

Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- Eine Analyse von tariflichen Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen -

Christina Klenner

1. Einführung

Tarifregelungen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind noch relativ selten. Entwicklungen der letzten Jahre deuten aber darauf hin, dass die Bedeutung dieser Bereiche zunimmt.

Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Frauen kontinuierlich zugenommen hat, liegt sie noch deutlich unter der von Männern. Die berufliche Tätigkeit von Frauen auszuweiten entspricht den Wünschen von Frauen ebenso wie der ökonomischen Vernunft, die erworbenen Qualifikationen der Frauen nicht brach liegen zu lassen. Auch europäische Vorgaben („Lissabon-Strategie“ aus dem Jahre 2000), die aus der absehbaren demografischen Entwicklung abgeleitet sind, zielen auf die erweiterte Nutzung des Arbeitskräftepotenzials von Frauen.

Doch dazu müssen noch erhebliche Anstrengungen unternommen werden. Denn trotz der im Grundgesetz garantierten Gleichheit von Frauen und Männern sind Frauen im Arbeitsleben nicht gleich gestellt, was sich mindernd auf ihre Erwerbsorientierung auswirkt. Die beruflichen Entwicklungschancen von Frauen sind eingeschränkt. So werden Frauen in einem relativ engen Berufswahlspektrum ausgebildet, obwohl ihre Wünsche durchaus breiter gefächert sind (Bericht der Bundesregierung 2002). Auf den oberen Rängen der betrieblichen Hierarchie sind Frauen selten zu finden (Holst 2005). Auch Diskriminierungen von Frauen und Frauenarbeit sind, wenngleich meist „versteckt“ als mittelbare Diskriminierung, noch anzutreffen. Der Zugang zu Arbeitsplätzen, zu Weiterbildung und zu Führungspositionen ist nicht immer frei von geschlechtsspezifischen Ausschließungen. Studien belegen, dass Frauen im Durchschnitt (bezogen auf Vollzeittätigkeit) deut-

lich weniger verdienen als Männer (Bericht der Bundesregierung 2002, Holst 2003). Arbeit, die typischerweise von Frauen verrichtet wird, wird schlechter entlohnt, auch wenn es sich um vergleichbare Arbeit handelt¹.

Die Ursachen dafür sind vielfältig und in der Gesellschaft strukturell verankert. Sie liegen in der Arbeitsmarktsegregation, in der Steuer- und Sozialgesetzgebung, in betrieblichen Strukturen, aber auch in der Arbeitsbewertung in Tarifverträgen. Eine Ursache ist die von vielen Frauen und Männern praktizierte Teilung der Aufgaben: Frauen sind im Durchschnitt weitaus stärker als Männer in die Arbeit in der Familie eingebunden, insbesondere, wenn Kinder im Haushalt zu versorgen sind. Doch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist in Deutschland oftmals kompliziert. Das bringt für Frauen zusätzliche Nachteile im Beruf mit sich. Inzwischen ist die Balance von Beruf und Familie ein wichtiges Anliegen für Frauen *und* Männer geworden. Viele Männer wollen als Väter eine aktive Rolle spielen, mitunter ist aber auch eine Vereinbarkeit mit Pflegeaufgaben gegenüber Eltern oder Partnerinnen erforderlich.

Auch die Tarifpolitik kann einen Beitrag dazu leisten, vorhandene Nachteile abzubauen und gleiche Chancen von Frauen und Männern zu gewährleisten (vgl. ausführlich Stolz-Willig 1996). Dazu gehört

- Tarifverträge diskriminierungsfrei zu gestalten,
- die Gleichstellung der Geschlechter fördernde Regelungen in Tarifverträgen zu verankern,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch tarifliche Regelungen u. a. zur Arbeitszeit, zur Elternzeit, zur Telearbeit, zu erleichtern.

Eine diskriminierungsfreie Gestaltung von Tarifverträgen sollte eine Selbstverständlichkeit sein. Sie ist durch das Grundgesetz sowie Europäische Richtlinien und deren Umsetzung in deutsches Recht (vor allem §§ 611 und

¹ Hierzu wird seit Jahren die Debatte über Arbeitsbewertung („gleichwertige Arbeit“) geführt, da nach europäischem Recht nicht nur gleiche sondern auch vergleichbare, gleichwertige Arbeit gleich bezahlt werden muss. vgl. Kapitel „Einkommen“ WSI-FrauenDatenReport 2005, Berlin

612 BGB) geboten. Die neue Gleichbehandlungsrichtlinie der EU (2002/73)² bezieht sich ausdrücklich auch auf die Verantwortung der Tarifvertragsparteien (vgl. Jochmann-Döll/Tondorf 2003).

Direkt und unmittelbar diskriminierende Regelungen, wie sie Anfang der 1950er Jahre die „Frauenlohngruppen“ darstellten, dürften heute nicht mehr zu finden sein. Viel schwieriger zu erkennen sind aber so genannte „mittelbare Diskriminierungen“, die ein Geschlecht in versteckter Weise benachteiligen. Das kann dann der Fall sein, wenn eine scheinbar geschlechtsneutrale Regelung dennoch Personen eines Geschlechts in besonderer Weise benachteiligt oder bevorzugt, es sei denn, die betreffenden Vorschriften sind sachlich begründet³.

Die diskriminierungsfreie Gestaltung von Tarifverträgen berührt alle Regelungstatbestände der Tarifverträge, von der Entgeltbestimmung, über Arbeitszeit bis hin zu speziellen Regelungsbereichen, wie etwa Rationalisierungsschutz. Alle Quellen möglicher Diskriminierungen in Tarifverträgen zu beseitigen, ist kompliziert und setzt Detailwissen voraus (Tondorf/Ranftl 2002, Jochmann-Döll/Tondorf 2005 i.E.).

Die Diskriminierungsfreiheit ist ein allgemeines Gebot, das alle Bereiche betrifft. Zusätzlich sind spezielle Regelungen zum Ausgleich der Benachteiligungen eines Geschlechtes möglich und auch mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar.

Im Folgenden geht es um die beiden Handlungsfelder: die aktive Förderung der Gleichstellung sowie Regelungen zur Familienfreundlichkeit. Für die folgende Bestandsaufnahme wurden geltende Tarifverträge aus insgesamt 30 Branchen ausgewertet. Hiermit ist ein breiter Überblick über die wichtigsten Tarifverträge gegeben: Metallindustrie, Chemische Industrie, Holz- und Kunststoffverarbeitende Industrie, Groß- und Einzelhandel, Banken, Versicherungen, Bauhauptgewerbe, Hotel- und Gaststätten, Druckindustrie, Be-

² Diese Richtlinie ändert und erweitert die frühere von 1976 (Richtlinie 76/207/EWG)

³ Zu den Details der Abgrenzung von mittelbarer Diskriminierung zu gerechtfertigter Ungleichbehandlung und zu den Rechtsgrundlagen siehe Schiek 2004

kleidungsindustrie, Öffentlicher Dienst u.a.. Zum Teil sind diese Tarifverträge bereits seit Jahren in Kraft und waren schon in eine frühere Auswertung einbezogen (vgl. Weiler 1998). Die vorliegende Auswertung hatte auch zum Ziel, den Stand 2004 und die Entwicklung der letzten 6 Jahre zu erfassen. Darüber hinaus wurden 22 Firmentarifverträge analysiert.

2. Gleichstellung von Frauen und Männern: Tarifliche Regelungen im Überblick

In einer Reihe von Tarifverträgen wird die Chancengleichheit von Frauen und Männern als gemeinsames Anliegen der Tarifvertragsparteien betont. Doch weit verbreitet sind Regelungen in Tarifverträgen, die auf die Chancengleichheit oder Förderung von Frauen in den Betrieben zielen, nicht. Unter den analysierten 115 waren 13 Flächen- und weitere 11 Firmentarifverträge, die sich explizit auf Gender-Themen bezogen. Auch die Formulierungen sind unterschiedlich weit reichend, mitunter sind sie nur sehr allgemein. Gleichwohl gibt es einige interessante Regelungen, die im Folgenden beispielhaft vorgestellt werden.

