

Karin Tondorf

Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik

Zusammenfassung:

In den letzten Jahren gewinnt der auf EU-Ebene vereinbarte Politikansatz des Gender Mainstreaming (GM) auch in der Tarifpolitik Deutschlands an Bedeutung. Insbesondere sind es die Gewerkschaften, die Aktivitäten entwickeln, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu einer Querschnittsaufgabe in der Tarifpolitik zu machen. Für den „Staat“ als Tarifpartei ergeben sich Verpflichtungen zum GM nicht nur durch EG-Vertrag Art. 2, 3 Abs. 2, sondern auch durch den Regierungsbeschluss von 1999.

In dem Artikel wird untersucht, welcher Auftrag sich aus dem GM für den Bereich der Tarifpolitik ableitet und wie eine politikfeldbezogene (auch kooperative) methodische Umsetzung – am Beispiel der Entgeltpolitik – aussehen könnte. Darüber hinaus wird dargestellt, welche Aktivitäten zur Einführung von GM in diesem Politikfeld entwickelt wurden.

Übersetzung:

During the last years the european concept of gender mainstreaming becomes more important also for the german collective bargaining policy. Especially the trade unions started activities to „mainstream“ equality between men and women within collective bargaining policy. The „State“ as one of the collective bargaining parties is obligated to fulfill gender mainstreaming, which is basing on the article 2 and 3, 2 of the EG-treaty and the national governmental decision dating from 1999.

The article examines the specific aims and methods of gender mainstreaming in collective bargaining policy and discribes activities of implementation.

Karin Tondorf

Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik

Europa rückt näher - auch in der Tarifpolitik. Für die Tarifparteien in Deutschland werden zunehmend europäische Politikstrategien und Rechtsnormen bedeutsam, die tarifpolitische Regelungsinhalte und Entscheidungsprozesse betreffen. Beim Gender Mainstreaming (GM) handelt es sich um eine solche Strategie. Als bedeutende Rechtsquelle gilt der EG-Vertrag von 1999 (Amsterdamer Vertrag): Nach Artikel 2 des Vertrages ist es Aufgabe der Gemeinschaft, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. In Artikel 3 Absatz 2 verpflichten sich die Mitgliedstaaten, im Rahmen ihrer Tätigkeiten darauf hinzuwirken, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.¹ Dahinter steht die Absicht, schnellere Fortschritte bei der Gleichstellung zu erzielen, und zwar dadurch, dass diese Aufgabe zur Querschnittsaufgabe wird. Das bedeutet, dass das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter nun nicht mehr allein von Frauenressorts oder von Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten verfolgt wird, sondern von *allen* Akteuren und Akteurinnen, die an der Gestaltung von Politik beteiligt sind. Die Aufgabe der Gleichstellung soll damit zum *Mainstream* werden. Für eine Tarifpolitik, die sich an diesem Leitprinzip orientiert, bedeutet dies: diskriminierende Tarifregelungen und -praktiken aufzuspüren und abzuschaffen und dadurch und/oder darüber hinaus - insbesondere durch innovative Tarifregelungen - die Chancengerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu fördern. Dabei darf nicht verkannt werden, dass das Politikfeld „Tarifpolitik“ durch eine besondere Schwierigkeit gekennzeichnet ist: Man braucht zwei Parteien, um tatsächliche Fortschritte in puncto Gleichstellung zu erreichen.

GM ist nicht nur ein politisches Leitprinzip, sondern zugleich eine Methode, die von den Akteuren eine systematische, ziel- und ergebnisorientierte Vorgehensweise verlangt (vgl. Europarat 1998 b). Da der methodische Aspekt häufig unterschätzt wird, sei noch einmal betont, dass es beim GM nicht nur darum geht, die *Qualität der Ergebnisse von Tarifpolitik* bezogen auf die Gleichstellung (auf beliebige Art und Weise) zu erhöhen, sondern dies - konsequenterweise - durch eine höhere *Qualität der Entscheidungsprozesse* zu gewährleisten. Der Methodenaspekt kommt auch in einer allgemein anerkannten Definition von GM zu Ausdruck, auf die sich eine ExpertInnenkommission im Auftrag des Europarates verständigt hat (Europarat 1998 a, französische Originalfassung, S. 11). Danach besteht GM in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure den Blickwinkel der Gleichheit zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen.

Für zahlreiche *GewerkschafterInnen* ist GM inzwischen ein geläufiger Begriff. So hatte sich z.B. die Gewerkschaft ÖTV bereits 1998 in einem Beschluss des geschäftsführenden Hauptvorstandes dazu verpflichtet, das Prinzip des GM beispielhaft in der Tarifarbeit anzuwenden. Auch in der Satzung der neu gegründeten Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) ist GM verankert. Die Initiativen der Einzelgewerkschaften und des DGB gründen sich nicht allein auf das Gemeinschaftsrecht, sondern auch auf Beschlüsse des europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB): Auf dem EGB-Kongress 1999 wurde ein Aktionsplan für die Gleichstellung von Männern und Frauen vorgelegt und vom Exekutivausschuss einstimmig verabschiedet, der als Ziel 2 die *Einbeziehung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gewerkschaftspolitik* beinhaltet (vgl. DGB 1999).

¹ Vor 1999 war GM bereits Leitprinzip in der europäischen Beschäftigungs- und Strukturpolitik sowie Gegenstand von Aktionsprogrammen der EG für Chancengleichheit von Männern und Frauen.

Wenngleich die *Arbeitgeber* als tarifpolitische Akteure meist keine vergleichbaren Beschlusslagen und Aktivitäten aufzuweisen haben wie die Gewerkschaften, sollte dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch sie zur Gleichstellung von Männern und Frauen im Rahmen der Tarifpolitik verpflichtet sind. Hinsichtlich der rechtlichen Verbindlichkeit von GM ist jedoch sinnvoll, zwischen tarifverantwortlichen Arbeitgeber(verbände)n des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft zu differenzieren:

- Für den *Staat* als Tarifvertragspartei - gemeint sind alle an der Tarifpolitik des öffentlichen Dienstes beteiligten Akteure auf Arbeitgeberseite - ist GM verbindlich, da sich Deutschland als EU-Mitgliedstaat auf dieses Prinzip verpflichtet hat. Darüber hinaus enthält das Grundgesetz seit 1994 die Selbstverpflichtung des Staates, *die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern* und *auf die Beseitigung bestehender Nachteile* hinzuwirken (vgl. GG Artikel 3 Abs. 2, Satz 2). Außerdem hat sich die Bundesregierung in ihrem Programm *„Frau und Beruf“* von 1999 verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern in den eigenen Reihen als Querschnittsaufgabe (*Gender Mainstreaming*) zu fördern. Da GM sich demnach nicht nur auf Politiken beschränkt, die nach *„außen“* - in die Gesellschaft bzw. Bürgerschaft -, sondern auch nach *„innen“* - in die Belegschaft - gerichtet sind, ist auch die Tarifpolitik vom GM erfasst.

