

Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik

Karin Tondorf

Auch in der Tarifpolitik soll das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zukünftig stärker beachtet werden. Dies leitet sich aus der Strategie des Gender Mainstreaming (Gleichstellung als Querschnittsaufgabe) ab, auf die sich die EU-Mitgliedstaaten im Amsterdamer Vertrag von 1999 verpflichtet haben. Der Artikel geht der Frage nach, was Gender Mainstreaming für die Tarifpolitik und -praxis in inhaltlicher und methodischer Hinsicht bedeutet. Beispielhaft wird dies am Thema „Entgelttarifpolitik“ diskutiert, die einen Beitrag zur ökonomischen Gleichstellung von Männern und Frauen liefern kann. Allerdings zielt die neue Gleichstellungsstrategie nicht nur auf Abbau von Diskriminierungen, gefragt sind auch innovative Tarifkonzepte, die Chancengleichheit, z.B. durch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, fördern. Es wird gezeigt, dass insbesondere die Gewerkschaften als Tarifparteien inzwischen vielfältige Aktivitäten entwickelt haben, um den Politikansatz des Gender Mainstreaming in ihren Organisationen zu verankern. Um tatsächlich Fortschritte in der Gleichstellung zu erreichen, müssen jedoch beide Tarifparteien „an einem Strang ziehen“.

1

Einleitung

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 bei der 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 (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 zum 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 beispiel-

haft 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 (DGB 1999).

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 es jedoch

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.

Dr. Karin Tondorf, Forschungsreferentin am Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung bei der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer und Beraterin mit den Arbeitsschwerpunkten Entgelt- und Gleichstellungspolitik.
e-mail: karintondorf@t-online.de

sinnvoll, zwischen tarifverantwortlichen Arbeitgeber(verbände)n des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft zu differenzieren:

(1) 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 (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.

(2) – 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: siehe Kapitel 2.3). 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 (Busch/Engelbrech 2000).

Soll Tarifpolitik nach dem Prinzip des GM gestaltet werden, stellen sich eine Reihe von inhaltlichen, methodischen und einführungsstrategischen 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 erfolversprechende 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 (Tondorf 2001) behandelt wurden, werde ich mich in diesem Artikel auf tarifpolitische Bezüge konzentrieren.

2

Ziele einer GM-orientierten Tarifpolitik

Die genannten Ziele des GM – Ungleichheiten beseitigen und Gleichstellung fördern – 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) „Gleichstellung heißt nicht nur, gegen Diskriminierung zu sein, sie geht darüber hinaus“ (Europarat 1998 b, S.17). Für die Tarifpolitik bedeutet diese zweistufige 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, Qualifizierung, neue Arbeitsformen oder Modernisierungsprozesse betreffen.

(2) Gleichstellung bedeutet auch nicht nur Gleichstellung vor dem Gesetz, 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, dass Frauen und Männer freie Individuen sind“ (Europarat 1998 b, S.17). Für die Tarifpolitik ist aus diesem Doppelaspekt abzuleiten, dass zunächst einmal geprüft werden muss, ob die de jure-Gleichstellung überhaupt in allen Tarifverträgen erreicht ist. Wie Analysen von Entgelttarifverträgen zeigen, ist dies noch nicht durchgängig der Fall: So gelten z.B. keine einheitlichen Maßstäbe bei der Bewertung von Tätigkeiten (z.B. Analyse des BAT, erstellt von Winter unter Mitarbeit von Krell 1997). Doch reicht auch die de jure-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 2.1).

(3) Gleichstellung schließt Fördermaßnahmen für Frauen nicht aus. GM und Frauenerförderung bzw. spezifische Gleichstel-

Tabelle 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
Quelle: Eigene Darstellung	WSI Hans Böckler Stiftung

lungspolitik 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“ (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.

2.1 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 ist. Zu unterscheiden sind zwei Formen von Geschlechtsdiskriminierung: die unmittelbare (oder direkte) und die mittelbare (oder indirekte) Diskriminierung (Däubler 1998, S. 789 u. 799 ff.). Ta-

belle 1 verdeutlicht die Charakteristika beider Formen.