Allgemeine Rahmenvereinbarungen

In drei Bereichen – der Chemischen Industrie, der Kautschuk- sowie der Zigarettenindustrie - gibt es Rahmenvereinbarungen über gemeinsame Grundsatzpositionen: Sie behandeln vor allem geschlechtsneutrale Stellenausschreibungen, Chancengleichheit von Frauen und Männern bei Einstellungen, bei Weiterbildung sowie beim innbetrieblichen Aufstieg. Die Bedeutung dieser Vereinbarungen besteht darin, dass sie eine gemeinsame Positionsbestimmung der Tarifparteien darstellen, die die Betriebe zu entsprechendem Handeln auffordern. Rechtsverbindliche Regelungen enthalten sie nicht, fördern aber ein Klima der Akzeptanz und Notwendigkeit entsprechender Maßnahmen (Weiler 1998). Die „Außertarifliche Sozialpartnervereinbarung“ in der Chemischen Industrie (1989, aktualisiert 2000) betont beispielsweise, dass die „Mitwirkung der betrieblichen Führungskräfte, aber auch der Betriebsräte bei der Frauenförderung (...) besonders wichtig“ sei. „Sie müssen – soweit noch erforderlich – von der Notwendigkeit und dem Nutzen gleichberechtigter Personalentwicklung überzeugt werden.“ Hierin kommt die Erkenntnis zu Ausdruck, dass nicht alle betrieblichen Akteure für

die bestehenden Benachteiligungen von Frauen sensibilisiert sind. Daher haben solche Absichtserklärungen durchaus ihren Sinn. Gleiches gilt für Regelungen in einer Reihe von Tarifverträgen, wie beispielsweise MTV für das Bankgewerbe, MTV GEAB (Gesellschaft für Energieanlagen Essen) sowie den Groß- und Außenhandel verschiedener Tarifgebiete.

Sie wiederholen und bekräftigen im Grunde nur die bestehende Gesetzeslage. Die Benachteiligung eines Geschlechts, etwa bei Stellenbesetzungen, ist seit der Umsetzung der EG-Richtlinien über Gleichbehandlung in die veränderten Paragraphen des Bürgerlichen Gesetzbuches (§§611ff) ohnehin verboten („Gleichbehandlungsgesetz“ von 1980, vgl. Pfarr/Bertelsmann 1989). Tarifliche Regelungen erweitern hier nicht die Anspruchsgrundlage, aber sie können das Bewusstsein für diese gesetzlichen Grundlagen schärfen und die Aufmerksamkeit erhöhen.

Regelungsbeispiel

„Der Arbeitgeberverband der Cigarettenindustrie (AdC) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) vertreten gemeinsam die Auffassung, dass Herstellung und Wahrung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowohl im Interesse der Unternehmen und seiner Mitarbeiter liegen als auch eine ständige gesellschaftspolitische Aufgabe der Verbände und ihrer Mitglieder sind.“ Chancengleichheit von Frauen und Männern, Zigarettenindustrie vom 1.6.1990

„Entscheidendes Ziel ist, dass die Frauen in der Lage sind, ihre Berufschancen in gleicher Weise wie die Männer zu realisieren. Gerade im Bereich der Führungspositionen ist bei Einstellungen ebenso wie bei Beförderungen darauf zu achten, dass Frauen die gleichen Chancen wie Männer erhalten.“ Außertarifliche Sozialpartnervereinbarung Chemische Industrie, 1989/1992/2000

Daneben gibt es aber auch Regelungen, die konkreter darauf abzielen, die berufliche Entwicklung von Frauen zu fördern oder deren Benachteiligung abzubauen. Dabei geht es um folgende Regelungsbereiche:

- Stellenausschreibung und Stellenbesetzung
- innerbetrieblicher Aufstieg/ Frauenförderplan
- Weiterbildung
- partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz
- Analyse des betrieblichen Ist-Zustandes

- Sensibilisierung von Führungskräften
- Frauenbeauftragte

Während die ersten drei sich direkt auf solche betriebliche Handlungsbereiche beziehen, in denen Frauen explizit gefördert werden können, sind die letzteren drei Regelungsbereiche eher als Mittel zum Zweck anzusehen. Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz zielt auf Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Stellenausschreibung und Stellenbesetzung

Einige Tarifverträge formulieren nur, dass Stellenausschreibungen so ausgestaltet sein sollen, „dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden.“ (z.B. MTV Groß-, Ein- und Ausfuhrhandel Schleswig-Holstein, MTV Bankgewerbe, IT-Consult Halle GmbH). Hier steht die Erkenntnis im Hintergrund, dass Sprache das Bewusstsein formt und nicht bereits durch eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung (z.B. als Elektriker oder Verkäuferin), die traditionelle Segregation der Tätigkeitsbereiche der Geschlechter verfestigt wird. Andere Tarifverträge fordern, dass Frauen und Männer bei Stellenbesetzungen gleichberechtigt berücksichtigt werden sollen. Ein solcher Passus unterstreicht das gesetzliche Diskriminierungsverbot beim Zugang zu Arbeitsplätzen (§611a BGB).

Regelungsbeispiel

„Ausschreibungen für Stellen sollen so gestaltet werden, dass Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden.“ „Frauen und Männer sind bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt zu berücksichtigen.“ Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg (MTV, 01.01.1997)

Weiter reichen solche Regelungen wie bei der Deutschen Bahn AG, der Deutschen Telekom sowie der Entsorgung Nord GmbH. Hier soll der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Arbeitsbereichen entgegengewirkt werden.

Regelungsbeispiele

„Bei Arbeitsplätzen in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei der Ausschreibung gezielt angesprochen.“ Deutsche Bahn AG (MTV Schiene, 01.08.2002)

„Die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern wird in gleicher Weise gefördert. Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich die Möglichkeiten zur beruflichen Qualifizierung und Entwicklung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientieren. Dies soll u.a. dazu dienen, **auf eine ausgewogene Struktur der Beschäftigtenanteile von Männern und Frauen hinzuwirken.**“ Deutsche Telekom (MTV vom 16.11.2004)

„Stellenausschreibungen müssen in weiblicher und männlicher Form der Stellenbezeichnung erfolgen. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist der Ausschreibungstext so zu gestalten, dass Frauen aufgefordert werden, sich zu bewerben. Dabei ist auf die Zielsetzung dieses Tarifvertrages, die **Unterrepräsentation der Frauen zu beseitigen**, hinzuweisen. Dies gilt auch für Ausschreibungen von Ausbildungsplätzen.“ Entsorgung Nord GmbH (TV, 01.01.2002)
(Hervorhebung d. Verf.)

Aufstieg/Frauenförderplan

Frauen sind fast in allen Bereichen in den höheren Hierarchiestufen unterrepräsentiert. Dies zu ändern, ist Ziel von Tarifbestimmungen, die entweder die gleichen Chancen von Frauen und Männern betonen oder direkt das Ziel beinhalten, Frauen verstärkt auf Führungspositionen einzusetzen bzw. sie darauf vorzubereiten. Solche Regelungen sind nur sehr selten zu finden. Die Absicht, Frauen in gleicher Weise zu fördern, ist in folgenden Tarifverträgen niedergelegt

- MTV Bankgewerbe
- Genossenschaftsbanken
- Genossenschaftlicher Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz
- Groß und Außenhandel verschiedener Regionen
- Hotel- und Gaststättengewerbe

Daneben finden sich solche Formulierungen in einigen Firmentarifverträgen, wie z.B. DeTeCard Service GmbH, Deutsche Bahn AG, Deutsche Te-

lekom, Entsorgung Nord GmbH, Gesellschaft für Bremer Immobilien mbH, GEAB, IT-Consult Halle, RAG AG.

Konkrete Vorgaben für die Personalentwicklung von Frauen, für das Aufstellen von Frauenförderplänen oder ähnliches sind die Ausnahme.

Regelungsbeispiel

„Bei der Besetzung von Arbeitsplätzen **sollen Frauen bei gleicher Qualifikation** wie ihre männlichen Mitbewerber in den Bereichen **vorrangig berücksichtigt werden**, in denen sie gemäß dem Frauenförderplan unterrepräsentiert sind, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.“ „Es sind Veranstaltungen anzubieten, die gezielt der Fort- und Weiterbildung von Frauen dienen, insbesondere auch solche, **die Frauen auf die Übernahme höherwertiger Stellen vorbereiten**. Fort- und Weiterbildungsangebote sind so zu gestalten, dass Frauen besonders zur Teilnahme motiviert werden.“ Entsorgung Nord GmbH (Tarifvertrag vom 01.01.2002)

„Zum Abbau der Unterrepräsentation der Frauen sind **Frauenförderpläne** in den Betrieben aufzustellen, die **Zielvorgaben** und einen **Zeitrahmen** enthalten sollen. Eine Unterrepräsentation liegt vor, wenn in den einzelnen Lohn- und Vergütungsgruppen nicht mindestens zur Hälfte Frauen vertreten sind.“ Gesellschaft für Bremer Immobilien mbH (TV zur Gleichstellung von Frauen und Männern, 01.09.2002)
Hervorhebung – d.Verf.