- Für die tarifverantwortlichen Arbeitgeber der Privatwirtschaft ist die Gleichstellung von Männern und Frauen durch Tarifpolitik ebenfalls keine freiwillige Angelegenheit. Auch wenn sie nicht rechtlich dazu verpflichtet sind, die Gleichstellung der Geschlechter zu einer Querschnittsaufgabe zu machen, sind sie doch durch verschiedene europäische und nationale Rechtsnormen gehalten, bestehende Ungleichheiten in Tarifverträgen bezüglich Beschäftigungs-, Arbeits- und Entlassungsbedingungen, Bezahlung, Aufstieg, Qualifizierung und sozialer Sicherheit zu beseitigen (ausführlichere Angaben hierzu: s. Kapitel 1.3). Mit diesen Normen ist ein substantielles Ziel von GM, nämlich *„Ungleichheiten zu beseitigen“*, bereits erfasst. Mit anderen Worten: Das Gebot, diskriminierungsfreie Tarifverträge zu schaffen, gilt für *alle* Tarifvertragsparteien bzw. Arbeitgeber, unabhängig ob öffentlicher Dienst oder Privatwirtschaft. Die Verpflichtung, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu einer Querschnittsaufgabe zu machen, gilt nur für den *Staat*. Zwischenzeitlich haben jedoch zahlreiche privatwirtschaftliche Unternehmen erkannt, dass es sich ökonomisch auszahlt, den Aspekt der Gleichstellung von Männern und Frauen in zentrale Aufgabenbereiche, wie Personalpolitik, Produktpolitik oder Marketing, zu integrieren (vgl. Busch/Engelbrech 2000).

Soll Tarifpolitik nach dem Prinzip des GM gestaltet werden, stellen sich eine Reihe von inhaltlichen, methodischen und *„Einführungstrategischen“* Fragen:

- (1) In inhaltlicher Hinsicht ist klärungsbedürftig, was unter zu beseitigenden *„Ungleichheiten“* in Tarifverträgen zu verstehen ist und wo tarifliche Gestaltungsspielräume für die (weitere) *„Förderung der Gleichstellung“* liegen könnten? Gibt es Maßstäbe für diskriminierungsfreie und *„geschlechtergerechte“* Tarifverträge, an denen sich die Tarifparteien orientieren können?
- (2) In methodischer Hinsicht ist von Interesse, wie Ungleichheiten in Tarifverträgen und -praktiken aufgespürt werden können. Gibt es bereits Methoden und Instrumente, die eine solche Analyse erleichtern? Wie könnten tarifpolitische Planungs-, Verhandlungs-, Umsetzungs- und Kontrollprozesse optimiert werden, um Fortschritte in der Gleichstellung zu gewährleisten?
- (3) Darüber hinaus wird die Frage aufgeworfen, wie eine erfolgversprechende Einführungsstrategie von GM aussehen könnte. Welche Aktivitäten wurden bisher entwickelt, um den neuen Politikansatz in den Organisationen zu verankern?

Die folgenden Ausführungen sollen zur Klärung dieser Fragen beitragen. Die Gliederung folgt den vorgenannten Punkten 1 - 3. Da allgemeine Aspekte von GM bereits ausführlicher in Heft 04/2001 der WSI-Mitteilungen behandelt wurden, werde ich mich in diesem Artikel stärker auf tarifpolitische Bezüge konzentrieren.

1. Ziele einer GM-orientierten Tarifpolitik

Die genannten Ziele des GM - `Ungleichheiten beseitigenA und `Gleichstellung fördernA - sind sehr allgemein und bedürfen einer näheren Klärung. Aufschlüsse hierzu bringt der bereits erwähnte Bericht der ExpertInnengruppe für GM (Europarat 1998 b). Danach geht der GM-Ansatz von einem breiter angelegten Gleichstellungskonzept aus, das folgende auch für die Tarifpolitik relevante Aspekte beinhaltet:

(1) AGleichstellung heißt nicht nur, gegen Diskriminierung zu sein, sie geht darüber hinaus.@ (Europarat 1998 b, S.17). Für die Tarifpolitik bedeutet diese AzweistufigeA Ausrichtung: diskriminierungsbedingte Ungleichheiten in geltenden Tarifregelungen und -praktiken sind zu beseitigen bzw. in neuen Regelungen zu vermeiden. Darüber hinaus können Ungleichheiten in den Lebens- und Arbeitsverhältnissen bestehen, die nicht durch tarifliche Regelungen oder Praktiken verursacht sind, sondern aus ökonomischen, politischen oder gesellschaftlichen Entwicklungen resultieren. Solche Ungleichheiten könnten durch tarifliche Regelungen beseitigt oder gemildert werden. Gestaltungsspielräume für innovative Regelungen dürften sich z.B. bei Themen ergeben, die Arbeitszeitmodelle und Freistellungsmöglichkeiten, Qualifizierungen, neue Arbeitsformen oder Modernisierungsprozesse betreffen.

(2) Gleichstellung bedeutet `auch nicht nur Gleichstellung vor dem GesetzA, vielmehr handelt es sich um `ein positives Recht oder die de facto Gleichstellung, die das Recht von Frauen und Männern auf Verschiedenheit achtet, sie enthält aber auch die Vorstellung, das Frauen und Männer freie Individuen sind.A (ebd.) Für die Tarifpolitik ist aus diesem Doppelaspekt abzuleiten, dass zunächst einmal geprüft werden muß, ob die `de jureA-Gleichstellung überhaupt in allen Tarifverträgen erreicht ist. Wie z.B. Analysen von Entgelttarifverträgen zeigen, ist dies noch nicht durchgängig der Fall: So gelten z.B. keine einheitlichen Maßstäbe bei der Bewertung von Tätigkeiten (vgl. z.B. Analyse des BAT, erstellt von Winter unter Mitarbeit von Krell 1997). Doch reicht auch die `de jureA Gleichstellung von Frauen und Männern in Tarifverträgen vielfach nicht aus, um Gleichstellung im Sinne von Chancengerechtigkeit zu gewährleisten. So kann z.B. eine starre Arbeitszeitregelung dazu führen, dass allein erziehende Frauen (oder Männer) eine Beschäftigung unter diesen Bedingungen nicht wahrnehmen können (näheres zu dieser Problematik s. Kapitel 1.1).

