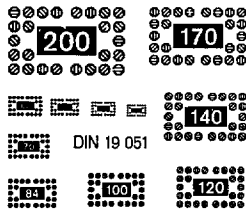
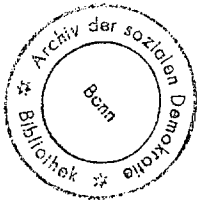


Tarif- und Betriebspolitik für Frauen





Vorwort

Der 14. Bundeskongreß der DAG hat Grundsätze für ein tarifpolitisches Programm für Frauen beschlossen, das innerhalb von 2 Jahren vorzulegen ist.

Mit dem vorliegenden Programm kommt der DAG-Bundesvorstand diesem Auftrag nach.

Es ist das Ziel, auf der Grundlage dieses Programms vor allem

- die Durchsetzung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“,
- den Abbau von Diskriminierungen
- und die Erreichung humaner Arbeitsbedingungen für Männer und Frauen

voranzutreiben.

In dem hier vorgelegten Text veröffentlichen wir unsere programmatischen Vorstellungen über konkrete Ziele der Tarif- und Betriebspolitik für Frauen und über geeignete Maßnahmen zu deren Erreichung in unserem unmittelbaren Wirkungsbereich.

Als weitergehende politischen Maßnahme stellen wir uns vor, soziale Grundsätze und Grundrechte in einer für alle europäischen Länder gültigen Europäischen Sozialcharta festzulegen.

Einer dieser zu verwirklichenden Grundsätze ist die Gleichbehandlung und Chancengleichheit von Frauen sowie Beseitigung von Diskriminierung in jeglicher Form. Gewerkschaftspolitisches Ziel ist es dabei u.a., soziale Bedingungen auf dem jeweils höchsten Niveau zu erzielen.

Der Bundesvorstand fordert alle Gremien der DAG auf, sich in der Tarif- und Betriebspolitik für die Verwirklichung dieser Ziele einzusetzen.

DAG

Deutsche-Angestellten-Gewerkschaft

Bundesvorstand

Hauptabteilung

Weibliche Angestellte

Hamburg, April 1990

Einleitung

Der Gleichbehandlungsgrundsatz im Grundgesetz, Art. 3 lautet:

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“

Die Verwirklichung der Gleichberechtigung benötigt angemessene Lebensgrundlagen, um in Zukunft dauerhaft ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Dazu gehören eine saubere Umwelt, soziale Gerechtigkeit in der Gesellschaft und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt. In diesen Bereichen ist politisches Handeln geboten.

Bezogen auf die Arbeitswelt hat die DAG folgende Vorstellungen entwickelt.

- Männer und Frauen sind frei in ihren Entscheidungen über ihre Lebensperspektive
- Männer und Frauen können unabhängig voneinander und selbst bestimmen, ob sie das Schwergewicht auf den Beruf oder das Familienleben legen, oder wie sie diese Lebensbereiche miteinander verbinden wollen.
- Frauen haben die gleiche Möglichkeit wie Männer, sich im Beruf zu entwickeln, ohne am Start, in der Weiterbildung oder beim Aufstieg benachteiligt zu werden.
- Männer und Frauen haben gleichermaßen die Möglichkeit, sich um die Familie, Kindererziehung oder Pflege von Familienangehörigen zu kümmern, ohne deshalb einen „Karriereknick“ hinnehmen zu müssen.
- Männer und Frauen können über ihr Arbeitszeitbudget frei und selbstbestimmt entscheiden. Sie haben auch in qualifizierten Tätigkeiten und Führungspositionen die Chance, durch Teilzeitverträge Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.

Dies ist noch eine Utopie. Die Realität sieht anders aus. Zwar ist in vielen Bereichen eine formale Gleichstellung erreicht, in der Praxis wirken viele Regelungen und Verhaltensweisen für Frauen offen oder verdeckt diskriminierend:

- In Erziehung und Schule werden nach wie vor überholte Rollenbilder vermittelt.
- Beim Wettbewerb um Ausbildungsplätze werden junge Frauen oft in nicht zukunftsorientierte und tariflich minderbewertete Berufe gedrängt.
- Nach der Ausbildung werden junge Frauen zu einem großen Teil auf Arbeitsplätze übernommen, die weniger berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

- Bei der Einstellung, Versetzung, Besetzung von Führungspositionen und bei Weiterbildung werden Frauen übergangen, beispielsweise mit dem Scheinargument „möglicher Schwangerschaft“ oder „mangelnder Führungsqualitäten“
- Entscheidet sich eine Frau für ein Kind, entscheidet sie damit heute oft gegen berufliche Entwicklung, weil die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen keine Vollerwerbstätigkeit von Müttern vorsehen.
- Frauen begegnen Arbeitszeitnormen, die nach männlichen Lebensmustern orientiert sind. Dies tritt verstärkt zutage, wenn Frauen in Teilzeit arbeiten wollen. Qualifizierte Teilzeitarbeit wird dadurch weitgehend ausgeschlossen.
- Wenn Frauen nach einer „Kinder- oder Pflegepause“ in den Beruf zurückkehren wollen, werden ihnen oft Tätigkeiten angeboten, die unter ihrem Ausbildungsstand liegen oder in denen sie ihr früher erworbenes Fachwissen nicht verwenden können.
- Von betrieblicher Weiterbildung werden Frauen in der Realität teilweise ausgeschlossen, da diese Maßnahmen auf Vollzeitbasis und ohne Kinderbetreuung angeboten werden.
- Maßnahmen zum Qualifikationserhalt während der Kinderbetreuungsphase oder zur Wissensaufrischung bei Wiederaufnahme der Arbeit werden selten umfassend angeboten.
- Frauen arbeiten überwiegend in den unteren, Männer überwiegend in den oberen Tarifgruppen. Sie sind zwar formal gleichgestellt, trotzdem werden von Frauen im Beruf tatsächlich eingesetzte Fähigkeiten nicht als Qualifikationsmerkmale berücksichtigt. Sie werden nicht ihren Fähigkeiten gemäß beschäftigt und deshalb unterbewertet und unterbezahlt.
- Frauen werden durch Regelungen zur Anrechnung von Berufsjahren sozial und finanziell benachteiligt, wenn sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen.

