

CHANCENGLEICHHEIT STÄRKEN UND INTEGRIEREN DURCH TARIFVERHANDLUNGEN

WIE KANN CHANCENGLEICHHEIT DURCH TARIFVERHANDLUNGEN GEFÖRDERT WERDEN?

Die Sozialpartner (auf der jeweiligen Ebene) sollten:

- Ihre Expertise im Bereich Gleichstellungsfragen durch die Ernennung von Gleichbehandlungsbeauftragten oder die Einrichtung von Fachzentren auf nationaler, sektoraler und/oder Unternehmensebene erhöhen.
- Maßnahmen ergreifen, um eine bessere Vertretung von Frauen in ihren Organisationen zu gewährleisten und die Teilnahme von Frauen am Tarifverhandlungsprozeß sowohl in quantitativer (Erhöhung der Teilnehmerinnenzahl) als auch in qualitativer (Stärkung des Einflusses von Frauen) Hinsicht zu verbessern.
- Gleichbehandlungsrichtlinien oder -handbücher für ihre Verhandler/innen erstellen, um die Diskussion von Gleichstellungsfragen in den Tarifverhandlungen zu forcieren und Gleichstellungsbelange in alle Programmpunkte der Verhandlungen aufzunehmen.
- Schulungskurse anbieten, um die Verhandler für Fragen der Chancengleichheit zu sensibilisieren.
- Ein Prüfungsverfahren entwickeln, um Tarifverträge auf geschlechterspezifische Formulierungen hin zu untersuchen.
- Sicherstellen, daß Verträge Regelungen über die Einführung und Beobachtung von Gleichstellungsmaßnahmen enthalten.
- Gemeinsame Gleichbehandlungskommissionen auf nationaler, sektoraler oder Unternehmensebene einrichten, die die Einführung und Entwicklung von Gleichbehandlungsvorschriften überwachen.
- Allgemeine Rahmenvereinbarungen über Gleichstellungsfragen auf europäischer, sektoraler oder einzelstaatlicher Ebene abschließen, um Probleme wie die ungleiche Bezahlung der Geschlechter oder sexuelle Belästigung in Angriff zu nehmen.
- Eine Gleichbehandlungsperspektive in alle Tarifverhandlungen integrieren, indem Aspekte wie die Schaffung qualitativ guter Arbeitsplätze und die Einbeziehung von Teilzeitarbeitskräften und Beschäftigten mit unsicheren Arbeitsverhältnissen in alle tarifvertraglichen Regelungen forciert werden.

Andere Maßnahmen

- Die einzelstaatlichen Regierungen sollten Instrumente benutzen (oder schaffen) die eine gute Praxis der Einbeziehung von Gleichstellungsfragen in die Tarifverhandlungen fördern; dies könnte z.B. durch die Einrichtung nationaler Fachzentren und Expertengruppen sowie durch Beachtung von Gleichstellungsfragen bei der administrativen Sammlung und Prüfung der Abkommen geschehen.
- Nationale Aktionspläne sollten zumindest über quantitative Entwicklungen beim Abbau der Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern, Veränderungen in der horizontalen und vertikalen Trennung der Geschlechter und die Erhöhung der Anzahl von Verhandlerinnen in den Tarifverhandlungen berichten.
- Die einzelstaatlichen Regierungen sollten Gleichbehandlungsgesetze ausarbeiten und prüfen, inwieweit neue und bereits bestehende Gesetze Maßnahmen seitens der Sozialpartner erfordern; weiters sollten sie derartige Aktivitäten fördern und kontrollieren.
- Die einzelstaatlichen Regierungen sollten sicherstellen, daß die Sozialpartner Tarifverhandlungen fördern, die eine Gleichbehandlungsdimension einschließen.
- Die Europäische Union, die einzelstaatlichen Regierungen und die Regionalbehörden sollten finanzielle Mittel für Gleichstellungsbelange, wie z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen und Betreuungsurlaub, zur Verfügung stellen, um Chancengleichheit für Arbeitnehmer/innen und Selbständige mit Betreuungspflichten zu gewährleisten.
- Die Europäische Kommission könnte den Sozialpartnern im Rahmen ihrer technischen und finanziellen Unterstützung Mittel für die Ernennung und/oder Ausbildung von Gleichbehandlungsbeauftragten oder die Schaffung gemeinsamer Gleichbehandlungsgremien auf nationaler, Unternehmens- oder sektoraler Ebene zur Verfügung stellen.
- Die Europäische Kommission sollte sicherstellen, daß Gleichstellungsbelange in gesetzliche Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs und von Tarifverhandlungen inkludiert werden, z.B. in Regelungen, die den Europäischen Betriebsrat und die geplanten nationalen Konsultations- und Informationsgremien betreffen.
- Die Europäische Kommission sollte eine Datenbank mit den Ergebnissen von Tarifverhandlungen unter Einbeziehung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in der ganzen EU unterhalten.



EUROPÄISCHE STIFTUNG
zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen

1. EINLEITUNG

Tarifverhandlungen (im weitesten Sinn als jegliche Art gemeinsamer Konsultation und Verordnung definiert) bieten eine hervorragende Möglichkeit zur Stärkung und Durchsetzung von Chancengleichheit. Gleichzeitig stellt die Einbeziehung von Chancengleichheit eine ausgezeichnete Chance zur Verbesserung und Modernisierung von Tarifverhandlungen dar. Das vorliegende Papier basiert auf einem umfangreichen, von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in Auftrag gegebenen, Forschungsprojekt über Tarifverhandlungen und Chancengleichheit in der Europäischen Union. Im Rahmen des über fünf Jahre durchgeführten Projekts, an dem sich Experten aus 15 EU-Ländern beteiligten, wurden Abkommen ermittelt und analysiert, die Potential für die Förderung von Chancengleichheit beinhalten; außerdem wurde der zum Abschluß derartiger Abkommen führende Vorgang untersucht (nähere Details zu sämtlichen Berichten des Projekts auf Seite 12).

Die Bedeutung, die der 1997 unterzeichnete Vertrag von Amsterdam und die Europäische Beschäftigungsstrategie (Beschäftigungsbericht der Europäischen Kommission für 1998 und Beschäftigungspolitische Leitlinien für 1998 und 1999) der Chancengleichheit beimessen, unterstreicht die Wichtigkeit der Instrumente zur Stärkung und Durchsetzung von Chancengleichheit. Die Forcierung der Chancengleichheit ist eine der vier Säulen der Beschäftigungsstrategie; ein Gleichbehandlungskonzept ist jedoch auch in die übrigen drei Säulen (Verbesserung der Beschäftigungschancen, Entwicklung von Unternehmergeist und Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmer/innen) zu integrieren.

Im Hinblick auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sollte die Förderung der Chancengleichheit zu einer besseren Nutzung des Potentials der Frauen führen. Obwohl mehr als die Hälfte der in den letzten Jahren in der Europäischen Union geschaffenen Arbeitsplätze mit Frauen besetzt wurde, liegt die Arbeitslosenrate bei Frauen noch immer über jener der Männer. Eine Forcierung der Chancengleichheit kann auch dem Unternehmergeist förderlich sein. Über ein Drittel der Betriebsgründungen gehen bereits auf das Konto von Frauen, wobei Firmengründungen einen wichtigen Lösungsansatz für das Problem der Frauenarbeitslosigkeit darstellen (Bericht über Chancengleichheit 1996, S. 54). Gleichbehandlungsmaßnahmen fördern weiters die Anpassungsfähigkeit von Unternehmen, indem sie ihnen helfen, sich den unterschiedlichen Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen anzupassen und somit letztlich die Qualität von Produktion und Dienstleistungen zu verbessern.

Die Europäische Beschäftigungsstrategie unterstreicht die Rolle der Sozialpartner bei der Verbesserung der Chancengleichheit. Zusammen mit den einzelstaatlichen Regierungen kommt den Sozialpartnern die Aufgabe zu, die Beschäftigungsquote der Frauen zu erhöhen, die Verteilung von Frauen und Männern in bestimmten Wirtschaftszweigen und Berufen auszugleichen und die beruflichen Möglichkeiten für Frauen zu verbessern. Außerdem werden Sozialpartner und Mitgliedstaaten aufgefordert, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Rückkehr der Frauen in den Beruf zu erleichtern.

Dieses abschließende Dokument im Rahmen des Forschungsprojekts der Stiftung soll aufzeigen, wie Tarifverhandlungen in den in der europäischen Beschäftigungsstrategie als wichtig

erachteten Bereichen eine vorbildliche Rolle spielen können. Das Forschungsprojekt stellt eine Verbindung zwischen Chancengleichheit und Tarifverhandlungen her und steht somit in direktem Bezug zur derzeitigen Debatte in der EU. Obwohl das Projekt bereits vor der Europäischen Beschäftigungsstrategie begonnen wurde, fanden Stiftung und Kommission, daß die Forschungsergebnisse eine gute Basis für die Erstellung eines Papiers wären, das den Sozialpartnern, politischen Entscheidungsträgern und all jenen, die mit der Umsetzung der Strategie betraut sind, als Information dienen könnte. Der vorliegende Bericht ist kein Versuch einer umfassenden Diskussion darüber, was zur Umsetzung der Strategie notwendig ist, sondern er soll darlegen, wie Tarifverhandlungen zur Verwirklichung der in der Strategie genannten Ziele beitragen können.

Tarifverhandlungen: Chancengleichheit stärken

Tarifverhandlungen sind als ergänzendes Instrument zu gesetzlichen Regelungen bei der Förderung und Stärkung von Chancengleichheit einzustufen und können diese nicht ersetzen. Verglichen mit anderen Instrumenten, bieten Tarifverhandlungen unter Einbeziehung von Gleichstellungsbelangen eine Reihe von Vorteilen hinsichtlich Flexibilität, Akzeptanz, Durchsetzung und Mitwirkung (Bericht 4, 1998, S. 53, 54).

Die Förderung der Gleichstellung mittels Tarifverhandlungen erlaubt den Sozialpartnern eine flexible Vorgangsweise, indem sie ihnen die Möglichkeit bietet, zielgerichtete Konzepte zu gestalten, die auf die örtlichen, unternehmensspezifischen und sektoralen 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 aus gemeinsamem Vorgehen entstehen, treffen möglicherweise auf weniger Widerstand.