(3) Gleichstellung schließt Fördermaßnahmen für Frauen nicht aus. GM und Frauenförderung bzw. spezifische Gleichstellungspolitik sind `zwei unterschiedliche Strategien im Dienste ein und derselben Zielsetzung (...) und müssen zumindest so lange Hand in Hand gehen, bis es in der gesamten Gesellschaft (...) einen tatsächlichen Konsens bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter gibt.A (Europarat 1998 b, S. 15). Auch in Art. 141 Abs. 4 EGV wird hervorgehoben, dass die Mitgliedstaaten nicht daran gehindert sind, spezifische Vergünstigungen für das unterrepräsentierte Geschlecht beizubehalten oder zu beschließen, um die volle Gleichstellung im Arbeitsleben - zur Erleichterung der Berufstätigkeit oder zur Verhinderung bzw. zum Ausgleich von Benachteiligungen in der beruflichen Laufbahn - zu gewährleisten. Wird Tarifpolitik nach dem Prinzip des GM gestaltet, bedeutet dies nicht, dass frauenfördernde Regelungen und Maßnahmen hinfällig oder überflüssig sind.

Auf der Basis dieser drei grundsätzlichen Aspekte lassen sich die gleichstellungsbezogenen Aufgaben der Tarifakteure wie folgt konkretisieren.

1.1 Diskriminierungsbedingte Ungleichheiten beseitigen und zukünftig vermeiden

Um Ungleichheiten dieser Art in Tarifverträgen aufzufinden, ist klärungsbedürftig, wann eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts vorliegt und woran sie zu erkennen sind. Zu unterscheiden sind zwei Formen von Geschlechtsdiskriminierung: die unmittelbare (oder direkte) und die mittelbare (oder indirekte) Diskriminierung (vgl. z.B. Däubler 1998, S. 789 u. 799 ff.). Abb. 1 verdeutlicht die Charakterista beider Formen.

Abb. 1: **Formen der Geschlechtsdiskriminierung in Tarifverträgen**

unmittelbare Diskriminierung	mittelbare Diskriminierung
Ungleichbehandlung erfolgt mit offenem Hinweis auf das Geschlecht oder auf geschlechtsspezifische Merkmale	Ungleichbehandlung erfolgt durch geschlechtsneutral erscheinende Verfahren, Kriterien, Regeln
Beispiel: Frauen erhalten aufgrund ihres Geschlechts bei gleicher Tätigkeit 75 % des Männerlohns.	Beispiel: Im Arbeitsbewertungsverfahren fehlen Anforderungskriterien, die für frauendominierte Tätigkeiten bedeutsam sind, z.B. Anforderungen an soziale Qualifikationen.
Recht: Verbot nach europäischem und nationalem Recht	Recht: Verbot nach europäischem und nationalem Recht
Umsetzung des Rechts: weitgehend aus Tarifverträgen verschwunden	Umsetzung des Rechts: noch weitgehend in Tarifverträgen enthalten

Tarifregelungen, die unmittelbar diskriminieren, sind daran zu erkennen, dass sie bewusst am Geschlecht oder an geschlechtsspezifischen Eigenschaften anknüpfen. Ein Beispiel hierfür sind die sog. Lohnabschlagsklauseln aus den 50er Jahren, wonach weibliche Beschäftigte in bestimmten Industriezweigen 75 % oder 80 % der Männerlöhne erhielten (vgl. Winter 1998, S. 34 f). Tarifregelungen, die mittelbar diskriminieren, sind dagegen schwerer zu erkennen, da sie sich aus der Anwendung geschlechtsneutral formulierter Verfahren, Regeln und Kriterien (z.B. ADauer der Betriebszugehörigkeit@ oder ATeilzeitarbeit@) ergeben.

Im Hinblick auf die Beseitigung von diskriminierungsbedingten Ungleichheiten in Tarifverträgen stellt gegenwärtig die *mittelbare* Diskriminierung das dringendere Problem dar. Nach der Richtlinie des Europäischen Rates 97/80/EG Artikel 2 vom 15.12.1997²

Aliegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich

²

Amtsblatt Nr. L 014 v. 20.1.1998

höheren Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind angemessen und notwendig und sind durch nicht auf das Geschlecht bezogene sachliche Gründe gerechtfertigt. @

Mittelbare Diskriminierung in Tarifverträgen aufzudecken erfordert demnach nicht nur, die Tarifvertragstexte zu analysieren, sondern auch die Wirkungen von geschlechtsneutral gehaltenen Regelungen und -praktiken - z.B. zur Arbeitszeit, zur Arbeitsbewertung und Eingruppierung, zu Zulagen und Zuschlägen, zu Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen - auf Frauen und Männer genauer zu betrachten. Unter Zuhilfenahme von statistischen Daten ist zu prüfen, ob ein wesentlich höherer Anteil von Frauen von der jeweiligen Regelung negativ betroffen ist.

Wie bereits oben erwähnt, heißt GM in der Tarifpolitik nicht nur, Diskriminierungen in bestehenden Tarifverträgen zu beseitigen, sondern diese auch in neuen oder neuartigen Tarifverträgen zu vermeiden. Hier ist nicht nur eine hohe Sensibilität der Tarifparteien, sondern auch eine institutionell verankerte Gleichstellungsprüfung gefordert, da neue Tarifregelungen - sei es z.B. zur Vereinheitlichung von Löhnen und Gehältern von ArbeiterInnen und Angestellten, zur Einführung von Leistungsvergütungen oder zur sozialverträglichen Umstellung auf härtere Wettbewerbsbedingungen - vielfach unter ökonomischem Problemdruck konzipiert und verhandelt werden und Senkungen von erreichten Standards überwiegend zu Lasten der Beschäftigten in den unteren Gruppen - dies sind oft überwiegend Frauen - gehen könnten.