Frauenförderung nimmt einen zunehmenden Stellenwert in der betrieblichen Personalpolitik ein. Die öffentliche Diskussion ermutigt Frauen stärker dazu, ihre Rechte wahrzunehmen. Frauen wollen ihre beruflichen Qualifikationen nutzen, denn Berufstätigkeit ist ein fester Bestandteil ihrer Lebensplanung, nicht nur eine Übergangslösung.

- Frauen sind wie selten zuvor gut ausgebildet und hochqualifiziert. Sie stellen für die Betriebe ein nicht zu vernachlässigendes Arbeitskräftepotential dar, auf das insbesondere zu Zeiten des Fachkräftemangels zurückgegriffen wird.
- Mit Beginn der neunziger Jahre werden die Unternehmen aufgrund des Bevölkerungsrückgangs wieder verstärkt auf die Mitarbeit der Frauen zurückgreifen müssen. Rechtzeitige Förderung der Frauen ist deshalb geboten.
- Die Anforderungen an Führungskräfte haben sich verändert. Neben fachlicher ist heute auch soziale Kompetenz gefordert, beispielsweise Sensibilität und

Empfindungsfähigkeit im Umgang mit Menschen, Kreativität und Kooperationsbereitschaft. Diese Eigenschaften gelten als typisch weiblich.

Es gilt, diese veränderten Bedingungen und Voraussetzungen im Interesse der Frauen zu nutzen.

Ansätze zur Frauenförderung sind bereits vorhanden. Die Wirkung ist allerdings bisher bescheiden, da Frauenförderung betrieblich noch wenig verankert ist oder in Form von (sanktionsfreien) Richtlinien ihr Ziel noch nicht erreicht.

In Anlehnung an die Praxis anderer europäischer Länder (wo beispielsweise staatliche Subventionen mit Frauenförderplänen verbunden sind), fordert die DAG die Verankerung von Frauenförderplänen in Betriebsvereinbarungen.

Betriebliche Frauenförderung dient der Umsetzung und der praktischen Ausgestaltung gesetzlicher Vorschriften und tarifvertraglicher Vereinbarungen.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Aus geleisteter Arbeit muß sozialer Fortschritt für alle entstehen.

Chancengleichheit für Frauen im Beruf setzt voraus, daß die Aufgaben in Beruf und Familie/Partnerschaft durch entsprechende Rahmenbedingungen besser miteinander vereinbart werden können.

Obwohl die Mehrzahl der Erwerbstätigen eine Familie hat (Mann/Frau/Kinder/Eltern/pflegebedürftige Angehörige), sind Vollzeitarbeitsplätze in der Regel auf eine rein familienunabhängige Erwerbstätigkeit ausgerichtet.

Die Wahrnehmung familiärer Verpflichtungen muß für Männer und Frauen durch tarifvertragliche Regelungen erleichtert und ermöglicht werden.

Zur Umsetzung sind die Forderungen dieses Programms

- in Tarifverträgen zu vereinbaren
- darauf aufbauend in Betriebsvereinbarungen zu konkretisieren und
- in die individuellen Arbeitsverträge einzubringen, und zwar gleichermaßen für Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverhältnisse.

Hierdurch kann Frauen eine eigenständige Lebensplanung ermöglicht werden.

Die gesetzlichen Sicherungen der Arbeitsverhältnisse sind als Mindestsicherung neben den tarifvertraglichen Regelungen unumgänglich.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit ist human und arbeitnehmerInnenorientiert zu gestalten. Durch Arbeitszeitverkürzung und familienfreundliche Arbeitszeitregelungen sollen Aufgaben in Beruf und Familie für Frauen und Männer besser miteinander vereinbart werden:

- Mit fortschreitender Arbeitszeitverkürzung werden vorhandene Arbeitsplätze gesichert und mehr Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen
 - zur Wiedereingliederung von Müttern und Vätern nach einer Familienpause
 - zur Wiederbeschäftigung von arbeitslosen Frauen
 - zur Humanisierung der Arbeitswelt durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen
 - zur Erreichung von mehr Autonomie und Souveränität der Beschäftigten im Arbeitsleben, so daß auch der Familienbereich selbstbestimmt geregelt werden kann.
- Die wöchentliche Arbeitszeit ist daher weiter in Richtung auf die 35-Stunden-Woche zu verkürzen, die im Sinne von Frauen vorrangig in Form von täglicher Arbeitszeitverkürzung umgesetzt werden soll.
- Der Erholungsurlaub soll mittelfristig auf 8 Wochen verlängert werden. Kurzfristig muß für alle ArbeitnehmerInnen ein Mindesturlaub von 6 Wochen tarifvertraglich vereinbart werden.
- Bei Tarifierung von verschiedenen, anlaßbedingten Freistellungsmöglichkeiten von der Arbeit ist vor allem auf eine bezahlte Freistellung zur Pflege von erkrankten Familienangehörigen und LebenspartnerInnen über den Anspruch nach § 185 c RVO hinaus zu drängen.
- Mehrarbeit ist auf das unabdingbare Maß zu beschränken. Überstunden einschließlich der Zuschläge sind vorrangig durch Freizeit auszugleichen.
- Wochenendarbeit darf nur dort geleistet werden, wo dies gesellschaftlich unbedingt notwendig ist.
- Andere Formen der Arbeitszeitverkürzung wie Verminderung der Lebensarbeitszeit, Altersteilzeit und Vorruhestandsregelungen sind weiterhin zu verfolgen.

Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung soll eine für ArbeitnehmerInnen positive Wirkung erbringen und nicht zu höherem Arbeitsdruck führen.

Das heißt unter anderem:

- Bei einer täglichen Arbeitszeitverkürzung muß diese zusammenhängend erfolgen und entweder am Beginn oder am Ende der Arbeitszeit stehen. Angestrebt wird der 7-Stunden-Tag.
- Werden Auszubildende in die Form der täglichen Arbeitszeitverkürzung einbezogen, so ist sicherzustellen, daß ein ganzer Berufsschultag entsprechend § 9 Abs. 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes mit 8 Stunden pro Schultag auf die Wochenarbeitszeit angerechnet wird.

- Pausen dürfen aus Anlaß der Arbeitszeitverkürzung weder verkürzt, verlängert noch neu geschaffen werden.
- Das roulierende Freizeitsystem im Handel für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte muß erhalten bleiben.
- Blockfreizeiten in der Woche müssen zusammenhängend am Beginn oder Ende einer täglichen Arbeitszeit stehen.
- Die Wünsche der Beschäftigten bezüglich der Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit müssen künftig noch stärker Berücksichtigung finden.

Für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist die Lage der Arbeitszeit von entscheidender Bedeutung. Die DAG fordert daher:

- Die Lage der Arbeitszeit ist so zu gestalten, daß arbeitsfreie Zeit für die Bildung von Gemeinsamkeiten (Familie, Partnerschaft, Freunde, soziales und politisches Engagement usw.) besteht. Dazu zählt insbesondere
- die Wahrung des arbeitsfreien Wochenendes und des Feierabends, speziell auch der Sonntags- und Feiertagsruhe, dort wo kein zwingender gesellschaftlicher Bedarf nach abweichenden Arbeitszeiten besteht. Die 5tägige Arbeitswoche wird von uns verteidigt.
- Schicht- und Nachtarbeit ist nach Möglichkeit zu vermeiden, wenigstens aber auf ein unumgänglich notwendiges Maß und auf einen begrenzten Zeitraum einzuschränken.

Dabei müssen die für ArbeitnehmerInnen entstehenden Belastungen durch Freizeitblöcke ausgeglichen und durch Bezahlung honoriert werden.

- Qualifizierte Gleitzeit erscheint zur Zeit als optimale Möglichkeit, mit einer begrenzten Flexibilität Arbeitnehmer- und Arbeitgeberwünschen zu entsprechen. Im Tarifvertrag sind Höchst-Übertragszeiten festzulegen, die in den nächsten Abrechnungszeitraum übernommen werden können.

Weitergehende Modelle von flexiblen Arbeitszeiten sind weitestgehend zu verhindern. Sie sind durch entsprechende Regelungen so zu gestalten, daß die ArbeitnehmerInnen nicht schlechter gestellt sind als z.B. im roulierenden Arbeits-/Freizeitsystem oder in Gleitzeitsystemen.

- Arbeit auf Abruf ist zu verbieten.

Einkommen

Unabhängig von der Gestaltung der Arbeitszeit muß den ArbeitnehmerInnen ein regelmäßiges, monatliches Einkommen garantiert sein.

Das Betriebsrisiko eventuell schwankender Arbeitszeiten darf nicht durch in gleicher Weise schwankende Bezahlung auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Dies ist besonders bei flexiblen Arbeitszeitsystemen zu beachten!

Unabhängig von der Gestaltung der Arbeitszeit sind die ArbeitnehmerInnen an allen Sozialleistungen (ggf. zeitarbeitig) zu beteiligen.

Auf betrieblicher Ebene stellt sich das Problem der gerechten Arbeitsbewertung, mit der offene und verdeckte Diskriminierungen vermieden werden können. Um den Grundsatz „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ in der Praxis zu verwirklichen, ist es notwendig, eine neue Qualität der Arbeitsbewertung und die damit verbundene Einkommensgestaltung in die Tarif- und Betriebspolitik einzubringen.

Die DAG fordert daher:

- Abbau von Berufs- und Tätigkeitsjahrestaffeln in Gehaltstarifverträgen
- Abbau von familienstandsbezogenen Zulagen und Beihilfen. Sie sind durch allgemeine Regelungen zu ersetzen, bzw. in Vergütungsgruppen zu übernehmen.
- Leistungen dürfen nicht an eine Mindestbetriebszugehörigkeit gekoppelt werden, da dies Frauen in der Regel benachteiligt.
- Tätigkeitsmerkmale in Gruppenplänen müssen durchlässig formuliert werden. Dadurch werden bessere Aufstiegsmöglichkeiten geschaffen.
- Tätigkeitsmerkmale müssen „die Tätigkeit“ beschreiben und nicht Berufsbezeichnungen und Ausbildungsvoraussetzungen.
- Ausbildung, Weiterbildung oder Berufserfahrung sind gleichwertige Voraussetzungen für berufliche Tätigkeit.
- Zulagensysteme müssen so aufgebaut werden, daß durch die Vergabekriterien weder direkte noch indirekte Diskriminierung entsteht.
- Testverfahren und Prüfungen als Voraussetzung für Höhergruppierungen sind weiter auf ein sachgerechtes Maß zu begrenzen.
- Es müssen neue Bewertungskriterien geschaffen werden, die verhindern, daß Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, grundsätzlich niedriger bewertet werden als andere. Dabei müssen z.B. folgende Faktoren berücksichtigt werden:

Beispiel Schreibfähigkeit

Bisher

- Anschlagsgeschwindigkeit
- Zugehörigkeit/Hierachiestufe Vorgesetzter

Neu

- Beherrschung der Rechtschreibung
- Formgefühl
- Konzentrationsanforderung
- Geschicklichkeit
- Qualifikation bei Technikeinsatz

An diesem Beispiel ist erkennbar, daß neue Bewertungskriterien eine Aufwertung der Tätigkeit bringen können. Ein weiteres Plus wäre in diesem Fall bei der

- Beherrschung von Fremdsprachen zu sehen.

Bei anderen, typischen „Frauentätigkeiten“ müssen in die Bewertung einfließen:

- Geschicklichkeit, Konzentrationstätigkeit und Ausdauer in der ausgeübten Tätigkeit
- Beratungsgeschick
- Beherrschung von technischen Vorgängen
- Anleitung/Leitung von Gruppen von Beschäftigten
- Verantwortung für Produktionsmaterial, Geräte und Ware
- Belastung der Psyche oder der Nerven durch die Arbeit oder Arbeitsumgebung, wie z.B.:
 - Monotonie, Kontaktsperren
 - Lärmbelästigung
 - taktgebundene Arbeit
 - Leistungsvorgaben
- körperliche Belastung durch z.B.
 - ständiges Stehen
 - einseitige Körperhaltung
 - schlechte Klima- bzw. Lichtverhältnisse

Elternurlaub

Unabhängig vom gesetzlichen Erziehungsurlaub sind weitergehende Möglichkeiten zur Kindererziehung zu geben, insbesondere unter vorübergehender, auch teilweiser Beurlaubung von der Arbeit. In die Manteltarifverträge müssen entsprechende Regelungen aufgenommen werden:

- Nach Ablauf des Erziehungsurlaubs soll auf Antrag einem Elternteil bis zu mindestens 4 Jahren unbezahlter Urlaub für die Betreuung des Kindes gewährt werden. Die Zeit soll zwischen den Anspruchsberechtigten geteilt werden können. Der Elternurlaub soll auch in Form von Teilzeitarbeit gewährt werden können.
- Ein gleichwertiger Arbeitsplatz nach Ablauf des Elternurlaubs ist zu garantieren. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis nicht während und bis zu zwei Monaten nach Beendigung des Elternurlaubs kündigen. Entsprechende Regelungen gelten, wenn Mütter oder Väter ihre Erwerbstätigkeit nur teilweise unterbrechen.
- Soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von der Beschäftigungszeit abhängen, gelten diese Zeiten durch den Elternurlaub als zurückgelegt.

- Beschäftigte im Erziehungs- und Elternurlaub haben Anspruch auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen.
- Bei Erkrankung von Kindern ist bezahlte Freistellung über den gemäß § 45 Sozialgesetzbuch V bestehenden Anspruch hinaus zu gewähren.

Weiterbildung

Weiterbildung ist für ArbeitnehmerInnen die einzige Chance der beruflichen und sozialen Anpassung an Veränderungsprozesse. Sie dient damit der dauerhaften Sicherung einer menschenwürdigen Existenz. Sie sollte daher nicht auf den kurzfristig aktuellen Bedarf des Arbeitgebers reduziert werden.

Durch Tarifvertrag ist ein umfassender Weiterbildungsanspruch der ArbeitnehmerInnen zu regeln.

Dabei ist insbesondere festzulegen, daß

- der Arbeitgeber zur Durchführung beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen verpflichtet ist,
- Inhalte von Weiterbildung nicht nur am Karriereprinzip orientiert und/oder auf männliche Interessen abgestellt sind,
- ArbeitnehmerInnen für die Teilnahme auch an politischen und kulturellen Bildungsmaßnahmen freizustellen sind, so daß Weiterbildung nicht nur betrieblich zweckgebunden ist,
- ArbeitnehmerInnen im Falle der Änderung von Arbeitsabläufen oder -organisation einen Umschulungs- oder Weiterbildungsanspruch haben,
- bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ein Anspruch der ArbeitnehmerInnen auf die Fortzahlung der Bezüge und die Übernahme der Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber besteht,
- die besonderen Belange von Frauen bei der inhaltlichen und organisatorischen Planung der Weiterbildungsmaßnahmen angemessen zu berücksichtigen sind.
- sowohl ArbeitnehmerInnen im Elternurlaub als auch Teilzeitbeschäftigte beteiligt werden.
- Frauen in gleichem Maße wie Männer an Bildungsmaßnahmen beteiligt werden. Solange Frauen in Weiterbildungsmaßnahmen, insbesondere der Ausstiegshilfe, unterrepräsentiert sind, sind Quoten zur Erreichung des gleichen Anteils festzuschreiben.
- Weiterbildungsansprüche nicht auf Kosten anderer Leistungen (z.B. Arbeitszeitverkürzung oder Einkommen) durchgeführt werden.

Durch Tarifvertrag ist der Arbeitgeber zu verpflichten, den für seinen Bereich bestehenden Qualifizierungsbedarf unter Einbeziehung vorhersehbarer Entwicklungen zu ermitteln und in Übereinstimmung mit der Betriebs- bzw. Personalvertretung ein Weiterbildungskonzept zu erstellen, in das der bei ArbeitnehmerInnen des Bereichs bestehende Weiterbildungsbedarf einzubeziehen ist.