In der Europäischen Union existieren bereits eine Reihe gesetzlicher Vorschriften zur Gleichstellung; diese stellen jedoch keine Garantie für die Abschaffung der Diskriminierung in der Praxis dar. Gesetzliche Regelungen haben sich als wirksamer erwiesen, wenn die Betonung auf positive Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit gelegt wird, als wenn einfach Maßnahmen gegen die Diskriminierung ergriffen werden. Tarifverhandlungen bieten die Möglichkeit, solche positiven Maßnahmen zu ergreifen und stellen außerdem ein Überwachungs- und Durchsetzungsinstrument dar.

Die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen in den verschiedenen Lebensbereichen ist eine wichtige Voraussetzung für die Gleichstellung (siehe die Empfehlung des Rates aus dem Jahre 1996 über die ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen). Tarifverhandlungen basieren auf repräsentativen Strukturen und bieten dadurch Frauen - und Männern - die Möglichkeit, ein Mitspracherecht bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen zu erlangen, ihre eigenen Bedürfnisse und Interessen zu formulieren und ihre eigenen Prioritäten zu setzen. (Bericht 4, 1998, S. 53)

Tarifverhandlungen: Chancengleichheit integrieren

In den vergangenen fünf Jahren wurde ein zunehmender Konsens über das Integrieren von Chancengleichheit in die allgemeine Politik der Europäischen Union erzielt. Da Tarifverhandlungen eine wichtige Rolle bei der Festsetzung der

Beschäftigungsbedingungen für eine große Anzahl von Menschen in Europa darstellen, sind sie ein bedeutendes Element bei der Durchsetzung von Gleichberechtigung am Arbeitsplatz.

Das Potential für Chancengleichheit in den Tarifverhandlungen muß weiterentwickelt werden, da Tarifverhandlungen ansonsten zum Festschreiben von Ungleichheiten benutzt werden könnten. Fehlt bei den Tarifverhandlungen eine geschlechterbezogene Perspektive, können sie sehr leicht diskriminierende Praktiken institutionalisieren; sie werden dann die Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz eher fördern als in Frage stellen und arbeitsbezogene Aspekte - zum offensichtlichen Nachteil der Frauen - aus männlicher Sicht betrachten (Bericht 2, 1997). Dies ergibt sich nicht zuletzt aus der Tradition und den herkömmlichen Prioritäten von Tarifverhandlungen, von denen Frauen häufig ausgeschlossen waren (Bericht 4, 1998, S. 1, 41). Möglichkeiten zur Bewußtseinsbildung hinsichtlich dieser geschlechterspezifischen Dimension werden später erörtert.

Praktische Beispiele

Dieses Papier führt Beispiele von im Rahmen des Forschungsprojektes untersuchten Tarifabkommen an, die die Gleichstellung von Frauen und Männern begünstigen. Aus Platzgründen können nicht alle Regelungen und Abkommen ausführlich beleuchtet werden; nähere Einzelheiten sind den nationalen Berichten und den auf S.12 angeführten zusammenfassenden Berichten Nr. 1 und 2 zu entnehmen.

Die in diesem Bericht zitierten Vereinbarungen sind nicht als Idealbeispiele gedacht, sondern sie sollen als praktische Erläuterung von Schritten dienen, die in konkreten Situationen gesetzt wurden. Quantität und Qualität von Tarifabkommen mit guten Gleichstellungsperspektiven variieren, und dies wirkt sich auch auf die Anzahl und Art der von den Autoren verwendeten Beispiele aus.

Obwohl die ausgewählten Beispiele in ihrem jeweiligen Umfeld betrachtet werden müssen (siehe nationale Berichte), besteht dennoch die Möglichkeit, sie auf andere Gegebenheiten zu übertragen. Es wird festgestellt (Bericht 3, 1999), daß eine solche Übertragung besonders (aber nicht ausschließlich) innerhalb von Branchen, in transnationalen Unternehmen und zwischen Staaten mit einem vergleichbaren Kontext für Tarifverhandlungen stattfinden könnte. Allgemeiner betrachtet, bieten die in diesem Bericht angeführten Beispiele einen Ausgangspunkt für Diskussionen und einen möglichen Leitfaden für Maßnahmen.

Die ausgewählten Beispiele stammen aus Abkommen, die ein positives Potential für die Gleichstellung von Frauen und Männern beinhalten. Es sollte jedoch beachtet werden, daß dieses Potential bei der Umsetzung der jeweiligen Abkommen in die Praxis nicht immer verwirklicht wird. Die Themen Umsetzung und Überwachung werden später noch behandelt.

Bei der Strukturierung des im Bericht verwendeten Materials haben die Autoren die in den beschäftigungspolitischen Leitlinien verwendeten Kategorien übernommen. So wird beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ebenso wie in den beschäftigungspolitischen Leitlinien, unter "Stärkung der Chancengleichheit" behandelt. Zu bemerken ist, daß das in der vierten Säule angeregte Integrieren von Chancengleichheit in den anderen Säulen nicht immer

weiterverfolgt wird. Hätten sich die Autoren nicht an den Ansatz der Leitlinien gehalten, so hätten sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie möglicherweise unter "Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und ihren Beschäftigten" gereiht (anstatt in die vierte Hauptsäule), wo sie gleichermaßen relevant wäre.

2. TARIFVERHANDLUNGEN UND DAS STÄRKEN DER CHANCENGLEICHHEIT

Beispiele für Tarifabkommen, die Regelungen zur Forcierung der Gleichstellung enthalten, sind in mehr oder weniger großem Ausmaß in allen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union zu finden. Es gibt sie im öffentlichen und privaten Bereich, im Produktions- und Dienstleistungssektor, auf Branchen- und Unternehmensebene und in Wirtschaftszweigen mit unterschiedlichem Frauenanteil. Daraus geht hervor, daß es a priori keinen Bereich gibt, in dem Tarifverhandlungen nicht zur Förderung und Stärkung von Chancengleichheit eingesetzt werden können, wengleich die Anwendung dieses Instruments von Staat zu Staat, und auch innerhalb der Mitgliedsstaaten, variiert. (Bericht 2, 1997; Bericht 4, 1998).

Die beiden in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien unter dem Schwerpunkt Chancengleichheit herausgearbeiteten Hauptbereiche sind der Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese decken sich mit den in der Forschungsarbeit genannten Aspekten, an denen vorbildliche Abkommen zu erkennen sind (Abbau der Lohnungleichheit, Reduzierung der Geschlechterhierarchie, Aufhebung der horizontalen Geschlechtertrennung und Förderung einer gleichmäßigeren Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit von Frauen und Männern). Darüber hinaus ging es in dem Forschungsprojekt jedoch auch darum, Abkommen zu finden, die das Potential zur Veränderung der jeweiligen Unternehmenskultur und -struktur haben. (Bericht 1, 1996, S. 41).

Der Versuch, eher Veränderungen in den Organisationen herbeizuführen als einfach "die Frauen anzupassen", ist ein wichtiges Element bei der Stärkung der Chancengleichheit. Geschlechtsspezifische Unterschiede, die sich aus der Trennung der Geschlechter und aus der Lohnungleichheit ergeben, sind in der Geschlechterhierarchie von Unternehmen verankert, so z.B. die Annahme, daß Arbeitnehmer/innen keine häuslichen Betreuungspflichten haben, oder die Geringschätzung von Arbeiten, die traditionellerweise von Frauen verrichtet werden. Diese Themen erfordern eine kritische Überprüfung von Unternehmenskulturen und -strukturen sowie spezifische Maßnahmen, um den Frauen den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und ihr berufliches Vorankommen zu fördern.

Manche Tarifabkommen beschreiben die Hindernisse auf die die Einführung von Chancengleichheit aufgrund der jeweiligen Unternehmenskultur und -struktur stößt. Diese Abkommen konzentrieren sich nicht (oder nicht nur) auf bestimmte Themen, sondern beschäftigen sich mit der Erstellung von Förderprogrammen und Verfahren zur Ausarbeitung von Zielen und dem Bereitstellen von Mitteln. Sie versuchen, Chancengleichheit in die Politik der Humanressourcen zu integrieren. (Bericht 3, 1999, S. 31).

Das Gleichstellungsabkommen des Flughafens Frankfurt aus dem Jahr 1990 sieht Gleichstellung als festen Bestandteil in der Entwicklung von Humanressourcen, wobei besonderes Augenmerk auf Aus- und Weiterbildung gelegt wird. Es enthält Regelungen über die Schnittstelle Familie/Beruf, einschließlich Berufsunterbrechungen, sowie über Arbeitszeit, einschließlich Teilzeitregelungen und flexibler Arbeitszeiten, den Zugang zu Arbeitsplätzen/geschlechtsspezifische Arbeitsplatzsegregation, einschließlich der Förderung von Frauen, einen Förderpool für Arbeitnehmerinnen und eine Politik für Stellenausschreibungen, Auswahlverfahren und Weiterbildung; weiters sieht das Abkommen Maßnahmen vor, um Unternehmenskultur und -struktur für das Thema Chancengleichheit zu sensibilisieren. Das Abkommen soll anhand einer aktiven Informationspolitik implementiert werden; weiters wird eine Sonderkommission geschaffen, um die Umsetzung zu sichern.

Deutschland-Bericht 2, S. 2

Ein Gleichstellungsabkommen eines französischen Kreditinstituts aus dem Jahr 1991 versucht, den Zugang zu Arbeitsplätzen für Frauen zu verbessern und die Geschlechtertrennung, vor allem in Führungspositionen, zu reduzieren. Das Abkommen zeichnet sich durch eine paritätische Repräsentation in allen Phasen aus. Chancengleichheit wurde zur allgemeinen Managementstrategie erklärt. Zwei Gremien wurden ins Leben gerufen, um diese Ziele zu verwirklichen: erstens eine Kommission, die die verschiedenen Berufe, die Gewerkschaften und die Geschäftsführung vertritt und mindestens einmal pro Jahr zusammentritt, um Fortschritte zu überprüfen und neue Vorschläge auszuarbeiten; zweitens ein kleineres Gremium, bestehend aus Geschäftsführung und Arbeitnehmervertretern, das so oft wie nötig zusammentritt, um die Umsetzung des Abkommens zu gewährleisten.

Frankreich-Bericht 2, S. 24; Bericht 3.

