

Gleichstellung von Frauen und Männern in der betrieblichen Interessenvertretung

Christina Klenner
Christiane Lindecke

Ein Ziel der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes 2001 war es, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf betrieblicher Ebene zu fördern. Neben Regelungen, die zu einer besseren Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat führen sollen, wurden auch die Gleichstellung von Frauen als betriebliches Handlungsfeld sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Aufgaben der Betriebsräte in das Gesetz aufgenommen. Anhand der 3. Betriebsrätebefragung des WSI kann zunächst nur untersucht werden, wie sich der Frauenanteil in den Betriebsräten anlässlich der Betriebsratswahlen 2002 entwickelt hat, ob dabei die Mindestquote nach Geschlecht eingehalten wurde und wo es Schritte hin zu mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb gegeben hat.

1 Fragestellung

Obwohl seit Jahrzehnten die Erwerbstätigkeit von Frauen zunimmt, kann von ihrer tatsächlichen Gleichstellung nicht die Rede sein (Deutscher Bundestag 2002)¹. Im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens zum neuen Betriebsverfassungsgesetz wurde von Gewerkschaften und Frauenpolitikerinnen für erweiterte Rechtsvorschriften zur betrieblichen Frauengleichstellung gestritten. Einige Neuregelungen wurden tatsächlich in das novellierte Betriebsverfassungsgesetz aufgenommen (Gantenberg/Schneider 2003). Andere Forderungen wurden im Betriebsverfassungsgesetz mit Verweis auf das ursprünglich vorgesehene, aber bisher nicht realisierte Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft² nicht berücksichtigt (DGB 2002).

Von den Neuregelungen kann vor allem eine anhand der Ergebnisse der WSI-Befragung der Betriebs- und Personalräte 2002 bereits in ihrer praktischen Umsetzung eingeschätzt werden: Die Regelung zur Mindestquote für das Geschlecht, das im Betrieb in der Minderheit ist. Wurde sie bei der Wahl des Betriebsrates eingehalten? Wurde damit die Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat erhöht? Für eine umfassende Einschätzung der Wirkung anderer Neuregelungen dürfte es dagegen vielfach noch zu früh sein.

Neben den Auswirkungen der neuen Wahlvorschriften wird anhand der WSI-Betriebsrätebefragung zweitens die Frage behandelt: Inwieweit ist das Thema Frauenerförderung auf betrieblicher Ebene durch

den Abschluss von Betriebsvereinbarungen zum Tragen gekommen? Und inwieweit sehen schließlich die befragten Betriebsräte tarifpolitischen Handlungsbedarf bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

2 Mindestquote nach Geschlecht im Betriebsrat

Obwohl Themen, die - wie zum Beispiel Teilzeitarbeit und flexible Arbeitszeitverteilung - weibliche Beschäftigte in besonderem Maße betreffen, an Bedeutung gewinnen, waren Frauen bislang in den Organen der betrieblichen Mitbestimmung immer noch deutlich unterrepräsentiert. Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes wurde der Paragraph 15 neu gefasst, in dem die Zusammensetzung des Betriebsrates nach Beschäftigungsarten und Geschlecht geregelt wird. Gegenüber der früheren Fassung, nach der Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten im Betriebsrat vertreten sein *sollten*, regelt § 15 Abs. 2 BetrVG nun: „Das Geschlecht, das in der Belegschaft in der Minderheit ist, muss mindestens entsprechend seinem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht“. Während im Gesetzgebungsverfahren noch vorgesehen war, die bisherige Soll-Vorschrift der Geschlechterquote in eine Muss-Vorschrift umzuwandeln, ist mit der nun gültigen Fassung eine *mindestens* anteilige Vertretung des jeweiligen Minderheitengeschlechts im Betriebsrat vorgese-

hen. Da in der Mehrzahl der Betriebe Frauen das Minderheitengeschlecht sind, sollte sich diese Vorschrift zu Gunsten einer stärkeren Vertretung von Frauen im Betriebsrat auswirken. Gegenüber einer starren Geschlechterquote wurde als Vorteil der Mindestquote angesehen, dass der Anteil von Frauen nicht von vornherein auf ihren Anteil an den Beschäftigten begrenzt wird.

- 1 Eine ausführliche Analyse wurde im „Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern in Deutschland“ vorgelegt, der vom WSI in der Hans Böckler Stiftung in Kooperation mit dem Internationalen Institut für empirische Sozialökonomie (INIFES) und der Forschungsgruppe Tondorf im Auftrag des Bundesfrauenministeriums erarbeitet und im April vom BMFSFJ (2002) veröffentlicht wurde.
- 2 Dieses Gesetzesvorhaben ist bekanntlich am Widerstand der Wirtschaft gescheitert. Anstelle des Gesetzes schloss die Bundesregierung mit den Arbeitgeberverbänden im Juli 2001 eine rechtlich unverbindliche, freiwillige Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft ab.

Dr. rer.oec. Christina Klenner ist Referatsleiterin für Geschlechterverhältnisse im WSI in der Hans Böckler Stiftung.
e-mail: Christina-Klenner@boeckler.de
Dr. rer.pol. Christiane Lindecke, Dipl.-Sozialwirtin, freiberufliche Arbeitsmarkteraterin, Gelsenkirchen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitszeitflexibilisierung, Gleichstellungspolitik, Arbeitsmarktpolitik.
e-mail: christiane.lindecke@web.de

Tabelle 1: Einhaltung der Mindestquote und Veränderung des Frauenanteils im Betriebsrat nach Wirtschaftszweigen – Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2002¹⁾ –

