führt zu einer Bereicherung um andere Sichtweisen und Erfahrungen und eröffnet Gestaltungsperspektiven für eine Neuorientierung der vorherrschenden Gepflogenheiten und Strukturen. Die andersgearteten Belange und Prioritäten von Frauen fungieren als Triebkraft, die veranlaßt, die Begriffsbestimmungen, wie sie für Tarifverhandlungen und für die von den Gewerkschaften zu bearbeitenden Probleme bestehen, auf den Prüfstand zu stellen und zu erweitern.

Das soeben beschriebene Modernisierungsszenarium stellt die Sozialpartner erkennbar vor eine Vielzahl von Herausforderungen. Es erfordert einen radikalen Umbau der althergebrachten



Verhandlungsplattformen und Ansätze eines Großteils der Tarifverhandlungen und stellt die bisherigen Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern in Frage. Die Durchsetzung der Chancengleichheit stellt die Gewerkschaften möglicherweise vor eine besondere Bewährungsprobe, da oftmals der Eindruck entstehen kann, daß schwer erkämpfte Gepflogenheiten, die den Interessen aller Mitglieder dienen sollten, aufs Spiel gesetzt werden. Zum Beispiel können Verfahrensweisen wie Beförderungsvorschriften und geschlossene interne Auswahlverfahren die Belange der vorhandenen Arbeitnehmer (männliche wie weibliche) schützen, jedoch als diskriminierend angesehen werden, stellt man sie in einen allgemeineren Zusammenhang, der die Rechte von Stellensuchenden und Stelleninhabern gleichermaßen einschließt. Ein anschauliches Beispiel dafür liefert die italienische Fallstudie (S. 20): Hier mußten sich die Gewerkschaften mit den Problemen der Beziehung zwischen Chancengleichheit und der Verteidigung allgemeiner, universalistischer, konsolidierter Interessen von Arbeitnehmern sowie der Beziehung zwischen dem Schutz vorhandener Arbeitnehmer in der Kommunalbehörde und den Rechten potentieller Arbeitnehmer auseinandersetzen.

Die positive Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen stellt eine Herausforderung dar, bietet aber auch Vorteile. Diese Vorteile können durch die Förderung der Gleichstellung im Wege von Tarifverhandlungen erzielt werden, aber auch für die Sozialpartner selbst aus der Förderung der Gleichstellung mit Hilfe von Tarifverhandlungen erwachsen. Etliche sind bereits im vorliegenden Bericht genannt worden. Eine kurze Erläuterung dazu ist im folgenden Abschnitt zu finden.

Vorteile der positiven Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen

Tarifverhandlungen sind als ergänzendes Instrument zu gesetzlichen Regelungen einzustufen und können diese nicht ersetzen. Das Verhältnis zwischen diesen Regulierungsformen ist abhängig von den Gepflogenheiten und Präferenzen der einzelnen Staaten. Tarifverhandlungen stellen eine zusätzliche Waffe im Kampf um die Gleichstellung dar, die aber auch eine Reihe potentieller Vorteile in bezug auf das Mainstreaming (grundsätzliche Berücksichtigung von Frauen- und Gleichstellungsbelangen), Flexibilität, Akzeptanz, Legitimität, Durchsetzung und Mitwirkung offeriert.

Im Vierten Aktionsprogramm der Kommission und im Vertrag von Amsterdam liegt der Akzent auf dem Grundsatz, die Dimension der Gleichstellung von Männern und Frauen in alle Politiken und Aktionen einzubeziehen. Dies bedeutet, die Dimension der Gleichstellung nicht nur als Anhängsel zu betrachten, sondern sie zu integrieren, d. h. dafür zu sorgen, daß sie zu einem wesentlichen Charakterzug aller Aktivitäten wird, und Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung im Sinne der Umsetzung bestimmter frauenfördernder Maßnahmen nicht einzuschränken⁽¹⁴⁾. Dank ihres Stellenwerts bei der Festlegung von Beschäftigungsbedingungen fungieren die Tarifverhandlungen als maßgeblicher Mechanismus für die Einbindung der Gleichstellung in Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen.

⁽¹⁴⁾ Europäische Kommission, GD V, Viertes mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Männern und Frauen (1996-2000) (95/593/EG)

Die Förderung der Gleichstellung über Tarifverhandlungen erlaubt den Sozialpartnern eine flexible Vorgehensweise, indem sie ihnen die Möglichkeit bietet, zielgerichtete Konzepte zu gestalten, die auf die örtlichen, organisationsspezifischen, sektoralen u.ä. Gegebenheiten zugeschnitten sind. Solche maßgeschneiderten Initiativen dürften auf eine größere Akzeptanz stoßen und besser durchsetzbar sein als aufgezwungene universelle Ansätze (wenngleich auch diese gelegentlich notwendig sind). Gleichstellungsmaßnahmen, die im Ergebnis gemeinsamer Anstrengungen entstehen, treffen aufgrund der damit gewonnenen Legitimation möglicherweise auf geringeren Widerstand.

Mit den vorhandenen Systemen der Tarifverhandlungen und gemeinsamen Regelungen stehen funktionsfähige Kontroll- und Durchsetzungsmechanismen zur Verfügung. Im Rahmen von Tarifverhandlungen können polyzentrische Themen wie die Gleichstellung behandelt werden, die eine eindeutige Kollektiv- bzw. Gruppendimension aufweisen und bei denen der Rechtsweg zur Durchsetzung individueller Rechte offenbar nicht beschränkt werden kann.

Hierarchische Eingriffe des Gesetzgebers sind als „Vorschriften von Männern für die Rechte der Frauen“ kritisiert worden, und ein solches Urteil ließe sich möglicherweise auch über die hierarchischen, einseitigen Aktionen von Arbeitgebern abgeben. Tarifverhandlungen gestatten es, die Bedürfnisse und Interessen von Frauen – und Männern – zu ermitteln und entsprechend darauf zu reagieren. Tarifverhandlungen basieren auf repräsentativen Strukturen und bieten dadurch für Frauen ein Forum, in dem sie sich Gehör verschaffen, die eigenen Bedürfnisse und Anliegen definieren und eigene Handlungsprioritäten festsetzen können. Tarifverhandlungen instrumentalisieren den Handlungsstrang „von unten nach oben“.