Die Londoner Feuerwehr führte eine Gleichstellungsanalyse durch, die speziell auf die Unternehmenskultur ausgerichtet war. Es wurde der selbe Ansatz gewählt wie für Gesundheits- und Sicherheitsanalysen, nämlich eine Risikobeurteilung. Es wurden die Risikobereiche identifiziert, der Risikograd beurteilt und angemessene Schritte unternommen. Die Implementierung der Analyse umfaßte eine Überprüfung der bestehenden Politik und Verfahren sowie der Vorgangsweise bei Personaleinstellung und Personalauswahl, Weiterbeschäftigung, Beschwerden und Disziplinarverfahren, auf dem Gebiet der Weiterbildung und beruflichen Entwicklung sowie der Beförderung. Es wurde eine Befragung von Arbeitnehmer/innen und Gewerkschaften durchgeführt. Die Analyse konzentrierte sich auf den Wandel in der Unternehmenskultur und -organisation sowie auf Gleichstellungsfragen. Ein Ergebnis der Analyse war die offizielle Annahme eines Abkommens, das darauf abzielt, das Gleichstellungsprogramm gemeinsam mit den Gewerkschaften in ein Programm des umfassenden kulturellen Wandels einzubetten.

Vereinigtes Königreich, Bericht 2, Absatz 143-151

Im Abkommen für die schwedischen Kommunalbehörden aus dem Jahre 1994 wird Chancengleichheit als strategisches Thema bei der Umstrukturierung der Lokalverwaltungsbehörden angesehen. Die Aufhebung der Geschlechtertrennung und die gerechte Vergabe von freien Stellen ist "eine wichtige Frage im Hinblick auf Demokratie, Macht und Effizienz" und wird auf der Führungsebene für die Qualität der Entscheidungsfindung als notwendig erachtet. Deshalb wurde die Chancengleichheit als zentrales Prinzip in alle relevanten Bereiche des Abkommens aufgenommen.

Schweden-Bericht 2, S. 26

Im Rahmen eines Tarifabkommens für eine Reihe von Regierungsstellen in Spanien wurde ein Komitee gebildet, das mehrheitlich (mindestens zu 60 %) aus Frauen besteht. Das Komitee überprüft u.a. die Vorschriften des jeweiligen Betriebes und stellt sicher, daß Frauen an allen Aktivitäten beteiligt sind. Das Komitee hat ein Mitspracherecht bei der Festlegung der Initiativen über den Zugang zu Arbeitsplätzen sowie der Beförderung und Arbeitsplatzbewertung; darüber hinaus kann es in Gespräche zur Festlegung der Arbeitsbedingungen (z.B. hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit) einbezogen werden.

Spanien-Bericht 2, S. 23

Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt

Die Regelungen in den untersuchten Forschungsdokumenten zielen auf eine Verbesserung des Zugangs zu verschiedenen Arbeitsplätzen für Frauen, auf einen Abbau der Geschlechtertrennung und auf eine Reduzierung der Einkommensunterschiede ab (vgl. Länderberichte, Bericht 3, 1999, S. 30). Alle diese Faktoren tragen wesentlich zum Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede im Beruf bei.

Zugang zu Arbeitsmarkt und Karriere für Frauen erleichtern

In der ganzen EU ist eine ausgeprägte Segregation der Geschlechter am Arbeitsmarkt festzustellen. Ein Aspekt davon ist die vertikale Trennung, wobei Frauen z.B. nicht so häufig in Führungspositionen anzutreffen sind wie Männer. Beinahe 17% der Frauen haben Aufsichtsfunktionen inne, verglichen mit 33% der Männer (Zweite Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen, 1996). Es besteht auch eine hartnäckige Trennung nach Berufen, wobei Frauen im Dienstleistungssektor, bei den Büroangestellten, im Verkauf sowie in der Pflege und Lehrtätigkeit überrepräsentiert sind. Andere Bereiche, wie z.B. die technischen Berufe und Berufe in der Produktion und im Transportgewerbe, sind stark männerdominiert.

Tarifverträge, die sich mit dem Zugang von Frauen zu Arbeitsplätzen und ihrer beruflichen Entwicklung sowie der Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt beschäftigen, konzentrieren sich auf drei Aspekte, die sich häufig überlappen: Personaleinstellung, Beförderung und Aus- und Weiterbildung.

In bezug auf Personaleinstellung und -auswahl wiesen die im Forschungsprojekt analysierten vorbildlichen Abkommen unter anderem folgende Kennzeichen auf:

- Beseitigung der stereotypen Geschlechterrollen in Arbeitsplatzbeschreibungen und Ausschreibungen;
- Möglichkeiten, Beruf und Betreuungspflichten zu vereinbaren und Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung;
- Aufhebung oder Anhebung der Altersgrenzen und Abschaffung diskriminierender Fragen bei der Personaleinstellung;
- Suche nach passenden Kandidat/innen innerhalb des Unternehmens;
- Aktionsprogramm für Ausschreibungen (um Bewerbungen vom jeweils unterrepräsentierten Geschlecht zu forcieren);
- Gewisse Zielvorgaben bei der Personaleinstellung;
- Einladen aller Kandidatinnen zu einem Bewerbungsgespräch oder Einbeziehen der Kandidatinnen in die engere Auswahl für Arbeitsplätze, wo sie, zumindest hinsichtlich des Frauenanteils unter den Bewerber/innen, unterrepräsentiert sind.

Bei der Besetzung offener Stellen ist die Bevorzugung von Frauen in Bereichen oder Posten, in denen sie unterrepräsentiert sind, eine gute Möglichkeit, um eine ausgeglichene Verteilung der Geschlechter zu erzielen. Derartige Förderprogramme entsprechen auch den Zielen des Vertrags von Amsterdam.

Beförderung, Aus- und Weiterbildung

Ein weiteres Instrument zum Abbau der Geschlechtersegregation ist die Beförderung. Die analysierten Abkommen (Bericht 3, 1999, S. 69) enthielten folgende Maßnahmen:

- Untersuchungen über die Geschlechterzusammensetzung der Belegschaft;
- Erkennen von Hindernissen für die Beförderung von Frauen;
- Erstellen von Leitlinien für gewisse Laufbahnen, um den Frauen den Zugang zu höheren Posten zu erleichtern.

Auf dem britischen Verkehrssektor wurden eine Reihe von Initiativen der Chancengleichheit bei der Personaleinstellung ins Leben gerufen, um die Segregation der Geschlechter bei den britischen Eisenbahnen abzubauen. Es wurden Zielvorgaben für die Einstellung von Frauen gemacht, Schulungen für all jene angeboten, die in die Auswahlverfahren involviert sind, und Personal-einstellungszentren eingerichtet, deren Personal eine Ausbildung in Gleichstellungsbelangen erhält; weiters wurde in den Ausschreibungen darauf geachtet, daß die verwendeten Bilder und Texte in geschlechtsspezifischer und kultureller Hinsicht fair sind. Für bestimmte Aufgaben (wie z.B. Gleisbauarbeiten) wurden reine Frauengruppen eingestellt, und Einstellungsinitiativen wurden von Technikerinnen geleitet, die als Rollenmodell fungierten.

Vereinigtes Königreich, Bericht 2, S. 116

Die für die Beförderung von Frauen gesetzten Ziele reichten vom Erlangen einer ausgeglichenen Geschlechterverteilung auf allen hierarchischen Ebenen bis zum Festlegen möglicher Proportionen für Postengruppen in bestimmten Abteilungen.

Die irische Post erklärte sich bereit, die Zuweisung von Aufgaben und damit zusammenhängende Versetzungen so zu handhaben, daß die Beschäftigten nicht auf einen engen Arbeitsbereich beschränkt bleiben, der ihre Beförderungschancen einschränken könnte.

Irland-Bericht 2, S. 24.

Es wurden u.a. folgende Maßnahmen zum Erreichen der Zielsetzungen angewandt:

- Beförderungskriterien, die Gleichstellungsbelange berücksichtigen;
- bevorzugte Behandlung von Frauen;
- Beförderungspools;
- Initiativen für Frauen;
- Anreize für Abteilungen, die gesteckten Ziele zu erreichen.

Das Forschungsteam kam weiters zu dem Schluß, daß Abkommen, die Regelungen über Aus- und Weiterbildung beinhalten, zum Aufstieg von Frauen innerhalb des Unternehmens und zum Abbau geschlechtsspezifischer Segregation beitragen können. Derartige Abkommen (wie oben: 75-77) sahen folgende Maßnahmen vor:

- gleichberechtigten oder bevorzugten Zugang zu Aus- und Weiterbildung und zu Arbeitsplätzen;
- Spezialkurse (um z.B. Frauen zu helfen, "männliche" Fertigkeiten zu erlangen und Führungskräfte und übriges Personal für Gleichstellungsbelange zu sensibilisieren);
- Bereitstellung von finanziellen Mitteln und Reservierung von Weiterbildungsplätzen für Frauen;
- Bereitstellung von Kinderbeaufsichtigungseinrichtungen während der Ausbildungskurse.

Ein 1994 auf dem italienischen Bankensektor geschlossenes Abkommen regt Untersuchungen im Bereich Gleichstellung an und sieht eine Ausbildung für Berufsrückkehrerinnen vor; außerdem wird eine Schulung für Führungspersonlichkeiten angeboten, die ihnen helfen soll, weiblichen Beschäftigten mehr Wertschätzung entgegenzubringen. Es wurde eine Fachkommission, bestehend aus Gleichstellungsaktivisten

von Gewerkschaftsseite und Vertretern der Firmenleitung, ins Leben gerufen, um die Umsetzung des Abkommens zu beaufsichtigen und zu bewerten. Das Abkommen konzentrierte sich auf versteckte Hindernisse bei der Einstellung von Frauen und verfolgte das Ziel, eine bestimmte Anzahl von Frauen in verantwortungsvolle Posten zu bringen, indem Frauen einer bestimmten Altersgruppe ermutigt wurden, sich für ausgeschriebene Posten zu bewerben.

Italien-Bericht 2, S. 30.

In der irischen Elektroindustrie kam man überein, daß eine Spezialausbildung, einschließlich nach Geschlechtern getrennter Ausbildungsgruppen, nötig sein kann, um Frauen auf nicht-traditionelle Berufe, besonders auf Aufsichts- und Führungspositionen, vorzubereiten. Soweit die Arbeiterfordernisse dies zulassen, wird Jobrotation ermöglicht; Frauen ist in dieser Hinsicht Chancengleichheit einzuräumen. Die Arbeit darf nicht so verteilt werden, daß Männer oder Frauen beim Sammeln von Berufserfahrung benachteiligt werden.

Irland-Bericht 2, S. 21.