Diese Regelungen sollen dazu beitragen,

- einer Entwertung beruflicher Qualifikationen durch eine rechtzeitige - möglichst vorbeugende - Anpassung entgegenzuwirken,
- das berufliche Spektrum der ArbeitnehmerInnen zu erweitern,
- die Durchlässigkeit des Bildungssystems insgesamt zu erhöhen und für ein Mehr an Chancengleichheit zu sorgen,
- Frauen den Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu erleichtern,
- die ArbeitnehmerInnen zu befähigen, aktiv an betrieblichen und gesellschaftlichen Entwicklungs- und Veränderungsprozessen teilzunehmen,
- der Gefahr der dauerhaften „Abkopplung“ arbeitsloser ArbeitnehmerInnen vom Arbeitsmarkt vorzubeugen,
- die Auswirkungen von Strukturkrisen einzelner Branchen auf die betroffenen ArbeitnehmerInnen abzumildern und neue Beschäftigungsperspektiven in zukunftsorientierten Berufsfeldern zu eröffnen,
- der Ausgrenzung sogenannter „Problemgruppen“ auf dem Arbeitsmarkt wirksam zu begegnen.

Von der immer schneller vorangetriebenen Technisierung der Arbeitswelt sind insbesondere Frauen betroffen, weil

- der Anteil von Arbeitsplätzen für Un- und Angelernte sowie für einen engen Qualifikationsbereich ausgebildete ArbeitnehmerInnen weiter erheblich abnehmen wird;
- Routinearbeiten und repetitive Tätigkeiten zunehmend automatisiert werden; und der Frauenanteil an diesen Arbeitsplätzen relativ hoch ist.

Ziel von Weiterbildung ist es daher, den Ausbildungsstand insbesondere von Frauen den veränderten Qualifikationsanforderungen ständig anzupassen, damit sie

- nicht in die Arbeitslosigkeit abgedrängt werden, sondern zu den verstärkt benötigten Fachkräften gehören
- durch Kinder- und Familienbetreuungszeiten und bei Teilzeitarbeit keinen Qualifikationsverlust erleiden
- ihren beruflichen Aufstieg verfolgen können.

Dies gilt auch für Männer, die sich an der Familienarbeit beteiligen.

Um Frauen die Teilnahme an Weiterbildung praktisch zu ermöglichen, sind einige organisatorische Aspekte zu beachten.

- Weiterbildung ist grundsätzlich innerhalb der Arbeitszeit und mit Fortzahlung der Bezüge durchzuführen. Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.
- Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit ist wie Mehrarbeit zu vergüten.
- Die Maßnahmen müssen örtlich und zeitlich so organisiert sein, daß auch Frauen mit Kindern und Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können, z.B. möglichst am Wohnort.
- Bei Bedarf muß für Kinderbetreuung gesorgt werden.

Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit nimmt weiter zu. Um zu verhindern, daß Teilzeitarbeit als Instrument zur Rationalisierung und Flexibilisierung oder als Gegenmaßnahme zur Arbeitszeitverkürzung eingesetzt wird, ist es unverzichtbar, Teilzeitbeschäftigte in den Geltungsbereich der Tarifverträge einzubeziehen und tarifliche Regelungen für die Teilzeitarbeit zu vereinbaren. Die Grundsätze der Mitbestimmung gelten voll.

Um Teilzeitarbeit im Sinne von ArbeitnehmerInnen zu gestalten, stellt die DAG folgende Forderungen:

- Arbeitsstunden, die über die im Einzelarbeitsvertrag vereinbarte Stundenleistung hinausgehen, sind als zuschlagspflichtige Mehrarbeit zu bewerten. Auf Wunsch der Beschäftigten ist Mehrarbeit auch in Freizeit abzugelten.
- Auch Beschäftigte in qualifizierten Tätigkeiten müssen die Möglichkeit haben, auf Teilzeitarbeit überzugehen.
- Die Mindestbeschäftigung soll (zur Zeit) 18 Stunden wöchentlich betragen, damit die Sozialversicherung gewährleistet ist. Dies gilt auch, wenn Teilzeitbeschäftigte in die Arbeitszeitverkürzung einbezogen werden.
- Teilzeitbeschäftigte dürfen im beruflichen Aufstieg nicht benachteiligt werden. Sie sind an betrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Sozialleistungen zu beteiligen.
- Stellenausschreibungen für Teilzeitarbeitskräfte müssen die Stundenzahl und Lage der Arbeitszeit enthalten.
- Arbeitgeber und Betriebs-/Personalrat beraten jährlich über den Stellenplan, die Aufteilung in Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätze sowie die Grundsätze der Personalplanung.

- Die Personal- und Betriebsräte sind aufgefordert, auch bei der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ihre Mitbestimmungsrechte wahrzunehmen.
- Der Anteil der Teilzeitarbeitsplätze darf eine zwischen den Betriebspartnern festzulegende Quote nicht übersteigen.
- Liegen Anträge von Vollzeitbeschäftigten auf Teilzeitbeschäftigung und von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeitbeschäftigung vor, so ist diesem Verlangen wenn möglich zu entsprechen.
- Bei der Besetzung freier Vollzeitstellen sind Teilzeitbeschäftigte vorrangig gegenüber externen BewerberInnen zu berücksichtigen. Die Rückkehrmöglichkeit auf einen Vollzeitarbeitsplatz muß tarifvertraglich geregelt werden.