Die Kategorie „Frauen“ besitzt viele Facetten, und Tarifverhandlungen (sofern sie sich auf partizipatorische Strukturen stützen) bieten ihrer Anlage nach die Voraussetzung dafür, daß unterschiedliche Stimmen gehört werden. Wie Cockburn ausgeführt hat (1995:68), kann nicht einfach vorausgesetzt werden, daß Frauen einheitliche wirtschaftliche Interessen verfolgen, da sie sich durch eine Vielzahl von Merkmalen voneinander unterscheiden (Klasse, Alter, ethnische Gruppe, Sektor, berufliche Stellung). Vereint sind sie jedoch insofern, als daß ihnen bestimmte Sorgen gemein sind. Betrachtet man diese in konkreten Situationen, kommen Bedürfnisse ans Licht, die den Grundstein für einen auf Tarifverhandlungen abgestellten, programmatischen Themenkatalog bilden könnten (Cockburn, 1996:119).

So wie Tarifverhandlungen potentiell vorteilhaft für die Förderung der Gleichstellung sind, spielt umgekehrt das Aufgreifen des Themas Chancengleichheit seinerseits für Tarifverhandlungen und die Sozialpartner eine wichtige Rolle. Wie bereits dargelegt, bieten sie eine Einstiegsmöglichkeit für die Modernisierung der Tarifverhandlungen als Institution, um den sich verändernden Realitäten Rechnung zu tragen. Zu diesen gehört auch der steigende Frauenanteil auf dem europäischen Arbeitsmarkt.

Von dieser zunehmenden Teilhabe und Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt bleiben auch die Beschäftigungspolitik und die Gewerkschaftsstrategien nicht unberührt. Diese Entwicklung



zwingt die Gewerkschaften, sich einen Überblick über die Mitgliederzusammensetzung zu verschaffen, zu prüfen, welche Art von Themenkatalogen geeignet ist, und die Vertretung unterschiedlicher Interessen innerhalb der Gewerkschaftsstrukturen zu hinterfragen.

Eine Verknüpfung von Chancengleichheit und Tarifverhandlungen schafft optimalere Bedingungen für die Gewinnung von Gewerkschaftsmitgliedern aus den Reihen der neu hinzukommenden Erwerbstätigen und trägt so dazu bei, dem Niedergang in den Gewerkschaftshochburgen, die durch männliche Beschäftigungsdominanz charakterisiert waren, entgegenzuwirken. In der Debatte zur Modernisierung der europäischen Gewerkschaften (siehe z. B. Transfer, 1995) wird allgemein darauf hingewiesen, daß diese auch Mitglieder aus solchen Bevölkerungsgruppen wie Frauen und Jugendliche aufnehmen müssen, um sich zu erneuern. Weit weniger Beachtung findet hingegen die Umgestaltung, die dazu von seiten der Gewerkschaften in bezug auf die interne Gleichstellung, die Schwerpunkte und Anliegen in Tarifverhandlungen, Konzeptionen zur Arbeit usw. erforderlich ist. (Ausführungen zu entsprechenden Bestrebungen sind zu finden bei Hege, 1997; Leisink, 1997.)

Auch die Arbeitgeber sind von den Folgen des wachsenden Frauenanteils auf dem Arbeitsmarkt betroffen. Arbeitgeber, die in der Lage sind, Frauen als Arbeitskräfte zu gewinnen, sie an sich zu binden und sich deren Begabungen in vollem Umfang zunutze zu machen, können sich so einen Wettbewerbsvorteil verschaffen. Darüber hinaus kann die Förderung der Chancengleichheit (wie bereits dargelegt) Unternehmensstrategien zustatten kommen, die eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit auf der Basis von Qualität und Wertschöpfung zum Ziel haben.

In einigen Bereichen äußerten die Arbeitgeber Zweifel an der dauerhaften Relevanz bzw. Nützlichkeit von Tarifverhandlungen. Mit der positiven Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen könnten gemeinsame Regelungen wieder an Ansehen gewinnen. Zudem lassen sich auf diese Weise neue Bereiche für den gesellschaftlichen Dialog, neue Möglichkeiten für eine thematische Ausweitung von Verhandlungen erschließen. Eine Modernisierung von Tarifverhandlungen in der geschilderten Form wird zudem die Legitimation der Sozialpartner als Mitwirkende an der Entscheidungsfindung stärken, da sie auf Repräsentativität und Inklusivität beruht.

Bei dem vorliegenden Projekt zum Thema Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in Europa ist der Standpunkt vertreten worden, daß es wichtig ist, Tarifverhandlungen intensiver als Mechanismus für die Förderung der Gleichstellung zu nutzen. Dazu gehört die Herstellung einer positiven Verknüpfung von Gleichstellungsbelangen und Tarifverhandlungen, auf die bereits im ersten allgemeinen Bericht des Projekts mit dem Titel Problembeschreibung (Bercusson und Dickens, 1996) hingewiesen wurde. Im zweiten allgemeinen Bericht unter der Überschrift Exploring the Situation (Kravaritou, 1997) wurde herausgearbeitet, daß dieser Prozeß bisher nur äußerst zögerlich in Gang kommt, auch wenn erste Anzeichen für Fortschritte bereits zu sehen sind. Im dritten allgemeinen Bericht, der innovativen Abschlüssen (Bercusson und Weiler, 1998) gewidmet war, werden konkrete Beispiele (keine Idealmodelle) von Vereinbarungen und Bestimmungen vorgestellt, die eine gute Aussicht auf die Durchsetzung von

Gleichstellungsbelangen bieten. Im vorliegenden vierten Bericht liegt das Hauptaugenmerk auf dem Prozeß von Tarifverhandlungen. Ausgehend davon werden Faktoren beschrieben, bei denen anzunehmen ist, daß sie den Anstoß für das Zustandekommen dieser Tarifvereinbarungen geben. Zwar wird hier kein Handlungsschema vorgegeben, doch die Analyse dieser Faktoren vor dem Hintergrund der jeweiligen Rahmenbedingungen kann denjenigen als Ausgangspunkt dienen, die den Wunsch haben, etwas zu unternehmen.