Abbau der unterschiedlichen Bezahlung von Frauen und Männern

Die Europäische Union hat eine lange Tradition von Regelungen zur Lohngleichheit für Frauen und Männer. Dennoch gibt es nach wie vor Unterschiede in der Bezahlung. Dies hängt teilweise mit der Segmentierung des Arbeitsmarktes zusammen, die z.B. dazu führt, daß Berufsrückkehrerinnen meist schlecht bezahlte Tätigkeiten angeboten werden; andererseits hängt es auch mit der Geringschätzung traditioneller Frauenberufe zusammen. Im Durchschnitt verdienen Frauen noch immer 20% weniger als Männer. Gehaltsunterschiede bestehen in unterschiedlichem Ausmaß in allen Mitgliedsstaaten, sowohl in der verarbeitenden Industrie als auch auf dem Dienstleistungssektor. Die Gehaltsunterschiede sind jedoch in Ländern mit starkem gesetzlichem Schutz - wo es beispielsweise ein Mindestgehalt und zentral festgesetzte Gehälter gibt (Länder wie Schweden, Dänemark und Frankreich) - geringer als in Ländern ohne solche Regelungen (Vereinigtes Königreich und Irland) (Bericht über Chancengleichheit, 1996).

Daraus folgt, daß die Art und Weise, wie Lohnungleichheit am besten bekämpft wird, vom jeweiligen nationalen Kontext abhängt. Es sollte jedoch beachtet werden, daß die Festlegung von Löhnen und Gehältern ein zentrales Element der Tarifverhandlungen darstellt; wenn das Tarifabkommen keine Perspektive der Chancengleichheit enthält, werden Lohnunterschiede durch die Tarifverhandlungen (re-)institutionalisiert. (Bericht 2, 1997, S. 10)

In Dänemark richtet sich das Augenmerk auf die potentiell diskriminierende Praxis der dezentralisiert festgesetzten und individuell ausgehandelten Gehälter. Ein 1995 geschlossenes Abkommen für Handels- und Büroangestellte verlangt, daß der Arbeitgeber das individuell vereinbarte Gehalt anhand einer systematischen Bewertung festlegt. Das Gehalt muß dem Einsatz, den Qualifikationen, der Kompetenz, Verantwortung, Berufsbildung und Flexibilität der Arbeitnehmer/innen und der Art des Postens entsprechen. Das Abkommen besagt ausdrücklich, daß bei der Festsetzung des Gehalts die Gesetze über Lohngleichheit beachtet werden müssen. Im Falle von Konflikten über Lohnungleichheit müssen die beteiligten Parteien im Unternehmen eine Untersuchung durchführen.

Dänemark-Bericht 2, S. 171

Es ist wichtig, den Kontext, in dem Tarifabkommen implementiert werden sollen, zu beleuchten, um eine etwaige versteckte Diskriminierung aufzudecken. Der Kontext (z.B. in Unternehmen oder Branchen) ist meist durch Arbeitsmarkt-segregation gekennzeichnet, und zwar durch eine Segregation

nach Beschäftigungsformen in Verbindung mit Geschlechtersegregation. Man muß daher fragen, wer die von den einzelnen Teilen des Abkommens betroffenen Arbeitnehmer/innen sind. Wer ist vom vollen Umfang des Abkommens ausgeschlossen (z.B. Arbeitnehmer/innen in ungesicherten Arbeitsverhältnissen und Teilzeitbeschäftigte), und wer profitiert in der Praxis von den verschiedenen ausgehandelten Regelungen?

In Schweden enthalten alle derzeit gültigen Abkommen eine Klausel, wonach Löhne und Gehälter nach Geschlecht analysiert werden müssen (z.B. Maschinenbauindustrie 1995-1998). Vor einem Lohnabschluß vergleichen die Beteiligten die Löhne der Frauen mit denen der Männer; etwaige Diskrepanzen müssen abgebaut werden. Für Frauen und Männer gelten hinsichtlich Lohnabschlüssen die selben Prinzipien; Gruppen oder Personen mit niedrigen Gehältern oder ungünstiger Lohnentwicklung wird besondere Beachtung geschenkt.

Schweden-Bericht 2, S. 27-28.

Ein Abkommen für Angestellte in der chemischen Industrie Finnlands (1995) sieht vor, daß das neue Gehaltssystem auf den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes und den erforderlichen persönlichen Qualifikationen basiert. Ehemals separate Abkommen über die Bezahlung von Technikern und Büroangestellten werden in einer gemeinsamen Gehaltsstruktur vereint. Diese beiden Gruppen sind in der Branche ungefähr gleich groß und verrichten ähnliche Arbeiten, wobei die Gruppe der Techniker jedoch überwiegend aus Männern besteht (64%) und die Gruppe der Büroangestellten überwiegend aus Frauen (76%). Die Monatsgehälter der Büroangestellten betragen nur 88% von jenen der männerdominierten Technikergruppe. Die Zusammenlegung von Gehaltsstrukturen im gleichen Arbeitsbewertungsrahmen stellt eine Gleichstellungsmaßnahme zur Eliminierung der Lohnungleichheit dar.

Finnland-Bericht 2, S. 44-46

Positiver ausgedrückt, können Tarifverhandlungen zur Beseitigung von Diskriminierung beitragen, indem beispielsweise Transparenz sichergestellt, die Lohnstrukturen überprüft und geschlechtsneutrale Arbeitsplatzbewertungsrahmen entwickelt werden. Die Geringschätzung traditioneller Frauenberufe könnte in diesem Zusammenhang thematisiert werden. Weitere im Forschungsprojekt beschriebene Methoden sind eine systematische Überprüfung von Arbeiten, die traditionellerweise von Frauen verrichtet werden, und die Einführung von Gleichstellungszuschlägen, um diskriminierende Tendenzen in den Gehaltsverhandlungen auszugleichen.

Im Vereinigten Königreich wurde im Jahr 1986 mit einem umfassenden Abkommen versucht, die Lohnungleichheit für Arbeiter/innen bei den Kommunalbehörden auszugleichen. Die Grundlöhne wurden auf nationaler Ebene ausgehandelt. Ein Team stellte 540 Arbeitsplatzbeschreibungen auf der Basis folgender sechs Faktoren zusammen: Fertigkeiten, Verantwortung, Initiative, geistige und körperliche Anstrengung sowie Arbeitsbedingungen. 40 Berufe, in denen etwa 90% der Arbeitnehmer/innen tätig sind, wurden bezüglich dieser Faktoren analysiert, wobei jeder Faktor in vier oder fünf mögliche Stufen unterteilt wurde. Eine Koordinationsgruppe, bestehend aus sieben Arbeitgebern und sechs Gewerkschaftsvertreter/innen, darunter fünf Frauen, bewertete die einzelnen Stufen. Jeder Tätigkeit wurden je nach Anwesenheit bestimmter Faktoren und ihrer Gewichtung Punkte zugeordnet. Die daraus resultierende Rangordnung der Tätigkeiten unterschied sich von der früheren Ordnung, die als diskriminierend kritisiert wurde. Gewisse, hauptsächlich von Frauen ausgeübte Tätigkeiten, wie z.B. Pflegeberufe, wurden höher eingestuft als vorher, während gewisse Männerberufe, wie Müllarbeiter, weiter unten auf der Lohnhierarchie angesiedelt wurden.

Vereinigtes Königreich, Bericht 2, Abs. 131-140

In Finnland wird mit Gleichstellungszuschlägen als Form einer solidarischen Lohnpolitik eine zusätzliche Lohnerhöhung für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmer/innen erreicht. Weibliche Beschäftigte und Arbeitnehmer/innen mit niedrigen Gehältern bekommen zusätzliche Lohnerhöhungen, die von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften ausgehandelt werden.

Finnland-Bericht 2, S. 32-40; Bericht 3.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Möglichkeit, bezahlte Arbeit und Familienleben zu vereinbaren, ist für männliche und weibliche Beschäftigte in verschiedenen Lebensphasen von Bedeutung, und zwar nicht nur in bezug auf Kinderbetreuung, sondern auch hinsichtlich der Betreuung älterer Angehöriger. Um Familie und Beruf leichter vereinbaren zu können, fordern die Beschäftigungspolitischen Leitlinien eine familienfreundliche Politik, die Berufsunterbrechungen, Elternurlaub, Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und flexible Arbeitszeiten vorsieht. Pflegezeiten (wie z.B. Elternurlaub, Pflegeurlaub oder Teilzeitarbeit) in Kombination mit Betreuungseinrichtungen (Kinderbetreuung und Betreuung älterer Menschen) würden Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit geben, das für ihre Bedürfnisse und ihre Situation jeweils am besten geeignete Modell zu wählen.

Ein Tarifabkommen im Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen gewährt nach Beendigung des gesetzlichen Erziehungsurlaubs von drei Jahren Anspruch auf einen 1 1/2-jährigen Elternurlaub mit Ruhens des Arbeitsverhältnisses. Dieser Elternurlaub kann auf Teilzeitbasis und in zwei Abschnitten zu je mindestens sechs Monaten in Anspruch genommen werden. Falls beide Elternteile im selben Unternehmen beschäftigt sind, kann der Anspruch auf Elternurlaub nur einmal geltend gemacht werden, wobei eine Teilung zulässig ist. Arbeitnehmer/innen haben nach Beendigung des Elternurlaubs ohne ausdrückliche einzelvertragliche Regelung Anspruch auf Beschäftigung an einem gleichwertigen Arbeitsplatz im Unternehmen.

Deutschland- Bericht 2, S. 18

Ein Abkommen in der schwedischen Versicherungsbranche sieht vor, daß die Gehälter der Arbeitnehmer/innen nach ihrer Rückkehr von einem vollzeitlichen Elternurlaub einer Überprüfung unterzogen werden. Diese Regelung wurde im Jahr 1995 eingeführt, nachdem sich herausgestellt hatte, daß die Gehälter der Berufsrückkehrer/innen häufig niedriger waren als jene ihrer Kolleg/innen.

Schweden-Bericht 2, S 33-34

In Österreich räumen Vereinbarungen für den öffentlichen Dienst das Recht auf Berufsunterbrechungen ein. Es besteht Anspruch auf Informationen über freie Posten und über einen möglichen Arbeitsplatzwechsel; weiters soll während der Karenz der Kontakt mit den Arbeitnehmer/innen aufrecht erhalten und der Wiedereinstieg diskutiert werden. Besondere Beachtung wird folgenden Faktoren geschenkt: Unterstützung bei Wiedereinstieg nach der Karenz, gezielte Fortbildungsmaßnahmen und bevorzugte Teilnahme an Fachseminaren.

