

Dr. Klein

**Gleichstellung
in Tarifverträgen und
Betriebsvereinbarungen
– Analyse und Dokumentation –**

erstellt von: Dr. Anni Weiler
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerin

im Auftrag von: DGB-Bundesvorstand
Abteilung Frauenpolitik
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf

und

Wirtschafts- und Sozial-
wissenschaftliches Institut (WSI)
in der Hans-Böckler-Stiftung
Bertha-von-Suttner-Platz 1
40227 Düsseldorf

Mai 1998

Inhaltsverzeichnis

Vorwort: Ein Schritt in die richtige Richtung	3
1. Problemstellung	4
2. Regelungsinhalte in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen	7
2.1. Regelungsinhalte zur Gleichstellung am Arbeitsplatz	7
2.1.1 Frauenförderung und Chancengleichheit	7
Regelungen in Tarifverträgen	8
Regelungen in Betriebsvereinbarungen	9
2.1.2 Weiterbildung	14
Tarifliche Regelungen	14
Regelungen in Betriebsvereinbarungen	14
2.1.3 Sexuelle Belästigung	16
2.2. Regelungsinhalte zur Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Familie	20
2.2.1 Elternurlaub	20
Tarifvertragliche Regelungen	20
Regelungen in Betriebsvereinbarungen	21
2.2.2 Kinderbetreuung	23
Tarifliche Regelungen	23
Regelungen in Betriebsvereinbarungen	23
2.2.3 Arbeitszeit	24
Tarifregelungen zur Arbeitszeit	24
Regelungen in Betriebsvereinbarungen	26
3. Zusammenfassung	28
4. Tabellarische Zusammenfassung	31
Tabelle 1 - Präambeln in ausgewählten Betriebsvereinbarungen	32
Tabelle 2 - Tarifliche Regelungen zur Chancengleichheit	35
Tabelle 3 - Rahmenvereinbarungen - Gemeinsame Grundsatzpositionen der Tarifparteien	37
Tabelle 4 - Regelungen zur Chancengleichheit und Frauenförderung in ausgewählten Betriebsvereinbarungen	39
Tabelle 5 - Betriebsvereinbarungen und tarifvertragliche Regelungen zur sexuellen Belästigung	51
Tabelle 6 - Tarifregelungen zum Elternurlaub	56
Tabelle 7 - Auf den Erziehungsurlaub bezogene Tarifbestimmungen	65
Tabelle 8 - Regelungen zum Erziehungs- und Elternurlaub in ausgewählten Betriebsvereinbarungen	67
Tabelle 9 - Tarifregelungen zur Abstimmung der Arbeitszeiten mit Öffnungszeiten von Einrichtungen zur Kinderbetreuung	70
Tabelle 10 - Regelungen zur Kinderbetreuung in Betriebsvereinbarungen	71
Tabelle 11 - Tarifregelungen zur Arbeitszeit unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten	74
Tabelle 12 - Regelungen zur Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilisierung in ausgewählten Betriebsvereinbarungen	76

5. Beispiel einer Betriebsvereinbarung: Frauenförderplan der Fa. Wilhelm Weber GmbH.....	77
6. Literaturhinweise	82

Vorwort: Ein Schritt in die richtige Richtung

Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Dies hat aber nicht automatisch zu ihrer Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt geführt:

- Noch immer verdienen Frauen in der Bundesrepublik ein Drittel weniger als Männer.
- Noch immer sind überwiegend Frauen befristet oder geringfügig beschäftigt.
- Noch immer ist der Arbeitsmarkt stark segmentiert und
- noch immer sind Frauen nicht entsprechend ihres Beschäftigungsanteils in Führungspositionen vertreten.
- Noch immer sind Frauen diejenigen, die ihre Arbeitszeit auf Grund von Familienaufgaben reduzieren müssen.

Die Beschäftigungsgewinne der letzten Jahre kamen vor allem den Frauen zugute. Dies ist vor allem auf die Zunahme der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich zurückzuführen und darauf, daß Frauen überproportional in Teilzeit und sonstigen Formen ungeschützter Beschäftigung tätig sind.

Teilzeitarbeit und ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse, die häufig für Frauen propagiert werden, sind Arbeitszeitmodelle, die Frauen vielfach eher Chancen verbauen als eröffnen: Fehlende existenzsichernde Einkommen - auch im Alter -, mangelhafte Aufstiegschancen, Ausschluß von Weiterbildungsangeboten etc. Dies sind Arbeitszeitmodelle, die unter den jetzigen Verhältnissen - Männern: Vollzeit/Frauen: Teilzeit - die Rolle der Frauen in der Gesellschaft weiter festschreiben. Denn vielfach sind Frauen gezwungen, diese Diskriminierung in Kauf zu nehmen, um Familienaufgaben wahrnehmen zu können. Gegen eine solche Rollenzuweisung und -festschreibung setzen wir uns als Gewerkschaftsfrauen auf unterschiedlichen Ebenen zur Wehr. Immer mit dem Ziel, die Gleichstellung der Frauen zu befördern.

Die Tarifpolitik war und ist ein Instrument dazu. In der Vergangenheit versuchten die Frauen der Gewerkschaften vor allem der Entgeltdiskriminierung von Frauen entgegenzuwirken. Doch die Mechanismen der Diskriminierung in den Betrieben und Verwaltungen greifen auf verschiedenen Ebenen und sind unterschwellig. Es ist schwer, sie zu benennen und noch schwieriger, sie zu verändern. Um so erfreulicher ist es, daß zaghafte Ansätze einer gleichstellungsorientierten Tarifpolitik existieren. Eine langfristige Einbindung von Frauenförderung in eine umfassende Personalplanung ist die Voraussetzung für die Veränderung der betrieblichen Strukturen - im Sinne von Frauen aber auch von Männern. Einerseits muß der Anteil von Frauen in vielen gewerblich-technischen Berufen insgesamt erhöht werden, andererseits ist eine Steigerung der Zahl von Frauen in höheren Qualifikationsniveaus und Führungspositionen zu realisieren. Voraussetzung hierzu sind: Arbeitszeiten, die Zeitsouveränität zulassen, Elternurlaub, der Väter in die Pflicht nimmt, Quotierung der Ausbildungsplätze für Mädchen u.v.m. Eine gleichstellungsorientierte Tarifpolitik, die diese Ziele aufnimmt und umsetzt trägt zur Frauenförderung bei, auch wenn sie ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft nicht ersetzt.

Dr. Anni Weiler hat auch mit Unterstützung des WSI-Tarifarchivs in dieser Broschüre die Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen mit gleichstellungsrelevanten Inhalten der letzten sieben Jahre zusammengestellt. Wir wollen mit dieser Broschüre einen Überblick ermöglichen und Kolleginnen und Kollegen ermutigen und anstoßen, sich in den Betrieben und Verwaltungen offensiver für die Gleichstellung von Frauen stark zu machen. Darum auch am Ende die sehr differenzierten Tabellen zu den unterschiedlichen gleichstellungspolitischen Regelungen in den verschiedenen Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

Wir halten Tarifpolitik für einen Weg, dem Ziel der Chancengleichheit näherzukommen. Doch wir wissen auch, daß alleine durch Tarifpolitik die Diskriminierung von Frauen nicht beseitigt wird.

DGB-Bundesvorstand
Abteilung Frauenpolitik

1. Problemstellung

In den letzten Jahren wurden überraschend viele Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen mit gleichstellungsrelevanten Regelungen abgeschlossen, die sich zudem hinsichtlich ihrer Inhalte, Zielsetzungen und Formulierungen abheben von Vereinbarungen, die Ende der achtziger/Anfang der neunziger Jahre abgeschlossen wurden. Geschlechterpolitisch innovative Regelungen zielen heute tendenziell auf eine Veränderung der Strukturen und nicht vorrangig auf eine Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie - für Frauen. Deshalb ist eine Dokumentation und eine systematische Aufarbeitung aller gleichstellungsrelevanter Regelungen wichtig.

Mit diesem umfassenden Überblick über die Bandbreite und Vielfalt gleichstellungsrelevanter Regelungen sollen potentielle Gestaltungsmöglichkeiten von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen aufgezeigt werden.

In den illustrierten Beispielen geht es vorrangig um die Gleichstellung der Geschlechter und nicht allein um "Frauenfragen". Entsprechende Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen berühren einerseits zentrale Bereiche der Regelung von Beschäftigungsverhältnissen und eröffnen andererseits gewerkschaftspolitisch neue Felder. Diese waren bislang nicht Gegenstand kollektivvertraglicher Vereinbarungen und stellen eine neue Herausforderung für die gewerkschaftliche Politik dar.

Gleichstellungspolitische Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen zur Frauenförderung, Gleichstellung oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie befinden sich aufgrund des gesellschaftlichen Umfeldes in einer zwiespältigen Situation: Einerseits wollen sie die Gleichstellung zwischen Männern und Frauen vorantreiben und andererseits besteht die Gefahr, daß mit den gleichen Regelungen die Rolle der Frau weiter zementiert wird.

Es geht an dieser Stelle nicht darum, diese potentiellen Risiken aufzuzählen und zu analysieren. Der Blickwinkel dieser Untersuchung und

Dokumentation richtet sich darauf, einerseits innovative Regelungen darzustellen, andererseits zu zeigen, welches Spektrum an Regelungen besteht und möglich ist.

"Innovative" Regelungen lassen sich in verschiedener Art und Weise charakterisieren:

- Es besteht ein umfassendes Regelwerk, das alle oder sehr viele Aspekte erfaßt (entweder in einem Vertrag oder in einem Vertragswerk mit vielen Einzelverträgen und Regelungen).
- Die Regelungen zielen auf ein potentielles Aufbrechen der geschlechtsspezifischen Zuordnungen, beispielsweise in Erziehungs-/ Elternurlaubsregelungen, die die Betreuung und Erziehung von Kindern als Aufgabe beider Elternteile, also auch der Väter betonen oder Regelungen zur Reduzierung von Arbeitszeiten, die diese Möglichkeit für das ganze Spektrum an Tätigkeiten vorsehen und betonen.
- Frauenförderung, die als ein integraler Bestandteil betrieblicher Personalentwicklung angelegt ist.

Die Untersuchung erfaßt folgende Regelungsgebiete in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen:



Frauenförderung und Gleichstellung



Anspruch auf Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen



sexuelle Belästigung



Elternurlaub



Kinderbetreuung



Arbeitszeit

Die Dokumentation und Analyse beruht auf 111 systematisch erfaßten tarifvertraglichen Regelungen und 156 ausgewählten Betriebsvereinbarungen, die im Zeitraum von 1990 bis 1997 abgeschlossen wurden.

Die Sammlung der Tarifregelungen und Betriebsvereinbarungen beruht - neben Recherchen im Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung - auf Anfragen bei allen Einzelgewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund, bei allen Arbeitgeberverbänden in der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber-

verbände, bei allen Landesarbeitsministerien und Anfragen bei 220 Unternehmen sowie der Analyse einschlägiger Fachliteratur und Zeitschriften.

In die Untersuchung einbezogen wurden alle Branchen. Allerdings konzentrieren sich die Regelungen auf folgende Branchen: Bankgewerbe, Versicherungsgewerbe, Einzelhandel, Groß- und Außenhandel, Nahrungs- und Genußmittelin-
dustrie, chemische Industrie, keramische Industrie, Metallindustrie, Druckindustrie, papier-,
pappe- und kunststoffverarbeitende Industrie, öffentlicher Dienst, Transport und Verkehr.



2. Regelungsinhalte in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen

2.1. Regelungsinhalte zur Gleichstellung am Arbeitsplatz

2.1.1 Frauenförderung und Chancengleichheit

Einige Tarifverträge und eine große Zahl an Betriebsvereinbarungen enthalten Präambeln, die das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter hervorheben.

In den Tarifverträgen wird betont, daß die Tarifparteien gemeinsam der Auffassung sind, daß Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie erreicht werden sollen (Bankgewerbe, Chemische Industrie, Zigarettenindustrie). Betont werden eine Übereinstimmung der Interessen der Unternehmen und der Beschäftigten und die gesellschaftspolitische Bedeutung der Gleichstellung.

§ 6 des Manteltarifvertrages für die Postbank AG enthält folgende Formulierung: "Die Tarifvertragsparteien sind gemeinsam der Auffassung, durch die Herstellung und Sicherung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Postbank zur Förderung der Berufstätigkeit und der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere von Frauen beizutragen."

Im Tarifvertrag über einzelne Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis für die Arbeitnehmer der Deutschen Bahn AG (RPTV § 2,4) heißt es kurz und klar: "Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wird gewährleistet."

Der MTV für die Reisebüros und Reiseveranstalter enthält in § 15 "Chancengleichheit von Frauen und Männern" die Formulierung: "Arbeitgeber und Betriebsrat haben die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu beachten."

Wortreicher und konkreter sind entsprechende Präambeln in einer Reihe von Betriebsvereinbarungen. (Tabelle 1, Seite 32) Die anspruchsvollste Formulierung enthält die Betriebsvereinba-

rung für den Flughafen Frankfurt/Main AG, die sich bemüht, ein "vorbildlicher Arbeitgeber zu sein, der leistungsgerechte Bezahlung mit sozialer Sicherheit verbindet und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Voraussetzungen für begabungsgerechte Förderung, für persönliche Entfaltung und finanzielle Entwicklung bietet."

Viele dieser Präambeln klingen recht ermutigend und es erscheint verkürzt, diese allein als wohlklingende Wortspielerei abzutun. Angesichts der Tatsache, daß der überwiegende Teil an Führungskräften das Vorhandensein frauendiskriminierender Strukturen in ihren Betrieben oder Abteilungen strikt von sich weisen, kommt derartigen Formulierungen durchaus einige Bedeutung zu und die Wirkung solcher Formulierungen sollte nicht unterschätzt werden. Wenn sie belanglos wären, ließen sie sich sicher leichter in Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen einfügen. Die Formulierungen bleiben zwar sehr pauschal, aber der Weg solcher Formulierungen in einen Vertrag ist mit einer Auseinandersetzung über den Sachverhalt verbunden.

Tarifvertragliche Regelungen zu dem Themenkreis Frauenförderung und Chancengleichheit zeichnen sich durch recht allgemeine Formulierungen aus.

Betriebsvereinbarungen unterscheiden sich danach, ob sie sich auf die Formulierung von Absichten beschränken oder Elemente enthalten, die Frauenförderung und Gleichstellung unter dem Gesichtspunkt einer tatsächlichen Integration in die betriebliche Personalentwicklung thematisieren und konkretisieren. Soweit in Betriebsvereinbarungen Frauenförderung und Chancengleichheit als ein integrales Element der Personalentwicklung behandelt wird, bietet ein solcher Ansatz bessere Chancen zur Verwirklichung von Chancengleichheit als Ansätze, die



Frauenförderung als eine Frage der Gerechtigkeit oder einer isolierten "Investition" in Humankapital, die (für den Betrieb) nicht verloren gehen soll, thematisieren.

Beispiele für Regelungsgegenstände in Betriebsvereinbarungen sind:

- Zielgrößen zur Angleichung der Anteile der Geschlechter in Abteilungen,
- Förderpools,
- Weiterbildung,
- Stellenausschreibung,
- Bewerbungsverfahren:
 - * Einbeziehen von weiblichen Bewerberinnen bei der engeren Wahl in Bewerbungsverfahren, mindestens entsprechend dem Anteil der weiblichen Bewerberinnen,
 - * neue Ausschreibungen im Falle einer ungenügenden Anzahl an weiblichen Bewerberinnen,
- besondere Anstrengungen zur Rekrutierung und/oder bevorzugte Einstellung von Frauen für Tätigkeitsfelder, in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
- besondere Anstrengungen zur Rekrutierung von Frauen für Managementpositionen oder
- gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen für Managementpositionen.

Regelungen in Tarifverträgen

Tarifliche Bestimmungen zur Chancengleichheit in Branchentarifverträgen bestehen im Bankgewerbe, in mehreren regionalen Tarifverträgen für den Groß- und Außenhandel und für das Reisebürogewerbe. Weitere Regelungen sind in einigen Firmentarifverträgen enthalten. (Tabelle 2, Seite 35)

Daneben gibt es zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossene "Gemeinsame Grundsatzpositionen" zur Chancengleichheit. Diese Regelungen sind rechtlich nicht einklagbar und haben eher einen Empfehlungs- bzw. Selbstverpflichtungscharakter für die betrieblichen Parteien. Solche Vereinbarungen wurden in mehreren Branchen im Organisationsbereich der IG Chemie, Papier, Keramik abgeschlossen wie in

der chemischen Industrie, der keramischen Industrie und der Kautschukindustrie. Im Bereich der Nahrungsmittelindustrie gibt es eine Vereinbarung für die Zigarettenindustrie und eine Rahmenvereinbarung für die Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG. (Tabelle 3, Seite 37)

In keinem der erfaßten Tarifverträge sind Regelungen zu Auswahlverfahren enthalten. Im Tarifvertrag für die Deutsche Bahn AG ist festgelegt, daß sich die Auswahl ausschließlich nach der fachlichen und persönlichen Qualifikation richtet.

Übereinstimmend wird in den Tarifverträgen unterstrichen, daß Stellenausschreibungen so gestaltet werden sollen, daß Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden. Im Tarifvertrag für die Deutsche Bahn AG wird neben einer geschlechtsneutralen Ausschreibung geregelt, daß Frauen bei der Ausschreibung gezielt angesprochen werden bei Arbeitsplätzen in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

In den Tarifverträgen für das Bankgewerbe und den Groß- und Außenhandel wird bei der Stellenbesetzung verlangt, daß Frauen und Männer entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt zu berücksichtigen sind. Konkreter ist die Regelung für die Deutsche Bahn AG, die bestimmt: "Bei gleicher Qualifikation sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen."

Hinsichtlich Aufstieg und Förderung enthalten die Branchentarifverträge Regelungen, daß die berufliche Leistung von Frauen und Männern in gleicher Weise gefordert und gefördert werden soll.

Der Manteltarifvertrag für die Postbank AG enthält folgenden Passus: "Die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern soll in gleicher Weise gefördert werden. Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich die Mög-



lichkeiten zur beruflichen Bildung und Entwicklung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Arbeitsplatzanforderungen orientieren."

Eine Tarifbestimmung zur Weiterbildung enthält der Tarifvertrag für das Bankgewerbe. Danach sollen sich zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und -qualifizierung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Arbeitsplatzanforderungen orientieren. Eine besondere Förderung von Frauen im Rahmen von Aus-, Fort- und Weiterbildung sieht der Tarifvertrag für die Deutsche Bahn AG vor in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Im Tarifvertrag für das Reisebürogewerbe wird hinsichtlich Stellenbesetzung, Aufstieg und Förderung sowie Weiterbildung gefordert, daß die Chancengleichheit gewahrt werden soll.

Die in den Rahmenvereinbarungen festgelegten Grundsatzpositionen zur Chancengleichheit und Frauenförderung thematisieren vorrangig eine gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen und Männern bei Auswahlverfahren, Stellenbesetzung, Aufstieg und Förderung sowie Weiterbildung.

Daneben enthalten diese Vereinbarungen Formulierungen, die sich auf Maßnahmen zum Sensibilisieren von Führungskräften und auf die Umsetzung der Ziele der Vereinbarungen beziehen wie "Beauftragte für Frauenförderung" oder "Arbeitskreise zur Frauenförderung". Allein die Vereinbarung für die Zigarettenindustrie sieht neben Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer eine jährliche Datenerhebung und Maßnahmen auf der Basis der Ist-Analyse vor, die auf ein ausgewogeneres Verhältnis der Geschlechter in den unterschiedlichen Funktions- und Verantwortungsstufen zielen. Zudem wird eine gezielte Förderung für höher qualifizierte Tätigkeiten thematisiert.

Ferner wird verlangt, daß die Unternehmen darauf hinwirken, daß Frauen bei fachlichen und berufsbezogenen Fort- und Weiterbildungsmaß-

nahmen in Bereichen, in denen sie sich bisher gar nicht bzw. geringfügig beteiligt haben, gezielt angesprochen und verstärkt beteiligt werden. Einbezogen sind auch an- und ungelernete Frauen. Bei der Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen (zeitliche Lage/ Dauer/Ort) ist darauf zu achten, daß auch Frauen teilnehmen können.

Die gemeinsamen Positionspapiere der Tarifparteien bleiben recht unverbindlich, auch wenn weitreichende Ziele formuliert werden. Dennoch darf der Wert auch solcher Grundsatzvereinbarungen nicht unterschätzt werden, denn auffällig ist, daß eine Vielzahl von Betriebsvereinbarungen im Organisationsbereich der IG Chemie abgeschlossen wurden und sich ausdrücklich auf diese Grundsatzpositionen beziehen. Von den tariflichen Regelungen werden in der Regel alle ArbeitnehmerInnen in der Branche erfaßt und nicht nur die in Betrieben mit einer durchsetzungsfähigen Interessenvertretung oder kooperativen Arbeitsbeziehungen. Bei den in den Tarifverträgen festgelegten Regelungen handelt es sich mit Ausnahme des Tarifvertrages für die Deutsche Bahn AG überwiegend um Sollbestimmungen.

Hinsichtlich der Vereinbarungen für die Chemische Industrie von 1989 und den neueren Vereinbarungen für die Keramische Industrie (1994) und die Kautschuk-Industrie (1996) ist eine Weiterentwicklung der Formulierung der Positionen in den neueren Vereinbarungen erkennbar.

Regelungen in Betriebsvereinbarungen

Regelungen zur Chancengleichheit und Frauenförderung in Betriebsvereinbarungen sind umfassender und detaillierter als die tarifvertraglichen Bestimmungen. (Tabelle 4, Seite 39) Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung wird nur in wenigen Betriebsvereinbarungen thematisiert. Eine langfristige Einbindung der Frauenförderung in eine umfassende Personalplanung bietet die beste Basis für Veränderungen der betrieblichen Strukturen. In der Formulierung der Betriebsvereinbarung für den Flughafen Frankfurt/Main wird Frauenförderung und Chancengleichheit als ein inte-



graler Bestandteil der Personalpolitik thematisiert und Maßnahmen vorgeschlagen, die geschlechtsbezogenen Chancenungleichgewichten und eventuellen Benachteiligungen entgegenwirken sollen. Bei VW soll eine qualitative Personalentwicklungsplanung für Frauen vorgenommen werden, die insbesondere Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung umfaßt. Die jährlich hierfür notwendigen Personalplanungen sind so zu gestalten, daß eine Erreichung der Zielbestimmung der Grundsätze zur Frauenförderung gewährleistet wird. Als Ziel der Frauenförderung wird formuliert, daß der Frauenanteil qualitativ, quantitativ und strukturell zu erhöhen ist, und zwar an der Belegschaft insgesamt, in qualifizierten Tätigkeiten und auf allen Leitungs- und Führungsebenen. Die Zielbestimmung soll durch entsprechende Personalplanungen - übergreifend und projektbezogen - jährlich durch Planungsgrößen konkretisiert werden.

Bei der GTZ soll Frauenförderung zu einem lebendigen Bestandteil der Unternehmenskultur werden. Durch unternehmens- und personalpolitische Vorgaben wird eine stärkere Berücksichtigung und Förderung des Frauenpotentials auf allen Funktionsebenen abgefordert und durch zusätzliche Maßnahmen und Instrumente auf der Basis der gültigen personalpolitischen Regelungen (Beurteilung, Personalentwicklung, Führung und Zusammenarbeit) realisiert. Weniger verbindlich bleibt die Formulierung in der Betriebsvereinbarung für die Deutsche Lufthansa, daß mit Personalmarketing die Chancengleichheit von Frauen und Männern gezielt unterstützt werden soll.

Die konkreteste Regelung im Zusammenhang mit Auswahlverfahren findet sich in der Betriebsvereinbarung für den Flughafen Frankfurt/Main: "Bei der Auswahl werden unter Beachtung des Grundsatzes der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung Frauen mindestens in dem Anteil in die engere Wahl genommen, der dem Anteil an der Gesamtbewerberzahl entspricht."

Ähnlich lautet die Bestimmung in der Betriebsvereinbarung für die Wilhelm Weber AG, wonach Bewerberinnen im Verhältnis ihres Anteils

an Bewerbungen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden.

In einigen Verträgen (Flughafen Frankfurt am Main AG und NDR, Allianz Lebensversicherungs-AG) wird betont, daß Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechung (Kinderbetreuung) sowie bisherige Teilzeitarbeit bei der Eignungsbeurteilung nicht nachteilig gewertet werden dürfen. Außergewöhnlich ist die Formulierung in der Dienstvereinbarung für den NDR. Danach sind bei der Beurteilung der persönlichen Qualifikation von Bewerberinnen weibliche Lebens- und Sozialerfahrungen gleichwertig zu berücksichtigen wie entsprechende Erfahrungen, die Männer im Berufsleben gewonnen haben. Sie ersetzen jedoch keine fachlichen Berufserfahrungen.

In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung und Befähigung vorrangig berücksichtigt (NDR, Deutsche Lufthansa AG). Die Betriebsvereinbarung für die Deutsche BP AG legt fest, daß bei der Auswahl der einzustellenden Auszubildenden Eignung das wichtigste Einstellungskriterium sein soll und möglichst gleichviel weibliche und männliche Auszubildende eingestellt werden sollen.

Während eine bevorzugte Berücksichtigung von Mädchen als Auszubildende in mehreren Verträgen geregelt ist, sind die Vereinbarungen hinsichtlich von ausgebildeten Frauen zurückhaltender. Nur bei VW sind für die Auswahl die in der Stellenausschreibung beschriebenen Anforderungen entscheidend, doch bei gleichwertigen Qualifikationen, die zur Erfüllung einer ausgeschriebenen Stelle notwendig sind, werden Frauen vorrangig berücksichtigt.

In der Betriebsvereinbarung für das Bodenpersonal der Deutschen Lufthansa AG wird bestimmt, daß sich Auswahlkommissionen grundsätzlich aus Frauen und Männern zusammensetzen.

Formulierungen zu Stellenausschreibungen sind in fast allen Verträgen enthalten und betonen insbesondere Geschlechtsneutralität. Die Stellenausschreibungen sollen so abgefaßt werden,



daß sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen. Viele Verträge enthalten die Bestimmung, daß für Arbeitsbereiche und betriebliche Ebenen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Frauen besonders zu einer Bewerbung aufgefordert werden sollen.

Regelungen zur Stellenbesetzung beziehen sich überwiegend auf Abteilungen und Bereiche in allen Hierarchiestufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. In diesen Fällen werden Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Qualifikation, Eignung und Befähigung "i.d.R." (Hermes Kreditversicherungs-AG), "verstärkt" (NDR, ARAL AG), "besonders" (Barmer Ersatzkasse), "vorrangig" (VW AG), "bevorzugt" (Adam Opel AG, Volksfürsorge, Leonberger Bausparkasse) bei der Besetzung von Stellen berücksichtigt. Bei der AlliedSignal Bremsbelag GmbH werden Frauen bei "ähnlicher Qualifikation (also nicht deutlich schlechterer Qualifikation)" vorrangig vor männlichen Bewerbern eingestellt, solange der Frauenanteil auf den mit der ausgeschriebenen Stelle vergleichbaren Positionen prozentual geringer ist als - je nach zu besetzender Funktion - im Durchschnitt der Beschäftigten. Bei der Philips GmbH werden Bewerbungen von Frauen für gewerblich-technische Berufe bei gleicher Qualifikation und bei der Wilhelm Weber GmbH die Bewerbung einer Stellvertreterin für eine entsprechende, vakant gewordene Führungsposition bevorzugt berücksichtigt. Die Continental AG bietet jungen Frauen bei entsprechender Eignung in verstärktem Maß eine qualifizierte Erstausbildung in gewerblich-technischen Berufen an. Volksfürsorge stellt jeweils gleich viele Männer und Frauen als Auszubildende ein.

Hinsichtlich von Maßnahmen zum Aufstieg und der Förderung gibt es überraschend viele Vertragsbestimmungen mit unterschiedlichen und überwiegend vergleichsweise konkret formulierten Inhalten.

Erneut hebt sich die Vereinbarung für den Frankfurter Flughafen ab. Es wurde ein Förderpool eingerichtet, dessen Ziel es ist, "Mitarbeiterinnen durch gezielte Personalentwicklungs-

maßnahmen zur Weiterbildung zu ermuntern, sie auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorzubereiten und ihnen eine Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch zu geben."

Alle Mitarbeiterinnen, die nach Abschluß ihrer Ausbildung mindestens drei Jahre im Unternehmen beschäftigt sind und sich für mögliche weiterführende Aufgaben qualifiziert haben, können sich um eine Aufnahme in den Pool bewerben. Der Entscheidung über eine Aufnahme in den Pool geht ein intensives Beratungs- und Fördergespräch voraus.

Bei der GTZ werden Führungskräfte "... entwicklungsfähige Frauen zum stärkeren beruflichen Engagement ermutigen, Interesse und Bereitschaftentwicklungsfähiger Frauen an qualifikationsfördernden Maßnahmen unterstützen und diesen Frauen eine Unterstützung und Begleitung bei ihren Qualifizierungsmaßnahmen anbieten."

Bei der Wilhelm Weber AG werden vakante Führungspositionen offen und geschlechtsneutral ausgeschrieben und interne Bewerbungen von qualifizierten Frauen bevorzugt behandelt. Für die Heranbildung von Führungskräften im Unternehmen werden die "Stellvertreterpositionen" so besetzt, daß qualifizierte Frauen und Männer durch ein "training on the job" gefördert werden.