Anhang

Kernpunkte nationaler Fallstudien

Belgien

Für die Studie wurde die Tarifvereinbarung vom 16. Februar 1993 zu aktiven Maßnahmen für weibliche Arbeitnehmer in der Nahrungsmittelindustrie ausgewählt. Die Nahrungsmittelindustrie umfaßt Unternehmen, die Nahrungsmittelerzeugnisse herstellen, wobei der Vertrieb nicht inbegriffen ist. In der Mehrzahl der 2 000 Unternehmen, die dem Arbeitgeberverband angehören, sind weniger als zehn Arbeitnehmer beschäftigt. Die Nahrungsmittelindustrie hat programmatische Abkommen mit Vorgaben für aktive Maßnahmen bei zwei Gelegenheiten – 1991 (für 1991 und 1992) und 1993 (für 1993 und 1994) – abgeschlossen.

Die besonderen Bemühungen um aktive Maßnahmen im privaten Sektor gehen auf das Königliche Dekret vom 14. Juli 1987 über Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen zurück. Darin werden Branchen und Unternehmen angehalten, Pläne mit aktiven Maßnahmen für Frauen aufzustellen. Auf diese gesetzliche Regelung hin wurden zentrale Tarifvereinbarungen geschlossen, in denen sich die Sozialpartner auch zur Ausarbeitung positiver Aktionsmaßnahmen verpflichteten. Von 1991 bis 1994 wurden Mittel zur Finanzierung dieser Pläne bereitgestellt.

Die vom Gemeinsamen Ausschuß der Arbeitgeber in der Nahrungsmittelindustrie angenommene Vereinbarung sah die Einsetzung einer Arbeitsgruppe vor, deren Aufgabe die Erarbeitung von Grundsätzen und Empfehlungen mit Blick auf die Unterstützung aktiver Fördermaßnahmen in Unternehmen sein sollte. Wie die meisten anderen Abkommen auf Sektorebene wurde auch dieses für eine Laufzeit von zwei Jahren geschlossen und dann verlängert.

Dänemark

Gegenstand dieser Fallstudie ist ein Entwicklungsvorhaben in der Firma Coloplast A/S Thisted, einer Fertigungsstätte der Coloplast-Unternehmensgruppe. Dieses Vorhaben hat zum Ziel, eine Fertigung in autonomen Gruppen aufzubauen, denen sowohl Hilfsarbeiter als auch Metallfacharbeiter angehören. Eine besondere Rolle spielt dabei der Aspekt der Gleichbehandlung: Die beabsichtigte Veränderung der Qualifikationsgrenzen wirft auch die Frage nach Unterschieden auf, die bei der Zusammenarbeit aufgrund des Geschlechts entstehen können, da es sich bei den Hilfsarbeitern um Frauen und bei den Facharbeitern um Männer handelt.

Das Entwicklungsvorhaben wird im Betriebsrat vorbereitet und diskutiert, während sich Firmenleitung und Arbeitnehmer mit Themenkomplexen auseinandersetzen, die für die Zukunft des Unternehmens von fundamentaler Tragweite sind. Der Betriebsrat hat einen Unterausschuß für Ausbildung eingerichtet, von dem aus die detailliertere Planung und Überwachung des Vorhabens organisiert wird.

Seit vielen Jahren verfolgt die Firma eine Ausbildungspolitik, deren Ziel die stetige Anhebung des Qualifikationsstandes der Arbeitnehmer ist. Der Umfang der Schulungsmaßnahmen wird durch das lokale Abkommen bestimmt, das seit mehreren Jahren den diesbezüglichen Festlegungen des Branchentarifvertrages voraus ist. Ausgangspunkt für den Gleichbehandlungsansatz ist die Verpflichtung der Firma, die Problematik der Chancengleichheit im Einklang mit der Zusatzvereinbarung zur 1991 abgeschlossenen Kooperationsvereinbarung in Angriff zu nehmen (Samarbejdsaftalen).

Alle Betroffenen werten den Gleichbehandlungsaspekt als mitentscheidend für den Erfolg der Gruppenarbeit. Die gemeinsamen Erfahrungen aus der Arbeit mit männlichen und weiblichen Kulturen/Kommunikationsformen und der entsprechenden Sozialisierung dienen als Grundlage, um ein Verständnis zwischen den Geschlechtern sowie zwischen Facharbeitern und Hilfsarbeitern heranzubilden. Gleichzeitig vollzog sich ein spürbarer Wandel im Selbstwertgefühl der Frauen und in ihrer Herangehensweise bei der Übernahme von Führungsaufgaben in den Gruppen. Das Konzept der Zusammenarbeit auf Gruppenbasis hat den Wunsch und die Fähigkeiten der Frauen zur Selbstverwirklichung verstärkt.

Deutschland

Zentrales Thema dieser Fallstudie ist die Rahmenvereinbarung „Grundsätze für die Frauenförderung“, die 1989 vom Vorstand und vom Gesamtbetriebsrat der Volkswagen AG erarbeitet wurde. Die Rahmenvereinbarung ist ein Abkommen auf Unternehmensebene, das speziell auf die Verbesserung der Chancengleichheit für Frauen am Arbeitsplatz abgestellt ist. Ziel der Vereinbarung ist es, den Frauenanteil qualitativ, quantitativ und strukturell zu erhöhen, und zwar an der Belegschaft insgesamt, in qualifizierten Tätigkeiten sowie auf allen Leitungs- und Führungsebenen. Diese Zielbestimmung soll durch eine Personalpolitik mit konkreten und nachprüfbaren Maßnahmen zur Förderung von Frauen erreicht werden.



Der innovative Charakter der Rahmenvereinbarung gegenüber anderen Tarifverträgen in Deutschland, die eine Chancengleichheit vorsehen, kommt in zwei grundlegenden Aspekten zum Ausdruck: Zum einen wird der Grundsatz der „Förderung von Frauen am Arbeitsplatz“ als wesentlicher Teil der Personalpolitik und der beruflichen Entwicklung dargestellt. Zum anderen ist zum Erreichen dieses Ziels eine Funktion „Frauenförderung“ eingerichtet worden, die dem Vorstand unterstellt ist und sich ausschließlich mit Fragen der Chancengleichheit beschäftigt. Gleichzeitig sind in den einzelnen Fertigungsstätten der Volkswagen AG Frauenbeauftragte benannt worden.