	Wirtschaftszweig des Betriebes									
	Insgesamt	Grundstoffe	Investitions-güter	Verbrauchs-güter	Baugewerbe	Handel	Verkehr und Nachrichten	Kredit- und versiche-rungsgewerbe	Sonstige Dienst-leistungen	Sonstige
Zahl der Betriebe (n)	1.730	361	280	176	58	159	109	104	315	169
Mindestquote wurde eingehalten	Mindestquote für das Minderheitengeschlecht in %									
ja	69,5	69,2	72,7	74,4	47,2	73,0	70,7	73,4	65,1	69,7
nein	15,8	16,9	15,1	17,5	41,9	12,6	13,4	6,7	15,0	15,6
keine Angaben	14,6	13,9	12,2	8,1	11,0	14,4	15,9	19,9	19,9	14,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Anteil der Frauen im Betriebsrat liegt	Veränderung des Frauenanteils im Betriebsrat in %									
höher ²⁾	43,5	45,6	45,4	45,5	30,1	39,0	60,6	34,9	36,4	49,9
niedriger ²⁾	9,6	7,8	9,1	8,8	10,2	13,1	7,5	15,3	12,5	3,6
gleich ²⁾	44,1	44,3	42,8	44,0	57,8	44,7	29,0	46,4	48,8	40,2
keine Angaben	2,9	2,3	2,7	1,7	1,9	3,3	2,8	3,4	2,3	6,3
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1) Daten gewichtet; Abweichungen der Summen von 100 % aufgrund von Rundungen

2) Im Vergleich zur vorangegangenen Betriebsratswahl (i. d. R. 1998)

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler Stiftung

Das eröffnet gegebenenfalls erfahrenen Kolleginnen die Chance, über den Mindestanteil hinaus wiedergewählt zu werden. Gleiches gilt für Männer, sollten sie im Betrieb in der Minderheit sein. Zugleich gab es gegen die starre Geschlechterquote auch verfassungsrechtliche Bedenken (Däubler/Kittner/Klebe 2002).

Eine andere, für die Interessenvertretung von Frauen wichtige, Neuregelung bezieht sich auf die neu geschaffene Möglichkeit der Teilfreistellung für die Betriebsratsarbeit. Auch dies soll vor allem Frauen, die wesentlich öfter in Teilzeit beschäftigt sind, zu Gute kommen.

Wie haben sich nun die neuen Regelungen bei den Wahlen zu den Betriebsräten im Jahre 2002 ausgewirkt?

2.1 EINHALTUNG DER MINDESTQUOTE

In sieben von zehn Betrieben wurde die Mindestquote für das Minderheitengeschlecht eingehalten, bei rund 16 % der Betriebe war dies nicht der Fall. Etwa jeder siebte Betriebsrat machte dazu keine Angabe (Tabelle 1).

Im Baugewerbe lag die Einhaltung der gesetzlichen Vorschrift deutlich unter dem genannten Durchschnitt (47%), im Verbrauchsgütergewerbe wurde die Quote am häufigsten eingehalten (74%).

In fast der Hälfte der Betriebe sind Frauen und Männer seit den Betriebsratswahlen 2002 nun im Betriebsrat entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten vertreten (Tabelle 2). Hier ist das Minderheitengeschlecht mit einem Anteil knapp über der Mindestquote vertreten. In weite-

Tabelle 2: Erfüllung und Übererfüllung der Mindestquote nach Geschlecht

	gesamt	Welches Geschlecht ist im Betrieb in der Minderheit?	
		Frauen	Männer
Mindestquote wurde eingehalten (Anzahl der Betriebe)	1.197 ¹⁾	879	318
und zwar		in %	
knapp über der Quote	48,8	53,2	36,4
weit über der Quote	38,4	33,2	53,6
keine Angabe	12,8	13,6	10,0
gesamt	100,0	100,0	100,0

1) Die restlichen Betriebe mit Einhaltung der Mindestquote machten zum Minderheitengeschlecht keine Angabe; Daten gewichtet

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler Stiftung

ren 38% der Betriebe wurde die Mindestquote jedoch weit übererfüllt, das heißt im Betriebsrat sind mehr Frauen bzw. Männer vertreten, als es ihrem Anteil an den Beschäftigten entspricht. Die gesetzliche Vorschrift der Mindestquote ist auch in diesem Fall eingehalten. Wie im Gesetzgebungsverfahren diskutiert, kommen also tatsächlich in diesen Fällen mehr Vertreter/innen des Minderheitengeschlechts zum Zuge als bei einer exakten Quote. Allerdings wurde die Mindestquote weitaus häufiger in jenen Betrieben übererfüllt, wo Männer das Minderheitengeschlecht sind. In mehr als der Hälfte der frauendominierten Betriebe (54%) sind Männer überproportional im Betriebsrat vertreten. Aber auch in einem Drittel der männerdominierten Betriebe sind mehr Frauen in den Betriebsrat gewählt worden, als es ihrem Anteil an den Beschäftigten entspricht (Tabelle 2).

In großen Betrieben wird die Quote weitaus häufiger eingehalten als in kleinen. In mehr als vier Fünfteln der Betriebe (82%) mit mehr als eintausend Beschäftigten wurde die Mindestquote erfüllt, aber

nur in knapp der Hälfte der Betriebe mit bis zu 50 Beschäftigten (Tabelle 3). Zum selben Ergebnis kommt auch eine Auswertung der Betriebsratswahlen in von der IG Metall vertretenen Bereichen, dort wurde in Großbetrieben eine „Quotenerfüllung“ von 87% ermittelt (Rudolph/Wassermann 2003). Hier liegt die Vermutung nahe, dass es in großen Betrieben weniger Probleme als in kleinen bereiten dürfte, geeignete und motivierte Kandidatinnen für den Betriebsrat zu finden.

Die Antworten auf die Frage, warum die Mindestquote nicht eingehalten wurde, weisen in eine ähnliche Richtung. Von Betriebsräten aus 273 Betrieben wurde die Frage beantwortet, warum die Mindestquote nicht erfüllt wurde. Drei Gründe werden häufiger angeführt. Das sind in der Rangfolge der Nennungen

3 Metall- und Elektrohandwerk, Stahl-, Maschinen- und Straßenfahrzeugbau, Elektroindustrie, Textil-, Bekleidungs- und Holzindustrie.