Für die Lufthansa AG ist die Eignung zur Führung "keine Frage des Geschlechts". Der Entwicklung von Frauen mit Führungspotential wird im Rahmen der Personalentwicklung besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Bei der Lufthansa AG und dem NDR werden Zeiten der Arbeitsunterbrechung oder der Arbeitszeitverringerung, die familienbedingt sind bei der weiteren beruflichen Entwicklung und der Übernahme von Aufstiegs- und Leitungspositionen nicht nachteilig gewertet.

Einige Vereinbarungen nennen eine gezielte Förderung als eine Aufgabe der Personalentwicklung mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen (VW AG, Conti-



mental AG, Deutsche BP, Reemtsma Cigaretten-gesellschaften).

Bei VW werden Frauen bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt und bei der ARAL AG bei der Übernahme von Führungsfunktionen in Bereichen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Zielvorgaben zu Frauenanteilen beziehen sich entweder darauf, allgemein in allen Funktionen oder Hierarchiestufen gleich viele Frauen und Männer zu beschäftigen (Volksfürsorge, Sozialforschungsstelle Dortmund) bzw. Ausbildungsplätze anzubieten (Wilhelm Weber GmbH, Ruhrkohle AG) oder Vorgaben für einzelne Bereiche zu definieren.

Die Betriebsvereinbarung für den Flughafen Frankfurt sieht die Definition von Anteilen von weiblichen Beschäftigten in ausgewählten Abteilungen für Stellengruppen vor: "Dabei werden die nach Funktionen zusammengefaßten Stellengruppen entsprechend dem vorhandenen Frauenanteil grob untergliedert und gemäß einem langfristigen Entwicklungsziel mit realistischen Zielgrößen versehen."

Die Anzahl der in der jeweiligen Gruppe zusammengefaßten Stellen ist unterschiedlich, wobei kleineren Gruppen aufgrund der selteneren Möglichkeiten zur Stellenbesetzung tendenziell niedrigere Zielwerte zukommen.

Bei der GTZ formuliert die Geschäftsführung Vorgaben an die einzelnen Bereiche. Mit der jeweiligen Bereichsleitung werden auf die Belange des Bereiches zugeschnittene Vorgaben vereinbart: "Jede Abteilung muß einer Unterrepräsentanz von Frauen in qualifizierten Positionen entgegenwirken und aktiv Veränderungen herbeiführen. Durch konkrete Umsetzungsvorgaben sind Verbindlichkeiten und Nachhaltigkeiten der Maßnahme sicherzustellen."

Die Vereinbarung für die Adam Opel AG formuliert als Ziel, daß der Frauenanteil erhöht werden soll an der Belegschaft insgesamt, in qualifizierten Tätigkeiten und in allen betrieblichen Ebenen. Doch lediglich für die Ausbildungsplätze werden angestrebte Richtwerte für das Verhältnis von Mädchen und Jungen festgelegt.

In der Vereinbarung für die IG Bau-Steine-Erden werden Frauen bei allen Stellen, bei denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, bei entsprechender Qualifikation solange bevorzugt berücksichtigt, bis im ersten Schritt (bis zum Jahre 2000) ihr Anteil dem der weiblichen Mitgliederzahl und im zweiten Schritt dem Anteil der Frauen an der Erwerbsarbeit entspricht.

Zur Weiterqualifizierung von Frauen sollen entsprechende Fortbildungskonzepte (Flughafen Frankfurt/Main AG) oder ein Bausteinsystem zur Höherqualifizierung (Wilhelm Weber GmbH) entwickelt, gezielte Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen angeboten (Philips GmbH) oder Frauen für die Teilnahme an Förderungsmaßnahmen für Führungskräfte gezielt angesprochen und verstärkt berücksichtigt (NDR) werden.

Die Betriebsvereinbarung für den Flughafen Frankfurt betont, daß auch den Frauen in den unteren Lohn- und Vergütungsgruppen Fortbildungsveranstaltungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzubieten sind.

Bei der Wilhelm Weber GmbH wird das Budget für Fort- und Weiterbildung in den Abteilungen entsprechend dem prozentualen Anteil der Frauen aufgeteilt.

Eine familienfreundliche Organisation von Bildungsangeboten (Adam Opel AG, Barmer Ersatzkasse, Allianz Lebensversicherungs-AG, Philips GmbH) oder ein Kinderbetreuungsangebot (Wilhelm Weber GmbH) sollen die Maßnahmen unterstützen.

Durch eine systematische Berücksichtigung des Themenkomplexes der Gleichstellung in der Fortbildung und Führungskräfte-schulung (Flughafen Frankfurt/Main AG, NDR, Barmer Ersatzkasse, Allianz Lebensversicherungs-AG, Robert Bosch GmbH, GTZ) sollen Führungskräfte für das Erreichen einer Gleichstellung der Geschlechter sensibilisiert werden.

Einige Verträge sehen die Benennung von Frauenbeauftragten bzw. Gleichstellungsbeauftragten oder die Einrichtung betrieblicher Kommissionen zur Frauenförderung und Chancengleich-



heit zur Begleitung des Umsetzungsprozesses der Vereinbarungen vor (Flughafen Frankfurt/Main AG, Hermes Kreditversicherungs-AG, Lufthansa AG, NDR, VW AG, Sozialforschungsstelle Dortmund, Chemiefaser Guben GmbH, GTZ).

Nach wie vor stellt die Betriebsvereinbarung der Flughafen Frankfurt/Main AG aus dem Jahre 1990 eine der weitreichendsten Regelungen

dar. Bemerkenswert sind auch die Betriebsvereinbarungen für die VW AG und die GTZ. Die Betriebsvereinbarung für die Deutsche Lufthansa AG ist sehr umfassend, bleibt insgesamt in den Formulierungen allerdings recht unverbindlich. In weiteren Betriebsvereinbarungen für die Lufthansa AG werden einige Regelungen konkretisiert.



2.1.2 Weiterbildung

Regelungen zur Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen werden in zwei Kontexten festgelegt:

- Allgemeine Bestimmungen zu spezifischen Ansprüchen und Maßnahmen im Zusammenhang mit Weiterbildung zielen auf Frauenförderung und Chancengleichheit.
- Sowohl Manteltarifverträge als auch Betriebsvereinbarungen betonen das Kontakt halten während des Elternurlaubes oder der Familienphase einerseits und Maßnahmen zur Wiedereingliederung, insbesondere innerbetriebliche oder außerbetriebliche Weiterbildung andererseits im Zusammenhang mit Elternurlaubsregelungen.

Tarifliche Regelungen

Für die ArbeiterInnen in der Druckindustrie ist eine spezielle Frauenförderung tarifvertraglich vorgesehen. § 4 des Tarifvertrages zur "Förderung der Fortbildung und Umschulung in der Druckindustrie" enthält die Regelung: "Ein Teil der jährlichen Aufwendungen für die berufliche Fortbildung gilt der spezifischen Qualifizierung der Frauen. Dieser Teil muß entsprechend dem Frauenanteil an der Belegschaft in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtsumme stehen. Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbaren, welche Maßnahmen zur gezielten Fortbildung von Arbeitnehmerinnen ergriffen werden."

Analoge Regelungen für die Angestellten der Druckindustrie bestehen in den regionalen Tarifgebieten Niedersachsen, Hessen, Schleswig-Holstein, NRW, Rheinland-Pfalz, Saarland, Bayern, Berlin.

Bei der Deutschen Bahn AG sieht § 3 "Frauenförderung" im "Tarifvertrag zur beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Arbeitnehmer" eine besondere Förderung von Frauen vor, für Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Regelungen in Betriebsvereinbarungen

Die meisten Betriebsvereinbarungen betonen, daß Frauen und Männer gleichen Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen haben. Interessanter sind Regelungen, die auf eine gezielte Förderung von Frauen gerichtet sind.

Im Zusammenhang mit der Weiterbildung und Frauenförderung sieht die Betriebsvereinbarung für den Flughafen Frankfurt vor, daß zur Weiterqualifizierung von Frauen entsprechende Fortbildungskonzepte zu entwickeln sind. Außerdem soll auch den Frauen der unteren Lohn- und Vergütungsgruppen Fortbildungsveranstaltungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen angeboten werden.

Ein herausragendes Beispiel für die Möglichkeiten entsprechender Regelungen in Betriebsvereinbarungen bietet die Vereinbarung für die Wilhelm Weber GmbH:

"Fort- und Weiterbildungsangebote stehen Männern und Frauen gleichermaßen offen.

1. Das Budget für Fort- und Weiterbildung wird in den Abteilungen entsprechend dem prozentualen Anteil der Frauen entsprechend aufgeteilt.
2. Frauen sind von den/der jeweiligen Vorgesetzten gezielt zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen anzusprechen, zu motivieren und im Sinne einer stufenweisen Qualifizierung zu fördern.
3. Die einzelnen Abteilungen haben Maßnahmen, bzw. ein Bausteinsystem zur Höherqualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen zu erarbeiten und der 'Arbeitsgruppe Frauenförderung' vorzulegen.
4. Die Teilnahme von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an Fort- und Weiterbildung gilt als Arbeitszeit. Geht die Weiterbildungsmaßnahme über die vertragliche Arbeitszeit hinaus, wird sie durch Freizeit abgegolten.
5. Für Teilzeitbeschäftigte, die wegen betreuungsbedürftiger Kinder oder pflegebedürftiger Angehörige ihre Arbeitszeit reduziert haben, werden Weiterbildungsangebote zeitlich und organisatorisch günstiger gestaltet.



6. Fort- und Weiterbildungsangebote sollten auch dahingehend überprüft werden, ob sie ein Kinderbetreuungsangebot machen, sofern dies für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer benötigt wird.
7. Für Veranstaltungen, die sich an Vorgesetzte und Meister bzw. Meisterinnen im gewerblich-technischen Bereich richten, ist ein gesonderter Fortbildungsinhalt mit dem Thema 'Frauen in gewerblich-technischen Berufen' einzurichten."

Die Dienstvereinbarung für den NDR sieht im Zusammenhang mit der Fort- und Weiterbildung eine gezielte Förderung der beruflichen Entwick-

lung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, im Zuge rechtzeitiger Nachfolgeplanung vor. Frauen werden für die Teilnahme an Förderungsmaßnahmen für Führungskräfte gezielt angesprochen und verstärkt berücksichtigt. Außerdem sollen alle, die an Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen beteiligt sind, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, die Wege und Strategien zur Gleichstellung der Frau zum Inhalt haben. Auch die Betriebsvereinbarung für die Philips GmbH sieht das Angebot gezielter Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen vor.



2.1.3 Sexuelle Belästigung

Das Thema "sexuelle Belästigung" ist erst in den letzten Jahren zu einem Gegenstand von Betriebsvereinbarungen, Dienstvereinbarungen oder tarifvertraglicher Regelungen geworden. Dominierend ist die Regelung in Betriebsvereinbarungen. (Tabelle 5, Seite 51)

In diesem Zusammenhang kommt es vor allem darauf an, inwieweit die Betriebsvereinbarungen die Bestimmungen des Beschäftigtenschutzgesetzes von 1994 konkretisieren und weitergehende Regelungen finden. Neben Betriebsvereinbarungen, die sich nur unmerklich von dem Gesetzestext abheben, existieren Betriebsvereinbarungen, die sexuelle Belästigung als allen gleichstellungspolitischen Bemühungen entgegenstehend thematisieren und auf eine generelle Änderung des Arbeitsklimas und der Unternehmenskultur gerichtet sind.

Regelungsgegenstände im Zusammenhang mit der sexuellen Belästigung sind:

- Formulierung eines Anspruches zur Veränderung der Unternehmenskultur,
- Definition: "sexuelle Belästigung",
- Maßnahmen zur Vermeidung (Präventive Maßnahmen),
- Rechte belästigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- Sanktionen gegen belästigende Personen,
- Instanzen und Prozeduren bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung,
- Sensibilisieren von Führungskräften, Sensibilisieren von Belegschaften und
- Ausweitung des Verbots sexueller Belästigung auf Werbung und betriebsfremde Personen.

Bei den Betriebsvereinbarungen, die sich umfassend mit sexueller Belästigung befassen, haben sich zwei Typen von Regelungen herausgebildet:

- umfassende Regelung in einem Vertrag, der sich ausschließlich mit sexueller Belästigung befaßt und
- Vereinbarungen, die sexuelle Belästigungen in einen Katalog von Diskriminierungen einbetten wie Mobbing, Rassismus oder wegen der Religionszugehörigkeit.

Die zweite Form wurde gewählt in der Betriebsvereinbarung für VW und in dem Passus in der Betriebsvereinbarung der Lufthansa zur Chancengleichheit, in der überdies nur die Formulierung "Belästigung" benutzt und der Begriff "sexuelle" ausgeklammert wird.

Die Betriebsvereinbarung für VW kann zweifellos als ein Erfolg betrachtet werden und als ein Vorbild für vergleichbare Regelungen in anderen Betrieben dienen. Möglicherweise läßt sich eine solche Vereinbarung leichter erreichen als eine Betriebsvereinbarung, die ausschließlich "sexuelle Belästigung" zum Gegenstand hat. Dennoch ist eine Regelung von sexueller Belästigung in einem Katalog anderer Diskriminierungen problematisch. Fraglich ist, ob durch die Gleichsetzung der diskriminierenden Verhaltensweisen nicht eine Abmilderung der Einschätzung und Bewertung der psychischen und physischen Auswirkungen von sexueller Belästigung erfolgt. Die anderen Eingriffe in die Menschenwürde und Persönlichkeitsrechte sind in der Regel nicht mit körperlichen Attacken verbunden. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist - wie sexuelle Gewalt in anderen gesellschaftlichen Bereichen auch - vor allem ein Ausdruck von Machtverhältnissen zwischen den Geschlechtern.

Mit Ausnahme der Betriebsvereinbarung für EMI-Electrola, die sexuelle Belästigung als eine Diskriminierung thematisiert, von der ausschließlich Frauen betroffen sind, wird in den anderen Verträgen auch eine potentielle Betroffenheit von Männern artikuliert.

In mehreren Betriebsvereinbarungen wird darauf hingewiesen, daß von sexueller Belästigung überwiegend Frauen betroffen sind (Thyssen, VW, Regierungspräsidium Darmstadt) oder es wird ausdrücklich betont, daß das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung verletzt wird (EMI-Electrola, Regierungspräsidium Darmstadt). Nur die Dienstvereinbarung für das Regierungspräsidium Darmstadt enthält eine Formulierung, die eine Abgrenzung von Flirts oder sexuellen Beziehungen, die auf gegenseitigem Einverständnis beruhen, beinhaltet.



Alle Regelungen thematisieren sexuelle Belästigung als eine Störung des Betriebsfriedens und des Arbeitsklimas. In einigen Regelungen (VW, Thyssen) wird

sexuelle Belästigung als unverträglich mit der Unternehmenskultur behandelt.

Wichtiger noch sind Regelungen und Formulierungen von Grundsätzen, die auf eine Veränderung der Unternehmenskultur zielen in eine Richtung, in der kein Raum für sexuelle Belästigung mehr bleibt. Eine entsprechende Formulierung enthält nur die Betriebsvereinbarung für EMI-Electrola: "Geschäftsleitung und Betriebsrat werden ... alles in ihrer Macht stehende tun, um generell Benachteiligungen von Frauen im Betrieb zu beseitigen und um ein frauenfreundliches Klima zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Sie sehen die Verhinderung unerwünschter sexueller Belästigungen als wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Gleichberechtigung im Betrieb an."

Entsprechend ist dieser Vertrag der einzige, der für diese Fragen zuständige Frauenbeauftragte vorsieht sowie die Einrichtung einer paritätisch besetzten Beschwerdekommision, in der mindestens 2/3 Frauen vertreten sind und deren Vorsitzende eine Frau ist. Diese Beschwerdekommision hat zugleich die Aufgabe, Vorschläge für eine Verbesserung des Arbeitsklimas zu erarbeiten.

Sehr entscheidend ist die Definition von "sexueller Belästigung". Einige Betriebsvereinbarungen (Thyssen, VW) betonen, daß das subjektive Empfinden der belästigten Person das Maß einer sexuellen Belästigung bestimmt. Im Unterschied zum Beschäftigtenschutzgesetz von 1994, das die Beschäftigten lediglich vor "vorsätzlichen" sexuell bestimmten Verhaltensweisen schützt, die zudem auch noch auf "erkennbare Ablehnung" stoßen, sind die Formulierungen in den Betriebsvereinbarungen oder Dienstvereinbarungen weitergehend, wenn z.B. vom sexuellen Selbstbestimmungsrecht die Rede ist und allein die Maßstäbe der betroffenen Beschäftigten zählen sollen. Dagegen bleibt die Betriebs-

vereinbarung für Thyssen sehr stark der Formulierung im Gesetz verhaftet. Es wurde sowohl der Begriff "vorsätzlich" übernommen wie auch das Erfordernis der Zurückweisung von sexueller Belästigung.

In der Dienstvereinbarung für das Regierungspräsidium Darmstadt wird sexuelle Belästigung unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnis als besonders schwerwiegend angesehen.

Präventive Maßnahmen werden vor allem in der Betriebsvereinbarung für EMI-Electrola formuliert, wonach sich die Geschäftsleitung verpflichtet, sexuelle Belästigungen nicht nur zu verhindern, sondern auch besondere Anstrengungen zu unternehmen, um ein frauenfreundliches Arbeitsklima zu schaffen und bei allen personellen Maßnahmen auf das Problem der sexuellen Belästigung und die potentielle Gefährdung von Frauen besonders zu achten. Sanktionen sollen verdeutlichen, daß sexuelle Belästigung nicht toleriert oder verharmlost wird.

Nach der Dienstvereinbarung für das Regierungspräsidium Darmstadt sind die Behördenleitung sowie Personen mit Personalführungs- und Ausbildungsfunktionen verpflichtet, sexuelle Belästigung am Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu unterbinden bzw. vorzubeugen. Zudem sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgerufen, in ihrem Tätigkeitsbereich aktiv darauf hinzuwirken, daß sexuelle Belästigung gegenüber jeder anderen Person unterbleibt. Weiter lautet es: "Maßnahmen und Sanktionen sollen zukünftige Belästigungen verhindern und dem Täter oder der Täterin und allen Beschäftigten vor Augen führen, daß die Behördenleitung solche Verhaltensweisen auf keinen Fall toleriert."

Vorgesehen sind zwei Arbeitskreise "Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz", ein Frauen- und ein Männerarbeitskreis mit maximal je 10 Mitgliedern, die während der Arbeitszeit tagen.

Weniger weitreichend ist die Formulierung in der Betriebsvereinbarung für die Deutsche Luft Hansa AG, nach der die Vorgesetzten für ein



"Arbeits-Klima" sorgen sollen, das "persönliche Belästigungen" ausschließt. Dem "besonderen Schutzbedürfnis" von Frauen soll bei der Gestaltung des räumlichen Umfeldes sowie bei nächtlichen Arbeitszeiten Rechnung getragen werden. Ein Anspruch auf bestimmte Maßnahmen wird ausgeschlossen.

Im Firmentarifvertrag zwischen der Anhaltiner Brot- und Backwaren GmbH Dessau und der NGG wird sehr allgemein formuliert, daß der Arbeitgeber verpflichtet ist, "eine Arbeitsumwelt zu gestalten, die frei ist von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur oder das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt."

Hinsichtlich der Rechte belästigter ArbeitnehmerInnen sind die hier übereinstimmend angesprochenen Aspekte bereits im Beschäftigtenschutzgesetz festgelegt:

- Beschwerderecht der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers,
- Verpflichtung des Arbeitgebers, entsprechenden Beschwerden unverzüglich nachzugehen und geeignete Maßnahmen einzuleiten,
- Recht gem. § 4 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz die Tätigkeit einzustellen, wenn keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen vom Unternehmen ergriffen werden und
- Benachteiligungsverbot bei Beschwerden über sexuelle Belästigung.

Die Dienstvereinbarung für das Regierungspräsidium Darmstadt weitet den besonderen Schutz und die Fürsorgepflicht der Behördenleiterin/des Behördenleiters auch auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus, die einen Vorfall bekanntgemacht haben.

Die Betriebsvereinbarungen für Thyssen, VW, EMI-Electrola und die Dienstvereinbarung für das Regierungspräsidium Darmstadt sehen abgestufte Sanktionsverfahren vor. Die Sanktionen gegen belästigende Personen reichen von einem persönlichen Gespräch, Belehrung, Verwarnung, Verweis, Geldbuße bis hin zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen wie Versetzung, Abmahnung oder Kündigung.

In der Betriebsvereinbarung für EMI-Electrola werden Sanktionen gegen Belästiger als präventive Maßnahme behandelt, die künftige Belästigungen verhindern sollen und "dem Täter und allen Betriebsangehörigen vor Augen führen, daß die Geschäftsleitung solche Verhaltensweisen auf keinen Fall toleriert."

Neben dem abgestuften Sanktionsverfahren wird hervorgehoben: "In Personalakten darf der Vorwurf der sexuellen Belästigung nicht anders begründet werden."

Die Betriebsvereinbarung für EMI-Electrola enthält in § 8 eine Regelung zum Schadenersatz: "Bei sexuellen Belästigungen im Betrieb oder von Betriebsangehörigen ist den betroffenen Frauen der materielle und der immaterielle Schaden vom Belästiger zu ersetzen."

Ähnlich wird in der Betriebsvereinbarung für VW ein Bußgeld erwähnt.

Einige Betriebsvereinbarungen enthalten - wie bei Suchtproblemen - die Möglichkeit eines Angebotes an Beratung und/oder Therapie. (EMI-Electrola; VW)

Die Dienstvereinbarung für das Regierungspräsidium Darmstadt sieht eine Aufforderung zu einer Entschuldigung gegenüber der belästigten Person und eine Aufforderung zur Teilnahme an Informations- und Fortbildungsveranstaltungen vor sowie das Einschalten der Sozialbetreuungsstelle und in schwerwiegenden Fällen die Möglichkeit einer Strafanzeige.

Die Betriebsvereinbarung für die Lufthansa sowie die tarifvertraglichen Regelungen nennen keine konkreten Sanktionen.

In den Vereinbarungen werden als Personen oder Instanzen bei Beschwerden, an die die betroffenen Beschäftigten sich wenden können, genannt: Vorgesetzte, Personalabteilung, Betriebsrat (Thyssen) sowie darüber hinaus: Frauenbeauftragte, Gesundheitswesen, Vertrauenspersonen, Werkschutz (VW). Eine Vertraulichkeit bei der Behandlung der Beschwerde wird betont.



Nur die Betriebsvereinbarung für EMI-Electrola sieht 2 Frauenbeauftragte vor, die die Frauen gegebenenfalls vor der Beschwerdekommision oder außerbetrieblichen Stellen vertreten. Die Beschwerdekommision hat die Aufgabe, allen Beschwerden und Hinweisen (auch anonym) nachzugehen.

In der Dienstvereinbarung für das Regierungspräsidium Darmstadt wird die Ahndung von Verstößen gegen das Verbot der sexueller Belästigung als Aufgabe der Behördenleiterin/des Behördenleiters festgelegt, die/der jedem hinreichenden Verdacht nachgehen und Maßnahmen ergreifen muß. Dabei wird auf die § 15 Abs. 1 des HGIG und § 3, Abs. 2 des Beschäftigtenschutzgesetzes verwiesen. Darüber hinaus muß im Rahmen des § 18 Abs. 1 HGIG die Frauenbeauftragte informiert werden.

Nach der Betriebsvereinbarung für die Lufthansa sind Vorgesetzte zuständig für Beschwerden und die notwendigen Maßnahmen.

Der Firmentarifvertrag für die Anhaltiner Brot- und Backwaren GmbH nennt die Gewerkschaft NCG, Frauenbeauftragte oder eine Vertrauensperson. Mit dieser muß der Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen wegen Maßnahmen zur Abhilfe verhandeln. Der Betriebsrat muß Beschwerden unverzüglich nachgehen.

Maßnahmen, die auf ein Sensibilisieren von Führungskräften und von Belegschaften zielen, sind:

- die Aushändigung eines Exemplars der Betriebsvereinbarung (EMI-Electrola, Regierungspräsidium Darmstadt) an alle Beschäftigten,
- Information und Aufklärung (VW),
- zielgruppenbezogene Weiterbildungsmaßnahmen (Thyssen, VW, EMI-Electrola),
- Sensibilisieren von Führungskräften und Ausbildungsbeauftragten und entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen.

Die Betriebsvereinbarung für VW nennt außerdem Beschäftigte des Personal- und Gesundheitswesens sowie den Betriebsrat als Adressaten von Weiterbildungsmaßnahmen.

Eine Ausweitung des Verbotes der sexuellen Belästigung auf betriebsfremde Personen wird in den Betriebsvereinbarungen für Thyssen, VW und EMI-Electrola vorgesehen. Nur bei VW bezieht sich dieses Verbot auch auf die Werbung.



2.2. Regelungsinhalte zur Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Familie

2.2.1 Elternurlaub

Nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz besteht ein Anspruch auf einen Erziehungsurlaub von drei Jahren. Anspruchsberechtigt sind berufstätige Mütter und Väter. Sie haben die Möglichkeit, sich während dieses Zeitraums dreimal abzuwechseln und erhalten eine Beschäftigungsgarantie. Während des Erziehungsurlaubs können sie eine Teilzeitarbeit mit 19 Stunden pro Woche beim früheren Arbeitgeber ausüben.

Tarifvertragliche oder betriebliche Vereinbarungen erweitern die gesetzlichen Regelungen. Die hauptsächlichen Regelungskomplexe sind:

- Anspruchsvoraussetzungen (persönliche Anspruchsvoraussetzungen und betriebsbezogene Einschränkungen),
- Art des Anspruchs: ruhendes Arbeitsverhältnis oder Wiedereinstellungszusage,
- Dauer und Ausgestaltung des Elternurlaubes,
- Wahlmöglichkeiten zwischen Voll- und Teilzeitfreistellung,
- Arbeitszeitgestaltung,
- Qualifizierungsmaßnahmen und
- Einkommen und sonstige tarifliche Ansprüche

Hinsichtlich des rechtlichen Status des Beschäftigungsverhältnisses werden sowohl in Tarifverträgen als auch in Betriebsvereinbarungen zwei unterschiedliche Formen des Elternurlaubes oder einer Freistellung von der Arbeit nach dem gesetzlichen Elternurlaub festgelegt. Diese sind das Recht auf ein ruhendes Arbeitsverhältnis oder eine bevorzugte Wiedereinstellung. Die Regelung als "ruhendes Arbeitsverhältnis" bedeutet eine Verlängerung des Erziehungsurlaubes ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Bei einer Wiedereinstellungszusage wird das Arbeitsverhältnis beendet. Die Regelungsform mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis - also einer betrieblichen Beurlaubung - bietet für die Beschäftigten eine größere (Arbeitsplatz)-Sicherheit.

Einige Branchentarifverträge sind geändert worden und enthalten Bestimmungen zu einem ruhenden Arbeitsverhältnis während des Zeitraums des tariflich vereinbarten Elternurlaubes im Anschluß an den gesetzlichen Elternurlaub und ersetzen Bestimmungen zu einem Anrecht auf Wiedereinstellung.

Einige Vereinbarungen betonen Elternurlaub prinzipiell als eine Aufgabe von Müttern wie auch von Vätern. Tendenziell ermutigen die Formulierungen in den neueren Vereinbarungen Väter stärker, ihr Recht auf Elternurlaub oder reduzierte Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen als ältere Vereinbarungen, die implizit Familienarbeit ausschließlich als eine Angelegenheit von weiblichen Beschäftigten betrachteten. In vielen Tarifbereichen wurde eine Verlängerung der Zeiten des tariflichen Elternurlaubes vereinbart.

Tarifvertragliche Regelungen

Die meisten Tarifverträge zum tariflichen Elternurlaub (Tabelle 6, Seite 56) setzen eine mehrjährige Betriebszugehörigkeit voraus. In einigen regionalen Tarifgebieten des Groß- und Außenhandels (Rheinland/Pfalz) finden die Bestimmungen zum tariflichen Elternurlaub nur Anwendung in Betrieben mit mehr als 30 Beschäftigten. Die Einzelhandeltarifverträge setzen 100 Beschäftigte oder 80 Vollzeitbeschäftigte voraus.

In den regionalen Tarifgebieten der Metallindustrie werden sogar mindestens 500 Beschäftigte im Betrieb vorausgesetzt, damit der tarifliche Elternurlaub Anwendung findet.

Die Tarifverträge für das Bankgewerbe und für das Versicherungsgewerbe sehen im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub ein halbes Jahr tariflichen Elternurlaub mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis vor.



Im Einzelhandel sind in der Regel 2 Jahre nach dem gesetzlichen Erziehungsurlaub vorgesehen. Im Einzelhandel Baden-Württemberg, Hessen, Saarland, Bremen, Bayern, Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen ruht das Arbeitsverhältnis während des tariflichen Elternurlaubs. In den Tarifgebieten

Sachsen, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Schleswig-Holstein und Hamburg ist nur eine Wiedereinstellungszusage vorgesehen.

Die Tarifverträge für die Metallindustrie beinhalten ebenfalls nur eine Wiedereinstellungszusage.

Für den öffentlichen Dienst und die papier-, pappe- und kunststoffverarbeitende Industrie besteht die Möglichkeit, unabhängig vom Geburtsdatum des Kindes bis zu 4 bzw. 5 Jahren das Arbeitsverhältnis ruhen zu lassen.

Diese Variante der Freistellung von der Arbeit im Manteltarifvertrag für die papier-, pappe- und kunststoffverarbeitende Industrie eröffnet die Option einer Freistellung von der Arbeit oder einer reduzierten Arbeitszeit aus "persönlichen" Gründen für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren mit einem ruhenden Arbeitsverhältnis. Eine Freistellung von der Arbeit wegen familiärer Gründe wird als Beispiel genannt. Da diese Bestimmungen nicht an das Datum der Geburt des Kindes gebunden sind, bieten sie Eltern mehr Möglichkeiten für individuelle Entscheidungen.