Finnland

Im Mittelpunkt der finnischen Fallstudie steht die „Gleichstellungszulage“ aus der nationalen Vereinbarung zur Einkommenspolitik. Diese Zulage dient dazu, Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern auszugleichen. Sie kam erstmals im Übereinkommen von 1989 zur Anwendung und war insgesamt vier Mal Teil von Übereinkommen zur Einkommenspolitik (zuletzt 1995). Vor der Einführung dieser Zulage wurden in den siebziger und achtziger Jahren Übereinkommen zu Niedriglöhnen geschlossen, bei denen die Löhne am untersten Ende der Skala stärker angehoben wurden als die anderen. Durch die Gleichstellungszulage rückte zum ersten Mal die Frage des Geschlechts als Grundlage für die Zahlung von Löhnen und Gehältern ins Blickfeld. Die Zulage wird für jeden Sektor in Abhängigkeit von der Frauenquote und der Häufigkeit von Niedriglöhnen festgelegt. Bei der ersten Auflage wurde nur die Frauenquote zugrunde gelegt. Umfang und Gestalt der Zulage werden in jeder Verhandlungsrunde auf nationaler Ebene ausgehandelt. In den Gesprächen auf Sektorebene wird dann entschieden, welche Gruppen sie erhalten sollen. Empfehlungen zur Verteilung der Zulage werden schriftlich in der Vereinbarung festgehalten. Grundsätzlich ist beabsichtigt, daß von der Zulage jene Gruppen profitieren sollten, die der Grund für ihre Existenz sind, d. h. Frauen und Arbeitskräfte mit niedrigem Einkommen.

Die Verhandlungsgespräche zur Gleichstellungszulage finden auf höchster, d. h. nationaler Ebene statt. Auch andere Fragen, die eindeutig mit dem Thema Gleichstellung im Zusammenhang stehen, werden hier behandelt. Bei der Analyse der Gleichstellungszulage darf man nicht außer acht lassen, daß sie nur eine von vielen vertraglichen Regelungen ist, die mit dem Ziel der Gleichstellung vereinbart worden sind.

Frankreich

Die für Frankreich ausgewählte Gleichstellungsvereinbarung wurde am 3. Dezember 1991 zwischen der Mutualité Sociale Agricole du Finistère und zwei Gewerkschaftsorganisationen (CFDT und CFTC) geschlossen.

Bei der Mutualité Sociale Agricole (MSA) handelt es sich um einen Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, der einen Sozialschutz für die gesamte Landbevölkerung bietet. Seine Aktivitäten gelten Landwirten, Landarbeitern (aktiv oder im Ruhestand) und ihren Familien. Der Sozialversicherungsverein auf Gegenseitigkeit der Landwirte (CMSA) ist nach der allgemeinen Versicherung der zweitgrößte Sozialversicherungsträger Frankreichs.

Aufgrund der dort ansässigen großen Landbevölkerung ist der CMSA für Finistère (ein Département in der Bretagne in Westfrankreich) der größte Sozialversicherungsverein auf Gegenseitigkeit für die Landwirte Frankreichs. Die Gleichstellungsvereinbarung wurde im Hauptsitz des MSA von Finistère zu einem Zeitpunkt geschlossen, als es darum ging, sich auf die Veränderungen einzustellen, zu denen es im Gefolge der Umstellung des Leistungssystems auf Rechentechnik kam. Die Gewerkschaften, namentlich die CFDT als mitgliederstärkste Gewerkschaft, wandten sich an den MSA mit der Forderung nach Maßnahmen im Sinne der Chancengleichheit.

Die Besonderheit der MSA-Vereinbarung verglichen mit den anderen französischen Gleichstellungsabkommen, die im selben Zeitraum geschlossen wurden, liegt darin begründet, daß hier Verpflichtungen mit Zahlenangaben und Fristen für die Durchsetzung von Maßnahmen zugunsten von Frauen eingegangen wurden, daß langfristige Auswirkungen auf die zugrundeliegende Philosophie der Organisation angestrebt werden, indem sie mit dem Gedanken der Gleichstellung erfüllt wird, und daß Kontrollmechanismen eingerichtet werden. Die drei Ziele der Vereinbarung lauten wie folgt: Anhebung des Qualifikationsniveaus von Frauen, Ermöglichung des Zugangs von Frauen zu leitenden Positionen und Schaffung einer breiteren Palette von Beschäftigungsmöglichkeiten.

Griechenland

In dieser Fallstudie geht es um den Allgemeinen Nationalen Tarifvertrag von 1993, in dem erstmalig der Begriff „Chancengleichheit“ auftauchte. Er wurde von Vertretern der Arbeitgeberorganisationen – dem Industrieverband Griechenlands, dem Allgemeinen Verband der Freiberufler, Handwerker und Dienstleistungsunternehmen sowie dem Griechischen Verband der Gewerbetreibenden – einerseits und den Vertretern des Allgemeinen Gewerkschaftsbunds der Arbeiter in Griechenland andererseits unterzeichnet.

Den Kern der institutionellen Anpassungen, die durch die Vereinbarung von 1993 herbeigeführt wurden, bilden die Artikel, in denen es um die Gleichstellung der Geschlechter geht, und die Bestimmungen, die eine Gleichbehandlung von Teilzeitarbeitskräften sowie die Zahlung einer Abgabe für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit vorsehen.

Diese Tarifvereinbarung besitzt einen besonderen Rang und Stellenwert, da sie ein Sicherheitsnetz für Arbeitskräfte bietet, die von anderen Tarifabkommen nicht erfaßt werden, denn ihre Festlegungen zu institutionellen Angelegenheiten gelten automatisch für alle Arbeitnehmer in der Wirtschaft. Sie dient als Pilotprojekt für Tarifverhandlungen auf untergeordneten Ebenen. Durch die zentrale Position, die die Aushandlung des Allgemeinen Nationalen Tarifvertrags im griechischen Tarifverhandlungssystem einnimmt, erlangt diese Vereinbarung wirtschaftliche und politische Bedeutung gleichermaßen.