1.2 Gleichstellung fördern

Die Gleichstellung von Männern und Frauen kann nicht nur durch Beseitigung von Diskriminierungen, sondern auch durch innovative tarifliche Gestaltung von bekannten oder neu auftretenden Problemen gefördert werden. Unter diesem Blickwinkel wäre zu prüfen, wo sich für die Tarifparteien Spielräume bieten, über die gesetzlichen Standards hinauszugehen und damit den Interessen von Frauen und Männern besser gerecht zu werden. Dass es bereits solche Initiativen von Tarifparteien in Deutschland und in den EU-Mitgliedstaaten gibt, zeigen Untersuchungen zum Thema `Chancengleichheit und Tarifverhandlungen in EuropaA (vgl. DGB 1998; Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen 1999; Weiler 1998). Inhalte solcher Tarifregelungen sind u.a.: Grundsatzpositionen der Tarifparteien zur Chancengleichheit, Weiterbildung, Erziehungs- und Elternurlaub, Arbeitszeitregelungen, Teilzeitarbeit, Beförderung, Aus- und Weiterbildung, Schutz vor sexueller Belästigung.

1.3 Maßstäbe für geschlechtergerechte Tarifregelungen und -praktiken

Maßstäbe für geschlechtergerechte Tarifregelungen und -praktiken liefern zum einen die einschlägigen europäischen und deutschen Rechtsnormen zur Gleichbehandlung der Geschlechter. Sie geben die Mindeststandards an, denen Tarifregelungen und -praktiken genügen müssen. Einen weiteren Maßstab bilden die konkreten bereichs- und situationsspezifischen Gleichstellungsinteressen von Frauen und Männern im Hinblick auf Ressourcen und Rahmenbedingungen, die eine eigenständige Lebensführung und ein Leben in Würde - unabhängig vom Geschlecht - ermöglichen.

Nachfolgend sollen die rechtlichen Maßstäbe an eine gleichstellungsorientierte Tarifpolitik näher betrachtet werden. Kurz erläutert werden wesentliche europäische und deutsche Rechtsnormen zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen, gegliedert nach tariflichen Regelungsinhalten. Nicht aufgeführt sind hier die zahlreichen Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes, die detailliertere Maßstäbe für tarifliche Regelungen enthalten (ausführlicher hierzu s. Winter 1998). Das Gemeinschaftsrecht wird in die Betrachtung einbezogen, a) weil bedeutende deutsche

Rechtsnormen zur Gleichstellung aus europäischem Recht resultieren und b) weil die Bedeutung des Gemeinschaftsrechts vielfach noch unterschätzt wird. Es bildet eine autonome Rechtsordnung, die Anwendungsvorrang gegenüber nationalem Recht beansprucht. (Winter 1998, S. 181). Das heißt: es geht widersprechendem innerstaatlichem Recht vor (vgl. Däubler 1998, S. 786). Art. 141 EG-Vertrag (vorher Art. 119) ist Gemeinschaftsgrundrecht und als solches für Arbeitgeber und Tarifparteien verbindlich (vgl. Winter 1998, S. 88).

Entgelt:

Art. 141 EG-Vertrag (Amsterdamer Vertrag) von 1999, vorher Art. 119 EWG-Vertrag

Im EG-Vertrag verpflichten sich die Mitgliedstaaten, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicher zu stellen. Entgelt wird wie folgt definiert: Es umfasst die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die vom Arbeitgeber unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistung gezahlt werden. Dem Grundsatz des gleichen Entgelts unterliegen demnach sämtliche Entgeltbestandteile (Grund- und Leistungsentgelte, Zulagen und Zuschläge, soziale Komponenten usw.).

Richtlinie des Rates 75/117/EWG (Entgeltgleichheits-Richtlinie) von 1975³

Diese Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes ergänzt Art. 119 EWG-Vertrag von 1957; sie hat auch nach dem neuen EG-Vertrag Gültigkeit. Danach bedeutet der Grundsatz des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit die Beseitigung jeder Diskriminierung auf Grund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen. Weiterhin heißt es in Art. 1, Satz 2: Insbesondere muß dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) ' 612 Abs. 3 von 1980

Die oben genannte Richtlinie 75/117/EWG wurde fünf Jahre später in nationales Recht (EG-Anpassungsgesetz) umgesetzt, und zwar in Form einer Einfügung eines kurz gehaltenen Absatzes 3 in ' 612 BGB. Danach darf für gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts.

Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Entlassungsbedingungen, Qualifizierung:

Richtlinie des Rates 76/207/EWG von 1976⁴

Diese Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen wurde während der Abfassung dieses Artikels präzisiert⁵. In der Fassung von 1976 bezieht sie sich auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie auf die Arbeitsbedingungen. Danach darf keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts - insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand - erfolgen (vgl. Art. 2). Beim Zugang zu Beschäftigungen oder Arbeitsplätzen

³ Amtsblatt EG 1975 Nr. L 45/19 v. 19.2.1975

⁴ Amtsblatt EG 1976 Nr. L 39/40 v. 14.2.1976

⁵ Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit vom 11. Juni 2001 "2EU-Staaten einigen sich über Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie"

sowie zu allen Stufen der beruflichen RangordnungA darf nicht diskriminiert werden. Hier sind auch die AuswahlkriterienA einbezogen, die den Zugang regeln (vgl. Art. 3). Der in der o.g. Richtlinie geregelte Grundsatz der Gleichbehandlung bezieht sich auch auf den Zugang zu allen Arten und Stufen der Berufsberatung, Berufsbildung, berufliche Weiterbildung und UmschulungA (vgl. Art. 4). Schließlich müssen Männern und Frauen auch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschl. der EntlassungsbedingungenA dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung gewährt werden (vgl. Art. 5). Die Neuregelung dieser Richtlinie berücksichtigt die Rechtsprechung des EuGH zu diesem Problemkomplex. Darüber hinaus erfolgt durch die Änderung eine Anpassung an die im vergangenen Jahr verabschiedeten Richtlinien 2000/43/EG (Gleichbehandlung ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft) und 2000/78/EG (Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf).

BGB ' 611 a Gleichbehandlung von Männern und Frauen von 1980

Der ebenfalls im Rahmen des EG-Anpassungsgesetzes geschaffene ' 611 a BGB regelt, dass ein Arbeitgeber Aeinen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme, insbesondere bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, beim beruflichen Aufstieg, bei einer Weisung oder einer Kündigung, nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen@ darf.

Für eine GM-orientierte Tarifarbeit dürften eine Reihe weiterer Rechtsnormen bedeutsam sein, die an dieser Stelle nur stichwortartig benannt werden können: so etwa die Gleichbehandlungs-Richtlinie 86/378/EWG von 1986 zu betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit.A⁶ Sie bezieht sich auf Leistungen, die als Zusatzleistungen oder Ersatzleistungen die gesetzlichen Systeme der sozialen Sicherheit ergänzen oder an ihre Stelle treten.