Weiterbildung

In vielen Fällen ist Weiterbildung Voraussetzung für einen innerbetrieblichen Aufstieg. Zugleich geht es aber auch um Anpassung und Weiterentwicklung der Qualifikation. Weiterbildung ist insofern für Beschäftigte auf allen Qualifikationsstufen wichtig. Bei der Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen sind Frauen noch immer unterrepräsentiert. Das ergab die WSI-Betriebsrätebefragung zur Weiterbildung⁴ (Seifert/Mauer 2004). Das kann daran liegen, dass die Bedingungen hinsichtlich Zeit und Ort, unter denen Frauen Weiterbildung wahrnehmen (können), nicht ausreichend berücksichtigt werden. Mangelnde Teilnahme von Frauen an betrieb-

⁴ Allerdings sind die Befunde verschiedener Befragungen uneinheitlich, vgl. Kapitel „Bildung und Ausbildung“ des WSI FrauenDatenReport 2005, i. E.

licher Weiterbildung kann aber auch darauf zurückzuführen sein, dass vorwiegend Männer für Weiterbildung angesprochen werden. Die folgenden Tarifregelungen sollen dem entgegenwirken.

Regelungsbeispiele

„Die Unternehmen wirken darauf hin, dass bei fachlichen und berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Frauen in Bereichen, in denen sie sich bisher gar nicht bzw. geringfügig beteiligt haben, gezielt angesprochen und verstärkt beteiligt werden. Dies gilt auch für an- und ungelernte Frauen. Bei der **Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (zeitliche Lage/Dauer/Ort)** ist darauf zu achten, dass auch Frauen teilnehmen können.“ Zigarettenindustrie: Chancengleichheit von Frauen und Männern (01.06.1990)

„Bei der Aufstellung des Fortbildungsprogramms und bei der Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen ist auch besonderes Augenmerk auf die Förderung des beruflichen Fortkommens von Frauen zu richten. Bei der Festlegung der Anforderungen und bei der Gestaltung der Fortbildungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass auch Arbeitnehmer/innen mit familiären Pflichten [...] an diesen Maßnahmen teilnehmen können.“ Mitteldeutscher Rundfunk (MTV, 10.05.1993)

„Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich **die Möglichkeiten zur beruflichen Qualifizierung und Entwicklung** ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientieren. Dies soll u.a. dazu dienen, **auf eine ausgewogene Struktur der Beschäftigtenanteile von Männern und Frauen hinzuwirken.**“ DeTeCard Service GmbH (MTV, 05.10.2001)
(Hervorhebung- d.Verf.)

„Im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders gefördert.“ Deutsche Bahn AG (TV zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung, 01.01.1994)

Partnerschaftliches Verhalten

Nach jahrelangen Diskussionen über Begriff und Formen von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz hat dieser Regelungsbereich Eingang in eine Reihe betrieblicher Vereinbarungen, meist unter der Überschrift „partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“, gefunden. Unter Betrieben, die Betriebsvereinbarungen oder Programme zur Chancengleichheit haben, haben 45% auch Regelungen zum partnerschaftlichen Verhalten bzw. zur

Ächtung von sexueller Belästigung (WSI-Betriebsrätebefragung 2003, Klenner 2004b). Unter den analysierten Tarifverträgen war nur einer, der tarifvertragliche Regelungen zur Unterbindung sexueller Belästigung enthält. Hier wird zunächst „sexuelle Belästigung“ definiert als ist eine „Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten“, ansonsten verweist er darauf, dass „zum Schutz vor sexueller Belästigung (...) die entsprechenden gesetzlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen Anwendung“ finden (MTV Brauindustrie Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen vom 01.01.1995).

Analyse des betrieblichen Ist-Zustandes

Grundvoraussetzung für eine geschlechtersensible Personalpolitik ist eine Bestandsaufnahme im Betrieb. In vielen Betrieben werden keine Personalstatistiken nach Geschlecht geführt. Wie eine repräsentative Befragung von Personalleitungen und Geschäftsführungen ergab, führt nur ein Viertel der Betriebe nach Frauen und Männern differenzierte Personalstatistiken. Nur knapp 2% der befragten Unternehmen haben die Verteilung der hierarchischen Positionen und Verdienste nach Geschlecht erfasst (Krell/Ortlieb 2004: 2). Die wenigen Regelungen, die in Tarifverträgen zur Datenanalyse zu finden sind, verweisen auf den Zusammenhang zwischen der Bestandsaufnahme und der Vereinbarung von Maßnahmen, die auf die Überwindung der Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen gerichtet sind.

So ist in der Rahmenvereinbarung für die Zigarettenindustrie eine jährliche Datenerhebung zum prozentualen und absoluten Umfang der Beschäftigung sowie zur Eingruppierung von Frauen vorgesehen. Weiter heißt es „Nach der Erstellung der Ist-Analyse beraten Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat über die Situation in den einzelnen Unternehmensteilen. Sie sprechen gemeinsame und längerfristige Perspektiven (3-5 Jahre) hinsichtlich der Beteiligung von Frauen in den unterschiedlichen Funktions- und Verantwortungsstufen ab und erörtern die sich daraus für das bevorstehende Jahr ergebenden Maßnahmen.“ (Zigarettenindustrie: Chancengleichheit von Frauen und Männern vom 01.06.1990)

Regelungsbeispiel

„Es sind in jedem Betrieb Daten zur Erstellung einer Analyse über die Beschäftigungsstruktur zu erheben.“ Gesellschaft für Bremer Immobilien mbH (TV zur Gleichstellung von Frauen und Männern, 01.09.2002)

Sensibilisierung von Führungskräften

Wichtig ist, dass das Problembewusstsein der Führungskräfte in Bezug auf Gleichstellungsfragen gestärkt wird. Zugleich geht es um die Vermittlung von Wissen über versteckte Mechanismen der Geschlechterdiskriminierung und deren Überwindung. In einzelnen Tarifverträgen wird darauf hingewirkt, dass Genderthemen Gegenstand von Führungskäfteschulungen werden, doch kommt dies bisher nur extrem selten vor.

Regelungsbeispiel

„In die Fort- und Weiterbildungsangebote ist die Thematik „Gleichberechtigung von Mann und Frau“ aufzunehmen. Das gilt insbesondere für solche Bildungsveranstaltungen, die auf die Übernahme von Vorgesetztenpositionen vorbereiten.“ Gesellschaft für Bremer Immobilien mbH (TV zur Gleichstellung von Frauen und Männern, 01.09.2002)

Frauenbeauftragte

Vereinzelt wird in Tarifverträgen geregelt, dass eine Frauenbeauftragte berufen wird oder dass durch Betriebsvereinbarung die Beratungstätigkeit solcher Beauftragter vorgesehen werden kann (vgl. MTV der TNetPro vom 28.05.2003). Diese Regelungen sind vorwiegend in Firmentarifverträgen für privatisierte frühere Staatsunternehmen anzutreffen. Sie sind vermutlich in Anlehnung an die vorgeschriebene Berufung von Frauenbeauftragten entstanden, wie sie in den verschiedenen Gleichstellungsgesetzen für den öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder vorgeschrieben ist. Im Tarifvertrag der Entsorgung Nord GmbH (vom 01.01.2002) ist bei Wahl eines Betriebsrates auch eine Frauenbeauftragte und Stellvertreterin, für die Dauer von vier Jahren, zu wählen. Sie hat folgende Aufgaben:

- Vollzug des Tarifvertrages zur Gleichstellung fördern
- Beteiligung bei der Aufstellung des Frauenförderplans

- Einrichtung von Sprechstunden
- Einberufung einer jährlichen Versammlung der im Betrieb beschäftigten Frauen

Regelungsbeispiel

„Zur Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Albert-Schweitzer-Krankenhäuser Northeim Uslar GmbH wird eine Frauenbeauftragte berufen.“ Albert-Schweitzer Krankenhäuser Northeim und Uslar (TV zur Tätigkeit einer Frauenbeauftragten, 23.07.2001)

3. Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Arbeitszeitgestaltung und Freistellungen, Elternzeit und Telearbeit

Arbeitszeiten gehören zu den wichtigsten Regelungsbereichen in Tarifverträgen. Eine normale Vollzeitarbeit beträgt heute je nach Tarifbereich etwa zwischen 35 und 40 Stunden (vgl. Grafik 8.1 dieses Tarifhandbuchs). Sie ist oftmals mit der Versorgung von Kindern schwer zu vereinbaren. Daher gibt es in Tarifverträgen Bestimmungen, die aus den Bedürfnissen von Beschäftigten mit Kindern abgeleitet sind und die die Vereinbarkeit von Beruf und Kinderbetreuung besser ermöglichen sollen.