Irland

Für die Fallstudie zu Irland wurde die irische Stromversorgungsbehörde (Irish Electricity Supply Board – ESB) ausgewählt. Die ESB ist ein irisches halbstaatliches Unternehmen, das Ende der zwanziger Jahre gegründet wurde und das Monopol für die Herstellung und Verteilung von Elektrizität in der Republik Irland besitzt. Hauptverantwortlich für die Wahl der ESB als Standort für die Fallstudie war der Umstand, daß das Unternehmen im Bereich der Chancengleichheit ausgezeichnete Ergebnisse vorweisen kann und dafür mehrfach ausgezeichnet worden ist.

In der Fallstudie wird der Versuch unternommen, die Schritte zu dokumentieren und zu bewerten, die zur Entwicklung verschiedener Gesichtspunkte der ESB-Politik auf dem Gebiet der Chancengleichheit unternommen wurden. Wie die Analyse zeigt, durchliefen die Tarifverhandlungen in diesem Unternehmen zwei unterschiedliche Phasen, wobei die erste in den Zeitraum von den siebziger bis zu den achtziger Jahren fällt und die zweite seit den achtziger Jahre bis heute andauert.

In der ersten Phase der Tarifverhandlungen bei der ESB (1970-1980) gab die Gewerkschaftsseite den Ton an. Für den größten Teil dieser zehn Jahre standen in puncto Gleichstellung folgende Themen auf der Tagesordnung: Kinderbetreuungseinrichtungen, Stellenteilung, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Unterbrechung der beruflichen Laufbahn. Während der zweiten Phase stand das Unternehmen im Vordergrund. Zu den hervorstechendsten Entwicklungen in Sachen Gleichstellung in dieser Zeit gehören die Einrichtung eines Gleichstellungsrats und die Einsetzung eines Verantwortlichen und eines Ressorts für Chancengleichheit. Als Gleichstellungsprobleme, die in dieser Phase auftraten, wären zu nennen: Stellenausschreibungen, Überprüfung der Kinderbetreuungsstätten, Elternurlaub, sexuelle Belästigung, Bullying, Mainstreaming von Gleichstellung, Gleichstellungsprüfung von Tarifvereinbarungen und Behinderte.

Italien

Diese Studie befaßt sich mit den Problemen, die während der Anfänge, der Entwicklung und der Durchsetzung der Vereinbarung für einen „Plan für aktive Maßnahmen“ zur Sprache kamen. Diese auf die Zeit zwischen Mitte 1994 und März 1995 (Unterzeichnung) zurückgehende Vereinbarung wurde von der Provinzbehörde Mailand und den Gewerkschaften geschlossen. Die Autoren der Studie untersuchen auch die Umsetzung der Vereinbarung und ihre lange Entstehungsgeschichte, die bis in die Mitte der achtziger Jahre zurückreicht.

Die Vereinbarung ist ein komplexes Dokument und dürfte auf verschiedenen Stufen von den Struktur der Arbeitskräfte bis hin zur soziokulturellen Ebene zum Tragen kommen. Allerdings ist der geschilderte Fall nicht typisch für die Situation in Italien und läßt sich daher nicht verallgemeinern. Zu seinen wichtigsten Merkmalen zählt auch die Schlüsselrolle bestimmter Frauen.

Die Vereinbarung zu aktiven Maßnahmen verfolgte zwei Arten von Zielsetzungen: Zum einen ging es darum, die Probleme in Angriff zu nehmen, die infolge der Tätigkeit von Frauen und Männern an unterschiedlichen Arbeitsplätzen zutage getreten waren, und zum anderen, die Frage der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten zu klären. In der Vereinbarung ist eine Reihe verfahrensbezogener, organisatorischer und öffentlichkeitsunterrichtender Aktionen festgelegt, die darauf abzielen, die Zahl der erwerbstätigen Frauen zu erhöhen und sie in Tätigkeiten als Hilfs- und Facharbeiter einzubinden, in denen sie unterrepräsentiert sind. Ähnliche Maßnahmen sind in der Vereinbarung auch für Männer in bezug auf solche Arbeitsplätze enthalten, auf denen nur Frauen beschäftigt sind. Insgesamt gesehen soll mit diesen Zielsetzungen der Weg für eine Personalpolitik bereitet werden, die auf die optimalere „Gewinnung von Humanressourcen“ gerichtet ist.

Der Wert der Vereinbarung gründet sich in erster Instanz auf ihren Maßnahmen zur Veränderung der Zugangsvorschriften: Die Integration von Frauen in alle Arbeitsformen und ihre Förderung werden systematisch Gegenstand personalpolitischer Maßnahmen zur Abänderung der Auswahlkriterien, Lösung von Problemen bezüglich der Transparenz von Auswahlverfahren sowie Überprüfung der Vorschriften, nach denen die Organisation vorgeht, um dem Erfordernis einer Verschiebung des zahlenmäßigen Verhältnisses von Männern und Frauen am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen. Zweitens besitzt die Vereinbarung auch einen innovativen Wert, da die Bestimmungen zu Personalbeschaffung und -auswahl sowohl für den internen als auch für den externen Markt gelten, d. h. für die eigenen Arbeitnehmer ebenso wie für Außenstehende, die in der Provinzbehörde arbeiten möchten.

Niederlande

Die Fallstudie bezieht sich auf die niederländische Tarifvereinbarung zum Auftrags-Catering. Die Entscheidung fiel zugunsten dieser Vereinbarung, da sie eine fortschrittliche Regelung für die Kinderbetreuung beinhaltet. Geplant ist ein Fonds zur Bezahlung von Tagesmüttern bzw. -vätern für die Betreuung von Kindern (männlicher und weiblicher Arbeitnehmer) im Alter von bis zu zwölf Jahren. Die Arbeitnehmer zahlen in den Fonds einen Betrag in einkommensabhängiger Höhe ein. Darüber hinaus beinhaltet die Tarifvereinbarung ein umfassendes Beschwerdeverfahren zur Verhinderung und Bekämpfung sexueller Belästigung sowie Regelungen für eine unbezahlte Freistellung in Sonderfällen und Elternurlaub. Ferner existieren Verpflichtungen zur Förderung der Position von Frauen.