Betriebsvereinbarungen/Dienstvereinbarungen aufgrund eines Tarifvertrages zur Regelung von Beginn und Ende der Arbeitszeit müssen mindestens folgende Regelungen enthalten:

- Die genaue Lage und Dauer der Arbeitszeit in einem schriftlichen Arbeitsvertrag.
- Mindestarbeitszeiten von 4 Stunden täglich, die an maximal 5 Tagen abgeleistet werden.
- Umwandlung von Vollzeit auf Teilzeit oder Veränderung der Teilzeit nur mit Zustimmung des Betriebsrats/Personalrats.
- Verbot von Arbeit auf Abruf

Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen

Der Bestandsschutz von Arbeitsverhältnissen ist sicherzustellen. Die einschlägigen Regelungen des sogenannten Beschäftigungsförderungsgesetzes werden strikt abgelehnt. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen nur für einen bestimmten Zweck und in Ausnahmefällen abgeschlossen werden.

Der Bestandsschutz muß grundsätzlich für alle Arten von Beschäftigungsverhältnissen unabhängig von der vereinbarten Arbeitszeit garantiert sein.

Die Wahrnehmung kollektiver Interessenvertretung durch Betriebsräte und Personalräte und ihrer Gewerkschaften darf nicht durch besondere Arbeitsvertragsformen und Arbeitszeitgestaltungen beeinträchtigt werden.

Arbeitsbedingungen

Aufgrund der zunehmenden Technisierung der Arbeitswelt ist verstärkt auf die Arbeitsbedingungen zu achten. Die Arbeitsplätze von Frauen sind hier in besonderem Maße betroffen, z.B. durch Bildschirmarbeit.

- Für jede Beschäftigung an Bildschirmgeräten sind Mischarbeitsplätze einzurichten.
- Tätigkeiten an Bildschirmarbeitsplätzen sollen nicht nur ausführende, sondern auch planende und kontrollierende Inhalte haben.
- Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an Bildschirmgeräten oder anderen technischen Einrichtungen sind bezahlte Arbeitsunterbrechungen vorzusehen.
- Diese müssen frei wählbar sein und sind nicht auf sonstige Pausen anzurechnen.
- Die Erholungszeiten dürfen nicht von Arbeitsläufen abhängig gemacht werden.
- Diese Unterbrechungen dürfen zur Gesamtanwesenheit im Betrieb nicht hinzugerechnet werden.

Frauenförderpläne

Zukünftig sollen in Tarifverträgen Eckdaten aufgenommen werden, die zur Gestaltung von Frauenförderplänen geeignet sind. Dieser Rahmen soll dazu führen, daß in betrieblichen Frauenförderplänen folgende Punkte Berücksichtigung finden:

- Erstellung von Ist-Analysen
- Zielvorgaben zur Beschäftigung von Frauen in allen Tarifgruppen und Tätigkeitsbereichen.
- Vorrang bei gleicher Qualifikation bis zur Herstellung von Chancengleichheit bei Einstellung, Versetzung, Höhergruppierung.
- Verbesserung beim Zugang von Frauen zu Bildungsmaßnahmen. (Arbeitszeitfrage, Teilzeit, Quote, Kinderbetreuung)
- Berichtspflicht
- Festlegung der Laufzeit bis zur Erfüllung

Schutz vor sexueller Diskriminierung am Arbeitsplatz

Frauen in der Arbeitswelt werden oft diskriminiert und nicht als Gleichberechtigte anerkannt. Dies kommt – häufiger als bekannt – in sexuell besetzten Angriffen zum Ausdruck. Diese können ebenso aus direkten oder angedrohten körperlichen Übergriffen wie aus der Herabwürdigung des weiblichen Körpers mit Worten bestehen.

Die DAG fordert

- Maßnahmen zur Bewußtseinsbildung, damit
- Frauen ihre Rechte kennenlernen und wahrnehmen, um ihr Selbstbestimmungsrecht geltend machen zu können,
- Männer in Zukunft Frauen als gleichberechtigt anerkennen und sich entsprechend verhalten. Auch sie werden durch neue Verhaltensalternativen im Umgang mit ihren Mitmenschen gewinnen.
- verstärkte Öffentlichkeitsarbeit. Ein größerer Bekanntheitsgrad wird zu breiterer Diskussion über das Thema beitragen. Erhöhte Sensibilität, die zum Erkennen derartiger Vorgänge beiträgt, ist eine wesentliche Voraussetzung zur Verbesserung.

Zur Unterstützung und als Hilfe für die Kolleginnen sind folgende Maßnahmen notwendig:

- Diskussion des Themas in Betrieben und Verwaltungen, auch in Betriebs- und Personalversammlungen.
- Seminare für haupt- und ehrenamtliche Kollegen und Kolleginnen, um Problembewußtsein zu schaffen und Gegenmaßnahmen zu entwickeln.
- Arbeitsrechtlicher Schutz für Frauen, die sich gegen eine Diskriminierung wehren, so daß sie deshalb keine persönlichen oder beruflichen Nachteile erleiden müssen.
- Betriebliche Regelungen, die zum Erkennen von Diskriminierungen, zur Behandlung von Beschwerden und zur Abwehr von Übergriffen geeignete Mittel anbieten, z.B.
- Katalog der sexuellen Belästigungen
- Behandlung der Beschwerden; gegebenenfalls Maßnahmen gegen den Belästiger.
- Entwicklung von Strategien zur Abwehr sexueller Belästigung im Betrieb.
- Verhinderung von persönlichen oder beruflichen Nachteilen im Betrieb bei Anzeige einer sexuellen Belästigung.