Österreich-Bericht 2, S. 41

Die Möglichkeit, Beruf und Familie zu vereinbaren, muß sowohl Frauen als auch Männern offenstehen. Ansonsten wird die traditionell ungleiche Verteilung der Arbeit in der Familie verstärkt und stellt somit eine Barriere für die Chancengleichheit im Beruf dar. Manche Vereinbarungen wollen Männer ermutigen, diese Möglichkeiten, wie z.B. voll bezahlten Elternurlaub, in Anspruch zu nehmen.

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurden zahlreiche Vereinbarungen gefunden, die einen über das gesetzlich erforderliche Mindestmaß hinausgehenden Elternurlaub vorsehen. Es wurden auch beispielhafte Vereinbarungen

gefunden, wo die Sozialpartner Kinderbetreuungseinrichtungen, teilweise in Zusammenarbeit mit einzelstaatlichen Regierungen oder Kommunalbehörden, zur Verfügung stellten.

Die irische Rundfunkbehörde errichtete im Jahr 1987 gemeinsam mit den Gewerkschaften eine Kinderbetreuungseinrichtung. Dabei handelt es sich um einen auf dem Betriebsgelände befindlichen Hort. Der Arbeitgeber trägt die Kosten für Gebäude und Instandhaltung. Es gibt einen Verwaltungsausschuß sowie einen geschäftsführenden Ausschuß, der von den Eltern der Kinder gewählt wird, die den Hort besuchen.

Irland-Bericht 2, S. 27

Laut einem Abkommen im Bereich der niederländischen Gesundheitsversicherung investiert der Arbeitgeber 0.4% der Lohnsumme in Kinderbetreuung. Kinderbetreuungsplätze werden demnach teilweise von der Regierung subventioniert und teilweise vom Arbeitgeber finanziert.

Niederlande-Bericht 2, S. 19

Einige Tarifabkommen konzentrieren sich auch auf die Reintegration von Arbeitnehmer/innen nach einer Berufsunterbrechung. Die wichtigsten Punkte in diesem Zusammenhang waren:

- Fortbildungsmaßnahmen während des Elternurlaubs und im Zusammenhang mit der Berufsrückkehr;
- Möglichkeiten, den Kontakt während der Karenz aufrecht zu erhalten;
- Sozialversicherungsrechte und Dienstzeit laufen während der Karenzierung weiter.

Ein 1995 bei den spanischen Eisenbahnen geschlossenes Abkommen sieht vor, daß die Berufsunterbrechung in die Dienstzeit der Arbeitnehmer/innen eingerechnet wird. Beurlaubte Beschäftigte können sich an Ausschreibungen für andere Posten und Beförderungen in der gleichen Weise beteiligen, wie wenn sie aktiv arbeiteten. Eine Vereinbarung im spanischen Einzelhandel aus dem Jahr 1995 gesteht beurlaubten Arbeitnehmer/innen das Recht auf Ausbildungskurse zu, um ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern. Elternurlaub wird in die Dienstzeit eingerechnet.

Spanien-Bericht 2, S. 49, 52

Eine Vereinbarung des Nationalen Arbeitsrates in Belgien sieht das Recht auf bis zu 10 Tage unbezahlten Urlaubs pro Jahr aus dringenden Gründen vor: Krankheit, Unfall oder Krankenhausaufenthalt von Personen, die mit dem/der Beschäftigten im selben Haushalt wohnen sowie von Eltern oder nahen Angehörigen.

Belgien-Bericht 2, S. 41

Ein 1994 im italienischen Finanzsektor geschlossenes Abkommen gewährt bis zu einem Jahr unbezahlten Urlaubs aus Familiengründen, persönlichen Gründen oder zur Weiterbildung sowie zur Versorgung schwerkranker Kinder.

Italien-Bericht 2, S. 10

Im Rahmen des griechischen Tarifabkommens für männliche und weibliche Buchhalter in privaten Handels-, Industrie- und Dienstleistungsbetrieben können Arbeitnehmer/innen mit Kindern bis zu 16 Jahren 5 Tage bezahlten Urlaubs pro Jahr nehmen, um den schulischen Fortgang ihrer Kinder zu überwachen, sowie 6 Tage unbezahlten Urlaubs bei außergewöhnlichen häuslichen Problemen. Beide Partner können ihre Arbeitszeit zwecks Kinderbetreuung verkürzen.

Griechenland-Bericht 2, S. 37

Eine 1995 geschlossene Vereinbarung auf dem dänischen Versicherungssektor gewährt bezahlten Urlaub auf Voll- oder Teilzeitbasis um kranke Kinder zu pflegen; bei Krankenhausaufenthalt eines Kindes können bis zu 8 Tage bei voller Bezahlung freigenommen werden. Es kann auch unbezahlter Urlaub gewährt werden. Im Falle einer ersten Erkrankung kann eine Beurlaubung von bis zu 13 Wochen auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis bei voller Bezahlung erfolgen, einschließlich Urlaubsgeld, Pensionsbeiträge und Dienstalterszulagen. Voll bezahlter Urlaub wird auch für die Pflege Todkranker oder Sterbender gewährt.

Dänemark-Bericht 2, S. 19

3. TARIFVERHANDLUNGEN UND MAINSTREAMING VON CHANCEGLEICHHEIT

Der Gipfel von Luxemburg im Jahre 1997 unterstrich die Bedeutung des Mainstreaming-Ansatzes: Chancengleichheit für Frauen und Männer wurde nicht nur als Priorität an sich bezeichnet, sondern als fixer Bestandteil der Säulen Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist und Anpassungsfähigkeit. Nachdem die Beschäftigungspolitischen Leitlinien die Rolle der Sozialpartner bei der Verbesserung der Anpassungsfähigkeit und der Beschäftigungsfähigkeit unterstreichen, bietet deren Engagement in diesen Bereichen auch eine Chance für die Durchsetzung der Chancengleichheit.

In diesem Kapitel legen wir dar, auf welche Weise Tarifverhandlungen in den Säulen Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit zum Mainstreaming von Chancengleichheit beitragen können. Das Konzept des Mainstreaming geht jedoch über die Beschreibung in den Beschäftigungspolitischen Leitlinien hinaus. Im Vierten Mittelfristigen Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Männern und Frauen wird Gender-Mainstreaming folgendermaßen definiert:

“die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, Prioritäten und Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Politiken, um Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern und alle Politiken und Maßnahmen zu mobilisieren zum Zwecke der Gleichstellung unter Berücksichtigung der Auswirkungen der jeweiligen Situation von Frauen und Männern bei der Implementierung, Überwachung und Bewertung...”.

Einige zu verhandelnde Themen, wie die in den vorangegangenen Kapiteln erläuterten, sind von unmittelbarer Bedeutung für Frauen und Gleichstellungsbelange. Verhandlungen sind jedoch nicht nur für diese Gleichstellungsfragen notwendig; Verhandlungen unter Einbeziehung von Gleichstellungsthemen sind in allen Bereichen erforderlich. Um Tarifverhandlungen zum Zwecke des Mainstreaming einzusetzen, müssen die Sozialpartner in alle Tarifverhandlungen eine Gleichstellungsdimension einbringen. Es wird zu prüfen sein, welche Auswirkungen die einzelnen Abkommen auf Frauen und Männer haben und wie ihre Implementierung und ihre Ergebnisse überwacht werden können (Bericht 4, 1998, S. 40).

Anhand verschiedener Beispiele wird aufgezeigt, daß die Einbeziehung von Gleichstellungsüberlegungen in Tarifverhandlungen weder Mehrkosten verursacht, noch die Anpassungsfähigkeit verringert, sondern daß sich dadurch Image und Leistung des jeweiligen Unternehmens oder Sektors verbessert haben. Die Einbeziehung von Gleichstellungs-

belangen ist ein Zeichen für modernes, gesellschafts- und familienbewußtes Unternehmertum. Sie kann den Unternehmenszielen dienlich sein, indem sie z.B. zu einer größeren Bereitschaft führt, Personal einzustellen. Die Forschung zeigt auf, wie Tarifverhandlungen unter Einbeziehung von Gleichstellungsthemen einen Gewinn für Arbeitgeber, Arbeitnehmer/innen und die Gesellschaft im weiteren Sinn darstellen können.

Beschäftigungsfähigkeit

Aus- und Weiterbildung sind maßgebliche Faktoren bei der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit. In Sonderprogrammen für benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt, wie z.B. Berufsrückkehrerinnen, ethnische Minderheiten, junge und ältere Menschen, wird auf die jeweilige Situation dieser Gruppen Rücksicht genommen. Es müssen spezielle Vorkehrungen zur Förderung von Ausbildungskursen für Arbeitnehmer/innen mit Betreuungspflichten getroffen werden, wie z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, bezahlter Bildungsurlaub oder Modelle, bei denen Ausbildung und Arbeit kombiniert werden können.

Der Gleichstellungsplan der finnischen Rundfunkbehörde aus dem Jahr 1991 sieht vor, daß beim Zugang zu berufsbildenden Kursen auf eine gleichmäßige Verteilung der Geschlechter geachtet wird und daß Gleichstellungsbelange in allgemeine Ausbildungsmodulen einbezogen werden, wobei besonders die Führungsebene eine spezielle Schulung zur Förderung des Bewußtseins für Gleichstellungsfragen erhalten sollte.

Finnland-Bericht 2, S. 14-15

Ein 1995 für das spanische Hotel- und Gastgewerbe geschlossenes Abkommen sieht vor, daß Fortbildungskurse während der Arbeitszeit durchgeführt werden, da ein Besuch dieser Kurse außerhalb der Arbeitszeiten für Frauen schwierig sein könnte.

Spanien-Bericht 2, S. 34

Anpassungsfähigkeit

In den Beschäftigungspolitischen Leitlinien behandelt das Konzept der Anpassungsfähigkeit vor allem die Modernisierung der Arbeitsorganisation, und zwar durch die Einführung flexibler Arbeitsregelungen - wie z.B. Arbeitszeitreduzierung, den Ausbau der Teilzeitarbeit, lebensbegleitendes Lernen und Berufsunterbrechungen - und durch die Einbeziehung verschiedener Vertragsformen. Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien betonen somit ein ausgewogenes Verhältnis von Flexibilität und Sicherheit.

Ungesicherte Arbeitsverhältnisse

Verbesserungen der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen gehen häufig zu Lasten von Chancengleichheit und Sicherheit. Arbeitnehmer/innen in ungesicherten Arbeitsverhältnissen, wie z.B. Teilzeitkräfte und Zeitarbeitskräfte, haben oft niedrigere Löhne, schlechtere Arbeitsbedingungen und weniger Sicherheit als andere Beschäftigte. Im Jahre 1997 waren 80% der Teilzeitkräfte Frauen, und Frauen hatten mehr als die Hälfte der befristeten Stellen inne (Gemeinsamer Beschäftigungsbericht für 1998).