Auftrags-Catering ist ein relativ neuer Wirtschaftssektor, der in den vergangenen Jahren hohe Zuwachsraten verbuchte. Seit den achtziger Jahren lassen die privaten Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen ihre Kantinen und anderen gastronomischen Einrichtungen zunehmend von außenstehenden Catering-Anbietern bewirtschaften. Die Zahl der Erwerbstätigen im Sektor beläuft sich auf 14 088 bei einem Frauenanteil von 75,3 %. Seit 1988 verfügt die Branche Auftrags-Catering über einen eigenen Tarifvertrag. Dieser wurde zwischen Veneca im Namen der Arbeitgeber sowie Horecabond FNV und Industrie- en Voedingsbond CNV für die Arbeitnehmerseite geschlossen. Von den beiden Gewerkschaften weist Horecabond



FNV die mit Abstand höchste Zahl von Mitgliedern aus dem Bereich des Auftrags-Catering auf. Die Verhandlungen zwischen den Vertragsparteien finden im Rahmen des Gemeinsamen Ausschusses für Auftrags-Catering statt.

Im vorliegenden Bericht wird beleuchtet, auf welche Weise die Bestimmungen mit Auswirkungen auf die Chancengleichheit in den fünf seit 1988 geschlossenen Tarifverträgen im Bereich Auftrags-Catering zustande gekommen sind. Die Bestimmungen betreffen folgende Themen: Kinderbetreuung, sexuelle Belästigung, unbezahlter Elternurlaub und Förderung der Position von Frauen.

Österreich

Die im privaten Sektor Österreichs ergriffenen Maßnahmen zur Chancengleichheit sind gekennzeichnet durch informellen Charakter, ein Minimum an schriftlich festgehaltenen Bestimmungen und daher durch fehlende verbindliche Vorschriften. Im öffentlichen Sektor ist die Entwicklung etwas weiter gediehen, da das Bundesrecht zur Chancengleichheit für Bundesangestellte einen verbindlichen Rahmen für die Förderung von Frauen vorgibt, der die Durchsetzung von Gleichstellungspolitiken unterstützt. Für die Fallstudie wurde eine Organisation aus dem öffentlichen Sektor ausgewählt.

Der Arbeitsmarktservice Österreich oder AMS ist ein Dienstleistungsunternehmen, das bis 1994 dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales unterstellt war und danach ausgegliedert und als eigenständige Einrichtung weitergeführt wurde. Die Auswahl wurde aus verschiedenen Gründen getroffen. Der Anteil männlicher und weiblicher Arbeitnehmer ist relativ ausgeglichen (genaugenommen überwiegen die weiblichen Arbeitnehmer). Darüber hinaus wurde eigens für die Frauenförderung ein Plan aufgestellt, der die Umgestaltung der strukturellen Gegebenheiten vorsieht, die für die Gleichbehandlung von Männern und Frauen innerhalb der Behörde bestimmend sind.

Der aktuelle Plan für die Förderung von Frauen wurde vom AMS-Verwaltungsrat für den Zeitraum vom 1. Januar 1996 bis zum 31. Dezember 2001 vereinbart. Nach einem einführenden Kapitel zu den grundlegenden Positionen im Hinblick auf die Frauenförderung widmen sich die übrigen sechs Kapitel den verschiedenen Maßnahmen, die im Zusammenhang mit zentralen Bereichen im Arbeitsumfeld der beim AMS tätigen Frauen beschrieben werden. Dabei geht es um folgende Themenkomplexe: bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie; Erstausbildung und Weiterbildung; berufliche Förderung und Rückkehr in das Erwerbsleben; Anhebung der Zahl von Frauen in Ausschüssen, Beiräten und anderen Entscheidungsgremien sowie Vorgaben für die Steigerung der Anzahl der Frauen bis Ende 1997. Im Anhang zu diesem Frauenförderungsplan sind die Namen und Anschriften der einzelnen Gleichstellungsbeauftragten, die vom AMS für ganz Österreich eingesetzt wurden, sowie ihre jeweiligen Zuständigkeitsbereiche aufgeführt.

Portugal

Im Mittelpunkt der portugiesischen Fallstudie steht ein nationaler Haustarifvertrag im Postsektor. Er wurde zwischen dem Arbeitgeber (Correios e Telecomunicações de Portugal SA) und 13 Gewerkschaftsverbänden geschlossen und trat im Juni 1996 in Kraft. Das Unternehmen verfügt über 1 000 Zweigstellen und beschäftigt mehr als 15 000 Mitarbeiter.

Diese Wahl wurde getroffen, weil der Vertrag eine Regelung speziell zum Thema Chancengleichheit enthält, ohne lediglich das Gesetz wiederzugeben. Zudem schien es, daß der Vertrag in gewissem Umfang praktische Auswirkungen im Hinblick auf die Position von Frauen gehabt hätte. Aufgrund dieser Merkmale hebt er sich von der Mehrheit der Tarifverträge in Portugal ab.

Schweden

Bei dieser Studie ging es um die planvolle, aktive Arbeit zur Förderung der Chancengleichheit und ihre Beziehung zur Rechtsetzung und amtlichen Kontrolle. Untersucht werden Maßnahmen zur Chancengleichheit in der Kommunalverwaltung einer durchschnittlich großen Gemeinde. Das Anliegen bei dieser Fallstudie bestand nicht darin, ein idealisiertes, erfolgreiches Beispiel, geschmückt mit entsprechenden Illustrationen zu beschreiben, sondern über unspektakuläre Bemühungen in diesem Bereich mit ihren Erfolgen und Rückschlägen zu berichten.

Eingangs der achtziger Jahre fand in der Gemeinde die erste Diskussion zu planmäßigen Maßnahmen auf dem Gebiet der Chancengleichheit und die Einsetzung eines Ausschusses für Chancengleichheit statt. Im Jahre 1983 wurden die „Sonderleitlinien für Maßnahmen auf dem Gebiet der Chancengleichheit“ eingeführt. Anfang 1992 wurde die Gemeinde beim Büro des Gleichstellungsbeauftragten wegen mutmaßlicher Diskriminierung gemeldet. Die Gemeinde begann zusammen mit dem Gleichstellungsbeauftragten ernsthaft an der Aufstellung eines Plans der Chancengleichheit zu arbeiten, der den Anforderungen des neuen Gesetzes zur Chancengleichheit (das im selben Jahr in Kraft trat) besser gerecht wurde.