Unter dem Blickwinkel der Gleichstellung ist auch das Anfang dieses Jahres in Kraft getretene Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) von Belang, welches das zum 31.12.2000 ausgelaufene Beschäftigungsförderungsgesetz ablöst. Die Bundesregierung hat damit Rahmenvereinbarungen der europäischen Sozialpartner über Teilzeitarbeit und über befristete Arbeitsverträge in deutsches Recht umgesetzt (vgl. Richtlinie 97/81/EG von 1997 zu der von UNICE⁷, CEEP⁸ und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit⁹ sowie Richtlinie 1999/70/EG von 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP - Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge¹⁰). Das TzBfG erfordert nicht nur die Überprüfung bestehender Tarifverträge hinsichtlich möglicher Verstöße gegen die Neuregelungen seitens der Tarifparteien, es bietet auch Möglichkeiten der tarifvertraglichen Konkretisierung einzelner Bestimmungen (z.B. tarifliche Festlegung der Ablehnungsgründe bei einer beabsichtigten Verringerung der Arbeitszeit).

2. Methoden einer GM-orientierten Tarifpolitik¹¹

⁶ Amtsblatt EG Nr. L 225/40 v. 12.8.1986

⁷ UNICE: Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas

⁸ CEEP: Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft

⁹ Amtsblatt EG 1998 Nr. L 014 v. 20.1.1998

¹⁰ Amtsblatt EG 1999 Nr. L 175 v. 10.7.1999

¹¹ Grundlegende Aspekte hierzu: s. auch Krell/Mückenberger/Tondorf 2000

Bei der praktischen Umsetzung von GM stellt sich die Frage, wie denn die Entscheidungsprozesse in Gewerkschaften, in Tarifverbänden der Arbeitgeber bzw. bei einzelnen Arbeitgebern zu gestalten sind, damit sie der Zielsetzung der Gleichstellung der Geschlechter gerecht werden. Was ist gemeint, wenn von der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse (s. Einleitung) gesprochen wird? Gibt es methodische Vorgehensweisen, die - ggf. in Form eines Leitfadens - den verantwortlichen Akteuren als Orientierung empfohlen werden können?

Entscheidungsprozesse nach dem Prinzip des GM erfolgen systematisch, d.h. es ist in (und zwischen) den Organisationen eine gemeinsame Verständigung darüber notwendig, in welchen Phasen sich ein solcher Prozess vollziehen soll. In Berichten über beispielhafte GM-Initiativen europäischer und außereuropäischer Staaten lassen sich hierzu nützliche Hinweise finden (vgl. Europarat 1998 b). Darüber hinaus bietet auch die Forschung über die Entwicklung von Organisationen allgemeiner gehaltene Befunde darüber, wie Prozesse der Organisationsentwicklung erfolgreich gestaltet werden können (vgl. Staehle 1999). Die nachfolgend dargestellte Vorgehensweise orientiert sich an diesen Erkenntnissen. Die Gestaltung von Entscheidungsprozessen vollzieht sich demnach in sechs Schritten: (1) Zieldefinition, basierend auf einer Ist-Analyse, (2) Problemanalyse, (3) Entwicklung von Optionen, (4) Analyse der Optionen auf ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen, (5) Umsetzung der Entscheidung, (6) Kontrolle und Evaluierung. Für eine GM-orientierte Tarifpolitik resultieren daraus verschiedene Arbeitsschritte, die am Regelungsbeispiel `EntgeltpolitikA illustriert werden:

1. Schritt: Ungleichheiten sichtbar machen - Ziele definieren

GM beginnt damit, Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen sichtbar zu machen. Bevor Tarifkonzepte (z.B. zu neuen Entgeltrahmenregelungen, zur Einführung oder Änderung der Leistungsbezahlung, zu strukturverändernden Entgelterhöhungen) entwickelt werden, ist zu klären, wie die Ist-Situation in puncto Gleichstellung von Frauen und Männern aussieht. Aus dieser Ist-Analyse läßt sich der konkrete Handlungsbedarf erkennen und es lassen sich gleichstellungspolitische Ziele definieren. Diese Ziele sollten operationalisierbar sein, d.h. es sind möglichst konkrete Soll-Vorgaben (Indikatoren) zu entwickeln, die später eine Prüfung der Zielerreichung möglich machen. Da die notwendigen geschlechterbezogenen Vergleiche bisher oftmals weder bei den Gewerkschaften, noch bei Arbeitgebern-Verbänden gezogen wurden, müssen die dafür notwendigen Daten und Informationen möglicherweise erst noch beschafft werden. Für die Ist-Analyse im Bereich `EntgeltA sind folgende Basisdaten bzw. Informationen wichtig¹²:

- (1) Daten über die anteilige Besetzung von Lohn-/Gehalts- bzw. Entgeltgruppen durch Männer und Frauen; diese Daten betreffen das Grundentgelt.
- (2) Daten über Bezug und Höhe sämtlicher weiterer tariflich geregelter Entgeltbestandteile (leistungsbezogene Entgeltkomponenten, Zuschläge usw.), getrennt nach Männern und Frauen.
- (3) Informationen darüber, welche Tätigkeiten im Tarifbereich/ Unternehmen überwiegend von Frauen ausgeübt werden (z.B. Tätigkeiten von Schreibkräften, Sekretärinnen, hausarbeitsnahe Tätigkeiten, erzieherische oder pflegerische Tätigkeiten), und welche Tätigkeiten männerdominiert sind (z.B. Fahrer, Elektriker, Tischler, Techniker usw.). In die Vergleichsbetrachtung sind all jene Tätigkeiten einzubeziehen, die *faktisch* gleichwertig sind

¹² Siehe hierzu auch Europäische Kommission (1996), `Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger ArbeitA, Luxemburg

bzw. von denen faktische Gleichwertigkeit angenommen werden kann (z.B. AltenpflegerIn/TechnikerIn, BibliothekarIn/IngenieurIn). Bei der Suche nach solchen Vergleichspaaren ergeben sich erfahrungsgemäß Probleme, weil viele Entgeltrahmenregelungen keine einheitlichen Maßstäbe bei der Bewertung der Tätigkeiten verwenden und die vereinbarten Bewertungsmerkmale oftmals nicht das widerspiegeln, was tatsächlich an den Arbeitsplätzen abgefordert wird. Man wird daher Tätigkeiten von Frauen und Männern vergleichen, die nicht nur dasselbe Vergütungsniveau haben, sondern die im Rahmen einer begrenzten Bandbreite von Gruppen eingruppiert sind. Im übrigen ist bei den Vergleichen nicht von Belang, ob es sich um ArbeiterInnen oder Angestellte, um kaufmännische, technische Angestellte oder MeisterInnen handelt. Verglichen werden können alle gleichwertigen Tätigkeiten von Frauen und Männern, deren Entgelte von denselben Tarifparteien vereinbart wurden.