Ähnlich sieht der Manteltarifvertrag für die Postbank AG einen Sonderurlaub vor. Danach können ArbeitnehmerInnen aus wichtigen persönlichen Gründen wie beispielsweise zur Erziehung von Kindern über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinaus, "Sonderurlaub unter Wegfall des Entgelts bis zu einem Jahr erhalten, wenn betriebliche Interessen nicht entgegenstehen. Der Sonderurlaub kann wiederholt bewilligt werden."

Einen tariflichen Elternurlaub von einem halben Jahr sieht auch der Tarifvertrag für die Deutsche Bahn AG vor. Während dieser Zeit ruht das Arbeitsverhältnis. Anschließend besteht ein Anspruch auf Wiedereinstellung bis zu sieben Jahren oder zehn Jahren bei mehreren Kindern.

In der Regel besteht der Anspruch auf tariflichen Elternurlaub im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub. Im Einzelhandel Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen ist es möglich, diesen in 2 Abschnitten in Anspruch zu nehmen.

Eine Wahlmöglichkeit zwischen Vollzeit- und Teilzeitfreistellung sehen die Tarifverträge für das Bankgewerbe, das Versicherungsgewerbe, den Einzelhandel Hessen, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und den öffentlichen Dienst vor. Da ein voller Elternurlaub nicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer praktikabel oder akzeptabel ist, stellt eine solche Regelung eine Alternative dar.

Der Erhalt der beruflichen Qualifikation über Aushilfs- und Vertretungseinsätze und Weiterbildungsmaßnahmen wird in fast allen Tarifverträgen geregelt.

Einige Tarifverträge, die keinen Anspruch auf Elternurlaub vorsehen, enthalten Bestimmungen, die sich auf den Erziehungsurlaub oder die Kinderbetreuung beziehen. (Tabelle 7, Seite 65) Diese sind z.B. erweiterte Gleitzeitmöglichkeiten für Eltern kleiner Kinder oder verkürzte Arbeitszeiten wegen Kinderziehung (Eisen- und Stahlindustrie NRW, Zeitschriftenverlagsgewerbe Hamburg und Schleswig-Holstein).

Die Gehaltstarifverträge für die Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften sowie an Tageszeitungen enthalten eine Regelung, nach der die Zeiten tatsächlich genommenen gesetzlichen Erziehungsurlaubs als Berufsjahre angerechnet werden.

Regelungen in Betriebsvereinbarungen

Betriebliche Elternurlaubsregelungen (Tabelle 8, Seite 67) sehen überwiegend eine Wiedereinstellungsgarantie für einen der früheren Tätigkeits vergleichbaren Arbeitsplatz vor. Die Dauer schwankt etwa zwischen 4 bis 7 Jahren bei einem Kind und 6 bis 10 Jahren bei mehreren Kindern.



Eine Reihe von Betriebsvereinbarungen gewähren einen zusätzlichen betrieblichen Elternurlaub - im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub und tariflichen Elternurlaub - in der Form eines ruhenden Arbeitsverhältnisses an. Überwiegend wird dieser für ein halbes oder ein ganzes Jahr gewährt. Wiedereinstellungszusagen in Betriebsvereinbarungen beziehen sich i.d.R. auf einen Unterbrechungszeitraum im Anschluß an den Elternurlaub. Einen betrieblichen Elternurlaub bzw. eine Freistellung, die zeitlich unabhängig ist vom gesetzlichen oder tariflichen Erziehungsurlaub regeln nur wenige Betriebsvereinbarungen.

Einige Betriebsvereinbarungen gewähren neben der Möglichkeit eines ruhenden Arbeitsverhältnisses für eine Dauer von einem halben bis zu einem Jahr einen Anspruch auf Wiedereinstellung für einen mehrjährigen Zeitraum. Die Betriebsvereinbarungen enthalten fast alle Bestimmungen zur Weiterbildung während des Erziehungs- und Elternurlaubs, Aushilfs- und

Vertretungstätigkeiten sowie die Möglichkeit von vorübergehender Reduzierung der Arbeitszeit oder Teilzeitarbeit nach dem Elternurlaub - im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Fast alle Betriebsvereinbarungen formulieren den Anspruch auf betrieblichen Elternurlaub für Mütter und Väter. Eine gezielte Ermütigung von Vätern, den Elternurlaub in Anspruch zu nehmen, findet sich in den Betriebsvereinbarungen nicht. Die einzige Ausnahme bildet die Betriebsvereinbarung für die Westfalia Separator AG. Spezifische Regelungen zu einer Schulung von Führungskräften hinsichtlich der Problematik von Erziehungs- oder Elternurlaub - analog zu Regelungen im Zusammenhang mit Frauenförderung und Chancengleichheit sind in keiner Betriebsvereinbarung enthalten. In der Betriebsvereinbarung zur Chancengleichheit für die Deutsche Lufthansa AG (Bodenpersonal) wird betont, daß auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Positionen mit Führungsverantwortung dabei unterstützt werden, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren.



2.2.2 Kinderbetreuung

Tarifliche Regelungen

Tarifvertragliche Regelungen zur Kinderbetreuung konzentrieren sich auf die Abstimmung der Arbeitszeiten der Beschäftigten mit Öffnungszeiten von Einrichtung zur Kinderbetreuung.

(Tabelle 9, Seite 70)

Entsprechende Regelungen wurden vereinbart für einige Tarifgebiete der Metallindustrie, der Eisen- und Stahlindustrie, der papier-, pappe- und kunststoffverarbeitenden Industrie und für die Zigarettenindustrie.

Regelungen in Betriebsvereinbarungen

Ein Engagement der Betriebe für Kinderbetreuung kann auf handfesten betriebswirtschaftlichen Erwägungen beruhen und/oder ein Ausdruck einer gewandelten Unternehmenskultur sein. Es gibt bereits ein breites Spektrum an Unterstützung von Betrieben für Eltern. Diese reichen von Betriebskindergärten bis zur Unterstützung von Elterninitiativen und Kinderbüros/Familienservice.

Eine Reihe neuerer Betriebsvereinbarungen (Tabelle 10, Seite 71) enthalten Regelungen zu betrieblichen Zuschüssen zur Kinderbetreuung oder Bereitstellung von Kindergartenplätzen.

Die Betriebsvereinbarung für die Deutsche Bahn AG sieht die Vergabe von Kindergartenplätzen nach einem Auswahlverfahren vor.

Weitere Regelungen sind Belegrechte (Commerzbank AG, Deutsche Bank AG, EMI-Electrola GmbH), Unterstützung von Elterninitiativen (Commerzbank AG, Deutsche Bank AG, Allianz-Lebensversicherungs AG, Aachener Bau-sparkasse AG, Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG) und Zuschüsse zu Kinderbetreuungs-kosten (Commerzbank AG, Fresenius AG, Braas GmbH, DG Bank Deutsche Genossenschaftsbank).



2.2.3 Arbeitszeit

Die Ambivalenz von Teilzeitarbeitsverhältnissen für die Position von erwerbstätigen Frauen auf dem Arbeitsmarkt soll an dieser Stelle nicht diskutiert werden. Auch das Problem einer verstärkten Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitarbeitsplätze als betriebliches Instrument zum Personalabbau bleibt ausgeklammert.

Es geht hier um tarifvertragliche Regelungen und Betriebsvereinbarungen, die - im Prinzip für beide Geschlechter - Optionen für eine Anpassung ihrer Arbeitszeitbedürfnisse an familiäre Bedingungen eröffnen könnten. Zudem sind gleichstellungspolitisch alle Regelungen von Bedeutung, die bei Teilzeitarbeitsverhältnissen das Stigma "minderwertiger Frauenarbeit" in Frage stellen könnten.

Einige neuere Tarifvertragsregelungen und Betriebsvereinbarungen thematisieren eine Ausweitung von Teilzeitarbeit/reduzierter Arbeitszeit auf alle Ebenen der Tätigkeiten und Qualifikationen. Solche Regelungen sind ein Fortschritt gegenüber Angeboten eines Rechts auf Teilzeitarbeit aus familiären Gründen und sind zugleich ein Ansatz, Teilzeitarbeit oder reduzierter Arbeitszeit zu mehr Akzeptanz - auch bei Männern - zu verhelfen.

Recht konkret sind einige Regelungen in Betriebsvereinbarungen zur Überprüfung von zu besetzenden Stellen im Hinblick auf ihre Eignung für Teilzeitarbeit/reduzierte Arbeitszeit. Diese schreiben eine entsprechende Festlegung in der Arbeitsplatzbeschreibung bzw. den Stellenplänen vor. Einige Betriebsvereinbarungen verlangen ausdrücklich eine nachvollziehbare Begründung, warum ein Arbeitsplatz - ausnahmsweise - nicht für Teilzeitarbeit oder eine Reduzierung von Arbeitszeit geeignet sein soll. Job-Sharing bzw. eine gleichrangige Behandlung von zwei BewerberInnen für eine Vollzeitstelle wird meist in Verbindung mit der Implementierung und Verbesserung von qualifizierter Teilzeitarbeit vereinbart.

Die meisten Vereinbarungen nennen eine reduzierte Arbeitszeit als eine Option und verschiedene Varianten einer reduzierten Arbeitszeit und Arbeitszeitlage. In einigen Vereinbarungen wird eine Begründung für eine Verweigerung der Umwandlung des Arbeitszeitvolumens verlangt.

Bestimmungen zu einer bevorzugten Berücksichtigung von internen Bewerberinnen und Bewerbern sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitstellen, unter der Bedingung einer gleichen persönlichen und beruflichen Eignung, eröffnen Beschäftigten Chancen zur Anpassung des Volumens ihrer Arbeitszeit an ihre familiäre Situation.

Tarifregelungen zur Arbeitszeit

(Tabelle 11, Seite 74) Die weitestgehende tarifvertragliche Regelung hinsichtlich der Teilzeitarbeit enthält der Tarifvertrag für das Bankgewerbe. Den Beschäftigten soll damit ermöglicht werden, Berufsausübung und berufliche Qualifizierung mit außerberuflichen Interessen zu verbinden.

Im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten soll Teilzeitarbeit in allen beruflichen und betrieblichen Qualifikationsstufen möglich sein. Umwandlungswünschen der ArbeitnehmerInnen hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens ist Rechnung zu tragen, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation dies zulassen. Es besteht eine Ankündigungsfrist von 6 Monaten. Wenn dem Umwandlungswunsch nicht entsprochen werden kann, ist dies vom Arbeitgeber zu begründen. Bei der Besetzung von Teilzeit- oder von Vollzeitzeitarbeitsplätzen sind interne BewerberInnen bei gleicher persönlicher und fachlicher Eignung vorrangig zu berücksichtigen. Betont wird zudem die gleichwertige Förderung von Teilzeitbeschäftigten in Fragen der beruflichen Entwicklung sowie im Bereich der Weiterbildung.

Weniger konkret ist die Regelung im Mantel-tarifvertrag für die Postbank AG. Danach wollen die Tarifvertragsparteien gemeinsam die Einrich-



tion von Teilzeitarbeitsplätzen fördern und regeln. Dies soll ArbeitnehmerInnen ermöglichen, Berufsausübung und Berufsbildung mit außerbetrieblichen Interessen zu verbinden. Außerdem sollen Teilzeitbeschäftigte "in Fragen der beruflichen Bildung und Entwicklung wie Vollzeitkräfte entsprechend den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Anforderungen des Arbeitsplatzes gefördert werden."

Die Tarifverträge für den Groß- und Außenhandel und den Einzelhandel sehen eine bevorzugte Berücksichtigung interner Bewerberinnen und Bewerber für Teilzeitarbeitsplätze oder den Wechsel auf Vollzeitarbeitsplätze vor unter der Voraussetzung gleicher Eignung und Fähigkeiten. Weiter wird überwiegend eine wöchentliche oder tägliche Mindestarbeitszeit vorgesehen.

In den regionalen Tarifverträgen für die Metallindustrie konzentrieren sich die Formulierungen darauf, dem Wunsch der Beschäftigten nach einer Umwandlung des Arbeitszeitvolumens oder von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit oder umgekehrt von Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit zu entsprechen - im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten. Neben einer täglichen Mindestarbeitszeit enthalten die Tarifverträge Bestimmungen, daß die Grenzen der Sozialversicherungspflicht nicht unterschritten werden sollen. Für den Fall einer Unterschreitung der Grenzen der Sozialversicherungspflicht sollen die Beschäftigten auf die sozialversicherungsrechtlichen Folgen hingewiesen werden. Einige Tarifverträge für die Metallindustrie sehen eine Berechnung der Berufs- und Tätigkeitsjahre unabhängig vom Umfang der Beschäftigung vor.

Eine besondere Betonung einer Reduzierung der Arbeitszeit im Anschluß an den Erziehungsurlaub enthält der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung für die Eisen- und Stahlindustrie Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen, Bremen, Dillenburg, Niederschelden, Wissen. Wenn Beschäftigte im Anschluß an den Erziehungsurlaub ein Teilzeitarbeitsverhältnis wünschen, soll diesem Wunsch vorrangig entsprochen werden, sofern nicht dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen.

Auch der Manteltarifvertrag für den Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg sieht vor, daß den Umwandlungswünschen der ArbeitnehmerInnen hinsichtlich ihres Arbeitszeitvolumens Rechnung getragen werden soll, sofern die arbeitsorganisatorischen Gegebenheiten sowie die personelle Situation dies zulassen, insbesondere nach Beendigung des Erziehungsurlaubs.

Der Tarifvertrag für den Einzelhandel Nordrhein-Westfalen enthält folgende Regelung: "Bei Teilzeitbeschäftigten ist für die Berechnung der Berufsjahre die geleistete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, wobei eine Arbeitszeit von 10 und mehr Wochenstunden einer Vollbeschäftigung gleichgesetzt ist."

Im Einzelhandel Niedersachsen ist bei Teilzeitbeschäftigten für die Berechnung der Berufsjahre die geleistete durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit zugrunde zu legen, wobei eine Arbeitszeit von 19 und mehr Wochenstunden einer Vollbeschäftigung gleichzusetzen ist.

Im Tarifvertrag für den Einzelhandel Baden-Württemberg gelten für die Berechnung der Berufs- oder Tätigkeitsjahre - unabhängig vom tatsächlichen Umfang der Beschäftigung - alle zurückgelegten Beschäftigungsjahre.

Die Tarifverträge für das Bankgewerbe und einige Tarifgebiete des Einzelhandels enthalten einen Anspruch auf Weiterbildung wie bei Vollzeitbeschäftigung. Im Tarifvertrag für die Nahrungsmittelindustrie Hamburg, Schleswig-Holstein und Fa. DE-VAUGE lautet es dazu: "Teilzeitbeschäftigte werden in gleicher Weise wie Vollzeitbeschäftigte bei betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen berücksichtigt und haben den gleichen Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen."

Eine ähnliche Formulierung enthält der Manteltarifvertrag für den Mitteldeutschen Rundfunk.

Angesichts der Ausweitung von nicht sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen kommt tarifvertraglichen Regelungen Bedeu-



tung zu, die eine Umwandlung von Vollzeitarbeitsplätzen in Teilzeitarbeitsplätze gegen den Willen der/des Betroffenen nicht zulassen wie z.B. im Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz. Im Einzelhandel Bremen, Nordrhein-Westfalen, Bayern, Saarland, Hessen und dem Groß- und Außenhandel Bayern dürfen Teilzeitbeschäftigte durch Arbeitszeitverkürzungen nicht gegen ihren Willen unter die Grenze der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung fallen.

Zunehmend wird die Frage der Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten im Zusammenhang mit Tarifvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung erwähnt.

Einige neuere von der Gewerkschaft Textil-Bekleidung abgeschlossene Rahmentarifverträge zur Arbeitszeitsouveränität (Textil- und Bekleidungsindustrie) und Arbeitszeitgestaltung (Textilreinigungsgewerbe) betonen eine größere Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten. Den Wünschen nach einer Absenkung der wöchentlichen Arbeitszeit oder einer Rückkehr zur Vollzeitarbeit soll - soweit der Ablauf des Betriebes nicht gestört und die Belange anderer Arbeitnehmer gewahrt werden, was anderenfalls vom Arbeitgeber zu begründen und offenzulegen ist - entsprochen werden.

Die arbeitsmarkt- bzw. beschäftigungspolitische Bedeutung soll hier nicht diskutiert werden. Potentiell bieten solche Regelungen - wenn auch begrenzte - gleichstellungspolitische Möglichkeiten. Allerdings nur, wenn sie für die Beschäftigten tatsächlich ein höheres Maß an Zeitsouveränität beinhalten, welche nicht direkt im Zusammenhang mit Regelungen zur Vereinbarkeit steht, die hauptsächlich den weiblichen Beschäftigten zugeschrieben werden.

Eine Tarifregelung zum Job-Sharing enthält nur der Manteltarifvertrag für den Mitteldeutschen Rundfunk: "Die Aufteilung eines Vollzeitarbeitsplatzes auf zwei Teilzeitbeschäftigte ist zulässig. Eine Verpflichtung zur wechselseitigen Vertretung im Krankheits- oder sonstigen Verhinderungsfall besteht nicht."

Regelungen in Betriebsvereinbarungen

Umfassender und weitreichender als die tariflichen Regelungen sind Bestimmungen in zahlreichen Betriebsvereinbarungen. (Tabelle 12, Seite 76)

Qualifizierte Teilzeitarbeit, d.h. die Möglichkeit von Teilzeitarbeit oder reduzierter Arbeitszeit in allen Arbeitsbereichen und Hierarchieebenen wird immerhin in 13 der ausgewählten Betriebsvereinbarungen geregelt. Einige sehen eine Überprüfung aller Teilzeitstellen auf Teilzeitfähigkeit vor.

Die meisten der ausgewählten Betriebsvereinbarungen enthalten Bestimmungen zu einer Umwandlung des Arbeitszeitvolumens oder eine Umwandlung von Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit bzw. von Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit (immer mit der Klausel, daß dies betrieblich möglich ist). In der Regel sind bei der Umwandlung des Arbeitsvolumens oder der Form des Beschäftigungsverhältnisses verschiedene Varianten der Reduzierung der Arbeit möglich.

Die meisten Betriebsvereinbarungen betonen eine Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern bzw. eine vorrangige Berücksichtigung von deren Arbeitszeitwünschen.

Ebenso häufig wird ein Anspruch auf Weiterbildung, berufliche Förderung und Aufstieg wie für Vollzeitbeschäftigte festgelegt.

Eine bevorzugte Berücksichtigung von internen Bewerberinnen und Bewerbern für Teilzeitarbeitsplätze oder Vollzeitarbeitsplätze ist eine weitere Variante der Regelungen.

Eine umfassende Formulierung zu familienfreundlichen Arbeitszeiten enthält die Betriebsvereinbarung für den Flughafen Frankfurt, die betont, daß Beschäftigte mit Kindern bei der Koordination von Beruf und Familie zu unterstützen sind. Wünschen der Beschäftigten nach Berücksichtigung ihrer familiären Situation soll entsprochen werden. Eine befristete Reduzierung bis zur Hälfte der gesetzlichen oder tariflichen Arbeitszeit ist aus nachvollziehbaren familiären Gründen grundsätzlich für Frauen und Männer gleichermaßen möglich. Leitungspositionen können insoweit einbezogen werden, als die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt wird.



Im Zusammenhang mit der Rückkehr zur Vollzeitarbeit lautet es: "Die Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach vorübergehender Teilzeitbeschäftigung auf Wunsch der/des Beschäftigten soll zum nächstmöglichen Zeitpunkt erfolgen. In jährlichen Abständen ist die Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz zu prüfen. Bei der Neubesetzung von Vollzeitarbeitsplätzen müssen Teilzeitbeschäftigte, die wieder einen Vollzeitarbeitsplatz wünschen, im speziellen Eignungsfall gegenüber Neubewerbungen vorrangig berücksichtigt werden."

Bei der Lufthansa AG werden individuelle, an den Bedürfnissen der Beschäftigten und des Unternehmens orientierte Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit angestrebt.

Die Continental AG sagt den Beschäftigten "... die im Rahmen dieser Vereinbarung eine Teilzeittätigkeit übernommen haben, eine Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz entsprechend ihrer Qualifikation zu, ohne daß den anderen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern Nachteile daraus entstehen."

Im Zusammenhang mit der Möglichkeit von Job-Sharing enthält die Betriebsvereinbarung für Hewlett-Packard die Bestimmung, daß die Bewerbung von Job-Sharing PartnerInnen auf eine Ganztagsstelle gleichzubehandeln ist mit einer Einzelbewerbung auf diese Stelle.

Die Betriebsvereinbarung für die Wilhelm Weber GmbH ist die einzige Vereinbarung, die Männer bzw. Väter ausdrücklich zu Teilzeitarbeit ermutigt: "Den Anträgen von Männern, bzw. Vätern ihre Arbeitszeit zur Erfüllung von Familienarbeit zu reduzieren wird in besonderem Maße entsprochen."

Einige Betriebsvereinbarungen gehen neue Wege in Richtung einer flexiblen Gestaltung der individuellen Arbeitszeit.

Eine Dienstvereinbarung über "Flexible Arbeitszeit" für die Pilotdezentrate in der Bezirksregierung Lüneburg bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, ihr Arbeitszeitvolumen in einer Bandbreite von 20 bis 40 Wochenstunden zu wählen.

In der Hauptverwaltung der Bausparkasse Schwäbisch-Hall gilt die kernzeitfreie variable Arbeitszeit. Damit können die Beschäftigten die Lage und Dauer ihrer Arbeitszeit weitgehend selbst bestimmen.

Weitere Betriebsvereinbarungen zur variablen bzw. flexiblen Arbeitszeit gibt es bei der Vereins- und Westbank, der Stadt-Sparkasse Düsseldorf oder der Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen Berlin.

Wahl - AZ

- Regelungsinhalte:
- TZ - VZ - Wahl : Bestmög. bzw. ungewandlp. von API.
"Wahl - AZ" (Zufug)
 - TZ - Best. best. Rechte z. ändern wie VZ (flexibelmögl.)
 - Schritte von "Zwangs-" TZ u. AZ zu der SV-freize

3. Zusammenfassung

Verbesserungen von Bestimmungen zur Durchsetzung von Gleichstellung sind hinsichtlich zahlreicher Regelungsgegenstände in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen während der Entwicklung der letzten 6 - 8 Jahre erkennbar.

In den späten achtziger und den frühen neunziger Jahren bezog sich die Mehrheit der Vereinbarungen auf der Betriebs- oder Branchenebene auf Elternurlaub, Teilzeitarbeit aus familiären Gründen und Maßnahmen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der Fokus der Regelungsgegenstände, die Ziele der Vereinbarungen und die Formulierungen haben sich verändert. Beispielsweise betonen einige neuere Vereinbarungen Erziehungsarbeit prinzipiell als eine Aufgabe von Müttern wie auch von Vätern. Die Analyse zeigte zahlreiche Neuerungen und Verbesserungen von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter und andererseits eine Einführung neuer Regelungsgegenstände in die Tarif- und Betriebspolitik. Es kommt in Zukunft darauf an, diese Erfahrungen zu nutzen und auf weitere Tarifbereiche und Betriebe auszudehnen oder bestehende Regelungen weiterzuentwickeln.

Hinsichtlich der Elternurlaubsregelungen zeichnet sich insbesondere eine Verbesserung der Regelungen von einem Anspruch auf eine (bevorzugte) Wiedereinstellung zu einem ruhenden Arbeitsverhältnis ab. Dies gilt insbesondere für die Tarifbestimmungen im Bankgewerbe, Versicherungsgewerbe, Einzelhandel, Großhandel und für zahlreiche Betriebsvereinbarungen. Eine Verlängerung des tariflichen Elternurlaubs wurde in den meisten Branchen vereinbart.

Daneben wurden neue Verträge mit Regelungen zur Frauenförderung und Chancengleichheit abgeschlossen, beispielsweise für die Deutsche Bahn AG oder die Postbank AG, oder es wurden derartige Formulierungen in bestehende Tarifverträge (z. B. Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg) eingefügt.

Interessant ist auch die Entwicklung der Regelungen zur Frauenförderung und zur Teilzeitarbeit im Manteltarifvertrag für das Bankgewerbe. Hier wurden die Tarifbestimmungen zwischen 1990 und 1997 mehrmals verändert und verbessert.

Zahlreiche Betriebsvereinbarungen zur Frauenförderung - beispielsweise Hewlett Packard GmbH, Wilhelm Weber GmbH, Wacker-Chemie GmbH, Burghausen - wurden in den letzten Jahren durch gänzlich neue Betriebsvereinbarungen ersetzt, die hinsichtlich des Regelungsumfanges und der einzelnen Bestimmungen viel weitreichender sind als die vorherigen Betriebsvereinbarungen. Oder es wurden neue Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung und Frauenförderung abgeschlossen, beispielsweise für die Lufthansa AG oder für die Hermes-Kreditversicherungs-AG.

Die neuesten Regelungsgegenstände in Tarifverträgen sind Flexibilität der Arbeitszeit, Verbesserungen und Implementierung von Teilzeitarbeit oder reduzierter Arbeitszeit in einem allgemeineren Kontext. In den neueren Betriebsvereinbarungen sind Flexibilität der Arbeitszeit und Teilzeitarbeit/reduzierte Arbeitszeit ebenfalls dominante Regelungsgegenstände. Weitreichende Regelungen zur Teilzeitarbeit oder variablen Arbeitszeit wurden beispielsweise in den Betriebsvereinbarungen für die Commerzbank AG, die Deutsche Genossenschaftsbank oder die Bausparkasse Schwäbisch-Hall vereinbart. Hinsichtlich der tariflichen Arbeitszeitregelungen kommt es darauf an, inwieweit Autonomiespielräume für Eltern entstehen und tatsächlich zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufsarbeit und Familienarbeit genutzt werden können.

Regelungsgegenstände in den jüngsten Verträgen der Jahre 1996/1997 sind Vereinbarungen zur sexuellen Belästigung und detaillierte Betriebsvereinbarungen zur Kinderbetreuung und Kindergartenplätzen.

Die Frage, ob sich die Regelungsebene gleichstellungspolitischer Bestimmungen von der tariflichen zur betrieblichen Ebene verschoben hat, läßt sich nicht eindeutig beantworten. Einige Beispiele, wie die Manteltarifverträge für das Bankgewerbe, Groß- und Außenhandel oder die Firmentarifverträge für die Postbank AG oder die Deutsche Bahn AG, zeigen nach wie vor die Tarifparteien als die Hauptakteure. Auch die insbesondere in den Tarifbereichen der IG Chemie festgelegten Rahmenvereinbarungen sind bundesweite Vereinbarungen auf der Ebene der Tarifparteien.

Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind vor allem in regionalen Tarifverträgen für den Einzelhandel, den Groß- und Außenhandel und für die Metallindustrie festgelegt.

Hinsichtlich der Inhalte der kollektiven Vereinbarungen sind die Regelungen in Betriebsvereinbarungen in der Regel erheblich ausdifferenzierter und greifen auch Regelungsbereiche auf, die in Tarifverträgen keinen Eingang finden.

Tarifverträge oder "Soft-Law"-Vereinbarungen auf Branchenebene zwischen den Tarifparteien regen offensichtlich den Abschluß von weitergehenden Betriebsvereinbarungen an. Andererseits können Regelungen in Betriebsvereinbarungen als Modell für Tarifregelungen dienen, doch angesichts der Entwicklung der industriellen Beziehungen und der Tarifpolitik ist der umgekehrte Weg der Vereinbarung von Rahmenregelungen auf der Ebene der Tarifparteien und ihrer Konkretisierung in den Betrieben wahrscheinlicher.

Eine Reihe von Betriebsvereinbarungen in den Organisationsbereichen der IG Chemie nehmen ausdrücklich auf die Rahmenvereinbarungen Bezug und konkretisieren diese. Das gleiche gilt beispielsweise für das Bankgewerbe oder das Versicherungsgewerbe, wo einige Betriebsvereinbarungen in ihren Vertragstexten auf die Bestimmungen in den Manteltarifverträgen verweisen.

Dabei scheint sich auch die Qualität der Regelungen in den Manteltarifverträgen oder den Rahmenvereinbarungen in den Betriebsverein-

barungen fortzuschreiben. Beispielsweise kann die Regelung im MTV für das Bankgewerbe als die weitestgehende Tarifregelung - insbesondere im Hinblick auf qualifizierte Teilzeitarbeit - bezeichnet werden. Gleichfalls hat eine Betriebsvereinbarung zur Teilzeitarbeit für die Commerzbank AG Vorreiterfunktion.

Vielfach kommt es darauf an, das Regelwerk für einen Tarifbereich oder ein Unternehmen in seiner Gesamtheit zu bewerten.

Die Tarifverträge für die Deutsche Bahn AG sind ein Beispiel dafür, daß Regelungen in verschiedenen Verträgen zusammen beurteilt werden müssen, um die Reichweite der Regelungen zu erfassen. Neben den Einzelregelungen muß das Zusammenwirken bzw. Ineinandergreifen verschiedener Regelungen betrachtet werden.

Im öffentlichen Dienst eröffnen die - zu unterschiedlichen Zeitpunkten vereinbarten - Regelungen zur Teilzeitarbeit oder zur Freistellung von der Arbeit, die im Tarifwerk unabhängig und ohne Bezug zueinander stehen, eine Reihe von Optionen für die Beschäftigten.