Unter Berufung auf die Rechtspraxis anderer europäischer Länder fordert die DAG weiterhin, daß die im Grundgesetz garantierten Rechte zur Wahrung der Menschenwürde und zur Erhaltung der körperlichen Unversehrtheit in einem für die Arbeitswelt relevanten Gesetz gesichert werden.

Tarifliche Rahmenbedingungen und Betriebsvereinbarungen können bereits jetzt entsprechend abgefaßt werden.

Untersuchungen haben ermittelt, was Frauen unter sexueller Belästigung verstehen:

- Berühren der Brust
- Einladungen in eindeutiger Absicht
- auf den Po klatschen
- Pornobilder am Arbeitsplatz
- Küsse
- anzügliche Witze
- Hinterherpfeifen.

Manche Männer verhalten sich gegenüber Frauen in dieser Weise diskriminierend, wenn sie Frauen nicht als gleichberechtigt anerkennen und wenn sie nicht in der Lage sind, ihre (vermeintliche) Überlegenheit auf andere Art auszudrücken.

Solche Übergriffe kommen in allen Ebenen der betrieblichen Hierarchie vor, und zwar als

- Machtmißbrauch des Vorgesetzten gegenüber seiner Untergebenen,
- Ausdruck der Nichtanerkennung des unterstellten Mannes gegenüber seiner Vorgesetzten,
- Herabwürdigung der gleichgestellten Kollegin.

Davor sollten Frauen durch ein sachlich-freundliches und kollegiales Betriebsklima geschützt werden. Gleichberechtigte Annäherung soll nicht verhindert werden. Frauen müssen jedoch ihr Selbstbestimmungsrecht behalten, so daß ihre menschliche Würde und körperliche Unversehrtheit gesichert sind.

Muster-Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung

Die Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung und zur Förderung von Frauen hat nach Auffassung der DAG die folgenden Punkte zu umfassen. Es können auch weitergehende, auf den Betrieb bezogene Regelungen getroffen werden.

1. Präambel

Die Vertragsparteien stimmen darin überein, daß die Gleichstellung der Frauen in der betrieblichen Wirklichkeit noch keine tatsächliche Umsetzung erfahren hat.

Mit dieser Vereinbarung wird angestrebt, eine gleichgewichtige Besetzung der Arbeitsplätze durch weibliche Beschäftigte bis zum Jahre zu erreichen.

Eine gleichgewichtige Stellenbesetzung von Männern und Frauen muß in allen Bereichen des Betriebes/Unternehmens sichergestellt werden. Für die Personalplanung (SollKonzept) legen Geschäftsleitung und Betriebs-

rat/Gesamtbetriebsrat fest, in welcher Weise und in welchem Zeitraum die Beteiligung von Frauen in den jeweiligen Funktionsbereichen erfolgt.

Die Personalplanung (Sollkonzept) ist jährlich zu aktualisieren, um Fortschritte bei der gleichberechtigten Beschäftigung von Frauen festzustellen.

Soweit nur geringe oder keine Fortschritte zu vermerken sind, erfolgt eine Ursachenanalyse, und es werden Maßnahmen zur Abhilfe vorgeschlagen, die nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat durchzuführen sind.

Es sind Arbeitszeitmodelle zu entwickeln (auch in Führungspositionen), die dem Grundsatz der Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie entsprechen.

2. Datenbasis

Die Unternehmensleitung/Geschäftsleitung erstellt Statistiken, aus denen zu entnehmen ist:

- wie viele weibliche Beschäftigte (prozentual und absolut) in den einzelnen Abteilungen und Geschäftsstellen beschäftigt,
- in welchen Gehaltsgruppen sie eingruppiert und
- wie sie in den Funktionen und Hierarchiestufen vertreten sind,
- welche und wieviele weibliche Beschäftigte an inner- und überbetrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben,
- wie sich das Verhältnis der Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigten darstellt (ggf. auch Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze),
- wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbern bei Stellenbesetzungen ist.

Diese Daten werden jährlich zu einem bestimmten Stichtag aktualisiert und der Personal- oder Betriebsvertretung ausgehändigt.

3. Stellenausschreibung

- Stellenausschreibungen werden in weiblicher und männlicher Form abgefaßt.
- Stellenausschreibungen werden formal und inhaltlich so gestaltet, daß sich Frauen gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert fühlen.

4. Auswahlverfahren

- Neben internen Bewerberinnen sind Frauen, die sich auf externe Ausschreibungen beworben haben, bei der Einladung zum Vorstellungsgespräch

spräch mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Bewerbungen zu berücksichtigen.

- Test- und Auswahlverfahren sind so zu gestalten, daß sie nicht zu einer Benachteiligung von Frauen führen.
- Eine frauenfördernde Bewerbungssituation soll dadurch gewährleistet werden, daß Frauen an der BewerberInnenauswahl und -gesprächen beteiligt werden.
- Bei Übernahmegesprächen mit Auszubildenden und bei Einstellungsgesprächen sowie in der Öffentlichkeit wird darauf hingewiesen, daß Frauen die gleichen Chancen haben wie Männer.
- Der Betrieb/das Unternehmen ist verpflichtet, die jeweilige Maßnahme gegenüber dem Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat umfassend zu begründen.

5. Stellenbesetzung

- Frauen, die im Rahmen betriebsbedingter Maßnahmen oder aus familiären Gründen ausgeschieden sind, werden bevorzugt wieder eingestellt.
- Bei gleichwertiger Qualifikation werden Bewerberinnen bevorzugt berücksichtigt, solange sie in der jeweiligen Abteilung oder Geschäftsstelle oder in den jeweiligen Funktionen oder Hierarchiestufen unterrepräsentiert sind.