Im Jahre 1993 wurde ein neuer Plan angenommen, der auf das Durchsetzen von Veränderungen für Frauen wie Männer gleichermaßen abzielte. Von besonderem Interesse ist die Möglichkeit, die positive Diskriminierung planmäßig einzusetzen. Die weiteren Maßnahmen beziehen sich auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede; Teilzeitarbeit; Erhöhung des Qualifikationsstandes der Beschäftigten auf bestimmten frauentypischen Arbeitsplätzen; Maßnahmen für die Belegschaft zur Vereinbarkeit von Elternschaft und Erwerbstätigkeit, sowie Informationskampagnen und Initiativen zur Meinungsbildung – Maßnahmen, die durchweg in den Plänen zur Chancengleichheit an schwedischen Arbeitsstätten anzutreffen sind. Über ihre Schritte auf dem Weg zur Chancengleichheit mußten die Abteilungen jährlich gegenüber dem Gemeindevorstand Bericht erstatten. Der Gemeindevorstand wiederum trug die Verantwortung für die jährliche Evaluierung und die Erarbeitung eines zusammenfassenden Berichts.



Der neue Plan wurde im zweiten Jahr seines Bestehens überarbeitet, um den veränderten gesetzlichen Anforderungen des Gesetzes zur Chancengleichheit Rechnung zu tragen. Mit dem überarbeiteten Gesamtplan der Gemeinde, dem Plan zur Chancengleichheit von 1996, wurden Maßnahmen gegen die sexuelle Belästigung eingeführt. Darüber hinaus wurde die Vorschrift bezüglich der Abteilungsberichte konkretisiert, so auch eine Bestimmung zu bezifferbaren Vorgaben. Die Maßnahmen zur Chancengleichheit sollten in den jeweiligen Abteilungsplänen/-haushalten beschrieben und Ergebnisse in den Berichten, einschließlich der Jahresberichte, aufgeführt und bewertet werden. Dadurch würden die Maßnahmen zur Chancengleichheit und das jeweils erzielte Ergebnis in die allgemein üblichen Prüf- und Kontrollunterlagen eingehen – eine Form der Verankerung der Chancengleichheit in den normalen Arbeitsablauf.

Spanien

Im Falle Spaniens handelte es sich bei dem ausgewählten Abkommen um den Tarifvertrag für die Metalldruckindustrie in Katalonien und im einzelnen um den Abschnitt zur sexuellen Belästigung. Der Vertrag wurde 1996 geschlossen.

In der Metalldruckindustrie werden bedruckte Metallbehälter hergestellt, die zur Verpackung von Produkten aus dem Landwirtschafts- und Ernährungssektor, von Pharmazeutika, Kosmetika und Parfums dienen. Aus fertigungstechnischer Sicht gehört das Metalldrucken in den Sektor Metallbearbeitung, aus absatztechnischer Sicht in den Verpackungssektor.

Das Metalldrucken ist eine kleine Branche. In Katalonien beträgt die Zahl der Beschäftigten außerhalb der Hochsaison 2 000, kann aber wegen der erheblichen saisonal bedingten Schwankungen in der Nachfrage in Spitzenzeiten bis auf 2 500 klettern.

Der vom Metalldrucksektor in Katalonien für den Zeitraum 1996-1997 ausgehandelte Tarifvertrag enthält in bezug auf die Problematik der sexuellen Belästigung die fortschrittlichsten und umfassendsten Regelungen. Die Gewerkschaften bemühten sich darum, die Thematik der sexuellen Belästigung in die Tarifverhandlungen einzubeziehen, da die entsprechenden gesetzlichen Vorschriften 1989 verabschiedet worden waren. Dies bedeutet allerdings nicht, daß der Angelegenheit die höchste Priorität eingeräumt wurde.

Ausgehend von den spanischen Rahmenbedingungen lauten die zentralen Elemente dieser Vereinbarung wie folgt: Verknüpfung des Problems der sexuellen Belästigung mit dem Grundsatz der Gleichstellung und Nichtdiskriminierung; Feststellung, daß die Verhandlungspartner eine klare gemeinsame Verantwortung für den Kampf gegen die sexuelle Belästigung tragen; Einbeziehung der weiteren Entwicklung des Konzepts der sexuellen Belästigung in den Rahmen der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen; Gewähr dafür, daß unter sexueller Belästigung nicht nur die Vorkommnisse in einer hierarchischen Beziehung fallen, sondern auch die eventuellen Geschehnisse in einer Beziehung zwischen Gleichgestellten; Herausarbeitung einer klaren Definition der Arten von Fehlverhalten, die zu dieser Form des Verhaltens gehören; und die Qualifizierung als möglicherweise strengste Tarifvereinbarung in bezug auf disziplinarische Maßnahmen.

Vereinigtes Königreich

Im Mittelpunkt der Studie steht die Neuverhandlung der Vereinbarung für die technischen Mitarbeiter und leitenden Angestellten von British Gas (Gas Staffs and Senior Officers – GSSO) zwischen 1988 und 1991 und deren anschließende Umsetzung. Durch eine Reihe von Faktoren erschien British Gas als geeignetes Forschungsobjekt.

Erstens gehörte British Gas, als die Überprüfung stattfand, mit einem Umsatz von 7,5 Mrd. GBP zu den größten und wirtschaftlich stabilsten Unternehmen des Vereinigten Königreichs. Zweitens stand es noch immer unter dem Einfluß der Tradition aus dem öffentlichen Sektor, d. h. beispielhafter Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. Zudem hatte das Unternehmen in der Vergangenheit bereits Maßnahmen zur Chancengleichheit eingeführt, und zwar sowohl gemeinsam mit Gewerkschaften als auch im Alleingang im Rahmen der Unternehmenspolitik. Drittens bildeten die Tarifverhandlungen ein zentrales Element der Unternehmensführung und -kultur. Die GSSO-Vereinbarungen betrafen ca. 60 % aller Mitarbeiter von British Gas und 95 % der dort beschäftigten Frauen. Die meisten Mitarbeiter waren Gewerkschaftsmitglieder, und zwar mehrheitlich (64 %) der National and Local Government Officers Association.