Eine ähnliche Betrachtung bietet sich bei den Betriebsvereinbarungen an. Beispielsweise wird die sehr allgemein formulierte Betriebsvereinbarung der Lufthansa AG zur Chancengleichheit (Bodenpersonal), die bei näherer Betrachtung den Charakter einer umfassenden Rahmenvereinbarung hat, erst verständlich bzw. gewinnt an Gewicht im Zusammenhang mit anderen - nicht auf die Gleichstellung der Geschlechter bezogenen - Betriebsvereinbarungen (z.B. zur Personalselektion), die konkretere Bestimmungen enthalten. Andere Beispiele sind verschiedene Betriebsvereinbarungen für die Commerzbank, Deutsche Bahn AG etc., die sich in Ihrer Bedeutung nicht völlig erschließen, wenn beispielsweise nur die Betriebsvereinbarungen zum Elternurlaub betrachtet und die Einzelverträge nicht im Zusammenhang gesehen werden.

Andererseits lassen sich zwei Regelungsvarianten hinsichtlich von Betriebsvereinbarungen unterscheiden. Dies sind einerseits themenbezogene Betriebsvereinbarungen oder andererseits

Betriebsvereinbarungen, die umfassend und sehr detailliert und konkret alle gleichstellungsrelevanten Regelungen in einem Vertragswerk bündeln wie z.B. die Betriebsvereinbarungen für die Wilhelm Weber GmbH oder den Flughafen Frankfurt.

Der überwiegende Teil der Betriebsvereinbarungen wurde in Großbetrieben abgeschlossen. Die herausragende Betriebsvereinbarung für die Wilhelm Weber GmbH verdeutlicht, daß auch in einem mittelständischen Betrieb umfassende Betriebsvereinbarungen zur Gleichstellung der Geschlechter möglich sind.

Bei den hier behandelten Regelungsbereichen scheinen derzeit eher und leichter Regelungen durchsetzbar zu sein als in den traditionellen Kernbereichen der Tarifpolitik. Es ist vermutlich kein Zufall, daß die beiden Bereiche, die im Rahmen des "Sozialen Dialogs" auf europäischer Ebene, in denen die beiden Verhandlungsparteien Vereinbarungen getroffen haben, "Elternurlaub" und "Teilzeitarbeit" waren.

4. Tabellarische Zusammenfassung

		Seite
Tabelle 1	Präambeln in ausgewählten Betriebsvereinbarungen	32
Tabelle 2	Tarifliche Regelungen zur Chancengleichheit	35
Tabelle 3	Rahmenvereinbarungen - Gemeinsame Grundsatzpositionen der Tarifparteien	37
Tabelle 4	Regelungen zur Chancengleichheit und Frauenförderung in ausgewählten Betriebsvereinbarungen	39
Tabelle 5	Betriebsvereinbarungen und tarifvertragliche Regelungen zur sexuellen Belästigung	51
Tabelle 6	Tarifregelungen zum Elternurlaub	56
Tabelle 7	Auf den Erziehungsurlaub bezogene Tarifbestimmungen	65
Tabelle 8	Regelungen zum Erziehungs- und Elternurlaub in ausgewählten Betriebsvereinbarungen	67
Tabelle 9	Tarifregelungen zur Abstimmung der Arbeitszeiten mit Öffnungszeiten von Einrichtungen zur Kinderbetreuung	70
Tabelle 10	Regelungen zur Kinderbetreuung in Betriebsvereinbarungen	71
Tabelle 11	Tarifregelungen zur Arbeitszeit unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten	74
Tabelle 12	Regelungen zur Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilisierung in ausgewählten Betriebsvereinbarungen	76

Tabelle 1 - Präambeln in ausgewählten Betriebsvereinbarungen

Erfaßte Betriebsvereinbarungen - Übersicht:

- Commerzbank AG
- Continental AG
- Deutsche BP AG
- Deutsche Lufthansa AG
Flughafen Frankfurt AG
- GTZ Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH
- Hermes Kreditversicherungs-AG
- Hewlett - Packard GmbH
- Robert Bosch GmbH
- Westfalia Separator AG
- Wilhelm Weber GmbH

Commerzbank AG

Die Commerzbank AG will über das gesetzlich bzw. tarifvertraglich vorgesehene Maß hinaus zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Gleichzeitig soll die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb der Commerzbank AG weiter verbessert werden. Bereits durch die nunmehr abzulösende Vereinbarung, die zum 1. Januar 1990 in Kraft trat, hatte die Commerzbank AG hinsichtlich dieser Ziele neue Maßstäbe gesetzt, die für das Bankgewerbe insgesamt richtungsweisend wurden.

Continental AG

Vorstand und Gesamtbetriebsrat sind gemeinsam der Auffassung, daß die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in den Betrieben zu sichern ist, daß die Berufstätigkeit von Frauen gefördert und die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der Frauen im Unternehmen verbessert werden sollen.

Deutsche BP AG

Die Deutsche BP AG und der Betriebsrat wollen mit dieser Betriebsvereinbarung die berufliche Förderung von Frauen in der Deutschen BP AG verbessern und ihre Motivation stärken, damit sie im Rahmen der beruflichen Entwicklung die gleichen Chancen wie Männer haben.

Deutsche Lufthansa AG

Das Rollenverständnis und die Einstellungen von Frauen und Männern haben sich in der Gesellschaft deutlich gewandelt.

Der Gleichbehandlungsanspruch hat seinen Niederschlag im Grundgesetz, in Richtlinien der Europäischen Union und in Ergänzungen des Bürgerlichen Gesetzbuches gefunden.

Veränderte, unterschiedliche Vorstellungen der Menschen fordern auch von Lufthansa Antworten, die der Situation in der pluralistischen Gesellschaft gerecht werden.

Wir wollen deshalb die praktizierte Personalpolitik so weiterentwickeln, daß unsere betrieblichen Bedürfnisse die gesellschaftlichen Anforderungen und die beruflichen Wünsche unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in Zukunft miteinander in Einklang gebracht werden können.

Chancengleichheit von Frauen und Männern zu erreichen und zu sichern, ist bei Lufthansa selbstverständlich.

Diese Chancengleichheit am Arbeitsplatz durchzusetzen, ist Aufgabe der praktizierten Personalpolitik, der Führungskräfte und Arbeitnehmervertretungen sowie der einzelnen Kolleginnen und Kollegen.

Die Realisierung der Chancengleichheit setzt das Mitwirken aller Beteiligten voraus.

Flughafen Frankfurt AG

Die Flughafen Frankfurt/Main AG ist bemüht, ein vorbildlicher Arbeitgeber zu sein, der leistungsgerechte Bezahlung mit sozialer Sicherheit verbindet und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Voraussetzungen für begabungsgerechte Förderung, für persönliche Entfaltung und finanzielle Entwicklung bietet.

Ziel der mit diesem Papier vorgeschlagenen Maßnahmen ist es, in diese Aufgaben im Sinne einer Beseitigung von möglichen geschlechtsbezogenen Chancengleichgewichten und eventuellen Benachteiligungen hineinzuwirken, d. h.

- mehr Frauen in allen Tätigkeitsfeldern zu beschäftigen
- Aufstiegschancen für Frauen zu öffnen
- Frauen Tätigkeiten zu übertragen, die bisher Männern vorbehalten waren

- Arbeitsbedingungen in typischen Frauenberufen aufzugreifen und zu verbessern
- Frauen und Männern zu ermöglichen, Familie und Beruf besser miteinander abzustimmen.

GTZ Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH

Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat sind sich darüber einig, daß das Potential von Frauen in der GTZ stärker genutzt und gefördert werden muß. Die Gründe hierfür liegen sowohl in einer vorausschauenden Unternehmenspolitik als auch in der Bejahung einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens.

Die Personalstrukturdaten der GTZ weisen aus, daß Frauen in höherqualifizierten Positionen unterrepräsentiert sind. Die gängigen Argumente und Vorbehalte gegen die Einstellung von Frauen und die Übertragung von höherqualifizierten Positionen an Frauen zielen in der Regel auf befürchtete arbeitsorganisatorische Erschwernisse und eventuellen ökonomischen Mehraufwand.

Beides wird belegt mit einer vermeintlichen Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Mehrfachbelastung der Frau (Familie, Haushalt und Beruf). Es wird vor allem ein »Mehr« an Fehlzeiten befürchtet - z. B. infolge Schwangerschaften, Krankheit der Kinder und als Folge größere Fluktuation durch familiäre Ortswechsel: Die Unternehmensleitung vertritt hierzu die Auffassung, daß es keine Gründe gibt, die es rechtfertigen, Frauen und Männer im Rahmen der Personalentwicklung unterschiedlich zu behandeln.

Hermes Kreditversicherungs-AG

Ziel dieser Gesamtbetriebsvereinbarung ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die sowohl im Interesse der Hermes Kreditversicherungs AG als auch dem der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegt.

Nach den "Gemeinsamen Zielsetzungen und Leitlinien der Tarifvertragsparteien" sollen

- geeignete betriebliche Maßnahmen neben
- den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie neben
- der Eigeninitiative und Selbstverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verwirklichung der Chancengleichheit beitragen.

Geschäftsleitung und Gesamtbetriebsrat sind sich darüber einig, daß diese Gesamtbetriebsvereinbarung nur mit der aktiven Unterstützung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Praxis umgesetzt werden kann.

Diese Gesamtbetriebsvereinbarung regelt die Grundsätze für Chancengleichheit. Chancengleichheit besteht dann, wenn für weibliche und männliche Beschäftigte bei gleichen fachlichen Voraussetzungen und Leistungen gleiche berufliche Möglichkeiten zu gleichen Bedingungen gewährleistet werden. Dies gilt unabhängig von der gehaltlichen Eingruppierung und insbesondere im Führungsbereich.

Hewlett - Packard GmbH

Mit dem Modell "Familie und Beruf" wollen der Gesamtbetriebsrat und die Hewlett-Packard GmbH (nachfolgend: HP) einen Beitrag zur Chancengleichheit von Frauen und Männern leisten und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Die Erziehung von Kindern ist eine wesentliche persönliche und gesellschaftliche Aufgabe. Es ist HP deshalb ein Anliegen, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familienfreundliche Arbeitsbedingungen anzubieten und den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu ermöglichen, sowie die berufliche Erfahrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für HP zu erhalten.

Robert Bosch GmbH

Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat stimmen darin überein, daß die Gleichbehandlung von Frauen und Männern auch im beruflichen Bereich sicherzustellen ist. Um im Rahmen dieser Zielsetzung die Besetzung auch qualifizierter Positionen mit weiblichen Mitarbeitern auf allen Ebenen zu fördern, schließen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat folgende Vereinbarung: ...

Westfalia Separator AG

Die vermehrte Beschäftigung von Frauen ist sowohl eine gesellschafts- wie auch unternehmenspolitische Notwendigkeit. Sie trägt zum einen den gewachsenen Ansprüchen sowie den deutlich verbesserten Qualifikationen der Frauen selbst Rechnung. Zum anderen

kann es sich ein Unternehmen langfristig nicht erlauben, auf ihre Fähigkeiten und ihre Leistungsbereitschaft zu verzichten.

Unternehmensleitung und Gesamtbetriebsrat wollen mit dieser Betriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit insbesondere zur beruflichen Förderung von Frauen beitragen. Dabei kann berufliche Förderung auch darin bestehen, daß der Mann die Familienpause in Anspruch nimmt.

Wilhelm Weber GmbH

Ziel der Vereinbarung ist es, durch die in dem nachfolgenden Maßnahmenkatalog vereinbarten Regelungen zu erreichen, daß

- eine Gleichstellung im Zugang zu betrieblichen Start- und Entwicklungsmöglichkeiten erreicht wird,
- die Unterrepräsentanz von Frauen in allen Bereichen abgebaut wird,
- für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich ist.

Tabelle 2 - Tarifliche Regelungen zur Chancengleichheit

Erfaßte Tarifverträge - Übersicht:

- Privates Bankgewerbe
- Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg
- Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz
- Genossenschaftlicher Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz
- Groß-, Ein- und Ausfuhrhandel Schleswig-Holstein
- Reisebüros und Reiseveranstalter Bundesgebiet
- RIA-Gruppe - IGBE
- Deutsche Bahn AG
- Postbank AG

Branche	Privates Bankgewerbe
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	sollen so gestaltet werden, daß Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden
Stellenbesetzung	Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt berücksichtigt werden.
Aufstieg, Förderung	Die beruflichen Leistungen von Männern und Frauen sollen in gleicher Weise gefordert und gefördert werden.
Weiterbildung	Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich die Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung und -qualifizierung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Arbeitsplatzanforderungen orientieren.
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte	

Branche	Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	sollen so gestaltet werden, daß Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden
Stellenbesetzung	Frauen und Männer sollen bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt berücksichtigt werden.
Aufstieg, Förderung	Die berufliche Entwicklung und Qualifikation von Frauen und Männern soll in gleicher Weise gefordert und gefördert werden; dabei soll sich die berufliche Leistung ausschließlich an den Arbeitsplatzanforderungen sowie den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten orientieren.
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte	

Branche	Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	werden so gestaltet, daß Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden
Stellenbesetzung	Frauen und Männer sind bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt zu berücksichtigen.
Aufstieg, Förderung	Die berufliche Leistung von Männern und Frauen soll in gleicher Weise gefordert werden.
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte	

Branche	Genossenschaftlicher Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	werden so gestaltet, daß Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden
Stellenbesetzung	Frauen und Männer sind bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt zu berücksichtigen.
Aufstieg, Förderung	
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte	

Branche	Groß-, Ein- und Ausführhandel Schleswig-Holstein
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	werden so gestaltet, daß Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden
Stellenbesetzung	Frauen und Männer sind bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt zu berücksichtigen.
Aufstieg, Förderung	Die berufliche Leistung von Männern und Frauen soll in gleicher Weise gefördert werden.
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte	
Branche	Reisebüros und Reiseveranstalter Bundesgebiet
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	
Stellenbesetzung	Chancengleichheit soll gewahrt werden
Aufstieg, Förderung	Chancengleichheit soll gewahrt werden
Weiterbildung	Chancengleichheit soll gewahrt werden
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte	
Branche	RIAG-Gruppe - IGBE (MTV) - gleichlautend für RIAG Handwerkszentrum
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	Dementsprechend müssen Ausschreibungen für Stellen so gestaltet werden, daß Männer und Frauen gleichermaßen angesprochen werden.
Stellenbesetzung	Frauen und Männer sind bei der Besetzung von offenen Stellen entsprechend ihrer persönlichen und fachlichen Eignung gleichberechtigt zu berücksichtigen.
Aufstieg, Förderung	Die berufliche Leistung von Männern und Frauen wird in gleicher Weise gefordert und gefördert. Dabei muß sich die berufliche Leistung ausschließlich an den Arbeitsplatzanforderungen sowie den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten orientieren.
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte	
Branche	Deutsche Bahn AG
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	geschlechtsneutrale Ausschreibung - Frauen werden bei der Ausschreibung gezielt angesprochen bei Arbeitsplätzen in Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
Stellenbesetzung	Auswahl richtet sich ausschließlich nach der fachlichen und persönlichen Qualifikation. Bei gleicher Qualifikation hat der/die interne BewerberIn den Vorrang gegenüber externen Bewerbungen: "Bei gleicher Qualifikation sind Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen."
Aufstieg, Förderung	
Weiterbildung	"Im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung werden Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, besonders gefördert."
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte	
Branche	Postbank AG
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	
Stellenbesetzung	
Aufstieg, Förderung	"Die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern soll in gleicher Weise gefördert werden. Zur Sicherung gleicher Voraussetzungen für die Entfaltung individueller Begabungen und Anlagen sollen sich die Möglichkeiten zur beruflichen Bildung und Entwicklung ausschließlich an den betrieblichen und persönlichen Möglichkeiten sowie den Arbeitsplatzanforderungen orientieren."
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte	

Tabelle 3 - Rahmenvereinbarungen - Gemeinsame Grundsatzpositionen der Tarifparteien

Rahmenvereinbarungen - Übersicht:

- Chemische Industrie
- Keramische Industrie (analoge Vereinbarung in der Kautschuk-Industrie)
- Zigarettenindustrie
- DR. AUGUST OETKER Nahrungsmittel KG

Branche	Chemische Industrie
Auswahlverfahren	Einbeziehung weiblicher Fach- und Führungskräfte in die Personalauswahl
Stellenausschreibung	geschlechtsneutrale Formulierung von Personalanzeigen und internen Stellenausschreibungen
Stellenbesetzung	Chancengleichheit bei Einstellungen und Personalentwicklung auf den unterschiedlichen betrieblichen Ebenen
Aufstieg, Förderung	Einbeziehung weiblicher Fach- und Führungskräfte in die Personalförderung
Weiterbildung	gleichberechtigte Einbeziehungen in Fortbildungsmaßnahmen
Sensibilisieren von Führungskräften	Die Mitwirkung der betrieblichen Führungskräfte, aber auch der Betriebsräte bei der Frauenförderung erscheint besonders wichtig. Sie müssen - soweit noch erforderlich - von der Notwendigkeit und dem Nutzen gleichberechtigter Personalentwicklung überzeugt werden.
Frauenbeauftragte	Vorschlag: Einrichtung von Arbeitskreisen "Frauenförderung" Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> • Analysen • Vorschläge • Umsetzung Zusammensetzung: Vertreter des Betriebsrats, möglichst auch hochrangige Fach- und Linienvorgesetzte - Frauen und Männer - aus unterschiedlichen Bereichen

Branche	Keramische Industrie - analoge Vereinbarung in der Kautschuk-Industrie
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	geschlechtsneutrale Formulierung bei externen und internen Stellenausschreibungen
Stellenbesetzung	gleichberechtigte Einbeziehung von Frauen und Männern bei der Besetzung von Fach- und Führungspositionen sowie bei der Personalauswahl und der Personalförderung
Aufstieg, Förderung	Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten sind unter Beachtung des individuellen Leistungsvermögens, allen ArbeitnehmerInnen gleiche Chancen einzuräumen.
Weiterbildung	betriebliche oder betrieblich veranlaßte Fortbildungsmaßnahmen werden nach dem betrieblichen Bedarf, qualifikatorischer Eignung und individuellem Interesse der ArbeitnehmerInnen veranlaßt - ohne Rücksicht auf das Geschlecht
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte	

Branche	Zigarettenindustrie
Auswahlverfahren	Bei Bewerbungen für offene Stellen zählen allein Leistung, Können, Erfahrung und charakterliche Eignung. Frauen und Männer haben dabei die gleichen Chancen, wobei der Gedanke der Frauenförderung zum Tragen kommt.
Stellenausschreibung	Geschlechtsneutrale Formulierung von Stellenausschreibungen
Stellenbesetzung	Stellenausschreibungen für Berufsfelder, in denen Frauen bislang gar nicht bzw. geringfügig beteiligt sind - auch für Führungspositionen - werden so gestaltet, daß Frauen sich gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert fühlen. Ausbildungsplätze in Bereichen, in denen Mädchen bisher überhaupt nicht bzw. in geringfügiger Anzahl ausgebildet worden sind, werden ihnen verstärkt angeboten.
Aufstieg, Förderung	Jährliche Datenerhebung 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. Die Unternehmensteilungen sorgen in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat für die Umsetzung der Maßnahmen.

	Durch gezielte Ansprache wirken die Unternehmen über ihre Personalabteilungen darauf hin, daß Frauen sich insbesondere bei innerbetrieblichen Stellenausschreibungen für höher qualifizierte Tätigkeiten bewerben. Interessierte und geeignete Frauen werden gezielt gefördert und auf die Übernahme von höher qualifizierten Tätigkeiten vorbereitet.
Weiterbildung	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 ungelernete Frauen. Bei der Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen (zeitliche Lage/Dauer/Ort) ist darauf zu achten, daß auch Frauen teilnehmen können.
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte	

Branche	DR. AUGUST OETKER Nahrungsmittel KG
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	Stellenausschreibungen werden so abgefaßt, daß sich Frauen angesprochen und aufgefordert fühlen.
Stellenbesetzung	Bei Neueinstellungen und Versetzungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern - dies gilt auch für Auszubildende und Fachhochschul- und Hochschulabsolventen und -absolventinnen - wird nach fachlicher und persönlicher Eignung sowie nach sozialen Gesichtspunkten entschieden.
Aufstieg, Förderung	
Weiterbildung	gezielte Weiterbildungsmaßnahmen werden angeboten
Sensibilisieren von Führungskräften	bei Weiterbildungsmaßnahmen "Hinweis" auf die Zielsetzung "Förderung von Frauen"
Frauenbeauftragte	Benennung einer Mitarbeiterin als "Beauftragte für Frauenförderung" Personalabteilung und BR arbeiten mit der Frauenbeauftragten zusammen

Tabelle 4 - Regelungen zur Chancengleichheit und Frauenförderung in ausgewählten Betriebsvereinbarungen

Erfasste Betriebsvereinbarungen - Übersicht:

- Adam Opel AG, Werk Bochum
- Allianz Lebensversicherungs-AG
- AlliedSignal-Bremsbelag GmbH, Werk Glinde
- ARAL AG
- Bärner Ersatzkasse
- Betrix Cosmetic GmbH & Co, Dreieich
- Chemiefaser Guben GmbH, Guben
- Continental AG
- Deutsche BP AG
- Deutsche Lufthansa AG (Bodenpersonal)
- Flughafen Frankfurt/Main GmbH
- GTZ Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH, Eschborn
- Hermes Kreditversicherungs-AG
- IG Bau-Steine-Erden
- Leonberger Bausparkasse, Leonberg
- Ludwig Schokolade GmbH
- NDR
- Philips GmbH
- Reemtsma Cigaretten-gesellschaften
- Robert Bosch GmbH
- Ruhrkohle AG/FG
- Sozialforschungsstelle Dortmund
- TH. Goldschmidt AG
- Volksfürsorge
- VW AG
- Wilhelm Weber GmbH

Betrieb	Adam Opel AG, Werk Bochum
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	In Stellenausschreibungen muß in geeigneter Form darauf hingewiesen werden, daß sich auch Frauen bewerben sollen.
Stellenbesetzung	Bei Stellenausschreibungen werden Frauen bei gleicher stellenbedingter Qualifikation in den Bereichen, in denen sie bisher gegenüber dem Werksdurchschnitt unterrepräsentiert sind, bevorzugt.
Aufstieg, Förderung	
Zielvorgaben Frauenanteile	Der Frauenanteil soll erhöht werden: an der Belegschaft insgesamt, in qualifizierten Tätigkeiten, in allen betrieblichen Ebenen angestrebter Richtwert für Ausbildungsplätze: Verhältnis 2,3 : 1 (30 %) für Jungen und Mädchen in Folgejahren-neue Richtwerte Übernahme nach der Ausbildung orientiert sich ebenfalls an diesen Richtwerten
Weiterbildung	Bei fachspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen eines Bereiches, sind Frauen ihrem Beschäftigtenanteil entsprechend zu berücksichtigen familienfreundliche Organisation von Bildungsangeboten
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	Allianz Lebensversicherungs-AG
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	Bei gleicher Eignung, Qualifikation und Leistung werden Kindererziehungszeiten oder Teilzeit nicht nachteilig gewertet.
Stellenausschreibung	Frauen und Männer sollen sich gleichermaßen angesprochen fühlen weibliche und männliche Berufsbezeichnungen oder geschlechtsneutrale Aufgabenbezeichnung gilt auch für Führungspositionen und andere qualifizierte Tätigkeiten
Stellenbesetzung	
Aufstieg, Förderung	
Zielvorgaben Frauenanteile	

Weiterbildung	Frauen und Männer werden in gleicher Weise angesprochen und bei vergleichbaren Voraussetzungen berücksichtigt Bemühungen, auch dem Weiterbildungsinteresse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entgegenzukommen, die Kinder zu betreuen haben. Angebote zum autonomen Lernen, aber auch z.B. Organisation von Weiterbildung hinsichtlich Ort, Dauer, zeitlicher Lage; Suche nach für beide Seiten zumutbaren Alternativlösungen. Bei Auswahlverfahren wird angestrebt, daß in den Beobachtergremien Frauen und Männer vertreten sind.
Sensibilisieren von Führungskräften	Aufnahme des Themas als Standardbaustein in geeignete Seminare und Ausbildungsinhalte
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	AlliedSignal Bremsbelag GmbH, Werk Glinde
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	
Stellenbesetzung	Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung und dem beruflichen Aufstieg soll gefördert werden Bei Bewerbungen für einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz (intern und extern) werden Frauen bei "ähnlicher Qualifikation (also nicht deutlich schlechterer Qualifikation)" vorrangig vor männlichen Bewerbern eingestellt werden, solange der Frauenanteil auf den mit der ausgeschriebenen Stelle vergleichbaren Positionen prozentual geringer ist als - je nach zu besetzender Funktion - im Durchschnitt der Gruppe der Angestellten bzw. gewerblich Beschäftigten.
Aufstieg, Förderung	
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	ARAL AG
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	
Stellenbesetzung	Bei gleicher Eignung werden Frauen in Bereichen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, verstärkt berücksichtigt.
Aufstieg, Förderung	gleiche Ausgangschancen für Frauen und Männer, um sich für höherwertige Tätigkeiten zu qualifizieren Bei gleicher Eignung werden Frauen bei der Übernahme von Führungsfunktionen in Bereichen und Funktionen, in denen sie unterrepräsentiert sind, verstärkt berücksichtigt.
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	Barmer Ersatzkasse
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	grundsätzlich in männlicher und weiblicher Sprachform sollen so formuliert werden, daß sich auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen, insbesondere für Funktionsbereiche, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind
Stellenbesetzung	Bei Einstellungen sowie der Besetzung von Stellen sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) angemessen zu berücksichtigen. Es ist darauf hinzuwirken, daß sich der Anteil der Frauen in den einzelnen Funktionsbereichen ausgewogen entwickelt. Bei der Besetzung von Stellen in Funktionsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung besonders berücksichtigt.
Aufstieg, Förderung	
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	Besondere Unterstützung von Frauen in ihren Bemühungen, sich auf Tätigkeiten mit größeren Anforderungen vorzubereiten Bildungsmaßnahmen sollen nach Möglichkeit räumlich und zeitlich so gestaltet werden, daß auch Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Familienpflichten die Teilnahme möglich ist.
Sensibilisieren von Führungskräften	In Bildungsmaßnahmen für Führungskräfte ist die Gleichberechtigungsproblematik zu behandeln mit dem Ziel, das Bewußtsein für diese Problematik herzustellen und Personalentscheidungen zugunsten von Frauen zu fördern.
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	Betrix Cosmetic GmbH & Co, Dreieich
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	
Stellenbesetzung	"Werden für bestimmte Stellen (z.B. Repräsentanten, DFB, gehobene Führungskräfte, Handwerker etc.) Männer ausgewählt, obwohl zum Zeitpunkt der Einreichung an den BR auch Bewerbungen von Frauen mit vergleichbarer Eignung vorliegen, so ist dem BR zu begründen, daß kein Verstoß gegen § 611 a BGB vorliegt."
Aufstieg, Förderung	
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	Chemiefaser Guben GmbH, Guben
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	Stellenausschreibungen erfolgen geschlechtsneutral. Stellenanzeigen erfolgen mit dem ausdrücklichen Hinweis, daß Frauen bei gleicher Qualifikation berücksichtigt werden.
Stellenbesetzung	
Aufstieg, Förderung	
Zielvorgaben Frauenanteile	Arbeitnehmerinnen sollen in allen Qualifikations- und Hierarchieebenen des Unternehmens möglichst im gleichen Anteil wie die Männer vertreten sein. Bei der Einstellung von Auszubildenden sollte in allen Berufsbildern der gleichrangige Anteil der Geschlechter gewahrt werden. Gleiches gilt sinngemäß bei der Übernahme nach Abschluß der Ausbildung in ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Weiterbildung	gleichrangige Berücksichtigung Angebot sollen allen Beschäftigten dienen und unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch von Frauen ausreichend genutzt werden können
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	Frauenbeauftragte ist an allen personalpolitischen Maßnahmen zu beteiligen. Der Frauenbeauftragten steht ein Initiativrecht über den Betriebsrat gegenüber Personalabteilung und Geschäftsleitung für den Fall zu, daß die Gleichbehandlung von Arbeitnehmerinnen durch personalpolitische Maßnahmen nicht gegeben ist.
Betrieb	Continental AG
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	
Stellenbesetzung	Continental bietet jungen Frauen bei entsprechender Eignung in verstärktem Maß eine qualifizierte Erstausbildung in gewerblich-technischen Berufen an.
Aufstieg, Förderung	Im Rahmen der Personalentwicklung sollen Mitarbeiterinnen bei entsprechender Eignung und Eigeninitiative mehr Möglichkeiten für die Übernahme von qualifizierten Aufgaben eröffnet werden. Dadurch soll der Anteil von Mitarbeiterinnen in Führungspositionen erhöht werden.
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	
Betrieb	Deutsche BP AG
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	Bei der Auswahl der einzustellenden Auszubildenden ist die Eignung das wichtigste Einstellungskriterium. Es werden jedoch nach Möglichkeit gleichviel weibliche und männliche Auszubildende eingestellt.
Stellenausschreibung	in allen Stellenausschreibungen sind Stellen geschlechtsneutral anzubieten Geeignet erscheinende Mitarbeiterinnen werden darüber hinaus vom Personalbereich gezielt angesprochen.
Stellenbesetzung	Bei der Besetzung offener Stellen werden Frauen bei entsprechender fachlicher und persönlicher Voraussetzung in allen Funktionen und auf allen Hierarchieebenen berücksichtigt, um das Ziel dieser Vereinbarung zu erreichen.
Aufstieg, Förderung	Die berufliche Entwicklung von Frauen wird im Zuge rechtzeitiger Planung gezielt gefördert. Das Unternehmen bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, sich fachlich und berufsbezogen fort- und weiterzubilden und die Chancen des beruflichen Aufstiegs wahrzunehmen. Bei entsprechender Qualifikation werden Frauen im Rahmen des Entwicklungsprogramms für Führungsnachwuchskräfte gleichberechtigt berücksichtigt. Geeignet erscheinende Mitarbeiterinnen werden gezielt angesprochen und gefördert.
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	Bei allen vorgesehenen Seminaren sollen Frauen die gleichen Zugangsmöglichkeiten haben.
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	Deutsche Lufthansa AG (Bodenpersonal)
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	mit Personalmarketing soll die Chancengleichheit von Frauen und Männern gezielt unterstützt werden. "Der sehr unterschiedliche Anteil von Frauen und Männern in einzelnen Tätigkeitsfeldern fordert eine spezifische Ausprägung des Personalmarketing."
Auswahlverfahren	"Bei der Auswahlentscheidung ist bei gleicher Eignung das personalpolitische Ziel der Chancengleichheit vorrangig zu berücksichtigen." Auswahlkommissionen setzen sich grundsätzlich aus Frauen und Männern zusammen. Bevorzugte Berücksichtigung von Bewerberinnen bei gleicher Eignung wie ihre Mitbewerber bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen in Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.
Stellenausschreibung	Frauen sollen insbesondere für technische Berufe und Führungspositionen durch die Form der Ausschreibung gezielt angesprochen werden grundsätzlich sollen sich Frauen und Männer von Personalausreibungen gleichermaßen angesprochen fühlen "bei Unterrepräsentation von Frauen in einem Bereich den Hinweis: Es wird angestrebt, den Frauenanteil in dieser Tätigkeit/ in diesem Bereich zu erhöhen. Insbesondere sind Frauen aufgefordert, sich zu bewerben."
Stellenbesetzung	
Aufstieg, Förderung	Frauen und Männer sollen ihre Begabungen gleichermaßen entfalten und entwickeln können. "Die Eignung zur Führung ist für Lufthansa keine Frage des Geschlechts." "Im Rahmen der Personalentwicklung wird der Entwicklung von Frauen mit Führungspotential besondere Aufmerksamkeit gewidmet." Zeiten der Arbeitsunterbrechung oder der Arbeitszeitverringerung, die familienbedingt sind, werden bei der weiteren beruflichen Entwicklung nicht nachteilig gewertet.
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	Beauftragte für Chancengleichheit erarbeitet Konzepte und schlägt Maßnahmen vor Analyse der Situation von Frauen und Männern