Neben der *Dauer* der Arbeitszeit kann sich auch die *Lage* der Arbeitszeit für Mütter und Väter oder Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen als Problem erweisen. Ein dritter wichtiger Problembereich sind *plötzlich auftretende besondere Situationen*, etwa Krankheiten von Kindern, Pflegebedürftigkeit von Angehörigen oder der plötzliche Ausfall der betreuenden Person (z.B. durch Krankenhausaufenthalt). Daher beziehen sich tarifliche Regelungen, die die Arbeitszeiten familienfreundlicher machen können, meist auf folgende Regelungsbereiche:

- Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeit und umgekehrt
- Schutz bestimmter Beschäftigtengruppen vor familienunfreundlicher Arbeitszeitlage
- Möglichkeiten der Anpassung von Arbeitszeiten an Zeiten der Kinderbetreuung
- Freistellungsregelungen für familiäre Zwecke

Diese Regelungsbereiche werden im Folgenden analysiert. Ausgeklammert werden dagegen Regelungen, die sich allgemein auf neue Flexibilisierungsformen der Arbeitszeit beziehen, etwa zu Arbeitszeitkonten. In diesen liegen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Gefahren wie auch Chancen. Sie sind in ihren Wirkungen zweischneidig (vgl. Jürgens 2002, Klenner/Pfahl 2005). In einigen Formen von Arbeitszeitkonten liegen durchaus Potenziale für eine bessere Vereinbarkeit. Doch sind sie nicht explizit aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingeführt worden (vgl. zur Analyse tariflicher Regelungen zu Arbeitszeitkonten Bispinck/WSI-Tarifarchiv 1998).

Ein Teil der Arbeitszeitregelungen zur Teilzeitarbeit, die im Folgenden behandelt werden, hat nicht nur Bedeutung für Mütter und Väter sondern auch einen gleichstellungspolitischen Ansatz. Das gilt zum Beispiel, wenn ausdrücklich Teilzeitarbeit für qualifizierte Tätigkeiten ermöglicht werden soll. Gleichstellungspolitisch bedeutsam sind auch Regelungen, die die Rückkehr von Teilzeit- zu Vollzeitarbeitsplätzen erleichtern, da ein Teilzeiteinkommen meist nicht Existenz sichernd ist.

Teilzeitarbeit

Zahlreiche Tarifverträge tragen der Tatsache Rechnung, dass immer mehr Beschäftigte nicht nach der im Tarifvertrag festgelegten üblichen (Vollzeit-) Arbeitszeit arbeiten sondern im Arbeitsvertrag eine darunter liegende Arbeitszeit (Teilzeitarbeit) vereinbart haben. Viele Tarifverträge definieren Teilzeitarbeit und regeln den Zugang von Teilzeitbeschäftigten zu bestimmten tariflichen Leistungen. Außer dem Entgelt werden meist auch andere tarifliche Zahlungen (Sonderzahlungen, Urlaub) proportional zur Arbeitszeit gekürzt. In anderen Fällen, etwa beim Zugang zu Weiterbildung, ist jedoch keine Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten erlaubt. Dies wird in einer Reihe von Tarifverträgen auch so festgeschrieben. Damit wiederholen sie allerdings nur die Gesetzeslage. Im Teilzeit- und Befristungsgesetz ist ein Diskriminierungsverbot enthalten (§ 4). Die Rechtsprechung hat gezeigt, dass die Ungleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten häufig eine mittelbare Frauendiskriminierung darstellt (Buschmann/Dieball/Stevens-Bartol 2001: 330f).

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Regelungen zur Teilzeitarbeit insbesondere dann von Belang, wenn sie sich auf die Wählbarkeit des Arbeitsvolumens („garantierte Optionalität“, vgl. Hinrichs 1988) beziehen⁵. Vor dem Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes war es ein wichtiges Anliegen, durch tarifliche Regelungen die Möglichkeiten für Beschäftigte zu erweitern, auf einen Teilzeitarbeitsplatz zu wechseln. Das waren meist „weiche Formulierungen“ und keine echten Ansprüche. Zum Teil war nur die „Unterrichtung über freie Stellen“ (z.B. Chemische Industrie, Tarifvertrag über Teilzeitarbeit gültig ab 1. Juli 1987), oder die bevorzugte Berücksichtigung interner vor externen BewerberInnen vorgesehen. Doch seitdem mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz im Jahre 2001 in Deutschland ein wichtiger Schritt in Richtung Optionalität der Arbeitszeit getan wurde, sind diese Regelungen in vieler Hinsicht überholt. Allerdings gilt das Gesetz nicht für Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten: hier kann der Tarifvertrag weiterhin die einzige Grundlage für die Realisierung von Wünschen nach einer Arbeitszeitreduzierung sein. Enthalten sind solche Bestimmungen in Tarifverträgen für das Bank- und Versicherungsgewerbe, die Chemische Industrie, die Metallindustrie sowie Einzel-, Groß- und Außenhandel verschiedener Tarifbezirke.

Das Teilzeitgesetz sieht vor, dass Anträge auf Teilzeitarbeit aus betrieblichen Gründen abgelehnt werden können. Das Gesetz hat aber auch die Möglichkeit geschaffen, die Ablehnungsgründe im Tarifvertrag (abschließend) festzulegen (§ 8 Abs. 4 TzBfG). Nach unserer Analyse der 115 Tarifverträge wurde davon bisher kein Gebrauch gemacht.

Im Tarifvertrag der AERO LLOYD wird umgekehrt vorgegangen, hier werden die sechs Teilzeitmodelle präzisiert, die „die betrieblichen Möglichkei-

⁵ In gewissem Umfang sind Tarifverträge zur Förderung der Teilzeitarbeit abgeschlossen worden, bei denen vor allem beschäftigungspolitische Gründe im Vordergrund standen. In besonderer Weise hat der Tarifvertrag zur Beschäftigungsförderung für die Beschäftigten der niedersächsischen Metallindustrie (i.d.F. vom 22.10.1999) versucht, Beschäftigungsförderung mit den Wünschen nach einer Absenkung der Arbeitszeit aus familiären Gründen zu verknüpfen. Trotz eines gewissen Erfolgs hat dieser Tarifvertrag keine Nachahmung oder auch nur Fortsetzung gefunden, nachdem die Mittel für die finanziellen Ausgleichszahlungen verbraucht waren. (vgl. Mehli/Reinecke 2001)

ten hinsichtlich Organisation, Arbeitsablauf und Sicherheit im Betrieb ausschöpfen“. Die wählbaren Teilzeitvarianten werden damit begrenzt. „Teilzeitbegehren, die von diesen Regelungen abweichen, stehen betriebliche Gründe entgegen.“ (Tarifvertrag AERO LLOYD, Teilzeit Kabine, vom 1.9.2001).

Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeit

Ein Teil der Teilzeitbeschäftigten möchte nach einer Phase reduzierter Arbeitszeit wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückkehren. Andere wollen weiter in Teilzeit arbeiten, aber ihr Stundenvolumen aufstocken. Das gilt insbesondere für diejenigen, für die die Teilzeitarbeit von vornherein unfreiwillig war, häufig in Ostdeutschland. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz räumt Beschäftigten mit reduzierter Arbeitszeit kein Recht auf Aufstockung ihrer Arbeitszeit ein. Allerdings legt der § 9 TzBfG fest, dass Teilzeitbeschäftigte mit Aufstockungswunsch bei gleicher Eignung bevorzugt zu berücksichtigen sind, wenn nicht dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

Einige Tarifverträge sehen vor, Teilzeitbeschäftigten bevorzugt einen Vollzeitarbeitsplatz oder Arbeitsplätze mit einer höheren Teilzeit-Arbeitszeit anzubieten (zum Beispiel MTV Druckindustrie Nord und Ost, Angestellte; Einzelhandel verschiedener Tarifgebiete, Bundesangestelltentarifvertrag). Im Versicherungsgewerbe sollen interne Teilzeitbeschäftigte vor externen BewerberInnen „vorrangig berücksichtigt“ werden. Auch in Tarifverträgen ist hier also im Allgemeinen kein Rechtsanspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit enthalten, so dass diese Tarifregelungen die Ansprüche aus dem Gesetz nicht erweitern. Wie bereits weiter oben bei den allgemeinen Gleichstellungsvorschriften ausgeführt, kommt aber auch hier in Betracht, dass Tarifverträge dazu beitragen können, den gemeinsamen Willen der Tarifvertragsparteien hervorzuheben und eine Handlungsaufforderung zu formulieren.