Im Zuge der Verhandlungen wurde die ganze Palette der Beschäftigungsbedingungen einer Überprüfung unterzogen. Neue Bestimmungen hielten in folgenden Bereichen Einzug: Arbeitsflexibilität; Arbeitszeit; Beschäftigungsverhältnisse und Bezahlung; Gehaltsgruppen sowie ein Plan zur Förderung der beruflichen Entwicklung (CSS). Gegenstand des CSS war das Problem der Vereinbarkeit häuslicher und beruflicher Pflichten.

Die Überprüfung begann im April 1988. Die vollständige Vereinbarung wurde formell zum Ende des Frühjahrs 1991 geschlossen und im September 1991 ratifiziert.




Bibliographie

Bercusson, B., und Dickens, L., Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, *Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe: Defining the Issues*, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1996.

Bercusson, B., und Weiler, A., Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, *Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe: Innovative Agreements: An Analysis*, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1998.

Braithwaite, M., und Bryne, C., *Women in Decision-Making in Trade Unions*, Brüssel, ETUC, 1993.

Cockburn, C., *In the Web of Women*, Basingstoke, Macmillan, 1991.

Cockburn, C., *Strategies for Gender Democracy: Women and the European Social Dialogue*, Brüssel, Europäische Kommission, 1995.

Cockburn, C., „Stressing a women’s agenda. Women of three European sectors define their needs“, *Transfer*, Bd. 2, Nr. 1, Februar 1996, S. 97-120.

Colling, T., und Dickens, L., *Equality Bargaining – Why Not?*, London, HMSO, 1989.

Colgan, F., und Ledwith, S., „Sisters Organising: women and their trade unions“, *Women in Organizations*, London, Macmillan, 1996.

Cunnison, S., und Stageman, J., *Feminizing the Unions: Challenging the Culture of Masculinity*, Aldershot, Avebury, 1993.

Cyba, E., und Papouschek, U., „Women’s interests in the workplace. Between delegation and self-representation“, *Transfer*, Bd. 2, Nr. 1, Februar 1996, S. 61-81.

Department of Employment, *Employment in the 1990s*, London, HMSO, 1988.

Dickens, L., *Collective Bargaining and the Promotion of Equality: the Case of the United Kingdom*, Genf, Internationales Arbeitsamt, 1993.

Dickens, L., „The business case for women’s equality: is the carrot better than the stick?“, *Employee Relations* 16(8) 1994, S. 5-18.

Dickens, L., Townley, B., und Winchester, D., *Tackling Sex Discrimination through Collective Bargaining*, London, HMSO, 1988.

Heery, E., und Kelly, J., „Do female representatives make a difference?“, *Work Employment and Society*, Dezember 1988.

Hege, A., „Trade unions in crisis – a European renaissance?“, *Transfer*, Bd. 3, Nr. 3, November 1997, S. 498-514.

Humphries, J. und Rubery, J., *The Economics of Equal Opportunities*, Manchester, Equal Opportunities Commission, 1995.

Kravaritou, Y., Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, *Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe: Exploring the Situation*, Luxemburg, Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1997.

Leijenaar, M., *How to Create a Gender Balance in Political Decisionmaking*, Brüssel, Europäische Kommission, 1996.

Leisink, P., „New union constituencies call for differentiated agendas and democratic participation“, *Transfer*, Bd. 3, Nr. 3, November 1997, S. 534-550.

Martikainen, R., „Gender matters in collective bargaining“, in L. Rantalaiho und T. Heiskanen (Herausg.), *Gendered Practices in Working Life*, London, Macmillan, 1997.

McBride, A., *Reshaping Trade Union Democracy: Developing Effective Representation for Women in UNISON*, PhD Thesis, Universität Warwick, 1997 (unveröffentlicht).

Perrons, D., *Flexible Working and the Reconciliation of Work and Family Life – or a New Form of Precariousness*, Final Report, Brüssel, Europäische Kommission, 1998.

Phillips, A., *Engendering Democracy*, Cambridge, Polity Press, 1991.

Transfer, „Modernization of Trade Unions in Europe“, Bd. 1, Nr. 1, Januar 1995.

Trebilcock, A., „Strategies for strengthening women’s participation in trade union leadership“, *International Labour Review*, 130 (4), S. 407-26.



Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

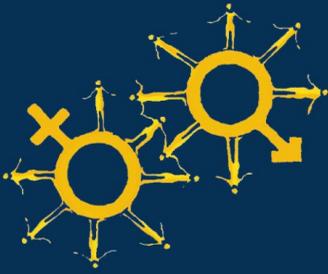
Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der Europäischen Union: 4. Erläuterung des Tarifverhandlungsprozesses

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

1999 – xv + 68 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-828-5064-1

Preis in Luxemburg (ohne MwSt.): EUR 16



Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in der Europäischen Union

4. *Erläuterung des Tarifverhandlungsprozesses*

Dies ist der vierte und abschließende Bericht zu diesem Thema. Er bietet eine detaillierte Analyse der Tarifverhandlungen in den jeweiligen Mitgliedstaaten mit dem Ziel, die wichtigen Faktoren aufzuzeigen, die zu guten Verhandlungsergebnissen führen können. Besonderes Augenmerk wurde auf die internen Eigenheiten der Organisationen der Sozialpartner gelegt, zum Beispiel die Repräsentanz von Frauen als einem möglichen Einflußfaktor beim Zustandekommen "guter" Vereinbarungen.

Der Bericht basiert auf 15 Fallstudien aus den Mitgliedstaaten. Er deckt eine große Bandbreite an Verhandlungsebenen und Bereichen mit variablem Frauenanteil an der Erwerbsbevölkerung ab.

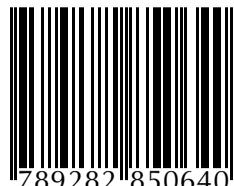
Preis in Luxemburg (ohne MwSt) : EUR 16



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-828-5064-1



9 789282 850640