Betrieb	Flughafen Frankfurt/Main GmbH
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	"Das Unternehmensziel Drei soll textlich geringfügig geändert werden, um symbolisch das Interesse der FAG an einer Gleichbehandlung zu verdeutlichen: 'Die Flughafen Frankfurt/Main AG ist bemüht, ein vorbildlicher Arbeitgeber zu sein, der leistungsgerechte Bezahlung mit sozialer Sicherheit verbindet und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gute Voraussetzungen für begabungsgerechte Förderung, für persönliche Entfaltung und finanzielle Entwicklung bietet.' "Die in den Unternehmenszielen formulierten Prinzipien der Leistungsgerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit im Personaleinsatz bedingen personalwirtschaftliche Maßnahmen. Davon betroffen sind im wesentlichen Personalbeschaffung, Stellenbesetzung, Personalentwicklung, Personalplanung, Personalberichtswesen, Personalaus- und Personalweiterbildung." "Ziel der mit diesem Papier vorgeschlagenen Maßnahmen ist es, in diese Aufgaben im Sinne einer Beseitigung von möglichen geschlechtsbezogenen Chancenungleichgewichten und eventuellen Benachteiligungen hineinzuwirken, d. h. - mehr Frauen in allen Tätigkeitsfeldern zu beschäftigen - Aufstiegschancen für Frauen zu öffnen - Frauen Tätigkeiten zu übertragen, die bisher Männern vorbehalten waren - Arbeitsbedingungen in typischen Frauenberufen aufzugreifen und zu verbessern - Frauen und Männern zu ermöglichen, Familie und Beruf besser miteinander abzustimmen."
Auswahlverfahren	"Bei der Auswahl werden unter Beachtung des Grundsatzes der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung Frauen mindestens in dem Anteil in die engere Wahl genommen, der dem Anteil an der Gesamtbewerberzahl entspricht." Zeiten familienbedingter Arbeitsunterbrechung (Kinderbetreuung) sowie bisherige Teilzeitarbeit dürfen bei der Eignungsbeurteilung nicht nachteilig gewertet werden.
Stellenausschreibung	sollen so gestaltet werden, daß Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden (intern und extern) in Stellenausschreibungen für Stellen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollen Frauen gezielt angesprochen werden
Stellenbesetzung	

Aufstieg, Förderung	Einrichtung eines Förderpools: "Ziel dieses Pools ist es, Mitarbeiterinnen durch gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen zur Weiterbildung zu ermuntern, sie auf die Übernahme von Führungsverantwortung vorzubereiten und ihnen eine Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch zu geben." "Um eine Aufnahme in den Pool können sich alle Mitarbeiterinnen bewerben, die nach Abschluß ihrer Ausbildung mindestens drei Jahre im Unternehmen beschäftigt sind und sich für mögliche weiterführende Aufgaben qualifiziert haben. Der Entscheidung über eine Aufnahme in den Pool geht ein intensives Beratungs- und Fördergespräch bei PS voraus."
Zielvorgaben Frauenanteile	Definition von Anteilen von weiblichen Beschäftigten in ausgewählten Abteilungen für Stellengruppen: "Dabei werden die nach Funktionen zusammengefaßten Stellengruppen entsprechend dem vorhandenen Frauenanteil grob untergliedert und gemäß einem langfristigen Entwicklungsziel mit realistischen Zielgrößen versehen." "Unterschieden wird ferner die Anzahl der in der jeweiligen Gruppe zusammengefaßten Stellen, wobei kleineren Gruppen aufgrund der selteneren Möglichkeiten zur Stellenbesetzung tendenziell niedrigere Zielwerte zukommen."
Weiterbildung	Zur Weiterqualifizierung von Frauen sind entsprechende Fortbildungskonzepte zu entwickeln. Auch den Frauen unterer Lohn- und Vergütungsgruppen sind Fortbildungsveranstaltungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzubieten.
Sensibilisieren von Führungskräften	Behandlung in Fortbildungsangeboten, insbesondere in Veranstaltungen zur Übernahme von Vorgesetztenfunktionen - Herstellen eines Bezugs in allen Lehrgängen
Frauenbeauftragte, Kommission	Kommission: je 3 Vertreterinnen des Betriebsrat und der Personalabteilung; mindestens 4 Frauen Aufgabe: Einhaltung des Frauenförderplanes, Vorschläge zur Ergänzung und Umsetzung, Definition von Tätigkeitsfeldern, Beschwerdestelle
Betrieb	GTZ Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit GmbH, Eschborn
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	Frauenförderung soll zu einem lebendigen Bestandteil der Unternehmenskultur werden. Die Personalstrukturdaten der GTZ weisen aus, daß Frauen in höherqualifizierten Positionen unterrepräsentiert sind. "Die Unternehmensleitung vertritt ... die Auffassung, daß es keine Gründe gibt, die es rechtfertigen, Frauen und Männer im Rahmen der Personalentwicklung unterschiedlich zu behandeln." Maßnahmenkatalog: a) Schaffung einer günstigeren Unternehmenskultur für die stärkere Förderung von Frauen b) Abforderung einer stärkeren Berücksichtigung und Förderung des Frauenpotentials auf allen Funktionsebenen durch unternehmens- und personalpolitische Vorgaben c) durch zusätzliche Maßnahmen und Instrumente auf der Basis der gültigen personalpolitischen Regelungen (Beurteilung, Personalentwicklung, Führung und Zusammenarbeit) soll das berufliche Engagement erleichtert werden "
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	Anforderungsprofile und Personalanzeigen werden so gestaltet, daß sie Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen.
Stellenbesetzung	
Aufstieg, Förderung	gezielte Förderung Maßnahmen im Rahmen der Personalförderung Die Führungskräfte werden bei den jährlichen Beurteilungsgesprächen den Stärken und den ungenutzten Potentialen von Mitarbeiterinnen besondere Beachtung schenken. Die dabei ermittelten Ergebnisse und Absprachen werden zentral in der Personalabteilung erfaßt, ausgewertet und dem Frauenausschuß zur Verfügung gestellt. Die Führungskräfte werden <ul style="list-style-type: none"> • entwicklungsfähige Frauen zum stärkeren beruflichen Engagement ermutigen, • Interesse und Bereitschaft entwicklungsfähiger Frauen an qualifikationsfördernden Maßnahmen unterstützen und • diesen Frauen eine Unterstützung und Begleitung bei ihren Qualifizierungsmaßnahmen anbieten.
Zielvorgaben Frauenanteile	Geschäftsführung formuliert Vorgaben an die einzelnen Bereiche Es ist dabei nicht an eine Quotenregelung gedacht, vielmehr wird jeder Geschäftsführer mit dem jeweiligen Bereichsleiter die auf die Belange des Bereiches zugeschnittenen Vorgaben vereinbaren. So kann beispielsweise festgelegt werden, daß bei auftretenden Vakanzen von Positionen, in denen Frauen bislang unterrepräsentiert waren, eine gezielte Besetzung mit Frauen angestrebt werden muß. Bei diesen Stellen wird die Geschäftsführung nachhalten, ob alle Chancen zur Besetzung der Vakanzen mit Frauen ausgeschöpft worden sind. Jede Abteilung muß einer Unterrepräsentanz von Frauen in qualifizierten Positionen entgegenwirken und aktiv Veränderungen herbeiführen. Durch konkrete Umsetzungsvorgaben sind Verbindlichkeiten und Nachhaltigkeiten der Maßnahme sicherzustellen.
Weiterbildung	Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Personalförderung und -entwicklung sollen nach gleichen Prinzipien für Frauen und Männer angeboten werden.

Sensibilisieren von Führungskräften	Bei der Gestaltung von Anforderungsprofilen und Anzeigen werden mögliche Vorurteile gegenüber der Beschäftigung und Förderung von Frauen vom nächsthöheren Vorgesetzten und der Personalabteilung thematisiert, um eventuelle Wissensdefizite oder Vorbehalte über Möglichkeiten und Potentiale von Frauen auszuräumen. Da Entwicklung und Förderung von Frauen ein Teil der Führungsaufgaben ist, wird die Unternehmensleitung dafür Sorge tragen, daß dieser Themenkomplex in die Führungskräfte-Schulung systematisch eingebaut wird.
Frauenbeauftragte, Kommission	Einrichtung eines Frauenausschusses zur Begleitung des Umsetzungsprozesses

Betrieb	Hermes Kreditversicherungs-AG
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	in weiblicher und männlicher Sprachform
Stellenbesetzung	In Abteilungen und Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird bei der Besetzung von Positionen bei gleicher Qualifikation die Frau i.d.R. berücksichtigt. Diese Regelung gilt für alle Hierarchiestufen.
Aufstieg, Förderung	Bei der beruflichen Förderung und Entwicklung werden Frauen und Männern bei gleichen Voraussetzungen die gleichen Chancen eingeräumt.
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	Bildungsmaßnahmen, die die Chancengleichheit fördern
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	Mitarbeiterin als Ansprechpartnerin

Betrieb	IG Bau-Steine-Erden
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	geschlechtsneutrale Ausschreibungen
Stellenbesetzung	
Aufstieg, Förderung	
Zielvorgaben Frauenanteile	Bei allen Stellen, bei denen Frauen bisher unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei entsprechender Qualifikation solange bevorzugt berücksichtigt, bis im ersten Schritt (bis zum Jahre 2000) ihr Anteil dem der weiblichen Mitgliederzahl und im zweiten Schritt dem Anteil der Frauen an der Erwerbsarbeit entspricht.
Weiterbildung	breite Weiterbildung zur Übernahme qualifizierter Aufgaben und Funktionen
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	Leonberger Bausparkasse, Leonberg
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	grundsätzlich beidgeschlechtlich
Stellenbesetzung	Sämtliche Stellenbezeichnungen werden grundsätzlich geschlechtsneutral geführt. Bei gleicher Qualifikation und Eignung für die zu besetzende Stelle wird einer Bewerberin so lange der Vorzug gegeben, so lange Frauen in den einzelnen Hierarchiestufen gegenüber ihrem Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl unterrepräsentiert sind.
Aufstieg, Förderung	
Zielvorgaben Frauenanteile	

Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	Ludwig Schokolade GmbH
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	Allein Leistung, Können und Erfahrung gelten als Auswahlmaßstäbe.
Stellenausschreibung	
Stellenbesetzung	
Aufstieg, Förderung	Das Unternehmen gibt den Mitarbeitern/innen die Möglichkeit, sich fachlich weiterzubilden und die Chancen des beruflichen Aufstiegs wahrzunehmen. Dafür geeignete Mitarbeiter/innen werden systematisch ermittelt und gefördert. Frauen haben gleiche Aufstiegschancen wie Männer.
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	NDR
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	In Ausbildungsberufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung und Befähigung vorrangig berücksichtigt. Zeiten der Kinderbetreuung und Familienarbeit sowie bisherige und erneut angestrebte Teilzeitarbeit dürfen bei der Eignungsbeurteilung nicht nachteilig gewertet werden. Bei der Beurteilung der persönlichen Qualifikation von Bewerberinnen, sind weibliche Lebens- und Sozialerfahrungen gleichwertig zu berücksichtigen wie entsprechende Erfahrungen, die Männer im Berufsleben gewonnen haben. Sie ersetzen keine fachlichen Berufserfahrungen.
Stellenausschreibung	Geschlechtsneutrale Formulierung Bei internen und externen Ausschreibungen von Stellen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wird ein Hinweis im Sinn dieser Dienstvereinbarung aufgenommen. Sollten auf eine hausinterne Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen eingehen, muß eine externe Stellenausschreibung erfolgen, wenn der Gesamtpersonalrat dies fordert.
Stellenbesetzung	Bei Stellenbesetzungen werden Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung und Befähigung solange verstärkt im Sinne dieser Dienstvereinbarung berücksichtigt, bis die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern im jeweiligen Organisationsbereich sowie in der betroffenen Funktion, Berufs- und Vergütungsgruppe erreicht ist. Bei der Beurteilung der Eignung und Befähigung, ist allein auf die Anforderungen der jeweils zu besetzenden Position abzustellen. Wird für eine Stellenbesetzung aus den Bewerbungen keine Frau vorgeschlagen, ist dies schriftlich zu begründen, sofern es um einen Bereich geht, in dem Frauen unterrepräsentiert sind.
Aufstieg, Förderung	Die Inanspruchnahme familienfreundlicher Arbeitszeiten schließt Aufstiegs- und Leitungspositionen nicht aus. Ein Anspruch auf Beibehaltung einer Teilzeittätigkeit besteht bei Übernahme einer solchen Position nicht. Die berufliche Entwicklung von Frauen in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, wird im Zuge rechtzeitiger Nachfolgeplanung gezielt gefördert.
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	Für die Teilnahme an Förderungsmaßnahmen für Führungskräfte werden Frauen gezielt angesprochen und verstärkt berücksichtigt.
Sensibilisieren von Führungskräften	Alle, die an Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen beteiligt sind, sollen an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, die Wege und Strategien zur Gleichstellung der Frau zum Inhalt haben.

Frauenbeauftragte, Kommission	Berichtspflicht Gleichstellungsbeauftragte/r Beratung und Unterstützung der Geschäftsleitung bei der Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stellenbesetzung sowie Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung
--------------------------------------	--

Betrieb	Philips GmbH
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	Stellenausschreibungen müssen sich grundsätzlich an Frauen und Männer wenden sollen so abgefaßt werden, daß sich Frauen angesprochen und aufgefordert fühlen, sich zu bewerben und beruflich zu entwickeln Verwendung von weiblichen und männlichen Berufsbezeichnungen
Stellenbesetzung	Bevorzugte Berücksichtigung der Bewerbungen von Frauen für gewerblich-technische Berufe bei gleicher Qualifikation
Aufstieg, Förderung	
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind bei der Auswahl zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gleiche Chancen zu geben. Allerdings werden im Rahmen der Zielsetzung dieser Betriebsvereinbarung für Frauen gezielt Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Bei der Durchführung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung sollte Alleinerziehenden bezüglich der Kinderbetreuung Hilfestellung gewährt werden (z. B. indem Vorgesetzte in Zusammenarbeit mit dem Personalwesen versuchen, Freiwillige für die Kinderbetreuung zu gewinnen). Behandlung des Gebots der Gleichbehandlung in Führungskräftebildungen
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	Reemtsma Cigaretten-gesellschaften
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	grundsätzlich in weiblicher und männlicher Form Stellenausschreibungen für Berufsfelder, in denen Frauen bislang gar nicht bzw. geringfügig beteiligt sind, werden so gestaltet, daß Frauen sich gezielt angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert fühlen.
Stellenbesetzung	Bei Bewerbungen für offene Stellen zählen allein Leistung, Können, Erfahrung und charakterliche Eignung. Frauen und Männer haben die gleichen Chancen, wobei der Gedanke der Frauenförderung zum Tragen kommt.
Aufstieg, Förderung	Ermütigung von Frauen, sich insbesondere bei innerbetrieblichen Stellenausschreibungen für höher qualifizierte Tätigkeiten zu bewerben. Interessierte und geeignete Frauen werden gezielt gefördert und auf die Übernahme von höher qualifizierten Tätigkeiten vorbereitet.
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	Bei allen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden Frauen in Bereichen beteiligt, in denen sie sich bisher gar nicht bzw. geringfügig beteiligt haben
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	Robert Bosch GmbH
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	geschlechtsneutrale Auswahl, insbesondere von Bewerbungen für Führungspositionen
Stellenausschreibung	es muß in geeigneter Weise darauf hingewiesen werden, daß sich auch Frauen bewerben sollen Durch geeignete Maßnahmen (z.B. Informationsveranstaltungen an Fachhoch-/Hochschulen; Praktika) sollen Berufschancen für Frauen auch in qualifizierten, insbesondere technischen Berufen bei der Robert Bosch GmbH deutlich herausgestellt werden, um mehr weibliche Bewerber für Führungsnachwuchspositionen zu gewinnen.
Stellenbesetzung	
Aufstieg, Förderung	
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	Frauen und Männern sind bei der Auswahl für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gleiche Chancen zu geben, insbesondere wenn diese zu einem qualifizierten Abschluß führen
Sensibilisieren von Führungskräften	Behandlung des Gebots der Gleichbehandlung in Führungskräftebildungen
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	Ruhrkohle AG/FG
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	Zwischen den Hauptabteilungen Personalwesen sowie Berufsbildung und dem Betriebsrat findet ein ständiger Erfahrungsaustausch über Mitarbeiterförderung und Chancengleichheit zwischen Mann und Frau bei der RAG/FG statt. Darüber hinaus erstellt die Personalabteilung jeweils zum Ende eines Kalenderjahres hierüber einen Bericht, der auch dem Betriebsrat RAG/FG zugestellt und im Betriebsausschuß behandelt wird.
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	geschlechtsneutral
Stellenbesetzung	
Aufstieg, Förderung	Bei der Besetzung von Positionen mit Führungsfunktionen wird gezielt geprüft, ob hierfür auch Frauen zur Verfügung stehen. Förderung der Weiterentwicklung im Unternehmen
Zielvorgaben Frauenanteile	bei entsprechender Qualifikation und betrieblichem Bedarf in aller Regel die Hälfte bei der Besetzung geeigneter Ausbildungsplätze
Weiterbildung	verstärkte Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	Sozialforschungsstelle Dortmund
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	Für jede zu besetzende Stelle erfolgt vor der Ausschreibung eine Festlegung von Auswahlkriterien
Stellenausschreibung	Wortwahl soll signalisieren, daß beide Geschlechter angesprochen sind
Stellenbesetzung	bevorzugte Einstellung
Aufstieg, Förderung	gezielte Nachwuchsförderung
Zielvorgaben Frauenanteile	angestrebt wird ein Frauenanteil von 50 %
Weiterbildung	Jeder Wissenschaftlerin soll die Möglichkeit gegeben werden, die Qualifikation für Projektleitungs- und Koordinationsaufgaben zu übernehmen Anreicherung der Tätigkeiten der Sekretärinnen durch Sachbearbeitungsaufgaben
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	Gleichstellungsbeauftragte Frauenvollversammlung

Betrieb	TH. Goldschmidt AG
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	
Stellenbesetzung	
Aufstieg, Förderung	
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	Konstituierung eines Arbeitskreises für Frauenförderung paritätische Besetzung Anmerkung: Ein Ergebnis der Arbeit des Arbeitskreises ist die Betriebsvereinbarung zum Elternurlaub

Betrieb	Volkspflege
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	
Stellenausschreibung	alle Stellen werden für Frauen und Männer ausgeschrieben
Stellenbesetzung	Bei gleichwertiger fachlicher (und erforderlicher Führungs-) Qualifikation wird einer Bewerberin von einem Bewerber solange Vorzug gegeben, bis Frauen in der betroffenen Abteilung oder Geschäftsstelle ausreichend repräsentiert sind. Als Auszubildende werden jeweils gleich viele Männer und Frauen eingestellt.
Aufstieg, Förderung	
Zielvorgaben Frauenanteile	jährliche Ermittlung der Frauenanteile in den Abteilungen und Geschäftsstellen Ziel ist es, in allen Funktionen und Hierarchiestufen gleich viele Frauen und Männer zu beschäftigen
Weiterbildung	Teilnahme von Frauen an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen soll von allen betrieblichen Stellen gefördert und bei den jährlich aufzustellenden Aus- und Weiterbildungsplänen angemessen berücksichtigt werden.
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	

Betrieb	VW AG
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	Im Rahmen des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist zur Verbesserung der beruflichen Chancengleichheit eine aktive Personalpolitik mit konkreten und überprüfbaren Maßnahmen zur Förderung von Frauen erforderlich. Ziel der Frauenförderung ist es, den Frauenanteil qualitativ, quantitativ und strukturell zu erhöhen, und zwar - an der Belegschaft insgesamt, - in qualifizierten Tätigkeiten, - auf allen Leitungs- und Führungsebenen. Die Zielbestimmung ist durch entsprechende Personalplanungen - übergreifend und projektbezogen - jährlich durch Planungsgrößen zu konkretisieren. Sie ergibt sich aus der Beschäftigungsstruktur sowie den technologischen und arbeitsorganisatorischen Verhältnissen. Um eine Erhöhung des Frauenanteils im Sinne der Zielbestimmung zu erreichen, wird auf der Basis einer umfassenden Bestandsaufnahme der Situation der Frauen bei Volkswagen eine qualitative Personalentwicklungsplanung für Frauen vorgenommen, die insbesondere Maßnahmen zur Aus-, Fort- und Weiterbildung umfaßt. Die jährlich hierfür notwendigen Personalplanungen sind so zu gestalten, daß eine Erreichung der Zielbestimmung der Grundsätze zur Frauenförderung gewährleistet wird.
Auswahlverfahren	Bei gleichwertigen Qualifikationen, die zur Erfüllung einer ausgeschriebenen Stelle notwendig sind, werden Frauen vorrangig berücksichtigt. Maßgeblich für die Auswahl sind die in der Stellenausschreibung beschriebenen Anforderungen.
Stellenausschreibung	

Stellenbesetzung	Der weibliche Anteil in den spezifischen Zielgruppen - Auszubildende (insbesondere in gewerblichen Berufen), Studiengeförderte, Volontäre/-innen - ist planmäßig zu steigern. Maßgeblich sind die vereinbarten Auswahlkriterien. Bei gleichwertigen Qualifikationen werden Frauen vorrangig berücksichtigt. Der Anteil weiblicher Ausgebildeter, die in ihrem bei Volkswagen erlernten Beruf eingesetzt werden, ist zu steigern. Bei gleichwertigen Qualifikationen haben Frauen Vorrang.
Aufstieg, Förderung	Im Rahmen der Personalentwicklung sind Führungspositionen verstärkt für Frauen zu öffnen. Bei gleichwertigen Qualifikationen, die zur Erfüllung einer zu besetzenden Führungsposition notwendig sind, haben Frauen Vorrang. Maßgeblich für die Auswahl sind die Anforderungen, die an die Position gestellt werden.
Zielvorgaben Frauenanteile	
Weiterbildung	Finden technologische und arbeitsorganisatorische Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen bzw. Verlagerungen statt, so sind Frauen mindestens in der Höhe des Anteils an den Zielgruppen in dem betroffenen Bereich in spezielle Qualifizierungsmaßnahmen einzubeziehen. Ziel ist, die qualifikationsbezogene Belegschaftsstruktur zu verbessern. Werden Versetzungen erforderlich, so sind alle hiervon betroffenen Frauen für ihre neuen Tätigkeiten zu qualifizieren.
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	Im Vorstandsbereich Personalwesen wird eine Funktion "Frauenförderung" eingerichtet. Aufgabe: Bearbeitung folgender Themen.: - Erarbeitung eines umfassenden Konzeptes "Frauenförderung" auf der Basis dieser Regelungen, insbesondere: Konzipierung der Personalentwicklungsplanung zur Frauenförderung, Konzipierung von Frauenfördermaßnahmen, - Koordination von Frauenfördermaßnahmen, - Bewertung der Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen, - Entwicklung von Konzepten zur Information und Beratung für Frauen und Führungskräfte im Unternehmen über Themen der Frauenförderung. Zur Förderung und Beratung aller Aktivitäten zur Frauenförderung wird auf Unternehmensebene/Werksebene eine Kommission unter Beteiligung des Gesamtbetriebsrates/Betriebsrates eingerichtet.