Tabelle 3: Einhaltung der Mindestquote und Veränderung des Frauenanteils im Betriebsrat nach Betriebsgröße – Ergebnisse der Betriebsratswahlen 2002¹⁾ –

in %	Standort des Betriebs					Beschäftigtenzahl			
	insgesamt	West	Ost	bis 50	51–100	101–200	201–500	501–1.000	über 1.000
Zahl der Betriebe (n)	1.730	1.473	258	223	224	269	426	232	357
Mindestquote für das Minderheitengeschlecht									
in %									
Mindestquote wurde eingehalten									
ja	69,5	69,1	72,0	49,2	64,7	65,7	73,7	72,2	81,5
nein	15,8	16,5	12,0	36,6	23,1	18,8	12,0	11,6	3,4
keine Angaben	14,6	14,4	16,1	14,3	12,2	15,5	14,4	16,1	15,2
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Veränderung des Frauenanteils im Betriebsrat									
in %									
Anteil der Frauen im Betriebsrat liegt									
höher ²⁾	43,5	44,0	40,3	19,1	31,8	45,3	47,1	52,8	54,2
niedriger ²⁾	9,6	9,8	8,4	13,5	8,8	9,8	11,9	8,3	5,4
gleich ²⁾	44,1	43,2	49,4	62,2	56,3	42,1	37,0	37,0	39,7
keine Angaben	2,9	3,0	2,0	5,1	3,1	2,8	4,0	1,8	0,7
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1) Daten gewichtet; Abweichungen der Summen von 100 % aufgrund von Rundungen

2) Im Vergleich zur vorangegangenen Betriebsratswahl (i. d. R. 1998)

Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler
Stiftung

(1) es gab keine Aufstellung von Vertreter/innen des Minderheitengeschlechts zur Wahl (80 Nennungen),

(2) der Anteil von Frauen an den Beschäftigten ist zu gering (78 Nennungen) und

(3) es lag kein Interesse von Vertreter/innen des Minderheitengeschlechts an der Betriebsratsarbeit vor (27 Nennungen).

Insbesondere in kleineren Betrieben und solchen mit nur wenigen weiblichen Beschäftigten kann die Kandidatinnensuche schwierig sein. Die Einhaltung und teilweise Übererfüllung der Mindestquote in der überwiegenden Mehrheit der Betriebe zeigt aber, dass das mitunter noch anzutreffende Vorurteil, Frauen seien häufig nicht motiviert oder bereit zur Übernahme von Betriebsratsmandaten, nicht zutrifft.

Es ist nicht auszuschließen, dass in bestimmten Fällen das Betriebsklima der Kandidatur von Frauen nicht besonders förderlich war. In einer Reihe von Betrieben wurde die neue gesetzliche Vorschrift der Mindestquote als nicht sinnvoll erachtet. Ein Teil der befragten Betriebsräte äußert sich bei der Frage nach den Problemen, die sie bei den neuen Wahlvorschriften sehen, kritisch bis offen ablehnend in Bezug auf die Mindestquote; in 104 Fällen äußern Betriebsräte in dieser oder jener Form gegen die Quote Bedenken. Nur vereinzelt geht es dabei um ihre Wirksamkeit zum Schutz der Interessen der Minderheit oder um ihre Erfüllbarkeit. Meist wird die Mindestquote selbst als Problem benannt, darunter auch mit dem Hinweis, die Regelung sei undurchsichtig für die Beschäftigten. In einigen Fällen wird jegliche Quote

abgelehnt („Quote ist Blödsinn“, „Geschlecht geht vor Leistung“ u.ä.).

2.2 FRAUENANTEIL IM BETRIEBSRAT

Der Frauenanteil an den Betriebsratsmitgliedern ist weiter angestiegen. Unter den im Jahr 2002 neu Gewählten waren nach der WSI-Befragung der Betriebs- und Personalräte 30,6% Frauen.⁴ Zum gleichen Ergebnis (30%) kommt das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in seiner Umfrage unter 4.570 Betrieben (Niedenhoff 2002, S. 4). In der WSI-Befragung liegt damit der durchschnittliche Frauenanteil an den gewählten Betriebsräten leicht unter ihrem durchschnittlichen Anteil an allen Beschäftigten der befragten Betriebe im Sample (33,5%). Eine Auswertung für die von der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie betreuten Branchen ergab eine leicht überproportionale Vertretung von Frauen in Betriebsratsgremien; hier sind 25,2% der Betriebsratsmitglieder und 24,5% der Beschäftigten weiblich (Kölzer 2002).

Wie verteilt sich der insgesamt gestiegene Frauenanteil auf die verschiedenen Betriebe? In 44% der Betriebe ist der Anteil von Frauen im Betriebsrat gestiegen und in ebenfalls 44% ist er unverändert geblieben. Bei 10% liegt er allerdings auch niedriger (*Tabelle 1*).

Stärker zum Zuge kamen Frauen insbesondere in größeren Betrieben, im Westen etwas mehr als im Osten. In mehr als der Hälfte der Betriebe ab 500 Beschäftigten ist bei den Betriebsratswahlen 2002 der Frauenanteil im Betriebsrat gestiegen (*Tabelle 3*). Insbesondere im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit einem in 6 von 10 Betrieben gestiegenen Frauenanteil

am Betriebsrat sowie in den männerdominierten Bereichen der Grundstoff-, Investitionsgüter- und Verbrauchsgüterindustrie scheint die Mindestquote offenbar zu Gunsten einer höheren Repräsentanz von Frauen gewirkt zu haben. Hier ist in fast jedem zweiten Betriebe der Frauenanteil im Betriebsrat gestiegen (*Tabelle 1*). Aber auch im Handel sowie im Dienstleistungssektor mit einem durchschnittlich höheren Frauenanteil hat immer noch in mehr als jedem dritten Betrieb der Frauenanteil am Betriebsrat bei den letzten Betriebsratswahlen zugenommen. Nicht abschätzen lässt sich auf der Basis der Daten allerdings, inwieweit das einem allgemeinen gesellschaftlichen Trend folgt und auch ohne die neue gesetzliche Regelung geschehen wäre.