Tarifverhandlungen sollten im allgemeinen die Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze zum Ziel haben. Außerdem müssen Arbeitnehmer/innen in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen durch Gleichstellungsabkommen geschützt werden und dürfen nicht von Teilen der Tarifverhandlungen ausgeschlossen werden. Einige nationale Studien unterstreichen die positive Wirkung von

Mindeststandards, besonders im Hinblick auf die Einführung von Mindestgehältern. Zahlreiche Abkommen versuchen, Zeitarbeitskräfte und Teilzeitbeschäftigte durch die Einführung von Stundenlöhnen, Betreuungseinrichtungen und Fortbildungsmaßnahmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen mit anderen Arbeitnehmer/innen gleichzustellen. Andere Abkommen versuchen, Teilzeitarbeit in höheren Positionen zu fördern und die Qualität von Teilzeitarbeitsplätzen und Zeitarbeit in den hierarchisch niedriger angesiedelten Stellen von Unternehmen oder Branchen zu verbessern. In jüngster Zeit erlassene europäische Richtlinien werden weitere derartige Entwicklungen sicherlich begünstigen.

Der Manteltarifvertrag für das deutsche Bankgewerbe stellt fest, daß Teilzeitarbeit in allen beruflichen Qualifikationsstufen möglich sein sollte. Eine auf diesem Manteltarifvertrag basierende Betriebsvereinbarung schließt die Einführung von Teilzeitarbeit in allen Ressorts und Abteilungen sowie die Überprüfung jeder freierwerdenden Stelle im Hinblick auf ihre Eignung für Teilzeitarbeit ein; außerdem müssen in jeder internen Stellenausschreibung Hinweise enthalten sein, ob die freie Stelle mit einer Teilzeitkraft besetzt werden kann.

Deutschland-Bericht 2, S. 11

Ein Abkommen für den niederländischen Baustoffhandel besagt, daß kein Arbeitsplatz von vornherein von einer Teilzeitregelung ausgeschlossen wird. Freie Stellen und neue Stellen sind systematisch auf ihre Eignung als Teilzeitstellen zu überprüfen.

Niederlande-Bericht 2, S. 82

Anpassung der Unternehmen an die Bedürfnisse der Frauen: Arbeitszeit

Unternehmen sollten entsprechende Veränderungen vornehmen müssen, um Frauen und Männern Chancengleichheit einzuräumen. Im Moment wird von Frauen häufig erwartet, daß sie sich den bestehenden Unternehmensstrukturen und -bedingungen anpassen, die auf die Bedürfnisse und Prioritäten von Männern zugeschnitten sind. Ein wichtiger Aspekt bei der Modernisierung der Arbeitsorganisation muß die Anpassung der Unternehmen an die Bedürfnisse der Frauen sein. Dazu gehört die Abstimmung der Arbeitszeit auf die Bedürfnisse und Situation der Frauen.

Ein Gleichstellungsplan in einem österreichischen Bundesministerium stellt die Gepflogenheiten bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Frage und betont die familiären Pflichten der Männer. Außerdem werden die bestehenden Arbeitszeitregelungen in Frage gestellt. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhalten die Abhaltung von Sitzungen in Blockzeiten, sodaß teilzeitbeschäftigte Personen und Personen mit Kinderbetreuungspflichten daran teilnehmen können; weiters sollte die Arbeit so geplant werden, daß sie in der Normalarbeitszeit zu bewältigen ist; bei Überstunden muß auf die zeitlichen Erfordernisse, die sich aus Kinderbetreuungspflichten ergeben, geachtet werden; die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit sowie Teilnahme von Teilzeitkräften an Bildungsmaßnahmen soll gefördert werden; außerdem sollte die Akzeptanz der Inanspruchnahme von Elternurlaub durch Männer erhöht werden.

Österreich-Bericht 2, S. 30

Ein Abkommen der portugiesischen Post sieht vor, daß Arbeitnehmer/innen mit Kindern unter 12 Jahren und Arbeitnehmer/innen, die behinderte Angehörige betreuen, Teilzeit arbeiten können. Auf dem Bankensektor können Arbeitnehmer/innen mit Kindern unter 12 Jahren ebenfalls eine Teilzeitregelung in Anspruch nehmen. Das 1996 geschlossene Abkommen für die Papierindustrie erlaubt Vätern und Müttern mit einem oder mehreren Kindern unter 12 Jahren eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit oder flexible Arbeitszeiten.

Portugal-Bericht 2, S. 46, 60, 81

Eine Vereinbarung auf dem französischen Erdölprodukte-sektor sieht sechs verschiedene Modelle der Teilzeitarbeit vor, die sich nach den Unterrichtszeiten der Schulen richten.

Frankreich-Bericht 2, S. 40

Frauen sind die treibende Kraft hinter der "Zeit in der Stadt"-Bewegung in Italien, bei der die von Männern definierte Zeiteinteilung in Frage gestellt und die Zeitpolitik in den Städten an die Arbeitszeiten angepaßt wird.

Ein 1994 von der Stadtverwaltung in Mailand, dem Bürgermeisteramt, der Handelskammer und den Gewerkschaften der Region unterzeichnetes Abkommen beschäftigt sich mit der Beziehung zwischen Arbeitszeit und Freizeit und mit der Zeitpolitik in der Gesellschaft. Die Arbeitszeiten werden als Faktor bei der Ermittlung der Lebensqualität von männlichen und weiblichen Arbeitskräften und ihrer Familien herangezogen. Diese Veränderungen betreffen Menschen mit unterschiedlichen, teilweise sogar gegensätzlichen, Bedürfnissen. Es ist Aufgabe der Verhandler, die Verhandlungen in eine Richtung zu lenken, die zu einem angemessenen Resultat führt; dabei ist zu beachten, daß die Arbeitszeit nicht mehr ausschließlich Produktionsprozesse betrifft, sondern auch andere Bereiche.

Italien-Bericht 2, S. 21-23

Anpassung der Unternehmen an die Bedürfnisse der Frauen: Kampf gegen sexuelle Belästigung

Bei der Modernisierung von Unternehmen geht es auch darum, die Unternehmenskultur an die verschiedenen Arbeitnehmer/innen anzupassen. Um Frauen für höhere Positionen und technische Berufe zu gewinnen, muß ein sicheres und aufgeschlossenes Arbeitsumfeld geschaffen werden. Viel zu häufig ist das Betriebsklima weiblichen Beschäftigten gegenüber unfreundlich oder sogar feindlich.

Sexuelle Belästigung und ungerechte Behandlung sind kein isoliertes Phänomen, das nur einzelne Frauen betrifft; immerhin waren in einem Jahr 3% (2 Millionen) der Frauen in der Europäischen Union sexueller Belästigung ausgesetzt. Gesundheitliche Probleme, Produktionsabfall und Kündigungen kommen in solchen Situationen häufiger vor (Zweite Europäische Erhebung über Arbeitsbedingungen, 1996); damit wird sexuelle Belästigung nicht nur zu einer Frage der Gleichstellung, sondern auch der Effektivität.

Das Forschungsprojekt ermittelte verschiedene Beispiele für Tarifabkommen mit umfangreichen Regelungen gegen sexuelle Belästigung und andere Arten der Einschüchterung. Einige Punkte aus diesen Abkommen sind:

- eine klare Definition von sexueller Belästigung;
- detaillierte Regelungen über Maßnahmen zur Verhinderung von sexueller Belästigung;
- Beschwerdeverfahren und Ernennen von Beauftragten für Beschwerdefälle;
- Schutz und Unterstützung für Opfer von Belästigung;
- Sanktionen gegen Personen, die sexueller Belästigung für schuldig befunden werden;
- unterstützende Maßnahmen, wie z.B. Schulungsprogramme, um die Belegschaft für diese Themen zu sensibilisieren und die Verantwortlichen in die Lage zu versetzen, die entsprechenden Programme durchzuführen.

In einigen Abkommen wird zwischen Belästigung seitens Vorgesetzter und Belästigung seitens der Kollegen unterschieden, wobei die sexuelle Belästigung in einer hierarchischen Beziehung am Arbeitsplatz als besonders schwerwiegend gilt. (Bericht 3, 1999, S. 98).

Eine Betriebsvereinbarung in der deutschen Stahlindustrie hält fest, daß sexuelle Belästigung die Atmosphäre am Arbeitsplatz, die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden der Beschäftigten beeinträchtigt. Sexuelle Belästigung wird definiert als sexuelle Betätigung und Verhalten, die eine strafrechtliche Handlung darstellen, sowie anderweitige sexuelle Belästigung und Forderungen, sexuell bestimmter Körperkontakt, Bemerkungen sexueller Natur sowie Zurschaustellung pornographischer Materials, das von der betroffenen Person eindeutig abgelehnt wird. Das Empfinden der belästigten Person ist dabei ausschlaggebend. Angehörige von Fremdunternehmen unterliegen ebenfalls den Regelungen der Betriebsvereinbarung. Das Abkommen versucht, Belästigung zu verhindern und sicherzustellen, daß Opfer von Belästigung geschützt werden. Vorbeugungsmaßnahmen beinhalten die Sensibilisierung und Unterweisung der Belegschaft zum Thema "sexuelle Belästigung", insbesondere von Führungskräften und Arbeitnehmervertreter/innen. Beschwerden sind an die Vorgesetzten, die Personalabteilung oder den Betriebsrat zu richten. Der Arbeitgeber muß der Beschwerde unverzüglich nachgehen und geeignete Maßnahmen einleiten. Die Betroffenen sind berechtigt, die Tätigkeit einzustellen, wenn ihnen kein Schutz geboten wird. Belästigende Personen können u.a. versetzt oder entlassen werden.

Deutschland-Bericht 2, S. 34

4. FÖRDERUNG VON TARIFVERHANDLUNGEN, DIE CHANCENGLEICHHEIT UND GLEICHSTELLUNGSBEWUSSTSEIN FORCIEREN

In den vorangegangenen Kapiteln haben wir vorbildliche Praktiken in Tarifverhandlungen unter Einbeziehung von Gleichstellungsbelangen beschrieben und Beispiele aus verschiedenen Ländern und Branchen in der ganzen Europäischen Union angeführt. Dieses abschließende Kapitel stellt verschiedene Faktoren dar, die die Anwendung von Tarifverhandlungen zur Stärkung und zum Mainstreaming von Chancengleichheit begünstigen können; weiters enthält es Vorschläge für verschiedene Maßnahmen.