Betrieb	Wilhelm Weber GmbH
Frauenförderung als Element der Personalentwicklungsplanung	
Auswahlverfahren	Bewerberinnen werden im Verhältnis ihres Anteils an Bewerbungen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen (laut Stufenplan).
Stellenausschreibung	geschlechtsneutrale Formulierung Bei Stellenausschreibungen für Abteilungen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese gezielt angesprochen unter Hinweis darauf, daß eine Erhöhung des Frauenanteils angestrebt wird.
Stellenbesetzung	Die Bewerbung einer Stellvertreterin für eine entsprechende, vakant gewordene Führungsposition ist bevorzugt zu berücksichtigen.
Aufstieg, Förderung	Vakante Führungspositionen werden offen und geschlechtsneutral ausgeschrieben. Interne Bewerbungen von qualifizierten Frauen werden bevorzugt behandelt. Gespräche zur Berufs- und Karriereförderung Für die Heranbildung von Führungskräften im Unternehmen werden die "Stellvertreterpositionen" so besetzt, daß qualifizierte Frauen und Männer durch ein "training on the job" gefördert werden. Im Sinne der Karriereplanung ein Fort- und Weiterbildungsprogramm Schulungen für Managerinnen
Zielvorgaben Frauenanteile	Ausbildungsberufe: Wenn nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen, ist die Ausschreibung zu wiederholen. Anzustreben ist ein Verhältnis der weiblichen und männlichen Bewerber von 50%.
Weiterbildung	Das Budget für Fort- und Weiterbildung wird in den Abteilungen entsprechend dem prozentualen Anteil der Frauen aufgeteilt. Gezielte Motivation durch Vorgesetzte, Erarbeitung von Maßnahmen bzw. eines Bausteinsystems zur Höherqualifizierung von Mitarbeiterinnen in den einzelnen Abteilungen, Kinderbetreuungsangebot.
Sensibilisieren von Führungskräften	
Frauenbeauftragte, Kommission	Einrichtung einer "Arbeitsgruppe Frauenförderung" zur Überprüfung und Einhaltung des Frauenförderplanes

Tabelle 5 - Betriebsvereinbarungen und tarifvertragliche Regelungen zur sexuellen Belästigung

Erfasste Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge - Übersicht:

- EMI-Electrola GmbH Köln
- Regierungspräsidium Darmstadt
- Thyssen Stahl AG
- VW AG
- Deutsche Lufthansa AG
- Anhaltiner Brot- und Backwaren GmbH Dessau-NGG
- Brauereien Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen-NGG

Vertrag	EMI-Electrola GmbH Köln Betriebsvereinbarung "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" Abschlußdatum: 6.12.1994 - Inkrafttreten: 1.12.1994 - Nachwirkung vereinbart
Veränderung der Unternehmenskultur	sexuelle Belästigung - erhebliche Beeinträchtigung der Betroffenen, ihres Persönlichkeitsrechts, Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und ihres Arbeitsvertrages "Geschäftsleitung und Betriebsrat werden ... alles in ihrer Macht stehende tun, um generell Benachteiligungen von Frauen im Betrieb zu beseitigen und um ein frauenfreundliches Klima zu schaffen und aufrechtzuerhalten. Sie sehen die Verhinderung unerwünschter sexueller Belästigungen als wichtigen Beitrag zur Umsetzung der Gleichberechtigung im Betrieb an."
Definition: "sexuelle Belästigung"	"sexuelle Belästigung ist jedes sexuell gefärbte verbale und nicht-verbale Verhalten, das Frauen als unerwünscht empfinden oder das ein nicht unerheblicher Prozentsatz von Frauen als unerwünscht einstuft oder das als unerwünscht unterstellt werden kann, ..."
Präventive Maßnahmen	§ 4 "Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, nicht nur sexuelle Belästigungen zu verhindern, sondern auch besondere Anstrengungen zu unternehmen, um ein frauenfreundliches Arbeitsklima zu schaffen." § 7 "Bei allen personellen Maßnahmen wird die Geschäftsleitung auf das Problem der sexuellen Belästigung und die potentielle Gefährdung von Frauen besonders achten." Sanktionen sollen künftige Belästigungen verhindern und "dem Täter und allen Betriebsangehörigen vor Augen führen, daß die Geschäftsleitung solche Verhaltensweisen auf keinen Fall toleriert."
Rechte belästigter Arbeitnehmerinnen	Frauen dürfen keinen Nachteil aus der Belästigung und einer eventuellen Anzeige erleiden.
Sanktionen gegen belästigende Personen	Abgestuftes Sanktionsverfahren: - Aktenvermerk in der Personalakte, - mündlicher und schriftlicher Verweis, - fristgerecht und/oder fristlose Kündigung "In Personalakten darf der Vorwurf der sexuellen Belästigung nicht anders begründet werden." § 8 Schadenersatz: Bei sexuellen Belästigungen im Betrieb oder von Betriebsangehörigen ist den betroffenen Frauen der materielle und der immaterielle Schaden vom Belästiger zu ersetzen. Beratung und Therapie
Instanzen und Prozeduren bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung	2 Frauenbeauftragte, die Frauen beraten und gegebenenfalls vertreten (vor der Beschwerdekommision oder außerbetrieblichen Stellen) paritätisch besetzte Beschwerdekommision mindestens 2/3 Frauen Vorsitzende ist eine Frau Aufgaben der Kommission: - allen Beschwerden und Hinweisen (auch anonym) nachgehen - Vorschläge für eine Verbesserung des Arbeitsklimas - dem Arbeitgeber Gegenmaßnahmen und Sanktionen vorschlagen - Zusammenarbeit mit außerbetrieblichen Stellen mindestens zwei Treffen pro Jahr und bei Bedarf
Sensibilisieren von Führungskräften	Thema "Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" wird in die betrieblichen Fortbildungsveranstaltungen aufgenommen.
Sensibilisieren von Belegschaften	Besondere Fortbildungen für alle Beschäftigten "Alle Beschäftigten erhalten ein Exemplar dieser Betriebsvereinbarung."
Ausweitung des Verbots sexueller Belästigung auf betriebsfremde Personen und Werbung	Bekanntgabe des Verbots an betriebsfremde Personen, Vertragspartner, schriftlicher Hinweis in den Geschäftsräumen Hausverbot

Vertrag	Regierungspräsidium Darmstadt Dienstvereinbarung "Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" Abschlußdatum: 25.2.1997 - Inkrafttreten: 1.3.1997 - Nachwirkung vereinbart
Veränderung der Unternehmenskultur	"Sexuelle Belästigung schafft ein einschüchterndes, streßbeladenes und entwürdigendes Arbeits- und Lernumfeld." Störungen des Betriebsklimas und Betriebsfriedens, Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, nachlassende Motivation, erhöhter Krankenstand
Definition: "sexuelle Belästigung"	Sexuelle Belästigung stellt "eine massive Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte eines Menschen - insbesondere des Rechts auf sexuelle Selbstbestimmung" dar. "Sexuelle Belästigung richtet sich überwiegend gegen Frauen." Abgrenzung von Flirts oder sexuellen Beziehungen, die auf gegenseitigem Einverständnis beruhen
Präventive Maßnahmen	Behördenleitung sowie Personen mit Personalführungs- und Ausbildungsfunktionen sind verpflichtet, sexuelle Belästigung am Arbeits- oder Ausbildungsplatz zu unterbinden bzw. vorzubeugen (§ 3 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz, § 15 Abs. 1 HGIG) "MitarbeiterInnen und Mitarbeiter sind aufgerufen, in ihrem Tätigkeitsbereich aktiv darauf hinzuwirken, daß sexuelle Belästigung gegenüber jeder anderen Person unterbleibt." "Maßnahmen und Sanktionen sollen zukünftige Belästigungen verhindern und dem Täter oder der Täterin und allen Beschäftigten vor Augen führen, daß die Behördenleitung solche Verhaltensweisen auf keinen Fall toleriert." 2 Arbeitskreise "Gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz" Frauen- und Männerarbeitskreis mit maximal je 10 Mitgliedern tagen während der Arbeitszeit
Rechte belästigter ArbeitnehmerInnen	Besonderer Schutz und Fürsorgepflicht der/des Behördenleiterin Dies gilt auch für MitarbeiterInnen, die einen Vorfall bekanntgemacht haben. Einstellen der Tätigkeit am Arbeitsplatz falls keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen ergriffen werden - § 4 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz
Sanktionen gegen belästigende Personen	"Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist verboten." Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten oder Dienstvergehen (§ 2 Abs. 3 Beschäftigtenschutzgesetz) Sexuelle Belästigung unter Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnis wird als besonders schwerwiegend angesehen. Sanktionen je nach Schwere der Belästigung: - persönliches Gespräch und Hinweis auf das Verbot - schriftliche Ermahnung (Aktenvermerk in der Personalakte) Bei ArbeitnehmerInnen: schriftliche Abmahnung bei BeamtInnen: Maßnahmen nach der Hessischen Disziplinarordnung außerdem: Aufforderung zu einer Entschuldigung gegenüber der belästigten Person Versetzung Aufforderung zur Teilnahme an Informations- und Fortbildungsveranstaltungen Einschalten der Sozialbetreuungsstelle in schwerwiegenden Fällen evtl. Strafanzeige
Instanzen und Prozeduren bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung	Ahndung ist Aufgabe der/des Behördenleiterin muß jedem hinreichenden Verdacht nachgehen und Maßnahmen zum Schutz der belästigten Person ergreifen (§ 15 Abs. 1 HGIG, § 3 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz) muß im Rahmen des § 18 Abs. 1 HGIG die Frauenbeauftragte informieren - BehördenleiterIn - Vorgesetzte - Frauenbeauftragte - Vertretung der Schwerbehinderten - Personalrat - Arbeitskreise gegen sexuelle Belästigung
Sensibilisieren von Führungskräften	Informations-, Fort- und Weiterbildung für Führungskräfte und Auszubildende
Sensibilisieren von Belegschaften	"Alle Beschäftigten erhalten ein Exemplar dieser Dienstvereinbarung."
Ausweitung des Verbots sexueller Belästigung auf betriebsfremde Personen und Werbung	

Vertrag	Thyssen Stahl AG Gesamtbetriebsvereinbarung "Verhinderung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz" Inkrafttreten: 15.4.1996
Veränderung der Unternehmenskultur	"Die vertragschließenden Parteien stimmen überein, daß sexuelle Übergriffe und Belästigungen von Frauen und Männern eine unter Umständen erhebliche Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechtes und eine Verletzung der Menschenwürde darstellen. Nach allgemeiner Erfahrung sind insbesondere Frauen betroffen." Sexuelle Belästigung führt zu einer erheblichen Beeinträchtigung des Betriebsklimas.
Definition: "sexuelle Belästigung"	"Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist nach § 2 Beschäftigtenschutzgesetz jedes vorsätzliche und sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt." "Das subjektive Empfinden der belästigten Person bestimmt das Maß einer sexuellen Belästigung. Allgemein wird sexuelle Belästigung als Verhaltensweise empfunden, die von der belästigten Person unmißverständlich unerwünscht ist. Entscheidend sind somit die subjektiven Maßstäbe der belästigten Person und nicht der belästigenden Person."
Präventive Maßnahmen	Durch präventive Maßnahmen soll sexueller Belästigung am Arbeitsplatz entgegengewirkt bzw. diese nach Möglichkeit verhindert werden. Die Maßnahmen soll verdeutlichen, daß sexuelle Belästigung wird im Unternehmen keinesfalls toleriert.
Rechte belästigter ArbeitnehmerInnen	Verpflichtung des Arbeitgebers, entsprechenden Beschwerden unverzüglich und gewissenhaft nachzugehen und geeignete Maßnahmen einzuleiten gem. § 4 Abs. 2 Beschäftigtenschutzgesetz, Recht die Tätigkeit am Arbeitsplatz einzustellen, wenn keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen vom Unternehmen ergriffen werden Beschwerden über sexuelle Belästigung dürfen keine Nachteile nach sich ziehen. Belästigte Personen stehen unter besonderem Schutz des Unternehmens.
Sanktionen gegen belästigende Personen	"Sexuelle Belästigung ist ... ausdrücklich verboten." Grobe Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Ordnungsmaßnahmen: Verwarnung, Verweis bis hin zur verhaltensbedingten Kündigung, Versetzungen
Instanzen und Prozeduren bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung	- Vorgesetzte - Personalabteilung - Betriebsrat
Sensibilisieren von Führungskräften Sensibilisieren von Belegschaften	Sensibilisieren der Belegschaft besondere Verantwortung von Führungskräften und Ausbildungsbeauftragten Zielgruppenbezogene Weiterbildungsmaßnahmen
Ausweitung des Verbots sexueller Belästigung auf betriebsfremde Personen und Werbung	Maßnahmen: Werkbetretungsverbot, Androhung der Kündigung des Werk- bzw. Dienstvertrages Kündigung des Werk- bzw. Dienstvertrages

Vertrag	VW AG Gesamtbetriebsvereinbarung "Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz" Abschlußdatum: 27.6.1996 - Inkrafttreten: 1.7.1996 Es handelt sich um eine GBV, die sich auf sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung wegen Herkunft, Hautfarbe oder Religion bezieht.
Veränderung der Unternehmenskultur	"Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens." "Sexuelle Belästigung, die sich meist gegen Frauen richtet ... am Arbeitsplatz eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens dar." Verstoß gegen die Menschenwürde sowie Verletzung des Persönlichkeitsrechts "Das Unternehmen verpflichtet sich, sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dies gilt auch für die Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit."
Definition: "sexuelle Belästigung"	"Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das subjektive Empfinden der Betroffenen bestimmt."
Präventive Maßnahmen	
Rechte belästigter ArbeitnehmerInnen	Beschwerderecht Verantwortliche Stellen müssen unverzüglich, spätestens innerhalb einer Woche Maßnahmen ergreifen. Keine Benachteiligungen wegen der Beschwerde
Sanktionen gegen belästigende Personen	In Abstimmung mit dem Betriebsrat: Belehrung, Verwarnung, Verweis, Geldbuße oder arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z. B. Versetzung, Abmahnung oder Kündigung "Zur Abhilfe kann auch ein Beratungs- und / oder Therapieangebot erfolgen."
Instanzen und Prozeduren bei Beschwerden	- Vorgesetzte - Betriebsrat

wegen sexueller Belästigung	- Frauenbeauftragte - Personalwesen - Gesundheitswesen - Vertrauenspersonen - Werkschutz
Sensibilisieren von Führungskräften Sensibilisieren von Belegschaften	Fortbildung betriebliche Vorgesetzte Ausbilder/Ausbilderinnen betriebliche Ausbildungsbeauftragte Beschäftigte des Personal- und Gesundheitswesens Betriebsrat zielgruppenorientierte Seminare/Seminarbausteine Information und Aufklärung
Ausweitung des Verbots sexueller Belästigung auf betriebsfremde Personen und Werbung	gilt auch für Fremdfirmenangehörige sowie für die Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit

Vertrag	Deutsche Lufthansa AG Gesamtbetriebsvereinbarung für Bodenpersonal Deutschland "Chancengleichheit" Punkt 9 der GBV: "Schutz vor Belästigungen" (Anm.: Der Begriff "sexuelle" Belästigung wird nicht verwendet.) Abschlußdatum: 14.12.1994 - Inkrafttreten: 1.1.1995
Veränderung der Unternehmenskultur	"Das Zusammenleben im Betrieb muß geprägt sein von der gegenseitigen Achtung von Mann und Frau. Jeder Mensch muß die Grenze akzeptieren, die der andere setzt."
Definition: "sexuelle Belästigung"	"Annäherungsversuche und Körperkontakte sowie abfällige oder abwertende Bemerkungen, Gesten oder Darstellungen, die als beleidigend, erniedrigend oder belästigend empfunden werden, überschreiten diese Grenze."
Präventive Maßnahmen	"Die Vorgesetzten sorgen für ein Arbeits-Klima, das persönliche Belästigungen ausschließt." Dem "besonderen Schutzbedürfnis" von Frauen soll bei der Gestaltung des räumlichen Umfeldes sowie bei nächtlichen Arbeitszeiten Rechnung getragen werden. Ein Anspruch auf bestimmte Maßnahmen wird ausgeschlossen.
Rechte belästigter ArbeitnehmerInnen	Keine Nachteile für die belästigte Person bei Beschwerden
Sanktionen gegen belästigende Personen	
Instanzen und Prozeduren bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung	Vorgesetzte müssen Beschwerden unverzüglich und gründlich nachgehen Vorgesetzte entscheiden über die notwendigen Maßnahmen bis hin zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen
Sensibilisieren von Führungskräften Sensibilisieren von Belegschaften	
Ausweitung des Verbots sexueller Belästigung auf betriebsfremde Personen und Werbung	

Vertrag	Anhaltiner Brot- und Backwaren GmbH Dessau - NGG Haustarifvertrag § 15 "Regelungen zum Schutz der Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz" Abschlußdatum: 25.1.1994 - Inkrafttreten: 1.1.1994
Veränderung der Unternehmenskultur	
Definition: "sexuelle Belästigung"	
Präventive Maßnahmen	"Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine Arbeitsumwelt zu gestalten, die frei ist von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur oder das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt."
Rechte belästigter ArbeitnehmerInnen	"Arbeitnehmerinnen und Auszubildende haben das Recht, Verhalten sexueller Natur oder aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit seitens des Arbeitgebers, Vorgesetzten oder Kolleginnen, das für sie unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist, zurückzuweisen. Dies darf keine Auswirkungen auf den

	Zugang zur Berufsausbildung oder Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung, Entlohnung oder einer anderen Entscheidung über das Arbeitsverhältnis haben." "Der Arbeitgeber hat unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder einem sonstigen aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit innerhalb einer Woche nach Kenntnis zu unterbinden."
Sanktionen gegen belästigende Personen	
Instanzen und Prozeduren bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung	Beschwerden sind möglich bei: NGG, Frauenbeauftragte oder eine Vertrauensperson, "Der Arbeitgeber muß mit dieser auf deren Verlangen innerhalb von zwei Wochen mit dem ernsthaften Willen auf Abhilfe verhandeln." Betriebsrat muß Beschwerden unverzüglich nachgehen (unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte)
Sensibilisieren von Führungskräften Sensibilisieren von Belegschaften	
Ausweitung des Verbots sexueller Belästigung auf betriebsfremde Personen und Werbung	
Vertrag	Brauereien Sachsen-Anhalt, Thüringen, Sachsen - NGG Einheitlicher MTV § 22 "Schutz vor sexueller Belästigung" Abschlußdatum: 15.6.1995
Veränderung der Unternehmenskultur	
Definition: "sexuelle Belästigung"	
Präventive Maßnahmen	
Rechte belästigter ArbeitnehmerInnen	
Sanktionen gegen belästigende Personen	"Sexuelle Belästigung ist eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten." "Zum Schutz vor sexueller Belästigung finden die entsprechenden gesetzlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Regelungen Anwendung."
Instanzen und Prozeduren bei Beschwerden wegen sexueller Belästigung	
Sensibilisieren von Führungskräften Sensibilisieren von Belegschaften	
Ausweitung des Verbots sexueller Belästigung auf betriebsfremde Personen und Werbung	

Tabelle 6 - Tarifregelungen zum Elternurlaub

Erfaßte Tarifverträge - Übersicht:

- Privates Bankgewerbe
- Privates Versicherungsgewerbe
- Groß- und Außenhandel Schleswig-Holstein
- Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg
- Genossenschaftlicher Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz
- Groß- und Außenhandel Sachsen
- Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz
- Einzelhandel Hamburg
- Einzelhandel Baden-Württemberg
- Einzelhandel Hessen
- Einzelhandel Saarland
- Einzelhandel Schleswig-Holstein
- Einzelhandel Bremen
- Einzelhandel Bayern
- Einzelhandel Niedersachsen
- Einzelhandel Sachsen, analoge Regelung: Berlin (West und Ost), Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen
- Einzelhandel NRW
- Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden (West und Ost)
- Papier-, pappe- und kunststoffverarbeitende Industrie Hessen (analoge Regelung in den anderen Tarifgebieten)
- Papier-, pappe- und kunststoffverarbeitende Industrie Bundesgebiet
- Metallindustrie Südbaden, analoge Regelung: Südwürttemberg-Hohenzollern, Nordwürttemberg-Nordbaden, Rheinland-Pfalz, Osnabrück, Hessen, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen
- Reisebüros und Reiseveranstalter Bundesgebiet
- Deutsche Bahn AG
- Postbank AG
- Volkswagen AG (Konzern)
- RIAG-Gruppe
- Mitteldeutscher Rundfunk
- Anhaltiner Brot- und Backwaren GmbH Dessau
- Energieanlagen-Betriebsführung mbH (GEAB)
- Etkus Kunststoffzeugnisse Manfred Bittner GmbH
- Stadtwerke Bremen AG
- VEW Vereinigte Elektrizitätswerke Westfalen AG

Branche	Berechtigte/Einschränkungen	Dauer	Ruhendes Arbeitsverhältnis/ Wiedereinstellungszusage	Eingruppierung	Arbeitszeitgestaltung	Erhalt der beruflichen Qualifikation
Privates Bankgewerbe	Voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einer Betriebszugehörigkeit von mind. 5 J.	3 ½ J. nach der Geburt eines Kindes	ruhendes Arbeitsverhältnis	Anrechnung der früheren Betriebszugehörigkeitsjahre	Wünsche der Arbeitnehmer hinsichtlich. des Arbeitszeitvolumens sollen im Rahmen betriebl. Möglichkeiten berücksichtigt werden	Möglichkeiten der Sicherung und Weiterentwicklung der Qualifikation sollen geprüft und genutzt werden
Privates Versicherungsgewerbe	ArbeitnehmerInnen mit mind. 4 J. Betriebszugehörigkeit, Anspruch auf tarifl. Erziehungsurlaub nach dem gesetzl. Erziehungsurlaub (auch wenn dieser von mehreren Berechtigten in Anspruch genommen wurde)	3 ½ J. nach der Geburt eines Kindes 7 J. bei mehreren Kindern	ruhendes Arbeitsverhältnis, vorzeitige Beendigung des tarifl. Erziehungsurlaubs durch den/die Angestellten, Wiederaufleben des Arbeitsverhältnisses nur mit Zustimmung des Arbeitgebers	Anrechnung der Unternehmenszugehörigkeit soweit tarifl. Ansprüche von deren Dauer abhängen, Anrechnung auf Berufs- und Beschäftigungsjahre nur wenn während des tarifl. Erziehungsurlaubs im Unternehmen gearbeitet wurde	auf Wunsch befristete Teilzeittätigkeit im Rahmen der betriebl. Möglichkeiten, wenn die/der Angestellte den gesetzl. und/oder tarifl. Erziehungsurlaub zur Kinderbetreuung nicht in Anspruch nimmt	Arbeitgeber soll über Vertretungsmöglichkeiten und Weiterbildungsangebote informieren
Groß- und Außenhandel Schleswig-Holstein	Voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit mind. 5 J. Betriebszugehörigkeit	2 J. nach Geburt eines Kindes	bevorzugte Wiedereinstellung auf eine vom Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle, sofern mind. die gleiche Qualifikation wie die anderer Bewerber			

Branche	Berechtigte/Einschränkungen	Dauer	Ruhendes Arbeitsverhältnis/ Wiedereinstellungszusage	Eingruppierung	Arbeitszeitgestaltung	Erhalt der beruflichen Qualifikation
Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg	Voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit mind. 5 J. Betriebszugehörigkeit	3 J. nach Geburt eines Kindes	bevorzugte Wiedereinstellung auf eine vom Arbeitgeber ausgeschriebene Stelle, sofern mind. die gleiche Qualifikation wie die anderer Bewerber, auf Wunsch Mitteilung über die in Frage kommenden Arbeitsplätze	Anrechnung Beschäftigungszeiten einschl. des Erziehungsurlaubs auf Betriebszugehörigkeit und Tätigkeitsjahre	bevorzugte Berücksichtigung bei Teilzeittätigkeiten	außerbetriebl. Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sollen geprüft und genutzt werden, Teilnahme an innerbetriebl. Schulungen werden auf Wunsch angeboten bevorzugte Berücksichtigung bei Auslösfähigkeiten
Genossenschaftlicher Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz	Voll- und teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen mit mind. 5 J. Beschäftigungszeit, gilt nur für Betriebe mit mehr als 30 Beschäftigten	3 J. nach Geburt eines Kindes	bevorzugte Wiedereinstellung bei gleicher Qualifikation wie die anderer Bewerber	Anrechnung früherer Dienstzeiten einschl. des gesetzl. Erziehungsurlaubs auf Tätigkeitsjahre und Betriebszugehörigkeit (längstens 36 Monate)		Angebot an innerbetriebl. Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen möglich
Groß- und Außenhandel Sachsen	Voll- und teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen mit mind. 5 J. Beschäftigungszeit	3 J. nach Geburt eines Kindes	bevorzugte Wiedereinstellung bei gleicher Qualifikation wie die anderer BewerberInnen Auf Wunsch sind dem/der Arbeitnehmer/in die in Frage kommenden Arbeitsplätze mitzuteilen			
Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz	Voll- und teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen mit mind. 5 J. Beschäftigungszeit, gilt nur für Betriebe mit mehr als 30 Beschäftigten	3 J. nach Geburt eines Kindes	bevorzugte Wiedereinstellung bei gleicher Qualifikation wie die anderen Bewerber	Anrechnung früherer Dienstzeiten einschl. des gesetzl. Erziehungsurlaubs auf Tätigkeitsjahre, Ausdehnung der Regelung, daß Unterbrechungen der Berufstätigkeit bis zu 6 Monaten bei der Berechnung der Tätigkeitsjahre unberücksichtigt bleiben auch auf die Dauer des Erziehungsurlaubs ebenso wird die Unterbrechung durch den Erziehungsurlaub auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet		Teilnahme an innerbetriebl. Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen werden angeboten

Einzelhandel Hamburg	ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieb mind. 4 J. angehören gilt nur für Betriebe mit mind. 100 Vollzeitbeschäftigten (Teilzeit wird in Vollzeit umgerechnet)	2 J. nach Ende des gesetzl. Erziehungsurlaubs	Wiedereinstellung auf einen der früheren Tätigkeit vergleichbaren Arbeitsplatz	Elternurlaub wird auf die Berufs- und Tätigkeitsjahre angerechnet erworbene Anwartschaften aus der früheren Betriebszugehörigkeit werden angerechnet	Gestaltung der Arbeitszeit soll den Möglichkeiten der Beschäftigten Rechnung tragen freie Teilzeitarbeitsplätze werden bei gleicher Eignung vorrangig durch Beschäftigte besetzt, die aus dem Erziehungsurlaub zurückkehren	bevorzugte Berücksichtigung bei Urlaubsvertretungen und sonstigen befristeten Einsätzen Teilnahme an betriebl. Weiterbildungsprogrammen ist möglich (ohne Vergütung) Arbeitnehmerin muß Anspruch schriftl. geltend machen und Angebot abfragen
Einzelhandel Baden- Württemberg	ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieb zum Zeitpunkt der Geburt mind. 4 J. angehört haben. Anspruch kann nur einmal gestellt werden, wenn beide Elternteile im Unternehmen beschäftigt sind, eine Teilung zwischen den Eltern ist zulässig, Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lj. gilt nur für Betriebe mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen	Höchstdauer von Erziehungs- und Elternurlaub insgesamt: 5 J. kann in 2 Abschnitten genommen werden, Minstdauer eines Abschnittes: 6 Monate	ruhendes Arbeitsverhältnis, Ankündigungsfrist von 6 Monaten bei Wunsch auf vorzeitige Beendigung, Anspruch auf einen möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz	Anrechnung des Elternurlaubs auf die Berufs- und Tätigkeitsjahre, nicht jedoch auf die Betriebszugehörigkeit		bevorzugte Berücksichtigung bei Aushilfstätigkeiten, Teilnahme an geeigneten betriebl. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen möglich
Einzelhandel Hessen	ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieb zum Zeitpunkt der Geburt mind. 4 J. angehört, davon mind. 2 J. nach Beendigung der Ausbildung, nur ein Elternteil, wenn beide im Unternehmen beschäftigt sind, eine Teilung zwischen den Eltern ist möglich gilt nur für Betriebe mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen (auf Vollzeit gerechnet)	höchstens 5 J. unter Einbeziehung des gesetzl. Erziehungsurlaubes	ruhendes Arbeitsverhältnis	Elternurlaub wird auf die Berufsjahre angerechnet, nicht jedoch auf die Betriebszugehörigkeit	auf Wunsch des(r) ArbeitnehmerIn teilweise Beurlaubung (Teilzeitbeschäftigung ist möglich mit Zustimmung des Arbeitgebers unter Berücksichtigung betriebl. Belange)	Teilnahme an geeigneten betriebl. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist möglich, bevorzugte Berücksichtigung bei Aushilfstätigkeiten im eigenen Unternehmen
Einzelhandel Saarland	ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieb mind. 4 J. angehören - nur ein Elternteil, wenn beide im Unternehmen beschäftigt sind gilt nur für Betriebe mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen	Höchstdauer von Erziehungs- und Elternurlaub insgesamt: 5 J.	ruhendes Arbeitsverhältnis Anspruch auf Beschäftigung an einen möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb	Elternurlaub wird auf die Berufsjahre angerechnet, nicht jedoch auf die Betriebszugehörigkeit		Teilnahme an geeigneten betriebl. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist möglich bevorzugte Berücksichtigung bei Aushilfstätigkeiten im eigenen Unternehmen

Einzelhandel Schleswig- Holstein	ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieb mind. 4 J. angehören, nur ein Elternteil, wenn beide im Unternehmen beschäftigt sind. Teilung ist zulässig gilt nur für Betriebe mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen (Teilzeit wird in Vollzeit umgerechnet)	2 J. nach Ende des gesetzlichen Erziehungsurlaubs	Wiedereinstellung auf einen vergleichbaren Arbeitsplatz zu den bisherigen Arbeitsbedingungen	Elternurlaub wird auf die Berufs- und Tätigkeitsjahre angerechnet, erworbene Anwartschaft aus der früheren Betriebszugehörigkeit bleiben bei Wiedereinstellung erhalten	bei der Gestaltung der Arbeitszeit sollen die zeitlichen Einsatzmöglichkeiten der Beschäftigten und Berücksichtigung betrieblicher Belange Rechnung getragen werden	bevorzugte Berücksichtigung bei Aushilfstätigkeiten im Unternehmen, Teilnahme an betriebl. Weiterbildungsprogrammen ist möglich (ohne Vergütung) ArbeitnehmerIn muß Anspruch schriftl. geltend machen und Angebot abfragen
Einzelhandel Bremen	ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieb zum Zeitpunkt der Geburt mind. 4 J. angehören, davon mind. 2 J. nach Beendigung der Ausbildung. Anspruch kann nur einmal gestellt werden, wenn beide Elternteile im Unternehmen beschäftigt sind, eine Teilung zwischen den Eltern ist zulässig, gilt nur für Betriebe mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen (Teilzeit wird in Vollzeit umgerechnet) oder 80 Vollzeitbeschäftigte	Höchstdauer von Erziehungs- und Elternurlaub insgesamt: 5 J.	ruhendes Arbeitsverhältnis, Anspruch auf einen gleichwertigen - wenn nicht vorhanden, zumutbaren - Arbeitsplatz im Betrieb, Ankündigungsfrist von 6 Monaten bei Wunsch auf vorzeitige Beendigung	Elternurlaub wird auf die Berufs- und Tätigkeitsjahre angerechnet, jedoch nicht auf die Betriebszugehörigkeit	auf Wunsch der/des ArbeitnehmerIn an Stelle einer vollen Beurlaubung eine teilweise Beurlaubung (Teilzeitbeschäftigung) möglich nach näherer Absprache mit dem Arbeitgeber und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange	Teilnahme an geeigneten betriebl. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist möglich, bevorzugte Berücksichtigung bei Aushilfstätigkeiten im eigenen Unternehmen
Einzelhandel Bayern	ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieb zum Zeitpunkt der Geburt mind. 4 J. angehört haben, Anspruch kann nur einmal gestellt werden, wenn beide Elternteile im Unternehmen beschäftigt sind - eine Teilung zwischen den Eltern ist zulässig, gilt nur für Betriebe mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen	Höchstdauer von Erziehungs- und Elternurlaub insgesamt: 4 Jahre	ruhendes Arbeitsverhältnis, Anspruch auf Beschäftigung möglichst an einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb, Ankündigungsfrist von 6 Monaten bei Wunsch auf vorzeitige Beendigung	Elternurlaub wird auf die Berufsjahre angerechnet, jedoch nicht auf die Betriebszugehörigkeit § 22 Betriebszugehörigkeit: Elternurlaub wird ausdrücklich ausgenommen im Gegensatz zum Wehr- oder Ersatzdienst		Teilnahme an geeigneten betriebl. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist möglich bevorzugte Berücksichtigung bei Aushilfstätigkeiten im eigenen Unternehmen
Einzelhandel Niedersachsen	ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieb zum Zeitpunkt der Geburt mind. 4 J. angehören, davon mind. 2 J. nach Beendigung der Ausbildung. Anspruch kann nur einmal gestellt werden, wenn beide Elternteile im Unternehmen beschäftigt sind - eine Teilung zwischen	Höchstdauer von Erziehungs- und Elternurlaub insgesamt: 5 Jahre erneuter Anspruch auf Elternurlaub erst nach einer erneuten, mind. 2-jährigen Tätigkeit im Betrieb	ruhendes Arbeitsverhältnis Anspruch auf einen gleichwertigen - wenn nicht vorhanden, zumutbaren - Arbeitsplatz im Betrieb oder Unternehmen Ankündigungsfrist von 6 Monaten bei Wunsch auf vorzeitige Beendigung	Elternurlaub wird auf die Berufs- und Tätigkeitsjahre angerechnet, jedoch nicht auf die Betriebszugehörigkeit	auf Wunsch der/des ArbeitnehmerIn an Stelle einer vollen Beurlaubung eine teilweise Beurlaubung (Teilzeitbeschäftigung) möglich, nach näherer Absprache mit dem Arbeitgeber und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange	Teilnahme an geeigneten betriebl. Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist möglich bevorzugte Berücksichtigung bei Aushilfstätigkeiten im eigenen Unternehmen