Gelegentlich ist die Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitarbeit eine *Soll*-Vorschrift, und damit bereits etwas „härter“ (Metallindustrie verschiedener Tarifregionen). Auch in der Zigarettenindustrie *ist* dem „Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Vollzeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.“

In einzelnen Fällen wird ein – wenn auch eingeschränktes - Rückkehrrecht zur Vollzeitarbeit eingeräumt, und zwar dann, wenn die Weiterführung der Teilzeitarbeit bezüglich des reduzierten Entgelts eine „soziale Notlage“ bedeuten würde. Erkennt der Arbeitgeber diese an, soll die Umwandlung in Vollzeit innerhalb von sechs Wochen erfolgen. Diese Regelung im Tarifvertrag Teilzeit Deutsche Telekom (vom 1.3.2004) steht allerdings im Zusammenhang damit, dass hier die Arbeitszeit zur Beschäftigungssicherung für alle auf 34 Stunden abgesenkt worden ist.

Regelungsbeispiele

„Wünschen Arbeitnehmer mit Teilzeit den Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit in Teilzeit, so soll dem entsprochen werden, wenn eine entsprechende Beschäftigung an einem anderen zumutbaren Arbeitsplatz oder mit einer anderen Arbeitszeit am gleichen Arbeitsplatz betrieblich möglich ist.“ MTV Metallindustrie Arbeiter vom 24.5.2002

„Sind in einem Betrieb Vollzeitarbeitsplätze zu besetzen, soll der Arbeitgeber im Betrieb entsprechend beschäftigte Teilzeitbeschäftigte, die den Wunsch haben, in Vollzeit zu arbeiten, vorrangig berücksichtigen. Das gilt nicht, wenn betriebliche Belange entgegenstehen.“ MTV Einzelhandel Nordsee vom 1.9. 2003

„Die DPSV hat bei der Besetzung von freien Vollzeitarbeitsplätzen geeignete Teilzeitarbeitnehmer mit gleicher Qualifikation, die den Wunsch haben, in Vollzeit zu arbeiten, zu berücksichtigen, soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen.“ MTV Deutsche Post Service- und Vertriebsgesellschaft mbH (DPSV) vom 23.11.1998

In Einzelfällen wird geregelt, dass ein veränderter Arbeitsvertrag mit höherer Stundenzahl verlangt werden kann, wenn „regelmäßige Arbeit, die über die vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgeht, angeordnet und geleistet wird“ (MTV Versicherungen vom 4.12.2003).

Mindestarbeitszeit von Teilzeitarbeitsverhältnissen

Auch Arbeitgeber haben in bestimmten Bereichen Interesse an Teilzeitarbeit. Sie können mit den geringeren Stundenvolumina von Teilzeitkräften einen flexibleren Arbeitskräfteeinsatz realisieren, beispielsweise orientiert an Auslastungsspitzen oder Kundenströmen. Arbeitgeber sind mitunter interessiert daran, Beschäftigte in Teilzeit nur für einzelne Stunden einzusetzen. Hier setzen tarifliche Regelungen an, die eine Mindestarbeitszeit pro Tag vorsehen. Es geht um den Schutz gegen eine Aufsplittung des Arbeitsvolumens durch den Arbeitgeber in zu kleine Abschnitte, die für die Betroffenen die arbeitsfreie Zeit zergliedern und zusätzliche Wegezeiten mit sich bringen würde. Teilweise kann aber im gegenseitigen Einvernehmen von dieser Vorschrift abgewichen werden.

Regelungen zu täglichen Mindestarbeitszeiten von im Allgemeinen 3 oder 4 Stunden sind relativ häufig zu finden: in 28 der analysierten Tarifverträge, darunter z.B. Bankgewerbe, Chemische Industrie, Einzelhandel, Groß- und Außenhandel, Metallindustrie (jeweils verschiedene Tarifgebiete), Papierindustrie sowie in etlichen Firmentarifverträgen.

In einigen Tarifverträgen sind nicht – oder nicht nur – tägliche, sondern wöchentliche Mindestarbeitszeiten geregelt. Das trifft auf die Druckindustrie, den Einzelhandel sowie Groß- und Außenhandel verschiedener Regionen und das Zeitschriftenverlagsgewerbe zu, außerdem einige Firmentarifverträge.

Regelungen zu Mindestarbeitszeiten zielten auch auf die gleichstellungspolitisch bedeutsame eigenständige soziale Absicherung von Frauen. Mindestarbeitszeitvolumina sollten dazu dienen, das Absinken unter die Versicherungspflichtgrenzen zu verhindern. Diese Regelungen sind heute durch die Gesetzeslage insofern überholt, da alle Mini- und Midijobs pauschal durch den Arbeitgeber zu versichern sind.

Regelungsbeispiel

„Die tägliche Arbeitszeit muss mindestens 3 Stunden betragen und – unbeschadet vereinbarter Pausenregelungen – grundsätzlich zusammenhängend erbracht werden. Die wöchentliche Arbeitszeit soll mindestens 20 Stunden betragen und auf höchstens 5 Tage in der Woche verteilt werden.“ MTV Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg vom 1.1.1997

Anrechnung der Berufs- oder Tätigkeitsjahre bei Teilzeitarbeit

Zwar ist im Gesetz vorgeschrieben, dass Teilzeitarbeit diskriminierungsfrei sein muss, aber es kann sinnvoll sein festzuschreiben, was das im Einzelnen bedeutet. Sowohl für die Entgeltbestimmung als auch für einen möglichen Aufstieg ist von großer Bedeutung, wie viel Jahre die Beschäftigten bereits in diesem Beruf tätig sind. Einige Tarifverträge legen fest, dass hier für Teilzeitbeschäftigte ein Jahr ebenso als ein Jahr gezählt wird wie bei Vollzeitbeschäftigten. Eine solche Regelung findet sich im Einzelhandel Baden-Württemberg, der Metallindustrie verschiedener Tarifgebiete sowie in einigen Firmentarifverträgen (DeTECard Service, bei der Postbank AG, TNetPro, TNova).

Regelungsbeispiel

„Für die Berechnung der Berufs- oder Tätigkeitsjahre gelten – unabhängig vom tatsächlichen Umfang der Beschäftigung – alle zurückgelegten Beschäftigungsjahre.“ Einzelhandel Baden-Württemberg MTV vom 13.1.1994 in der Fassung vom 28.7.2003

Schutz bestimmter Beschäftigtengruppen vor familienunfreundlicher Arbeitszeitlage

Kinder aber auch Pflegebedürftige haben ihre eigenen zeitlichen Rhythmen. Die Bedürfnisse ihrer Versorgung können nicht einfach verschoben werden. Auch die Öffnungszeiten von Kindereinrichtungen machen die elterliche Anwesenheit zu bestimmten Zeiten am Abend und am Wochenende notwendig. In einigen Tarifverträgen sind Regelungen aufgenommen worden, die Beschäftigte mit Kindern vor Arbeit nach 18.30 Uhr, vor (regelmäßiger) Arbeit am Samstag sowie teilweise vor Mehrarbeit schützen sollen, wenn dies aus familiären Gründen nicht zumutbar wäre. Die Regelungen verbieten

nicht die Beschäftigung zu diesen Zeiten, sondern geben den Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit, sich auf Wunsch von diesen Zeiten ausnehmen zu lassen. Meist müssen „dringende persönliche Gründe“ vorliegen, mitunter wird eine Altersgrenze der Kinder angegeben, für Pflegefälle wird ein ärztliches Attest verlangt (MTV Bankgewerbe). Die meisten Regelungen sind relativ restriktiv, indem auch auf den Lebenspartner abgestellt wird. Nur wenn er (oder sie) nicht die Betreuung übernehmen kann, haben Beschäftigte den Anspruch, sich von unsozialen Arbeitszeiten ausnehmen zu lassen. Damit werden die Interessen der Arbeitgeber an der Aufrechterhaltung von Betriebszeiten, die mit ungünstiger Arbeitszeitlage verbunden sind, gewahrt. Relativ restriktive Regelungen dienen aber auch dem Schutz vor Überforderung der anderen Beschäftigten, die keine (kleinen) Kinder haben und bei denen diese Arbeitszeiten ebenfalls meist nicht beliebt sind.

17 von den 115 in die Auswertung einbezogenen Tarifverträge regeln solche Schutzbestimmungen zugunsten von Eltern, darunter zahlreiche regionale Tarifverträge für den Einzelhandel, in dem das Problem der Abendarbeit durch die Verlängerung der gesetzlichen Ladenschlusszeiten entstanden war.