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 (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. Dauer der Betriebszugehörigkeit oder Teilzeitarbeit) ergeben.

Im Hinblick auf die Beseitigung von diskriminierungsbedingten Ungleichheiten in Tarifverträgen stellt gegenwärtig die mittelbare Diskriminierung das dringende Problem dar. Nach der Richtlinie des Europäischen Rates 97/80/EG Artikel 2 vom 15.12.1997 (Amtsblatt L 014, 20.1.1998) „liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren einen wesentlich 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 ge-

schlechtsneutral 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.

2.2 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 Europa (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.

2.3 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 (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 (Däubler 1998, S. 786). Art. 141 EGV (vorher Art. 119) ist Gemeinschaftsgrundrecht und als solches für Arbeitgeber und Tarifparteien verbindlich (Winter 1998, S. 88).

2.3.1 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 sicherzustellen. 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 1975 (Amtsblatt EG 1975 L 45/19, 19.2.1975):

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 aufgrund 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 aufgrund des Geschlechts ausgeschlossen werden.

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) Art. 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 Art. 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.

2.3.2 BESCHÄFTIGUNG, ARBEITSBEDINGUNGEN, ARBEITSZEIT, ENTLASSUNGSBEDINGUNGEN, QUALIFIZIERUNG

Richtlinie des Rates 76/207/EWG von 1976 (Amtsblatt EG 1976 L 39/40, 14.2.1976):

Diese Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen wurde während der Abfassung dieses Artikels präzisiert (Bundesministerium für Arbeit 2001). In der Fassung von 1976 bezieht sie sich auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufs-

bildung 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 (Art. 2). Beim Zugang zu Beschäftigungen oder Arbeitsplätzen sowie zu allen Stufen der beruflichen Rangordnung darf nicht diskriminiert werden. Hier sind auch die Auswahlkriterien einbezogen, die den Zugang regeln (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, beruflichen Weiterbildung und Umschulung (Art. 4). Schließlich müssen Männern und Frauen auch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlassungsbedingungen dieselben Bedingungen ohne Diskriminierung gewährt werden (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 Art. 611 a Gleichbehandlung von Männern und Frauen von 1980:

Der ebenfalls im Rahmen des EG-Anpassungsgesetzes geschaffene Art. 611 a BGB regelt, dass ein Arbeitgeber einen 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 (Amtsblatt EG 1986, L 225/40, 12.8.). 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: (Richtlinie 97/81/EG von 1997 zu der von UNICE (Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände Europas), CEEP (Europäischer Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft) und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit (Amtsblatt EG 1998, L 014, 20.1.) sowie Richtlinie 1999/70/EG von 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP – Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (Amtsblatt EG 1999, L 175, 10.7.)). 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).

3

Methoden einer GM-orientierten Tarifpolitik²

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

(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 (Staehe 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 im Folgenden am Regelungsbeispiel *Entgeltpolitik* illustriert werden.

3.1 ERSTER 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 bezüglich 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 Arbeitgeberverbänden gezogen wurden, müssen die dafür notwendigen Daten und Informationen möglicherweise erst noch beschafft werden. Für die Ist-Analyse im Bereich *Entgelt* sind folgende Basisdaten bzw. Informationen wichtig (Europäische Kommission, 1996):

(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 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.

² Grundlegende Aspekte hierzu: s. auch Krell/Mückenberger/Tondorf 2000

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 (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.

3.2 ZWEITER SCHRITT: TARIFVERTRÄGE AUF DISKRIMINIERUNGSMechanismen UNTERSUCHEN

Während die Bestandsaufnahme lediglich Ungleichheiten sichtbar machen soll, ist mit dem zweiten Schritt eine Ursachenanalyse beabsichtigt. 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) (Winter unter 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 (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 hilfreich. 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.

3.3 DRITTER SCHRITT: ENTWICKLUNG VON DISKRIMINIERUNGSFREIEN TARIFKONZEPTEN

Die in den vorgehenden Schritten gewonnenen Erkenntnisse können nun für neue Tarifkonzepte nutzbar gemacht werden. Geht es um neue Entgelttarifregelungen, 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, Katz/Baitsch 1997; Nauditt 1999). Hinsichtlich diskriminierungsfreier Konzepte der Leistungsbewertung gibt es ebenfalls wissenschaftlich fundierte Gestaltungsüberlegungen (Krell/Tondorf 1998; Fried/Wetzel/Baitsch 2000).