Oftmals liefern die Ergebnisse der Vergleiche zwischen Männer- und Frauenverdiensten bereits Hinweise auf Entgeltunterschiede, für die es im Tarifvertrag keine sachlichen Gründe gibt. Hieraus lassen sich bereits erste operationalisierbare Ziele ableiten, so z.B.:

Ziel 1: Für Frauen- und männerdominierte Tätigkeiten ist ein gleich hohes Entgelt zu zahlen, sofern die Tätigkeiten tatsächlich gleichwertig sind.

Ziel 2: Um die Tätigkeiten vergleichbar zu machen, sind die gleichen Bewertungskriterien und Arbeitsbewertungsverfahren zu verwenden.

Ziel 3: Um die faktische Gleichwertigkeit zu ermitteln, sind (soweit nicht bereits vorhanden) auf tariflicher Ebene verbindliche Arbeitsbeschreibungen zu regeln.

Für die Zieldefinition sind weiterhin die einschlägigen rechtlichen Normen zur Gleichstellung von Männern und Frauen heranzuziehen, um eine rechtskonforme Gestaltung der Tarifverträge zu gewährleisten (vgl. Kapitel 1.3, ausführlicher hierzu: Winter 1998). Aus diesen arbeitsrechtlichen Vorgaben können weitere Ziele für neue Entgelttarifverträge abgeleitet werden, so etwa:

Ziel 4: Das neue Arbeitsbewertungssystem muss Anforderungskriterien enthalten, die die tatsächlichen Anforderungen an den Arbeitsplätzen von Frauen und Männern widerspiegeln.

Ziel 5: Das neue Entgeltsystem muss transparent sein

Ziel 6: Die Anforderungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt und angewendet werden.

...

2. Schritt: Tarifverträge auf Diskriminierungsmechanismen untersuchen

Während die Bestandsaufnahme lediglich Ungleichheiten sichtbar machen soll, ist mit dem zweiten Schritt eine Ursachenanalyse beabsichtigt. In dieser Phase ist der Frage nachzugehen, wodurch diese Ungleichheiten verursacht werden. Es gilt demnach zu klären, welches die diskriminierenden Verfahrenweisen, Kriterien, Regeln und Praktiken sind, die zu ungleicher Behandlung führen.

Bei der Ursachenforschung können sich die Tarifparteien einiger Bereiche bereits auf Analysen ihrer Tarifverträge stützen. Bezogen auf die Diskriminierungsproblematik beim Entgelt liegt z.B. ein richtungweisendes Gutachten zum Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) (vgl. Winter und Mitarbeit von Krell 1997) vor, in welchem erstmalig auch Prüfkriterien entwickelt wurden, die als Leitfaden für die Untersuchung anderer Entgelttarifverträge dienen können. Desgleichen gibt es heute bereits Erkenntnisse darüber, welche Verfahren, Kriterien und Regeln als Problemverursacher in Frage kommen (vgl. auch Krell/Winter 1998).

Da es sich bei dieser Analyse von Tarifverträgen um eine komplexe Materie handelt, die gleichstellungsspezifisches Fachwissen aus den Bereichen Arbeitswissenschaft und Arbeitsrecht erfordert, ist eine Unterstützung der Tarifverantwortlichen in Form von Schulungen, Materialien oder Gutachten erforderlich. Eine Übereinkunft der Tarifparteien, eine Überprüfung ihrer Tarifverträge auf Diskriminierung gemeinsam vorzunehmen, könnte sich konstruktiv auf die Entwicklung der Tarifkonzepte und auf die weiteren Verhandlungen auswirken.

3. Schritt: Entwicklung von diskriminierungsfreien Tarifkonzepten

Die in den vorgehenden Schritten gewonnen Erkenntnisse können nun für neue Tarifkonzepte nutzbar gemacht werden. Geht es um neue Entgeltrahmenregelungen, können in dieser Phase außerdem neue arbeitswissenschaftlich fundierte Verfahren der Arbeitsbewertung genutzt werden (z.B. das von Katz und Baitsch entwickelte geschlechtsneutrale Verfahren der analytischen Bewertung von Tätigkeiten - ABAKABA, vgl. Katz/Baitsch 1997, Nauditt 1999). Hinsichtlich diskriminierungsfreier Konzepte der Leistungsbewertung gibt es ebenfalls wissenschaftlich fundierte Gestaltungsüberlegungen (vgl. Krell/Tondorf 1998, Fried/Wetzel/Baitsch 2000).

4. Schritt: Gleichstellungsverträglichkeitsprüfung¹³ von Tarifkonzepten und Verhandlungsständen

Die Vorabprüfung von Konzepten auf ihre voraussichtlichen Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern stellt ein methodisches Kernelement von GM dar. Mit diesem Prüfschritt soll gewährleistet werden, dass bereits im Planungsstadium - und nicht erst nach der Entscheidung - geklärt wird, inwieweit das zu entscheidende Vorhaben vorhandene Ungleichheiten beseitigt und die Gleichstellung von Männern und Frauen fördert. Diese Vorabprüfung ist in der Tarifpolitik besonders konsequent anzuwenden, und zwar nicht nur auf die verschiedenen Konzepte der Tarifparteien, sondern auch auf die jeweiligen Verhandlungsstände, da Tarifverhandlungen bekanntlich ihre eigene Dynamik entwickeln, in der das Grundrecht auf Gleichstellung von Männern und Frauen schnell untergehen kann.

Seitens der Europäischen Kommission wurde für diesen Prüfschritt ein Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen¹⁴ entwickelt (vgl. Europäische Kommission 1997). Dieser Leitfaden ist zwangsläufig allgemein gehalten, d.h. er ist nicht auf einzelne Politikfelder zugeschnitten. Für den Bereich der Tarifpolitik wären vor allem folgende Prüfbereiche und Prüffragen von Belang, die in Form einer Checkliste noch stärker ausdifferenziert werden könnten:

- § Prüfbereich Recht:
Trägt das Konzept (bzw. der Verhandlungsstand) dazu bei, unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung in Tarifverträgen zu beseitigen?