Regelungsbeispiele

„Der Arbeitgeber hat bei Anordnung von Mehrarbeit auf berechnete Belange des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, insbesondere im Hinblick auf unbeaufsichtigte Kinder.“ MTV Einzelhandel NRW vom 1.4.2003

„Bei Vorliegen dringender persönlicher Gründe sollen Beschäftigte im Verkauf auf ihren Wunsch (der in der Regel schriftlich geäußert werden soll) an den Tagen Montag bis Freitag von einem Einsatz nach 18.30 Uhr und Samstags von einem Einsatz nach 14.30 Uhr ganz oder teilweise ausgenommen werden, wenn dieser Einsatz für sie unzumutbar wäre. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn die durch ärztliches Attest nachgewiesene notwendige Betreuung und Pflege naher Angehöriger/Lebenspartner nicht gewährleistet ist; wenn glaubhaft gemacht wird, dass die Betreuung und Beaufsichtigung ihrer Kinder vor Vollendung des 12. Lebensjahres nicht gewährleistet wäre [...].“ MTV Einzelhandel Brandenburg vom 01.10.2003

„Die Teilnahme des einzelnen Arbeitnehmers/der einzelnen Arbeitnehmerin an einem Arbeitszeitsystem mit regelmäßiger Samstagsarbeit ist freiwillig. Sie setzt seine/ihre ausdrücklich erklärte Zustimmung voraus.“ MTV gewerbliche Arbeiter, Papier-, pappe- und kunststoffverarbeitende Industrie Bundesgebiet vom 01.01.1997

Ein anderer Aspekt der Arbeitszeitlege wird im Tarifvertrag Teilzeit (vom 1.3.2004) der Deutschen Telekom geregelt, nämlich dass auch die individuellen Belange bei der Verteilung der Arbeitszeit berücksichtigt werden sollen. Allerdings gibt es auch hierzu bereits einen Anhaltspunkt im Teilzeitgesetz (§ 8 Abs. 2 und 3).

Abstimmung der Arbeitszeiten mit Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen

Im Rahmen von Gleitzeitarbeit ist es heute für einen Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer völlig normal, ihre Arbeitszeit an Zeiten der Kindereinrichtungen anzupassen. Doch weniger als die Hälfte der Mütter und Väter arbeiten in Gleitzeitsystemen (Klenner 2004a). Für die anderen kann es sehr wichtig sein, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeiten flexibel gestalten zu können. Vor allem für gewerbliche Arbeitnehmer/innen gibt es solche Möglichkeiten per Tarifvertrag, so in der Metallindustrie verschiedener Regionen, Eisen- und Stahlindustrie NRW, in der Zigaretten- sowie Papierpappe- und kunststoffverarbeitenden Industrie (Bundesgebiet).

Regelungsbeispiel

„Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind oder die schulpflichtig sind bis zur Vollendung des 8. Lebensjahres, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.“ Metallindustrie Mecklenburg-Vorpommern (MTV, 01.12.2003)
--

Freistellungen wegen Krankheit eines Kindes oder Haushaltsangehörigen

Einzelne freie Tage zusätzlich zum Jahresurlaub werden in zahlreichen Tarifbereichen aus persönlichen Gründen gewährt. Das hat eine lange Tradition und steht im Kontext der Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 616), wonach Arbeitnehmer/innen den Anspruch auf Vergütung nicht verlieren, wenn sie für eine verhältnismäßig unerhebliche Zeit durch einen in ihrer Person liegenden Grund, den sie nicht verschuldet haben, an der Ausführung ihrer Arbeit gehindert werden.

In vielen Tarifverträgen wird dieser Anspruch präzisiert: es ist geregelt, wie viele Tage aus welchem Anlass gewährt werden. In einer Reihe von Tarifverträgen wird geregelt, wie lange die Beschäftigten wegen Krankheit der Kinder, aber auch Ehegatten und teilweise anderer Haushaltsmitglieder der Arbeit fernbleiben dürfen. Ein ärztliches Attest muss in den meisten Fällen nicht nur die Erkrankung bescheinigen, sondern auch die Notwendigkeit, dass „die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur vorläufigen Pflege erforderlich ist.“ (Bauhauptgewerbe Rahmentarifvertrag Arbeiter vom 4.7.2002).

Grundsätzlich unterscheiden sich die Regelungen danach, ob sie

- eine unbezahlte
- eine bezahlte oder
- eine teilweise bezahlte

Freistellung vorsehen (Tabelle 1). Für kranke Kinder gilt bis zum Alter von unter 12 Jahren § 45 des SGB V, wonach Eltern bis zu 10 Tage pro Kind und Jahr freigestellt werden. In dieser Zeit wird ein Einkommensersatz in Höhe des Krankengeldes gezahlt. Ein Teil der Tarifverträge wiederholt hierzu die Gesetzeslage.

Einige Tarifverträge verbessern die Situation für die Beschäftigten, indem sie die (volle) Fortzahlung der Bezüge regeln. Damit wird der in der Regel 30%ige Einkommensverlust vermieden. Andere Tarifverträge regeln eine Aufstockung des Entgeltes gegenüber der SGB-Leistung (Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden vom 1.4.2004, analog Südbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern). In der Bekleidungsindustrie Bayern wird die gesetzliche Regelung durch einen tariflichen Anspruch für Kinder zwischen 12 und 14 Jahren aufgestockt. Andere Tarifverträge erweitern den Anspruch über Kinder hinaus auf andere Haushaltsmitglieder. Der MTV für das Versicherungsgewerbe beispielsweise hat den Anspruch 2003 auch auf Partner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) ausgeweitet.

Ein anderer Anspruch bezieht sich auf Beschäftigte, deren Ehepartner normalerweise die Kinder betreut. Ihnen werden Freistellungen eingeräumt, wenn die Betreuungsperson – wohl in der Regel die Mutter – durch Krankenhausaufenthalt daran gehindert ist, die Kinderbetreuung zu übernehmen. Bedingung ist, dass das Kind noch unter 8 Jahren (AVEU: unter zehn Jahren) oder wegen Behinderung dauernd pflegebedürftig ist (z.B. MTV Öffentlicher Dienst, Arbeiter, West und Ost sowie Angestellte West und Ost, MTV

Deutsche Postbank AG, MTV AVEU). Der Anspruch beträgt aber nur 5 Tage, so dass die Freistellung nur eine Überbrückung darstellt, bis der/die Beschäftigte eine andere Betreuungslösung gefunden hat.

Solche Freistellungsregelungen sind von Bedeutung, damit Berufstätige, die gleichzeitig Verantwortung für andere Menschen tragen, im Krankheitsfall ihre Priorität auf ihre sozialen Aufgaben legen können. Auch wenn der Umfang der Freistellung nicht sehr groß ist, kann das im Notfall die Vereinbarkeit unterstützen. Anders als Urlaub, der oftmals nur gewährt wird, wenn die betriebliche und personelle Situation es zulässt, kann diese Art von Freistellungen ad hoc in Anspruch genommen werden. Allerdings ist die Freistellungsregelung, die lediglich eine unbezahlte Freistellung ermöglicht, sicher nur im Notfall hilfreich.

Ausgewählte tarifliche Freistellungsregelungen bei Krankheit von Kindern, Ehepartnern und anderen Haushaltsgliedern

bezahlte Freistellung	
Tarifvertrag	bis zu... Arbeits- tagen
Bauhauptgewerbe Arb./Ang.	5
Bekleidungsindustrie Bayern	3
Bekleidungsindustrie Ost	3
Chemische Industrie	2
Deutsche Bahn AG	3
Deutsche Postbank AG	4
Feinkeramische Industrie Bundesgebiet	1
Gesellschaft für Energieanlagen (GEAB)	1 - 5
Gebäudereinigung Bundesgebiet	1
Hotel- und Gaststättengewerbe Bayern	2
Kfz-Gewerbe Nordrhein-Westfalen	1
Kfz-Gewerbe Thüringen	1
Metallindustrie	

- Bayern	1
- Berlin-Brandenburg Tarifgebiet II	16 Std.
- Hessen	1 - 2
- Nordwürttemberg-Nordbaden	5
Öffentlicher Dienst, Arb. Westdeutschland	4
Papierindustrie Ost	1
Reisebürogewerbe	2 - 5
SWB AG	4
Vereinigte Elektrizitätswerke Westfalen (VEW) AG	5
Volkswagen AG	1
Zahnärzthelferinnen	5
unbezahlte Freistellung	
	bis zu ... Arbeits- tagen (AT)/ Wochen
Einzelhandel Nordrhein-Westfalen	4 Wochen über gesetzli- che Regelung hinaus
Genossenschaftlicher Groß- und Einzelhandel, Rheinland-Pfalz Groß- und Einzelhandel	4 Wochen
- Baden-Württemberg	1 Woche
- Sachsen	1 Woche
Metallindustrie Mecklenburg-Vorpommern	5 AT

Elternzeit

Tarifliche Regelungen zur Elternzeit sind relativ weit verbreitet. Mehr als die Hälfte der ausgewerteten Tarifverträge (61) enthält hierzu Bestimmungen. Vielfach ist eine tarifliche Elternzeit im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit möglich, so im Einzelhandel sowie Groß- und Außenhandel und in der Metallindustrie verschiedener Regionen. Zum Teil handelt es sich nur

um die Zusage einer bevorzugten Wiedereinstellung, die eingeschränkt sein kann, wenn kein Arbeitsplatz vorhanden ist (z.B. Metallindustrie Bayern). Die Dauer der tariflichen Freistellung variiert zwischen einem halben Jahr (Bankgewerbe, Versicherungen) und drei Jahren (IBM, RAG Immobilien), sehr häufig sind zwei Jahre.