Meßgröße der Repräsentanz kann sein: Anteil der Frauen an der Zahl der Beschäftigten im Wirtschaftsbereich, im Unternehmen oder im Betrieb.

Ist eine Funktion oder Hierarchiestufe in einer Abteilung oder Geschäftsstelle nur einmal vorhanden, so ist als Vergleichsbasis die Besetzung dieser Stelle im Gesamtbeschäftigungsbereich heranzuziehen.

- Bei der Beurteilung von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung dürfen Kindererziehungszeiten nicht nachteilig gewertet werden.

6. Berufsausbildung

- Solange weibliche Auszubildende unterrepräsentiert sind, werden sie bevorzugt eingestellt.
- Bei der Übernahme nach der Berufsausbildung sind Frauen in allen Berufsbereichen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Auszubildenden, die vor der Übernahme stehen, zu berücksichtigen.

7. Inner- und überbetriebliche Weiterbildung

- Arbeitgeber und Betriebs- oder Personalvertretung vereinbaren inner- und überbetriebliche Weiterbildungsmaßnahmen.
- Bei allen Maßnahmen werden Frauen in den Bereichen, in denen sie bisher nicht oder geringfügig beteiligt sind, bevorzugt berücksichtigt.
- Sie werden gezielt zur Teilnahme motiviert und unterstützt.
- Das Thema „Situation der Frauen im Betrieb“ ist in Schulungs- und Weiterbildungslehrgängen aufzunehmen.
- In Führungskräftebildungen und -veranstaltungen sowie bei Weiterbildungsmaßnahmen, die gezielt auf die Übernahme von Führungspositionen vorbereiten, wird das Thema „Gleichstellung der Frau“ einbezogen.
- Weiterbildungsveranstaltungen sind örtlich und zeitlich so anzubieten, daß Eltern mit Kindern und Teilzeitbeschäftigten die Teilnahme ermöglicht wird. Bei ganz- oder mehrtägigen Veranstaltungen ist bei Bedarf Kinderbetreuung zu gewährleisten.
- Der Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen darf nicht von einer freien Versetzbarkeit abhängig gemacht werden.
- Frauen werden verstärkt als Dozentinnen/Referentinnen im Weiterbildungsbereich eingesetzt.

8. Zeitweilige Beurlaubung wegen Kindererziehung

- MitarbeiterInnen sind auf eigenen Wunsch im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub mindestens bis zu einer Dauer von vier Jahren ohne Vergütungsanspruch und ohne berufliche Nachteile zu beurlauben.
- Der Elternurlaub kann zwischen den Anspruchsberechtigten geteilt werden.
- Innerhalb des Elternurlaubes kann das Arbeitsverhältnis mit einer Teilzeitbeschäftigung fortgesetzt werden, jedoch nicht unterhalb der Sozialversicherungspflichtgrenze. Ein entsprechender Wunsch nach Teilzeitbeschäftigung ist der Personalabteilung drei Monate vorher mitzuteilen.
- Die Weiterbeschäftigungszusage gilt für einen gleichwertigen und zumutbaren Arbeitsplatz auf der Grundlage der individuellen Wochenarbeitszeit vor dem Elternurlaub.
- Bei außertariflichen Bezügen sind die während des Elternurlaubes vorgenommenen, betriebsüblichen Anpassungen hinzuzurechnen.

- Die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit ist spätestens sechs Monate vor Ablauf des Elternurlaubs schriftlich mitzuteilen.
- Wünsche nach Teilzeitarbeit bei Wiederaufnahme der Berufstätigkeit werden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten berücksichtigt.
- Vor Beginn der Mutterschutzfrist/des Elternurlaubs wird mit den Betroffenen ihre berufliche Weiterbildung erörtert.
- Den beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Weiterbildungsmaßnahmen angeboten, die dem Erhalt und der Verbesserung ihrer Qualifikation dienen. Darüber hinaus können sie an allen angebotenen betrieblichen und überbetrieblichen Bildungsmaßnahmen teilnehmen. Es ist sicherzustellen, daß die beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rechtzeitig und regelmäßig über die Bildungsangebote informiert werden.
- Bei betrieblichem Bedarf werden - um den Kontakt aufrechtzuerhalten und die Wiedereingliederung zu erleichtern - bevorzugt beurlaubten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zeitweilige Aushilfsbeschäftigungen (z.B. Urlaubs-, Krankheitsvertretung) angeboten.
- Soweit Rechte aus dem Arbeitsverhältnis von Beschäftigungszeiten abhängen, gelten diese Zeiten durch den Elternurlaub als zurückgelegt.
- Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nicht unmittelbar nach Ablauf des Elternurlaubs ihre Tätigkeit wieder aufnehmen möchten, besteht Einstellungsvorrang für weitere drei Jahre vor externen Bewerberinnen und Bewerbern.

9. Berichtspflicht

Personal- oder Betriebsvertretung und Unternehmensleitung oder Geschäftsleitung beraten jährlich zum gleichen Stichtag den Stand der Umsetzung dieser Maßnahmen und berichten darüber in einer Betriebs- oder Personalvertretung.

10. Schlußbestimmungen

Diese Vereinbarung unterliegt § 76 Betriebsverfassungsgesetz/den entsprechenden §§ der Personalvertretungsgesetze der Länder.

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, frühestens jedoch zum ...

Wird diese Vereinbarung gekündigt, so gelten ihre Inhalte bis zum Abschluß einer neuen Vereinbarung weiter.