Im Organisationsbereich aller Gewerkschaften ist in weitaus mehr Betrieben der Frauenanteil am Betriebsrat gestiegen als gefallen (*Tabelle 4*). Im Bereich der IG Metall hat am häufigsten der Frauenanteil zugenommen; hier sind in fast der Hälfte der Betriebe (48%) seit der letzten Wahl mehr Frauen im Betriebsrat.

Die Mandatsgewinne von Frauen konzentrieren sich erwartungsgemäß überwiegend auf die Unternehmen, in denen Frauen in der Minderheit sind. Doch selbst in jedem dritten frauendominierten Betrieb ist der Frauenanteil gestiegen. Umgekehrt

⁴ Nach der 2. Betriebsrätebefragung des WSI 1999/2000 betrug der Frauenanteil an den Betriebsratsmitgliedern 27%, wobei zu beachten ist, dass es sich nicht um eine Panelbefragung handelt, die Ergebnisse daher nicht direkt vergleichbar sind (Dorsch-Schweitzer/Schulten 2001, S. 115).

Tabelle 4: Veränderung des Frauenanteils im Betriebsrat nach gewerkschaftlichen Organisationsbereichen¹⁾

	Insgesamt	IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)	IG Metall (IGM)	TRANSNET (Gew. der Eisenbahner Deutschlands)	Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG)	Sonstige
Zahl der Betriebe (n)	1.730	67	682	605	28	88	260
Anteil der Frauen im Betriebsrat liegt	in %						
höher ²⁾	43,5	30,2	43,7	48,1	43,7	37,4	37,6
niedriger ²⁾	9,6	8,5	11,4	7,8	12,8	9,9	8,5
gleich ²⁾	44,1	58,7	42,2	42,0	43,5	50,2	48,4
keine Angabe	2,9	2,7	2,7	2,0	–	2,5	5,4
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

1) Daten gewichtet; Abweichungen der Summen von 100 % aufgrund von Rundungen
 2) Im Vergleich zur vorangegangenen Betriebsratswahl (i. d. R. 1998)
 Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler Stiftung

ist in 18% der Betriebe mit mehrheitlich weiblichen Beschäftigten der Frauenanteil im Betriebsrat gesunken. Das könnte ein Indiz dafür sein, dass hier auch in einigen Fällen die Mindestquote für Männer für deren anteilige Vertretung gesorgt haben könnte (denn unter den männerdominierten Betrieben sind nur 7% mit einem gesunkenen Frauenanteil im Betriebsrat).

2.3 BETRIEBSRATSVORSITZENDE

Am zumeist männlichen Geschlecht der Betriebsratsvorsitzenden hat sich allerdings nichts geändert. Frauen sind immer noch sehr viel seltener als Betriebsratsvorsitzende tätig. In weniger als jedem fünften Betrieb wird der Vorsitz von einer Frau eingenommen, nach den Betriebsratswahlen 2002 in 18,9% der vom WSI befragten Betriebe im Vergleich zu 19% nach der vorangegangenen 2. WSI-Betriebsrätebefragung 1999/2000 (Dorsch-Schweizer/Schulten 2001, S. 115). Die Auswertung der Betriebsratswahlen in den IG Metall-Branchen stellt für diese Bereiche immerhin einen leichten Zuwachs gegenüber den letzten Betriebsratswahlen von 11,2% auf 12,6% fest (Rudolph/Wassermann 2003, S. 14), während die IW-Befragung über alle Branchen hinweg 17,4% weibliche Vorsitzende ermittelt (Niedenhoff 2002, S. 4).

Frauen sind insbesondere dort häufiger Betriebsratsvorsitzende, wo auch ihr Beschäftigtenanteil hoch ist, so im Handel, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie bei den sonstigen Dienstleistungen. Trotzdem sind auch hier im Branchendurchschnitt nur jeweils maximal ein Drittel der Betriebsratsvorsitzenden Frauen. Wenn nach dem Frauenanteil an den Beschäftigten differenziert wird, so zeigt sich: In Betrieben mit einem Frauenanteil von 61 bis 80% ist immer noch in den meisten Fällen der Betriebsratsvorsitzende ein Mann (67%). Erst in stark frauendominierten Be-

Tabelle 5: Vorsitzende des Betriebsrats nach Geschlecht 2002¹⁾

Frauenanteil an den Beschäftigten im Betrieb in %	Betriebsratsvorsitzende/r ist			
	eine Frau		ein Mann	
	Zahl der Betriebe	Anteil der Betriebe mit weibl. BR-Vorsitz in %	Zahl der Betriebe	Anteil der Betriebe mit männl. BR-Vorsitz in %
1– 20	39	6,0	608	94,0
21– 40	55	15,4	301	84,6
41– 60	60	22,5	207	77,5
61– 80	56	32,7	115	67,3
81–100	54	60,0	36	40,0
insgesamt	264	17,7 ²⁾	1.267	82,3 ²⁾

1) Daten gewichtet
 2) Der Wert weicht vom Gesamtdurchschnitt ab, da die restlichen Betriebe keine Angaben zur Geschlechterstruktur ihrer Beschäftigten gemacht haben
 Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler Stiftung

trieben (Frauenanteil an den Beschäftigten zwischen 81 und 100 %) sind in 6 von zehn Betrieben auch die Betriebsratsvorsitzenden weiblich (Tabelle 5).