Dieser Anspruch kann von großer Bedeutung sein, um den Arbeitsplatz zu erhalten, wenn nach Ablauf der gesetzlichen Elternzeit (maximal 3 Jahre) kein Platz in einer geeigneten Kindertageseinrichtung zur Verfügung steht. Aber die Regelung dient der Absicherung des Nacheinander von Kindererziehung und beruflicher Tätigkeit. Heute ist von den meisten Frauen jedoch nicht mehr der langfristige Ausstieg aus dem beruflichen Leben erwünscht, sondern eine Rückkehr in den Betrieb bereits in den ersten Jahren nach der Geburt (OECD 2001, Engelbrech/Jungkunst 2001). Vielen Frauen ist mehr mit einer flexibel gestaltbaren Arbeitszeit nach der Elternzeit oder der Kombination von Teilzeitarbeit und Elternzeit gedient. Der Gesetzgeber hat mit dem Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit (§ 16 Abs. 1 BErzGG) während der Elternzeit die Bedingungen seit 2001 deutlich verändert und bestehende tarifliche Regelungen damit eingeholt. Zum Zeitpunkt ihres Abschlusses hatten diese Tarifverträge jedoch die Möglichkeiten, während der Elternzeit in Teilzeit oder als Vertretung zu arbeiten, gestärkt.

Wie eine Befragung ergab, ist für viele Eltern von großer Bedeutung, dass während der Zeit nach der Geburt eines Kindes der Kontakt zum Betrieb erhalten bleibt. Viele wünschen sich auch Weiterbildung während dieser Phase (Klenner 2004a). Folgende Tarifverträge sehen dies vor:

- Einzelhandel verschiedener Regionen
- Groß- und Außenhandel verschiedener Regionen
- Metallindustrie verschiedener Regionen
- Sozialpartnervereinbarung Chemische Industrie
- Versicherungsgewerbe
- Deutsche Bahn AG
- Volkswagen AG

Die Mehrzahl der Regelungen sind keine echten Ansprüche, sondern Kann- oder Soll-Regelungen. Auch wird weder die Weiterbildungszeit bezahlt noch wird Kinderbetreuung während der Weiterbildung angeboten. Weit reichender ist der Anspruch im Qualifizierungs-Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg (vom 19.6.2001): Hiernach haben Beschäf-

tigte Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch mit dem Arbeitgeber über den Qualifizierungsbedarf. „Soweit ein Qualifizierungsbedarf besteht, werden die notwendigen Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart.“ (§ 3.1). Beschäftigte in Elternzeit werden ausdrücklich eingeschlossen.

Regelungsbeispiele

„... haben Beschäftigte ... für einen Zeitraum von 2 Jahren nach der (gesetzlichen – d. Verf.) Elternzeit folgende Ansprüche: ... Die Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsprogrammen, die der Aufrechterhaltung oder Wiedererlangung der fachlichen Qualifikation dienen. Ein Anspruch auf Vergütung oder Aufwandsersatz besteht nicht.“ MTV Einzelhandel Berlin vom 1.10.2003

„Für beurlaubte Beschäftigte sind Fortbildungsveranstaltungen anzubieten, die geeignet sind, einen Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern.“ Tarifvertrag Gesellschaft für Bremer Immobilien vom 1.9.2002

„Arbeitnehmern soll während der Kindererziehungszeit im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Gelegenheit gegeben werden, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen und kurzfristige Vertretungen zu übernehmen.“ MTV Metallindustrie Bayern Arbeiter vom 24.5. 2002

Telearbeit

Seit langem wird Telearbeit als eine Möglichkeit diskutiert, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Allerdings wurde auch immer auf die Gefahren hingewiesen, dass sich berufliche und persönliche Sphäre schwerer trennen lassen, die Arbeitszeiten unkontrolliert ausgeweitet werden, der Arbeitsschutz gefährdet ist und der Kontakt zu den KollegInnen im Betrieb verloren geht. Mittlerweile sind die Regelungsnotwendigkeiten bei Telearbeit gut dokumentiert (HBV 1995, Liebs/Schuchardt o.J.). Trotzdem gibt es nur sehr wenige Regelungen in den hier analysierten Tarifverträgen. Sie finden sich nur in Firmentarifverträgen (bei der Deutschen Telekom, AG, DB AG, IBM, T-Nova). Besonderer Schwerpunkt der Regelungen ist neben der Freiwilligkeit das Prinzip der „alternierenden Telearbeit“: Die Beschäftigten arbeiten dabei nur einen Teil der Arbeitszeit zu Hause, den anderen im Betrieb. Geregelt wird die Erfassung der Arbeitszeit, das Zurverfügung-Stellen der Arbeitsmittel durch den Arbeitgeber, Datenschutz, Versicherungs- und Haftungsfragen. Sind die Bedingungen klar geregelt, kann Telearbeit einen erheblichen Beitrag zur Entlastung von Beschäftigten mit Kindern leisten.

4. Zusammenfassung

Sowohl die Gleichstellung von Frauen und Männern als auch die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind nach wie vor keine zentralen Regelungsbereiche in Tarifverträgen. Gewerkschaftliche Beschlüsse, vor allem aus den gewerkschaftlichen Frauengremien, in Bezug auf beide Themen konnten nur in sehr begrenztem Umfang in tarifliche Regelungen umgesetzt werden. Die überwiegende Mehrzahl der Tarifregelungen wurde in den 1990er Jahren vereinbart (vgl. Weiler 1998). In den letzten 5 Jahren kamen nur einzelne Regelungen hinzu, etwa ein (weicher) Anspruch der Umwandlung von Teilzeit in Vollzeit in einigen Tarifverträgen des Einzel- und Großhandels, der Anspruch auf Qualifizierung bei Beschäftigten in Elternzeit in der Metallindustrie Baden-Württemberg. Einige recht weit reichende Vereinbarungen sind in Firmen-Tarifverträgen neu vereinbart worden, so bei der Deutschen Telekom, für die Entsorgung Nord GmbH Bremen und die Gesellschaft für Bremer Immobilien mbH. Im Bereich der Chemischen Industrie wurde die bereits bestehende Sozialpartnervereinbarung zur Chancengleichheit im Jahre 2000 aktualisiert.

Regelungen sind vor allem in jenen Tarifbereichen zu finden, in denen Frauen einen beträchtlichen Anteil der Beschäftigten ausmachen. Zum einen sind die Tarifbestimmungen darauf gerichtet, das Beschäftigungsfeld für Frauen attraktiv zu machen, in dem ihnen gleiche Chancen wie Männern, in einzelnen Bereichen sogar bevorzugte Berücksichtigung bei Stellenbesetzungen und Weiterbildung sowie beim innerbetrieblichem Aufstieg geboten werden sollen. Das scheint am ehesten dort Gegenstand von Tarifverhandlungen gewesen zu sein, wo der Bedarf an qualifizierten Arbeitnehmer/innen hoch war und man auf das Potenzial von Frauen nicht verzichten wollte (Chemische Industrie, Banken, IT-Branche).

Zum anderen sind die tariflichen Vorschriften in diesem Themenfeld eine Antwort auf bestehende Problemlagen insbesondere von weiblichen Beschäftigten, die traditionell stärker mit Familienarbeit belastet sind. Hierzu gehören etwa die schwierige Vereinbarkeit von Vollzeitarbeit sowie bestimmter Arbeitszeitlagen mit Familienaufgaben. Hier ist eine größere Breite der Regelungen über unterschiedliche Branchen hinweg anzutreffen. Typische Probleme von Frauen auch mit niedriger oder mittlerer Qualifikation (z.B. im Einzel- oder Großhandel sowie der Metallindustrie) wurden aufge-

griffen, etwa die mangelnde Passfähigkeit des Arbeitsbeginns mit den Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen oder die Arbeit am Abend. Zum Teil werden auch Rechte, die Beschäftigten nach BGB § 616 zustehen, präzisiert und damit begrenzt, so die Zahl der Tage, an denen Anspruch auf eine Freistellung von der Arbeit wegen Krankheit oder Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen besteht.