Fortsetzung: Einzelhandel Niedersachsen	den Eltern ist zulässig, gilt nur für Betriebe mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen (Teilzeit wird in Vollzeit umgerechnet) oder 80 Vollzeitbeschäftigte					
Einzelhandel Sachsen, analoge Regelung: Berlin (West und Ost), Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen	Beschäftigte, die über eine 4-jährige Betriebszugehörigkeit verfügen, gilt nur für Betriebe mit mindestens 100 Vollbeschäftigten (Teilzeitbeschäftigte werden auf Vollbeschäftigte umgerechnet)	2 J. nach dem gesetzl. Erziehungsurlaub	Anspruch auf Wiedereinstellung auf einen der früheren Tätigkeiten vergleichbaren Arbeitsplatz	Anrechnung des Zeitraum vom Ende des gesetzl. Erziehungsurlaubes bis zur Wiedereinstellung auf die Betriebszugehörigkeit Anrechnung erworbener Anwartschaften aus der früheren Betriebszugehörigkeit	Gestaltung der Arbeitszeit soll den Möglichkeiten der Beschäftigten Rechnung tragen. Anspruch unter Angabe von möglichen Einsatzzeiten muß rechtzeitig schriftlich geltend gemacht werden.	Teilnahme an betriebl. Weiterbildungsprogrammen, die der Aufrechterhaltung oder Wiedererlangung der fachl. Qualifikation dienen möglichst Weiterbildungsanspruch muß schriftl. geltend gemacht und Weiterbildungsangebot im Betrieb muß abgefragt werden Bevorzugte Berücksichtigung bei Urlaubsvertretungen und sonst. befristeten Einsätzen.
Einzelhandel NRW	ArbeitnehmerInnen, die dem Betrieb zum Zeitpunkt der Geburt mind. 4 J. angehören, davon mind. 2 J. nach Beendigung der Ausbildung Anspruch kann nur einmal gestellt werden, wenn beide Elternteile im Unternehmen beschäftigt sind - eine Teilung zwischen den Eltern ist zulässig Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lj. gilt nur für Betriebe mit mehr als 100 ArbeitnehmerInnen	Höchstdauer von Erziehungs- und Elternurlaub insgesamt: 5 Jahre kann in 2 Abschnitten genommen werden Mindestdauer eines Abschnittes: 6 Monate	ruhendes Arbeitsverhältnis Anspruch auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz im Betrieb Ankündigungsfrist von 6 Monaten bei Wunsch auf vorzeitige Beendigung	Elternurlaub wird auf die Berufs- und Tätigkeitsjahre angerechnet, jedoch nicht auf die Betriebszugehörigkeit	auf Wunsch der/des ArbeitnehmerIn an Stelle einer vollen Beurlaubung eine teilweise Beurlaubung (Teilzeitbeschäftigung) möglich, nach näherer Absprache mit dem Arbeitgeber und unter Berücksichtigung betrieblicher Belange	Teilnahme an geeigneten betrieblichen Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen ist möglich, bevorzugte Berücksichtigung bei Aushilftätigkeiten im eigenen Unternehmen
Öffentlicher Dienst Bund, Länder und Gemeinden (West und Ost)	Angestellte/ArbeitnehmerInnen, mind. ein Kind unter 18 J., dringende dienstl. oder betriebl. Belange dürfen nicht entgegenstehen	bis zu 5 J. (unabhängig vom Geburtsdatum) kann verlängert werden	Sonderurlaub	Zeit des Sonderurlaubs gilt nicht als Beschäftigungszeit nach § 19	Teilzeitbeschäftigung ist möglich	
Papier-, papp- und kunststoffverarbeitende Industrie Hessen (analoge Regelung in den anderen Tarifgebieten)	Angestellte aus persönl. Gründen Kindererziehung (oder Pflege erkrankter Familienangehöriger) wird beispielhaft genannt - im Rahmen der betriebl. Möglichkeiten	bis zu 4 J. (unabhängig vom Geburtsdatum)	ruhendes Arbeitsverhältnis			

Papier-, Papp- und kunststoffverarbeitende Industrie Bundesgebiet	gewerbl. ArbeitnehmerInnen aus persönlichen Gründen, Kindererziehung (oder Pflege erkrankter Familienangehöriger) wird beispielhaft genannt im Rahmen der betriebl. Möglichkeiten	bis zu 4 J. (unabhängig vom Geburtsdatum)	ruhendes Arbeitsverhältnis			
Metallindustrie Südbaden analoge Regelung: Südwürttemberg, Hohenzollern, Nordwürttemberg, Nordbaden, Rheinland-Pfalz, Osnabrück, Hessen, Niedersachsen, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen	ArbeitnehmerInnen mit mind. 5jähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit gilt nur für Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten	5 J. nach Geburt eines Kindes	Wiedereinstellung möglichst auf einen vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz "... es sei denn, ein geeigneter Arbeitsplatz ist zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung nicht vorhanden und steht auf absehbare Zeit nicht zur Verfügung"	nur Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten		Teilnahme an betriebl. Weiterbildungsmaßnahmen möglich, kurzfristige Vertretungen
Reisebüros und Reiseveranstalter Bundesgebiet		längstens 48 Monate	Wiedereinstellung falls im Betrieb ein für den/die Arbeitnehmer/in geeigneter Arbeitsplatz vorhanden ist		flexible Arbeitszeitmodelle sollen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer/innen entgegen kommen	Möglichkeiten der Erhaltung und Verbesserung der Qualifikation sollen angeboten werden
Deutsche Bahn AG		im Anschluß an den gesetzl. Erziehungsurlaub auf Antrag ein Elternurlaub von bis zu sechs Monaten nach Beendigung des gesetzl. Erziehungsurlaubs oder des Elternurlaubs, Anspruch auf Wiedereinstellung bis zu 7. J. nach Geburt des Kindes und bei einem weiteren Kind bis zu 10 J. nach Geburt des 1. Kindes	ruhendes Arbeitsverhältnis Anspruch auf Wiedereinstellung für einen den berufl. Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz Steht ein derartiger Arbeitsplatz nicht zur Verfügung, ist ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten	Zeiten des gesetzl. Erziehungsurlaubs und des Elternurlaubs gelten als Zeiten der Zugehörigkeit zur DB AG Zeit von der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bis zur Wiedereinstellung wird bis zu 18 Monaten als Zugehörigkeit zur DB AG anerkannt		auf Wunsch im Rahmen der betriebl. Gegebenheiten Einsatz als Vertretung Teilnahme an betriebl. Fortbildungsmaßnahmen möglich
Postbank AG	ArbeitnehmerInnen aus wichtigen persönlichen Gründen	1 J. nach dem gesetzl. Erziehungsurlaub; kann wiederholt verlängert werden	Sonderurlaub	"Während des Sonderurlaubs sollen im beiderseitigen Interesse Möglichkeiten der berufl. Bildung und Entwicklung sowie zu kurzfristigen Vertretungen angeboten und genutzt werden."		

Volkswagen AG (Konzern)		bis zu 5 J. zur Betreuung und Erziehung der Kinder und zur Pflege von Kindern oder Angehörigen	Wiedereinstellungszusage, es sei denn, daß Werksleitung und BR feststellen, daß die wirtschaftl. Situation Wiedereinstellungen nicht zuläßt Wiedereinstellungszusage gilt für eine Wiedereinstellung innerhalb der Beschäftigtengruppe, in der der/die Werksangehörige bis zur Freistellung tätig gewesen ist Wiedereinstellung auf einen vergleichbaren und gleichwertigen Arbeitsplatz, es sei denn, "ein geeigneter Arbeitsplatz ist zum Zeitpunkt der Wiedereinstellung nicht vorhanden und steht auf absehbare Zeit nicht zur Verfügung"	im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten, kurzfristige Vertretungen und Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	auf Wunsch Angebot eines Teilzeitarbeitsverhältnisses	
RIAG-Gruppe Gleichlautende Regelung: RIAG Handwerkszentrum	Voll- und teilzeitbeschäftigte Frauen und Männern mit einer Unternehmenszugehörigkeit von mindestens 5 J.	6 J. (einschl. gesetzl. Erziehungsurlaubs)	bevorzugte Wiedereinstellung bei gleicher Qualifikation wie andere BewerberInnen gilt nicht im Vergleich zu StellenbewerberInnen aus dem RIAG-Konzern	Vordienstzeiten einschl. Zeiten des Erziehungsurlaubs werden auf die Unternehmenszugehörigkeit angerechnet		
Mitteldeutscher Rundfunk	wenn beide Elternteile beschäftigt sind, nur einmalige Gewährung	1 J. im Anschluß an den gesetzl. Erziehungsurlaub, unbezahlte Arbeitsbefreiung kann nur zusammenhängend gewährt werden, die unbezahlte Arbeitsbefreiung wird auch dann gewährt, wenn der andere Elternteil den Erziehungsurlaub in Anspruch genommen hat	ruhendes Arbeitsverhältnis, bei Wiederaufnahme der Tätigkeit ist vorrangig der alte Arbeitsplatz anzubieten, mindestens aber ein gleichwertiger			
Anhaltiner Brot- und Backwaren GmbH Dessau		3 J. (kein Bezug auf Geburt oder Beendigung des gesetzl. Erziehungsurlaubs) aus familiären Gründen	ruhendes Arbeitsverhältnis in Abstimmung mit dem Betriebsrat und unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange	Unterbreitung eines Angebots bei Wunsch nach einer besonderen Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der betriebl. Möglichkeiten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat	besondere Förderung bei Rückkehr an den Arbeitsplatz, Angebot an betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten	

<p>Energieanlagen-Betriebsführung mbH (GEAB)</p> <p>Gleichlautende Regelung für: Steag Entsorgungsgesellschaft (SEG)</p>	<p>Dienstzeit von mind. 5 J. (einschl. Ausbildung bei der GEAB)</p> <p>wenn beide Eltern bei der GEAB beschäftigt sind, besteht der Anspruch nur einmal, Teilung möglich</p>	<p>maximal 5 J. (einschl. gesetzl. Erziehungsurlaubs)</p> <p>wird nur einmal gewährt, Möglichkeit eines Splittings bei der Geburt des 1. und des 2. Kindes</p>	<p>Anspruch auf Wiedereinstellung für denselben bzw. für einen mit der früheren Tätigkeit vergleichbaren Arbeitsplatz mit gleichem Stundenvolumen, Kontingentierung der Anzahl der Beschäftigten, die eine Wiedereinstellungszusage erhalten einvernehmlich mit BR, Personalunterdeckung wird ausgeglichen; vorrangig durch Abschluß befristeter Arbeitsverträge, bei Höherqualifizierung bemüht sich GEAB, einen den nun vorhandenen Kenntnissen u. Fähigkeiten entspr. Arbeitsplatz anzubieten</p>	<p>zeitanteilige Berechnung aller Leistungen in den Jahren des Beginns/ des Endes der Beschäftigungsunterbrechung</p> <p>Berücksichtigung Zeiten vor der Beschäftigungsunterbrechung bei allen dienstzeitabhängigen Regelungen</p>	<p>Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen Urlaubs- oder Krankheitsvertretungen sollte mindestens einen Zeitraum von drei Wochen je Jahr umfassen, betriebliche Informationsschriften, Bildungsprogramm, Betriebsratsmitteilungen</p> <p>Teilnahme an Betriebsversammlungen möglich</p>
<p>Ettkus Kunststoffwerke Manfred Bittner GmbH MTV für gewerbl. Arbeitnehmerinnen und Angestellte</p>		<p>6 Monate im Anschluß an den Erziehungsurlaub "unbezahlte Freistellung" zusätzl. sowie unabhängig vom Erziehungsurlaub und der unbezahlten Freistellung von 6 Monaten kann zur Kindererziehung eine unbezahlte Freistellung längsten bis zur Vollendung des 7. Lj. des Kindes in Anspruch genommen werden</p>	<p>Weiterbeschäftigung entsprechend der früheren Eingruppierung im Regelfall am alten Arbeitsplatz nach der Freistellung bis zu 7 Jahren wird, "soweit ein entsprechender Arbeitsplatz zu besetzen ist", eine Weiterbeschäftigung am alten Arbeitsplatz angeboten</p>	<p>soweit wie möglich sollen nach dem gesetzlichen Erziehungsurlaub Teilzeitarbeitsplätze angeboten werden, wenn die familiären Verpflichtungen keine Vollzeitfähigkeit zulassen</p>	<p>vorrangige Berücksichtigung für Urlaubs- und Schwangerschaftsvertretung, an firmeninternen Weiterbildungsmaßnahmen soll teilgenommen werden nach Wiederaufnahme der Arbeit: Angebot notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen</p>
<p>Stadtwerke Bremen AG</p>	<p>festangestellte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Auszubildende zur Erziehung oder Pflege eines leibl. oder in Pflege oder Adoption genommenen Kindes</p> <p>"Der Erziehungsurlaub kann von Männern und Frauen beansprucht werden."</p>	<p>Längstens 3 Jahre, bei Mehrlingsgeburten 4 Jahre</p>	<p>ruhendes Arbeitsverhältnis, bei Teilerziehungsurlaub Umwandlung in ein Teilzeitarbeitsverhältnis bei Auszubildenden wird die Zeit des Erziehungsurlaubs nicht auf die Berufsausbildung angerechnet.</p>	<p>die tarifliche Erziehungsurlaubszeit gilt nur beim Zusatzversorgungsvertrag (ZVV) als Zeit der Betriebszugehörigkeit</p>	<p>Teilzeitfreistellung möglich (Ausnahme: Auszubildende und MitarbeiterInnen im Schichtdienst)</p>

<p>VEW - Vereinigte Elektrizitätswerke Westfalen AG</p>	<p>Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen</p>	<p>längstens 7 J., auch bei Adoptivkindern; bei Geburt weiterer Kinder verlängert sich der Zeitraum erneut um 7 J.</p>	<p>Bewerbungen von ehemaligen Mitarbeiter/innen, die ihr Arbeitsverhältnis zur Kindererziehung beendet hatten, sollen "wohlwollend" geprüft und vorrangig vor externen und gleichrangig mit internen Bewerbungen behandelt werden, Voraussetzung ist, daß ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht, der der beruflichen Qualifikation der/des ehemaligen MitarbeiterIn entspricht</p>	<p>die frühere ununterbrochene Un- termehmenszugehörigkeit sowie Zeiten befristeter Aushilftätigkeiten werden angerechnet</p>	<p>im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten werden auch Teilzeitarbeitsplätze angeboten bzw. eingerichtet</p>	<p>Maßnahmen der beruflichen Anpassungsqualifikation "können erforderlich sein"</p>
--	---	--	---	---	--	---

Tabelle 7 - Auf den Erziehungsurlaub bezogene Tarifbestimmungen

Erfasste Tarifbestimmungen - Übersicht

- Eisen- und Stahlindustrie (Nordrhein-Westfalen)
- Zeitschriftenverlagsgewerbe Hamburg und Schleswig-Holstein
- Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften Bundesgebiet/West
- Redakteurinnen/Redakteure an Tageszeitungen
- DR. AUGUST OETKER Nahrungsmittel

Branche	Eisen- und Stahlindustrie (Nordrhein-Westfalen)
Berechtigte	
Dauer	
Ruhendes Arbeitsverhältnis/Wiedereinstellungszusage	
Eingruppierung	
Arbeitszeitgestaltung	im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten soll dem Wunsch der Beschäftigten, die regelmäßige wöchentliche AZ zur Kindererziehung zu verkürzen, Rechnung getragen werden Erweiterung der Gleitzeitmöglichkeiten für Eltern kleiner Kinder
Erhalt der beruflichen Qualifikation	

Branche	Zeitschriftenverlagsgewerbe Hamburg und Schleswig-Holstein
Berechtigte	Vollzeitbeschäftigte
Dauer	für die Dauer bis zu 4 Jahren
Ruhendes Arbeitsverhältnis/Wiedereinstellungszusage	
Eingruppierung	
Arbeitszeitgestaltung	wenn die Kindererziehung oder Pflege erkrankter Familienangehörigen dies erfordern, kann eine von der regelmäßigen wöchentlichen AZ abweichende Arbeitszeit vereinbart werden
Erhalt der beruflichen Qualifikation	

Branche	Redakteurinnen und Redakteure an Zeitschriften - Bundesgebiet/West
Berechtigte	
Dauer	
Ruhendes Arbeitsverhältnis/Wiedereinstellungszusage	
Eingruppierung	Gehaltstarifvertrag § 3 Einstufung; 3,2 "... werden nach vorangegangener Berufszugehörigkeit Zeiten tatsächlich genommenen gesetzlichen Erziehungsurlaubs als Berufsjahre angerechnet, höchsten aber mit zwei Jahren insgesamt."
Arbeitszeitgestaltung	
Erhalt der beruflichen Qualifikation	

Branche	Redakteurinnen und Redakteure an Tageszeitungen
Berechtigte	
Dauer	
Ruhendes Arbeitsverhältnis/Wiedereinstellungszusage	
Eingruppierung	Gehaltstarifvertrag § 3 Einstufung; § 3, I d "... werden nach vorangegangener Berufszugehörigkeit Zeiten tatsächlich genommenen gesetzlichen Erziehungsurlaubs, der nach dem 1. Januar 1995 anfällt, als Berufsjahre angerechnet, höchsten aber mit zwei Jahren."
Arbeitszeitgestaltung	
Erhalt der beruflichen Qualifikation	

Branche	DR. AUGUST OETKER Nahrungsmittel
Berechtigte	
Dauer	
Ruhendes Arbeitsverhältnis/Wiedereinstellungszusage	
Eingruppierung	
Arbeitszeitgestaltung	
Erhalt der beruflichen Qualifikation	<p>"Frauen, die nach dem Erziehungsurlaub aus familiären Gründen ihre Tätigkeit vorübergehend nicht wieder aufnehmen, wird die Möglichkeit eingeräumt, durch vertretungsweise Mitarbeit sowohl den Kontakt zu ihrem Unternehmen als auch ihre einmal erworbene Qualifikation aufrechtzuerhalten."</p> <p>Während des Erziehungsurlaubes und in den darauffolgenden 3 Jahren Teilnahme an fachlichen Weiterbildungsmaßnahmen, die auf die Anforderungen des Arbeitsplatzes bezogen sind</p>

Tabelle 8 - Regelungen zum Erziehungs- und Elternurlaub in ausgewählten Betriebsvereinbarungen

Betrieb	ruhendes Arbeitsverhältnis nach dem gesetzlichen Erziehungsurlaub	Wiedereinstellungsgarantie für einen der früheren Tätigkeit vergleichbaren Arbeitsplatz (einschließlich gesetzlichem Erziehungsurlaub)	betrieblicher Elternurlaub/Freistellung zeitlich unabhängig von gesetzlichem und tariflichem Erziehungsurlaub	Weiterbildung während Erziehungs- und Elternurlaub	Aushiffs- und Vertretungstätigkeiten	vorübergehende Teilzeitarbeit nach dem Elternurlaub
Aachener Bausparkasse AG	1 ½ Jahre	x bis zu 6 Jahren		x	x	x
AEG AG		x bis zu 7 J./10 J.		x	x	x
AEG Kabel AG		x bis zu 7 J./10 J.		x	x	x
AKZO Nobel AG		x bis zu 7 Jahren		x	x	x
Allianz Lebensversicherungs-AG		x bis zu 7 Jahren		x	x	x
ARAL AG		x bis zu 6 Jahren		x	x	x
AUDI AG		x bis zu 7 Jahren		x	x	x
B. Braun Melsungen AG		x bis zu 6 Jahren		x	x	
Barmer Ersatzkasse		x bis zu 6 Jahren		x	x	x
BASF AG		x bis zu 7 Jahren		x	x	x
Bausparkasse Schwäbisch Hall AG	x bis zu 7 Jahren		x	x	x	x
Bayer AG		x bis zu 7 Jahren		x	x	x
Bayerische Vereinsbank AG		x bis zu 6 Jahren/8 Jahren		x	x	x
BMW AG		x bis zu 5 Jahren		x	x	
Braas GmbH		x bis zu 7 J./10 J.		x	x	x
Ciba-Geigy Marienberg GmbH		x bis zu 7 Jahren		x	x	x
Commerzbank AG	x 1 Jahr	x		x	x	x
Continental AG		x bis zu 6 J./8 J.		x	x	x
Continental Versicherung	½ Jahr im Anschluß an tarifvertraglichen Elternurlaub/ 1 Jahr mit der Einschulung		x	x	x	x
Daimler-Benz AG		x bis zu 7 J./10 J.		x	x	x
Deutsche Bank AG	x ½ Jahr	x bis zu 4 J./7 J.		x	x	x

Betrieb	ruhendes Arbeitsverhältnis nach dem gesetzlichen Erziehungsurlaub	Wiedereinstellungsgarantie für einen der früheren Tätigkeit vergleichbaren Arbeitsplatz (einschließlich gesetzlichem Erziehungsurlaub)	betrieblicher Elternurlaub/Freistellung zeitlich unabhängig von gesetzlichem und tariflichem Erziehungsurlaub	Weiterbildung während Erziehungs- und Elternurlaub	Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten	vorbereitende Teilzeitarbeit nach dem Elternurlaub
Deutsche BP AG		x bis zu 4 Jahren		x	x	x
Deutsche ICI GmbH		x bis zu 6 Jahren		x	x	x
Deutsche Shell AG		x bis zu 4 ½ J.		x	x	x
Dornier GmbH		x bis zu 7 J./10 J.		x	x	x
Dr. August Oetker Nahrungsmittel AG	½ Jahr	x bis zu 7 Jahren		x	x	x
Felix Schoeller jr. Papierfabrik GmbH & Co KG		x bis zu 5 Jahren		x	x	x
Flughafen Frankfurt/Main AG	x 3 Jahre/5 Jahre		x	x	x	x
Ford-Werke AG		x bis zu 5 J./7 J.		x	x	x
Fresenius AG		x bis zu 4 J./7 J.			x	x
Grundig AG		x bis zu 7 J./10 J.				
GTZ	x			x	x	x
Henkel KGaA		x bis zu 5 J./7 J.		x	x	x
Herberts GmbH		x bis zu 7 Jahren		x	x	x
Hermes Kreditversicherungs-AG	x ½ Jahr			x	x	
HERTIE Waren- und Kaufhaus GmbH	x	x bis zu 6 Jahren	x	x		x
Hewlett-Packard GmbH		x bis zu 5 Jahre		x		x
Höchst AG	x 1 Jahr		x nur zusammenhängend	x	x	x
Horten AG	x 1 Jahr			x		
Hüls AG		x bis zu 5 J./7 J.		x	x	x
IBM Deutschland GmbH	x 1 Jahr			x	x	x
Karstadt AG		x bis zu 6 Jahren		x	x	x
Krupp Stahl AG		x bis zu 6 Jahren		x	x	x
Lufthansa Boden- und Kabinenpersonal	x 1 Jahr	x bis zu 7 J./10 J.	x	x	x	
Mannesmann Demag AG		x bis zu 7 J./10 J.		x	x	x

Betrieb	ruhendes Arbeitsverhältnis nach dem gesetzlichen Erziehungsurlaub	Wiedereinstellungsgarantie für einen der früheren Tätigkeit vergleichbaren Arbeitsplatz (einschließlich gesetzlichem Erziehungsurlaub)	betrieblicher Elternurlaub/Freistellung zeitlich unabhängig von gesetzlichem und tariflichem Erziehungsurlaub	Weiterbildung während Erziehungs- und Elternurlaub	Aushilfs- und Vertretungstätigkeiten	vorübergehende Teilzeitarbeit nach dem Elternurlaub
MBB GmbH	x ½ Jahr	x bis zu 7 J./10 J.		x	x	
Merck KGaA		x bis zu 4 J./7 J.		x	x	x
Metallgesellschaft AG		x bis zu 7 J./10 J.	x	x	x	x
Philips GmbH	x ½ Jahr					x
Procter & Gamble GmbH	x 1 ½ Jahre			x	x	
R+V Allgemeine VersicherungsAG		x bis zu 4 J./7 J.			x	x
Robert Bosch GmbH				x	x	x
Röhm GmbH Chemische Fabrik		x bis zu 5 Jahren				x
Ruhrkohle AG/FG		x bis zu 6 Jahren			x	x
Saarbergwerke AG		x bis zu 6 Jahren		x	x	
Siemens München	x	x bis zu 6 Jahren		x	x	x
Stadt-Sparkasse Düsseldorf	2 Jahre			x	x	x
STEAG AG		x bis zu 5 Jahren		x	x	x
Th. Goldschmidt AG	x 1 Jahr	x		x		x
Treuhandstelle für Bergmannwohnstätten GmbH	½ Jahr			x	x	
Vereins- und Westbank		x bis zu 6 J./8 J.		x	x	x
VW		x bis zu 5 Jahren		x	x	
Wacker-Chemitronic GmbH	x ½ Jahr	x bis zu 5 Jahre		x		x
Wafa Kunststofftechnik GmbH & Co KG	x 4 J./10 J.			x	x	
Westfalia Separator AG		x bis zu 5 J./7 J.		x	x	x
Wintershall AG		x bis zu 4 Jahren		x	x	x

Tabelle 9 - Tarifregelungen zur Abstimmung der Arbeitszeiten mit Öffnungszeiten von Einrichtungen zur Kinderbetreuung

Tarfbereich	Tarifregelung
Metallindustrie Südwestfalen/Hohenzollern	Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten untergebracht sind, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so ist dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.
Metallindustrie Nordwestfalen/Nordbaden	Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, so ist dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.
Metallindustrie Mecklenburg-Vorpommern	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, so ist dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung zu tragen.
Eisen- und Stahlindustrie NRW, Niedersachsen, Bremen, Dillenburg, Niederschelden, Wissen	Wünschen Beschäftigte, deren Kinder in Kindertagesstätten untergebracht sind, Beginn und Ende ihrer Arbeitszeit flexibel zu gestalten, soll dem im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Rechnung getragen werden.
Papier-, pappe- und kunststoffverarbeitende Industrie Hessen Angestellte (analoge Regelung in den anderen Tarifgebieten)	Sind Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, in denen Angestellte ihre Kinder untergebracht haben, mit der individuellen Arbeitszeit des betreffenden Angestellten nicht zu vereinbaren, so ist dies auf Wunsch des Angestellten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.
Papier-, pappe- und kunststoffverarbeitende Industrie Bundesgebiet gewerbliche ArbeitnehmerInnen	Sind Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen, in denen Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen ihre Kinder untergebracht haben, mit der individuellen Arbeitszeit des betreffenden Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin nicht zu vereinbaren, so ist dies auf Wunsch des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten zu berücksichtigen.
Zigarettenindustrie	Soweit Arbeitnehmer mit Kindern, die in Tagesstätten oder bei Tagesmüttern untergebracht sind, begründete Wünsche nach einer besonderen Arbeitszeitgestaltung haben, wird ihnen im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten im Einvernehmen mit dem Betriebsrat ein Angebot unterbreitet.