- § Prüfbereich Ressourcen:
Trägt das Konzept dazu bei, die Gleichstellung von Männern und Frauen beim Entgelt, beim Zugang zur Beschäftigung und zu Arbeitsplätzen, beim Aufstieg, bei der Aus- und Weiterbildung, bei den Arbeits- und Entlassungsbedingungen zu fördern? Trägt das Konzept dazu bei, dass Familie und Beruf leichter zu vereinbaren sind?

¹³ Übersetzung des in den Niederlanden entwickelten Instruments des Gender Impact Assessment¹⁵ (GIA), vielfach werden Vergleiche zur Umweltverträglichkeitsprüfung gezogen.

§ Prüfbereich Beteiligung:

Trägt das Konzept zu einer angemessenen Beteiligung von Frauen an tarifpolitischen Entscheidungsprozessen (z.B. in Tarifkommissionen, Verhandlungskommissionen, bei Konfliktregelungsinstitutionen und -verfahren) bei?

5. Schritt: Entscheidung und Umsetzung der Tarifregelungen in die Praxis

Bei der Entscheidung über das Konzept ist eine ausgewogene Beteiligung von Frauen und Männern in den Kommissionen zu gewährleisten. Zur Umsetzung der neuen diskriminierungsfreieren Tarifregelungen sind all diejenigen, die für deren Interpretation und betriebliche Anwendung verantwortlich sind, zu qualifizieren.

6. Schritt: Kontrolle der Zielerreichung und Bewertung

Abschließend ist zu prüfen, inwieweit die anfangs gesetzten Ziele erreicht wurden. Hierzu ist ein entsprechend ausdifferenziertes Berichtssystem erforderlich. Wurden die Ziele nicht oder nur teilweise erreicht, ist eine Ursachenanalyse notwendig. Ggf. sind weitere Prüfschritte und Maßnahmen einzuleiten. Der gesamte Entscheidungsprozess ist als Gleichstellungscontrolling zu verstehen, welches dazu beitragen soll, das GM in der Organisation zu verankern. Er ist zugleich als stetiger Prozess zu verstehen, bei dem der letzte Schritt zugleich den Beginn eines neuen Entscheidungsprozesses bildet.

3. Aktivitäten zur Einführung einer GM-orientierten Tarifpolitik

Es sind insbesondere die Gewerkschaften, die in den letzten Jahren Initiativen zur Einführung von GM in die Tarifpolitik ergriffen haben. Unter den Einzelgewerkschaften kann vor allem die Gewerkschaft ÖTV (jetzt ver.di) auf vielfältige Aktivitäten verweisen, andere Einzelgewerkschaften sind ebenfalls auf dem Wege. Nachfolgende werden Schwerpunkt-Aktivitäten am Beispiel der Gewerkschaft ÖTV dargestellt:

Strukturelle Verankerung:

Durch Beschlüsse von Gewerkschaftstagen – so etwa zur „Aufwertung von Frauentätigkeiten“ von 1996 – wurde ein wichtiges gleichstellungspolitisches Ziel in die Tarifpolitik integriert. Zugleich wurde eine mehrjährige Kampagne beschlossen, die einen Schwerpunkt des GM in der Organisation bildet. Mit einem Beschluss des geschäftsführenden Hauptvorstandes aus dem Jahre 1998 wurde die systematische Einbeziehung des Ziels der Gleichstellung in die Tarifpolitik beschlossen und eine GM-Beauftragte für Tarifpolitik berufen. Schließlich wurde auf dem 14. Gewerkschaftstag im Jahre 2000 GM als Ziel für die Gesamtorganisation beschlossen. Diese Beschlusslage setzte sich auch in ver.di (2001) durch.

Schwerpunkt der GM-Initiativen: Entgeltpolitik

Im Rahmen der Aufwertungskampagne wurde im Jahre 1997 ein Gutachten zu Diskriminierungspotentialen in Entgelttarifverträgen am Beispiel des BAT in Auftrag gegeben, welches verschiedenste potentielle Diskriminierungsmechanismen identifizierte. Weitere Schritte folgten: Es wurde eine Kommission zur Aufwertung von Frauentätigkeiten eingerichtet und die Ergebnisse des Gutachtens wurden den Arbeitgebern des öffentlichen Dienstes – auch im Rahmen eines Workshops - vorgestellt (1998). Um genauere Aufschlüsse über das Diskriminierungspotential des BAT zu erhalten, wurde ein sog. „Vergleichsprojekt“ durchgeführt. In der Stadt Hannover wurden verschiedene frauen- und männerdominierte Tätigkeiten verglichen: (1) Dipl.-Bibliothekarin – Dipl.-IngenieurIn (2) Küchenhilfe – ArbeiterIn (Abfallwirtschaft/Stadtreinigung) (3) AltenpflegerIn – TechnikerIn (4) Leitende(r) MTA – GärtnermeisterIn. Nach den Projektergebnissen haben sich bei drei der vier Vergleichspaare die

Wertigkeiten der Tätigkeiten zugunsten der frauendominierten Tätigkeiten verschoben. Von diesem Vergleichsprojekt werden Impulse für geplante Tarifverhandlungen zur Vereinheitlichung der Mantel- und Entgeltstrukturen erwartet.

Ergebnis der Tarifrunde 2000 war es, die Reform der Vergütungssysteme im öffentlichen Dienst unter GM-Gesichtspunkten weiter zu treiben.

Gender Trainings und Bildungsarbeit:

Für haupt- und ehrenamtliche Kolleginnen und Kollegen in der Tarifarbeit wurden Gender Trainings durchgeführt, die das Ziel verfolgten, geschlechterbezogene Vorurteile abzubauen und Methoden und Instrumente des GM kennenzulernen. Auch in der Bildungsarbeit soll das Thema berücksichtigt werden.

Veranstaltungen, Öffentlichkeitsarbeit, Informationsmaterialien:

In den vergangenen Jahren fanden zahlreiche Veranstaltungen zum GM (Fachtagungen, Tarifforen, Hearings, eine Präsentation auf der Expo in Hannover) statt. Arbeitshilfen wurden erstellt, so z.B. ein Handbuch zum Ein- und Höhergruppierungsrecht (erstellt von Barbara Degen) sowie Plakate, Flyer etc..

Die aufgeführten Aktivitäten liefern wichtige Impulse für die Verbreiterung des GM-Ansatzes in ver.di. In Planung sind u.a. die Erstellung einer Checkliste für diskriminierungsfreie Tarifverträge sowie die Begleitung von Tarifverhandlungen.