Schließlich geht es darum, das Qualifikationspotenzial von Frauen nach der Geburt eines Kindes nicht zu verlieren und ihnen eine Weiterbeschäftigung zu ermöglichen. Regelungen zur Teilzeitarbeit, zu tariflichem Elternurlaub und zum Kontakthalten während der Elternzeit wurden in vergleichsweise vielen Tarifverträgen getroffen. Dabei konnte die Tendenz, vor allem den familienbedingten Ausstieg (bis zu 5-6 Jahren nach der Geburt eines Kindes) und weniger das Nebeneinander von Beruf und Familie zu fördern, noch nicht überwunden werden.

Einfluss auf tarifliche Regelungen scheint auch die vormalige Zugehörigkeit von großen Firmen zum öffentlichen Dienst gehabt zu haben. Post, Telekom und Bahn sowie Versorgungsbetriebe sind durch die Privatisierung aus dem Geltungsbereich von Gleichstellungsgesetzen herausgefallen. Hier sind teilweise analoge Regelungen in die Firmentarifverträge übernommen worden, z.B. Aufstellen eines Frauenförderplans, Berufung einer Frauenbeauftragten.

Vom Charakter der bestehenden Regelungen lassen sich unterscheiden:

- Absichtserklärungen, die den gemeinsamen Willen der Tarifparteien ausdrücken,
- „weiche“ Ansprüche in Form von „Soll-Vorschriften“,
- einklagbare Rechte von Arbeitnehmer/innen und der Bedingungen unter denen sie gewährt werden.

Der Überblick zeigt, welche Regelungsbereiche sich bisher in Tarifverträgen niedergeschlagen haben:

Gleichstellung von Frauen und Männern	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung und gleiche Chancen bei der Stellenbesetzung	Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeit und umgekehrt
gleiche Chancen beim innerbetrieblichen Aufstieg/ Aufstellen eines Frauenförderplans mit dem Ziel, Unterrepräsentation von Frauen zu überwinden	Schutz vor familienunfreundlicher Arbeitszeitlege am Abend und am Wochenende, wenn Kinderversorgung dies notwendig macht
gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen und Männern in Weiterbildung/ Weiterbildungsangebote unter frauenfreundlichen Rahmenbedingungen	Anpassung der Arbeitszeit an Zeiten der Kinderbetreuung
partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz	Gleichbehandlung von Teilzeitbeschäftigten
Analyse des betrieblichen Ist-Zustandes bezüglich der Eingruppierung und Besetzung hierarchischer Positionen	Freistellungen bei Krankheit und Pflegebedürftigkeit von Angehörigen
Sensibilisierung von Führungskräften für Gleichstellungsthemen	Tarifliche Elternzeit /Weiterbildung während der Elternzeit
Berufung von Frauenbeauftragten	alternierende Telearbeit

In diesem Themenfeld besteht eine enge Wechselbeziehung von gesetzlichen und tariflichen Bestimmungen. Zum Teil waren tariflichen Ansprüche Vorläufer späterer gesetzlicher Regelungen, die heute die früheren, meist weniger verbindlichen Tarifbestimmungen „eingeholt“ haben (Teilzeitananspruch, Teilzeit während der Elternzeit). Zum Zeitpunkt ihres Abschlusses stellten diese Tarifregelungen jedoch Verbesserungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dar.

In anderen Fällen wiederholen und bekräftigen Tarifregelungen die Gesetzeslage, etwa das arbeitsrechtliche Diskriminierungsverbot (§§ 611, 612 BGB) und fordern hierzu besondere Aufmerksamkeit der Akteure in den Betrieben des Tarifbereichs. In wieder anderen Regelungsbereichen steht eine Gesetzgebung bis heute aus (etwa Weiterbildung während der Elternzeit, Frauenförderplan und Überwindung der Unterrepräsentation von Frauen

auf Führungspositionen). Die wenigen Tarifverträge, die hierzu Bestimmungen enthalten, haben damit eine Vorreiterrolle, da das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, das bereits als Entwurf vorlag, 2001 auf Druck der Arbeitgeber von der politischen Tagesordnung abgesetzt wurde.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sowohl hinsichtlich der Verbreitung von Regelungen zur Gleichstellung und zur Familienfreundlichkeit als auch hinsichtlich der Rechtsverbindlichkeit bestehender Vorschriften noch erheblicher Handlungsbedarf besteht. Für die Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit, für die gleichberechtigte Stellung von Frauen im Berufsleben sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer aber wären weitere tarifpolitische Initiativen in diesem Feld wichtig.

Ich danke Corinne Heaven für die Mitarbeit bei der Zusammenstellung und Auswertung der Tarifverträge.

Literatur:

Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern, Bundestagsdrucksache 14/8952 vom 25.04.2002

Bispinck, Reinhard, WSI-Tarifarchiv, Zwischen Plus und Minus: Zeitkonten in Tarifverträgen. Eine Analyse ausgewählter tariflicher Regelungen in 70 Tarifbereichen, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 35, Düsseldorf 1998

Buschmann, Rudolf /Dieball, Heike /Stevens-Bartol, Eckart (2001): Das Recht der Teilzeitarbeit. Kommentar für die Praxis, Frankfurt am Main

HBV (1995): Telearbeit – Chance oder Risiko? Diskussionsmaterial der Gewerkschaft Handel; Banken und Versicherungen

Engelbrech, Gerhard /Jungkunst, Maria (2001): Erziehungsurlaub: Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis?, IAB-Kurzbericht vom 20.6.2001

Hinrichs, Karl (1988): Motive und Interessen im Arbeitszeitkonflikt, Frankfurt/ New York

Holst, Elke (2003): Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nehmen in höheren Positionen zu, in. WSI-Mitteilungen Heft 4/2003, S. 243-250

- Holst, Elke (2005): Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden, in: DIW-Wochenbericht Nr. 3/2005 vom 19.1.2005
- Jochmann-Döll, Andrea /Tondorf, Karin (2003): Gleichbehandlung von Frauen und Männern, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 9 /2003, S. 517-521
- Jochmann-Döll, Andrea /Tondorf, Karin (2005): Diskriminierungsfreie Tarifverträge. Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, i.E.
- Jürgens, Kerstin (2002): Die Janusköpfigkeit der Arbeitszeitflexibilisierung. in: Transformation der Arbeit – Hannoversche Schriften 5. herausgeg. v. Claussen, D./ Negt, O./ Werz, M. Frankfurt/ M., S. 100-118.
- Klenner, Christina (2004a): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- Klenner, Christina (2004b): Gender – ein Fremdwort für Betriebsräte?, in WSI-Mitteilungen Heft 5/2004, S. 277-286
- Klenner, Christina/ Pfahl, Svenja (2005): Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements, in: Seifert, Hartmut (Hrsg.) (2005), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/Main New Frankfurt/Main New York, S.124-168
- Krell, Gertraude /Ortlieb, Renate (2004): Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Eine Befragung des Managements von 500 Unternehmen zur Umsetzung der Vereinbarung der Förderung der Chancengleichheit, in: Positionen und Hintergründe der Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik des DGB, Februar 2004
- Liebs, Annedore /Schuchardt, Jochen o.J.: Telearbeit, Ein Leitfaden für die Praxis, herausgegeben vom Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen, ca. 1998
- Mehlis, Peter /Reinecke, Karsten (2001): Attraktive Teilzeit schafft neue Arbeitsplätze. In: WSI-Mitteilungen 10/2001, S. 622 - 625.
- OECD (2001): Employment Outlook June 2001, Paris
- Pfarr, Heide M. /Bertelsmann, Klaus (1989): Diskriminierung im Erwerbsleben. Ungleiche Behandlung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik, Baden-Baden
- Schiek, Dagmar (2004): Was Personalverantwortliche über das Verbot der mittelbaren Geschlechtsdiskriminierung wissen sollten, in: Krell, Gertraude

(2004): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 4. Auflage, S. 137-150

Seifert, Hartmut/ Mauer, Andreas (2004): Investive Arbeitszeitpolitik – Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung, in: WSI-Mitteilungen Heft 4/2004, S. 190-198

Stolz-Willig, Brigitte (1996): Chancengleichheit im Kollektivvertragssystem, WSI-Diskussionspapier Nr. 26, Düsseldorf

Tondorf, Karin/ Ranftl, Edeltraud (2002): Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit – Equal Pay, hg. Vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bonn

Weiler, Anni (1998): Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen – Analyse und Dokumentation - , im Auftrag des DGB und des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

WSI-FrauenDatenReport (2005) von Bothfeld/Klammer/Klenner/Leiber/Thiel/Ziegler, Berlin