

Umsetzungsmöglichkeiten des Gender Mainstreaming im Betrieb



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Referat von **Sylvia Skrabs**

Bezirksfrauensekretärin der ÖTV in ver.di

anlässlich der Tagung der Rosa-Luxemburg-Stiftung am 18./19. Mai 2001:

„Geschlechter-Aufgabe gendernstreaming: Abschaffung, Umdeutung oder Aufwertung von Frauenpolitik?“

AG 2: Gendermainstreaming statt Quote? Zu neuen gleichstellungspolitischen Konzepten in der Erwerbsarbeit

Mit der Politik der Europäischen Gemeinschaft ist die Strategie des Gender Mainstreaming in der Bundesrepublik bekannt geworden. Vom Ansatz her entspricht das Prinzip der Idee der Querschnittspolitik. Die Chancengleichheit der Geschlechter ist nur erreichbar, wenn in allen Politikbereichen dieses Ziel verfolgt wird.

Der Gedanke, Frauenpolitik als Querschnittsaufgabe zu sehen ist in der Bundesrepublik nicht neu. Die Umsetzung dieser Idee ließ jedoch zu wünschen übrig. In den Betrieben und Verwaltungen sind hierfür Frauenvertreterinnen oder Frauenbeauftragte zuständig. Die Gleichstellung der Geschlechter geht daher immer von den dafür eingerichteten Stellen aus und hängt von der Persönlichkeit der jeweiligen Frauen ab, wie sie ihre Konzepte und Forderungen durchsetzen kann.

Das Gender Mainstreaming geht hier weiter. Es ist ein Prinzip, das die Entscheidungsprozesse einer Organisation verändert.

Da die Bundesrepublik im Rahmen der Europäischen Union sich diesem Prinzip verpflichtet hat, ist sie in zweifacher Hinsicht daran gebunden. Zum einen in ihrem politischen Handeln, zum anderen als Arbeitgeber.

Auf ihre Aufgabe als Arbeitgeber und die Aufgabe der Gewerkschaften und die praktische Umsetzung möchte ich im nachfolgenden eingehen.

Als Tarifvertragspartei hat sich die Gewerkschaft ÖTV (jetzt ver.di) verpflichtet, das Prinzip des Gender Mainstreaming in ihrer Tarifarbeit umzusetzen und hat 1998 eine Genderbeauftragte für die Tarifpolitik des öffentlichen Dienstes benannt.

Unser Ziel ist es, Tarifverträge unter dem Aspekt der Wirkung auf Frauen und Männer zu betrachten und so zu gestalten, dass sie den unterschiedlichen Ansprüchen gerecht werden.

Mit dieser Entscheidung wurde der Grundstein dafür gelegt, Gender Mainstreaming zum Anliegen der gesamten Organisation werden zu lassen und damit den Einzug auch in die betriebliche Arbeit voranzubringen.

Hierzu werden innerhalb der Organisation Gendertrainings durchgeführt, eine starke Öffentlichkeitsarbeit geleistet und das Thema bis in die bezirklichen und Kreisstrukturen hinunter getragen. In Bildungsveranstaltungen werden Betriebs- und Personalräte mit dem Prinzip bekannt und vertraut gemacht und Diskussionen geführt, wie die Umsetzung auf betrieblichen und innergewerkschaftlicher Ebene am besten erfolgen kann. Damit sind wir in einem Entwicklungsprozeß wie andere Organisationen auch.

Auf dem Gründungskongress ver.di wurde hierzu ein entsprechender Antrag verabschiedet, der die neue Gewerkschaft ver.di verpflichtet, den in der ÖTV begonnenen Weg noch intensiver umzusetzen.

Das aus unserer Sicht notwendige Prinzip des Gender Mainstreaming zur Gleichstellung der Geschlechter darf jedoch nicht dazu führen, andere Maßnahmen, zur Beseitigung bereits vorhandener mittelbarer Diskriminierung von Frauen, abzuschaffen.

Die Gleichstellungsgesetze im öffentlichen Dienst und die Institution der Frauenbeauftragten sind nach wie vor erforderlich, um Versäumnisse aus der Vergangenheit zu beseitigen und Fehlern für die Zukunft vorzubeugen, um in der Gleichstellung der Geschlechter voranzukommen.

Das nehmen wir auch für uns als Gewerkschaft in Anspruch. Es gilt nicht nur Tarifverträge für die Zukunft unter dem Prinzip des Gender Mainstreaming zu betrachten. Auch bereits bestehende Tarifverträge müssen auf ihre mittelbare Diskriminierung von Frauen untersucht und verändert werden.

Dazu sind schon Anfang der neunziger Jahre ÖTV-Frauen besonders aus Hessen sehr aktiv geworden und haben erreicht, dass die Aufwertung von Frauenberufen Ziel der gesamten Organisation wurden. Es wurde eine Kommission eingerichtet, die die Kampagne hierzu begleitete. Ein Gutachten untersuchte die Vergütungsordnung des Tarifvertrages des öffentlichen Dienstes und kam zu dem Schluss, dass zu vermuten ist, dass die Vergütungsordnung nicht den Kriterien der EU für eine diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit entspricht.

In einem Projekt in der Stadt Hannover wurden diese Ergebnisse des Gutachtens untermauert. Hier wurden Vergleichspaare gebildet zwischen Tätigkeiten, die überwiegend von Männern und überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Die Gleichwertigkeit von Arbeit wurde hierbei untersucht. Als Ergebnisse der Bewertung der ausgewählten Tätigkeiten mittels des EU-rechtskonformen Verfahrens ABAKABA ergaben, dass die Berücksichtigung von emotionalen und psychosozialen Komponente zu einer Aufwertung frauendominierter Tätigkeiten führt und das auch die physische Komponente von Bedeutung ist.

Anhand der jetzt vorliegenden Ergebnisse geht es darum, mit den Arbeitgebern Gespräche zu führen die gemachten Erfahrungen in der Tarifarbeit umzusetzen.

Neben diesen Untersuchungen wird derzeit eine Checkliste erarbeitet, die den Tarifkommissionen und den für die Tarifpolitik Verantwortlichen in die Lage

versetzen sollen, bereits erkannte und vermutete diskriminierende Elemente in den Tarifverträgen zu verhindern.

Neben der tarifpolitischen/betrieblichen Arbeit gilt es aber auch Instrumente zu entwickeln, wie das Gender Mainstreaming in den Betrieben mit Hilfe von Personal- und Betriebsräten Einzug halten kann. Hier gibt es Ansatzpunkte z. B. bei den Personalmaßnahmen anzusetzen.

Ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, wie es das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in die Diskussion gebracht hat, ist aus unserer Sicht unerlässlich. Hier wird die Möglichkeit eröffnet, dass die Tarifvertragsparteien Tarifverträge zur Gleichstellung abschließen können. Damit könnte die Möglichkeit eröffnet werden, das Prinzip des Gender Mainstreaming in die Betriebe zu tragen und an ganz speziellen Vorhaben umzusetzen.

Kurzbiographie

Sylvia Skrabs

42 Jahre

gelernte Erzieherin

seit 1992 bei der Gewerkschaft ÖTV beschäftigt

seit 1995 Bezirksfrauensekretärin der ÖTV Bezirksverwaltung Berlin