Resümierend lässt sich sagen: Die Neuregelung im Betriebsverfassungsgesetz zur anteiligen Vertretung von Frauen und Männern im Betriebsrat ist in der Mehrheit der Betriebe umgesetzt worden. Die Position von Frauen in der betrieblichen Interessenvertretung wurde gestärkt. Allerdings wurde die gesetzliche Vorschrift bei weitem nicht in jedem Betrieb eingehalten. In einigen Betrieben scheint sie auch auf wenig Verständnis zu stoßen. Der Frauenanteil im Betriebsrat ist in einer großen Zahl von Betrieben gestiegen, was zumindest zu einem Teil auf die Mindestquotenregelung zurückzuführen sein dürfte. Unter den Betriebsratsvorsitzenden jedoch sind Frauen nach wie vor stark unterrepräsentiert.

3 Frauenpolitische Themen im Fokus der Betriebsrätebefragung

Durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes wird neben der mindestens anteiligen Vertretung von Frauen im Betriebsrat

auch eine stärkere inhaltliche Auseinandersetzung der Betriebsräte mit Aspekten von Gleichstellung bzw. Frauenförderung gefordert und gefördert. Die Verpflichtung des Betriebsrats, sich für die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern einzusetzen, wurde bereits durch das 2. Gleichberechtigungsgesetz von 1994 in den Aufgabenkatalog des Betriebsrats (§ 80 Nr. 2a BetrVG) aufgenommen. In der Novellierung zur Betriebsverfassung ist dieser Aufgabenbereich ergänzt worden: Nuncmehr ist es auch Aufgabe des Betriebsrats, sich um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu kümmern (Wendeling-Schröder 2002, S. 30).⁵ Welchen Stellenwert schreiben die dem WSI antwortenden Betriebsräte und Betriebsrätinnen vor diesem Hintergrund nun diesen beiden Themenfeldern der Frauen- bzw. Gleichstellungspolitik und deren Umsetzung auf der betrieblichen Ebene zu?

⁵ § 80 BetrVG verpflichtet den Betriebsrat zu Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit – z.B. durch familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeit (Frauen in der IG Metall (o.J.).

Tabelle 6: Betriebsvereinbarungen zur Frauenförderung nach¹⁾ ...

	Wirtschaftszweig des Betriebes									
	Insgesamt	Grundstoffe	Investitionsgüter	Verbrauchsgüter	Baugewerbe	Handel	Verkehr und Nachrichten	Kredit- und Versicherungsgewerbe	Sonstige Dienstleistungen	Sonstige
Zahl der Betriebe (n)	1.730	360	280	175	58	158	109	104	315	171
Betriebe mit Betriebsvereinbarungen	157	34	26	14	1	4	22	12	29	15
davon seit 2002 neu	17	8		1				1	4	3
	Beschäftigtenzahlen des Betriebes									
	Insgesamt	West	Ost	bis 50 Beschäftigte	51-100 Beschäftigte	101-200 Beschäftigte	201-500 Beschäftigte	501-1.000 Beschäftigte	mehr als 1000 Beschäftigte	
Zahl der Betriebe (n)	1.729	1.472	257	222	223	268	426	232	358	
Betriebe mit Betriebsvereinbarungen	157	144	12	7	9	13	20	22	86	
	gewerkschaftlichem Organisationsbereich									
	Insgesamt	IG BAU	ver.di	IG Metall	TRANSNET	Gew. NGG	Sonstige			
Zahl der Betriebe (n)	1.730	67	682	605	28	88	260			
Betriebe mit Betriebsvereinbarungen	157	1	58	48	12	10	28			

1) Daten gewichtet; Rest: keine Angabe
Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler Stiftung

Im ersten Schritt wird analysiert, wie weit das schon seit 1994 im Betriebsverfassungsgesetz enthaltene Thema „Gleichstellung“ über Betriebsvereinbarungen bereits in der betrieblichen Realität verankert ist. Dabei werden unterschiedliche Aspekte betrachtet, um mögliche Einflussfaktoren für „gleichstellungsorientierte“ Betriebe und Betriebsräte zu identifizieren. Welche Bedeutung das aus frauenpolitischer Perspektive eher traditionelle Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, das jetzt neu in das Betriebsverfassungsgesetz Eingang fand, in der betrieblichen Umsetzung hat, wird danach untersucht.

3.1 FRAUENFÖRDERUNG PER BETRIEBSVEREINBARUNG?

Im Unterschied zu den USA und vielen europäischen Ländern gibt es in der Bundesrepublik Deutschland kein Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Gleichstellungspolitik in der Privatwirtschaft bleibt nach dem Scheitern des Gleichstellungsgesetzes somit auch im 21. Jahrhundert in der Bundesrepublik – allen Bemühungen um Gender Mainstreaming zum Trotz – eine „freiwillige Unternehmensentscheidung“ und mit allen Risiken der Freiwilligkeit behaftet.

Die Tarif- und auch die Betriebsparteien haben seit Jahren in unterschiedlichem Ausmaß das Thema „Frauenförderung“ aufgegriffen und über Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen geregelt (Weiler 1998; 2000). Dabei zeigt sich eine Vielfalt dessen, was mit dem Begriff „Frauenförde-

rung“ verbunden wird. In den späten 80er und frühen 90er Jahren des letzten Jahrhunderts beinhalteten Frauenfördervereinbarungen auf Betriebs- und Branchenebene überwiegend Elternurlaub, Teilzeitarbeit aus familiären Gründen sowie Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Inzwischen ist das Spektrum breiter geworden und reicht von gezielter Personalentwicklungsplanung und geschlechtsneutralen Stellenausschreibungen über Personalförderung und Aufstiegsplanung bis hin zu Weiterbildungsangeboten sowie zur Gründung von Gleichstellungsgremien (Weiler 2000, S. 35; 1998, S. 28).