Diese Empfehlungen für zukünftige Aktivitäten richten sich in erster Linie an die Sozialpartner und in zweiter Linie an die einzelstaatlichen und überstaatlichen Behörden, die Aktivitäten seitens der Sozialpartner verlangen, fördern und/oder ermöglichen können. Bei der Beschreibung möglicher Aktionen seitens der Sozialpartner haben wir uns an die verschiedenen Phasen des Verhandlungsprozesses gehalten, wobei bestimmte Empfehlungen für alle drei Phasen Gültigkeit haben.

Der Verhandlungsvorgang: Maßnahmen seitens der Sozialpartner

Die Vorvereinbarungsphase

Das Bewußtsein für Chancengleichheit erhöhen: die Errichtung von Fachzentren

Die Einrichtung von Fachzentren und/oder die Ernennung von Gleichstellungsbeauftragten bei den Sozialpartnern, entweder auf nationaler, Branchen- oder Unternehmensebene, kann eine wichtige Rolle bei der Abhaltung von Tarifverhandlungen unter Einbeziehung von Gleichstellungsbelangen sowie beim Integrieren von Gleichstellungsbelangen in alle Verhandlungen spielen. Diese Zentren oder Beauftragten können eine Sensibilisierung für die Gleichstellungsdimension in Verhandlungsfragen einleiten, den Verhandler/innen Beispiele für entsprechende Verhandlungsvorschläge geben, Informationen und Unterstützung im Verhandlungsprozeß liefern und Hilfestellung bei der Einführung und Überwachung des Abkommens leisten.

Frauen mehr Mitspracherecht einräumen: mehr Verhandlungsteilnehmerinnen

Die Anwesenheit von Frauen bei den Verhandlungen und das Ansprechen frauenspezifischer Probleme in den Unternehmen haben offenbar einen positiven Einfluß auf Tarifverhandlungen, die Gleichbehandlungsbelange einbeziehen. Diese Faktoren wirken sich, ebenso wie das Bestehen von Gleichstellungsstrukturen in den Unternehmen, auch auf das Bewußtsein männlicher Verhandlungsteilnehmer positiv aus. In manchen Fällen wurde die Anwesenheit von Frauen bei den Verhandlungen als entscheidender Faktor für die Erzielung guter Tarifabkommen betrachtet, in anderen Fällen wurde die Einbeziehung von Frauen als wichtig, aber nicht entscheidend gesehen (Bericht 4, 1998, S. 34). Bei der Zusammensetzung der Verhandlungsdelegationen sollte sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite auf eine angemessene Repräsentation der einzelnen Interessensgruppen geachtet werden.

Beeinflussen der Tarifverhandlungsagenda: Gleichstellungsrichtlinien

Im Rahmen des Forschungsprojekts stellte sich die Bedeutung von Gleichstellungshandbüchern bzw. Richtlinien für die Verhandler heraus. Diese Leitlinien können von Gleichstellungsbeauftragten bereitgestellt werden oder durch die Gleichstellungsstrukturen in den Unternehmen oder Branchen gewährleistet sein. Sie können dazu beitragen, daß Gleichstellungsbelange auf die Tagesordnung gesetzt und konkrete Verhandlungsvorschläge formuliert werden. Verhandlungsvorschläge müssen möglichst klar abgefaßt sein und konkrete Ziele, Zuständigkeiten und ein Bewertungsverfahren festlegen. Dieser Bericht enthält zahlreiche Vorschläge für beispielhaftes Vorgehen, die von den Sozialpartnern aufgegriffen werden könnten.

Die Vereinbarungphase

Tarifverhandlungen und Gleichstellungsbelange: die Rolle einzelner Hauptverhandler/innen

Das Forschungsprojekt zeigt auf, daß sowohl männliche als auch weibliche Verhandler/innen mit einem Bewußtsein für Gleichstellungsfragen eine überaus wichtige Rolle beim Abschluß innovativer Vereinbarungen spielen können. Mit Hilfe der Gleichstellungsstrukturen in ihren jeweiligen Unternehmen und durch den regelmäßigen Kontakt mit ihren Interessensverbänden gelingt es diesen Verhandler/innen Gleichstellungsfragen auf der Tagesordnung der Verhandlungen zu halten und Kompromisse zu erzielen, die für alle Beteiligten akzeptabel sind. Diese Verhandlungsführer/innen können gute Absichten in konkrete Maßnahmen umsetzen, die der jeweiligen Situation entsprechen. Ausbildungskurse können zu einer derartigen Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen beitragen.

Überprüfen der Verhandlungsergebnisse: der Chancengleichheitstest

Bei der Überprüfung eines Abkommens auf Chancengleichheit werden die möglichen Konsequenzen verschiedener vorgeschlagener Regelungen für Frauen und Männer analysiert. Solche Tests können verwendet werden, um Tarifabkommensvorschläge (oder unterschriftsreife Abkommen) auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern hin zu untersuchen. Unter anderem werden die Texte auf Chancengleichheitsperspektiven hin untersucht. Wurden uneinheitliche Statistiken für Frauen und Männer verwendet? Hat das Abkommen für männliche und weibliche Beschäftigte unterschiedliche Folgen? Welche Auswirkungen hat es auf Zeitarbeitskräfte und Teilzeitbeschäftigte? Und welche

Auswirkungen sind auf Arbeitnehmer/innen mit Betreuungspflichten zu erwarten? Ein Beispiel für einen derartigen Test stellt das in den Niederlanden entwickelte Instrument zur Bestimmung der Auswirkungen auf die Chancengleichheit dar. Dieses Instrument wird erfolgreich für neue Maßnahmen auf nationaler und regionaler Ebene eingesetzt.

Die Phase nach der Vereinbarung

Das volle Potential von Vereinbarungen umsetzen: wirksame Implementierung

Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde festgestellt, daß die Sozialpartner selbst dort, wo sie potentiell gute Abkommen im Hinblick auf die Chancengleichheit erzielt haben, häufig weniger Wert auf die Implementierung und Überwachung legen. Das heißt, daß nicht immer das volle Potential der Abkommen umgesetzt wird.

Den Forschungsergebnissen zufolge erfordert eine wirksame Umsetzung folgende Maßnahmen:

- bindende Zahlen oder Ziele;
- Zeitpläne für die Implementierung;
- Festlegen der Zuständigkeit für die Umsetzung und systematische Überwachung und Bewertung;
- Schulung der mit der Umsetzung befaßten Personen;
- Einbeziehung und aktive Teilnahme von Frauen an der Umsetzung;
- Bereitstellung von Informationen und Kriterien für eine transparente Bewertung des Implementierungsvorgangs;
- wirksame Sanktionen.

Zusammenarbeit bei der Umsetzung: das gemeinsame Gleichbehandlungsgremium

Im Rahmen des Forschungsprojekts zeigten sich die Vorteile eines mit genügend Mitteln ausgestatteten gemeinsamen Gleichstellungsgremiums, das für die Implementierung und Auswertung der Verhandlungsergebnisse zuständig ist. Die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen bei der Umsetzung von Abkommen erhöht bei allen Beteiligten die Bereitschaft zu handeln. Gemeinsame Gleichbehandlungsgremien können auf Branchen- und Unternehmensebene sowie auf nationaler und europäischer Ebene eingerichtet werden.

Rahmenvereinbarungen über Chancengleichheit

Rahmenabkommen auf einzelstaatlicher und europäischer Ebene können, unter anderem wegen ihrer Beispielwirkung, einen positiven Einfluß auf Tarifverhandlungen und Chancengleichheit ausüben. In Übereinstimmung mit dem Sozialprotokoll, das für die Direktive über Elternurlaub, Teilzeitarbeit und ungesicherte Arbeitsverhältnisse ausgearbeitet wurde, könnten europäische Rahmenabkommen in anderen Bereichen geschlossen werden, die für die Chancengleichheit von Bedeutung sind.

Das 1993 in Griechenland geschlossene Allgemeine Tarifabkommen enthält Abschnitte über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten und über die Bezahlung eines Beitrages für den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. Diesem Tarifabkommen kommt ein besonderer Stellenwert zu, da es ein Sicherheitsnetz für Arbeitnehmer/innen darstellt, die von anderen Abkommen nicht erfaßt sind; außerdem gilt es als Modell für Verhandlungen auf untergeordneter Ebene.

Griechenland-Bericht 3

Verhandlungen über Rahmenabkommen könnten auch auf einzelstaatlicher oder Branchenebene in größerem Umfang angewandt werden. Solche Abkommen könnten durch Maßnahmen von Regierungsseite unterstrichen werden, um die Ergebnisse allen Arbeitnehmer/innen und (wenn möglich) auch den Selbständigen zugänglich zu machen.

Der Rahmen für die Verhandlungen: Maßnahmen von außen

Expertise und Informationen über Gleichstellungsbelange für die Sozialpartner

Zur Einrichtung von Gleichstellungskommissionen oder Fachgruppen, die Verhandlungen über Chancengleichheit forcieren sollen, können Mittel aus einzelstaatlichen oder europäischen Quellen verwendet werden. Solche Fachzentren können Informationen liefern und Instrumente, wie z.B. Handbücher und Datenbanken, über gute Praktiken entwickeln. Fachgruppen können Informationen über Gleichstellungsmaßnahmen liefern und ihre Erfahrung und ihr Wissen zur Vermittlung in Konfliktsituationen einsetzen. Die Datenbanken können Informationen über Verhandlungen auf nationaler, Unternehmens- oder Branchenebene enthalten und können auch bei der Überwachung von Verhandlungen auf europäischer Ebene hilfreich sein.

Auf einzelstaatlicher Ebene scheinen administrative Maßnahmen häufig unverwirklichtes Potential zur Forcierung und Annahme von Gleichstellungsfragen in den Tarifverhandlungen zu beinhalten; teilweise ist dies darauf zurückzuführen, daß es keine einschlägigen Beispiele aus anderen Ländern gibt, wo schon ähnliche Vereinbarungen bestehen. In einer Reihe von Ländern (z.B. Österreich, Frankreich, Niederlande) gibt es bereits administrative Strukturen zum Sammeln und Bewerten von Tarifabkommen, die effizienter für diesen Zweck genutzt werden könnten (Bericht 4, 1998, S. 24).