3.4 VERTER SCHRITT: GLEICHSTELLUNGSVERTRÄGLICHKEITSPRÜFUNG³ 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 Vorab-Prüfung 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 Grund-

recht auf Gleichstellung von Männern und Frauen schnell untergehen kann.

Seitens der Europäischen Kommission wurde für diesen Prüfschritt ein Leitfaden zur Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen entwickelt (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:

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

(2) *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?

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

3.5 FÜNFTER 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.

³ Übersetzung des in den Niederlanden entwickelten Instruments des Gender Impact Assessment (GIA), vielfach werden Vergleiche zur Umweltverträglichkeitsprüfung gezogen.

3.6 SECHSTER 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, gegebenenfalls 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.

4

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. Nachfolgend 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: Entgelt- politik

Im Rahmen der Aufwertungskampagne wurde im Jahre 1997 ein Gutachten zu Diskriminierungspotenzialen in Entgelttarifverträgen am Beispiel des BAT in Auftrag gegeben, welches verschiedenste potenzielle 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 Diskriminierungspotenzial 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..

Diese 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 Gleichbehandlungsgremium* einzusetzen, das für die Implementierung und Auswertung der Verhandlungsergebnisse zuständig ist.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass eine GM-orientierte Tarifpolitik auch von außen, 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 anzusprechen. Insbesondere angesichts der Tatsache, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bisher in Deutschland ein „Prinzip ohne Praxis“ (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 (Krell/Carl/Krehnke 2001). Ein weiteres EU-Projekt befasst sich

mit der Problematik der Entgeltgleichheit an Hochschulen (Stefaniak/Tondorf 2001). Auch im neuen Aktionsprogramm der Gemeinschaft für die Gleichstellung von Frauen und Männern (2001 bis 2005) wird dazu aufgefordert, Vorschläge einzurei-

chen, die sich auf das Thema *Gender Mainstreaming* beziehen. Diese Möglichkeit kann und sollte von beiden Tarifparteien stärker genutzt werden.

LITERATUR

- Bundesministerium für Arbeit** 2001: Pressemitteilung vom 11. Juni: „EU-Staaten einigen sich über Änderung der Gleichbehandlungsrichtlinie“
- 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, 1. überarb. 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., Berlin
- Europarat** (1998 a): L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques, Strasbourg
- Europarat** (1998 b): Gender Mainstreaming. Konzeptueller Rahmen, Methodologie und Beschreibung bewährter Praktiken, Strasbourg
- Europäische Kommission** (1996): Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit, Luxemburg
- Europäische Kommission** (1997): Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen, Generaldirektion 5, Brüssel
- Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen** (1998): Chancengleichheit und Tarifverhandlungen, Dublin. Zu beziehen über Bundesanzeiger-Verlag, Pf 100534, 50667 Köln
- Fried, A., /Wetzel, R./ Baitsch, C.** (2000): Wenn zwei das Gleiche tun. Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung, hrsg. vom Eidgenössischen 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(en) Arbeitsbewertung, in: Krell, G. (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik, Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. 2. Auflage, Wiesbaden, S. 283 – 302
- Krell, G./Tondorf, K.** (1998): Leistungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Leistungslohn, Leistungszulagen, Leistungsbeurteilung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand, in: Krell, G. (Hrsg.), Chancengleichheit durch Personalpolitik, Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. 2. Auflage, Wiesbaden, S. 303 – 318
- Krell, G./Mückenberger, U.,/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, 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)
- Tondorf, K.** (2001): Gender Mainstreaming – verbindliches Leitprinzip für Politik und Verwaltung, in: WSI-Mitteilungen 4, S. 271 – 277
- Weiler, A.** (1998): Gleichstellung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Analyse und Dokumentation. Hrsg.: DGB Düsseldorf
- Winter R.** (1998): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis. Baden-Baden
- Winter, R.** (2001): Mittelbare Diskriminierung bei gleichwertiger Arbeit, in: Zeitschrift für Tarifrecht 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