Trotz dieser Vielfalt und der unterschiedlichsten Ansatzpunkte für Frauenförderung im Betrieb ist Gleichstellung per Betriebsvereinbarung noch ein Randthema in bundesdeutschen Unternehmen. So kommt Koch (2002, S. 307) für das geltende System betrieblicher Gleichstellungspolitik zu dem Fazit: „Die freiwillige Regulierung der Geschlechtergleichstellung im System industrieller Beziehungen durch Tarif- und Betriebsparteien hat bisher nicht zum Ziel geführt. Nur in vergleichsweise wenig Unternehmen werden Konzepte zur Chancengleichheit verfolgt: Lediglich 2% der privatwirtschaftlichen Betriebe in der Bundesrepublik haben nach Angaben des IAB-Betriebspanels betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen vereinbart.“ (Koch 2002 S. 307).⁶

Rudolph (1998, S. 12) stellt fest, dass es klare Profile von Unternehmen gibt, die betriebliche Gleichstellungsprogramme etablieren. Expandierende Branchen und

Großunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten haben eine aktive Gleichstellungspolitik. Wenig betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen gibt es dagegen in Frauenbranchen sowie in Klein- und Mittelbetrieben. Im Folgenden wird anhand abgeschlossener Betriebsvereinbarungen zum Thema „Frauenförderung“ untersucht, inwieweit sich in der WSI-Betriebsrätebefragung ähnliche Tendenzen finden lassen und welcher Stellenwert Frauenförderung nach Einschätzung der befragten Betriebsräte zukommt.

157 von insgesamt 1.730 Betrieben haben eine Betriebsvereinbarung zum Thema Frauenförderung abgeschlossen. „Gleichstellung“ liegt damit abgeschlagen auf dem letzten Platz von insgesamt zehn in der Befragung vorgegebenen möglichen Regelungsbereichen von Betriebsvereinbarungen. Im Vergleich zu den oben angeführten Ergebnissen des IAB-Betriebspanels liegen die Betriebe der WSI-Betriebsrätebefragung damit allerdings erheblich über dem bundesdeutschen Durchschnitt, da hier fast 10 % eine Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung abgeschlossen haben. Dieses positive Gesamtergebnis differenziert sehr stark nach Ost und West sowie der Größe des Unternehmens. Haben im Westen 10,2 % der Betriebe eine Frauen-

⁶ Damit ist der Anteil betrieblicher Gleichstellungsprogramme seit Beginn der 1990er Jahre nicht gestiegen (Rudolph 1998, S. 12).

Tabelle 7: Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zukünftiges tarifpolitisches Handlungsfeld nach¹⁾ ...

	Wirtschaftszweig des Betriebes									
	Insgesamt	Grundstoffe	Investitionsgüter	Verbrauchsgüter	Baugewerbe	Handel	Verkehr und Nachrichten	Kredit- und Versicherungsgewerbe	Sonstige Dienstleistungen	Sonstige
Zahl der Betriebe (n)	1.661	348	277	169	57	154	106	99	296	156
Zahl der Betriebe, die Vereinbarkeit als wichtiges tarifpolitisches Feld ansehen	880	180	125	77	20	94	62	53	192	77
in %	52,9	51,7	45,1	45,6	35,1	61,0	58,8	53,3	64,9	49,4
	Beschäftigtenzahlen des Betriebes									
	Insgesamt	West	Ost	bis 50 Beschäftigte	51-100 Beschäftigte	101-200 Beschäftigte	201-500 Beschäftigte	501-1.000 Beschäftigte	mehr als 1000 Beschäftigte	
Zahl der Betriebe (n)	1.661	1.420	241	206	209	259	408	225	353	
Zahl der Betriebe, die Vereinbarkeit als wichtiges tarifpolitisches Feld ansehen	878	762	116	100	105	140	216	121	196	
in %	52,9	53,7	48,1	48,5	50,2	54,1	52,9	53,8	55,5	
	gewerkschaftlichem Organisationsbereich									
	Insgesamt	IG BAU	ver.di	IG Metall	TRANSNET	Gew. NGG	Sonstige			
durchschnittlicher Frauenanteil in Betrieben in %	33,5	17,3	48,5	20,8	16,8	32,7	30,9			
Zahl der Betriebe (n)	1.661	65	649	585	28	87	247			
Zahl der Betriebe, die Vereinbarkeit als wichtiges tarifpolitisches Feld ansehen	878	28	395	280	10	42	123			
in %	52,9	43,1	60,9	47,9	35,7	48,3	49,8			

1) Mehrfachnennungen möglich; Differenz zu 1.730 = Keine Angabe; Daten gewichtet
Quelle: WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten (3. Befragung) 2002

WSI Hans Böckler Stiftung

fördervereinbarung, so sind es in Ostdeutschland nur 4,8 %. Frauenförderung ist – wie auch die Ergebnisse anderer Untersuchungen zeigen – eher etwas, das sich Großunternehmen „leisten“. Mit 86 Nennungen stellen Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeiter/innen mehr als die Hälfte der Betriebe, die eine Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung abschlossen. Fast ein Viertel der Großunternehmen des Samples hat eine Betriebsvereinbarung zur Gleichstellung – mit welchem thematischen Schwerpunkt auch immer – institutionalisiert (Tabelle 6).

Auffallend ist, dass die Männerbranche Baugewerbe nur eine Betriebsvereinbarung „Frauenförderung“ aufweist, die Frauendomäne Handel hier mit nur vier genannten Betrieben jedoch auch gering vertreten ist. Dieses Ergebnis bestätigt Rudolphs (1998) Beobachtung, dass Gleichstellungspolitik in frauendominierten Bereichen eine randständige Position einnimmt. Unterschieden nach Gewerkschaften gibt es nominell die meisten Frauenförderungs-Betriebsvereinbarungen im Bereich der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der IG Metall.