Beobachtung der Gleichstellungs- und Tarifpolitik in den nationalen Aktionsplänen

Es wird ein allgemeines Instrument benötigt, um die Implementierung und die Ergebnisse der Gleichstellungs- und Tarifpolitik auf europäischer Ebene zu beobachten. Die Nationalen Aktionspläne müssen über die Säulen der Beschäftigungspolitischen Leitlinien Bericht erstatten. Im ersten Gemeinsamen Beschäftigungsbericht für 1998 heißt es: "Durch die Ausarbeitung und Implementierung der Nationalen Aktionspläne erhöhte sich das Bewußtsein für die Bedeutung von Chancengleichheitspolitiken für Frauen und Männer. Der Politikgehalt der vierten Säule ist jedoch in den meisten NAPs nach wie vor relativ bescheiden und es fehlt an Integration. ...Obwohl eine steigende Zahl von Mitgliedsstaaten die Bedeutung des Gender Mainstreaming erkennt, gibt es noch wenig Beispiele für die Anwendung dieses Prinzips" (Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1998, S. 24). Diese Beobachtung der NAPs kann von den Sozialpartnern als Benchmarking-Instrument für die Gleichstellungs- und Tarifpolitik genutzt werden.

Gesetzlicher Rahmen für die Gleichstellung

Das Forschungsprojekt zeigt die Bedeutung eines gesetzlichen Rahmens für Gleichstellungsmaßnahmen auf. In zahlreichen Fällen scheint ein gesetzlicher Rahmen für Gleichstellungsbelange nötig, wenn auch keinesfalls ausreichend, um die Sozialpartner dazu zu bringen, während der Tarifverhandlungen Gleichstellungsfragen anzusprechen (Bericht 4, 1998, S. 24-26). Die Sozialpartner können durch

Gesetze gezwungen (oder ermächtigt) werden, Maßnahmen in Richtung Gleichstellung zu setzen, oder Gesetze können - weniger direkt - Gleichstellungsfragen einen wichtigen Stellenwert einräumen. Gesetze können weiters das Interesse der Öffentlichkeit an Gleichstellungsfragen ausdrücken und die Agenda von Tarifverhandlungen entscheidend beeinflussen.

Die Verwirklichung von Chancengleichheit durch Tarifverhandlungen wird erleichtert:

- (a) durch Gesetze, die positive Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit, konkrete Maßnahmen seitens der Sozialpartner - verfahrensrechtlich oder materiell - und eine Beobachtung und Bewertung der Ergebnisse sowie effektive Sanktionen vorsehen (Bericht 4, 1998, S. 28);
- (b) durch Gesetze, die gemeinsame Regelungen und den sozialen Dialog fördern und durch das Vorhandensein einer Gleichstellungsdimension in diesen Maßnahmen.

Finanzielle Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen

Die Bereitstellung von Mitteln auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene kann bei der Förderung von Tarifverhandlungen zu Gleichstellungsfragen eine Rolle spielen. Im Rahmen des Forschungsprojektes zeigte sich, daß Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie Kinderbetreuungseinrichtungen und Urlaubsregelungen, bei der Finanzierung Priorität haben sollten.

Es könnten beispielsweise Mittel aus dem europäischen Strukturfonds verwendet werden, die bereits für die Verbesserung von Beschäftigungschancen bestimmter Gruppen oder in bestimmten Branchen oder Regionen vorgesehen waren.

Solche Mittel können auch für Maßnahmen gegen die unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern verwendet werden, z.B. zur Finanzierung geschlechtsneutraler Arbeitsbewertungsprogramme und zur Neubewertung traditioneller Frauenberufe.

Chancengleichheit und der Europäische Betriebsrat

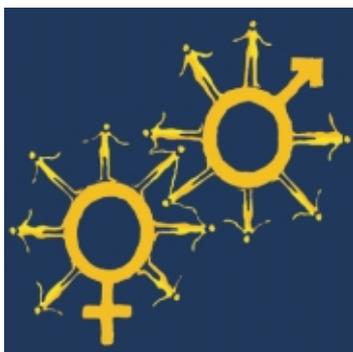
Im Rahmen der Forschung wurden Gleichstellungsregelungen in Abkommen einiger (nicht aller) Niederlassungen von transnationalen Unternehmen gefunden. Das bedeutet, daß Chancengleichheitsbelangen in den Programmen des Europäischen Betriebsrats mehr Raum eingeräumt werden sollte (Bericht 3, 1999, S. 23).

Ein Beispiel für eine verpaßte Gelegenheit ist in diesem Zusammenhang die Richtlinie für die Einsetzung Europäischer Betriebsräte, bei der es verabsäumt wurde, einen ausgewogenen Geschlechteranteil in den Verhandlungsgremien festzusetzen oder die Chancengleichheit (bzw. die Beschäftigungsbedingungen von Männern und Frauen) als notwendiges Thema für die Anhörung festzulegen. (Bericht 4, 1998, S. 25).

Europäische Datenbanken für Gleichstellungs- und Tarifpolitik

Der Bereitstellung von Informationen über die Entwicklung von Gleichstellungs- und Tarifpolitik und über vorbildliche Praktiken kommt große Bedeutung zu. Daher sollten Datenbanken eingerichtet werden, die allen Beteiligten Informationen über die neuesten Entwicklungen liefern. Die Europäische Kommission hat bereits im Rahmen des Sozialen Dialogs eine Überwachung der Initiativen zur Chancengleichheit ins Leben gerufen. Diese Daten könnten auf einzelstaatlicher oder Branchenebene in die Datenbanken aufgenommen werden, und Daten aus den Fachzentren könnten zu den Überwachungsmaßnahmen auf europäischer Ebene beitragen.

Das vorliegende Dokument wurde von Inge Bleijenbergh, Expertin für europäische Sozialpolitik und Gleichstellungsfragen an der Freien Universität Amsterdam, Jeanne de Bruijn, Professorin für Sozialfragen und Sozialpolitik an der Freien Universität Amsterdam, und Linda Dickens, Professorin für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht an der Warwick Business School, University of Warwick, Vereinigtes Königreich, verfaßt.



VERÖFFENTLICHUNGEN

4
5 SX-24-99-534-DE-C

VERÖFFENTLICHUNGEN ZUM THEMA

Veröffentlichungen der Stiftung können bei den amtlichen Verkaufsstellen der EU oder beim Amt für Amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften in L-2985 Luxemburg (Website <http://www.eur-op.int>) gekauft werden. Veröffentlichungen ohne Preisangabe sind auf Anfrage kostenlos von der Stiftung erhältlich oder können von der Website der Stiftung (www.eurofound.ie) heruntergeladen werden.

IM BERICHT ZITIERT E U-DOKUMENTE

Die in diesem Bericht angeführten EU-Dokumente sind bei den oben erwähnten Bezugsstellen erhältlich; Dokumente, die im Amtsblatt der EU veröffentlicht wurden, sind auch über die EUR-lex-Website (<http://www.europa.eu.int/eur-lex/>) auf dem Europa-Server zu beziehen.

- 1. Problembeschreibung. Bericht 1 zu Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in Europa.**
Kat.-Nr. SX-95-96-059-DE-C
Auf DE, EN und FR erhältlich.
EUR 16.
- 2. Beurteilung der Sachlage. Bericht 2 zu Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in Europa.**
Kat.-Nr. AF-09-97-187-DE-C
Auf DE, EN und FR erhältlich.
EUR 12.
Zu diesem Thema sind auch einzelstaatliche Berichte für die jeweiligen Mitgliedsstaaten erhältlich (EN und Originalsprache).
- 3. Innovative Abkommen: Eine Analyse. Bericht 3 zu Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in Europa.**
Kat.-Nr. SX-17-98-928-DE-C
Auf DE, EN und FR erhältlich.

EUR 25.
Zu diesem Thema sind auch einzelstaatliche Berichte für die jeweiligen Mitgliedsstaaten erhältlich (EN und Originalsprache).

4. Erläuterung des Tarifverhandlungsprozesses. Bericht 4 zu Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in Europa.

Kat.-Nr. SX-17-98-936-DE-C
Auf DE, EN und FR erhältlich
EUR 16.

Zu diesem Thema sind auch einzelstaatliche Berichte für die jeweiligen Mitgliedsstaaten erhältlich (EN und Originalsprache).

5. The second European survey on working conditions (1996)

(nur auf Diskette erhältlich).
Kat.-Nr. SX-05-97-414-EN-Y,
EUR 16.

6. Gender and working conditions in the EU.

Kat.-Nr. SX-12-98-207-EN-C,
EUR 30

7. Gender and working conditions in the EU - Zusammenfassung.

Kat.-Nr. SX-12-98-215-EN-C
(In allen offiziellen EU-Sprachen erhältlich).

8. Beschluß des Rates vom 22. Dezember 1995 über ein mittelfristiges Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Chancengleichheit von Männern und Frauen (1996-2000).

Amtsblatt Nr. L 335 vom 30.12.95.

9. Empfehlung des Rates vom 2. Dezember 1996 über die ausgeglichene Teilnahme

von Frauen und Männern am Entscheidungsprozeß.

Amtsblatt L 319 vom 10.12.96.

10. Beschäftigungspolitik in der EU: Gemeinsamer Beschäftigungsbericht 1998.

11. Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998.

(Dokument Nr. 13200/97 des Rates)

12. Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999.

(Dokument Nr. 5530/99 des Rates)

13. Chancengleichheit für Frauen und Männer in der EU, Jahresbericht für 1996.

Kat.-Nr. CE-98-96-566-DE-C
(In allen amtlichen EU-Sprachen erhältlich).

14. Chancengleichheit für Frauen und Männer in der EU, Jahresbericht für 1998.

Kat.-Nr. CE-18-98-502-DE-C.
(In allen amtlichen EU-Sprachen erhältlich).

WEITERE INFORMATIONEN:

Weitere Informationen zu diesem Projekt erteilt:
Hilary O'Donoghue,
Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen,
Wyattville Road, Loughlinstown,
Co. Dublin, Irland.
Tel. +353 1 2043219
Fax: +353 1 2826456/2824209.
E-mail: hod@eurofound.ie

Copyright: Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. Der Nachdruck dieser Veröffentlichung für nichtkommerzielle Zwecke ist bei Angabe der Quelle und Zusendung eines Belegexemplars an die Stiftung gestattet.

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen,

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irland.

Tel. +353 1 2043219

Fax: +353 1 2826456/2824209.

E-mail: hod@eurofound.ie

EF/99/18/DE



AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN
DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-828-7698-5



9 789282 876985