Tabelle 10 - Regelungen zur Kinderbetreuung in Betriebsvereinbarungen

Erfaßte Betriebsvereinbarungen - Übersicht:

- Aachener Bausparkasse AG
- Allianz-Lebensversicherungs-AG
- Braas GmbH
- Chemiefaser Guben GmbH
- Commerzbank AG
- Deutsche Bahn AG
- Deutsche Bank AG
- DG Bank Deutsche Genossenschaftsbank
- Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG
- EMI ELECTROLA GmbH
- Fresenius AG
- Wilhelm Weber GmbH

Betrieb	Aachener Bausparkasse AG
Berechtigte/Anspruchsvoraussetzung	
Betriebskindergarten	
betriebsnahe Kinderbetreuung	
Belegrechte	
Elterninitiativen	Förderung - auch finanziell - von Elterninitiativen zur Kinderbetreuung
Kinderbüro/Familienservice	
Zuschüsse	
Betrieb	Allianz-Lebensversicherungs-AG
Berechtigte/Anspruchsvoraussetzung	
Betriebskindergarten	
betriebsnahe Kinderbetreuung	Zusammenarbeit mit kommunalen Kindereinrichtungen oder Einrichtungen von Trägern der freien Wohlfahrtsverbände zur dezentralen stadtteilbezogenen Betreuung von Kindern Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen zwecks Einrichtung einer gemeinsamen Kinderbetreuungseinrichtung in betrieblicher Nähe.
Belegrechte	
Elterninitiativen	Förderung von Kinderbetreuungsinitiativen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Tagesmütterprojekte, Eltern-Kind-Gruppen, Müttercentren usw.)
Kinderbüro/Familienservice	
Zuschüsse	
Betrieb	Braas GmbH
Berechtigte/Anspruchsvoraussetzung	
Betriebskindergarten	
betriebsnahe Kinderbetreuung	
Belegrechte	
Elterninitiativen	
Kinderbüro/Familienservice	
Zuschüsse	Zuschuß in Höhe von 50 % der nachgewiesenen Betreuungskosten bis zu einem monatlichen Maximalbetrag von DM 300 für das erste Kind, DM 150 für jedes weitere Kind bis zu einer Höchstgrenze von DM 600
Betrieb	Chemiefaser Guben GmbH
Berechtigte/Anspruchsvoraussetzung	
Betriebskindergarten	
betriebsnahe Kinderbetreuung	"Das Unternehmen stellt in Verhandlungen mit der Kommune sicher, daß ein ausreichendes Kinderbetreuungsangebot in der Kinderkrippe, im Kindergarten, im Kinderhort bzw. -hotel für die Arbeitnehmer des Unternehmens und insbesondere für Schichtarbeiterinnen sichergestellt ist."
Belegrechte	
Elterninitiativen	
Kinderbüro/Familienservice	
Zuschüsse	

Betrieb	Commerzbank AG
Berechtigte/Anspruchsvoraussetzung	
Betriebskindergarten	
betriebsnahe Kinderbetreuung	
Belegrechte	Kinderbetreuungsplatz
Elterninitiativen	Unterstützung durch finanzielle Förderung, Sachleistungen, Beratungskosten etc.
Kinderbüro/Familienservice	Beratung über geeignete Plätze in Kindergärten und Kinderkrippen, Vermittlung von Tagesmüttern und Babysittern, detaillierte Beratung bei Gründung einer Elterninitiative etc.
Zuschüsse	Zuschuß zu einer wohnortnahen Tagespflege (Tagesmutter)

Betrieb	Deutsche Bahn AG
Berechtigte/Anspruchsvoraussetzung	nichtschulpflichtige Kinder zwischen drei und sieben Jahren; Vergabe der Kindergartenplätze nach einem Auswahlverfahren
Betriebskindergarten	Errichtung und Betrieb
betriebsnahe Kinderbetreuung	
Belegrechte	
Elterninitiativen	
Kinderbüro/Familienservice	
Zuschüsse	

Betrieb	Deutsche Bank AG
Berechtigte/Anspruchsvoraussetzung	
Betriebskindergarten	
betriebsnahe Kinderbetreuung	
Belegrechte	Reservierung von Kinderbetreuungsplätzen
Elterninitiativen	Förderung - auch finanziell von Elterninitiativen (Kinderbetreuungskreise, Tagesmütter etc.)
Kinderbüro/Familienservice	
andere Modelle	
Zuschüsse	

Betrieb	DG Bank Deutsche Genossenschaftsbank
Berechtigte/Anspruchsvoraussetzung	nicht schulpflichtige Kinder in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen (z.B. Schulkindergärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter und Ganztagspflegestellen)
Betriebskindergarten	
betriebsnahe Kinderbetreuung	
Belegrechte	
Elterninitiativen	
Kinderbüro/Familienservice	
Zuschüsse	Zuschuß zu Kinderbetreuungskosten können auch von MitarbeiterInnen im Erziehungsurlaub und Teilzeitkräften in Anspruch genommen werden

Betrieb	Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG
Berechtigte/Anspruchsvoraussetzung	
Betriebskindergarten	
betriebsnahe Kinderbetreuung	
Belegrechte	
Elterninitiativen	Förderung von Elterninitiativen zur Kinderbetreuung (z.B. Hilfestellung bei der Vermittlung von Tagesmüttern)
Kinderbüro/Familienservice	
Zuschüsse	

Betrieb	EMI ELECTROLA GmbH
Berechtigte/Anspruchsvoraussetzung	nur weibliche Betriebsangehörige; männliche Mitarbeiter, soweit sie alleinerziehende Väter sind
Betriebskindergarten	
betriebsnahe Kinderbetreuung	
Belegrechte	10 Kindergartenplätze bei der "Kinderhaus e.V. Köln
Elterninitiativen	
Kinderbüro/Familienservice	
Zuschüsse	

Betrieb	Fresenius AG
Berechtigte/Anspruchsvoraussetzung	
Betriebskindergarten	
betriebsnahe Kinderbetreuung	
Belegrechte	
Elterninitiativen	
Kinderbüro/Familienservice	
Zuschüsse	Zuschuß Kosten für Kindergarten, Kindertagesstätten und vergleichbare Einrichtungen - ausgeschlossen sind Tagesmütter

Betrieb	Wilhelm Weber GmbH
Berechtigte/Anspruchsvoraussetzung	
Betriebskindergarten	
betriebsnahe Kinderbetreuung	Das Unternehmen beteiligt sich finanziell an der Errichtung einer Einrichtung für ganztägige Kinderbetreuung, welche der Mitarbeiterschaft in der näheren Umgebung des Wohn- oder Arbeitsplatzes zur Verfügung steht.
Belegrechte	
Elterninitiativen	
Kinderbüro/Familienservice	
andere Modelle	
Zuschüsse	

Tabelle 11 - Tarifregelungen zur Arbeitszeit unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten

Branche	Qualifizierte Teilzeitarbeit	Umwandlung Arbeitszeit-volumen	Umwandlung Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit	Umwandlung Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit	Begründung für Ablehnung des Umwandlungswunsches	bevorzugte Berücksichtigung interner BewerberInnen für Teilzeitarbeitsplätze	bevorzugte Berücksichtigung interner BewerberInnen für Teilzeitarbeitsplätze	Information über zu besetzende Arbeitsplätze im Betrieb	Weiterbildung	wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 19 Stunden und mehr	tägliche Mindestarbeitszeit von 3 Stunden oder mehr	keine Unterschreitung der Sozialversicherungspflicht	Hinweis auf sozialversicherungsrechtliche Folgen bei Unterschreitung der Grenzen	Berechnung Berufs- und Tätigkeitsjahre unabhängig vom Umfang der Beschäftigung
Bankgewerbe	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	
Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg		x				x	x	x		x	x			
Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz			x											
Genossenschaftliche Groß- und Außenhandel Rheinland-Pfalz		x				x	x	x		x	x			
Groß- und Außenhandel Bayern						x	x							
Groß- und Außenhandel Thüringe							x							
Groß- und Außenhandel Baden-Württemberg		x				x	x	x		x	x			
Groß- und Außenhandel Schleswig-Holstein		x				x		x		x	x			
Großhandel Berlin-Brandenburg		x				x		x		x	x			
Einzelhandel Baden-Württemberg						x	x			x	x			x
Einzelhandel Bremen						x				x	x			
Einzelhandel NRW										x	x			
Einzelhandel Bayern						x	x		x	x	x			
Einzelhandel Saarland						x	x			x	x			
Einzelhandel Niedersachsen							x		x	x (18)				
Einzelhandel Hessen							x			x				
Einzelhandel Sachsen Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen		x				x	x		x		x			
Einzelhandel Schleswig-Holstein														
Einzelhandel Hamburg		x							x		x			
Druckindustrie			x				x			x				
Metallindustrie SW/HZ		x	x	x						x		x	x	x
Metallindustrie Sachsen		x	x	x							x	x	x	x
Metallindustrie Niedersachsen												x		
Metallindustrie Rheinland-Pfalz			x	x							x	x	x	
Metallindustrie Hessen		x	x	x							x	x	x	
Metallindustrie Osnabrück		x		x							x	x	x	
Metallindustrie Südbaden		x	x	x							x	x	x	x
Metallindustrie Bayern		x	x	x							x	x	x	x
Metallindustrie Mecklenburg-Vorpommern												x		
Metallindustrie Berlin/ Brandenburg Tarifgebiet II		x	x	x								x		
Metallindustrie Sachsen-Anhalt												x		
Metallindustrie Thüringen		x	x	x							x	x	x	
Eisen- und Stahlindustrie NRW		x	x									x	x	
Öffentlicher Dienst		x					x							
Papier-, pappe- und kunststoffverarbeitende Industrie		x					x					x	x	

Branche	Qualifizierte Teilzeitarbeit	Umwandlung Arbeitszeitvolumen	Umwandlung Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit	Umwandlung Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit	Begründung für Ablehnung des Umwandlungswunsches	bevorzugte Berücksichtigung interner BewerberInnen für Teilzeitarbeitsplätze	bevorzugte Berücksichtigung interner BewerberInnen für Teilzeitarbeitsplätze	Information über zu besetzende Arbeitsplätze im Betrieb	Weiterbildung	wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 19 Stunden und mehr	tägliche Mindestarbeitszeit von 3 Stunden oder mehr	keine Unterschreitung der Sozialversicherungspflicht	Hinweis auf sozialversicherungsrechtliche Folgen bei Unterschreitung der Grenzen	Berechnung Berufs- und Tätigkeitsjahre unabhängig vom Umfang der Beschäftigung
Reisebüros/Reiseveranstalter														
Chemische Industrie								X			X	X	X	
Zigarettenindustrie				X									X	
Nährmittelindustrie Hamburg, Schleswig-Holstein, Fa. DE-VAUGE						X			X			X		
Papierindustrie Sachsen/Thüringen						X		X			X		X	
Textilreinigungsgewerbe	X											X		
RIAG-Gruppe	X					X				X	X	X		
Deutsche Bahn AG	X	X	X	X		X		X	X		X	X	X	X
Postbank AG								X	X		X	X	X	X
Anhaltener Brot- und Backwaren GmbH Dessau			X			X			X				X	
Holz- u. kunststoffverarbeitende Industrie Nordwestdeutschland												X		
Zeitschriftenverlagsgewerbe Hamburg Schleswig-Holstein						X	X							
Mitteldeutscher Rundfunk			X	X		X			X	X	X			

Tabelle 12 - Regelungen zur Teilzeitarbeit und Arbeitszeitflexibilisierung in ausgewählten Betriebsvereinbarungen

Betrieb	Teilzeitarbeit in allen Bereichen (qualifizierte Teilzeitarbeit)	Überprüfung aller Stellen auf Teilzeitfähigkeit	Begründung für eine Nichtteilbarkeit	Job-Sharing	Umwandlung Arbeitszeitvolumen	verschiedene Varianten der Reduzierung von Arbeit	Umwandlung Vollzeitarbeit in Teilzeitarbeit	Umwandlung Teilzeitarbeit in Vollzeitarbeit	Begründung für Ablehnung des Umwandlungswunsches	bevorzugte Berücksichtigung interner Bewerberinnen für Teilzeitarbeitsplätze	bevorzugte Berücksichtigung interner Bewerberinnen für Vollzeitzeitarbeitsplätze	Information über zu besetzende Arbeitsplätze im Betrieb	Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern vorrangige Berücksichtigung	Weiterbildung, berufliche Förderung und Aufstieg wie Vollzeitbeschäftigte	keine Unterschreitung der Sozialversicherungspflicht
Allianz-Lebensversicherungs-AG	x	x		x	x	x	x	x		x	x	x	x	x	x
Barmer Ersatzkasse					x	x	x	x						x	x
Bausparkasse Schwäb. Hall AG	x				x	x	x	x						x	x
Bayer	x	x		x			x	x		x				x	x
Bayerische Vereinsbank AG					x		x	x		x			x		
Bezirksregierung Lüneburg					x	x									
BHW Bausparkasse AG							x						x	x	x
Commerzbank AG	x			x	x	x	x	x	x		x	x	x	x	x
Continental AG					x		x	x					x		
Deutsche Bank AG							x	x							
DG Bank Deutsche Genossenschaftsbank	x			x	x	x	x			x	x	x	x	x	x
Dr. August Oetker Nahrungsmittel AG							x						x		
Eurospar Warenhandels GmbH Nord					x					x	x			x	x
Felix Schoeller jr. Papierfabrik GmbH & Co KG		x			x	x	x	x			x		x		x
Flughafen Frankfurt/Main AG	x						x	x			x		x		
GTZ	x	x		x	x		x						x		
Henkel KGaA						x	x							x	
Herberts GmbH	x			x			x			x			x		
Hertie Waren- und Kaufhaus GmbH, Frankfurt														x	
Hewlett-Packard GmbH				x	x		x					x	x		
Lufthansa Bodenpersonal	x				x		x	x					x	x	
Philips GmbH	x						x	x				x	x	x	
Robert Bosch GmbH						x	x	x				x			
Ruhrkohle AG/FG							x	x							
SBH-Supermarkt bei Horten GmbH							x					x		x	
Schering AG	x				x	x	x								x
Senatsverwaltung Arbeit un Frauen Berlin	x	x			x	x	x	x		x	x			x	
Siemens AG München							x								
Stadt-Sparkasse Düsseldorf				x	x	x	x	x		x	x			x	
STEAG AG					x		x	x		x	x				
Thyssen Stahl AG				x			x	x					x	x	x
Vereins- und Westbank						x	x	x							
Wacker Chemie GmbH, Werk Burghausen	x	x	x									x	x		
Wilhelm Weber GmbH				x			x		x		x			x	x

5. Beispiel einer Betriebsvereinbarung: Frauenförderplan der Fa. Wilhelm Weber GmbH

Maßnahmenkatalog

Betriebsvereinbarung Nr. 3/93
zwischen Geschäftsführung und Gesamtbe-
triebsrat vom 17.12.1993

Allgemeine Maßnahmen

Präambel

Ziel der Vereinbarung ist es, durch die in dem nachfolgenden Maßnahmenkatalog vereinbar-
ten Regelungen zu erreichen, daß

- eine Gleichstellung im Zugang zu betriebli-
chen Start- und Entwicklungsmöglichkeiten
erreicht wird,
- die Unterrepräsentanz von Frauen in allen
Bereichen abgebaut wird,
- für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ei-
ne Vereinbarkeit von Familie und Beruf
möglich ist.

Maßnahmen

I. Stellenausschreibungen

1. Bei allen Stellenausschreibungen ist, intern
wie extern, die weibliche und die männliche
Form einer Bezeichnung zu verwenden.
2. Bei Stellenausschreibungen für Abteilungen,
in denen Frauen unterrepräsentiert sind,
werden diese gezielt angesprochen unter
Hinweis darauf, daß eine Erhöhung des
Frauenanteils angestrebt wird (z. B.: „Die
Fa. Wilhelm Weber will den Frauenanteil in
ihren Abteilung erhöhen. Bewerbungen von
Frauen sind deshalb besonders erwünscht.“)

II. Stellenbesetzung

1. Bewerberinnen werden im Verhältnis ihres
Anteils an Bewerbungen zu einem Vorstel-
lungsgespräch eingeladen (laut Stufenplan).
2. Bei der Beurteilung dürfen der Familienstand
oder das Einkommen des Partners bzw. der
Partnerin nicht berücksichtigt werden.

III. Ausbildung

Alle Ausbildungsberufe stehen Frauen und
Männern gleichermaßen offen.

1. Wenn nicht genügend Bewerbungen von
Frauen vorliegen, ist die Ausschreibung zu
wiederholen. Anzustreben ist ein Verhältnis
der weiblichen und männlichen Bewerber
von 50 %.
2. Um den Anteil von weiblichen Auszubilden-
den zu erhöhen, kann im Abstand von drei
Jahren eine O-Runde für männliche Ausbil-
dungsbewerber durchgeführt werden.
3. Bei der Anwerbung von weiblichen Auszu-
bildenden für den gewerblich-technischen
Bereich (insbesondere Fachkraft für Le-
bensmitteltechnik) sollen - in Zusammenar-
beit mit Schulden und der Frauenbeauftrag-
ten des Landkreises - besondere Anreize ge-
schaffen werden (die Aufnahme von zusätz-
lichen Praktikantinnen, Schulvorträgen über
das Berufsbild, Videovorführungen usw.).
4. Test und Auswahlverfahren für Auszubil-
dende müssen die unterschiedliche Soziali-
sation bzw. den Lebensinteressen von jun-
gen Frauen und Männern gerecht werden
und dürfen nicht zu einer Benachteiligung
von Frauen führen.

IV. Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungsangebote stehen Män-
nern und Frauen gleichermaßen offen.

1. Das Budget für Fort- und Weiterbildung wird
in den Abteilung entsprechend den prozen-
tualen Anteil der Frauen entsprechend auf-
geteilt.
2. Frauen sind von den/der jeweiligen Vorge-
setzten gezielt zur Teilnahme an Fort- und
Weiterbildungsmaßnahmen anzusprechen,
zu motivieren und im Sinne einer stufenwei-
sen Qualifizierung zu fördern.
3. Die einzelnen Abteilungen haben Maßnah-
men bzw. ein Bausteinsystem zur Höher-
qualifizierung ihrer Mitarbeiterinnen zu er-
arbeiten und der „Arbeitsgruppe Frauenför-
derung“ vorzulegen.

4. Die Teilnahme von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten an Fort- und Weiterbildung gilt als Arbeitszeit. Geht die Weiterbildungsmaßnahme über die vertragliche Arbeitszeit hinaus, wird sie durch Freizeit abgegolten.
5. Für Teilzeitbeschäftigte, die wegen betreuungsbedürftiger Kinder oder pflegebedürftiger Angehörige ihre Arbeitszeit reduziert haben, werden Fort- und Weiterbildungsangebote zeitlich und organisatorisch günstiger gestaltet.
6. Fort- und Weiterbildungsangebote sollten auch dahingehend überprüft werden, ob sie ein Kinderbetreuungsangebot machen, sofern dies für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer benötigt wird.
7. Für Veranstaltungen, die sich an Vorgesetzte und Meister bzw. Meisterinnen im gewerblich-technischen Bereich richten, ist ein besonderer Fortbildungsinhalt mit dem Thema „Frauen in gewerblich-technischen Berufen“ einzurichten.

V. Eingruppierung

Arbeitsplätze sind regelmäßig auf die Art der Tätigkeit sowie die Eingruppierung derselben zu überprüfen.

Arbeitsplätze sollen auf ihre spezifischen Belastungsmerkmale (einseitige körperliche Beanspruchung, hohe Konzentrationsanforderungen, starke Arbeitszergliederung), hinsichtlich der Arbeitsbewertung (tarifliche Eingruppierung), als auch der Aufgabenanreicherung (ganzheitliche Aufgabenstellung, Eigenverantwortung, Mischarbeitsplätze) überprüft und ggf. korrigiert bzw. geändert werden.

1. Eingruppierungen, die länger als 6 Jahre zurückliegen, werden auf die Art der ausgeübten und evtl. inzwischen erweiterten Tätigkeit überprüft und an derzeit übliche tarifliche Entlohnung angeglichen.
2. Dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse ohne soziale Absicherung (sogenannte geringfügige Beschäftigung) werden abgebaut und nach Möglichkeit vermieden. Dies gilt nicht für Aushilfsvertretungen im Urlaubs- und Krankheitsfall.

3. Aus Anlaß der veränderten Produktionsbedingungen werden durch Anreicherung der Tätigkeiten die in Tarifgruppe 6 (sogenannte Leichtlohngruppe) Eingruppierten - derzeit ausschließlich Frauen - sukzessive (laut Stufenplan) in die höhere Tarifgruppe eingruppiert. Die Initiativrechte der Betroffenen (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und des Betriebsrates bleiben davon unberührt.

VI. Arbeitszeitregelungen

Verwaltungsbereich:

Die derzeit praktizierte Gleitzeit ist als familienfreundliche Arbeitszeitregelung beizubehalten.

Produktionsbereich:

1. Für die Produktionsabteilung ist ein neues Schichtarbeitszeitmodell zu erarbeiten, welches flexibler auf die Bedürfnisse von Familien reagiert. Entsprechende Modelle sind zu überprüfen und (laut Stufenplan) anzuwenden.
2. Weitere Maßnahmen zu Arbeitszeitregelungen sind dem Punkt IX „Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge“ zu entnehmen.

VII. Betriebsnahe Kinderbetreuung

1. Das Unternehmen beteiligt sich finanziell an der Errichtung einer Einrichtung für ganztägige Kinderbetreuung, welche der Mitarbeiterschaft in der näheren Umgebung des Wohn- oder Arbeitsplatzes zur Verfügung steht.
2. In Zusammenarbeit mit der Stadt, den Kommunen und den benachbarten Industrieunternehmen, wird vom Betriebsrat bzw. der „Arbeitsgruppe Frauenförderung“ ein betriebsnahes Kinderbetreuungsprojekt erarbeitet (laut Stufenplan).

VIII. Teilzeitarbeit

1. Wenn es die betrieblichen Belange zulassen, können bestehende Arbeitsverhältnisse auf Wunsch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden. Eine Ablehnung ist schriftlich zu begründen.

- 1.1. Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse sollten die Sozialversicherungsgrenze nicht unterschreiten.
- 1.2. Das Beschäftigungsausmaß sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage werden ausdrücklich vereinbart.
- 1.3. Dabei kann grundsätzlich vorgesehen werden u. a.:
 - eine Arbeit an einzelnen Tagen pro Woche,
 - eine wochenweise Tätigkeit mit voller Arbeitszeit, die mit entsprechender Frei-Woche wechselt („Blockzeit“),
 - eine verkürzte Arbeit an allen Wochentagen (sogenannte reduzierte Vollzeit).
 Eine Änderung der ursprünglich vereinbarten Arbeitszeitlage ist im Einvernehmen mit der zuständigen Abteilungsleitung möglich.
2. Den Anträgen von Männern bzw. Vätern, ihre Arbeitszeit zur Erfüllung von Familienarbeit zu reduzieren, wird in besonderem Maße entsprochen.
3. Dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten nach Aufstock der Arbeitszeit wird vorrangig vor Neueinstellungen entsprochen.
4. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen Fortbildungs- und Aufstiegschancen bzw. beruflichen Entwicklungschancen zu bieten wie Vollzeitbeschäftigten.
5. In der Schichtarbeit soll für Frauen und Männer gleichermaßen Teilzeitbeschäftigung möglich sein.

IX. Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge

Arbeitsplätze von Frauen und Männern sollen regelmäßig auf ihre spezifischen Belastungsmerkmale überprüft werden (z. B. Bildschirmarbeitsplätze, Fließbandarbeitsplätze) und nach arbeitsmedizinischen Richtlinien korrigiert werden.

Produktionsbereich:

1. Innerhalb der zulässigen Betriebszeiten steht die Nachtarbeit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gleichermaßen offen.

2. Der Bereich des Nachtarbeiterschutzes wird verstärkt durch
 - besondere Pausenregelungen
 - Transport zwischen Wohn- und Arbeitsplatz (Nachtparkplätze für Frauen, Transport mit Kleinbussen)
 - regelmäßige medizinische Untersuchungen.
3. die üblichen Lohnzuschläge für Nachtarbeit sollen schrittweise durch ein angemessenes System von Arbeitszeitverkürzung ersetzt werden.

X. Regelung zur Vereinbarkeit von Familien- und Betriebsarbeit

1. Frauen und Männer, die sich im Erziehungsurlaub befinden, steht das allgemeine Fortbildungsangebot des Betriebes bzw. ihrer Abteilung zur Verfügung, um den späteren Wiedereinstieg zu erleichtern. Es ist sicherzustellen, daß die Beurlaubten regelmäßig darüber in Kenntnis gesetzt werden. Die Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen werden zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber aufgeteilt.
2. Für die Erleichterung der Berufsrückkehr werden den im Erziehungsurlaub befindlichen Beschäftigten regelmäßig Angebote für die anfallenden Urlaubs- und Krankheitsvertretungen gemacht.
3. Auf Wunsch der im Erziehungsurlaub befindlichen Beschäftigten kann ein Teil der anfallenden Arbeit ihres Arbeitsgebietes in Heimarbeit erledigt werden, sofern dies organisatorisch möglich ist.
4. Frauen und Männer, die nach dem Erziehungsurlaub in ihren Beruf zurückkehren wollen, haben den Anspruch auf einen Arbeitsplatz, der in Eingruppierung und fachlicher Ausrichtung dem Arbeitsplatz entspricht, den sie vor ihrem Eintritt in den Erziehungsurlaub inne hatten.
5. Die Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub muß mindestens drei Monate vorher angekündigt werden.

6. Vor der Rückkehr aus dem Erziehungsurlaub sollten die Wünsche nach Veränderung der Arbeitszeit oder des Arbeitsgebietes angekündigt sein.
7. Vorübergehende Teilzeitarbeit:
Dem Wunsch der Beschäftigten nach vorübergehend befristeter Arbeitszeitreduzierung zur Betreuung von Kindern (unter 12 Jahre) oder von pflegebedürftigen Angehörigen ist zu entsprechenden soweit nicht dingende betriebliche Belange entgegenstehen.
Der Zeitraum der Befristung ist vorher festzulegen. Nach Ablauf der Befristung besteht Anspruch auf einen gleichwertigen Vollzeit-arbeitsplatz.
7. Weiblichen Führungskräften und Stellvertreterinnen werden regelmäßige Schulungen für Managerinnen angeboten, an dem sie mindestens einmal jährlich teilnehmen sollten.
8. Die Bewerbung einer Stellvertreterin für eine entsprechende vakant gewordene Führungsposition ist bevorzugt zu berücksichtigen.

XII. Betriebsrat

Der Betriebsrat sollte geeignete Maßnahmen ergreifen, damit sich ausreichend Mitarbeiterinnen des Unternehmens als Kandidatinnen für den Betriebsrat zur Verfügung stellen und ein Frauenanteil von mindestens 40 % erreicht werden kann.

XI. Förderung von Führungskräften

Um den Frauenanteil in den führenden und verantwortungsvollen Positionen des Unternehmens zu erhöhen, werden folgende Maßnahmen getroffen:

1. Vakante Führungspositionen werden offen und geschlechtsneutral ausgeschrieben.
2. Interne Bewerbungen von qualifizierten Frauen werden bevorzugt behandelt.
3. Das Unternehmen führt im Sinne einer Berufs- oder Karriereplanung Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche den perspektivischen Verbleib im Unternehmen klären.
4. Vakante Führungspositionen werden dahingehend überprüft, ob sie inhaltlich und organisatorisch nicht in zwei Teilzeitstellen umgewandelt werden können und von zwei Beschäftigten besetzt werden können.
5. Für die Heranbildung von Führungskräften im Unternehmen werden die „Stellvertreterpositionen“ so besetzt, daß qualifizierte Frauen und Männer durch ein „training on the job“ gefördert werden.
6. Für zukünftige weibliche Führungskräfte wird im Sinne einer Karriereplanung ein Fort- und Weiterbildungsprogramm entwickelt, das auf die speziellen betrieblichen Anforderungen abgestimmt ist.

XIII. Überprüfung des Frauenförderplans

Zur Überprüfung des Frauenförderplans wird eine „Arbeitsgruppe Frauenförderung“ gegründet.

Die Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:

1. Begleitung des Frauenförderprogramms und Erarbeitung von Vorschlägen für dessen Fortentwicklung im Betrieb.
2. Jährliche Berichterstattung bei der Geschäftsführung und im Management-Meeting über die Entwicklungen der Frauenfördermaßnahmen mit Stellungnahme und Vorschlägen zur flexiblen Ergänzung der Maßnahmen, entsprechend der Entwicklung des Gesamtunternehmens.
3. Die Überprüfung, Erweiterung und Umsetzung des Frauenförderprogramms auf die Zweigniederlassungen des Unternehmens.
4. Entgegennahme und Überprüfung von Beschwerden und Anregungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
5. Durchführung von regelmäßigen Frauen-Meetings (zweimonatlich).
 - Die Arbeitsgruppe kann jederzeit eine externe Beraterin zu Rate ziehen.
 - Mittelfristig ist die Anstellung einer Frauenbeauftragten für alle Betriebe des Unternehmens anzustreben.

-
- Die „Arbeitsgruppe Frauenförderung“ setzt sich zusammen aus sieben Personen, wobei mindestens eine Person leitende Personalfunktion trägt. Sie soll paritätisch von Arbeitnehmern und Arbeitgebern besetzt sein. Eine paritätische Besetzung von Männern ist Frauen anzustreben. Sie wird vom Betriebsrat einberufen und geleitet.
 - Die „Arbeitsgruppe Frauenförderung“ tagt mindestens vierteljährlich.

XIV. Geltungsbereich der Betriebsvereinbarung

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Tochterbetriebe der Wilhelm Weber GmbH innerhalb der Bundesrepublik Deutschland.

XV. Geltungsdauer der Betriebsvereinbarung

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.01.1994 in Kraft und endet am 01.07.2001. Eine Verlängerung kann im Einvernehmen zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat vorgenommen werden.

6. Literaturhinweise

Assig, Dorothea/Beck, Andrea, Frauen revolutionieren die Arbeitswelt, Das Handbuch zur Chancengleichheit, München 1996

Bäcker, Gerhard/Stolz-Willig, Brigitte unter Mitarbeit von Reinhard Bispinck/WSI-Tarifarchiv: Vorstellungen für eine familienorientierte Arbeitswelt der Zukunft, Der Beitrag von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, Stuttgart - Berlin - Köln, 1994, Band 30.2 Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie und Senioren

Bertelsmann, Klaus/Colneric, Ninon/Pfarr, Heide M./Rust, Ursula: Handbuch Frauenerwerbstätigkeit: Arbeitsrecht, Sozialrecht, Frauenförderung, Neuwied 1993 (Loseblatt-Ausgabe, Stand: Juni 1996/März 1996)

Bispinck, Reinhard/WSI-Tarifarchiv, Immer kürzer - immer flexibler, Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 23; Düsseldorf 1996

Degen, Barbara, Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz - Das Beschäftigtenschutzgesetz, Der Personalrat, 4/1995, S. 145-149

Stolz-Willig, Brigitte; Chancengleichheit im Kollektivvertragssystem, WSI-Diskussionspapier Nr. 26, Düsseldorf 1996

Stolz-Willig, Brigitte, Tarifpolitik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Habisch, André (Hg.), Familienorientierte Unternehmensstrategie, Beiträge zu einem zukunftsorientierten Programm, München - Mering 1995, 157-169

Stolz-Willig, Brigitte, Tarifliche Elternurlaubsregelungen, Übersicht und Kommentar, WSI-Arbeitsmaterialien Nr. 28, Düsseldorf 1991