Zusammengefasst: Frauenförderung per Betriebsvereinbarung kommt bisher nur in einem Zehntel der antwortenden Betriebe zum Tragen und steht an letzter

Stelle der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen.⁷

Die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes, die Betriebsräte stärker als bisher in die Verantwortung zur Umsetzung von Chancengleichheit nimmt, erfolgte im Herbst 2001. Im gleichen Jahr scheiterte das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft und wurde im Juli 2001 durch eine Vereinbarung der Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft ersetzt. Die Vereinbarung enthält eine Absichtserklärung der Spitzenverbände, ihren Mitgliedsunternehmen eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik zu empfehlen (Koch 2002, S. 307). Deshalb könnte es sein, dass das Thema „Frauenförderung“ seit Anfang des Jahres 2002 vermehrt in Betriebsvereinbarungen umgesetzt wird. In der WSI-Betriebsrätebefragung wurden 17 der 157 gültigen Betriebsvereinbarungen – und damit 10,8 % – im letzten Jahr abgeschlossen. Lässt sich dies als Indikator für verstärkte Aktivitäten der Betriebsräte auf diesem Feld werten, oder stand das Thema „Gleichstellung der Geschlechter“ schon länger auf der Tagesordnung?

Diese Fragen lassen sich aus den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung leider nicht erschließen; sie kann allerdings weitere Hinweise über die Struktur der „frauenför-

dernden“ Betriebe geben. Betriebsvereinbarungen zur Frauenförderung gibt es in 11 % der Unternehmen, in denen Frauen das Minderheitengeschlecht sind, und damit erheblich häufiger als in den Betrieben, in denen Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen (5,1 %).

Das Geschlecht des oder der Betriebsratsvorsitzenden hingegen scheint auf den ersten Blick keinen Einfluss darauf zu haben, ob im Betrieb eine Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung besteht. In der WSI-Betriebsrätebefragung zeigt sich er-

7 Einen ähnlichen Stellenwert – aber prozentual höhere Werte – erhielt das Thema „Frauenförderung“ in einer Repräsentativbefragung der IG Metall im Rahmen des Zukunftsreports. 74 % der Antwortenden sahen in der Förderung der Frauenerwerbstätigkeit eine wichtige Aufgabe der Gewerkschaften. In einem gewissen Kontrast dazu liegt Frauenförderung auf dem vorletzten Platz, knapp vor dem Umweltschutz, von immerhin 13 Antwortmöglichkeiten. An der Spitze stehen Sicherung der Arbeitsplätze und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit (IG Metall Vorstand 2001, S. 16). Bei der Frage nach den Erwartungen an die Gewerkschaft allerdings erreicht die Gleichstellung von Frauen und Männern bereits Platz 6 von 8 und liegt vor der Beteiligung der ArbeitnehmerInnen am Unternehmenskapital sowie dem Rechtsanspruch auf bezahlte Qualifizierung (IG Metall Vorstand 2001, S. 70).

staunlicherweise eher das Gegenteil. Während in 10,1 % der Betriebe, die einen männlichen Betriebsratsvorsitzenden hatten, eine Betriebsvereinbarung zur Frauenförderung existiert, ist dies nur in 6,8 % der Betriebe mit einer Betriebsratsvorsitzenden der Fall. Eine Erklärung könnte darin liegen, dass Frauen – wie im zweiten Abschnitt erläutert – insbesondere in weiblich dominierten Unternehmen den Betriebsratsvorsitz haben und Betriebe repräsentieren, in denen Frauenförderung eher selten umgesetzt wird (Rudolph 1998 sowie *Tabelle 6*).

3.2 VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF ALS TARIFPOLITISCHER HANDLUNGSBEDARF

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für die Frauenpolitik ein „alter Hut“, d.h. sie werden seit langem diskutiert und gefordert. Für Betriebsräte hingegen ist dieses Thema erst seit 2001 explizit – per Gesetz – in ihren Verantwortungsbereich gegeben. Als Indikator dafür, wie die Betriebsräte sich zu diesem „neuen“ Thema stellen, wird die WSI-Frage ausgewertet, in welchem inhaltlichen Regelungsbereich die Betriebsräte für die nächsten Jahre den größten tarifpolitischen Handlungsbedarf sehen.

Von 20 Antwortvorgaben erreichte die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf den achten Platz auf einer Rangskala der Antworten.⁸ Mehr als die Hälfte der antwortenden Betriebsräte hält die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für ein wichtiges tarifpolitisches Handlungsfeld; im Westen wird dieses Thema für wichtiger gehalten als im Osten (*Tabelle 7*). Für Letzteres könnte eine Ursache darin liegen, dass es in Ostdeutschland vergleichsweise mehr Kinderbetreuungseinrichtungen und damit weniger eklatante Vereinbarkeitsprobleme gibt als in Westdeutschland. Möglicherweise verdeutlicht diese relativ hohe Bewertung auch einen Unterstützungsbedarf, der von Seiten der Betriebsräte gegenüber den Gewerkschaften

geäußert wird, um das für sie neue Thema Vereinbarkeit besser bearbeiten zu können.

Die Bedeutung, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als zukünftigem tarifpolitischem Handlungsfeld zugeschrieben wird, lässt sich wahrscheinlich auch auf veränderte Bedingungen in den Betrieben zurückführen. Frauen und zunehmend auch Männer fordern verbesserte Bedingungen, um Familie und Beruf vereinbaren zu können. Wie die „Väterstudie“ zeigt, nimmt allmählich der Anteil der Männer zu, die aktiv auch ihre soziale Vaterrolle wahrnehmen wollen (Fthenakis/Minsel 2001).

Im Folgenden wird abschließend untersucht, welche Themen von den Betriebsrätinnen und Betriebsräten als ähnlich wichtig eingeschätzt wurden bzw. ähnlich große Zustimmung erhielten wie die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diesem Themenkomplex kommt – aus Sicht der Antwortenden – mit 52,9% zwar nicht so hohe Bedeutung zu wie der Altersteilzeit (61,0 %) oder der Weiterbildung (56,1 %), aber ihr wird mehr Relevanz zugeschrieben als der Begrenzung des betrieblichen Leistungsdrucks (45,6 %) sowie der Arbeitszeitflexibilisierung (33,8 %).