Wie die Aktivitäten der Gewerkschaft ÖTV zeigen, wurde viel dafür getan, zunächst den Boden für die Akzeptanz und Handhabung dieses Ansatzes innerhalb der Organisation zu bereiten. Es wurden darüber hinaus gründliche Bestandsaufnahmen und Problemanalysen im Bereich der Entgeltpolitik durchgeführt, so dass inzwischen wichtige Voraussetzungen für die konkrete Anwendung von GM in Tarifverhandlungsprozessen geschaffen sein dürften. Um wirkliche Fortschritte bei der Gleichstellung zu erreichen, müssen nun auch die öffentlichen Arbeitgeber das Ziel der Gleichstellung in ihre Tarifkonzepte und in Tarifverhandlungsprozesse einbeziehen.

Es wäre prüfenswert, inwieweit beide Tarifparteien neue, gemeinsame Institutionen des GM ins Leben rufen sollten (und könnten). In einem Papier der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (1999, S. 10) wird z.B. vorgeschlagen, bei der Umsetzung von Tarifverträgen ein `gemeinsames GleichbehandlungsgremiumA einzusetzen, das für die Implementierung und Auswertung der Verhandlungsergebnisse zuständig ist.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass eine GM-orientierte Tarifpolitik auch von `außenA, d.h. insbesondere durch den Staat als Gesetzgeber gefördert werden kann. In zahlreichen Fällen - so die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (1999, S. 11) - `scheint ein gesetzlicher Rahmen für Gleichstellungsbelange nötig, wenn auch keinesfalls ausreichend, um die Sozialpartner dazu zu bringen, während der Tarifverhandlungen Gleichstellungsfragen anzusprechenA. Insbesondere angesichts der Tatsache, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bisher in Deutschland `ein Prinzip ohne PraxisA (Winter 1998) geblieben ist, erscheint es erforderlich, den Tarifparteien per Gesetz eine Überprüfung ihrer Tarifverträge und eine diskriminierungsfreie Gestaltung aufzuerlegen.

Wie sich zeigt, kann auch die wissenschaftliche Forschung einen Beitrag zum GM in der Tarifpolitik leisten. Erwähnt wurde bereits das „Vergleichsprojekt“, das die Gewerkschaft ÖTV

im Rahmen ihrer Kampagne zur Aufwertung von Frauenberufen in der Stadtverwaltung Hannover durchgeführt hat (vgl. Krell/Carl/ Krehnke 2001). Ein weiteres EU-Projekt befasst sich mit der Problematik der Entgeltgleichheit an Hochschulen (vgl. Stefaniak/Tondorf 2001). Auch im neuen Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001 bis 2005) wird dazu aufgefordert, Vorschläge einzureichen, die sich auf das Thema `Gender Mainstreaming' beziehen. Diese Möglichkeit kann und sollte von beiden Tarifparteien stärker genutzt werden.

Literatur:

Busch, C./Engelbrech, G. (2000), Wir brauchen die Besten! - Warum und mit welchem Erfolg fördern Unternehmen Chancengleichheit? Endbericht zum Projekt `Evaluation TOTAL E-Quality - Entwicklung einer Kosten-Nutzen-Analyse', Bad Bocklet

Däubler, W. (1998), Das Arbeitsrecht - Leitfaden für Arbeitnehmer, 11. überarbeitete Auflage, Band 2, Reinbek b. Hamburg

DGB (1999), Plan zur Förderung der Gleichstellung im EGB und seinen Mitgliedsorganisationen, Sitzung des DGB-Bundesfrauenausschusses am 26.10.1999, Berlin

DGB (2000), Frau geht vor, Info-Brief Nr.4, Sonderausgabe zum internationalen Frauentag 8. März 2001, Gender-Mainstreaming in der Tarifpolitik, Berlin

Europarat (1998 a), L=approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, methodologie et présentation des `bonnes pratiques', Strasbourg

Europarat (1998 b), Gender Mainstreaming. Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken, Strasbourg

Europäische Kommission (1997), Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, Generaldirektion 5, Brüssel

Fried, A. /Wetzel, R./ Baitsch, C. (2000), Wenn zwei das Gleiche tunDiskriminierungsfreie Personalbeurteilung, hrsg. vom Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern

Katz, C./Baitsch, C. (1997), Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, hrsg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, 2. Auflage, Zürich

Krell, G./Carl, A./Krehnke A. (2001), Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Vergleichsprojekt zwischen frauen- und männerdominierten Tätigkeiten in der Stadt Hannover, i.A. der Gewerkschaft ÖTV, Hrsg.: ver.di-Bundesvorstand, ÖTV-Hauptverwaltung, Stuttgart

Krell, G./Winter, R. (1998), Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfrei(er)en Arbeitsbewertung, in: Chancengleichheit durch Personalpolitik, Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. Hrsg. Krell, G., 2. Auflage, Wiesbaden, S. 283 - 302

Krell, G./Tondorf, K. (1998), Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Leistungslohn, Leistungszulagen, Leistungsbeurteilung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand, in: Chancengleichheit durch Personalpolitik, Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen. Hrsg. Krell, G., 2. Auflage, Wiesbaden, S. 303 - 318

Krell, G./Mückenberger, Ul./Tondorf, K. (2000), Gender Mainstreaming. Informationen und Impulse. Ein Fortbildungskonzept für die niedersächsische Landesregierung. Hrsg.: Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, Hannover

Nauditt, B. (1999), Entgelttarifverträge gegen Diskriminierung. Experiment mit verzögertem Start, in WSI-Mitteilungen, 52.Jg., Heft 2, S.99-108

Staehe, W. (1999), Management, 8. Aufl., überarbeitet v. Conrad, P./Sydow, J., München
Stefaniak, A./Tondorf, K. (2001), Alles, was Recht ist. Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfrei(er)e Arbeitsbewertung an Hochschulen. Ein EU-Projekt, Hrsg. Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (noch unveröffentlichter Projektbericht)

Stiegler, B. (2000), Wie Gender in den Mainstream kommt. Konzepte, Argumente und Praxisbeispiele zur EU-Strategie des Gender Mainstreaming, hrsg. v. wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn

Tondorf, K. (2000), Gender Mainstreaming - verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung, in: WSI-Mitteilungen, 54. Jg., Heft 4, S. 271 - 277

Weiler, A. (1998), Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Analyse und Dokumentation. Hrsg.: DGB Düsseldorf

Winter (1998), Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis. Baden-Baden

Winter, R. (2001), Mittelbare Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit, in: Zeitschrift für Tarifrecht, Heft 1, S. 2-15

Winter, R. unter Mitarbeit von Krell, G. (1997), Aufwertung von Frauentätigkeiten. Ein Gutachten im Auftrag der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (Hrsg.), Stuttgart