Differenziert nach der Betriebsgröße zeigen sich nur geringe Unterschiede in der Bewertung durch die Betriebsräte. Doch dem Thema „Vereinbarkeit“ wird in größeren Unternehmen mehr Bedeutung zugeschrieben als in kleineren. In den Betrieben bis zu 100 Beschäftigten sehen nur knapp 50 % der Betriebsräte in dieser Frage einen tarifpolitischen Handlungsbedarf (*Tabelle 7*).

Welches Geschlecht im Betrieb die Mehrheit hat, ist ein deutlicherer Einflussfaktor als die Betriebsgröße bei der Bewertung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als tarifpolitischem Handlungsfeld. 61,8 % der Betriebsräte aus Unternehmen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten definieren die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf als ein wichtiges tarif-

politisches Handlungsfeld. Im Gegenzug dazu sehen nur 46,2 % der Betriebe, in denen Frauen in der Minderheit sind, in der Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein tarifpolitisches Handlungsfeld. In eine ähnliche Richtung weist auch eine Unterscheidung der antwortenden Betriebsräte nach den zugehörigen Gewerkschaften. Vertreter/innen der Gewerkschaften, in denen der Frauenanteil überdurchschnittlich hoch ist, sprachen sich häufiger zu Gunsten der tarifpolitischen Regelung der Vereinbarkeit aus.

Last but not least wirkt sich beim Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ das Geschlecht der oder des Betriebsratsvorsitzenden wie zu erwarten aus. 59,8 % der weiblichen Betriebsratsvorsitzenden sehen tarifpolitischen Handlungsbedarf in der Frage der besseren Vereinbarkeit, das sind fast 11 Prozentpunkte mehr als unter den männlichen Betriebsratsvorsitzenden. Dass sich etwa die Hälfte der männlichen Betriebsratsvorsitzenden für tarifliche Regelungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausspricht, zeigt aber, dass auch ein beträchtlicher Teil der Männer dieses Thema heute ernst nimmt.

⁸ Familienfreundliche Arbeitszeiten – auch eine Chance zur besseren Vereinbarkeit – erreicht Platz 10 von 14 Antwortmöglichkeiten in der o.g. Repräsentativbefragung durch die IG Metall. Für 37 % der Befragten ist dies sehr wichtig und für weitere 51 % wichtig (IG Metall Vorstand 2001, S. 22). Von 13 möglichen Themen erreichte die Vereinbarkeit den 9. Platz in der Bewertung der Wichtigkeit innerbetrieblicher Themen in der Arbeit von Betriebsräten und Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen. 34 % der Antwortenden hielten das Thema für sehr wichtig und 49 % für wichtig (IG Metall Vorstand 2001, S. 77).

LITERATUR

- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (Hrsg.) (2002): Frauen in Deutschland. Von der Frauen- zur Gleichstellungspolitik, Berlin
- Däubler, W./Kittner, M./Klebe, T.** (Hrsg.) (2002): BetrVG Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar für die Praxis, 8. Auflage, Frankfurt/Main
- Deutscher Bundestag** (2002): Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern 2002, BT-Drucksache 14/8952 vom 25.04.2002, Berlin
- DGB** (2002): Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte. Änderungen seit 1998 und geplante Neuregelungen. DGB-Informationen zum Arbeitsrecht, Berlin
- Dorsch-Schweizer, M. /Schulten, T.** (2001): Betriebs- und Personalräte zwischen Belegschaft, Arbeitgeber und Gewerkschaften, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 113–123
- Fthenakis, W. E. / Minsel, B.** (2001): Die Rolle des Vaters in der Familie, Zusammenfassung des Forschungsberichts im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München
- Gantenberg, B./Schneider, B.** (2003): Chancen für Frauen – Gleichstellung im neuen BetrVG, in: „Die novellierte Betriebsverfassung“, Bd. 6, Düsseldorf
- IG Metall Vorstand** (2001): IG Metall-Zukunftsreport. Ergebnisse im Überblick – Zuspitzungen und Diskussionsanreize, Frankfurt/Main
- Koch, A.** (2002): Arbeitspolitik und Geschlechtergleichheit: Bilanz und Reformperspektiven politischer Regulierung der Gleichstellung in der Privatwirtschaft, in: Zeitschrift für Politikwissenschaft 3, S. 305–314
- Kölzer, L.** (2002): Betriebsratswahlen 2002. Signal für mehr Mitbestimmung, in: Magazin Juli/August
- Niederhoff, H.-U.** (2002): Betriebsratswahlen 2002: Der DGB ließ weiter Federn, in: Unternehmen und Gesellschaft 4, S. 3–6
- Rudolph, W.** (1998): Sachverständigenaussage, in: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): Mehr Chancengleichheit im Beruf – Freiwilligkeit versus Auflagen für eine betriebliche Frauenförderpolitik. Dokumentation der Sachverständigenanhörung am 23.10.1998, Düsseldorf, S. 11–14.
- Rudolph, W./Wassermann, W.** (2003): Trendwende zu mehr Stabilität und Repräsentanz des Betriebsräteswesens. Ergebnisse aus den Betriebsrätewahlen 2002, Projektbericht im Auftrag der Hans Böckler Stiftung (unveröff. Manuskript), Kassel
- Weiler, A.** (1998): Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen – Analyse und Dokumentation – erstellt im Auftrag des DGB Bundesvorstand, Abteilung Frauenpolitik und des WSI, Düsseldorf
- Weiler, A.** (2000): Gleichstellungsrelevante Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, in: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Chancengleichheit in der Wirtschaft. Abschlussdokumentation der vier Dialogforen und des Kongresses zur Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Wirtschaft, Berlin, S. 34–36
- Wendeling-Schröder, U.** (2002): Neue Mitbestimmungsrechte im neuen Betriebsverfassungsgesetz?, in: Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht. Sonderheft 2001 vom 30. 1. 2002, S. 29–33